

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2018 roku

Spis treści

Wstęp.....	4
Gospodarka i zatrudnienie.....	5
Podmioty gospodarcze	5
Zmiany w strukturze branżowej.....	7
Podmioty gospodarcze w powiatach	9
Rentowność i kondycja małopolskich przedsiębiorstw	11
Nakłady inwestycyjne.....	13
Upadłości.....	14
Współczynnik aktywności zawodowej	15
Liczba pracujących i zatrudnionych.....	17
Zapotrzebowanie na pracowników	20
Wynagrodzenia.....	22
Nowe formy wynagradzania pracowników i zmieniające się oczekiwania pracowników	25
Elastyczne formy zatrudnienia	27
Społeczny wymiar zysku w biznesie	28
Szara strefa	32
Cudzoziemcy.....	34
Napływ obcokrajowców do Małopolski	34
Charakter pracy cudzoziemców	37
Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych.....	39
Cudzoziemcy w rejestrach bezrobotnych	39
Cudzoziemcy w Małopolskich szkołach.....	40
Nastawienie Małopolan do cudzoziemców	41
Plany pozostania w Polsce a polityka migracyjna	43
Bezrobocie i bierność	45
Osoby bezrobotne	45
Struktura osób bezrobotnych	48
Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	49
Długotrwale bezrobotni	50
Bezrobotni do 30 i powyżej 50 roku życia	52
Bezrobotni z niepełnosprawnościami	54
Bierni zawodowo.....	54
Sytuacja kobiet	57
Usługi opiekuńcze.....	61
Kształcenie.....	66
Kapitał ludzki w Polsce	66

Szkolnictwo w Małopolsce	67
Absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy	68
Przygotowanie praktyczne	69
Postęp technologiczny a kompetencje przyszłości	72
Kształcenie dorosłych	75
Prognoza.....	79
Perspektywy dla gospodarki	80
Perspektywy dla rynku pracy	81
Założenia polityki spójności.....	83

Wstęp

W gospodarce Małopolski zachodzą pozytywne zmiany. Od ponad dekady obserwujemy wzrost liczby przedsiębiorstw oraz poprawę ich kondycji. Należy zwrócić uwagę na rosnącą pozycję nowoczesnych branż, w tym przemysłów kreatywnych i sektora usług biznesowych, które są ważnym czynnikiem rozwoju gospodarczego Małopolski. Rozwój ten niesie ze sobą zwiększenie zapotrzebowania na pracowników – w minionym roku wielu małopolskich przedsiębiorców doświadczyło trudności kadrowych. Pozyskanie nowych i utrzymanie doświadczonych pracowników wymaga od pracodawców już nie tylko podnoszenia wynagrodzeń, ale stałego zaangażowania w podnoszenie kompetencji zawodowych, wprowadzania benefitów pozapłacowych i takich form zatrudniania, które pozwalają zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Pomimo, że bezrobocie w województwie zbliża się do poziomu naturalnego, wciąż duża grupa Małopolan jest bierna zawodowo – nie ma pracy i jej nie szuka. Aktywizacja tych osób może być jednym ze sposobów na złagodzenie deficytu pracowników, lecz wymaga intensywnych, kompleksowych, a często również niestandardowych działań. Przykładem może być zlecenie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia, które w województwie małopolskim okazało się skutecznym narzędziem pomocy osobom przez długi czas pozostającym bez pracy.

Będąc atrakcyjnym miejscem pracy, Małopolska przyciąga wielu cudzoziemców, którzy, częściej niż w latach ubiegłych, podejmują pracę długoterminową, na podstawie zezwoleń na pracę i coraz częściej są zgłaszani do ubezpieczeń społecznych. Pracownicy z zagranicy w dużym stopniu łagodzą braki kadrowe, szczególnie w przemyśle przetwórczym i budownictwie. W sytuacji dużego zapotrzebowania na pracowników w krajach sąsiednich, niezbędne jest przygotowanie i rozwijanie w Małopolsce systemowych działań sprzyjających podejmowaniu przez cudzoziemców pracy, zwłaszcza w zawodach deficytowych.

O ile sytuacja na rynku pracy wymaga od pracodawców dostosowywania metod zarządzania kadrą, to postęp technologiczny wymaga otwartości pracowników na zmiany i ciągłe doszkącanie się. Poziom rozwoju kompetencji Polaków nie przystaje do szybkości tych zmian. Sytuację może poprawić wzmocnienie całozyciowego doradztwa zawodowego i wprowadzenie jasnego i prostego systemu potwierdzania kwalifikacji. Niezwykle istotne jest także zintensyfikowanie działań poprawiających praktyczne przygotowanie absolwentów do rynku pracy. Interwencje w problematycznych obszarach są już podejmowane w Małopolsce m.in. dzięki środkom z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego.

Gospodarka i zatrudnienie

Pozytywne tendencje w gospodarce spowodowały zwiększenie zapotrzebowania na pracowników. Pozyskanie nowej kadry, jak również utrzymanie doświadczonej coraz częściej wymaga od pracodawców zmiany w sposobie zarządzania pracownikami, w tym dopasowania form zatrudnienia do oczekiwań pracowników i wprowadzania pozapłacowych czynników motywacyjnych. Odpowiedzialne społecznie firmy definiują zysk w kategoriach finansowych, społecznych i środowiskowych.

Gospodarka

Podmioty gospodarcze

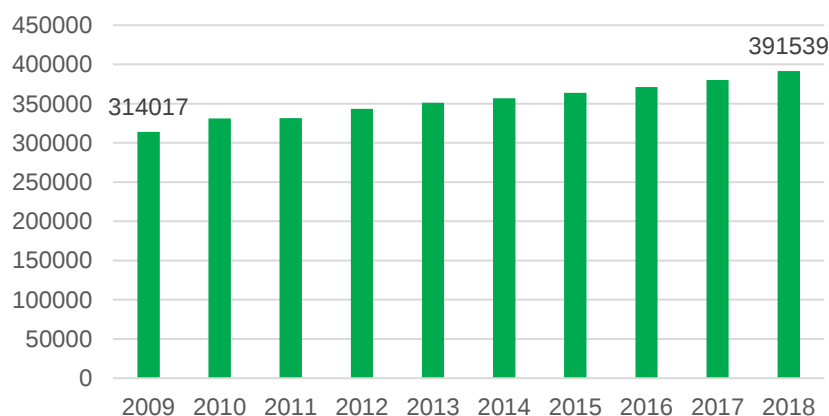
3%

więcej
podmiotów w
Małopolsce

W Małopolsce od ponad 10 lat przybywa podmiotów gospodarczych. Na koniec grudnia 2018 roku było ich zarejestrowanych ponad 390,0 tys., tj. o 11,5 tys. więcej niż w grudniu 2017 roku i aż o 77,5 tys. więcej niż w grudniu 2009 roku. Podmioty zarejestrowane w Małopolsce, podobnie jak w poprzedni latach, stanowiły 9% wszystkich podmiotów w kraju.

Wśród małopolskich podmiotów gospodarczych zdecydowanie dominują te z sektora prywatnego. W 2018 ich liczba wzrosła w stosunku do 2017 roku o 11 tys., a udział wyniósł 97,1% (ogółem w kraju 96%). W sektorze publicznym odnotowano nieznaczny spadek o 127 podmiotów (do 7,0 tys.).

Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim w latach 2009-2018 (stan na koniec XII)



Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2010-2018, Urząd Statystyczny w Krakowie

W Małopolsce rozwija się głównie mikroprzedsiębiorczość. W ostatnich latach regularnie przybywało podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Pomiedzy rokiem 2017 a 2018 ich liczba zwiększyła się o 3,4%, zaś w stosunku do 2009 roku, o 26,7%. W związku z tym stopniowo zwiększa się udział mikro podmiotów w ogóle

**Przybywa mikro
podmiotów ale
ubywa
większych**

podmiotów zlokalizowanych na terenie Małopolski. Na koniec 2018 roku wyniósł 96,1%, o 0,3 pkt. proc. więcej niż na koniec 2017 roku i 1,5 pkt. proc. więcej niż w 2009 roku.

W przypadku większych podmiotów sytuacja przedstawia się zdecydowanie mniej korzystnie. W ostatnim roku liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników zmniejszyła się o 5,3%, liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249 o 3,9%, a liczba podmiotów zatrudniających od 250 do 999 pracowników o 0,3%. Liczba podmiotów zatrudniających powyżej 1000 osób pozostała na tym samym poziomie. W perspektywie ostatnich 10 lat spadki są jeszcze bardziej znaczące. Pomiedzy 2009 a 2018 rokiem w Małopolsce ubyło 12,2% podmiotów małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), 4% średnich, 8,8% dużych i 13,1% największych (zatrudniających powyżej 1 000 osób). Podobną tendencję widać także ogółem w Polsce. Wynika ona po części łączenia firm (fuzji), przenoszenia ich do innych lokalizacji (także poza Polską), dzielenia na mniejsze podmioty, np. w celach podatkowych, a także z likwidacji lub upadłości.

Wzmocnienie mikroprzedsiębiorczości wiązą się natomiast z następującymi zjawiskami, które skłaniają do zakładania firmy:

- **dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej:** możliwość uzyskania kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu tysięcy na rozruch firmy zachęciło wiele osób do rozpoczęcia własnego biznesu,
- **elastyczna forma zatrudnienia:** dla części osób z wyboru, dla części osób z przymusu, założenie działalności gospodarczej jest formą stosunku pracy z pracodawcą,
- **mniejsze ryzyko niepowodzenia:** dobra sytuacja gospodarcza sprawiła, że ludzie mniej boją się ryzyka związanego z prowadzeniem firmy.

W 2018 roku w Małopolsce zarejestrowano 37,2 tys. nowych podmiotów gospodarczych, o 12 tys. więcej niż wyrejestrowano. 34,2 tys. podmiotów (o 16,7% więcej niż w poprzednim roku) znajdowało się w stanie zawieszenia¹.

¹ Informacja bez podmiotów, dla których informacja o adresie siedziby / miejsca zamieszkania nie występuje w rejestrze REGON

Zmiany w strukturze branżowej

Gospodarka Małopolski zdominowana jest przez podmioty z branży handel i naprawa pojazdów samochodowych. W 2018 roku było ich 85,9 tys. co oznacza, że stanowiły 21,9% ogółu zarejestrowanych podmiotów – o 1,4 pkt. proc. mniej niż w 2017 roku. Branża handlowa odznacza się dużą rotacją – w 2018 roku zarejestrowano 5,7 tys. nowych podmiotów (co stanowiło 15,3% ogółu nowo rejestrowanych firm, więcej powstało tylko w budownictwie), podczas gdy wyrejestrowano 6,6 tys. (co stanowiło najwięcej wyrejestrowań, 26,1% ogółu). Ogółem liczba podmiotów zajmujących się handlem i naprawą pojazdów zmniejszyła się względem 2017 roku o 1,4%.

W 2018 roku umocniła się silna pozycja branży budowlanej. Liczba nowo powstających podmiotów była o 3,6 tys. większa niż likwidowanych. Udział branży wyniósł 14,5%, tj. o 0,5 pkt. proc. więcej niż rok wcześniej.

Znaczącą grupę w 2018 roku stanowiły także podmioty zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (10%) oraz przetwórstwem przemysłowym (również 10%).

Dynamiczne zmiany od kilku lat zachodzą w branży informacja i komunikacja, gdzie drugi rok z rzędu odnotowano dwucyfrowy wzrost liczby podmiotów (pomiędzy 2017 a 2018 o 11,8%). Poza tym w 2018 roku przybyło sporo podmiotów w branży administrowanie i działalność wspierająca (7%) oraz działalność profesjonalna naukowa i techniczna (4,9%). Potwierdza to, że Małopolska cały czas stanowi atrakcyjną lokalizację dla sektora usług biznesowych, do którego zalicza się trzy wymienione wyżej branże. Ich zsumowany udział osiągnął w 2018 roku 21,9%, tym samym zrównał się z branżą handlową.

**Dynamiczny
wzrost sektora
usług
biznesowych**

Poza tym warto zwrócić uwagę na branżę przemysłów kreatywnych, która uznawana jest za jedną z siedmiu małopolskich inteligentnych specjalizacji regionalnych i ważny czynnik rozwoju gospodarczego Małopolski. Jak wynika z analiz Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, działalność w obszarze branży przemysłów kreatywnych generuje ok. 5,0-6,3% całego PKB w Małopolsce. 98% wszystkich podmiotów w tym sektorze tworzą mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób.

**Rozwój branży
przemysłów
kreatywnych**

W porównaniu do pozostałych województw, Małopolska ulokowała się na czwartym miejscu pod względem liczby podmiotów gospodarczych zaliczonych w badaniu do branż kreatywnych. Zarówno w regionie, jak i w całej Polsce, zauważalny jest optymistyczny trend wzrostowy pod tym względem – w latach 2010-2016² liczba firm tego typu zwiększyła się aż o ok. 36%. Solidne zaplecze kadrowe dla

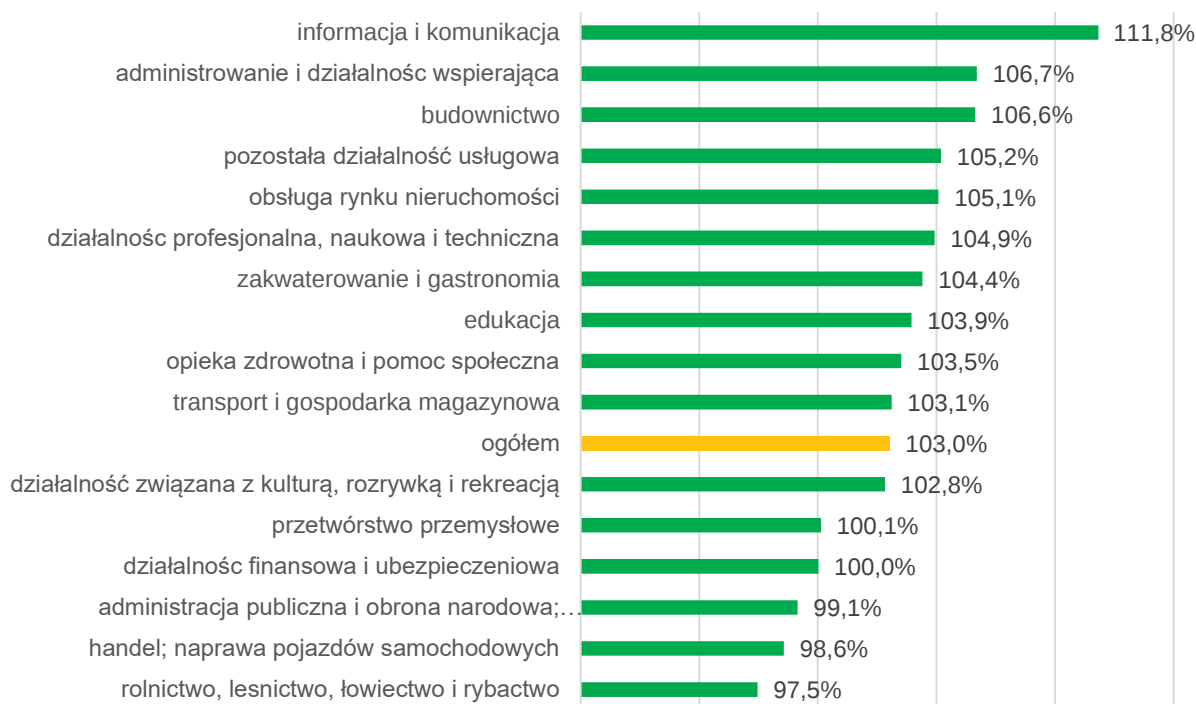
² W momencie przygotowywania raportu dane za 2017 i 2018 rok nie były dostępne.

branży stanowią publiczne i niepubliczne uczelnie, które oferują ok. 100 kierunków kształcenia dla przyszłych kadr, a więc m. in.: grafików, designerów, projektantów, muzyków, programistów itd.

Na szczególną uwagę zasługuje branża gier komputerowych i oprogramowania, w której, w badanym okresie, podwoiła się liczba podmiotów gospodarczych działających na rynku. Obecnie to właśnie ta branża może pochwalić się największym udziałem w całym sektorze kreatywnym w Małopolsce, po pierwsze pod względem liczby podmiotów (24%), a po drugie pod względem wielkości zatrudnienia (28%)³.

Poza handlem, spadki wystąpiły jeszcze w dwóch branżach. W rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie liczba podmiotów zmniejszyła się o 2,5%, w administracji publicznej i obronie narodowej o 0,9%.

Wykres 2. Zmiana liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie małopolskim w poszczególnych branżach (stan na 31 XII 2018 rok w porównaniu z końcem 2017; 2017=100)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

³ Por. „Małopolskie przemysły kreatywne – stan i warunki rozwoju”, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, 2018, dostęp: https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wp-content/uploads/2019/01/Raport_ko%C5%84cowy_przemys%C5%82y-kreatywne.pdf, [4.04.2019]

Podmioty gospodarcze w powiatach

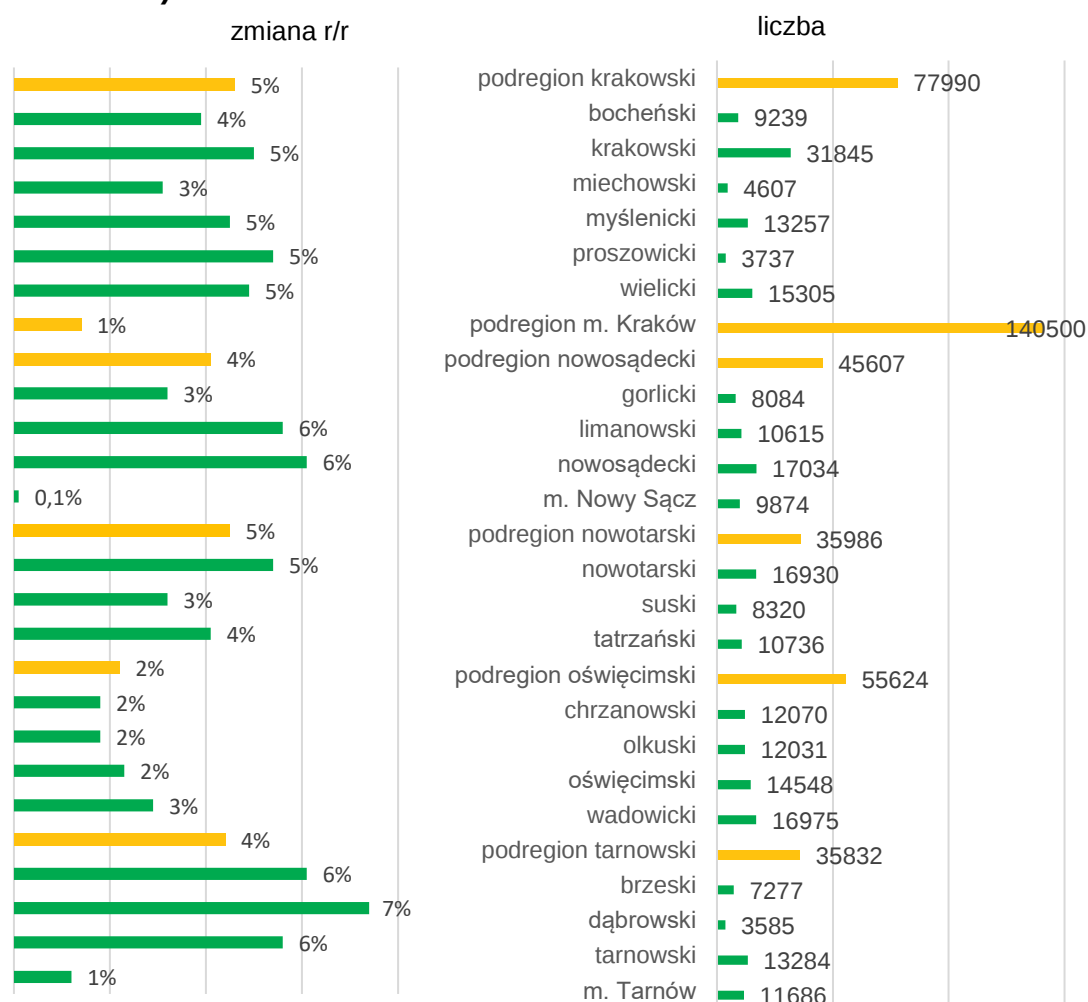
Utrzymuje się wysoka pozycja Krakowa pod względem atrakcyjności dla

Koncentracja przedsiębiorczości w Krakowie

prowadzenia działalności gospodarczej. Stolica Małopolski oferuje kapitał ludzki, rozbudowaną infrastrukturę, rozwinięty sektor usług dla biznesu, potencjał demograficzny, zaplecze naukowo-badawcze⁴. Nie dziwi więc, że 35,9% ogólnej liczby podmiotów stanowiły podmioty zlokalizowane właśnie w Krakowie.

Pozostałe ośrodki odgrywają zdecydowanie mniejszą rolę. Na kolejnym miejscu znalazł się podregion krakowski (19,9%) i oświęcimski (14,2%). Najmniejsza liczba podmiotów zarejestrowanych była w podregionie nowosądeckim (11,6%) oraz nowotarskim i tarnowskim (po 9,2%).

Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w 2018 r. i zmiana w stosunku do roku 2017 w podregionach i powiatach województwa małopolskiego (stan na 31 grudnia 2018 roku)



Źródło: Bank Danych Lokalnych na podstawie rejestru REGON

⁴ Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim stan na koniec 2018 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie

W ciągu roku we wszystkich podregionach i powiatach przybyło podmiotów gospodarczych. Największy wzrost nastąpił w przypadku podregionu krakowskiego (4,6%), nowotarskiego (4,5%) i tarnowskiego (4,4%)⁵.

Przeliczając liczbę podmiotów na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym widać,

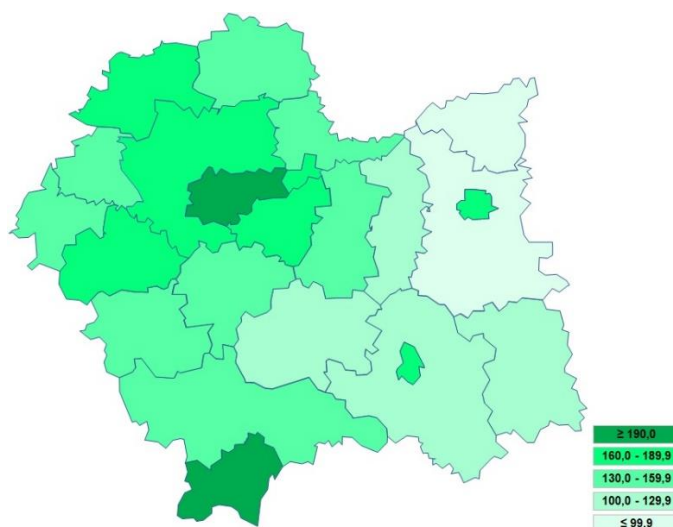
6

miejsce w Polsce
pod względem
rozwoju
przedsiębior-
czości

że Małopolska cały czas ma potencjał do rozwoju przedsiębiorczości. Z wartością na poziomie 178,8 w 2018 roku (tj. o 2,4 mniejszą niż przed rokiem) zajęła szóste miejsce za województwem mazowieckim (241,2), zachodniopomorskim (204,1), dolnośląskim (202,7), pomorskim (199,7) i wielkopolskim (191,6).

Małopolska jest mocno zróżnicowana pod względem rozwoju przedsiębiorczości. Zdecydowanie wyższy poziom widać w większych ośrodkach miejskich, niższy we wschodniej części województwa. W 2018 roku największą koncentrację przedsiębiorczości odnotowano w Krakowie (292,3), powiecie tatrzańskim (245,2), wielickim (187,2), Nowym Sączu (183,7) i powiecie krakowskim (177,7), natomiast najmniejszą w powiecie dąbrowskim (90,1), tarnowskim (99,0), gorlickim (114,2), brzeskim (118,6) i nowosądeckim (119,9).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

⁵ Główny Urząd Statystyczny podaje dane dotyczące podregionów w oparciu o europejską klasyfikację Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS). Zgodnie z nią Małopolska dzieli się na 6 podregionów (poziom NUTS-3): miasto Kraków, oraz podregiony krakowski, tarnowski, nowosądecki, nowotarski oraz oświęcimski. Z kolei Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 wprowadza podział na 5 subregionów funkcjonalnych: Krakowski Obszar Metropolitalny (KOM) oraz subregiony tarnowski, sądecki: podhalański i Małopolska Zachodnia. Różnica pomiędzy powyższymi klasyfikacjami polega na wydzieleniu w klasyfikacji NUTS osobnego podregionu dla miasta Krakowa oraz na stosowaniu różnego nazewnictwa dla podregionów/subregionów.

Rentowność i kondycja małopolskich przedsiębiorstw

80%

przedsiębiorstw
odnotowało zysk

W 2018 roku poprawiła się rentowność małopolskich przedsiębiorstw. Odsetek firm, które w okresie od stycznia do września wykazały zysk netto, wyniósł 80,4%, tj. o 1,3 pkt. proc. więcej niż w porównywalnym okresie 2017 roku.

Najwyższą rentowność wykazały przedsiębiorstwa z branży górnictwo i wydobywanie (100,0%), zakwaterowanie i gastronomia (90,0%) oraz przetwórstwo przemysłowe (84,7%). Natomiast na drugim biegunie znalazły się przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (63,6%), dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami; rekultywacją (71,9%), a także z branży informacja i komunikacja (74,6%).

Wykres 4. Odsetek przedsiębiorstw zarejestrowanych w Małopolsce wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw z branży



Źródło: Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego IV kwartał 2018, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2019

**Dobra
koniunktura dla
małopolskich
firm**

Małopolscy przedsiębiorcy przeważnie pozytywnie oceniają koniunkturę gospodarczą⁶. W 2018 roku najlepiej sytuację postrzegali przedstawiciele branży informacja i komunikacja, handel zagraniczny i przetwórstwo przemysłowe. Na niekorzystną koniunkturę wskazywały natomiast firmy z sekcji

⁶ „Koniunktura gospodarcza w grudniu 2018 r. opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim, informacje sygnałowe”, Główny Urząd Statystyczny. W przetwórstwie przemysłowym badaniem objęte są podmioty o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W pozostałych

zakwaterowanie i gastronomia, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa.

Zdaniem przedsiębiorców (szczególnie w budownictwie, handlu detalicznym i usługach) największą barierę rozwoju stanowiły koszty zatrudnienia. Poza tym dla firm zajmujących się handlem problemem była także duża konkurencja na rynku.

Porównując opinie przedsiębiorców z dwóch ostatnich lat widać, że:

- **w budownictwie** obok kosztów zatrudnienia, coraz większą barierę rozwoju stanowią koszty materiałów (największy wzrost znaczenia) i niedobór wykwalifikowanych pracowników. Spada natomiast znaczenie utrudnień wynikających z dużej konkurencji na rynku,
- **w handlu hurtowym** rozwój ograniczają (bardziej niż w poprzednich latach) niejasne, niespójne i niestabilne przepisy prawa oraz koszty zatrudnienia. Firmy rzadziej wspominają natomiast o obciążeniach na rzecz budżetu i niepewności ogólnej sytuacji gospodarczej
- **w handlu detalicznym** znaczenia nabrały uciążliwości wynikające z kosztów zatrudnienia, wysokich obciążeń na rzecz budżetu. Spadło natomiast znaczenie

Sytuacja w branży budowlanej

W branży budowlanej trwa obecnie największa od kilku lat hossy, jednocześnie firmy borykają się z trudnościami. Analitycy wskazują pięć powodów:

1. **Śpiętrzenie inwestycji.** Od 2017 r. rośnie liczba realizowanych kontraktów finansowych z budżetu Unii Europejskiej, w szczycie jest wiele inwestycji energetycznych, a kolejne lata to inwestycje kolejowe oraz inwestycje realizowane przez samorządy – górka dopiero na horyzoncie. Do tak znaczącego zakresu prac brakuje odpowiedniej liczby pracowników.

2. **Wzrost cen.** W ostatnich kilku latach podrożała stal (o 50%), kruszywa (30%), robocizna (20%), usługi podwykonawców (50%) – dane za Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa.

3. **Wzrost płac.** W ostatnich latach podwyżki płac w Polsce przewyższały trzykrotnie inflację i wzrost produktywności. Branża budowlana odczuła to najmocniej – w ostatnich latach liczba pracowników tego sektora spadła poniżej 400.000. Dla porównania: w szczycie budowlanej hossy w 2011 r. na budowach pracowało pół miliona pracowników. Ludzie odchodzą z zawodu, bo gdzie indziej mogą dostać pracę o ile nie lepiej płatną, to zapewne nie wymagającą takiego samego wysiłku fizycznego.

4. **Brak ludzi.** Przy niskim bezrobociu i niskiej mobilności społecznej rezerwy Polski są wyczerpane, a przecież przed Polską dekada dużych inwestycji o znaczeniu strategicznym: infrastrukturalnych, energetycznych.

5. **Wzrost kosztów transportu.** Cena paliwa wzrosła, a do tego problemem są całościowe koszty funkcjonowania firm transportowych – koszty pracy, części zamiennych, opłat drogowych, leasingu, ubezpieczeń.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://subiektywnieofinansach.pl/gospodarka-kwitnie-a-branża-budowlana-tonie-na-gieldzie-akcje-stracily-srednio-35-w-ciagu-roku-co-poszlo-nie-tak-i-co-to-dla-nas-oznacza/>

niedostatecznego popytu i zbyt dużej konkurencji,

- **dla firm usługowych** bardziej niż w roku poprzednim odczuwalny jest niedobór wykwalifikowanych pracowników, natomiast spada znaczenie zbyt dużej konkurencji firm krajowych i zagranicznych, a także niepewność ogólnej sytuacji gospodarczej.

Nakłady inwestycyjne

9%

wzrost nakładów
inwestycyjnych

W 2018 roku wzrosły nakłady inwestycyjne poniesione przez małopolskie przedsiębiorstwa. W trzech pierwszych kwartałach 2018 roku⁷ podmioty z województwa zainwestowały 5 645,7 mln zł, tj. o 9,1% więcej niż rok wcześniej.

Największe nakłady przedsiębiorstwa przeznaczyły na środki trwałe w zakresie maszyn, urządzeń technicznych i narzędzi (2 794,6 mln zł, tj. o 6,4% więcej niż w 2017 roku). Największy wzrost inwestycji, wynoszący 17,1%, dotyczył środków transportu (663,0 mln zł), a także inwestycji w budynki i budowlę – 10,6% (2 169,5 mln zł).

Podobnie jak w roku ubiegłym, największe nakłady inwestycyjne poniosły przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (2 541,0 mln zł), natomiast najmniejsze zajmujące się obsługą rynku nieruchomości (6,3 mln zł).

Wzrost nakładów inwestycyjnych miał miejsce w większości branż. Zdecydowanie największy wystąpił w budownictwie (z 88,2% do 128,0 mln zł). Poza tym znacząco większe inwestycje poniosły przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (wzrost o 25,7% do 1 276,7 mln zł) oraz handlem i naprawą pojazdów (o 18,5% do 579,1 mln zł). Mniejsze inwestycje w 2018 roku poczyniły firmy z branży informacja i komunikacja (spadek o 39,6% do 102,0 mln zł), które w ubiegłym roku odnotowały największy wzrost, a także firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (spadek o 1,3% do 2 541,0 mln zł).

