INSTYTUCJA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

MAŁOPOLSKA

Rynek pracy w Małopolsce

2022

Załącznik do Uchwały Nr LXVII/1001/23
Sejmiku Województwa Małopolskiego
z dnia 29 maja 2023 r.

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2022

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:
Katarzyna Antończak-Świder (red.), Małgorzata Badoń, Emilia Bakura, Justyna Bąba, Adam Biernat, Ewa Bodzińska-Guzik, Agnieszka Brożkowska, Barbara Dopierała, Marta Korczyńska-Zdąbłarz, Marcin Krzowski, Michał Niedzielczyk, Katarzyna Nyklewicz, Melania Ogrodniczuk, Monika Panecka-Niepsuj, Paulina Sas, Magdalena Sendrowicz-Grabek,
Magdalena Tarnowska-Torbus, Monika Wadowska, Barbara Walczak

Pod kierownictwem Arkadiusza Psicy Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISSN 2081-9250

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

Projekt graficzny, skład, łamanie, druk i oprawa:
Grafpol sp. z o.o.
ul. Żmudzka 21, 51-354 Wrocław
tel. 507 096 545
email: argrafpol@argrafpol.pl
www.argrafpol.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2023

SPIS TREŚCI

Wstęp **5**
Gospodarka **7**
Sytuacja gospodarcza 8
Podmioty gospodarcze 11
Podmioty gospodarcze w powiatach 13
Podmioty gospodarcze wg branż (sekcji PKD) 15
Kondycja małopolskich przedsiębiorstw (wynik finansowy, inwestycje, nastroje) .. 21
Upadłości 29
Zatrudnienie **30**
Sytuacja demograficzna 31
Aktywność zawodowa 34
Pracujący 36
Oferty pracy 39
Zielone miejsca pracy 45
Wynagrodzenia 49
Zwolnienia grupowe 51
Szara strefa 52
Imigranci na rynku pracy **55**
Napływ obcokrajowców 56
Obywatele Ukrainy przed i po rozpoczęciu wojny 61
Rejestracje Ukraińców w urzędach pracy 62
Podejmowanie pracy przez obywateli Ukrainy 65
Wsparcie dla obywateli Ukrainy na rynku pracy 71
Bezrobocie i bierność zawodowa **73**
Poziom bezrobocia 74
Stopa bezrobocia w powiatach 76
Profil bezrobotnych 78
Wybrane grupy bezrobotnych (w szczególnej sytuacji, z niepełnosprawnościami, absolwenci) 80
Poziom bierności zawodowej 81

Uczenie się dorosłych **87**
Aktywność edukacyjna dorosłych 88
Kompetencje poszukiwane na rynku pracy 90
Podnoszenie kompetencji pracowników 93
Doradztwo zawodowe 99
Polityka uczenia się przez całe życie w Małopolsce 101
Prognoza **105**
Sytuacja gospodarcza 106
Sytuacja na rynku pracy 107
Załącznik **110**

WSTĘP

Mimo spowolnienia gospodarczego, w 2022 roku sytuacja na rynku pracy przedstawiała się korzystnie. Zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan, a bezrobocie pozostało na niskim poziomie.

Bez wątpienia głównym wydarzeniem, które wpływało na sytuację w 2022 roku, była agresja Rosji na Ukrainę zapoczątkowana w lutym tego roku. Już wcześniej pojawiały się symptomy pogorszenia koniunktury (wzrost inflacji, czy problem z zachowaniem ciągłości w łańcuchach dostaw), jednak wojna je dodatkowo spotęgowała, wprowadzając jeszcze większą niepewność.

W konsekwencji w województwie widać było pogorszenie nastrojów przedsiębiorców oraz większą skalę zawieszonych działalności (zwłaszcza budowlanych). Z drugiej jednak strony małopolskie firmy odnotowały poprawę wyników finansowych, zwiększyły nakłady inwestycyjne, jak również zatrudnienie.

Na jedno likwidowane miejsce pracy w Małopolsce przypadały dwa nowo utworzone. Zwiększyła się aktywność zawodowa mieszkańców, przybyło osób pracujących. Dynamicznie rosły wynagrodzenia, jednak w wolniejszym tempie niż inflacja, przez co zmniejszyła się ich siła nabywcza.

Nadal widać było znaczące zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców. Co prawda wojna w Ukrainie spowodowała duży ich napływ, ale tylko część z nich była zainteresowana podjęciem zatrudnienia gdyż, w odróżnieniu od poprzednich, ta fala napływu cudzoziemców nie miała charakteru migracji zarobkowych, a przymusowych. Wzmocnienie kadrowe otrzymały branże, w których przeważa zatrudnienie kobiet (zakwaterowanie i gastronomia, edukacja), natomiast ubytek pracowników odnotowały branże silnie zmaskulinizowane (budownictwo i transport). Wyraźnie przybyło imigrantów zarobkowych z innych państw, m.in. z Dalekiego Wschodu oraz Białorusi.

Do pozytywnych zjawisk odnotowanych w 2022 roku należy spadek bezrobocia i bierności zawodowej. Na koniec grudnia stopa bezrobocia wniosła w Małopolsce 4,5%, co oznacza, że była niższa niż przed rokiem, a także niższa niż średnio w kraju. Niezmiennie problem braku pracy dotyczył w większym stopniu kobiet i mieszkańców wsi.

Wobec przyspieszających zmian technologicznych oraz transformacji ekologicznej, niezbędne staje się ciągłe dokształcanie i rozwijanie takich kompetencji, które pozwolą skutecznie pracować z innymi ludźmi oraz maszynami, zachowując przy tym troskę o środowisko naturalne.

W 2023 roku spowolnienie gospodarcze będzie nadal odczuwalne, jednak sytuacja na rynku pracy powinna pozostać korzystna.

GOSPODARKA

Negatywne zjawiska jak: inflacja, niepewna sytuacja geopolityczna powodowana przede wszystkim przez rosyjską agresję na Ukrainę, mniejszy pobyt na towary i usługi z krajów Unii Europejskiej przyczyniły się do pogorszenia sytuacji gospodarczej w Polsce.

Mimo trudniejszych warunków, w 2022 roku w Małopolsce po raz kolejny przybyło podmiotów gospodarczych, a przedsiębiorcy odnotowali poprawę wyników finansowych, jak również zwiększyli nakłady inwestycyjne.

O pogarszającej się koniunkturze świadczy spadek nastrojów małopolskich przedsiębiorców oraz powiększająca się grupa podmiotów, które zawiesiły swoją działalność.

Sytuacja gospodarcza

Mniejszy wzrost **PKB**

Mimo wielu niesprzyjających okoliczności będących m.in. konsekwencją wojny w Ukrainie, w 2022 roku polska gospodarka nadal rosła. Zgodnie z szacunkami Głównego Urzędy Statystycznego PKB Polski (Produkt Krajowy Brutto – podstawowa miara aktywności ekonomicznej) zwiększył się rok do roku o 4,9%, wobec 6,8% w 2021 roku[1]. To więcej niż średnio w Unii Europejskiej, gdzie wzrost w 2022 roku wyniósł 3,5%[2].

Biorąc pod uwagę dane kwartalne widać, że sytuacja gospodarcza stopniowo pogarszała się w kolejnych miesiącach roku. Podczas gdy w I kwartale 2022 roku wzrost PKB wyniósł 8,6% r/r, w IV kwartale już tylko 2,0%[3].

Spowalnianie miało związek przede wszystkim ze spadkiem realnych dochodów gospodarstw domowych (w wyniku wysokiej inflacji i nienadążającego za nią wzrostu wynagrodzeń), które powodowały ograniczanie zakupów, jak również ogólny wzrost kosztów życia. Także wysokie stopy procentowe (obciążające zwłaszcza posiadaczy kredytów) oraz hamujący eksport przełożyły się na niższą dynamikę PKB w IV kwartale[4].

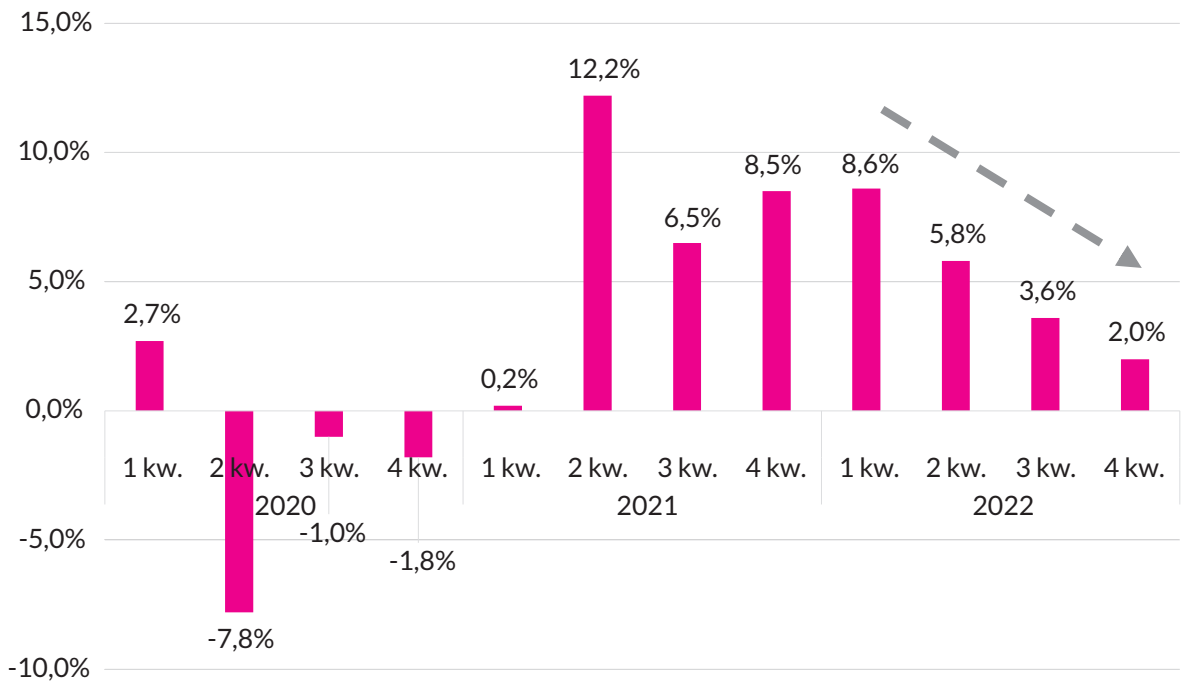
1 Por. Produkt krajowy brutto w 2022 roku – szacunek wstępny, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rachunki narodowe / Roczne rachunki narodowe / Produkt krajowy brutto w 2022 roku – szacunek wstępny [07.03.2023]

2 Por. Stagnacja gospodarcza w Europie. Polska z największym spadkiem PKB w całej UE, bisinesinsier.pl, dostęp: Stagnacja gospodarcza w Europie. Polska z największym spadkiem PKB w całej UE (businessinsider.com.pl) [16.03.2023]

3 Por. Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rachunki narodowe / Kwartalne rachunki narodowe / Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2022 roku [07.03.2023]

4 Por. Są najnowsze dane o PKB Polski. „Gospodarka spowalnia, bo spadają dochody", money.pl, dostęp: Produkt krajowy brutto w IV kwartale 2022 r. – wstępny szacunek GUS - Money.pl [07.03.2023]

Wykres 1. Produkt Krajowy Brutto w Polsce (niewyrównany sezonowo, ceny stałe średnioroczne roku poprzedniego) zmiana rok do roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowania GUS „Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2022 roku"

Wyższa inflacja

Obserwowana już w 2021 roku znacząca inflacja, w 2022 nabrała jeszcze na sile. Według danych GUS wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2022 roku w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 14,4%, wobec 4,9 % rok wcześniej.

Poziom inflacji zwiększał się sukcesywnie aż do października 2022 roku, kiedy osiągnął wartość 17,9% r/r - najwyższą od grudnia 1996 roku. W dwóch ostatnich miesiącach roku inflacja spowolniła i w grudniu 2022 roku wyniosła 16,6% r/r[5].

W skali roku najbardziej zwiększyły się koszty związane z użytkowaniem mieszkania lub domu oraz powiązanymi z nimi nośnikami energii (średnio o 22,8% r/r), przy czym opał podrożał o 104%, a gaz był droższy o 39,3%. Wyraźnie podrożała energia cieplna (16,5%), mniej elektryczna (4,9%).

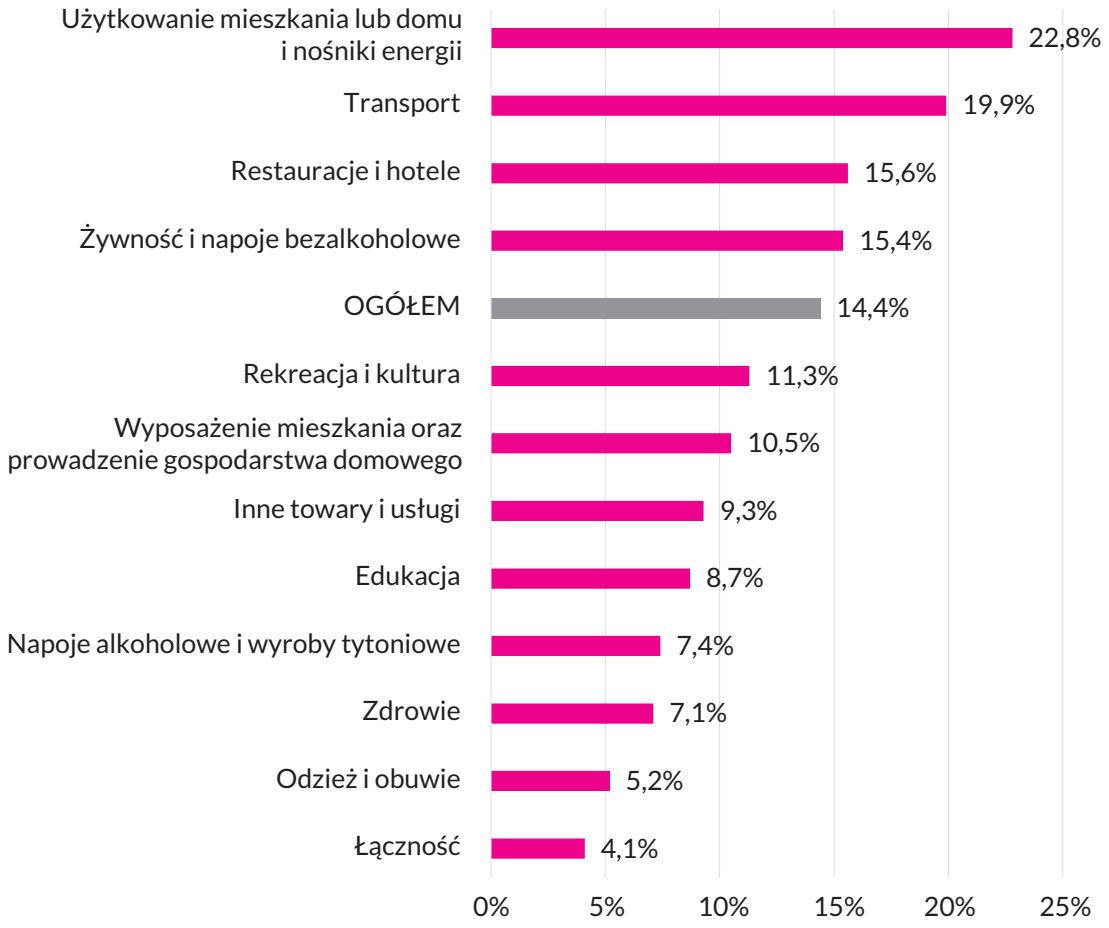
5 Por. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Ceny. Handel / Wskaźniki cen / Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w marcu 2014 r. [8.03.2023]

Żywność i napoje bezalkoholowe kosztowały średnio o 15,4% więcej niż przed rokiem, ale sam cukier o ponad 60%. Wyraźnie zdrożało pieczywo, mięso, mleko, jaja i tłuszcze.

Koszty transportu były wyższe niż w 2021 roku o 19,9%, w tym: paliwa samochodowe podrożały o 25,2%, z czego olej napędowy o 32,%, a benzyna o 21,8%

Spadki cen zanotowano jedynie w przypadku sprzętu telekomunikacyjnego (o 6,8%), audiowizualnego, fotograficznego i informatycznego (o 0,1%)[6].

Wykres 2. Zmiany cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2022 roku w stosunku do 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowania GUS „Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2022 roku"

6 Por. Najnowsze dane o inflacji. Te produkty konsumpcyjne podrożały najmocniej, businessinsider.com.pl, dostęp: Najnowsze dane o inflacji. Te produkty konsumpcyjne podrożały najmocniej (businessinsider.com.pl) [8.03.2023].

Podmioty gospodarcze

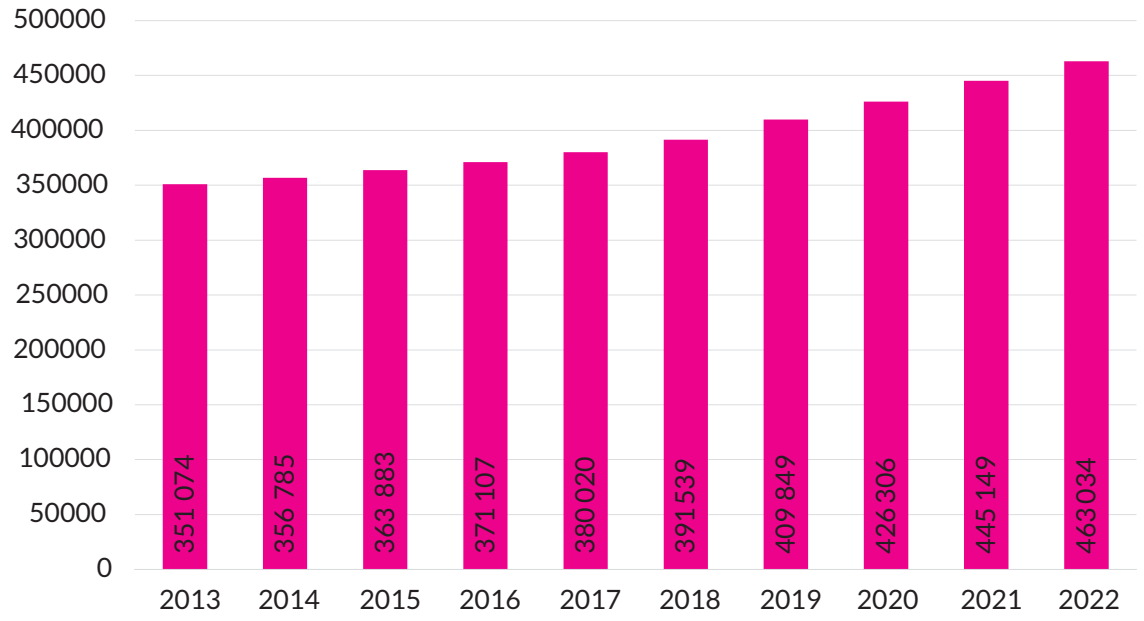
Więcej
podmiotów
gospodarczych

Trudniejsze warunki gospodarcze nie zatrzymały rozwoju przedsiębiorczości. W 2022 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, zwiększyła się liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce. Na koniec grudnia było ich 463 tys., czyli o 17,9 tys. więcej (tj. 4,0%) niż na koniec 2021 roku.

Dynamika wzrostu była wyższa niż średnio w kraju (gdzie wyniosła w 2022 roku 3,3%), ale niższa niż rok wcześniej w województwie (wówczas odnotowano wzrost o 4,4%).

W 2022 roku w Małopolsce przybyło zarówno podmiotów w sektorze prywatnym (+3,9% r/r), jak i publicznym (+0,6% r/r). Powiększył się także III sektor: liczba fundacji wzrosła o 7,2% r/r, liczba stowarzyszeń i organizacji społecznych o 3,2% r/r, liczba spółdzielni o 0,3% r/r.

Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w latach 2013-2022

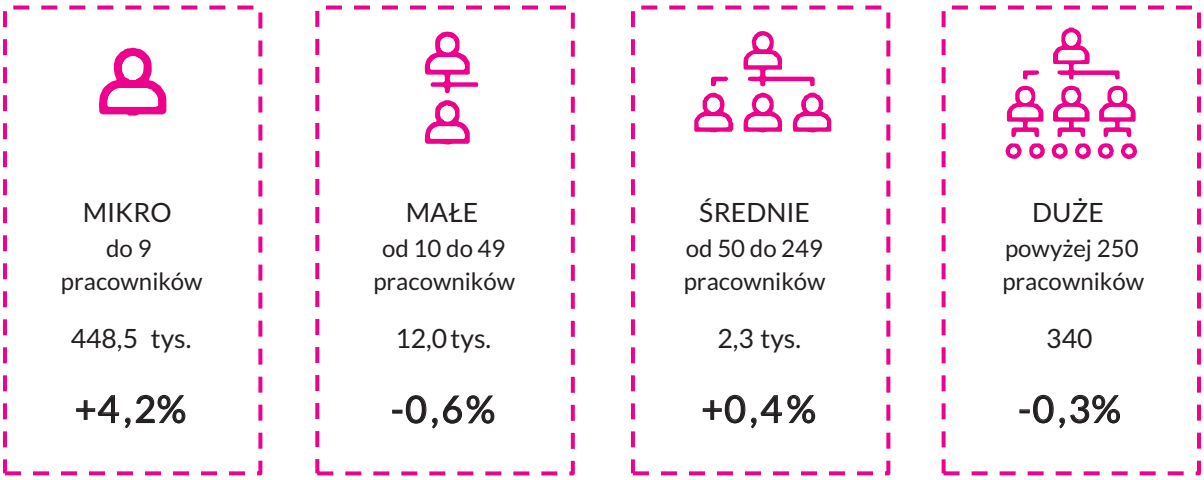


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Ponadprzeciętny wzrost liczby podmiotów ponownie odnotowano w grupie mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników). Na koniec 2022 roku było ich 448,5 tys. czyli o 4,2% więcej niż w 2021 roku. Dzięki czemu stanowiły już 96,8% ogółu podmiotów zarejestrowanych w województwie, o 0,1 p.p. więcej niż rok wcześniej.

W pozostałych kategoriach zmiany były niewielkie – nieprzekraczające +/-1%. Wzrost odnotowano w grupie średnich podmiotów (zatrudniających między 50 a 249 pracowników), natomiast spadek w grupie małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) oraz dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników).

Schemat 1. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2022 roku oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2021 roku w podziale na wielkość podmiotów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Dla pełnego obrazu trzeba zwrócić uwagę na zmieniającą się proporcję nowych zarejestrowań, wyrejestrowań i zawieszeń podmiotów gospodarczych.

Od stycznia do grudnia do rejestru REGON wpisano 37,5 tys. nowych podmiotów (o 4,5% więcej niż w 2021 roku), wyrejestrowano natomiast 19,2 tys. jednostek (o 15,3% więcej niż w roku poprzednim). Tym samym na każde 100 nowo wpisanych podmiotów przypadało w 2022 roku 51 wykreśleń z rejestru REGON, wobec 46 rok wcześniej. Może mieć to związek z pogorszeniem sytuacji gospodarczej, ale także z wygaszaniem tarcz antykryzysowych wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19, które warunkowały działania pomocowe utrzymaniem firmy.

Widocznie zwiększyła się także skala zawieszeń. Podczas gdy w 2021 roku taki status miało 50,6 tys. pomiotów w Małopolsce, w 2022 roku już 60,4 tys. (wzrost o 19,3%). Oznacza to, że podmioty z zawieszoną działalnością stanowiły 13,0% ogółu podmiotów w województwie, tj. o 1,6 p.p. więcej niż w końcu 2021 roku[7].

Podmioty gospodarcze w powiatach

Więcej podmiotów we **wszystkich** powiatach

Wzrost przedsiębiorczości odnotowano w 2022 roku we wszystkich powiatach Małopolski. Nie zmienia to jednak faktu, że województwo pozostaje mocno zróżnicowane pod względem rozmieszczenia podmiotów gospodarczych.

Na pozycji zdecydowanego lidera umocnił się Kraków. Na koniec 2022 roku w stolicy województwa do REGON wpisanych było 168,2 tys. podmiotów, co stanowiło ponad jedną trzecią ogółu podmiotów gospodarczych w Małopolsce. Poza Krakowem najwięcej podmiotów funkcjonowało w powiecie krakowskim (niemal 40 tys.) oraz nowosądeckim i nowotarskim (ponad 20 tys.). Najmniej podmiotów gospodarczych (mniej niż 5 tys.) działało w powiecie dąbrowskim i proszowickim.

Patrząc na dynamikę zmian widać, że w 2022 roku najszybciej przybywało podmiotów tam, gdzie przedsiębiorczość była już mocno rozwinięta – największy wzrost obserwowano w powiecie wielickim (rzędu 6,5%), poza tym w powiecie krakowskim i mieście Krakowie (ponad 5%). Najmniejszy natomiast na wschodzie województwa, tj. w powiecie gorlickim (1,5%) oraz mieście Tarnowie (1,6%).

7 Por. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2022 r. oraz 2021 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Podmioty gospodarcze / Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2022 r. [10.03.2023]

Wykres 4. Liczba podmiotów gospodarczych w grudniu 2022 roku w powiatach Małopolski (oś lewa) oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2021 roku (oś prawa)

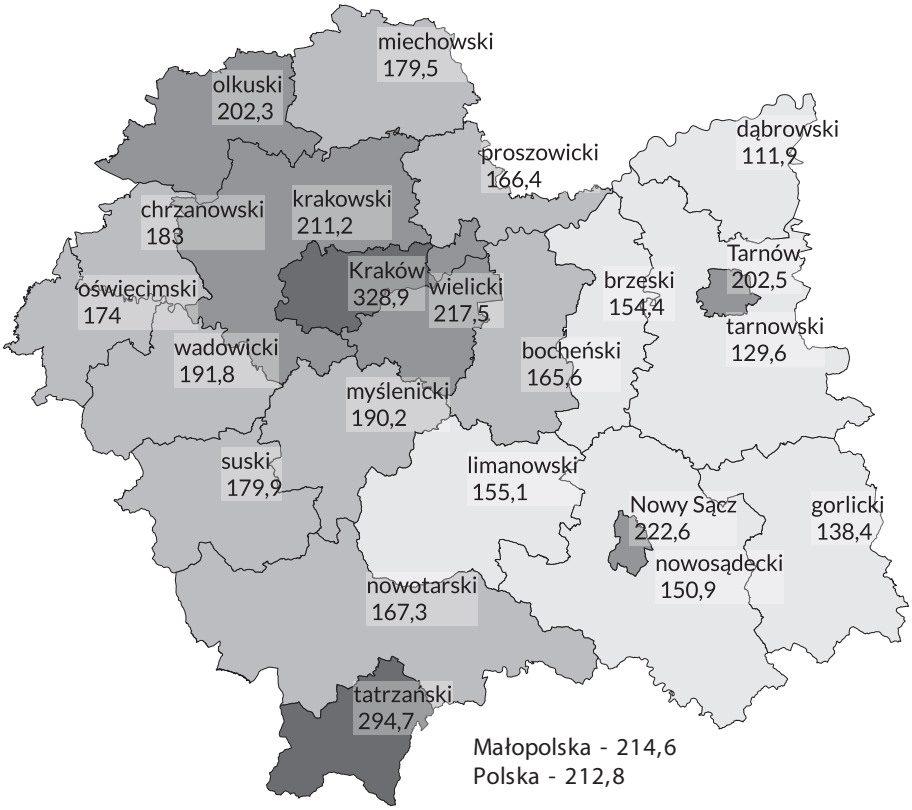
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Zróżnicowanie terytorialne w skali lokalnej i regionalnej potwierdza wskaźnik przedsiębiorczości, czyli liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym. W 2022 roku wyniósł on w Małopolsce 214,6, czyli był wyższy niż przed rokiem, gdy przyjął wartość 205,3. W zestawieniu z innymi województwami Małopolska uplasowała się ponownie na 6. pozycji – za województwem mazowieckim (284,0), zachodniopomorskim (241,1), dolnośląskim (238,6), pomorskim (234,6) oraz wielkopolskim (224,9) i powyżej średniej krajowej, która wyniosła 212,8.

Wartości wskaźnika dla powiatów utrzymały podział Małopolski na strefę zachodnią – o wyższym poziomie przedsiębiorczości i wschodnią – o niższym. Największą wartość w 2022 roku odnotowano w mieście Krakowie (328,9), powiecie tatrzańskim (294,7) i w mieście Nowym Sączu (222,6). Z kolei najniższą we wschodnich powiatach granicznych, czyli: powiecie dąbrowskim (111,9), tarnowskim (129,6) i gorlickim (138,4).

Terytorialne rozmieszczenie podmiotów potwierdza, że przedsiębiorczość rozwija się zwłaszcza na obszarach zurbanizowanych, atrakcyjnych pod względem turystycznym, dysponujących dobrą infrastrukturą oraz kapitałem ludzkim[8].

Mapa 1. Wskaźnik przedsiębiorczości w 2022 roku w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL oraz danych Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego

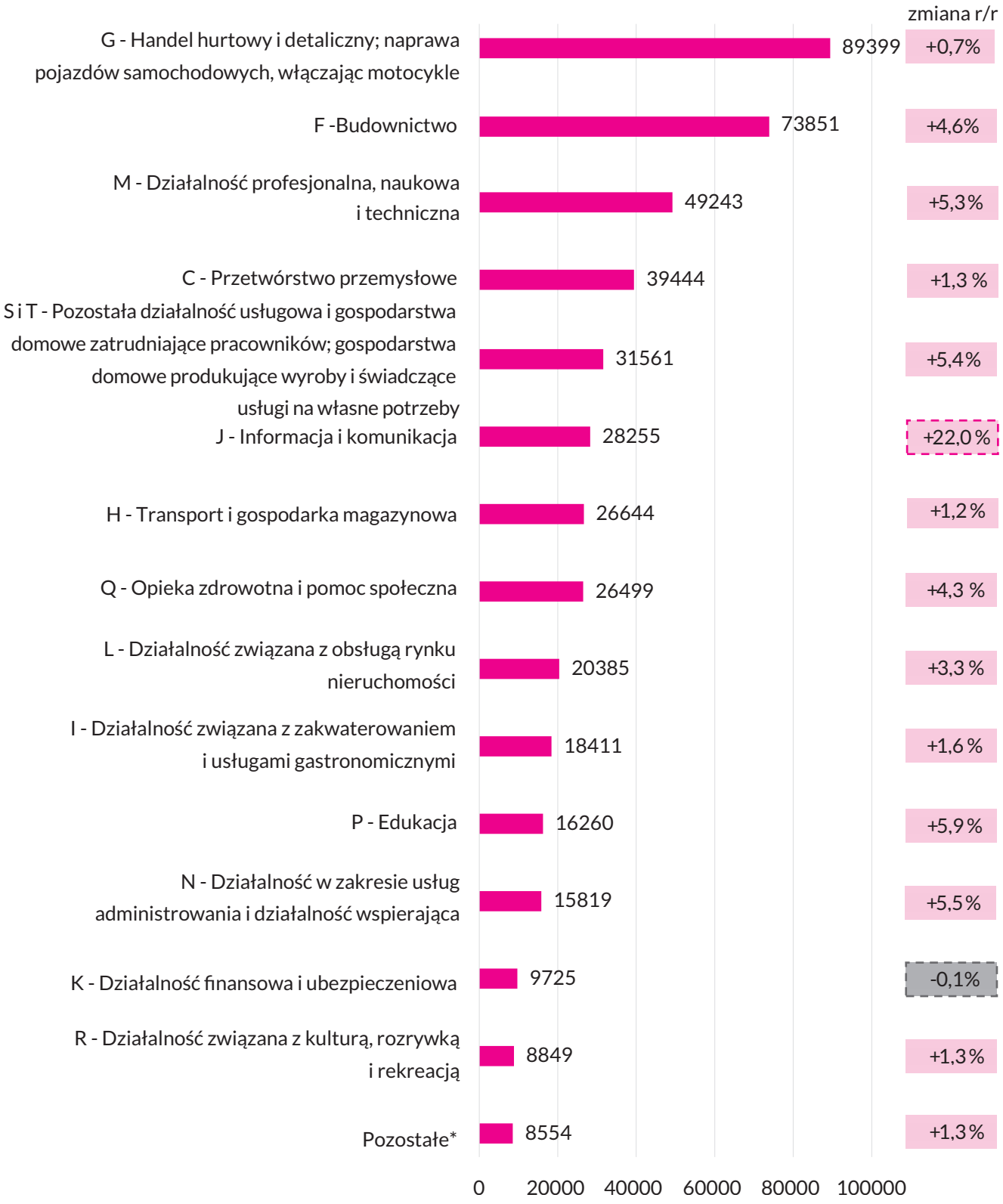
Podmioty gospodarcze wg branż (sekcji PKD)

Wzrost liczby podmiotów był widoczny w Małopolsce we wszystkich branżach (sekcjach PKD) poza jedną. Niewielki spadek (o 0,1%) pomiędzy 2022 a 2021 rokiem odnotowano w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (sekcja K).

