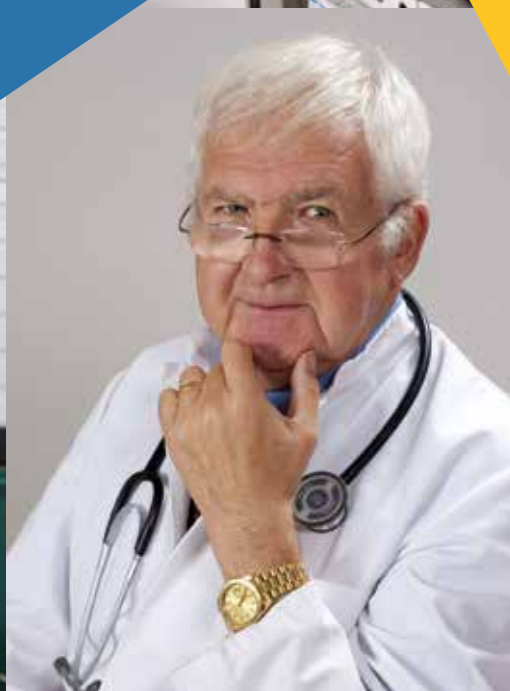


**Seniorzy  
w gospodarce**



**O dowodach na  
istnienie pracy**



**Prognoza dla  
Mazowsza na  
2019 rok**



---

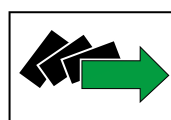
# BIULETYN

**Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy**

---

# SPIS TREŚCI

Wstęp	1
O dowodach na istnienie pracy	2
Seniorzy w gospodarce	6
Prognoza dla Mazowsza na 2019 rok	8
Zmiana dyrektywy o pracownikach delegowanych	10
Proces starzenia się ludności	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:

Zbigniew Stanik

Zdjęcia:

Archiwum MORP, [www.pexels.com](http://www.pexels.com), WUP w Warszawie,

US w Warszawie

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](mailto:obserwatorium@wup.mazowsze.pl)

[www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)

[www.wupwarszawa.praca.gov.pl](http://www.wupwarszawa.praca.gov.pl)

Wydawnictwo bezpłatne

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie

za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Warszawie i za podaniem źródła.



## BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Numer 4/2018 rok

Szanowni Czytelnicy,

czwartym numerem Biuletynu zamykamy 2018 rok, przygotowaliśmy więc dla Państwa tematy, które w mijających miesiącach wywołały dyskusje, pobudzały do wymiany opinii i weryfikacji poglądów. Na początek zachęcamy do lektury rozmowy z Olgą Gitkiewicz – autorką głośnego reportażu pt. „Nie hańbi”. Bohaterka wywiadu w swojej książce skonfrontowała doświadczenia rozmówców z różnych miejsc Polski na temat warunków pracy z obiegowymi wypowiedziami o rynku pracownika i dobrej koniunkturze, a z nami i Państwem podzieliła się swoimi refleksjami i obserwacjami dotyczącymi zjawisk występujących na rynku pracy.

W związku ze zmianą unijnej dyrektywy o pracownikach delegowanych Remigiusz Lesiuk podjął temat jej skutków dla polskich przedsiębiorców. Z artykułu dowiadujemy się też, jakie konsekwencje może mieć ona dla ZUS i co niepokoi branżę transportową.

A skoro pojawił się wątek ZUS... od kilku lat otrzymujemy coraz więcej informacji i komunikatów o starzeniu się polskiego społeczeństwa. Ta sytuacja wymaga interwencji państwa i wprowadzania nowych rozwiązań: w obszarze rynku pracy, dostosowania do potrzeb seniorów, jak i służących poprawie jakości ich życia (a w bliższej lub dalszej perspektywie każdego z nas!). Dlatego też postanowiliśmy podzielić się z Państwem wnioskami z konferencji „Seniorzy w gospodarce. Wyzwania współczesnej ekonomii i zarządzania” zorganizowanej przez Urząd Statystyczny w Warszawie oraz Akademię Leona Koźmińskiego.

Ostatni w tym numerze temat to prognoza zapotrzebowania na pracowników w województwie mazowieckim w 2019 roku, będąca efektem realizacji kolejnej edycji badania „Barometr zawodów”. Tym razem analiza wyników, oprócz refleksji i uwag ekspertów, uwzględni także nowy podział statystyczny Mazowsza.

U progu Nowego Roku życzymy Państwu pomyślności i wielu sukcesów oraz satysfakcji z lektury Biuletynu!

Tomasz Sieradz  
Dyrektor WUP w Warszawie



# O dowodach na istnienie pracy

O książce pt. „Nie hańbi” z autorką Olgą Gitkiewicz rozmawiała Anna Grochowska.

*„ (...) w Polsce spada bezrobocie,  
w Polsce nie ma bezrobocia,  
w Polsce bezrobocie jest najniższe od dwudziestu pięciu lat.  
(...) praca leży na ulicy i (...) nie pracuje tylko ten, kto nie chce.  
Tylko te słowa nic nie znaczą.”*

(fragment książki pt. „Nie hańbi” autorstwa Olgi Gitkiewicz,  
Wydawnictwo Dowody na istnienie, Warszawa, 2017)

## Jaki jest rynek pracy, jeżeli wyjdzie się poza statystykę?

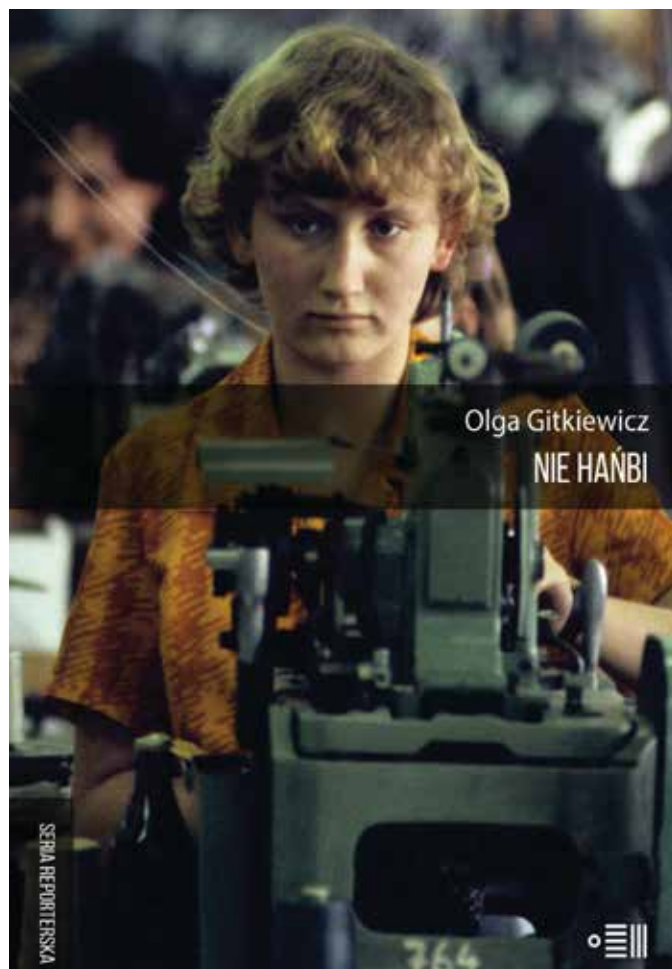
Kiedy zaczynałam pisać reportaż, czytałam te wszystkie statystyki i myślałam, że to są tylko liczby, a czułam, że za liczbami są jacyś ludzie. Nie zgadzam się z tym stwierdzeniem, że praca leży na ulicy, ale ono było bardzo często wtedy powtarzane. Rzeczywiście są takie miasta jak Warszawa, Kraków, aglomeracja śląska czy nawet Bielsko Biała, gdzie bezrobocie jest bardzo niskie, jest dużo firm, w których można szukać pracy, ale są też takie rejon, gdzie pracodawca jest jeden albo nie ma ich wcale. To nie jest prawda, że praca leży na ulicy, jest szczęściem w ogóle mieć pracę, a jeszcze przyzwolą pracę to już w ogóle niebagatelne szczęście. Chciałam spojrzeć na tych ludzi, którzy żyją poza Warszawą, którzy żyją sobie w Szydłowcu, w Piszcu, w Wałbrzychu, w takich rejonach, które jednak kojarzą się z zaniedbaniem społecznym.

## Czym jest praca w narracjach bohaterów reportażu?

Jest dla nich czymś bardzo ważnym, ale jednak niesie sporo negatywnych emocji czy skojarzeń. Wiem, że są ludzie w Polsce, którzy są z pracy zadowoleni i nawet z niektórymi rozmawiałam w trakcie pracy nad książką. Prawie dla każdego z moich bohaterów na jakimś etapie życia zawodowego praca była dojmująca albo ze względu na to, że bardzo mało zarabiali, albo ze względu na to, że mieli ciężkie warunki pracy, że nie dało się o pracy nie myśleć. Moi bohaterowie cały czas myśleli o pracy, oni wychodzili z pracy, ale głowę tam zostawiali albo budzili się rano i już myśleli o pracy. Miałam takiego bohatera kierowcę, on właściwie nigdy nie był nie w pracy. Nie przedstawiłam tego w książce aż tak dokładnie, bo opisuję bardziej złe warunki jego pracy i bardzo ciężkie obowiązki, które musiał wykonywać. Ale on siedział w niedzielę przy obiedzie z rodziną i nie wiedział, czy za 20 minut nie dostanie SMS-a, że ma kurs. Nie mógł zaplanować żadnej uroczystości rodzinnej, bo szef był wечно niezadowolony i mówił: „Ty mi będziesz potrzebny”. On zerkał w telefon i ciągle się zastanawiał, czy go wezwą, czy nie, czy może się napić na weselu u kolegi, czy nie może. To też nie jest tak, że on się całkowicie poddawał, bo kilka razy stawiał granice i mówił „nie jadę”, ale wcześniej przez długi czas poddawał się tym rygorom. Praca była dla niego całym życiem, chociaż można by pomyśleć, że praca jest całym życiem dla ludzi związanych z zawodami kreatywnymi, z menagerami to się kojarzy z pracoholizmem. Są takie badania – pracoholicy to raczej są specjaliści wyższego szczebla, ludzie wolnych zawodów, a tak naprawdę dla moich bohaterów, którzy wykonywali pracę za niewielkie pieniądze, praca też była całym życiem, tylko z innego powodu.

