

**Kwalifikacje
zmieniają
rynek pracy**

**Działać mimo
ograniczeń**

**100 lat polityki
społecznej
w Polsce**

BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Działać mimo ograniczeń	2
100 lat polityki społecznej w Polsce	4
9. Forum Rozwoju Mazowsza	6
Kwalifikacje zmieniają rynek pracy	8
Mobilni w Europie	10
Rynek pracy w październiku 2018	12



Szanowni Czytelnicy,

bieżący rok przynosi wiele wydarzeń, przede wszystkim związanych z jubileuszem 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę i towarzyszących im refleksji i podsumowań, ale także otwiera na przyszłość, nowe kierunki rozwoju.

W niniejszym numerze Biuletynu podążamy tym śladem – wybranymi przez nas tematami pragniemy pokazać poszanowanie dla dokonań przeszłości, obecną aktywność i spojrzenie w przyszłość. Pani Katarzyna Taras, bohaterka naszego wywiadu, to młoda, aktywna, zdeterminowana do działania kobieta, która udowadnia, że warto działać, by pomóc sobie i innym.

Materiał o stuleciu polityki społecznej w naszym kraju pomoże zapoznać się z wyzwaniem, jakie w tym obszarze stały przed odrodzonym państwem polskim, wypracowanymi regulacjami i docenić postęp, który nastąpił w minionych dziesięcioleciach.

O naszej aktywności poza granicami kraju dowiedzą się Państwo z dwóch materiałów. Pierwszy to relacja z międzynarodowej konferencji europejskich obserwatoriów rynku pracy na Uniwersytecie w Exeter. Spotkanie koncentrowało się na zmieniających się potrzebach dotyczących umiejętności różnych grup społecznych w Europie, a nasi przedstawiciele przygotowali wystąpienie na temat nowoczesnych technologii i ich wpływu na zmiany potrzeb kompetencyjnych. W drugim materiale prezentujemy relację ze stażu w Grecji, w ramach projektu „Mobilni w Europie”, w którym uczestniczyli pracownicy urzędów pracy z kilku województw.

A temat przyszłości? Wiele o wyzwaniach i kierunkach rozwoju naszego województwa powiedziano na 9. Forum Rozwoju Mazowsza. To wydarzenie stało się platformą wymiany doświadczeń, dyskusji i spotkań osób i środowisk kształtujących rozwój regionu. Zatem zapraszamy do lektury!

*Tomasz Sieradz
Dyrektor WUP w Warszawie*

Działać mimo ograniczeń

W obecnym roku szczególnie dużo mówi się o kobietach – w kontekście praw, sytuacji na rynku pracy, godzenia ról społecznych. Organizowane są konferencje, wystawy, spotkania, a wszystko to za sprawą 100-lecia uzyskania praw wyborczych przez kobiety. Bohaterka naszego wywiadu, Pani Katarzyna Taras, opowiada Zbigniewowi Stanikowi, jak współczesna młoda kobieta przez udział w stażu pokonała bariery i zaczęła działać.

Można powiedzieć, że Pani historia doskonale wpisuje się w tę jubileuszową – zaangażowała się Pani w działania organizacji pozarządowej i rozwinęła skrzydła z sukcesem startując w wyborach samorządowych.

Wszystko zaczęło się od stażu. Okazało się, że to nie tylko przygotowanie do pracy biurowej, ale też współpraca w realizacji bardzo różnorodnych przedsięwzięć, od wydarzeń sportowych po kulturalne i stały kontakt z ludźmi, a przy tym pilnowanie terminów, przekazywanie informacji, dbanie o relacje... Zauważyłam, że to, co było wyzwaniem, z czasem zaczęło mnie angażować i pasjonować. Początkowo wiele sytuacji mnie onieśmiewało, ale życzliwość otoczenia bardzo mi pomogła. Otrzymałam tyle wsparcia i zachęt, że zdecydowałam się na start w wyborach samorządowych. I udało się, zostałam radną gminy Orońsko!

Skąd pomysł na staż w stowarzyszeniu?

Szukałam miejsca, które dawałoby mi szansę rozwoju, ale też było dostosowane do moich fizycznych możliwości. Ponieważ mieszkam w Orońsku, tu chciałam działać. Zaczęło się od mojego mejla do stowarzyszenia. Napisałam o sobie, o projektach i szkoleniach, w których uczestniczyłam (m.in. „Akademia Życia” w Koninie, Social Media). Pierwszym moim zadaniem w ramach współpracy, jeszcze przed podjęciem stażu, było włączenie się w organizację konferencji popularnonaukowej „Orońska Czekolada”. Ta intrygująca nazwa dotyczy krzemienia czekoladowego, w który bogaty jest nasz region. I tak się zaczęło.

Nie chcę, żeby niepełnosprawność mnie ograniczała, chciałam i chcę działać, robić coś dla siebie i innych. Kiedy dowiedziałam się o możliwości udziału w stażu, pomyślałam, że to coś dla mnie. Dodam jeszcze, że mój staż został uruchomiony w wyniku porozumienia pomiędzy Stowarzyszeniem Odnowy i Rozwoju Gminy Orońsko a Fundacją Aktywności Obywatelskiej w Lublinie, realizującej (w partnerstwie z firmą „Inspires”) projekt pt.: „Aktywni razem”. Głównym celem projektu, w ramach którego odbyłam staż, było podniesienie kompetencji społeczno-zawodowych osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym zamieszkałych w gminach z podregionu radomskiego województwa mazowieckiego.

Z pewnością zaintrygowała Pani naszych Czytelników, proszę powiedzieć więcej o sobie.

Jestem absolwentką Wyższej Szkoły Handlowej w Radomiu, ukończyłam studia licencjackie na kierunku Administracja publiczna. W wyniku porażenia mózgowego jestem osobą niepełnosprawną. Z powodu dużej spastyczności rąk piszę tylko na komputerze. Dużą barierą w porozumiewaniu się z otoczeniem jest niewyraźna mowa, dlatego podczas publicznych wystąpień posługuję się syntezatorem mowy. Również chodzenie sprawia mi dużą trudność, ale staram się pokonywać swoje ograniczenia z nadzieją, że będzie lepiej. To także dlatego włączam się w działania na rzecz aktywizacji osób nie-



pełnosprawnych oraz dostrzegania ich problemów. Jak wspominałam uczestniczyłam w 6-miesięcznym projekcie usamodzielniającym młode osoby z niepełnosprawnością ruchową pn. „Akademia Życia” realizowanym w Koninie. W mieszkaniu treningowym uczyłam się samodzielnego, codziennego funkcjonowania, włącznie z gotowaniem, gospodarowaniem własnymi funduszami. Miałam też zapewnioną aktywną rehabilitację oraz praktyki zawodowe. „Akademia ...” dała mi bardzo wiele, uświadomiłam sobie, że jestem w stanie samodzielnie funkcjonować pomimo wielu ograniczeń.

A co dał Pani udział w stażu?

