



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Regionalne trendy bierności zawodowej w Polsce	2
Tarcza antykryzysowa, czyli ochrona miejsc pracy przed skutkami Covid-19	4
VII edycja badania Barometr zawodów – prognoza na 2022 r.	7
Braki półproduktów spowalniają produkcję	10
Mazowiecki rynek pracy w liczbach	12



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:
Katarzyna Kozakowska
Hubert Samul
Anna Grochowska

Korekta: Anna Węglicka

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
PRO-PRINT Usługi Poligraficzne

Zdjęcia:
Archiwum MORP, WUP w Warszawie, Adobe Stock
Wydawca:
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
tel. (22) 578 44 00
obserwatorium@wup.mazowsze.pl
www.obserwatorium.mazowsze.pl
www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.

Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie stanowią oficjalnego stanowiska
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.



Szanowni Państwo,

rok 2021 upłynął pod znakiem dynamicznych zmian. Po okresie obostrzeń nastąpiło odbicie gospodarcze, które zdeterminowało wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia. Jednakże doniesienia o kolejnych wariantach koronawirusa powodują, że przyszły rok może przynieść wiele wyzwań zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Podsumowanie minionego roku i prognozy na kolejny prezentujemy na łamach bieżącego numeru biuletynu.

Rozpoczynamy go stałą rubryką – wywiadem z ekspertem. Pan Piotr Stronkowski opowiada w nim o wynikach raportu OECD dotyczącego bierności zawodowej w Polsce i jej regionalnych trendach.

Mijający rok byłby dużo trudniejszy dla mazowieckich firm, gdyby nie wsparcie uzyskane w ramach Tarczy Antykryzysowej. W jego realizacji uczestniczyły m.in. wojewódzkie urzędy pracy. Informację o pomocy, jaką otrzymali przedsiębiorcy składający wnioski do WUP w Warszawie, znajdują Państwo w artykule Anny Węglickiej.

W bieżącym numerze podsumowujemy również tegoroczną, siódmą już edycję badania Barometr zawodów. Jego wyniki oraz wskaźniki gospodarcze pozwalają patrzeć na 2022 r. ze stosunkowo optymistycznym nastawieniem. Sytuacja związana z pandemią COVID-19 sprawiła, że rynek pracy w wielu wymiarach uległ przeobrażeniom. Jakie zjawiska mogą na nim dominować i kogo najprawdopodobniej będą poszukiwać mazowieccy pracodawcy przedstawia Magdalena Łotocka.

Do czynników kształtujących obecny oraz przyszły obraz rynku pracy należą m.in. problemy związane z brakiem komponentów produkcyjnych w branży motoryzacyjnej i elektronicznej. Ich przyczyny i skutki analizuje w swoim artykule Remigiusz Lesiuk.

Zachęcając do lektury grudniowego numeru, pragnę jednocześnie złożyć Państwu życzenia zdrowych i spokojnych Świąt Bożego Narodzenia oraz wielu sukcesów prywatnych i zawodowych w 2022 roku.

Z życzeniami interesującej lektury.

Tomasz Sieradz
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie



Regionalne trendy bierności zawodowej w Polsce

O wynikach analiz dotyczących aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo, które przeprowadzono w ramach projektu pn. Regional Economic Inactivity Trends in Poland realizowanego przez OECD oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - rozmowa z Piotrem Stronkowskim, współautorem raportu pt. „Regional Economic Inactivity Trends in Poland.”

PIOTR STRONKOWSKI

Jakie główne trendy bierności zawodowej w Polsce zostały zidentyfikowane podczas trwania projektu?

Jeżeli chodzi o główne trendy, to po pierwsze oczywiście możemy powiedzieć, że poziom bierności zawodowej w Polsce spada. Od ostatniej dekady istotnie spadł odsetek osób biernych zawodowo na rynku pracy, co jest bardzo pozytywną zmianą. Natomiast nadal wskaźnik ten jest wyraźnie wyższy niż w krajach OECD oraz krajach UE, co przy malejącej populacji negatywnie oddziałuje na rynek pracy.

Widzimy, że pracodawcy coraz bardziej doświadczają deficytu rąk do pracy, w długiej perspektywie będzie to jeden z głównych hamulców rozwoju gospodarczego Polski. Niedobór i spadek populacji łącznie z relatywnie niskim poziomem aktywności zawodowej a równocześnie spadkiem bezrobocia spowodował, że proste rezerwy do aktywizacji zawodowej wyczerpują się i zostają trudniejsze.

Jak spojrzemy na trendy, to można powiedzieć, że jest kilka grup, które są „naturalnie” bierne zawodowo. To m.in. studenci, uczniowie. Zdecydowana większość z nich poświęca się nauce. Drugą grupę stanowią osoby pobierające emerytury i w ich przypadku jest to też świadoma decyzja, o tym że świadczenie, które otrzymują wystarczy jako źródło dochodu i w związku z tym wycofują się z rynku pracy. Oczywiście tutaj również duży wpływ mają regulacje z zakresu ubezpieczeń społecznych. Po powrocie do poprzedniego wieku emerytalnego zaobserwowaliśmy znaczący wzrost liczby emerytów i wiemy, że wiek emerytalny dość mocno wpływa na poziom aktywności zawodowej. Są to grupy, które można powiedzieć, że w sposób „naturalny” są bierne zawodowo i tutaj trudno mówić o potencjale do zwiększenia zatrudnienia. Chociaż oczywiście można i należy, ponieważ część studentów oraz osób starszych może pracować przynajmniej na część etatu.

Istnieje też ogólnie problem szybkiej dezaktywizacji osób starszych jeszcze w wieku przedemerytalnym. Jak spojrzemy na populację osób w wieku 55-64 lata to odsetek biernych zawodowo jest wyraźnie większy w Polsce niż w krajach OECD, w szczególności dotyczy to kobiety, które mają niższy wiek emerytalny. Jednocześnie odsetek osób biernych zawodowo w grupie młodzieży w wieku 15-30 lat, która nie uczy się, nie szkoli się jest wyraźnie większy, niż przeciętnie w krajach OECD.

Pozostałe ważne grupy to są przede wszystkim dosyć duża grupa osób z niepełnosprawnościami oraz kobiety, które są bierne zawodowo najczęściej z powodów wykonywania nieodpłatnej pracy opiekuńczej. To jest paradoks, ponieważ te kobiety wykonują nieodpłatną pracę i mówimy, że są bierne zawodowo, podczas gdy one w wielu przypadkach bardzo ciężko pracują. Jednak pojęcie bierności zawodowej nie uwzględnia nieodpłatnej pracy, to znaczy traktuje ją, jako bierność zawodową.

Duże znaczenie ma również poziom wykształcenia. W przypadku osób z wyższym wykształceniem jedna na dziesięć osób jest bierna zawodowo, w przypadku osób z niższym wykształceniem (wg klasyfikacji OECD wykształceniem podstawowym) obserwujemy jedną na dwie osoby bierne zawodowo. Oznacza to, że dodatkowe lata edukacji bardzo wyraźnie dają szansę na rozwinięcie kompetencji, które pozwalają na utrzymanie się na rynku pracy.

To są najważniejsze obszary, gdzie bierność zawodowa występuje i one są niezmiennie od lat. Możemy wskazać kilka grup, w który ta bierność zawodowa utrzymuje się i dominuje.

Jakie różnice dotyczące bierności zawodowej występują w poszczególnych polskich regionach?