## Jakie obszary problemowe zidentyfikowała Pani, przyglądając się ich codzienności?

Bardzo nierównomierne są relacje pracodawca – pracownik, brakuje tutaj symetrii, a przecież zakłada ją nawet kodeks pracy. Wielu polskich pracodawców ma tendencje do traktowania pracowników jak chłopów pańszczyźnianych. Ja ci daję pracę, ja jestem panem, a ty rób dla mnie i zarabiaj pieniądze. Moi rozmówcy używali nawet takiego określenia: „ty masz dla mnie robić”, „ja ci dam pracę”, tak jakby polscy pracodawcy w ogóle nie wiedzieli, że ci pracownicy też na nich zarabiają. Rozmawiałam też z pracodawcami, chociaż ich spojrzenia w tej książce szerzej nie prezentuję, bo to jest raczej materiał na osobną książkę. Ale kiedy pytałam pracodawców, to w pewnym momencie pojawiły się słowa typu: „to jest moje ryzyko, to jest moja firma, a ludzie mają dla mnie robić, a jak im się nie podoba, to do widzenia”. Pracownicy mają niewielki wpływ na funkcjonowanie miejsc pracy w Polsce, przychodzą, żeby wykonywać jakieś obowiązki, a np. przy ustalaniu regulaminu bardzo często nie bierze się ich po uwagę. Bardzo małe jest uczestnictwo w radach pracowniczych, uzwiązkowienie jest niskie. Uważam, że to jest problem w Polsce, bo w tych



krajach, w których związki zawodowe są mocne, mogą wyne-gocjować bardzo dużo dla pracowników. To nie jest wcale tak, że związki zawodowe są jakąś spuścizną po socjalizmie, choć wiem, że w Polsce tak to się kojarzy. Zaufanie do związków jest niskie, bo były związki zawodowe, do których wszyscy musieli przynależeć, dopiero później pojawiła się Solidarność, która zresztą dziś jest związkiem kontrowersyjnym. Ale przykład krajów skandynawskich pokazuje, że związki mają sens i że w ogóle partycypacja pracownicza ma sens.

Zauważyłam też sporo problemów ludzi bezrobotnych. Zastanawiałam się, co to znaczy być bezrobotnym w kraju, w którym – teoretycznie – praca leży na ulicy. Co to w takim razie znaczy nie mieć pracy? W ogóle określenie *osoba bezrobotna* jest trochę nieostre, nieaktualne – dzisiaj często mówimy o prekarności, outsourcingu, o niepewności. Jest bardzo wiele osób, które nie kwalifikują się do tego, żeby ich wciągnąć do rejestru bezrobotnych, a one tak naprawdę są bezrobotne, są bez pracy. Uważam, że ta grupa jest szersza. Są to też np. osoby, które zajmują się niepełnosprawnymi, starszymi członkami rodziny, dziećmi – one wykonują pracę w domu, bardzo ciężką, która powinna być wynagradzana. A być może gdyby były jakieś systemy odciążania ich w tej opiece, to one mogłyby podjąć pracę zarobkową, chociaż na część etatu, ale w Polsce część etatu nie jest zbyt popularna. Pracodawcy, którzy zatrudniają na część etatu, robią to raczej dlatego, żeby mniej płacić.

Definicje związane z instytucjami rynku pracy trochę się zdezaktualizowały. Grupa osób, które teraz są bezrobotne, czyli długotrwale bezrobotni, to grupa, która wymaga zupełnie nowych działań na tym rynku, bo on też jest zupełnie inny niż np. 30 lat temu, a my ciągle mamy te same instrumenty. Teoretycznie pomoc jest na szczeblu lokalnym, ale mimo wszystko ustawy powstają centralnie i wszystkie urzędy pracy działają podobnie. Myślę, że warto byłoby w ogóle przeformułować urzędy pracy.

### Jak ludzie mówią o osobach bezrobotnych?

Mówi się o nich tak, jakby ich nie było, mówi się, że jest super, ale ja mam taką obawę, że bezrobocie nie będzie spadać w nieskończoność. Są badacze, którzy uważają, że będzie kolejny kryzys pracowniczy, że będzie jakieś tąpnięcie. Mam wrażenie, że nie jesteście na to w ogóle gotowi.

### Jaka powinna być pomoc dla osób, które nie mają pracy?

W czasie pracy nad książką usłyszałam o kilku szokujących praktykach. Słyszałam, że w wielu urzędach ludzie bezrobotni byli traktowani jako jakaś podkategoria i dostawali wyłącznie fatalne oferty pracy. Z drugiej strony poznałam wielu fajnych urzędników, którzy mieli dużo pomysłów, ale nie w każdym regionie dawało się je wdrożyć, albo akurat był taki program, trzeba było z tego programu korzystać i koniec. Ludzi się najmowało na umowy zlecenia do obierania cebuli, albo do jakichś fikcyjnych prac, żeby tylko mieli opłacone składki i teoretycznie byli wypchnięci z rejestru bezrobotnych, to moim zdaniem skandal. Wielu urzędników uważa, że ludzi, którzy są długotrwale bezrobotni i nagle chcieliby rzeczywiście tę pracę podjąć trzeba też wspierać psychologicznie. Uważam, że nie każdy pracownik urzędu pracy ma takie kwalifikacje, może warto zatrudnić psychologów, przeprowadzać treningi i warsztaty (nie tylko z pisania CV czy zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej), żeby ci ludzie czuli się po prostu wzmocnieni, żeby ich oswajać ze światem pracy. Wielu tych ludzi nie pracuje od lat, bo nie ma jak dojechać ze swojej wsi, nie ma w domu prądu albo bieżącej wody, a trzeba jakoś wyglądać,

żeby pójść na rozmowę, trzeba wiedzieć, jak się na niej zachować, a później nie bać się dogadać z nowymi ludźmi. Osoby bezrobotne wymagają szerszego wsparcia niż przedstawienie ofert pracy czy skierowanie na staż.

Były też takie – dosyć dla niektórych kontrowersyjne – programy w Siemianowicach Śląskich i Łodzi. Kobiety dostawały bony do kosmetyczki, do fryzjera, żeby mogły o siebie zadbać i ubrać się. Wielu ludzi uważało, że to jest fanaberia, a moim zdaniem to świetny pomysł, bo jak ktoś nie ma w czymś wyjść do ludzi, to o wiele gorsze jest jego samopoczucie i trudności z powrotem na rynek pracy.

Opowiadały mi też były więźniarki, że wychodziły z zakładu karnego i bardzo chciały znaleźć pracę, ale barierą było to, że każdy pracodawca żąda poświadczenia o niekaralności. Z drugiej strony one wychodziły z tego zakładu karnego tak po prostu do swojego starego środowiska, gdzie miały małe szanse usłyszeć: „słuchaj, ja ci pożyczę białą bluzkę na rozmowę, a moja znajoma ma taki sklep i szuka kogoś”. One raczej słyszały: „chodź się napij, to rozwiąże twoje problemy”. Mnie się wydaje, że trzeba zobaczyć, że to są ludzie w potrzebie i przedstawić im taką niestandardową pomoc, nie tylko polegającą na tym, że są oferty pracy, ale też wzmacniać powrót na rynek pracy. Ja wiem, że my dzisiaj mamy smartfony, każdy ma tablet, komputer, każdy może sobie znaleźć ogłoszenie w Internecie, ale właśnie jest mnóstwo osób, które nie mają Internetu, które nie mają smartfonu, które wstydzą się odezwać, bo przez ostatnie ileś lat jedynymi osobami, do których mówiły, byli np. ich niepełnosprawni rodzice.

### Co praca robi z ludźmi?

Porządkuje życie. Są takie teorie, że po to wymyślono pracę, żeby ludzi trzymać w ryzach. Ile lat ma ośmiogodzinny dzień pracy? Sto lat. Wolne soboty mamy od jakichś trzydziestu lat, może już pora na kolejne zmiany, np. na skrócenie tygodnia pracy albo dnia pracy.