⁷ W momencie opracowywania raportu najbardziej aktualnymi danymi były dane do III kwartału 2018 roku. Dane pochodzą z firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Wykres 5. Dynamika nakładów inwestycyjnych poniesionych przez podmioty zarejestrowane na terenie Małopolski w kwartałach I-III 2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych

Upadłości

Liczba niewypłacalności⁸ przedsiębiorców w Polsce wzrosła o ponad 15% względem roku ubiegłego. Podobnie jak w 2017 roku, problemy gospodarcze najmocniej odczuły firmy z branży: handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo.

13%

mniej upadłości
w Małopolsce

Sytuacja przedsiębiorców zarejestrowanych w Małopolsce uległa nieznacznemu polepszeniu. W 2018 roku miały miejsce 63 upadłości i działania restrukturyzacyjne, tj. o 9 mniej niż rok wcześniej.

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

Z danych dotyczących świadczeń wypłacanych w Małopolsce wynika, że od 2013 roku, przez kolejne 4 lata, malała ich wielkość. W 2017 roku wypłacono rekordową kwotę, co było związane z upadłością ogólnopolskiej spółki Alma Market. W 2018 r. wypłacono 6,2 mln zł, czyli tyle samo co w 2011 roku, jednak przy znacząco mniejszej liczbie osób, którym udzielono świadczenia. Mając na uwadze, że wypłatami świadczeń z FGŚP są objęci pracownicy upadłych podmiotów w tym

⁸ Niewypłacalność to niezdolność przedsiębiorcy do regulowania zobowiązań wobec dostawców, skutkująca upadłością lub wszczęciem postępowania restrukturyzacyjnego. Osobną grupę przedsiębiorców niewypłacalnych stanowią takie podmioty, wobec których sądy wydały postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości lub w stosunku do których nie wniesiono wniosku o upadłość lub restrukturyzację, a które nie regulują swych zobowiązań. Dla zachowania porównywalności danych z latami poprzednimi pod względem liczby upadłości, postępowania restrukturyzacyjne należy rozpatrywać łącznie, gdyż stanowią jedynie nową wersję postępowań naprawczych funkcjonujących na podstawie przepisów obowiązujących do końca 2015 roku.

takich, w stosunku do których sądy wydały postanowienia o oddaleniu wniosków o ogłoszenie upadłości, należy przyjąć, że mniejsza liczba osób otrzymujących w Małopolsce świadczenia z FGŚP wskazuje na malejące zadłużenie przedsiębiorców w stosunku do pracowników.

Tabela 1. Upadłości i postępowania restrukturyzacyjne w Małopolsce

Rok	Liczba upadłości i postępowań restrukturyzacyjnych w Małopolsce	Odsetek niewypłacalności w Małopolsce do niewypłacalności Polsce	Wartość świadczeń wypłacanych z FGŚP pracodawcom zarejestrowanym w Małopolsce (w mln zł)	Liczba pracowników firm zarejestrowanych w Małopolsce otrzymujących świadczenia z FGŚP
2006	28	4,9%	5,0	1500
2007	28	6,3%	3,0	818
2008	20	4,9%	3,0	596
2009	53	7,7%	4,0	745
2010	52	7,9%	10,0	1677
2011	64	8,9%	6,0	1470
2012	69	7,9%	20,5	3469
2013	91	9,8%	19,1	2961
2014	94	12,4%	12,9	1506
2015	65	8,8%	10,1	1467
2016	79	9,7%	7,4	1889
2017	72	7,7%	23,3	4113
2018	63	5,8%	6,2	928

Źródło: opracowanie własne

Zatrudnienie

Współczynnik aktywności zawodowej

1,6

pkt. proc

mniejszy
współczynnik
aktywności
zawodowej

W IV kwartale 2018 roku w Małopolsce było 1 453 tys. osób aktywnych zawodowo czyli takich, które pracują lub poszukują pracy – o 45 tys. mniej niż w IV kwartale 2017.

Aktywność zawodowa Małopolan zmniejszyła się drugi rok z rzędu. W IV kwartale 2018 roku współczynnik aktywności wyniósł 54,9%, tj. o 1,6 pkt. proc. mniej niż w IV kwartale 2017.

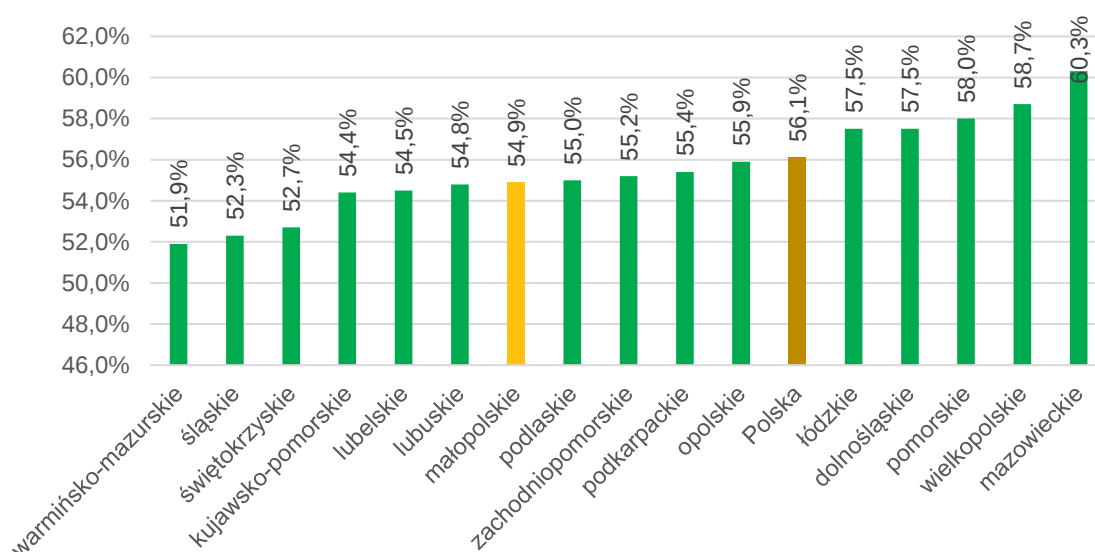
Porównując do sytuacji w Polsce był niższy o 1,2 pkt. proc. i uplasował Małopolskę

na 10 pozycji wśród wszystkich województw. Pierwsze miejsce zajęło Mazowsze, gdzie współczynnik aktywności przekroczył 60%.

Większy spadek aktywności niż w Małopolsce odnotowano w dwóch województwach: świętokrzyskim (o 2,2 pkt. proc.) oraz warmińsko-mazurskim (o 1,9 pkt. proc.).

Wzrost aktywności miał miejsce w siedmiu województwach. Największy w Wielkopolsce (o 1,5 pkt. proc), w Zachodniopomorskim (o 1,3 pkt. proc.) oraz na Dolnym Śląsku (o 1,3 pkt. proc.). Można więc stwierdzić, że sytuacja poprawiła się tam, gdzie była względnie dobra, a pogorszyła tam, gdzie była względnie niekorzystna.

Wykres 6. Współczynnik aktywności zawodowej w województwach w IV kwartale 2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

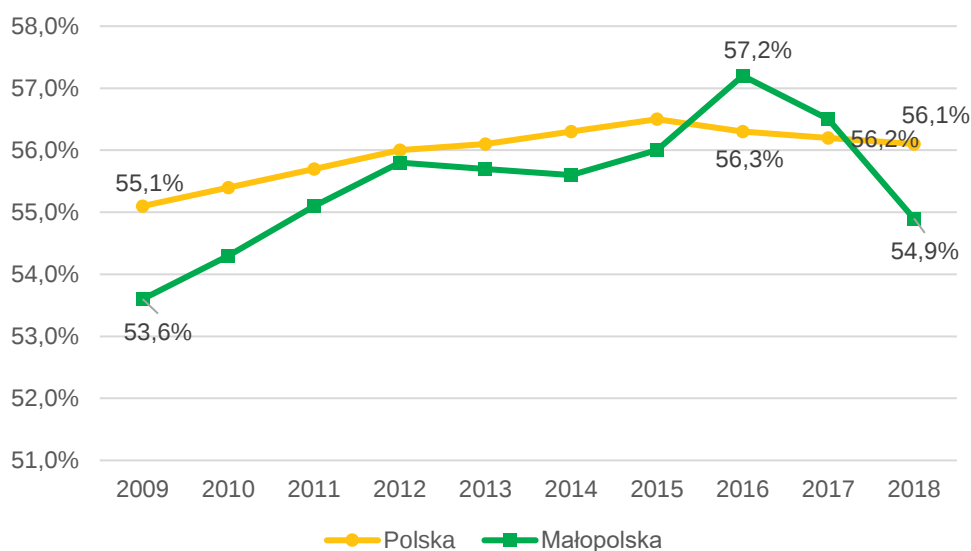
Spadek aktywności zawodowej w Małopolsce wynika ze zmniejszenia się liczby pracujących i bezrobotnych, szczególnie wśród mieszkańców wsi. O ile wśród mieszkańców miast współczynnik aktywności pomiędzy IV kwartałem 2018 a IV kwartałem 2017 spadł o 1,2 pkt. proc. o tyle wśród mieszkańców wsi o 2 pkt. proc. Poza tym spadek aktywności w dużo większym stopniu dotyczył osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz policealnym i średnim zawodowym (w obu grupach wskaźnik zmniejszył się o 3,5 pkt. proc.), w najmniejszym stopniu osób z wykształceniem wyższym (spadek o 0,1 pkt. proc.). Wśród Małopolan z wykształceniem średnim ogólnokształcącym aktywność nawet zwiększyła się o 0,6 pkt. proc.

Osoby, które zaprzestały pracy i/lub zaprzestały szukać pracy, powiększyły grupę biernych. W Małopolsce w IV kwartale 2018 roku poza rynkiem pracy pozostawało 1194 tys. osób, tj. o 3% więcej niż rok wcześniej (por. podrozdział Bierni zawodowo). Zjawisko bierności zawodowej z całą pewnością wymaga stałej i pogłębionej analizy.

Poza tym współczynnik aktywności w IV kwartale 2018 roku różnił się znacząco w zależności od:

- **płci:** był wyższy dla mężczyzn (63,9%) niż dla kobiet (46,7%)
- **wykształcenia:** wśród osób z wykształceniem wyższym wyniósł 81,5%, wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 60%, z zasadniczym zawodowym 56,6%, ze średnim ogólnokształcącym 46,4%, natomiast wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym jedynie 8,0%,
- **wieku:** w grupie wiekowej 35-44 lata aktywni zawodowo stanowili 85,9%, podczas gdy w grupie wiekowej 55 lat i więcej zaledwie 23,8%.

Wykres 7. Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce i Małopolsce w IV kwartale, w latach 2009-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Obciążenie pracujących osobami niepracującymi (bezrobotni i bierni zawodowo) wyniosło w IV kwartale 2018 roku 899 osób niepracujących na 1000 osób pracujących. Wartość ta wzrosła w porównaniu do IV kwartału roku 2017 o 37 osób.

Liczba pracujących i zatrudnionych

W Małopolsce na koniec IV kwartału 2018 roku pracowało 1 395 tys. osób, tj. o 30 tys. mniej niż rok wcześniej i 62 tys. mniej niż w III kwartale⁹.

⁹ Pracujący według BAEL to osoby, które w badanym tygodniu wykonywały (przez co najmniej 1 godzinę) pracę przynoszącą zarobek lub dochód, prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, a także osoby, które formalnie miały pracę, ale z różnych powodów jej nie wykonywały (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu itp.). Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia dotyczą natomiast podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i obejmują zatrudnione na podstawie

2%

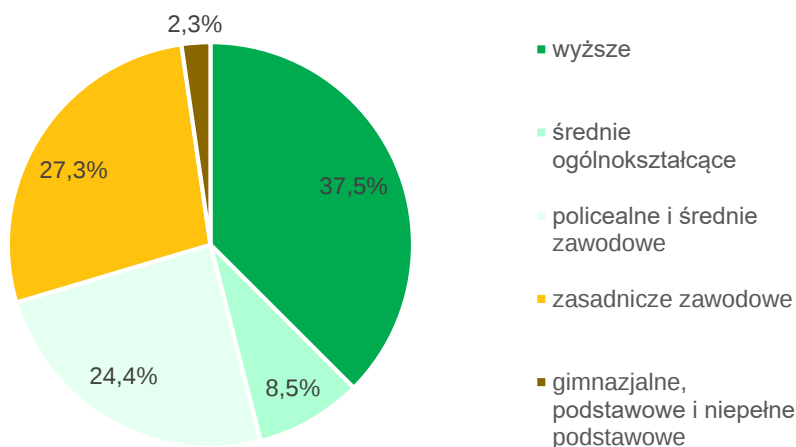
mniej
pracujących
Małopolan

Wśród pracujących przeważali mężczyźni (55,8%).

W porównaniu do roku ubiegłego struktura pracujących według wieku utrzymała się bez większych zmian. Największą grupę (29%) stanowiły osoby w wieku 35-44 lata. Najmniejszą natomiast osoby w wieku 15-24 lata (7%) oraz powyżej 55 roku życia (16%).

Na małopolskim rynku dominowali pracujący z wykształceniem zawodowym – 51,7% (w tym 27,3% stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 24,4% osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym). Dużą grupę stanowili także pracujący legitymujący się dyplomem szkoły wyższej (37,5%). Jako pozytywny należy interpretować fakt, że w porównaniu do roku 2017 zmniejszył się udział (o 0,8 pkt. proc.) osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, a więc de facto bez wykształcenia.

Wykres 8. Pracujący w Małopolsce według wykształcenia w IV kwartale 2018 r.



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2018 r.

Z punktu widzenia zawodu najliczniejszą grupę wśród pracujących stanowili specjaliści (319 tys. osób), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (241 tys.), a także pracownicy usług i sprzedawcy (190 tys.).

W IV kwartale 2018 roku, podobnie jak w latach poprzednich, zdecydowanie przeważali pracownicy najemni – osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (77,2% ogółu pracujących).

Biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia trzeba zauważyć, że od dwóch lat wykazuje on zdecydowaną tendencję spadkową. W IV kwartale 2018 roku wyniósł 52,7% i był niższy od ubiegłorocznego o 1,0 pkt. proc. W skali całego kraju utrzymała się

stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

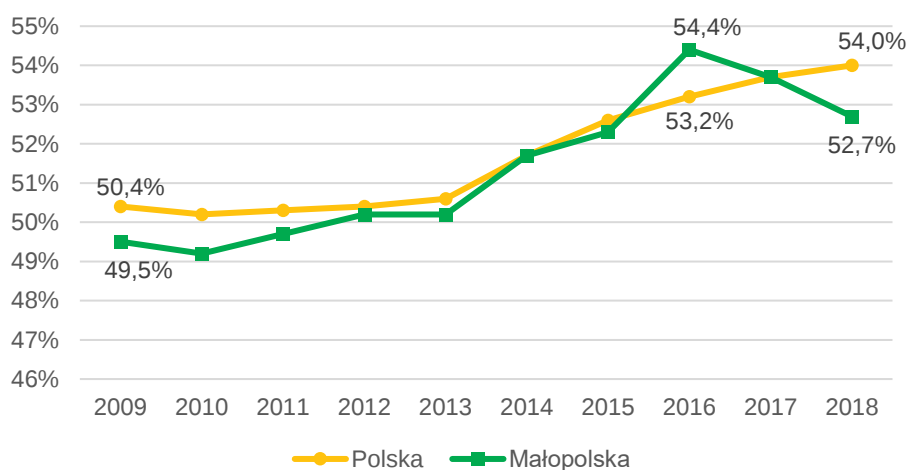
tendencja wzrostowa. Ogółem w Polsce wskaźnik osiągnął wartość 54%, co oznacza, że był o 1,3 pkt. proc wyższy niż w Małopolsce.

Zmniejszenie liczby pracujących oraz wskaźnika zatrudnienia ma związek m. in. z niską jakością miejsc pracy, świadczeniami społecznymi, a także koniecznością zapewnienia opieki osobom zależnym.

Podobnie jak w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej najlepiej sytuacja wyglądała wśród:

- mężczyzn (61,3%),
- osób w wieku 35-44 lata (83,3%),
- osób z wykształceniem wyższym (80,1%).

Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i Małopolsce w IV kwartale w latach 2009-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

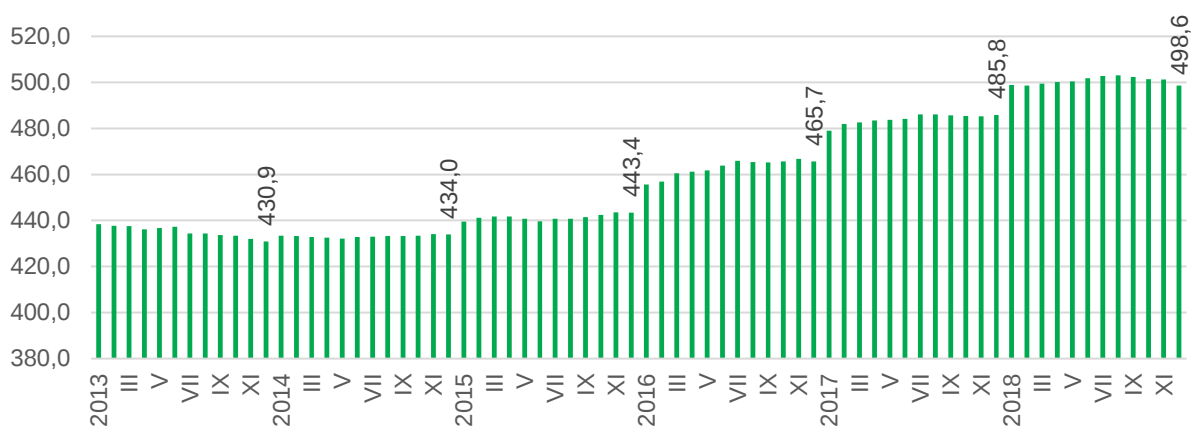
3%

większe
zatrudnienie w
sektorze
przedsiębiorstw

Chociaż liczba pracujących i wskaźnik zatrudnienia maleją, w Małopolsce stopniowo wzrasta przeciętne zatrudnienie, czyli liczba osób pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 9 osób. W okresie od stycznia do grudnia 2018 przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 500,6 tys., tj. o 16,9 tys. więcej niż w 2017 roku i 40,2 tys. więcej niż w 2016 roku.

Okazuje się więc, że zmniejszenie liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników (por. podrozdział Podmioty gospodarcze) nie wpłynęło negatywnie na poziom zatrudnienia. Przedsiębiorstwa, które pozostały na rynku, rozwijają się na tyle dynamicznie, że z roku na rok zwiększają zatrudnienie.

Wykres 10. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie małopolskim w latach 2013-2018 (tys. osób)



Źródło: Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego IV kwartał 2018 r., Urząd Statystyczny w Krakowie

Przeciętne zatrudnienie zwiększyło się przede wszystkim w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 10,4%), transporcie i gospodarce magazynowej (o 8,8%), a także w informacji i komunikacji (o 7,2%). Dynamiczny wzrost zatrudnienia w branżach tworzących sektor usług dla biznesu związany jest z nowymi inwestycjami, które w 2018 roku pojawiły się w Krakowie. Chodzi tutaj m.in. o takie centra usług jak: Kimberly-Clark, Qualtrics, Infinity Ward, Kingfisher, Varroc Lighting Systems, TE Connectivity, Caspio czy Danish Crown. W 2019 roku można spodziewać się utrzymania trendu, gdyż według zapowiedzi zostaną w nim zrealizowane inwestycje firm Vesuvius, JIVR, Universal-Investment oraz Havi. Na podstawie szacunków Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) zatrudnienie w I kwartale 2019 w całym sektorze może wynieść 70 tys. osób, podczas gdy w I kwartale 2018 r. wyniosło 64 tys.

Spadek przeciętnego zatrudnienia zanotowano w górnictwie i wydobywaniu (o 7,6%) oraz obsłudze rynku nieruchomości (o 2,0%).

Zapotrzebowanie na pracowników

6%

więcej wolnych
miejsc pracy

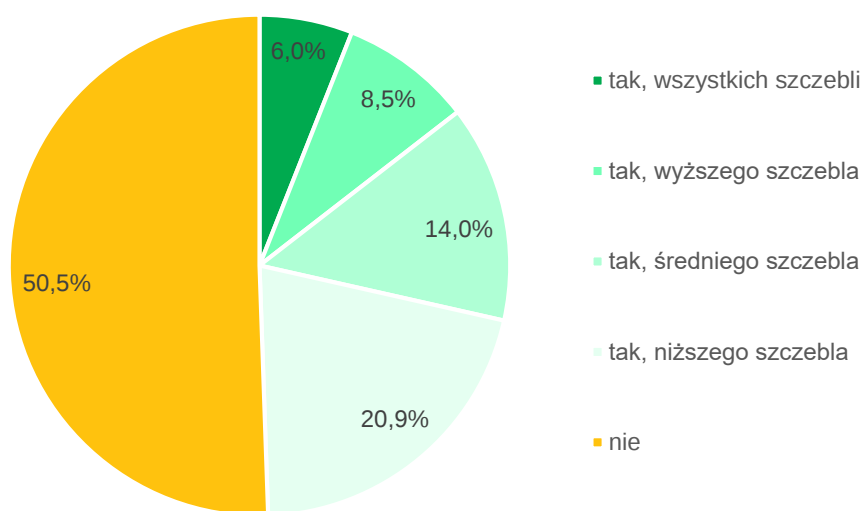
W Małopolsce, podobnie jak w całej Polsce, pogłębiły się problemy z rekrutacją pracowników. W IV kwartale 2018 roku w skali kraju w urzędach pracy odnotowano 139,2 tys. wolnych miejsc pracy – o 18,1% więcej niż rok wcześniej. W województwie – 12 tys., o 6% więcej niż w IV kwartale 2017 r.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez firmę Work Service w I kwartale 2019 roku, niemal połowa pracodawców doświadczyła w ostatnich miesiącach trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników; w regionie południowym (obejmującym województwa Małopolskie i

Śląskie) – 51,1%. Najwięcej firm miało problemy z pozyskaniem pracowników średniego i niższego szczebla.

Pracodawcy deklarujący trudności z rekrutacją najczęściej radzili sobie z nimi poprzez oferowanie pracownikom wyższego wynagrodzenia (40,6%). Wielu zachęcało zatrudnionych do pracy w nadgodzinach (34,4%) lub korzystało z usług agencji pracy (29,6%). Największe firmy istotnie częściej rozwiązywały problemy rekrutacyjne poprzez zatrudnianie pracowników z Ukrainy (29,9%, ogółem 15,5%), osób po pięćdziesiątym roku życia (40,3%, ogółem 16,3%) oraz budowanie employer branding (28,4%, ogółem 6,4%)¹⁰.

Wykres 11. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?

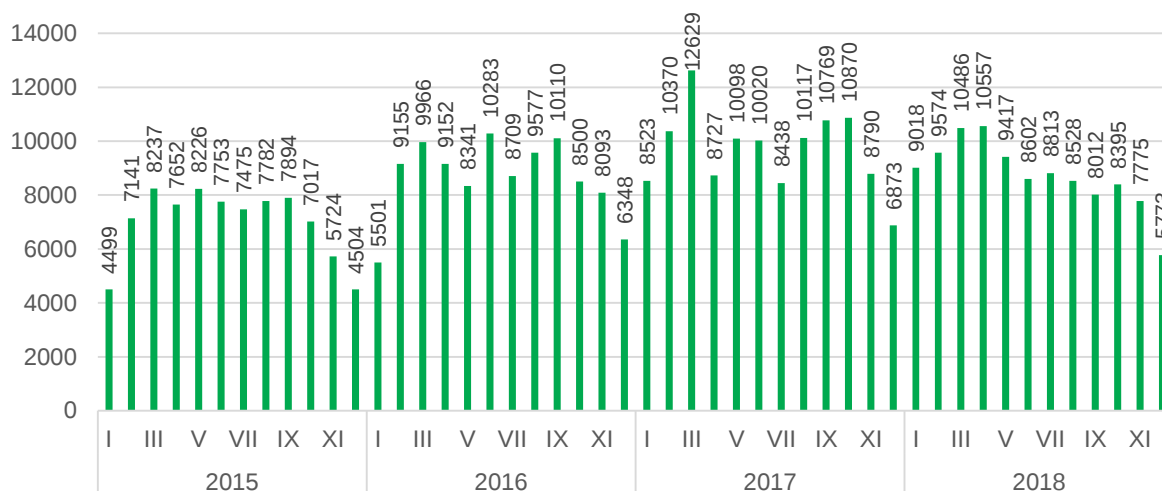


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Barometr Rynku Pracy XI, I kwartał 2019 r.

Poszukując pracowników pracodawcy z Małopolski rzadziej niż w 2017 roku zgłaszali oferty do powiatowych urzędów pracy. W 2018 w dyspozycji urzędów znalazło się 104 950 ofert pracy, o 11 274 (9,7%) mniej niż rok wcześniej. Może to wynikać z przekonania pracodawców, że bezrobotni, którzy zostali w rejestrach, nie będą zainteresowani ich ofertami.

¹⁰ Por. Źródło: Opracowanie własne na podstawie Barometr Rynku Pracy XI, I kwartał 2019 r., Work Service, dostęp: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy>, [8.04.2019]

Wykres 12. Liczba ofert pracy w dyspozycji powiatowych urzędów pracy w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wynagrodzenia

W 2018 roku wyraźnie wzrosły wynagrodzenia Małopolan. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5 025,09 zł, na koniec roku 2018, czyli o 406,95 zł (8,8%) więcej niż w roku poprzednim, ale jednocześnie o 249,86 zł (5%) mniej niż średnio w kraju.

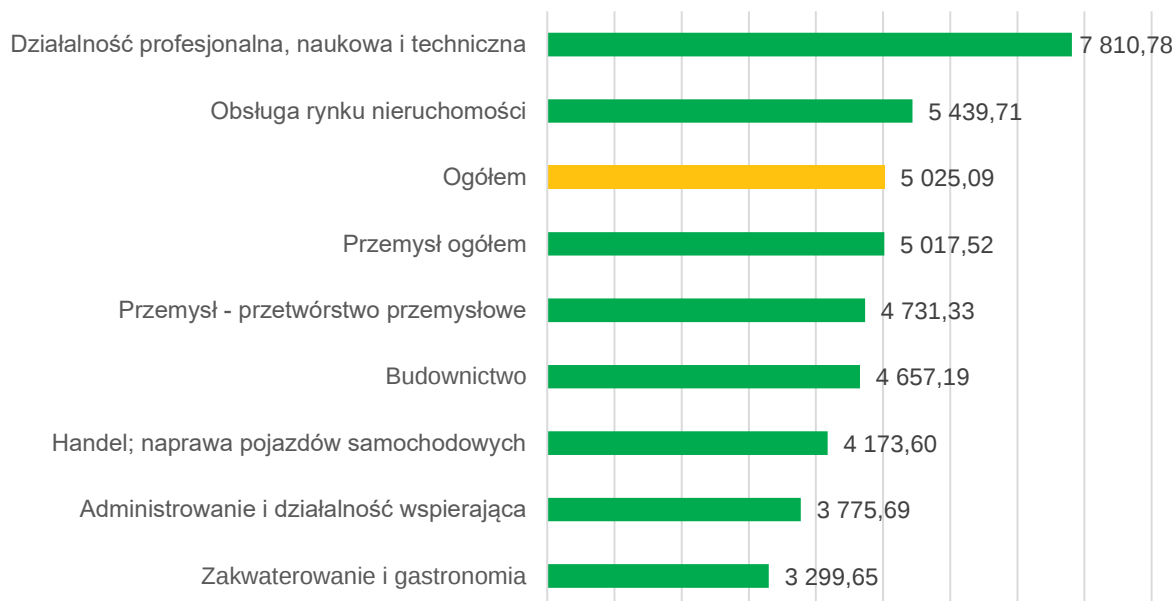
9%

wyższe
wynagrodzenia w
sektorze
przedsiębiorstw

Najwyższe zarobki otrzymywali zatrudnieni w branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (7,8 tys. zł), najniższe zatrudnieni w zakwaterowaniu i gastronomii. Największy – dwucyfrowy – wzrost wynagrodzeń w województwie odnotowano w górnictwie i wydobywaniu (14,1%) oraz w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (11,5%).

Na wzrost wynagrodzeń wpływają zarówno regulacje prawne (np. podniesienie płacy minimalnej, ustalenie minimalnej stawki godzinowej), jak i sytuacja na rynku pracy. Ciągłe wyraźne są dysproporcje w wysokości wynagrodzeń pomiędzy sekcjami gospodarki. Rosnący popyt na specjalistów, przy jednoczesnym deficycie kandydatów z wymaganymi kompetencjami, powoduje przyspieszenie tempa wzrostu płac w najbardziej poszukiwanych zawodach. Jednocześnie, na skutek oferowanych w niektórych zawodach płac (m.in. sprzedawcy, pracownicy wykonujący prace proste), nieprzekraczających znacząco wynagrodzenia minimalnego, pracodawcy napotykać trudności z rekrutacją i utrzymaniem pracowników.

Wykres 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD (grudzień 2018 roku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Przeciętne wynagrodzenia brutto nie odzwierciedlają jednak w pełni sytuacji na rynku pracy. Średnie zawyżane są przez płace bardzo wysokie, poza tym do ich obliczenia brane są pod uwagę tylko zarobki w firmach zatrudniających ponad 9 osób. Dlatego też lepszym narzędziem do porównań jest np. mediana zarobków¹¹.

Zgodnie z doszacowaniem wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej¹² (wszystkie kategorie wielkości firm), w czerwcu 2017 roku¹³ mediana miesięcznych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej wyniosła w Małopolsce 3 209,30 zł (w Polsce 3 221 zł) i była o 366,63 zł (12,9%) wyższa niż w tym samym okresie roku ubiegłego. W tym samym czasie przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wyniosło w Małopolsce 4 090,65 zł, a dominanta¹⁴ 2 052,89 zł (co oznacza, że najczęściej osiągnany poziom wynagrodzenia przekraczał obowiązującą wówczas płacę minimalną jedynie o 53 zł).

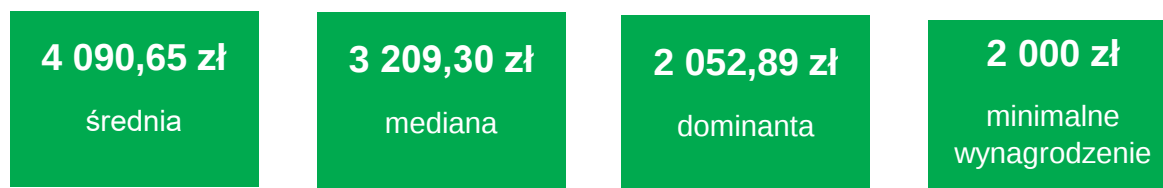
¹¹ Mediana to wartość środkowa, dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie połowa danych uporządkowanych rosnąco. Mediana jest mniej wrażliwa na wartości skrajne, które mogą z kolei silnie wpływać na wynik średniej arytmetycznej.