W gospodarce województwa, pod względem liczby podmiotów, wyróżniają się trzy branże: handlowa, budownictwo oraz sektor usług dla biznesu (tj. traktowana łącznie informacja i komunikacja, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca).

8 Por. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2022 r. oraz 2021 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Podmioty gospodarcze / Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2022 r. [10.03.2023]

Wykres 5. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2022 roku oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2021 roku w podziale na branże (sekcje PKD)



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL,

BRANŻA HANDLOWA (SEKCJA G) - licząca na koniec 2022 roku 89,4 tys. podmiotów (o 0,7% więcej niż na koniec 2021 roku). W ogólnym rozrachunku stopniowo zmniejszająca udział w regionalnej gospodarce (z 19,9% w 2021 do 19,3%). Odznaczająca się największą liczbą wyrejestrowanych podmiotów w 2022 rok (4,3 tys., tj. 22,2% ogólnej liczby wykreśleń, o 14,2% więcej niż w 2021 roku).

Zamykanie się sklepów

Liczba sklepów w Polsce zmniejsza się od lat, jeszcze w 2008 r. było ich ok. 460 tys., w 2022 roku niemal 90 tys. mniej. Spadek przyspieszył w ostatnich miesiącach.

Najszybciej znikają sklepy spożywcze, ale trend ten w różnej skali dotyka także inne obszary. O minimalnych zwyżkach można mówić tylko w przypadku kilku działów, jak kwiaciarnie, sklepy sportowe, czy te z wyrobami medycznymi.

Przyczyn takiej sytuacji należy upatrywać m.in. w:

- spadku popytu wywołanym najpierw pandemią i lockdownami, a następnie rekordowo wysoką inflacją
- szybko rosnących kosztach utrzymania punktów stacjonarnych, gdzie często podwyżki cen energii i gazu sięgają kilkuset procent.
- rosnących cenach produktów, nie pozwalających na zwiększenie sprzedaży

Ponadto sytuację małych podmiotów pogarsza coraz większa popularność zakupów przez internet oraz konkurencyjność dużych sieci (głównie dyskontowych), które, mimo niesprzyjających warunków, nadal prężnie się rozwijają. Z deklaracji sieci Netto wynika, że w 2023 roku planuje otworzyć 25 nowych sklepów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów rp.pl „Rzeź małych sklepów w Polsce. Najszybciej znikają spożywcze" dostęp: Rzeź małych sklepów w Polsce. Najszybciej znikają spożywcze - rp.pl [15.03.2023] oraz „Małe sklepy w Polsce znikają tysiącami, a sieci rosną", dostęp: Małe sklepy w Polsce znikają tysiącami, a sieci rosną - rp.pl [15.03.2023]

BUDOWNICTWO (SEKCJA F) – liczące na koniec 2022 roku 73,9 tys. podmiotów (o 4,6% więcej niż w 2021 roku). Stopniowo zwiększające udział w regionalnej gospodarce (z 15,9% w 2021 roku do 16% w 2022 roku), jednak z widocznymi oznakami hamowania:

a. mniejszą liczbą rejestracji nowych podmiotów– spadek w 2022 o 8% w stosunku do 2021 roku, co nie zmienia faktu, że w budownictwie było ich nadal najwięcej spośród wszystkich sekcji PKD (7,1 tys. w 2022 roku, tj. 18,9% ogólnej liczby nowo zarejestrowanych podmiotów),

b. większą liczbą zawieszeń działalności – wzrost o 24,3% w porównaniu z 2021 do poziomu 13,6 tys. w 2022 roku. Tym samym podmioty z branży budowalnej stanowiły 22,5% ogólnej liczby zawieszonych podmiotów – najwięcej spośród wszystkich branż.

Pogorszenie sytuacji w budownictwie

Rok 2022 był dla budownictwa bardzo trudny. Na branżę wpływało wiele negatywnych zjawisk, nad którymi firmy nie miały żadnej kontroli. Inflacja i rekordowe koszty wykonawstwa przyczyniły się do obniżenia rentowności realizowanych kontraktów. Pogorszenie koniunktury inwestycyjnej doprowadziło do spadku popytu na usługi budowlane. Duża niepewność w globalnej gospodarce oraz rosnące napięcia w relacjach międzynarodowych utrudniały planowanie i podejmowanie decyzji biznesowych.

W wyniku wojny w Ukrainie wiele firm, w tym zwłaszcza mniejszych podmiotów podwykonawczych, musiało zmierzyć się z gwałtownym odpływem ukraińskich pracowników, którzy w minionych latach stanowili ok. 80-90% cudzoziemców zatrudnionych legalnie na polskich budowach. Ponadto przez rynek budowlany zaczęła przetaczać się nowa fala nadzwyczajnych wzrostów cen materiałów. A zwyżkująca w tempie niespotykanym od ponad 20 lat inflacja wymuszała wzrost płac.

W efekcie wielu inwestorów zaczęło wstrzymywać się z uruchamianiem nowych projektów w segmencie prywatnym. Spadek inwestycji był najbardziej widoczny na rynku mieszkaniowym, który stanowi niemal 1/5 rynku budowlanego. W 2022 roku deweloperzy i inwestorzy indywidualni rozpoczęli budowę ok. 20-30% mniej mieszkań niż przed rokiem.

Spowolnienie inwestycyjne, choć w mniejszym stopniu, dotknęło także segment budownictwa przemysłowego i magazynowego. Jego źródeł należy upatrywać przede wszystkim w rekordowych kosztach budowy, a nie w słabnącym popycie, ponieważ zapotrzebowanie na nowe powierzchnie magazynowe wciąż utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie, pomimo dużych wzrostów stawek czynszu. Po epidemii COVID-19 wciąż nie odbudował się natomiast popyt na powierzchnie biurowe.

Kluczowy dla polskiego budownictwa segment publiczny, który odpowiada za ok. 50-55% krajowej produkcji budowlanej, znalazł się w stanie zawieszenia w oczekiwaniu na środki UE, bez których nie rozpoczną się duże projekty infrastrukturalne w segmencie kolejowym i energetycznym.

Rok 2023 może okazać się dla polskiego sektora budownictwa równie trudny. Do wysokich kosztów dojdą bowiem problemy związane ze spadkiem zleceń, nasili się konkurencja o pozyskanie nowych kontraktów, a duża niepewność będzie utrudniała budowanie portfeli zamówień na lata 2023-2025.

Spowolnienie będzie szczególnie odczuwalne dla podmiotów z sektora MŚP (m.in. małych firm podwykonawczych,) dla których malejące przychody i wysokie koszty mogą być trudnym do pokonania wyzwaniem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy „Sektor budownictwa: podsumowanie roku 2022 i prognozy na rok 2023", Polski Związek Pracodawców Budownictwa, dostęp: PZPB-podsumowanie-2022-prognozy-na-2023.pdf [16.03.2023]

SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG DLA BIZNESU, do którego zalicza się sekcje J (informacja i komunikacja), M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) i N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – liczący łącznie 93,3 tys. podmiotów (o 9,9% więcej niż w 2021 roku, przy czym w samej sekcji J zanotowano rekordowy wzrost rzędu 22,0%). Dynamicznie zwiększający udział w gospodarce Małopolski (z 19,1% w 2021 roku do 20,2% w 2022 roku).

Rozwój sektora nowoczesnych usług dla biznesu

Kluczową rolę odgrywa w Polsce sektor nowoczesnych usług biznesowych. Z raportu ABSL wynika, iż jest on jednym z najszybciej rosnących sektorów polskiej gospodarki. Jedynie od początku 2021 roku do końca I kwartału roku 2022 działalność w jego obrębie rozpoczęło 46 nowych centrów, w których powstało 6 400 miejsc pracy. Najwięcej nowych podmiotów przybyło w Warszawie i Trójmieście (po 9), Katowicach i GZM (6) oraz w Krakowie (5). W sumie na koniec I kwartału 2022 roku w Polsce w sektorze działało ponad 1 714 centrów usług biznesowych reprezentujących 1 068 firm, w tym podmioty z branży BPO (outsourcing procesów biznesowych), SSC/GBS (centrum usług wspólnych/globalne usługi biznesowe), IT oraz R&D (Zrobotyzowana Automatyzacja Procesów).

Zatrudniały one 400 300 osób (o 11,6% więcej niż w roku poprzednim), a najwięcej, bo blisko 93 000 osób (23,2%), zatrudnionych odnotowano w 261 centrach zlokalizowanych w Krakowie.

Na tak dużą atrakcyjność Krakowa dla inwestorów i firm wpływają dobra komunikacja miasta z lotniskiem, jakość lokalnych uczelni i współpraca firm z nimi, dostępność powierzchni biurowej i koszty jej wynajmu, ale przede wszystkim dostępność pracowników wykwalifikowanych i wysoko wykwalifikowanych.

Co ciekawe, po dwóch latach pandemii, kiedy praca w formie zdalnej i hybrydowej stała się swego rodzaju normą, wielkość puli talentów, z których kwalifikacji i doświadczenia mogą korzystać zlokalizowane w Krakowie centra biznesowe i technologiczne, wrosła z 50 do 300 tysięcy. Kandydatami do pracy są już nie tylko specjaliści mieszkający w Krakowie i jego bezpośrednich okolicach, ale specjaliści z całego kraju gotowi świadczyć pracę w formach innych niż stacjonarna. Co ważne, dla rozwoju tej części małopolskiej i krakowskiej gospodarki, nie bez znaczenia pozostaje bliska odległość Krakowa od polsko-ukraińskiej granicy. W dobie wojny w Ukrainie wiele firm technologicznych działających w Ukrainie przeniosło swoich pracowników do Krakowa, znajdując tutaj odpowiedni ekosystem, infrastrukturę i wsparcie do kontynuowania działalności biznesowej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2022", dostęp: ABSL-2022-PL.pdf [14.03.2023] oraz „Krakow IT Market Report 2022", dostęp: MOTIFE-ASPIRE-Krakow_IT_Market_Report_2022.pdf (motifedigital.com) [14.03.2023]

Kondycja małopolskich przedsiębiorstw

(wynik finansowy, inwestycje, nastroje)

Dobry
wynik
finansowy

Dla większości małopolskich przedsiębiorstw sytuacja w 2022 roku nadal przedstawiała się korzystnie. Spowolnienie gospodarcze w różnym stopniu dotknęło poszczególne branże i firmy.

Jak pokazują dane Urzędu Statystycznego w Krakowie, zysk netto w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku odnotowało 84,4% przedsiębiorstw w Małopolsce, czyli o 0,7 p.p. więcej niż w analogicznym okresie 2021 roku. Wynik finansowy brutto przedsiębiorstw w tym samym okresie poprawił się o 3% i wyniósł 17,9 mld zł i, co ważne, we wszystkich branżach (sekcjach PKD) wyszczególnionych przez Urząd Statystyczny miał wartość dodatnią.

Zdecydowanie najlepszy wynik finansowy w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku odnotowało przetwórstwo przemysłowe – 8,7 mld zł, tj. o 19% więcej niż w 2021 roku. Poza tym poprawę wyniku finansowego widać było jeszcze w 5 branżach. Na uwagę zwraca szczególnie zakwaterowanie i gastronomia (sekcja I), gdzie po trudnych czasach pandemii COVID 19 wynik finansowy nie tylko osiągnął wartość dodatnią, ale był o 268% większy niż w 2021. Znaczący wzrost, rzędu 122%, odnotowano także w obsłudze rynku nieruchomości (sekcja L) [9].

Poprawa sytuacji w branży turystyczno-gastronomicznej

Poprawę wyników finansowych, obserwowaną w 2022 roku, można wiązać z ożywieniem popytu dzięki zanikowi pandemicznych restrykcji sanitarnych. Nie bez znaczenia był tu jednak również silny wzrost cen usług (wynikający z rosnących kosztów energii, paliw, biletów czy żywności).

Małopolskę w 2022 roku odwiedziło ponad 16,9 mln turystów – to wzrost o aż 27% względem roku poprzedniego. Dominującą grupę odwiedzających stanowili turyści krajowi. Wśród turystów zagranicznych najwięcej osób odwiedzających Małopolskę pochodziło z Niemiec (17,9%) i Wielkiej Brytanii (17,6%) oraz Francji (10,6%). Wśród odwiedzających z Polski dominowali Małopolanie (36,9%) oraz mieszkańcy Śląska (18,8%), Mazowsza (8,9%) i Podkarpacia (7,3%).

Na liście najczęściej wybieranych destynacji turystycznych w Małopolsce znalazły się: Kraków i Krynica-Zdrój, a następnie Zakopane, Oświęcim oraz Wieliczka

Szacunkowe wpływy Małopolski z turystyki w 2022 r. wyniosły 11,2 mld zł. To o około 3,7% więcej niż w 2021 roku.

Z uwagi jednak na pogarszającą się sytuację gospodarczą przedsiębiorcy z branży wstrzymywali się z rekrutacjami. Według raportu „Małopolska branża turystyczna w 2022 roku" większość firm nie zmieniła liczby posiadanych pracowników (blisko 60%) i nie poszukiwała dodatkowego personelu (blisko 70%). Ponadto, zestawiając uzyskane rezultaty z wynikami badań z 2021 roku, można zauważyć znaczący spadek firm rekrutujących nowych pracowników (blisko o 10 p.p.), co tylko potwierdza ogólny stan niepewności panujący w branży.

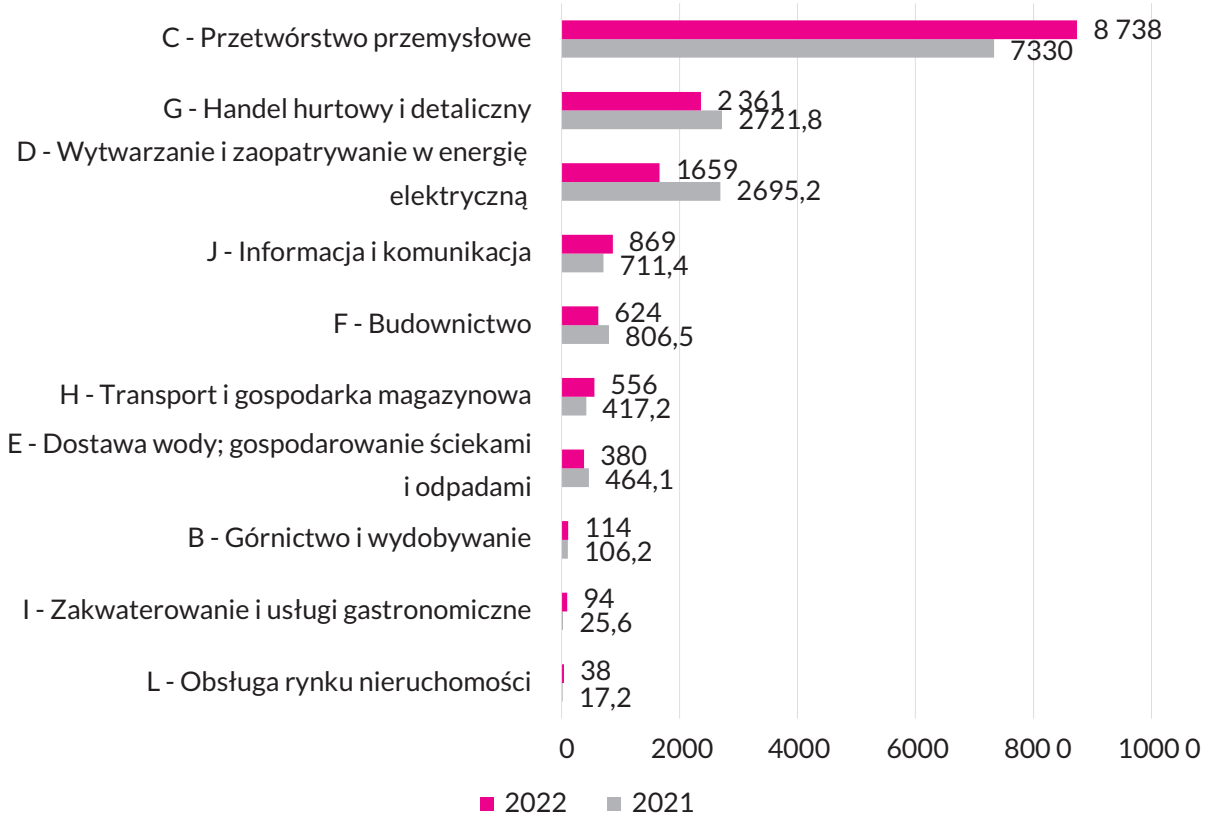
9 Dane za trzy pierwsze kwartały.

Zdaniem analityków Banku Pekao to właśnie usługi skierowane do gospodarstw domowych (m.in. zakwaterowanie i gastronomia, turystyka) będą najbardziej podatne na negatywne efekty spowolnienia gospodarczego, tj. wzrost kosztów życia i kredytu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów „Barometr sektorowy, Podsumowanie 2022 roku w branżach polskiej gospodarki i przewidywania na rok 2023", Bank Pekao, Luty 2023, „Małopolska branża turystyczna w 2022 roku", Małopolska Organizacja Turystyczna, 2022

Pogorszenie sytuacji finansowej uwidoczniło się w 3 branżach. Stosunkowo najbardziej w branży energetycznej (sekcja D), gdzie wynik finansowy w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku był niższy niż w analogicznym okresie 2021 roku o 38%. Duży spadek (18%) miał miejsce także w branży dostarczającej wodę (sekcja E). Ma to bez wątpienia związek z kryzysem energetycznym wywołanym przez wojnę w Ukrainie i drożejącymi surowcami. Znacząco niższy wynik finansowy niż przed rokiem odnotowało także budownictwo (o 23%), co potwierdza trudniejszą sytuację w branży.

Wykres 6. Wynik finansowych brutto małopolskich przedsiębiorstw od stycznia do września 2021 i 2022 roku [w mln zł]



Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego - IV kwartał 2022

Zmniejszenie zadłużenia jednoosobowych działalności gospodarczych (JDG) w Polsce

Jednoosobowe działalności gospodarcze stanowią zdecydowaną większość podmiotów działających w Polsce (3,6 mln z blisko 5 mln ogółem wg stanu na grudzień 2022 roku).

Według statystyk Krajowego Rejestru Długów (KRD), najwięcej dłużników z segmentu JDG – blisko 191 tys. – figurowało w rejestrach w roku 2019, uchodzącym powszechnie za dobry; wcześniej, w 2016 roku było ich 145 tys., w 2017 – 150 tys., w 2018 – 177 tys. Wydawało się, że w trudnych latach pandemii liczba ta dynamicznie wzrośnie, a tymczasem zaczęła spadać: do 186 tys. w 2020, 170,5 tys. w 2021 i 159,5 tys. w 2022 roku.

Co istotne: w ostatnich latach zmniejsza się także globalna wielkość zadłużenia JDG: z 6,1 mld zł w 2020 r. do 4,3 mld zł w 2022; zadłużenie w minionym roku okazało się – mimo inflacji – niższe niż w 2018 roku, a w przeliczeniu „na głowę" dłużnika – jedno z niższych w historii badań. Nawet rekordzistom daleko było do zadłużenia sprzed lat (w 2022 roku najbardziej zadłużony w rejestrze miał do spłacenia 6,8 mln zł, podczas gdy w 2019 - 50 milionów zł).

Na koniec 2022 roku najwięcej było dłużników z sektora JDG w branży handlowej – 42,2 tys. oraz budowlanej – 31,5 tys. Mniej zadłużonych odnotowano w transporcie i gospodarce magazynowej (19,8 tys.), przetwórstwie przemysłowym (13,5 tys.), oraz w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (9,4 tys.).

Regionalnie największą liczbę dłużników odnotowano w województwie mazowieckim (25,6 tys.), śląskim (20 tys.), wielopolskim (16,3 tys.), dolnośląskim (14,6 tys.), pomorskim (12,4 tys.), małopolskim (11 tys.) i łódzkim (10 tys.) – co ma związek z koncentracją przedsiębiorczości na tych terenach. Największy odsetek zadłużonych JDG wystąpił w Kujawsko-Pomorskiem, najmniejszy – w Małopolsce.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu „Masowe zamykanie jednoosobowych firm w Polsce? Sprawdzamy, jak jest naprawdę [RAPORT]", forsal.pl, dostęp: Masowe zamykanie jednoosobowych firm w Polsce? Sprawdzamy, jak jest naprawdę [RAPORT] - Forsal.pl [15.03.2023]

Większe
nakłady
inwestycyjne

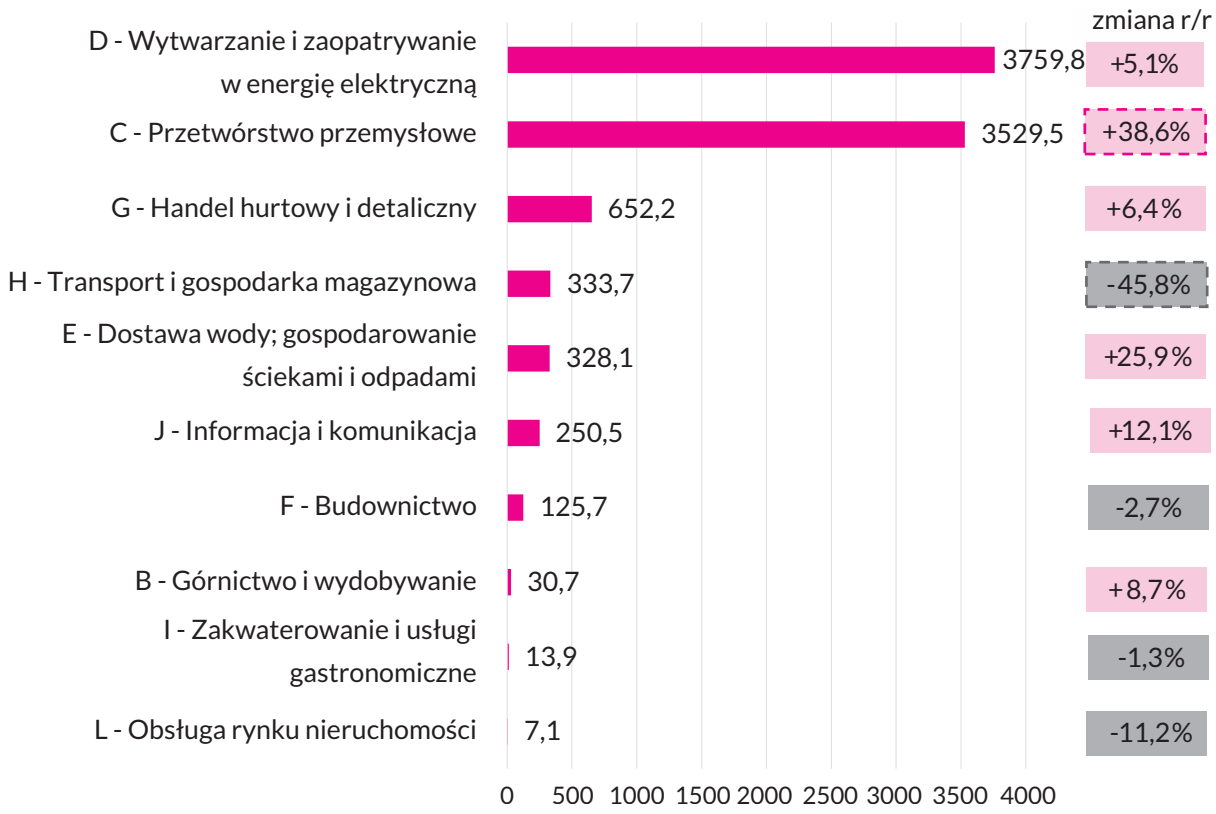
W trzech pierwszych kwartałach 2022 roku nakłady inwestycyjne małopolskich przedsiębiorstw wyniosły 9,3 mld zł, co oznacza, że były o 12,6% większe niż w analogicznym okresie 2021 roku.

Niemal połowa tej kwoty (48,6%) została przeznaczona na inwestycje w budynki i budowle, 44,2% na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia, 6,8% na środki transportu. W porównaniu do 2021 roku zwiększyły się inwestycje w budynki (o 14,7%) oraz urządzenia (o 17,7%), zmniejszyły natomiast w środki transportu (20,8%).

Podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej na inwestycje przeznaczyły przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię (3,8 mld zł, tj. 42% ogółu nakładów w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku) oraz przetwórstwem przemysłowym (3,5 mld zł tj. 39% ogółu nakładów).

Porównując do analogicznego okresu 2021 roku wzrost nakładów inwestycyjnych odnotowano w 6 branżach, w tym największy (38,6%) w przetwórstwie przemysłowym. Zmniejszenie dotyczyło 4 branż, w tym szczególnie transportowej, gdzie nakłady na inwestycje spadły o 45,8% r/r, ale także budowlanej (spadek o 2,7%).

Wykres 7. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Małopolsce w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku (w mln zł) oraz zmiana w stosunku do 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego - IV kwartał 2022

Spowolnienie gospodarcze (umiarkowanie uwidaczniające się dotychczas w wynikach finansowych i inwestycjach) zdecydowanie przełożyło się na pogorszeniu nastrojów przedsiębiorców. Wskaźnik koniunktury[10] w Małopolsce na koniec 2022 roku, we wszystkich analizowanych branżach, miał wartość niższą niż rok wcześniej, a także niższą niż średnia długookresowa[11].

10 WSKAŹNIK OGÓLNEGO KLIMATU KONIUNKTURY GOSPODARCZEJ jest wskaźnikiem złożonym. Obliczany jest jako średnia arytmetyczna sald odpowiedzi na pytania z ankiety miesięcznej dotyczącej bieżącej i przewidywanej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Przyjmuje wartości od -100 do +100, przy czym wartości poniżej zera są oceniane jako negatywne (wskazujące na gorszą koniunkturę), a powyżej zera – jako pozytywne (wskazujące na dobrą koniunkturę). Wskaźnik przyjmujący wartość równą zero oznacza sytuację, gdy koniunktura nie zmienia się. Por. Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2022 (grudzień 2022), GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Koniunktura / Koniunktura / Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2019 (grudzień 2019) [15.03.2023]

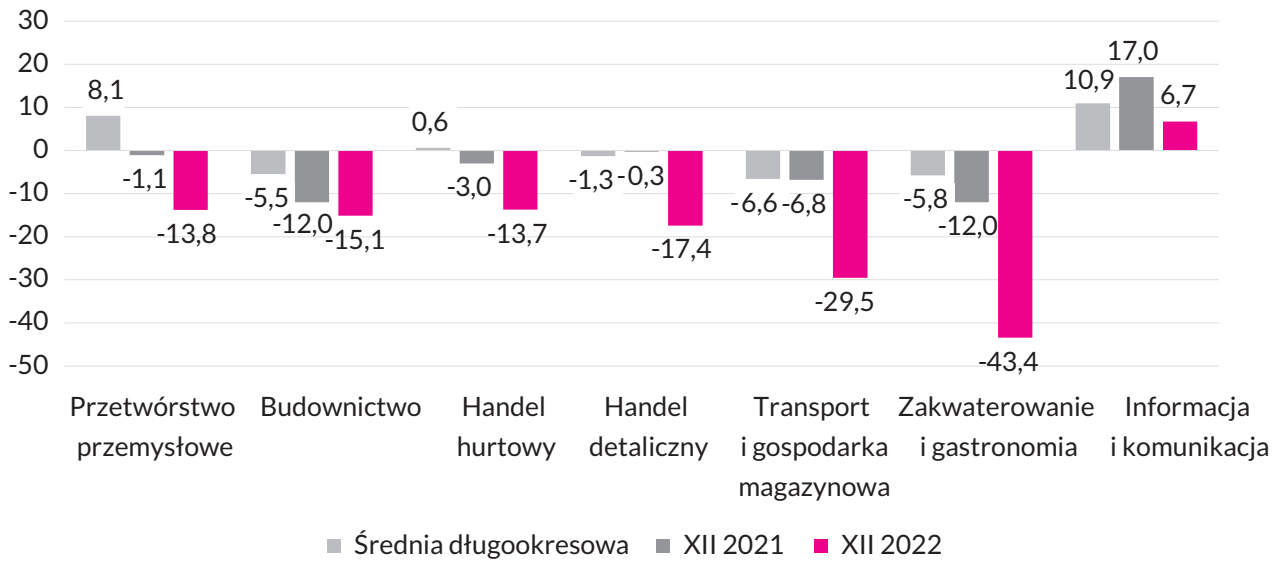
11 Średnia długookresowa (średnia arytmetyczna dla poszczególnych wskaźników ogólnego klimatu koniunktury) obejmuje szeregi czasowe od 2000 r., poza usługami (od 2003 r.) i handlem hurtowym (od 2011 r.). Por. Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach - grudzień 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Koniunktura / Koniunktura / Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach - grudzień 2022 roku [15.03.2023]

Pogorszenie
koniunktury

Zdecydowanie najgorzej w grudniu 2022 roku koniunkturę ocenili przedsiębiorcy zajmujące się zakwaterowaniem i gastronomią (-43,4), w następnej kolejności transportem i gospodarką magazynową (-29,5). Na podobnym (negatywnym) poziomie uplasowały się oceny przedsiębiorców z branży przetwórstwa przemysłowego, budownictwa i handlu (ok. -15).

Jako jedyni korzystnie koniunkturę w grudniu 2022 roku ocenili przedsiębiorcy działający w obszarze informacja i komunikacja (6,7), co oznacza, że odsetek przedsiębiorców spodziewających się poprawy sytuacji gospodarczej ich podmiotów w najbliższych trzech miesiącach lub obserwujących taką poprawę, przeważał nad odsetkiem przedsiębiorców oczekujących jej pogorszenia. Nie zmienia to jednak faktu, że nawet w tej branży na przestrzeni roku nastroje znacząco się pogorszyły[12].

Wykres 8. Wskaźniki ogólnego klimatu koniunktury według rodzaju działalności w grudniu 2022 roku w odniesieniu do grudnia 2021 roku oraz średniej długookresowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowania „Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim – grudzień 2022 r."

12 Por. Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim – grudzień 2022 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Inne opracowania / Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim – październik 2022 r. [15.03.2023]

Wpływ wojny w Ukrainie na sytuację przedsiębiorstw w Polsce

Oceniając oddziaływanie wojny na sytuację przedsiębiorstw, Polski Instytut Ekonomiczny wyróżnił 3 grupy firm:

1. Grupa pierwsza (40%) to firmy, które najsłabiej odczuły wpływ wojny, a w niektórych obszarach w ogóle tego wpływu nie odczuły, często z powodu specyfiki swojej działalności.
2. Grupę drugą (36%) tworzą przedsiębiorstwa, które w umiarkowanym stopniu odczuły wpływ wojny na sprzedaż i zamówienia oraz współpracę z partnerami, ale silnie odczuły wzrost kosztów działalności, wzrost cen surowców i same pod wpływem wojny podniosły swoje ceny.
3. Grupę trzecią (24%) stanowią jednostki, które najsilniej odczuły skutki wojny we wszystkich badanych obszarach funkcjonowania.

Silny wpływ wojny odczuły przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego, bez względu na wielkość. Wśród firm budowlanych to mikro i średnie przedsiębiorstwa silnie odczuwały wpływ wojny, zaś małe wskazywały częściej na słaby jej wpływ.

W handlu silny wpływ wojny odczuwały przede wszystkim małe przedsiębiorstwa, podczas gdy dla średnich i dużych firm wpływ wojny był umiarkowany. Wśród przedsiębiorstw transportowych wojna najbardziej dotknęła duże jednostki, natomiast raczej nie wpłynęła na działalność mikrofirm.

Zakwaterowanie i gastronomia to branża silnie dotknięta skutkami wojny, zarówno w opinii mikro, małych i dużych przedsiębiorstw zajmujących się tym rodzajem działalności. Silny wpływ na swoją działalność odczuły też średnie firmy z sekcji finanse i ubezpieczenia oraz mikroprzedsiębiorstwa zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą.

Słaby wpływ wojny wskazywały firmy zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, bez względu na wielkość jednostki. Również firmy z sekcji informacja i komunikacja oraz kultura, rozrywka lub rekreacja nie odczuwały silnego wpływu wojny na swoją działalność.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Wpływ wojny w Ukrainie na działalność polskich firm", Polski Instytut Ekonomiczny, 2023, dostęp: Wplyw-wojny-na-PL-firmy.pdf (pie.net.pl) [30.03.2023]

Upadłości

Mniej
upadłości

W 2022 roku, zarówno w skali kraju jak i województwa, odnotowano mniej upadłości niż w 2021 roku, przy czym zmieniła się ich struktura branżowa.