Program dopuszczał szereg form wsparcia, wśród których znajdowały się treningi umiejętności i kompetencji społecznych, a także szkolenia zawodowe oraz z zakresu przygotowywania i realizacji projektów z funduszy unijnych. Wykonywałam zadania biurowo-administracyjne (w tym obsługa edytora tekstu, poczty internetowej i mediów społecznościowych), przygotowywałam informacje promocyjne o stowarzyszeniu i realizowanych przez nie działaniach. Nowym i ciekawym doświadczeniem był dla mnie kontakt z mediami. Dodam, że od kilku lat interesuję się dziennikarstwem (zwłaszcza prasowym) i dotychczas realizowałam tę pasję prowadząc swój blog. Natomiast na stażu zaczęłam od przygotowywania krótkich tekstów, później spróbowałam swoich sił w przeprowadzaniu wywiadów, w przygotowywaniu relacji z wydarzeń odbywających się w Orońsku i rozsyłaniu ich do redakcji. Bardzo spodobała mi się taka forma pracy.

Te zadania umożliwiły mi kształtowanie kompetencji dziennikarskich, a przygotowanie i prezentowanie działań stowarzyszenia na forum publicznym pozwoliło na przełamywanie barier w relacjach międzyludzkich. Dzięki tym doświadczeniom niejako „przy okazji” doskonaliłam umiejętności korzystania ze środków technicznych wspomagających komunikowanie werbalne z otoczeniem.

Jakie działanie albo wydarzenie, które było Pani udziałem, przyniosło Pani największą satysfakcję?

Udział w Forum Organizacji Pozarządowych subregionu radomskiego, zorganizowany przez Fundację Rozwój-Aktywność-Spółeczność w Jedlni-Letnisko dał mi możliwość wykorzystania syntezatora mowy. To pozwoliło mi na zaprezentowanie mojej wypowiedzi w sposób zrozumiały dla każdego. W moim wystąpieniu wykorzystałam także prezentację multimedialną, w której przedstawiłam zrealizowane i planowane działania stowarzyszenia.

To była pierwsza prezentacja w takiej formie i stanowiła wyimierzny efekt działań w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, mających trudności w werbalnym komunikowaniu się. A mi dała komfort wypowiedzi przed dużym audytorium.

Mam wrażenie, że od Pani przystąpienia do stażu i rozpoczęcia współpracy ze stowarzyszeniem krok po kroku rozwijała Pani swoje możliwości i ogromny potencjał!

Jak mówiłam, przygotowanie i prezentowanie działań stowarzyszenia na forum publicznym pozwoliło mi na przełamywanie barier w relacjach międzyludzkich oraz nabycie umiejętności korzystania ze środków technicznych wspomagających komunikację z otoczeniem. Dzięki temu otworzyłam się na kontakty z ludźmi i z zaskoczeniem zauważyłam, że dostaję coraz więcej sygnałów, że jestem potrzebna, że swoim przykładem ośmielam innych do działania. To wtedy zdecydowałam się na udział w wyborach samorządowych. Wprowadzenie (wraz z innymi członkami stowarzyszenia) samorządowej kampanii wyborczej, spotkania z mieszkańcami, tworzenie oraz przekazywanie materiałów informacyjnych, skutkowało uzyskaniem mandatu Rady Gminy Orońsko.

Co Pani zdaniem najbardziej utrudnia osobom z niepełnosprawnościami aktywne życie i działanie?

Zacznę od barier fizycznych. Bardzo dużym utrudnieniem dla niepełnosprawnych mieszkańców wsi są wysokie, niewyprofilowane krawężniki przy chodnikach. Na taki chodnik bardzo trudno wjechać wózkem inwalidzkim. A przecież ten problem dotyczy również osób starszych, matek z wózkami oraz małych dzieci poruszających się na rowerkach.

Natomiast w moim bezpośrednim otoczeniu bardzo dobrym rozwiązaniem byłaby instalacja windy w Urzędzie Gminy w Orońsku. Urzędnicy przyjmują petentów na pierwszym i drugim piętrze. W tej sytuacji załatwienie jakiegokolwiek sprawy jest dla niepełnosprawnych osób ogromnym wyzwaniem. A zainstalowanie windy pomogłoby wielu mieszkańcom osobiście załatwić swoje własne, ważne sprawy.



Na zdjęciu Katarzyna Taras oraz Sylwester Różycki – Prezes Stowarzyszenia Odnowy i Rozwoju Gminy Orońsko.

Kolejnym problemem jest niedostosowana komunikacja. Jesteśmy skazani na stare, zdezaktualizowane busek prywatnego przewoźnika. Osoba niepełnosprawna na wózkub lub z balkonikiem nie ma szans wsiąść do takich pojazdów, bo nie są one przystosowane do ich przewozu. A przecież kilkanaście lat temu kursował autobus podmiejski, dostępny dla wszystkich: dzieci, młodzieży, także osób starszych. Dlatego moim marzeniem, lecz póki co niestety nie do zrealizowania, jest samodzielny wyjazd do Radomia.

Czym zamierza Pani zajmować się w swojej działalności samorządowej?

Chcę, aby osoby niepełnosprawne zostały zauważone. Chcę walczyć o równość i godność. Centrum Rzeźby Polskiej (CRP) corocznie organizuje warsztaty artystyczne dla osób głuchoniemych i niewidomych. Myślę, że warto zacieśnić współpracę między samorządem a CRP, aby umożliwić twórcze spędzanie czasu i dostęp do kultury ludziom starszym, czy też niepełnosprawnym z naszej gminy.

A jakie ma Pani plany na przyszłość i swój dalszy rozwój?

Swoją przyszłość wiążę z pracą w samorządzie gminnym, jako radna. Tak jak wcześniej mówiłam, będę starać się pomagać środowisku mi najbliższemu (tj. ludziom ciężko dotkniętym przez los) w dostosowywaniu infrastruktury dla osób głuchoniemych, niedowidzących, niepełnosprawnych ruchowo. Na wsi jest to temat omijany szerokim łukiem. Czasy się zmieniają, a ten ważny aspekt naszej egzystencji nadal jest aktualny.

Oczywiście bardzo ważną dla mnie sprawą jest współpraca ze Stowarzyszeniem Odnowy i Rozwoju Gminy Orońsko. Chcę promować działania tej organizacji i aktywnie w nich uczestniczyć, bo dzięki współpracy ze stowarzyszeniem mam cel w życiu i czuję się pełnoprawną obywatelką mojej małej ojczyzny, którą jest Orońsko.

Dziękuję za rozmowę.

Zbigniew Stanik

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie

100 lat polityki społecznej w Polsce

Odzyskująca niepodległość Polska stanęła przed niezliczonymi problemami: jak scalić państwo złożone z ziem o różnym poziomie cywilizacyjnym, funkcjonujących przez 123 lata w 3 różnych zaborach, na obszarze których obowiązywało...5 systemów prawnych (!). Poza tym wyniszczone wojną, z niepewnymi granicami, przemieszczającą się ludnością, w otoczeniu rewolucyjnych wpływów. A przy tym z rozbudzonymi nadziejami i oczekiwaniami wobec nowej, niepodległej Polski – na poprawę bytu, pracę, lepszą przyszłość....

7 listopada 1918 powstał polski rząd, z premierem Ignacym Daszyńskim na czele. Wobec wielu trudności tym bardziej zasługuje na uwagę niezwykle odważny w swych postulatach program tego rządu dotyczący reform społeczno-gospodarczych, w tym tak pionierskich jak 8-godzinny dzień pracy, reforma rolna (likwidacja latyfundiów), równouprawnienie kobiet i mężczyzn, wolność zgromadzeń. Okres od odzyskania niepodległości do wybuchu II wojny światowej to mierzenie się z ogromną skalą problemów społecznych z jednej strony, a dążeniem do rozwiązywania ich przez reformy z drugiej.

