

BIULETYN

• • • • • Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



**Dynamiczny
przyrost firm
z ukraińskim
kapitałem
w Polsce s.4**

OBYWATELE UKRAINY

**na rynku pracy województwa mazowieckiego
po roku od wybuchu wojny s.7**



SPIS • TREŚCI

Wstęp	3
Dynamiczny przyrost firm z ukraińskim kapitałem w Polsce	4
Obywatele Ukrainy na rynku pracy województwa mazowieckiego po roku od wybuchu wojny	7
Prognoza ludności gmin na podstawie danych GUS	10
Krajowy Fundusz Szkoleniowy na Mazowszu w świetle wyników badań	12
Zmiany demograficzne w województwie mazowieckim na podstawie danych GUS	15



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

Redakcja:

Anna Grochowska, Katarzyna Kozakowska,
Projekt graficzny, skład i łamanie **Małgorzata Brecht**
Korekta **Magdalena Łotocka**

Zdjęcia: **Adobe Stock**

Druk: **Pro - Print Usługi Poligraficzne,**
ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

Wydawca: **Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy**
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. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Szanowni Państwo,

W pierwszym tegorocznym numerze Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy podejmujemy tematy dotyczące problematyki zmian na rynku pracy zarówno w odniesieniu do indywidualnej sytuacji pracowników, jak również poszczególnych sektorów gospodarki po roku od wybuchu wojny w Ukrainie.

Z najnowszych wyników badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego oraz Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że skutki wojny w Ukrainie najsilniej dotknęły branżę przetwórstwa przemysłowego, bez względu na wielkość przedsiębiorstwa. W konsekwencji firmy działające w tym obszarze rynku musiały zmierzyć się m.in. ze znacznym spadkiem liczby zamówień oraz wartości sprzedaży.

Odpowiedzi na pytania o to, w jaki sposób sytuacja za wschodnią granicą wpłynęła na działalność polskich przedsiębiorstw oraz na przyrost firm z ukraińskim kapitałem w Polsce prezentujemy w rozmowie z Katarzyną Dębrowską, kierownikiem zespołu foresightu gospodarczego w Polskim Instytucie Ekonomicznym.

Od początku pełnowymiarowej inwazji Rosji na Ukrainę Straż Graniczna odprawiła z Ukrainy do Polski ponad 10 milionów osób. Uchodźcy mogli uzyskać w Polsce wszechstronną pomoc, w tym możliwość podjęcia legalnej pracy. Na temat sytuacji obywateli Ukrainy na rynku pracy województwa mazowieckiego mogą Państwo przeczytać w artykule Michała Pacuskiego.

Na zakończenie dla naszych Czytelników przygotowaliśmy premierę wyników badania dotyczącego Krajowego Funduszu Szkoleniowego na Mazowszu, w którym sprawdzaliśmy efektywność programu wspierającego mazowieckich pracodawców.

Z życzeniami interesującej lektury.

Tomasz Sieradz

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Dynamiczny przyrost firm z ukraińskim kapitałem w Polsce

O wynikach badań pn. *Wpływ wojny w Ukrainie na działalność polskich firm oraz Ukraińskie firmy w Polsce po wybuchu wojny w 2022 roku*, przeprowadzonych przez Polski Instytut Ekonomiczny - rozmowa Anny Grochowskiej z Katarzyną Dębrowską.

Anna Grochowska: W jaki sposób wojna za wschodnią granicą wpłynęła na działalność polskich firm?

Katarzyna Dębowska: Wpływ wojny na pewno jest odczuwalny, aczkolwiek trzeba byłoby zwrócić uwagę, że przedsiębiorstwa w zależności od ich wielkości oraz branży odczuwają go w różny sposób. Badania realizowaliśmy pod koniec 2022 roku, więc już jakiś czas ta wojna się toczyła i przedsiębiorcy mogli ocenić jej wpływ. 40% firm odczuło słaby wpływ wojny na swoją działalność, 36% oceniło go jako umiarkowany a dla 24% był silny. Na początku był to szok, a potem trzeba było w tych warunkach funkcjonować.

Badane przedsiębiorstwa podzielił na grupy w zależności od tego, jak wojna oddziaływała na poszczególne obszary ich funkcjonowania. Przedsiębiorstwa, które najsilniej odczuły skutki wojny, należały głównie do branży przetwórstwa przemysłowego. Tu znaczenie miały m.in. kwestie zatrudnieniowe, bo najpierw firmy notowały odpływ ukraińskich pracowników, którzy wracali do Ukrainy, by walczyć. Potem z kolei pojawiły się kwestie związane z zaburzeniami w łańcuchach dostaw oraz kryzysem energetycznym, które bardzo odbiły się na przetwórstwie przemysłowym. Branża zakwaterowanie i gastronomia też silnie odczuła wpływ wojny za wschodnią granicą. Jeszcze nie do końca podniosła się po pandemii, a już spotkały ją następne zaburzenia.

Z przeprowadzonych przez nas badań wynika, że wojna najbardziej wpłynęła na branżę przetwórstwa przemysłowego, zakwaterowania i gastronomii oraz budownictwa. Oczywiście były różne reakcje związane z oddziaływaniem wojny np. rosnące ceny produktów i usług oferowanych przez przedsiębiorstwa. Cały czas obserwujemy wysoką inflację.

Obszar, na który wojna najbardziej wpłynęła, to m.in. wzrost cen dóbr zaopatrzeniowo-inwestycyjnych – według wyników naszego badania 44% przedsiębiorców mocno odczuło

Przedsiębiorstwa, bez względu na ich wielkość, które najsilniej odczuły skutki wojny, należały głównie do branży przetwórstwa przemysłowego

ten aspekt. 42% firm wskazało z kolei na silny wpływ wojny na koszty prowadzenia działalności, a 35% - na odczuwalny wzrost ryzyka działalności biznesowej. Oczywiście wojna spowodowała zakłócenia w łańcuchach dostaw - jedna trzecia badanych przedsiębiorstw deklarowała silny wpływ wojny na ten obszar.

AG: W jakim stopniu wojna przyczyniła się do zmian w zatrudnieniu pracowników z Ukrainy w poszczególnych branżach?

