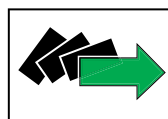


BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

■ Wstęp	1
■ Erasmus+ to inwestycja w siebie	2
■ Stypendyści Erasmus+ na rynku pracy	4
■ Kompetencje przyszłości	6
■ Wysoka efektywność wsparcia ze środków KFS	9
■ Rynek pracy w lutym 2020 r.	12



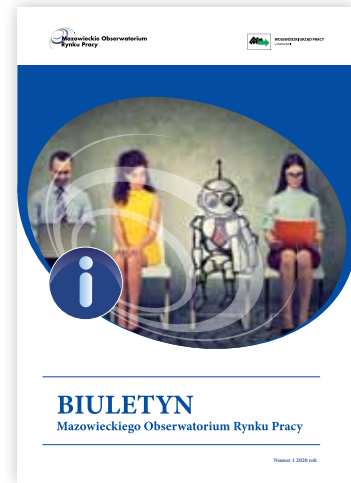
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
Redakcja:
Anna Węglicka
Katarzyna Kozakowska
Korekta:
Anna Węglicka
Katarzyna Kozakowska
Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Miłosz Trukawka, AG Poligrafia Ewa i Andrzej Ganczewscy
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,

pierwszy numer naszego Biuletynu w 2020 roku powstawał w czasie, gdy jeszcze nikt z nas nawet nie wyobrażał sobie, jakim wyzwaniom przyjdzie nam sprostać za chwilę. W marcu, z dnia na dzień, wszystko zaczęło się zmieniać, a nasza uwaga została przekierowana na zupełnie inną rzeczywistość i inne problemy.

W nieodległym, a tak innym od dzisiejszego czasie zrealizowane zostało badanie pt. „Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku”, o którym w swoim artykule pisze Anna Grochowska. Badacze prognozowali kierunki zmian na rynku pracy i przyszłe wymagania wobec pracowników. Jak obecnie czyta się raport? W jakim zakresie dotyczy naszej przyszłości po wydarzeniach ostatnich tygodni? O tym przekonają się Państwo czytając artykuł i sięgając do raportu dostępnego na naszej stronie internetowej.

W kolejnym tekście, tym razem dotyczącym badania pn. „Efektywność wsparcia udzielanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim”, Remigiusz Lesiuk przedstawia wyniki, opinie uczestników, refleksje i rekomendacje dotyczące instrumentu nastawionego na podnoszenie kwalifikacji pracowników w zmieniającym się świecie pracy.

Zapraszając Państwa do lektury wywiadu możemy posłużyć się tytułem piosenki „To idzie młodość”. Bohaterką materiału jest bowiem młoda absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, entuzjastka programu międzynarodowej wymiany studentów Erasmus+ i uczestniczka projektu „Aplikacyjne prace dyplomowe – skuteczny start zawodowy”. Jako partner tego projektu, realizowanego przez Uniwersytet Warszawski, chcielibyśmy przybliżyć Państwu sylwetkę autorki, która w swoich analizach skupiła się na bliskiej nam tematyce edukacji i rynku pracy, a także zapoznać naszych Czytelników z głównymi wynikami jej pracy.

W obecnym czasie, gdy pojawia się wiele pytań o przyszłość, o właściwe rozwiązania potrzebujemy informacji, które pomogą nam lepiej zrozumieć i funkcjonować w nowej rzeczywistości. Mamy nadzieję, że aktualny numer naszego Biuletynu będzie w tym pomocny.

Tomasz Sieradz
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Mazowsze.
serce Polski

Erasmus+ to inwestycja w siebie

W 2019 r. rozpoczęliśmy współpracę z Uniwersytetem Warszawskim w ramach projektu *Aplikacyjne prace dyplomowe – skuteczny start zawodowy*. O korzyściach z pisania pracy dyplomowej w takiej formule, zainteresowaniu tematyką europejską i programie Erasmus+ rozmawiamy z Aleksandrą Bochenek, autorką pracy aplikacyjnej, powstałej w partnerstwie z naszym Wydziałem.

W swojej pracy zajęła się Pani strategią Erasmus + i jej wpływem na sytuację uczestników. Przypomnijmy naszym Czytelnikom na czym polega program i kto może z niego korzystać?

Erasmus+ to unijny program, który ma za zadanie wspierać kształcenie i szkolenie młodych ludzi w Europie. Erasmus+ jest stale rozwijany i poszerzany o nowe działania, natomiast największą popularność przyniosła mu właśnie mobilność studencka realizowana w jego ramach. Program skierowany jest głównie do studentów, którzy dzięki niemu mają możliwość odbycia etapu studiów i kształcenia się na wybranej przez siebie zagranicznej uczelni. Warto jednak zaznaczyć, że Erasmus+ dotyczy także nauczycieli akademickich, którzy również mają szansę wyjazdu na zagraniczne uczelnie w celach naukowych. Erasmus+ posiada także ofertę dla szeregu organizacji, w tym uczelni wyższych, ośrodków analitycznych czy firm prywatnych. Podsumowując, program Erasmus+ działa na szeroką skalę i jest skierowany do różnego grona odbiorców.

Skąd u Pani zainteresowanie tym tematem?

Zainteresowanie tematem pojawiło się u mnie podczas studiów licencjackich. Byłam studentką Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku Europeistyka. Na jednym z przedmiotów, dotyczącym polityk Unii Europejskiej, miałam za zadanie przygotować prezentację związaną z polityką edukacyjną. Prowadząca podpowiedziała mi, abym skupiła się właśnie na programie Erasmus+ i tym oto sposobem zaczęłam zgłębiać temat tego unijnego programu. Z perspektywy studenta oferta programu była bardzo ciekawa i kusząca, dlatego po wykonaniu prezentacji moje zainteresowanie programem Erasmus+ nie minęło, czego dowodem mogą być napisane przeze mnie dwie prace dyplomowe na jego temat. Program Erasmus+ to jedno z najpopularniejszych unijnych przedsięwzięć, jest szeroko promowany w całej Europie, dlatego chciałam sprawdzić, czy faktycznie spełnia on swoje cele, o których tak głośno się mówi.

Dużą część analiz poświęciła Pani temu, jak udział w wymianie studenckiej wpływa na sytuację uczestników programu na rynku pracy. Jakie wnioski wynikają z tej analizy?

Analiza wpływu programu Erasmus+ na sytuację osób młodych na rynku pracy bardzo jasno pokazała, że udział w takim programie ma znaczenie w kontekście zatrudnienia i jest doceniany przez pracodawców, a pozycja stypendystów programu na rynku pracy jest korzystniejsza względem osób niemobilnych. Przede wszystkim stopa zatrudnienia absolwentów szkół wyższych jest wyższa w przypadku osób, które podczas studiów były na wymianie studenckiej w ramach programu Erasmus+. Oddziaływanie unijnego programu mobilności można zauważyć także w jakości pracy, stabilności czy zakresie działalności miejsc pracy stypendystów. Należy zauważyć, że to nie sam fakt wyjazdu wpływa na sytuację uczestników na rynku pracy, ale ich rozwój osobisty podczas wymiany studenckiej ma tutaj kluczowe znaczenie. Analiza rynku pracy i oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników jednoznacznie pokazała, że pracodawcy poszukują wśród

kandydatów określonych cech, umiejętności i kompetencji, które uczestnicy programu Erasmus+ mają szansę nabyć podczas zagranicznej wymiany. Mowa tutaj przede wszystkim o znacznej poprawie znajomości języków obcych. Oprócz tego pracodawcy poszukują kandydatów, których cechują: umiejętność współpracy w grupie, komunikatywność oraz łatwość nawiązywania kontaktów. Dla pracodawców młodzież, która skorzystała z oferty unijnego programu mobilności wyróżnia się większym poziomem umiejętności adaptacyjnych w nowym otoczeniu, jest bardziej zdecydowana i wytrwała w dążeniu do swoich celów oraz potrafi sprawniej i szybciej rozwiązywać napotkane problemy w pracy.