Niektórym praca robi krzywdę. Dla pracownicy z Wronek, która popełniła samobójstwo, praca była pasmem udręk. Wiem, że decyzja o samobójstwie nie zależała wyłącznie od sytuacji w pracy, ale praca to była jedna z jej udręk. W raportach i zeznaniach jej współpracowników było wyraźnie napisane, że ona w pracy płakała i mówiła, że nie chce już tu pracować, że źle się czuje, ale ludzie jej nie wypytywali, nie wyciągali do niej ręki. Dla mnie to też jakaś plaga na dzisiejszym rynku pracy, że brakuje solidarności pracowniczej. Dzisiaj ludzie tymczasowo traktują swoje miejsca pracy, bo może jutro ich zwolnią, to po co mają tutaj budować jakieś relacje? To jest taka różnica w stosunku do tego co np. działo się w czasach mojej babci. Moja babcia miała koleżanki z pracy, one sobie pomagały, spotykały się, podrzucały sobie jakieś zupy dla dzieci, stały razem w kolejkach. Moja babcia nawet na emeryturze odwiedzała swoje koleżanki z pracy. Mam wrażenie, że tamte stosunki pracy też były bardzo trudne, ale jednak budowało się wtedy jakieś relacje, a dzisiaj trochę pracujemy tutaj, trochę pracujemy tam i może nie inwestujemy w takie pracownicze przyjaźnie.

Więc na pewno praca może być udręką, ale może być też powodem do dumy, źródłem satysfakcji. Na przykład ten kierowca, o którym wspominałam, mimo że miał fatalną pracę i narzekał na swoich szefów, to jednak był dumy z tego, że jest obrotnym facetem, że ma pracę. Ja go pytałam: „Ale masz fatalną pracę, nie możesz się zwolnić?”, a on: „A jak nie znajduję pracy?”. „To pójdziesz na zasiłek” – tłumaczyłam. A on odpowiadał, że musi pracować, bo ma rodzinę na głowie. Może etos pracy zanika, ale ja słyszałam go w jego głosie.

## Jaka jest dziś „normalna” biografia zawodowa?

Kiedyś napisałam tekst o barze Poranek ze Słupska. To bar, który istnieje od wielu, wielu lat i są tam pracownicy z bardzo długim stażem. Przyszły na staż ze szkoły zawodowej do baru Poranek i zostały aż do emerytury. Tam mnie to uderzyło po raz pierwszy i tam użyłam takich słów, że to jest biografia zawodowa, która już się nie powtórzy. Dziś to chyba niemożliwe przepracować całe życie w jednym miejscu. Ja pracowałam w jednym miejscu 12 lat i wydaje mi się, że to było bardzo, bardzo długo. Moja babcia pracowała dziesięć lat w jednym miejscu w bardzo trudnych warunkach i nie mówiło się wtedy o czymś takim jak znużenie zawodowe, wypalenie, a dzisiaj często o tym mówimy. Wydaje mi się, że dzisiaj taka normalna biografia wiąże się z tym, że trudno jest wejść na rynek pracy, początki są trudne, kiedy się pracuje trochę na umowę o dzieło, trochę na zlecenie, robi się jakieś staże, żeby zdobyć doświadczenie, zaczepta się w jednej firmie i dosyć szybko się przechodzi do innej.

Ludzie sobie tkają taką patchworkową biografię pracowniczą. Wydaje mi się, że specyficzne jest też to, że jak się ma jedną, główną pracę, to jednak szuka się dodatkowych zajęć, tak pracują np. pracownicy ochrony, pracownicy gastronomi, usług, nawet pracownicy fabryk. W jednej z fabryk mówiono mi, że pracownicy brali takie zmiany, że pracowali od poniedziałku do czwartku, a w piątek, sobotę i niedzielę w innej fabryce. Dużo ludzi dziś zarabia nie tyle, ile potrzeba, żeby przeżyć, żeby utrzymać rodzinę i dlatego chwytają się takich dodatkowych źródeł zarobku.

## Szydłowiec jest legendą. „Co tam nie działa?”

Chciałam zobaczyć coś nowego w tej historii, ale nie wiem, czy mi się udało. Nie miałam wrażenia, że to jest jakieś bardzo zamożne miasto, w którym wszyscy pracują na czarno, czytałam właśnie takie reportaże o Szydłowcu. Irytowało mnie, że ciągle słyszę tam to, co już słyszałam ileś razy wcześniej. Usłyszałam np., że to nie jest prawda, że tam jest takie bezrobocie, bo ludzie pracują, tyle że na czarno. Jednocześnie w tej historii pojawiały się rysy, tzn. choć słyszałam, że tam nikt nie jest bezrobotny, a wszyscy mężczyźni pracują na czarno na budowach, to w statystykach widziałam np. kobiety 55 plus, czyli tak naprawdę to, co jest w całej Polsce. Wszyscy ludzie, których spotkałam w poczekalni, mówili, że chcą założyć firmę, albo że znaleźli firmę, która jest gotowa ich zatrudnić, ale kazano im iść zarejestrować się w urzędzie, bo to się kalkuluje przedsiębiorcy. Nie spotkałam tych legendarnych mężczyzn prosto z budowy, którzy wpadli tylko podpisać kwitek do ubezpieczenia.

Byłam trochę poirytowana, bo myślałam sobie, że jeżeli pracownicy urzędu uważają, że tak naprawdę nie ma u nich bezrobotnych, bo wszyscy gdzieś tam znajdują sobie pracę, to ten urząd jest abstrakcją.

Rozmawiałam z różnymi badaczami, którzy zajmują się osobami bezrobotnymi i ci badacze od lat jeżdżą na konferencje poświęcone tej tematyce i potwierdzają, że taka sama narracja jest w kilku miastach Polski, ale Szydłowiec to taki najbardziej wyraźny przypadek. Mam wrażenie, że ten urząd nie do końca rozumie, co dzieje się u nas na rynku, że on został jedną nogą w tych czasach, kiedy upadały zakłady, kiedy były te rzesze ludzi bezrobotnych, kiedy Jacek Kuroń tworzył Ministerstwo Pracy. Natomiast dzisiaj rynek już bardzo się zmienił. Szydłowiec to jest to miejsce, w którym powinno się inaczej planować pracę z osobami bezrobotnymi. Wszędzie jest jakiś procent ludzi, którzy pracują na czarno, dlaczego akurat w Szydłowcu miałyby być ich więcej niż gdzie indziej? Jeżeli rzeczywiście tak jest, no to trzeba się zastanowić, z czego to

wynika i zaplanować jakieś sensowne działania.

Jedna z badaczek, Joanna Tyrowicz, powiedziała, że każde województwo ma swój Szydłowiec. Rzeczywiście są takie miejsca np. wokół Wałbrzycha, jest Szydłowiec, jest Pisz, tam poziom bezrobocia jest wyższy niż w regionie i dużo wyższy niż w Polsce. Mam wrażenie, że mówiąc o tym, że mamy takie wspaniałe wskaźniki, że bezrobocie jest poniżej 6%, zapominamy o tych wyspach. To są regiony, w których np. zamknięto PGR, albo kilka dużych zakładów pracy, czy kopalnie, przy czym nie uważam, że ten ekonomiczny czynnik, że np. zamknięto kopalnie i ludzie stracili pracę, był decydujący, tylko to, że tym ludziom powiedziano: „A teraz radźcie sobie sami”. Bo taka narracja dominowała po 1989 roku. Ona ciągle jest aktualna. A są ludzie, którzy nie byli w stanie sobie poradzić, przekwalifikować się, założyć firmy.

## Jaką kulturę zależności zaobserwowała Pani?

Trochę to widzę w Żyrardowie, to znaczy to też jest ten przykład, że zamknięto największy zakład pracy. Kiedyś ludzie tam pracowali, to była ciężka praca, ale pracowały całe rodziny i te rodziny straciły pracę. W Żyrardowie poziom bezrobocia nie jest taki niski, choć jest część ludzi, którzy jeżdżą do Warszawy, którzy sobie poradzili. Mieszkam na terenie tej dawnej osady robotniczej i widzę ludzi, którzy ewidentnie potrzebują pomocy. To są kolejne pokolenia pofabryczne, tzn. ich dziadkowie albo ich rodzice pracowali w fabryce, a dla nich już tej pracy nie było. Uważam, że to nie jest tak, że oni sobie sami poradzą. Są grupy ludzi, którym trzeba pomagać systemowo, nie tylko przez urząd pracy, nie tylko przez Centrum Pomocy Rodzinie, tu potrzebne są jakieś inne działania i instytucje, które będą działać sprawniej.

## Jak ludzie, o których Pani opowiada, chcieliby by im pomagano?

Miałam wrażenie, że osoby bezrobotne były upokorzone różnymi absurdami, z którymi na co dzień miały do czynienia. Żeby nie było tak, że idzie się i jest jakiś system, papierki i traktuje się kogoś jak niewygodnego klienta, co oczywiście jest trudne, bo praca w takich instytucjach jak urząd pracy, MOPS, jest na pewno bardzo obciążająca. To jest dodatkowa kwestia – my bardzo źle wynagradzamy pracowników socjalnych, w ogóle w nich nie inwestujemy, ci ludzie bardzo szybko robią się zmęczeni, zniechęceni.

Może, skoro urzędy pracy trochę się zakurzyły, pora je odkurzyć. Może powinny się też zajmować ludźmi, którzy mają problemy na rynku pracy, chociaż pracę mają: biednymi pracującymi, osobami, które muszą pracować na śmieciówkach albo chciałyby pracę zmienić, przekwalifikować się.