Prawa pracownicze, pomoc i zabezpieczenie społeczne

Ogromnym wyzwaniem dla odrodzonego państwa było wypracowanie regulacji w zakresie prawa pracy. Już 23 listopada 1918 r. ogłoszono dekret o 8-godzinny dzień pracy, a rok później 18 grudnia 1919 r. uchwalono ustawę wprowadzającą: 46-godzinny tydzień pracy (w sobotę obowiązywała praca 6-godzinna), zwiększone dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele, święta i noc. W grudniu 1918 r. powstał Komitet Niesienia Pomocy Bezrobotnym, a dekretem z 27 stycznia 1919 roku powołano państwowe urzędy pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami.

1919 rok obfitował w regulacje także w innych działach prawa pracy. Dekret „O urządzeniu i działalności Państwowej Inspekcji Pracy” z 3 stycznia był fundamentem prawnym inspekcji pracy, która miała za zadanie nadzorować przestrzeganie prawa pracy, włączać się w spory zbiorowe, czy działania rozjemcze w indywidualnych sporach między pracownikami a pracodawcami. Jednak dopiero dekret o inspekcji pracy z 14 lipca 1927 roku, umocnił jej pozycję przez zwiększenie uprawnień m.in. umożliwiając nakładanie kar. Wprowadzono także regulacje dotyczące aktywności związkowej – dekret z 8 lutego 1919 r. m.in. ograniczył kontrolę nad ich działalnością.

Z kolei dekretem ze stycznia 1919 roku, a później ustawą z 19 maja 1919 roku wprowadzono ubezpieczenia chorobowe (zasiłek chorobowy stanowił 60% zarobku).

Należy podkreślić, że wiele regulacji legislacyjnych przyjętych wówczas w Polsce wyprzedzało zastosowanymi rozwiązaniami państwa europejskie o wyższym poziomie uprzemysłowienia, w lepszej sytuacji ekonomicznej i o nieprzerwanej państwowości. Tak było w przypadku ustawy o urlopach (Ustawa o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu z 16 maja 1922 r.). Choć dotyczyła wybranych grup – pracowników zatrudnionych w przemyśle, handlu oraz pracowników umysłowych, to i tak była nowatorskim rozwiązaniem. To, co może dziś zaskakiwać, to zróżnicowany wymiar urlopu – 8 dni po roku pracy dla robotników (a po trzech latach pracy 15 dni) i 30 dni (po roku pracy) dla pracowników umysłowych.

Wreszcie 16 sierpnia 1923 roku przyjęta została Ustawa o opiece społecznej, która uporządkowała zasady świadczenia pomocy socjalnej. Warto w tym miejscu dodać, że pracowników fizycznych, którzy utracili pracę miał wspomagać (utworzony w 1924 r.) Fundusz Bezrobocia, natomiast pracowników umysłowych Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych

(zorganizowany w 1927 r.).

Natomiast 16 marca 1928 ogłoszone zostały dwa rozporządzenia Prezydenta RP (o charakterze ustaw szczególnych) dotyczące umów o pracę robotników oraz pracowników umysłowych. Nadal jednak poza regulacjami pozostawały m.in. następujące grupy pracowników: robotnicy rolni, nauczyciele i wychowawcy, a także służba domowa.¹

Kolejną istotną kwestią, której regulację podjęto w międzywojniu, były ubezpieczenia społeczne i bezpieczeństwo pracy. Dekret o ubezpieczeniach (z 24 listopada 1927 r.) dotyczył jednak tylko pracowników umysłowych. Choć zawierał korzystne rozwiązania dotyczące emerytur i rent, to podstawową przeszkodą w jego realizacji okazał się brak środków finansowych na realizację założeń. W tym kontekście należy jeszcze przywołać dekret o bezpieczeństwie i higienie pracy (z 16 marca 1928 r.), który wprowadzał m.in. rozwiązania zabezpieczające pracowników i kary dla pracodawców za nieprzestrzeganie zasad bhp.

Prawem pracowniczym jest także m.in. dochodzenie roszczeń z tytułu stosunku pracy, a w tej kwestii istotne znaczenie miał dekret o sądach pracy z 22 marca 1928 roku.² Przyczynił się on do ochrony pracowników, a obniżone koszty postępowania czyniły je bardziej dostępnymi. Ponadto „sądy pracy były powołane do rozstrzygania spornych spraw cywilnych, wynikających ze stosunku pracy i nauki zawodowej pomiędzy pracodawcami a pracownikami lub uczniami oraz pomiędzy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa, a także spraw karnych o przekroczenia przepisów prawnych o ochronie pracy najemnej.”³

Kolejne zmiany w przedmiotowym zakresie przyniosło Prawo o sądach pracy (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 24 października 1934 r.) i co równie ważne objęło ono także województwa zachodnie, a tym samym obowiązywało na terenie całego kraju.

Odnosząc się do kolejnych regulacji z zakresu prawa pracy warto przypomnieć, że w przypadku ustawy o ochronie pracy młodocianych i kobiet (z 2 lipca 1924 roku) można wskazać na ambiwalentne intencje ustawodawcy. Zakazy dotyczyły „zatrudniania młodocianych i kobiet w warunkach, w których praca jest szczególnie niebezpieczna lub szkodliwa dla zdrowia oraz przy robotach ciężkich lub niebezpiecznych dla zdrowia, moralności i dobrych obyczajów”, jednak idea tej regulacji miała na celu także zapewnienie zatrudnienia mężczyznom „głowom rodzin”, a nie tylko ochronę słabszych uczestników rynku pracy. W okresie wysokiego bezrobocia i trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej to kobiety i młodociani pierwsi tracili pracę.

W kontekście wymienionych regulacji warto przypomnieć, jak wyglądała sytuacja pracujących kobiet. Wspomniana usta-

¹ Por. Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych, Wojciech Organiściak.

² Dekret nie dotyczył ziem byłego zaboru pruskiego, gdzie korzystano z rozwiązań z czasów zaborów.

³ Art. 1 rozporządzenia o sądach pracy.

wa z 2 lipca 1924 r. zabraniała zatrudniać kobiety przy pracach szczególnie niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia, określała też maksymalny czas pracy. Jednocześnie, jak wskazują dane ze spisu powszechnego z 1931 r., najwięcej kobiet (46,1%) pracowało jako służba domowa/służące, a ten rodzaj pracy nie podlegał ustawowej ochronie! Natomiast w przemyśle, w którym pracowało niemal 40% z ogółu najemnych pracowników fizycznych (formalnie objętych prawną ochroną), wynagrodzenia kobiet były dwukrotnie niższe niż mężczyźn.

Struktura agrarna i problemy wsi

Dane ze spisu powszechnego z 1931 r. wskazują, że ludność wiejska stanowiła 73% mieszkańców Polski (ludność Polski ogółem wynosiła wówczas 32,1 mln osób). Rolnictwo było źródłem utrzymania dla znacząco zróżnicowanej warstwy chłopskiej, ziemian, robotników rolnych. W całym okresie międzywojennym ok. 60–64% ludności kraju utrzymywało się z rolnictwa.⁴ Dla porównania obecnie z pracy w rolnictwie wskazywanym jako główne źródło dochodów utrzymuje się niespełna 10% ludności wsi.⁵ Jednocześnie w tzw. strukturze agrarnej dominowały gospodarstwa karłowate i małorolne (61,6%), co oznacza, że ponad połowa gospodarstw chłopskich była zbyt mała, aby zapewnić utrzymanie rodzinie. Ale ówczesne rolnictwo to także wielkie gospodarstwa i majątki o powierzchni powyżej 50 ha, które, choć stanowiły mniej niż 1% ogółu gospodarstw, to jednocześnie obejmowały ponad 48% gruntów rolniczych. W grupie mieszkańców wsi nieliczni utrzymywali się z innych niż rolnictwo źródeł.

Szacuje się, że w 20-leciu międzywojennym przeludnienie na wsiach, określane też utajonym bezrobociem⁶, mogło wynosić od 4,5 do 5,5 miliona osób⁷ (bywa, że wskazania są jeszcze wyższe), a największa skala tego zjawiska dotyczyła ziem dawnego zaboru rosyjskiego. Jednocześnie przemysł był za słaby, by absorbować tę nadwyżkę. W tej sytuacji wiele osób upatrywało swej szansy w emigracji, w latach 1926–1928 zdecydowało się na nią około 0,5 mln. mieszkańców wsi! (według niektórych badaczy nawet więcej).

Zjawiska te, dotyczące tak znacznej liczby ludności kraju, wymagały reform i zmian, dlatego już w 1919 r. sejm przyjął uchwałę dotyczącą parcelacji majątków państwowych i wykupu nadwyżek ziemi w majątkach prywatnych, tyle że w atmosferze politycznych sporów nie weszła ona w życie. Później, w lipcu 1920 r., w czasie wojny polsko-bolszewickiej i niekorzystnej sytuacji wojennej uchwalono ustawę wprowadzającą zasadnicze zmiany dotyczące ustroju rolnego, wielkości majątków i rekompensat za ziemię. Niestety protesty narodowej demokracji i właścicieli ziemskich, a później także konstytucja marcowa z 1921 r., utrudniły wykonanie zapisów ustawy. Kolejny raz problem ten podjęto w 1925 r., ale tym razem opieszałość w realizacji postanowień sprawiła, że do wybuchu II wojny nie rozwiązano tej sprawy. Przedstawiona sytuacja, a zwłaszcza późniejszy wielki kryzys przyczyniły się do zubożenia wsi. Dopiero ostatnie przedwojenne lata przyniosły poprawę koniunktury.⁸

⁴ Polska wieś 2018. Raport o stanie wsi, Fundacja na rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa (FDPA), pod red. naukową Jerzego Wilkina i Iwony Nurzyńskiej, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2018, s. 210

⁵ J.w., s. 13

⁶ J.w., s. 218

⁷ Polskie rolnictwo w XX wieku. Produkcja i ludność. Eugeniusz Gorzelak, PRACE I MATERIAŁY, Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH (84), SGH w Warszawie, Warszawa 2010, s. M. Mieszczankowski, Struktura agrarna Polski Międzywojennej, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, 1960.

⁸ Zob. Polskie rolnictwo w XX wieku. Produkcja i ludność. Eugeniusz Gorzelak, PRACE I MATERIAŁY, Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH (84), SGH w Warszawie, Warszawa 2010, s. 93 – (...) w 1938 r. ludność rolnicza stanowiła ponad 60% ogólnej liczby mieszkańców Polski. Po II wojnie światowej odsetek ten zaczął szybko maleć od 47% w 1950 r. do 17,7% w 1988 r. Dopiero w 1996 r. spadł poniżej 10%, ale ciągle wynosił blisko 8% w 2002 r.

Edukacja

W 1919 r. wprowadzono powszechny obowiązek szkolny dla dzieci w wieku od 7 do 14 r. z. Gdy w 1931 r. przeprowadzono ankietę, by sprawdzić, jaki procent Polaków potrafi czytać i pisać, okazało się, że analfabetyzm dotyczył 23% obywateli! Choć to wysoki wskaźnik, należy pamiętać, że jeszcze w 1921 r. był o 10 p. proc. wyższy i wynosił 33,1%. Najgorzej sytuacja przedstawiała się w tak zwanych województwach wschodnich – w poleskim, gdzie odsetek nieumiejących czytać i pisać był najwyższy i wyniósł 48,4% i w wołyńskim (47,8%). W ówczesnej centralnej Polsce statystyki wskazywały na analfabetyzm na poziomie powyżej 20% (do 23%). O wiele lepiej sytuacja przedstawiała się w poznańskim (7,6%) i pomorskim (8,3%). Najniższy wskaźnik – 1,5% dotyczył woj. śląskiego.

Wiele wskazuje, że mimo wdrożonej reformy problem analfabetyzmu przez wiele lat pozostawał aktualny, choć w mniejszej skali. Wskazują na to szacunki mówiące, że po zakończeniu II wojny światowej w Polsce było około 3,5 do 4 mln. analfabetów, z czego większość stanowiły osoby w wieku produkcyjnym.⁹

W rozwijającym się państwie ważną sprawą było pozyskanie wykwalifikowanych pracowników. Niestety nauka zawodu w rzemiośle i przemyśle oraz dokształcanie młodocianych jedynie śladowo zostały wspomniane w ustawie z 2 lipca 1924 r. (Ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet). Szersze rozwinięcie kwestii te zyskały w ramach prawa przemysłowego (dekret z 7 czerwca 1927 r.), tyle że uważa się, że były to rozwiązania wręcz dyskryminujące młodocianych. Nauka zawodu miała być płatna, co w wielu przypadkach sprawiało, że uczeń przede wszystkim pracował (choć za swoją pracę nie otrzymywał wynagrodzenia), a w mniejszym stopniu był kształcony przez pracodawcę. Poprawę sytuacji i zaniechanie tych krzywdzących praktyk przyniosły dopiero zmiany przyjęte w latach 30-tych (zakazujące zatrudniania uczniów bez wynagrodzenia oraz pobierania opłat za naukę).

Ogromne bezrobocie, wynikające z wielkiego kryzysu lat 30-tych (który do Polski dotarł nieco później, za to dłużej się utrzymywał) i trudna sytuacja społeczno-polityczno-gospodarcza przyniosły ograniczanie praw pracowniczych, społecznych i przeniosły się na prawo pracy. Dekret z 27 października 1932 roku ograniczył wolność związków zawodowych i prawo do strajków, wydłużono tygodniowy wymiar czasu pracy równocześnie ograniczając dotychczasową wysokość wynagrodzeń za pracę w nadgodzinach. Kolejnym „antypracowniczym” krokiem było zmniejszenie wymiaru urlopu.

Jednocześnie, przedstawiając trudne okoliczności dominujące w dwudziestolecu międzywojennym, trzeba też pamiętać, że od początku odrodzonej państwowości wypracowano wiele rozwiązań w zakresie prawa pracy i praw społecznych, które były stosowane nawet w latach powojennych albo stały się podstawą do tworzenia kolejnych regulacji. Natomiast nam, współczesnym Polakom, te rozwiązania uświadamiają, jak wielkie zmiany nastąpiły w minionym stuleciu w obszarze życia społecznego i ochrony prawnej.

Anna Węglińska

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

⁹ W 1949 roku sejm uchwalił ustawę o likwidacji analfabetyzmu, dzięki temu oraz kursom nauki czytania i pisania dla dorosłych w kolejnych dekadach analfabetyzm znacząco się zmniejszał – w 1960 roku dotyczył 2,7% obywateli, a w 1978 roku spadł poniżej 1%.

9. Forum Rozwoju Mazowsza

Forum Rozwoju Mazowsza od lat gromadzi wszystkich zainteresowanych aktualną sytuacją województwa i kierunkami rozwoju regionu. Dziewiąta edycja wydarzenia, organizowanego przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych, tym razem odbyła się 17 i 18 października na Stadionie Legii w Warszawie.

Forum to przestrzeń spotkania przedstawicieli wszystkich środowisk, których codzienna praca w bardzo różny sposób przyczynia się do rozwoju Mazowsza. Samorządowcy, przedstawiciele regionalnych instytucji i organizacji, przedsiębiorcy, ludzie nauki przez 2 dni mieli okazję wspólnie dyskutować o najnowszych wyzwaniach rozwoju województwa, wymieniać się doświadczeniami, informacjami na temat prowadzonych działań, wziąć udział w warsztatach, prezentacjach rezultatów realizowanych projektów.

Tegoroczna edycja wydarzenia koncentrowała się wokół 4 głównych obszarów: Region Przyszłości, EkoRegion, Człowiek i Medycyna, Turystyka i Kultura. Rozmawiano między innymi na temat zmian, jakie przynosi Biznes 4.0, zastanawiano się, jak coraz skuteczniej rozwijać innowacyjność i przedsiębiorczość, a także zwiększyć komercjalizację wyników prac badawczo-rozwojowych. Nie zabrakło też wymiany informacji i doświadczeń związanych ze wsparciem innowacji edukacyjnych, zdrowotnych i środowiskowych. Wspólnym mianownikiem debat na tak różne tematy były fundusze unijne i ich rola w stymulowaniu rozwoju województwa.

Już od lat partnerem przedsięwzięcia jest Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Nasza obecność na Forum to przede wszystkim szansa na zaprezentowanie działań związanych z wdrażaniem funduszy unijnych przeznaczonych na aktywizację zawodową mieszkańców Mazowsza w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Dzielił się także naszymi doświadczeniami w zakresie współpracy z sektorem edukacji i dostosowywaniem kształcenia do potrzeb pracodawców – Dyrektor Tomasz Sieradz wziął udział w panelu pt. *Edukacja przyszłości. Jak bu-*

dować mosty między rynkiem pracy a edukacją. Nasi przedstawiciele wcielili się także w role samorządowców w FORECAST DLA MAZOWSZA – symulacji biznesowej opartej o model HEXgame zorganizowanej przez Pracownię Gier, jednego z partnerów Forum.

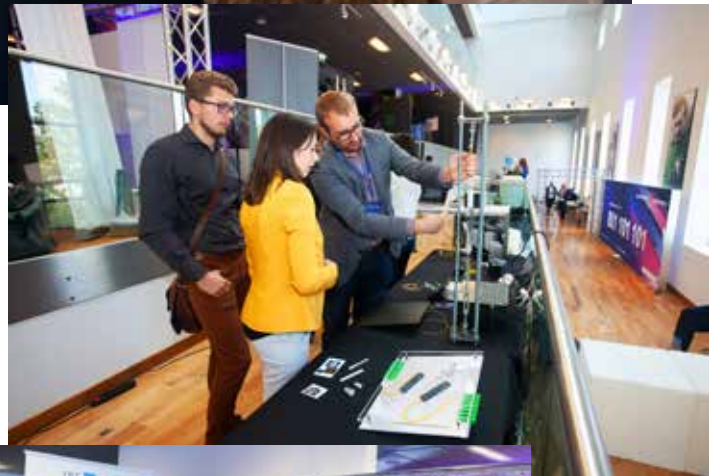
Organizatorem Forum Rozwoju Mazowsza jest Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych. Tegoroczna edycja odbyła się 17 i 18 października 2018 r. w Warszawie pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego oraz Komisji Europejskiej.



Katarzyna Kozakowska

Zespół ds. Badań i Analiz
Wydział Mazowieckiego
Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie





Kwalifikacje zmieniają rynek pracy

Relacja z międzynarodowej konferencji na

Uniwersytecie w Exeter

Po raz kolejny delegacja Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy uczestniczyła w corocznym spotkaniu europejskich obserwatoriów rynku pracy. W konferencji wzięli udział m.in. przedstawiciele naszych partnerskich instytucji z: Włoch, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Rosji, Szwajcarii, Polski czy Malty. Na Uniwersytecie Exeter tym razem dyskutowaliśmy o tym, jak odpowiedzieć na coraz szybsze zmiany na rynku pracy spowodowane rozwojem nowych technologii.

Na corocznym spotkaniu European Network on Regional Labour Market Monitoring omawiano w tym roku transformację potrzeb w zakresie umiejętności w różnych regionach Europy. W czasie dwudniowego seminarium uczestnicy koncentrowali się na specyficznych potrzebach różnych grup docelowych, takich jak: młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, nisko i niewykwalifikowani pracownicy lub bezrobotni. Nacisk kładziony był na dostępność danych do monitorowania zmian i różnych koncepcjach operacjonalizacji i pomiaru umiejętności. Ponadto dyskusja toczyła się wokół: zadań regionalnych i lokalnych, systemu edukacji oraz szkoleń i pośredników rynku pracy.

Prezentację na temat wpływu nowoczesnych technologii na zmiany potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy, wygłosił Remigiusz Lesiuk z Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Panel prowadziła Magdalena Sosnowska z Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych. Na spotkaniu WUP reprezentowali również: Zbigniew Stanik, Katarzyna Kozakowska oraz Katarzyna Kazimierczak.

Kolejnego dnia skoncentrowano się na wykorzystaniu technologii Big Data w badaniach zmian na regionalnych i lokalnych rynkach pracy oraz zarządzaniu zmianą w edukacji.

Wpływ trendów na rynek pracy

Według najnowszych badań na zmiany na rynku pracy w największym stopniu wpływają *mega trendy*. Należą do nich: globalizacja, postęp technologiczny, zmiany demograficzne oraz zmiany preferencji i wartości.

Podczas gdy jedne branże stoją wręcz w miejscu, inne ulegają bardzo dynamicznym przeobrażeniom. Przykładem może być porównanie zawodu spawacza, który wymaga aktualizacji nowych technik pracy, do branż IT czy marketingu, które przeżywają wręcz rewolucję. Często zawód o tej samej nazwie wymaga dziś zupełnie innych kwalifikacji i kompetencji niż jeszcze kilka lat temu. Bardzo szybko powstają również nowe zawody, czasami w okresie krótszym niż rok. Przez szybkie zmiany popytu i podaży trudno określić też liczbę osób potrzebnych do pracy w danych zawodach.

Najnowsze badania pokazują, że automatyzacja i digitalizacja przyczyniają się do zmian rodzaju i charakteru dostępnych miejsc pracy. Taka sytuacja może wpływać na wymogi co do umiejętności i wiedzy potrzebnych pracodawcy. Według opracowania Frey'a i Osborne'a szacuje się, że prawie połowa z istniejących dziś miejsc pracy będzie zagrożona „automatyzacją” w ciągu najbliższych 25-ciu lat. Od pracowników będzie wymagało to nabycia nowych umiejętności w krótszym czasie niż dotychczas. Utrzymują się rozbieżności pomiędzy edukacją szkolną a potrzebami firm.