W jaki sposób zachęciłaby Pani studentów do skorzystania z programu Erasmus+?

Wiem, że u wielu studentów taki kilkumiesięczny wyjazd do obcego kraju budzi niepewność. Istnieją obawy przed barierą językową, obcym otoczeniem i odmienną kulturą, ale



Aleksandra Bochenek, uczestniczka projektu *Aplikacyjne prace dyplomowe – skuteczny start zawodowy*.

Stypendyści Erasmus+ na rynku pracy

Aplikacyjne prace dyplomowe realizowane są we współpracy z zewnętrznymi partnerami i w odpowiedzi na ich potrzeby. Wszystko po to, by umożliwić szersze wykorzystanie wyników prac pisanych przez studentów kierunków humanistycznych. W tym projekcie Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie współpracował z Aleksandrą Bochenek, autorką pracy na temat mobilności studentów w ramach programu Erasmus+. Prezentujemy Państwu fragmenty materiału, które autorka poświęciła tematyce szczególnie interesującej dla nas, czyli sytuacji stypendystów Erasmus+ na rynku pracy.

Modele mobilności studentów

Coraz więcej studentów z z krajów UE decyduje się wziąć udział w wymianie studenckiej w ramach programu Erasmus+. Każdy ze stypendystów przed wyjazdem za granicę ma wobec wyżej wspomnianego programu pewne oczekiwania i wyjeżdża na kilka miesięcy z kraju z konkretnym założeniem. Istnieje kilka modeli mobilności, które można wyróżnić ze względu na powód wyjazdu na wymianę studencką. Pierwszy to tzw. model akademicki.¹ Zalicza się do niego studentów, którzy podczas badania wskazywali, że zdecydowali się na edukację za granicą w ramach programu Erasmus+, aby doskonalić i pogłębiać swoją wiedzę w placówkach o odmiennym systemie edukacyjnym. Stypendyści przyznawali, że ich celem jest poznanie innej kultury akademickiej, która panuje na zagranicznych uniwersytetach, a także próba zdobycia wiedzy w nowy sposób, wymagający alternatywnego sposobu myślenia.² Według młodzieży, zakwalifikowanej do tego modelu, wyżej wymienione działania pozwolą im w pewien sposób wyróżnić się na rynku pracy i ułatwią znalezienie zatrudnienia. Z opisu tego rodzaju przyczyn skorzystania z oferty programu Erasmus+ można wywnioskować, że w tym przypadku stypendyści podczas wymiany będą mocno skoncentrowani na nauce i czerpaniu wiedzy z różnych źródeł, aby jak najbardziej zainwestować w swój osobisty rozwój. Drugi model mobilności nazywany jest językowym.³ Tutaj, studenci wyjeżdżają za granicę z nastawieniem na jak najczęstsze praktykowanie języka obcego i rozwijanie umiejętności w tym zakresie. Oczywisty jest fakt, że najlepszą metodą na naukę języka jest wyjazd z kraju ojczystego na pewien okres, podczas którego zmuszeni jesteśmy do posługiwania się innym językiem niż rodzimy. Nawet te kilka miesięcy spędzone za granicą, potrafią znacznie poprawić umiejętności językowe, które w dzisiejszych czasach są niezwykle ważne na rynku pracy. Stypendyści programu Erasmus+ swoją znajomość języka obcego będą poszerzać nie tylko w trakcie nauki, ale także podczas kontaktów z osobami z różnych państw europejskich. Trzeci model mobilności, czyli model kulturowy można w pewien sposób połączyć z poprzednim. (...) Stypendyści zaliczani do kulturowego modelu mobilności, podkreślali, że ich celem jest poznawanie różnych kultur, a także odkrywanie nowych państw.⁴ Wyjeżdżając na wymianę, chcieli sprawdzić jak wygląda życie w obcym kraju i w jakim stopniu państwa europejskie różnią się od siebie, mimo położenia na jednym kontynencie. Czwartym i jednocześnie ostatnim wyodrębnionym modelem mobilności jest model osobisty.⁵ Zdaniem autorki, łączy on w sobie elementy zarówno edukacyjne i rozwojowe, jak i rozrywkowe. Studenci przyporządkowani do tego modelu jako główne cele wyjazdu wskazywali: chęć zdobycia nowych doświadczeń, poczucie niezależności, zaznajomienie się z nowymi ludźmi czy wykorzystanie czasu spędzonego za granicą na dobrą zabawę.

1 E. Krzaklewska, *Why Study Abroad? – An Analysis of Erasmus Students' Motivations*, Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education, Michael Byram & Fred Dervin (eds.) 2008.

2 Ibidem.

3 Ibidem.

4 Ibidem.

5 Ibidem.

Gdy poznaliśmy przyczyny i uwarunkowania wyjazdu studentów na wymianę, należy teraz przyjrzeć się teoretycznym podstawom wpływu programu Erasmus+ na zatrudnienie i pozycję na rynku pracy. Opierając się przy tym na tzw. teorii sygnalizacji można przyjąć, że jeśli wyjazd na studia za granicę nie przyniesie żadnych efektów w zakresie nabycia nowych kompetencji, które są doceniane przez pracodawców, to sama decyzja o odbyciu etapu studiów za granicą i jej zrealizowanie mogą świadczyć o posiadaniu niektórych umiejętności, na które zwraca się uwagę podczas rekrutacji.⁶ Przede wszystkim, studia na słynnym i cenionym uniwersytecie wskazują na wysokie zdolności poznawcze, którymi stypendysta programu Erasmus+ musi wykazać się nie tylko podczas pobytu za granicą na wymianie, ale już w momencie rekrutacji do samego programu. Dodatkowo, fakt kilkumiesięcznego, bądź nawet rocznego, samodzielnego pobytu w obcym kraju dowodzi o takich cechach jak: otwartość na nowe doświadczenia, stabilność emocjonalna czy wytrzymałość i uparte dążenie do celu.⁷ Ostatnią przesłanką, świadczącą o słuszności wyżej wspomnianego założenia, jest to, że wyjazd na wymianę studencką w celach naukowych wskazuje na wysokie zdolności komunikacyjne w języku obcym. Wszystkie trzy wymienione zależności pozwalają wywnioskować, że młodzież korzystająca w przeszłości z oferty programu Erasmus+ powinna być bardziej doceniana przez pracodawców niż ta, która studiowała tylko we własnym kraju, a co za tym idzie również pozycja stypendystów unijnego programu mobilności na rynku pracy powinna być lepsza.⁸

Sytuacja polskich stypendystów programu Erasmus+ na rynku pracy

Z racji tego, że cały podrozdział poświęcony jest wyłącznie polskim studentom, analizie poddano także stopę zatrudnienia stypendystów programu Erasmus+ w trzech okresach: w momencie ukończenia studiów, 6 miesięcy po ukończeniu edukacji oraz 12 miesięcy po uzyskaniu wyższego wykształcenia. Wyniki porównane zostały z danymi dotyczącymi sytuacji studentów, którzy nie korzystali z oferty unijnego programu mobilności. Zestawienie przedstawia Tabela 1.