Widzimy duże różnice w trajektorii bierności zawodowej między regionami. Umownie podzieliliśmy je na różnice między zachodnią i wschodnią częścią Polską. Widać wyraźnie, że w województwach, które graniczą z zachodnią granicą Polski (np. województwo dolnośląskie) bardzo szybko spada stopa bierności zawodowej, co oznacza, że dużo osób, które były bierne zawodowo kilka lat temu w tej chwili weszło na rynek pracy. W województwie podkarpackim problem bierności zawodowej praktycznie nie zmienił się. Pytanie, dlaczego tak się dzieje?

W naszym badaniu sformułowaliśmy kilka wniosków. Pierwszy dotyczy dostępności do europejskich rynków. W województwach, które są bliżej granicy zachodniej obserwujemy dużo większy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Inwestycji tych prawie nie było, albo było ich znacznie mniej we wschodnich województwach Polski a to przekłada się na strukturę przedsiębiorstw. W województwach zachodnich wyraźnie większy jest udział przedsiębiorstw dużych, które są najbardziej innowacyjne, produktywne i generują największe zyski. We wschodnich województwach gospodarkę zdominowały przede wszystkim przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Olbrzymim wyzwaniem jest wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw, żeby mogłyby być silniejszym kołem zamachowym gospodarki i tym samym przekładać się na wzrost popytu na pracę oraz zmniejszenie bierności zawodowej.

Drugi czynnik, który tutaj na pewno ma znaczenie to przejście z rolnictwa do innych sektorów. Widzimy, że cały czas trwa restrukturyzacja gospodarki polegająca na zmniejszaniu się udziału rolnictwa. A we wschodnich województwach ciężar z nią związany jest nieproporcjonalnie większy niż w innych częściach kraju. Możemy mówić również o wyższym wskaźniku bierności zawodowej kobiet we wschodnich województwach, co być może wynika z bardziej tradycyjnych wzorców kulturowy. Widzimy, że dostęp do europejskich rynków był ważnym elementem stymulującym rozwój zachodnich regionów Polski, na którym zdecydowanie mniej skorzystały wschodnie regiony kraju. W województwie mazowieckim natomiast mówimy o dwóch statystycznych regionach. W Warszawie jest jeden z najniższych w Polsce wskaźników bierności zawodowej i jeden z najwyższych wskaźników aktywności zawodowej. Warszawa korzysta na silnym napływie inwestycji zagranicznej, które przekładają się na miejsca pracy. Średnia wskaźnika bierności zawodowej dla kraju to 29% a dla regionu warszawskiego stołecznego to 21% - co stanowi olbrzymią różnicę. Jednocześnie wartość wskaźnika bierności zawodowej w regionie mazowieckim regionalnym znajduje się powyżej średniej dla całego kraju.

Jakie odkrycie w trakcie realizacji projektu okazało się zaskakujące?

Zaskakujące okazały się wyniki szacowania dotyczące tzw. „ukrytego bezrobocia”, które uzyskali eksperci OECD. W tym badaniu „ukryte bezrobocie” rozumiemy w ten sposób, że jest jakaś część osób biernych zawodowo, która jest gotowa do podjęcia pracy, ale z różnych powodów (np. zniechęcenie lub inne trudności) tej pracy nie podejmuje. Szacuje się, że 5% osób z niepełnosprawnościami to osoby, które gotowe są do podjęcia pracy, ale jej nie podejmują z różnych względów. Poziom „bezrobocie ukrytego”, wg ekspertów OECD, dotyczy 5,7% osób aktywnych zawodowo, podczas gdy stopa bezrobocia wynosi 3,3%. W stopie „ukrytego bezrobocia” mieści się szacowana stopa bezrobocia, to pokazuje, że istnieje dostępny a niewykorzystany zasób siły roboczej. Nie jest on duży, jednak odnosi się do kilku procent osób, które przy pewnym wysiłku jesteśmy w stanie zachęcić do poszukiwania zatrudnienia.

Pokazuje to, że populacja osób biernych zawodowo jest bardzo zróżnicowana. Wśród osób biernych zawodowo są również takie, które można w stosunkowo łatwy sposób przywrócić do pracy, pomóc im wejść na rynek pracy i na nich w pierwszej kolejności powinny koncentrować się nasze działania, bo wtedy będą najbardziej efektywne. W raporcie staramy się pokazać, że można sięgnąć po te tzw. „nisko wiszące owoce”.

Zauważamy duże różnice regionalne między bezrobociem szacowanym w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności a „bezrobociem ukrytym”, co oznacza, że w niektórych regionach Polski poziom wykorzystania potencjalnej siły roboczej jest znaczący. W regionie warszawskim stołecznym jest 2% stopa bezrobocia, a 3,5% stopa „ukrytego bezrobocia.” W regionie mazowieckim regionalnym to około 4% stopy bezrobocia a ponad 7% stopy „ukrytego bezrobocia”. Istnieje duży potencjał do tego, żeby więcej osób wprowadzić na rynek pracy, ponieważ to może przyczynić się do większego wzrostu gospodarczego i większego dobrobytu.

Jakie formy wsparcia mogłyby zmniejszyć prawdopodobieństwo bierności zawodowej osób szczególnie narażonych?

Nie mam polityki publicznej skierowanej do osób biernych zawodowo, co więcej te osoby znajdują się w instytucjonalnej luce. To znaczy z jednej strony mamy publiczne służby zatrudnienia, które koncentrują się przede wszystkim na osobach bezrobotnych. Wykazujemy w raporcie, że są to osoby, które łatwiej aktywizować. Nawet jeżeli uznajemy, że wśród zarejestrowanych bezrobotnych jest grupa osób, które w rzeczywistości są bierne zawodowo, to instytucje rynku pracy raczej niechętnie się nimi zajmują, ze względu na trudniejszą drogę prowadzącą do ich zatrudnienia. Jest też pomoc społeczna, skoncentrowana na wypłacie świadczeń, na pomocy interwencyjnej i w coraz większym stopniu na rozwijaniu usług społecznych. Są to działania bardzo potrzebne w związku ze starzeniem się społeczeństwa, jednak wątek aktywizacji osób biernych zawodowo ma nadal marginalne znaczenie.

W efekcie osoby bierne zawodowo są w luce, którą wypełniają organizacje pozarządowe. Szczególnie te, które realizują projekty z EFS, umożliwiające bardziej elastyczne, zintegrowane podejście i pozwalające łączyć działania z zakresu aktywizacji społecznej, zawodowej oraz zaplanować całościowy proces doprowadzania osób w najtrudniejszej sytuacji do rynku pracy. Również ośrodki pomocy społecznej, realizujące projekty z zakresu integracji społeczno-zawodowej, często są w stanie zaoferować bardziej całościowe podejście.

Realizacja tych projektów oznacza możliwość dotarcia do tych osób (co nie jest łatwe, bo one zwykle nie rejestrują się), motywowania ich do wzięcia udziału w różnego rodzaju działaniach oraz pracy z nimi na poziomie społecznym, zawodowym, psychologicznym, czasami również terapeutycznym. To często wymaga wyjścia w teren, pracy ze środowiskiem. A właśnie organizacje pozarządowe są w stanie tego typu działania realizować. Publiczne służby zatrudnienia i pomoc społeczna w mniejszym stopniu, chociaż były podejmowane ta-

kie próby. W raporcie opisujemy jeden z pilotaży, w którym kilka powiatów w województwie świętokrzyskim i podkarpackim próbowało testować różne rozwiązania, jednak okazało się, że było to trudne. Organizacje pozarządowe oraz podmioty ekonomii społecznej mogą zastosować w tym temacie bardziej zintegrowane podejście.