¹² „Opracowanie metodologii i oszacowanie liczby pracujących w gospodarce narodowej według miejsca zamieszkania i głównego miejsca pracy na poziomie NTS 4, stopy bezrobocia rejestrowanego na poziomie NTS 5 oraz miar wynagrodzeń brutto na poziomie NTS 4, Raport końcowy”, GUS, Warszawa 2018.

¹³ Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

¹⁴ Dominanta, inaczej modalna, wskazuje najczęściej występującą wartość w zbiorze.

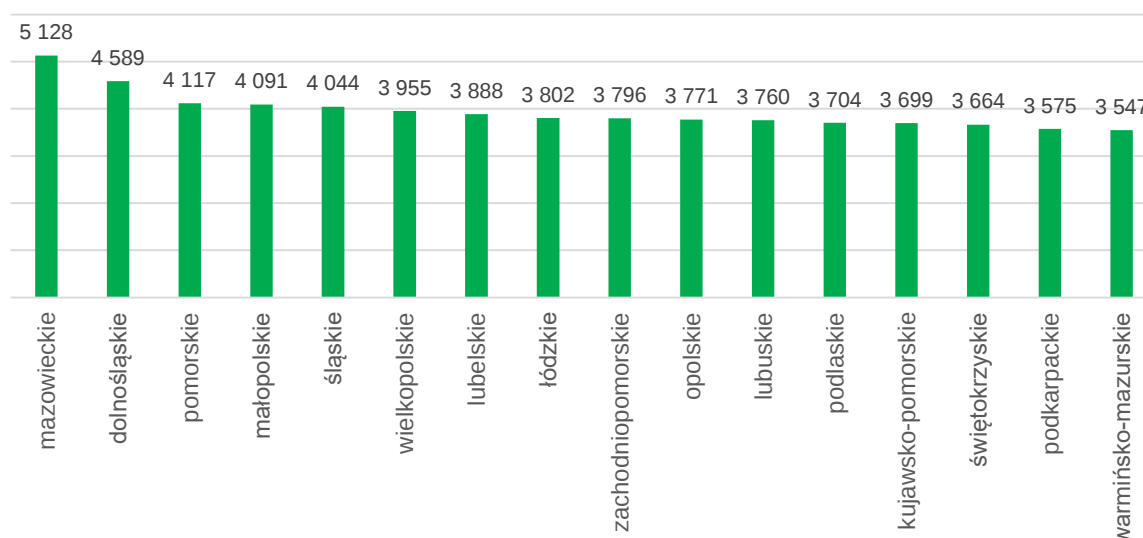
Rysunek 1. Wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w Małopolsce, w I półroczu 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto w I półroczu 2017 roku wystąpiło w województwie mazowieckim (5 127 zł – o 998 zł więcej niż średnia krajowa), a najniższe w województwie warmińsko-mazurskim (3 546 zł – o 583 zł mniej niż średnia krajowa).

Wykres 14. Średnie wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według województw w I półroczu 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Opracowanie metodologii i oszacowanie liczby pracujących w gospodarce narodowej według miejsca zamieszkania i głównego miejsca pracy na poziomie NTS 4, stopy bezrobocia rejestrowanego na poziomie NTS 5 oraz miar wynagrodzeń brutto na poziomie NTS 4, Raport końcowy, GUS, Warszawa 2018.

Warto również zauważyć, że w 2016 roku wśród Małopolan zatrudnionych w gospodarce narodowej 155 tys. osób, o 16 tys. więcej niż w roku 2015, otrzymywało wynagrodzenie nieprzekraczające obowiązującego minimalnego wynagrodzenia (w 2016 roku minimalne wynagrodzenie wynosiło 1850 zł)¹⁵. Tym samym odsetek osób pracujących za minimalne wynagrodzenie i niższe wyniósł w Małopolsce 17% i był o 4 pkt. proc. wyższy niż w skali kraju (na przestrzeni ostatnich lat odsetek ten nieznacznie rośnie: w 2013 r. wyniósł 15%, a w 2014 oraz 2015 roku – 16%). W skali kraju

¹⁵ Stan na grudzień 2016 roku.

największy odsetek osób zarabiających co najwyżej wynagrodzenie minimalne odnotowano w budownictwie (31%), handlu i naprawie pojazdów samochodowych oraz zakwaterowaniu i gastronomii (24%), a także działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (24%).

Nowe formy wynagradzania pracowników i zmieniające się oczekiwania pracowników

Poprawiająca się sytuacja w wielu branżach sprawia, że zmieniają się stopniowo oczekiwania pracowników. Elementem przesądzającym o atrakcyjności danej oferty nie są już wyłącznie wynagrodzenia, ale także dodatkowe, pozapłacowe czynniki, jak dostęp do prywatnej opieki medycznej, indywidualne plany szkoleniowe i elastyczne formy pracy, pozwalające na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Oczekiwania co do benefitów zmieniają się coraz szybciej i stają się osią rywalizacji o kandydatów do pracy.

Oczekiwania pozapłacowe pracowników

Na znaczeniu tracą coraz bardziej powszechne dodatkowe ubezpieczenia, karty Multisport czy lekcje języka angielskiego. Dla pracowników ważne jest, by praca była blisko domu, bez dojazdów oraz z zapewnieniem przez pracodawcę miejsca parkingowego (ewentualnie pokrycie kosztów parkingu). Ważny jest komfort pracy i relaks w przerwach. W stanowiskach sprzedażowych niezmiennie - samochód służbowy.

Ciągle bardzo ważnym benefitem jest dofinansowanie do posiłków. Darmowy obiad to dla wielu wygoda, nie muszą już spędzać wolnego czasu na przygotowywaniu posiłku do pracy. Trend, który obserwujemy obecnie na rynku pracy, to wspieranie pasji. Pracodawcy wykorzystują to podejście również do budowania zespołów i zaangażowania, ponieważ pracownicy łączą się wokół wspólnych zainteresowań.

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

Według raportu *Nowa era motywacji*¹⁶, *work-life balance* to nie tylko potrzeba pracowników, ale także szansa pracodawców na wyższą jakość pracy, efektywność i kreatywność. Poczucie równowagi pozwala też na utrzymanie większego zaangażowania pracowników i zatrzymanie ich na dłużej. Według danych Mind & Soul Business pracodawcy nie przywiązują aktualnie dużej wagi do równowagi życiowej pracowników – 34% osób pracujących po wyznaczonych godzinach robi to z przymusu pracodawców, dodatkowo 46% firm kontaktuje się z pracownikami po godzinach pracy. Takie sytuacje nie sprzyjają długoterminowej współpracy. Okazuje się, że co czwarty pracownik w Polsce rozważa możliwość zmiany miejsca pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 17% w ciągu roku.

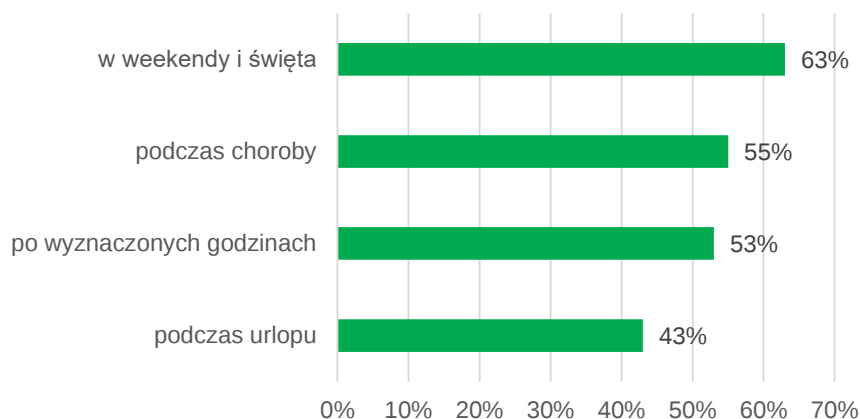
Zgodnie z indeksem *work-life balance* przygotowywanym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju¹⁷, Polska ma przed sobą wiele pracy – uzyskuje

¹⁶ Hays Poland, Mind & Soul Business, „Nowa era motywacji”, 2019.

¹⁷ OECD, „Work-life Balance”, dostęp: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>.

wynik na poziomie 6,5 pkt na 10-stopniowej skali (dla porównania wynik Szwecji to 8,3 pkt, a Japonii – 4,8 pkt).

Wykres 15. Odpowiedzi na pytanie, czy zdarza się Państwu pracować w danej sytuacji



Źródło: badanie Work-Life Balance Polaków 2019, Mind & Soul Business, 2019.

Mimo pracy po godzinach, aż 64% Polaków nie ma poczucia bezpieczeństwa w związku ze swoją sytuacją finansową, a 27% nie posiada żadnych oszczędności. Niezaspokojona potrzeba stabilizacji finansowej wiąże się ze zmniejszeniem efektywności pracy, zwiększeniem poziomu stresu oraz hamuje kreatywność.

Kluczowe powody planowanej zmiany pracy to niezadowalający poziom wynagrodzenia i dodatków pozapłacowych, brak możliwości rozwoju oraz brak możliwości pracy elastycznej. Młodszy pracownicy są bardziej chętni do zmiany miejsca zatrudnienia ze względu na niekorzystne warunki pracy. Najbardziej niezadowolona grupa to osoby w wieku 18-24 lata, natomiast najszcześliwsi są pracownicy powyżej 55 roku życia.

Według badania Hays Poland, świadczenia, które mają największe znaczenie dla pracowników, to:

- rozszerzony pakiet opieki medycznej (44%),
- praca elastyczna (38%),
- samochód służbowy (34%),
- dodatkowe dni urlopowe (31%),
- dofinansowanie dodatkowej edukacji (25%).

Jednocześnie, tylko 15% firm oferuje możliwość przepracowania etatu w mniejszą liczbę dni, 32% ustalanie czasu pracy ze współpracownikami, a 39% niepełny wymiar godzin.

O ile w przypadku deficytowych branż oczekiwania pracowników odnoszą się głównie do zwiększania swobody organizacji własnego czasu i zapewniania możliwości rozwoju, w niektórych, mniej poszukiwanych zawodach, zmiany na rynku pracy

skutkujące poprawą pozycji pracowników oznaczają normalizację stosunków pracy, między innymi legalizację zatrudnienia, które dotychczas odbywało się w szarej strefie.

Tempo zmian w mniejszych firmach jest trudniejsze do uchwycenia niż procesy odbywające się w korporacjach. Znacznie większy wpływ na indywidualne decyzje pracodawców mają w tym przypadku lokalne uwarunkowania, jak dostęp do pracowników gotowych podjąć pracę za oferowane wynagrodzenie.

Pozytywne przykłady działań skierowanych do pracowników obserwować można wśród laureatów Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy. Celem konkursu, organizowanego wspólnie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, jest promowanie osób inicjujących przedsięwzięcia wspierające małopolski rynek pracy i rozwój zawodowy Małopolan oraz pracodawców inwestujących w pracowników i sprzyjających godzeniu życia zawodowego z prywatnym. W 2019 roku nagrodę otrzymała Beskidzka Spółdzielnia Socjalna oraz Piekarnia „Buczek”.

**Małopolskie
wyróżnienia dla
pracodawców
wspierających
pracowników**

Małopolska Nagroda Rynku Pracy co roku przyznawana jest też w kategorii Osobowość Rynku Pracy. W tym roku laureatem został płk Włodzimierz Więckowski. Pułkownik Więckowski sprawuje nadzór nad ośmioma jednostkami penitencjarnymi w województwie. Przebywa w nich ponad 5 000 osadzonych, z czego ponad 60% pracuje. Kierowana przez niego instytucja zwiększa liczbę zatrudnionych skazanych, gdyż jest to jedno z najskuteczniejszych działań resocjalizacyjnych. Umożliwia też skazanym kształcenie, które jest dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, w oparciu o prognozy zawarte m.in. w Barometrze zawodów¹⁸.

Elastyczne formy zatrudnienia

W związku z poprawiającą się sytuacją na rynku pracy i koniecznością dostosowania się do oczekiwań pracowników, a także z dynamicznym rozwojem nowoczesnych technologii, pracodawcy poszerzają katalog oferowanych form zatrudnienia. Odbiegają one od standardowych form w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, świadczonej w siedzibie pracodawcy w określonych ramach czasowych.

Elastyczne formy zatrudnienia z jednej strony mogą nieść pozytywne skutki – przyczyniać się do wzrostu wydajności przedsiębiorstw oraz wpływać pozytywnie na sytuację pracowników. Jednocześnie, brak podstawowej funkcji ochronnej, jaką niosą za sobą prawa pracownicze, może wpływać na zwiększoną niepewność, niestabilność i brak poczucia bezpieczeństwa.

¹⁸ Biuro Prasowe UMWM, *Zwycięzcy Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy 2019*, dostęp: <https://www.malopolska.pl/aktualnosci/wspolpraca/zwyciezcy-malopolskiej-nagrody-rynku-pracy-2019>

Elastyczne formy zatrudnienia zyskują na popularności przede wszystkim w branżach nastawionych na postęp technologiczny oraz w korporacjach. Nieuchronnie wiążą się ze zmianami w sposobie zarządzania oraz organizacji pracy w firmie.

Do elastycznych form zatrudnienia zalicza się m. in.:

- home office (praca zdalna)
- platform work/crowd employment (praca odbywająca się przez aplikację łączącą zleceniodawców z wykonawcami)
- work sharing (parcelacja pracy, zadania dzielone są między pracownikami)
- job sharing (parcelacja miejsca pracy, dwie lub więcej osób podejmują zatrudnienie w ramach jednego etatu i samodzielnie dzielą się obowiązkami)
- employee sharing (wypożyczanie pracowników na podstawie subkontraktów między aktualnym pracodawcą, pracownikiem i agencją pośredniczącą)¹⁹.

Ekonomia współdzielenia na przykładzie firmy przewozowej UBER

Uber powstał w 2010 roku i, jak sam twierdzi, jest tylko neutralnym pośrednikiem łączącym wolnych kierowców i pasażerów potrzebujących podwiezienia.

Firma uznaje kierowców za „niezależnych partnerów”, w których pracę nie ingeruje, nad którymi nie ma kontroli. To pasażer, zamiast tradycyjnego przełożonego, ocenia jakość usługi kierowców.

Funkcję menedżera pełni komputerowy system, który nadzoruje i mierzy każde zachowanie kierowcy. Jednocześnie system jest motywacyjnym coachem, wysyłającym zagrzewające do pracy wiadomości np. „Zostań online! Twój następny pasażer będzie świetny”. Zachęca również kierowców do stawiania sobie celów finansowych, a następnie kiedy chcą się wylogować, wysyła im wiadomość jak mało już zostało do osiągnięcia upragnionej kwoty.

Uber oficjalnie zatrudnia 2 tys. pracowników, 3 mln kierowców stanowią niezależnych podwykonawców. 68% z nich rezygnuje z pracy średnio po 6 miesiącach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu „Tak się pracuje, gdy twoim szefem jest algorytm”

Społeczny wymiar zysku w biznesie

Postawa obywatelska w biznesie to już nie tylko program na rzecz odpowiedzialności społecznej (CSR), inicjatywa marketingowa czy projekt dyrektora działu kadr – to kwestia wagi strategicznej należąca dziś do domeny prezesów firm i decydująca o wizerunku firmy²⁰. Raport Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 2016 roku wskazuje na ważną rolę sektora gospodarki społecznej w tworzeniu miejsc

¹⁹ Eurofound, „Nowe formy zatrudnienia”, dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/topic/new-forms-of-employment>

²⁰ https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/postawa-obywatelska-lustro-spoleczne-employee-experience.html?utm_campaign=Newsletter_Employee_Experience_3-2019_C-RG-CON-06191_pl_2019_Consulting_Email_pl&utm_medium=email&utm_source=Eloqua

pracy, ułatwianiu zrównoważonego wzrostu gospodarczego, dopasowywaniu usług do potrzeb oraz w rozpowszechnianiu bardziej godziwego dochodu i dobrobytu.

Działania prospołeczne w Małopolsce

Firmy coraz częściej zauważają potrzebę otwarcia się na wspieranie lokalnej społeczności. Widzą w tym realne korzyści - nie tylko wizerunkowe, ale często przede wszystkim personalne. Pracownik będący częścią firmy, która wspiera innych - sam czuje się lepiej i może być z niej dumny.

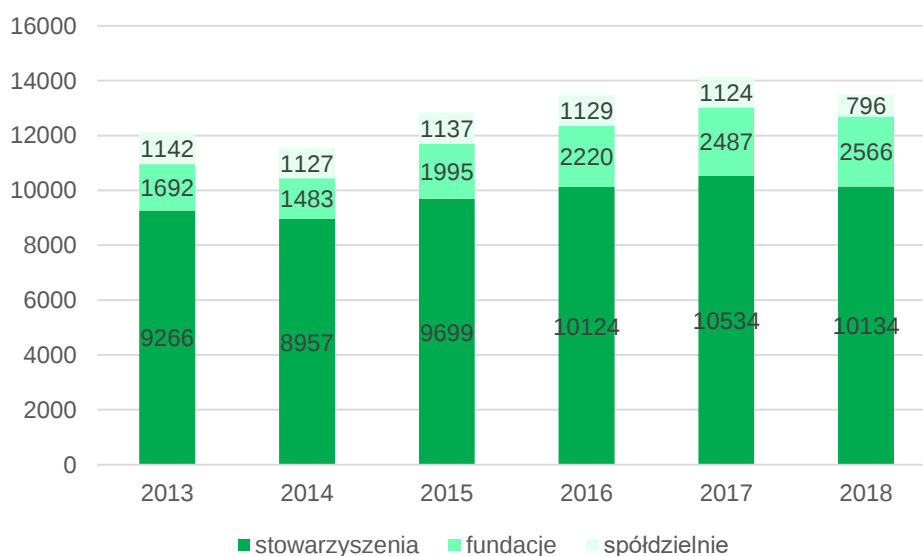
Kiedy organizacja społeczna potrafi zaprojektować swoje programy pomocowe tak, by przy okazji wspólnie z biznesem realizować także ich cele - pole do współpracy się powiększa, a obie organizacje stają się równymi sobie partnerami.

Temat "edukacji przyszłości" jest bliski także biznesowi. Firmy zatrudniające specjalistów mają coraz większe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób na specjalistyczne stanowiska. Dlatego akcja "Pierwszy Krok w IT", którą prowadzi Fundacja Hearty dla dzieci z domów dziecka, dzieci z niepełnosprawnościami oraz dzieci z mniejszych miejscowości cieszy się takim uznaniem i zainteresowaniem ze strony przedsiębiorców. Angażujemy pracowników w przekazywanie wiedzy. Stają się wolontariuszami fundacji, jednocześnie realizując program CSR swojej firmy, a kiedy uczeń przejawia zainteresowanie tematem nowych technologii i pracy w przedstawianej dziedzinie - firma organizuje dla niego praktyki lub staż. W ten sposób proces włączania osób narażonych na wykluczenie do życia zawodowego dzieje się niemal naturalnie i bardzo skutecznie.

Źródło: Paulina Wójtowicz / Prezes Fundacji Hearty, laureata projektu Innowacje społeczne zmieniające rynek pracy

W sektorze gospodarki społecznej ważną rolę odgrywają podmioty ekonomii społecznej (PES.) W Małopolsce liczba PES systematycznie rosła do 2017 roku, kiedy to odnotowano rekordową liczbę stowarzyszeń, fundacji i spółdzielni – łącznie 13 021. W 2018 roku liczba PES zmniejszyła się względem 2017 roku o 2%. W województwie ubyło 400 stowarzyszeń i 328 spółdzielni. Przybyło za to 79 fundacji.

Wykres 16. Liczba podmiotów ekonomii społecznej w Małopolsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych REGON

Według szacunków Wojciecha Duranowskiego i Olgi Pankiv, w latach 2014-2015 w polskich spółdzielniach, товариствach wzajemnych, stowarzyszeniach i tym podobnych organizacjach było 365,9 tys. odpłatnych miejscach pracy. Dla porównania w takich krajach jak Niemcy, Francja, czy Hiszpania miejsca pracy liczone były w milionach i wynosiły odpowiednio 2,6 mln, 2,4 mln i 1,4 mln²¹.

Warto przy tym zauważyć niewielkie zainteresowanie pracą w tzw. III sektorze wśród małopolskich studentów, a więc wśród potencjalnych pracowników. Z badania przeprowadzonego przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego wynika, że jedynie 2,4% studentów z województwa chciałoby pracować w PES-ach. Przede wszystkim byli to studenci 5. roku (choć wcióż jedynie 6,3% z nich). Na wybór pracy w III sektorze wpływały przede wszystkim oczekiwanie samorealizacji i satysfakcji z pracy (50,7%), dobra atmosfera w miejscu pracy (43,8%) oraz podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych (39,7%)²².

Działania wspierające rozwój ekonomii społecznej w Małopolsce

Środowisko ekonomii społecznej i rynek pracy oddziałują na siebie wzajemnie. Aktualnie następuje rozwój odpłatnej i gospodarczej działalności podmiotów ekonomii społecznej (PES). Granty na ekonomizację działań PES uruchomiły proces wprowadzania produktów i usług opartych o lokalne zasoby środowiska. Pozytywny wpływ ma włączenie animacji społeczności lokalnych do standardów działania Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES).

Zapisy Krajowego Planu Rozwoju Ekonomii Społecznej otwierają nowe szanse realizacji zadań odpłatnych na rzecz jednostek samorządu terytorialnego (JST) przez PES (ich wprowadzenie zaplanowano na lipiec 2019 r.). Na ten moment zlecenie usług przez JST należy niestety do rzadkości. Obliczono, że samorządy terytorialne, wydają rocznie ok. 1% swoich budżetów na zadania realizowane przez organizacje obywatelskie. W Małopolsce intensywne działania edukacyjne, animacyjne w tym zakresie prowadzi kadra OWES i ROPS.

Ciekawym rozwiązaniem, które pojawiło się na rynku, są studia dualne na kierunku ekonomia społeczna, przewidujące zajęcia z praktykami oraz płatne staże pracownicze dla studentów. M.in. Akademia Pedagogiczna w Krakowie uruchamia takie studia we współpracy z ROPS Kraków, Fundacją Miejsc i Ludzi Aktywnych, Fundacją BIS, Spółdzielnią Socjalną „Serce Pogórza. Dzięki nim studenci poznają od środka funkcjonowanie organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw społecznych. W przyszłości część z nich stanowić będzie kadrę PES, a część zasili zespoły przedsiębiorstw i instytucji publicznych, stanowiąc ambasadorów ekonomii społecznej.

Źródło: Olga Gałek / Przewodnicząca Prezydium Małopolskiego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej, Członek Krajowego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej, Wiceprezes Fundacji Miejsc i Ludzi Aktywnych.

²¹ „Analiza i omówienie ulg podatkowych i innych preferencji oraz mechanizmów dedykowanych podmiotom ekonomii społecznej sprzedających towary i/lub świadczących usługi, w tym usługi społeczne, w wybranych krajach europejskich” European Economic and Social Committee „Recent evolution of the Social Economy in the European Union” CES/CSS/12/2016/23406

²² Por. „Przedsiębiorczość studentów w Małopolsce”, UMWM, Kraków, 2018, dostęp: https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wp-content/uploads/2018/03/PRZEDSIEBIORCZOSC_STUDENTOW_RAPORT_2018.pdf

Szansę na rozwój PES dają nowe trendy na rynku inwestycyjnym związane z impact investments, czy nowymi instrumentami finansowymi, takimi jak obligacje społeczne.

Pierwszy wiąże się ze zmianą optyki inwestorów i szerszym rozumieniem przyszłych zysków z inwestycji, rozszerzając klasyczny zysk finansowy o perspektywę środowiskową oraz społeczną. Badania potwierdziły bezpośredni związek pomiędzy rankingiem CSR a rentownością, zaś długofalowe analizy przeprowadzone wśród firm nastawionych na realizację celów wykazały, że ich wyniki ośmiokrotnie przewyższają wyniki innych firm ujętych w indeksie S&P 500²³.

Drugi instrument obligacji społecznych – wykorzystany po raz pierwszy w Wielkiej Brytanii w 2010 roku – pozwala na

zaangażowanie środków prywatnych inwestorów dla sfinansowania nowatorskich rozwiązań problemów społecznych. Wykorzystując formułę płatności za rezultat, instytucje publiczne, „prawowici właściciele” odpowiedzialni za rozwiązywanie tych problemów, angażują środki publiczne post factum i tylko w sytuacji, kiedy proponowane rozwiązanie okazuje się skuteczne.

Małopolska, podążając za światowymi trendami (w 2017 roku w trakcie realizacji było ponad 150 programów finansowanych Social Impact Bonds w 26 krajach na świecie²⁴), przygotowała w 2018 roku model Małopolskich Obligacji Społecznych.

Małopolskie Obligacje Społeczne

MOS mają zmniejszyć udział szarej strefy w obszarze usług opiekuńczych dla seniorów. Wybór podyktowany był między innymi zmieniającą się demografią w regionie, której skutkiem będzie znaczący wzrost liczby osób po 60 roku życia w najbliższych kilku latach, jak również zmieniającym się stylem życia młodszych pokoleń, który eliminuje możliwość opiekuna rodzinnego. W praktyce oznacza to zdecydowany wzrost wydatków po stronie gmin, na których spoczywa ustawowa odpowiedzialność za opiekę nad seniorami.

Zaproponowane rozwiązanie przewiduje wykorzystanie systemu bonowego, który pozwala na stworzenie transparentnego i legalnego przepływu płatności za usługi opiekuńcze, z jednej strony niwelując szarą strefę w tym obszarze i tworząc nowe miejsca pracy dla opiekunów. Równocześnie umożliwia optymalizację kosztów realizacji zadania własnego po stronie gmin.

Zaprojektowany model wskazuje dwóch płatników publicznych (gminę i województwo / Fundusz Pracy), jednocześnie zakładając wykorzystanie mechanizmu obligacji przychodowej, która pozwoliłaby na legalizację strumienia środków z szarej strefy, tym samym partycypację obecnych nabywców usług w szarej strefie w finansowaniu legalnej pracy w tym obszarze.

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

²³ https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/postawa-obywatelska-lustro-spoleczne-employee-experience.html?utm_campaign=Newsletter_Employee_Experience_3-2019_C-RG-CON-06191_pl_2019_Consulting_Email_pl&utm_medium=email&utm_source=Eloqua

²⁴ <https://thephilanthropist.ca/2017/02/social-impact-bonds-reflecting-on-emerging-global-practice/>

Szara strefa

W Polsce od kilku lat, w związku z poprawą sytuacji na rynku pracy, udział szarej strefy maleje²⁵. W 2016 roku wyniósł 13,2% (o 0,3 pkt. proc.

13,2%

udział szarej
strefy w Polsce

mniej niż w 2015 roku)²⁶. Pracownicy coraz rzadziej zgadzają się na niekorzystne warunki – brak ochrony praw pracowniczych (prawa do urlopu czy odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy), ubezpieczenia zdrowotnego, społecznego i prawa do emerytury. Z drugiej strony, w związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy i pojawieniem się nowych form zatrudnienia, niektóre formy pracy stają się trudniejsze do

monitorowania, a co z tym idzie powiększają szarą strefę. Przykładem może być zatrudnienie odbywające się przez aplikację (jak np. Uber Eats²⁷) czy rozwijający się rynek przewozów pasażerskich i krótkoterminowego wynajmu mieszkań dla turystów.

Największa część gospodarki nieobserwowanej przypada na sektor handlowy oraz na działalności związane z zakwaterowaniem i gastronomią (około 40% szarej strefy). Kolejnym sektorem było budownictwo (17%).

Tabela 2. Szacunki rozmiarów gospodarki nieobserwowanej w tworzeniu PKB w latach 2013-2016 (w proc.)

Elementy szarej strefy		2013	2014	2015	2016
Szara gospodarka	Działalność ukryta	10,6	10,4	11,0	10,8
	Działalność nieformalna	2,4	2,3	2,2	2,1
Działalność nielegalna		0,8	0,6	0,3	0,3
Gospodarka nieobserwowana		13,8	13,3	13,5	13,2

Źródło: „Rachunki narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych 2013-2016”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018

²⁵ Szara strefa definiowana jest jako działalność gospodarcza prowadzona poza oficjalnym obiegiem podlegającym kontroli państwa. Na szarą strefę składa się działalność nielegalna (zabroniona przez prawo np. produkcja i handel narkotykami, przemyt papierosów, działalność sutenerska), ukryta (działalność prowadzona przez zarejestrowane przedsiębiorstwa np. zaniżanie obrotów, niewypłacanie płacy minimalnej, niespełnianie norm technicznych, bezpieczeństwa itp.) oraz nieformalna (niezarejestrowana działalność). Por. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, „Szara strefa 2019”, Warszawa 2019

²⁶ Najbardziej aktualne dane w momencie tworzenia raportu.

²⁷ Szostak P., „Pracowałem na czarno w Uber Eats”, Duży Format Gazeta Wyborcza 18 lutego 2019 roku

Tabela 3. Szacunki rozmiarów szarej strefy (w ujęciu GUS) w PKB w latach 2015–2019

	2015	2016	2017	2018	2019
PKB (mld PLN) (GUS do 2018, rok 2019 – prognoza MF)	800	1 861	1 989	2 116	2 334
Gospodarka nieobserwowana (mld PLN) (GUS do 2016, od 2017 szacunki IPAG)	243	246	263	273	294
Udział szarej strefy (GUS do 2016, od 2017 szacunki IPAG)	13,5%	13,2%	13,2%	12,9%	12,6%

Źródło: IPAG, *Szara strefa 2019*, na podstawie danych GUS, Ministerstwa Finansów i szacunki IPAG

Na podstawie dostępnych danych nie można niestety oszacować skali zjawiska w województwie. Zdaniem ekspertów uczestniczących w badaniu Barometr zawodów 2019 w Małopolsce, szara strefa dotyczy przede wszystkim pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, blacharzy i lakierników samochodowych, fryzjerów, mechaników pojazdów samochodowych, robotników budowlanych oraz robotników obróbki drewna i stolarzy, a więc zawodów ściśle związanych z kształceniem branżowym.

W szarej strefie pracują także cudzoziemcy. Z szacunków Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych²⁸ wynika, że w 2018 roku nielegalnie mogło pracować prawie 600 tys. obcokrajowców (co drugi pracujący w Polsce).

Tabela 4. Szacunek liczby obcokrajowców zatrudnionych w szarej strefie w latach 2015-2018 (tys. osób)

	2015	2016	2017	2018
Zezwolenia na pracę (do 3 lat)	54,9	112,2	212,1	295,9
Zezwolenia na pracę sezonową ²⁹	-	-	-	48,6
Oświadczenia o powierzeniu pracy	273,8	459,9	638,6	632,9
Liczba obcokrajowców uprawnionych do podejmowania pracy bez zezwoleń	87,5	105,9	133,1	162,6
Liczba ubezpieczonych w ZUS	184,2	293,2	440,3	569,1
Łącznie pracujący obcokrajowcy	416,3	678,0	983,7	1140,0
Obcokrajowcy pracujący w szarej strefie	232,1	384,9	543,5	570,8

Źródło: Szacunki IPAG na podstawie danych MRPiPS, ZUS

²⁸ Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, „Szara strefa 2019”, Warszawa 2019

²⁹ Dane od 2018 roku są nieporównywalne z danymi z lat poprzednich.

