

# ZATRUDNIENIE

Rynek pracy w Małopolsce

2019



2020

**Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy  
w Krakowie**

**Zespół redakcyjny raportu:**

Monika Panecka-Niepsuj, Karolina Krawczyk, Bogusław Garbiec

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-94-5

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

[www.wup-krakow.pl](http://www.wup-krakow.pl)

Kraków 2020

## Spis treści

Wnioski .....	3
Podmioty gospodarcze i przedsiębiorczość .....	4
Zmiana liczby podmiotów gospodarczych w powiatach .....	5
Atrakcyjność Krakowa dla sektora nowoczesnych usług biznesowych (BSS) .....	8
Zmiany w strukturze branżowej .....	9
Nakłady inwestycyjne .....	10
Wskaźnik przedsiębiorczości w województwie małopolskim .....	11
Rentowność małopolskich przedsiębiorstw .....	12
Upadłości .....	13
Kondycja firm w ocenie przedsiębiorców .....	16
Liczba i charakter pracujących .....	17
Zatrudnienie .....	20
Zapotrzebowanie na pracowników .....	21
Praca nierejestrowana .....	22
Wynagrodzenia .....	27
Nowe formy wynagradzania pracowników i zmieniające się oczekiwania pracowników .....	32
Nowe formy zatrudnienia – atypowe formy pracy .....	39
Wynagrodzenia .....	45

## Wnioski

W województwie Małopolskim nastąpił dalszy wzrost liczby podmiotów gospodarczych i tworzonych przez nie miejsc pracy. Korzystniejsze były również efekty działalności, co obrazują coraz wyższe nakłady inwestycyjne, rentowność małopolskich przedsiębiorstw. Na terenie województwa małopolskiego, szczególnie zauważalny jest rozwój branż informacja i komunikacja, budownictwo, a także pozostała działalność usługowa, obsługa rynku nieruchomości oraz administrowanie i działalność wspierająca.

Badania koniunktury, przeprowadzone wśród małopolskich przedsiębiorców ukazują niejednorodny obraz nastrojów przedsiębiorców. Koniunktura pozytywnie jest oceniana przez przedsiębiorców działających w sekcji zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja oraz przetwórstwo przemysłowe, natomiast niekorzystnie została oceniona przez prowadzących działalność w zakresie transportu i gospodarki magazynowej, handlu hurtowego i detalicznego oraz budownictwa. Najczęściej wskazywanym problemem są te, związane z kosztami zatrudnienia. W opinii przedsiębiorców spada znaczenie zbyt dużej konkurencji na rynku oraz niedoboru wykwalifikowanych pracowników w większości branż.

W województwie małopolskim wzrasta liczba pracujących. Wzrostowi uległ w tym czasie wskaźnik zatrudnienia

jak i współczynnik aktywności zawodowej. W ostatnim roku spadło obciążenie pracujących osobami niepracującymi.

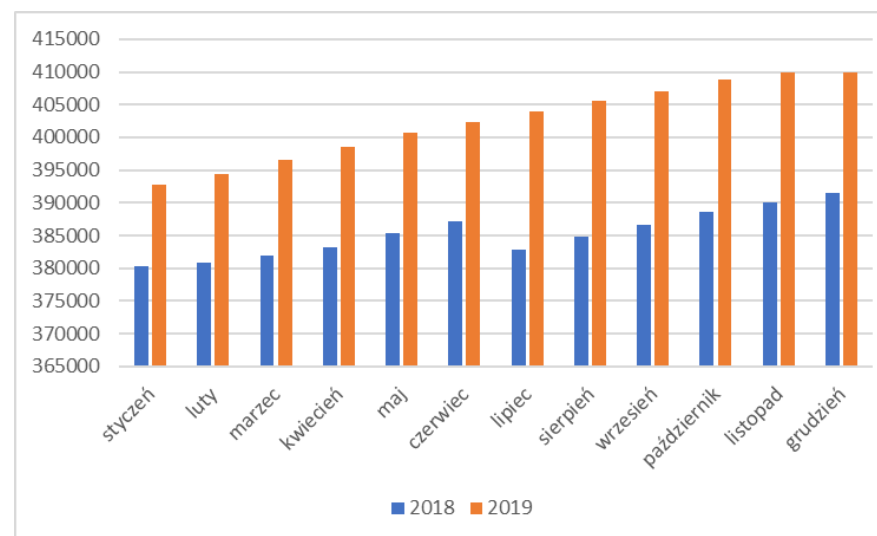
Wzrasta znaczenie świadczeń pozapłacowych, co stanowi element przemyślanych działań służących budowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy. Wysokie znaczenie benefitów jest szczególnie istotne w dobie problemów ze znalezieniem i utrzymaniem dobrych pracowników, przy ograniczonych możliwościach konkurencji poziomem wynagrodzeń. Globalizacja, cyfryzacja gospodarki, automatyzacja procesów wpływają na upowszechnienie nowych form zatrudnienia.

## Podmioty gospodarcze i przedsiębiorczość

Na koniec grudnia 2019 roku w województwie małopolskim w rejestrze REGON zarejestrowanych było 409,8 tys. podmiotów gospodarczych<sup>1</sup>. W odniesieniu do analogicznego okresu roku 2018 nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 18,3 tys., czyli o 4,7%. W 2019 roku podmioty gospodarcze sektora prywatnego stanowiły 97,1% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie. W porównaniu do roku poprzedniego nastąpił wzrost o ponad 17,8 tys., czyli 4,7% (do 398,1 tys.). W sektorze publicznym odnotowano nieznaczny wzrost o 5 podmiotów (do 7,0 tys.). W strukturze firm według wielkości zatrudnienia utrzymuje się znaczna przewaga podmiotów mikro, zatrudniających do 9 pracowników. Udział tych podmiotów gospodarki narodowej kształtuje się na poziomie 96,4%. W porównaniu do sytuacji z roku 2018 nastąpił wzrost tej grupy o 5,0%. W grupie podmiotów zatrudniających 10-49 osób, stanowiącej 3,0% ogółu, zanotowano spadek o 2,2%. Nieznacznie (o 1,7%) spadł udział podmiotów średnich i dużych, zatrudniających ponad 50 osób.

<sup>1</sup>Dane z Komunikatu o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2019 roku.

**Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim w latach 2018-2019**



Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2019 roku, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2018 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie.

## Zmiana liczby podmiotów gospodarczych w powiatach

W 2019 roku w województwie małopolskim dominowały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (300,6 tys., 73,3%). W ciągu roku nastąpił wzrost tej liczby o 5,2%. W końcu 2019 roku w rejestrze REGON figurowało 109,3 tys. osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej (wzrost o 3,3% w ujęciu rocznym).

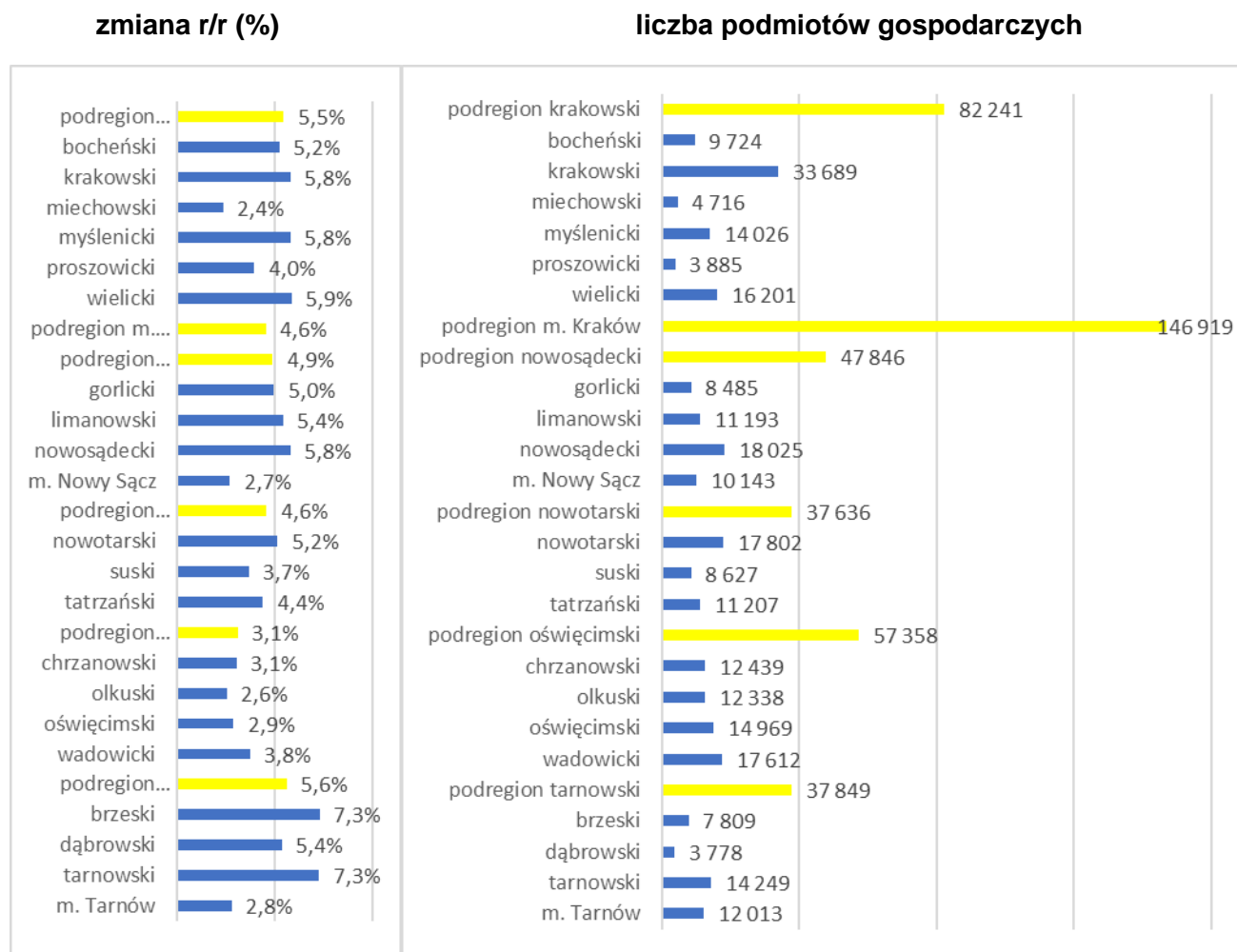
W rejestrze REGON w 2019 roku wpisanych było 72,6 tys. spółek, przy czym 44,4 tys. spółek handlowych (wzrost o 6,8% w skali roku) oraz 28,2 tys. spółek cywilnych (spadek o 0,3%). Wśród spółek handlowych 34,8 tys. to podmioty z kapitałem prywatnym krajowym (wzrost o 7,4%). W odniesieniu do 2018 roku zanotowano wzrost o 5,3% liczby spółek z udziałem kapitału zagranicznego (5,9 tys. spółek). W bazie REGON z terenu województwa małopolskiego na koniec 2019 roku widniało 0,8 tys. spółdzielni oraz 2,8 tys. fundacji, 10,4 tys. stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych. Liczba fundacji od 2018 roku wzrosła o 7,6%, natomiast stowarzyszeń i organizacji społecznych łącznie wzrosła się o 3,0%. Nieustannie nie słabnie wysoka pozycja Krakowa jako atrakcyjne miejsce dla prowadzenia działalności gospodarczej, o czym decyduje kapitał ludzki, rozbudowana infrastruktura, rozwinięty sektor usług dla biznesu, potencjał

demograficzny, zaplecze naukowo-badawcze<sup>2</sup>. Nadal przeszło 1/3 (35,8%) ogólnej liczby podmiotów stanowiły podmioty zlokalizowane w stolicy województwa. Na kolejnym miejscu znalazł się podregion krakowski (20,1%) i oświęcimski (14,0%). Najmniejsza liczba podmiotów zarejestrowanych była w podregionie nowosądeckim (11,7%) oraz nowotarskim i tarnowskim (po 9,2%). Z pominięciem Krakowa znaczną liczbę podmiotów zanotowano w powiecie krakowskim (33,7 tys.), nowosądeckim oraz wadowickim (po 18,0 tys.). Natomiast najmniejsza liczba podmiotów dotyczyła powiatu dąbrowskiego (3,8 tys.), proszowickiego (3,9 tys.) i miechowskiego (4,7 tys.). W latach 2018-2019 wszystkie podregiony i powiaty zanotowały wzrost liczby podmiotów gospodarczych. Wśród podregionów największy wzrost nastąpił w przypadku podregionu tarnowskiego (5,6%), i krakowskiego (5,5%). Wśród powiatów największy wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów nastąpił w tarnowskim i dąbrowskim (po 7,3%), natomiast najmniejszy wzrost odnotowano w powiecie miechowskim (2,4%) i olkuskim (2,6%).

---

<sup>2</sup> Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim, stan na koniec 2019 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie.

**Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych i zmiana (w %) w stosunku do roku 2018 w podregionach i powiatach województwa małopolskiego (stan na 31 grudnia 2019 roku)**



Źródło: Bank Danych Lokalnych na podstawie rejestru REGON

W województwie małopolskim w 2019 roku zarejestrowano 36,7 tys. nowych podmiotów gospodarczych (spadek o 1,3%), z czego 30,5 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Najwięcej nowych podmiotów zasiliło sekcję budownictwo (8,5 tys.). stanowiły one 23,3% ogółu nowych podmiotów. Liczne nowe podmioty powstały również w handlu; naprawie pojazdów samochodowych (5,5 tys. podmiotów, 15,1%). W działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej powstało 3,6 tys. nowych podmiotów (9,9%). Powyższe sekcje PKD skupiały łącznie niemal połowę ogólnej liczby nowo zarejestrowanych podmiotów (48,3%).

W tym czasie z terenu województwa wyrejestrowano 18,0 tys. podmiotów gospodarczych. Najwięcej wyrejestrowań dotyczyło osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (15,3 tys.) i spółek handlowych (1,2 tys.). Najwięcej zlikwidowanych podmiotów zaliczonych było w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych (4,5 tys., 25,1% ogółu wyrejestrowań), budownictwo (3,2 tys., 18,0%), a także przetwórstwo przemysłowe (1,5 tys., 8,4%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (1,5 tys., 8,2%). Powyższe cztery sekcje stanowiły łącznie 59,8% wszystkich wyrejestrowań.