Pokazujemy też, że w wielu krajach rzeczywiście odbywa się proces integracji aktywności różnych służb, gdzie wszystkie tego typu działania są „pod jednym dachem”. Przez co mogą w bardziej całościowy sposób odpowiedzieć na indywidualne potrzeby osób i właśnie w tym kierunku zmierza jedna z naszych rekomendacji. Należy rozpocząć proces integrowania działań, przynajmniej pilotażowo, ponieważ w tej chwili mamy silosy, każdy działa wg swojej ustawy, logiki, swoich pieniędzy i celów. Osoba, która ma bardziej skomplikowane potrzeby nie odnajduje się w tym systemie.

Druga rekomendacja dotyczy osób z niepełnosprawnością. Wbrew pozorom na aktywizację osób z niepełnosprawnością wydajemy bardzo dużo środków. Z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych łącznie to ponad 3 miliardy złotych rocznie. Ale zdecydowana większość tych pieniędzy trafia do pracodawców w formie dofinansowania wynagrodzeń. Czyli w praktyce przeznaczona jest na wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które już są aktywne na rynku pracy. W efekcie nie zachęcamy osób biernych z niepełnosprawnością do wchodzenia na rynek pracy. Marginalna część wsparcia finansowego przeznaczona jest dla osób biernych zawodowo, m.in. motywacja ich do wejścia na rynek pracy. Potrzebne jest podjęcie dyskusji na temat ukierunkowania środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Nie oznacza to radykalnej zmiany kierunku, należy jednak zwiększyć wagę środków, które kierowane są na rzecz wsparcia osób biernych zawodowo.

Zalecam również wsparcie małych przedsiębiorstw, doradztwo w zakresie ich rozwoju, dostępu do nowych rynków, ale też zatrudnienia osób biernych zawodowo. Jednocześnie bardzo ważny jest również rozwój instytucji opiekuńczych dla dzieci do 3 lat oraz usług opiekuńczych dla osób starszych, to jest taka wyraźna luka w Polsce ograniczająca aktywność zawodową, która w szczególności dotyczy kobiet. Aktualnie obserwujemy ograniczenia w zakresie aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, szczególnie kobiety powyżej 50 lat, które pomagają w opiece nad osobami zależnymi. W Polsce odsetek osób starszych aktywnych zawodowo jest relatywnie niski także wśród mężczyzn, którzy są nieaktywni zawodowo głównie z powodów choroby i złego stanu zdrowia. Potrzebna jest cała paleta działań z jednej strony prozdrowotnych, z drugiej wzmacniających pracodawców w dopasowaniu miejsc pracy do potrzeb osób starszych. Rynek pracy powinien być bardziej dostosowany do potrzeb osób starzejących się, które doświadczają różnego rodzaju ograniczeń zdrowotnych. To jest kilka najważniejszych kierunków działań służących aktywności społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo i w tym kierunku formujemy rekomendacje.

Piotr Stronkowski od 2008 r. jest ewaluatorem i konsultantem, zajmującym się głównie tematyką rynku pracy, edukacji, integracji społecznej, polityką spójności. Od 2014 r. działa jako niezależny ekspert, stale współpracując z Fundacją Idea Rozwoju. Posiada również wieloletnie doświadczenie badawcze i doradcze, zdobyte w Coffey International Development (Senior Manager Evaluation and Research) i PSDB (dyrektor ds. badań). Prowadził również szereg projektów doradczych dla administracji publicznej. Wcześniej pracował w administracji publicznej. W latach 2004–2008 był Zastępcą Dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Jest absolwentem Polityki Społecznej na Uniwersytecie Warszawskim. Jest autorem licznych publikacji. Jest również współpracownikiem i ekspertem licznych instytucji, takich jak: Collegium Civitas, UNDP, OECD, Banku Światowego, KSAP, MRPIPS, MiIR, MEN, Fundacja Batorego.

Raport pn. *Regional Economic Inactivity Trends in Poland* dostępny jest na stronie OECD www.oecd.org/poland/regional-economic-inactivity-trends-in-poland-483a6a25-en.htm (dostęp: 10.12.2021)

Tarcza antykryzysowa, czyli ochrona miejsc pracy przed skutkami Covid-19

Od kwietnia 2020 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie prowadził nabór wniosków na ochronę miejsc pracy składanych przez przedsiębiorców, którzy doświadczyli spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia Covid-19. Celem wsparcia była ochrona pracowników i miejsc pracy przy założeniu, że pomoc udzielona firmom pozwoli im przetrwać na rynku i utrzymać zatrudnienie po zakończeniu dofinansowania.

ANNA WĘGLICKA

Podstawę prawną do udzielania dofinansowania stanowiła ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Aby uzyskać dofinansowanie pracodawca zobowiązany był wykazać spadek obrotów gospodarczych (w następstwie wystąpienia Covid-19). Wielkość spadku uprawniająca do ubiegania się o pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (określona w ustawie) to co najmniej 15% w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych lub 25% w przypadku 1 wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadające po dniu 31 grudnia 2019 r. Korzystanie z ww. pomocy wiązało się dla pracodawcy z określonymi wymogami, np. w okresie pobierania dofinansowania (pracodawca) był zobowiązany do niewypowiadania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Początkowo pracodawcy mogli ubiegać się o dofinansowanie albo w związku z wprowadzonym przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Przestój ekonomiczny wprowadzony przez pracodawcę oznaczał, że pracownik nie wykonywał pracy, ale pozostawał w tym czasie w gotowości do jej wykonywania. Pracownicy objęci przestojem ekonomicznym otrzymywali wynagrodzenie obniżone maksymalnie o 50%, nie niższe jednak niż minimalne ustawowe wynagrodzenie za pracę (przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy). Jeśli natomiast pracodawca zdecydował się na wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy, wówczas (w porozumieniu z przedstawicielami pracowników) zmniejszał wymiar czasu pracy o 20%, ale nie więcej niż do 0,5 etatu.

Uprawnieni do wystąpienia o wsparcie w ww. zakresie byli:

- przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców,
- organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,
- podmioty, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,
- spółki wodne, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne,
- państwowe lub prowadzone wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucje kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,

- samorządowe instytucje kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
- kościelne osoby prawne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, lub ich jednostki organizacyjne.

Wsparcie w trybie art. 15gg

Kolejna wersja Tarczy (4.0) wprowadziła nowe możliwości wsparcia. Artykuł 15gg ustawy o Covid-19 umożliwił dofinansowanie do wynagrodzeń także pracowników nieobjętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (w następstwie wystąpienia Covid-19). Wynagrodzenia pracowników mogły być dofinansowywane do połowy ich wysokości, ale nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Jak w przypadku wcześniejszego wsparcia, dofinansowaniem nie mogli zostać objęci pracownicy, których wynagrodzenie było wyższe niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Uprawnieni do uzyskania pomocy byli:

- przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców,
- organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 i podmioty, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284),
- państwowe lub prowadzone wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucje kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz.194),
- kościelne osoby prawne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz ich jednostki organizacyjne.

Tarcza branzowa, czyli wsparcie z art. 15gga

Kolejna zmiana ustawy o Covid-19 wprowadziła nowy instrument wsparcia ze środków FGŚP (art. 15 gga ww. ustawy). Przedsiębiorcy prowadzący działalność przypisaną do jednego z 41 określonych w ustawie PKD, od 19 grudnia 2020 r. mieli możliwość aplikowania o wsparcie.