Cudzoziemcy

Małopolska nadal przyciąga wielu pracowników z zagranicy. Opracowanie i wdrożenie polityki migracyjnej, w tym wyznaczenie ośrodka koordynującego działania skierowane do imigrantów, pomogłoby lepiej wykorzystać ich potencjał na rynku pracy. Elementem polityki migracyjnej powinna być identyfikacja zawodów/branż, w których występuje zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców.

Napływ obcokrajowców do Małopolski

Liczba cudzoziemców pracujących w województwie małopolskim jest trudna do oszacowania, ponieważ brak jest pełnych danych o tych obcokrajowcach, którzy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Do powyższej grupy zaliczają się m.in. obywatele Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, osoby objęte ochroną międzynarodową, małżonkowie obywateli polskich, cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt stały, posiadacze Karty Polaka oraz posiadacze niektórych rodzajów zezwoleń na pobyt czasowy.

Z dostępnych danych dotyczących zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi³⁰ wynika, że liczba obcokrajowców w województwie wyraźnie rosła do roku 2016. W kolejnym roku dynamika wzrostu nieco osłabła. W roku 2018 kontynuowany był wzrost liczby wydanych zezwoleń na pracę, ale odnotowano spadek liczby zarejestrowanych oświadczeń.

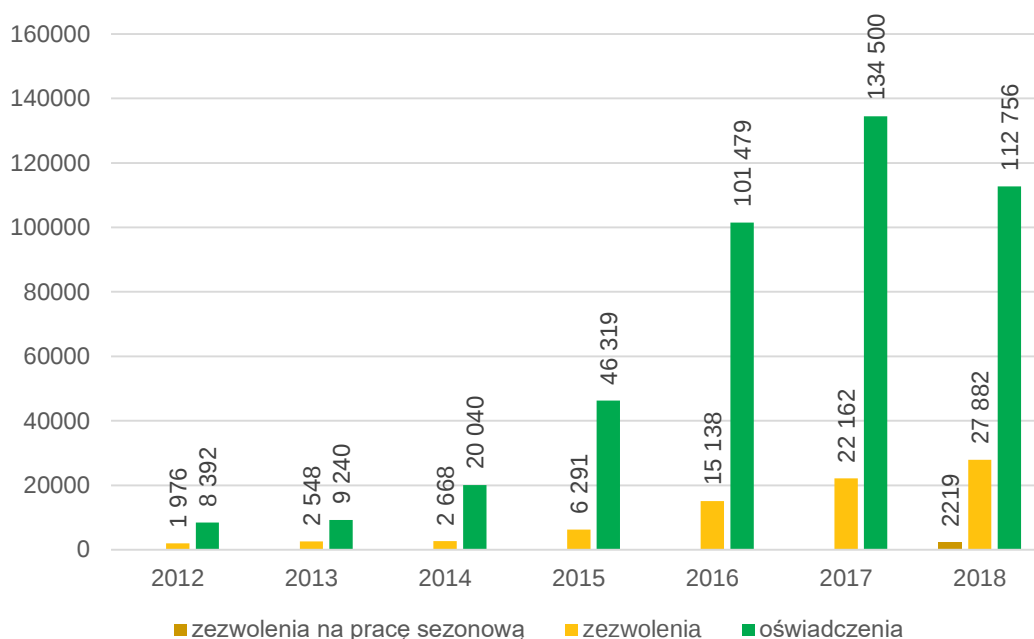
Tabela 5. Dokumenty uprawniające cudzoziemców do legalnej pracy

	Oświadczenia	Zezwolenia na pracę sezonową	Zezwolenia
Dla kogo?	obywateli Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji	obywateli wszystkich krajów podejmujących pracę w rolnictwie lub gastronomii i zakwaterowaniu	obywateli wszystkich krajów
Na jak długo?	do 6 miesięcy	do 9 miesięcy	do 3 lat
Kto rejestruje?	pracodawca	pracodawca	imigrant

Źródło: opracowanie własne

³⁰ Cudzoziemcy spoza UE i EOG mogą legalnie pracować w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę, oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi i, od 2018 roku, na podstawie zezwoleń na pracę sezonową.

Wykres 17. Oświadczenia i zezwolenia w Małopolsce, w latach 2012–2018



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

W 2018 roku małopolskie powiatowe urzędy pracy zarejestrowały 112,8 tys. oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, tj. o 27,7 tys. mniej niż w rekordowym roku 2017. Zmniejszenie liczby oświadczeń jest następstwem wyczerpywania się potencjału pracowników, głównie z Ukrainy oraz wprowadzonych na początku roku 2018 zmian w przepisach. Modyfikacje, które miały na celu m. in. uporządkowanie procesu zatrudniania cudzoziemców, lepszą kontrolę oświadczeń i zapobieganie nadużyciom, przyniosły także rozbudowanie procedury, większe obciążenie powiatowych urzędów pracy i, w konsekwencji, wydłużenie czasu obsługi wniosków oraz wprowadziły odpłatność za rejestrację oświadczenia. Według szacunków resortu pracy wykorzystanie oświadczeń w roku 2017 wyniosło około 70%, a w roku 2018 prawdopodobnie było wyższe, właśnie ze względu na bardziej restrykcyjne procedury.

Dwie trzecie (66,6%) oświadczeń w Małopolsce zarejestrowano w trzech powiatach – w Krakowie (35,5 tys., tj. 31,5% wszystkich oświadczeń), Nowym Sączu (23,8 tys., tj. 21,1%) i powiecie wielickim (15,8 tys., tj. 14,0%).

W roku 2018 pracodawcy nadal najczęściej zatrudniali obywateli Ukrainy (92,1% wszystkich oświadczeń), ale ich udział zmniejszył się na rzecz Mołdawian (3,6%), Gruzinów (2,0%) i Białorusinów (1,7%).

Tylko co trzecie oświadczenie (31,2%) miało na celu zatrudnienie kobiet.

16%
mniej
cudzoziemców w
oparciu o
oświadczenia

W przypadku wydawanych zezwoleń na pracę, ich liczba z roku na rok rośnie, od 2015 roku w tempie szybszym niż zarejestrowanych oświadczeń. W roku 2018 w Małopolsce wydano 27,9 tys. zezwoleń, w tym 6,3 tys. dla kobiet. W porównaniu do

26%

więcej
cudzoziemców w
oparciu o
zezwoleń

roku poprzedniego nastąpił wzrost o 5,7 tys. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników powoduje rozszerzenie listy krajów, z których pochodzą osoby szukające zatrudnienia w Małopolsce. Podobnie jak przy oświadczeniach, w przypadku zezwoleń przeważają zezwolenia wydawane dla obywateli Ukrainy – 21,3 tys., tj. 76,3% wszystkich wydanych, jednak ich udział maleje kolejny rok z rzędu (w 2017 roku wynosił 82,1%).

Następni w kolejności liczby wydanych zezwoleń byli obywatele Nepalu, Mołdawii, Indii, Bangladeszu, Białorusi, Gruzji i Rosji. W porównaniu do roku poprzedniego wyraźnie przybyło zezwoleń wydanych obywatelom krajów pozaeuropejskich, szczególnie Gruzji (wzrost czternastokrotny) i Nepalu (wzrost ponad dwukrotny).

Tabela 6. Zezwolenia na pracę według obywatelstwa w latach 2017-2018

Obywatelstwo	Liczba wydanych zezwoleń w roku 2018	Udział w ogóle wydanych zezwoleń w roku 2018	Liczba wydanych zezwoleń w roku 2017	Udział w ogóle wydanych zezwoleń w roku 2017
Ogółem w tym:	27 882	100,0%	22 659	100,0%
Ukraina	21 266	76,3%	18 594	82,1%
Nepal	1 592	5,7%	709	3,1%
Mołdawia	1 083	3,9%	1 011	4,5%
Indie	687	2,5%	429	1,9%
Bangladesz	678	2,4%	378	1,7%
Białoruś	460	1,6%	228	1,0%
Gruzja	384	1,4%	27	0,1%
Rosja	265	1,0%	215	0,9%

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

Od początku 2018 roku cudzoziemcy mogą pracować w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. Jest ono wydawane przez starostę i uprawnia każdego cudzoziemca do wykonywania pracy w rolnictwie oraz gastronomii i zakwaterowaniu przez 9 miesięcy w roku.

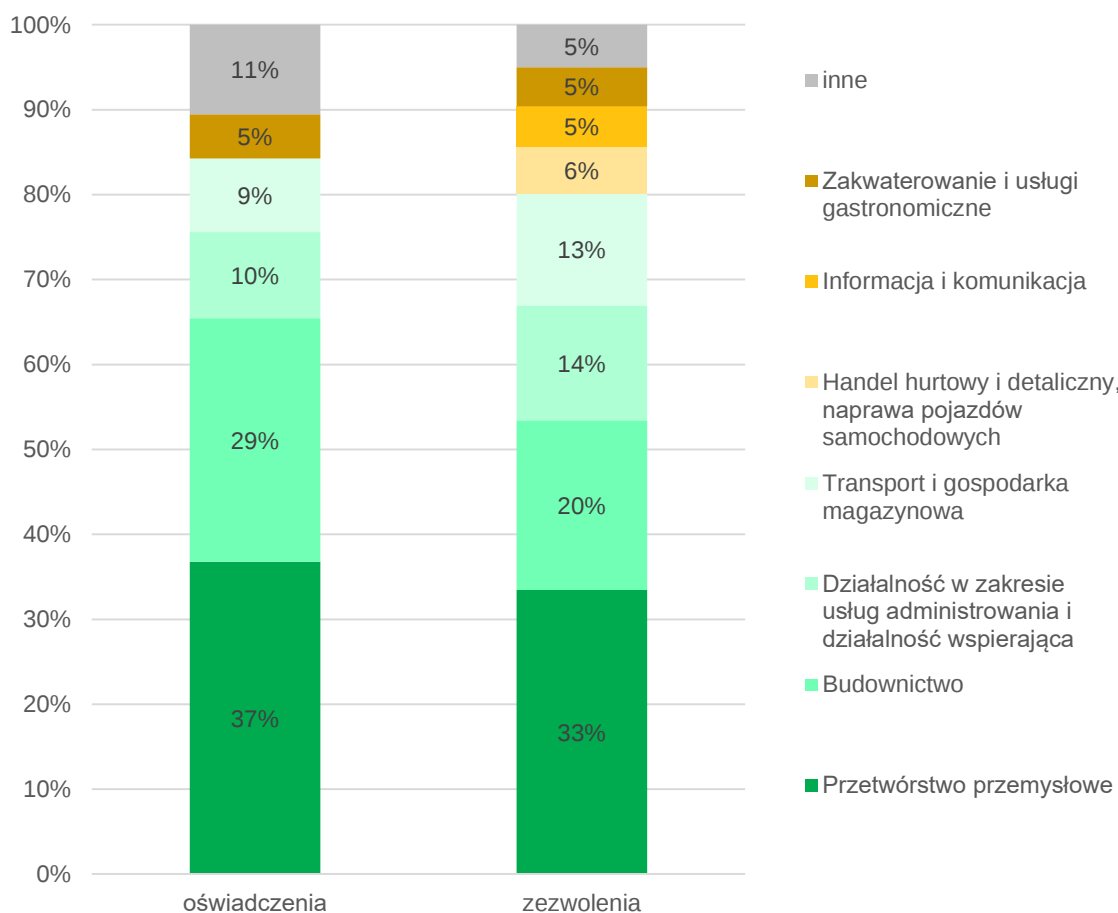
W 2018 r. w województwie małopolskim wydano 2 219 zezwoleń na pracę sezonową, w tym 2 200 dla obywateli Ukrainy. Zdecydowana większość – 2 114 zezwoleń dotyczyło pracy w rolnictwie, a pozostałe 105 pracy związanej z zakwaterowaniem i gastronomią. Najwięcej zezwoleń wydano w powiecie

krakowskim (1221), proszowickim (451), w mieście Krakowie (202), oraz powiatach wielickim (70), dąbrowskim i wadowickim (po 66)³¹.

Charakter pracy cudzoziemców

Zarówno w oparciu o oświadczenia, jak i zezwolenia³², w 2018 roku obcokrajowcy najczęściej pracowali w przetwórstwie przemysłowym i w budownictwie (ponad 50%) oraz, w mniejszym stopniu, w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca³³, w transporcie oraz w gastronomii i zakwaterowaniu.

Wykres 18. Zezwolenia i oświadczenia w 2018 roku w podziale na branże



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

Cudzoziemcy najczęściej znajdowali zatrudnienie w charakterze pracowników przy pracach prostych, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Znacznie rzadziej na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji – w charakterze specjalistów pracowało zaledwie 1%

³¹ Dane pozyskane z systemu analityczno-raportowego CeSAR.

³² Chodzi o zezwolenia wydawane przez Wojewodę, bez zezwoleń na pracę sezonową

³³ Ta sekcja PKD obejmuje m.in. działalność usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni

cudzoziemców na podstawie oświadczeń i 6% na podstawie zezwoleń, a w charakterze pracowników biurowych – odpowiednio 6% i 3%.

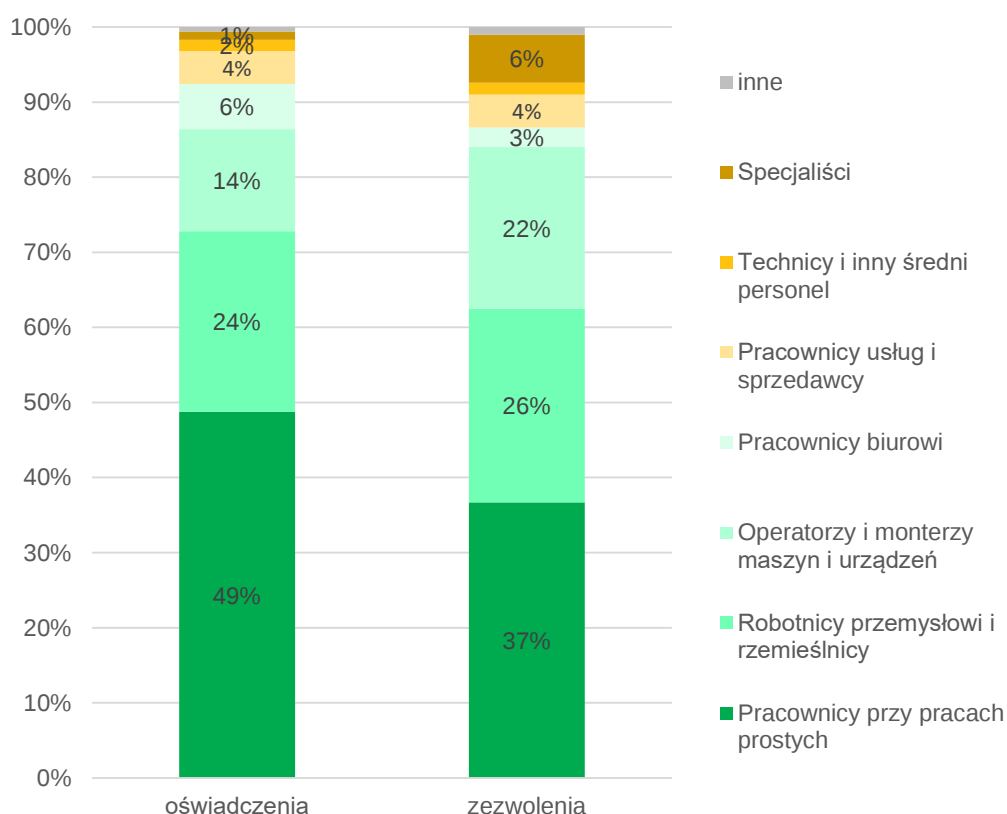
Cudzoziemcy wykonujący w Polsce prace proste, przynajmniej częściowo wypełniają

**Cudzoziemcy
wykonują prace
wymagające
prostych
umiejętności**

lukę kadrową. Dla wielu z nich jest to jednak praca poniżej kwalifikacji. Taka sytuacja sprawia, że traci zarówno pracownik (gdyż nie rozwija kariery zawodowej), jak i rynek pracy (gdyż wykorzystywana jest tylko część jego potencjału).

Na Ukrainie, w kraju z którego pochodzi znacząca większość cudzoziemców pracujących w Polsce, nasila się odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry, m.in. specjalistów z zakresu IT i nowoczesnych technologii, którzy szukają lepszych możliwości rozwoju i dostępu do nowoczesnych technologii w krajach Unii Europejskich. Z „Barometru imigracji zarobkowej” opracowywanego dwa razy do roku przez Personnel Service wynika, że pracę umysłową wykonuje 4% Ukraińców pracujących w Polsce, a jako kadra zarządzająca pracuje 1% obywateli tego kraju³⁴.

Wykres 19. Zezwolenia i oświadczenia w 2018 roku w podziale na zawody wykonywane przez cudzoziemców



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

³⁴ Barometr imigracji zarobkowej II półrocze 2018, Ukraiński Pracownik w Polsce, Personnel Service

Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych

Z roku na rok coraz więcej cudzoziemców zostaje zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych. Potwierdza to z jednej strony fakt, że na rynku pracy przybywa pracowników z zagranicy, z drugiej strony świadczy o tym, że ich praca staje się bardziej stabilna i częściej legalna.

Jeszcze w grudniu 2008 roku ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegało

**Coraz więcej
cudzoziemców
z
ubezpieczeniem
społecznym**

nieco ponad 65 tys. osób fizycznych posiadających inne niż polskie obywatelstwo, o tyle pod koniec września 2018 roku ich liczba wynosiła już ponad 569 tys. Tym samym w latach 2008-2014 udział obcokrajowców w ogóle ubezpieczonych w ZUS nie przekraczał 1%, we wrześniu 2018 roku wyniósł ponad 3,6%. Zdecydowaną większość stanowili obywatele krajów spoza UE (94%), głównie z Ukrainy – 425,7 tys. oraz Białorusi – 32,6 tys.

Zmieniła się struktura umów będących podstawą wykonywania pracy przez cudzoziemców – zmalała liczba umów o dzieło na rzecz zwiększonego udziału umów zlecenia i umów o pracę.

W województwie małopolskim do ubezpieczeń emerytalnych i rentowych zgłoszono w 2018 r. prawie 27,7 tys. cudzoziemców (o 17,2 tys. więcej niż pod koniec roku 2015), co dało piąte miejsce w Polsce, za województwami: mazowieckim, dolnośląskim, wielkopolskim i śląskim³⁵.

Cudzoziemcy w rejestrach bezrobotnych

Pod koniec roku 2018 w małopolskich urzędach pracy było zarejestrowanych 183 cudzoziemców, co stanowiło około 0,26% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Jak

183

**obcokrajowców
zarejestrowanych
w urzędach
pracy**

widać odsetek ten jest niewielki, ale wykazuje tendencję rosnącą - na koniec 2017 r. wynosił 0,25%, 2016 r. - 0,20%, 2015 r. - 0,17%, 2014 r. - 0,15%. Odsetek cudzoziemców posiadających prawo do zasiłku w końcu grudnia 2018 wynosił 7,7% wszystkich cudzoziemców zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. Wśród zarejestrowanych Polaków odsetek ten był prawie dwukrotnie wyższy – 14,8%. W przypadku

cudzoziemców, tak samo jak obywateli polskich, w rejestrach bezrobotnych przeważały kobiety, ich udział wynosił 57,9%³⁶.

³⁵ Łobodzińska A., Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Województwo małopolskie., Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego Departament Polityki Regionalnej, Kraków 2019

³⁶ Dane ze sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01

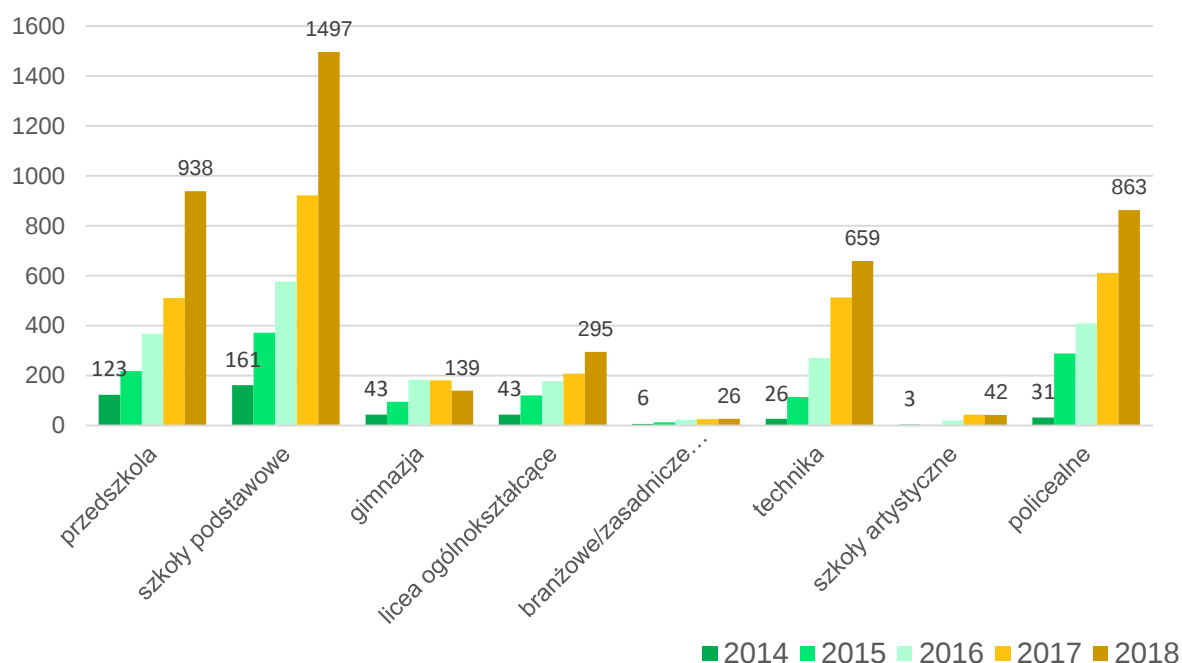
Cudzoziemcy w Małopolskich szkołach

Przybywa cudzoziemców, którzy decydują się osiedlić w Polsce wraz z rodziną, o czym świadczy dynamicznie wzrastająca liczba uczniów z zagranicy w małopolskich placówkach edukacyjnych. W ciągu zaledwie pięciu lat liczba uczniów i wychowanków nie będących obywatelami polskimi zwiększyła się niemal dziesięciokrotnie, z 436 w roku szkolnym 2014/2015 do 4 459 w roku szkolnym 2018/2019. Najwięcej obywateli z zagranicy odnotowano w szkołach podstawowych i przedszkolach. Spośród szkół ponadpodstawowych (dawniej ponadgimnazjalnych) najwięcej cudzoziemców pobierało naukę w technikach.

Coraz więcej uczniów z zagranicy

Warto przy tym zauważyć, że wśród uczniów cudzoziemców przeważają obywatele spoza Unii Europejskiej³⁷. W roku szkolnym 2018/2019 stanowili oni 94% ogółu uczniów z zagranicy. Zdecydowanie najczęściej obcokrajowcy uczą się w placówkach zlokalizowanych w Krakowie (80%), następnie w powiecie krakowskim (7%). W pozostałych powiatach pojawiają się dużo rzadziej, a w powiecie dąbrowskim w roku szkolnym 2018/2019 nie było żadnego ucznia-cudzoziemca.

Wykres 20. Liczba uczniów i wychowanków, którzy nie są obywatelami polskimi w Małopolsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej

³⁷ Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Stowarzyszenia o Wolnym Handlu (EFTA) – Strony Umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej a także członkowie ich rodzin posiadający prawo pobytu lub prawo stałego pobytu

Warto również zwrócić uwagę, że w małopolskich szkołach dynamicznie przybywa obywateli polskich, którzy nie znają języka polskiego lub znają go w niedostatecznym stopniu i z tego względu uczestniczą w bezpłatnych lekcjach języka polskiego. W roku szkolnych 2014/2015 takich uczniów było 50, w roku szkolnym 2018/2019 już 405, co oznacza wzrost o ponad 700%.

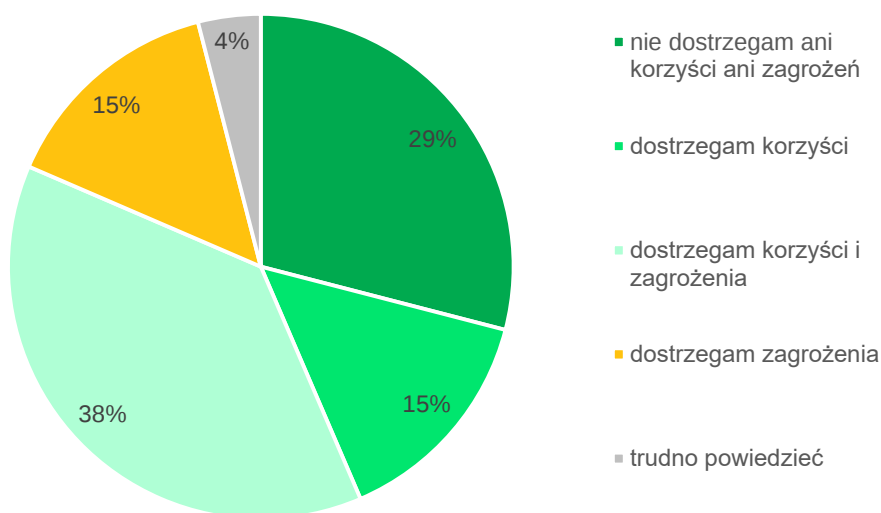
W przypadku wystąpienia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej i możliwej zwiększonej fali powrotów z emigracji, można spodziewać się, że w małopolskich szkołach przybędzie uczniów, którzy nie tylko będą mieli problemy z językiem polskim, ale również z adaptacją do nowych warunków kulturowych. Małopolskie szkoły powinny być przygotowane na taki scenariusz.

Nastawienie Małopolan do cudzoziemców

Dynamiczny wzrost liczby cudzoziemców w ostatnich latach spowodował, że coraz rzadziej dziwi język obcy (zwłaszcza ukraiński) na małopolskich ulicach.

W opinii największej grupy mieszkańców, z obecnością cudzoziemców wiążą się zarówno korzyści jak i zagrożenia (38%). Duża grupa Małopolan (29%) nie dostrzega ani zalet ani wad. Co ciekawe, po 15% stanowią mieszkańcy o skrajnie różnych postawach, a więc tacy, którzy dostrzegają głównie korzyści z zatrudniania imigrantów oraz tacy, którzy dostrzegają przede wszystkim wady.

Wykres 21. Opinie Małopolan dot. postrzegania korzyści i zagrożeń związanych z zatrudnianiem cudzoziemców na małopolskim rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2018 – 7. edycja”, UMWM, Kraków 2018

Opinie mieszkańców zmieniają się w zależności od:

- **wieku:** korzyści z zatrudniania imigrantów dostrzegają Małopolanie powyżej 60 roku życia (19,4%), z kolei najwięcej zagrożeń – osoby z najmłodszej grupy wiekowej, tj. 18-24 lata (16,0%),
- **poziomu wykształcenia:** największy odsetek odpowiedzi „dostrzegam korzyści” dotyczył osób z wykształceniem wyższym (17,9%), najwięcej wskazań „dostrzegam zagrożenia” odnotowano natomiast w przypadku osób o wykształceniu podstawowym lub gimnazjalnym (25,0%),
- **dochodów netto na osobę w rodzinie:** największym optymizmem wykazały się osoby osiągające dochód na osobę powyżej 1 400 zł netto – 18,1% wskazań na dostrzeganie korzyści. Z kolei Małopolanie posiadający najniższe dochody, tj. poniżej 600 zł netto miesięcznie, najliczniej zadeklarowali, że dostrzegają negatywne aspekty związane z zatrudnianiem obcokrajowców (tj. 24,1% odpowiedzi „dostrzegam zagrożenia”)
- **statusu zawodowego:** najwięcej korzyści z zatrudniania imigrantów dostrzegają pracujący emeryci/renciści (22,9%) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą (21,7%). Najwięcej zagrożeń natomiast – osoby przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (26,8%),
- **miejsca zamieszkania:** zdecydowanie najwięcej korzyści z zatrudniania obcokrajowców na małopolskim rynku pracy dostrzegają mieszkańcy miasta Krakowa (27,0%), najwięcej zagrożeń natomiast – mieszkańcy subregionu sądeckiego (18,2%)³⁸.