Tabela 1: Stopa procentowa zatrudnienia stypendystów programu Erasmus+ i studentów niemobilnych

Okres	Studenci programu Erasmus+	Studenci niemobilni
W momencie ukończenia studiów	57%	49%
6 miesięcy po ukończeniu studiów	82%	72%
12 miesięcy po ukończeniu studiów	88%	79%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Liwiński, *Does studying abroad enhance employability?*, Economics of Transition 2018.

Jak wynika z Tabeli 1, w każdym przedstawionym okresie procentowy udział zatrudnienia absolwentów szkół wyższych

6 J. Liwiński, *Does studying abroad enhance employability?*, Economics of Transition 2018, s. 3.

7 Ibidem, s. 3.

8 Ibidem, s. 3.

jest zawsze wyższy w przypadku osób, które podczas studiów były na wymianie studenckiej w ramach programu Erasmus+. Dlatego też można wnioskować, że niezależnie od ilości czasu, jaki upłynie od momentu ukończenia studiów, mobilność w ramach programu Erasmus+ nadal procentuje i zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia.

Informacji, jakie faktycznie korzyści, związane z sytuacją młodzieży na rynku pracy przynosi udział w programie Erasmus+ dostarczy szczegółowa analiza danych, pochodzących z badań profesora z Uniwersytetu Łódzkiego – Pawła Bryły. Prowadził on badania wśród byłych stypendystów programu Erasmus+, a uzyskane wyniki porównywał z wynikami tzw. grupy kontrolnej, do której zaliczono wyłącznie tych studentów, którzy podczas studiów nie korzystali z żadnych programów mobilności i uczyli się tylko w Polsce. Autor prowadził swoje badania na kilku wyróżnionych płaszczyznach, w których widoczne są różnice między osobami mobilnymi a niemobilnymi.

Sytuacja polskich stypendystów programu Erasmus+ na rynku pracy

Bezrobocie wśród polskich stypendystów programu Erasmus+ wynosi mniej niż 5%, co stanowi korzystny wynik, patrząc na sytuację młodych osób na rynku pracy w tym samym przedziale wiekowym, gdzie stopa bezrobocia w 2017 roku wśród osób do 25 roku życia wynosiła 12,4%.⁹ Jedynie niecałe 2% badanych stypendystów unijnego programu mobilności przyznało, że nigdy nie podjęło żadnego zatrudnienia.¹⁰

Spośród wszystkich pracujących respondentów, ponad 50% było zatrudnionych na umowę o pracę, a 28% badanych posiadało umowę na czas określony, gdzie średni czas trwania umowy wynosił 21 miesięcy.¹¹ W grupie kontrolnej, stałą umowę o pracę posiadało 43% osób, co świadczy o tym, że stabilność zatrudnienia osiąga wyższy poziom wśród byłych studentów programu Erasmus+ niż u młodzieży niemobilnej.

Kolejnym badanym aspektem był zakres działalności miejsca pracy stypendystów unijnego programu mobilności. Celem było określenie, jaki procent studentów programu Erasmus+ pracuje w firmie, która prowadzi działalność międzynarodową, krajową, regionalną, bądź lokalną. Wyniki, wraz z porównaniem z grupą kontrolną przedstawia Tabela 2.

Tabela 2: Zakres działalności miejsca pracy stypendystów programu Erasmus+ i osób niemobilnych

Zakres działalności	Stypendyści programu Erasmus+	Osoby niemobilne
międzynarodowa	54%	48%
krajowa	17%	22%
regionalna	11%	12%
lokalna	9%	14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Bryła, *The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: a large-scale survey among polish former erasmus students*, Procedia – Social and Behavioral Sciences 2015, nr 176.

Z Tabeli 2 jednoznacznie wynika, że znaczna większość byłych studentów programu Erasmus+ najczęściej znajduje zatrudnienie w firmach, które prowadzą działalność międzynarodową. Dodatkowo, w porównaniu z grupą kontrolną, osoby z doświadczeniem międzynarodowym w postaci programu

Erasmus+ są częściej zatrudniane w firmach o międzynarodowym charakterze niż młodzież niemobilna.

Zgodność pracy z kierunkiem studiów i poziomem wykształcenia

Stypendystów programu Erasmus+ zapytano także, czy kierunki studiów, które ukończyli, odpowiadają wykonywanej przez nich pracy. To samo pytanie dotyczyło osób z grupy kontrolnej. Wyniki przedstawia Wykres 1.

Wykres 1: Zgodność ukończonego kierunku studiów z wykonywaną pracą



Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Bryła, *The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: a large-scale survey among polish former erasmus students*, Procedia – Social and Behavioral Sciences 2015, nr 176.

Jak pokazuje Wykres 1, większy procent zgodności kierunku studiów z wykonywaną pracą jest w przypadku studentów z doświadczeniem międzynarodowym niż wśród młodzieży niemobilnej. Można z tego wynioskować, że więcej stypendystów programu Erasmus+ wykonuje zawód, który jest uzależniony od ich wyborów edukacyjnych. To oznacza, że istnieje większe prawdopodobieństwo zdobycia zatrudnienia zgodnego z kierunkiem ukończonych studiów. Warto także zwrócić uwagę na kolejne dwie kolumny, które dowodzą, że studenci, którzy wyjechali na wymianę studencką, częściej znajdują pracę w obszarze zgodnym z ich dziedziną wykształcenia, niż osoby niemobilne.

Podsumowując, odnośnie sytuacji polskich absolwentów na rynku pracy, widać pewne wpływy programu Erasmus+ na karierę zawodową oraz zatrudnienie. Oddziaływanie unijnego programu mobilności można zauważyć w jakości pracy, stabilności, czy zakresie działalności miejsc pracy stypendystów. Wymiana studencka pomaga młodzieży w nabywaniu szeregu umiejętności i kompetencji, które są cenione w oczach pracodawców, i które stypendyści mogą wykorzystywać podczas wykonywania swoich obowiązków. Co prawda międzynarodowe doświadczenie w postaci studiów w ramach programu Erasmus+ nie jest kluczowym elementem brany pod uwagę podczas rekrutacji, ale z pewnością stanowi atut, który wspomaga kandydata w ubieganiu się o dane stanowisko pracy, jeśli posiada on inne cechy, których pracodawca oczekuje od potencjalnych pracowników.

Aleksandra Bochenek

Fragmety pracy pt. Realizacja strategii programu Erasmus+ i wynikające z niej konsekwencje napisanej pod kierunkiem dr hab. Marty Witkowskiej na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, kierunek europeistyka – integracja europejska w specjalności dyplomacja UE. Praca powstała w ramach projektu Aplikacyjnej prace dyplomowe – skuteczny start zawodowy realizowanego przez Uniwersytet Warszawski w partnerstwie m.in. z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie.