O dofinansowanie mogli ubiegać się przedsiębiorcy, którzy:

- na dzień 30 września 2020 r. prowadzili działalność w wymienionych w ustawie 41 branżach,
- wykazali obniżony przychód z działalności gospodarczej w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, co najmniej o 40 proc. w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego,
- nie spełniali przesłanek do ogłoszenia upadłości, nie było prowadzone wobec nich postępowanie restrukturyzacyjne ani likwidacyjne,
- nie mieli zaległości wobec ZUS lub US na koniec III kwartału 2019 r.

(jeśli zaś takie były, przedsiębiorca miał umowę z ZUS lub decyzję US o rozłożeniu zadłużenia na raty i opłacał je terminowo, ewentualnie termin płatności został odroczone).

Dofinansowanie przysługiwało na maksymalnie 3 miesiące i w odniesieniu do pracownika wynosiło 2 tys. zł (netto) miesięcznie.

Co ważne, instrument ten nie kolidował z wcześniej uzyskaną pomocą z FGŚP. Artykuł 15gga umożliwiał bowiem ubieganie się o środki na kolejne (maksymalnie) 3 miesiące, na tych samych pracownikach, także w sytuacji, gdy Wnioskodawca wcześniej skorzystał już ze wsparcia, np. z art. 15g lub 15gg. Pomoc nie obejmowała natomiast pracowników zatrudnionych krócej niż 3 miesiące poprzedzające dzień złożenia wniosku. Należało jednak pamiętać, że wsparcie z art. 15 gga, zgodnie ze stanowiskiem KE, było pomocą publiczną.

Tarcza 7.0 - wsparcie dla kolejnych pięciu branż

Z dniem 1 lutego 2021 r. rozporządzenie Rady Ministrów (w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii Covid-19, Dz. U. 2021 r., poz. 152) umożliwiało występowanie o wsparcie na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w kolejnych 5 branżach. Dofinansowania udzielano na zasadach wymienionych w art. 15gga ustawy o Covid-19. Zatem przedsiębiorcy, którzy na dzień 30 listopada 2020 r. w rejestrze REGON jako wio-

dącą działalność wykazywali jedną z pięciu branż opisanych kodami PKD wskazanymi w ww. rozporządzeniu, mogli skorzystać ze wsparcia na kolejne 3 miesiące.

Kolejne kody PKD umożliwiające uzyskanie dofinansowania:

- 55.10.Z** – hotele i podobne obiekty zakwaterowania,
- 55.20.Z** – obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania,
- 55.30.Z** – pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe,
- 79.11.A** – działalność agentów turystycznych,
- 79.12.Z** – działalność organizatorów turystyki.

Nowelizacja i nowe możliwości wsparcia

Nowelizacja ustawy covidowej (art. 15gga1) umożliwiła, od 23 lipca br., wsparcie przedsiębiorców prowadzących sklepiki szkolne.

W tym przypadku, aby otrzymać dofinansowanie przedsiębiorca powinien był wykazać, że przychód z działalności (określonej kodami PKD nr: 47.11.Z lub 47.19.Z.) był niższy co najmniej o 40 proc., a umowa najmu obejmowała nie mniej niż 14 dni w miesiącu, w którym wystąpił spadek przychodów. Dofinansowanie wynosiło 2 tys. zł miesięcznie (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy) przez 3 miesiące.

Instrument wsparcia określony w ustawie o COVID	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Kwota wsparcia (w zł)	Liczba pracowników objętych wsparciem
15g	6487	1 325 829 948,29	323199
15gg	7531	1 977 839 052,50	436868
15gga	8043	390 908 284,00	84880
15gga1	7	215 700,00	43
SUMA	22068	3 694 792 984,79	844990

Najwięcej wniosków o dofinansowanie do miejsc pracy złożyły, wg kodów PKD, branże: HoReCa (hotelarstwo, restauracje, catering), beauty (fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne), sprzedaż detaliczna i transport pasażerski.



**Tarcza
Antykryzysowa**

Wsparcie udzielane przez WUP w Warszawie
związane z zapobieganiem, przeciwdziałaniem
i zwalczaniem COVID- 19

Liczba wniosków
rozpatrzonych pozytywnie



22 068

Liczba pracowników
objętych wsparciem



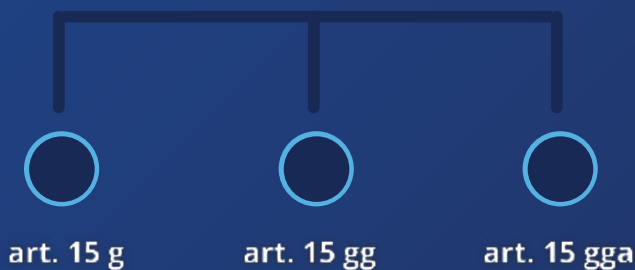
844 990

Kwota wypłat
dotacji w PLN



3 694 792 984,79

Wsparcie udzielane przez WUP w Warszawie
w podziale na poszczególne instrumenty



Liczba wniosków
rozpatrzonych pozytywnie



Liczba pracowników
objętych wsparciem



Kwota wypłat
dotacji w PLN

6 487

323 199

1 325 829 948,29

7 531

436 868

1 977 839 052,50

8 043

84 880

390 908 284,00

VII edycja badania Barometr zawodów – prognoza na 2022 r.

W tym roku w każdym polskim powiecie odbyła się kolejna, siódma już edycja Barometru zawodów. Jak co roku uczestniczyliśmy w tym przedsięwzięciu realizując badanie na terenie Mazowsza wraz z przedstawicielami filii WUP z Ciechanowa, Płocka, Radomia, Siedlec i Ostrołęki. Wypracowanie przez ekspertów prognozy zatrudnienia na przyszły rok nie było łatwym zadaniem ze względu na trwającą wciąż pandemię. Mimo że skończył się okres lockdownów i nastąpiło wyraźne ożywienie gospodarcze, pojawia się wiele niepewności odnośnie do tego, jak będzie wyglądał rynek pracy w 2022 roku.

MAGDALENA ŁOTOCKA

Krótko o metodologii i przebiegu badania

Barometr zawodów to badanie jakościowe o charakterze ogólnopolskim realizowane od 2015 roku. Eksperti w trakcie paneli formułują prognozy dotyczące dwóch pokrewnych kwestii w odniesieniu do 168 grup zawodowych. Pierwsza z nich to dynamika zapotrzebowania na przedstawicieli określonych profesji (wzrośnie, spadnie, pozostanie bez zmian). Druga natomiast to relacja między popytem na pracę i podażą pracy w określonych zawodach (deficyt, nadwyżka, równowaga).

W 2021 roku badanie – jak co roku - odbyło się w każdym z 39 urzędów pracy województwa mazowieckiego (w 37 PUP, 1 MUP w Płocku i w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy). W panelach, które realizowaliśmy w okresie wrzesień-październik 2021 r. uczestniczyli przedstawiciele powiatowych urzędów pracy oraz m.in. starostw, ochotniczych hufców pracy, cechów rzemiosł, agencji zatrudnienia czy firm prywatnych. Większość spotkań odbyła się w formie stacjonarnej lub hybrydowej.