Rysunek 2. Korzyści i zagrożenia odczuwane przez Małopolan w związku z zatrudnianiem imigrantów

KORZYŚCI

- + wypełnienie luki na rynku pracy i rozwój gospodarki (41%)
- + wzrost poziomu tolerancji, integracja międzykulturowa (17%)
- + spadek kosztów pracy (12%)
- + wiedza, umiejętności oraz nowe pomysły i inicjatywy imigrantów (11%),
- + pracowitość i zaangażowanie obcokrajowców (9%)
- + wzrost poziomu konkurencyjności i jakości zasobów pracy (7%)
- + pomoc ludziom z innych krajów w trudnej sytuacji życiowej (5%)

ZAGROŻENIA

- problemy z asymilacją i integracją społeczną, rozprzestrzenianie się obcych zwyczajów i tradycji (23%)
- obniżenie poziomu płac (18%)
- zmniejszenie liczby miejsc pracy dla Małopolan (18%)
- obniżenie poziomu bezpieczeństwa; strach przed przestępczością i terroryzmem (17%)
- niechęć, brak zaufania, bariery mentalnościowe (16%),
- obawa przed niską jakością wykonywanej pracy (8%)

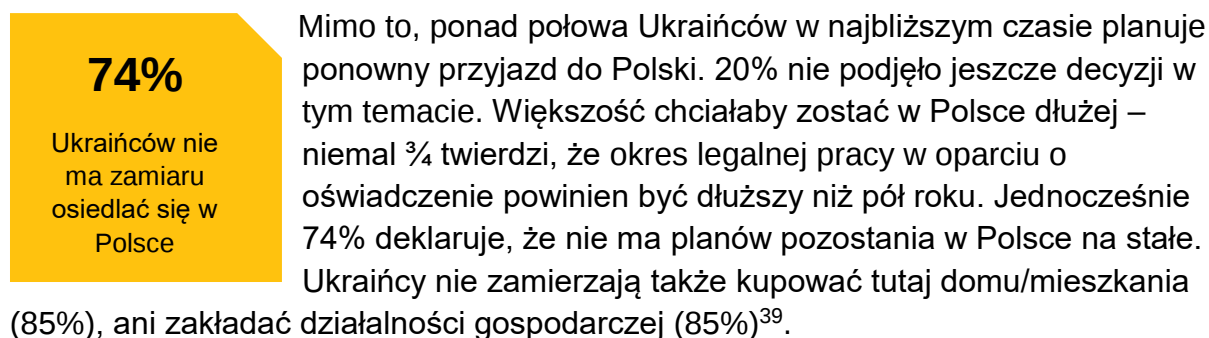
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2018 – 7. edycja”, UMWM, Kraków 2018

³⁸ Por. „Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2018 – 7. edycja”, UMWM, Kraków 2018, dostęp: <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/blog/badanie-opinii-mieszkancow-malopolski-2018-7-edycja/>, [03.04.2019]

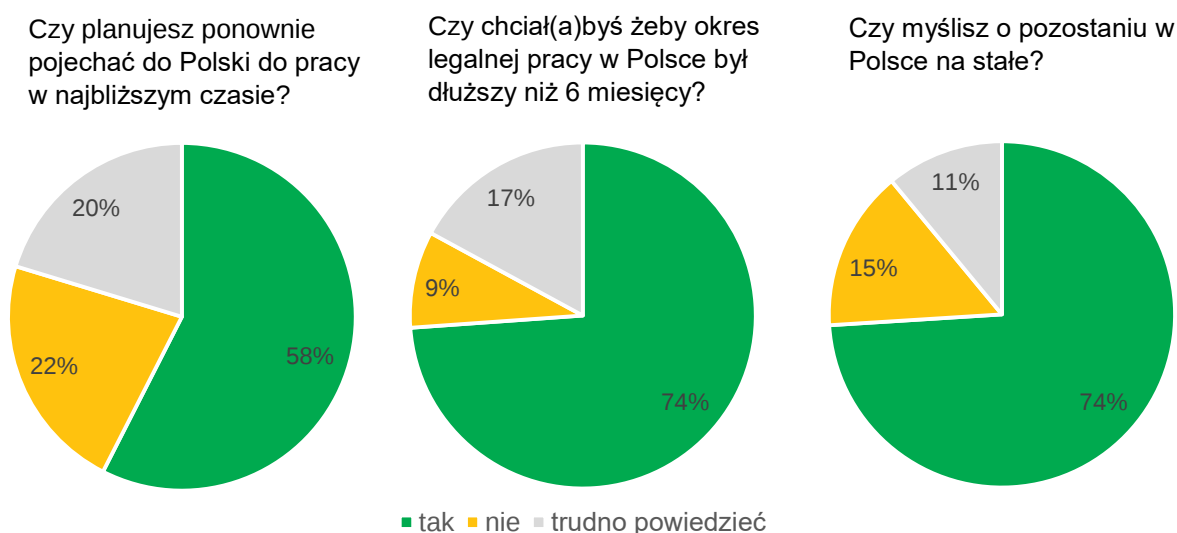
Plany pozostania w Polsce a polityka migracyjna

W sytuacji, gdy część społeczeństwa przejawia wobec cudzoziemców negatywne nastawienie, a sąsiednie kraje coraz szerzej otwierają swoje rynki dla pracowników z zagranicy, zasadnym staje się pytanie, czy cudzoziemcy nadal będą zainteresowani pracą w Polsce, w tym w Małopolsce. Pracodawcy w całym kraju obawiają się reemigracji pracowników ze Wschodu do państw oferujących wyższe wynagrodzenia, udogodnienia w zatrudnianiu, łatwiejsze uznawanie kwalifikacji i wyższą jakość życia.

Z badania przeprowadzonego wśród pracujących imigrantów z Ukrainy wynika, że w znakomitej większości przyjeżdżają oni do Polski na krótkoterminowy zarobek (korzystając z uproszczonej procedury na podstawie oświadczenia). Zaledwie 11% pracuje w Polsce dłużej niż pół roku. Największą trudność związaną z pracą w Polsce stanowi dla nich rozłąka z rodziną (36% wskazań), w następnej kolejności: ciężkie warunki pracy (32%), zbyt długi dzień pracy (24%) oraz brak zabezpieczenia społecznego (19%).



Wykres 22. Plany imigrantów z Ukrainy dot. pracy w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Barometr migracji zarobkowej II półrocze 2018, Ukraiński Pracownik w Polsce”, Personnel Service

³⁹ Barometr migracji zarobkowej II półrocze 2018, Ukraiński Pracownik w Polsce, Personnel Service

Dotychczasowe działania podejmowane w Polsce w celu przyciągnięcia i zatrzymania pracowników z zagranicy mogą okazać się wkrótce niewystarczające. W innych krajach, które, tak jak Polska, mierzą się z problemami demograficznymi, podejmowane są kroki w celu ułatwienia dostępu obywatelom państw trzecich do własnych rynków pracy.

W Niemczech pod koniec 2018 roku uchwalono nowe prawo migracyjne upraszczające procedurę legalizacji pracy. Ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2020 roku.

Przy czym Niemcy nie konkurują z Polską o migrantów krótkookresowych i niewykwalifikowanych, starają się przyciągnąć pracowników o wysokich i potrzebnych na rynku kwalifikacjach, którzy chcą osiedleć w innym kraju na stałe⁴⁰.

W takiej sytuacji niezbędne staje się w Polsce przygotowanie i rozwijanie polityki migracyjnej na poziomie kraju i regionu. Działania na rzecz imigrantów powinny obejmować przede wszystkim cudzoziemców o kwalifikacjach, których brakuje na polskim rynku pracy. Działania te powinny być poprzedzone kompleksową diagnozą branż i zawodów kluczowych dla lokalnych rynków pracy, w których to cudzoziemcy byłiby szczególnie potrzebni. Niezbędne wydają się także zmiany w przepisach, tak aby pracownicy, szczególnie z Ukrainy, nie rozpatrywali Polski jako przystanku zawodowego na drodze do migracji do innych krajów Unii Europejskiej.

Założenia nowej polityki migracyjnej Niemiec:

- cudzoziemcy, którzy mają już tzw. *Duldung*, czyli pobyt tolerowany w Niemczech (nie dostaną statusu uchodźcy, ale nie muszą wracać do kraju) od co najmniej 12 miesięcy i płacili składki na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 18 miesięcy, mogą złożyć wniosek o pozwolenie na pobyt i pracę, a po upływie 2,5 roku aplikować o pobyt stały w Niemczech. Wcześniej przejście pomiędzy procedurą azylową a zwykłą migracyjną nie było możliwe,
- łatwiej będzie dostać zezwolenie na pobyt i pracę tym obywatelom państw trzecich, którzy posiadają kwalifikacje zawodowe odpowiadające niemieckiemu systemowi dualnego wykształcenia zawodowego (czyli takiemu, w którym praktyczna nauka zawodu odbywa się u pracodawcy) oraz wykazują się znajomością niemieckiego na poziomie B2. Na rynku pracy nie będą już musieli ustępować pierwszeństwa obywatelom państw UE, łatwiej będzie im nostryfikować dyplom, dostać miejsce na kursie językowym, dostaną też 6 miesięcy na znalezienie pracy. Szczególne preferencje będą mieli specjaliści w takich obszarach jak obsługa techniczna, transport, IT i opieka medyczna.

Źródło: O. Babakova, Ukraińcy nie wyjadą do Niemiec. Ale nie dlatego, że w Polsce jest im dobrze”, Krytyka Polityczna, 12.02.2019

⁴⁰ Por. O. Babakova “Ukraińcy nie wyjadą do Niemiec. Ale nie dlatego, że w Polsce jest im dobrze”, Krytyka Polityczna, 12.02.2019, dostęp: <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/ukraincy-nie-wyjada-do-niemiec/> [3.04.2019]

Bezrobocie i bierność

Stopa bezrobocia w województwie zbliżyła się do naturalnego poziomu. Mimo to duża grupa Małopolan pozostaje poza rynkiem pracy – nie ma zatrudnienia i go nie szuka. Aktywizacja części biernych zawodowo jest możliwa, ale wymaga intensywnych i często niestandardowych działań. Osoby, które pozostały w rejestrach, często nie są zainteresowane podjęciem pracy ze względu na stan zdrowia, brak aktualnych kwalifikacji, pobierane świadczenia, a także pracę w szarej strefie.

Osoby bezrobotne

71,5 tys.

bezrobotnych w
Małopolsce

Spadek bezrobocia, zapoczątkowany w I kwartale 2013 roku, był kontynuowany także w roku 2018. Na koniec grudnia w rejestrach małopolskich urzędów pracy figurowało prawie 71,5 tys. osób bezrobotnych⁴¹. Oznacza to, że w ciągu roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszyła się o 10%. Co prawda dynamika spadku liczona rok do roku była najniższa od pięciu lat, jednakże wynika to z faktu, że poziom bezrobocia osiągnął już bardzo niski poziom i dalsze spadki, o ile wystąpią, będą zapewne jeszcze mniejsze.

Wykres 23. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce, lata 2012-2018

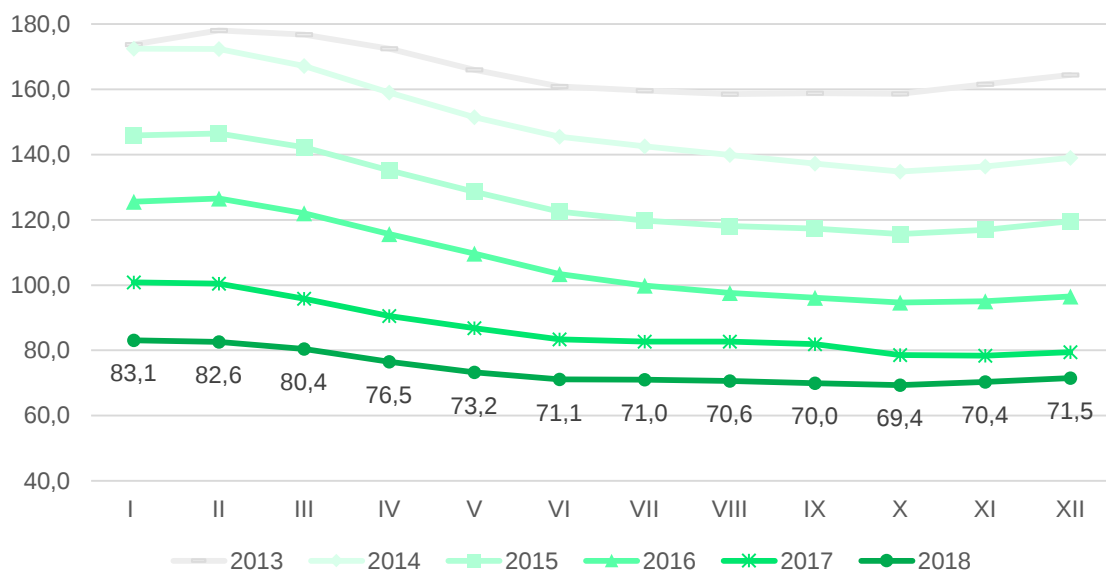


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

⁴¹ Informacje o bezrobociu rejestrowanym na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

Podobnie jak w poprzednich latach, również w roku 2018 bezrobocie wyraźnie zmniejszało się do połowy roku, następnie stabilizowało się, aby w ostatnim kwartale nieco wzrosnąć.

Wykres 24. Liczba bezrobotnych w Małopolsce w poszczególnych miesiącach, lata 2013-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

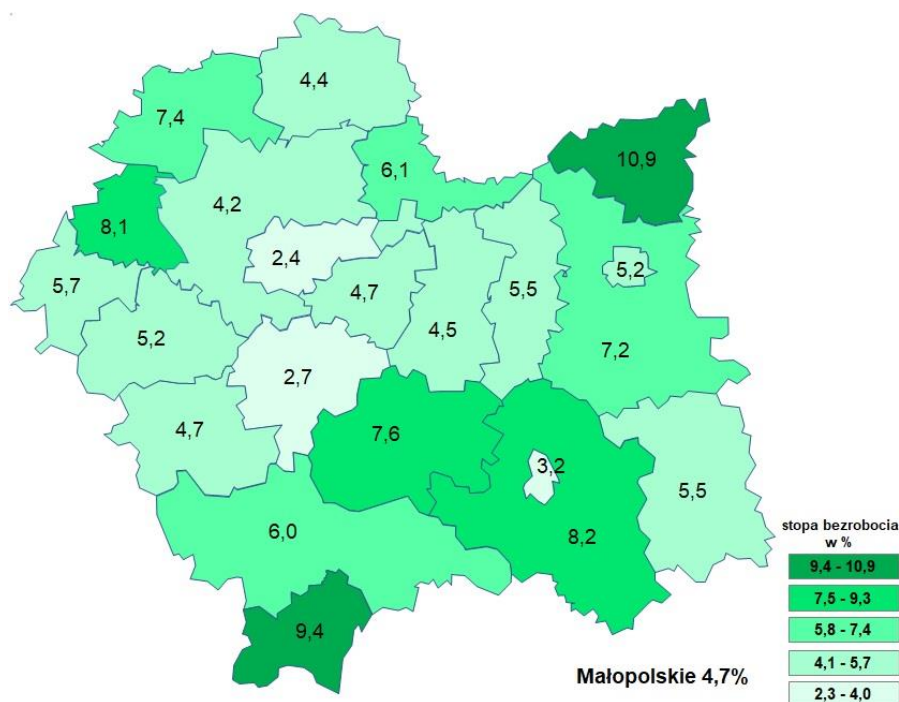
4,7%

stopa bezrobocia
rejestrowanego

Na tle pozostałych województw oraz średniej dla kraju sytuacja w Małopolsce przedstawia się korzystnie. Ze stopą bezrobocia na poziomie 4,7% Małopolska zajęła na koniec 2018 roku trzecie miejsce w Polsce, za województwem wielkopolskim i śląskim. W ciągu roku wartość stopy w Małopolsce zmniejszyła się o 0,6 pkt. proc., a w ciągu dwóch lat o 2 pkt. proc.

Trzeba przy tym pamiętać, że małopolskie powiaty mocno różnią się poziomem bezrobocia – w grudniu 2018 stopa bezrobocia rejestrowanego przyjmowała wartości między 2,4% a 10,9%. Podobnie jak w 2017 roku, najwyższą stopę odnotowano w powiatach dąbrowskim (10,9%), tatrzańskim (9,4%) i nowosądeckim (8,2%). Najniższą stopą ponownie wyróżniał się Kraków (2,4%), powiat myślenicki (2,7%) i Nowy Sącz (3,2%).

Mapa 2. Stopa bezrobocia w małopolskich powiatach, stan na koniec roku 2018 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni roku sytuacja poprawiła się we wszystkich powiatach. Oznacza to, że w każdym powiecie stopa bezrobocia była niższa niż rok wcześniej. Największe spadki wystąpiły w powiatach: brzeskim (o 1,2 pkt proc.), dąbrowskim (o 1,1 pkt proc.) oraz miechowskim i nowotarskim (po 1,3 pkt proc.), a najmniejsze w powiecie suskim (o 0,1 pkt proc.), wielickim (o 0,2 pkt proc.), myślenickim i w mieście Krakowie (po 0,3 pkt proc.)⁴².

Poziom bezrobocia wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)⁴³, zgodnie z dotychczasową tendencją, był jeszcze niższy niż wynika to z rejestrów powiatowych urzędów pracy – w czwartym kwartale 2018 r. liczba osób bezrobotnych w województwie małopolskim wyniosła 60 tys., a stopa bezrobocia 4,1%, co oznacza, że była:

- o 0,9 pkt proc. niższa niż w IV kwartale 2017⁴⁴,
- o 0,3 pkt. proc. wyższa niż średnio w Polsce,

⁴² Wszystkie informacje o stopie bezrobocia rejestrowanego na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

⁴³ Za bezrobotnego wg BAEL uznaje się osobę w wieku 15-74 lata, która jednocześnie spełnia trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą, aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w badanym tygodniu lub następnym. Za bezrobotnego uważa się również osobę, która nie poszukiwała pracy, ponieważ miała pracę załatwioną i oczekiwała na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz była gotowa ją podjąć. W badaniu BAEL do bezrobotnych nie zalicza się osób, które pracują w szarej strefie lub nie są w rzeczywistości zainteresowane podjęciem pracy.

⁴⁴ Bank Danych Lokalnych GUS

- o 2,5 pkt. proc. niższa niż średnio w Unii Europejskiej,
- niewiele wyższa niż w takich krajach jak Czechy, Islandia, Niemcy, gdzie stopa bezrobocia w IV kwartale 2018 roku osiągnęła najniższą wartość i nie przekroczyła poziomu 3,5%
- znacznie niższa niż w takich krajach jak Grecja, Hiszpania, Włochy, gdzie stopa była najwyższa i przekroczyła 10%.

Struktura osób bezrobotnych

Populacja bezrobotnych jest wewnętrznie bardzo zróżnicowana, pod względem wieku, poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, stażu pracy, a także czasu pozostawania bez pracy. Różnorodne są także powody pozostawania bez pracy i przyczyny jej utraty. W grupie bezrobotnych znajdują się osoby zarejestrowane po raz pierwszy oraz takie, które z usług urzędów korzystają po raz kolejny.



Na koniec 2018 roku wśród bezrobotnych Małopolan przeważały kobiety (57,6%) oraz mieszkańcy wsi (53,6% wszystkich zarejestrowanych).

W strukturze bezrobotnych pod względem wieku największy udział miały osoby między 25 a 34 rokiem życia (29,4%) oraz między 35 a 44 rokiem życia (23,0%), a więc osoby w mobilnym wieku produkcyjnym (łącznie 52,4%). Udział osób z najmłodszej grupy wiekowej, 18-24 lata, wyniósł 13,6%. Odsetki te nie zmieniły się istotnie w porównaniu z rokiem 2017, podobnie jak odsetek absolwentów, wynoszący 4,8%. Grupę bezrobotnych, którzy rejestrowali się po ukończeniu nauki, tworzyli w kolejności absolwenci: techników i szkół policealnych (33,2%), szkół wyższych (29,7%) oraz zasadniczych zawodowych (22,0%).

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najliczniejsza grupa bezrobotnych to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,3%) oraz policealnym i średnim zawodowym (24,1%).

Znaczna część zarejestrowanych bezrobotnych posiadała zerowy lub niewielki, krótszy niż rok, staż pracy (31,9% ogółu bezrobotnych), a staż między 1 a 5 lat kolejne 24,6%. Prawie co czwarty bezrobotny (24,8%) pozostawał bez pracy dłużej niż 2 lata. Podobny odsetek zarejestrowanych na koniec 2018 roku (24,5%) to osoby bez kwalifikacji zawodowych⁴⁵.

⁴⁵ Informacje o strukturze bezrobocia na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01 i załącznika 1 do sprawozdania MRPiPS-01

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wyróżnia się grupy będące w szczególnej sytuacji, które mogą mieć większe trudności ze znalezieniem pracy⁴⁶.

85%

bezrobotni w
szczególnej
sytuacji

W wielu przypadkach problemy utrudniające podjęcie pracy nakładają się na siebie. Długotrwale bezrobotni często mają problemy zdrowotne, czy też muszą zapewnić opiekę osobie zależnej. Do tego ze względu na długi czas pozostawania poza rynkiem pracy przeważnie nie posiadają aktualnych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu.

Wnioski z projektu „Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej”

Wśród uczestników projektu (tj. osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społeczno-zawodowym) tylko 21% uważa, że kwestie zdrowotne stanowią jeden z głównych powodów pozostawania bez pracy. Dużo więcej osób widzi problem w konieczności zapewnienia opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi (35%), a także w braku odpowiednich ofert pracy (29%).

Więcej informacji: <http://wupkrakow.praca.gov.pl/-/6727657-malopolskie-gwarancje-na-rzecz-aktywnosci-spoeczno-zawodowej>

Na koniec 2018 roku bezrobotni w szczególnej sytuacji stanowili zdecydowaną większość (85,3%) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 7. Wybrane grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród bezrobotnych w województwie małopolskim w grudniu 2018 roku

Bezrobotni będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba		Udział w ogóle bezrobotnych
	razem	kobiety	
ogółem	60 995	35 991	85,3%
długotrwale bezrobotne	36 078	22 331	50,5%
do 30 roku życia	20 384	12 974	28,5%
powyżej 50 roku życia	18 381	7 101	25,7%
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	15 378	13 774	21,5%
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 r.ż.	133	111	0,2%
niepełnosprawni	4 414	2 003	6,2%
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	1 388	881	1,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

⁴⁶ Do osób długotrwale bezrobotnych zalicza się: długotrwale bezrobotnych, osoby młode, przed 30 rokiem życia i starsze, po 50 roku życia, osoby wychowujące dzieci, w tym dzieci niepełnosprawne, bezrobotnych z niepełnosprawnościami oraz korzystających ze świadczeń pomocy społecznej

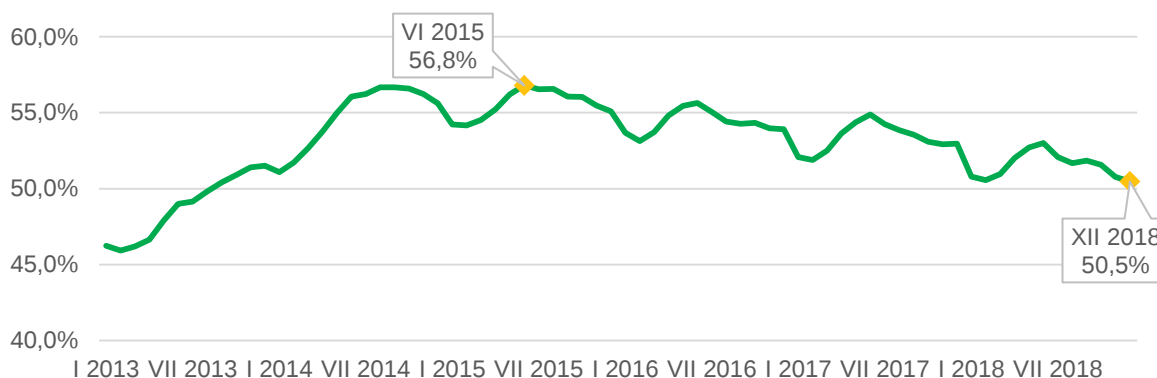
Długotrwale bezrobotni

50,5%

długotrwale
bezrobotni

Najlichniesza grupa bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji to długotrwale bezrobotni, czyli tacy, którzy pozostają w rejestrze łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat. Ich udział w całej populacji małopolskich bezrobotnych wyniósł pod koniec roku 2018 nieco ponad 50%. Oznacza to, że zmniejszył się w ciągu roku o 2,5 pkt. proc. i tym samym kontynuowany był trend widoczny od połowy 2015 roku, z zachowaniem sezonowych wzrostów.

Wykres 25. Udział osób długotrwale bezrobotnych wśród wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w woj. małopolskim, lata 2013-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

Ewaluacja I edycji zlecania działań aktywizacyjnych dla bezrobotnych

Z badania przeprowadzonego przez ekspertów Banku Światowego i pracowników WUP Kraków wynika, że skutecznym narzędziem pomocy długotrwale bezrobotnym jest zlecanie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia.

Program polega na przekazaniu zadań związanych z aktywizacją części zarejestrowanych bezrobotnych do agencji zatrudnienia, której celem jest doprowadzenie ich do podjęcia i utrzymania pracy, przy czym:

- zgodnie z zasadą czarnej skrzynki agencje miały swobodę w doborze usług i sposobu działania do indywidualnych potrzeb bezrobotnych,
- umowa z agencją określała jedynie minimalny katalog usług.

Ewaluacja za pomocą innowacyjnej na gruncie polskim metody eksperymentu z grupą kontrolną (Randomize Control Trial) pokazała, że program spełnił swoją rolę. Bezrobotni, którzy poprzez losowanie zostali skierowani do agencji radzili sobie lepiej na rynku pracy niż osoby z grupy kontrolnej, które nie zostały objęte tą formą wsparcia. Po zakończeniu programu, po pierwsze rzadziej pojawiali się w rejestrze bezrobotnych, a po drugie, jeśli się w nim pojawiali, to na krótszy okres.

Program okazał się najskuteczniejszy w odniesieniu do bezrobotnych w najtrudniejszej sytuacji zawodowej (zaklasyfikowanych do III profilu).

Więcej informacji: <https://www.evidenceinstitute.pl/wp-content/uploads/2019/03/EI-Policy-Note-2-2019.pdf> oraz https://www.wne.uw.edu.pl/files/3015/5311/5656/WNE_WP289.pdf

Wśród długotrwale bezrobotnych widoczną większość stanowiły kobiety – 61,9%, a ich udział był wyższy niż w ogóle bezrobotnych (57,6%). Problem długotrwałego bezrobocia w Małopolsce występuje z różnym natężeniem w zależności od powiatu. Odsetek osób, które ponad rok nie mogą znaleźć pracy wahał się pod koniec 2018 roku od 22,2% w powiecie myślenickim do 62,8% w powiecie tatrzańskim.

Tabela 8. Długotrwale bezrobotni w rejestrach powiatowych urzędów pracy w Małopolsce, stan na koniec grudnia 2018 r.

powiat	ogółem	liczba osób długotrwale bezrobotnych	udział długotrwale bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych
myślenicki	1312	291	22,2%
suski	1560	578	37,1%
Nowy Sącz miasto	1502	575	38,3%
nowotarski	4036	1716	42,5%
oświęcimski	2900	1304	45,0%
wadowicki	3160	1475	46,7%
wielicki	2221	1038	46,7%
gorlicki	2478	1164	47,0%
limanowski	4198	2008	47,8%
krakowski	4519	2246	49,7%
Kraków miasto	11467	5809	50,7%
chrzanowski	3303	1696	51,3%
nowosądecki	6154	3191	51,9%
brzeski	1912	1035	54,1%
olkuski	3469	1888	54,4%
dąbrowski	2550	1430	56,1%
tarnowski	5088	2869	56,4%
bocheński	1863	1060	56,9%
miechowski	945	555	58,7%
Tarnów miasto	2933	1724	58,8%
proszowicki	1139	679	59,6%
tatrzański	2780	1747	62,8%
Małopolska	71489	36078	50,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

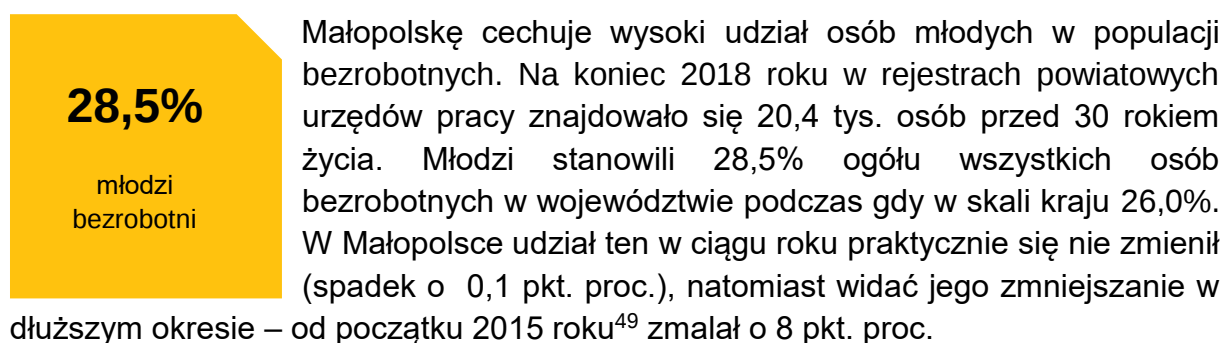
Z kolei zgodnie z metodologią BAEL, wg której do grupy bezrobotnych długotrwale zalicza się osoby aktywnie poszukujące pracy dłużej niż rok, w Małopolsce w 2017 roku było 15 tys. osób długotrwale bezrobotnych (10 tys. mężczyzn i 5 tys. kobiet), stanowili oni 24,2% wszystkich bezrobotnych⁴⁷.

⁴⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, dane średnioroczne za rok 2017 (najbardziej dostępne dane).

Długotrwale bezrobocie, tak jak i w poprzednich latach, było związane z:

- wiekiem (62% w wieku powyżej 50 roku życia i 34% poniżej 30 roku życia jest bezrobotnych długotrwale),
- niepełnosprawnością (59% niepełnosprawnych bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne),
- opieką nad małymi dziećmi (długotrwale bezrobotni stanowią 58% bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia),
- korzystaniem ze świadczeń pomocy społecznej (73% takich osób jest bezrobotnych długotrwale)⁴⁸.

Bezrobotni do 30 i powyżej 50 roku życia



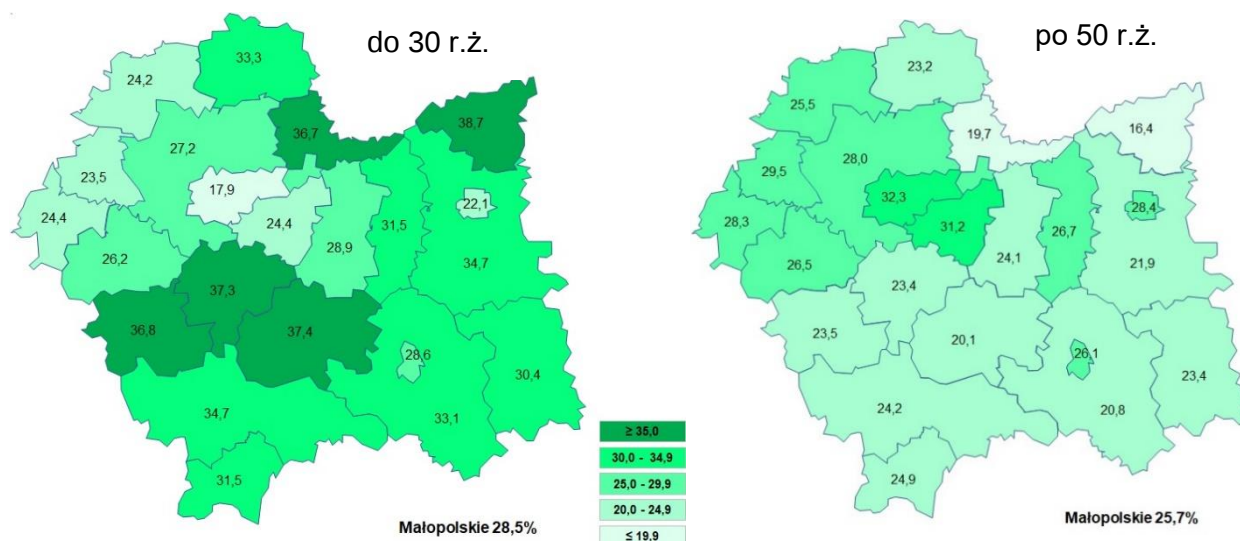
Na koniec 2018 roku najwyższy udział osób bezrobotnych do 30 roku życia odnotowano w powiatach: dąbrowskim, limanowskim, myślenickim, suskim i proszowickim (powyżej 35%). Najmniej osób młodych w stosunku do zbiorowości bezrobotnych było w największych miastach województwa – Krakowie (17,9%) i Tarnowie (22,1%) oraz w powiatach zachodniej części województwa.

Ogólnie rzecz biorąc, w okresach dobrej sytuacji na rynku pracy osoby młode łatwiej podejmują pracę i opuszczają rejestry bezrobotnych. Niemniej i tak niepokoić może, że ponad 1/3 młodych bezrobotnych (33,8%) posiadała status osoby długotrwale bezrobotnej, czyli takiej, która pozostaje w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat.

⁴⁸ Dane na koniec IV kwartału 2018 r. z zał. 1 do sprawozdania MRPiPS-01.