Nawet nazwa: urząd pracy, MOPS, opieka socjalna, zapomoga, zasiłek to słowa, które mogłyby się zmienić. Urzędy pracy wyglądają, jak wyglądają. Również pracownicy, zwracali uwagę, że urząd pracy to jest określenie, które też mogłoby się zmienić. Niektórzy liczyli, że jak zostaną wprowadzone CAZ (Centra Aktywizacji Zawodowej – przyp. redakcji) to coś się zmieni, ale wiele się nie zmieniło. Ja nie wiem, czy można coś zrobić, żeby urzędy pracy wyglądały lepiej. Teraz w dużych miastach są te numerki, widzi się ile osób czeka przed tobą, ale to też jest takie wszystko zmechanizowane i znowu kontakt jest jeszcze bardziej zautomatyzowany. Może to usprawnia pracę urzędnikom, ale nie wiem, czy poprawia położenie osób bezrobotnych. Ciągle mam wrażenie, że ludziom chodzi o to, by spotkać człowieka po drugiej stronie.

Tymczasem jest jakaś inercja w niektórych urzędach, takie przekonanie, że osoby bezrobotne to nie są ludzie, z którymi możemy sobie porozmawiać i im pomóc, tylko ludzie, którzy



po prostu nie chcą pracować.

A jednak w niektórych urzędach zwracano uwagę, że starają się już używać innego słownictwa, nie mówią: bezrobotny czy petent, tylko: klient, osoba.

Ludzie bezrobotni zwracali też uwagę, że więcej czasu spędzali na wypełnianiu różnych formularzy niż na rozmowie. Ja się też zarejestrowałam w urzędzie pracy, żeby zobaczyć, jak to wygląda i ze mną nikt nie rozmawiał, nikt mnie nie zapytał, czy ja wiem, co będzie za chwilę się działo, nie wytłumaczył. Czułam się jak worek ziemniaków. Opowiadał mi jeden człowiek, bezrobotny od wielu lat, który stracił pracę na kierowniczym stanowisku i od tamtej pory chodzi do urzędu wyłącznie podpisać te kwitki. Chciał być ochroniarzem, ale ma za wysokie kwalifikacje, natomiast był wysłany na targi pracy z urzędu pracy i tam nie było ofert pracy, tylko oferty kredytów, takich chwilówek. Jedyne ogłoszenia, jakie były, to takie, które sam sobie wcześniej znalazł w Internecie. On podkreślał te wszystkie absurdy, na przykład to, że nie mógł znaleźć pracy, bo wszyscy się boją zatrudnić człowieka w wieku przedemerytalnym.

### Co łączy rys historyczny i współczesny rynku pracy?

Na początku nie myślałam o rysie historycznym. Chciałam napisać współczesne reportaże z rynku pracy, ale szybko zorientowałam się, że nie chcę pisać relacji z różnych miejsc pracy, tylko raczej zastanowić się, czym ta praca jest dzisiaj, co ona nam robi. Raczej myślałam o obrazie pracy niż o opisie różnych miejsc pracy. Zaczęłam się zastanawiać, jak to było kiedyś i bardzo dużo wątków historycznych prowadziło do Żyrardowa. Pomyślałam, że to jest takie miasto, w którym jak w soczewce można pokazać wiele zjawisk związanych z polskim rynkiem pracy. Kiedy przyglądałam się korporacjom i ich żargonowi, odkryłam, że w Żyrardowie, który był wielokulturowym miastem, bo ściągali tam Włosi, Francuzi, Niemcy i Węgrzy, też był bardzo specyficzny żargon pracowniczy. Dziś właściwie każda branża ma swój żargon, nie ma co tego wyolbrzymiać. Pewne mechanizmy takie jak bezpłatne staże albo tzw. redukcje, zwolnienia grupowe, były rozpowszechnione już w XIX wieku, tego nie wymyślił dzisiejszy neoliberalizm, on czerpie z kapitalistycznych wzorów z XIX wieku. Szukałam

sobie takich paralel, choć nie chciałam mówić, że nic się nie zmieniło, bo bardzo dużo się na rynku pracy zmieniło, zmieniły się nazwy zawodów, w ogóle kategoria zawodu, zmieniły się nam pensje, zmienił się czas pracy i zmienia się w ogóle świat dokoła. Ale pewne rzeczy, które praca robi w głowie, są niezmiennie.

### Co Panią najbardziej zaskoczyło w pracy nad reportażem?

Nie spodziewałam się, że spotkam tylu zadowolonych pracowników korporacji. W moim reportażu jest tekst, który stanowi taki rozdział na odwrót, bo przeanalizowałam sposób pisania o osobach bezrobotnych oraz osobach pracujących w korporacji w piśmie kierowanym do pracowników korporacji. Potraktowałam to z dystansem, nie wiem, czy to widać, że nie wszystko mi się w tym piśmie podobało. Rozmawiałam z pracownikami korporacji i wielu z nich mówiło, że to już nie są te korporacje z lat 90., kiedy trzeba było siedzieć w firmie do godziny 23:00, wyrabiać 8 etatów i brać kokainę. Korporacje to już coraz bardziej normalne firmy, w których są różne dodatki do pensji, w których rzadziej są łamane prawa pracownicze, bo jest struktura hierarchiczna i większa kontrola, i nie dochodzi do takich nadużyć jak np. niewypłacanie pensji na czas, w których szefowie coraz częściej mówią, żeby nie siedzieć po godzinach, bo to źle wygląda. Nawet jeżeli pracownicy „korpo” narzekali, to raczej mówili, że to nie jest kwestia tego korporacyjnego stylu pracowania, tylko np. bezpośredniego przełożonego, który nie ma kwalifikacji do zarządzania zespołem. To mnie trochę zaskoczyło, bo spodziewałam się narzekań, że trzeba tam pracować ponad siły, być stachanowcem.

### Kim jest dzisiejszy Stachanow?

Stachanow wpadł w pułapkę, komunistyczne władze ZSRR się nim posłużyły, wykorzystały go, żeby wykreować postać robotnika-bohatera. Dziś też ludzie wpadają w pułapkę pracy, choć nie na taką skalę, ale wydaje mi się, że wielu szefów marzy o takich Stachanowach, którzy będą pracować ponad siły, bez wytchnienia, nie będą brać urlopów i zwolnień lekarskich. I są tacy pracownicy, słyszałam na przykład o mężczyźnie, który bardzo dużo pracował, mimo że żaden prze-

łożony tego od niego nie wymagał, inni pracownicy się aż tak nie przeciążali. Ale on wbił sobie do głowy, że musi się wykazywać, że musi zawsze być przygotowany, siedział w firmie po godzinach, w weekendy się dokształcał. I zmarł na zawał. Są też ludzie, którzy pracują bardzo dużo, bo muszą, bo chcą więcej zarobić, biorą na siebie zbyt dużo obowiązków. Bo niestety z pensjami w Polsce nie jest tak optymistycznie, jak pokazują to statystyki – teoretycznie średnia pensja sięga prawie 5 tysięcy brutto, ale bada się ją w odniesieniu do dużych firm. Tymczasem dominanta, czyli najczęściej wypłacana pensja w Polsce to nieco ponad 2 tysiące brutto.

Dziękuję za rozmowę.



# Seniorzy w gospodarce

Zgodnie z prognozą Głównego Urzędu Statystycznego w 2030 r. odsetek ludności w wieku powyżej 65 roku życia w większości gmin woj. mazowieckiego przekroczy 20%. W 2017 r. takich gmin na Mazowszu było jedynie 14.

Zmieniająca się struktura wiekowa Polaków stawia nas przed wieloma wyzwaniami: społecznymi, gospodarczymi, ekonomicznymi. O tym, jakich możliwych konsekwencji tego procesu możemy spodziewać się m.in. w obszarze rynku pracy i gospodarki dyskutowano 5 grudnia w Warszawie podczas konferencji „Seniorzy w gospodarce. Wyzwania współczesnej ekonomii i zarządzania”, współorganizowanej przez Urząd Statystyczny w Warszawie oraz Akademię Leona Koźmińskiego. Wydarzenie było częścią obchodów 100-lecia GUS i 25-lecia ALK.

## Senior, czyli kto?

Senior to słowo, które w debatach na temat zmian demograficznych i ich konsekwencji w różnych obszarach życia odmiennie jest niemal we wszystkich przypadkach. Tymczasem, kiedy chcemy zdefiniować to pojęcie, już na początku pojawiają się trudności. Kluczowym pytaniem, na które trzeba na wstępie odpowiedzieć jest: ile lat ma senior? Dyskusja na ten temat towarzyszyła także uczestnikom konferencji. Zwracano uwagę na umowność wskazywanych granic wieku, wielość podejść do ich wyznaczania w analizach i opracowaniach dotyczących seniorów. Jedno z nich uwzględnia odwołanie do ekonomicznych grup wieku i definiuje seniorów jako osoby w wieku poprodukcyjnym (od 60 roku życia ogółem bądź 60 lat i więcej w przypadku kobiet i powyżej 65 w przypadku mężczyzn). W prezentowanych podczas spotkania analizach i badaniach wykorzystywano właśnie to podejście.