⁹ Raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku*, Warszawa 2018, s. 2.

¹⁰ P. Bryła, *The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: a large-scale survey among polish former erasmus students*, Procedia – Social and Behavioral Sciences 2015, nr 176, s. 633.

¹¹ Ibidem, s. 638.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Jaki model pracy nas czeka?

Posiadanie aktualnej wiedzy na temat mechanizmów, które występują w gospodarce, edukacji oraz na rynku pracy staje się warunkiem koniecznym i niezbędnym do prowadzenia procesów decyzyjnych, zarówno na poziomie krajowym, regionalnym, jak i indywidualnym.

Postępująca automatyzacja na rynku pracy sprawi, że pracownicy o najniższych kwalifikacjach zostaną bez zajęcia. Wyzwaniem dla państwa będzie stworzenie nowych regulacji na rynku pracy, które z jednej strony będą wspierać bezrobotnych z drugiej wprowadzać zmiany w kodeksie pracy związane z czasem pracy, nowymi chorobami zawodowymi itd.

Komentarz eksperta

Zmiany, których doświadczają uczestnicy rynku pracy nie są niczym nowym, obecnie inne jest jednak tempo owych przekształceń. Współczesną sytuację zawodową człowieka określa się za pomocą metafory „środką tarczy i/lub strzału w dziesiątkę” (bullseys), dostęp do nowych projektów zawodowych staje się bowiem celem wielu pracowników. Towarzyszy temu nieciągłość życia zawodowego, której oznakami są m.in.: częsta zmiana zatrudnienia, utrata pracy, trudne warunki pracy, akulturacja organizacyjna, mobilność przestrzenna.

Pracownicy często spotykają się w ramach gig work, aktualnie zwiększającej swą aktywność w różnych częściach świata. Wykonywana przez nich praca przypomina tę, która ma miejsce podczas kręcenia filmów w Hollywood, tzn. sposób realizacji zadań zawodowych oparty jest na współpracy ludzi z różnych branż wykonujących pracę tymczasową. Spotykają się oni na kilka miesięcy albo lat, a następnie podejmują zatrudnienie przy innych projektach. Takie funkcjonowanie pracowników z czasem może stać się ich stylem życia. Pracę tę coraz częściej wspomaga technologia, co sprawia, że odległości geograficzne nie są przeszkodą. Nie bez znaczenia jest, że rozwój technologiczny pomaga również w tworzeniu zespołów o określonych i uzupełniających się kompetencjach. Niezmiennie jednak brakuje wyrazistych markerów owych kompetencji, które pozwalałyby trafniej i szybciej przeprowadzać procesy rekrutacyjne oraz dostosowywać potrzeby pracodawców i specjalności pracowników na lokalnym, jak również globalnym rynku pracy. W odpowiedzi na tę lukę poznawczą w ramach badania pn. *Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie średnio- i długookresowej* przeprowadzono wieloetapową analizę, dzięki której zidentyfikowano osiemnaście trendów oraz możliwych zmian rynkowych o potencjalnie wysokim oddziaływaniu na mazowiecki rynek pracy w perspektywie roku 2040. Są one uporządkowane według prawdopodobieństwa ich wystąpienia w Europie i siły wpływu na mazowiecki rynek pracy:

- **Narastające skutki zmian klimatu dla leśnictwa, rybołówstwa i rolnictwa** (utrzymanie trendu)
- **Rosnąca popularność cyfrowych platform pracy** (utrzymanie trendu)
- **Wzrost nierówności społecznych** (utrzymanie trendu)
- **Spadek odsetka osób pracujących względem emerytów** (utrzymanie trendu)
- **Rosnąca polaryzacja zatrudnienia** (utrzymanie trendu)
- **Postępująca automatyzacja czynności rutynowych** (utrzymanie trendu)
- **Spowolnienie gospodarcze i spadek przeciętnej wydajności pracy** (zmiana o charakterze nieciągłości)

- **Rynek pracodawcy** (zmiana o charakterze nieciągłości)
- **Relatywny wzrost zatrudnienia w usługach względem przemysłu** (utrzymanie trendu)
- **Wzrastająca adaptacyjność przedsiębiorstw** (utrzymanie trendu)
- **Rozwój nowych form zatrudnienia** (utrzymanie trendu)
- **Offshoring** (utrzymanie trendu)
- **Państwo opiekuńcze** (zmiana o charakterze nieciągłości)
- **Zaawansowana kontrola pracowników** (zmiana, rozwój nowego trendu)
- **Automatyzacja czynności nierutynowych** (zmiana, rozwój nowego trendu)
- **Wzrost udziału pojazdów autonomicznych w ruchu** (zmiana, rozwój nowego trendu)
- **Rozwój zielonej gospodarki zeroemisyjnej** (utrzymanie trendu)
- **Reshoring** (zmiana, odwrócenie trendu)

W toku badania poszczególnym trendom i zmianom przypisano 47 kompetencji, na które popyt może zmieniać się wraz z rozwojem danych trendów lub zmian. Kompetencje zaprezentowano (patrz infografika) w podziale na:

- **Kompetencje kognitywne** (wiedza teoretyczna związana z wykonywanym zawodem).
- **Kompetencje funkcjonalne** (umiejętności związane z wykonywanym zawodem, niezbędne do samodzielnej realizacji obowiązków na poziomie operacyjnym).
- **Kompetencje społeczne** (postawy i zachowania w interakcjach z innymi osobami, a także osobista zdolność przyswajania wiedzy i zdobywania nowych kompetencji).

W wyniku analizy ryzyka wyłoniono 19 „kompetencji przyszłości”, których podaż warto wzmocnić oraz 2 „kompetencje przeszłości”, których rozwój przyczynić się może do powstania nierównowagi na mazowieckim rynku pracy.

Spośród wyłonionych kompetencji większość ma charakter przekrojowy i uniwersalny, co sprawia, że znajdują potencjalne zastosowanie w wielu obszarach gospodarki. Aż 11 spośród „kompetencji przyszłości” zawiera w całości lub w części aspekty kompetencji społecznych obejmujących osobiste postawy, zachowania oraz predyspozycje, które kształtowane są zazwyczaj w dzieciństwie, przez co są relatywnie trudne do zmiany i rozwijania. Wskazuje to na wagę kształcenia na etapie przedszkolnym i wczesnoszkolnym dla możliwości zachowania równowagi na mazowieckim rynku pracy w przyszłości. Jest to istotne szczególnie w odniesieniu do kompetencji takich jak: umiejętność współpracy, umiejętność krytycznego myślenia, kreatywność i empatia. Wśród „kompetencji przyszłości”, które mogą być w co najmniej podstawowym stopniu rozwijane przez organizacje i instytucje samorządowe (w tym urzędy pracy poprzez organizację i promocję szkoleń) wymienić należy: umiejętność zarządzania czasem, kompetencje cyfrowe oraz umiejętność pracy z nowymi technologiami.