KD: Nie widzimy dużego efektu wojny w odniesieniu do zmian w zatrudnieniu pracowników z Ukrainy - aż 75% przedsiębiorców stwierdziło, że miała ona słaby wpływ na zatrudnienie w ich firmie. Na początku w marcu zaobserwowano odpływ pracowników z Ukrainy, przede wszystkim z branży



KATARZYNA DĘBKOWSKA KIEROWNIK ZESPOŁU FORESIGHTU GOSPODARCZEGO W POLSKIM INSTYTUCIE EKONOMICZNYM

Posiada wieloletnie doświadczenie w kierowaniu i realizacji badań typu foresight w obszarach społeczno-gospodarczych. W analizach wyników badań specjalizuje się w wykorzystaniu metod statystyki wielowymiarowej. Autorka publikacji dotyczących modeli biznesu, upadłości przedsiębiorstw, foresightu gospodarczego i technologicznego. Wykładowca na studiach Executive Master of Business Administration w Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN. Absolwentka matematyki na Uniwersytecie Warszawskim, doktor nauk ekonomicznych.

budowlanej, transportu czy przetwórstwa przemysłowego. Potem mieliśmy napływ uchodźców wojennych, głównie kobiet. Jednak one nie mogły zastąpić pracowników w tych zawodach, które polscy przedsiębiorcy wskazywali jako wcześniej wykonywane przez mężczyzn. Analizując dane widzimy, że właśnie przetwórstwo przemysłowe (30% wszystkich zatrudnionych uchodźców) czy usługi (37% wszystkich zatrudnionych uchodźców) to główne branże, w których pracują ukraińscy uchodźcy. Trzeba zwrócić uwagę, że przed wojną polscy przedsiębiorcy deklarowali deficyty pracowników. Co miesiąc pytamy pracodawców, na ile silną barierą w prowadzeniu firmy są niedobory pracowników. W styczniu przed wojną 55% przedsiębiorstw zgłaszało nam niedostępność pracowników jako barierę bardzo silnie ich ograniczającą, a w styczniu, lutym oraz marcu tego roku niedobry zgłosiło 40% pracodawców. Różnica ta może być informacją, że ukraińscy uchodźcy w jakiś sposób zmniejszyli deficyt. Oczywiście nie można mówić, że wszystkie luki zostały zapełnione, bo nie zawsze profil osoby, która chce się zatrudnić w Polsce, spełnia wymogi stawiane pracownikom przez polskich pracodawców. Ukraińcy wykonują głównie proste prace w usługach czy w przetwórstwie przemysłowym. Rzadziej znajdziemy zatrudnionych specjalistów. Jest to kwestia bariery językowej, która jeszcze występuje. Jeżeli uchodźcy poczynią starania, żeby nauczyć się języka polskiego, wtedy też szansa na znalezienie pracy w tych lepszych zawodach będzie większa. ➤



AG: Jak rozwija się ukraiński biznes w Polsce po wybuchu wojny?

KD: Postanowiliśmy sprawdzić, jak wygląda działalność ukraińskich firm po 24 lutego 2022 roku. Posłużyliśmy się informacjami z bazy Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej, i sprawdziliśmy dane dotyczące zakładania spółek z kapitałem ukraińskim. W 2022 roku powstawało od 300 do 400 spółek miesięcznie. Łącznie w poprzednim roku założono ok. 3000 spółek z ukraińskim kapitałem w Polsce.

W grudniu 2022 roku co dziesiąta jednoosobowa działalność gospodarcza w Polsce została założona przez obywatela Ukrainy.

Skalę ukraińskiej przedsiębiorczości można zaobserwować korzystając z bazy Centralnej Ewidencji i Działalności Gospodarczej, która gromadzi dane na temat jednoosobowych działalności gospodarczych. Po dokładnej weryfikacji bazy miesiąc po miesiącu obserwowaliśmy boom, ponieważ jeszcze w styczniu 2022 roku - czyli przed wybuchem wojny - było 188 takich jednoosobowych działalności, od maja założono ich ponad 1000 miesięcznie, a we wrześniu było ich już ponad 2000. Podsumowując cały rok ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych powstało w Polsce około 20 000. W grudniu 2022 roku co dziesiąta jednoosobowa działalność gospodarcza w Polsce była zakładana przez obywatela Ukrainy. Z kolei w styczniu 2022 roku było to tylko 0,8% wszystkich tego rodzaju firm. W Polsce nie tylko otwierane są nowe ukraińskie działalności gospodarcze, to często firmy przenoszone z Ukrainy do Polski, żeby mogły działać w warunkach bardziej bezpiecznych.

Często jest tak, że na terenie Ukrainy prowadzenie działalności nie jest możliwe z powodu wojny. Dlatego też przedsiębiorcy relokują swój biznes. Dla niektórych osób założenie

działalności gospodarczej w Polsce jest inną formą pozyskania środków na utrzymanie, zamiast pracy na etacie.

Spółki z kapitałem zagranicznym, myślę tu o większych przedsiębiorstwach, działają głównie w handlu, budownictwie i transporcie. Natomiast jednoosobowe działalności gospodarcze funkcjonują przede wszystkim w branżach: budowlanej - 24%, informacji i komunikacji - 16% oraz działalności usługowej - 14%. Firmy założone przez kobiety stanowią ok. 40% wszystkich ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych. Są to głównie firmy usługowe z branż: fryzjersko-kosmetycznej, handlu, przede wszystkim sprzedaży online, jak również informacji i komunikacji.

AG: Jakie są główne obszary współpracy polskich i ukraińskich przedsiębiorców?

KD: Współpraca ukraińskich przedsiębiorców z polskimi firmami siłą rzeczy musi następować. Zrobiliśmy pilotażowe badanie wśród ukraińskich przedsiębiorców i zaobserwowaliśmy, że poszukują oni między innymi wsparcia od strony formalno-księgowej.

Jedna trzecia badanych ukraińskich firm działając na polskim rynku zaopatruje się tu w potrzebne materiały oraz surowce. Współpraca polega też na tym, że 26% ukraińskich firm jest podwykonawcą polskich firm. Polskie przedsiębiorstwa świadczą usługi dla ukraińskich firm w obszarach związanych z transportem, logistyką, magazynowaniem – jedna czwarta ukraińskich firm korzysta z magazynów zlokalizowanych na terenie Polski.

Współpraca polskich i ukraińskich firm dobrze rokuje, bo być może, kiedy już nastąpi odbudowa Ukrainy, to współpraca teraz rozpoczęta będzie procentować również w przyszłości. A wszelkiego rodzaju kontakty biznesowe nawiązane obecnie, będą przekładać się na dobre kontakty w przyszłości.