Wyznaczanie granicy grup wiekowych jest zadaniem niełatwym i często dyskusyjnym. Opieramy się bowiem na kryterium wieku metrykalnego. Zdaniem obecnych na konferencji badaczy bardziej właściwe byłoby wyznaczenie granicy starości w oparciu o wiek kognytywny (związany ze zdolnościami poznawczymi) oraz wydarzenia powodujące istotne zmiany w stylu życia (np. przejście na emeryturę). Niezależnie od tego, jaką dolną granicę wieku przyjmujemy w odniesieniu do seniorów, warto pamiętać, że, tak jak każda grupa wyznaczona



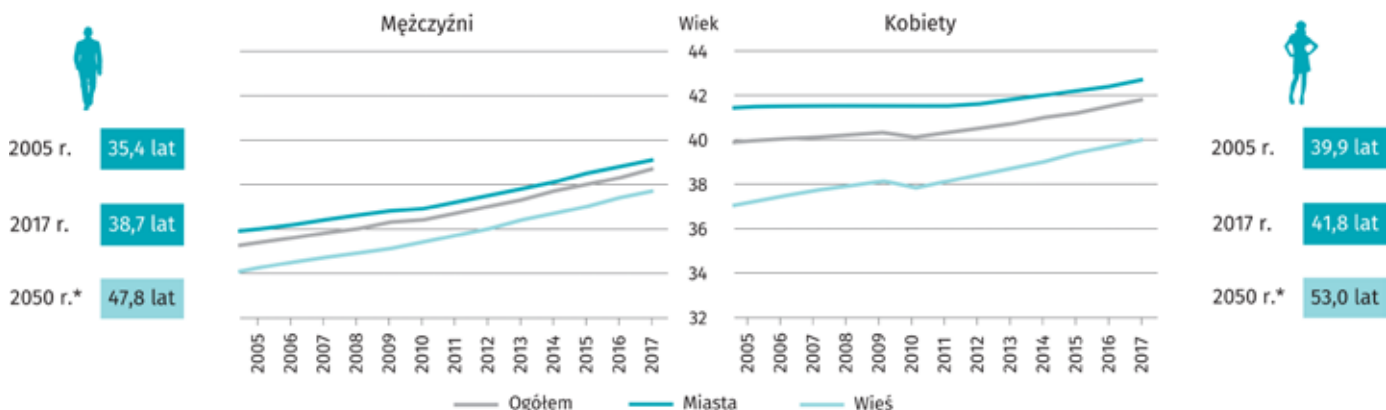
na w oparciu o kryterium wieku metrykalnego, ta również jest wewnątrz zróżnicowana.

## Zniekształcona piramida

Polskie społeczeństwo jest obecnie jednym z najmłodszych w Unii Europejskiej. Ale, zgodnie z prognozami demograficznymi, już w 2040 roku będziemy jednym z krajów o największym udziale seniorów. Starzejemy się najszybciej w Europie. Tempo starzenia się społeczeństwa dobrze obrazuje mediana wieku (czyli wiek środkowy – połowa populacji jeszcze go nie osiągnęła, a druga połowa już przekroczyła). W 2017 r. mediana wieku mieszkańców Polski wyniosła nieco ponad 40 lat. Według prognozy GUS w 2030 r. wyniesie już prawie 49 lat, a w 2050 r. – 52 lata.

Obserwowany już dziś i prognozowany na dalsze lata proces starzenia się społeczeństwa związany jest z dwoma zjawiskami: wydłużaniem przeciętnego trwania życia oraz niskim poziomem dzietności. Na przestrzeni lat 2006:2016 przeciętne trwanie życia mężczyzn wydłużyło się o 3 lata, a w przypadku kobiet o 2,3 roku (wyniosło 73,9 lat u mężczyzn i 81,9 lat u kobiet). Do 2050 roku ma wzrosnąć odpowiednio do: 83 lat w przypadku mężczyzn i 88,4 lat u kobiet. Drugim kluczowym czynnikiem wpływającym na strukturę ludności są urodzenia. Współczynnik dzietności w 2017 r. wyniósł 1,45. Oznacza to,

Mediana wieku ludności



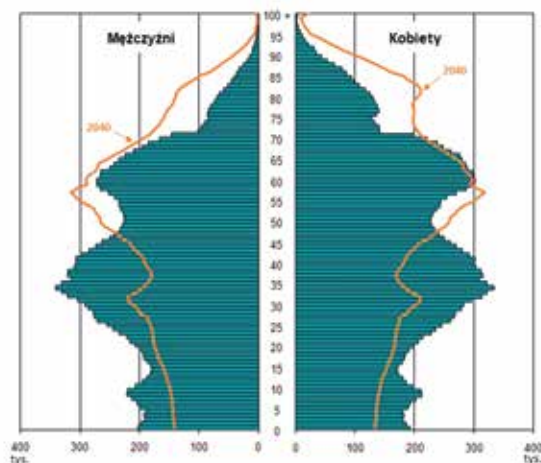
Mediana wieku ludności (wiek środkowy) – parametr wyznaczający granicę wieku, którą połowa populacji już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła.

Źródło: Urząd Statystyczny w Warszawie



że na 100 kobiet w wieku rozrodczym (15–49 lat) przypadało 145 urodzonych dzieci. Za optymalną wielkość tego wskaźnika, gwarantującą stabilny rozwój demograficzny, przyjmuje się wartość 2,1–2,15. W województwie mazowieckim współczynnik ten był wprawdzie korzystniejszy niż w skali kraju (w 2017 r. osiągnął wartość 1,57), jednak jest to nadal poziom, który nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń. Zmiany zachodzące w strukturze wiekowej ludności odzwier-

## Piramida wieku ludności Polski dla lat 2017 i 2040



Źródło: A. Wysocka, P. Filip: „Seniorzy dziś i jutro”, GUS 2018

iedla piramida wieku. Jeśli przyjrzymy się danym za 2017 r. i zestawimy je z prognozą na rok 2040 widzimy, że traci ona swój kształt. W demografii, jak i w architekturze, obowiązują te same prawa – piramida, żeby była stabilna, powinna mieć solidną podstawę. Tymczasem, zgodnie z prognozami, podstawa piramidy wieku bardzo znacząco się zmniejszy.

### Srebrna gospodarka

Proces starzenia się ludności to wyzwanie dla gospodarki i społeczeństwa. Pociąga za sobą m. in. starzenie się potencjalnych zasobów pracy i ich kurczenie. Z drugiej jednak strony coraz większy udział osób ze starszych grup wiekowych w ogóle ludności powoduje wzrost inicjatyw kierowanych do seniorów i uwzględniających ich potrzeby. Stopniowo rozwija się oferta edukacyjno-kulturalna (m.in. uniwersytety trzeciego wieku), na rynku dóbr konsumpcyjnych pojawiają się towary i usługi kierowane do starszych konsumentów. Jednym z głównych zagadnień konferencji, wokół których toczyła się debata, była tzw. srebrna gospodarka (zwana także gospo-



darką senioralną). Zastanawiano się, czy możemy w ogóle mówić o specyficznych potrzebach konsumenckich seniorów, czy rynek je dostrzega i odpowiada na nie, czy srebrna gospodarka rozwija się w tempie adekwatnym do obserwowanych zmian demograficznych.

Podczas spotkania zaprezentowane zostały wyniki badania „Gospodarka senioralna w Polsce – stan i metody pomiaru” przygotowanego w ramach prac eksperymentalnych i rozwojowych Głównego Urzędu Statystycznego. Jak wynika z raportu niewiele ponad 14% badanych podmiotów prowadzi działalność kierowaną do seniorów. Dominują głównie 2 segmenty – usługi opiekuńcze i zdrowotne. Na kolejnych miejscach znajdują się usługi finansowe, ubezpieczeniowe i transport. Bardzo mały odsetek badanych podmiotów proponuje ofertę w takim zakresie jak: edukacja, kultura, nowe technologie czy poprawa warunków życia. Jednocześnie jedynie niespełna 4% badanych podmiotów planuje rozpoczęcie inwestycji związanych z gospodarką senioralną w przeciągu najbliższych trzech lat. Pozostali respondenci nie zamierzają ich prowadzić, głównie ze względu na niedostrzeżenie takiej potrzeby.

O tym, że obecny rynek nie widzi seniora mówiono również w kontekście raportu „Silver Book 2019” opracowanego przez Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej oraz KANTAR. Badanie kładzie akcent na wspomnianą wcześniej niejednorodność seniorów – ich postaw, potrzeb i stylów życia. Autorzy raportu zwracają uwagę, że rozwój srebrnej gospodarki wymaga zerwania ze stereotypizacją myślenia o osobach starszych i uwzględnienia zmian stylu życia tej grupy na przestrzeni lat. Dobre poznanie potrzeb seniorów to otwarcie na kilkumilionowy rynek konsumentów. Rynek, który zgodnie z demograficznymi prognozami, w najbliższych dekadach będzie się bardzo powiększał.

#### Źródła:

Materiały z konferencji Seniorzy w gospodarce. Wyzwania współczesnej ekonomii i zarządzania (dostępne w serwisie [www.warszawa.stat.gov.pl/seminaria-i-konferencje](http://www.warszawa.stat.gov.pl/seminaria-i-konferencje))

Prognoza ludności na lata 2014-2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014 r.

Prognoza ludności gmin na lata 2017-2030, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017 r.