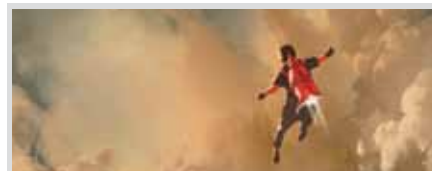
Ważną obserwacją stanowi fakt, że ponad połowa kompetencji wzrostowych wyłonionych w toku badania to kompetencje o charakterze społecznym lub z częściowym społecznym komponentem. Z jednej strony są to więc metakompetencje

KOMPETENCJE JAKICH NIE BYŁO

Kompetencje przyszłości to kompetencje, które warto rozwijać na Mazowszu, aby możliwie najlepiej przygotować się na różnorodne zmiany, jakie zachodzą i mogą na wojewódzkim rynku pracy w perspektywie roku 2040 zapobiegając poszerzeniu się luki kompetencyjnej.



KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI



- Przedsiębiorczość
- Zdolność krytycznego myślenia
- Wszechstronność
- Samorozwój
- Zdolności adaptacyjne
- Zdolność zarządzania talentami
- Zdolności interpersonalne i komunikacyjne
- Kreatywność
- Odporność na stres
- Umiejętność zarządzania czasem
- Umiejętność pracy z nowymi technologiami
- Empatia
- Kompetencje cyfrowe
- STEM (kompetencje z obszaru nauki, technologii, inżynierii i matematyki)
- Specjalizacja dziedzinowa
- Umiejętność współpracy
- Wiedza z obszaru IT
- Perspektywa holistyczna
- Wyższe wykształcenie



KOMPETENCJE PRZESZŁOŚCI

Umiejętność wykonywania powtarzalnych czynności



Wiedza i umiejętności w zakresie technologii wysokoemisyjnych



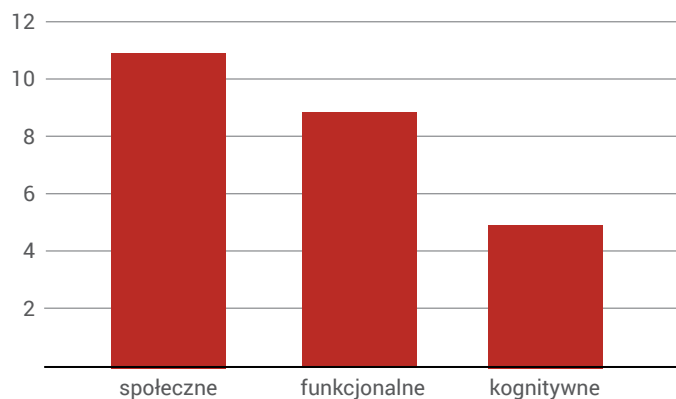
Badanie pt. "Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie średnio- i długookresowej" zrealizowane zostało przez 4CF sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie pomiędzy 29 X a 17 XII 2019.

Więcej informacji można znaleźć na stronach:

- <http://obserwatorium.mazowsze.pl>
- <http://4CF.pl>



sprzyjające przyswajaniu wiedzy i skutecznemu pozyskiwaniu nowych kompetencji (takich jak zdolność krytycznego myślenia, perspektywa holistyczna, kreatywność, samorozwój), z drugiej kompetencje, które pomagają w codziennych interakcjach z innymi osobami (empatia, zdolności interpersonalne i komunikacyjne, umiejętność współpracy), z trzeciej zaś kompetencje o charakterze łączącym te dwa aspekty (np. zdolności adaptacyjne, odporność na stres, przedsiębiorczość, zdolność zarządzania talentami).



Badanie wykazało również dwa obszary kompetencyjne, w przypadku których to nie zaniechanie, lecz dalszy rozwój wiąże się z ryzykiem powstania nierównowagi na rynku pracy. Są to wiedza i umiejętności w zakresie technologii wysoko emisyjnych oraz umiejętności związane z wykonywaniem czynności o charakterze powtarzalnym. Popyt w odniesieniu do tych kompetencji w kolejnych dwudziestu latach będzie maleć, a ich dalszy rozwój wiąże się z dużym ryzykiem rozwoju bezrobocia strukturalnego. Spodziewany spadek popytu na pierwszą z dziedzin wiąże się z postępującymi zmianami klimatu oraz transformacją w kierunku gospodarki nisko- lub zeroemisyjnej i związanymi z tym regulacjami na poziomie unijnym. W drugim przypadku siłą napędową zmian jest postępująca automatyzacja pracy. Proces wypierania ludzi przez roboty i algorytmy w przypadku niezłożonych czynności rutynowych już się rozpoczął. Ponieważ są to dziedziny, w których rozwój kompetencji człowieka możliwy jest w relatywnie krótkim czasie, nie oznacza to konieczności zaniechania przez jednostki organizacyjne samorządu wszystkich ewentualnych działań je wspierających, lecz każdorazową rozsądną ocenę aktualnego popytu oraz kosztów i korzyści z uwzględnieniem perspektywy średnioterminowej.

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach globalnych i europejskich w coraz większym stopniu oddziałują na lokalny rynek pracy w państwach członkowskich, zmieniając zapotrzebowanie działających tam pracodawców na kompetencje zawodowe. Jak dowodzą badania (tabele poniżej) wraz z upływem czasu wiele profesji znika, a jeszcze więcej ulega głębokiej transformacji.

[Ten trend] wpłynie na mazowiecki rynek pracy, ponieważ wymienione grupy zawodów (kierowcy, pracownicy księgowości i bankowości, analitycy) to zawody w tej chwili poszukiwane – firmy poszukują pracowników na te stanowiska, ludzie kształcą się w tych kierunkach, robią kursy. Za 20 lat będą się musieli przekwalifikować [...]. Z drugiej strony nowe zawody pojawiają się raczej w dużych ośrodkach, gdzie zmiany są przyjmowane szybciej i gdzie rynek pracy jest bardziej chłonny. Pogłębi się więc zróżnicowanie rynków pracy na Mazowszu, czy szerzej w województwie mazowieckim (jeśli taki podział terytorialny przetrwa). Automatyzacja czynności powtarzalnych będzie oznaczała znaczący wzrost zapotrzebowania na kompetencje miękkie.

Komentarz eksperta

Sekcjami gospodarki wg PKD, które obecnie generują popyt na większość spośród kompetencji wzrostowych są: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Edukacja; Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Informacja i komunikacja; Handel hurtowy i detaliczny. Mogą one stanowić istotne źródło pracowników o poszukiwanych kompetencjach w przyszłości.

Eksperti oraz interesariusze mazowieckiego rynku pracy biorący udział w badaniu ocenili, że wprawdzie żadna ze spodziewanych zmian nie spowodowałaby całkowitego niedopasowania podaży do popytu na pracowników, gdyby zachowano podaż kompetencji z 2019 roku, ale jednocześnie każda ze zmian, ich zdaniem, pociągnęłaby za sobą powstanie wyraźnej luki kompetencyjnej.

Co ciekawe, w przebiegu analizy zidentyfikowano zdecydowanie więcej kompetencji, na które popyt w wyniku zachodzących zmian powinien rosnąć, niż tych, na które zapotrzebowanie może maleć. Oznacza to, że wymagania stawiane pracownikom przyszłości będą prawdopodobnie jeszcze wyższe niż są obecnie. Aby móc wykorzystać w pełni posiadaną wiedzę i umiejętności w 2040 roku, przeciętny pracownik z roku 2019 powinien uzyskać dodatkowe kompetencje, które mu to umożliwią. W badaniu w przekrojowym ujęciu regionalnego rynku pracy wskazano dziewiętnaście kompetencji zawodowych, w przypadku których zaniechanie rozwoju rodzi poważne ryzyko powstania luki kompetencyjnej i bezrobocia strukturalnego na Mazowszu. Rozwój ten wiązać się jednak może z pewnymi wyzwaniem, ponieważ ponad połowa ze zidentyfikowanych „kompetencji przyszłości” zawiera w sobie wyłącznie bądź częściowo komponent społeczny.