Z naszych badań wynika, że 66% ukraińskich przedsiębiorców chce kontynuować działalność w Polsce nawet po zakończeniu wojny, a tylko 4% firm zakończy swoją działalność przy najbliższej okazji sprzyjającej powrotowi do Ukrainy. Możliwe jest, że przedsiębiorstwa po wojnie będą chciały prowadzić biznes zarówno w Polsce, jak i w Ukrainie. ■

OBYWATELE UKRAINY

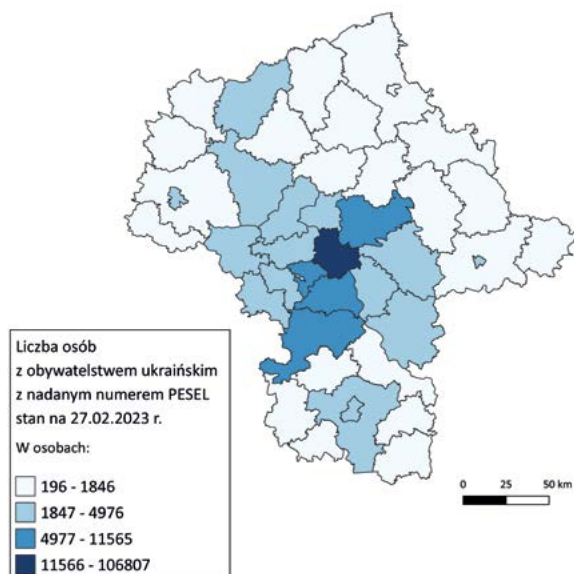
na rynku pracy województwa mazowieckiego po roku od wybuchu wojny¹

TEKST: MICHAŁ PACUSKI

Od początku pełnowymiarowej inwazji Rosji na Ukrainę Straż Graniczna odprawiła z Ukrainy do Polski 10,137 miliona osób, wśród których przeważały kobiety z dziećmi oraz osoby starsze. Obywatele Ukrainy uzyskali w Polsce wszechstronną pomoc, w tym możliwość podjęcia legalnej pracy.

Aby móc korzystać ze wszystkich praw i przywilejów, jakie posiadają obywatele w Polsce, od 24 lutego 2022 r. osoby przyjeżdżające z Ukrainy, zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583) mogą ubiegać się o nadanie numeru PESEL. Do 27 lutego br. 991 329 osób w kraju oraz 208 704 osoby w województwie mazowieckim otrzymały numer PESEL (65% numerów nadanych kobietom dotyczyło rejestracji na Mazowszu). 51,2% wpisów do ewidencji w województwie mazowieckim miało miejsce w m.st. Warszawa (106 807 obywateli Ukrainy). Wysoką frekwencję rejestracji obywateli Ukrainy odnotowano również w powiatach: pruszkowskim (5,5%; 11 565 osób) oraz piaseczyńskim (4,1%; 8 629 osób). Najmniej, tj. 196 numerów PESEL nadano w powiecie żuromiński.

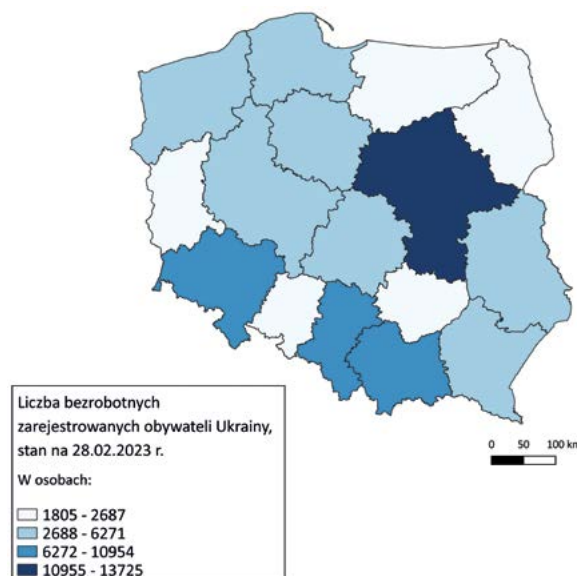
Mapa 1. Liczba osób z obywatelstwem ukraińskim z nadanym numerem PESEL stan na 27.02.2023 r.



Liczba bezrobotnych obywateli Ukrainy

Prawodawstwo w Polsce umożliwia obywatelom Ukrainy rejestrowanie się jako osoby bezrobotne. Od początku wojny do końca lutego 2023 r. w Polsce skorzystały z tego 87 702 osoby. W większości województw udział kobiet przekraczał 88%.

Mapa 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych obywateli Ukrainy, stan na 28.02.2023 r.



Obywatele Ukrainy najliczniej rejestrowali się w województwach: mazowieckim (13 725 osób; 15,6% ogółu) oraz śląskim (10 954 osoby; 12,5% ogółu) i małopolskim (8 968 osób; 10,2% ogółu). Województwami, w których skala zjawiska nie przekraczała 3% udziału osób bezrobotnych w kraju, były: opolskie (2 530 osób), warmińsko-mazurskie (2 441 osób), lubuskie (2 303 osoby) oraz świętokrzyskie (1 805 osób).

Obywatele Ukrainy najczęściej rejestrowali się jako osoby bezrobotne w m.st. Warszawa. W lutym dokonano tego 6 129 obywateli Ukrainy, co stanowiło 44,7% wszystkich rejestracji w województwie. Wysoka frekwencja wystąpiła również

Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy na Mazowszu

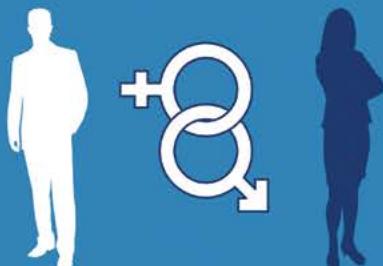
stan na koniec marca 2023



LICZBA POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG PŁCI

76 704

32%



68%

163 147



PROCENT POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG PKD



9,8%

MAGAZYNOWANIE
i przechowywanie
pozostałych towarów



4,2%

PRODUKCJA
pozostałych
wyrobów



3,9%

RESTAURACJE
i inne stałe placówki
gastronomiczne



LICZBA POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG ZAWODÓW



PRACE PROSTE

19 883



PAKOWACZ RĘCZNY

18 326



MAGAZYNIER

17 208



MAZOWIECKIE URZĘDY PRACY, DO KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ SKŁADANO POWIADOMIENIA O POWIERZENIU PRACY OBYWATELOM UKRAINY