Jak wynika z danych Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej, w całym kraju w 2022 roku upadłość ogłosiło 360 firm, o 12,5% mniej niż w 2021 roku. W Małopolsce 26, tj. o 16,1% mniej niż przed rokiem. W porównaniu do innych województw, pod względem liczby upadłości Małopolska uplasowała się na 5. pozycji (analogicznie jak w 2021 roku) za województwem mazowieckim (114 ogłoszonych upadłości, co stanowiło 31,7% ogółu ogłoszonych upadłości), śląskim (40), wielkopolskim (36) i dolnośląskim (29).

Większość małopolskich firm ogłaszających upadłość w 2022 roku (58%) miała siedzibę w Krakowie, co ma niewątpliwie związek z koncentracją przedsiębiorczości w stolicy województwa. W 2021 roku sytuacja przedstawiała się tak samo.

W skali całego kraju zdecydowanie najwięcej upadłości odnotowano w 3 branżach: przetwórstwie przemysłowym (83 upadłości), handlu hurtowym i detalicznym (72) oraz budownictwie (64), które łącznie odpowiadały za 60,8% ogółu upadłości ogłoszonych w Polsce. W przypadku przetwórstwa i handlu liczba upadłości była mniejsza niż rok wcześniej (odpowiednio o 7,8% i 30,1%), natomiast w przypadku budownictwa większa o 25,5%. Najwięcej upadłości w branży budowalnej ogłosiły w 2022 roku firmy zajmujące się realizacją projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków (19) oraz firmy zajmujące się robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych (również 19).

Oprócz budownictwa wzrost liczby upadłości pomiędzy 2021 a 2022 rokiem odnotowano w Polsce jeszcze w 5 branżach (sekcjach PKD):

- Transport i gospodarka magazynowa (20 upadłości, wzrost o 11,1%),
- Informacja i komunikacja (16 upadłości, wzrost o 60,0%),
- Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (16 upadłości, wzrost o 60,0%),
- Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (5 upadłości, wzrost o 66,7%),
- Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (3 upadłości, wzrost o 50,0%)[13].

13 Por. 2022 upadłości firm, Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej, dostęp: https://www.coig.com.pl/2021-upadlosci-firm_grudzien.php oraz https://www.coig.com.pl/2022-upadlosci-firm_grudzien.php [14.03.2023]

ZATRUDNIENIE

W 2022 roku utrzymała się korzystna sytuacja zatrudnieniowa w województwie. Zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan i przybyło pracujących.

Dynamiczny wzrost zarobków nie zrównoważył jednak inflacji, w związku z czym zmalała siła nabywcza wynagrodzeń.

Coraz silniej na rynek pracy oddziałują zmiany demograficzne (postępujące starzenie społeczeństwa) oraz transformacja ekologiczna (mająca na celu tworzenie zielonych miejsc pracy).

Sytuacja demograficzna

Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2021 roku Małopolskę zamieszkiwało 3 432,3 tys. osób, co stanowiło 9,0% ogółu ludności Polski. Na przestrzeni 10 lat, czyli w porównaniu z wynikami Spisu z 2011 roku, liczba mieszkańców zwiększyła się o 2,8%[14], podczas gdy w całym kraju spadła o 1,2%.

Wzrost ludności w województwie odnotowano w 10 powiatach. Stosunkowo największy w okolicach Krakowa, tj. w powiecie wielickim (o 22% pomiędzy 2011 a 2022 rokiem), krakowskim (o 14,2%) oraz myślenickim (o 6,1%). W samym Krakowie także przybyło mieszkańców (o 5,7%), dzięki czemu populacja zwiększyła się do poziomu 800,7 tys. mieszkańców i stanowiła 23,3% ogólnej liczby ludności województwa.

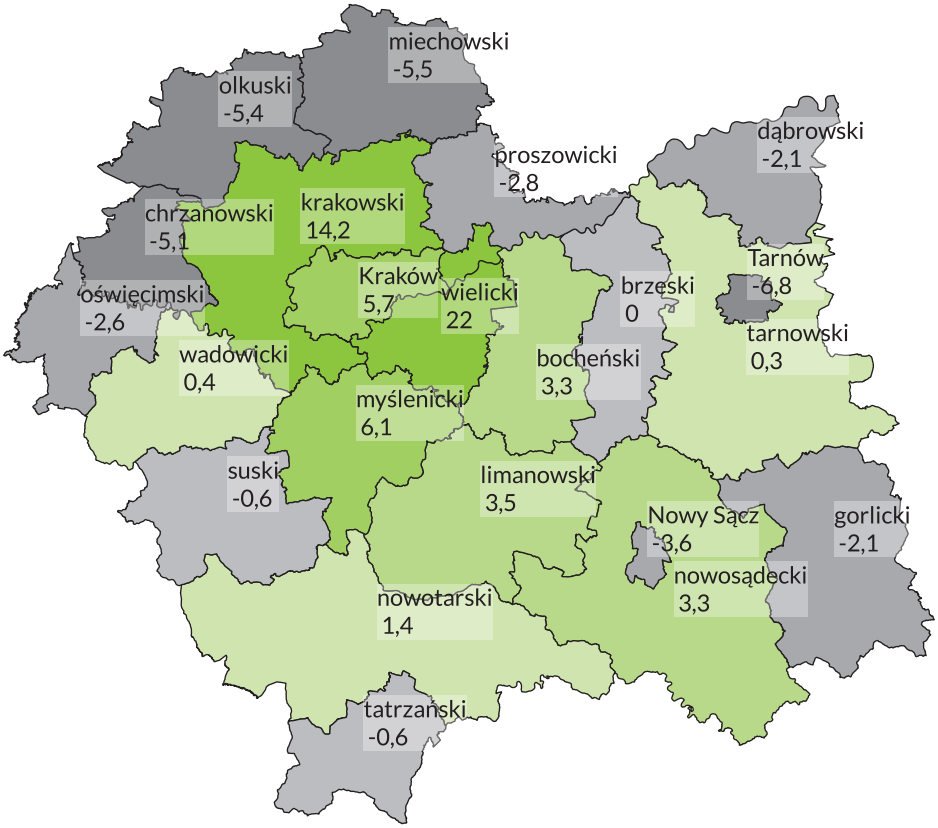
Spadek ludności w Małopolsce odnotowano natomiast w 11 powiatach. Stosunkowo największy ubytek dotyczył miasta Tarnowa (6,8% pomiędzy 2011 a 2022 rokiem), a także powiatów zlokalizowanych w północno-zachodniej części województwa, tj. miechowskiego (5,5%), olkuskiego (5,4%) oraz chrzanowskiego (5,1%).

W jednym powiecie (brzeskim) liczba mieszkańców praktycznie się nie zmieniła[15].

14 Wzrost liczby ludności widoczny jest w porównaniu 10 letnim – pomiędzy Spisami Powszechnymi w 2011 i 2021 roku. Według danych rocznych GUS od 2021 roku obserwowany jest spadek liczby ludności w województwie

15 Por. Stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie małopolskim – wyniki wstępne NSP 2021, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Ludność / Stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie małopolskim – wyniki wstępne NSP 2021 [19.04.2023]

Mapa 2. Przyrosty/ubytki liczby ludności według powiatów pomiędzy 2011 a 2021 rokiem [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowania „Stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie małopolskim – wyniki wstępne NSP 2021", Urząd Statystyczny w Krakowie

Patrząc na ludność Małopolski w 2021 ponadto widać, że[16]:

- większość stanowiły kobiety (51,5%, mężczyźni 48,5%).
- większość mieszkała na wsi (52,0%, ludność miejska stanowiła 48,0% ogółu ludności), przy czym udział mieszkańców terenów wiejskich wyraźnie się zwiększył (w 2011 wynosił 50,8%)
- podniósł się poziom wykształcenia mieszkańców (w 2021 osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 24,4% populacji województwa w wieku 13 lat i więcej, podczas gdy w 2011 roku było to 17,3%)
- nastąpiło wyraźne starzenie ludności Małopolski, choć i tak w mniejszym stopniu niż w innych regionach Polski. Indeks starości wyniósł w Małopolsce 105 (czyli na 100 osób w wieku 0–14 lat przypadało 105 osób w wieku 65 i więcej lat), tj. o 20 osób więcej niż w 2011. W Polsce indeks starości wyniósł 119 osób.

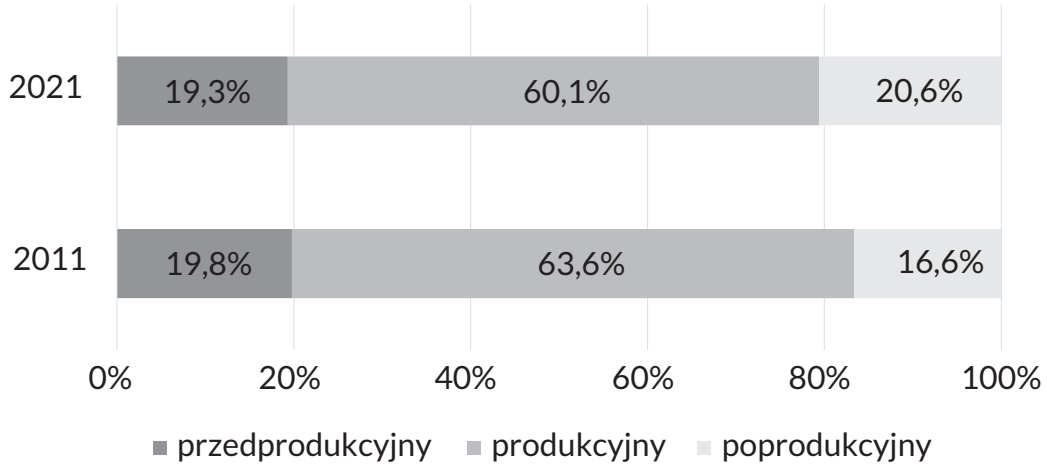
16 Por. Stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie małopolskim – wyniki wstępne NSP 2021, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Ludność / Stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie małopolskim – wyniki wstępne NSP 2021 [19.04.2023]

Starzenie się ludności Małopolski

Z punktu widzenia rynku pracy zmiany demograficzne są kluczowe, gdyż wpływają na wielkość potencjalnej siły roboczej. Ta niestety się kurczy.

Udział osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) w Małopolsce zmniejszył się pomiędzy 2011 a 2021 rokiem z 19,8% do 19,3%, a ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) z 63,6% do 60,1%. Wyraźnie zwiększył się odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) z 16,6% w 2011 roku do 20,6% w 2021roku Oznacza to, że w ciągu dekady przybyło w Małopolsce 151 tys. osób powyżej 60./65. roku życia i że co 5 mieszkaniec Małopolski jest w tym wieku[17].

Wykres 9. Ludność Małopolski według ekonomicznych grup wieku w latach 2011–2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie

17 Por. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021 w województwie małoposkim, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Infografiki / Infografiki US Kraków / Rynek Pracy w województwie małopolskim w 2012 r. [19.04.2022]

Wyzwania demograficzne

Zjawiska i procesy demograficzne znajdują się dziś w centrum uwagi. Niestety dominuje ton demografii apokaliptycznej. Żyjemy w czasach najniższej dzietności, najwyższej umieralności po COVID-19 (kurczy się trwanie życia) i intensywnych migracji, w tym migracji uchodźczych.

W demografii jest tak, że to co się wydarzy dziś, skutkuje na co najmniej 100 lat. Nie da się z dnia na dzień zmieniać szybko wydarzeń demograficznych, zwłaszcza w zakresie urodzeń. O tym, że mamy depresję demograficzną wiedzieliśmy od połowy lat 90 XX wieku, kiedy to współczynnik dzietności był poniżej 1,5 i załamało się tzw. falowanie demograficzne wyż-niż, wyż-niż.

Na poziom urodzeń oddziałuje cała masa czynników nie tylko ekonomicznych, ale i społeczno-kulturowych. Małodzietność jest już kulturowo utrwaloną normą, która rozpoczęła się w latach 60 tych XX wieku. Chcemy mieć dzieci, chcemy mieć rodziny, ale nie duże. Siła współczesnych rodzin opiera się nie na dużej liczbie dzieci, ale na sile relacji, więzi, ale i też na „jakości dzieci" także w znaczeniu ekonomicznym – high quality children, jak pisał noblista G. Becker.

Tendencje te widoczne są także w województwie małopolskim i w mieście Krakowie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie komentarza Krystyny Slany, prof. UJ

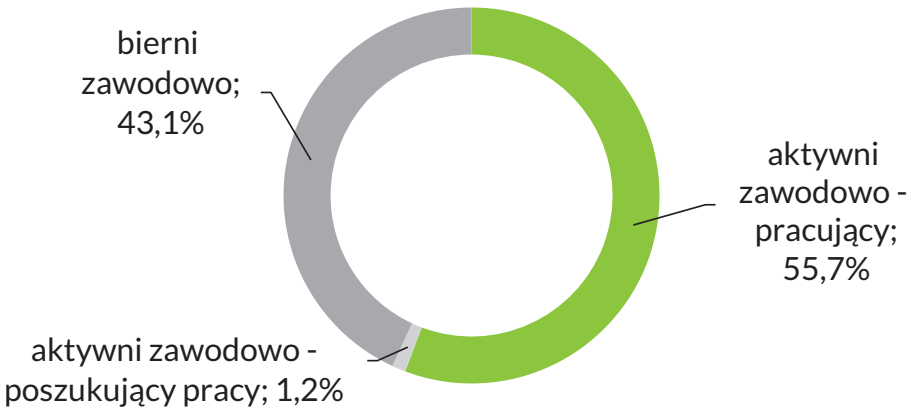
Aktywność zawodowa

Większa aktywność zawodowa

Do aktywnych zawodowo zalicza się osoby, które mają pracę oraz takie, które choć jej nie mają to jej poszukują. Od 2019 roku w Małopolsce obserwuje się systematyczny wzrost aktywności zawodowej. W IV kwartale 2022 roku grupa ta liczyła 1 492 tys. i zwiększyła się w ujęciu rocznym o 12 tys. (tj. o 0,8%). Przy czym wzrost odnotowano tylko wśród mężczyzn (o 2,7% r/r). Liczba aktywnych zawodowo kobiet zmniejszyła się r/r o 1,5%. W efekcie na 100 mężczyzn aktywnych zawodowo przypadało w IV kwartale 2022 roku 53 mężczyzn biernych zawodowo (57 w analogicznym okresie poprzedniego roku), natomiast na 100 kobiet aktywnych zawodowo – 104 bierne zawodowo (101 w ubiegłym).

Wśród aktywnych zawodowo w IV kwartale 2022 roku umocniła się przewaga pracujących. Stanowili oni 97,9% ogółu aktywnych zawodowo Małopolan (o 0,9 p.p. więcej niż rok wcześniej), podczas gdy poszukujący pracy 2,1% (o 0,9 p.p. mniej niż rok wcześniej).

Wykres 10. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w Małopolsce według aktywności ekonomicznej, stan na IV kwartał 2022 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Współczynnik aktywności zawodowej[18] w Małopolsce w IV kwartale 2022 roku wyniósł 56,9%, co oznacza, że poprawił się względem roku ubiegłego (o 0,8 p.p.), ale pozostał poniżej wartości średniej dla kraju (o 1,3 p.p.). Analogicznie jak w latach ubiegłych, najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w grupie:

- mężczyzn (65,5%, podczas gdy wśród kobiet 49,0%)
- mieszkańców miast (58,3%, wśród mieszkańców wsi 55,7%)
- osób w wieku 25-34 lata (91,3%, najniższą wśród osób w wieku 55-89 lat 25,2%)
- z wykształceniem wyższym (81,2%, najniższą wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym 10,3%)[19]

18 Współczynnik aktywności to procentowy udział aktywnych zawodowo (pracujących i poszukujących pracy czyli bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności. Por. 2021_informacja_sygnalna_bael_4_kwartal_2021_r.pdf [31.03.2022]

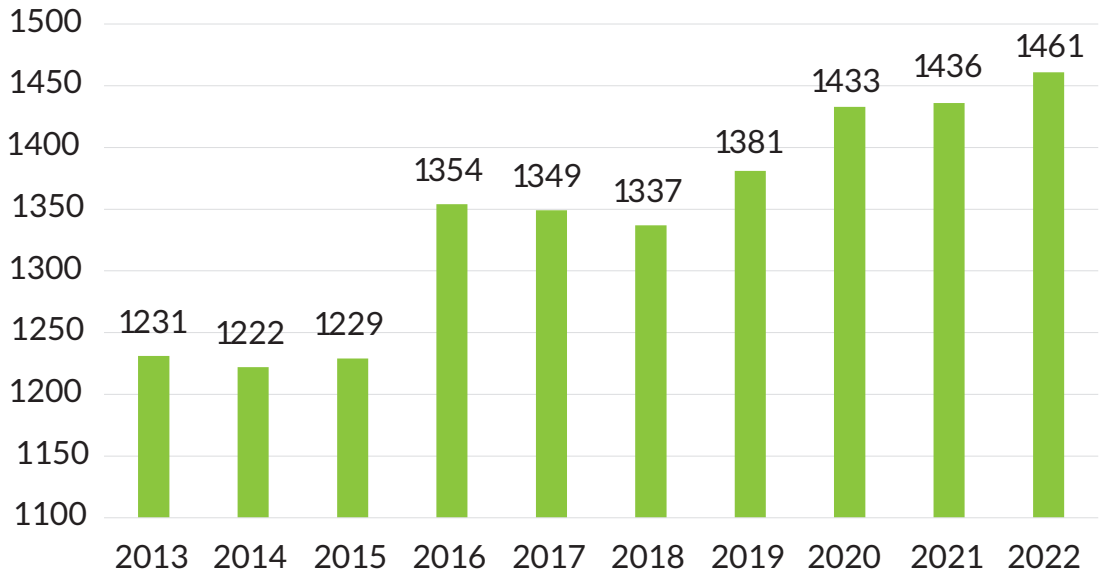
19 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - I kwartał 2022 r. [30.03.2023]

Pracujący

Więcej
pracujących

W 2022 roku, kolejny raz z rzędu powiększyła się zbiorowość pracujących w Małopolsce. W IV kwartale liczyła 1 461 tys. osób, czyli o 25 tys. (tj. o 1,7%) więcej niż w analogicznym okresie 2021 roku. Wzrost odnotowano zarówno w grupie mężczyzn (3,2% r/r/), jak i kobiet (0,2%), mieszkańców wsi (o 3,2%) i miast (o 0,3%)[20].

Wykres 11. Liczba pracujących w Małopolsce w latach 2013-2022, według stanu na IV kwartał



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Wśród pracujących w IV kwartale 2022 roku najliczniejsze grupy stanowili:

- mężczyźni (55,2% ogólnej liczby osób pracujących),
- mieszkańcy wsi (50,9%),
- osoby w wieku 35-44 lata (28,5%) oraz w wieku 25-34 lata (26,2%),
- z wykształceniem zawodowym (45,4%, w tym: z policealnym lub średnim zawodowym 24,7%, z zasadniczym zawodowym/branżowym 20,7%) oraz wyższym 43,7%.

20 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - I kwartał 2022 r. [30.03.2023]

Charakter pracy wykonywanej w IV kwartale 2022 roku przedstawiał się następująco:

- najliczniejszą zbiorowość tworzyli specjaliści – 25,4% ogółu pracujących
- 75,0% osób pracowało w wymiarze pełnego etatu, tj. 40 godzin i więcej
- 83,0% było zatrudnionych u kogoś (tzw. pracownicy najemni), pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 16,8% ogółu pracujących.
- wśród pracowników najemnych:
  - 69,9% pracowało w sektorze prywatnym, a 30,1% w sektorze publicznym,
  - 87,5% wykonywało pracę na czas nieokreślony (stałą).

Wraz ze wzrostem liczby pracujących obserwowano także w Małopolsce wzrost wskaźnika zatrudnienia[21]. W IV kwartale 2022 roku wyniósł on w województwie 55,7%, czyli 0,9 p.p. więcej niż rok wcześniej. Pozostał jednak na niższym poziomie niż średnio w kraju (o 0,8 p.p.). Analogicznie jak w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej, najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia odnotowano w IV kwartale 2022 roku w grupie:

- mężczyzn (64,0%),
- mieszkańców miast (57,5%),
- osób w wieku 25-34 lata (87,4%),
- osób z wykształceniem wyższym (80,9%)[22].

Analizując sytuację zatrudnieniową w sektorze przedsiębiorstw[23], który odpowiada za większą część PKB, i jest bardziej wrażliwy na koniunkturę gospodarczą, także widać było poprawę w 2022 roku. Od lutego do listopada z miesiąca na miesiąc zwiększała się w Małopolsce liczba pracujących w przedsiębiorstwach. W listopadzie osiągnęła nie notowaną nawet w czasach przed pandemią COVID-19 wartość 579,3 tys. pracujących.

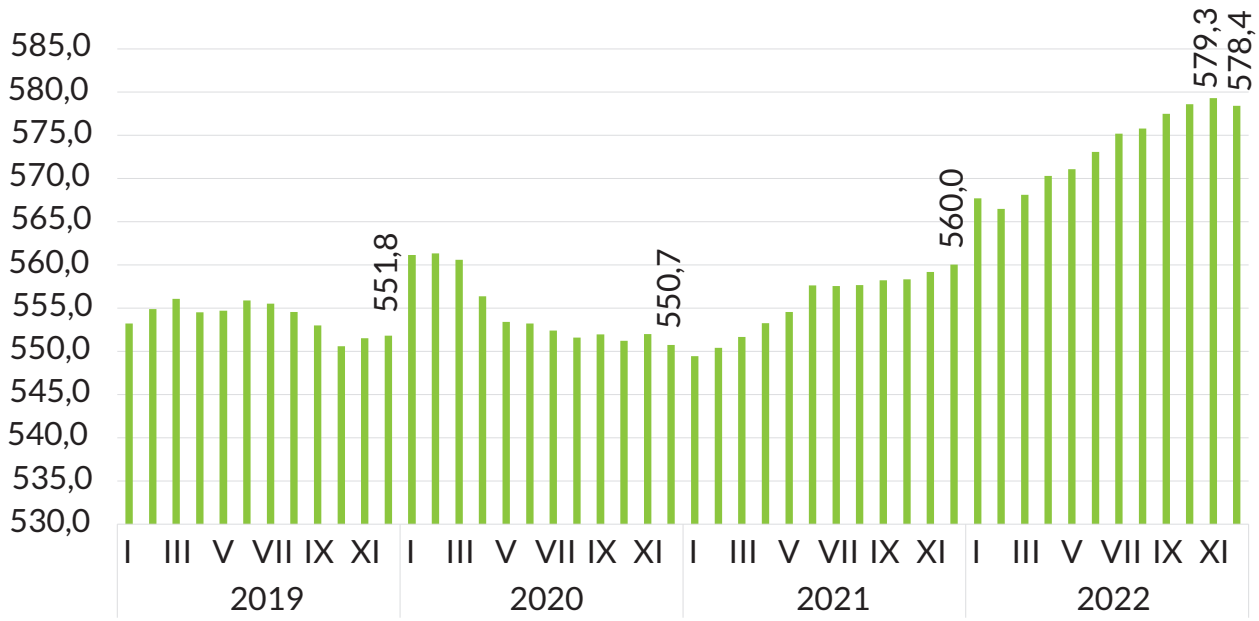
21 Wskaźnik zatrudnienia, czyli udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15–89 lat

22 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - I kwartał 2022 r. [30.03.2023]

23 Sektor przedsiębiorstw dotyczy podmiotów, o liczbie pracujących 10 i więcej osób, prowadzących działalność gospodarczą w zakresie: leśnictwa i pozyskiwania drewna; rybołówstwa w wodach morskich; górnictwa i wydobywania; przetwórstwa przemysłowego; wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; dostawy wody; gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją; budownictwa; handle hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle; transport i gospodarki magazynowej; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; informacji i komunikacji; działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości; działalności firm centralnych (head offices); doradztwa związanego z zarządzaniem; działalności w zakresie architektury i inżynierii; badań i analiz technicznych; reklamy, badania rynku i opinii publicznej; pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej; działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej; działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją; naprawy i konserwacji komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego; pozostałej indywidualnej działalności usługowej. Por. Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy / Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 roku [17.04.2023]

W grudniu nieznacznie spadła, do poziomu 578,4 tys. pracujących, ale i tak była wyższa, o 3,3% niż rok wcześniej.

Wykres 12. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce od stycznia 2019 do grudnia 2022



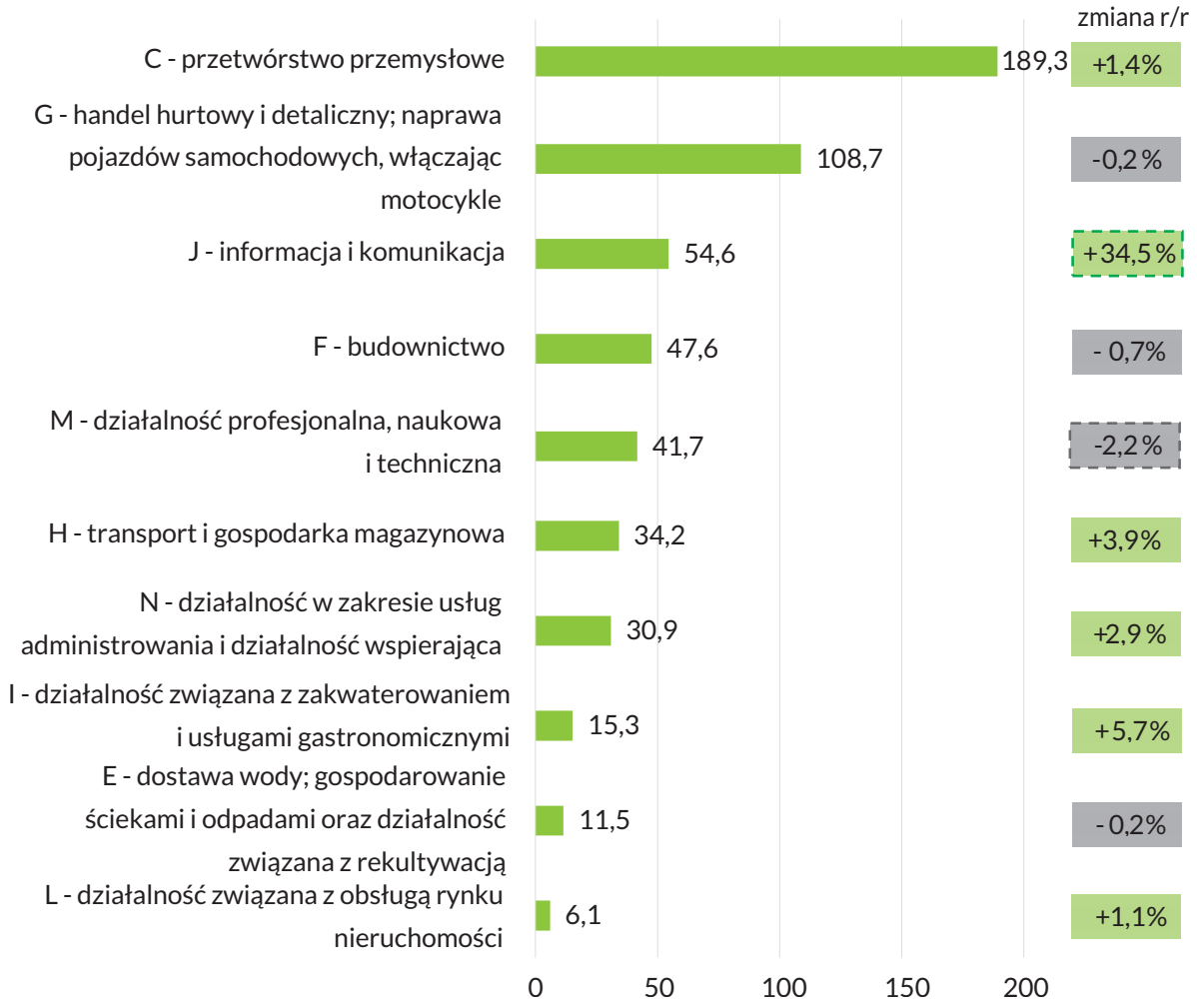
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Największe zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw generowały dwie branże: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C – 32,7% ogółu pracujących w sektorze wg stanu na grudzień 2022 roku) oraz handel (sekcja G – 18,8%). Udział pozostałych branż był zdecydowanie mniejszy i w grudniu 2022 roku nie przekroczył 10%.

Na przestrzeni roku wzrost zatrudnienia odnotowano w 6 branżach. Największy, (34,5%) w informacji i komunikacji (sekcja J), gdzie także przed rokiem obserwowano dwucyfrową dynamikę wzrostu (15,8% miedzy grudniem 2020 a grudniem 2021). W następnej kolejności w zakwaterowaniu i gastronomii (sekcja I – wzrost o 5,7%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (sekcja H – wzrost o 3,9%).

Spadek liczby pracujących odnotowano w 4 branżach. Stosunkowo największy w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M – spadek o 2,2%) oraz budownictwie (sekcja F – spadek o 0,7%).

Wykres 13. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce w podziale na branże wg stanu na grudzień 2022 roku [w tys.] oraz zmiana liczby pracujących w stosunku do grudnia 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Oferty pracy

Stabilizacja sytuacji kadrowej

Po bardzo dynamicznym 2021 roku, w 2022 roku ustabilizowała się sytuacja kadrowa przedsiębiorstw. W skali całego kraju w IV kwartale zmniejszyła się zarówno liczba nowo utworzonych (o 21,3% r/r), jak i zlikwidowanych miejsc pracy (o 14,3% r/r).

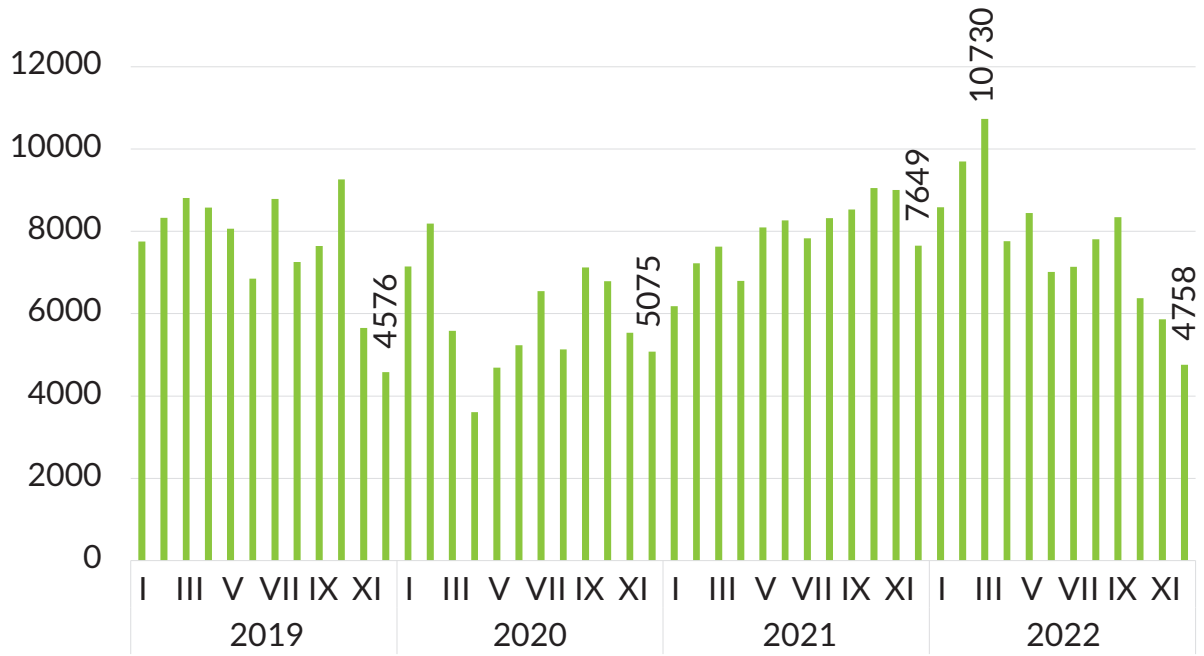
Sytuacja pozostawała korzystana, gdyż liczba nowo tworzonych miejsc przewyższała liczbę likwidowanych. Średnio w Polsce w IV kwartale 2022 roku na jedno zlikwidowane miejsce pracy przypadły 1,6 nowo utworzone miejsce pracy, w Małopolsce jeszcze więcej, bo 2,0[24].

24 Por. Popyt na pracę w IV kwartale 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Popyt na pracę / Popyt na pracę w 2 kwartale 2022 roku [12.04.2023]

Patrząc na oferty pracy widać, że pracodawcy zmniejszyli liczbę nowych rekrutacji.

Do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w całym 2022 roku pracodawcy zgłosili 92,5 tys. ofert pracy, czyli o 2,2% mniej niż rok wcześniej. Spadek byłby jeszcze większy gdyby nie bardzo dobry początek roku, w tym szczególnie marzec, kiedy to do urzędów pracy wpłynęło ponad 10 tys. ofert. W kolejnych miesiącach przeważała już tendencja spadkowa. W grudniu pracodawcy zgłosili tylko 4,8 tys. ofert, czyli o 37,8% mniej niż w roku ubiegłym.