Zróżnicowany obraz województwa

Wyniki Barometru zawodów w ujęciu dla całego województwa pokazują, że liczba grup zawodów, w których przewiduje się deficyt wzrosła nieznacznie w stosunku do zeszłorocznej edycji i w tym roku wyniosła 19. Należą do nich: betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani, lekarze, pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, spawacze i ślusarze, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, mechanicy pojazdów samochodowych. Eksperti prognozują, że relacja między popytem a podażą pracy w zdecydowanej większości profesji (149) pozostanie w równowadze. W skali województwa nie przewiduje się natomiast zawodów nadwyżkowych, czyli takich w których liczba ofert pracy jest znacznie niższa od liczby kandydatów spełniających określone wymagania.

Inny obraz mazowieckiego rynku pracy zobaczymy, gdy przeniesiemy analizę na bardziej szczegółowy poziom. Zgodnie z obowiązującą klasyfikacją NUTS 2016 województwo mazowieckie jest podzielone na dwa regiony statystyczne – warszawski stołeczny i mazowiecki regionalny. Pierwszy z nich to ogólnopolski lider pod względem potencjału i wyników ekonomicznych. Na jego pozycję wpływają przede wszystkim wyniki gospodarcze, które uzyskuje Warszawa. Różnice między sytuacją w obu regionach województwa doskonale pokazują też wyniki Barometru zawodów. W regionie mazowieckim regionalnym liczba prognozowanych zawodów deficytowych wyniosła 17, a w warszawskim stołecznym - 41.

Branża budowlana w największym deficycie

W tegorocznej edycji badania, podobnie jak w latach ubiegłych, największą grupą zawodów, które w prognozach ekspertów przedstawiane były jako deficytowe na mazowieckim rynku pracy dotyczyło branży budowlanej. Pandemia wywarła na nią negatywny wpływ, choć nie aż tak silny jak na inne obszary gospodarki. Po zakończeniu lockdownów nastąpiło ożywienie gospodarcze, które było widoczne także w sektorze budowlanym. Wiązało się ono z coraz większym zapotrzebowaniem na pracowników remontowo-budowlanych. Odzwierciedlały to nie tylko ogłoszenia o pracę, ale także liczba wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców. W ramach sekcji budownictwo w I połowie 2021 roku zostało wydanych o 75,4% więcej zezwoleń niż w analogicznym okresie poprzedniego roku¹.

Duża liczba realizowanych i planowanych inwestycji wpływa na to, że w 2022 r. przewiduje się trudności ze znalezieniem przedstawicieli wielu profesji związanych z branżą budowlaną. Na rynku będzie brakowało wykwalifikowanych osób, posiadających doświadczenie i poszukiwane umiejętności. Przyczyną deficytu są także wymagające warunki pracy oraz brak zastępowalności pokoleniowej. Lukę kadrową pracodawcy próbują wypełnić zatrudniając cudzoziemców, ale nawet to nie pozwala w pełni zaspokoić ich potrzeb. Głównym czynnikiem, który może wpłynąć na prognozy dotyczące rozwoju firm budowlanych w 2022 roku jest przede wszystkim kryzys w obszarze dostępności materiałów budowlanych i niespotykany od wielu lat wzrost ich cen.

Ochrona zdrowia wymaga leczenia

Problem dotyczący kondycji kadr medycznych ma charakter nie tylko ogólnopolski, ale dotyczy wielu krajów na całym świecie. Jego skalę odzwierciedliła i dodatkowo pogłębiła pandemia COVID-19. Także w Polsce sytuacja w ochronie zdrowia jest trudna, co obrazują m.in. jeden z najniższych w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodów medycznych czy zbyt mała liczba absolwentów kierunków medycznych.

W tegorocznej edycji badania *Barometr zawodów* komentując prognozy dotyczące zapotrzebowania na kadry medyczne, eksperti przede wszystkim zwracali uwagę na lukę pokoleniową wynikającą z niekorzystnej struktury wiekowej – zarówno wśród lekarzy, jak i pielęgniarek. Z kolei procesy demograficzne oraz coraz wyższa świadomość zdrowotna Polaków wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników ochrony zdrowia będzie wciąż rosło. Wzrost popytu na personel medyczny w mazowieckich placówkach dodatkowo spotę-

¹ Źródło danych: Departament Rynku Pracy MRPiPS.

gowała pandemia COVID-19. W prognozie na 2022 r. w skali województwa jako zawody deficytowe prognozuje się lekarzy, pielęgniarki i położne oraz opiekunów osoby starszej lub niepełnosprawnej. W wielu powiatach eksperci przewidywali także, że problemy z obsadzeniem miejsc pracy mogą wystąpić na stanowiskach dla fizjoterapeutów i masażyści.

W województwie mazowieckim wdrażane są różne działania mające poprawić sytuację w ochronie zdrowia. Od roku akademickiego 2021/22 ruszył pilotażowy program stypendialny samorządu dla studentów kierunku lekarskiego V i VI roku². Ma on na celu m.in. zachęcenie przyszłych lekarzy do wyboru specjalizacji, w których są największe braki na rynku. Z kolei w powiecie mińskim realizowany jest Program Stypendialny „Medyk” dofinansowujący studentów pielęgniarstwa³. Są to jednak działania, których efekty mogą być widoczne dopiero w dłuższej perspektywie czasu.

Branża TSL nabrała rozpędu

Dynamiczny rozwój branży TSL (transport, spedycja, logistyka) obserwowany jest w Polsce już od kilku lat. Przyczyniają się do tego takie zjawiska jak: automatyzacja, intensyfikacja handlu, zwłaszcza elektronicznego, a co za tym idzie dynamiczne powstawanie dark stores - magazynów dedykowanych e-commerce. Na Mazowszu potencjał rozwoju tej branży jest bardzo duży, co przekłada się na wysokie zapotrzebowanie na pracowników. Do najbardziej poszukiwanych w województwie zawodów należą kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz magazynierzy (zwłaszcza operatorzy wózka jezdniowego). Zapotrzebowanie na tych ostatnich jest szczególnie duże przede wszystkim w powiatach regionu war-

szawskiego stołecznego oraz sąsiadujących z autostradą A2, ponieważ znajdują się tu liczne obiekty logistyczno-magazynowe. Warto podkreślić, że województwo mazowieckie jest w kraju liderem, jeśli chodzi o podaż dostępnej przestrzeni magazynowej - tylko w 2020 roku przybyło jej prawie 500 tys. mkw. Rozwój przedsiębiorstw zależy w dużej mierze od potencjału kadrowego. W związku z tym firmy coraz częściej konkurują ze sobą o doświadczonych pracowników, co z kolei przekłada się na presję płacową. Na szeroką skalę zatrudniani są cudzoziemcy, zwłaszcza z Ukrainy, ale nawet te działania nie są w stanie zaspokoić potrzeb kadrowych firm. Problemy potęgują formalności prawne związane z zatrudnianiem pracowników zza wschodniej granicy. Z tej przyczyny, a także ze względów płacowych część pracowników wybiera docelowo inne kraje - zwłaszcza Czechy czy Niemcy.

Sytuacja na warszawskim rynku pracy

Zapoznając się z wynikami Barometru zawodów warto spojrzeć dokładniej na sytuację w powiecie z największą prognozowaną liczbą zawodów deficytowych, czyli w m.st. Warszawa. Ekspert przewidywać ich aż 66, w tym 15 w dużym deficycie.