Przedstawiając wybrane wyniki badania zapraszamy Państwa do zapoznania się z raportem, który jest obszernym źródłem informacji, zwłaszcza dla pracowników i pracodawców, wskazuje bowiem na kierunki oraz dynamikę istotnych zmian, jakie zachodzą na rynku pracy oraz prawdopodobieństwo wystąpienia trendów, a także przyszłych wyzwań w odniesieniu do problematyki zatrudnienia w województwie mazowieckim do 2040 roku. Zawiera również komentarze ekspertów do uzyskanych wyników prognozowania. Jednocześnie stanowi pomocne kompendium na temat kompetencji ważnych w kontekście funkcjonowania człowieka na rynku pracy przyszłości, szczególnie w procesie podejmowania decyzji średnio – i długookresowych w zakresie ich kształtowania oraz rozwoju.

Raport kierowany jest do przedstawicieli władz regionalnych, centralnych, menedżerów mazowieckich przedsiębiorstw, jak również doradców zawodowych, ekspertów z zakresu kształcenia, praktyków edukacji dorosłych oraz osób podejmujących decyzje dotyczące własnej drogi rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Jesteśmy przekonani, że zainteresuje również analityków i studentów.

Źródła:

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (2019). *Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku*, Warszawa.
2. Infuture Hatalska Foresight Institute (2019). *Pracownik przyszłości*. Gdańsk www.infuture.institute [dostęp: 17.03.2020].

Anna Grochowska

Zespół ds. Statystyk

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

Wysoka efektywność wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

W 2019 roku przeprowadziliśmy badanie efektywności wsparcia udzielanego z KFS w województwie mazowieckim. Analiza wykazała bardzo wysoką efektywność realizowanych działań we wszystkich badanych grupach beneficjentów i w przypadku większości badanych wymiarów. Wyniki wskazały też na te obszary funduszu, które wciąż wymagają udoskonaleń.

Co to jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

Przybliżając badanie efektywności KFS warto przypomnieć co jest jego istotą. Głównym celem funduszu jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu braku kompetencji adekwatnych do kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Według założeń programu zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na rynku pracy. Budżet KFS pochodzi z części składki odprowadzanej przez pracodawców do Funduszu Pracy i jest przeznaczany na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Kto może wystąpić o środki z KFS?

Wsparcie w ramach funduszu kierowane jest do wszystkich pracodawców. Obsługą pracodawców zainteresowanych tego typu pomocą zajmują się powiatowe urzędy pracy. Na podstawie umowy środki z KFS mogą być przyznane na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, do wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na uczestnika.

Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności bezzwrotnej pomocy *de minimis*.

Jakie działania mogą być sfinansowane?

Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczać środki KFS na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się m.in.:

- 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

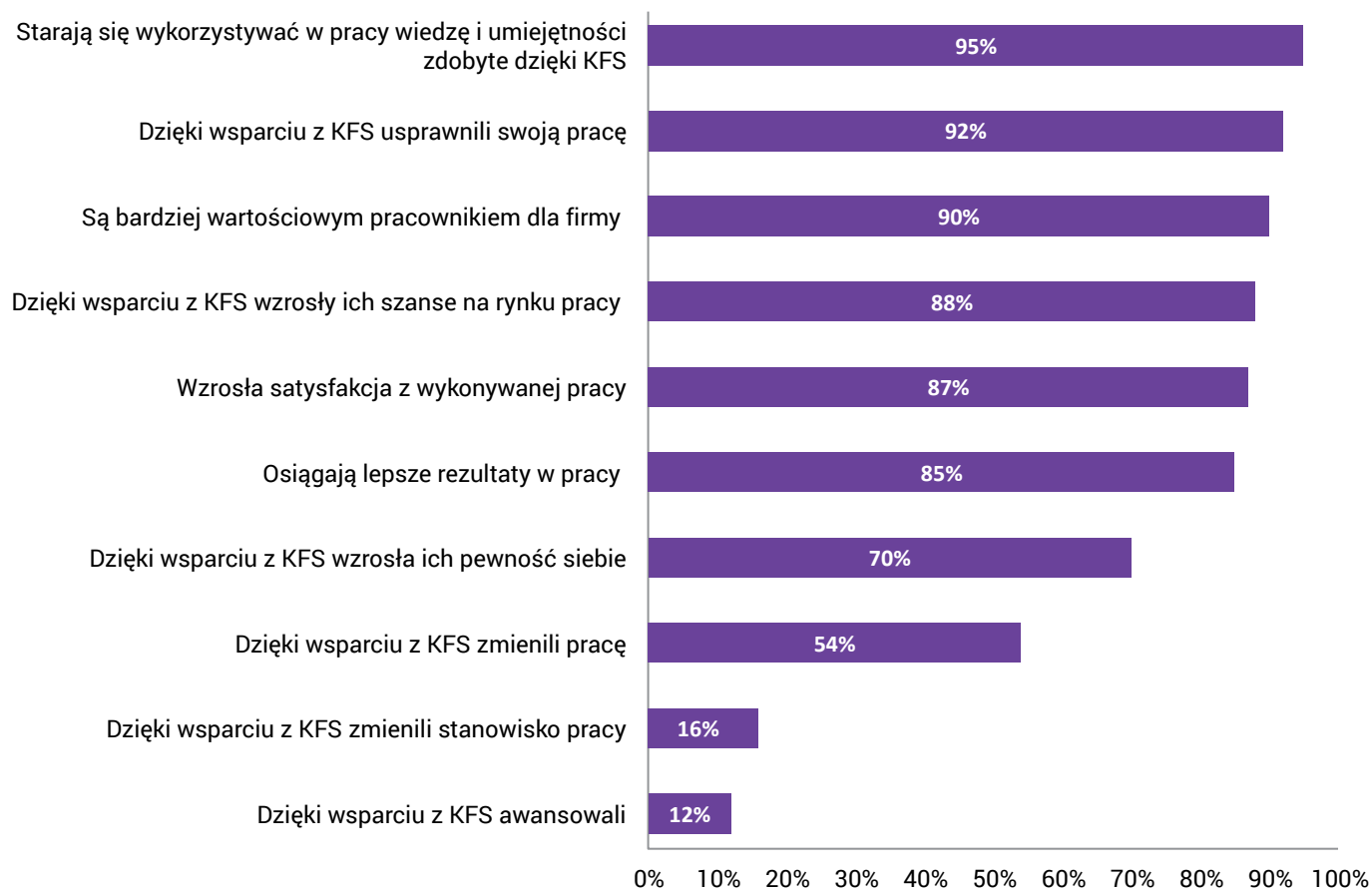
Wykres 1

Wsparcie uzyskane ze środków KFS pozwoliło na:



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w woj. mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

Opinie pracowników na temat wsparcia z KFS



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w woj. mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

Badanie efektywności KFS pokazało, że pracodawcy w województwie mazowieckim korzystali najczęściej z finansowania kursów i szkoleń – ponad 90% środków rozdysponowanych w 2018 r. było przeznaczonych właśnie na te działania. Może to oznaczać, że pozostałe formy wsparcia wymagają m.in. większej promocji wśród beneficjentów.

Priorytety KFS na 2018 rok

Na wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2018 r. przeznaczono w całej Polsce kwotę 105 608 tys. zł. Limit przyznany dla województwa mazowieckiego wyniósł 12 712 700,00 zł. W roku 2018 środki KFS w ramach limitu podstawowego były przeznaczane na wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących według następujących priorytetów:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Poza podstawowym limitem środków, w ramach którego priorytety określa Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecz-

nej, wyznaczana jest rezerwa funduszu, przydzielana według priorytetów określanych przez Radę Rynku Pracy. W 2018 r. członkowie rady wskazali następujące możliwości finansowania działań ze środków KFS:

- 1) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

KFS pozytywnie wpłynęły na funkcjonowanie firm

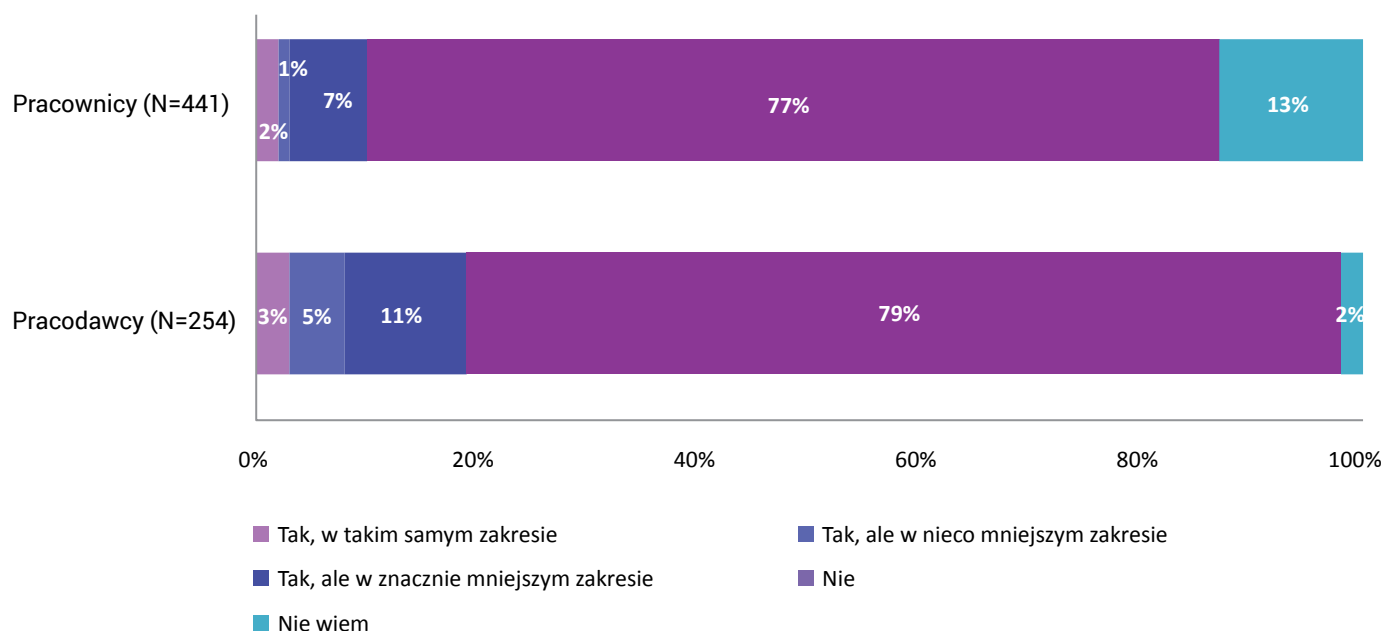
Na podstawie wyników badania efektywności KFS za 2018 rok można stwierdzić, że osiągnięto bardzo wysoką skuteczność wsparcia. W większości przypadków zrealizowano założone cele funduszu – 86% pracodawców biorących udział w badaniu stwierdziło, że dzięki szkoleniom podniosła się satysfakcja obsługiwanych klientów. Wsparcie pozwoliło też firmom na: utrzymanie zatrudnienia (71%), powiększenie grona klientów (67%) czy podniesienie przewagi konkurencyjnej firmy (60%) oraz zwiększenie jej obrotów (50%). Patrz Wykres 1.

Pracownicy deklarują wysokie wykorzystanie umiejętności zdobytych na szkoleniach

Prawie wszyscy pracownicy starają się wykorzystywać w swojej pracy wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki KFS (95% zgodziło się z tą opinią). Ponadto zdecydowana większość z nich, dzięki uzyskanemu wsparciu usprawniła wykonywaną

Wykres 3

Czy bez wsparcia z KFS Pana(i) firma sfinansowałaby szkolenia, które zrealizowała z udziałem tych środków?



Źródło: Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w woj. mazowieckim w 2018 roku – badanie pracodawców i pracowników.

pracę (92%) i podniosła swoją wartość dla firmy (90%), wzrosła też ich satysfakcja z wykonywanej pracy (87%) oraz rezultaty pracy (85%). Wsparcie z KFS przełożyło się również na poprawę sytuacji przeszkolonych pracowników na rynku pracy (88%). Patrz Wykres 2.

Bez środków KFS firmy mogłyby nie przeszkolić pracowników

Z badania wynika, że bez wsparcia KFS w wielu przypadkach szkolenia nie zostałyby sfinansowane – stwierdziło tak 79% pracodawców i 77% pracowników. Jeżeli firma miałaby sfinansować szkolenie z własnych środków, to byłoby to w zdecydowanie mniejszym zakresie niż dzięki wsparciu KFS. Bez wsparcia z funduszu problemy z finansowaniem szkoleń miałyby w szczególności firmy mikro, zatrudniające do 10 pracowników (82% pracodawców), podmioty zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (90%), a w ujęciu terytorialnym pracodawcy z podregionów ciechanowskiego i ostrołęckiego (100%). Patrz Wykres 3.

Lepsza promocja i uproszczenie procedur

Badanie pokazało, że KFS jest instrumentem wsparcia bardzo pozytywnie ocenianym przez respondentów. Jednocześnie zidentyfikowano obszary, które należy usprawnić. Wśród głównych rekomendacji znalazł się postulat uproszczenia sfery proceduralnej. Obecnie dokumentacja jest oceniana jako zbyt skomplikowana, a same procedury są postrzegane jako nadmiernie zbiurokratyzowane. Utrudnieniem dla wnioskujących jest fakt, że szczegółowe zapisy regulaminów powstają na poziomie poszczególnych urzędów i nie zawsze są przejrzyste dla pracodawców. W opinii badanych istnieje potrzeba uspołnienia dokumentacji w skali kraju, wprowadzenia jednolitych i transparentnych procedur przyznawania dofinansowania.