Wykres 14. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce od stycznia 2019 do grudnia 2022

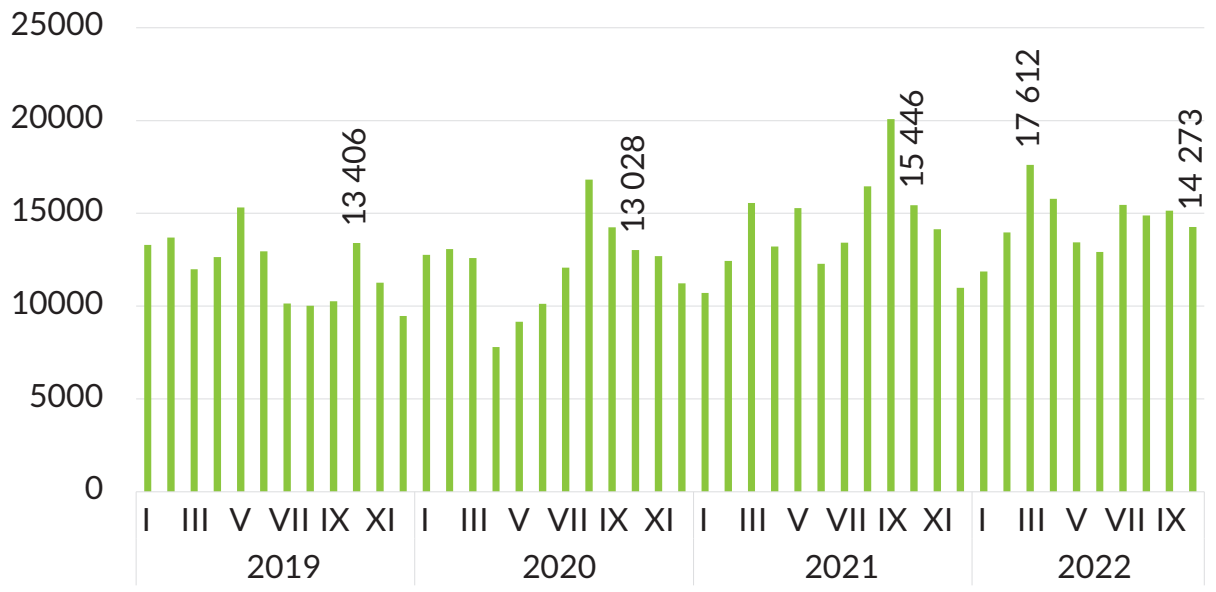


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania o rynku pracy MRiPS-01 i MRRiT-01

W przypadku internetowych ofert pracy[25], w okresie od stycznia do października 2022 roku opublikowanych ich w Małopolsce 145,4 tys., niemal tyle samo co w analogicznym okresie roku ubiegłego (wzrost wyniósł 0,3%). Najwięcej ofert, podobnie jak w powiatowych urzędach pracy, pojawiło się w internecie w marcu – 17,6 tys.

25 Dane dotyczące internetowych ofert pracy pochodzą z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy – Modułu Internetowych Ofert Pracy, który zbiera dane o ofertach publikowanych w 6 portalach: careerjet.pl, gazetapraca.pl, gratka.pl/praca, olx.pl/praca, praca.pl, pracuj.pl. W momencie przygotowywania opracowania nie były dostępne dane za cały 2022 rok, dlatego analiza obejmuje tylko miesiące od stycznia do października.

Wykres 15. Liczba ofert pracy opublikowanych w internecie od stycznia 2019 do października 2022 roku, dane dla Małopolski

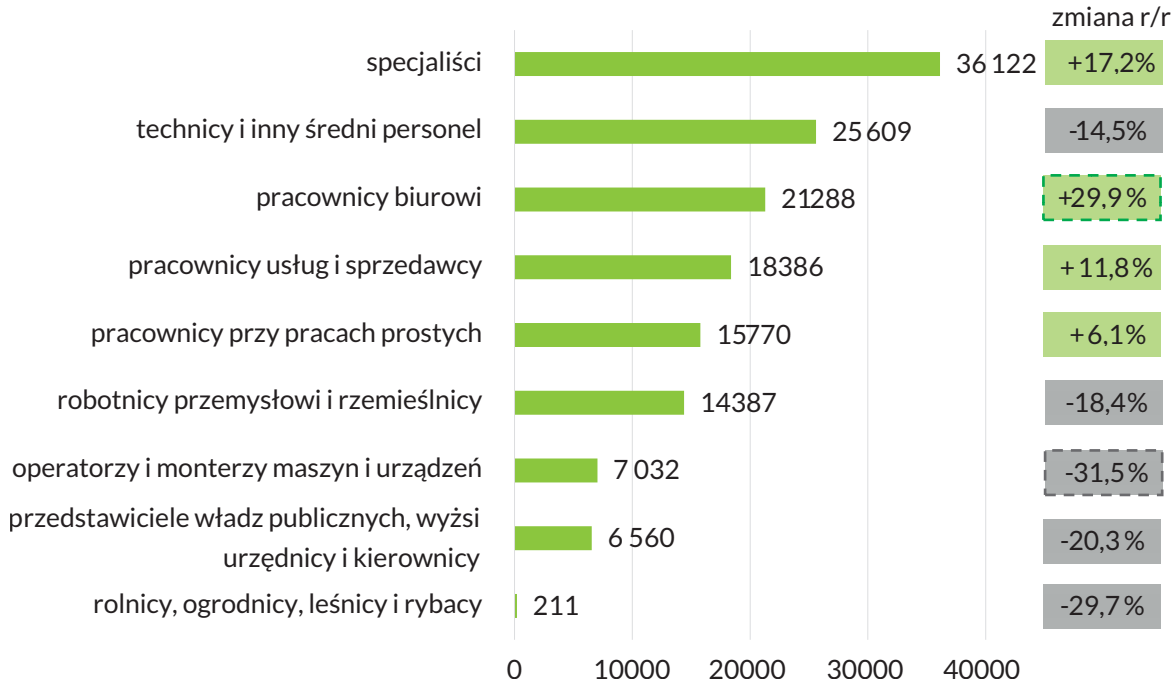


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy – Moduł Internetowych Ofert Pracy

W internecie pracodawcy najczęściej poszukiwali osób na stanowiska specjalistyczne, które przeważnie wymagają wykształcenia wyższego (24,8% ogółu opublikowanych od stycznia do października 2022 roku ofert pracy), w następnej kolejności techników (17,6%) oraz pracowników biurowych (14,6%). Porównując jak zmieniła się sytuacja na przestrzeni roku widać, że najdynamiczniej przybywało ofert dla pracowników biurowych – pomiędzy styczniem a październikiem 2022 roku zamieszczono ich o 29,9% więcej niż w analogicznym okresie 2021 roku. Duży wzrost (17,2%) odnotowano także w grupie specjalistów.

Zmniejszenie liczby ofert pracy w internecie dotyczyło przede wszystkim ofert dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń – pomiędzy styczniem a październikiem 2022 roku ubytek wyniósł 31,5% w stosunku do analogicznego okresu 2021 roku. Znaczący spadek liczby ogłoszeń (o ponad 20%) odnotowano także w grupie rolników oraz kadry kierowniczej.

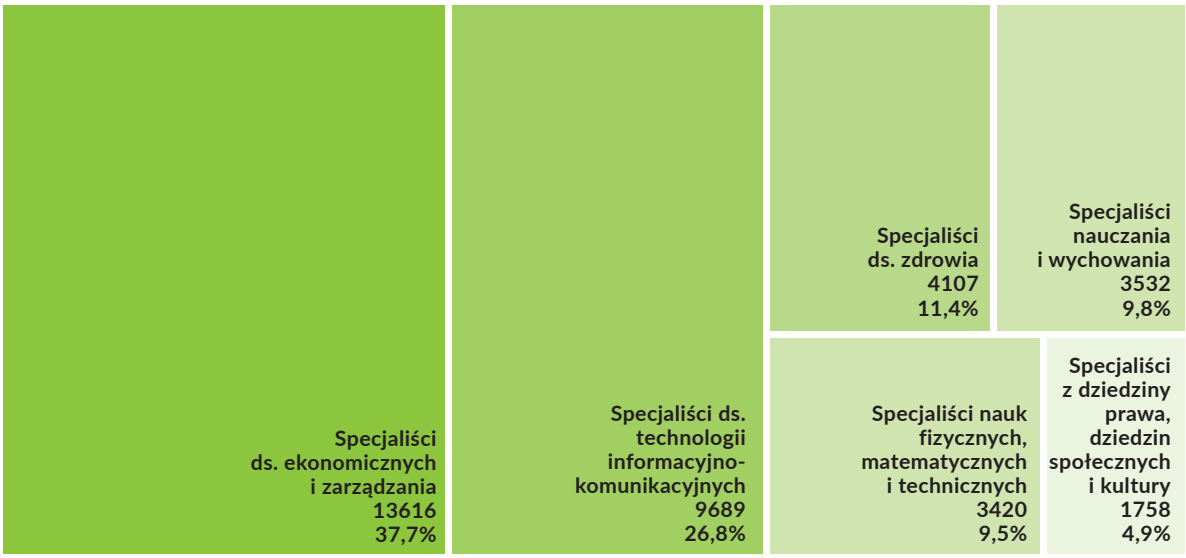
Wykres 16. Liczba ofert pracy opublikowanych w internecie od stycznia do października 2022 roku w podziale na wielkie grupy zawodów oraz zmiana względem analogicznego okresu 2021 roku, dane dla Małopolski



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy – Moduł Internetowych Ofert Pracy

Przyglądając się uważniej ogłoszeniom internetowym dla specjalistów opublikowanym między styczniem a październikiem 2022 roku widać, że najwięcej kierowanych było w Małopolsce do specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (13,6 tys., tj. 37,7% ogółu ogłoszeń skierowanych do specjalistów). W następnej kolejności do specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (9,7 tys., tj. 26,8%) oraz specjalistów ds. zdrowia (4,1 tys., tj. 11,4%). W każdej z tych kategorii przybyło ogłoszeń względem 2021 roku. Stosunkowo największy wzrost (o 63,8%) dotyczył ogłoszeń dla specjalistów ds. zdrowia.

Wykres 17. Liczba ogłoszeń o pracę dla specjalistów opublikowanych w internecie od stycznia do października 2022 roku w podziale na grupy duże, dane dla Małopolski



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy – Moduł Internetowych Ofert Pracy

Zmiana zapotrzebowania na specjalistów IT

Z prężnie rozwijającej się na przestrzeni ostatnich lat branży IT, w 2022 roku zaczęły napływać informacje o zmniejszeniu zapotrzebowania na pracowników.

Pierwsze doniesienia o konieczności redukcji wydatków w związku ze spowolnieniem gospodarczym (za który odpowiedzialne są m.in. wyższe stopy procentowe, rosnąca inflacja i kryzys energetyczny w Europie) pojawiły się pod koniec września 2022 roku. W przypadku Mety (operatora m.in. Facebooka) poskutkowało to chwilowym zamrożeniem zatrudnienia, do którego w listopadzie dołączyły pierwsze zwolnienia obejmujące ok. 11 tys. pracowników (tj. 13% ogółu zatrudnionych). Na podobny krok zdecydował się Twitter, zwalniając ok. 50% pracowników oraz Snapchat, zmniejszając zatrudnienie o ok. 20%.

Okazuje się, że rok 2022 był dopiero początkiem fali zwolnień w spółkach technologicznych. Na początku stycznia 2023 roku informację o grupowych zwolnieniach przekazali także Google i Microsoft, gdzie w najbliższym czasie zwolnionych zostanie odpowiednio 12 i 10 tys. pracowników. Około 18 tys. pracowników zwolnić zamierza także Amazon, gigant branży e-commerce. Po raz kolejny zwolnienia zapowiada także Meta.

Eksperci uspokajają jednak, iż pomimo tak ogromnej skali zwolnień i problemów na rynku, nie będzie on miał problemu z wchłonięciem zwolnionych pracowników będących specjalistami IT. Szacuje się, że w samej Polsce rynek mógłby wchłonąć do kilkudziesięciu tysięcy pracowników (jedynie w serwisie Just Join IT odnotowano wzrost ofert pracy wynoszący aż 183% względem 2021 roku, a najczęściej poszukiwanymi pracownikami byli programiści JavaScript i Java oraz Testerzy) i to bez zagrożenia niższymi zarobkami. Jak wynika z raportu Just Join IT, w porównaniu z rokiem 2021, rok 2022 przyniósł spore wzrosty wynagrodzeń w branży IT, często rzędu 15-30%. W zależności od zajmowanego stanowiska i rodzaju zawartej umowy dawało to wynagrodzenia od 10 do 46 tys. zł netto miesięcznie.

Dobrą sytuację branży IT w Polsce potwierdza także Barometr sektorowy przygotowany przez Bank Pekao. Zgodnie z raportem usługi IT oraz telekomunikacyjne związane z tworzeniem i wdrażaniem oprogramowania utrzymywały się w tendencji wzrostowej jeśli chodzi o zyski (r/r wzrost o ok. 23%). W dużej mierze przyczyniła się do tego także branża wydawnicza, przede wszystkim producenci gier, coraz bardziej umacniający swoją pozycję także na światowym rynku (r/r wzrost o ok. 12%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów i raportów Masowe zwolnienia w Facebooku. „Garstka ludzi, których nie powinno tu być" - Biznes w INTERIA. PL [09.03.2023], Gigantyczne zwolnienia w Facebooku. 11 tys. osób straci pracę (businessinsider.com.pl) [09.03.2023], Nadchodzą masowe zwolnienia w Facebooku. To dopiero początek - Biznes w INTERIA.PL [09.03.2023], Google zwalnia 12 tys. osób. Zatrudniało „w innej rzeczywistości gospodarczej" (businessinsider.com.pl) [09.03.2023], Zwolnienia w Google, Facebooku, Microsoft. Czy to koniec „złotej ery" na rynku IT? (businessinsider.com.pl) [09.03.2023], Tysiące osób stracą pracę. Meta planuje kolejne zwolnienia – Biznes Wprost [09.03.2023], Raport wynagrodzeń i realnych zarobków w IT 2022, dostęp: JJIT-Raport-zarobkow-IT-2022.pdf (amazonaws.com) [09.03.2023], Zwolnienia w Google, Facebooku, Microsoft. Czy to koniec „złotej ery" na rynku IT? (businessinsider.com.pl) [09.03.2023], Raport wynagrodzeń i realnych zarobków w IT 2022, dostęp: JJIT-Raport-zarobkow-IT-2022.pdf (amazonaws.com) [09.03.2023]

Zielone miejsca pracy

Na rynek pracy w coraz większym stopniu wpływa zielona transformacja, czyli zmiana w kierunku bardziej ekologicznej i zrównoważonej gospodarki. Badania pokazują, że stopniowo przybywa tzw. zielonych miejsc pracy.

Według raportu OECD z 2023 roku w zielonych miejscach pracy pracowało 18% osób z 30 krajów zrzeszonych w tej organizacji, o 2 p.p. więcej niż 10 lat wcześniej. Przy czym odsetek ten wahał się od 5% do ponad 30% w poszczególnych regionach OECD. Najwyższy był w stolicach państw.

W Polsce wyniósł 17% (poniżej średniej dla OECD) i był mocno zróżnicowany regionalnie. Najniższy udział pracujących w zielonych miejscach pracy odnotowano na Lubelszczyźnie 13%, a najwyższy w regionie warszawskim stołecznym 23%. W Małopolsce wyniósł 16%[26].

26 Por. Job Creation and Local Economic Development 2023, OECD, dostęp: Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide | en | OECD [14.04.2023]

Zielone miejsca pracy – definicja

Zielone miejsca pracy to takie, które mają przynajmniej 10% udział czynności bezpośrednio wspierający zrównoważony rozwój.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) definiuje takie miejsca jako „godne miejsca pracy w każdym sektorze gospodarki (np. rolnictwie, przemyśle, usługach, administracji), które przyczyniają się do zachowania, przywrócenia i poprawy jakości środowiska". W związku z tym definicja MOP łączy dwa kryteria.

Po pierwsze, zielone miejsca pracy pomagają „zmniejszyć wpływ przedsiębiorstw i sektorów gospodarki na środowisko poprzez poprawę efektywności energetycznej, surowcowej i wodnej; dekarbonizacja gospodarki i obniżenie emisji gazów cieplarnianych; minimalizować lub unikać wszelkich form odpadów i zanieczyszczeń; ochrona lub odbudowa ekosystemów i różnorodności biologicznej; oraz wspieranie przystosowania się do skutków zmiany klimatu".

Po drugie, definicja MOP zawiera komponent społeczny, odnosząc się między innymi do „przyzwoitych" miejsc pracy, które są produktywne, bezpieczne i zapewniają godziwe dochody.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Job Creation and Local Economic Development 2023, OECD

Jak wynika z analiz OECD, ponad dwie trzecie zielonych miejsc pracy (71%) zajmowali mężczyźni, a mniej niż jedną trzecią (29%) kobiety. W żadnym regionie w 30 krajach OECD nie było parytetu płci. Ponadto pracownicy zielonych miejsc pracy charakteryzowali się:

- wyższym poziomem wykształcenia,
- wyższym poziomem umiejętności,
- większą skłonnością do rozwijania kompetencji,
- wyższymi zarobkami w stosunku do „niezielonych" zawodów

Różnica w płacach wynosząca między 20-30% wynikała częściowo z faktu, że zielone zawody wymagają wyższego poziomu wykształcenia i doświadczenia. Częściowo była także konsekwencją niewystarczającej podaży pracowników posiadających odpowiedni zestaw umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia potrzebnych do obsadzenia zielonych wakatów.

Zielone miejsca pracy są definiowane i analizowane na poziomie zawodu w oparciu o ich ekologiczność. Zadania określone jako zielone przyczyniają się do realizacji celów środowiskowych, takich jak ochrona środowiska i redukcja emisji[27]. Niezielone miejsca pracy są szczególnie skoncentrowane w branżach o wysokim stopniu emisji zanieczyszczeń: CO, VOC, NOx, SO2, Pm10, PM2.5, ołowiu i CO2.

Szczególną rolę odgrywa przy tym przetwórstwo przemysłowe. Wskazywane z jednej strony jako generujące najwięcej zielonych miejsc pracy. Z drugiej utrzymujące wysoki udział w zanieczyszczających miejscach pracy. Pomyślne przejście od zanieczyszczających miejsc pracy do neutralnych i bardziej ekologicznych w przemyśle wytwórczym będzie miało kluczowe znaczenie dla powodzenia transformacji ekologicznej[28].

27 Wykorzystując informacje o zadaniach w danym zawodzie, można obliczyć wynik ekologiczności dla każdego. Wynik zieloności waha się od 1 (wszystkie zadania są zielone) do 0 (wszystkie zadania nie są zielone).

28 Por. Job Creation and Local Economic Development 2023, OECD, dostęp: Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide | en | OECD [14.04.2023]

Przykłady zawodów w zależności od poziomu zielonych zadań*

Zadania zielone

wykonywane przez osoby z wyższym wykształceniem w zawodzie inżynierowie energii słonecznej to:

- analiza efektywności energii słonecznej,
- projektowanie systemów paneli solarnych.

wykonywane przez osoby ze średnim wykształceniem w zawodzie menager energetyki wiatrowej to:

- zarządzanie projektem,
- zarządzanie rozwojem energii wiatrowej i możliwościami inwestycji w tym obszarze.

wykonywane przez osoby z niskim wykształceniem w zawodzie zbieracz odpadów i surowców wtórnych to:

- odbiór odpadów i surowców wtórnych,
- prowadzenie pojazdów typu śmieciarki.

Zadania częściowe zielone

wykonywane przez osoby z wyższym wykształceniem w zawodzie inżynierowie budownictwa to:

- konstruowanie budynków,
- nadzór nad obiektami m.in. drogami, torowiskami, lotniskami.

wykonywane przez osoby ze średnim wykształceniem w zawodzie inspektor transportu to:

- inspekcja pojazdów,
- zapewnienie zgodności z regulacjami bezpieczeństwa.

wykonywane przez osoby z niskim wykształceniem w zawodzie hydraulik to:

- instalowanie i naprawianie instalacji wodnych,
- przestrzeganie przepisów i specyfikacji instalacji wodnych.

Zadania niezielone

wykonywane przez osoby z wyższym wykształceniem w zawodzie księgowi to:

- analiza finansowa raportów,
- obliczanie podatków, zysków, strat, przychodów.

wykonywane przez osoby ze średnim wykształceniem w menagerowie sprzedaży to:

- planowanie, koordynowanie dystrybucji i sprzedaży,
- analiza statystyk sprzedaży.

wykonywane przez osoby z niskim wykształceniem w zawodzie robotnik budowlany to:

- porządkowanie terenów budowy.

*zielone zawody to takie, w których co najmniej 10% zadań bezpośrednio wspiera zrównoważony rozwój
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Job Creation and Local Economic Development 2023, OECD

Wynagrodzenia

Wyższe wynagrodzenia

W 2022 roku dynamicznie rosły wynagrodzenia – szybciej niż w latach poprzednich. Jednak przy wysokim wzroście cen konsumpcyjnych, po raz pierwszy od dziesięciu lat, odnotowano spadek siły nabywczej płac.

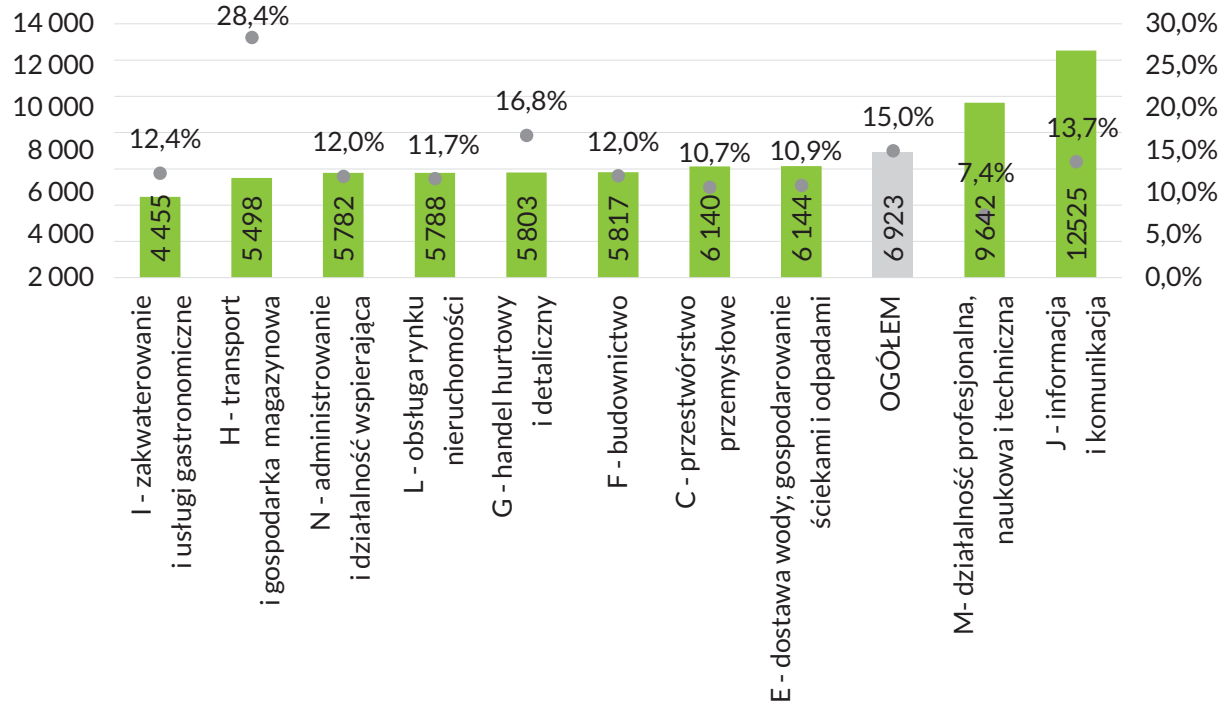
Średnio w Polsce przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w 2022 roku 6 653,67 zł i było o 13,0% wyższe niż rok wcześniej (wobec wzrostu o 8,8% w 2021 roku). Siła nabywcza tego wynagrodzenia obniżyła się o 1,0% (podczas gdy 2021 roku notowano jej wzrost – o 3,4%). Spadek w skali roku realnych płac obserwowano od drugiego kwartału 2022 roku (najgłębszy był w czwartym kwartale – o 4,3%). W pierwszym kwartale 2022 roku realne wynagrodzenia brutto były o 1,9% wyższe niż w analogicznym okresie poprzedniego roku[29].

29 Por. Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w 2022 r., GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Inne opracowania / Informacje o sytuacji społeczno-gospodarczej / Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w lutym 2023 r. [17.04.2023]

W Małopolsce przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w grudniu 6 923,39 zł. Było zatem wyższe niż średnio w kraju – o 4,1%, a także wyższe niż rok wcześniej – o 15,0% (wobec wzrostu o 9,8% w 2021 roku). W porównaniu do innych województw, wyższe płace odnotowano tylko w dwóch: mazowieckim (o 11,2%) i pomorskim (o 1,0%).

W Małopolsce, tak jak i w całej Polsce, najwyższe wynagrodzenia oferowały w 2022 roku przedsiębiorstwa z branży informacja i komunikacja (sekcja J – 12 524,98 zł), natomiast najniższe podmioty zajmujące się zakwaterowaniem i gastronomią (sekcja I – 4 455,46 zł). W stosunku do zeszłego roku we wszystkich branżach odnotowano dwucyfrową dynamikę wzrostu, z wyjątkiem jednej. W działalności profesjonalnej i technicznej (sekcja M) zarobki zwiększyły się o 7,4%, co nie zmienia faktu, że pozostały jednymi z najwyższych w województwie. Zdecydowanie największy wzrost płac w Małopolsce odnotowano w branży transportowej (sekcja H) – 28,4%, co z kolei nie zmienia faktu, że nadal były jednymi z najniższych.

Wykres 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2022 roku w Małopolsce w podziale na branże (oś lewa) oraz zmiana wynagrodzenia względem 2021 roku (oś prawa)



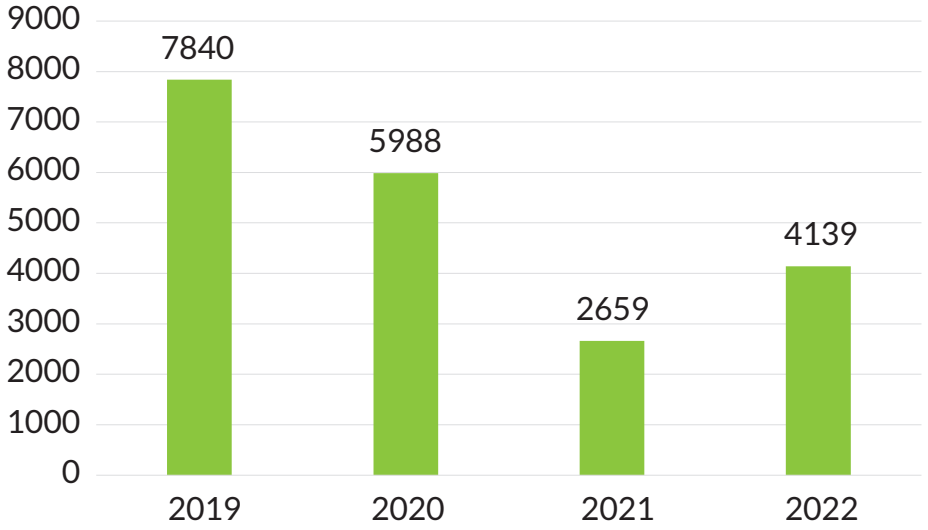
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Zwolnienia grupowe

W 2022 roku zwolnienia grupowe[30] zgłoszone do urzędów pracy w Małopolsce objęły 4,1 tys. osób, czyli o 55,7% więcej niż rok wcześniej. Pozostały jednak na poziomie niższym niż w 2019 i 2020 roku.

Zwiększona liczba zwolnień względem 2021 roku prawdopodobnie wynika z wygasania tarcz antykryzysowych wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19. Większość instrumentów wsparcia nakładało na firmy wymóg kontynuacji działalności i utrzymania zatrudnienia. Stąd przedsiębiorcy wstrzymywali się z decyzjami kadrowymi i odraczali je w czasie. W 2022 roku nie było już takich przesłanek.

Wykres 19. Liczba pracowników objętych zwolnieniami grupowymi zgłoszonymi do urzędów pracy w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP

Niemal wszystkie zwolnienia grupowe, które miały miejsce w 2022 roku, dotyczyły pracujących w branży handlowej (sekcja G – 96,0% ogółu osób objętych zwolnieniami). Poza tym zwolnienia grupowe przeprowadzono także w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C – 2,8%), informacji i komunikacji (sekcja I – 0,7%), opiece zdrowotnej (sekcja Q – 0,3%), transporcie (sekcja H – 0,1%) i działalności finansowej (sekcja K – 0,02%)

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

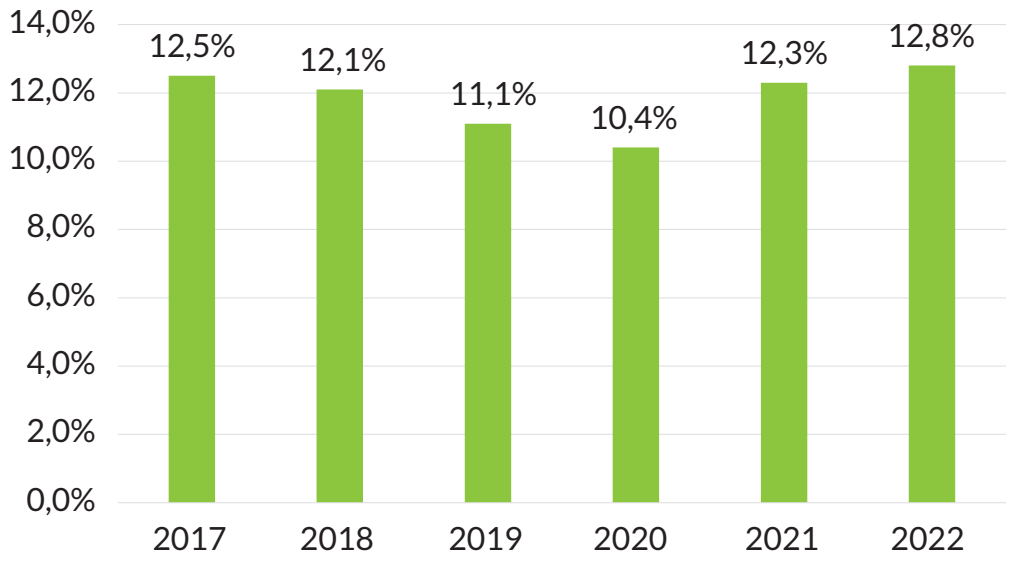
Szara strefa

Wzrost
szarej strefy

Nagłe i dotkliwe w skutkach wydarzenia, jak pandemia COVID-19, a później wojna w Ukrainie przyczyniły się do wzrostu szarej strefy[31]. Tym samym odwrócił się obserwowany w poprzednich latach (2017-2020) trend spadkowy.

Według szacunków Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG) wartość szarej strefy w Polsce wyniosła w 2022 roku 393 mld zł, co stanowiło 12,8% PKB, podczas gdy rok wcześniej 320 mld zł, czyli 12,3% PKB[32].