Analizując sytuację na warszawskim rynku pracy należy przede wszystkim zwrócić uwagę na kwestie, takie jak brak zawodów w nadwyżce oraz znaczący wzrost zawodów w dużym deficycie. Oznacza to, że sytuacja poszukujących pracy na warszawskim rynku, niezależnie od profesji, jest ogólnie dobra. W stolicy działają firmy reprezentujące niemal wszystkie obszary gospodarki, co również wpływa na powyższą sytuację. W efekcie nie prognozuje się, żeby wpływ pandemii na kondycję gospodarczą Warszawy w 2022 r. był silny. Należy



² <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C88378%2Cmazowsze-rusza-pilotazowy-program-stypendialny-dla-przyszlych-lekarzy.html> (dostęp: 21.11.2021 r.).

³ <http://www.powiatminski.pl/aktualnosc-1597-program-stypendialny-medyk-przyjety.html> (dostęp: 21.11.2021 r.).

zauważyć także, że deficyt dotyczący zapotrzebowania na niektóre profesje stale się pogłębia. Dotyczy on m.in. takich zawodów jak: dostawca, kurier, magazynier czy nauczyciel. Duży problem z obsadzeniem wakatów występuje również w służbach mundurowych.

Cudzoziemcy na mazowieckim rynku

Głównym źródłem uzupełniania luki na rynku pracy są obcokrajowcy, przede wszystkim zza wschodniej granicy. Mimo że w pierwszym okresie pandemii COVID-19 zanotowano spadek liczby cudzoziemców pracujących w Polsce, już w II połowie 2020 r. sytuacja uległa zmianie. Kiedy gospodarka zaczęła się odbudowywać, firmy potrzebowały coraz większej liczby pracowników. W I półroczu w województwie mazowieckim liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wzrosła r/r o 37,4%. Najwięcej wpisów do ewidencji w skali całej Polski odnotowano właśnie na Mazowszu (17,1% ogółu)⁴. Dobrze sytuację obrazują także dane ZUS. Według Centralnego Rejestru Ubezpieczonych liczba obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych osiągnęła w ostatnim czasie najwyższy poziom w historii. W II kw. 2021 r. zdecydowanie najwyższy odsetek ubezpieczonych cudzoziemców odnotowano w województwie mazowieckim (24,0% ogółu). Liczba ubezpieczonych obcokrajowców wzrosła r/r z 159,0 tys. do 196,8 tys. Największy odsetek stanowią wśród nich obywatele Ukrainy – 61,2% (w skali kraju 73,6%)⁵.

Uczestnicy paneli podkreślali, że wypełnianie luki kadrowej cudzoziemcami jest coraz trudniejsze. Agencje zatrudnienia mierzą się z problemem pozyskania odpowiedniej liczby kandydatów do pracy. Zapotrzebowanie na pracowników jest bowiem dużo wyższe niż liczba cudzoziemców chętnych do przyjazdu do Polski. Dodatkowo sytuację komplikują wspomniane kwestie prawne. Receptą na ten problem ma być nowelizacja ustawy o cudzoziemcach, która zakłada m.in. usprawnienie prowadzenia postępowań administracyjnych w zakresie legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce.

Według opinii ekspertów polscy pracodawcy preferują pracowników z europejskiego kręgu kulturowego, dobrze integrujących się w naszym kraju. Niekiedy różnice kulturowe powodują określone bariery w świadczeniu pracy. Paneliści wskazywali, że spotykali się z takimi

problemami jak np. rozpoczynanie pracy o godzinie 7 rano (jako zbyt wczesna pora) czy podległość służbowo kobiecie.

Zmiany na rynku pracy

Pandemia sprawiła, że rynek pracy w wielu wymiarach uległ przeobrażeniu. Przede wszystkim upowszechnił się zdalny lub hybrydowy model pracy. Dodatkowo na szeroką skalę do organizacji pracy zastosowane zostały technologie informacyjne i komunikacyjne, co wymusiło u wielu pracowników podnoszenie kompetencji cyfrowych.

Ponadto w związku z restrykcjami, jakie dotknęły poszczególne branże, część osób zdecydowała się na przekwalifikowanie i po poprawie sytuacji nie wróciła już do dawnego zawodu. Zjawisko to dotyczyło m.in. pracowników hotelarstwa czy gastronomii.

Warto podkreślić, że nie tylko pandemia wpływa na obecne zmiany na rynku pracy. Wywołują je również m.in. procesy demograficzne. Negatywne zmiany w strukturze ludności powodują, że pracodawcy muszą nauczyć się funkcjonowania w realiach niskiego bezrobocia. Ponadto duże wyzwanie stanowi dla nich coraz większy niedobór i niedopasowanie talentów. Zjawiska te wymuszają zmianę polityki kadrowej firm, m.in. poprzez wdrażanie bardziej elastycznych form zatrudnienia. Są one bowiem obecnie, obok stabilności zatrudnienia, najbardziej pożądane przez pracowników.

Podsumowanie

Wyniki tegorocznego badania *Barometr zawodów* i wskaźniki gospodarcze pozwalają patrzeć na 2022 r. ze stosunkowo optymistycznym nastawieniem. Według najnowszych prognoz przedstawionych przez Międzynarodową Organizację Pracy Polska jest liderem w UE i zajmuje 2. miejsce na świecie pod względem skali odbudowy rynku pracy w czasie COVID-19⁶. Jednakże wciąż pojawiają się niepokojące informacje dotyczące kolejnych wariantów koronawirusa. Niosą one ryzyko obostrzeń, co może z kolei wpłynąć niekorzystnie na poszczególne obszary gospodarki. Można mieć jednak nadzieję, że największe załamanie rynku związane z pandemią mamy już za sobą.



Źródła: Adobe Stock

⁴ Źródło: dane Departamentu Rynku Pracy MRPiT.

⁵ Źródło danych: ZUS.

⁶ <https://pie.net.pl/polska-na-1-miejscu-w-ue-i-2-na-swiecie-pod-wzglem-odbudowy-ryнку-pracy-w-kryzysie-covid-19/>.

Braki półproduktów spowalniają produkcję

REMIGIUSZ LESIUK

Niedobory półprzewodników, magnezu i aluminium uderzają w branżę motoryzacyjną i elektroniczną. W wielu zakładach okresowo wstrzymywana jest produkcja a na nowe samochody klienci muszą czekać niekiedy dłużej niż rok. Skutki braków dostaw podzespołów i układów scalonych widoczne są od kilku miesięcy. O problemach informowały już w tym roku fabryki Volkswagena w Poznaniu, Swarzędzu i Wrześni, a także Stellantis w Tychach. Podobne problemy występują jednak w całej Polsce, w tym także w województwie mazowieckim.

Odbiorcami półprzewodników w województwie mazowieckim są m.in. fabryki telewizorów i komputerów. Firmy dotknięte tymi brakami będą wychodziły z kryzysu spowodowanego pandemią znacznie dłużej niż wcześniej prognozowano.

Przestoje produkcyjne wpływają na ciągłość zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia. W skrajnych przypadkach firmy zmuszane są do zwolnień. W polskiej gospodarce może zniknąć kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy – szacują eksperci branży motoryzacyjnej. Fabry-

ki samochodów oraz części wstrzymują produkcję. Przestoje trwają tydzień, dwa, a niektóre nawet kilka miesięcy. Pracownicy wysyłani są na urlopy lub przechodzą czasowo do innych zakładów. Często wymaga to od nich poświęcenia i dużej elastyczności.