## Atrakcyjność Krakowa dla sektora nowoczesnych usług biznesowych (BSS)

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

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

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

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

Specjalista pracujący w centrum usług wspólnych to statystycznie 29-latek, znający dwa języki obce, który ma wykształcenie wyższe, średnio spędza 10 dni rocznie na szkoleniach<sup>3</sup>.

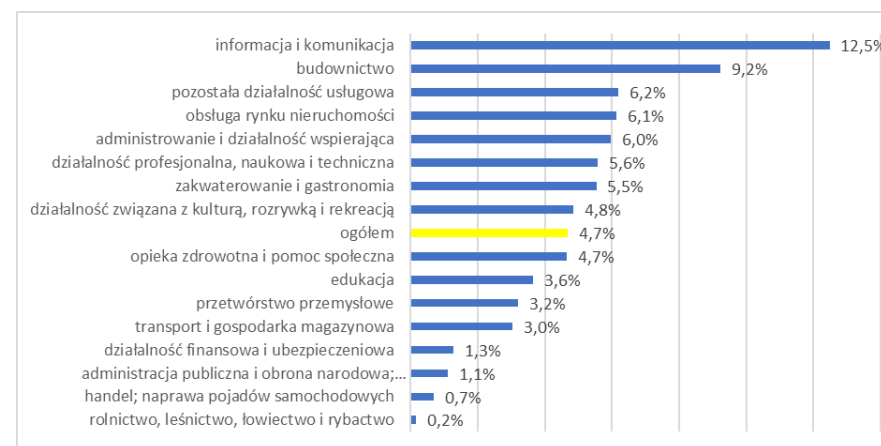
---

<sup>3</sup> Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Górecki (red.), *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2019*, Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), Warszawa 2019 r., *Tholons Services Globalization Index 2019*, *Ostre spadki polskich miast w dorocznym rankingu Tholons*, lipiec 2019, Raport Roczny 2019, Pro Progressio, Warszawa 2020

## Zmiany w strukturze branżowej

Wśród zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej zdecydowaną większość stanowiły podmioty branży handel; naprawa pojazdów samochodowych (21,1%, 86,5 tys.). na kolejnych miejscach uplasowały się budownictwo (15,1%, 61,8 tys.) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (10,4%, 42,7 tys.). Największy wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej zanotowano w branżach: informacja i komunikacja (12,5%), budownictwo (9,2%), pozostała działalność usługowa (6,2%) i obsługa rynku nieruchomości (6,1%), a także administrowanie i działalność wspierająca (6,0%). Nie zanotowano spadków liczby podmiotów gospodarczych. Najmniejszy wzrost wykazały podmioty z branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (0,2%) oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych (0,7%), a także administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (1,1%) i działalność finansowa i ubezpieczeniowa (1,3%). Ponownie zaznaczył się wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej o 6,0 tys. w sektorze usług biznesowych, czyli łącznie działalność profesjonalna, naukowa i techniczną, informacja i komunikacja, obsługa rynku nieruchomości oraz administrowanie i działalność wspierająca. Udział tego sektora według stanu na koniec 2019 roku wyniósł 30,2%.

**Wykres 3. Zmiana liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie małopolskim w poszczególnych branżach (stan na 31 XII 2019 rok w porównaniu z końcem 2018; 2018=100)**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

## Nakłady inwestycyjne

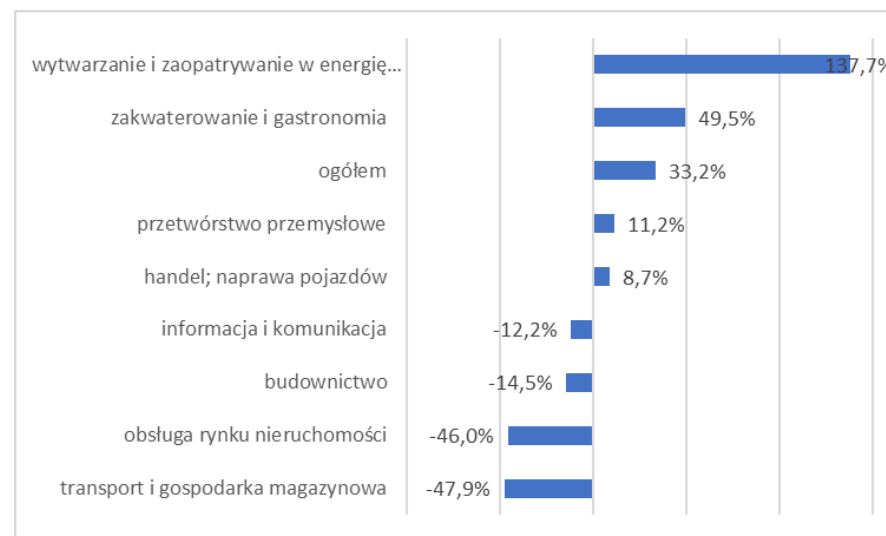
Rok 2019 związany był ze wzrostem nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwa w wysokości 33,2%. Do III kwartału 2018<sup>4</sup> roku małopolskie podmioty poniosły nakłady w kwocie 7 519,1 mln zł.

W województwie małopolskim w 2019 roku najwięcej nakładów poniesiono na środki trwałe w zakresie maszyn, urządzeń technicznych i narzędzi (3 566,6 mln zł). W porównaniu do 2018 roku nastąpił wzrost o 27,6%. Największy wzrost inwestycji, wynoszący 57,0%, zaobserwowano w zakresie budynków i budowli (o 1235,9 mln zł). Inwestycje w środki transportu odnotowały spadek o 23,3% do 508,8 mln zł.

W 2019 roku w województwie małopolskim największe nakłady inwestycyjne poniesiono w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (3 034,9 mln zł), natomiast najmniej zainwestowano w obsłudze rynku nieruchomości (3,4 mln zł). Od pierwszego do trzeciego kwartału 2019 roku w połowie branż zanotowano wzrost inwestycji (wykres 4), z czego zdecydowanie największy nastąpił w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (137,7% do 3 034,9 mln zł). Poza tym większe inwestycje poniesiono w zakwaterowaniu i gastronomii (49,5% do 29,6 mln zł), przetwórstwie przemysłowym (11,2% do

2 824,5 mln zł) oraz w handlu i naprawie pojazdów (8,7% do 629,3 mln zł). Spadek poniesionych nakładów inwestycyjnych w 2018 roku dotyczył transportu i gospodarki magazynowej (47,9% do 196,3 mln zł), obsługi rynku nieruchomości (46% do 3,4 mln zł), budownictwa (14,5% do 109,5 mln zł) oraz informacji i komunikacji (12,2% do 89,6 mln zł).

**Wykres 4. Dynamika nakładów inwestycyjnych poniesionych przez podmioty zarejestrowane na terenie województwa małopolskiego w kwartałach I-III 2019 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych

<sup>4</sup> W momencie pisania raportu najbardziej aktualnymi danymi były dane do III kwartału 2018 roku. Dane pochodzą z firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

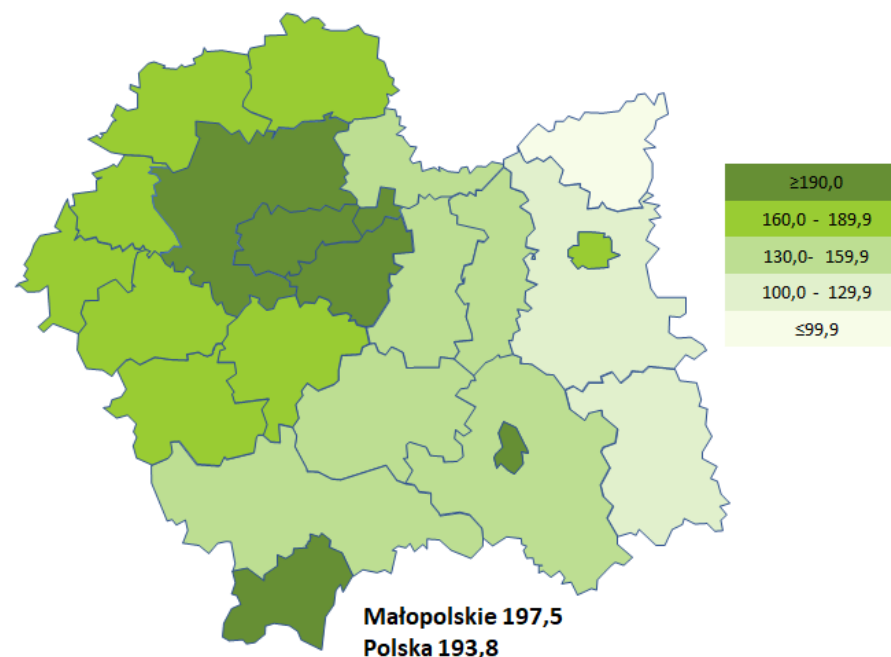
## Wskaźnik przedsiębiorczości w województwie małopolskim

Województwo małopolskie jest regionem o dużym potencjale dla rozwoju przedsiębiorczości. W 2019 roku dla całego województwa Wskaźnik przedsiębiorczości mierzony liczbą podmiotów gospodarczych na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym wyniósł 197,5. W odniesieniu do ubiegłego roku zaobserwowano wzrost tej wartości o 10,5%. Wartość średnia wskaźnika przedsiębiorczości dla województwa małopolskiego przewyższa wartość dla Polski, wynoszącą 193,8. Na tle pozostałych województw Małopolska zajmuje szóste miejsce za województwem mazowieckim (265,7), zachodniopomorskim (220,6), dolnośląskim (218,4), pomorskim (218,3) i wielkopolskim (210,3).

Wskaźnik przedsiębiorczości wykazuje się znacznym zróżnicowaniem przestrzennym w powiatach województwa małopolskiego. Większe ośrodki miejskie cechuje wyższy wskaźnik przedsiębiorczości. Wyraźnie zaznacza się również pierścień wokół Krakowa z wyższą koncentracją przedsiębiorczości. Województwo małopolskie podzielone jest na dwie strefy. Zdecydowanie część wschodnia województwa notuje niższe wartości wskaźnika. Najwyższa koncentracja przedsiębiorczości występuję w Krakowie (319,7), powiecie tatrzańskim (271,0), wielickim (206,7), Nowym Sączu (201,0) i powiecie krakowskim (198,0). Natomiast najmniejszą przedsiębiorczość zaobserwowano w powiecie dąbrowskim

(99,8), tarnowskim (112,2), gorlickim (126,8), nowosądeckim (134,5) i brzeskim (134,6).

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

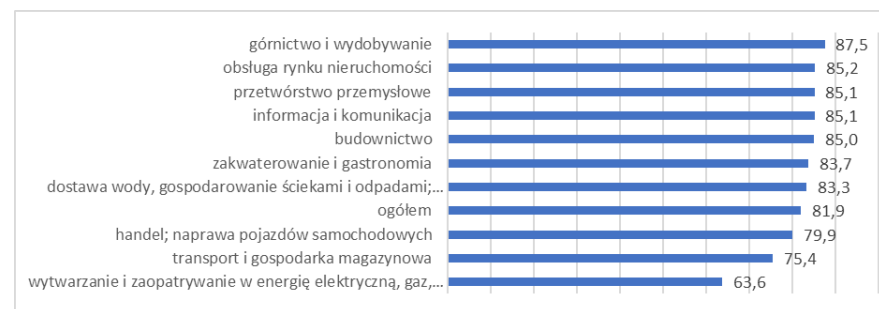


Źródło: opracowanie własne

## Rentowność małopolskich przedsiębiorstw

Rentowność małopolskich firm nie odbiega znacząco od dotychczasowych trendów. Udział przedsiębiorstw, które wykazywały zysk netto w okresie od stycznia do września 2019 roku kształtował się na poziomie 81,9%. W porównaniu do analogicznego okresu roku 2018 nastąpił wzrost o 1,5 pkt. proc. udziału przedsiębiorstw, które wykazywały zysk netto. Najwyższą rentownością charakteryzowały się przedsiębiorstwa z branży górnictwo i wydobywanie (87,5%), obsługa rynku nieruchomości (85,2%) oraz przetwórstwo przemysłowe (85,1%). Natomiast najniższą rentowność zanotowały przedsiębiorstwa funkcjonujące w ramach branż wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (63,6%), transport i gospodarka magazynowa (75,4%) oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych (79,9%). Dla tych trzech branż wartość wskaźnika rentowności kształtowała się poniżej średniej wartości dla województwa małopolskiego.

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



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

## Upadłości

W 2019 r. nastąpił wzrost krajowego realnego PKB, o 4%, co jest wskaźnikiem mniejszym od wyniku z 2018 r. wynoszącego 5,1%. Obniżenie PKB z reguły jest skutkiem pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorców.

W gospodarce światowej nastąpił wzrost poziomu bankructw przedsiębiorstw dużych, których obroty przekraczają kwotę 50 mln EUR. Trend wzrostowy uwidocznił się zwłaszcza w IV kwartale 2019 r. i objął w Europie Zachodniej branże handlu detalicznego i usług. Dla przedsiębiorstw krajowych oznaczało to niekorzystne tendencje związane z efektem domina.

Niewypłacalność to niezdolność przedsiębiorcy do regulowania zobowiązań wobec dostawców, skutkująca upadłościową lub wszczęciem postępowania restrukturyzacyjnego. Osobną grupę przedsiębiorców niewypłacalnych stanowią 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. Te podmioty są w tak trudnej sytuacji gospodarczej, że posiadany majątek nie wystarcza nawet na pokrycie kosztów postępowania upadłościowego. Dla zachowania porównywalności danych z latami poprzednimi, postępowania restrukturyzacyjne należy rozpatrywać łącznie z postępowaniami upadłościowymi, gdyż stanowią jedynie nową wersję postępowań naprawczych funkcjonujących na podstawie przepisów obowiązujących do końca 2015 r.