Wykres 20. Udział szarej strefy w PKB Polski w latach 2017-2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z publikacji: Szara strefa 2023, IPAG

Jak wynika z analiz IPAG do najważniejszych czynników skłaniających firmy do ukrywania dochodów w 2022 roku należały[33]:

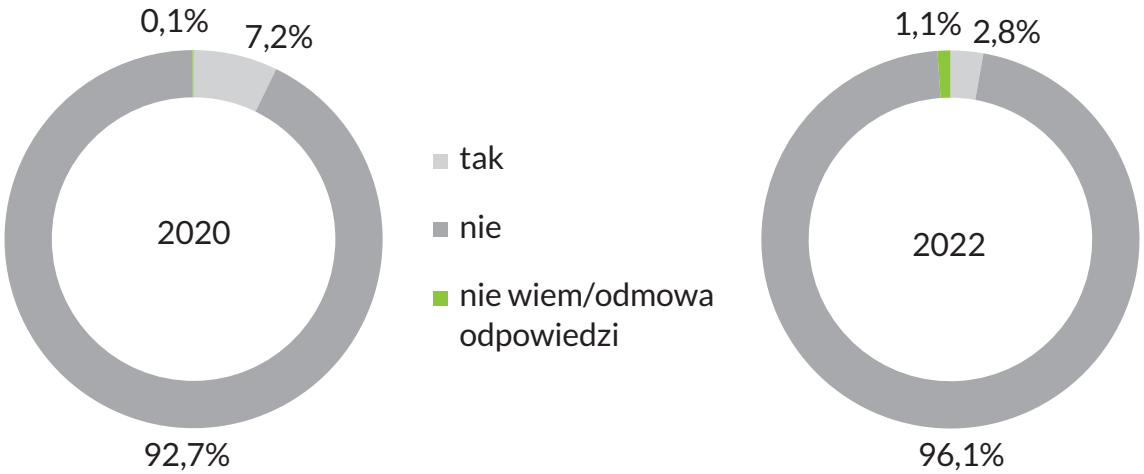
- wojna w Ukrainie, skutkująca dalszym wzrostem kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,
- wzrost cen energii elektrycznej i rosnąca inflacja,
- wzrost kosztów kredytu spowodowany wzrostem stóp procentowych,
- słaba koniunktura gospodarcza i tym samym trudniejsze warunki prowadzenia

31 Szara strefa jest terminem określającym prowadzenie działalności gospodarczej poza oficjalnym obiegiem podlegającym kontroli państwa.
32 Por. Szara strefa 2023, IPAG, dostęp: Szara Strefa 2023 (ipag.org.pl) [18.04.2023]
33 Por. Szara strefa 2023, IPAG, dostęp: Szara Strefa 2023 (ipag.org.pl) [18.04.2023]

działalności gospodarczej,
- niestabilne przepisy prawne podatkowe i związane z tym kłopoty z prawidłowym rozliczaniem wynagrodzeń i naliczaniem składek,
- zmniejszenie dochodów z pracy poprzez uniemożliwienie odliczania składki zdrowotnej od zaliczki na podatek dochodowy,
- dalszy wzrost płacy minimalnej i ogólna presja na wynagrodzenia.

Z punktu widzenie wojewódzkiego rynku pracy nie widać, aby przybywało Małopolan pracujących w szarej strefie. Zgodnie z badaniem przeprowadzonym w Małopolsce w 2022 roku jedynie 2,8% mieszkańców województwa deklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy wykonywało jakąkolwiek pracę nierejestrowaną, podczas gdy w 2020 roku było to 7,2%.

Wykres 21. Wykonywanie przez mieszkańców Małopolski jakiejkolwiek pracy nierejestrowanej w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2020. Edycja 11 i 16, UMWM

W 2022 roku stosunkowo częściej pracę bez umowy wykonywali:
- mężczyźni (4,1%, kobiety 1,5%),
- mieszkańcy wsi (3,2%, mieszkańcy miast 2,5%),
- osoby młode w wieku 18-24 lata (4,7%, w grupie 25-44 lata 2,2%),
- mieszkańcy z podregionu nowotarskiego (4%, mieszkańcy Krakowa i podregionu krakowskiego 2%).

Małopolanie najczęściej pracowali w szarej strefie w charakterze: robotników, pracowników zajmujących się sprzątaniem, elektryków, elektromonterów, elektromechaników, opiekunów (domowych, osoby starszej, dziecięcych)[34].

Korzystanie przez Małopolan z usług w szarej strefie

Badanie przeprowadzone w 2022 roku w Małopolsce pokazało, że tylko 4% mieszkańców województwa skorzystało w ostatnich 12 miesiącach z usług osoby wykonującej pracę nierejestrowaną.

Częściej z usług w szarej strefie korzystali:

- mieszkańcy Krakowa oraz podregionu krakowskiego (5% badanych) niż z pozostałych małopolskich podregionów (3%)
- mężczyźni (4,7%) niż kobiety (3,1%)
- osoby w wieku 45-59 lat (4,5%) niż osoby z pozostałych grup wiekowych (najniższy udział osób w wieku 18-24 wyniósł 1,8%)
- z obszarów miejskich (4,3%) niż wiejskich 3,3%

Małopolanie najczęściej korzystali z nierejestrowanych usług:

- pozostałych robotników
- pracowników zajmujących się sprzątaniem
- ogrodników i inżynierów ogrodnictwa
- hydraulików
- elektryków, elektromonterów, elektromechaników
- malarzy budowlanych
- pomocy domowych

Źródło: Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2022. Edycja 16, UMWM

34 Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2022. Edycja 16, UMWM, dostęp: MORR » Badanie opinii mieszkańców Małopolski. Edycja 16 (obserwatorium.malopolska.pl) [18.04.2023]

IMIGRANCI NA RYNKU PRACY

Wobec deficytów na rynku pracy, w 2022 roku zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców było nadal znaczące.

Wojna w Ukrainie spowodowała duży napływ imigrantów z tego kraju, jednak tylko część z nich była zainteresowana podjęciem zatrudnienia. Wzmocnienie kadrowe otrzymały branże, w których przeważa zatrudnienie kobiet (zakwaterowanie i gastronomia, edukacja), natomiast ubytek pracowników odnotowały branże silnie zmaskulinizowane (budownictwo i transport).

W 2022 roku wyraźnie przybyło imigrantów zarobkowych z innych państw, m.in. z Dalekiego Wschodu oraz Białorusi.

Napływ obcokrajowców

Duże zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców

W związku z pogłębiającymi się deficytami pracowników, w ostatnich latach zwiększała się rola cudzoziemców na polskim rynku pracy. W 2022 roku zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców było nadal duże, jednak wojna w Ukrainie znacząco zmieniła obraz imigracji zarobkowej w województwie.

Trzeba tutaj zaznaczyć, że dane dotyczące obecności cudzoziemców na rynku pracy w Polsce pokazują tylko częściowy obraz sytuacji. Po pierwsze dlatego, że nie uwzględniają obywateli z innych państw Unii Europejskiej, którzy mogą pracować bez specjalnych zezwoleń. Po drugie, ze względu na zmiany prawne regulujące kwestie zatrudniania obywateli państw trzecich, które utrudniają śledzenie trendów na przestrzeni lat. Po trzecie, ze względu na podejmowanie przez imigrantów pracy w szarej strefie.

W niniejszym raporcie skala imigracji zarobkowej została oszacowana na podstawie liczby powiadomień, oświadczeń, zezwoleń oraz zezwoleń na pracę sezonową – podstawowych form legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce.

Tabela 1. Podstawowe dokumenty uprawniające cudzoziemców do legalnej pracy w Polsce w 2022 roku

Kryterium	Powiadomienia*	Oświadczenia	Zezwolenia na pracę sezonową	Zezwolenia
Dla kogo?	obywatele Ukrainy	obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy i Rosji**	obywatele wszystkich krajów** podejmujący pracę w sektorach związanych z rolnictwem, ogrodnictwem, leśnictwem lub zakwaterowaniem i usługami turystycznymi	obywatele wszystkich krajów
Na jak długo?	18 miesięcy (od dnia 24 lutego 2022 roku)	do 24 m-cy***	do 9 m-cy	do 3 lat
Gdzie składa się wniosek?	system teleinformatyczny– praca.gov.pl	powiatowy urząd pracy	powiatowy urząd pracy	Małopolski Urząd Wojewódzki

*wprowadzone Ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Dotyczą zarówno obywateli Ukrainy, którzy wjechali do Polski 24 lutego 2022 r. lub później, jak i osób, które przebywają legalnie w Polsce na innej podstawie (na przykład zezwolenia na pobyt czasowy).
**25 października 2022 r. na podstawie rozporządzeń Minister Rodziny i Polityki Społecznej Federacja Rosyjska została wykreślona z listy 6 państw, których obywatele mogą być zatrudniani na zasadach uproszczonych.
***Z dniem 29 stycznia 2022 roku weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wydłużająca możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi z 6 do 24 miesięcy.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

Planowane zmiany prawne dotyczące zatrudniania obywateli państw trzecich

W 2023 roku najprawdopodobniej wejdzie w życie nowa ustawa regulująca kwestie zatrudniania cudzoziemców, która zastąpi regulacje w tym zakresie zawarte w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Projekt ustawy jest elemente]m reformy KPO.

Zmiany w procedurze legalizacji zatrudniania cudzoziemców wynikają z problemów ze stosowaniem obecnych przepisów i mają na celu ich uproszczenie. Najistotniejsze założenia projektu ustawy to: pełna informatyzacja procesu legalizacji pracy cudzoziemców na terytorium RP, rezygnacja z przesłanki tzw. testu rynku pracy, ograniczenie nadużyć wobec cudzoziemców i przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak bezrobocie Polaków w związku z nadmierną konkurencją ze strony imigrantów i zaniżanie standardów na rynku pracy. Projekt ustawy jest obecnie na etapie opiniowania.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

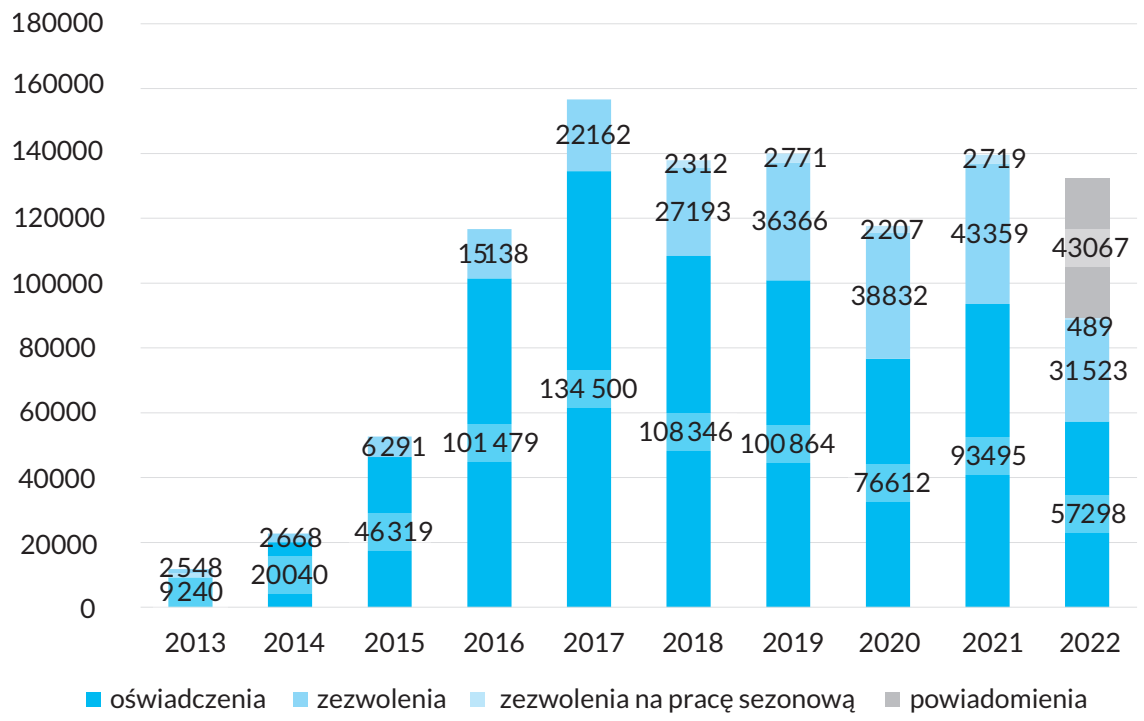
Podobnie jak w poprzednich latach, w 2022 roku najczęściej wykorzystywaną formą legalizacji pracy obcokrajowców z państw trzecich były oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Od stycznia do grudnia wpisano ich do rejestrów powiatowych urzędów pracy 57,3 tys., tj. o 38,7% mniej niż rok wcześniej. Ubyło także wydawanych zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pracę sezonową. W 2022 roku tych pierwszych odnotowano 31,5 tys., czyli o 27,3% mniej niż w 2021 roku, tych drugich 489, o 82% mniej.

Obserwowane spadki są przede wszystkim konsekwencją zmian prawnych, które umożliwiły szybkie i łatwe zatrudnianie obywateli Ukrainy w oparciu o tzw. powiadomienia. Od marca, gdy zaczęły one obowiązywać, do końca grudnia wpłynęło ich w Małopolsce 43,1 tys.

Pomijając w obliczeniach Ukraińców, w przypadku których zmieniła się nie tylko forma legalizacji pracy, ale i struktura i charakter migracji (o czym szerzej w kolejnych rozdziałach), wyraźnie zwiększył się napływ obywateli z innych państw.

Bez obywateli Ukrainy liczba zarejestrowanych oświadczeń w 2022 roku wyniosła 20,7 tys., tj. o 35,2% więcej niż rok wcześniej (i to mimo wydłużenia z 6 do 24 miesięcy terminu obowiązywania oświadczeń oraz wykluczenia w październiku z tej formy obywateli Rosji), liczba wydanych zezwoleń wyniosła 26,3 tys., tj. o 74,9% więcej niż w 2021 roku.

Wykres 22. Wybrane formy legalizacji pracy obcokrajowców w Małopolsce w 2022 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 24.03.2022] oraz danych z serwisu https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/

Biorąc pod uwagę wydane zezwolenia, najwięcej imigrantów zarobkowych (poza obywatelami Ukrainy) przyjechało do Małopolski z Indii – 4,9 tys., czyli niemal 2 razy więcej niż w 2021 roku. Także z innych krajów dalekiego wschodu widać było wzmożony napływ do województwa. Niemal trzykrotnie zwiększyła się liczba imigrantów z Indonezji, dwukrotnie z Uzbekistanu, Nepalu i Filipin. Duży wzrost zanotowano także w przypadku Turcji (3,5 krotny). Poza pierwszą dziesiątką państw, szczególnie wyróżnili się imigranci z Kolumbii. W 2022 roku zezwolenia na pracę otrzymało 840 osób z tego kraju, podczas gdy w 2021 roku tylko 52 (co oznacza ponad 16 krotny wzrost). Zdecydowana większość podjęła pracę w przetwórstwie przemysłowym.

Biorąc natomiast pod uwagę oświadczenia, największy wzrost rejestracji odnotowano w przypadku obywateli Białorusi (2,5 krotny do poziomu 9,3 tys. w 2022 roku).

Tabela 2. 10 najliczniej wydawanych zezwoleń na pracę wg obywatelstwa w 2022 roku w Małopolsce

Obywatelstwo osoby	Liczba wydanych zezwoleń w 2022 roku	Zmiana liczby względem 2021 roku	Udział w ogóle wydanych zezwoleń w 2022 roku
OGÓŁEM	**31523**	**-27,3%**	**100,0%**
Ukraina	5189	-81,7%	16,5%
Indie	4921	95,2%	15,6%
Uzbekistan	2716	128,6%	8,6%
Białoruś	2282	27,8%	7,2%
Turcja	1874	242,0%	5,9%
Nepal	1853	106,8%	5,9%
Filipiny	1620	109,0%	5,1%
Indonezja	1277	181,3%	4,1%
Gruzja	1011	-19,9%	3,2%
Bangladesz	954	78,3%	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 24.03.2022]

Obywatele Ukrainy przed i po rozpoczęciu wojny

Więcej migrantów **przymusowych** mniej **zarobkowych**

Po wybuchu wojny w Ukrainie zmienił się obraz migracji z tego kraju. Do lutego 2022 roku do Polski przyjeżdżali w celach zarobkowych głównie mężczyźni, na pobyt krótkotrwały, którzy najczęściej podejmowali pracę w budownictwie lub przetwórstwie przemysłowym. Od momentu rozpoczęcia inwazji, do Polski napłynęły rzesze Ukraińców, jednak, co trzeba podkreślić, nie byli to migranci zarobkowi (jak dotychczas) i finalnie tylko niektórzy podjęli pracę.

Według szacunków Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, pod koniec grudnia 2022 roku na terytorium Polski pozostawało między 2,1 a 2,3 miliona obywateli Ukrainy, z czego 1,1-1,2 miliony stanowiły osoby przybyłe przed wybuchem wojny (imigranci ekonomiczni), a 1-1,1 miliona stanowili uchodźcy (imigranci przymusowi).

Rodzaje migracji obywateli Ukrainy

W opracowaniu Uniwersytetu Ekonomicznego „Imigranci ekonomiczni i przymusowi w Krakowie w 2022 roku" pojawia się rozróżnienie obywateli Ukrainy przebywających w Polsce na:

- **imigrantów ekonomicznych,** tj. grupę osób, która przybyła do Polski przed 24 lutym 2022
- **imigrantów przymusowych,** tj. obywateli Ukrainy, którzy przekroczyli granicę po lutym 2022 roku.

Źródło: Imigranci ekonomiczni i przymusowi w Krakowie w 2022 roku, Konrad Pędziwiatr, Marcin Stonawski, Jan Brzozowski, Uniwersytet Ekonomiczny, 2022

Według danych Straży Granicznej wśród imigrantów przymusowych zdecydowanie przeważały kobiety z dziećmi (osobami, które nie ukończyły 18 roku życia – 86%). Jedynie 14% stanowili mężczyźni (najczęściej osoby powyżej 60 roku życia, ojcowie samotnie wychowujący niepełnoletnie dzieci lub ojcowie trójki i więcej dzieci poniżej 18 roku życia). Zdecydowana większość dorosłych mężczyzn w Ukrainie została bowiem objęta mobilizacją i nie może opuszczać kraju[35].

O wyborze miejsca pobytu decydowały 3 główne motywacje, które znalazły potwierdzenie także na terenie Małopolski:

1. Rozpoznawalność i znajomość miejscowości;
2. Znajomość ludzi – wybór miejsca zamieszkania wiąże się z pobytem znajomego/członka rodziny, który wcześniej mieszkał w Polsce – przed 24.02.2022 największe skupiska obcokrajowców, z przewagą obywateli Ukrainy, znajdowały się w Krakowie;
3. Wybór spontaniczny – wybór uzależniony np. od miejsca zamieszkania Polaków deklarujących możliwość zakwaterowania – na przykładzie Krynicy Zdroju, Rabki-Zdroju i Zakopanego widać, że wybór miejsca pobytu był związany z łatwością znalezienia zakwaterowania[36].

Większość z migrantów przymusowych zamieszkała w dużych miastach i okolicach. Według szacunków Straży Granicznej ze stycznia 2023 roku w granicach Krakowa przebywało ich trochę ponad 30 tys., a kolejne 10 tys. w bezpośrednio sąsiadującym powiecie krakowskim[37].

Rejestracje Ukraińców w urzędach pracy

Obywatele Ukrainy zainteresowani podjęciem pracy mogą poszukiwać jej samodzielnie (wtedy wystarczy, że pracodawca w terminie 14 dni złoży powiadomienie o zatrudnieniu) lub mogą skorzystać z pomocy powiatowych urzędów pracy – na takich samym warunkach jak obywatele Polski.

35 Por. Imigranci ekonomiczni i przymusowi w Krakowie w 2022 roku, Konrad Pędziwiatr, Marcin Stonawski, Jan Brzozowski, Uniwersytet Ekonomiczny, 2022

36 Por. Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse, Centrum Analiz i Badań, Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza, 2022, dostęp: UMP_raport_Ukraina_20220429_final.pdf (metropolie.pl) [28.03.2023]

37 Imigranci ekonomiczni i przymusowi w Krakowie w 2022 roku, Konrad Pędziwiatr, Marcin Stonawski, Jan Brzozowski, Uniwersytet Ekonomiczny, 2022

Zasady rejestracji obywateli Ukrainy

Obywatel Ukrainy, który korzysta ze specjalnych uprawnień na mocy specustawy[38] oraz każdy obywatel Ukrainy, który aktualnie przebywa legalnie w Polsce, może zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotny lub poszukujący pracy na takich samych zasadach jak obywatel Polski, z tym że rejestrować mogą się również osoby starsze, tj. kobiety powyżej 60. roku życia i mężczyźni powyżej 65. roku życia.

Obywatele Ukrainy mają taki sam dostęp do pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń oraz wszystkich pozostałych form pomocy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rejestracja obywatela Ukrainy - Gov.pl

W okresie od 24 lutego do końca grudnia 2022 roku w urzędach pracy w Małopolsce odnotowano 8 152 zarejestrowania obywateli Ukrainy[39]. Najwięcej w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie (2 749), następnie w Powiatowych Urzędach Pracy w Tarnowie (700), Chrzanowie (507) i Oświęcimiu (456). Najmniej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bochni (70). Przy czym często zdarza się, że obywatele Ukrainy korzystają z pośrednictwa pracy bez rejestracji. Rejestracja jest potrzebna w przypadku, gdy decydują się oni na udział w aktywnych formach wsparcia oferowanych przez urząd, takich jak staże czy prace interwencyjne.

Pod względem płci – 90% stanowiły zarejestrowania kobiet. Pod względem wieku przeważały zarejestrowania osób w wieku produkcyjnym, tj. pomiędzy 35 a 44 r.ż. (3 597 zarejestrowań, 38%), 25 a 34 r.ż. (2 196 zarejestrowań, 23%) oraz 45 a 54 r.ż. (1 774 zarejestrowań, 19%). Natomiast pod względem wykształcenia – dominowały zarejestrowania osób bez uznanych kwalifikacji, tj. takich, którym przypisano poziom gimnazjalny, podstawowy lub niższy (5 268 zarejestrowań, 65%), rzadziej miały miejsce rejestracje osób, które mogły wylegitymować się dyplomem uczelni (1 496 – 18%)[40].

Odnośnie wykształcenia trzeba zauważyć, że dane powiatowych urzędów pracy odbiegają od obrazu Ukraińców, który wyłania się z innych opracowań. Jak wynika z raportu NBP, wykształcenie wyższe deklarowało nawet 50% imigrantów przymusowych. Tym samym badania wskazują, że obywatele Ukrainy napływający po

38 Tj. ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

39 Jeden obywatel mógł się rejestrować i wyrejestrowywać kilkukrotnie m.in. ze względu na wyjazdy i powroty lub podjęcia pracy.

40 Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu CeSAR, stan na dzień 31.12.2022 r.

24.02.2022 r. są znacznie lepiej wyedukowani niż imigranci zarobkowi przybywający z tego kraju w poprzednich latach. Co więcej, procentowy udział osób z wyższym wykształceniem jest znacznie większy niż szacowany udział tej samej grupy wśród obywateli tego państwa[41].

Wysoki poziom wykształcenia migrantów przymusowych często nie idzie jednak w parze ze znajomością języków obcych, w tym języka polskiego. Według danych NBP jedynie 5% objętych badaniem uchodźców deklarowało dobry poziom polskiego. 46%, że nie zna go w ogóle, a 49% twierdziło, że trochę rozumie. W przypadku pozostałych języków sytuacja nie wyglądała lepiej: znajomość języka angielskiego lub innego języka Europy Zachodniej zadeklarowało 27% migrantów[42].

Pracownicy powiatowych urzędów pracy podkreślają, że bariera językowa jest jednym z głównych powodów podejmowania pracy poniżej kwalifikacji. W sporej liczbie zawodów płynne posługiwanie się językiem polskim jest warunkiem koniecznym (np. lekarze, czy praca biurowa). Mimo, że widać w tym względzie poprawę (wiele osób od czasu przyjazdu nauczyło się już podstawowych zwrotów i bardzo dużo rozumie), to zapotrzebowanie na kursy językowe jest nadal widoczne. Obok pomocy w znalezieniu pracy i pomocy w dostępie do służby zdrowia, organizację kursów języka polskiego migranci wskazują jako szczególnie potrzebne wsparcie.

Schemat 2. Profil migranta przymusowego z Ukrainy zainteresowanego podjęciem pracy

- kobieta
- w wieku mobilnym produkcyjnym (25-54)
- wykształcona
- ze słabą znajomością języka polskiego
- ze słabą znajomością innych języków obcych

Źródło: opracowanie własne WUP

41 Por. Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce, NBP, 2022, dostęp: sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-w-Polsce.pdf (nbp.pl) [28.03.2023]

42 Por. Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce, NBP, 2022, dostęp: sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-w-Polsce.pdf (nbp.pl) [28.03.2023]

Analizując zarejestrowania w powiatowych urzędach pracy trzeba mieć na uwadze, że w tym samym czasie wiele osób się także wyrejestrowywało – ze względu na powrót do Ukrainy, czy też podjęcie pracy. W okresie od lutego do grudnia 2022 roku w Małopolsce odnotowano 6 297 wyrejestrowań. Najwięcej, analogicznie jak przy zarejestrowaniach, w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie (1 733) oraz w Powiatowych Urzędach Pracy w Tarnowie (588), Chrzanowie (459) i Oświęcimiu (377). Najmniej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bochni (58).

Powody wyrejestrowań były następujące:
- 2 889 rezygnacji z aktywizacji (40%),
- 2 145 rozpoczęć pracy (34%),
- 1 260 rozpoczęć staży lub szkoleń (20%),
- 386 utrat statusu bezrobotnego z innych przyczyn (6%).

Uwzględniając zarejestrowania i wyrejestrowania, które miały miejsce w 2022 roku, a także wliczając Ukraińców, którzy uprzednio znajdowali się w rejestrze, na koniec grudnia 2022 roku w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce znajdowało się 2 065 obywateli Ukrainy[43].

Podejmowanie pracy przez obywateli Ukrainy

Więcej **kobiet** mniej **mężczyzn** z Ukrainy

Obecni w województwie Ukraińcy, czy to przybyli przed, czy po rozpoczęciu wojny, licznie podejmowali pracę. W 2022 roku niezmiennie stanowili dominującą grupę migrantów na rynku pracy.

Z uwagi jednak na fakt, że sporo mężczyzn wróciło do swojego kraju, a do Polski przyjechały głównie kobiety, w stosunku do poprzednich lat zmieniła się ich struktura zatrudnienia ze względu na płeć i branżę.

43 Zarejestrowani jako bezrobotni lub poszukujący pracy.

Analiza podstawowych dokumentów legalizujących pracę potwierdza znaczący odpływ mężczyzn z rynku pracy[44].

Pomiędzy 2021 a 2022 rokiem liczba zarejestrowanych oświadczeń zmniejszyła się w grupie mężczyzn o 27,5 tys., liczba zezwoleń o 16,5 tys. Wprowadzona nowa forma powiadomień, których dla mężczyzn złożono w 2022 roku 15,3 tys., nie zrównoważyła tych ubytków. W grupie Ukrainek także widoczne były spadki jeśli chodzi o liczbę wydanych oświadczeń (o 14,1 tys.) oraz zezwoleń (o 6,6 tys.) jednak tutaj masowo składane powiadomienia (w liczbie 27,8 tys.) wypełniły lukę z naddatkiem. Sumaryczna liczba dokumentów legalizujących pracę kobiet zwiększyła się pomiędzy 2021 a 2022 rokiem o 19,7%, podczas gdy mężczyzn zmniejszyła o 40,9%.

Trzeba przy tym zauważyć, że w przypadku oświadczeń i zezwoleń, w 2022 roku nadal to mężczyźni stanowili większość. W dużej mierze byli to bowiem migranci ekonomiczni, którzy przyjechali do Polski przed wojną w Ukrainie. Przewaga kobiet zaznaczyła się dopiero przy powiadomieniach, gdzie, jak można przepuszczać przeważali już migranci przymusowi.

Tabela 3. Liczba zarejestrowanych oświadczeń i powiadomień oraz wydanych zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy w latach 2021-2022 w podziale na płeć

płeć	kobiety		mężczyźni	
typ dokumentu	2021	2022	2021	2022
oświadczenia	28 323	14 266	49 875	22 343
zezwolenia	7 802	1 190	20 499	3 996
powiadomienia	0	27 797	0	15 270

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 29.03.2022]

44 Analiza napływu i odpływu imigrantów z Ukrainy ma charakter szacunkowy ze względu na liczne zmiany w prawie wprowadzone w związku z a) pandemią COVID-19 (m.in. wydłużenie prawa legalnego pobytu i możliwości legalnego zatrudniania cudzoziemca), b) wojną w Ukrainie (m.in. wprowadzenie nowej formy legalizacji pracy tzw. powiadomień), c) aktualizacją dotychczas obowiązujących przepisów (m.in. wydłużenie z 6 do 24 miesięcy terminu obowiązywania oświadczenia). W niniejszym rozdziale za podstawowe dokumenty legalizujące pracę przyjmuje się: oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zezwolenia na pracę oraz powiadomienia o powierzeniu pracy.

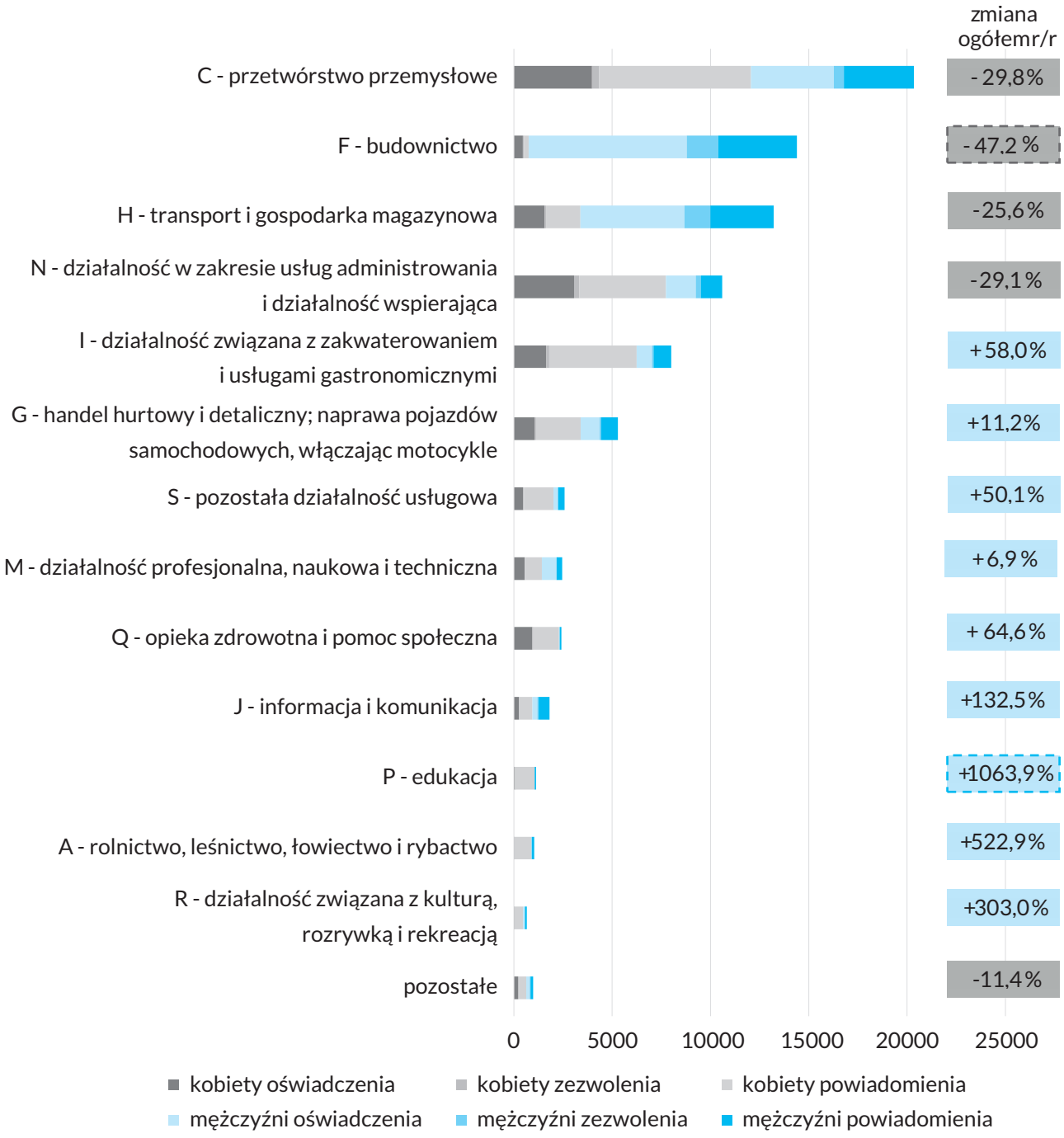
W konsekwencji zmian w strukturze płci, w strukturze branżowej pozostały tylko dwie, gdzie w 2022 roku nadal przeważało zatrudnienie mężczyzn, tj. budownictwo (sekcja F) oraz transport i gospodarka magazynowa (sekcja H). W pozostałych branżach większość dokumentów legalizujących pracę Ukraińców dotyczyła kobiet.

W przypadku budownictwa liczba zarejestrowanych oświadczeń zmniejszyła się pomiędzy 2021 a 2022 rokiem o 10,8 tys., a liczba wydanych zezwoleń o 6,3 tys. Złożone powiadomienia (w liczbie 4,2 tys.) nie wypełniły luki. Podobnie w transporcie – tutaj spadek liczby oświadczeń wyniósł 5,3 tys., a zezwoleń 4,2 tys. Powiadomień wpłynęło 5,0 tys. Ogółem w obu sekcjach liczba dokumentów legalizujących zatrudnienie Ukraińców była mniejsza w 2022 roku o odpowiednio: 47,2% i 25,6%.