⁴⁹ W sprawozdawczości dotyczącej bezrobocia grupa osób do 30 roku życia jest wykazywana od stycznia 2015 roku.

Mapa 3. Bezrobotni według kategorii wiekowych wśród bezrobotnych w małopolskich powiatach, koniec 2018 roku



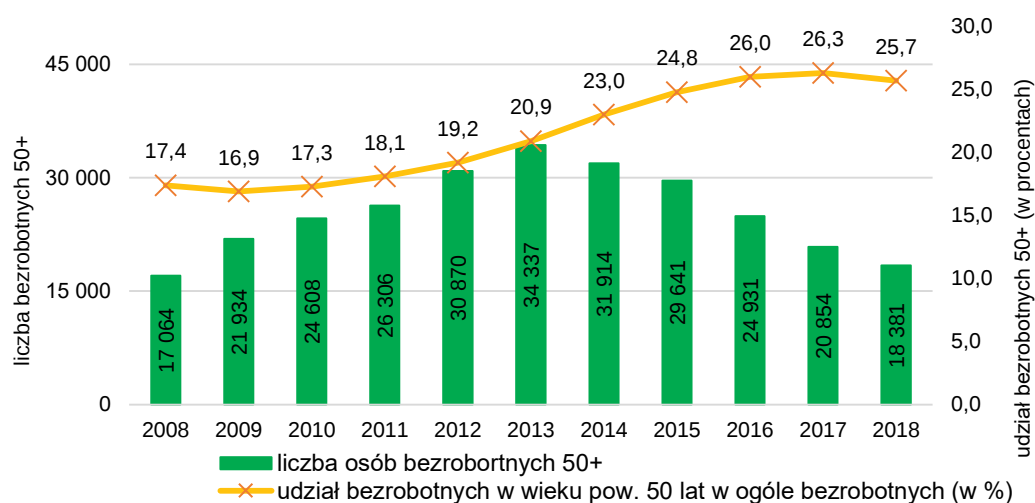
Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPIPS-01

25,7%

bezrobotni
po 50 r.ż.

Pod koniec roku 2018 w województwie zarejestrowanych było 18,4 tys. osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, o 2,5 tys. (11,9%) mniej niż na koniec 2017 roku. Udział tej grupy wśród wszystkich bezrobotnych w województwie wyniósł 25,7%. Podobnie jak w ostatnim roku, uległ on niewielkim zmianom (spadł o 0,6 pkt. proc. względem grudnia 2017). W poprzednich latach widać było zdecydowaną tendencję rosnącą – od grudnia roku 2009 do grudnia 2017 roku zwiększył się o 9,4 pkt. proc.

Wykres 26. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat w województwie małopolskim, lata 2008-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPIPS-01

Najwyższy udział osób powyżej 50 roku życia w ogóle bezrobotnych na koniec roku odnotowano w Krakowie i powiecie wielickim (powyżej 30%), najniższy – w powiecie dąbrowskim i proszowickim (poniżej 20%).

Bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia zdecydowanie dłużej niż osoby młode pozostają w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Na koniec 2018 roku dla co drugiego bezrobotnego w tej grupie czas poszukiwania pracy przekroczył rok, a prawie 2/3 osób z tej grupy (63,5%) posiadało status osoby długotrwale bezrobotnej.

Bezrobotni z niepełnosprawnościami

6,2%

bezrobotni z
niepełnosprawno-
ściami

Osoby z niepełnosprawnościami to jedna z najbardziej wykluczonych grup na rynku pracy i, pomimo poprawy sytuacji gospodarczej, ich pozycja nadal jest trudniejsza niż osób w pełni sprawnych. Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych zmniejsza się wraz ze spadkiem ogólnego poziomu bezrobocia w regionie, ale udział tej grupy w ogóle bezrobotnych pozostaje na zbliżonym poziomie – 6,2% na koniec roku 2018.

Wyraźna jest różnica pomiędzy płciami – odsetek niepełnosprawnych mężczyzn wśród bezrobotnych wynosi 7,9%, a wśród kobiet 4,9%. Większość spośród 4,4 tys. bezrobotnych z niepełnosprawnościami w Małopolsce to osoby po 50 roku życia (53,4% wobec 25,7% w całej populacji bezrobotnych). Wśród niepełnosprawnych bezrobotnych osoby młode, mające mniej niż 30 lat, stanowią 11,5% (wobec 28,5% w ogóle bezrobotnych). Aż 29% osób z tej grupy pozostaje bez pracy dłużej niż 2 lata, a kolejne 16% od roku do 2 lat. Doświadczenia zawodowego nie posiada 13,2%, (37,6% wśród wszystkich bezrobotnych), a 22,4% to osoby bez kwalifikacji (w całej zbiorowości bezrobotnych kwalifikacji nie ma prawie 38%).

Prawie 2/3 spośród bezrobotnych (64,8%) posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, nieco ponad jedna trzecia (34,0%) o stopniu umiarkowanym, a tylko 1,2% o znacznym.

Bierni zawodowo

Osoby bierne zawodowo nie pracują zarobkowo i tym różnią się od bezrobotnych, że nie szukają pracy. Bierność wynika z takich powodów jak:

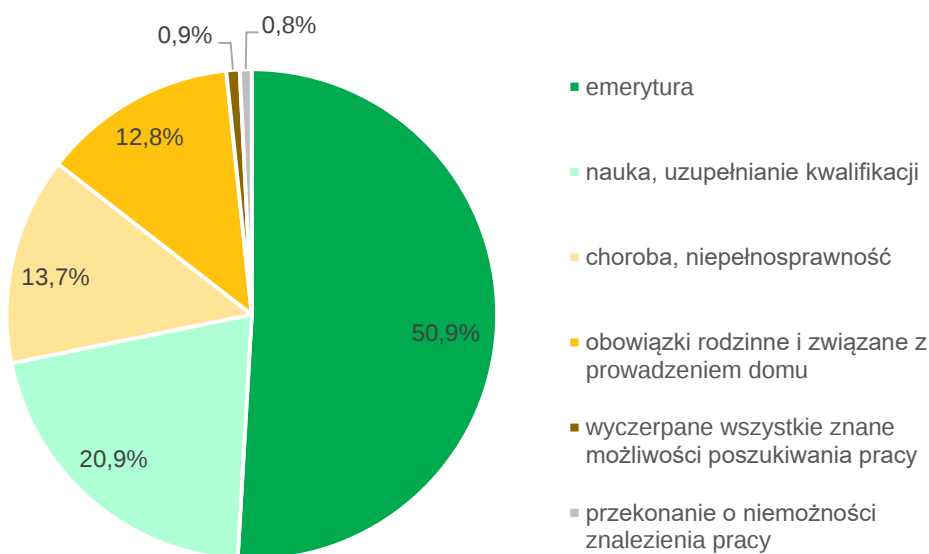
- emerytura,
- nauka i uzupełnianie kwalifikacji,
- obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu,
- wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy,
- przekonanie o niemożności znalezienia pracy,
- choroba, niepełnosprawność.

50,9%

bierni emeryci

W 2017 roku⁵⁰ dwie najliczniejsze grupy biernych Małopolan stanowili emeryci oraz pobierający edukację – razem 71,8%. Uogólniając można więc powiedzieć, że z jednej strony były to osoby, które wyszły z rynku pracy (po osiągnięciu odpowiedniego wieku), a z drugiej takie, które jeszcze na niego nie weszły. Po około 13% stanowili bierni ze względu na chorobę i niepełnosprawność oraz obowiązki rodzinne. W przypadku niespełna 2% bierność wiązała się z niemożnością znalezienia pracy.

Wykres 27. Bierni zawodowo w Małopolsce w 2017 roku w podziale na przyczyny bierności



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

3%

więcej biernych
w Małopolsce

W IV kwartale 2018 roku odnotowano w Małopolsce 1 194 tys. biernych zawodowo, o 3% więcej niż w tym samym okresie 2017 roku. Był to zatem trzeci rok z rzędu, kiedy liczba biernych w województwie rosła (we wcześniejszych latach o 2 i 4%). W skali całego kraju liczba biernych w ostatnim roku nieznacznie spadła – o 0,4%.

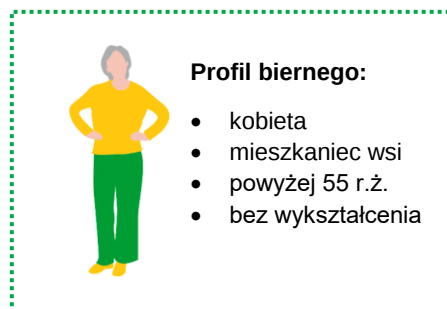
⁵⁰ W momencie przygotowywania raportu dane za 2018 rok nie były jeszcze dostępne

Wykres 28. Bierni zawodowo w Małopolsce w podziale na płeć w tys., IV kwartał 2009-2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Podobnie jak w poprzednich latach, problem bierności dotyczył w dużo większym stopniu kobiet. W IV kwartale 2018 roku stanowiły one 61,6% biernych zawodowo Małopolan (o 0,6 pkt. proc. więcej niż rok wcześniej). Z biernością w większym stopniu musieli mierzyć się mieszkańcy wsi (53%).



Wśród biernych widać było wyraźną dominację osób w wieku 55 lat i więcej, a więc w wieku emerytalnym bądź zbliżających się do emerytury. Ich udział w IV kwartale 2018 wyniósł 61%. Dużą grupę stanowiły także osoby młode w wieku 15-24 lata (19%), które nie poszukują pracy przeważnie ze względu na trwającą edukację. Pozostałe 20% biernych, czyli 244 tys., to osoby pomiędzy 25 a 54 rokiem życia – a więc w wieku największej aktywności zawodowej. Ogółem bierni w wieku produkcyjnym⁵¹ stanowili 41% wszystkich biernych w województwie.

Biorąc pod uwagę wykształcenie widać, że wśród biernych znalazło się wiele osób, które posiadają kwalifikacje poszukiwane na rynku pracy. 10,1%, a więc 121 tys. biernych Małopolan, może pochwalić się dyplomem uczelni. 20,4% skończyło technika lub szkoły policealne, a 25,8% zasadnicze szkoły zawodowe. Co prawda 31,8% posiadało wykształcenie co najwyżej gimnazjalne – można jednak zakładać,

⁵¹ Mężczyźni w wieku 18-64 lata, kobiety w wieku 18-59 lat

że spora część tej grupy była jeszcze w trakcie edukacji i ostatecznie podniesie swoje kwalifikacje.

Z badania biernych w województwie podkarpackim przeprowadzonego w 2018 rok wynika, że:

- wielu biernych zawodowo nie jest świadomych posiadanego wykształcenia. Wśród biernych z wykształceniem zasadniczym zawodowym niemal połowa (49,2%) twierdziła, że nie ma wykształcenia, wśród biernych z wykształceniem technikalnym – 40%. Co ciekawe, aż 16% biernych po studiach deklarowało, że nie ma wykształcenia,
- średni dochód na osobę w rodzinach biernych zawodowo wyniósł 1 138 zł, przy czym największą grupę (28,6%) stanowiły rodziny, w których dochód na jednego członka mieścił się w przedziale od 501 do 750 zł, 6,8% rodziny o najniższym dochodzie – do 500 zł, a 3,4% rodziny o najwyższym dochodzie – przekraczającym 3 tys. zł,
- im wyższy dochód na osobę w gospodarstwie domowym, tym rzadziej pojawiały się stwierdzenia, że stan bierności zawodowej stanowi dla respondenta kwestię problematyczną. Zwraca uwagę, że największy dyskomfort miały jednak nie osoby z grupy o najniższym dochodzie na osobę, ale z kolejnej kategorii (501-750 zł w przeliczeniu na osobę). W grupie o najlepszej sytuacji (powyżej 3000 zł w przeliczeniu na osobę) odsetek osób, które nie widzą problemu w swojej bierności zawodowej wynosi blisko 60%,
- 38,7% biernych brało pod uwagę podjęcie pracy, 20,3% nie rozważało takiej opcji, 41% wahało się w tej kwestii. Największą gotowość wykazywały osoby opiekujące się osobą zależną (dzieckiem, osobą starszą, osobą chorą) – niemal połowa 48,5% deklarowało chęć podjęcia pracy. Najmniejszą osoby, które pozostawały poza rynkiem pracy z własnego wyboru (tylko 24% brało pod uwagę podjęcie pracy),
- 60,7% biernych twierdziło, że poradziłoby sobie z pracą. Przy czym im wyższy wiek, tym mniej osób przekonanych, że tak by było. W kategorii wiekowej 18-24 lata odsetek wyniósł 71,3%, natomiast w kategorii 50-65 lata – 59,5%,
- do podjęcia pracy skłoniłyby biernych przede wszystkim czynniki ekonomiczne (49,1%). Możliwość samorealizacji byłaby ważna dla 26,3% badanych. Jedynie 13,7% podjęłoby pracę żeby zmienić swoją sytuację życiową,
- bierni chcieliby pracować na podstawie umowy o pracę (79,4%), najlepiej na pełny etat (47,5%). Jednak znaczący odsetek respondentów (33,5%) wskazał też na wymiar 3/4 etatu, a co ósmy (12,1%) – na 0,5 etatu

Można przypuszczać, że w Małopolsce sytuacja wygląda podobnie.

Źródło: „Bierni zawodowo na Podkarpaciu. Charakterystyka i możliwości aktywizacji”, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2019, dostępny: <http://wuprzeszow.praca.gov.pl/-/9114113-bierni-zawodowo-na-podkarpaciu-charakterystyka-i-mozliwosci-aktywizacji-luty-2019-r->

Sytuacja kobiet

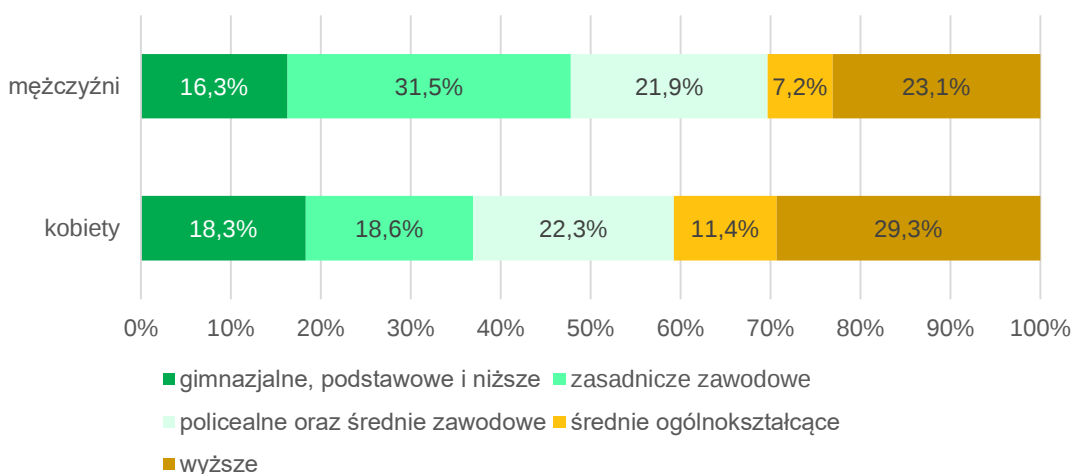
Płeć ciągle pozostaje jednym z głównych czynników różnicujących sytuację na rynku pracy. Niestety większość danych pokazuje, że, w porównaniu z mężczyznami, pozycja zawodowa kobiet przedstawia się niekorzystnie. Mimo, że są lepiej wykształcone, to wykazują mniejszą aktywność zawodową, mają wyższy udział w bezrobociu i bierności, a także osiągają niższe zarobki.

W 2017 roku już 29,3% Małopolanek posiadało dyplom uczelni tj.:

- o 6,2 pkt. proc. więcej niż mężczyzn w województwie,
- o 2,5 pkt. proc. więcej niż średnio kobiet w Polsce,
- o 8,8 pkt. proc. więcej niż Małopolanek w 2008 roku.

W porównaniu do mężczyzn, kobiety w województwie zdecydowanie rzadziej legitymowały się za to wykształceniem zasadniczym zawodowym (różnica wyniosła 12,9 pkt. proc.).

Wykres 29. Wykształcenie ludności w Małopolsce w 2017 roku w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Jak wynika z badań, kobiety rzadko ukierunkowują się na zdobycie pozycji zawodowej. 67% Polek mówi, że rodzina i znajomi są zawsze ważniejsi niż kariera. Udane relacje, znacznie bardziej niż sukces zawodowy czy samorozwój, są źródłem poczucia spełnienia⁵².

W IV kwartale 2018 roku wskaźnik aktywności zawodowej dla kobiet wyniósł zaledwie 46,7% i był aż o 17,2 pkt. proc. niższy niż dla mężczyzn. Ogólnie rzecz

46,7%

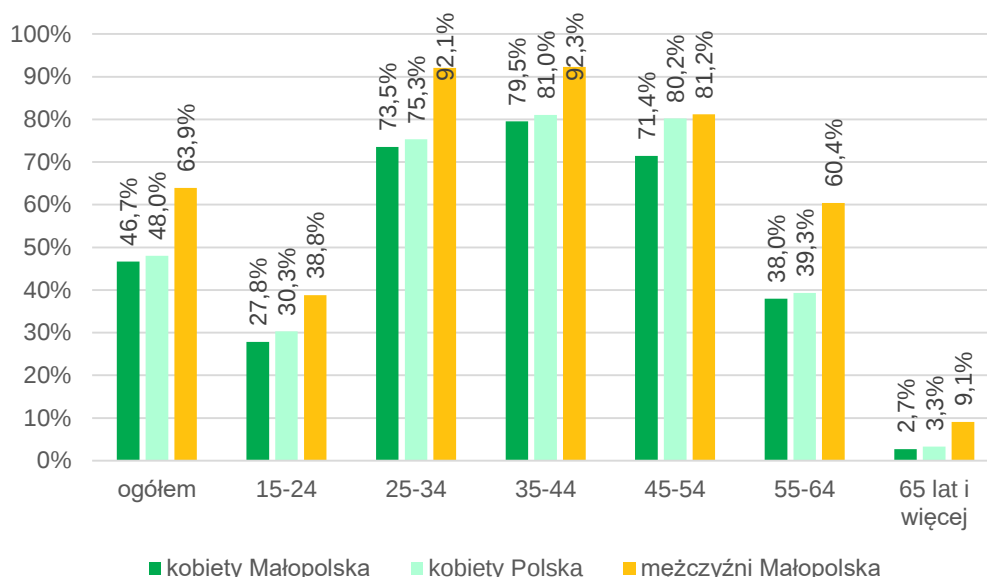
współczynnik
aktywności
Małopolanek

biorąc w każdej grupie wiekowej mężczyźni przejawiali większą aktywność zawodową. Najbardziej znaczącą różnicę odnotowano wśród osób w wieku 55-64 lata – 22,4 pkt. proc., co częściowo wiąże się z niższym wiekiem emerytalnym kobiet. Duża różnica wystąpiła także wśród osób w wieku 25-34 lata. Podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 92,1%, dla kobiet jedynie 73,5% (tj. o 18,6 pkt. proc. mniej), co z kolei wynika, z faktu, że w tym wieku kobiety najczęściej decydują się na posiadanie dzieci i w związku z obowiązkami opiekuńczymi pozostają poza rynkiem

⁵² Por. „Bokserki, domowe królowe, ogarniaczki i dziarskie dziewczuchy. To my”, Wysokie Obcasy 27.10.2018

pracy. Poza tym warto zwrócić uwagę na sytuację Małopolanek w wieku 45-54 lata. Współczynnik aktywności w tej grupie nie tylko był znacząco mniejszy niż mężczyzn, ale także niż kobiet średnio w Polsce.

Wykres 30. Wskaźnik aktywności zawodowej w podziale na płeć i wiek w IV kwartale 2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Kobiety stanowiły 57,6% bezrobotnych będących w rejestrach urzędów pracy pod koniec 2018 roku. Odsetek ten rośnie od roku 2012, kiedy wynosił 52,2%. Tylko w ciągu roku, od grudnia 2017, udział kobiet wśród bezrobotnych zwiększył się o 1,3 pkt. proc. W okresach dobrej sytuacji na rynku pracy mężczyźni znajdują zatrudnienie i opuszczają rejestry bezrobotnych szybciej niż kobiety.

Małopolskie powiaty różnią się pod względem skali bezrobocia kobiet. Największym udziałem kobiet wśród zarejestrowanych bezrobotnych, wynoszącym 67,7%, charakteryzuje się powiat nowosądecki. Mężczyźni stanowią większość bezrobotnych jedynie w trzech powiatach – tatrzańskim (56,8%), proszowskim (53,4%) i nowotarskim (50,9%).

Trzeba przy tym zauważyć, że bezrobocie kobiet ściśle związane jest z opieką nad dziećmi. Niemal 90% bezrobotnych Małopolanek deklaruje sprawowanie opieki nad co najmniej jednym dzieckiem do lat 6 (osoby te są zaliczane do bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy). Udział tej grupy w populacji bezrobotnych systematycznie rośnie. W grudniu 2018 r. wynosił 21,5%, podczas gdy rok wcześniej 19,9%, a dwa lata wcześniej 17,2%. Pod koniec 2018 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było także 12,3 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po

90%

bezrobotnych
kobiet opiekuje
się małym
dzieckiem

urodzeniu dziecka (30,0% bezrobotnych kobiet). Odsetek ten rośnie z roku na rok, w końcu grudnia 2017 wynosił 29,2% i 26,0% pod koniec 2016 roku⁵³.

Jak wynika z badania firmy doradztwa personalnego Hays, kobiety często spotykają się z niechęcią firm wobec zatrudnienia osób wychowujących dzieci. Respondentki podkreślają także trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pogodzeniem pracy z życiem prywatnym⁵⁴.

Badania przeprowadzone w Hiszpanii i opublikowane w serwisie Social Observatory Fundacji "la Caixa" pokazały, że generalnie kobiety mają o 30% mniejsze szanse na rozmowę kwalifikacyjną niż mężczyźni o takim samym wykształceniu i doświadczeniu. Przy czym bezdzietne kobiety miały o 23,5% mniejsze szanse na rozmowę kwalifikacyjną niż bezdzietni mężczyźni. W przypadku kobiet posiadających dzieci szanse te były o 35,9% niższe niż w przypadku ojców⁵⁵.

W takiej sytuacji jednym z rozwiązań dla wielu kobiet staje się założenie własnej firmy. Przedsiębiorczość kobiet w Polsce jest na jednym z wyższych miejsc w Unii Europejskiej (dziewiąta pozycja). Udział przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety w całkowitej ich liczbie wynosi 33,4% wobec 31% w UE, co oznacza, że co trzecia firma w Polsce została założona i jest prowadzona przez kobietę. Na wysoką aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości oddziałują zarówno czynniki „wypychające” (poczucie współodpowiedzialności za byt ekonomiczny rodziny), jak również „przyciągające” (odnoszące się szczególnie do młodych, dobrze wykształconych kobiet, związane z poszukiwaniem w biznesie wysokich dochodów i samorealizacji)⁵⁶.

Biorąc pod uwagę dane dotyczące wynagrodzeń okazuje się, że Polska ma jeden z najniższych wskaźników luki płacowej w UE; kobiety w Polsce zarabiają o 7,2% mniej niż mężczyźni, podczas gdy średnia unijna to 16,2%. Niemniej, jak wskazuje dr Iga Magda, obraz bliższy rzeczywistości pokazuje luka skorygowana. Gdy porówna się kobiety i mężczyzn w podobnym wieku, o podobnym wykształceniu, stażu pracy, pracujących w tych samych branżach, w podobnej wielkości firmach i na podobnych stanowiskach, luka podnosi się do 15, 20, a czasem nawet do 25%⁵⁷.

⁵³ Informacje bezrobociu rejestrowanym wśród kobiet na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS-01

⁵⁴ Por. „Kobiety na rynku pracy- ambicje i wyzwania”, Hays, 2017

⁵⁵ Por. „Kobiety o 30 proc. rzadziej są zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne”, Nauka w Polsce, dostęp: <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33379%2Ckobiety-o-30-proc-rzadziej-sa-zapraszane-na-rozmowy-kwalifikacyjne.html>, [12.04.2019]

⁵⁶ Dane z analiz Fundacji Teraz Polska, Dostęp online: <http://www.terazpolska.pl/pl/a/Przedsiębiorczosc-tez-jest-kobieta>, 2014

⁵⁷ Por. „Mała luka płacowa, ministerstwo się cieszy. Sprawdzamy, o ile mniej zarabiają kobiety”, tvn24bis, dostęp: <https://tvn24bis.pl/z-kraju.74/gender-pay-gap-w-polsce-fakty-i-mity-o-luce-placowej.904541.html>, [12.04.2019]

Zarobki nie pozwalają na niezależność

Zarobki, które osiągają kobiety, nie zapewniają poczucia bezpieczeństwa. Prawie 60% Polek nie poradziłoby sobie z utrzymaniem rodziny w razie utraty pensji partnera. Zdecydowana większość pań ankietowanych przez organizację "Kobieta i pieniądze" stwierdziła, że do sprostania kosztom utrzymania potrzebuje zarobków wyższych o 1-2 tys. zł od obecnych.

5 segmentów współczesnych Polek:

ogarniaczki rzeczywistości – to najbardziej liczny segment kobiet, do którego należy 21% Polek. Ich domeną jest ogarnianie wszystkiego wokół. Chcą się realizować w każdej dziedzinie życia. Ogarniaczki mają konserwatywne poglądy obyczajowe, ale odchodzą częściowo od tradycyjnego modelu rodziny – cenią niezależność finansową kobiety.

bokserki losu – z losem boksuje się 20 proc. kobiet w Polsce. Mają dużą potrzebę bezpieczeństwa. Sensem ich życia są dzieci i wnuki. Poświęcają się dla rodziny. Biorą na siebie wiele zadań, w konsekwencji bywają zmęczone natłokiem obowiązków. Bokserki to grupa kobiet, która jest najbardziej niezadowolona z pracy. Prywatnie i zawodowo - czują się niedoceniane. Wierzą, że kobieta spełnia się przede wszystkim w macierzyństwie i małżeństwie, choć cenią niezależność finansową i zachowanie niezależności w związku.

dziarskie dziewczuchy – tu przynależy 18% kobiet, które w siebie inwestują i mają czas, aby realizować swoje pasje i zainteresowania. Jednym z obszarów samorealizacji jest dla nich praca zawodowa - jest soczewką skupiającą większość wartości, z którymi się utożsamiają: niezależności i szacunku. Dla Dziewuch rodzina również jest bardzo ważna, choć akceptują także inny niż tradycyjny model.

domowe królowe – 18 proc. kobiet, które realizują się przede wszystkim w życiu rodzinnym, a dzieci są dla nich absolutnym priorytetem, choć nie mają w sobie nic z męczennic. Domowy mikroświat jest dla nich miejscem, gdzie czują się bezpiecznie. Tu realizują swoją niezależność. Pracę podejmują tylko wtedy, kiedy nie zagraża ich rodzinnemu szczęściu. Tradycyjny model rodziny jest dla nich naturalny – mężczyzna ma zarabiać na dom, kobieta dbać o ciepło domowego ogniska.

e-księżniczki – stosunkowo najmłodszy segment kobiet, do którego przynależy 17 proc. kobiet w Polsce. Są zadowolone z siebie i swojego życia. Aktywne zarówno zawodowo, jak i towarzysko, także w social mediach. Ważne jest dla nich posiadanie partnera, formalizacja związku oraz posiadanie dzieci.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://kobieta.onet.pl/kobiety-w-polsce-2018-badanie-segmentacyjne-przeprowadzone-w-partnerstwie-ringier/3m7jrnx>

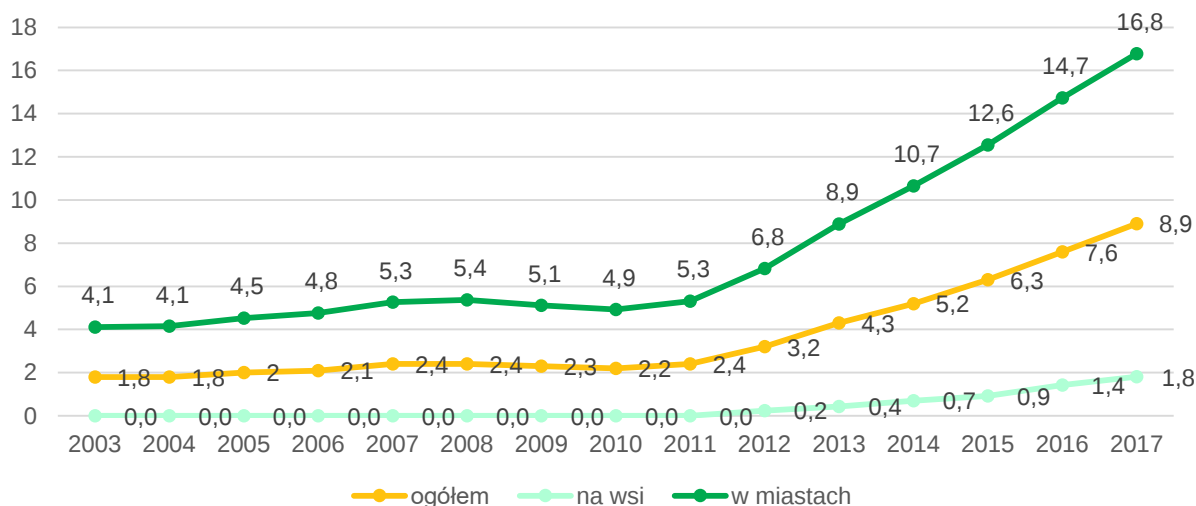
Usługi opiekuńcze

Do poprawy sytuacji kobiet i aktywizacji dużej grupy biernych na pewno przyczyniłoby się zwiększenie dostępności placówek opiekuńczych oraz podniesienie jakości świadczonych przez nie usług.

Profesjonalna opieka nad osobami zależnymi: dziećmi, chorymi, niepełnosprawnymi lub osobami starszymi, przynosi korzyści dla każdej ze stron. Opiekunom pozwala na podjęcie pracy i samorealizację nie tylko w sferze domowej. Podopiecznym gwarantuje rozwój w grupie rówieśniczej. Stanowi także ważną część rynku pracy, niestety w obecnych realiach nieformalnego – zarówno opiekunowie najmłodszych, jak i najstarszych bardzo często pracują bez umowy, czyli w szarej strefie.

Instytucjonalna opieka nad najmłodszymi dziećmi do lat 3 zapewniana jest w żłobkach, klubach dziecięcych, przez dziennego opiekuna oraz przez nianię. Usługi te są wciąż trudno dostępne dla mieszkańców z uwagi na ograniczoną liczbę, ale także ze względu na ich koncentrację w większych miastach. Na obszarach miejskich w 2017 r. opieką objęto 16,8% dzieci, natomiast na wsi niespełna 2%.