Poprawy wymaga sfera promocji KFS. Respondenci zwracali uwagę, że informacje o naborach powinny być ogłaszane z większym wyprzedzeniem. Jako optymalne rozwiązanie wskazywali prowadzenie kampanii informacyjnej o nowych naborach przed rozpoczęciem roku, którego dotyczy nabór. Przedsiębiorcy informowali, że dotychczas takich komunikatów często nie było, a konkursy ogłaszane są zbyt późno, niekiedy na kilka dni przed rozpoczęciem przyjmowania wniosków.

Konsekwencją niewystarczającej promocji i informacji jest fakt, że firmy korzystające z KFS stają się grupą zamkniętą. Stosunkowo duży odsetek beneficjentów, bo blisko 70%, to podmioty korzystające ze wsparcia również w poprzednich latach. Ta sytuacja bywa też wykorzystywana przez firmy szkoleniowe pozyskujące środki na szkolenia sprawniej niż przedsiębiorcy.

Raport z badania efektywności wsparcia KFS za 2018 rok

Zachęcamy do zapoznania się z pełną treścią raportu z badania oraz publikacją zawierającą streszczenie wyników w wersjach on-line na naszej stronie internetowej <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Remigiusz Lesiuk

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie



Rynek pracy w lutym 2020 r.

Dane dla województwa mazowieckiego i m.st. Warszawy

ZATRUDNIENIE I WYNAGRODZENIA W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

Przeciętne zatrudnienie*

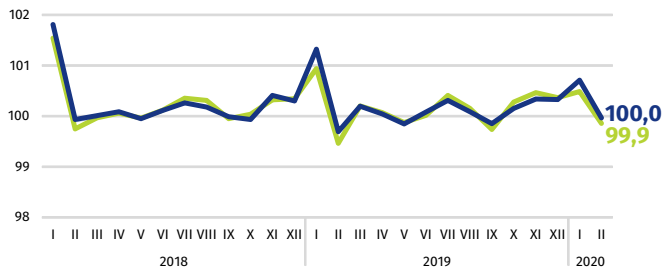
woj. mazowieckie

1551 tys.

m.st. Warszawa

1098 tys.

miesiąc poprzedni=100



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto*

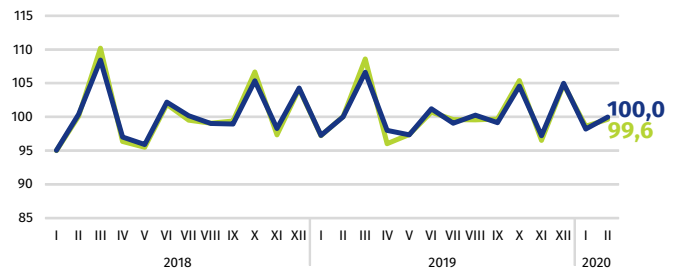
woj. mazowieckie

6284 zł

m.st. Warszawa

6646 zł

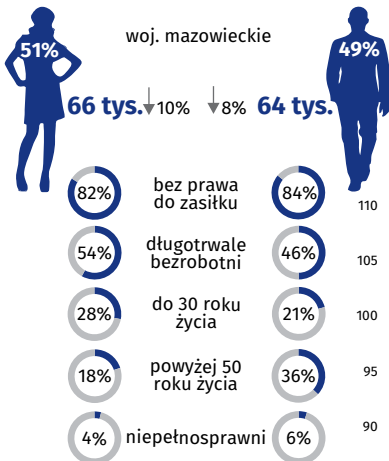
miesiąc poprzedni=100



* W przedsiębiorstwach, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

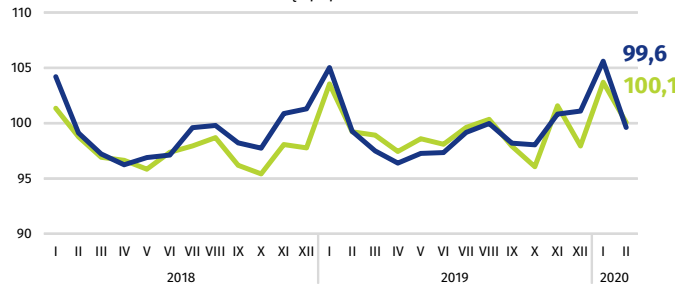
BEZROBOTNI ZAREJESTROWANI

woj. mazowieckie

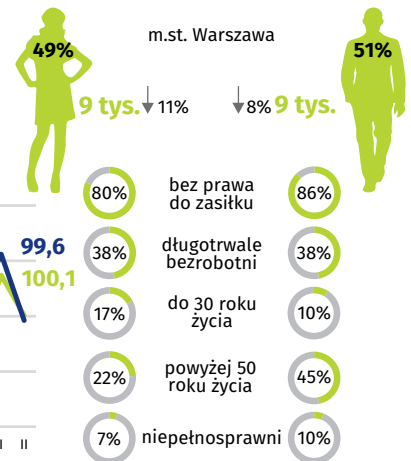


Dynamika bezrobotnych zarejestrowanych
w końcu miesiąca

miesiąc poprzedni=100



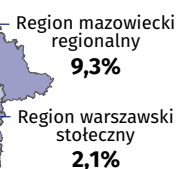
m.st. Warszawa



↓ spadek w stosunku do lutego 2019 r.

STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

Miasta na prawach powiatu
z najniższą i najwyższą
stopą bezrobocia



Powiaty o najniższej stopie bezrobocia

m.st. Warszawa – **1,3%** ↓ 0,2 p. proc.
warszawski zachodni – **1,8%** ↓ 0,3 p. proc.
grójceński – **2,2%** ↓ 0,1 p. proc.

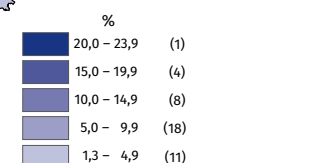
Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia

sztytowski – **23,9%** ↓ 0,9 p. proc.
przysuski – **17,8%** ↓ 0,7 p. proc.
radomski – **17,1%** ↓ 0,6 p. proc.

Powiaty o najwyższych spadkach stopy bezrobocia

gostyniński ↓ 2,2 p. proc.
sierpecki ↓ 1,8 p. proc.
płocki ↓ 1,6 p. proc.

↓ spadek w stosunku do lutego 2019 r.



W nawiasach podano liczbę powiatów.

Oceń
opracowanie

Przy publikowaniu danych US prosimy o podanie źródła.



Tarcza Antykryzysowa

Wojewódzkie Urzędy Pracy oferują przedsiębiorcom pomoc na ochronę miejsc pracy

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ?

Przedsiębiorca rozumiany jako:

- osoba fizyczna lub prawna
- jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującej działalność gospodarczą
- wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonującej przez nich działalności gospodarczej



W JAKIEJ SYTUACJI?



- **przestoju ekonomicznego** (okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy)
- **obniżonego wymiaru czasu pracy** (przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy z przyczyn niedotyczących pracownika o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu)

JAKA POMOC JEST OFEROWANA?

- **dofinansowanie do wynagrodzenia** pracowników w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy



JAK ZŁOŻYĆ WNIOSEK?



- elektronicznie poprzez stronę www.praca.gov.pl oraz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie.
- **ze względu na zagrożenie wirusem COVID-19 prosimy o składanie wniosków w formie elektronicznej.**

§ Pomoc udzielana jest Zgodnie z ustawą z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, na ochronę miejsc pracy wykorzystane zostaną środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**