W przetwórstwie przemysłowym, zatrudniającym najwięcej pracowników z Ukrainy, do 2022 roku także dominowali mężczyźni. Odpływ kadr w wyniku wojny był odczuwalny (liczba oświadczeń zmniejszyła się o 13,6 tys., a zezwoleń o 6,3 tys. – całkowita liczba dokumentów legalizujących pracę zmniejszyła się r/r o 29,8%,). Sporą lukę wypełniły kobiety, które podjęły pracę na podstawie powiadomień (7,7 tys., podczas gdy mężczyzn 3,6 tys.). W efekcie czego zmieniła się proporcja i to Ukrainki stanowiły większość, która zalegalizowała pracę w sekcji C w 2022 roku.

W sekcji N (działalność w zakresie usług administracyjnych i działalność wspierającą) obejmującej głównie agencje pracy tymczasowej, oferujące leasing pracowniczy (czyli „wypożyczanie" kadr na określony czas), w 2022 roku umocniła się dominacja kobiet. Mimo licznie składanych powiadomień (5,5 tys., w tym 4,4 tys. dla kobiet) na rynku pozostała luka (29,1%) po zdecydowanym zmniejszeniu liczby rejestrowanych oświadczeń i wydawanych zezwoleń (odpowiednio o 5,5 tys. i 4,3 tys.). Być może ma to związek z faktem, że imigranci wojenni, będąc tu na miejscu wolą poszukiwać pracy na własną rękę, niż korzystać z usług pośredników.

Wykres 23. Liczba dokumentów legalizujących zatrudnienie obywateli Ukrainy w 2022 roku w podziale na płeć, oraz zmiana sumarycznej liczby tych dokumentów w stosunku do 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 29.03.2022]

W pozostałych branżach ubytki pracowników z Ukrainy w 2022 roku były niewielkie lub obserwowano zwiększenie zatrudnienia w stosunku do 2021 roku.

Procentowo największy wzrost liczby dokumentów legalizujących pracę Ukraińców w Polsce odnotowano w 2022 roku w branżach, które dotychczas nie były mocno zasilane pracą obcokrajowców tj.: branży edukacyjnej (sekcja P – wzrost o 1063,9%), rolnej (sekcja A –wzrost o 522,9%), kulturalno-rozrywkowej (sekcja R – wzrost o 303,0%), głównie za sprawą licznie składanych powiadomień o zatrudnieniu kobiet.

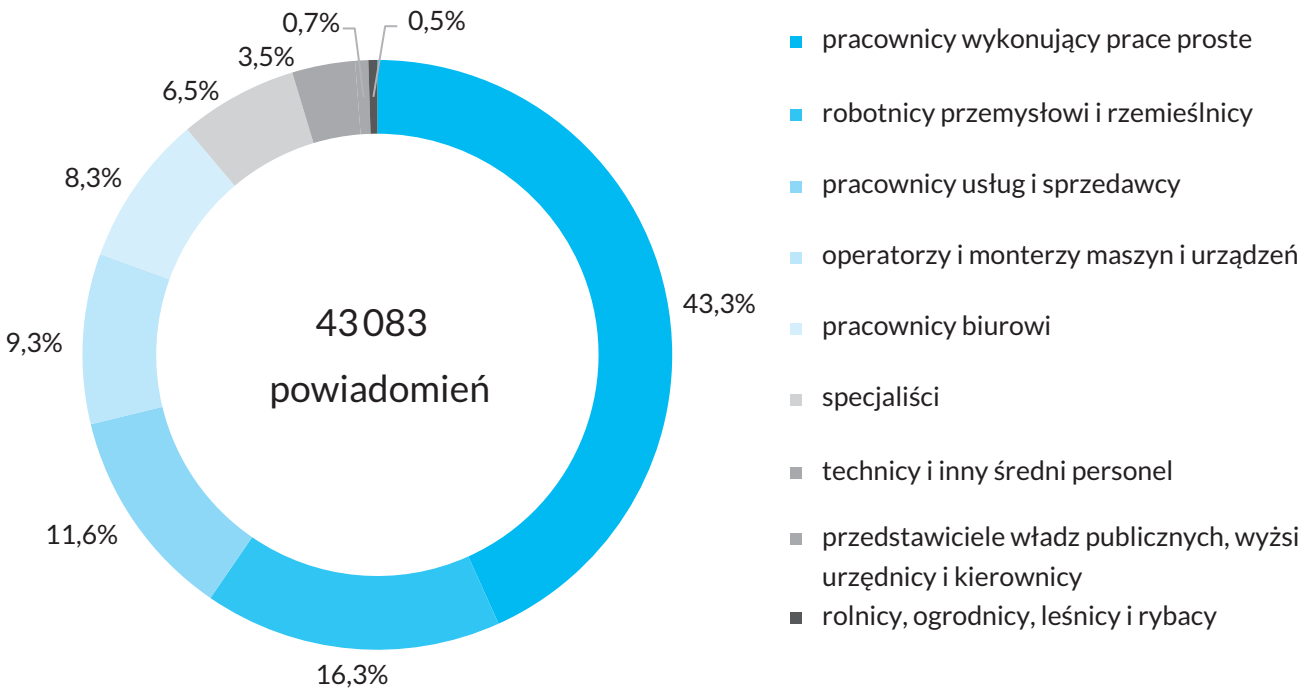
Duży wzrost odnotowano także w informacji i komunikacji (sekcja I – o 132,5%), co jednak znaczące, bez szczególnego zróżnicowania na płeć. Pracodawcy złożyli 654 powiadomienia o zatrudnieniu Ukrainek oraz 544 o zatrudnieniu Ukraińców.

W przypadku zakwaterowania i gastronomii (sekcja I) liczba dokumentów legalizujących zatrudnienie zwiększyła się pomiędzy 2021 a 2022 rokiem o 58,8%, tj. 2,9 tys. Patrząc więc jednostkowo, to właśnie w tej branży przybyło najwięcej obywateli Ukrainy podejmujących pracę (głównie kobiet w oparciu o powiadomienia).

Analizując złożone w 2022 roku powiadomienia (najczęściej stosowaną formę legalizacji pracy obywateli Ukrainy) widać, że przeważało zatrudnienie na stanowiskach nie wymagających wysoki kwalifikacji.

43,3% powiadomień dotyczyło pracowników wykonujących prace proste, w następnej kolejności robotników przemysłowych i rzemieślnicy (16%), pierwszą trójkę zamykali pracownicy usług i sprzedawcy (11,6%). Mając na względzie wysoki poziom wykształcenia imigrantów, którzy przybyli do Polski po rozpoczęciu wojny, trzeba przyjąć, że dla wielu była to praca poniżej kwalifikacji. Jedynie 6,5% powiadomień dotyczyło zatrudnienia na stanowiskach specjalistów. Taka sytuacja w dużej mierze wynika z trudności w dokumentowaniu odbytej edukacji oraz ze słabej znajomości języka polskiego, o czym była mowa wyżej.

Wykres 24. Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy złożone w 2022 roku w podziale na zawody wg grup wielkich



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 29.03.2022]

Praca podejmowana w oparciu o powiadomienia najczęściej miała charakter czasowy. 66,9% ogółu złożonych w 2022 roku powiadomień dotyczyło pracy na umowach zlecenia, o świadczeniu usług, o dzieło lub o pomocy przy zbiorach. Kolejne 25,0% stanowiły umowy o pracę na czas określony, na okres próbny lub na zastępstwo. Umowę na czas nieokreślony zawarto w 6,2% przypadków.

Wybór krótkotrwałej formy stosunku pracy wynikał z preferencji pracodawców, ale i samych migrantów, gdyż dla wielu z nich Małopolska jest tymczasowym miejscem pobytu, w związku z czym nie są oni zainteresowani trwałym zatrudnieniem.

Wsparcie dla obywateli Ukrainy na rynku pracy

Małopolska Tarcza Humanitarna

Małopolska aktywnie włączyła się w pomoc obywatelom Ukrainy przygotowując wieloaspektowy zakres wsparcia. Działania w ramach Małopolskiej Tarczy Humanitarnej (MTH), koordynowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego objęły 5 pakietów pomocowych w następujących obszarach: transportu, rynku pracy, edukacji, działań społecznych oraz działań organizacji pozarządowych, wolontariatu oraz współpracy z JST.

Za realizację pakietu rynku pracy odpowiada Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Celem pakietu jest wsparcie dla obywateli Ukrainy w znalezieniu zatrudnienia lub przekwalifikowaniu i świadomym poruszaniu się po małopolskim rynku pracy. Zadania te są realizowane poprzez:

- uruchomienie 4 punktów informacyjnych dla obywateli Ukrainy zlokalizowanych w Krakowie, Tarnowie, Nowym Sączu i Oświęcimiu, w których obywatele Ukrainy mogą otrzymać informację w języku polskim i języku ukraińskim. Pracownicy punktów udzielają wszelkich informacji o możliwych formach wsparcia w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Z oferty punktów w 2022 roku skorzystało 6 447 osób.
- nawiązanie współpracy z Fundacją Internationaler Bund Polska (organizatorem Centrum Wielokulturowego w Krakowie) oraz Fundacją Zustricz, w ramach której w Galerii Kazimierz w Krakowie funkcjonuje dodatkowy oddział Punktu Informacyjnego dla Obcokrajowców. Na miejscu osoby potrzebujące mogą liczyć na bezpłatną pomoc prawną, psychologiczną czy w poszukiwaniu pracy. Kolejny punkt informacyjny, poza siedzibami urzędu działa w Domu Ukraińskim „Czerwona Kalina" w Nowym Sączu.
- gromadzenie i analizę danych za pomocą ankiety skierowanej do pracodawców, która w pierwszym okresie miała m.in. zidentyfikować zapotrzebowanie na zatrudnienie obywateli Ukrainy wśród małopolskich przedsiębiorców. Badanie trwało do 23.03.2022 roku i po jego zakończeniu został opracowany raport podsumowujący wyniki z 430 zebranych ankiet. Natomiast dla obywateli Ukrainy została przygotowana ankieta w 3 wersjach językowych – polskiej, ukraińskiej i rosyjskiej dostępna na stronie https://wupkrakow.praca.gov.pl/-/18023248-wsparcie-zawodowe-dla-obywateli-ukrainy-czekamy-na-ciebie-, w punktach informacyjnych oraz w siedzibie Fundacji Zustricz. Była ona również dystrybuowana w trakcie 82 grupowych spotkań informacyjnych organizowanych poza siedzibą WUP, w miejscach, w których przebywało najwięcej osób z Ukrainy.

- świadczenie usług doradczych dla każdej chętnej osoby, która wypełniła ankietę. W czasie spotkań indywidualnych z konsultantem lub doradcą zawodowym można uzyskać pomoc w przygotowywaniu CV, informacje w zakresie poruszania się po polskim rynku pracy oraz nauczyć się jak poszukiwać pracy w poszczególnych branżach, na co zwrócić uwagę rozmawiając z pracodawcami, jakie są ważne elementy umów o pracę, co warto ująć w CV i jak udowodnić swoje kompetencje, jeśli dana osoba nie ma dokumentów. W 2022 roku 1 496 osób wzięło udział w 112 grupowych spotkaniach konsultacyjnych, a 1 737 osób zostało objętych wsparciem indywidualnym, w tym 520 osób było na spotkaniach z doradcą zawodowym. Zorganizowano 4 warsztaty tematyczne „Własna firma w Polsce", w których wzięły udział 32 osoby.
- uruchomienie ukraińskojęzycznej wersji serwisu Barometr zawodów, gdzie prezentowane są wyniki krótkoterminowych prognoz zapotrzebowania na zawody w powiatach. Wersja w języku ukraińskim ułatwia uchodźcom z Ukrainy zdobywanie informacji o zapotrzebowaniu na zawody na małopolskim rynku pracy.
- przygotowanie i dystrybucję dwujęzycznego wydania kwartalnika „Pracuj w Małopolsce". Numer został wydany w języku polskim i ukraińskim w nakładzie 12 tys. egzemplarzy i był w całości poświęcony ofercie pomocy dla uchodźców z Ukrainy w kontekście rynku pracy.
- umożliwienie obywatelom Ukrainy udziału w projektach pozakonkursowych finansowanych ze środków europejskich. Projekty te skierowane są do różnych grup wiekowych i dotyczą m.in. aktywizacji zawodowej, pośrednictwa pracy, szkoleń, różnego rodzaju kursów podnoszących kompetencje (w tym nauki języka polskiego), staży, pokrycia kosztów opieki dla dzieci czy zapewnienia dzieciom uchodźców możliwości opieki instytucjonalnej. Na koniec grudnia w 142 projektach uczestniczyło 711 osób zaliczonych do wskaźnika „Liczba osób należących do mniejszości narodowej lub etnicznej, migrant, osoba obcego pochodzenia".
- umożliwienie obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 23 lutego, ukończyli 25 lat, pracują i są związani z Małopolską, bez względu na posiadany poziom wykształcenia, udziału w projektach Kierunek Kariera i Kierunek Kariera Zawodowa. Uczestnicy projektu mają możliwość kształcenia i rozwoju poprzez udział szkoleniach i kursach w czterech obszarach: językowym, komputerowym, zarządzania projektami, a także prawa jazdy kategorii: A, A2, B, B+E. Dodatkowo wspierani są usługą bilansu kariery przeprowadzaną przez doradcę zawodowego. Do końca 2022 r. zrekrutowano 78 obywateli Ukrainy (73 kobiety i 5 mężczyzn), zawarto 43 umowy uczestnictwa w projekcie Kierunek Kariera oraz 8 umów w projekcie Kierunek Kariera Zawodowa.

Obywatele Ukrainy mają możliwość otrzymania wsparcia w ramach Pakietu Rynku Pracy także w 2023 roku.

BEZROBOCIE
I BIERNOŚĆ ZAWODOWA

Zmiana sytuacji gospodarczej przeważnie z opóźnieniem oddziałuje na rynek pracy. Pojawiające się symptomy spowolnienia nie przełożyły się na wzrost bezrobocia i bierności w Małopolsce w 2022 roku.

Podobnie jak w latach poprzednich bez pracy w województwie pozostawały głównie kobiety i mieszkańcy wsi.

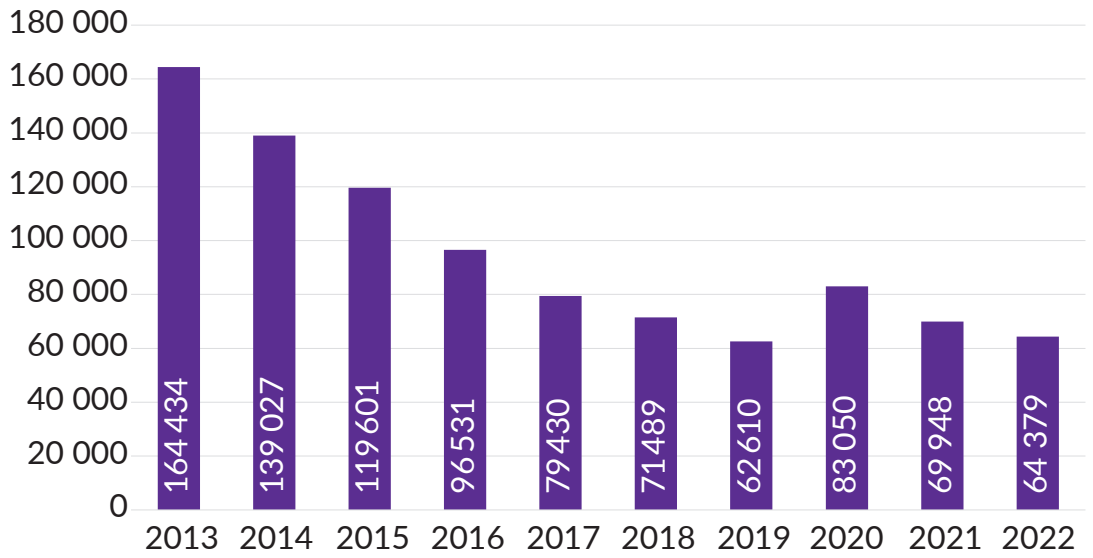
Poziom bezrobocia

Mniej
bezrobotnych

Na przestrzeni ostatnich 10 lat w bezrobociu dominował trend spadkowy. Jego zmiana nastąpiła w 2020 roku, wraz z pandemią COVID-19. Dynamiczna odbudowa polskiej gospodarki w kolejnym roku sprawiła jednak, że nastąpił szybki powrót do spadkowej tendencji.

Na koniec grudnia 2022 roku w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce zarejestrowanych było 64,4 tys. bezrobotnych, tj. o 8,0% mniej niż rok wcześniej. Tym samym poziom bezrobocia zbliżył się do rekordowo niskiego odczytu z grudnia 2019 roku, kiedy odnotowano 62,6 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, czyli jedynie o 2,8% mniej niż w 2022 roku.

Wykres 25. Liczba bezrobotnych w Małopolsce w latach 2013-2022, stan na koniec grudnia

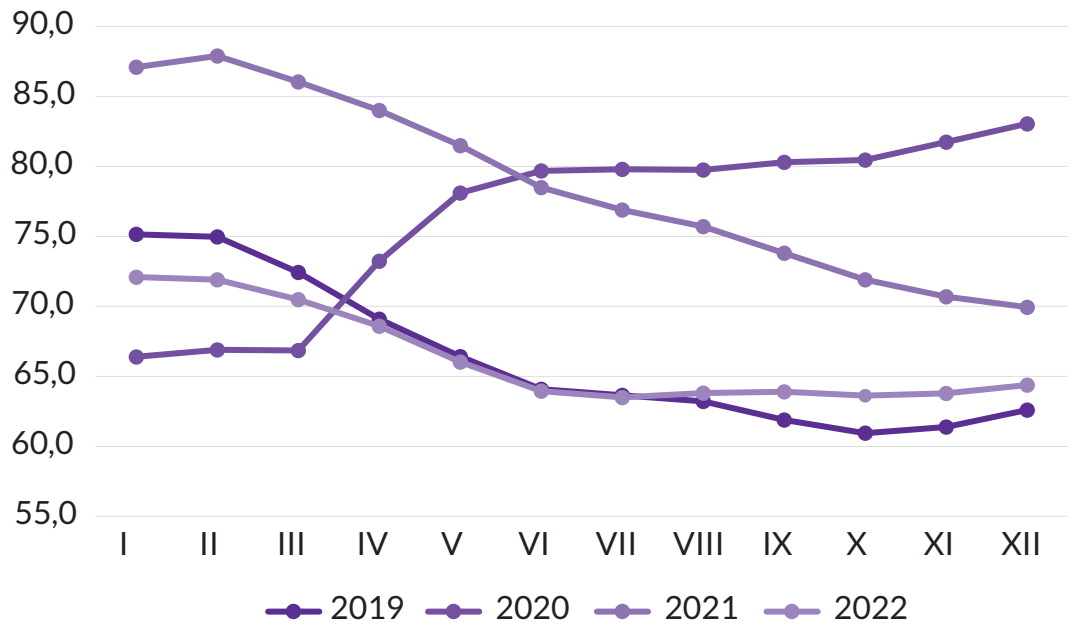


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MRiPS-01

Występujące w ciągu roku wahania liczby bezrobotnych są zjawiskiem typowym wynikającym z sezonowości niektórych prac (w rolnictwie, budownictwie, czy turystyce). Po zaburzeniach obserwowanych w latach 2020 i 2021 będących konsekwencją pandemii COVID-19, w pierwszej połowie 2022 roku miał miejsce powrót do zwyczajowych tendencji – bezrobocie spadało od lutego do lipca. W kolejnych miesiącach roku (sierpień-październik), kiedy przeważnie kontynuowane były spadki, w 2022 roku nastąpiła stabilizacja (w okolicach 63,6 tys. bezrobotnych). Większą

zmianę odnotowano dopiero w grudniu, kiedy to zgodnie z długookresowym trendem bezrobocie wzrosło (do poziomu 64,4 tys. zarejestrowanych osób).

Wykres 26. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych miesiącach w latach 2019-2022, w tys.

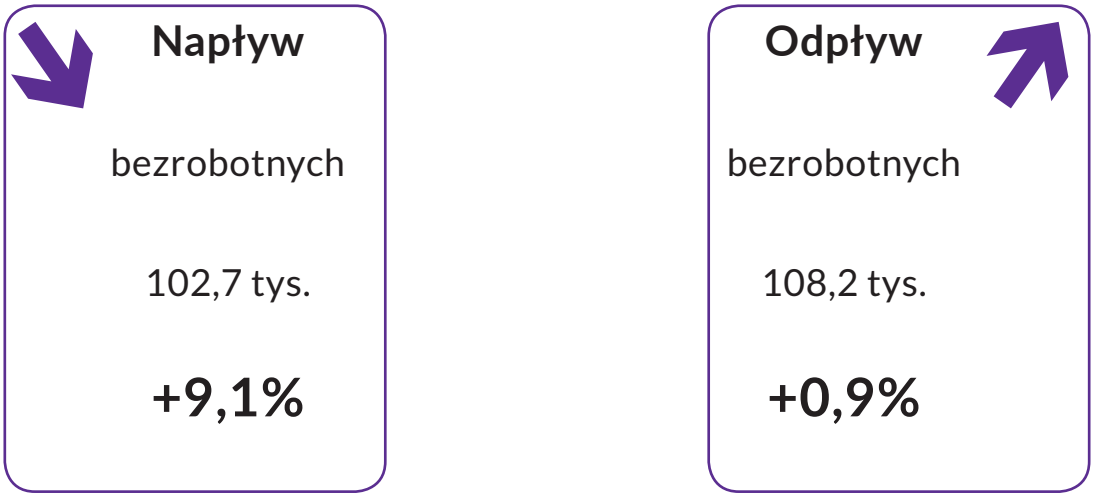


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MRiPS-01

Wahania w poziomie bezrobocia wynikają z różnicy w napływach i odpływach bezrobotnych. W całym 2022 roku odnotowano w powiatowych urzędach pracy 102,7 tys. zarejestrowania (o 9,1% więcej niż w 2021 roku) oraz 108,2 tys. wyrejestrowań[45] (o 0,9% więcej niż w 2021 roku). Tym samym bilans był ujemny – odpływ przewyższył napływ o 5,6 tys. Warto jednak zauważyć, ze sytuacja zmieniała się w ciągu roku. W pierwszej połowie zdecydowanie przeważały wyrejestrowania, natomiast w drugiej połowie roku niemal zrównały się z zarejestrowaniami, co tłumaczy stabilizację liczby bezrobotnych od sierpnia do listopada.

45 Jedna osoba mogła się kilkukrotnie rejestrować i wyrejestrowywać

Schemat 3. Liczba zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych w Małopolsce w 2022 roku oraz zmiana w odniesieniu do 2021 roku



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

Stopa bezrobocia w powiatach

Spadek
stopy

Stopa bezrobocia (stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo, tj. pracujących i poszukujących pracy) na koniec grudnia 2022 roku wyniosła w Małopolsce 4,5%[46]. Oznacza to, że była niższa niż przed rokiem o 0,5 p.p., a także niższa niż średnio w kraju o 0,7 p.p. W zestawieniu z innymi województwami Małopolska uplasowała się na szóstym miejscu,

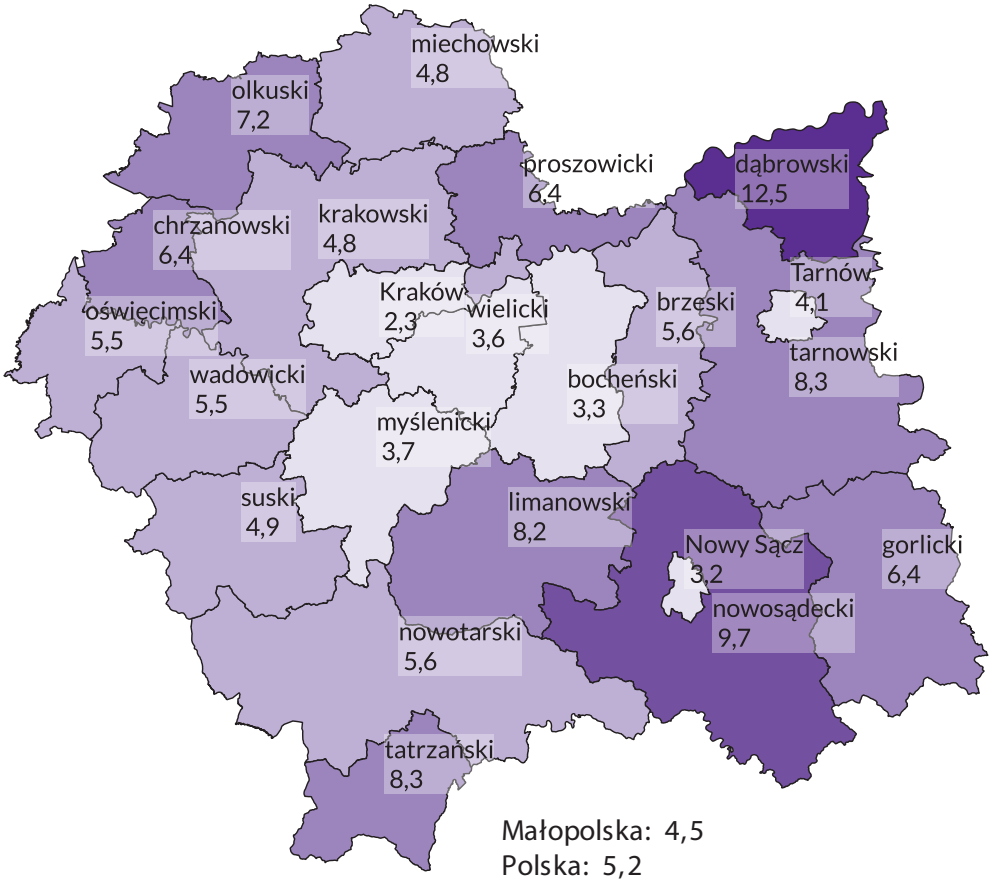
46 Główny Urząd Statystyczny na przełomie września i października dokonał rewizji (ponownego przeliczenia) miesięcznej stopy bezrobocia rejestrowanego dla Polski ogółem, województw i powiatów.
Rewizja stopy bezrobocia rejestrowanego uwzględnia głównie ostateczne wyniki Powszechnego Spisu Rolnego 2020 (PSR 2020), dotyczące liczby osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych.
Dane o liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, publikowane dotychczas przez GUS, pozostają bez zmian.
Dla celów analitycznych i umożliwienia porównania danych w dłuższej retrospekcji stopa bezrobocia rejestrowanego przeliczona została dla Polski ogółem i województw dla poszczególnych miesięcy od grudnia 2020 r., natomiast dla powiatów tylko od grudnia 2021 roku
W związku z tym nie należy porównywać:
- wojewódzkiej stopy bezrobocia w okresie od grudnia 2020 roku z okresami poprzedzającymi
- powiatowej stopy bezrobocia w okresie od grudnia 2021 roku z okresami poprzedzającymi.

Dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego według stanu na koniec września 2022 roku bazują już na wynikach spisu PSR 2020. Por. Informacja GUS nt. planowanej rewizji miesięcznej stopy bezrobocia rejestrowanego oraz Informacja GUS nt. rewizji stopy bezrobocia rejestrowanego w 2022 r. [27.10.2022].

ex equo z województwem dolnośląskim, za województwami: wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,7%), mazowieckim (4,2%) oraz lubuskim (4,4%).

W grudniu 2022 roku różnica w stopie bezrobocia pomiędzy powiatami Małopolski wyniosła 10,2 p.p. Najmniejszą wartość przyjęła w Krakowie (2,3%) i Nowym Sączu (3,2%), a największą w powiecie dąbrowskim (12,5%). W porównaniu do grudnia 2021 roku stopa zwiększyła się w 7 powiatach. Najwięcej, o 0,5 p.p., w powiecie myślenickim, poza tym o 0,2 p.p. w tatrzańskim, o 0,1 p.p. w powiatach: tarnowskim, proszowickim, mieście Nowym Sączu, limanowskim oraz nowosądeckim. W pozostałych 15 powiatach województwa na przestrzeni roku odnotowano spadek stopy bezrobocia. Największy w powiecie nowotarskim (o 1,6 p.p.), bocheńskim (1,1 p.p.) oraz chrzanowskim (1,0 p.p.).

Mapa 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa małopolskiego wg stanu na grudzień 2022 roku [w %]



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

Profil bezrobotnych

Stabilny profil bezrobotnych

Bezrobotni stanowią zróżnicowaną grupę, z czego wynikają zróżnicowane problemy z podjęciem pracy.

Pod względem cech takich jak płeć, wiek, czy wykształcenie, profil bezrobotnych w Małopolsce, według stanu na grudzień 2022 roku, przedstawiał się analogicznie jak rok wcześniej.

Schemat 4. Dominujące grupy zarejestrowanych bezrobotnych w Małopolsce wg stanu na grudzień 2022 roku

- kobiety
- mieszkańcy wsi
- osoby pomiędzy 25 a 34 r.ż.
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym/ branżowym
- z krótkim stażem pracy (1-5 lat)
- przebywające w rejestrze powyżej 24 miesięcy

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

Na przestrzeni ostatnich 10 lat w rejestrach bezrobotnych niezmiennie przeważały kobiety. W grudniu 2022 roku stanowiły 54,9% ogółu bezrobotnych, tj. o 0,5 p.p. więcej niż w grudniu 2021 roku.

Pod względem miejsca zamieszkania, sytuacja przedstawiała się podobnie. W ostatniej dekadzie udział mieszkańców wsi nie spadał poniżej 50%. W grudniu 2022 roku wyniósł 52,7%, czyli o 1 p.p. więcej niż w 2021 roku. Tym samym powrócił trend wzrostowy, powiększający przewagę mieszkańców wsi w bezrobociu, który został zatrzymany chwilowo przez pandemię COVID-19.

Pod względem wieku największą grupę bezrobotnych – niemal jedną czwartą (24,6%) ogółu zarejestrowanych w grudniu 2022 roku – stanowiły osoby w wieku 25-34 lata. Przy czym szczególną uwagę przywiązuje się do sytuacji osób młodych (do 30 r.ż.) oraz osób starszych (powyżej 50 r.ż), które doświadczają większych trudności przy poszukiwaniu zatrudnienia. W grudniu 2022 roku młodzi stanowili 26,4% (tj. o 0,5 p.p. więcej niż w 2021 roku) natomiast starsi 26,2% ogółu bezrobotnych (tj. o 0,1 p.p. więcej niż w 2021 roku). Zmiany w stosunku do roku ubiegłego były więc niewielkie.

Struktura wykształcenia także przedstawiała się stabilnie – różnice pomiędzy grudniem 2021 a 2022 w poszczególnych kategoriach nie przekraczały 0,5 p.p. Wśród bezrobotnych dominowały osoby z wykształceniem zawodowym (26,3% z zasadniczym zawodowym/branżowym oraz 23,7% z policealnych lub średnim zawodowym). 16,6% legitymowało się dyplomem uczelni. Bez wyuczonego zawodu pozostawało 33,4% bezrobotnych z czego: 11,4% ukończyło licea ogólnokształcące, a 21,9% co najwyżej gimnazja.

Biorąc pod uwagę zdobyte doświadczenie zawodowe, małopolscy bezrobotni najczęściej mogą udokumentować krótki staż pracy – jedna czwarta (25,2%) od roku do pięciu lat. Do tego, w porównaniu do 2021 roku, wyraźnie powiększyła się grupa osób bez doświadczenia zawodowego. Na koniec grudnia 2022 roku stanowiły one 14,8%, podczas gdy rok wcześniej 13,2%. Co dziesiąty bezrobotny posiadał 20-letni staż zawodowy lub większy.

Biorąc natomiast pod uwagę czas przebywania na bezrobociu, według stanu na koniec grudnia 2022 roku 26,9% bezrobotnych było zarejestrowanych przez okres dłuższy niż 24 miesiące – czyli podobnie jak w 2021 roku, kiedy było to 26,6%. Większą zmianę odnotowano w pozostałych grupach. Znacząco zwiększył się udział osób z krótkim stażem bezrobocia, tj. do 6 miesięcy (w grudniu 2022 roku wyniósł 46,1%, tj. o 9,4 p.p. więcej niż w 2021 roku), a zmniejszył z dłuższym stażem, tj. od 6 do 24 miesięcy (z 36,7% w grudniu 2021 roku do 27,0% w grudniu 2022 roku). Warto jeszcze dodać, że długotrwale bezrobotni wg definicji ustawowej[47] stanowili na koniec grudnia 2022 roku 49,6%, czyli o 6 p.p. mniej niż w grudniu 2021 roku. Nastąpił więc powrót do obserwowanego od 2015 roku trendu spadkowego, który został zaburzony w 2021 roku, kiedy udział długotrwale bezrobotnych zwiększył się r/r o 10,8 p.p. i osiągnął poziom 55,6%.

47 Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 2 ust. 1. pkt. 5) bezrobotnym długotrwale jest bezrobotny pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Por. BEZROBOTNY DŁUGOTRWALE, dostęp: Bezrobotny długotrwale - Rynek pracy w prawie - ZL (zielonalinia.gov.pl) [04.04.2023]

Wybrane grupy bezrobotnych

(w szczególnej sytuacji, z niepełnosprawnościami, absolwenci)

Ze względu na większe trudności w znalezieniu zatrudnienia wśród zarejestrowanych wyróżnia się bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy[48]. Na koniec grudnia 2022 roku grupa ta liczyła 53,7 tys. osób i stanowiła 83,4% ogółu bezrobotnych (o 2,1 p.p. mniej niż rok wcześniej).

Do bezrobotnych w szczególnej sytuacji zalicza się m.in. osoby z niepełnosprawnościami. W grudniu 2022 roku stanowiły one 6,9% ogółu zarejestrowanych w Małopolsce, czyli o 0,4 p.p. więcej niż przed rokiem. Przyglądając się tej grupie warto zwrócić uwagę, że w wielu miejscach odbiega ona od przeciętnego profilu bezrobotnego. Wśród zarejestrowanych osób z niepełnosprawnościami wg stanu na koniec grudnia 2022 roku przeważali:

- mężczyźni (55,9% vs. 45,1% w ogóle bezrobotnych),
- osoby w wieku 45-54 (28,7% vs. 19,4% w ogóle bezrobotnych), a więc starsze w stosunku do ogółu populacji bezrobotnych
- mieszkańcy miast (56,6% vs. 47,3% w ogóle bezrobotnych),
- osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (36,3% vs. 26,3% w ogóle bezrobotnych), natomiast zdecydowanie rzadziej z wyższym (7,6% vs. 16,6 w ogóle bezrobotnych)
- osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat (20,7% vs. 25,2% w ogóle bezrobotnych), ale zdecydowanie częściej także z dłuższym stażem – 19,1% miało udokumentowane 20 lub więcej lat pracy vs. 10,9% w ogóle bezrobotnych,
- osoby przebywające na bezrobociu powyżej 24 miesięcy (38,3% vs. 26,9% w ogóle bezrobotnych), a więc znacząco dłużej niż przeciętnie.

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

Kolejne grupy nie są wymienione w ustawie jako bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jednak ze względu na swoje inne cechy (np. młody wiek, czy posiadanie małego dziecka) często faktycznie przynależą do tej kategorii.

Mowa tutaj, po, o absolwentach, czyli osobach rejestrujących się w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. Są to najczęściej osoby młode (91,1% nie ukończyło 25 lat), które nie miały okazji wcześniej pracować (48,8% nie posiada udokumentowanego stażu). Ich udział w ogóle bezrobotnych przeważnie oscyluje w okolicach 5%, w grudniu 2022 roku wyniósł 6,4% (tj. o 2 p.p. więcej niż przed rokiem). Na koniec 2022 roku największą grupę absolwentów stanowiły osoby po szkołach zasadniczych zawodowych/branżowych (39,2% ogółu zarejestrowanych absolwentów), następnie policealnych i średnich zawodowych (30,7%) oraz wyższych (17,2%).

Po drugie, mowa tutaj także o obywatelach Ukrainy, którzy w związku z wojną w swoim kraju otrzymali możliwość rejestracji w urzędach pracy na tych samym warunkach co Polacy. Na koniec grudnia 2022 roku status bezrobotnego posiadało w Małopolsce 1 918 obywateli Ukrainy[49]. Stanowiły one 3,0% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Więcej szczegółowych informacji o tej grupie znajduje się w podrozdziale „Rejestracje Ukraińców w urzędach pracy”

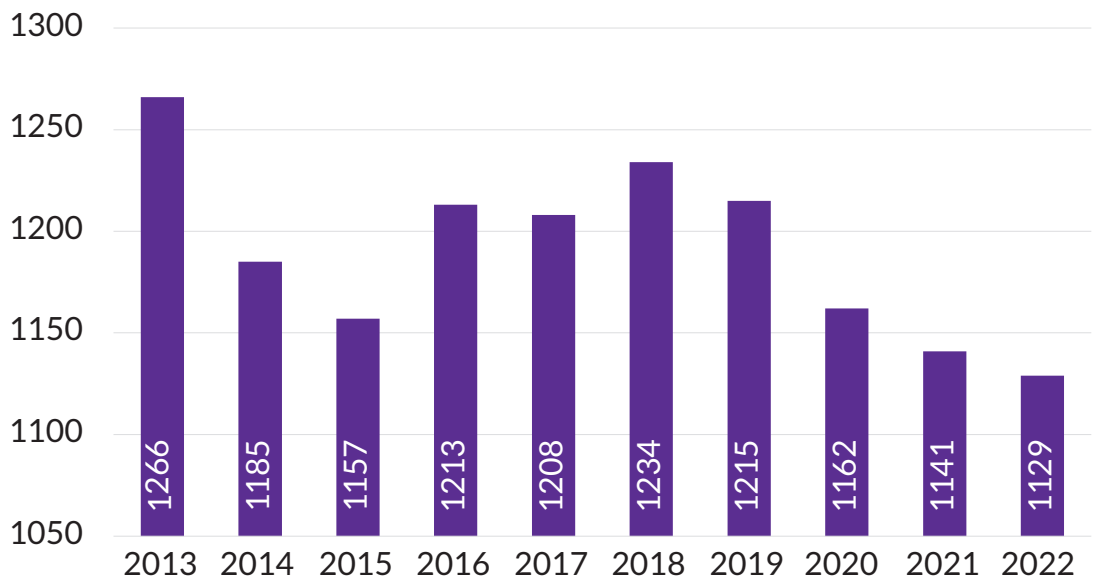
Poziom bierności zawodowej

Mniej
biernych

Począwszy od 2019 roku stale zmniejsza się poziom bierności w Małopolsce. Pozytywnego trendu nie przerwały nawet perturbacje na rynku pracy wywołane przez pandemię COVID-19, czy przez wojnę w Ukrainie. W IV kwartale 2022 roku odnotowano w województwie 1,1 mln biernych w wieku 15-89 lat, tj. o 1,1% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego – najmniej w perspektywie ostatnich 10 lat. Przy czym spadek dotyczył tylko grupy mężczyzn (4,8% r/r). Grupa biernych kobiet zwiększyła się o 1,5% r/r.

49 147 osób posiadało status poszukującego pracy

Wykres 27. Liczba biernych zawodowo w Małopolsce w tys., w latach 2013-2022 wg stanu na IV kwartał



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Różnice między biernymi a bezrobotnymi

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

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

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

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

Podobnie jak w przypadku bezrobotnych, profil biernych w województwie w stosunku do roku ubiegłego uległ niewielkim zmianom. W IV kwartale 2022 roku wśród biernych przeważały kobiety (61,5% tj. o 1,6 p.p. więcej r/r) oraz mieszkańcy wsi (53,9%, tj. o 0,6 p.p. mniej r/r). Pod względem wieku dominowały osoby wieku 55–89 lat (64,7%, tj. o 2,1 p.p. więcej r/r). Bierni w wieku produkcyjnym stanowili w IV kwartale 2022 roku 36,3% czyli o 1,6 p.p. mniej niż rok wcześniej[50].

50 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2022 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2022 r. [06.04.2023]

Schemat 5. Dominujące grupy biernych wg stanu na IV kwartał 2022 roku

- kobiety
- mieszkańcy wsi
- osoby powyżej 55 r.ż.
- na emeryturze

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

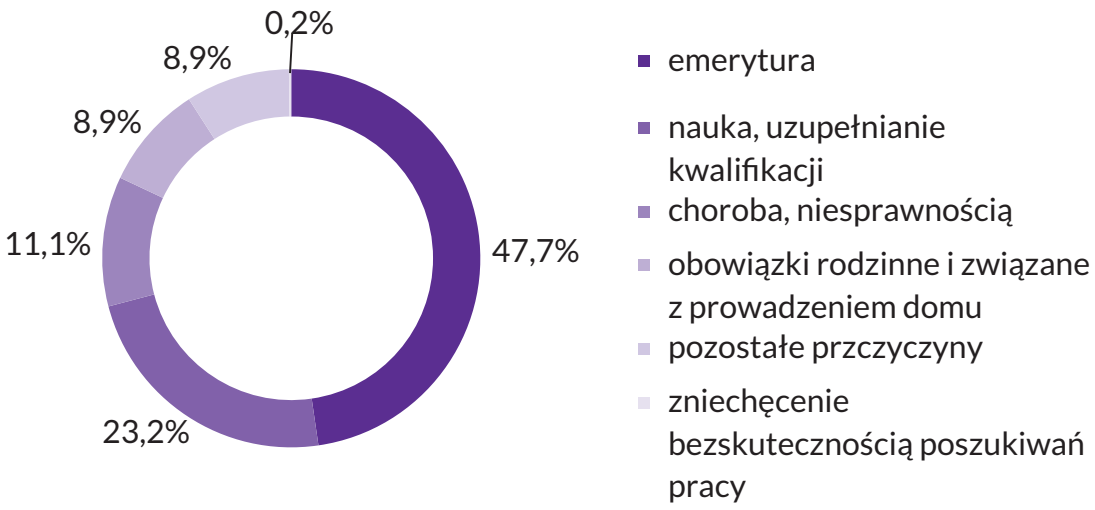
Trzeba przy tym zaznaczyć, że sytuacja zawodowa biernych różni się znacząco. Do zbiorowości tej wliczają się zarówno osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (w tym większość uczącej się młodzieży), osoby, które już definitywnie z rynku pracy odeszły albo nigdy na rynek pracy nie trafią (część emerytów, rencistów, osoby utrzymujące się z innych źródeł niż praca), ale też osoby, które weszły na rynek pracy, potem częściowo się zdezaktywizowały i po przerwie na ten rynek pracy zechcą powrócić[51].

Podobnie jak w latach poprzednich, w IV kwartale 2022 roku największą grupę biernych w wieku 15-74 lata, nieposzukujących pracy (dla niej ustalane były przyczyny bierności) stanowili w Małopolsce emeryci – 47,7%, w następnej kolejności osoby uczące się – 23,2%, pozostające poza rynkiem pracy ze względu na chorobę lub niepełnosprawność – 11,1% oraz sprawujące obowiązku rodzinne – 8,9%[52].

51 Por. Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) - IV kwartał 2022 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL / Aktywność ekonomiczna ludności Polski - I kwartał 2022 roku [06.04.2023]

52 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2022 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnalne / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2022 r. [06.04.2023]

Wykres 28. Przyczyny bierności zawodowej w Małopolsce w IV kwartale 2022 roku (bierni w wieku 15-74 lata nieposzukujący pracy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2022 r., Urząd Statystyczny w Krakowie

Sytuacja opiekunów osób zależnych wobec zmian demograficznych

Realizacja zadań opiekuńczych wobec zależnych od nas członków rodzin jest manifestacją wartości rodzinnych i spełniania norm opieki, które w naszej kulturze mają ogromną moc powinności. Pokolenie, które realizuje złożone zadania wobec kilku pokoleń (także wnuków), określało się do niedawna terminem „sandwich generation". Rozrost obowiązków, własne problemy zdrowotne, brak pomocy do opieki nad członkami rodzin sprawiają, że występuje silny efekt przeciążenia tego pokolenia różnorakimi rodzajami pracy.

W socjologii i demografii wyłonił się nowy termin – „panini sandwich generation", czy „panini effect", dla nazwania i opisu „zagęszczenia" powinności rodzin i pokazania mocy zależności międzypokoleniowych. „Generacje kanapkowe" są tak intensywnie obarczone obowiązkami względem młodszych i starszych pokoleń, z różnymi niepełnosprawnościami czy chorobami, że można je porównać do dobrze znanej każdemu z nas „sprasowanej bułki ze zgrillowanym serem". Pomiędzy jej elementami nie ma wolnej przestrzeni, swobody do działania, możliwości wyboru – niejednokrotnie własnych ważnych ofert życiowych. Powinność, troska, miłość, zobowiązanie, poświęcenie, oddanie, wydolność i sprawność w opiece stają się znamiennymi cechami tych osób, które nieustannie wołają o pomoc instytucjonalną, wsparcie specjalistów i wykwalifikowaną opiekę dla tzw. oddechu w opiece. Taka presja i waga obowiązków nakazuje rozważać opiekę nad starszymi osobami jako wyzwanie społeczne i polityczne (polityzacja troski) oraz uznawać ją za ciężką pracę fizyczną, emocjonalną i organizacyjną.

Wyliczone Współczynniki potencjalnego wsparcia i Współczynniki opieki nad rodzicami powyżej 80 lat pokazują, że opieka może być konkurencyjna wobec pracy zawodowej czy przedłużania pozostawania na rynku pracy. Taka sytuacja dotyczy przede wszystkim kobiet, kulturowo obciążonych powinnościami troski.

Nie ma świadomości powszechnej, co nastąpi w związku ze starzeniem się powojennego wyżu demograficznego. W obliczu niewydolności rodzinnego kapitału opieki, segment ten winien koncertować się na uzupełnianiu zasobów przez napływ migrantów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie komentarza Krystyny Slany, prof. UJ

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH

Dorośli coraz częściej zdają sobie sprawę z konieczności ciągłego rozwoju kompetencji. Chociaż nadal dla wielu osób dokształcanie wiąże się głównie z pracą zawodową.

Pracodawcy poszukują u pracowników takich kompetencji, które pozwolą im nadążyć za postępem technologicznym i skutecznie współpracować z innymi ludźmi oraz maszynami. Szczególny nacisk kładą na kreatywność.

Małopolska wpiera mieszkańców i przedsiębiorców w rozwoju oferując m.in. dofinansowania do szkoleń oraz doradztwo zawodowe. Wyzwaniem na najbliższe lata będzie skuteczna koordynacja działań podejmowanych na poziomie kraju i regionu.

Aktywność edukacyjna dorosłych

Dorośli rozwijają kompetencje

Najnowsze wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego[53] potwierdziły odnotowany w poprzednich latach wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polek i Polaków.

Aż 83% osób w wieku 25-64 lat w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie rozwijało swoje kompetencje, ucząc się w sposób formalny, pozaformalny lub nieformalny[54]. Najwięcej dorosłych Polaków (71%) rozwijało swoje kompetencje w sposób nieformalny, najmniej w sposób formalny (6%).

Najpowszechniej wykorzystywanym sposobem uczenia się nieformalnego było korzystanie z materiałów dostępnych w internecie. W taki sposób zdobywała wiedzę i rozwijała umiejętności połowa osób dorosłych w wieku 25-64 lat. Samodzielne korzystanie z internetu w celach rozwojowych było zdecydowanie dominującym sposobem uczenia się, szczególnie wśród osób w młodszym wieku, ale systematycznie upowszechniającym się także wśród osób starszych.

Istotną i relatywnie szeroko stosowaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych była edukacja pozaformalna, z której w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie korzystało 36% dorosłych Polaków. W ramach edukacji pozaformalnej wyraźnie widoczny był wzrost uczestnictwa w szkoleniach zdalnych, przy spadku korzystania ze szkoleń stacjonarnych.

53 Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022), Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Warszawa

54 EDUKACJA FORMALNA: ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane za takie przez odpowiednie ministerstwa czy inne instytucje państwowe. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. EDUKACJA POZAFORMALNA: zinstytucjonalizowana, ma charakter intencjonalny oraz przybiera formę zorganizowaną. Kluczową charakterystyką tego rodzaju edukacji jest to, że jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia. NIEFORMALNE UCZENIE SIĘ: intencjonalne, lecz mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności. Por. Bilansu Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, 2022.

Schemat 6. Aktywność edukacyjna dorosłych Polaków w 2021 roku

83% dorosłych (25-64 lat) rozwija swoje kompetencje, z czego:

71% w sposób nieformalny
podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi

36% w sposób pozaformalny
na różnych kursach, szkoleniach, warsztatach

6% w sposób formalny
w instytucjach szkolnych i akademickich

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Mniej
nauki w miejscu
pracy

Aktywność edukacyjna silnie łączy się z aktywnością zawodową. W 2021 roku w miejscu pracy uczyło się 29% dorosłych Polaków. Przy czym dane wskazują na utrzymujący się w tym zakresie trend spadkowy, w 2019 było to 30%, a w 2017 – 33%.

Najpowszechniej wykorzystywaną formą uczenia się w miejscu pracy w 2021 roku, podobnie jak w poprzednich latach, był instruktaż, z którego korzystało blisko 2 na 10 pracujących Polaków w wieku 25-64 lata. Odsetek pracujących, którzy rozwinęli swoje kompetencje dzięki instruktażowi, był prawie taki sam jak odsetek pracujących, którzy korzystali ze związanych z zawodem szkoleń online (20%) lub kursów i szkoleń stacjonarnych (19%). Na kolejnym miejscu pod względem powszechności znalazło się korzystanie ze wsparcia bardziej doświadczonych pracowników (mentoring, coaching): 16%; na trzecim wymiana doświadczeń podczas spotkań zespołowych (13%).

W 2021 roku 63% pracowników nie rozwijało swoich kompetencji w miejscu pracy w żaden z uwzględnionych w badaniach sposobów. Odsetek deklarujących brak rozwoju kompetencji w miejscu pracy był w 2021 roku wyższy niż w roku 2019 (61%) i 2017 (57%). Choć różnice te są niewielkie, trzeba podkreślić, że wielu pracowników w Polsce nadal nie korzysta z narzędzi umożliwiających im rozwój kompetencji w miejscu pracy. Dotyczy to w szczególności pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz pracowników usług i sprzedawców.

Wyniki BKL 2021 po raz kolejny potwierdzają, że czynnikiem najsilniej oddziałującym na aktywność edukacyjną jest wykształcenie, a sam starszy wiek nie obniża jej tak silnie, jak wiek połączony z niskim poziomem wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym utrzymują wysoki poziom aktywności edukacyjnej w każdym okresie życia. Wśród kobiet po studiach w wieku 65 i więcej odsetek osób uczestniczących w edukacji formalnej lub pozaformalnej wyniósł 44%, wśród mężczyzn 49%. Podczas gdy wśród osób z niskimi kwalifikacjami (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) zaledwie 3%. Osoby z niskimi kwalifikacjami w każdej kategorii wiekowej były mniej aktywne edukacyjnie niż ich rówieśnicy ze średnim, czy wyższym wykształceniem

Poza tym w 2021 roku najczęściej w edukacji formalnej lub pozaformalnej brały udział osoby pracujące (60% vs 15% wśród osób nieaktywnych zawodowo) oraz specjaliści (76% vs 30% w grupie robotników niewykwalifikowanych)[55].

Kompetencje poszukiwane na rynku pracy

Trudności z pozyskaniem **odpowiednich** pracowników

Widocznym problemem na rynku pracy jest rekrutacja kandydatów o odpowiednich kompetencjach. Według danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego, 9 na 10 firm wskazuje, że trudności w pozyskiwaniu pracowników są barierą w ich działalności[56].

W badaniu przeprowadzonym przez ManpowerGroup 70% polskich przedsiębiorców sygnalizowało, że obsadzanie stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanych kompetencjach jest dla nich wyzwaniem. Co istotne,

55 Por. Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022), Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Warszawa

56 Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Ważniewski, P., Zybertowicz, K. (2022), Kompetencje pracowników dziś i jutro, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa

z niedoborem pracowników zmaga się cały świat – największą lukę w dostępności talentów odnotował Tajwan (88%), Portugalia (85%) oraz Singapur (84%). Najniższe wskazania dotyczyły Czech (49%), Słowacji (56%) oraz Kolumbii (61%). Średnia globalna wyniosła 75%. W Polsce problemy z zatrudnieniem pracowników o pożądanych kompetencjach deklarowały przede wszystkim podmioty z Polski centralnej (78%) i południowej (72%).

Największą trudność przedsiębiorcy mieli z pozyskaniem takich umiejętności, jak: IT i analiza danych, kompetencje z zakresu logistyki i operacji, a następnie obsługa klienta, HR oraz sprzedaż i marketing.

Braki w zakresie IT wynikają między innymi z ciągłego rozwoju obszarów gospodarki wspieranych przez rozwiązania informatyczne. Obecnie nie ma branży, która z nich nie korzysta. Rozwiązania te pozwalają między innymi na poprawę efektywności procesów czy zarządzanie produkcją, stają się również kluczowym wyznacznikiem osiągnięcia przewagi rynkowej.

Mimo postępującej cyfryzacji i automatyzacji, przekrojowe umiejętności miękkie są wciąż w czołówce najbardziej pożądanych cech pracowników. Firmy uświadamiają sobie, że kluczem do sukcesu oraz dalszego rozwoju w dobie gwałtownych zmian rynkowych, geopolitycznych i pokoleniowych jest elastyczność, a także otwartość na nowe rozwiązania i chęć nieustannego uczenia się. Dlatego rozwijanie kompetencji miękkich powinno być priorytetem organizacji chcących utrzymać przewagę konkurencyjną[57].

Najbardziej poszukiwane kompetencje miękkie wg ManpowerGroup

Najczęściej powtarzającą się kompetencją jest kreatywność. Ponadto wśród najbardziej pożądanych umiejętności miękkich pracowników, znalazły się:

- odporność na stres, umiejętność adaptacji,
- rzetelność i dyscyplina,
- kreatywność,
- analiza i krytyczne myślenie,
- umiejętność rozwiązywania problemów.

57 Niedobór Talentów Raport ManpowerGroup (2022)

Najbardziej deficytowe kompetencje wg Polskiego Instytutu Ekonomicznego

Badane firmy za najbardziej deficytowe uważają kompetencje poznawcze[58], przede wszystkim kreatywność (48% wskazań).
Nieco mniejszy problem stanowią braki w kompetencjach społecznych[59], z których za deficytową firmy uznały współpracę z innymi (41%).
Za najmniej deficytowe uznano:

- zdolność do myślenia systemowego (4%),
- zdolność do identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń, ale mogących istotnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa (7%),
- zdolność do znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji (9%).

W opinii firm w przyszłości kompetencje miękkie będą miały większe znaczenie niż te twarde (cyfrowe czy specjalistyczne).

* W załącznikach przedstawiono najbardziej poszukiwane przez pracodawców umiejętności w podziale na branże

Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu ManpowerGroup Niedobór Talentów; Kompetencje pracowników dziś i jutro, Polski Instytut Ekonomiczny

Blisko 2/3 przedsiębiorców, biorących udział w badaniu przeprowadzonym przez Polski Instytut Ekonomiczny[60], za najbardziej prawdopodobną przyszłość uznało tę, w której niepewność otoczenia i podwyższone ryzyko działalności gospodarczej wymuszą wysoką motywację firm do szkolenia pracowników w zakresie nowych kompetencji. Dodatkowe wyzwanie przyszłości stanowi automatyzacja pracy. Dane OECD wskazują, że automatyzacja dotyczyć będzie 14% miejsc pracy, a 32% pod jej wpływem może ulec radykalnej transformacji. Co więcej, według raportu Światowego Forum Ekonomicznego, do 2025 roku w wyniku automatyzacji będzie musiało się przekwalifikować 50% osób pracujących.

58 Wśród kompetencji poznawczych autorzy raportu wyróżniają elastyczność poznawczą, rozwiązywania złożonych problemów, myślenie krytyczne, kreatywność i zdolność do myślenia systemowego.
59 Za kompetencje społeczne uznano zarządzanie ludźmi, zdolności negocjacyjne, inteligencję emocjonalną i współpracę z innymi.
60 Badanie przeprowadzono wśród 1000 przedsiębiorstw reprezentujących różne sektory gospodarcze.

Podnoszenie kompetencji pracowników

Strategicznym sposobem na zmierzenie się z powiększającym się deficytem kompetencji i rosnącymi kosztami rekrutacji jest resklling/upskilling czyli przekwalifikowanie lub podnoszenie kompetencji pracowników.

Reskilling | Przekwalifikowanie | Przebranżowienie to proces uczenia się nowych umiejętności w celu wykonywania zupełnie innej pracy, w tej samej lub innej organizacji.

Upskilling | Podnoszenie umiejętności to proces wzmacniania istniejących umiejętności lub uczenia się umiejętności uzupełniających, często w celu wypełnienia organizacyjnej luki talentów.

Cross-skilling to proces rozwijania nowych umiejętności, które mają zastosowanie na różnych stanowiskach. Służy zwiększaniu liczby pracowników, którzy mogą wykonywać określone zadania, zmniejsza ryzyko przerw w działalności.

Tech-reskilling | Przekwalifikowanie technologiczne to proces uczenia nowych umiejętności technologicznych, umożlwiający przejście do branży technologicznej.

Źródło: Resklling. Wielki reset umiejętności. Wyzwania Rynku pracy dziś i jutro (2022), Future Collars, ICAN Institute

Jak wynika z badania małopolskich pracodawców przeprowadzonego w 2021 roku[61], firmy w dużym stopniu zdają sobie sprawę z wagi zagadnienia. Aż 84% przedsiębiorstw rozwijało kompetencje zawodowe pracowników. W drugiej kolejności podnoszone były kompetencje cyfrowe (29%), pracy w grupie (24%) i interpersonalne (21%).

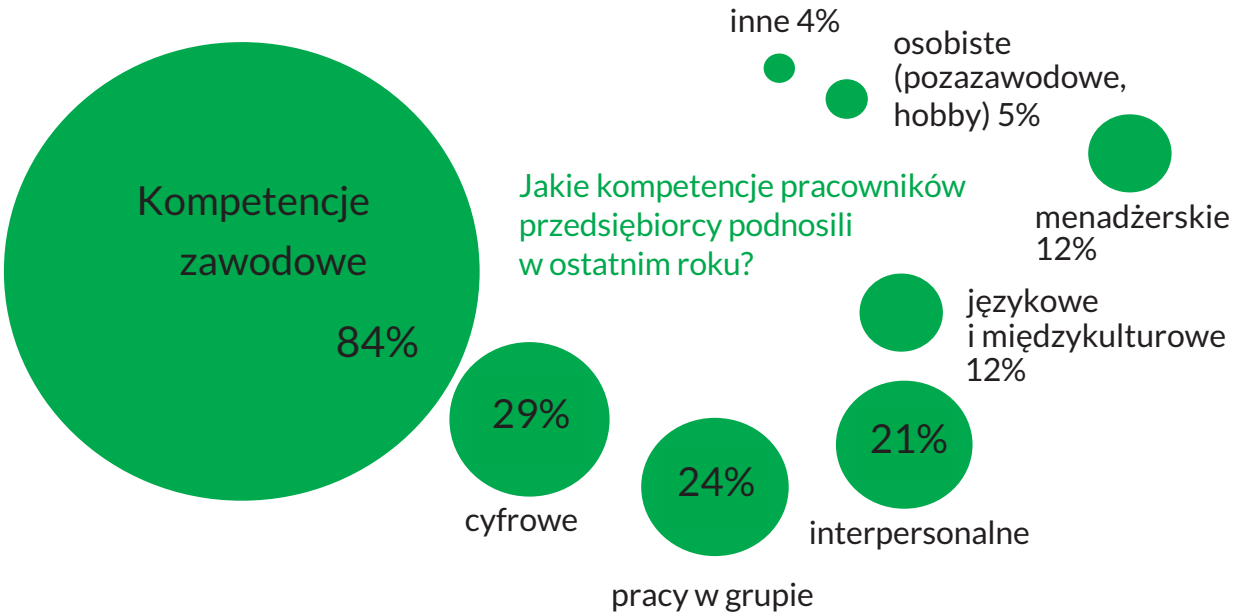
Ciekawych spostrzeżeń dostarcza zestawienie trzech kategorii kompetencji – cyfrowych, interpersonalnych i menedżerskich z wielkością firmy:

- skala zapotrzebowania na te kompetencje rośnie wraz ze wzrostem firmy,
- w mikro, małych i średnich firmach najbardziej potrzebne jest rozwijanie kompetencji cyfrowych, następnie interpersonalnych i w najmniejszym stopniu menedżerskich;

61 Badanie obejmowało pod względem wielkości firmy takie kategorie jak: jednoosobowe działalności, mikro, małe, średnie i duże firmy. Próba badawcza obejmowała 1200 podmiotów gospodarczych.

natomiast w przypadku dużych firm ta triada ulega odwróceniu – najbardziej inwestuje się w podnoszenie kompetencji menedżerskich, w dalszej kolejności – interpersonalnych i cyfrowych.

Schemat 7. Kompetencje jakie rozwijają małopolscy przedsiębiorcy u swoich pracowników



Źródło: Uczenie się dorosłych. Perspektywa mieszkańców oraz przedsiębiorców z Małopolski, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Do najbardziej popularnych form podnoszenia kompetencji pracowników wśród małopolskich przedsiębiorstw należało:

- dokształcanie na stanowisku pracy (79%),
- zlecanie pracownikom, aby przekazywali wiedzę innym pracownikom firmy, np. mentoring, job shadowing (70%),
- udział w konferencjach lub seminariach (62%),
- kursy i szkolenia zewnętrzne, czyli realizowane przez inny podmiot, nie licząc BHP i Ppoż (60%),
- kursy i szkolenia wewnętrzne (przygotowane i prowadzone przez firmę), nie licząc BHP i Ppoż (58%)[62].

62 red. Brożkowska A. (2022), Uczenie się dorosłych. Perspektywa mieszkańców oraz przedsiębiorców z Małopolski, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków

Warto przy tym zauważyć, że aktywności w podnoszeniu kompetencji pracowników wyraźnie sprzyjało posiadanie przez firmę dokumentów strategicznych i planistycznych związanych z kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa (takich jak: strategia rozwoju kompetencji pracowników, strategia zarządzania wiekiem, plan szkoleń). Należy jednak mieć świadomość dodatniej zależności pomiędzy posiadaniem tego typu dokumentów a wielkością firmy. Niewielki odsetek mikrofirm opracowuje takie dokumenty.

Ponadprzeciętną aktywność w podnoszeniu kompetencji pracowników widać też było (w odniesieniu do ogółu firm) wśród przedsiębiorstw włączających działania w zakresie rozwoju zawodowego do systemu motywacyjnego oraz prowadzących badanie potrzeb szkoleniowych.

W kolejnych latach można się spodziewać, że reskiling i uskiling będą zyskiwały na znaczeniu.

Korzyści z reskillingu:

- łatwiejszy dostęp do pracowników z kompetencjami, których potrzebuje firma,
- niższe koszty rekrutacji,
- zapewnienie możliwości rozwoju pracowników i pracowniczek,
- większa lojalność i retencja pracowników, którzy skorzystali z reskillingu,
- większe zaangażowanie przekwalifikowanych pracowników,
- zmniejszenie wypalenia zawodowego w obecnej roli pracownika,
- zwiększenie efektywności personelu dzięki poszerzeniu kompetencji.

Źródło: Resklling. Wielki reset umiejętności. Wyzwania Rynku pracy dziś i jutro (2022), Future Collars, ICAN Institute

62% specjalistów HR[63] ankietowanych w badaniu ICAN Research[64] widzi potencjał w reskllingu jako procesie zapewniającym dostęp do zasobów i kompetencji. Jednak na ten moment tylko 7% odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi, w odpowiedzi na trudności z rekrutacją pracowników, rozwija możliwości przekwalifikowania dla zatrudnionych. Najbardziej popularne działania podejmowane przez firmy w tej

63 Badanie ilościowe na próbie 300 specjalistów HR obejmowało wyłącznie firmy powyżej 100 pracowników (z badań prowadzonych w Polskim Instytucie Ekonomicznym wynika, że waga przykładana do szkolenia pracowników jest tym większa, im większa jest dana firma).

64 Resklling. Wielki reset umiejętności. Wyzwania Rynku pracy dziś i jutro (2022), Future Collars, ICAN Institute

sytuacji to: zwiększenie budżetu na rekrutację (62%), poszerzenie oferty benefitów pracowniczych (60%) i rozwijanie programów poleceń (57%).

Znacznie chętniej firmy korzystają z reskillingu w przypadku automatyzacji pracy. Kiedy automatyzacja wpływa na zmniejszenie obciążenia pracowników, firmy intuicyjnie sięgają po narzędzia przekwalifikowania (robi to połowa przebadanych przedsiębiorstw). Jednak nadal 1/3 firm nie podejmuje żadnych działań w przypadku wdrażania automatyzacji. Najczęściej bierne pozostają mniejsze firmy z sektora usług.

Dofinansowanie publiczne na rozwój kompetencji pracujących

Rozwój kompetencji osób pracujących w Małopolsce wspierany był w 2022 roku ze środków publiczny m.in. w ramach:

- **Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

Działania KFS kierowane są do pracodawców i ich pracowników. Finansowane są z Funduszu Pracy, a ich dystrybucją zajmują się powiatowe urzędy pracy. W 2022 roku budżet KFS w Małopolsce wyniósł 17,6 mln zł, z czego 4,7 mln zł trafiło do miasta Krakowa (ze względu na największą liczbę pracujących).

Wsparciem objęto mniej pracodawców niż rok wcześniej: 1 452 (w 2021 roku – 1 581). Średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła 11 857,00 zł.