**Katarzyna Kozakowska**

Zespół ds. Badań i Analiz

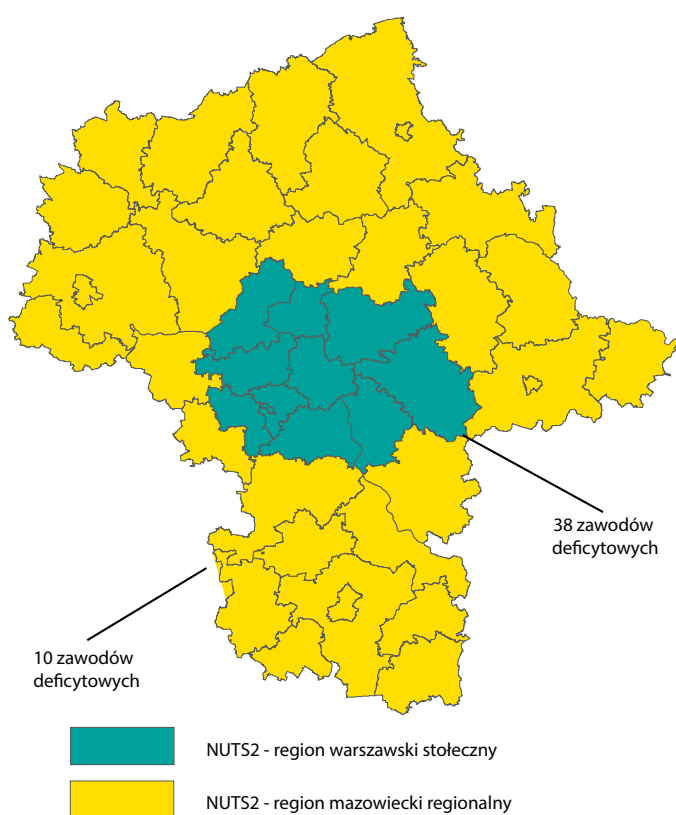
Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

# Prognoza dla Mazowsza na 2019 rok

Zbliżając się do zakończenia roku stawiamy sobie pytania o kolejny. Takim refleksjom sprzyja podsumowanie IV edycji badania-prognozy „Barometr zawodów”. Wspólnie z koleżankami i kolegami z filii WUP w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie odwiedziliśmy wszystkie urzędy pracy w naszym województwie, w których podczas spotkań z pracownikami-ekspertami z lokalnych rynków pracy prognozowaliśmy sytuację na 2019 r. W dwu urzędach pracy – w Radomiu i Płocku oprócz pracowników PUP w panelach uczestniczyli także przedstawiciele agencji zatrudnienia.

Już nie pierwszy raz wyniki badania wyraźnie pokazują wewnętrzne zróżnicowanie Mazowsza. Statystycznie w całym województwie występuje 16 zawodów deficytowych, ale gdy przyjrzymy się wynikom na poziomie regionów (NUTS\_2) widoczna jest ogromna różnica. W regionie warszawskim deficyt dotyczy 38 grup zawodów, zaś w regionie mazowieckim regionalnym jedynie 10!



Wszystkie zawody z grupy deficytowych w regionie mazowieckim regionalnym znalazły się w deficycie także w regionie warszawskim stołecznym. Są to: betoniarze i zbrojarze; cieśle i stolarze budowlani; dekarze i blacharze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; lekarze; murarze i tynkarze; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; pielęgniarki i położne oraz spawacze, ale najczęściej wskazywany deficyt dotyczy kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Niedobór pracowników w tym zawodzie utrzymuje się od 2016 r. (tj. od drugiej edycji badania). Już wówczas ten zawód, podobnie jak pielęgniarki i położne oraz spawacze, należał do kategorii deficytowych. Wskazane prognozy regionalne na 2019 rok powstały jako statystyczne podsumowanie prognoz powiatowych z 39 urzędów pracy, w których ocenie podlegało zapotrzebowanie na pracowników w 167 grupach zawodów.

O ile w okołowarszawskim pierścieniu powiatów zapotrzebowanie zazwyczaj jest bardzo duże, a wskazywane zawody zróżnicowane (od prostych, niewymagających zaawansowanych umiejętności, po wysokospecjalistyczne), to w powiatach peryferyjnych województwa, zwłaszcza ziemskich sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej – liczba zawodów deficytowych jest niewielka, zazwyczaj są to profesje wymagające kompetencji na średnim poziomie zaawansowania. Wiele z powiatów, zwłaszcza tych oddalonych od większych ośrodków miejskich (zazwyczaj dawnych miast wojewódzkich) doświadcza zjawiska, którego negatywne konsekwencje z czasem będą coraz bardziej odczuwalne. Gdy potencjał lokalnego rynku jest niewielki, poszukiwanie zatrudnienia odbywa się poza nim, co w dużym stopniu prowadzi do migracji osób młodych i starzenia się lokalnej społeczności, a w nieodległej przyszłości może skutkować poważnymi problemami demograficznymi.

Na obraz lokalnych rynków pracy wpływ ma wiele okoliczności, jednak najczęściej wskazywano na sytuacje, gdy osoby bezrobotne zarejestrowane w danym zawodzie nie chcą w nim pracować (branża gastronomiczna, fryzjerzy), a jednocześnie pracodawcy poszukują pracowników z takimi kwalifikacjami. Wpływ na tę sytuację zazwyczaj mają oferowane warunki pracy i płacy. Druga grupa to osoby, które nie posiadają aktualnych kwalifikacji wymaganych by podjąć zatrudnienie w danym zawodzie, sytuacja ta dotyczy np. pielęgniarek. Osoby zarejestrowane w PUP w tej profesji (niemal wyłącznie są to kobiety) utraciły uprawnienia do jej wykonywania, więc de facto nie spełniają wymagań by podjąć w niej pracę. Podobnie bywa np. ze ślusarzami czy spawaczami, którzy od lat nie pracują w wyuczonym fachu, więc nie posiadają aktualnych umiejętności/kwalifikacji.

Analizując dane z urzędów pracy warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Osoby zarejestrowane w urzędach pracy wskazują zawód według wykształcenia albo w odniesieniu do ostatnio wykonywanej pracy (świadectwo pracy), co w sytuacji braku aktualnych kwalifikacji i/lub umiejętności (spowodowanych przerwą w wykonywaniu zawodu) albo braku doświadczenia (gdy osoba nigdy nie pracowała w wyuczonym zawodzie) sprawia, że chociaż dane statystyczne sugerują obecność poszukiwanych w danym zawodzie pracowników, to w rzeczywistości osoby te nie spełniają wymogów by podjąć zatrudnienie.

Dużym i utrzymującym się problemem jest zatrudnienie w szarej strefie. W przypadku branży budowlanej (z największą liczbą zawodów deficytowych wg Barometru) eksperci zwracali uwagę, że choć pracodawcy poszukują przede wszystkim osób z doświadczeniem i/lub kwalifikacjami, to nie dostosowują wynagrodzenia do wysokich wymagań. Ponadto gdy w ogłoszeniach o pracy formułowane są wysokie oczekiwania względem kandydatów (do pracy), to przy zatrudnieniu w szarej strefie takich wymogów nie ma! W efekcie gdy osoba pracuje, ale nie jest zarejestrowana, to mimo, że nabywa doświadczenie/umiejętności, nie otrzyma świadectwa pracy potwierdzającego doświadczenie. Oprócz szarej strefy zjawiskiem silnie oddziałującym na rynek pracy jest zatrud-

I.p	województwo mazowieckie	region mazowiecki regionalny	region warszawski stołeczny
1	betoniarze i zbrojarze	betoniarze i zbrojarze	asystenci w edukacji
2	brukarze	cieśle i stolarze budowlani	betoniarze i zbrojarze
3	cieśle i stolarze budowlani	dekarze i blacharze budowlani	blacharze i lakiernicy samochodowi
4	dekarze i blacharze budowlani	elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	brukarze
5	elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	cieśle i stolarze budowlani
6	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	lekarze	cukiernicy
7	kucharze	murarze i tynkarze	dekarze i blacharze budowlani
8	lekarze	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
9	mechanicy pojazdów samochodowych	pielęgniarki i położne	fryzjerzy
10	monterzy instalacji budowlanych	spawacze	kierowcy autobusów
11	murarze i tynkarze		kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
12	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych		kosmetyczki
13	piekarze		krawcy i pracownicy produkcji odzieży
14	pielęgniarki i położne		kucharze
15	robotnicy budowlani		lekarze
16	spawacze		listonosze i kurierzy
17			magazynierzy
18			mechanicy pojazdów samochodowych
19			monterzy instalacji budowlanych
20			murarze i tynkarze
21			nauczyciele przedszkoli
22			operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
23			opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
24			piekarze
25			pielęgniarki i położne
26			pomoce kuchenne
27			pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
28			pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
29			pracownicy służb mundurowych
30			repcjonisci i rejestratorzy
31			robotnicy budowlani
32			robotnicy obróbki drewna i stolarze
33			spawacze
34			spedytorzy i logistycy
35			sprzątaczk i pokojowe
36			sprzedawcy i kasjerzy
37			ślusarze
38			zaopatrzeniowcy i dostawcy

\* Czcionką w czerwonym kolorze wyróżnione zostały te grupy zawodów deficytowych, które występują zarówno w skali całego województwa, jak też w każdym z regionów.



nienie cudzoziemców. W dominującej liczbie są to obywatele Ukrainy, ale wzrasta liczba zatrudnianych Białorusinów, a także Hindusów i Nepalczyków.