W skali kraju odnotowano spadkową tendencję w zakresie ilości wydanych postanowień o ogłoszeniu upadłości i wszczętych postępowań restrukturyzacyjnych. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto raport opublikowany przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej. W stosunku do działów gospodarki, które najmocniej odczuły problemy gospodarcze nie nastąpiły zmiany w stosunku do roku ubiegłego. Przeważają handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo.

**Tabela 1. Upadłości i postępowania restrukturyzacyjne oraz świadczenia wypłacane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w województwie małopolskim w latach 2015-2019**

<b>Rok</b>	<b>Liczba upadłości krajowych oraz wszczętych postępowań restrukturyzacyjnych</b>	<b>Liczba upadłości i postępowań restrukturyzacyjnych w Małopolsce</b>	<b>Wskaźnik % niewypłacalności w Małopolsce do niewypłacalności Polsce</b>	<b>Wartość świadczeń wypłacanych z FGŚP pracodawcom zarejestrowanym w Małopolsce (w mln zł)</b>	<b>Liczba pracowników firm zarejestrowanych w Małopolsce otrzymujących świadczenia z FGŚP</b>
2015	741	65	8,77	10,1	1467
2016	818	79	9,66	7,4	1889
2017	939	72	7,67	23,3	4113
2018	1080	63	5,83	6,2	928
2019	1051	51	4,85	13,2	1575

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie – Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Najwięcej postępowań restrukturyzacyjnych wszczynano w procesie przyspieszonego postępowania układowego (313 podmioty) oraz postępowań sanacyjnych (116 podmiotów). Wprawdzie brak jest danych dotyczących sposobu zakończenia tego typu postępowań, jednak postępowania sanacyjne nadal kojarzą się z upadłością i przy braku systemowego wsparcia środkami finansowymi, podmioty te nie mają możliwości zawarcia układu z wierzycielami. Przedsiębiorcy niewypłacalni w stosunku, do których wszczęto postępowanie upadłościowe lub restrukturyzacyjne w 2019 r., a mający główny ośrodek zarządzania w Małopolsce, którzy nie byli w stanie samodzielnie zaspokoić zaległych roszczeń pracowniczych, występowali o wypłatę tych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Załączona tabela zawiera zestawienie liczby upadłości, a także wartość wypłaconych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracowników, którym niewypłacalni pracodawcy zalegali z wypłatami (wg COIG).

W 2019 r. sądy wydały w Małopolsce mniej o 8,3% postanowień dotyczących, wniosków o ogłoszenie upadłości i wszczęcie postępowań restrukturyzacyjnych, co jest odmienne od trendu krajowego, gdyż w skali kraju nastąpił ponad 10% wzrost liczby wydawanych przez sądy analogicznych postanowień. Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż w roku 2019 wypłatami z Funduszu objęto w Małopolsce, znacząco większą liczbę pracowników podmiotów

niewypłacalnych, a kwota wypłaconych świadczeń była ponad dwukrotnie większa w stosunku do roku ubiegłego. Przyczyną takiego stanu był fakt, iż w 2019 r. wypłaty z Funduszu otrzymali pracownicy kilku dużych podmiotów gospodarczych mających swe siedziby w Małopolsce. Były to podmioty z branży sprzedaży detalicznej art. żywnościowych (Krakowski Kredens S.A., Kefirek S.A.), sprzedaży detalicznej mebli i art. gospodarstwa domowego (Tajmax SJ), przetwórstwa i konserwacji mięsa (FHU Mipol SJ), produkcji wyrobów stalowych (Zakłady Budowy Armatury Chemicznej Zbach Sp. z o.o., Chemoservis Dwory SA), produkcji wyrobów z betonu (PW Eltar Sp. z o.o.). W każdym z tych przypadków, wypłaty świadczeń otrzymało około 100 byłych pracowników tych przedsiębiorstw.



## Kondycja firm w ocenie przedsiębiorców

Koniunktura gospodarcza w województwie małopolskim przez przedsiębiorców w połowie branż oceniana jest jako korzystna<sup>5</sup>. Pozytywne oceny koniunktury wskazali przedsiębiorcy z sekcji zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja oraz przetwórstwo przemysłowe. Natomiast niekorzystne oceny zgłosili przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie transportu i gospodarki magazynowej, handlu hurtowego i detalicznego oraz budownictwa.

We wszystkich branżach najczęściej wskazywanymi problemami były te wynikające z kosztów zatrudnienia. W porównaniu do ubiegłego roku zauważalny jest również spadek znaczenia zbyt dużej konkurencji na rynku oraz niedoboru wykwalifikowanych pracowników w większości branż.

Najczęściej wskazywanymi barierami w budownictwie były te związane z kosztami zatrudnienia. Na przestrzeni roku znacznie spadło znaczenie niedoboru wykwalifikowanych

pracowników, zbyt dużej konkurencji na rynku oraz kosztów zatrudnienia.

W handlu hurtowym największe uciążliwości związane są z niejasnymi, niespójnymi i niestabilnymi przepisami prawnymi, a także w nieznacznie mniejszym stopniu z kosztami zatrudnienia. Rok do roku najbardziej zmniejszyło się znaczenie problemów z zakupem towarów i zbyt dużej konkurencji na rynku.

W handlu detalicznym przedsiębiorcy najczęściej zgłaszali problemy wynikające z kosztów zatrudnienia. W odniesieniu do 2018 roku najbardziej zwiększyły się uciążliwości powiązane z niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej, wysokimi obciążeniami na rzecz budżetu i problemów z zakupem towarów. W branży tej zmniejszyło się odczucie uciążliwości wynikających z niedoboru pracowników, powierzchni sprzedażowej oraz wysokich odsetek bankowych.

Koszty zatrudnienia wskazywane były najczęściej jako trudność dla funkcjonowania przedsiębiorstw w branży usługowej. W odniesieniu do analogicznego okresu roku ubiegłego zmniejszyło się odczucie niedoboru wykwalifikowanych pracowników.

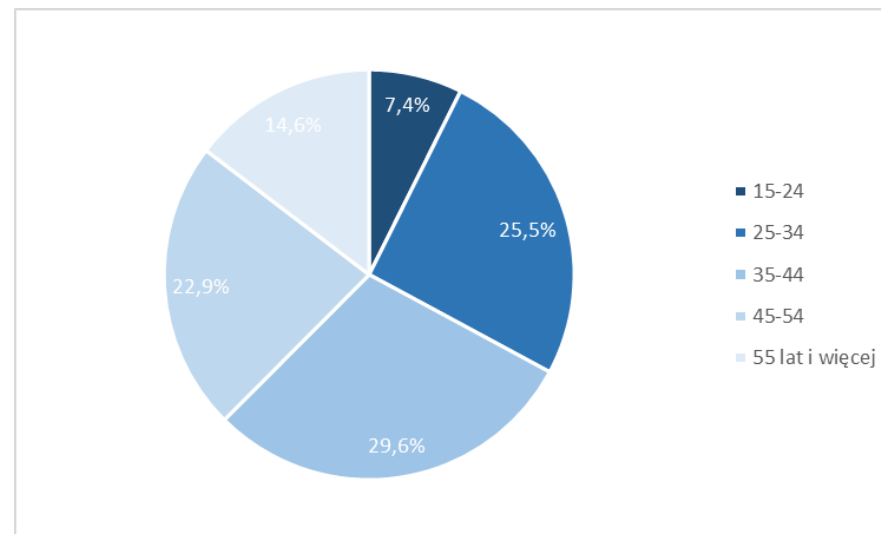
---

<sup>5</sup> *Koniunktura gospodarcza w grudniu 2019 r. opinie sformułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim, informacje sygnalne*, Główny Urząd Statystyczny. W przetwórstwie przemysłowym badaniem objęte są podmioty o liczbie pracujących 10 i więcej osób. W pozostałych badaniach (budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, usługi) uczestniczą również podmioty o liczbie pracujących do 9 osób.

## Liczba i charakter pracujących

W końcu 2019 roku w województwie małopolskim było 1 442 tys. osób pracujących. W porównaniu z rokiem 2018 nastąpił wzrost liczby pracujących o 47 tys. (3,4%), natomiast między trzecim i czwartym kwartałem 2019 roku liczba pracujących spadła o 43 tys. (2,9%). W IV kwartale 2019 roku wśród pracujących przeważali mężczyźni (55,7%). Wyraźnie najmniejszy udział wśród pracujących mają osoby w wieku 15-24 lata (7,4%) i powyżej 55 roku życia (14,6%). W porównaniu do roku ubiegłego struktura pracujących według grup wieku pozostała bez większych zmian.

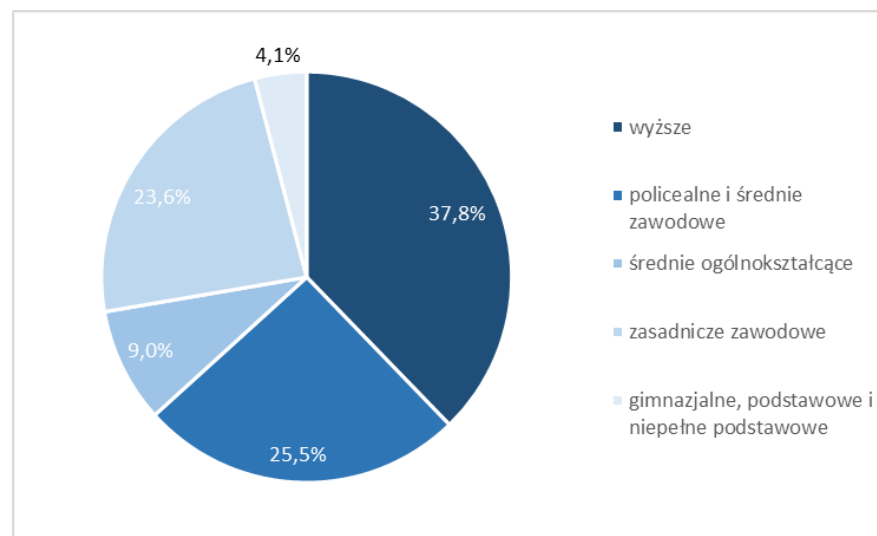
Wykres 6. Pracujący w województwie małopolskim według kategorii wiekowych



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2019 roku

W województwie małopolskim w 2019 roku przeważali pracujący z wykształceniem wyższym (37,8% pracujących). Znaczący jest również udział pracujących z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,5%) oraz zasadniczym zawodowym (23,6%). W odniesieniu do roku 2018 zaobserwowano spadek liczby jedynie wśród pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 10,8%). Pozostałe kategorie zanotowały wzrost, z czego najwyższy pracujący z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.

**Wykres 7. Pracujący w województwie małopolskim według wykształcenia**



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2019 roku

W IV kwartale 2019 roku wskaźnik zatrudnienia wyniósł 54,5% i był wyższy od ubiegłorocznego o 1,8 pkt. proc. Najwyższy wskaźnik zaobserwowano wśród mężczyzn (63,4%), osób w wieku 35-44 lata (85,9%) i osób z wykształceniem wyższym (79,5%). Utrzymuje się przewaga pracowników najemnych – osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (76,1% ogółu pracujących). Najliczniejszą grupę wśród pracujących stanowili specjaliści (338 tys. osób), pracownicy usług i sprzedawcy (201 tys. osób), a także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (200 tys.).

W województwie małopolskim w IV kwartale 2019 roku było 1471 tys. osób aktywnych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w tym czasie 55,6%, co oznacza wzrost o 0,7 pkt. proc. w odniesieniu do roku 2018. Współczynnik ten wyższy jest dla mężczyzn (64,3%) niż dla

kobiet (47,6%) oraz osób z wykształceniem wyższym (81,7%) i w grupie wieku 35-44 lata (86,9%). Najniższy współczynnik dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (13,5%) i w grupie wieku 55 lat i więcej (22,2%).

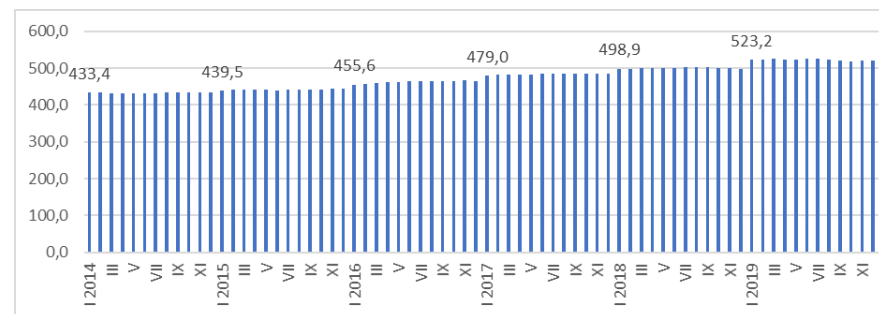
Obciążenie pracujących osobami niepracującymi (bezrobotni i bierni zawodowo) wyniosło w IV kwartale 2019 roku 834 osób niepracujących na 1000 osób pracujących. W porównaniu do analogicznego okresu roku 2018 wartość ta spadła o 65 osób.

## Zatrudnienie

W województwie małopolskim obserwowany jest stały stopniowy wzrost przeciętnego zatrudnienia, obserwowany od 2014 roku. W 2019 roku średnioroczne przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 524,8 tys. Różnica między przeciętnym zatrudnieniem a liczbą pracujących wynika z definicji przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny<sup>6</sup>. W ostatnim roku przeciętne zatrudnienie wzrosło o 24,2 tys. osób, natomiast w odniesieniu do roku 2017 o 41,2 tys. osób.

<sup>6</sup> 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 stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

**Wykres 8. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie małopolskim (tys. osób) w latach 2014-2019**



Na wykresie podano wartości dla stycznia.