Skutki odczuwają też salony samochodowe, gdzie brakuje aut, a na niektóre nowe modele trzeba czekać miesiącami. Średni czas oczekiwania na nowe pojazdy ciężarowe to ponad rok. Klienci muszą się liczyć z dużymi podwyżkami cen – niekiedy nawet o 25%. Ma to także odbicie na rynku aut używanych, gdzie notuje się wzrost ich wartości, zamiast spadku jak poprzednich latach. Konsumenci ze względu na długie terminy oczekiwania wybierają właśnie pojazdy z rynku wtórnego.

Na rynku brakuje nie tylko półprzewodników ale i surowców. Aluminium i magnez są niezbędne w produkcji takich komponentów jak: skrzynie biegów, bloki silników, ramy siedzeń, kolumny kierownicze, obudowy napędów i innych podzespołów i wszelkich samochodowych blach. Fabryki z branży automotive to jednak niejedyni odbiorcy półprzewodników, aluminium czy magnezu. Lista jest znacznie dłuższa i obejmuje także m.in. produkty elektroniki konsumenckiej i AGD (choćby obudowy popularnego sprzętu), budowlane (m.in. profile używane do montażu ścian czy wszelkie elementy mocujące) czy żywność (np. napoje w puszkach). Przez brak dostaw cierpią też sklepy z elektroniką.



Źródło: unsplash/Carlos Aranda.

Kolejny problem to brak modułów tranzystorowych, które są sercem układów energoelektronicznych w pojazdach szynowych i autobusach. Tranzystory wykorzystywane są też w innych gałęziach produkcji: przemyśle samochodowym, AGD, fotowoltaice. Sytuacja jest niestabilna a firmy konkurują o dostęp do surowców i komponentów. Nagłe zwiększenie popytu na którymś z wymienionych rynków wpływa na dostępność półprzewodników we wszystkich innych branżach.

W ostatnich miesiącach trzykrotnie podrożały tak proste urządzenia jak styczniki, o kilkadziesiąt procent wzrosły ceny stali i miedzi. Producenci permanentnie otrzymują informacje o podwyżkach cen lub zawieszeniu dostaw. Z podobnymi problemami zmagają się także producenci mebli, choć Polska ma silnie rozwiniętą produkcję w tym zakresie. Część firm importowała surowce do produkcji mebli właśnie z Chin. Te problemy wpływają obecnie na braki zestawów meblowych, dłuższe czasy oczekiwania czy znaczące podwyżki cen.

Przyczyny braków mają źródło w Chinach

Powodów niedostępności zarówno surowców, jak i komponentów jest kilka i trudno przewidzieć ich koniec. Na taki stan rzeczy wpływają: problemy na rynku energetycznym Chin, normy ekologiczne (ograniczenia emisyjne), przez które zamykane są huty, problemy logistyczne (braki kontenerów), zbyt duże uzależnienie rynków zachodnich od dostaw z Chin (brak dywersyfikacji dostaw).

Magnez niezbędny do produkcji dostarczany jest w ponad 80% z Chin. Problemy z produkcją tego surowca wynikają m.in. z zamknięcia kilkunastu hut w tym kraju. Ograniczenia dostaw dotyczą m.in. branży motoryzacyjnej, lotniczej, budowlanej i opakowaniowej.

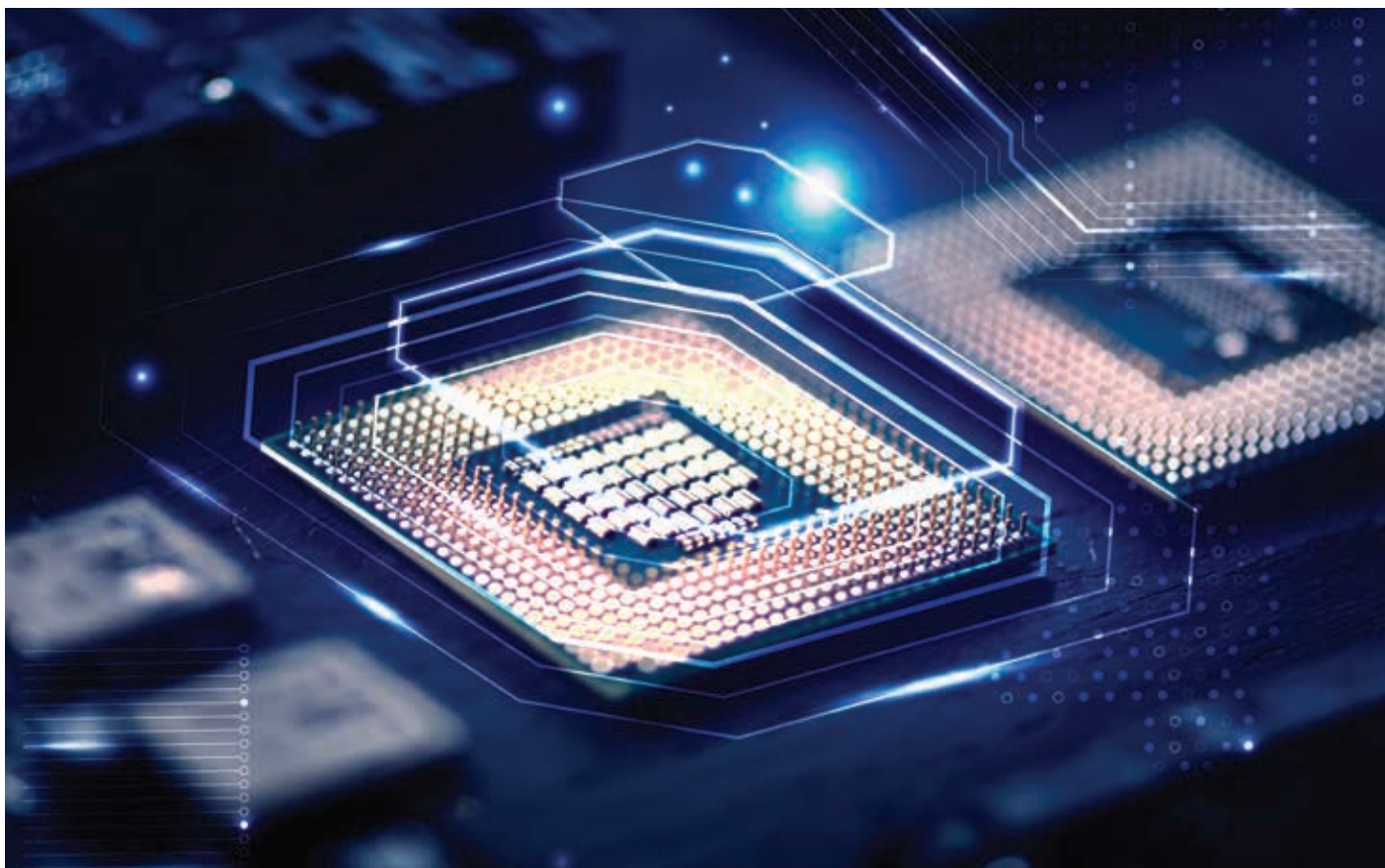
Dotknięty niedoborami półproduktów przemysł motoryzacyjny oczekuje działań osłonowych rządu i wprowadzenia specjalnych działań

chroniących personel fabryk. Komisja Europejska prowadzi negocjacje ze stroną chińską na temat możliwości zwiększenia produkcji magnezu. Niepowodzenie negocjacji może skutkować zamknięciem dużej liczby zakładów produkcyjnych, a to może spowodować zwolnienie kilku milionów pracowników w całej Europie¹.