Autorzy raportu World Economic Forum szacują, że 65% dzieci, które aktualnie uczęszczają do szkół podstawowych, uczy się rzeczy, które za chwilę nie będą miały odzwierciedlenia na rynku pracy. Niezbędna jest duża ilość dynamicznych zmian, aby unowocześnić system edukacji i pogłębić dialog z firmami. W odpowiedzi na ten problem na konferencji przedstawiono pomysł wprowadzenia specjalnych programów szkoleniowych, które pozwolą nauczycielom aktualizować wiedzę o nowościach i bieżących trendach w firmach. Dyskutowano również o znaczeniu zachowania profesjonalizmu nauczycieli w kontakcie z firmami i o integracji z programami kwalifikacyjnymi, nie zapominając o najważniejszym celu – nauczaniu.

Według panelistów konferencji w Exeter, powinna wzrosnąć elastyczność programów szkoleniowych, szczególnie pod względem kompetencji miękkich. Uczestnicy stwierdzili, że nauczania tych coraz ważniejszych cech zawodowych nie należy pozostawiać tylko inicjatywie najbardziej przedsiębiorczych nauczycieli. Zamiast tego nauczyciele powinni być włączeni do programu nauczania w zintegrowany sposób, gwarantujący wszystkim dzieciom możliwość rozwoju umiejętności.

Globalne trendy rynku pracy



Źródło: Opracowanie na podstawie OECD (2017). *Przyszłość pracy i umiejętności*. MRPiPS.

Rozwój technologii wymusza zmiany w zarządzaniu i organizacji firm

W swoim wystąpieniu Patrizio Di Nicola z Włoch podkreślał konieczność szybszego dopasowania się wielkich firm do postępu technologicznego. Nadzieję na to widzi w m.in. w elastycznych rozwiązaniach w dziedzinie organizacji pracy (ang. *smart working*). Za rozwojem kwalifikacji powinien iść także odpowiedni model organizacji pracy, w tym modyfikacja samego miejsca pracy. Biura powinny być więc modyfikowane według modelu 3P (Place, Platform, People). Jednym z takich rozwiązań miała być telepraca. Praca na odległość początkowo oznaczała pracę wykonaną całkowicie w domu lub w tak zwanych telecentrach, ale dzisiaj pracownik jest w stanie realizować zadania z dowolnego miejsca. Telepraca ewoluowała wolniej niż oczekiwano ze względu na różne czynniki, z których najważniejsza była potrzeba kontaktowania się z innymi. Od lat 70. XX wieku wprowadzono otwarte przestrzenie biurowe typu *open space*, nie zawsze z pozytywnym efektem. W rzeczywistości z jednej strony zmniejszenie barier zwiększa integrację pracowników, pomaga w przekazywaniu wiedzy czy rozwiązywaniu problemów. Natomiast z drugiej strony zadowolenie z pracy może się zmniejszać np. przez hałas. Rozwiązaniem może być podejście łączące telepracę i biura typu *open space*. To biura „nieterytoriałne”, czyli przestrzeń zaprojektowana bez ścian i stałych stanowisk w celu poprawy wymiany informacji na temat problemów i doświadczeń w grupie. Takie rozwiązanie może być oparte o tzw. *hot desk*, czyli biurka umożliwiające pracę w każdej części biura, w przeciwieństwie do starszego modelu, gdzie każdy pracownik ma przypisane miejsce pracy.

We wszystkich trzech formach biur (tradycyjne, *open space*, nieterytoriałne), praca zespołowa jest postrzegana jako niezwykle istotny element. Jednak eksperci twierdzą, że pracownicy i firmy potrzebują dziś nowych rodzajów przestrzeni, których obecnie brakuje lub jeszcze nie ma. Mobilny sprzęt techniczny powinien się stale rozwijać i być równie funkcjonalny dla różnych rodzajów wykonanej pracy np. nowocześniejsze systemy telekonferencyjne, szybsze łącza internetowe



Prezentacji przedstawicieli obserwatoriów z Polski.

czy lepsze systemy zarządzania i kontroli pracy na odległość. Wymagana jest nie tylko praca nad samymi biurami, ale także nad kompetencjami menadżerskimi. Powinny one poprawiać kulturę organizacyjną opartą o modele typu *smart* ułatwiające szybszą reakcję na zmiany zachodzące w firmach.

Podsumowując, zmiany technologiczne w sposób niezwykle szybki zmieniają rynek pracy. Zmiany na rynku są kompleksowe i dotyczą wszystkich obszarów: zaczynając od zmiany co do oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, a kończąc na zmianach w organizacji pracy firm. Rewolucja technologiczna stawia też przed pracownikami wymagania szybkiej nauki nowych rzeczy, nierzadko wielu na raz w jednym czasie.

Remigiusz Lesiuk

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie



Członkowie Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy, Exeter 2018.



Mobilni w Europie

Grecja kojarzy się przede wszystkim z kierunkiem na wakacje, przyjemnym odpoczynkiem czy pełną przygód podróżą. Dzięki udziałowi w projekcie „Mobilni w Europie” wraz z przedstawicielkami wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy z Wielkopolski, Warmii i Mazur oraz Śląska miałyśmy niecodzienną okazję poznawać ten kraj nie okiem turysty, ale z perspektywy osób pracujących w administracji samorządowej.

Projekt *Mobilni w Europie* realizowany jest przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie, Agencją Rozwoju Mazowsza S.A., Mazowiecką Jednostką Wdrażania Programów Unijnych oraz Stowarzyszeniem Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. W celu jego realizacji zawarte zostały porozumienia ponadnarodowe z partnerami z państw członkowskich UE, mającymi doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu polityk publicznych w obszarze zatrudnienia, przedsiębiorczości i edukacji. Projekt był okazją do wzajemnego uczenia się, poznania dobrych praktyk i wymiany doświadczeń między partnerami międzynarodowymi poprzez udział w pięciodniowych stażach opartych na formule *job shadowing*. Staże dla uczestników z publicznych służb zatrudnienia odbyły się m.in. w Czechach (Praga), Słowenii (Lubljana) i Grecji (Ateny, Larisa). Nasza grupa przez tydzień miała okazję poznawać pracę partnerów projektu w Larisie – stolicy regionu Tesalia.

Tesalia – spichlerz Grecji

Tesalia jest jednym z 13 regionów administracyjnych Grecji. W jej stolicy Larisie przyjmowali nas przedstawiciele Hellenic Republic Region of Thessaly. Zastępca gubernatora regionalnego Dimitrios Papadimopoulos przedstawił nam główne informacje o regionie. Specyficzne położenie i klimat sprawiają, że Tesalia nazywana jest spichlerzem Grecji – znajdują się tu uprawy zbóż, owoców, winnice, gaje oliwne i pola bawełny. Region ten wytwarza około 15% produkcji rolnej kraju. Duże znaczenie gospodarcze ma oczywiście branża turystyczna. W sezonie turystów przyciągają przede wszystkim malownicze wybrzeża egejskie oraz historyczne miasta. Liczne grupy odwiedzają też słynne Meteory – masywy z zespołem wykutych w skałach klasztorów. Atutem regionu jest różnorodność – Tesalia to także miejsce atrakcyjne dla miłośników górskich wędrówek, którzy przybywają tu m.in. podziwiać masyw Olimpu.