1

**Urząd Pracy Miasta Stołecznego
WARSZAWY**

122 165

2

**Powiatowy Urząd Pracy
w PIASECZNI**

35 332

3

**Powiatowy Urząd Pracy
w PŁOŃSKU**

9 531



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

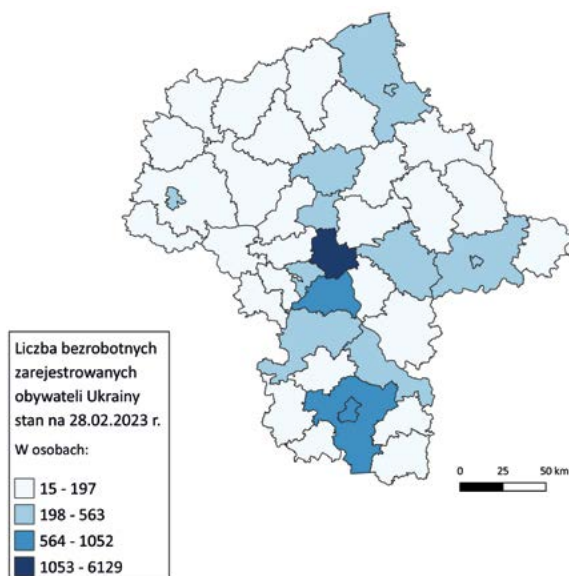
25^{lat} Mazowsze



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

w Radomiu i powiecie radomskim*, gdzie zarejestrowały się łącznie 1 052 osoby (7,7%). Najmniejszą liczbę bezrobotnych obywateli Ukrainy odnotowano w powiecie sierpeckim, tj. 15 osób.

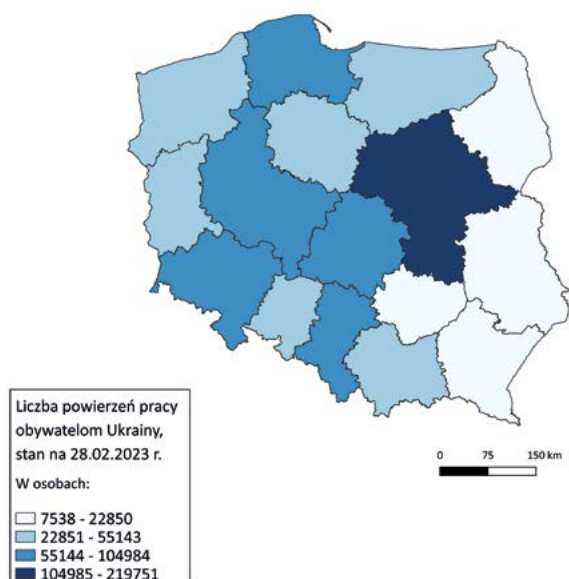
Mapa 3. Liczba bezrobotnych obywateli Ukrainy zarejestrowanych w powiatach województwa mazowieckiego, stan na 28.02.2023 r.



Powierzenie pracy obywatelom Ukrainy

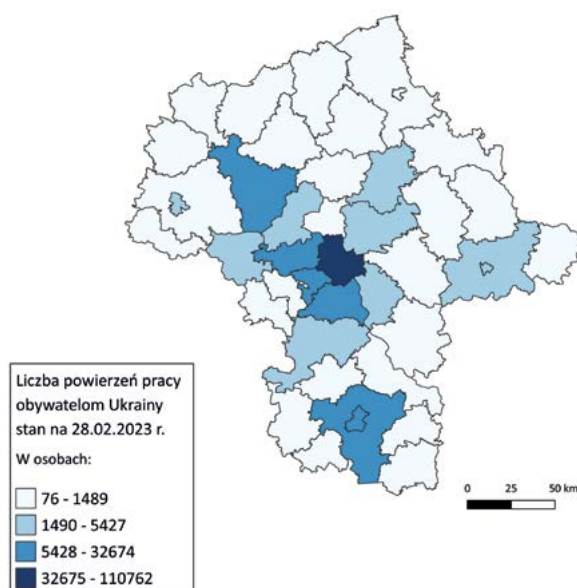
W Polsce od 24 lutego 2022 r. zgłoszono ponad 982,9 tysięcy powiadomień o podjęciu pracy przez obywateli Ukrainy. Najwięcej powiadomień skierowano do mazowieckich oraz dolnośląskich urzędów pracy (odpowiednio – 22,3% oraz 10,7% ogółu). Na Mazowszu 68,8% zgłoszeń złożono w związku z zatrudnieniem kobiet.

Mapa 4. Liczba powierzeń pracy obywatelom Ukrainy, stan na 28.02.2023 r.



Obywatele Ukrainy najliczniej rejestrowali się jako osoby bezrobotne w województwach: mazowieckim, śląskim oraz małopolskim. Blisko 45% wszystkich wpisów na Mazowszu dokonano w m.st. Warszawa.

Mapa 5. Liczba powierzeń pracy obywatelom Ukrainy według powiatów, stan na 28.02.2023 r.



Ponad 50% powiadomień o podjęciu pracy przez obywateli Ukrainy zgłoszono w m.st. Warszawa (110 762 osoby). Pracodawcy najczęściej oświadczyli chęć powierzenia pracy obywatelom Ukrainy w: powiecie piaseczyńskim (32 674 osoby), powiecie płońskim (9 291 osób), Radomiu i powiecie radomskim* (8 646 osób), powiecie przyskowskim (6 985 osób), powiecie warszawskim zachodnim (6 512 osób) oraz powiecie sochaczewskim (5 427 osób).

Powierzenie pracy obywatelom Ukrainy w lutym br. dotyczyło przede wszystkim rodzajów działalności PKD, takich jak: magazynowanie i przechowywanie pozostałych towarów, produkcja pozostałych wyrobów, gdzie indziej niesklasyfikowana, restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne. ■

¹ Dane od 24 lutego 2022r. do 28 lutego 2023r.

² Oficjalny profil polskiej Straży Granicznej https://mobile.twitter.com/hashtag/funkcjonariuszeSG?src=hashtag_click&f=live (dostęp: 03.03.2023).

* W raporcie dane dla powiatu radomskiego i miasta Radom, powiatu ostrołęckiego i miasta Ostrołęka oraz dla powiatu siedleckiego i miasta Siedlce zostały zaprezentowane łącznie.

² <https://dane.gov.pl/dataset?categories%5Bid%5D%5Bterms%5D=152> (dostęp: 03.03.2023 r.).

Źródło: System analityczno-raportowy CeSAR, MRiPS, wg stanu na 28.02.2023 r.

PROGNOZA LUDNOŚCI GMIN

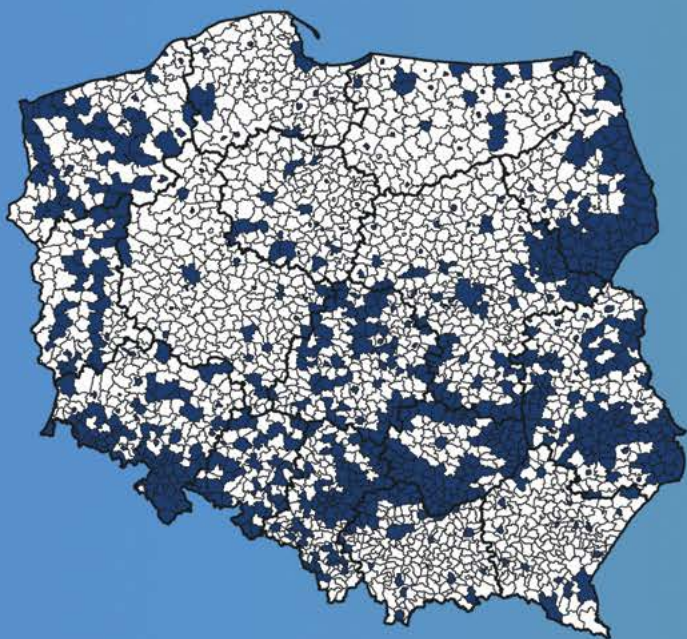
na podstawie danych GUS

W 2030 roku gminy z udziałem osób starszych przekraczającym 20% będą stanowiły prawie dwie trzecie wszystkich gmin w Polsce (67% gmin w Polsce i 61% gmin na Mazowszu).

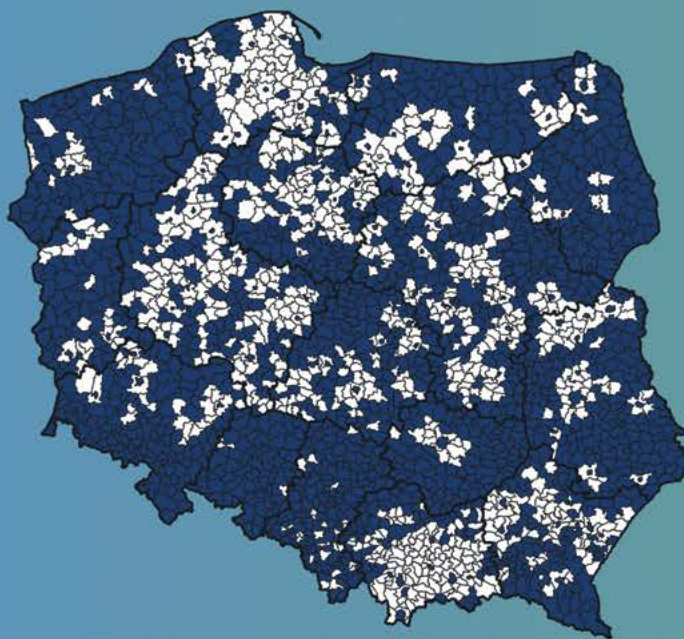
Najmłodsze demograficznie obszary znajdować się będą na Pomorzu i w Małopolsce, gdzie gmin z wysokim odsetkiem osób w wieku 65 lat i więcej będzie stosunkowo niewiele.

Mapa 1. Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20% (2023 r.)

Mapa 2. Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20% (2030 r.)

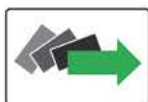


0 50 100 km



0 50 100 km

Opracowanie własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny (2017).
Prognoza ludności gmin na lata 2017 - 2030. Warszawa: GUS. Prognoza ma charakter eksperymentalny.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

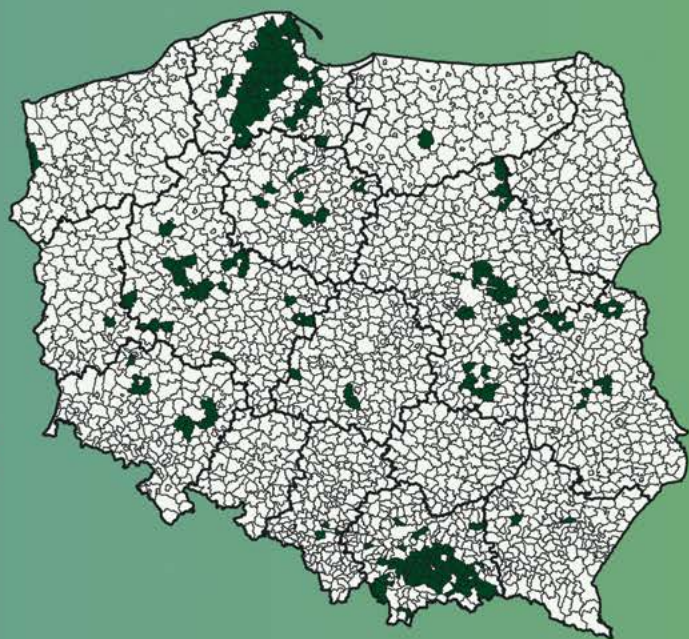
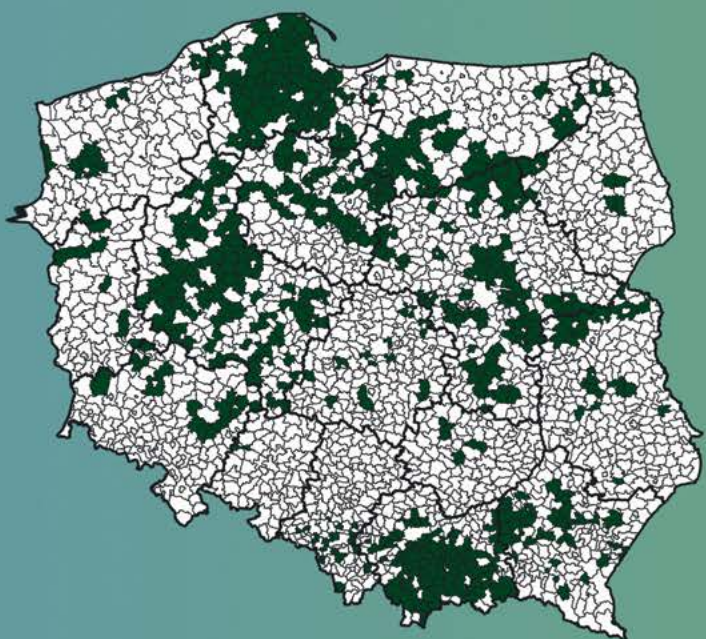
25^{lat} Mazowsze

W województwie mazowieckim,
podobnie jak w kraju,
zachodzą niekorzystne zmiany demograficzne.
Z roku na rok
liczba mieszkańców Mazowsza
w wieku poprodukcyjnym będzie rosta.

Do 2030 roku prognozowany jest spadek udziału procentowego gmin, w których dominują osoby w wieku przedprodukcyjnym nad osobami w wieku poprodukcyjnym (do 7% gmin w kraju i 10% na Mazowszu).

Mapa 3. Gminy o większej liczbie osób w wieku przedprodukcyjnym, niż poprodukcyjnym (2023 r.)

Mapa 4. Gminy o większej liczbie osób w wieku przedprodukcyjnym, niż poprodukcyjnym (2030 r.)



Autorzy: Hubert Samul, Michał Pacuski

Krajowy Fundusz Szkoleniowy na Mazowszu

w świetle wyników badań

TEKST: REMIGIUSZ LESIUK

Na podstawie raportu „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku” tekst opracował Remigiusz Lesiuk.

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadziło badanie dotyczące funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w 2021 roku. Głównym celem była diagnoza efektywności wsparcia udzielonego w województwie mazowieckim z uwzględnieniem realiów pandemii COVID-19 i jej wpływu na efektywność programu.

Badaniem objęto wszystkie powiatowe urzędy pracy oraz losową próbę pracodawców i pracowników, którzy w 2021 r. skorzystali ze szkoleń dofinansowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Przełożono się to na realizację ankiet wśród: 377 pracodawców, 386 pracowników i 38 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy.

Badanie przeprowadzono metodą wywiadów telefonicznych CATI. Na potrzeby analizy został stworzony zestandaryzowany zestaw wskaźników. Model ten pozwala jednocześnie zaobserwować jak poszczególne wymiary: przyjazność dla beneficjenta, dopasowanie do potrzeb oraz efektywność wsparcia wpływają na ogólną ocenę efektywności programu.

KFS w województwie mazowieckim

W 2021 roku dla województwa mazowieckiego przeznaczono ponad 36,1 mln zł w ramach środków KFS, z czego ponad 31,5 mln zł stanowiła kwota limitu podstawowego, zaś niemal 4,6 mln zł stanowiła kwota rezerwy. W ramach naborów pracodawcy złożyli w sumie ponad 5 tys. wniosków na łączną kwotę niemal 84 mln zł, a więc ponad dwuipółkrotnie więcej, niż wynosiła wysokość środków KFS przyznana województwu mazowieckiemu na 2021 rok. Łącznie wsparcie otrzymało 2 730 pracodawców oraz 14 692 pracowników.

W stosunku do roku 2018, dla którego przeprowadzane było analogiczne badanie, w 2021 roku nastąpił wyraźny wzrost wykorzystania środków KFS: dwuipółkrotny wzrost kwoty wy-

datkowania, ponad pięciokrotny wzrost liczby pracodawców objętych wsparciem, dwukrotny wzrost liczby przeszkolonych pracowników.

Planując wsparcie na rok 2021 minister właściwy dla rynku pracy uwzględnił trudności, z jakimi w skutek pandemii COVID-19 borykały się podmioty gospodarcze w roku 2020 – aż dwa z priorytetów dla limitu podstawowego odnosiły się do potrzeb wynikających z pandemii.

Wśród aplikujących o środki podmioty mikro stanowiły najliczniejszą grupę, jednak skuteczność ich wniosków była istotnie mniejsza, niż w przypadku podmiotów małych, średnich i dużych. Wyniki badań ankietowych wskazują, iż wynikało to między innymi z braku wcześniejszych doświadczeń z KFS.

W 2021 roku 98% pracodawców i 96% pracowników objętych wsparciem z KFS skorzystało z kursów i szkoleń. Najliczniejszą grupę wiekową wśród beneficjentów pomocy stanowiły osoby w wieku 45 i więcej lat (40% pracodawców i 41% pracowników). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły ponad połowę pracodawców i pracowników objętych wsparciem z KFS. Częściej ze wsparcia korzystały kobiety.

Tematy szkoleń i kursów, które wybierano, były różnorodne. Najczęściej występowały te związane z opieką zdrowotną (15%). Wśród innych nieco częściej występujących obszarów można wskazać usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (10%), doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu (8%), informatykę i wykorzystanie komputerów (7%).

Wysoka ocena realizacji KFS

Znaczna większość respondentów – zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli PUP bardzo dobrze oceniła wsparcie oferowane w ramach KFS. Aż 78% pracowników oraz 65% pracodawców wystawiło zdecydowanie pozytywną ocenę. Jako uzasadnienie tak korzystnej opinii najczęściej wskazywano na refundację kosztów szkoleń, a także wysoką ocenę samych szkoleń. Warto dodać, że czynnik dofinansowania zmniejsza jednocześnie skłonność do krytykowania programu czy wskazywania błędów. Niemal wszyscy objęci badaniem pracodawcy i pracownicy wyrażają zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia w ramach KFS w przyszłości, najczęściej jest to chęć pozyskania środków na kursy zawodowe.

Wskaźnik oceny globalnej (całościowej) w przypadku pracodawców wyniósł 71,7 punktu na 100 – co wskazuje, iż w zdecydowanej większości aspektów wsparcie udzielone z KFS ocenione zostało wysoko. Wartości wskaźników cząstkowych wskazują natomiast, iż obszarów do poprawy należy szukać przede wszystkim w aspekcie przyjazności dla beneficjenta (67,4 punktu – najniższa wartość pośród wskaźników). Najlepiej ocenionym z perspektywy pracodawców obszarem okazało się dopasowanie do potrzeb beneficjenta – 86,7 punktu wskazuje, iż jest to aspekt relatywnie najbliższy ideału zdefiniowanego w modelu.

Przeważającym scenariuszem w przypadku wyboru tematyki kursu lub studiów przez pracodawców było poszukiwanie szkoleń o tematyce związanej z konkretnymi potrzebami (82%). Znacznie rzadziej występowała sytuacja, w której to instytucja szkoleniowa zgłaszała się do pracodawcy ze szkoleniem o określonej tematyce, która została uznana za przydatną dla firmy (17%). Należy zauważyć, iż podmioty mikro relatywnie częściej polegały na ofercie firm szkoleniowych (22%) – co w połączeniu z ich mniejszym doświadczeniem i wiedzą o KFS każe przypuszczać, iż bez takiej inicjatywy w niektórych przypadkach w ogóle nie byłyby skłonne aplikować o dofinansowanie.

**Wśród aplikujących
o środki podmioty mikro stanowiły
najliczniejszą grupę, jednak skuteczność
ich wniosków była istotnie mniejsza
niż w przypadku podmiotów małych,
średnich i dużych.**

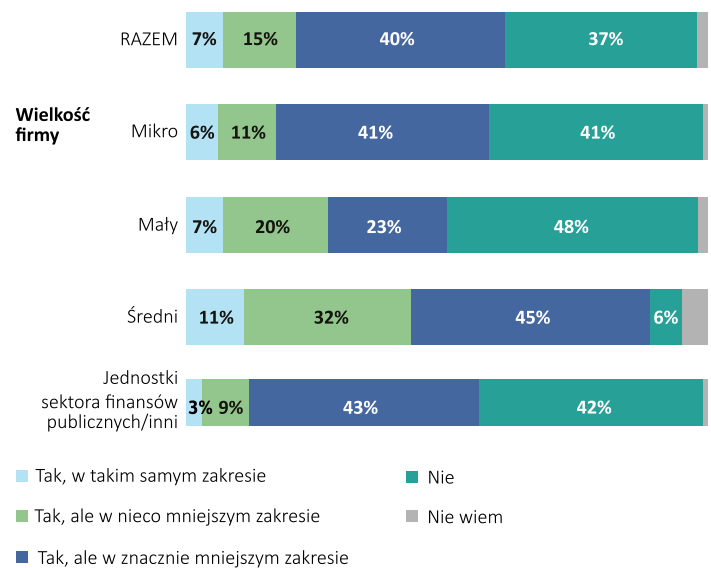
Warto zauważyć, iż choć podmioty mikro stanowiły najliczniejszą grupę wśród aplikujących o środki, to skuteczność ich wniosków była istotnie mniejsza niż w przypadku podmiotów małych, średnich i dużych. Jedyne 60% wniosków o dofinansowanie złożonych przez przedsiębiorców zatrudniających 1-9 osób zakończyła się otrzymaniem środków. Wśród beneficjentów z 2021 roku objętych ankietą ponad połowa (55%) już wcześniej korzystała z KFS. Dla porównania odsetek ten wynosi 70% w przypadku firm zatrudniających 10-49 osób

oraz 74% dla firm średnich i dużych. Może to wskazywać na bariery dostępu dla najmniejszych podmiotów, przede wszystkim proceduralne – trudność w prawidłowym skompletowaniu niezbędnej dokumentacji.

Gdyby nie KFS większość pracowników nie mogłaby podnieść swoich kwalifikacji

Z wyników jasno wysuwa się fakt, że gdyby nie środki z KFS możliwości szkoleń w wielu firmach nie istniałyby w ogóle lub tylko w wąskim zakresie. Szczególnie dotyczy to firm z sektora mikro przedsiębiorstw. W większych firmach możliwości szkoleń byłyby mocno ograniczone tym bardziej w związku z kryzysem popandemicznym.

Wykres 1. Możliwość sfinansowania zrealizowanego szkolenia bez udziału środków z KFS przez przedsiębiorców w podziale na wielkość firmy



Źródło: Badanie pracodawców N=377

Pandemia a ograniczenia

Badanie przeprowadzone było w szczególnym momencie, po ponad 2 latach od wybuchu pandemii COVID-19, która zmieniła czasowo funkcjonowanie podmiotów gospodarczych, instytucji i obywateli. Ograniczenia miały swój istotny udział w kształtowaniu warunków na rynku pracy i w działalności gospodarczej zarówno w roku 2020, jak i w 2021. Pandemia wpłynęła na funkcjonowanie programu KFS w szczególności w okresie pierwszych kilku miesięcy od wybuchu pandemii. Jedną z branż silnie dotkniętych obostrzeniami była branża szkoleniowa. W pierwszym roku pandemii ponad połowa firm szkoleniowych i doradczych odnotowała opóźnienia w płatnościach za zrealizowane już usługi, a niemal tyle samo straciło prawie 100 proc. swoich dochodów – było to spowodowane efektem domina, mającego swój początek po stronie zleceniodawców szkoleń. Zatrzymanie sprzedaży i świadczenia usług od razu uderzyło w płynność finansową firm szkoleniowych – ponad 70% tych podmiotów borykało się z brakiem zamówień lub z ich anulowaniem.

Po okresie swoistego paraliżu organizacyjnego firmy, jak i instytucje nauczyły się funkcjonować w nowych realiach, a większość potencjalnych problemów udało się wyprostować. Pomimo ogra

niczeń związanych z pandemią do 31 grudnia 2021 roku wszystkie PUP na Mazowszu wydatkowały co najmniej 89% spośród przyznanych kwot, w tym zdecydowana większość w pełni.

Z perspektywy badanych przedstawicieli powiatowych urzędów pracy pandemia COVID-19 nie wpłynęła w sposób znaczący na realizację wsparcia KFS w 2021 r. Ponad połowa (55%) zadeklarowała, że pandemia COVID-19 i wprowadzane obostrzenia nie spowodowały problemów, które utrudniły realizację KFS. Również 55% przedstawicieli PUP nie dostrzegło negatywnego wpływu pandemii na jakość realizowanych szkoleń. Ponadto zdecydowana większość nie odnotowała nowych, niewystępujących przed pandemią, trudności we współpracy z firmami szkoleniowymi (95%). Wśród sporadycznie zgłaszanych problemów w realizacji występowały zmiany terminów, odwoływanie szkoleń, czy też zmiana sposobu ich prowadzenia. Pewne niedogodności wynikały również z utrudnionego kontaktu bezpośredniego beneficjentów z urzędnikami.

Pandemia a pracodawcy

Zdaniem 50% pracodawców pandemia COVID-19 wymusiła zdobycie nowych umiejętności wśród pracowników. Opinię taką podzieliło także 40% badanych pracowników, którzy przyznali, że byli zmuszeni zdobyć nowe umiejętności na wykonywanym stanowisku. Przede wszystkim były to: konieczność zdobycia umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej, w tym podniesienie kompetencji cyfrowych, zdalna obsługa klienta, czy znajomość programów do pracy, komunikacji zdalnej. Z perspektywy pracodawców istotne było również pozyskanie przez pracowników umiejętności w związku ze zmianą oferty firmy, wynikającą z pandemii.

Wśród wskazań pojawiła się także konieczność poznania nowych procedur, przepisów głównie związanych z bezpieczeństwem pracy. W mniejszym zakresie niezbędne były również nowe umiejętności miękkie, jak np. planowanie, zarządzanie czasem, elastyczność, zarządzanie zespołem w przestrzeni zdalnej.

Szkolenia on-line

W kontekście pandemii i rozwoju zdalnych form komunikacji zasadna staje się kwestia przydatności i efektywności szkoleń przeprowadzanych w formule on-line. Według wskazań pracodawców 29% szkoleń dofinansowanych z KFS w 2021 r. odbyło się w formie on-line. Dodatkowo w 64% przypadków wybór szkolenia on-line był podyktowany faktem, że tylko taka oferta była dostępna, a w 29% przypadków była to decyzja pracodawców. Połowa pracowników (50%) przyznała, że ma zdecydowanie pozytywny lub raczej pozytywny stosunek do tej formy szkoleń, podczas gdy wśród pracodawców odsetek ten wyniósł 40%.

Pozytywny stosunek do szkoleń on-line mieli częściej pracodawcy z firm średniej wielkości (50%), rzadziej zaś reprezentanci mikrofirm (35%). Na ich opinię miały także wpływ wcześniejsze doświadczenia ze szkoleniami on-line – 70% pracodawców, których pracownicy brali udział w szkoleniach on-line pozytywnie odbierało tę formę podnoszenia kompetencji, podczas gdy wśród tych, którzy szkolili stacjonarnie, było to 30%.

W przypadku pracowników, najczęściej pozytywny stosunek do szkoleń on-line mieli pracownicy sektora publicznego (62%), w wieku powyżej 45 lat (53%), z wyższym wykształceniem

(54%), korzystający w ramach KFS ze studiów podyplomowych (64%) oraz szkoleń on-line (72%). Należy podkreślić, iż mimo wielu obaw szkolenia online nie wpłynęły na obniżenie efektywności KFS.

Wnioski i rekomendacje

Jednym z ważniejszych wniosków z badania jest niewystarczająca promocja KFS ze strony organów administracji. Te działania promocyjne, które podejmowano często realizowane były zbyt skomplikowanym i sformalizowanym językiem. Taka forma treści jest zdecydowanie zbyt mało przyjazna dla użytkowników, w szczególności tych starających się o środki po raz pierwszy.

Lukę informacyjną w tym zakresie wypełniają częściowo firmy szkoleniowe. Biorą one udział nie tylko w organizacji szkoleń, ale i wspomagają przedsiębiorców w formalnościach związanych ze złożeniem wniosku oraz jego rozliczeniem. Udzielają pomocy w wypełnianiu, rozliczaniu wniosków i przygotowaniu dokumentacji. Dzięki podejściu biznesowemu informacje przekazywane przedsiębiorcom są udostępniane w przystępnym języku, z pomocą grafik i samouczków ułatwiających aplikowanie. Szkolenia są dobrej jakości, realizowane terminowo i zgodnie z programem. Są w większości dopasowane do oczekiwań pracodawców, co wpływa pozytywnie na całą ocenę efektywności KFS.

Gdyby nie środki z KFS możliwości szkoleń w wielu firmach nie istniałyby w ogóle lub tylko w wąskim zakresie.

Przedstawiciele PUP dostrzegali jednak także negatywne aspekty działalności firm szkoleniowych w kontekście KFS. Były to: zawyżanie cen kursów i nagabywanie, aby zdobyć zlecenie od przedsiębiorców, brak odzwierciedlenia rzeczywistych potrzeb pracodawców – widoczne m.in. dzięki kopiowaniu uzasadnień wniosków. Kolejny dostrzeżony problem to natarczywość w kontaktach z PUP, co przekłada się na częste telefony do urzędów i chęć zdobywania zleceń za wszelką cenę. Wskazano także na pojawiający się brak profesjonalizmu w realizacji szkoleń (np. przekładanie terminów, niższa jakość niż dostępna w ofercie rynkowej). Problemem bywa również nierzetelne informowanie pracodawców w kwestiach związanych z KFS, wypełnianiem wniosku, możliwościami szkoleń, ich tematyką. Trzeba zaznaczyć, że tego typu praktyki są w zdecydowanej mniejszości i nie zaburzają całościowego pozytywnego obrazu firm szkoleniowych i jego wpływu na wysoką efektywność KFS.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w województwie mazowieckim cechuje się wysoką efektywnością zarówno w oczach pracodawców, jak i pracowników. Dzięki programowi wielu pracowników zdobywa potrzebne umiejętności, co przekłada się również na lepsze wyniki firm. W licznych przypadkach bez możliwości uzyskania wsparcia z KFS, podnoszenie kwalifikacji nie byłoby w ogóle możliwe. Obszarami wymagającymi dalszej pracy są efektywna promocja, zmniejszenie biurokracji czy konieczność standaryzacji programu na poziomie wszystkich powiatów. ■

ZMIANY DEMOGRAFICZNE W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

na podstawie danych GUS

Województwo mazowieckie jest zagrożone niekorzystnymi dla rynku pracy zmianami demograficznym, które w przyszłości mogą pogłębić problemy z podażą zasobów pracy.

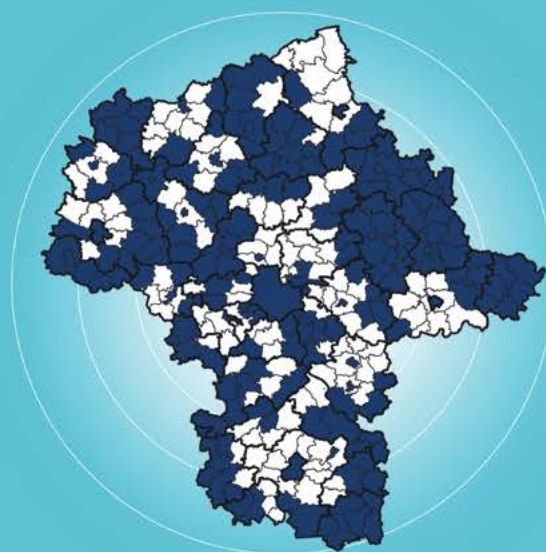
Mapa 1. Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20% (2023 r.)



Niekorzystne zmiany demograficzne prognozowane są w powiatach: gostynińskim, lipskim, łosickim, nowodworskim, ostrowskim, sokołowskim, węgrowskim, żuromińskim oraz we wszystkich miastach na prawach powiatu. Przewiduje się, że ostrołęcki, płocki, siedlecki oraz radomski mogą stać się najstarszymi demograficznie podregionami na Mazowszu.

Mapa 2. Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20% (2030 r.)

Relatywnie dobrą sytuacją demograficzną charakteryzować się będą powiaty legionowski i radomski. Do 2030 roku prognozowany jest wzrost udziału procentowego gmin (od 27% gmin w 2023 roku do 61% gmin w 2030 r.), w których mieszkańcy w wieku poprodukcyjnym przekroczą 20%.



Autorzy: Hubert Samul, Michał Pacuski
Opracowanie własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny (2017).
Prognoza ludności gmin na lata 2017 – 2030. Warszawa: GUS. Prognoza ma charakter eksperymentalny.

0 50 100 km



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**



wupwarszawa.praca.gov.pl