Środki z KFS zostały przeznaczone na 7 086 różnych form kształcenia dla 5 532 pracowników (1 pracownik mógł skorzystać z kilku form), wśród których większość stanowiły kobiety (3 714 – 67%).

Najwięcej osób uczestniczyło w szkoleniach (89%), 5% w kursach z egzaminem, 4% w samych egzaminach. W pozostałych, mniej licznych przypadkach, dofinansowano z KFS studia podyplomowe, badania lekarskie i psychologiczne oraz ubezpieczenia NNW. Średnie koszty usług kształcenia ustawicznego, w porównaniu z rokiem 2021, wzrosły o 6,4% z 2 920 zł do 3 106 zł.

Najwięcej szkoleń zrealizowano w obszarze usług (fryzjerskich, kosmetycznych, marketingowych, sprzedażowych, hotelarskich, turystycznych, rekreacyjnych, gastronomicznych – w sumie 1684), opieki społecznej i zdrowotnej (1325), administracji (1217) i innych (2860).

Ze środków KFS korzystały głównie firmy z sektora mikroprzedsiębiorstw (60%), które mogą liczyć na pełne (100%) dofinansowanie szkoleń. Małe firmy zrealizowały 16,3% umów, jednostki samorządowe 10,5%, średnie przedsiębiorstwa 9,1%, a pozostałe 4% stanowiły umowy dużych przedsiębiorstw i innych organizacji.

- **Poddziałania 8.4.1. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego**

Dofinansowanie kierowane jest do mikro, małych i średnich przedsiębiorców na podnoszenie kwalifikacji pracowników. Przyznawane jest przez subregionalnych Operatorów:

- Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. (subregion Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego – KOM),
- Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. (subregion tarnowski),
- Społeczną Szkołę Zarządzania i Handlu w Oświęcimiu (Małopolska Zachodnia),
- Miasto Nowy Sącz – Nowosądecki Inkubator Przedsiębiorczości (subregion sądecki),
- Fundację Rozwoju Regionu Rabka (subregion podhalański).

Podstawowe dofinansowanie wynosi 50%, ale przedsiębiorcy mogą ubiegać się o poziom podwyższony do 80% (po spełnieniu kryteriów preferencji).

W 2022 roku na ten cel przeznaczono 21,4 mln zł z 8.4.1 RPO WM (27,1 mln zł z wkładem własnym MŚP).

W stosunku do lat poprzednich wzrosła liczby osób i podmiotów korzystających z dofinansowania. W 2022 roku wsparciem objęto 1 290 przedsiębiorców (w 2021 – 822), głównie z sektora mikroprzedsiębiorstw (w tym samozatrudnionych) – 74%.

W zdecydowanej większości przypadków (98%) przedsiębiorcy otrzymali podwyższony poziom dofinansowania. Środki zostały przeznaczone na niemal 4,2 tys. różnych usług rozwojowych dla 7 250 pracowników (1 pracowników mógł skorzystać z kilku form). Średnia kwota wsparcia na osobę wyniosła 2 950 zł, czyli mniej niż w 2021 roku (3 796 zł).

Największą popularnością cieszyły się usługi rozwojowe z takich obszarów, jak: fryzjerstwo i kosmetyka, ICT, fizjoterapia/rehabilitacja, księgowość, prawo, sprzedaż i obsługa klienta, języki obce (przede wszystkim angielski) czy prawo jazdy.

- **Projektów Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa i Łap skilla**

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

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

Doradztwo zawodowe prowadzone było w 2022 roku w formie spotkań bezpośrednich i online, jak również za pomocą platformy Moodle. Firmy szkoleniowe poszerzały i dostosowywały swoją ofertę do wymagań i oczekiwań klientów, umożliwiając realizację usług stacjonarnie, zdalnie w czasie rzeczywistym oraz w formie mieszanej .

W 2022 roku, zainteresowanie usługami dostępnymi w projektach nadal było duże. W projekcie „Kierunek Kariera" z usługi Bilansu Kariery skorzystało 7 439 osób. Zawarto 3 998 umów o dofinansowanie i rozliczono usługi szkoleniowe na łączną kwotę 4,9 mln zł. W projekcie „Kierunek Kariera Zawodowa" zawarto 4 886 umów o dofinansowanie z uczestnikami projektu i rozliczono usługi szkoleniowe na łączną kwotę 16,7 mln zł. Projekt „Łap skilla!" objął swoim wsparciem w zakresie doradztwa zawodowego 901 osób.

Uczestnicy najczęściej rozwijali kompetencje w takich obszarach, jak: motoryzacja, budownictwo, uroda, edukacja.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

Doradztwo zawodowe

Popularyzacja doradztwa **zdalnego**

W różnych momentach kariery spotkania z doradcą zawodowym pełnią różne funkcje. Dla uczniów w szkole mają być wsparciem przy wyborze dalszej ścieżki kształcenia. Absolwentów kończących edukację mają przygotować do wejścia na rynek pracy. Osobom biernym i bezrobotnym powinny pomóc w skutecznym poszukiwaniu zatrudnienia. Natomiast pracującym pokazać różne warianty rozwoju zawodowego i zachęcić do ciągłego rozwijania kompetencji.

Bezpłatne usługi dla dorosłych dostępne są na terenie całego kraju m.in. w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy.

W wyniku pandemii COVID-19 upowszechniła się zdalna forma świadczenia doradztwa zawodowego. W przypadku WUP Kraków obecnie większość usług realizowanych jest w ten właśnie sposób.

Jak wynika z doświadczeń WUP Kraków, wybór zdalnej formy poradnictwa zawodowego podyktowany jest wieloma czynnikami.

- Klienci decydują się na tę formę wsparcia przede wszystkich z uwagi na brak możliwości dojazdu do urzędu. Tym samym zwiększyła się zdecydowanie liczba klientów z powiatów odległych od siedziby WUP.
- Ma to również wpływ na obniżenie kosztów dojazdu do siedziby urzędu, których klient nie musi ponosić korzystając z usługi zdalnej.
- Dodatkowym atutem jest nieskomplikowany system obsługi, nie wymagający zaawansowanej infrastruktury technicznej – wystarczy urządzenie mobilne z dostępem do funkcji audio-video.
- Usługa zdalna może być zrealizowana w ustalonym terminie, w dogodnym dla klienta miejscu. Ponadto system pracy zdalnej wdrożony w WUP umożliwił obsługę zdalną klienta w niestandardowych godzinach – poza godzinami pracy urzędu. Jest to niezwykle ważne dla osób pracujących, których godziny pracy uniemożliwiają skorzystanie z usługi poradnictwa w wyznaczonych godzinach pracy urzędu.
- Klienci doceniają elastyczność pracy doradców zawodowych i bardzo wysoko oceniają ten czynnik w badaniach dotyczących zadowolenia z usługi.

Jeśli chodzi o zakres zdalnej usługi doradczej, to można przyjąć, że obecnie klienci są bardziej świadomi siebie, swoich praw i możliwości. Z obserwacji wynika, że większość klientów korzystających z poradnictwa zdalnego to ludzie młodzi, kończący studia lub

też osoby na tzw. „zakrętach zawodowych i życiowych", którzy chcą zmienić pracę lub swoją sytuację życiową, poszukują możliwości rozwoju zawodowego, podniesienia kompetencji i zdobycia kwalifikacji. Zazwyczaj są to osoby w przedziale wiekowym 25-50 lat.

Zdalna forma poradnictwa zawodowego jest preferowana także przez klientów godzących życie zawodowe z opieką nad osobami zależnymi, klientów z niepełnosprawnościami, jeśli kontakt poprzez komunikator jest skuteczny i efektywny, a także przez klientów z odległych terenów Małopolski.

Pomimo dominacji usług zdalnych dla wielu klientów w dalszym ciągu pożądaną formą wsparcia jest bezpośredni kontakt z doradcą zawodowym. Z usług stacjonarnych korzystają przede wszystkim osoby, dla których spotkanie w siedzibie urzędu nie nastręcza trudności z dojazdem i dysponują czasem w godzinach pracy urzędu. Są to klienci, którzy wymagają zindywidualizowanego podejścia, oczekują bezpośredniej interakcji z doradcą zawodowym, mają sprecyzowane oczekiwania odnośnie kwalifikacji doradcy, np. wymagają wsparcia psychologa, korzystają z metod i narzędzi pracy doradcy opartych na kontakcie bezpośrednim. Z doradztwa stacjonarnego korzystają również klienci z niepełnosprawnością, wymagający asysty np. tłumacza migowego czy innych usprawnień w związku ze stanem zdrowia. Kolejna grupa klientów to osoby o niskich kompetencjach cyfrowych, które czują obawy przed kontaktem zdalnym, nie mają zaufania do narzędzi informatycznych, nie radzą sobie z obsługą komunikatora lub po prostu kontakt zdalny nie jest dla nich satysfakcjonujący i nie mieli wcześniej tego typu doświadczeń.

Niektórzy klienci preferują hybrydową formę pracy z doradcą – naprzemienne spotkania stacjonarne i zdalne.

Podstawowa i rozszerzona usługa doradztwa zawodowego w WUP Kraków

Zdecydowana większość klientów WUP Kraków uzyskuje niezbędne wsparcie podczas jednorazowej usługi doradczej. Mniejsza część decyduje się na pracę procesową, wymagającą kilku spotkań z doradcą zawodowym.

Dedykowaną usługę doradczą, tzw. bilans kariery otrzymują uczestnicy projektów współfinansowanych ze środków europejskich, czyli m.in. Kierunek Kariera oraz Kierunek Kariera Zawodowa. Bilanse realizują cel edukacyjny, czyli diagnozują obszary do dalszego rozwoju.

Dedykowaną usługę doradczą, tzw. bilans kariery otrzymują uczestnicy projektów współfinansowanych ze środków europejskich, czyli m.in. Kierunek Kariera oraz Kierunek Kariera Zawodowa. Bilanse realizują cel edukacyjny, czyli diagnozują obszary do dalszego rozwoju.

Bilans podstawowy to usługa, z której korzystają osoby, które po rozmowie wstępnej z doradcą wspólnie określają potrzeby i cele rozwojowe. Następnie uczestnik kierowany jest do usługi bonowej, dzięki której otrzymuje dofinansowanie do szkoleń.

Bilans pogłębiony to usług doradcza w ramach której wykorzystywana jest metoda bilansu kompetencji (wywiad biograficzny i behawioralny, karta bilansu kompetencji) oraz dodatkowe narzędzia diagnostyczne takie jak kwestionariusz zainteresowań zawodowych, narzędzie do badania kompetencji, Test Scheina. W bilansie kariery pogłębionym analizowane jest doświadczenie zawodowe, pozazawodowe i edukacyjne uczestnika projektu, identyfikowane są jego zasoby i luki kompetencyjne oraz planowana jest dalsza ścieżka rozwoju zawodowego.

W ramach obu bilansów kariery (podstawowego i pogłębionego) opracowywany jest Indywidualny Plan Rozwoju oraz informacja zwrotna. Dodatkowo w przypadku bilansu pogłębionego przygotowywany jest profil zawierający informacje o posiadanych kompetencjach.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

Polityka uczenia się przez całe życie w Małopolsce

Gruntowna ocena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie w Małopolsce przeprowadzona w ramach projektu COMORELP (Wspólny monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie)[65] wykazała szereg mocnych stron, ale i wyzwań dla dalszego rozwoju w tym obszarze[66].

65 Projekt COMORELP realizowany jest przez instytucje z 5 regionów europejskich, w tym Włoch, Belgii, Francji, Turcji, Wielkiej Brytanii i Polski. Małopolskę reprezentują dwie instytucje: Uniwersytet Jagielloński, lider projektu oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
Celem projektu jest stworzenie warunków do wzajemnego uczenia regionów od siebie w ramach m.in. wymiany dobrych praktyk, porównywania narzędzi wykorzystywanych w budowaniu regionalnych polityk w obszarze uczenia dorosłych, czy oceny skuteczności tych narzędzi i polityk.

66 Regionalna polityka uczenia się przez całe życie: Małopolska. Raport Comorelp 2022

Mocne punkty i wyzwania charakteryzujące Małopolskę w obszarze LLL (eng. life long learning – uczenia przez całe życie)

Miejsce uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju województwa

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- LLL stanowi ważny element polityki województwa,
- zapisy Strategii Rozwoju Województwa Małopolska 2030 potwierdzają istotność LLL dla rozwoju województwa,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- ocena faktycznego znaczenia LLL w regionie powinna być dokonana przez różne grupy interesariuszy procesu LLL, gdyż ich perspektywy mogą być różne,
- istnieje potrzeba upowszechniania celów i działań województwa w obszarze LLL wśród jego interesariuszy

Promowanie i wdrażanie demokratycznego zarządzania w regionalnej polityce LLL

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- dobrym przykładem włączania interesariuszy w działania z obszaru LLL jest aktywność WUP w Krakowie i Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- nie wszystkie grupy interesariuszy są włączane w proces zarządzania LLL,
- poziom świadomości i potrzeba włączania interesariuszy w tworzenie polityk LLL jest zróżnicowany,

Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna w ramach polityki LLL w województwie

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- obecne ramy prawne w zbyt małym stopniu umożliwiają prowadzenie regionalnych polityk uczenia przez całe życie, zarówno polityka jak i narzędzia w tym obszarze definiowane są na poziomie centralnym, co ogranicza zakres działania regionu,
- wsparcie dla budowania kompetencji uczenia przez całe życie ma wymiar indywidualnych projektów, a nie działań systemowych,

Identyfikacja potrzeb edukacyjnych, monitorowanie poziomu uczestnictwa w LLL

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- Małopolska dysponuje narzędziami do identyfikowania potrzeb edukacyjnych wśród obywateli wypracowanymi głównie w ramach projektów, np. bilans kompetencji,
- Małopolska jest liderem w realizacji wsparcia osób indywidualnych opartego o bilans kariery,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- prowadzone działania mają charakter wybiórczy, realizowany w oparciu o zasoby poszczególnych organizacji (np. pracodawcy i know-how korporacji) czy w ramach projektów unijnych, brak jednak rozwiązań systemowych na poziomie województwa,

Informacja i doradztwo

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- informacje o możliwości uczenia się są dostępne dla wszystkich,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- wiedza na temat dostępnych usług, poradnictwa i instytucji je świadczących jest ograniczona,

Rozwijanie motywacji, tworzenie kultury uczenia się przez całe życie

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- uczenie się przez całe życie jest promowane wśród wszystkich grup wiekowych,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- brakuje kompleksowego podejścia opartego na rozpoznaniu bieżących potrzeb i zasobów oraz ocenie skuteczności podejmowanych działań,
- brak powiązania doradztwa zawodowego w szkołach z doradztwem w instytucjach rynku pracy,
- system edukacji szkolnej jest nastawiony na zapamiętywanie, a nie kształtowanie postaw i budowanie doświadczeń, czy wspieranie motywacji,

Promowanie, wspieranie popytu

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- wszystkie grupy mieszkańców Małopolski mają zapewniony dostęp do wsparcia finansowego pozwalającego im rozwijać kompetencje i kwalifikacje,
- Małopolska jest prekursorem kierowania wsparcia bezpośrednio do osób dorosłych w ramach podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych (bony szkoleniowe i rozwojowe),

Walidacja

atuty regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL):

- system walidacji efektów uczenia się jest tworzony na poziomie krajowym i upowszechniany w regionach przez koordynatorów regionalnych Instytutu Badań Edukacyjnych,

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- system mógłby być uzupełniony o walidację prowadzoną w oparciu o potencjał pracodawców z poszczególnych branż, na razie brakuje jednak pomysłu, jak to zorganizować oraz zachęt dla pracodawców,

Zdolność do ewaluacji wyników, rozwoju i wpływu regionalnej polityki LLL

wyzwania dla małopolskiej polityki uczenia się przez całe życie

- w Małopolsce brakuje obecnie mechanizmów systemowej ewaluacji działań związanych z realizacją polityki uczenia się przez całe życie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalna polityka uczenia się przez całe życie: Małopolska. Raport Comorelp 2022

PROGNOZA

Spowolnienie gospodarcze, obserwowane w 2022 roku, będzie także widoczne w 2023 roku.

Silny rynek pracy będzie jednym z czynników stabilizujących sytuację. Utrzymają się dobre perspektywy na pracę oraz niskie bezrobocie.

Sytuacja gospodarcza

Spowolnienie gospodarki

W 2023 roku spowolni rozwój gospodarczy Polski, szczególnie w pierwszej połowie roku. Kolejne miesiące powinny przynieść poprawę, głównie z uwagi na wydatki publiczne oraz inwestycje przedsiębiorstw. W połowie roku rozpocznie się m.in. realizacja inwestycji prefinansowanych w ramach Krajowego Planu Odbudowy w obszarze infrastruktury, przemysłu i energetyki[67].

Zgodnie z prognozami Komisji Europejskiej, średni wzrost PKB Polski wyniesie w 2023 roku 0,4%, a w 2024 zwiększy się do 2,5%, prognoza NBP mówi o wzroście 0,9% w 2023 r. i 2,1% w 2024. W całej Unii Europejskiej PKB powinien wzrosnąć o 0,8% w 2023 roku oraz o 1,6% w kolejnym[68].

Wzrost gospodarczy w Polsce w 2023 roku osłabiać będą m.in.[69]:

- niestabilna sytuacja geopolityczna, w tym szczególnie wojna w Ukrainie,
- podwyższona inflacja,
- mniejsza konsumpcja prywatna, wynikająca ze spadających realnych dochodów mieszkańców,
- mniejsze inwestycje prywatne, zwłaszcza w budownictwie, będące konsekwencją wyższych stóp procentowych i większej niepewności.

Pozytywnie wpływać będą m.in.[70]:

+ znaczny napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (Polska postrzegana jest jako jeden z najlepszych krajów do przenoszenia produkcji, np. z Chin tzw. nearshoring. Duże inwestycje zapowiedziały też koncerny motoryzacyjne oraz maszynowe – powstaną m.in. linie produkcyjne związane z elektromobilnością czy pompami ciepła),
+ spodziewany wzrost wydatków publicznych (zwłaszcza na obronność),
+ wzrost eksportu wynikający ze złagodzenia wąskich gardeł w dostawach,

67 Por. Przegląd Gospodarczy PIE wiosna 2023, PIE, dostęp: Przeglad_gospodarczy_wiosna_2023.pdf (pie.net.pl) [19.04.2023]

68 Por. Winter 2023 Economic Forecast: EU Economy set to avoid recession, but headwinds persist, European Commission, dostęp: Winter 2023 Economic Forecast: EU Economy set to avoid recession, but headwinds persist (europa.eu) [19.04.203]

69 Por. Economic forecast for Poland, European Commission, dostęp: Economic forecast for Poland (europa.eu), Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD, NBP, dostęp: Prezentacja programu PowerPoint (nbp.pl) [19.04.2023] oraz Przegląd Gospodarczy PIE wiosna 2023, PIE, dostęp: Przeglad_gospodarczy_wiosna_2023.pdf (pie.net.pl) [19.04.2023]

70 Jw.

+ działania osłonowe mające na celu minimalizowanie negatywnych skutków inflacji w tym m.in. Tarcza Antyinflacyjna, rekompensaty dla sprzedawców energii w związku z regulacją cen, dopłaty dla przedsiębiorstw energochłonnych.

Wzrost szarej strefy

W 2023 roku IPAG prognozuje dalszy wzrost wartości szarej strefy – nawet o 76 mld zł, co będzie oznaczać, że w roku tym udział szarej strefy w PKB wyniesie 13,3%. Przyczyni się do tego przede wszystkim zwiększenie obciążeń dla przedsiębiorców, tj. wzrost wysokości składek ZUS dla osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (z 1 211,28 do 1 418,48 zł), czy dalszy wzrost minimalnego wynagrodzenia (z 3 010 zł do kwoty 3 490 zł od 1 stycznia i do 3600 zł od 1 lipca).

Ogólne zwiększenie kosztów prowadzenia działalności przy jednocześnie słabszej koniunkturze gospodarczej będzie skłaniało niektóre firmy do poszukiwania oszczędności w szarej strefie.

Dodatkowo według raportu „Przeciwdziałanie szarej strefie w latach 2012-2022" opracowanego przez UN Global Compact Network Poland, po pandemii i po wybuchu wojny, należy zwrócić uwagę szczególnie na obrót paliwami płynnymi oraz napojami spirytusowymi, jako że, ze względu na sankcje nałożone na Rosję, w tych branżach mogą pojawić się próby przemytu produktów ze wschodu. Poza tym raport sugeruje, że możliwy jest wzrost szarej strefy w zakresie nielegalnych migracji oraz w zakresie pożyczek finansowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Szara strefa 2023, IPAG oraz artykułu Już ponad 20 proc. PKB. Szara strefa w Polce znów rośnie - Forsal.pl

Sytuacja na rynku pracy

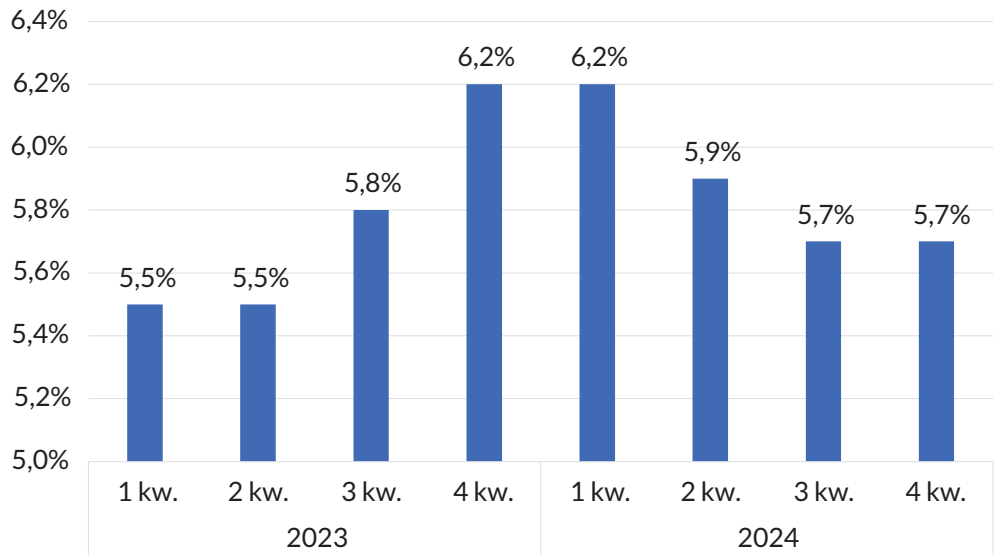
Niski
poziom
bezrobocia

Mimo spowolnienia gospodarczego, rynek pracy pozostanie stabilny. Prognozy Narodowego Banku Polskiego pokazują, że przedsiębiorstwa w reakcji na utrzymywanie się wysokich cen, niepewność i potencjalne spowolnienie gospodarcze w 2023 roku w pierwszej kolejności będą skupiały się na zmianie polityki cenowej (60% firm), następnie wstrzymaniu inwestycji (50% firm), czy w dalszym kroku na ograniczeniu produkcji do

rentownej (29% firm). Redukcja zatrudnienia wskazywana jest rzadziej (22% firm)[71], co pokazuje, że przedsiębiorstwa czerpią z doświadczenia poprzednich lat, które pokazały, że odbudowa kadr w firmie jest procesem trudnym i wymagającym inwestycji.

Stopa bezrobocia rejestrowanego przez większość 2023 roku powinna utrzymać się w przedziale 5,5 – 6%. Na koniec roku i na początku 2024 roku może wzrosnąć do poziomu ok. 6,2%.

Wykres 29. Prognoza stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwartałach 2023 i 2024 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Przegląd Gospodarczy PIE wiosna 2023", PIE

W 2023 roku wzrost wynagrodzeń pozostanie dwucyfrowy, średnio o 11,3%. Wysoka inflacja przyczyni się do spadku siły nabywczej w pierwszej połowie roku, a mniejsza liczba nowych ofert pracy utrudni pracownikom negocjacje podwyżek wynagrodzeń. Sytuacja najprawdopodobniej poprawi się w II półroczu – wynagrodzenia będą wtedy rosły o 1% szybciej od inflacji[72].

71 Projekcja inflacji i PKB – marzec 2023 | Narodowy Bank Polski - Internetowy Serwis Informacyjny (nbp.pl), Prezentacja programu PowerPoint (nbp.pl)

72 Por. Przegląd Gospodarczy PIE wiosna 2023, PIE, dostęp: Przeglad_gospodarczy_wiosna_2023.pdf (pie.net.pl) [19.04.2023]

Jak pokazuje Barometr zawodów, w województwie utrzymają się dobre perspektywy na pracę. Deficyty pracowników pojawią się w 34 zawodach – analogicznie jak w 2022 roku. Na małopolskim rynku pracy brakować będzie m.in. pracowników z branży budowlanej, transportowej i produkcyjnej. Pogłębi się deficyt w branży medyczno-opiekuńczej. Większe niż dotąd problemy z rekrutacją wystąpią także w edukacji.

Nadwyżka pracowników, podobnie jak w 2022 roku, spodziewana jest w 2023 roku tylko w jednym zawodzie – wśród ekonomistów, co wynika z dużej podaży absolwentów zarówno na poziomie średnim, jak i wyższym.

Wsparcie rynku pracy w perspektywie finansowej 2021-2027

Na projekty mające na celu wsparcie ponad 80 tys. mieszkańców Małopolski w obszarze zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji oraz aktywizacji społeczno-zawodowej przewidziano w nowej perspektywie finansowej 329,6 mln euro ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Na działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, poprawy sytuacji osób pracujących, wsparcia kompetencji kadr przedsiębiorstw, outplacementu oraz wydłużania aktywności zawodowej przewidziano ponad 192 mln euro. Na obszar dotyczący uczenia się przez cale życie przeznaczono 40 mln euro. Na projekty aktywizacji społeczno-zawodowej, skierowane do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. do osób biernych zawodowo, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz cudzoziemców, przeznaczono 70,6 mln euro.

Dodatkowo, w ramach transformacji regionów węglowych, mieszkańcy Małopolski Zachodniej skorzystają ze środków Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w celu przekwalifikowania, podjęcia nowej pracy lub założenia własnej działalności gospodarczej. Na ten cel przeznaczono 27 mln euro.

Źródło: opracowanie własne WUP

ZAŁĄCZNIK

Najbardziej poszukiwane przez pracodawców kompetencje

Budownictwo

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. umiejętność rozwiązywania problemów
2. kreatywność
3. adaptacja i odporność na stres
4. rzetelność i dyscyplina
5. praca w zespole

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. branżowe kompetencje specjalistyczne[73] (56% wskazań firm z branży)
2. kreatywność[74] (49 %)
3. współpraca z innymi[75] (43%)
4. krytyczne myślenie[76] (35%)
5. kompetencje techniczne (35%)

IT & technologie/ informacja i komunikacja*

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. podejmowanie inicjatyw
2. adaptacja i odporność na stres
3. praca w zespole
4. kreatywność
5. rzetelność i dyscyplina

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. branżowe kompetencje specjalistyczne (65%)
2. kreatywność (61%)
3. współpraca z innymi (61%)
4. zaawansowane kompetencje cyfrowe[77] (58%)
5. elastyczność poznawcza[78] (48%)

73 kompetencje wymagane w danej branży

74 Kreatywność – łatwość znajdowania nieoczywistych rozwiązań.

75 Współpraca z innymi – łatwość realizowania zadań w ramach pracy grupowej.

76 Myślenie krytyczne – racjonalne i logiczne wnioskowanie na temat przyczyn i skutków zjawisk.

77 Zaawansowane kompetencje cyfrowe – umiejętność programowania, rozumienie i pisanie algorytmów, analizowanie dużych zbiorów danych.

78 Elastyczność poznawcza – łatwość spojrzenia na problem lub zdarzenie z wielu różnych perspektyw w celu podjęcia odpowiednich działań.

Handel hurtowy i detaliczny

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. rzetelność i dyscyplina
2. kreatywność
3. podejmowanie inicjatyw
4. analiza i krytyczne myślenie
5. praca w zespole

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. branżowe kompetencje specjalistyczne (55%)
2. kreatywność (41%)
3. współpraca z innymi (41%)

Produkcja/ przetwórstwo przemysłowe*

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. umiejętność rozwiązywania problemów
2. analiza i krytyczne myślenie
3. rzetelność i dyscyplina
4. praca w zespole
5. adaptacja i odporność na stres

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. kreatywność (48%)
2. krytyczne myślenie (48%)
3. rozwiązywanie złożonych problemów[79] (44%)
4. współpraca z innymi (31%)
5. elastyczność poznawcza (30%)
6. kompetencje techniczne[80] (30%)

Gastronomia i hotelarstwo

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. kreatywność
2. rzetelność i dyscyplina
3. podejmowanie inicjatyw
4. analiza i krytyczne myślenie
5. umiejętność rozwiązywania problemów

79 Rozwiązywanie złożonych problemów – zdolność rozwiązywania trudnych spraw i dylematów w złożonych uwarunkowaniach.

80 Kompetencje techniczne – umiejętność wykorzystania i posługiwania się narzędziami i urządzeniami technicznymi.

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. współpraca z innymi (57%)
2. kreatywność (52%)
3. branżowe kompetencje specjalistyczne (41%)

Edukacja, zdrowie i administracja publiczna

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. umiejętność rozwiązywania problemów
2. adaptacja i odporność na stres
3. kreatywność
4. praca w zespole
5. analiza i krytyczne myślenie

Bankowość i finanse

5 najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich (ManpowerGroup)

1. umiejętność rozwiązywania problemów
2. kreatywność
3. adaptacja i odporność na stres
4. rzetelność i dyscyplina
5. praca w zespole

Transport i spedycja

kompetencje uznawane za najbardziej deficytowe (Polski Instytut Ekonomiczny)

1. branżowe kompetencje specjalistyczne (71%)
2. kompetencje techniczne (46%)
3. rozwiązywanie złożonych problemów (45%)
4. elastyczność poznawcza (44%)
5. krytyczne myślenie (39%)

Publikacja podsumowuje najważniejsze zjawiska zachodzące na rynku pracy w 2022 roku. Analiza danych z obszaru gospodarki, zatrudnienia, bezrobocia, imigracji oraz uczenia się dorosłych pokazała, że:

1. Mimo spowolnienia gospodarczego, w 2022 roku sytuacja na rynku pracy przedstawiała się korzystnie. Zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan, a bezrobocie pozostało na niskim poziomie.
2. Negatywne zjawiska jak: inflacja, niepewna sytuacja powodowana przede wszystkim przez rosyjską agresję na Ukrainę, mniejszy pobyt na towary i usługi z krajów Unii Europejskiej przyczyniły się do pogorszenia sytuacji gospodarczej w Polsce. Mimo trudniejszych warunków, w Małopolsce po raz kolejny przybyło podmiotów gospodarczych, a przedsiębiorcy odnotowali poprawę wyników finansowych.
   O pogarszającej się koniunkturze świadczy spadek nastrojów przedsiębiorców oraz powiększająca się grupa podmiotów, które zawiesiły swoją działalność.
3. Zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan i przybyło pracujących. Dynamiczny wzrost zarobków nie zrównoważył jednak inflacji, w związku z czym zmalała siła nabywcza wynagrodzeń. Coraz silniej na rynek pracy oddziałują zmiany demograficzne oraz transformacja ekologiczna.
4. Wobec deficytów na rynku pracy zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców było nadal znaczące. Wojna w Ukrainie spowodowała duży napływ imigrantów z tego kraju, jednak tylko część z nich była zainteresowana podjęciem zatrudnienia. Wzmocnienie kadrowe otrzymały branże: zakwaterowanie i gastronomia, edukacja, a ubytek pracowników odnotowały: budownictwo i transport. Wyraźnie przybyło imigrantów zarobkowych m.in. z Dalekiego Wschodu oraz Białorusi.
5. Pojawiające się symptomy spowolnienia nie przełożyły się na wzrost bezrobocia i bierności w Małopolsce. Podobnie jak w latach poprzednich bez pracy w województwie pozostawały głównie kobiety i mieszkańcy wsi.
6. Dorośli coraz częściej zdają sobie sprawę z konieczności ciągłego rozwoju. Pracodawcy poszukują u pracowników kompetencji, które pozwolą im nadążyć za postępem technologicznym i skutecznie współpracować z innymi ludźmi oraz maszynami. Małopolska wpiera mieszkańców i przedsiębiorców w rozwoju oferując m.in. dofinansowania do szkoleń oraz doradztwo zawodowe. Wyzwaniem na najbliższe lata będzie koordynacja działań podejmowanych na poziomie kraju i regionu.
7. Spowolnienie gospodarcze, obserwowane w 2022 roku, będzie także widoczne w 2023 roku. Silny rynek pracy będzie jednym z czynników stabilizujących sytuację. Utrzymają się dobre perspektywy na pracę oraz niskie bezrobocie.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
Tel. 12 428 78 70, Faks 12 422 97 85
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISSN 2081-9250 EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

MAŁOPOLSKA