Wykres 31. Odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych (%) w woj. małopolskim w podziale na tereny miejskie i wiejskie w okresie 2003-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W siedmiu powiatach odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych kształtował się w 2017 r. na poziomie powyżej 5%: w Krakowie (23,3%), Tarnowie (18,6%), Nowym Sączu (10,9%) i powiecie olkuskim (9,3%). Pozostałe powiaty osiągają wskaźnik w przedziale od 1,1% do 6,6%. Najniższy procent dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych odnotowano w powiecie nowosądeckim (1,1), tatrzańskim (1,3%), tarnowskim (1,6), brzeskim (2,1) i suskim (2,2).

Co ważne, miejsc w oddziałach oraz placówkach opiekuńczych dla dzieci stale przybywa. W latach 2012-2017 liczba żłobków na terenie województwa wzrosła ponad 4-krotnie, z 61 żłobków w roku 2012 do 265 w 2017 r. Oddziały żłobkowe cieszą się zdecydowanie mniejszą popularnością – w roku 2017 w Małopolsce zarejestrowane były tylko dwie tego typu placówki.

Niemniej potrzeby w tym zakresie są znacznie większe. Sytuację 142 małopolskich gmin (78%) ze względu na zapewnienie

instytucjonalnej opieki nad dziećmi do lat 3 można określić jako umiarkowanie złą, złą lub bardzo złą. W 2015 takie gminy stanowiły 89% ogółu⁵⁸.

Działania upowszechniające opiekę nad najmłodszymi w Małopolsce

W latach 2014-2020 Małopolska dysponuje kwotą 29 mln euro środków europejskich na realizację projektów, których celem jest wsparcie rodziców dzieci do lat 3 w powrocie na rynek pracy.

Do końca 2018 roku przyjęto do realizacji 64 projekty na kwotę 90,4 mln zł. Dotychczas powstało 1,4 tys. miejsc opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych oraz u dziennego opiekuna z 2,3 tys. zaplanowanych przez beneficjentów, z którymi dotychczas podpisano umowy. Ponad 40% miejsc powstało w gminach, których sytuacja w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 została określona jako bardzo zła, umiarkowanie zła lub zła. Ponadto 210 osobom przyznano wsparcie w postaci dofinansowania kosztów zatrudnienia niani.

W przypadku opieki nad dziećmi w wieku od 3 do 5 lat sytuacja wygląda znacznie lepiej. Duże nakłady finansowe m.in. ze środków Unii Europejskiej przyczyniły się do upowszechnienia edukacji przedszkolnej⁵⁹. W 2007 roku, kiedy rozpoczynał się Program Operacyjny Kapitał Ludzki, na 1 tys. dzieci w wieku 3-5 lat przypadało w Małopolsce 458 dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego, o 15 mniej niż średnio w kraju. W 2017 roku wskaźnik niemal się podwoił – wyniósł 859 i przewyższył średnią dla Polski o 12.

Działania upowszechniające wychowanie przedszkolne w Małopolsce

Z funduszy Unii Europejskiej zaplanowanych na lata 2014-2020 dofinansowano ponad 2,5 tys. miejsc wychowania przedszkolnego, a także dodatkowe zajęcia dla 3,2 tys. przedszkolaków.

Do 2020 wsparciem z UE zostanie objętych w sumie 10 410 miejsc przedszkolnych.

Zdecydowanie najwięcej miejsc dla przedszkolaków funkcjonuje w dużych miastach. Po pierwsze dlatego, że mieszka tam najwięcej dzieci. Pod drugie dlatego, że część rodziców dojeżdżających do pracy z okolicznych miejscowości wybiera placówki przedszkolne zlokalizowane blisko miejsca pracy, a nie miejsca zamieszkania. Dlatego też w Nowym Sączu, Krakowie i Tarnowie liczba dzieci objętych

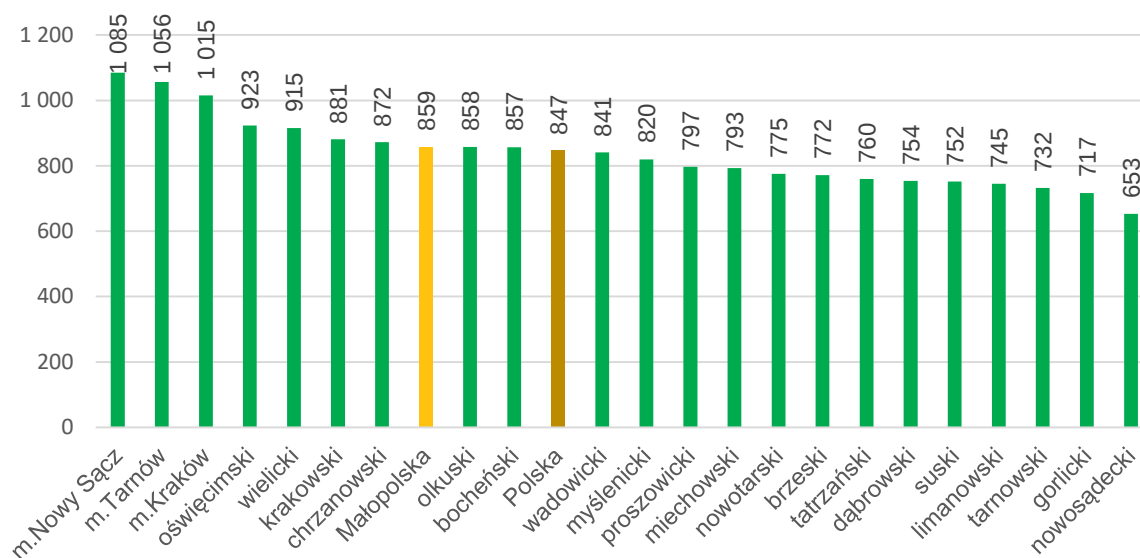
⁵⁸ Por. „Diagnoza dotycząca zapotrzebowania na tworzenie i utrzymanie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w województwie małopolskim”, Kraków, 2019, dostęp: https://www.rpo.malopolska.pl/download/RPMP080500-IP02-12-00519/12_Diagnoza.pdf [15.04.2019]

⁵⁹ Wychowanie przedszkolne obejmuje: przedszkola (łącznie ze specjalnymi), zespoły wychowania przedszkolnego, punkty przedszkolne, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych.

wychowaniem przedszkolnym w przeliczeniu na 1 tys. dzieci w wieku 3-5 lat przekracza 1 tys.

Wychowanie przedszkolne najmniej jest upowszechnione we wschodniej części województwa. W powiatach nowosądeckim, gorlickim i tarnowskim wskaźnik był w 2017 roku o 100, a nawet o 200 mniejszy niż średnio w województwie.

Wykres 32. Dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego na 1 tys. dzieci w wieku 3-5 lat



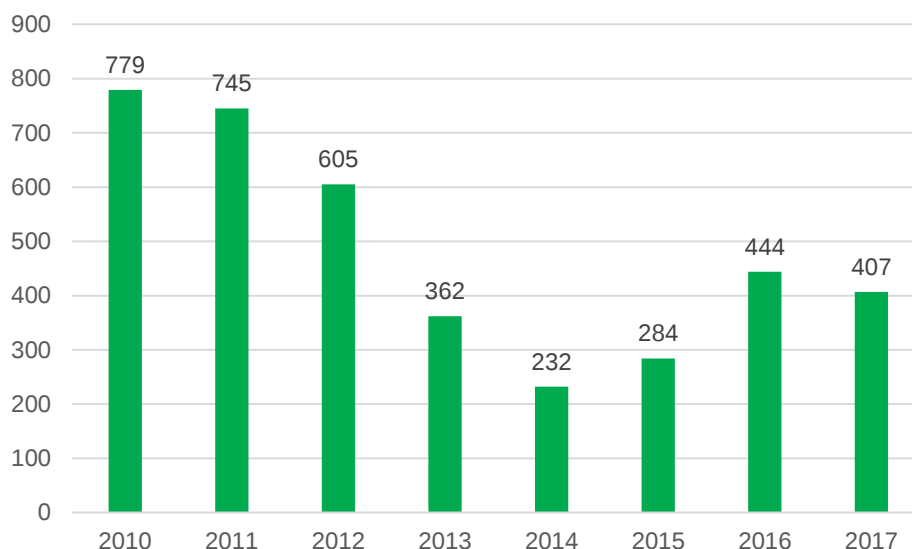
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W Małopolsce brakuje miejsc w placówkach, które świadczą usługi dla osób wymagających specjalistycznej opieki z powodu wieku, choroby lub niepełnosprawności.

Z jednej strony w województwie przybywa domów pomocy (w 2012 było ich 7 w 2017 – 19) oraz placówek zapewniających opiekę całodobową (od 30 w 2012 do 45 w 2017) w związku z czym systematycznie rośnie liczba osób korzystających z usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych (od 5767 osób w 2012 roku do 7464 osób w 2017 roku)⁶⁰. Z drugiej strony kolejka oczekujących jest ciągle bardzo długa. Dla przykładu w Domach Pomocy Społecznej w 2017 brakło ponad 400 miejsc dla potrzebujących.

⁶⁰ Osoby korzystające z usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych- Liczba osób korzystających z usług opiekuńczych (w tym specjalistycznych usług opiekuńczych)- na podstawie Sprawozdanie OZPS

Wykres 33. Osoby oczekujące na miejsce w Domu Pomocy Społecznej w Małopolsce w latach 2010-2017



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

W obliczu prognoz demograficznych, które jednoznacznie wskazują, że grupa osób starszych będzie się powiększać, konieczne staje się wprowadzenie systemowego rozwiązania zapewniającego im profesjonalną opiekę. Będzie to kluczowe dla utrzymania jakości życia osób starszych, ale przede wszystkim dla rynku pracy, w celu utrzymania w zatrudnieniu osób, które bez wsparcia instytucjonalnego dla swoich bliskich będą wcześniej się dezaktywizować.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie przygotował model Małopolskich Obligacji Społecznych. Zaproponowane rozwiązanie przewiduje wykorzystanie systemu bonowego, który pozwala na stworzenie transparentnego i legalnego przepływu płatności za usługi opiekuńcze. Z jednej strony niweluje szarą strefę w tym obszarze i tworzy nowe miejsca pracy dla opiekunów, a równocześnie umożliwia optymalizację kosztów realizacji zadania własnego po stronie gmin (por. podrozdział Społeczny wymiar zysku w biznesie).

Kształcenie

Dynamika postępu technologicznego wymaga otwartości pracowników na ciągłe doskonalenie. Przy tym niezwykle ważna jest umiejętność przekładania wiedzy teoretycznej na praktykę. Wzmocnienie roli doradztwa całonocowego oraz uproszczenie systemu potwierdzania kwalifikacji pomogłoby dopasować kompetencje mieszkańców do potrzeb rynku pracy.

Kapitał ludzki w Polsce

30

miejsce Polski w
rankingu rozwoju
kapitału
ludzkiego

Biorąc pod uwagę wskaźnik rozwoju kapitału ludzkiego, sytuacja ogółem w kraju przedstawia się dobrze. Bazując na danych z zakresu edukacji (m.in. liczba lat obowiązkowej edukacji, wyniki testów PISA i in.) oraz zdrowia (śmiertelność dzieci do 5 r.ż., prawdopodobieństwo osiągnięcia 60 r.ż. przez obecnych 15 latków) Bank Światowy zaliczył Polskę do krajów wysoko rozwiniętych. Polska zajęła 30 miejsce na 157 sklasyfikowanych państw, ustępując niewiele takim krajom jak: Stany Zjednoczone, Francja, Belgia czy Szwajcaria⁶¹.

Podobne wnioski wynikają z analiz OECD. Dzieci i młodzież z Polski, w porównaniu do rówieśników z krajów sąsiedzkich i skandynawskich, posiadają wysoko rozwinięte umiejętności i dość powszechnie kształcą się na studiach wyższych. Badania jednoznacznie pokazują, że problem pojawia się po zakończeniu edukacji formalnej, gdy umiejętności mają być wykorzystywane w praktyce i rozwijane tak, aby korespondować ze zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy.

⁶¹ Por. The Changing Nature of Work. World Development Report 2019, dostęp: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019> [27.03.2019]

Wykres 34. Poziom rozwoju i wykorzystania umiejętności młodych i dorosłych Polaków na tle wybranych krajów europejskich

	Polska	Austria	Czechy	Dania	Finlandia	Francja	Niemcy	Holandia	Słowacja	Słowenia	Szwecja
Na jakim poziomie rozwoju są umiejętności młodzieży?											
Czy umiejętności młodych się poprawiają?											
Czy rozwój umiejętności młodych jest powszechny?											
Ilu "młodych dorosłych" podejmuje studia?											
Jakie umiejętności mają studenci?											
Na ile włączająca jest edukacja wyższa?											
Jak silnie rozwinięte są podstawowe umiejętności dorosłych?											
Czy dorośli mają szeroki wachlarz umiejętności?											
Czy funkcjonuje silna kultura kształcenia dorosłych?											
Czy rozwój umiejętności jest powszechny?											

Oznaczenia kolorów: ■ najlepsze 20%, ■ górne 20-40%, ■ ok. średniej, ■ dolne 20-40%, ■ najgorsze 20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie „OECD Warsztaty diagnostyczne dla interesariuszy Zintegrowanej Strategii Umiejętności”, Warszawa 5.02.2019

Szkolnictwo w Małopolsce

W związku z niżem demograficznym maleje liczba uczniów w małopolskich szkołach. Jeszcze w 2014 roku w województwie uczyło się 459,6 tys. osób, w roku 2018 o 11 tys. mniej⁶².

56%

uczniów wybiera
szkoły zawodowe

Wybór szkoły ponadpodstawowej (przed reformą szkoły ponadgimnazjalnej) w dużej mierze ukierunkowuje dalszą karierę zawodową. Na przestrzeni pięciu ostatnich lat preferencje edukacyjne osób młodych zmieniały się nieznacznie – ok. 44% uczniów wybierało naukę w liceach

ogólnokształcących. Oznacza to, że ponad połowa decydowała się kontynuować edukację w szkołach przygotowujących do wykonywania zawodu (tj. ok. 40% w technikum i ok. 16% w szkołach branżowych/zasadniczych zawodowych)⁶³.

⁶² Obliczenia własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej. Dane uwzględniają szkoły dla dorosłych oraz ogólnokształcące szkoły artystyczne.

⁶³ Obliczenia własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej dot. liczby uczniów w klasie pierwszej, którzy świadectwo ukończenia szkoły niższego szczebla otrzymali w poprzednim roku szkolnym.

Osoby, które trafiły do szkół zawodowych, przeważnie nie żałują swojej decyzji. Z perspektywy roku od ukończenia szkoły 63% absolwentów twierdzi, że ponownie wybrałoby naukę w tym samym zawodzie. Wynik ten nie zmienia się na przestrzeni lat.

Absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy

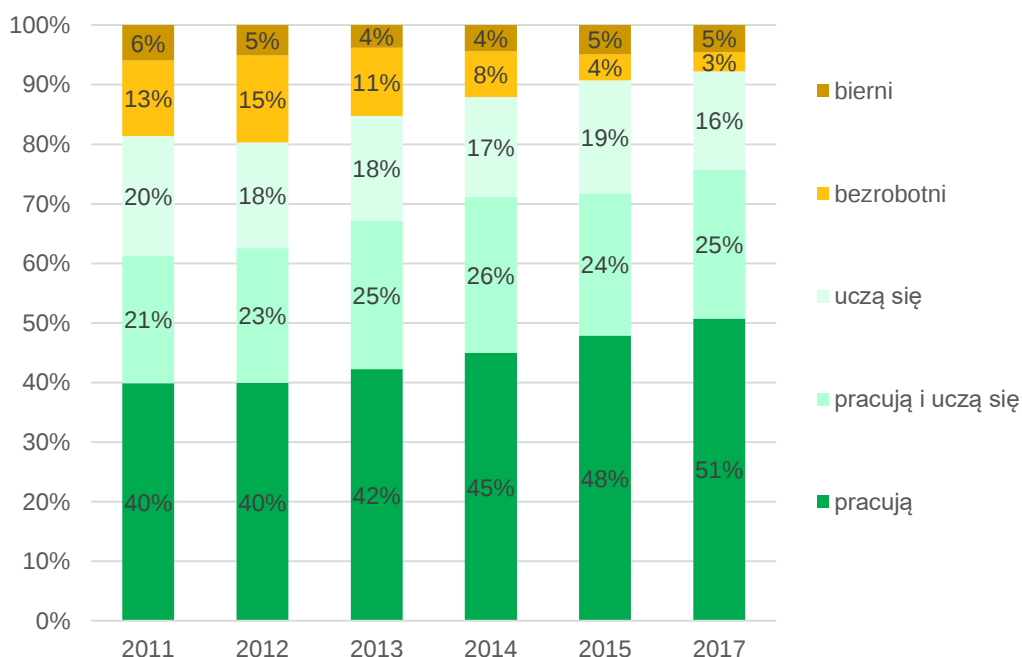
Porównując losy absolwentów szkół zawodowych z poszczególnych roczników widać wyraźnie, że ich sytuacja poprawia się. Absolwenci z roku na rok doświadczali coraz

76%

absolwentów
szkół
zawodowych
pracuje

mniej trudności związanych z wejściem na rynek pracy. Wśród absolwentów z 2017 roku po roku od ukończenia szkoły pracowało lub pracowało i uczyło się 76% osób. Wśród absolwentów z 2011 roku – 61%. Wyraźnie zmniejszyła się grupa bezrobotnych absolwentów, czyli osób, które nie mają pracy mimo, że jej aktywnie poszukują – z 13% do 3%. Na podobnym poziomie utrzymywał się natomiast w kolejnych rocznikach odsetek absolwentów biernych zawodowo, którzy po roku od ukończenia szkoły nie mieli pracy i z różnych powodów jej nie szukali (opieka nad osobą zależną, problemy ze zdrowiem itp.) – tj. ok. 5%.

Wykres 35. Sytuacja absolwentów szkół zawodowych po roku od ukończenia szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników Badania losów absolwentów szkół zawodowych 2018, UMWM, Kraków 2018

Biorąc pod uwagę pracę, jaką wykonywali absolwenci z poszczególnych roczników, warto zauważyć, że:



wzrosły zarobki absolwentów – średnie wynagrodzenie netto wyniosło wśród absolwentów z rocznika 2017 – 2 437 zł, tj. o 356 zł (17%) więcej niż wśród absolwentów z roku 2015. Przy czym było istotnie wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet (o 1 000 zł). Trend ten obrazuje także sytuacja zarobków w konkretnych branżach. Te, które pozwalają zarabiać najlepiej, należą do branż kształcących w zawodach stereotypowo męskich (budowlanych: 3 373 zł, motoryzacyjnych: 3 095 zł). Najniższe zarobki natomiast odnotowano w branżach w których przeważają kobiety (ochrona zdrowia: 1 813 zł, fryzjersko-kosmetyczna: 1 828 zł).



zarobki dają coraz więcej niezależności – osoby, które ukończyły szkołę w 2011 roku tylko w 28% deklarowały, że są całkowicie niezależne finansowo, a aż w 26%, że są na utrzymaniu bliskich. Osoby, które skończyły szkołę 6 lat później już w 41% deklarowały pełną niezależność, a tylko w 12% twierdziły, że są na utrzymaniu bliskich.



nie zmienia się fakt, że tylko jedna trzecia absolwentów pracuje w wyuczonym zawodzie – około 25% absolwentów wykorzystuje część kwalifikacji i umiejętności nabytych w szkole. Natomiast około 40% pracuje w zupełnie innej profesji.

Przygotowanie praktyczne

Absolwentom brakuje praktyki

Mimo pozytywnych sygnałów dotyczących sytuacji absolwentów, cały czas dużą bolączką kształcenia zawodowego pozostaje praktyczna nauka zawodu. Braki zgłaszane przez absolwentów najczęściej dotyczą: niedostatków praktyki zawodowej, zajęć praktycznych, braku powiązań teorii z praktyką, niedostatecznej jakości praktyk zawodowych itp⁶⁴. Pracodawcy zwracają ponad to uwagę na konieczność kształcenia zgodnie z najnowszymi technologiami. W przypadku branży budowlanej chodzi np. o zagadnienia związane z budownictwem pasywnym.

Małopolska, korzystając przede wszystkim z funduszy unijnych, systematycznie dąży do poprawy sytuacji w tym zakresie. W województwie powstała sieć 49 wysokospecjalizowanych Centrów Kompetencji Zawodowych, funkcjonujących przy wsparciu pracodawców z ofertą zarówno dla uczniów, a docelowo również dla osób dorosłych. Poza tym każdego roku pod koniec marca odbywają się targi Festiwal Zawodów. W trakcie targów uczniowie na żywo mogą skonfrontować wiedzę

⁶⁴ Por. Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2018, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2018, dostęp: https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wp-content/uploads/2019/01/Badanie_Losow_Absolwentow2018.pdf [25.03.2019]

teoretyczną na temat danego zawodu z jego praktycznym wymiarem. Wszystkie prezentacje przygotowywane są przez szkoły zawodowe we współpracy z przedsiębiorcami.

Raz do roku organizowany jest także konkurs dla uczniów „Mam zawód. Mam fantazję”, który z jednej strony ma na celu prezentację umiejętności zawodowych przyszłych małopolskich fachowców, a z drugiej promocję i upowszechnianie kształcenia zawodowego. Natomiast w ramach komponentu zawodowego Małopolskiej Chmury Edukacyjnej uczniowie uczestniczą w zajęciach online, naukowych warsztatach weekendowych oraz naukowych warsztatach letnich organizowanych we współpracy z Politechniką Krakowską.

Na poziomie szkolnictwa wyższego również

podejmowane są działania mające na celu poprawę przygotowania praktycznego absolwentów do rynku pracy. Z badania przeprowadzonego przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ oraz Idea Instytut wynika, że współpraca uczelni z pracodawcami staje się standardem. Ponad 90% szkół wyższych deklaruje, że podejmuje jakąś formę współpracy. Większą aktywność w tym względzie wykazują uczelnie niepubliczne, co może wynikać z ich strategii w budowaniu atrakcyjnej oferty dla studentów. Współpraca uczelni z pracodawcami koncentruje się na trzech obszarach:

- organizacja staży i praktyk dla studentów,
- różne formy konsultowania z pracodawcami programu studiów i dostosowywanie go do potrzeb rynku pracy,
- angażowanie pracodawców w proces kształcenia⁶⁵.

Centra Kompetencji Zawodowych (CKZ) specjalizują się w poszczególnych obszarach kształcenia zawodowego. Oferują uczniom m.in.:

- możliwość doskonalenia umiejętności praktycznych w zmodernizowanych oraz nowocześnie wyposażonych pracowniach,
- specjalistyczne kursy podnoszących kompetencje i kwalifikacje np.: ECDL na bazie ACAD z elementami 3D, komputerowe wspomaganie projektowania i realizacji budowy, AutoCad 2D czy pilota drona UAVO,
- zajęcia rozwijające i wyrównawcze z języka niemieckiego i angielskiego zawodowego,
- zajęcia wyrównawcze z przedmiotów zawodowych,
- warsztaty z: instalacji solarnych, pompy ciepła wody PCWU, PCWB, PCCO oraz instalacji fotowoltaicznych,
- staże zawodowe z możliwością wypłaty stypendium stażowego w przedsiębiorstwach,
- zajęcia z doradztwa zawodowego.

W ramach każdego CKZ-tu funkcjonują Rady Programowe, które pełnią rolę doradczą-opiniotwórczą, w zakresie lepszego powiązania oferty kształcenia z rynkiem pracy. Obok przedstawicieli danej placówki, Rady Programowe skupiają również przedsiębiorców działających w danej branży

⁶⁵ Por. „Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego POWER w obszarze szkolnictwa wyższego”, Uniwersytet Jagielloński – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych, Idea Instytut, Warszawa, 2019, dostęp: https://www.ncbr.gov.pl/fileadmin/Ewaluacja/POWER/RK_Analiza_kompetencji_final.pdf, [16.04.2019]

Coraz częściej uczelnie testują także innowacyjne rozwiązania, jak np. studia dualne, które polegają na tym, że kształcenie prowadzą naprzemiennie pracownicy uczelni i przedstawiciele pracodawcy. Część efektów uczenia jest uzyskiwana poprzez wykonywanie przez studenta pracy w firmie. Studia dualne przynoszą więc korzyści wszystkim stronom. Student zdobywa praktyczną wiedzę i doświadczenie, a przedsiębiorca ma realny wpływ na rozwój przyszłego pracownika. Uczelnie i firmy stają się w tym modelu równorzędnymi partnerami⁶⁶.

Przykład kształcenia dualnego w Małopolsce - Specjalizacja The Future of Global Business Services na Uniwersytecie Ekonomicznym

Nowa specjalizacja jest efektem współpracy między Wydziałem Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, a 12 firmami należącymi do Stowarzyszenia ASPIRE: Hitachi Vantara, UPM, Ecolab, Abbvie, Brown Brothers Harriman, State Street Bank, AON, Alexander Mann Solutions, IBM, IG, Amer Sports, Electrolux.

Specjalizacja składa się z siedmiu kursów specjalistycznych, rozłożonych na trzy semestry, a zajęcia prowadzone są w języku angielskim. W każdym semestrze studenci, podzieleni na małe grupy, uczestniczą również w specjalnym module projektowym – pod opieką mentorów z poszczególnych firm pracują nad konkretnym projektem, który pozwala im z jednej strony poznać bardzo praktycznie specyfikę funkcjonowania firmy, a z drugiej dają firmom partnerskim szczegółowe rozwiązania różnorodnych problemów.

Specjalizacja The Future of Global Business Services ma wyznaczać nowy kierunek działań Wydziału GAP – bliska współpraca z pracodawcami, którzy zaangażowani są w proces dydaktyczny, kształcenie studentów także poza murami uniwersytetu oraz bliskie powiązanie treści kształcenia z realiami funkcjonowania gospodarki otwierają przed studentami nowe ścieżki kariery stanowiąc jednocześnie impuls rozwojowy dla pracowników uczelni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie

http://krakow.pl/aktualnosci/219674,32,komunikat,innowacja_w_ksztalceniu_studentow_w_krakowie.html

Zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia studentów jest działaniem wielce pożądanym, niewystarczającym jednak, aby byli oni kompleksowo przygotowani do wejścia na rynek pracy. Jak wynika z analiz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ oraz Idea Instytut potrzebne jest także m.in.:

- przygotowanie syntetycznej informacji na temat potrzeb i deficytów kompetencyjnych oraz stworzenie platformy poświęconej kompetencjom,
- gromadzenie informacji, nie tylko na temat zapotrzebowania na kompetencje, ale i sposobu, w jaki je kształcić,
- dowartościowanie aktywności edukacyjnej (dydaktycznej) pracowników naukowych, jako kryterium oceny ich pracy i pracy uczelni,
- inwestowanie w kompetencje kadr uczelni,

⁶⁶ Por. „Studia dualne – tam, gdzie nauka spotyka biznes”, dostęp: <https://www.gov.pl/web/nauka/>, [16.04.2019]

- lepsze przygotowanie uczelni do realizacji bilansów kompetencyjnych studentów,
- zwiększenie elastyczności projektów mających na celu rozwój kompetencji⁶⁷.

Postęp technologiczny a kompetencje przyszłości

Przełomowe wynalazki techniczne zawsze zmieniały oblicze rynku pracy. Powstawały nowe zawody, a te, które stawały się niepotrzebne – zanikały. Niemniej, po raz pierwszy w historii, technologie są w stanie wyręczyć człowieka w pracy umysłowej.

Do niedawna większość pracowników umysłowych, czy sektora usług, chronił przed automatyzacją monopol człowieka na myślenie. Jednak uczenie maszynowe już teraz pozwala komputerom czytać, pisać i rozpoznawać subtelne wzorce. Myślące komputery to nowy etap automatyzacji. Z konkurencją z ich strony będzie musiała sobie radzić zupełnie nowa kategoria zawodowa – nie pracujący w fabryce, czy w gospodarstwie rolnym, tylko pracownicy biurowi. Szacunki z 2016 roku mówią, że w Stanach Zjednoczonych automatyzacja wyeliminuje 16% miejsc pracy, uderzając najmocniej właśnie w pracowników umysłowych. Mniej więcej połowę likwidowanych miejsc zastąpią nowe zawody, np. specjaliści od monitoringu robotów, od danych, od automatyzacji i od kontroli treści. Dzięki temu, prognozuje się, że do 2025 roku fala związana ze sztuczną inteligencją spowoduje utratę netto nie więcej niż 7% miejsc pracy⁶⁸.

Przykłady wykorzystania sztucznej inteligencji

Robot Amelia pracuje w centrum obsługi telefonicznej i serwisie online w szwedzkim banku SEB, dla władz londyńskiej gminy Enfield oraz dla banku UBS w Zurychu. Zapamiętuje 300-stronnicowy podręcznik w 30 sekund, mówi 20 językami i obsługuje jednocześnie tysiące połączeń.

Robot Eric informuje klientów Bank of America, kiedy na rachunku bieżącym robi się pusto lub patrząc na miesięczne wydatki sugeruje przeniesienie środków na kartę płatniczą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu „Roboty w białych kołnierzykach odbiorą nam pracę?”

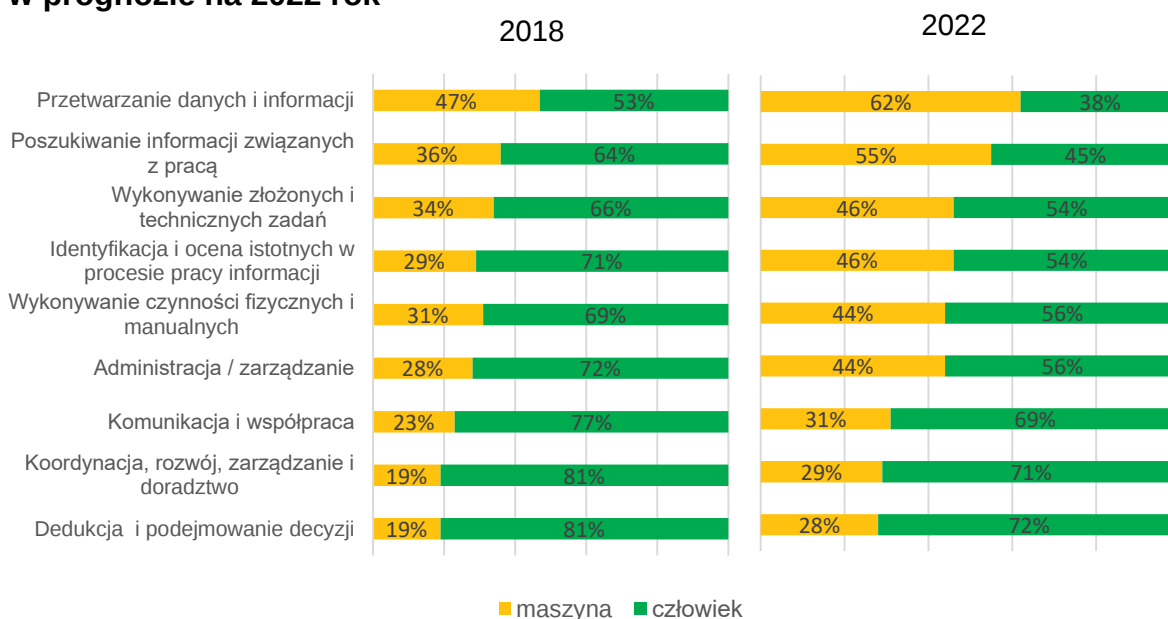
Analizy World Economic Forum również pokazują, że czwarta rewolucja spowoduje daleko idące zmiany na rynku pracy. O ile w 2018 roku to człowiek wykonywał większość zadań związanych z przetwarzaniem danych i poszukiwaniem informacji, o tyle już w 2022 roku prymat w tym względzie przejmą komputery. W perspektywie

⁶⁷ Por. „Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego POWER w obszarze szkolnictwa wyższego”, Uniwersytet Jagielloński – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych, Idea Instytut, Warszawa, 2019, dostęp: https://www.ncbr.gov.pl/fileadmin/Ewaluacja/POWER/RK_Analiza_kompetencji_final.pdf, [16.04.2019]

⁶⁸ Por. „Roboty w białych kołnierzykach odbiorą nam pracę?”, Richard Baldwin, Gazeta Wyborcza, 11.02.2019 r.

najbliższych lat człowiek nadal będzie wykonywał większość pracy wymagającej dedukcji i podejmowania decyzji oraz współpracy⁶⁹.