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

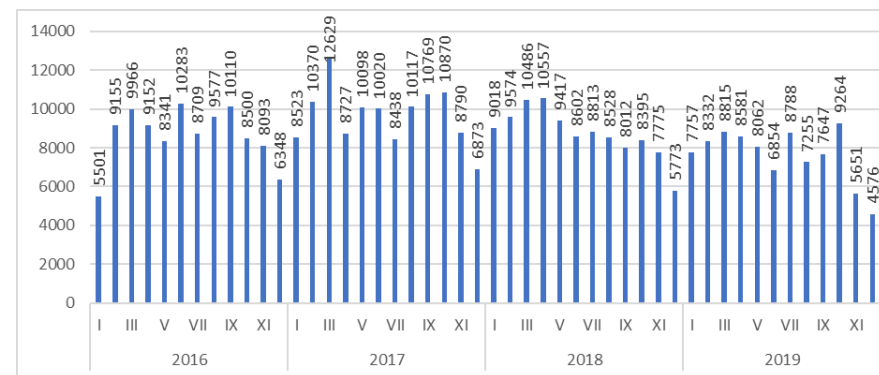
Niemal wszystkie branże zanotowały wzrost zatrudnienia w okresie 2018-2019. Zdecydowanie najbardziej przeciętne zatrudnienie zwiększyło się w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 113,1%). W następnej kolejności znalazły się informacja i komunikacja (12,5%) oraz górnictwo i wydobywanie (12,0%). Obsługa rynku nieruchomości pozostała na niezmiennym poziomie od roku 2018. Jednocześnie spadek zatrudnienia zanotował handel; naprawa pojazdów samochodowych (3,2%).

## Zapotrzebowanie na pracowników

W końcu IV kwartału 2019 roku Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec IV kwartału 2018 roku w Polsce liczba wolnych miejsc pracy w podmiotach gospodarki narodowej lub ich jednostkach lokalnych wynosiła 125,4 tys.<sup>7</sup> W odniesieniu do analogicznego okresu roku ubiegłego liczba wolnych miejsc pracy była niższa o 9,9,0% (o 13,8 tys.). Województwo małopolskie w końcu IV kwartału 2019 roku należało do województw o najwyższej liczbie wolnych miejsc pracy pozostających w dyspozycji z wartością 13,6 tys. (wzrost o 13,3% w ciągu roku).

Odwrotna sytuacja dotyczy ofert pracy pozostających w dyspozycji małopolskich urzędów pracy. W 2019 roku do powiatowych urzędów pracy zgłoszonych zostało 91 582 oferty pracy, co oznacza spadek o 13 368 ofert ( 12,7%).

**Wykres 9. Liczba ofert pracy w dyspozycji małopolskich powiatowych urzędów pracy w latach 2016-2019**



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

<sup>7</sup> Dotyczy podmiotów zatrudniających co najmniej 1 osobę; *Popyt na pracę w IV kwartale 2019 roku*, GUS

## Praca nierejestrowana

Polski rynek pracy do lat cechuje występowanie zjawiska pracy nierejestrowanej, łączącej się z terminem szarej strefy, gospodarki nieformalnej, gospodarki ukrytej czy gospodarki w cieniu.

Szarą strefę definiuje się jako wszelkie działania, których efektem jest pominięcie organów podatkowych w obrocie finansowym.<sup>8</sup> Główny Urząd Statystyczny<sup>9</sup> posługuje się pojęciem gospodarki nieobserwowanej, wyróżniając w niej<sup>10</sup>:

- działalność nielegalną, gdy przypadku której obie strony są dobrowolnymi partnerami transakcji gospodarczej (dotyczy produkcji i sprzedaży wyrobów zabronionych tj. narkotyki, przemyt papierosów, działalność sutenerska),
- działalność ukrytą, w przypadku której transakcje same w sobie nie są sprzeczne z prawem, ale nie są zgłaszane w celu uniknięcia procedur administracyjnych (zaniżanie obrotów, w celu uniknięcia płacenia podatków, a także płacenia składek na ubezpieczenie społeczne),

---

<sup>8</sup> *Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19*, Global Compact Network Poland, Ministerstwo Finansów i Krajowa Administracja Skarbowa, Warszawa, 2019 r.

<sup>9</sup> *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.

<sup>10</sup> *Szara strefa 2020*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa, marzec 2020 r., dostęp: [http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG\\_Szara\\_Strefa\\_2020.pdf](http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf), [17.03.2020]

- działalność określaną jako „nieformalna”, gdy nie prowadzi się żadnych rejestrów, podejmowana głównie przez osoby fizyczne odpłatnie świadczące usługi na rzecz innych osób, czasem także na rzecz przedsiębiorstw.

Badacze Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG) podkreślają, że w latach 2015-2019 nastąpiło powolne obniżanie się udziału szarej strefy gospodarczej w produkcie krajowym brutto. Było to wynikiem korzystnej i poprawiającej się koniunktury gospodarczej, zdecydowanych działań władz nakierowanych na tzw. uszczelnienie systemu podatkowego, a także konsekwentnego egzekwowania prawa, wprowadzania nowych regulacji oraz działań na rzecz promocji obrotu bezgotówkowego.<sup>11</sup>

Dodatkowo wraz ze zmniejszaniem się skali bezrobocia rozmiar pracy nierejestrowanej maleje, ale następuje to tylko do wyczerpania się zasobu osób, które podejmują aktywność w szarej strefie z powodu problemów ze znalezieniem pracy.<sup>12</sup> Wyniki badań GUS wskazują, że na przestrzeni lat zmieniły się powody decydowania się na „pracę na czarno”,

---

<sup>11</sup> *Szara strefa 2020*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa, marzec 2020 r., dostęp: [http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG\\_Szara\\_Strefa\\_2020.pdf](http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf), [17.03.2020]

<sup>12</sup> A. Szulc-Obłozka, *Praca nierejestrowana a bezrobocie*, Wiadomości Statystyczne, 2019 r. Statystyka w praktyce, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws\\_06\\_2019\\_04\\_praca\\_nierejestrowana\\_a\\_bezrobocie\\_agnieszka\\_szulc-obloza.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws_06_2019_04_praca_nierejestrowana_a_bezrobocie_agnieszka_szulc-obloza.pdf)

akceptowania braku ochrony praw pracowniczych (prawa do urlopu, odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy, gwarancji regularnych wypłat wynagrodzeń), dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego, społecznego. W 2014 r. pracę nierejestrowaną najczęściej uzasadniano „brakiem możliwości znalezienia pracy”, a wg badań GUS prowadzonych w 2018 r. podstawową przesłanką były „niewystarczające dochody”. Kolejnymi przyczynami mającymi znaczący wpływ na podejmowanie pracy w „szarej strefie” były: „proponowanie przez pracodawcę wyższych wynagrodzeń bez rejestrowania umowy o pracę”, „wysoka składka ubezpieczeniowa”, „możliwość utraty niektórych świadczeń przy podjęciu pracy rejestrowanej” (np. zawieszenie emerytury, zasiłku dla bezrobotnych) oraz „podatki, które zniechęcają do rejestrowania dochodów”.<sup>13</sup>

W skali Małopolski potwierdzeniem tych danych są wyniki kontroli Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie<sup>14</sup>, który wskazuje, że w 2019 r. przyczynami podejmowania nielegalnej pracy przez pracobiorców były:

- możliwość zarobienia w danej chwili wyższego wynagrodzenia (osoba pracująca na czarno otrzymywała więcej niż gdyby pracowała legalnie);
- niewystarczające dochody z legalnej pracy;

<sup>13</sup> *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.

<sup>14</sup> *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w 2019 r.*  
<https://krakow.pip.gov.pl/pl/f/v/220588/Sprawozdanie%20OIP%202019.pdf>

- utrata różnego rodzaju świadczeń uzależnionych od wysokości osiąganego dochodu, w szczególności zasiłków z pomocy społecznej, dotacji do mieszkania, zapomóg, itp.;
- chęć ukrycia prawdziwych dochodów choćby przed komornikiem, co uniemożliwia egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych w tym, co jest szczególnie naganne, świadczeń alimentacyjnych.

**Tabela 2. Szacunki rozmiarów szarej strefy (w ujęciu GUS) w PKB w latach 2015–2020**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>PKB (mld PLN) (GUS do 2018, rok 2019 – prognoza MF)</b>	800	1 861	1 989	2 116	2 265	2 373
<b>Gospodarka nieobserwowana (mld PLN) (GUS do 2016, od 2017 szacunki IPAG)</b>	243	246	263	273	272	287
<b>Udział szarej strefy (GUS do 2016, od 2017 szacunki IPAG)</b>	13,5%	13,2%	13,2%	12,9%	12,0%	12,1%

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

Wśród rodzajów prac wykonywanych w szarej strefie w Polsce w 2017 r., badania GUS wskazują najczęściej prace remontowe oraz naprawy budowlano-instalacyjne, a następnie: usługi budowlane i instalacyjne, opieka nad dzieckiem lub starszą osobą, prace domowe (np. sprzątanie)



oraz korepetycje. Wymieniane były również: handel, prace ogrodniczo-rolne oraz usługi fryzjerskie, kosmetyczne.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w 2018 r. najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia wykryto w sektorze handlu, przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa<sup>15</sup>. Z kolei procentowo do nieprawidłowości najczęściej dochodzi w firmach oferujących usługi zakwaterowania i gastronomiczne (12,6 % osób było tam zatrudnionych z naruszeniem przepisów) oraz transportu i magazynowania (12 %)

Wg danych Państwowej Inspekcji Pracy, w 2018 r. co dziesiąty pracownik skontrolowanej firmy nie miał pisemnej umowy lub zgłoszenia do ZUS. Przyczyną są m.in. coraz wyższe koszty zatrudnienia.

Pomimo zmieniającej się podaży pracy (niskie bezrobocie, pojawiający się problem braku rąk do pracy) w Polsce wciąż panuje przyzwolenie na zatrudnienie w szarej strefie. Pracodawcy chcą w ten sposób oszczędzać na podatkach i składkach.<sup>16</sup>

Odsetek osób wykonujących pracę nierejestrowaną jako pracę główną zmniejszył się z 62,9% w 2004 r. do 47,7% w 2017 r.<sup>17</sup>

Wg badań GUS osoby wykonujące pracę nierejestrowaną

stanowiły 4,7% ogólnej liczby pracujących przy stopie bezrobocia według BAEL na poziomie 4,9%.<sup>18</sup>

Z powodu niskiego poziomu bezrobocia obserwowany jest mniejszy udział w szarej strefie osób zarejestrowanych jako bezrobotne, a większy pracujących formalnie. Eksperti podkreślają, że sytuacja na rynku pracy nie będzie wpływać na decyzje osób, które nie są zainteresowane podjęciem pracy rejestrowanej, a problem ze znalezieniem pracy staje się jedynie wymówką w sytuacji małej konkurencji o miejsca pracy lub konkurencji o pracownika.<sup>19</sup>

Do negatywnych skutków szarej strefy w skali makro zalicza się przede wszystkim obniżenie wpływów podatkowych, destabilizację ciągłości, jakość i możliwości finansowania dóbr publicznych.<sup>20</sup> Dodatkowo:<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> A. Szulc-Obloza, *Praca nierejestrowana a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne”, 2019 r. Statystyka w praktyce, dostęp: [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws\\_06\\_2019\\_04\\_praca\\_nierejestrowana\\_a\\_bezrobocie\\_agnieszka\\_szulc-obloza.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws_06_2019_04_praca_nierejestrowana_a_bezrobocie_agnieszka_szulc-obloza.pdf), [17.03.2020]

<sup>19</sup> A. Szulc-Obloza, *Praca nierejestrowana a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne”, 2019 r. Statystyka w praktyce, dostęp: [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws\\_06\\_2019\\_04\\_praca\\_nierejestrowana\\_a\\_bezrobocie\\_agnieszka\\_szulc-obloza.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws_06_2019_04_praca_nierejestrowana_a_bezrobocie_agnieszka_szulc-obloza.pdf), [17.03.2020]

<sup>20</sup> *Szara Strefa*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2019, dostęp: [http://pie.net.pl/wp-content/uploads/2019/07/PIE-Szara\\_strefa.pdf](http://pie.net.pl/wp-content/uploads/2019/07/PIE-Szara_strefa.pdf), [17.03.2020]

<sup>21</sup> *Szara strefa 2020*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2020 r.

---

<sup>15</sup> *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2018*

<sup>16</sup> <https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/1443115,szara-strefa-w-polsce-jak-wyglada-struktura-nielegalnej-pracy-nad-wisla.html>

<sup>17</sup> *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.