Europejska produkcja półprzewodników to tylko 10% globalnego rynku. Mimo planów przywrócenia mocy produkcyjnych w tym zakresie Komisja Europejska szacuje, że podwojenie zdolności w wytwarzaniu tych komponentów zajmie dekadę. Takie części elektroniczne bardzo trudno zastąpić. Adaptacja czipów jednego producenta wymaga czasem przeprojektowania całego urządzenia i niesie ryzyko pogorszenia jakości lub trwałości gotowego produktu. Na dodatek nie można zagwarantować, że zamienniki będą łatwiej dostępne.

Ze względu na wyzwania dla globalnych łańcuchów dostaw, związanych z presją na redukcję emisji dwutlenku węgla, wysoką inflacją i ograniczeniami logistycznymi Chińskie władze są zdania, że ich gospodarka nie będzie mogła dostarczyć w najbliższych miesiącach oczekiwanych komponentów w ilościach potrzebnych do wyrównania braków.

Tempo produkcji w obliczu takiej skali braków kluczowych komponentów i surowców, będzie z pewnością dużo wolniejsze niż przed pandemią. Kryzys na rynku podzespołów ma też negatywne odzwierciedlenie w rosnących cenach finalnych produktów. Z problemami mierzą się też pracodawcy i pracownicy, którzy muszą być o wiele bardziej elastyczni niż dotychczas. Na rynku dodatkowo skumulowały się problemy związane z przetwórstwem surowców w kontekście ekologii. Nie bez znaczenia są również tarcia polityczno-gospodarcze na rynku międzynarodowym².



Źródła: Ereeplik

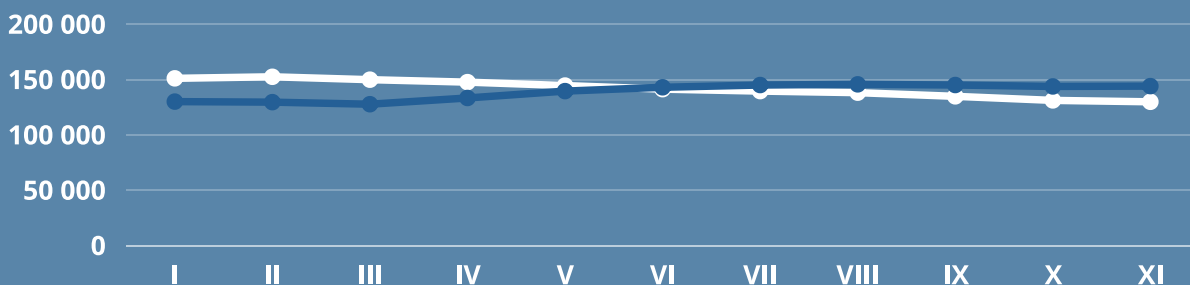
¹ Rzeczpospolita, Tytuł: *Brak magnezu zatrzyma fabryki samochodów*, <https://logistyka.rp.pl/drogowy/art19071271-brak-magnezu-zatrzyma-fabryki-samochodow>

² Źródła: PAP, Reuters, Rzeczpospolita, Barometr zawodów

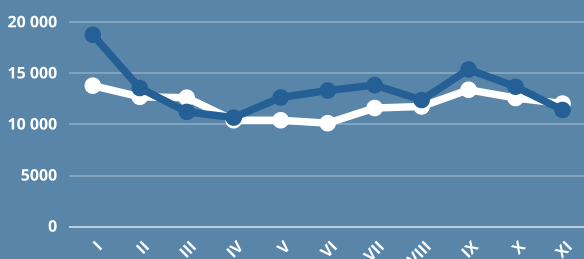


MAZOWIECKI RYNEK PRACY W LICZBACH

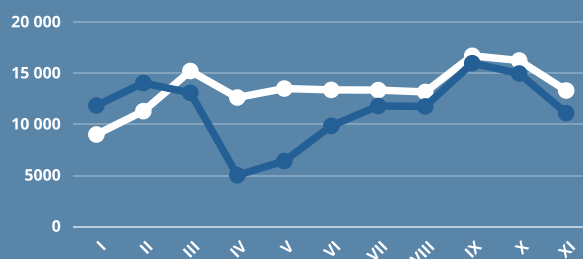
LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH



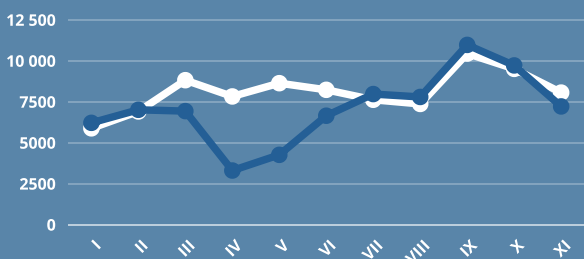
LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH



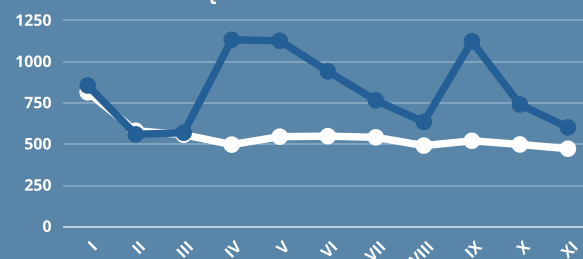
LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH WYREJESTROWANYCH



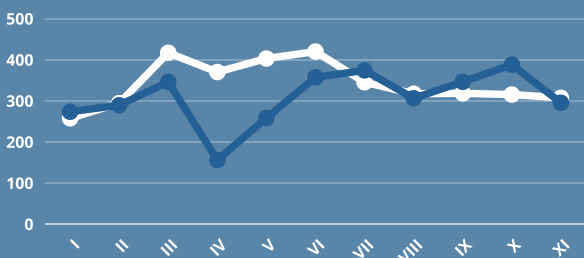
LICZBA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY PRACĘ



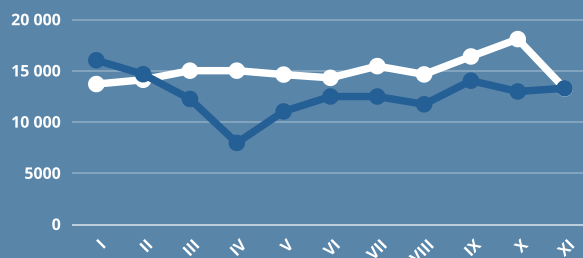
LICZBA OSÓB ZWOLNIONYCH Z PRZYZYNY DOTYCZĄCYCH ZAKŁADU PRACY



LICZBA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ



WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ



2020

2021



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

Zwolnienia grupowe

Mazowsze

ZGŁOSZENIA ZWOLNIENI

I-X 2021



69 podmiotów

zgłosiło zamiar zwolnienia

9 226 osób

49,6% I-X 2020

60,5% I-X 2020

Branże, w których zgłoszono najwięcej zwolnień



USŁUGI
FINANSOWE



TRANSPORTOWA I
MAGAZYNOWANIE



PRZETWÓRSTWO
PRZEMYSŁOWE

Zgłoszenia zwolnień w latach 2009-2021



ZWOLNIENIA GRUPOWE

I-X 2021



121 podmiotów

zwolniło

3 954 osoby

24,4% I-VIII 2020

8,1% I-VIII 2021

Branże, w których zwolniono najwięcej osób



USŁUGI
FINANSOWE



HANDEL HURTOWY
I DETALICZNY



PRZETWÓRSTWO
PRZEMYSŁOWE

Zwolnienia grupowe w latach 2009-2021





**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**