Wykres 36. Proporcja godzin pracy wykonywanej przez ludzi i maszyny w 2018 i w prognozie na 2022 rok



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „The Future of Jobs Report 2018”

W takiej sytuacji niepokoić może, że coraz większą część rynku pracy w Polsce stanowią rutynowe zadania umysłowe. M.in. w dynamicznie rozwijającym się sektorze usług dla biznesu dominują procesy o charakterze powtarzalnym: księgowość, rozliczanie podróży i wydatków, wsparcie klienta / service desk IT, administracja i raportowanie HR, płace, zamówienia operacyjne. Choć na większą skalę pojawiają się też procesy wymagające bardziej nierutynowych zadań, jak rozwój oprogramowania czy zarządzanie projektami, to jednak przeważa realizacja ustrukturyzowanych operacji wymagających rutynowych czynności⁷⁰. Trzeba więc mieć świadomość, że w niedalekiej perspektywie czasowej mogą one zostać zautomatyzowane, a wykonujący je pracownicy będą musieli nabyć nowe kompetencje. Jest to ważne zwłaszcza dla rynku pracy w Krakowie, w którym istotne znaczenie odgrywa sektor usług biznesowych.

W odpowiedzi na te i inne zachodzące zmiany (wynikające z globalizacji, starzenia się społeczeństw czy wzrostu migracji) Komisja Europejska opracowała zalecenia w

⁶⁹ Por. „The Future of Jobs Report”, World Economic Forum, 2018, dostęp: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf [25.04.2019]

⁷⁰ Por. Jak technologia zmienia charakter pracy? Polska na tle UE, Piotr Lewandowski, Instytut Badań Strukturalnych, dostęp: <http://ibs.org.pl/publikacje/page/2/>, [18.04.2019]

sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie⁷¹. W zaleceniu tym wskazanych zostało 8 kompetencji kluczowych⁷²:

- w zakresie rozumienia i tworzenia informacji,
- w zakresie wielojęzyczności,
- matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii
- cyfrowe,
- osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się,
- obywatelskie,
- w zakresie przedsiębiorczości,
- w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

Co ważne, Komisja Europejska podkreśla także istotność umiejętności takich, jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne, zdolność adaptacji do nowych warunków, umiejętności analityczne, przywódcze, kreatywność i umiejętności międzykulturowe, będących elementami wszystkich kompetencji kluczowych⁷³.

W kontekście wspomnianego postępu technologicznego szczególnie istotnymi wydają się być kompetencje ujęte w tabeli 9.

Tabela 9. Kompetencje przyszłości

cyfrowe	pewne, krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie; umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpraca, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie), bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem), kwestie dotyczące własności intelektualnej, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie
wielojęzyczności	zdolność do prawidłowego i skutecznego korzystania z różnych języków w celu porozumiewania się; zdolność rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturowych, w zależności od potrzeb lub pragnień danej osoby

⁷¹ Wniosek został przyjęty w maju 2018 roku przez Radę Unii Europejskiej.

⁷² Przez kompetencje kluczowe rozumiane są kompetencje, których wszyscy potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, zatrudnienia, włączenia społecznego, zrównoważonego stylu życia, udanego życia w pokojowych społeczeństwach, kierowania życiem w sposób prozdrowotny i aktywnego obywatelstwa. Rozwijają się one w perspektywie uczenia się przez całe życie, począwszy od wczesnego dzieciństwa przez całe dorosłe życie, za pomocą uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, we wszystkich kontekstach, w tym w rodzinie, szkole, miejscu pracy, sąsiedztwie i innych społecznościach. Por. Komisja Europejska. Zalecenie Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, COM(2018) 24, Bruksela, dnia 17.1.2018

⁷³ Komisja Europejska. Zalecenie Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, COM(2018) 24, Bruksela, dnia 17.1.2018

rozumienia i tworzenia informacji	zdolność identyfikowania, rozumienia, wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie, przy wykorzystaniu obrazów, dźwięków i materiałów cyfrowych we wszystkich dziedzinach i kontekstach; zdolność skutecznego komunikowania się i porozumiewania się z innymi osobami, we właściwy i kreatywny sposób
międzykulturowe	otwarta postawa, produktywna i autentyczna współpraca z innymi; odwoływanie się do kolektywnej mądrości grupy; pokonywanie różnic kulturowych i patrzenie na problemy z różnych perspektyw, w celu podniesienia innowacyjności i jakości pracy
z zakresu pracy zespołowej	umiejętności efektywnej pracy w grupach; praca dla osiągnięcia wspólnego celu; umiejętność osiągania kompromisu poprzez bycie elastycznym i otwartym na pomoc innym członkom zespołu oraz przyjęcie części odpowiedzialności za efekt wspólnej pracy i proces uczenia się
zdolności do adaptacji do nowych warunków	szybkie adaptowanie się do nowych ról i obowiązków; umiejętność odnalezienia się w nowym zespole; umiejętność efektywnej pracy przy zmieniających się warunkach i priorytetach
związane z kreatywnością i innowacyjnością	zdolność do generowania, wyrażania lub stosowania nowych i wartościowych pomysłów, technik i perspektyw, także w formie współpracy; biegłość w wymyślaniu rozwiązań i odpowiedzi wykraczających poza schematy oraz eksplorowanie i eksperymentowanie z nowatorskimi i niekonwencjonalnymi podejściami w celu osiągnięcia wartościowych rezultatów.

Źródło: opracowanie własne, na podstawie Zintegrowanej Strategii Umiejętności

Kształcenie dorosłych

Z badania Bilans Kapitał Ludzkiego (BKL) przeprowadzonego w 2017 roku wyłania się pozytywny obraz uczestnictwa dorosłych Polaków w kształceniu. Okazuje się, że 80% Polaków w wieku 25-64 lata w ostatnim roku rozwijało swoje kompetencje. Przy czym:

- **67%** uczyło się w sposób nieformalny (od innych – rodzina, znajomi, książki, czasopisma, internet, TV, działalność w organizacji, wolontariat, odwiedzanie instytucji kultury),
- **33%** uczyło się w miejscu pracy w sposób mniej sformalizowany (instruktaże, coaching, mentoring, rotacja, job-shadowing, rozwiązywanie problemów i wymiana informacji w zespołach),
- **27%** kształciło się pozaformalnie rozwijając umiejętności zawodowe (kursy, szkolenia, seminaria, warsztaty, bez BHP, ppoż),
- **24%** kształciło się pozaformalnie rozwijając umiejętności inne niż stricte zawodowe (m.in. zajęcia sportowe, kursy, treningi, inne kursy i szkolenia, konferencje, seminaria),
- **6%** kształciło się formalnie (szkoła, studia).

Czynnikami silnie różnicującymi poziom aktywności edukacyjnej, podobnie jak w poprzednich edycjach badania, były wiek, wykształcenie i sytuacja zawodowa. Ogólnie rzecz biorąc, częściej doksztalały się kobiety, młodzi, osoby z wyższym wykształceniem oraz pracujący.

54%

pracowników
będzie
wymagało
doszkolenia

W związku z dynamicznym postępowaniem technologicznym trzeba mieć na uwadze, że potrzeby szkoleniowe zdecydowanie wzrosną. World Economic Forum prognozuje, że do 2022 roku 54% wszystkich pracowników na różnych kontynentach będzie wymagało przeszkolenia, aby dostosować swoje kompetencje do nowych wymagań. Przy czym sektor prywatny będzie w stanie pokryć około 25% zapotrzebowania (45% jeśli pracodawcy

zacieśnią między sobą współpracę). W takiej sytuacji niezbędne staje się mocniejsze włączenie sektora publicznego – wspólnymi siłami instytucje publiczne razem z przedsiębiorcami są w stanie doksztalić nawet 77% osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy⁷⁴.

Tymczasem, jak wynika z Bilansu Kapitału Ludzkiego przeprowadzonego w 2017 roku, w większości przypadków w Polsce koszty kształcenia pokrywali pracodawcy.

Zaledwie 21% pracujących oraz 16% bezrobotnych i biernych opłacało edukację z własnych pieniędzy. W przypadku bezrobotnych i biernych sporą popularnością cieszyły się bezpłatne formy kształcenia (finansowane ze środków publicznych).

Dofinansowanie kształcenia pracujących

W Małopolsce osoby pracujące mogą uzyskać dofinansowanie do szkoleń w ramach projektów Kierunek Kariera i Kierunek Kariera Zawodowa. Korzystając z bonów mają możliwość opłacić szkolenia językowe, komputerowe, kursy prawa jazdy, ale również wszelkie szkolenia zawodowe umożliwiające zmianę lub nabycie nowych kompetencji zawodowych, potwierdzone egzaminami.

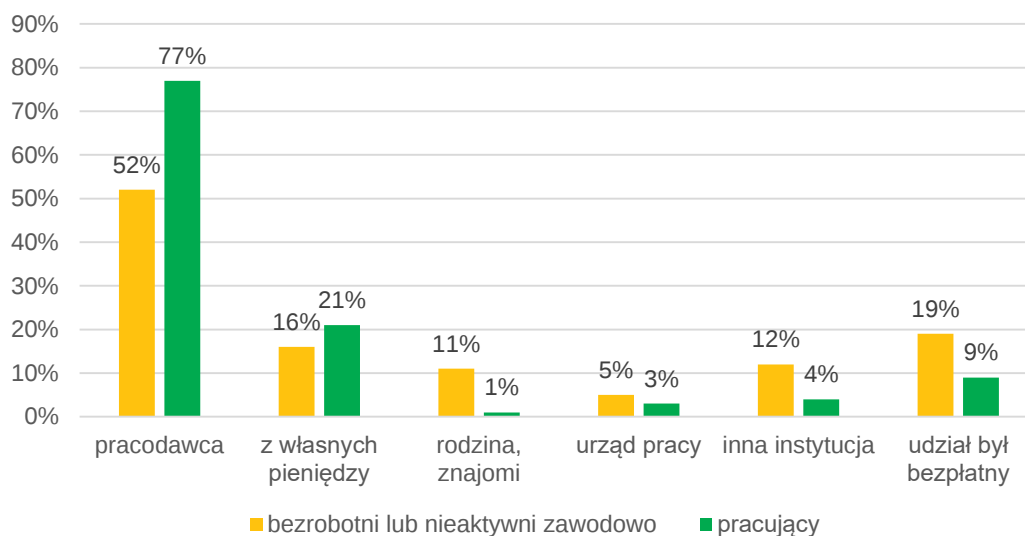
Aby jak najtrafniej dobrać zakres niezbędnych szkoleń zainteresowani otrzymują także usługę doradztwa zawodowego dedykowaną osobom pracującym – Bilans Kariery.

W 2018 roku w projekcie wzięło udział ponad 5,6 tys. uczestników.

Więcej informacji: <https://kierunek.pociagdokariery.pl/>

⁷⁴ Por. „The Future of Jobs Report”, World Economic Forum, 2018, dostęp: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf [25.04.2019]

Wykres 37. Strona pokrywająca koszty rozwoju kompetencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (II)

Wyzwania w zakresie kształcenia dorosłych

Wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, w których zmieniono sposób pytania o uczenie się osób dorosłych, wskazują na konieczność modyfikacji opinii na temat aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. W ich świetle bowiem są oni znacznie bardziej zaangażowani w rozwój swoich kompetencji niż wskazywały to inne badania (BAEL, Kształcenie Dorosłych czy nawet BKL 2010-2014).

Wśród form uczenia się dominuje edukacja nieformalna oraz uczenie się w miejscu pracy, co dobrze pokazuje, gdzie należy szukać współczesnych przestrzeni edukacyjnych. W coraz mniejszym stopniu będą nimi tradycyjne szkoły, kursy i szkolenia, w coraz większym przestrzeń wirtualna, miejsce pracy, społeczność. Dlatego też coraz pilniejsza staje się potrzeba rozwijania przejrzystego systemu potwierdzania kwalifikacji.

Wyzwaniem pozostaje nadal relatywnie niewielki poziom zaangażowania osób o niskich kwalifikacjach w rozwój umiejętności zwłaszcza tych uniwersalnych, w które rzadko inwestują pracodawcy. Deficyty w zakresie tych kompetencji (np. umiejętności wykorzystania komputera, internetu) stają się barierą w wykorzystywaniu nowych, coraz powszechniej dostępnych form i narzędzi uczenia się. Co ważne, problemem jest nie tyle nieumiejętność korzystania z internetu czy komputera lub brak dostępu do nich, ale rzadkie wykorzystywanie ich w celach rozwojowych, występujące nie tylko wśród osób starszych, ale także wśród młodych o niższym poziomie wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi dr Barbary Worek

Brak aktywności edukacyjnej zdecydowanie najczęściej wynikał z niskiej motywacji o charakterze zawodowym. 63% Polaków, którzy w ostatnich 12 miesiącach nie uczestniczyli w edukacji czy to formalnej czy pozaformalnej, deklarowało, że po prostu nie miało takiej potrzeby w pracy. Dla dużej grupy osób przeszkodę stanowił także brak czasu, wynikający zarówno z obowiązków zawodowych, jak i osobistych. Inne powody uniemożliwiające dokończanie wymieniane były przez respondentów zdecydowanie rzadziej.

Natomiast zdaniem doradców zawodowych problem stanowi koncentracja firm szkoleniowych w dużych miastach. Utrudniająca osobom z mniejszych miejscowości (zwłaszcza gorzej skomunikowanych) dostęp do atrakcyjnej oferty edukacyjnej.

Wykres 38. Powody braku aktywności edukacyjnej w ostatnich 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (II)

Zapewne dodatkową motywacją do podnoszenia kompetencji byłaby dla dorosłych

12%

nie starało się o pracę bo nie miało potwierdzonych kwalifikacji

możliwość ich formalnego potwierdzenia. Jak wynika z badania BKL, 12% respondentów nie starało się o pracę, która odpowiadała ich umiejętnościom, ponieważ nie mieli żadnego dokumentu, który by to poświadczał. 10% Polaków nie mogło wykonywać niektórych zadań w pracy, mimo że posiadało ku temu niezbędną wiedzę i umiejętności. Okazuje się więc, że brak formalnego potwierdzenia posiadanych kompetencji utrudnia rozwój kariery zawodowej.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy ze Wszechnicą UJ oraz partnerami międzynarodowymi z Danii, Niemiec i Turcji realizuje projekt „Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego” – (Effect **VPL**⁷⁵), który ma na celu wypracowanie podręcznika dla pracodawców zainteresowanych procesem walidacji.

⁷⁵ VPL= Validation of prior Learning - walidacja/potwierdzanie efektów (wcześniejszego) uczenia się

Wnioski z realizacji projektu „Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego”

- Pracodawcy przeważnie nie znają pojęcia walidacji. Nie widzą także swojej roli w tym procesie. Walidacja w ich ocenie powinna spoczywać na instytucjach certyfikujących.
- Pracodawcy monitorują możliwości dalszej edukacji, a pracownikom oferują kursy wewnętrzne. Z drugiej jednak strony pracownicy nie potwierdzają zewnętrznie certyfikatami zdobytych w ten sposób kwalifikacji.
- Pracodawcy nie dostrzegają potrzeby potwierdzania zdobytych przez ich pracowników kwalifikacji.
- W percepcji pracodawców potwierdzanie kwalifikacji kojarzone jest z wyłącznie z edukacją formalną, a nie z aktualnie wykonywanymi na danym stanowisku obowiązkami.
- Problem z potwierdzeniem posiadanych kwalifikacji dotyczy w szczególności pracowników z zagranicy.
- Z powodu dużej rotacji pracowników, pracodawcom zależy na pozyskaniu pracowników nawet nisko wykwalifikowanych, aby sprawdzić i przeszkolić ich w miejscu pracy. Jako wymóg minimalny do spełnienia określają „chęci do pracy”.

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Prognoza

W 2019 roku powinna utrzymać się dobra koniunktura w gospodarce i na rynku pracy. Ewentualne spowolnienie wzrostu PKB raczej nie przełoży się na zwiększenie bezrobocia. Przewiduje się wręcz pogłębienie problemów z rekrutacją pracowników.

Perspektywy dla gospodarki

Większość prognoz zakłada spowolnienie wzrostu PKB w kraju do 3,5-3,8%. Trzeba mieć jednak na uwadze, że według większości renomowanych światowych ośrodków analitycznych, Polska należy do nielicznych krajów, dla których prognozy wzrostu gospodarczego są podwyższane względem wcześniejszych przewidywań. Opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny tempo wzrostu gospodarczego w 2018 roku na poziomie 5,1%⁷⁶ było nieco wyższe od oczekiwań rynkowych i największe od 2007 roku. Ponadto, jak zauważają analitycy, nawet spowolnienie dynamiki PKB do 3-3,5% stawiać będzie Polskę w czołówce najszybciej rozwijających się krajów.

**Spowolnienie
wzrostu PKB**

Ożywienie inwestycyjne będzie kontynuowane, przy zwiększeniu udziału inwestycji mieszkaniowych, wspieranych niskimi stopami procentowymi w Polsce, wzrostem cen nieruchomości, wzrostem wynagrodzeń i wysokim poziomem zatrudnienia. Inwestycje w środki trwałe w 2019 roku powinny wzrosnąć realnie o 6,5%. Obecny, wysoki poziom transferów socjalnych do gospodarstw domowych zostanie utrzymany, w związku z czym w 2019 roku dynamika spożycia prywatnego⁷⁷ powinna wynieść powyżej 4%.

6,5%

wzrost inwestycji
w środki trwałe

Sytuacja w eksporcie będzie mniej korzystna niż w 2018 roku, ale utrzymujące się niedowartościowanie złotego będzie częściowo równoważyć spadek popytu zagranicznego w 2019 roku. Nieco niższą dynamikę eksportu w 2019 roku sygnalizuje również spadek zamówień eksportowych.

Ostrzegawcze sygnały płyną z przemysłu. Indeksu PMI⁷⁸ spadł do 49,5 pkt., a więc do poziomu, na którym nie był od 2014 roku. Oznacza to, że polski przemysł zaczął spowalniać.

⁷⁶ Por. <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>

⁷⁷ Spożycie indywidualne w sektorze gospodarstw domowych i spożycie w sektorze instytucji niekomercyjnych.

⁷⁸ Purchasing Managers Index – wskaźnik aktywności finansowej stworzony przez *Markit Group* i *Institute for Supply Management of financial activity*. Ma on na celu odzwierciedlenie aktywności managerów nabywających

Złoty w 2019 roku może umiarkowanie umacniać się wobec euro (o ok. 1,5 proc.), ale umocnienie złotego będzie spowalniane przez niskie krajowe stopy procentowe oraz spadek popytu zagranicznego⁷⁹.

Sytuacja budżetu będzie nadal dobra, wspierana przez wzrost dochodów gospodarstw domowych oraz wysoki poziom zatrudnienia⁸⁰.

Perspektywy dla rynku pracy

5,6%

stopa bezrobocia
na koniec 2019 r.

W 2019 roku stopa bezrobocia powinna ustabilizować się na poziomie 5,6%. Ze względu na problemy pracodawców z rekrutacją pracowników, wynagrodzenia nominalne powinny nadal rosnąć, o ok. 6,7%. Również długoterminowe prognozy dają pozytywny obraz sytuacji. Zgodnie z szacunkami ekspertów PwC w ciągu najbliższych 20 lat pensje w Polsce wzrosną o 141%. Spośród 21 państw przebadanych przez ekonomistów, Polska pod względem dynamiki wzrostu pensji znalazła się na 5. pozycji. Lepszym wynikiem niż Polska będą mogły pochwalić się wyłącznie takie kraje jak Indie (wzrost o 222%), Malezja (184%), Indonezja (176%) i Chiny (145%). W tym samym czasie dużo niższy wzrost zanotują Niemcy (41%), Wielka Brytania (29%), Stany Zjednoczone (22%) czy Francja (21%)⁸¹.

Tabela 10. Prognoza przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w latach 2018-2022

Wyszczególnienie	2018	2019	2020	2021	2022
Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (zł)	4513	4765	5027	5304	5595
Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w sektorze przedsiębiorstw (zł)	4811	5105	5411	5736	6080
Dynamika realna wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (%)	103,3	103,3	102,9	102,9	102,9

Źródło: Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, aktualizacja – październik 2018 r., Ministerstwo Finansów.

różnego rodzaju dobra i usługi. Dane potrzebne do uzyskania wskaźnika są pobierane z anonimowych ankiet, przesyłanych przez managerów z różnych dziedzin gospodarki. Przy obliczaniu PMI brane są pod uwagę między innymi: stan produkcji przemysłowej, ilość i koszt prowadzonej działalności usługowej, aktywność w sektorze budownictwa oraz rezultat prowadzonej działalności w skali całego rynku.

⁷⁹ Wg prognoz Arkadiusza Krześniaka, głównego ekonomisty Deutsche Banku

⁸⁰ Por. <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/wzrost-pkb-polski-w-2019-roku-prognozy/h1p2zj9> oraz <https://forsal.pl/artykuly/1395428,skb-polski-2019-prognozy-analitykow.html>

⁸¹ Por. „Płaca realna w Polsce do 2040 r. wzrośnie o ponad 140%”, dostęp: <https://www.pwc.pl/pl/media/2019/2019-02-25-wynagrodzenia-2040.html> [29.04.2019]

Biorąc pod uwagę udział płac w PKB, Polska wypada znacznie poniżej średniej unijnej. W Polsce wyniósł on w 2018 roku 48%, średnio w Unii Europejskiej kształtował się na poziomie 55,4%, a w Słowenii, gdzie odnotowano najwyższą wartość – 60%. Jako negatywny należy interpretować fakt, że od 1995 r. udział płac w PKB zmniejszył się w Polsce o 8,9 pkt. proc. Większy spadek odnotowano jedynie w Rumunii (-15,7 pkt. proc.) i w Irlandii (-19,4 pkt. proc.).

Zdaniem analityków taki stan rzeczy wynika ze słabnącej przez lata pozycji pracownika względem właścicieli zwłaszcza dużych korporacji. W tym czasie wzrostowi produktywności pracowników nie towarzyszył adekwatny wzrost płac. Trzeba przy tym pamiętać, że wartość wskaźnika w Polsce zaniża powszechne samozatrudnienie (dochody uzyskiwane w ramach samozatrudnienia nie są wliczane do wynagrodzeń), stosunkowo wysoki udział umów cywilnoprawnych, a także wysoki udział zatrudnienia w rolnictwie.

Według Komisji Europejskiej udział wynagrodzeń w PKB Polski będzie jednak się poprawiać, z 48% do 48,9% w 2019 r. Będzie to efektem dobrej koniunktury, a także istotnych podwyżek wynagrodzenia minimalnego, zmian struktury demograficznej ludności oraz rosnącej, także dzięki programom rządowym (np. 500 plus) wspomagającym konsumpcję⁸².

Jak wynika z badania Barometr zawodów, problem braku pracowników dotyka coraz większą rzeszę przedsiębiorców, stanowiąc główną barierę ich działalności i rozwoju. Prognoza na rok 2019 przewiduje dalsze zwiększanie liczby zawodów deficytowych (czyli takich, w których ofert pracy jest więcej niż chętnych do jej podjęcia) i zmniejszenie liczby zawodów nadwyżkowych (czyli takich, w których występują nadpodaż wykwalifikowanych pracowników). Deficyt w skali całego województwa prognozowany jest w 38 zawodach (o dwóch więcej niż rok wcześniej) a nadwyżka zaledwie w 2 (w roku ubiegłym w 5).

**Pogłębi się
deficyt
pracowników**

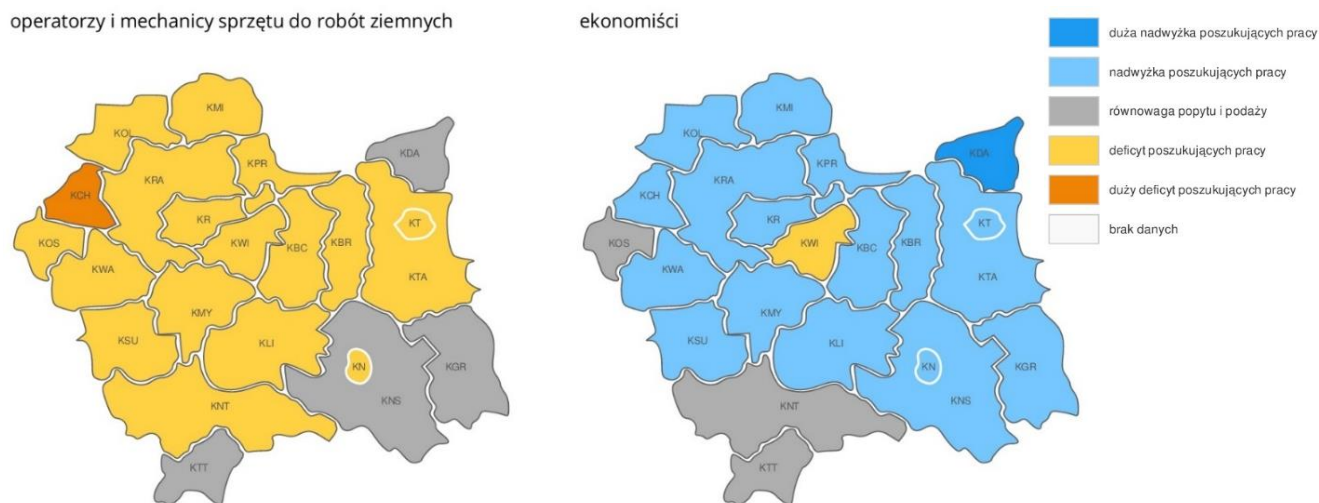
Problemy z rekrutacją pracowników dotyczyć będą następujących branż: budowlanej (11 zawodów deficytowych), produkcyjnej (7), transportowej (6), gastronomicznej (3), medycznej (3), usługowej (3), nauczycielskiej (2), księgowej (2) oraz informatycznej (1).

W Małopolsce nie powinno być natomiast problemów z rekrutacją ekonomistów i pracowników administracyjnych i biurowych. Wysoką podaż chętnych do pracy w

⁸² Por. „Polski PKB pnie się w górę, a nasze płace spadają”, dostęp: <https://biznes.interia.pl/makroekonomia/news/polski-pkb-pnie-sie-w-gore-a-nasze-place-spadaja,2611284,2156>, [9.05.2019]

tych profesjach w dużej mierze generują absolwenci szkół zawodowych, w tym techników i szkół policealnych oraz uczelni⁸³.

Mapa 4. Zapotrzebowanie na pracowników w Małopolsce w 2019 roku



Źródło: barometrzawodow.pl

Założenia polityki spójności

Polityka spójności Unii Europejskiej istotnie przyczyniła się do stabilnego wzrostu PKB, którym Polska cieszy się od piętnastu lat. Komisja Europejska ocenia polską gospodarkę bardzo dobrze⁸⁴.

64,4 mld euro
z funduszu
spójności dla
Polski

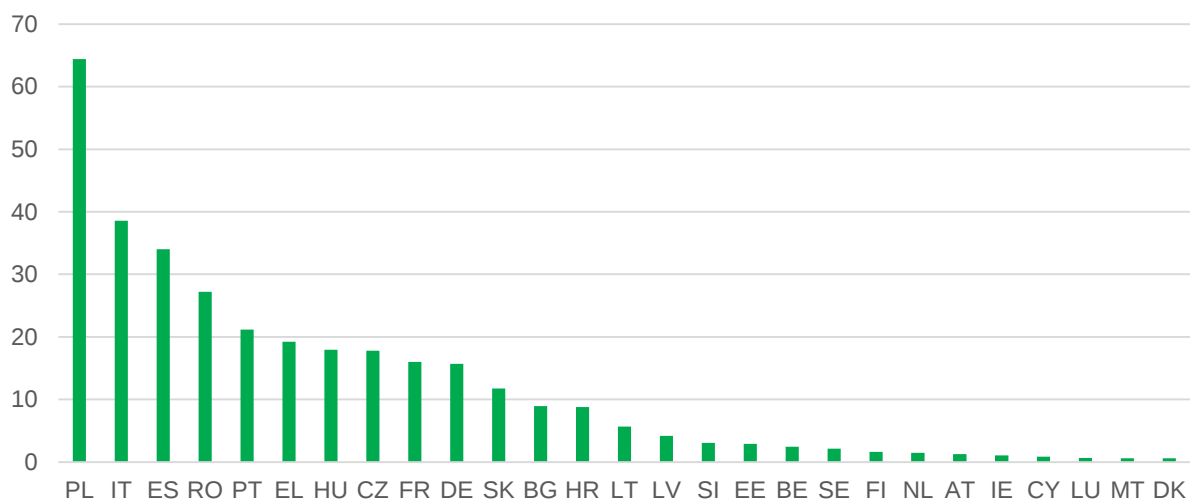
W ramach kolejnej perspektywy budżetowej Polska powinna otrzymać kwotę 64,4 mld euro (tj. 23% niższą od kwoty, którą nasz kraj dysponuje w latach 2014-2020). Pomimo obniżenia kwoty, Polska nadal pozostanie największym beneficjentem polityki spójności.

Zgodnie z założeniem polityki spójności na lata 2021-2027, większość środków ma być przeznaczana na innowacje, wsparcie małych przedsiębiorstw, technologie cyfrowe i modernizację przemysłu.

⁸³ Por. "Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim", Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2019, dostęp: https://barometrzawodow.pl/userfiles/Barometr/2019/malopolskie/raport_wojewodztwo_malopolskie.pdf, [23.04.2019]

⁸⁴ Por. Country Report Poland 2019 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-poland_en.pdf

Wykres 39. Propozycja podziału budżetu polityki spójności 2021-2027 (mld Euro)



Źródło: https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/img/news/180529_cohesion_table.jpg

Komisja Europejska oczekuje, że w nowej perspektywie priorytetowo zostaną potraktowane zagadnienia dotyczące poprawy dostępu do zatrudnienia, głównie osób nieaktywnych zawodowo oraz długotrwale bezrobotnych, zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, promowania możliwości i podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, a także modernizacji instytucji rynku pracy⁸⁵.

⁸⁵ Por. Rozporządzenia UE dot. lat 2021-2027