Sytuacja absolwentów na rynku pracy (zarówno szkół średnich jak i studiów wyższych) to zjawisko wielowątkowe i zróżnicowane. Niejednokrotnie podczas badania wskazywano, że w danym zawodzie w rejestrach PUP znaczącą grupę stanowią absolwenci lokalnych szkół. Sytuacja ta wymaga jednak dodatkowego wyjaśnienia. Z opinii uczestników badania wynika, że do urzędów pracy zgłaszają się absolwenci, którzy nie chcą podjąć pracy w wyuczonym zawodzie, albo rejestrują się, ale pracują „na czarno”. Zaś pracodawcy, choć często są krytyczni wobec umiejętności i postaw absolwentów (brak chęci do pracy, gotowości do nabywania nowych umiejętności), to w opinii wielu młodych osób oferują im zbyt niskie wynagrodzenia, nawet gdy fachowo realizują obowiązki. Jednocześnie paneliści zwracali uwagę, że absolwenci w stosunkowo krótkim czasie opuszczają statystyki urzędów pracy i podejmują zatrudnienie.

Inne okoliczności w istotny sposób oddziałujące na rynek pracy to: trudne warunki pracy i niskie wynagrodzenia (często wpływające na powstawanie tzw. luki pokoleniowej), wymiar czasu pracy, dodatkowe wymagania pracodawców. Druga

grupa to czynniki niewynikające z charakteru pracy/zawodu, np. ograniczona dostępność komunikacji zbiorowej, konieczność opieki nad osobą zależną (zazwyczaj nad dziećmi), korzystanie ze świadczeń socjalnych.

Tegoroczne badanie potwierdziło umacnianie się tendencji ubiegłorocznych, czyli wzrost skali wymienionych zjawisk. Zwiększyła się również liczba zawodów deficytowych (z 13 do 16) i pogłębia się zapotrzebowanie na pracowników w tej kategorii. Poza tym liczna jest także grupa zawodów, które mimo, że nie są deficytowe w skali całego województwa, to jednak odczuwalny jest w nich brak pracowników w wielu powiatach.

Więcej informacji znajdą Państwo w raporcie z badania w serwisie [barometr.zawodow.pl](http://barometr.zawodow.pl).

**Anna Węglicka**

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

# Zmiana dyrektywy o pracownikach delegowanych – niekorzystne skutki dla polskich przedsiębiorców

Polskie firmy delegują do pracy za granicą najwięcej pracowników w Unii Europejskiej. W 2017 roku ZUS wydał ponad 500 tys. poświadczeń ubezpieczenia społecznego dla delegowanych pracowników. Ta liczba wciąż się zwiększa i stanowi blisko 40% wszystkich delegowań w UE. Według organizacji Inicjatywa Mobilności reprezentującej przedsiębiorców, na zmianie przepisów tracą nie tylko pracodawcy, ale i Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Szacunki te wskazują, że strata ZUS może wynieść nawet 1,5 mld euro. Nowe przepisy mogą wejść w życie po okresie przejściowym, czyli od 2020 roku.

## Kim jest pracownik delegowany?

Pracownik delegowany to osoba, którą pracodawca wysyła tymczasowo do pracy w innym państwie Unii Europejskiej. Przy czym nadal jest on pracownikiem firmy, która wysłała go za granicę.

Delegowanie nie może być wykorzystywane przez pracodawców jako stała forma świadczenia usług poprzez powtarzające się delegowanie różnych pracowników na te same stanowiska, do realizacji tych samych zadań lub celów. Dotychczas okres delegowania wynosił maksymalnie 24 miesiące. Jeśli kolejne oddelegowanie dotyczyło tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa członkowskiego, konieczna była co najmniej 2-miesięczna przerwa między delegowaniami. Krótka przerwa w wykonywaniu pracy za granicą, bez względu na jej przyczynę (urlop, choroba, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym), nie stanowiła przerwy w okresie delegowania. W wyjątkowych sytuacjach, gdy okres delegowania osoby zgłoszonej przedłużał się powyżej 24 miesięcy, istniała możliwość dalszego podlegania ubezpieczeniu społecznemu w Polsce. W tym celu pracodawca występował z wnioskiem o zawarcie porozumienia wyjątkowego z instytucją zagraniczną.

Nowa dyrektywa ogranicza możliwość delegowania pra-

owników do 12 miesięcy z możliwością przedłużenia tego czasu o sześć miesięcy na podstawie „uzasadnionej notyfikacji” przedstawionej przez przedsiębiorcę władzom państwa przyjmującego. Po tym okresie pracownik będzie objęty prawem kraju przyjmującego. Dla polskich przedsiębiorców



wysyłających pracowników do krajów zachodnich będzie to oznaczało wyższe koszty. Obecne przepisy wymagają bowiem, by pracownik delegowany otrzymywał przynajmniej pensję minimalną kraju przyjmującego, ale wszystkie składki socjalne odprowadzał w państwie, które go wysłała. Zmiany przepisów w tej sprawie przewidują wypłatę wynagrodzenia na takich samych zasadach, jak w przypadku pracownika lokalnego.

### **Dodatkowe obowiązki dla przedsiębiorców**

Ograniczenie okresu delegowania pracowników do 12 miesięcy to nie jedyne utrudnienie dla firm zawarte w nowelizacji. Kolejne to objęcie firm delegujących pracowników układami zbiorowymi zawieranymi na poziomie: regionalnym, sektorowym czy nawet na poziomie firm. Obecnie firmy wysyłające pracowników były objęte jedynie powszechnie stosowanymi układami zbiorowymi, uznanymi za oficjalne na poziomie narodowym.

Nowelizacja przewiduje, że:

- wynagrodzenie będzie liczone od pierwszego dnia oddelegowania, dzięki czemu pracownicy delegowani będą korzystać z tych samych przepisów o wynagrodzeniach co pracownicy miejscowi;
- pracodawcy będą też musieli wypłacać wysłanym za granicę wszystkie dodatki i bonusy, jakie otrzymują lokalni pracownicy;
- wprowadzono możliwość delegowania długoterminowego. Po upływie 12 miesięcy oddelegowanie pracownika będzie uznawane za „długoterminowe” (z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy – o ile usługodawca przedstawi uzasadnioną notyfikację). Po tym okresie pracownik delegowany będzie podlegał prawie wszystkim przepisom prawa pracy obowiązującym w państwie przyjmującym;
- zwiększy się liczba potencjalnych układów zbiorowych mogących obowiązywać w państwach członkowskich, które mają system uznawania za powszechnie stosowane układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych. Układy zbiorowe będzie można stosować do pracowników delegowanych nie tylko w budownictwie, jak to miało miejsce do tej pory, ale we wszystkich sektorach i branżach;
- agencje pracy tymczasowej mają zapewnić pracownikom delegowanym takie same warunki jak pracownikom tymczasowym zatrudnionym w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest dana praca;
- zacieśni się współpraca w zwalczaniu oszustw i nadużyć związanych z delegowaniem;
- jeżeli chodzi o międzynarodowy transport drogowy, przepisy dyrektywy zaczną obowiązywać, gdy wejdzie w życie przygotowywana właśnie legislacja sektorowa
- termin transpozycji i data rozpoczęcia stosowania to 2 lata od dnia wejścia dyrektywy w życie.

### **Przewoźnicy drogowi z osobnymi regulacjami**

Reforma delegowania jest dla polski niekorzystna, ale marcowy kompromis Rady UE i europarlamentu wyłączył z tej nowelizacji przewoźników międzynarodowych – najważniejszych dla Warszawy. Polska jest potentatem na rynku przewozów drogowych w UE. Zasady dotyczące polskich kierowców TIR-ów w przejazdach po Francji, Niemczech czy Belgii są negocjowane w osobnej dyrektywie.

Propozycja Komisji Europejskiej, zasadniczo wspierana m.in. przez Francję i Niemcy, jest bardzo ostro krytykowana przez

Polskę i inne kraje „nowej” części Unii konkurującej niższymi kosztami pracy z Zachodem.

Jeden z punktów sporu dotyczy okresu, po jakim kierowców można uznać za delegowanych w transporcie międzynarodowym, a tym samym objąć wymogami płacowymi z dyrektywy o pracownikach delegowanych.

Komisja Europejska zaproponowała, by tak działało się po trzech dniach pracy za granicą, Grupa Wyszehradzka – po dziesięciu dniach, a Francja i Niemcy chętnie traktowałyby kierowców jako delegowanych już od pierwszego dnia za granicą. Właściwie tylko Berlin chciałby, by zasady delegowania narzucać także kierowcom w tranzycie – czyli np. wymagać niemieckich zasad wynagradzania dla Polaków wiozących towar z Polski przez Niemcy do Francji. Ponadto nie ma też zgody co do ilości dni w usługach kabotażowych, czyli gdy Polak po dowiezieniu towarów z Polski do Kolonii bierze w drodze powrotnej zlecenie na przewóz „wewnątrz Niemiec” – np. z Kolonii do Berlina. Komisja Europejska chciała, by kierowców w kabotażu uznawać za delegowanych po pięciu dniach, Polska po siedmiu, a Niemcy od pierwszego dnia.

### **Rewizja Dyrektywy o delegowaniu pracowników zaskarżona do TSUE przez Polskę i Węgry**



Rząd Węgier zaskarżył znowelizowaną dyrektywę o pracownikach delegowanych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W komunikacie węgierskiego rządu podkreślono, że przepisy Dyrektywy 2018/957/UE z 28 czerwca 2018 r. w sposób nieproporcjonalny ograniczają swobodę świadczenia usług, wprowadzając obowiązki oraz ograniczenia, które naruszają zakaz dyskryminacji i są nieproporcjonalne. Zwrócono także uwagę na zasadę pewności prawa i jasności norm prawnych, którą niektóre przepisy wynikające z tej nowelizacji naruszają, co stanowić będzie istotny problem przy transponowaniu dyrektywy do krajowych porządków prawnych.