- przedsiębiorcy działający na rynku są zmuszani do zmagania z nieuczciwą konkurencją, co ogranicza ich przychody i zyski, powoduje frustracje i może prowadzić do wymuszonych działań w szarej strefie,
- osoby pracujące w szarej strefie (na czarno) pozostają poza systemem zabezpieczenia społecznego, odnosząc krótkotrwałe pozorne korzyści finansowe, kosztem utraty przywilejów płynących z uczestnictwa w tym systemie,
- konsumenci są narażeni na zakupy towarów i usług niespełniających standardów określanych w przepisach, niekiedy zagrażających ich zdrowiu czy nawet życiu.
- Krokiem w kierunku ograniczenia szarej strefy było m.in. przyjęcie „Konstytucji dla biznesu”, na mocy przepisów<sup>22</sup> zdefiniowano **działalność nierejestrowaną (nierejestrową)**. Zniesiono obowiązek rejestracji działalności prowadzonej przez osoby fizyczne, uzyskujące miesięczne przychody poniżej 50% obowiązującego minimalnego wynagrodzenia przez wszystkie miesiące w roku. Dochody z działalności nierejestrowej) są opodatkowane na zasadach ogólnych. Jest ona przeznaczona dla osób, które wykonują działalność osobiście (nie w spółce) oraz przez ostatnie pięć lat nie prowadziły firmy. Działalność taka nie może być objęta

<sup>22</sup> 5 ust 1 ustawy z 6 czerwca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców

wymogiem uzyskania koncesji, pozwolenia czy licencji.<sup>23</sup> W komentarzach pojawiają się opinie, że rozwiązanie pt. działalność nierejestrowana pomoże setkom tysięcy ludzi działać legalnie. Osoby do tej pory działające w szarej strefie będą nadal robić to, co robiły. Po prostu politycy poszli po rozum do głowy i zdepenalizowali małe działanie zarobkowe.<sup>24</sup>

- Od 1 sierpnia 2019 r. weszły w życie regulacje prawne<sup>25</sup> obejmujące osoby **do 26 roku życia zerową stawką podatku dochodowego** (dot. dochodów do 35 636,67 zł w 2019 r. uzyskanych z umowy o pracę, stosunku służbowego, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy i umowy zlecenie). Rozwiązanie to miało zachęcić młode osoby do podejmowania legalnej pracy poza szarą strefą, ale nie objęło osób prowadzących pozarolniczą działalność. Eksperti komentują, że likwidacja PIT dla młodych może zwiększyć wskaźnik aktywności zawodowej w tej grupie i tym samym osłabić nieco barierę niedoboru pracowników, którą firmy wskazują jako główny hamulec

<sup>23</sup> <https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/zakladanie-firmy/chce-wiedziec-jak-zalozyc-wlasna-firme/dzialalnosc-nierejestrowa-oraz-inne-sytuacje-w-ktorych-nie-trzeba-rejestrowac-firmy>

<sup>24</sup> <https://www.niepoddawajcie.pl/dzialalnosc-nierejestrowana/>

<sup>25</sup> Nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

rozwoju.<sup>26</sup> Wprowadzenie zerowego PIT dla młodych będzie kosztować od 2020 roku niemal 2,5 mld zł. Kosztami budżet i samorządy podzielą się po połowie.<sup>27</sup>

Mimo podejmowanych na szeroką skalę działań z szacunków IPAG wynika, że w 2020 roku nastąpi zahamowanie spadku udziału szarej strefy w PKB. Eksperci uważają, że podwyżka płacy minimalnej może zwiększyć liczbę pracujących na czarno.<sup>28</sup>

Rozmiar pracy nierejestrowanej podejmowanej przez osoby bezrobotne w najbliższych latach utrzyma się na niezmiennym poziomie lub będzie ulegać niewielkim wahaniom.<sup>29</sup>

Niedobór pracowników na polskim rynku pracy od lat powoduje napływ cudzoziemców, w dużym stopniu z Ukrainy. Dane Eurostat wskazują, że w 2018 r. Polska przyjęła

<sup>26</sup> Grzegorz Siemionczyk, *Pobudzenie konsumpcji pomoże na krótko*, „Rzeczpospolita” 25.02.2019, dostęp: <https://www.rp.pl/Gospodarka/302259895-Pobudzenie-konsumpcji-pomoze-na-krotko.html>, [20.03.2020]

<sup>27</sup> <https://tvn24bis.pl/z-kraju,74/zerowy-pit-dla-mlodych-do-26-roku-zycia-kto-moze-skorzystac,957566.html>

<sup>28</sup> <https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/1443115.szara-strefa-w-polsce-jak-wyglada-struktura-nielegalnej-pracy-nad-wisla.html>

<sup>29</sup> A. Szulc-Obłozą, *Praca nierejestrowana a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne, 2019 r. Statystyka w praktyce, dostęp: [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws\\_06\\_2019\\_04\\_praca\\_nierejestrowana\\_a\\_bezrobocie\\_agnieszka\\_szulc-obloza.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws_06_2019_04_praca_nierejestrowana_a_bezrobocie_agnieszka_szulc-obloza.pdf), [17.03.2020]

najwięcej imigrantów, ze wszystkich państw UE.<sup>30</sup> Obecność obywateli innych państw, głównie ze Wschodu, podejmujących pracę w Polsce jest szczególnie wyraźna w dużych miastach i aglomeracjach, gdzie dynamicznie rozwija się rynek pracy<sup>31</sup>. Niestety obserwowane są także niekorzystne zjawiska związane z zatrudnianiem cudzoziemców w szarej strefie, często powodowane niewydajnym systemem wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca. Opóźnienia w działaniach administracji mogą doprowadzić do zwiększenia liczby cudzoziemców pracujących w szarej strefie.<sup>32</sup>

**Tabela 3. Szacunek liczby obcokrajowców zatrudnionych w szarej strefie w latach 2015-2019 (tys. osób)**

	2015	2016	2017	2018	2019
Zezwolenia na pracę (do 3 lat)	54,9	112,2	212,1	295,9	355,8
Zezwolenia na pracę sezonową <sup>33</sup>	-	-	-	48,6	42,0
Oświadczenia o powierzeniu pracy	273,8	459,9	638,6	632,9	507,6

<sup>30</sup>

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_resfirst&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resfirst&lang=en)

<sup>31</sup> *Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców*, Informacja o wynikach kontroli NIK, 2019 r., dostęp: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,20963,vp,23595.PDF>, [18.03.2020]

<sup>32</sup> *Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców*, Informacja o wynikach kontroli NIK, 2019 r., dostęp: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,20963,vp,23595.PDF>, [18.03.2020]

<sup>33</sup> Dane od 2018 roku są nieporównywalne z danymi z lat poprzednich.

Liczba obcokrajowców uprawnionych do podejmowania pracy bez zezwoleń	87,5	105,9	133,1	162,6	162,6
Liczba ubezpieczonych w ZUS	184,2	293,2	440,3	569,1	325,8
Łącznie pracujący obcokrajowcy	416,3	678,0	983,7	1140,0	1068,0
<b>Obcokrajowcy pracujący w szarej strefie</b>	<b>232,1</b>	<b>384,9</b>	<b>543,5</b>	<b>570,8</b>	<b>743,2</b>

Źródło: Szacunki IPAG na podstawie danych MRPIPS, ZUS

Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych szacuje, że w 2019 r. w szarej strefie mogło być zatrudnionych przez cały rok średnio około 750 tys. cudzoziemców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie sygnalizuje, że przyczyną występowania zjawiska pracy nierejestrowanej jest dążenie pracodawców do minimalizowania kosztów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców bez zawartych umów na piśmie lub zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych. Z drugiej strony czynnikiem sprzyjającym ograniczeniu szarej strefy jest stworzenie warunków dla stałego pobytu i legalnego zatrudnienia w długim okresie.

## Wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2019 r. wyniosło w województwie

małopolskim 5 447,80 zł, czyli o 422,73 zł (8,41%) więcej niż w roku poprzednim.<sup>34</sup> Dla porównania na koniec 2018 r. zanotowano wzrost wynagrodzenia o 8,8% w stosunku do pensji wypłacanych w naszym regionie w grudniu 2017 r. W skali kraju przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2019 r. wynosiło 5 604,25 zł brutto (w zestawieniu z poprzednim rokiem jest to kwota wyższa o 6,2%)<sup>35</sup>.

Wg danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce okresie od stycznia do grudnia 2019 r. wyniosło 5 151,08 zł, jednocześnie odnotowano wzrost wynagrodzenia w porównaniu do danych z 2018 r. o 454,42 zł tj. o 9,7%. Należy pamiętać, że wyliczenia GUS dotyczą zarobków w firmach zatrudniających więcej niż 9 pracowników.

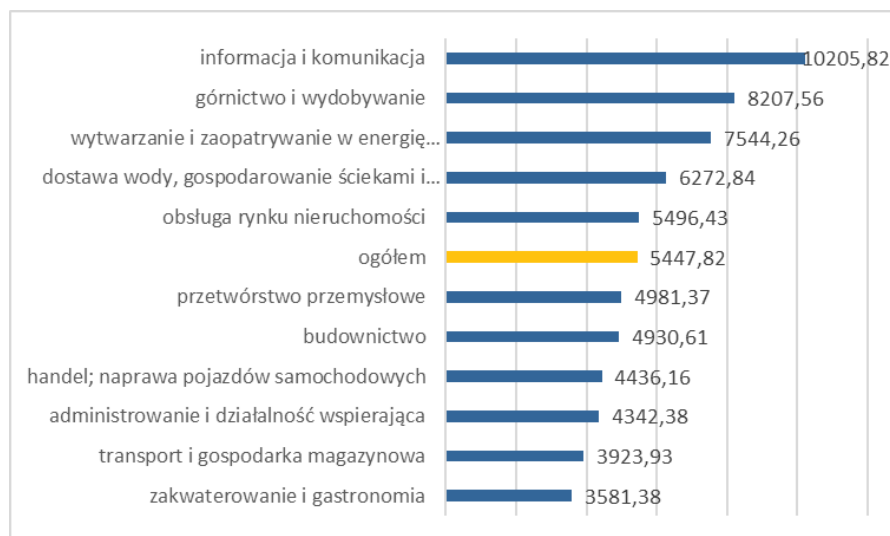
W okresie od stycznia do grudnia 2019 r. największy wzrost wynagrodzeń w województwie małopolskim odnotowano w obszarze: administrowanie i działalność wspierająca (15,9%), handel; naprawa pojazdów samochodowych (10%), zakwaterowanie i gastronomia (8,7%), informacja i komunikacja (8,1%), budownictwo (7,8%), przetwórstwo

<sup>34</sup> *Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2019*, GUS, Kraków 2020 r., dostęp: <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/biuletyn-statystyczny-województwa-malopolskiego-iv-kwartal-2019,3,47.html>, [17.03.2020]

<sup>35</sup> *Komunikaty i Obwieszczenia Prezesa GUS*, dostęp: <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2020,kategoria.html>, [19.03.2020]

przemysłowe (7,4%). W skali roku w górnictwie i wydobywaniu odnotowano spadek wynagrodzenia o 0,2% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w 2018 r.<sup>36</sup>

### Wykres 10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD (grudzień 2019 roku)



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

<sup>36</sup> *Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2019*, GUS, Kraków 2020 r., dostęp: <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/biuletyn-statystyczny-województwa-malopolskiego-iv-kwartal-2019,3,47.html>, [17.03.2020]

W roku 2019 przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej<sup>37</sup> w Polsce wyniosło 4 918,17 zł<sup>38</sup>, „o ponad 330 zł więcej niż rok wcześniej, co oznacza wzrost o 7,3%. Wynik ten jest powtórzeniem bardzo dobrej dynamiki z 2018 r. i rezultatem plasującym się znacznie powyżej średnich wieloletnich”.<sup>39</sup>

Dane GUS za III kwartał 2019 r. dla Małopolski wskazywały przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej na poziomie 5 155,70 zł.<sup>40</sup> Wg opracowań GUS to w województwie małopolskim zaobserwowano najwyższy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w okresie I-III kwartału 2019 r. o 8,6% w stosunku do danych z analogicznego okresu 2018 r.<sup>41</sup> Najniższy wzrost

<sup>37</sup> Wg GUS to „stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie; po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą.”, dostęp: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/693,pojcie.html>, [19.03.2020]

<sup>38</sup> Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r.

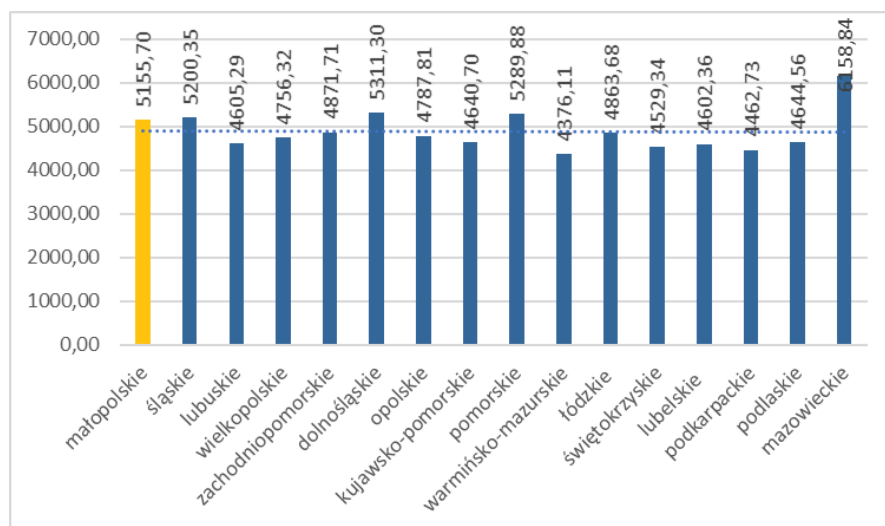
<sup>39</sup> *Dane GUS nt. wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r.*, dostęp: <https://www.gov.pl/web/rozwoj/dane-gus-nt-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2019-r>, [20.03.2020]

<sup>40</sup> BDL <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/teryt/tablica#>

<sup>41</sup> *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I–III kwartale 2019*, GUS, Warszawa-Bydgoszcz, 2019, dostęp: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty>

wynagrodzeń odnotowano w województwie mazowieckim o 6,3%.

**Wykres 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według województw w III kwartale 2019 r. (w zł)**



Źródło: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I-III kwartale 2019 r.*, GUS, Warszawa Bydgoszcz 2019 r.

Rzeczywiste wynagrodzenia uzyskiwane przez zatrudnionych różnią się od statystycznego przeciętnego wynagrodzenia

[pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-i-iii-kwartale-2019-roku,1,36.html#](https://stat.gov.pl/tematy/pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-i-iii-kwartale-2019-roku,1,36.html#)

brutto, które zawiązują dane dotyczące osób najlepiej zarabiających. Przykładowo w październiku 2018 r. wśród ogólnej populacji pracowników najwyższe wynagrodzenia otrzymywali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – o 91,8% wyższe od wynagrodzenia przeciętnego ogółu badanych. Najlepiej wynagradzani byli dyrektorzy generalni i zarządzający (14 789,69 zł) oraz kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (13 944,72 zł).<sup>42</sup>

GUS publikuje szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń co 2 lata. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2018 roku wyniosło **5003,78 zł**. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,9% wyższe od średniego w badanych jednostkach (tj. wyższe o 443,46 zł), a kobiety – niższe o 9,2% (czyli niższe o 460,42 zł). Oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9% (o 903,88 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.<sup>43</sup>

W przypadku szacowania indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników, na moment opracowania raportu dostępne były dane z października 2018 r., wg GUS<sup>44</sup>:

<sup>42</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, GUS, Warszawa, 2020 [20.03.2020]

<sup>43</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, GUS, Warszawa, 2020 [20.03.2020]

<sup>44</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku*, GUS, Warszawa, 2020 [20.03.2020]

- połowa pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej otrzymała wynagrodzenie do 4 094,98 zł; (w grupie tej było więcej kobiet – 54,1% oraz zatrudnionych w sektorze prywatnym – 75,8%);
- 10% najniżej zarabiających pracowników otrzymało wynagrodzenie co najwyżej w wysokości 2 224,17 zł;
- 10% najwyższej zarabiających pracowników otrzymało wynagrodzenie co najmniej w wysokości 8 239,84 zł;
- dominanta czyli najczęstsze miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto otrzymywane przez pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, wynosiło 2 379,66 zł [w 2018 r. pensja minimalna wynosiła 2 100 zł].

Dalszy **wzrost płacy minimalnej wprowadzony w 2020 r.** spotyka się także z negatywnymi komenatrzami „administracyjne narzucanie płacy wyższej od produktywności doprowadzi przede wszystkim do zwolnień i ograniczenia godzin pracy pracowników, a także do wypychania ich do szarej strefy. Pracodawcy nie będą w stanie inaczej sprostać wyższym kosztom pracy, jeśli pracownicy nie będą w stanie wyprodukować więcej dóbr i usług.”<sup>45</sup> Podniesienie minimalnego wynagrodzenia o 15,6% oznacza dla sporej części firm skokowy, niewynikający z warunków rynkowych, wzrost kosztów pracy – wyjaśnia Monika Fedorczyk, ekspert Konfederacji Lewiatan. – Firmy muszą się do tego wzrostu jakoś dostosować, w niektórych przypadkach mogą to zrobić

<sup>45</sup> <https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/190919444-Placa-minimalna-to-nie-zabawka-Beda-zwolnienia-i-wzrost-szarej-strefy.html>

właśnie poprzez zwolnienia, przejście do szarej strefy albo wzrost cen świadczonych usług czy wytwarzanych produktów – zaznacza ekonomistka.<sup>46</sup>

Podwojenie wysokości płacy minimalnej w okresie 2008-2019 wywołuje negatywne skutki „Nastąpił kłopotliwy dla władz efekt dogonienia przez minimalne wynagrodzenie pensji w tradycyjnie nisko opłacanych grupach zawodowych, takich jak bibliotekarze, pielęgniarki, początkujący nauczyciele czy lekarze, o policjantach, strażakach czy ratownikach medycznych nie wspominając. Rodzi to wśród wykonujących te zawody zrozumiałą frustrację, czego efektem są częste ostatnio strajki i inne protesty. Ponadto instytucje utrzymywane przez budżet, takie jak szpitale czy szkoły, zaczynają odczuwać poważne problemy finansowe wynikające ze wzrostu funduszu płac.”<sup>47</sup> Z rządowych założeń makroekonomicznych opracowanych w październiku 2019 r. w roku 2020 obserwowany będzie dalszy wzrost wynagrodzeń.

<sup>46</sup> <https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/312299955-Podwyzka-placy-minimalnej-moze-zmienic-w-2020-r-mape-zarobkow.html>

<sup>47</sup> Bohdan Wyżnikiewicz, *Skutki wzrostu minimalnego wynagrodzenia*, „Rzeczpospolita” z dnia 14.01.2020, dostęp: <https://www.rp.pl/Opinie/301149884-Skutki-wzrostu-minimalnego-wynagrodzenia.html> [23.03.2020]

**Tabela 4. Prognoza przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w latach 2019-2023**

Wyszczególnienie	2019	2020	2021	2022	2023
Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (zł)	4932	5227	5529	5846	6179
Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w sektorze przedsiębiorstw (zł)	5226	5555	5888	6230	6566
Dynamika realna wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (%)	103,3	102,9	102,9	102,9	bd.

*Źródło: Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, aktualizacja – październik 2019 roku, Ministerstwo Finansów.*

W związku ze stanem epidemiologicznym w Polsce i na świecie należy spodziewać się w najbliższych miesiącach obniżenia średniego wynagrodzenia w kraju. Przyczyni się do tego spowolnienie gospodarcze. Pandemia koronawirusa ograniczająca sprzedaż dóbr i usług zagraża wielu podmiotom gospodarczym, co może przełożyć się na zwolnienia lub obniżenie wynagrodzeń. Skala tego zjawiska w dużym stopniu zależy będzie od przyjętych pakietów pomocy dla gospodarki.



## Nowe formy wynagradzania pracowników i zmieniające się oczekiwania pracowników

Rola świadczeń pozapłacowych stale rośnie. „Pracodawcy inwestują w nie coraz więcej, doceniając je również jako istotny element **employer branding**”<sup>48</sup>. Świadczenia przestały więc być już tylko kosztem, a stały się przemyślaną inwestycją w kapitał ludzki”.<sup>49</sup> W dobie problemów ze znalezieniem i utrzymaniem dobrych pracowników, przy ograniczonych możliwościach konkurowania poziomem wynagrodzeń, utrzymuje się wysokie znaczenie pakietów benefitów.

Prywatna opieka medyczna oraz karta sportowa przestały być wyróżnikiem pracodawcy, dla wielu pracowników są stałym elementem warunków zatrudnienia, jednak nie słabnie zainteresowanie kandydatów taką formą pozapłacowych benefitów. Firmy, szczególnie poszukując specjalistów „coraz częściej kuszą korzyściami związanymi z komfortowym

---

<sup>48</sup> Definiowanego często jako przemyślane działania służące budowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy

<sup>49</sup> Wypowiedz Małgorzaty Kroh, dyrektor marketingu i rozwoju Sodexo Benefits and Rewards Services, *Najpopularniejsze bonusy do pensji*, „Strefa Biznesu”, dostęp: <https://gratka.pl/blog/praca/najpopularniejsze-bonusy-do-pensji/36653/>, [25.03.2020]

wyposażeniem biura, parkingiem i serwisem dla rowerów, możliwością zabierania do pracy swojego pupila czy też opcją otrzymania akcji firmy, która wcześniej głównie była zarezerwowana dla najważniejszych stanowisk menedżerskich”.<sup>50</sup> Wiele firm już na etapie rekrutacji „mówi wprost: czy możliwa jest praca zdalna i w jakim wymiarze, do jakich benefitów mają dostęp pracownicy poszczególnych szczebli, jaka jest realna ścieżka awansu i czy praca wymaga częstego zostawiania po godzinach.”<sup>51</sup>

Wg raportu „Rynek pracy pod lupą”<sup>52</sup> w 2019 r. zmniejszyła się liczba wymagań wobec kandydatów opisanych w ogłoszeniu o pracę: w 2015 r. średnio wyniosła 6,5, a w 2019 r. tylko 5,2. Z drugiej strony **wzrosła liczba oferowanych przez pracodawcę w ogłoszeniach korzyści**, ze średnio 4,5 w ogłoszeniu z 2015 r. do 6,6 w ubiegłym roku.<sup>53</sup> W ogłoszeniach o pracę w porównaniu do 2015 r. w puli bonusów pozapłacowych istotnie zwiększył się udział opieki medycznej i pakietu sportowego (szacuje się, że w Polsce 55% przedsiębiorstw zapewnia prywatną opiekę medyczną, a

---

<sup>50</sup> *Raport płacowy, Wynagrodzenia oferowane specjalistom i menadżerom*, Edycja 8, Antal, kwiecień 2019 r.

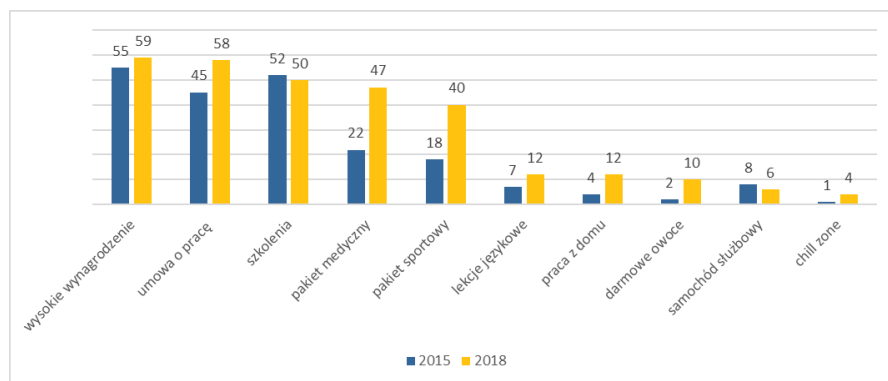
<sup>51</sup> *Raport Candidate Experience w Polsce 2019* eRecruiter.pdf

<sup>52</sup> *Rynek pracy pod lupą, raport Grant Thornton, 2019 r.* Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2019/10/Rynek-pracy-pod-lupa-C4%85-raport-grant-thornton-28102019-1.pdf> [ 23.03.2020]

<sup>53</sup> Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2019/10/Rynek-pracy-pod-lupa-C4%85-raport-grant-thornton-28102019-1.pdf> [ 23.03.2020]

60% oferuje karty sportowe<sup>54</sup>). Jednocześnie firmy z kapitałem zagranicznym oferowały średnio więcej zachęt dla kandydatów niż polscy pracodawcy.

**Wykres 13. Udział benefitów w ofertach pracy w 2015 r. i 2019 r.**



Źródło: *Rynek pracy pod lupą*, raport Grant Thornton, 2019 r. Analizie poddano 500 opublikowanych na portalach ogłoszeniowych ofert pracy z 2015 i 2019 r. i sprawdził jak zmieniały się wymagania pracodawców oraz oferowane przez nich benefity.

W ostatnim czasie na popularności zyskały głównie benefity w postaci pracowniczych programów emerytalnych, bonów prezentowych oraz kart przedpłaconych. Z drugiej strony podnoszony jest argument, że oferowane bonusy nie są

<sup>54</sup> <https://kaizen.info.pl/aktualnosci/hr/121-na-zdrowie-raport-well-hr-o-zdrowiu-pracownikow>

dopasowane do oczekiwań pracowników, nie zawsze przekazywana jest pełna informacja o zasadach korzystania z danych świadczeń, rzadko także badany jest poziom satysfakcji personelu z oferowanego pakietu.<sup>55</sup>

W celu zatrzymania pracowników i zdobycia kolejnych, pracodawcy podnosili wynagrodzenia, a także poszerzali ofertę benefitów pozapłacowych. W odpowiedzi na oczekiwania zatrudnionych wprowadzali także większą elastyczność pracy, m.in. w formie telepracy. Podmiotom, które miały sprawdzone takie rozwiązania, łatwiej przystosować się do sytuacji kryzysowej.<sup>56</sup>

Świadomość różnych oczekiwań pracowników wynikających m.in. z ich wieku, sytuacji rodzinnej, wykształcenia skłania pracodawców do **indywidualizacji kafeterii bonusów**, stosowania połączenia „miękkich” elementów zarządzania zasobami ludzkimi (np. dobrostan pracownika tj. koncepcja wellbeing czy „pracoszczęścia”<sup>57</sup>) z dotychczasowymi typowymi benefitami. Rywalizacja o talenty sprawia, że

<sup>55</sup> *Rynek pracy – niedobór kompetencji, wyzwania i równowaga, Raport Płacowy 2020 Trendy na rynku pracy*, Hays Poland, 2020, dostęp: [25.03.2020]

<sup>56</sup> *Barometr Rynku Pracy XII Work Service, wrzesień 2019 r.* dostęp: <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja> [23.04.2020]

<sup>57</sup> Arbejdsglaede, czyli dosłownie „pracoszczęście” – to słowo pochodzenia duńskiego, które zapoczątkowało nowy trend na rynku pracy. Idea z powodzeniem przyjęła się na Zachodzie i znajduje coraz więcej zwolenników w Polsce, <http://www.czasopisma.wolterskluwer.pl/personel-plus/zawartosc-numerow/1908-personel-plus-12-2019>

pracodawcy – w miejsce konkurencji płacą, starają się dotrzeć do pracowników, którzy od pracodawcy oczekują czegoś więcej (w odniesieniu do możliwości rozwoju, ścieżek kariery, atmosfery w pracy, elastycznych metod pracy).<sup>58</sup>

Popularne stają się programy wellbeing poprawiające „dobrostan” personelu, pożądany zarówno z perspektywy jednostki (korzystnie wpływa na poczucie satysfakcji z pracy), jak i całej organizacji wzmacniając zaangażowanie oraz lojalność pracowników.

Uznawany za pomysłodawcę wellbeingu - prof. Martin Seligman w swoim modelu dobrostanu (ang. wellbeing theory), w skrócie PERMA, wyróżnia pięć elementów składających się na dobrostan człowieka, które bezpośrednio przekładają się na życie osobiste i zawodowe:

**P – Positive emotions**, czyli pozytywne emocje (np. radość, uznanie, komfort, inspiracja, nadzieja czy ciekawość),

**E – Engagement**, czyli zaangażowanie,

**R – Relationships**, czyli relacje – przebywanie wśród ludzi, współpraca, wspierające relacje.

**M – Meaning**, czyli poczucie sensu/znaczenia ,

<sup>58</sup> *Rynek pracy – niedobór kompetencji, wyzwania i równowaga, Raport Płacowy 2020 Trendy na rynku pracy*, Hays Poland, 2020, dostęp: [25.03.2020]

**A – Accomplishment/Achievement**, czyli osiągnięcia i docenienie tego, co się robi.<sup>59</sup>

Zgodnie z koncepcją wellbeing w centrum zainteresowania jest człowiek i jego potrzeby, zatem pracodawcy podejmują działania troszcząc się o fizyczne (zdrowotne), psychiczne i społeczne potrzeby pracowników. Dlatego firmy angażują się w m. n. w działania profilaktyczne, promocję zdrowych nawyków żywieniowych, oferują świeże owoce i warzywa, koktajle. „Coraz więcej firm, zwłaszcza produkcyjnych otwiera w swoich siedzibach zakładowe przychodnie, a także centra fitness i rehabilitacji. Z kolei pracodawcy zatrudniający pracowników biurowych, oferują im masaże manualne, pokoje relaksu i zajęcia zdrowy kręgosłup.”<sup>60</sup>

Firmy stawiają też na inne obszary związane z tzw. wellbeing, dbając o dobre „samopoczucie” pracowników zapewniają szkolenia z ergonomii czy redukcji stresu. Pracodawcy organizują coraz częściej sekcje sportowe dla pracowników, np. pokrywają koszty startów w imprezach biegowych, czy wynajmu boiska na treningi drużyn piłkarskich. Sformułowanie „dobra atmosfera w pracy” szczególnie w Krakowie ma znaczenie nie tylko w kontekście relacji między

<sup>59</sup> *Wellbeing kluczem do szczęścia*, Wellbeing Institute, dostęp: <https://wellbeinginstitute.com.pl/wellbeing-kluczem-do-szczescia/>, [25.03.2020]

<sup>60</sup> *Jak zadbać o kondycję zdrowotną pracowników*, Raport well.hr i pwc, dostęp: <https://kaizen.info.pl/aktualnosci/hr/121-na-zdrowie-raport-well-hr-o-zdrowiu-pracownikow>, [25.03.2020]

współpracownikami i przełożonymi, ale nawiązuje do jakości powietrza np. w siedzibie firmy. Badania wskazują, że przekroczenie w powietrzu szkodliwych pyłów wpływa na obniżenie wydajności pracy, stąd w ogłoszeniach o pracę z Krakowa pojawia się zachęta – praca w pomieszczeniach wolnych od smogu. Badania oczekiwań pracowników z 11 państw europejskich potwierdziły, że 83% personelu oczekuje w miejscu pracy powietrza dobrej jakości.<sup>61</sup>

Przykładem firmy, która stosuje nieszablonowe benefity jest w Małopolsce np. Interia – „jedeny krakowski pracodawca, do którego regularnie przyjeżdża Niebieska Nyska (legendarny, kultowy i najpopularniejszy dziś food truck w stolicy Małopolski).<sup>62</sup>

Firma Astor udostępnia swoim pracownikom samochód turystyczny. Kamper na stałe wpisał się w życie naszej firmy, cieszy się dużym zainteresowaniem i rezerwowany jest z dużym wyprzedzeniem. Co dla nas szczególnie ważne, wokół niego zbudowała się grupa pasjonatów, którzy dzielą się swoją miłością do podróżowania, wymieniają się radami i

doświadczeniami –Renata Poreda, menedżer do spraw komunikacji biznesowej i PR.”<sup>63</sup>

Dbanie o promocję zdrowych nawyków żywieniowych i stylu życia, kształtowanie umiejętności rozładowywania sytuacji stresujących, wzmacnianie odporności psychicznej, trwałe budowanie relacji w zespole i z przełożonymi mogą przynieść wymierne korzyści w postaci zwiększenia wydajności, kreatywności, ale także obniżenia absencji chorobowej. Idea wellbeing wpisuje się w zmianę nawyków i stylu życia Polaków, jest także elementem budowania wizerunku pracodawców.

„Programy wellbeing są popularne głównie w dużych miastach, takich jak Warszawa, Wrocław, Poznań czy Kraków, gdzie niedobór pracowników jest najbardziej odczuwalny. Tam spotkamy je nawet w firmach zatrudniających kilkadziesiąt osób, zwłaszcza jeśli będą to firmy IT. Poza branżą informatyczną programy wellbeing wdrażane są także przez duże konsulting, instytucje finansowe i shared serwisy. Bardzo rozbudowany pakiet świadczeń z zakresu profilaktyki

<sup>61</sup> *Jak zadbać o kondycję zdrowotną pracowników*, Raport well.hr i pwc, dostęp: <https://kaizen.info.pl/aktualnosci/hr/121-na-zdrowie-raport-well-hr-o-zdrowiu-pracownikow>, [25.03.2020]

<sup>62</sup> <https://gojtowska.com/2017/11/06/benefity-2/>

<sup>63</sup> *Benefity pozapłacowe – wyjdź poza standard*, Instytut Kontekstów Pracy, 2019, dostęp: <https://kontekstypracy.pl/wp-content/uploads/2019/06/Instytut-Kontekstow-Pracy-Benefity-pozaplacowe.pdf>, [25.03.2020]

zdrowotnej oferują także niektóre firmy produkcyjne, głównie z branży FMCG i motoryzacyjnej.<sup>64</sup>

**Wg raportu HAYS to możliwość elastycznej pracy znalazła się najwyżej wśród oczekiwań pracowników wobec świadczeń pozapłacowych.** Az 75% badanych w Polsce firm umożliwiło w 2019 r. swoim pracownikom elastyczne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, pracę zdalną, pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, a nawet opcję przepracowania pełnego wymiaru godzin w ciągu mniejszej liczby dni pracy<sup>65</sup>. Z punktu widzenia pracowników, w ubiegłym roku ponad połowa (58%) zatrudnionych osób deklarowała, że w ich miejscu pracy istnieją elastyczne formy zatrudnienia, jest to jednak wynik poniżej średniej dla całej Unii (71%).<sup>66</sup> W praktyce nie wszyscy (pracodawcy i pracownicy) chcą z tych form korzystać, ma na to wpływ głównie charakter wykonywanej pracy, ale także cechy osobowe pracownika (introwertyk doceni większą liczbę dni

<sup>64</sup> Jak zadbać o kondycję zdrowotną pracowników, Raport well.hr i pwc, dostęp: <https://kaizen.info.pl/aktualnosci/hr/121-na-zdrowie-raport-well-hr-o-zdrowiu-pracownikow>, [25.03.2020]

<sup>65</sup> Rynek pracy – niedobór kompetencji, wyzwania i równowaga, Raport Płacowy 2020 Trendy na rynku pracy, Hays Poland, 2020, dostęp: [25.03.2020]

<sup>66</sup> Życie zawodowe, życie prywatne - work-life balance, Flash Eurobarometr 470, Kantar, czerwiec 2019, dostęp: [http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2019/06/K.029\\_Work\\_life\\_balance\\_19.pdf](http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2019/06/K.029_Work_life_balance_19.pdf), [25.03.2020]

pracy zdalnej, ekstrawertyka ucieszy zwiększona liczba wyjść integracyjnych), możliwości techniczne czy konieczność aneksowania umów. itd.

Wg raportu Organizacji Współpracy i Rozwoju (OECD) *Better Life Index*<sup>67</sup> poziom *work-life balance* w Polsce osiąga 6,8 pkt. w 10 stopniowej skali, poniżej średniej dla badanych 37 krajów. Dla porównania w Holandii wskaźnik wynosi 9,5, na drugim końcu znalazły się Kolumbia i Meksyk. Ma na to wpływ m.in. wysoka pozycja Polski w rankingu krajów, których pracownicy spędzają najwięcej czasu w pracy, w 2018 r. 1 786 godzin rocznie, więcej niż w Japonii (1 680 godzin rocznie).<sup>68</sup>

Badania<sup>69</sup> wskazują, że w krajach Unii Europejskiej osoby zatrudnione w zdecydowanej większości są zadowolone z **równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym**. Odsetek osób zadowolonych jest najwyższy w Danii 91%, Austrii 90%, Finlandii 89%. W Polsce (80%) najbardziej zadowoleni z równowagi między życiem zawodowym i osobistym są najmłodszy respondenci – osoby, które dopiero wchodzi na

<sup>67</sup> OECD, Better life Index, dostęp

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/poland/>, [25.03.2020]

<sup>68</sup> Hours worked, OECD, Dostęp: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>, [24.03.2020]

<sup>69</sup> Życie zawodowe, życie prywatne - work-life balance, Flash Eurobarometr 470, Kantar, czerwiec 2019, dostęp: [http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2019/06/K.029\\_Work\\_life\\_balance\\_19.pdf](http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2019/06/K.029_Work_life_balance_19.pdf), [25.03.2020]

rynek pracy, na początku kariery oraz osoby powyżej 55 roku życia, czyli takie, którym zostało jeszcze kilka lat pracy. W UE najbardziej niezadowoleni ze swojej sytuacji są mieszkańcy Grecji 61%, Rumuni 65% oraz Hiszpanii 66%.<sup>70</sup>

**Czy XXI wiek przyniesie skrócenie tygodnia pracy do 4 dni, zrewolucjonizuje efektywność, wprowadzi równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników oraz obniży ich poziom stresu?**

W sierpniu 2019 r. Microsoft w Japonii przeprowadził eksperyment z czterodniowym tygodniem pracy, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia dla pracowników. Przełożyło się to na zwiększenie przychodu na pracownika o 40%, a także zmniejszenie np. kosztów druku (59%), zużycia energii elektrycznej (o 23%) względem analogicznego okresu w ubiegłym roku. W ramach eksperymentu pracownicy mieli skracać spotkania do maksymalnie pół godziny i wybierać rozmowy online zamiast twarzą w twarz. Aż 92 proc. uczestników testu wyraziło zadowolenie ze wprowadzonych rozwiązań.<sup>71</sup>

„Pionierem krótszego tygodnia pracy było prawdopodobnie Perpetual Guardian z Nowej Zelandii. Jej właściciel, Andrew Barnes, stał się wręcz międzynarodowym ewangelistą dla tej koncepcji. Twierdzi, że to same zalety: szczęśliwsi, bardziej

<sup>70</sup> *Życie zawodowe, życie prywatne - work-life balance*, Flash Eurobarometr 470, Kantar,

<sup>71</sup> [perbiz.se.pl/wiadomosci/testowali-4-dniowy-tydzien-pracy-jakie-byly-efekty-aa-u55e-kz9g-wPSu.html](https://perbiz.se.pl/wiadomosci/testowali-4-dniowy-tydzien-pracy-jakie-byly-efekty-aa-u55e-kz9g-wPSu.html)

lojalni pracownicy, niższa rotacja i większa wydajność.” **Tylko 37% polskich pracowników preferowałoby mieć dłuższy weekend.** Koncepcja czterodniowego tygodnia pracy cieszy się największym uznaniem w Hiszpanii (62,6%), Wielkiej Brytanii (61,2%), Holandii (60,4%) i Francji (60,4%).<sup>72</sup>

„Jednocześnie już niemal zupełnie zatarła się granica pomiędzy życiem prywatnym, a zawodowym. Coraz rzadziej mówi się o work-life balance, a znaczenia nabiera **work-life integration**. To znaczy coraz częstsze przeplatanie się tych dwóch światów – świata pracy i prywatnego. Sami wybieramy czas i miejsce wykonywania zadań. Niejednokrotnie zdarza się, że pracujemy w czasie wolnym i w weekendy, przy czym sprawy prywatne możemy załatwić w biurze lub poza nim. Pracownik oczekuje swobody działania, elastyczności pracodawcy oraz możliwości wprowadzania nowych inicjatyw czy udzielenia feedbacku”.<sup>73</sup>

Rok 2020 przyniesie większe zainteresowanie pracodawców employer brandingiem – czyli redefinicją tego, co dana firma

<sup>72</sup> *The Workforce View in Europe 2019*, ADP, 2019 r., dostęp:

[https://www.adp.pl/\\_local/workforce-view-2019/ADP\\_WhitePaper2019\\_210319\\_PL\\_digi\\_A4.pdf](https://www.adp.pl/_local/workforce-view-2019/ADP_WhitePaper2019_210319_PL_digi_A4.pdf), [25.03.2020]

<sup>73</sup> *Raport Rynek zmiany pracy, Dlaczego zmiana to jedyny właściwy kierunek w strategii pozyskiwania talentów?*, Devire, Warszawa 2019 r., dostęp:

[https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy\\_RaportDevire\\_PDF.pdf](https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy_RaportDevire_PDF.pdf) [24.03.2020]

ma unikalnego do zaproponowania swoim obecnym i przyszłym pracownikom. I nie chodzi tu o wyścig w ofercie benefitów pracowniczych – choć te z pewnością ulegną większej indywidualizacji, ale przede wszystkim o jasne uświadomienie pracownikom na czym polega kultura danej firmy, jakie wartości są w niej promowane oraz jaka jest jej długofalowa misja. Rekrutując coraz więcej pracodawców będzie skupiać się właśnie na szukaniu kompetencji miękkich, pasujących do kultury własnej firmy.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Raport *Rynek zmiany pracy, Dlaczego zmiana to jedyny właściwy kierunek w strategii pozyskiwania talentów?*, Devire, Warszawa 2019 r., dostęp: [https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy\\_RaportDevire\\_PDF.pdf](https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy_RaportDevire_PDF.pdf) [24.03.2020]

## Nowe formy zatrudnienia – atypowe formy pracy

Obserwowane w ostatnich latach zjawiska takie jak globalizacja, cyfryzacja gospodarki, automatyzacja procesów wpływają na upowszechnienie nowych form zatrudnienia, nierzadko wyprzedzających istniejące rozwiązania prawne. Do czynników oddziałujących na organizację pracy zalicza się także ułatwienia technologiczne w zakresie komunikowania się i współdzielenia pracy w czasie rzeczywistym za pomocą chmury<sup>75</sup>. Wymienione czynniki determinują zarówno zachowania pracodawców, jak i kształtują oczekiwania pracowników.

„Praca ludzi zastępowana i wypierana jest przez automaty, roboty i sztuczną inteligencję. Globalizacja, finansjalizacja i cyfryzacja gospodarki wywołują m.in. głębokie zmiany w stosunkach pracy. Traci ona swoje lokalne związanie: stała się mobilna, także na skalę globalną. W rezultacie jednak przestaje być oczywiste, jakie są prawne i społeczne podstawy umowy pracownika z pracodawcą i w jaki sposób taką pracę opodatkować. W rezultacie wzmaga to konkurencję, ale i osłabia ochronę pracy. Związki zawodowe organizujące pracowników podlegają

<sup>75</sup> #RynekZmianyPracy, Raport, Devire, 2020, dostęp: <https://www.devire.pl/raport-rynek-zmiany-pracy/>, [02.04.2020]

dramatycznemu zanikowi, następuje dezintegracja środowisk pracowniczych, co obserwowane jest z niepokojem także przez czołowych reprezentantów wielkiego biznesu, a w konsekwencji rozpowszechniają się niestandardowe formy zatrudnienia i zubożenie warstwy pracowników wykonawczych.<sup>76</sup>

Tezy prof. dr hab. Jerzego Hausnera, *Świat (bez) pracy, II Seminarium Świeradowskie*, Open Eyes Economy Discussion Papers 4, 2019 r.

W oparciu o prowadzone od roku 2000 obserwacje sytuacji na europejskim rynku pracy zdefiniowano nowe formy zatrudnienia oraz te, które wobec pojawiających się wyzwań nabierają znaczenia. Tylko część zdefiniowanych przez Eurofound w 2015 r.<sup>77</sup> nowych form zatrudnienia, posiada odpowiedniki w polskich regulacjach prawnych. (tabela XX)

Tabela XX. Klasyfikacja nowych form pracy zaproponowana przez Eurofound w zestawieniu z formami zatrudnienia dostępnymi w polskim systemie prawnym

Nowe formy pracy – klasyfikacja Eurofound	Atypowe formy zatrudnienia	w
---	----------------------------	---

<sup>76</sup> *Świat (bez) pracy*, Open Eyes Economy Discussion Papers, 2019, dostęp: [https://oees.pl/wp-content/uploads/2019/10/OEES\\_Discussion\\_Papers\\_nr\\_4\\_ISSUU.pdf](https://oees.pl/wp-content/uploads/2019/10/OEES_Discussion_Papers_nr_4_ISSUU.pdf), [01.04.2020]

<sup>77</sup> Nowe formy zatrudnienia, Eurofound, dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/topic/new-forms-of-employment>, [01.04.2020]



	<b>Polsce</b>
<b>Dzielenie się pracownikiem</b> (employee sharing) – sytuacja, gdy jeden pracownik jest zatrudniony przez grupę pracodawców, aby zaspokoić potrzeby kadrowe różnych firm, czego rezultatem jest zatrudnienie takiego pracownika na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy w wypadku umowy o pracę
<b>Dzielenie stanowiska pracy</b> (job sharing) – sytuacja, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników do wspólnego wykonywania określonej pracy, łącząc co najmniej dwa stanowiska pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w jedno stanowisko na pełny etat	Niepełny wymiar czasu pracy w wypadku umowy o pracę
<b>Zarządzanie tymczasowe</b> (interim management) – sytuacja, gdy wysoko wykwalifikowani specjaliści są zatrudniani tymczasowo na potrzeby określonego projektu lub w celu rozwiązania określonego problemu, wnosząc tym samym zewnętrzne umiejętności zarządzania do organizacji pracy	Kontrakt menedżerski
<b>Praca dorywcza</b> (casual work) – sytuacja, gdy pracodawca nie ma obowiązku regularnie zapewniać pracy pracownikowi, ale może elastycznie korzystać z jego usług w	Umowy cywilnoprawne Praca nakładcza (do pewnego stopnia) Praca tymczasowa

	(do pewnego stopnia)
zależności od potrzeb	
<b>Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych</b> (ICT-based mobile work) – sytuacja, gdy pracownicy mogą wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie, korzystając z nowoczesnych technologii	Telepraca Samozatrudnienie Umowy cywilnoprawne
<b>Praca za talony</b> (voucher-based work) – sytuacja, gdy stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, który pokrywa zarówno wypłatę, jak i składki na ubezpieczenie społeczne	Brak odpowiednika w polskim systemie prawnym
<b>Praca portfelowa</b> (portfolio work) – sytuacja, gdy osoba samozatrudniona pracuje dla wielu klientów, wykonując dla każdego z nich niewielkie zlecenia	Samozatrudnienie Umowy cywilnoprawne
<b>Praca platformowa</b> (crowd employment) – sytuacja, gdy istnieje internetowa platforma umożliwiająca dopasowanie pracodawców i pracowników, a duże zadania często są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w „wirtualnej chmurze”	Samozatrudnienie Umowy cywilnoprawne
<b>Zatrudnienie wspólne</b> (collaborative employment) – sytuacja, gdy freelancerzy, osoby samozatrudnione	Samozatrudnienie Umowy cywilnoprawne

lub mikroprzedsiębiorstwa współpracują w określony sposób, aby pokonać ograniczenia wynikające z wielkości i izolacji zawodowej	
---	--

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

Zastosowanie w praktyce części z opisanych form zatrudnienia czasami polega jedynie na nowej organizacji pracy, przykładowo podstawą *employee sharing* oraz *job sharing* są istniejące regulacje w polskim kodeksie pracy.

„Praca za talony (voucher-based work) ani nie występuje w praktyce, ani nie ma podstawy prawnej w Polsce. Praca platformowa z kolei dynamicznie rozwija się w Polsce (np. Uber, Hojo Clean, TakeTask), lecz – podobnie jak w większości państw członkowskich Unii Europejskiej – nie jest jeszcze regulowana we właściwym stopniu (głównym wyzwaniem jest ujęcie prawne relacji między trzema podmiotami: platformą, wykonawcą zadania i zlecającym zadanie).<sup>78</sup>

Wiele z opisanych atypowych form pracy nie jest powszechnie znana, stąd problemy z dostępem do danych ilustrujących

<sup>78</sup> D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019, dostęp: <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce>, [02.04.2020]

skalę zjawiska w Polsce. Instytut Spraw Publicznych podaje, że najpopularniejszą formą (wskazywaną przez więcej niż połowę respondentów) była praca dorywcza. Względnie dużą popularnością cieszą się również dzielenie stanowiska pracy i praca zdalna, które wskazywała co czwarta osoba.<sup>79</sup> Jednocześnie osoby wykonujące obecnie pracę dorywczą nie chcą w przyszłości kontynuować takiej formy zatrudnienia. Najchętniej pracownicy rozwijałyby swoją aktywność w formie pracy platformowej (wzrost o 74%) i zarządzania tymczasowego (wzrost o 60%). Dużym zainteresowaniem cieszy się również rozwijanie swojej pracy w formie portfolio (wzrost o 42%) i zatrudnienia wspólnego (wzrost o 36%), a w nieco mniejszym – pracy zdalnej (wzrost o 23%)

Mimo większej popularności tzw. *gig economy*, czyli gospodarki opartej o tymczasowe zatrudnienie lub wolne zawody („freelance”) utrzymuje się popyt na pracę w klasycznym ujęciu. Wg badań w ubiegłym roku słabła popularność idei porzucania „pracy na całe życie” w codziennym 8h układzie na rzecz kariery wolnego strzelca, samozatrudnienia lub jednoczesnego wykonywania kilku różnych prac w niepełnym wymiarze godzin zamiast w ramach jednego etatu. Alternatywne opcje zatrudnienia rozważa 15% badanych, wobec 20% w 2018 i w 26% w 2017 r., obserwuje

<sup>79</sup> D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019, dostęp: <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce>, [02.04.2020]

się wyraźną tendencję powrotu do bardziej tradycyjnych ścieżek kariery, co wiąże się z lepszymi perspektywami na zdobycie stałej pracy w ramach lepiej funkcjonujących gospodarek.<sup>80</sup>

Zmiany obserwowane są także na rynku pracy tymczasowej – w 2019 r. odnotowano (drugi rok z rzędu) poważne spadki, (o 8% osób zmniejszyła się liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy w takiej formie). Pracodawcy użytkownicy, w obliczu coraz mniejszych zasobów kandydatów dostępnych na rynku, coraz szybciej proponują pracownikom tymczasowym stałe zatrudnienie. W 2017 roku średnia ilość dni przepracowanych przez pracownika tymczasowego wynosiła 62, a w 2019 już tylko 57. Aż 69% zatrudnianych pracowników tymczasowych znajdowało pracę w produkcji, częściej na taką formę zatrudnienia zdecydowali się w 2019 r. mężczyźni (53%).<sup>81</sup>

W przypadku pracowników wykwalifikowanych firmy są coraz częściej zainteresowane współpracą z kontraktorami oraz specjalistami, angażowanymi na okres realizacji skomplikowanych projektów. Taka forma kooperacji pozwala przedsiębiorstwu odpowiadać na zwiększone

---

<sup>80</sup> *The Workforce View in Europe 2019*, ADP, 2019 r., dostęp:

[https://www.adp.pl/local/workforce-view-2019/ADP\\_WhitePaper2019\\_210319\\_PL\\_digi\\_A4.pdf](https://www.adp.pl/local/workforce-view-2019/ADP_WhitePaper2019_210319_PL_digi_A4.pdf), [25.03.2020]

<sup>81</sup> *Rynek agencji zatrudnienie*, Polskie Forum HR, 2020, dostęp:

<https://polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2020/04/RYNEK-AGENCJI-ZATRUDNIENIA-2019.pdf>, [02.04.2020]

zapotrzebowanie na produkty i usługi, gwarantuje dostęp do umiejętności niezbędnych przy wdrażaniu skomplikowanych przedsięwzięć.<sup>82</sup> Umożliwia elastyczne i szybkie uzupełnienie i dopasowanie wielkości zespołów do bieżących potrzeb biznesowych, pozyskanie unikalnych kompetencji, niezbędnych w organizacji do ukończenia danego zadania. „**Interim Manager** to wysokiej klasy specjalista posiadający udokumentowane sukcesami doświadczenia na najwyższych szczeblach zarządzania, gotowy zawierać kontrakty terminowe na czas realizacji konkretnych zadań. W oparciu o swoją wiedzę proponuje kierunki zmian w organizacji, przygotowuje dokładny plan działania i pomaga w jego realizacji. W przypadku Polski rynek interim managementu oceniany jest na kilkaset osób praktykujących tę formułę pracy z kilkoma tysiącami osób gotowych na rozpoczęcie funkcjonowania w tej formule zawodowej. Są to przedstawiciele wysoko wykwalifikowanej kadry menedżerskiej, posiadający doświadczenie zdobyte w Polsce i za granicą oraz ścieżkę zakończonych sukcesami projektów.”<sup>83</sup>

„Rynek kontraktingu usług będzie się dynamicznie rozwijał głównie w branży IT, pomimo obserwowanej stabilizacji płac.

---

<sup>82</sup> *Raport płacowy ITC 20202*, Hays, dostęp: [https://www.hays.pl/raport-placowy/itc?\\_ga=2.21696508.618508242.1585833528-854466525.1585211559](https://www.hays.pl/raport-placowy/itc?_ga=2.21696508.618508242.1585833528-854466525.1585211559), [02.04.2020]

<sup>83</sup> Szacunki Stowarzyszenia Interim Managers, dostęp: <http://stowarzyszenieim.org/rynek-interim-management>, [02.04.2020]

Według ekspertów Hays Poland, rokrocznie zwiększać się powinna liczba firm zainteresowanych kontraktingiem IT oraz specjalistów wybierających model B2B. Jakie są tego powody? Dla ekspertów IT współpraca z firmami w modelu B2B to przede wszystkim możliwość uzyskania wyższych zarobków, średnio o 20-25%. Wśród korzyści, pod uwagę brana jest także możliwość wyboru ciekawych projektów, elastyczność czasu pracy i wykonywanie jej w trybie zdalnym.”  
**Fragment Raportu płacowego ITC 2020, Hays Poland**

Elastyczne formy zatrudnienia mogą przyczynić się do wzrostu wydajności przez najlepsze wykorzystanie dostępnego czasu pracy i miejsca pracy (niższe koszty najmu) oraz rosnąca atrakcyjność dla specjalistów, ekspertów i menedżerów (dzięki temu pracodawcy mogą przyciągnąć wykwalifikowaną siłę roboczą). Dla pracowników oznacza to możliwość bardziej elastycznego zarządzania swoim czasem i miejscem pracy. Definiowane są także negatywne konsekwencje atypowych form zatrudnienia, do których zalicza się<sup>84</sup>:

- utrudniony dostęp do organizacji reprezentujących pracowników (związków zawodowych, rad pracowników) czy do układów zbiorowych pracy,

<sup>84</sup> D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019, dostęp: <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce>, [02.04.2020]

związanych z korozją zbiorowych stosunków pracy w Europie,

- trudności w zaspokajaniu potrzeb społecznych przy okazji pracy i integracji społecznej w miejscu pracy,
- większa intensywność pracy i z podniesieniem poziomu stresu, co wydaje się skutkiem większej elastyczności i autonomii<sup>85</sup>,
- segmentacja rynku pracy, która wyraża się w odmiennej charakterystyce warunków pracy w zależności od rodzaju zawartej umowy czy organizacji pracy. Jeśli odmienność ta polega na pogorszeniu warunków pracy (na przykład przez zmniejszenie stabilności zatrudnienia, autonomii w regulowaniu czasu pracy, przewidywalności wynagrodzenia), oznacza to nierówną pozycję pracowników zatrudnionych w tradycyjnym segmencie w stosunku do „nowych pracowników”,
- brak możliwości korzystania z bonusów związanych z pracą i z rozwiązań z zakresu zabezpieczenia socjalnego w miejscu pracy (occupational welfare),


<sup>85</sup> W ostatnich badaniach Eurofound w odniesieniu do telepracy i pracy mobilnej podkreślono, że „autonomia może prowadzić do intensyfikacji pracy zwłaszcza w połączeniu z dużym obciążeniem pracą i kulturą pracy zdominowaną przez konkurencję, samozarządzanie lub mechanizmy egzekwowania wyników. Jest to „paradoks autonomii” takich rozwiązań”, dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>, [02.04.2020]

które są charakterystyczne dla tradycyjnych rynków pracy w rozwiniętych gospodarek

„Przewiduje się, że w 2040 r. praca może odbywać się na zasadach bardziej przypominających „freelancing w przyszłej odmianie tzw. **gig economy** (w wolnym tłumaczeniu: gospodarce fuch). Zmiana taka sprzyjałaby innowacyjności i łatwości adaptacji podmiotów gospodarki do zmieniających się warunków rynkowych, w tym do okresowych wahań popytu i szybkiego postępu technologicznego. Dzięki zastosowaniu podejścia peer-to-peer sprzyjałoby to efektywności i ograniczałoby społeczną złożoność kontaktów w zakładach pracy. Mogłoby też jednak oznaczać wzrost uspołecznionych kosztów ryzyka związanego z tego rodzaju „fuchami”, tj. z niestabilnością pracy i dochodów.”<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Z. Bednarczyk, N. Kołos, K. Nosarzewski, M. Jagaciak, Ł. Macander, *Kompetencje jakich nie było, Kompetencje przyszłości, na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, 2019 r.



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie  
Pl. Na Stawach 1, 30-107 Kraków  
tel.: 12 428 78 70 faks: 12 422 97 85  
[kancelaria@wup-krakow.pl](mailto:kancelaria@wup-krakow.pl)  
[www.wup-krakow.pl](http://www.wup-krakow.pl)