Podczas stażu w Larisie poznaliśmy strukturę administracyjną regionu i sposób zarządzania. Tesalia administracyjnie dzieli się na 25 gmin. Są one pogrupowane w 5 jednostek regionalnych (zwanych prefekturami) – Karditsa, Magnezja, Larisa, Sporady, Trikala. Każda z prefektur, choć nie jest formalnie szczeblem administracyjnym, ma swoich przedstawicieli w organie odpowiadającym polskiemu sejmikom wojewódzkim.

OAED – greckie służby zatrudnienia

Ponieważ nasza grupa składała się z przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia różnego szczebla, najcenniejszym doświadczeniem była dla nas możliwość zapoznania się z pracą instytucji odpowiadających lokalnym i wojewódzkim urzędom pracy, w których na co dzień realizujemy swoje zadania. Greckim odpowiednikiem polskich publicznych służb zatrudnienia jest Organizacja Zatrudnienia Siły Roboczej „Organismos Apasholisseos Ergatikou Dynamikou” (OAED). Miałyśmy okazję przyjrzeć się funkcjonowaniu zarówno lokalnego, jak i regionalnego biura OAED. A jest to praca pełna wyzwań. Mimo stopniowej poprawy sytuacji gospodarczej Grecja nadal jest krajem o najwyższym wskaźniku bezrobocia w Unii Europejskiej. Według danych z Badania Aktywności Ekono-

micznej Ludności za 2017 r. stopa bezrobocia wyniosła tam 21,5% (w Polsce w tym samym czasie 4,9% a w całej Unii Europejskiej 7,6%). Wciąż najgorzej wygląda jednak sytuacja młodzieży – wśród osób do 25 roku życia stopa bezrobocia wynosi ponad 40%.

W regionie Tesalii bezrobocie w 2017 r. było nieznacznie niższe niż ogółem w Grecji (20,6%), na wyższym poziomie jednak był wskaźnik dla osób do 25 roku życia i sięgnął tu 45,5%. Nie dziwi zatem, że jest to grupa, do której kierowana jest szczególna pomoc. Jest ona realizowana przede wszystkim w ramach ogólnoeuropejskiej inicjatywy Gwarancje dla młodzieży, wdrażanej także w naszym kraju. Warto w tym miejscu przypomnieć, że program ten, ustanowiony zaleceniem Rady Unii Europejskiej w 2013 r., stanowił reakcję na dramatycznie pogarszającą się sytuację młodych Europejczyków na rynku pracy. Skutki kryzysu ekonomicznego najdotkliwiej odczuła wówczas m.in. młodzież w Grecji – bezrobocie w grupie osób do 25 roku życia w 2013 r. sięgnęło prawie 60% (w tym samym czasie w Polsce 27,3%). Wówczas zwrócono także szczególną uwagę na problemy osób z grupy NEET, czyli niepracujących, nieuczących się i nieuczestniczących w żadnej formie szkolenia (na ten temat pisaliśmy już we wcześniejszych numerach Biuletynu MORP). W 2013 r. należał do niej co piąty młody Grek (najwyższy poziom wskaźnika odnotowano we Włoszech – 22%).

Grecki rynek pracy charakteryzuje duża sezonowość. Wiele osób w okresie letnim znajduje zatrudnienie w turystyce, gastronomii, transporcie. Pracownicy lokalnego urzędu pracy w Larisie zwrócili uwagę, że część mieszkańców Tesalii wyjeżdża za pracą na greckie wyspy. Po kilkumiesięcznym sezonie (trwającym zwykle od maja do października) wracają do

Stopa bezrobocia wg BAEL (%)



Źródło: Eurostat.

domów i zgłaszają się do urzędu pracy po pomoc. Ze względu na dość dużą skalę tego typu zatrudnienia realizowane są specjalne rządowe programy wspierające pracowników sezonowych. Realizacja jednego z nich rozpoczęła się na początku października, czyli w trakcie naszego stażu. Zainteresowanie wśród klientów urzędu było ogromne, o czym miałyśmy okazję przekonać się osobiście.

Jednym z działań kierowanych do osób bezrobotnych, które nas szczególnie zainteresowało, jest wsparcie w zdobyciu kwalifikacji bądź przekwalifikowaniu. OAED prowadzi własne szkoły dla młodzieży i dorosłych. Dają one możliwość przygotowania do zawodu i zdobycia dyplomu rzemieślnika w profesjach, na które jest zapotrzebowanie lokalnych i regionalnych pracodawców. Szkoła w Larisie, którą odwiedziliśmy, kształci obecnie w 10 zawodach, m.in. kucharza, kelnera, hydraulika, gazownika, mechanika samochodowego. Szkoły prowadzone przez OAED, zainspirowane modelem niemieckim, realizują kształcenie dualne – znaczna część procesu kształcenia odbywa się w formie praktycznej u pracodawców. Taka formuła zapewnia ściśle powiązanie zdobywanych umiejętności z aktualnymi potrzebami przedsiębiorców. Zachętą do korzystania z tej formy wsparcia jest stypendium wypłacane w trakcie praktyk u pracodawcy. Od stypendium odprowadzane są wymagane składki społeczne, dzięki czemu okres kształcenia w takiej formie wliczany jest do emerytury.

Podróże, które kształcą

Na stażu w Tesalii spędziliśmy pierwszy tydzień października. Mimo że w tym regionie to już właściwie koniec sezonu, hotel, w którym mieszkaliśmy tętnił życiem. A to za sprawą prawie pięćdziesięciosobowej grupy uczniów szkół zawodowych z Polski, którzy uczestniczyli w projekcie oferującym szkołom praktyki zagraniczne. To nieoczekiwane spotkanie było przykładem, jak wiele ciekawych możliwości stoi dziś przed młodzieżą wybierającą kształcenie zawodowe. Uczniowie klas hotelarskich, gastronomicznych, weterynaryjnych, oprócz zdobywania umiejętności zawodowych, mieli okazję doskonalenia znajomości języka i cenionej dziś umiejętności pracy w środowisku międzynarodowym. Szczególnie dla przyszłych kucharzy szansa poznawania tajników greckiej kuchni u źródła będzie z pewnością nieocenionym doświadczeniem.

Katarzyna Kozakowska

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie



Artykuł w regionalnej prasie na temat stażystów z Polski.

ZATRUDNIENIE I WYNAGRODZENIA W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

Przeciętne miesięczne zatrudnienie

woj. mazowieckie **1496 tys.**
m.st. Warszawa **1066 tys.**

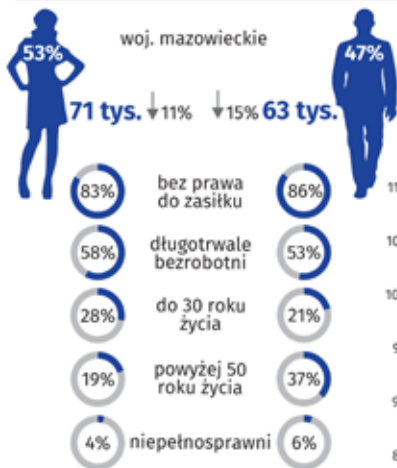


Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

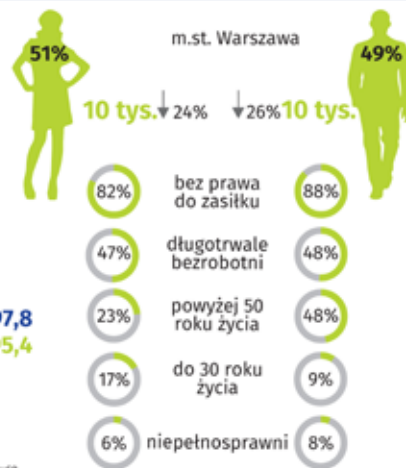
woj. mazowieckie **5939 zł**
m.st. Warszawa **6366 zł**



BEZROBOTNIE REJESTROWANE



Dynamika bezrobotnych zarejestrowanych w końcu miesiąca



↓ spadek w stosunku do października 2017 r.

STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

Miasta na prawach powiatu z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia

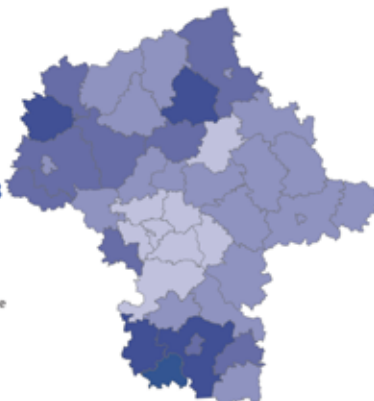
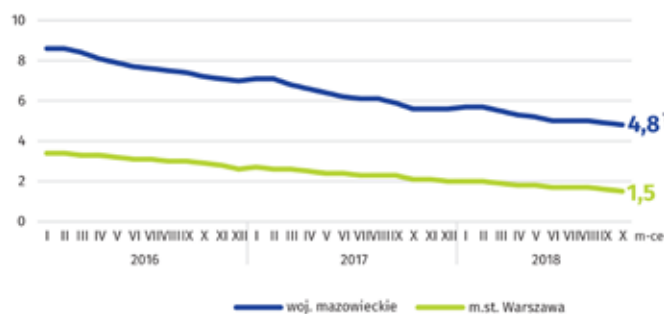


Powiaty o najniższej stopie bezrobocia

m.st. Warszawa – 1,5% ↓ 0,6 p. proc.
grójcecki – 1,9% ↓ 0,3 p. proc.
warszawski zachodni – 2,0% ↓ 0,4 p. proc.

Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia

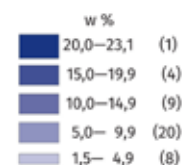
szydłowiecki – 23,1% ↓ 2,5 p. proc.
przysuski – 17,8% ↓ 1,0 p. proc.
radomski – 17,1% ↓ 1,9 p. proc.



Powiaty o najwyższych spadkach stopy bezrobocia

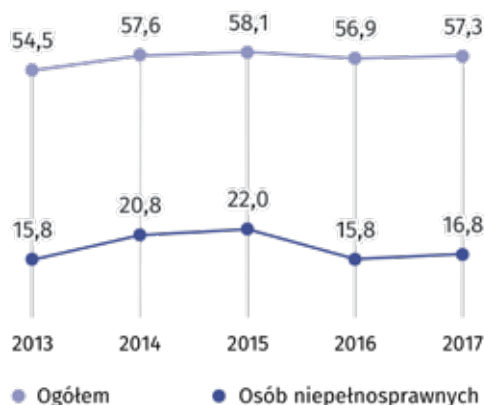
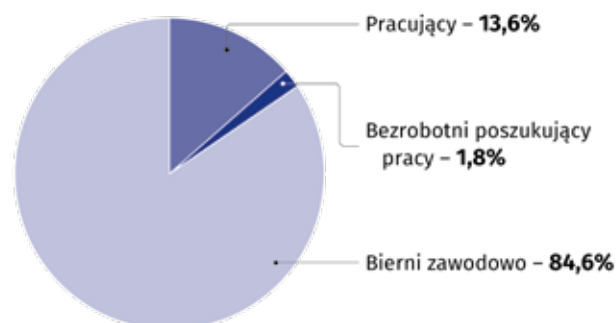
szydłowiecki ↓ 2,5 p. proc.
gostyniński ↓ 2,1 p. proc.
radomski ↓ 1,9 p. proc.

↓ spadek w stosunku do października 2017 r.



W nawiasach podano liczbę powiatów.

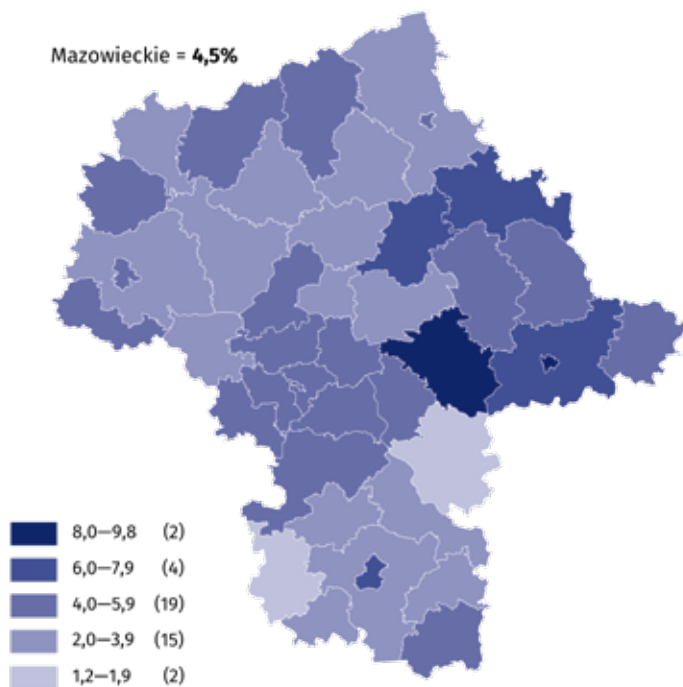
Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Wskaźnik zatrudnienia^a (w IV kwartale; w %)Osoby niepełnosprawne^b według aktywności zawodowej w 2017 r. (dane średnioroczne)

a Według BAEL; dane dotyczą osób: ogółem – w wieku 15–64 lata, niepełnosprawni – w wieku 16–64 lata. b Według BAEL; w wieku 16 lat i więcej.

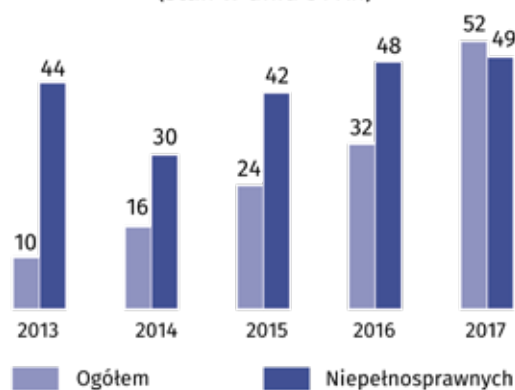
Bezrobotni niepełnosprawni^c zarejestrowani
w % ogółem w 2017 r.
(stan w dniu 31 XII)

Mazowieckie = 4,5%



W nawiasach podano liczbę powiatów.

c Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Oferty pracy na 1000 zarejestrowanych
bezrobotnych^c
(stan w dniu 31 XII)

Na koniec 2017 r. odnotowano:

7007 bezrobotnych osób niepełnosprawnych
spadek r/r o 1462 osoby, tj. o 17,3%**345** ofert pracy dla tych osób
spadek r/r o 65, tj. o 15,9%**17** osób na 100 niepełnosprawnych pracowało
przed rokiem 16**4318** bezrobotnych osób niepełnosprawnych
podjęło pracę w ciągu roku
spadek r/r o 424 osoby, tj. o 8,9%

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