Własną skargę do TSUE w tej samej sprawie złożyła również Polska, co potwierdził wiceszef MSZ Konrad Szymański:

„Polska złożyła własną skargę w sprawie dyrektywy o delegowaniu pracowników 3 października. Zwracamy uwagę na jej protekcjonistyczny charakter, który utrudnia realizację traktowanej zasady wolności przepływu siły roboczej i usług”.

Orzeczenie TSUE może być dwojakie – albo uwzględni on skargę i uzna dyrektywę za nieważną, albo ją oddali. Trybunał może przy tym pozostawić niektóre skutki prawne nieważnego aktu w mocy, jeżeli uzna to za niezbędne. Jeśli więc skarga okaże się zasadna, to cała dyrektywa albo jej część jest nieważna i nie wywołuje żadnych skutków prawnych.

Do tej pory Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stał na stanowisku, że pracownicy delegowani są uzależnieni od wykonywanej usługi i nie konkurują na lokalnych rynkach. W ich pobycie za granicą zawsze zakodowany jest powrót. Tymczasem nowe przepisy przez wymóg zrównania zarobków stawiają przedsiębiorców w nowych krajach UE w bardzo trudnej sytuacji. W wielu państwach funkcjonują różne dodatki do wynagrodzenia, których nie ma w polskim porządku prawnym. Nie wiadomo więc, jak po zmianach zachowają się np. belgijscy kontrolerzy, gdy zgodnie z tamtejszymi przepisami pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w brudzie, a w polskich przepisach brak takiego rozwiązania.

Według ekspertów Inicjatywy Mobilności skarga polskiego rządu jest uzasadniona, ponieważ zmiana przepisów otwiera możliwość nadużywania lokalnych regulacji do pozbawiania się zagranicznych przedsiębiorstw, (w tym polskich) z za-

chodnich rynków. Dodatkowe koszty pracy firm usługowych związane wyłącznie z faktem, że usługa świadczona jest w innym państwie członkowskim, wynoszą dziś 29% całkowitego kosztu pracy. Dlatego dalsze zwiększanie bezpośrednich kosztów pracy, zamiast do podwyżek wynagrodzenia (wypłaty dodatków) doprowadzi do utraty zamówień z zagranicy, twierdzą eksperci Inicjatywy Mobilności.

### Spór nie tylko o stawki delegowania

Dla polskich przedsiębiorców wysyłających pracowników do krajów zachodnich będzie to oznaczało wyższe koszty. Do okresu delegowania zaliczane będą faktycznie przepracowane dni, a nie czas od pierwszego dnia przyjazdu pracownika do wyjazdu, w który wliczane byłyby również przerwy. Pracodawca będzie jednak musiał wziąć pod uwagę wszelkie układy zbiorowe działające na danym terenie, także te publikowane tylko w lokalnych językach. Związana z tym biurokracja może być bardzo uciążliwa, zwłaszcza dla mniejszych firm.

Dla niektórych z nich może to oznaczać koniec działalności zagranicznej.

Dodatkowo na nowych przepisach może stracić polski system ubezpieczeń społecznych, a to dlatego, że zaostrzone przepisy zmuszą polskie firmy do opłacania składek za granicą już po 12 miesiącach.

Spór wokół dyrektywy dotyka więc Polski w kilku obszarach: konkurencyjności przedsiębiorstw, równego traktowania państw o różnym poziomie rozwoju gospodarki czy przychodów systemu ubezpieczeń społecznych. Państwa broniące obecnych przepisów, w tym Polska, zarzucają twórcom nowych ożwiżeń protekcjonizm lokalnych rynków pracy.

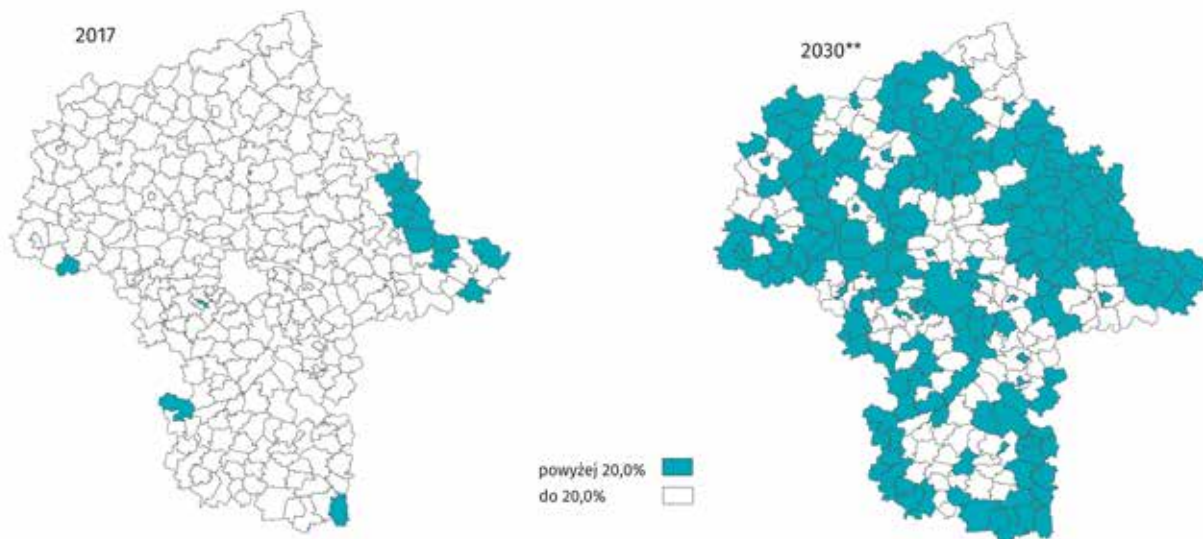
**Remigiusz Lesiuk**

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20%

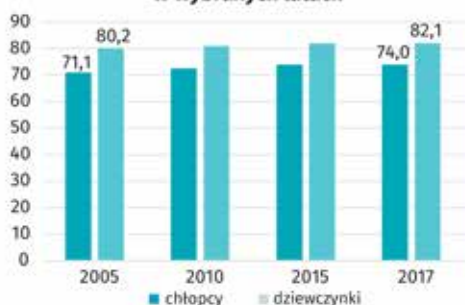


\*Prognoza ludności na lata 2014-2050 (2014), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa

\*\*Prognoza ludności gmin na lata 2017-2030 (2017), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa

Trwający proces starzenia się ludności będący wynikiem korzystnego zjawiska, jakim jest wydłużanie trwania życia i dalszego trwania życia jest pogłębiany niskim poziomem dzietności.

Przeciętne trwanie życia noworodka urodzonego w wybranych latach



Współczynnik dzietności w województwie



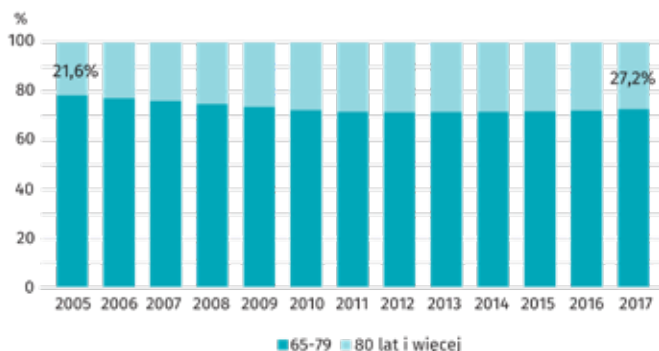


**Starzenie się ludności** to proces zwiększania się udziału ludności w starszym wieku w ogólnej liczbie ludności. Najczęściej – jako próg – przyjmuje się jednolicie wiek 60 lub 65 lat, bądź wprowadza się odrębny próg dla mężczyzn – wiek 65 lat, a dla kobiet – 60 lat.

**Udział osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności**



**Podwójne starzenie populacji**



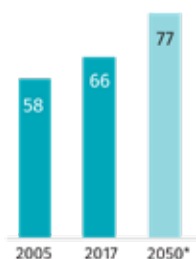
Wzrost liczby i udziału osób najstarszych, tj. w wieku 80 lat i więcej w populacji osób w wieku 65 lat i więcej (65+=100).

**Indeks starości**



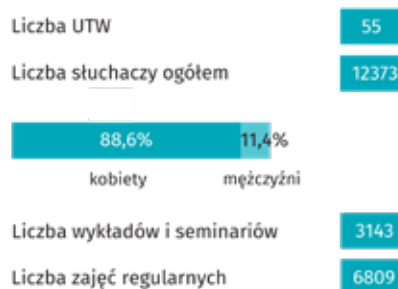
Relacja pokoleniowa dziadków i wnuczków, tj. liczba osób w wieku 65 lat i więcej przypadająca na 100 osób w wieku 0-14 lat.

**Współczynnik obciążenia demograficznego**

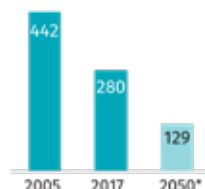


Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

**Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2014/2015**



**Współczynnik potencjału pielęgnacyjnego**



Stosunek liczby kobiet w wieku 45-64 lat do liczby osób w wieku 80 lat i więcej w przeliczeniu na 100 osób.

**Osoby w wieku powyżej 60 lat uczestniczące w działalności centrów kultury, domów i ośrodków kultury, klubów i świetlic w 2017 r.**



\*Prognoza ludności na lata 2014-2050 (2014), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa

