



**Pionierskie prognozy  
rynku pracy**

**100 lat!  
Publicznych Służb  
Zatrudnienia**

**Stare i nowe rozwiązania  
w kształceniu zawodowym**

---

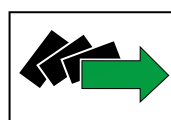
# **BIULETYN**

**Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy**

---

# SPIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| Wstęp  | 1  |
| Pionierskie rozwiązania w prognozach rynku pracy | 2  |
| Delegowanie pracowników                          | 6  |
| 100 lat! Publicznych Służb Zatrudnienia          | 8  |
| Stare i nowe rozwiązania w kształceniu zawodowym | 10 |
| Ocena sytuacji na mazowieckim rynku pracy w 2018 | 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, pexels.com, freepik.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

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie

za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Warszawie i za podaniem źródła.



Szanowni Czytelnicy,

*pierwszy numer Biuletynu jest mostem między rokiem minionym i bieżącym. Wreszcie mamy pełne i zatwierdzone dane, aby podsumować sytuację na rynku pracy w województwie mazowieckim. W odniesieniu do wskaźników nie zaskakują korzystne wyniki Warszawy – tu mamy najniższy poziom bezrobocia (1,5%), tymczasem w powiecie szydłowieckim wskaźnik ten jest aż 16-krotnie wyższy i wynosi 24,3%. Natomiast stopa bezrobocia na koniec 2018 roku uplasowała nasze województwo na 4. miejscu w skali kraju i wyniosła 4,9%. Po więcej informacji zapraszamy Państwa na kolejne strony Biuletynu, do podsumowania ubiegłego roku na mazowieckim rynku pracy.*

*Rok 2019 przynosi kolejne jubileusze – 100-lecia istnienia państwowych instytucji (zapoczątkowała je ubiegłoroczna 100 rocznica odzyskania niepodległości przez Polskę). Tym razem tekstem o wieku istnienia publicznych służb zatrudnienia wyróżniamy najbliższe nam zawodowo środowisko. A przy tej okazji..... sygnalizujemy nieco skromniejsze wydarzenie – przypadającą w tym roku 10. rocznicę powstania naszego Obserwatorium!*

*Tradycją naszego Biuletynu są wywiady, również tym razem prezentujemy Państwu ciekawą rozmowę. O unikalnych metodach stosowanych w Systemie Prognozowania Polskiego Rynku Pracy Annie Grochowskiej opowiedział dr hab. Łukasz Arendt, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.*

*Kogo najbardziej potrzebują pracodawcy? To pewne – fachowców. Dlatego piszemy o zmianach w szkołach branżowych i technikach. O ile cele kształcenia są niezmiennie, to MEN zaprojektował także zmiany adresowane do pracodawców i nauczycieli.*

*A ponieważ rynek pracy obserwujemy z różnych perspektyw i staramy się dzielić z Państwem nie tylko wynikami naszych badań i analiz, ale także informacjami i doświadczeniami z wydarzeń, w których uczestniczymy, dlatego w relacji Remigiusza Lesiuka z Europejskiego Kongresu Mobilności przybliżamy temat delegowania pracowników, gorących dyskusji o dumpingu i protekcjonizmie.*

*Zapraszam do lektury!*

*Tomasz Sieradz  
Dyrektor WUP w Warszawie*

20<sup>lat</sup> Mazowsze

# Pionierskie prognozy rynku pracy

**Dlaczego prognoza z definicji nie może się sprawdzić? Na temat pionierskich rozwiązań w Systemie Prognozowania Polskiego Rynku Pracy z dr. hab. Łukaszem Arendtem, Dyrektorem Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie rozmawiała Anna Grochowska.**

## Jaki jest cel realizacji projektu System Prognozowania Polskiego Rynku Pracy?

To jest projekt realizowany w ramach programu PO WER (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, przyp. red.) w związku z tym odpowiada on na zapotrzebowanie zgłaszane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Stanowi on kontynuację projektu, który wcześniej był realizowany w ramach PO KL (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, przyp. red.). W poprzednim podejściu została opracowana prognoza popytu na pracę w przekroju grup zawodów czterech sektorów (dość mocno zagregowanych), czyli rolnictwa, przemysłu, usług rynkowych i usług nierynkowych oraz przekroju szesnastu województw. Ten system działa, jest dostępny na stronie [prognozowaniezatrudnienia.pl](http://prognozowaniezatrudnienia.pl). Projekt został zakończony, prognoza jest dostępna.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz stwierdził, że w ramach POWER system należałoby rozbudować, gdyż nie do końca odpowiada na potrzeby głównych użytkowników, do których jest kierowany, czyli publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Jeden z istotnych problemów dotyczy tego, że prognozy realizowane były na poziomie województw, w związku z tym dla powiatów jest to bardziej informacja z poziomu regionu, natomiast nie daje dobrego rozpoznania, jak sytuacja wyglądać będzie na lokalnym czy powiatowym rynku pracy? To był jeden z głównych problemów, które Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzegło i stwierdziło, że należałoby ten system rozbudować, by bardziej odpowiadał na zapotrzebowanie publicznych służb zatrudnienia.

W związku z tym został rozpisany konkurs, do którego zgłosiliśmy się jako konsorcjum: Instytut Badań Strukturalnych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Uniwersytet Łódzki i złożyliśmy naszą propozycję, jak taka rozbudowa systemu mogłaby wyglądać. Wygraliśmy ten konkurs i go realizujemy. Celem głównym jest wsparcie szeroko rozumianych publicznych służb zatrudnienia w dostępie do informacji na temat zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, żeby lepiej programować działania, czy na poziomie krajowym, czy na poziomie regionalnym, a nawet na poziomie powiatowym w ramach polityki rynku pracy. I to jest główny cel.

Można powiedzieć, że ten projekt realizuje też cele dodatkowe, które mówią o tym, że w każdym kraju prowadzi się takie analizy prognostyczne dotyczące rynku pracy, właśnie aby na podstawie tych analiz móc przygotowywać plany i programy, łącznie z tymi wymaganymi przez Komisję Europejską.

## Jak zbudowany jest model prognozy?

To jest system modułowy, on składa się z modelu DSWE gospodarki, który daje nam prognozy ogólnej liczby pracujących; modelu zawodowo-przestrzennego, który prognozuje liczbę pracujących po zawodach, po sekcjach lub przestrzenie po regionach czy klastrach powiatów. To wszystko musi

być spójne, dlatego że różne przekroje muszą ostatecznie dać tę samą liczbę pracujących na koniec. Dzięki modułowości system ten można jeszcze potencjalnie rozbudowywać, przy czym musi być spójny wewnętrznie, tzn. tam wszystko się musi sumować do liczby pracujących ogółem.

## Jakie jest rozszerzenie tematyki prognozy do 2050 roku?

To, co w tym nowym systemie ma być rozbudowane, to jest z jednej strony część popytowa, która będzie bardziej uszczegółowiona, natomiast dobudujemy to, czego brakowało w poprzednim modelu tj. stronę podażową. Czyli teraz będziemy w stanie zestawić stronę podażową ze stroną popytową, żeby sprawdzić, jaka jest prognozowana, czy projektowana luka między popytem a podażą na pracę w perspektywie dość ambitnej, bo tutaj mówimy o perspektywie roku 2050. To jest już długookresowe prognozowanie. Chciałbym zwrócić uwagę wszystkich obecnych i przyszłych użytkowników tego systemu, że prognoza ma charakter informacyjny, każda prognoza ma swój błąd, tzn. czym bardziej oddalamy się od roku 2019, tym ten błąd prognozy jest większy, bo niestety nie jesteśmy w stanie przewidzieć zmian, które nastąpią. Może przyjąć kolejny kryzys i wtedy trajektoria wzrostu zatrudnienia się drastycznie załamać. Natomiast na te prognozy w perspektywie roku 2050 trzeba patrzeć raczej jako na taką informację co do kierunku zmiany, a nie konkretnej wartości. Innymi słowy nie przyzwyczajałbym się do myśli, że w województwie mazowieckim w którejś grupie zawodowej w 2050 będzie dokładnie tyle tysięcy pracowników. Raczej chodzi o to, żeby pokazać, w jaką stronę będzie zmieniał się popyt w danych grupach czy innych przekrojach, jak będzie zmieniała się struktura tego popytu. To z kolei warunkuje działania po stronie różnych instytucji, w tym PSZ, szczególnie na poziomie powiatów, gdzie mówimy o pewnych instrumentach i usługach rynku pracy, które pozwalają lepiej dostosować stronę popytową ze stroną podażową. Podsumowując prognozowanie realizowane jest w celu wsparcia działań przede wszystkim publicznych służb zatrudnienia, ale również szerzej instytucji, które zajmują się edukacją i rynkiem pracy, także urzędów marszałkowskich, urzędów miast, całego systemu edukacji. Potencjalnie każda zainteresowana osoba może z tego skorzystać.

## Jakie są etapy realizacji projektu?

Tych etapów jest kilka, cały projekt podzieliliśmy na sześć etapów, albo sześć zadań – tak to nazywamy. Jesteśmy w połowie, tzn. projekt powinien się zakończyć w przyszłym roku, czyli mówimy tu o 2020 roku. Zaczęliśmy od oceny funkcjonalności obecnie istniejącego systemu, czyli tego który powstał w ramach poprzedniego projektu. Oceniliśmy jego funkcjonalność z punktu widzenia użytkowników, prowadzone były badania, również w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy, żeby sprawdzić, czego brakuje, czego pracownicy by oczekiwali, aby móc sobie to zwizualizować,

to po pierwsze. Po drugie przeprowadzić analizę tego, na ile nasze prognozy sprawdziły się w rzeczywistości. Prognozowaliśmy od 2014 roku, mamy już nowsze dane rzeczywiste, więc porównaliśmy nasze wyniki prognoz z rzeczywistą liczbą osób pracujących w poszczególnych przekrojach, zbadaliśmy błędy prognoz, które okazały się akceptowane, nie były zbyt duże. Oczywiście, czym bardziej szczegółowo wchodzimy na niższy poziom agregacji, tym te błędy były nieco większe. Natomiast na poziomie wielkich grup zawodów były na poziomie do 4%, w związku z tym to jest naprawdę bardzo dobry poziom.

Zweryfikowaliśmy, na ile nasz model prognostyczny sprawdzał się oraz na ile sam model dobrze działa. Technicznie rzecz ujmując, estymowaliśmy model raz jeszcze, czyli wyznaczaliśmy na nowo jego parametry, żeby był bardziej aktualny i na bazie tego modelu, już w kolejnym kroku zaktualizowaliśmy prognozę i wydłużyliśmy ją do roku 2025.

W związku z czym, jeżeli byście Państwo teraz weszli na stronę [prognozowaniezartudnienia.pl](http://prognozowaniezartudnienia.pl), to tam już jest prognoza nie do 2022 roku, jak była jeszcze do niedawna, ale już do 2025 roku. Ta prognoza bazuje na nowszej wersji modelu prognostycznego, który został zaktualizowany na bazie naszej wiedzy, tj. skorygowany o te błędy prognoz, które się już zrealizowały.

Teraz jesteśmy na etapie budowania nowego modelu i analizujemy stronę popytową rynku pracy, gdzie pojawia się nowe jądro, które jest modelem równowagi ogólnej, to jest model gospodarki polskiej, oczywiście z połączeniami z zagranicą. Modelujemy, jak sytuacja gospodarcza przekłada się na popyt na pracę i na miejsca pracy, które potem będą dezagregowane na poszczególne przekroje. To jest podejście bardziej nowoczesne od zaproponowanego w poprzednim projekcie. Model ten będzie pozwalał zaawansowanym użytkownikom prowadzić analizy symulacyjne i wprowadzać szoki do modelu gospodarczego, który to szok przełoży się automatycznie na liczbę pracujących i w ramach odpowiednich submodeli zostanie przełożony na liczbę pracujących w zawodach, regionach lub klastrach powiatów. Będzie można również sprawdzić, co byłoby, gdyby nagle polska gospodarka zaczęła rozwijać się w jakimś szaleńczym tempie, np. tempo wzrostu PKB 10% rocznie, albo jakiś szok zewnętrzny, np. wzrost cen energii ekлекtycznej. Do końca tego roku będziemy mieć wyniki prognoz, bazujemy na modelu dla gospodarki krajowej, prognozowanie pracujących będzie odnosiło się głównie do danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, ale też chcemy ten system zasilić informacjami z publicznych służb zatrudnienia, czyli informacjami z monitoringu, które dają nam podgląd na to, jak wygląda struktura zapotrzebowania na pracę, ta która przepływa przez publiczne służby zatrudnienia. Natomiast w ramach nowego podejścia rozbudowujemy także system analizy internetowych ofert pracy, gdzie na bieżąco zbieramy z wybranych portali ogłoszenia o pracy, które są realizowane poza systemem publicznych służb zatrudnienia, w celu rozbudowy informacji o stronie popytowej rynku pracy i dopasowaniu tej prognozy do bieżących trendów.

To jest zadanie związane z budową nowego systemu prognozowania popytu na pracę i to dzieje się teraz. Równole-



gle trwają prace nad stworzeniem nowego komponentu dotyczącego prognozowania strony podaźowej. Będziemy mieli kilka submodeli w ramach tego modelu podaźowego, z jednej strony model demograficzny, który pokaże, jak będzie zmieniała się liczba ludności ogółem oraz w różnych kategoriach wiekowych. Z drugiej strony chcemy na to nałożyć submodel edukacyjny, żeby pokazać, jak ta podaź pracy w różnych grupach wiekowych będzie się rozkładała według kierunku wykształcenia, co jest bardzo istotne biorąc pod uwagę to, jak się ten rynek może równoważyć, albo gdzie będą największe deficyty czy nadwyżki.

Prace będą trwały do końca tego roku, natomiast w przyszłym roku będziemy koncentrować się na dopracowaniu wyników prognoz oraz tworzeniu nowego narzędzia, które będzie wizualizowało te prognozy. Czyli obecnie na stronie [prognozowaniezatrudnienia.pl](http://prognozowaniezatrudnienia.pl) zaktualizowane prognozy do 2025 r. jeszcze w tym roku będą funkcjonowały. Natomiast w przyszłym roku (być może adres będzie ten sam) wygląd strony, jej funkcjonalności będą nowe, tj.: dostosowane do rozbudowanego systemu, spełniające wymogi nowoczesnych stron, gdzie występuje tzw. responsywność, która będzie jeszcze lepiej dostosowana do osób z niepełnosprawnościami, głównie osób niedowidzących albo niewidomych. Użytkownik albo bez logowania, albo po zalogowaniu będzie mógł sprawdzić wyniki prognoz w różnych przekrojach, a po uzyskaniu uprawnień będzie mógł prowadzić własne analizy czy wprowadzać szoki do gospodarki, czy różne scenariusze dla swoich województw, tudzież grup powiatów.

### **Jakie nowe rozwiązania wprowadzono w Systemie Prognozowania Polskiego Rynku Pracy do 2050 roku?**

To, co zmieni się i to jest istotne poza nowym jądrem całego systemu, dojdą nowe przekroje. W poprzednim projekcie mówiliśmy o czterech sektorach, teraz prognoza będzie dostępna w przekroju sekcji PKD, prawdopodobnie niektóre sekcje zostaną połączone, ale generalnie ta liczba sektorów wzrośnie nam dość istotnie, więc można będzie te analizy prowadzić bardziej szczegółowo. Zostajemy na poziomie grup zawodów tzw. kodów trzycyfrowych, bardziej szczegółowe ujęcie byłoby dość skomplikowane. Po drugie otrzymalibyśmy mało rzetelne wyniki. W odniesieniu do przekroju przestrzennego

analizowany będzie niższy poziom, czyli będziemy mieli prognozy w układzie wojewódzkim, ale też tworzymy tzw. klastry powiatów. Biorąc pod uwagę dostępność danych nie jesteśmy w stanie przygotować rzetelnej prognozy dla każdego powiatu w Polsce, dlatego że jeżeli nałożymy liczbę powiatów na liczbę sekcji i na liczbę grup zawodów, to macierz zawiera pola, w których czasami są bardzo małe liczebności liczby pracujących lub po prostu „0”. W związku z tym prognozowanie na tak szczegółowym poziomie jest fizycznie niemożliwe, jednak ponieważ system i narzędzie ma pomagać użytkownikom z PSZ w prowadzeniu analiz oraz polityki rynku pracy, to ministerstwo w dokumentacji konkursowej zdefiniowało wstępnie, że te prognozy muszą zejść na poziom klastrów powiatów. Innymi słowy trwają prace koncepcyjne, ale one niedługo się skończą i wynik tych prac zostanie przedyskutowany podczas posiedzenia komitetu sterującego, gdzie proponujemy typologie kilku klastrów powiatów i na poziomie tych klastrów będziemy prognozować. Każdy powiat będzie wiedział, do jakiego typu klastra należy.

W związku z tym informacyjnie, nie co do liczby po przecinku, jeśli chodzi o zatrudnienie, ale co do kierunku zmian i zmian w strukturze, będzie można korzystać z tych prognoz, bo będziemy ze sobą łączyć te powiaty, które mają podobną charakterystykę. Na poziomie tych klastrów będziemy prowadzić analizy, to już jest naszym zdaniem dość istotne rozbudowanie tego systemu.

Horyzont prognozy to jest 2050 rok, przy czym między 2019 a 2050 co rok będziemy prognozowali. W związku z tym z punktu widzenia PSZ bardziej istotne są prognozy krótkoterminowe i one siłą rzeczy będą obciążone najmniejszym błędem i z nich będzie można korzystać z dużą dozą zaufania. W perspektywie najbliższych pięciu lat sprawdzalność tych prognoz będzie na pewno większa niż w perspektywie roku 2050.

W przyszłym roku oddajemy użytkownikom gotowy system składający się z dwóch głównych modułów, czyli prognozy popytu na pracę oraz prognozy podaży pracy w przekrojach wiekowych, kierunków i poziomu wykształcenia. Dzięki temu można wyznaczyć lukę, która będzie na poziomie województwa czy to np. klastra powiatów. Do tego można dostosować działanie publicznych służb zatrudnienia.

W ramach modelu popytowego jest istotny element mówiący o prognozie popytu, który będzie zaspokajany przez migrantów. W naszej prognozie będziemy uwzględniać ruchy migracyjne i przede wszystkim napływ osób do Polski, ten krótkoterminowy związany z podejmowaniem zatrudnienia w Polsce. Będziemy również szacować lukę, która jest wypełniana przez migrantów na polskim rynku pracy i w drugiej połowie przyszłego roku, kiedy ten system informatyczny będzie już dostępny dla wszystkich planowane są również szkolenia dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia dotyczące obsługi interfejsu graficznego.

Mamy nowe jądro modelu gospodarki polskiej, uwzględniliśmy ruchy migracyjne, oferty pracy, które są dostępne przez PSZ oraz w kanale internetowym, dobudowujemy całą stronę podaży rynku pracy, a w analizach popytowych deagregujemy, czyli pokazujemy prognozy popytu na pracę bardziej szczegółowe na poziomie sekcji PKD i dodajemy klastry powiatów.

#### **Jakie rodzaje scenariuszy będzie można zidentyfikować w wyniku prognozy?**

To jest w zasadzie kwestia naszej wyobraźni, bo z jednej strony zazwyczaj standardowo w takich systemach pokazuje się trzy scenariusze: jeden, który nazywa się realnym, albo najbardziej prawdopodobnym, pesymistyczny, optymistyczny

i takie scenariusze rzeczywiście zaproponujemy. Wynikają one z różnej oceny potencjalnej trajektorii rozwoju gospodarki polskiej przy uwarunkowaniach zewnętrznych, gospodarczych, technologicznych i różnych innych. Bierzymy też pod uwagę zmianę technologiczną, która ma charakter globalny, to, że popyt na pracę zmienia się właśnie w kierunkach pewnych zawodów, gdzie wymagania kompetencji i kwalifikacji są wysokie, ale z drugiej strony buduje się ta część rynku, gdzie w zasadzie są to prace manualne, a nadal popyt jest dość istotny. Zaproponujemy trzy potencjalne scenariusze, przy czym ten środkowy będzie się pokazywał jako wynik prognozy, natomiast na poziomie użytkownika zaawansowanego będzie możliwość wprowadzenia własnego scenariusza, który będzie alternatywny do bazowego. Będzie można być bardziej optymistycznym niż nasza prognoza optymistyczna, albo bardziej pesymistycznym niż pesymistyczna, albo coś pomiędzy, bo to jest kwestia ustawienia pewnych parametrów. Przykładowo my prognozujemy podaż pracy przy tych parametrach, które znamy teraz, ale przecież za trzy lata będzie można spróbować zmienić wskaźniki dotyczące dzietności, wpłynie to na prognozę demograficzną, która rozłoży się też odpowiednio po poziomach wykształcenia. Będzie można zobaczyć, czy i w jakim zakresie te luki, które będą w tym scenariuszu bazowym zmniejszą się lub zwiększą, albo w których miejscach będą te zmiany. W związku z tym na przykład będzie można zobaczyć, ilu potencjalnie migrantów będziemy potrzebować, żeby te luki zapełnić. Jest to de facto ciekawe narzędzie pod kątem tego, nad czym pracuje rząd, czyli polityki migracyjnej, takiej spójnej i w miarę kompleksowej. Interpretacja oraz błąd w założeniach leży już wtedy po stronie osoby, która taki scenariusz sobie generuje – musi mieć tego świadomość. Jest takie ciekawe ćwiczenie: co by było, gdyby...? I to będzie można robić w tym systemie.

#### **Jakie wyzwania wystąpiły podczas realizacji projektu?**

Mamy wyzwania techniczne związane z samym procesem prognozowania, to jest kwestia doboru pewnych klas modeli, przetestowania, jak to działa, dostępności danych, które zawsze są problemem, bo chcielibyśmy zejść na poziom powiatów, ale nie możemy tego zrobić, bo po prostu nie ma odpowiednich danych.

W mniejszym stopniu tym wyzwaniem jest pewnie technologia związana z wizualizacją i pokazaniem tego w formie, która byłaby atrakcyjna dla użytkownika. To wszystko, co tworzymy, czyli to modelowanie prognozy, cały system on jest zapisywany czy kodowany w programie R. Jeden z najlepszych do tego typu działań, teraz pojawiają się nowe, ale to nadal jest nowa technologia. R jest ciekawy z kilku powodów – po pierwsze to jest program open source, więc każdy ma do niego dostęp, może sobie zmieniać kod, system jest elastyczny. W momencie, kiedy go prześlemy, a ostatecznie prześlemy go ministerstwu z całą dokumentacją z kodami, to rozbudowa systemu czy wprowadzenie jakichś modyfikacji jest o tyle prosta, że wystarczy te kody w programie zmienić, dostosować i to będzie sobie działało, jest to system otwarty.

Inne wyzwania, które spotykamy związane są z tym, jak będzie zmieniał się rynek pracy. Na pewno mocno bierzemy pod uwagę procesy związane ze starzeniem społeczeństwa, bo to jest jedno z głównych wyzwań, przed którym stoimy. W prognozie demograficznej zostanie uwzględniona zmiana dotycząca wieku emerytalnego. W ramach symulacji i scenariuszowania będzie można sobie sprawdzić np. co by było, gdyby ludzie pracowali do 70 roku życia?

To daje pewne możliwości, oczywiście z jakimś błędem progностycznym. Po pierwsze starzejemy się (zmiana podaży), po drugie mamy zmiany technologiczne (strona po-

pytowa) i to są te dwa elementy, które bierzemy pod uwagę. Natomiast zmiany związane z poziomem wykształcenia to też jest coś, co możemy traktować w kategoriach wyzwania, bo te trajektorie się dość mocno zmieniły na przestrzeni ostatnich kilkunastu czy kilkudziesięciu lat. Nakłada się na to zmianę technologiczną i my też musimy ją uwzględnić, żeby prognoza podaży pracy według tych kierunków kształcenia była spójna z tym, co się obecnie dzieje. Także tych wyzwań jest sporo.

Istotnym wyzwaniem w końcowej fazie projektu będzie na pewno to, aby ten system był używany przez tego, dla kogo jest tworzony, czyli generalnie dla pracowników PSZ. Stąd mamy pewną liczbę zaplanowanych szkoleń, ale chcemy przy tych możliwościach, które są dostępne, żeby on odpowiadał najbardziej na zapotrzebowanie powiatowych, wojewódzkich urzędów pracy i ministerstwa. Żeby tam były te informacje, które są poszukiwane, bo inaczej to wiadomo, że chęć do używania jest niewielka. To jest jedno z istotnych wyzwań, które będzie mówiło o tym, na ile ten system odnalazł swoje miejsce w codziennej działalności publicznych służb zatrudnienia. Będzie to miało istotne znaczenie, bo jeśli sytuacja na rynku pracy utrzyma się, jeśli będzie podobna w przyszłości, to z jednej strony jest coraz lepiej, ponieważ jest coraz niższa stopa bezrobocia, ale z drugiej strony jest coraz trudniej zniewelować te niedostosowania strukturalne, które na rynku są. Na pocieszenie mogę powiedzieć tylko tyle, że to jest problem nie tylko Polski, ale generalnie większość krajów w Unii Europejskiej. Niedostosowanie kwalifikacyjno-zawodowe to jest jedno z podstawowych wyzwań, jakie występuje teraz w kontekście polityki rynku pracy.

Tworzone przez nas narzędzie z wyprzedzeniem może wskazywać na obszary najbardziej problemowe i w związku z tym z pewnym wyprzedzeniem pozwala podejmować decyzje, które by te napięcia minimalizowały.

Stanowi to w zasadzie utylitarne cel tego projektu, żebyśmy, bazując na naszej projekcji, podejmowali działania, które będą minimalizowały skutki negatywne, ewentualnie wzmacniały skutki pozytywne. Jeśli to zadziała, to z definicji nasza prognoza nie może się sprawdzić, bo jeśli prognozujemy jakies duże niedostosowanie w którymś segmencie rynku pracy, to podejmujemy działania, które sprawiają, że niedostosowanie

jest mniejsze i siłą rzeczy ono będzie mniejsze, czyli nasza prognoza nie będzie trafiona, ale to bardzo dobrze. Też trzeba patrzeć na to z tego punktu widzenia, że czasami jest dobrze, jak prognoza się nie sprawdza, to znaczy, że podjęliśmy odpowiednie działania, żeby ona nie sprawdziła się i to jest właśnie wykorzystanie prognozy w jej funkcji informacyjnej. Zapaliło się czerwone światło, wprowadziliśmy nowe rozwiązanie, rozwiązaliśmy problem powiedzmy w 80% w związku z tym to niedopasowanie będzie mniejsze.

Żeby ten system funkcjonował już po zakończeniu projektu, to on musi być aktualizowany. Jądro i modele ekonometryczne muszą być co 2-3 lata jeszcze raz przeliczane, estymowane bazując na najnowszych obserwacjach. Nie jest tak, że my ten projekt zakończymy do 2050 roku, po czym ta prognoza będzie stała i niezmienna, to oczywiście już nie będzie nasza rola w ramach tego projektu. Natomiast trzeba mieć świadomości, że waga czy użyteczność tego całego systemu zależy od tego, czy i jak on będzie aktualizowany, ponieważ jeśli nie będzie aktualizowany, to za 5 lat po prostu stanie się nieadekwatny do rzeczywistości. W zasadzie to prośba do ministerstwa, żeby w ramach zasobów własnych czy innych ten system aktualizować, bo to jest kwestia pochylenia się nad tym modelem, submodelami raz na 2-3 lata, policzenia błędów prognozy, sprawdzenia, czy trendy drastycznie się nie zmieniły.

Zobaczymy, co będzie w tym roku w kwietniu, na ile Brexit dojdzie do skutku, na ile nie dojdzie, to też zmieni sytuację. Takie rzeczy mogą się dziać, my nie jesteśmy w stanie ich przewidzieć w ogóle. To są zmienne o charakterze jakościowym, to, na czym bazujemy głównie w prognozowaniu, ma charakter danych ilościowych, 2-3 letnie okres takiej weryfikacji one są niezbędne i to warunek *sine qua non*, żeby system był użyteczny dla osób, które będą chciały z niego skorzystać.

Porównując nasze rozwiązania z systemami prognozowania, które są w krajach UE to będzie system nowoczesny, aktualny, naprawdę na wysokim poziomie. Natomiast tak, jak każdy system ICT wymaga wsparcia oraz aktualizacji. I to jest również wyzwanie.

**Dziękuję za rozmowę.**



# Delegowanie pracowników

## Dumping socjalny czy protekcjonizm?

O rynku wewnętrznym Unii Europejskiej w kontekście delegowania pracowników rozmawiali w Krakowie uczestnicy Europejskiego Kongresu Mobilności. Wśród nich byli przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Temat mobilności jest niezwykle skomplikowany i wielowątkowy. Nie ma obecnie porozumienia w Unii Europejskiej, w kwestii mobilności pracowników. Kraje Europy Zachodniej twierdzą, że świadczenie usług na obecnych warunkach przez mniej zamożne kraje UE to dumping socjalny. Z kolei kraje naszego regionu oskarżają bogatsze o protekcjonizm i przeciwstawianie się pierwotnej idei Unii, czyli wolnemu rynkowi, swobodnemu przepływowi usług, towarów i ludzi.

Polska stoi na stanowisku, że delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług w UE jest rzadkim przykładem rozwiązania, na którym wszyscy korzystają. Poprawia konkurencyjność, kreuje miejsca pracy, prowadzi do stopniowego zbliżania poziomu zarobków i poziomu rozwoju gospodarczego między państwami o wysokich i niskich dochodach. Państwa wysyłające chroni przed drenażem wykwalifikowanych pracowników, a państwa przyjmujące przed obciążaniem ich systemów zabezpieczenia społecznego, infrastruktury socjalnej i usług publicznych. Wedle krajów stojących w obronie delegowania nie powoduje ono dumpingu socjalnego ani „równania w dół”. Pozwala na lepszą alokację kwalifikacji w Europie i umożliwia konsumentom dostęp do usług, których nie świadczą lokalne firmy.

Faktem jest jednak, że na tym polu zdarzają się nadużycia z uwagi na stosowanie przez firmy z krajów o niższych wynagrodzeniach (w tym Polski) cen usług mocno zaniżonych w stosunku do tych samych usług np. we Francji. Firmy z tych krajów nie są w stanie konkurować z takimi praktykami. Paňuje jednak zgodność, że tego typu działania nie powinny się zdarzać, a kraje takie jak Polska powinny konkurować głównie jakością usług a nie ich ceną.

### Słaba pozycja wspólnego rynku UE

Panuje przekonanie, że idea wolnego rynku jest bardzo silna i stabilna. Okazuje się jednak, że żaden z rynków usług poszczególnych państw członkowskich nie jest w stanie



samodzielnie konkurować z zewnętrznymi partnerami. Według komisarza ds. rynku wewnętrznego i usług Elżbiety Bieńkowskiej priorytetowym zadaniem w tym zakresie powinna być konsolidacja i otwarcie wspólnego unijnego rynku w sposób zgodny z pierwotnymi założeniami. Kolejnym etapem powinno być prowadzenie rozmów z zewnętrznymi partnerami i konkurentami. Tymczasem wśród propozycji omawianych obecnie nie ma ani jednej, która umożliwiłaby utworzenie koalicji państw, która uwzględniałaby wspólny interes europejski, a dopiero na drugim miejscu interesy poszczególnych krajów i ochronę własnych rynków. Podczas gdy Europejczycy nie mogą dojść do porozumienia, coraz częściej firmom przychodzi konkurować z Chinami.

### Brexit a wspólny rynek

Nie bez znaczenia jest tutaj kontekst tzw. Brexitu. Wielka Brytania była w Unii największym ze zwolenników wspólnego rynku. Wraz z jej możliwym wyjściem z UE stracimy jedyny kraj o całkowicie wolnorynkowym podejściu. Polska może mieć potencjał, by zająć miejsce Wielkiej Brytanii w dążeniach do zacieśniania współpracy pomiędzy państwami członkowskimi w ramach rynku usług oraz by znaleźć się w grupie kilku państw o decydującym głosie w UE.

Żeby tak się stało trzeba mieć zdolność negocjacyjną, koalicyjną, siłę przekonywania, partnerów. To jest w tej chwili jedyny sposób, żeby bardzo silnym głosem móc przedstawiać postulaty naszej części Europy oraz żeby mieć za sobą choćby właśnie te państwa – przekonywała komisarz Bieńkowska. Niestety podziały pojawiły się nawet wśród państw o interesach zbieżnych z interesami Polski, np. w Grupie Wyszehradzkiej. Jedynym komisarzem, który podzielał polskie stanowisko wobec zaproponowanej nowelizacji, był komisarz z Węgier.







### Dialog obywatelski z publicznością

W kampaniach niektórych krajów UE delegowanie przedstawiane jest jako zjawisko dotyczące zawodów związanych z pracą fizyczną, nadużyciami, „tanią siłą roboczą”, a nawet wyzyskiem, co nie jest zgodne z prawdą. Delegowanie pracowników obejmuje całe spectrum sektorów o zróżnicowanym profilu, o których mowa była m.in. na sesji plenarnej w pierwszym dniu EKMP. Delegowani są artyści, pracownicy IT, projektanci itp. Źródłem problemów jest fakt, że konkurencja ze strony pracowników z państw tzw. nowej Unii pojawiła się znienacka, a jej początkiem była konkurencja cenowa. Obecnie firmy z państw Europy Środkowo-Wschodniej nie są wcale konkurentami tańszymi, ale usługi, które oferują są wyższej jakości.

### Jakiej Europy chcemy?

Inicjatorem zmian przepisów o delegowaniu była Francja. Komisarz wskazała, że jeszcze przed wyborami obecny prezydent Emmanuel Macron jako minister gospodarki, prezentował podczas rozmów postawę wolnorynkową i wspólnorynkową. Zmiana stanowiska może być wynikiem transformacji tendencji społecznych. Powraca więc postulat zastanowienia się nad tym, jakiej Europy chcemy oraz umiejętne budowania koalicji w UE z państwami, których interesy są zbieżne z polskimi. Z perspektywy wspólnego rynku forsowane zasady łamią dyrektywy i unijne ustawodawstwo. Ponadto, nie tylko Polska i nasza część Europy korzysta z unijnych ulg i funduszy, ale również kraje takie jak Portugalia czy Włochy. Dopóki nie dojdziemy do etapu, jakim jest osiągnięcie podobnego poziomu życia we wszystkich krajach przez rozwijanie wspólnego rynku, takie działania o protekcyjnym charakterze stanowią łamanie zasad traktatowych.

Co więc mogą zrobić firmy sektora usług w Polsce, żeby pokazać, że nie rywalizują tylko ceną, ale wysoką jakością, tak żeby ich głos był słyszalny? W odpowiedzi padła m.in. propozycja organizacji wspólnej kampanii promującej jakość usług

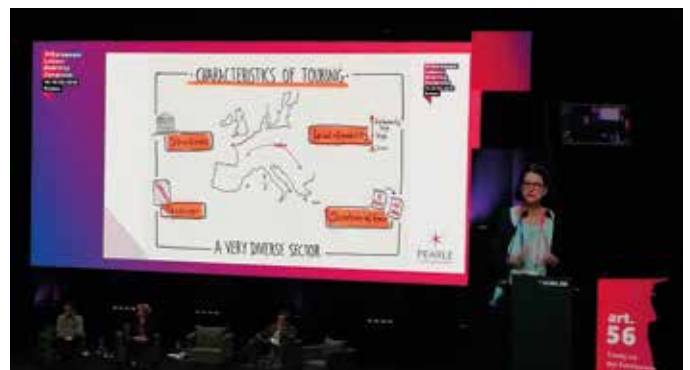


transgranicznych w UE.

Naruszona jest równowaga pomiędzy traktatową swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracowniczych. Wymaga ona przeformułowania w kontekście ochrony pracowników. Na czym mogłaby polegać ochrona pracowników bez naruszania swobody świadczenia usług? Konieczne byłoby ponowne „otwarcie” dyrektywy i jej przeformułowanie. Jest to jednak mało prawdopodobne. Zdaniem komisarz Bieńkowskiej balans został przesunięty w kierunku ochrony społecznej kosztem praw wspólnego rynku. Jeżeli natomiast chodzi o Polskę, konieczne jest teraz budowanie koalicji i sojuszy z silnymi państwami. Potrzebna jest też wola polityczna ze strony przywódców państw.

### Nowe zasady delegowania

Pakiet Mobilności Pracy mógł zaoferować taki mechanizm, ale plan rozpadł się już na samym początku prac, gdy w marcu 2016 roku KE złożyła propozycję nowelizacji dyrektywy o delegowaniu pracowników w oderwaniu od zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Później, w błyskawicznym jak na Brukselę procesie legislacyjnym, powołano nową instytucję unijną. European Labour Authority (ELA) ma stać na straży przestrzegania nowych zasad mobilności pracy.



W międzyczasie uchwalono także dyrektywę w sprawie przewidywalnych i przejrzystych warunków zatrudnienia. Zabrakło jednomyślności w decydowaniu o jej zakresie podmiotowym, czyli o tym, kto jest a kto nie jest pracownikiem. Definicja pracownika pozostaje domeną państw członkowskich. Podobnie rzecz ma się z zakresem podmiotowym i przedmiotowym ubezpieczeń społecznych pracowników delegowanych. W ostatniej fazie prac zupełnie zapomniano o interesie osoby ubezpieczonej.

### Podsumowanie

Nie sposób przewidzieć, w którą stronę pójdzie Europa oraz czy działania Komisji Europejskiej w najbliższych latach, pod wpływem poszczególnych państw członkowskich, będą zmierzały do rekomendowanej przez Polskę konsolidacji i zespolenia rynku wewnętrznego UE, czy też raczej do jego erozji i odejścia od wspólnotowych wartości. Bez wątpienia w dużym stopniu zależy to też od samych obywateli i tego, jakie sygnały będą dawali swoim przedstawicielom w rządzie i instytucjach unijnych.

**Remigiusz Lesiuk**

Zespół ds. Badań i Analiz  
Wydział MORP  
WUP w Warszawie



## 100 lat! Publicznych Służb Zatrudnienia

Pośrednictwo pracy w Polsce jest powszechnie dostępne i bezpłatne. Nie każdy korzystający z tej usługi zdaje sobie jednak sprawę, że ma ona w publicznych instytucjach już stuletnią historię.

Ubiegły rok w całym kraju przebiegał pod znakiem obchodów 100-lecia odzyskania niepodległości. Świętowaliśmy w tym czasie również 100 lat praw wyborczych kobiet w Polsce, co było okazją do przypomnienia nowatorskiego podejścia do kwestii społecznych – Polki jako jedne z pierwszych w Europie zyskały równość w tej dziedzinie życia społecznego. Nie minęły echa tych jubileuszy, a już zaczęliśmy świętować kolejny, tym razem szczególnie ważny dla przedstawicieli urzędów pracy. Mowa o obchodzonej w 2019 roku setnej rocznicy utworzenia publicznych służb zatrudnienia w Polsce.

Jak każdy jubileusz, ten także prowokuje do spojrzenia w przeszłość i przypomnienia wydarzeń, od których wszystko się zaczęło. Za datę utworzenia publicznych służb zatrudnienia w naszym kraju uznaje się 27 stycznia 1919 r., kiedy to Naczelnik Państwa Marszałek Józef Piłsudski podpisał *Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami*. Dokument powstał w odpowiedzi na potrzebę uregulowania problemów społecznych, przed którymi stanęło odrodzone państwo – bezrobocia, ubóstwa, bezdomności, migracji ludności po zakończeniu wojny. Na jego mocy utworzono państwowe urzędy pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami podlegające Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej.

Zadanie utworzenia spójnych regulacji w zakresie rynku pracy było niemałym wyzwaniem. Na odzyskanych terenach funkcjonowały wcześniej 3 różne systemy. Najbardziej uprzemysłowiony zabór pruski rozwinął pośrednictwo pracy, głównie na potrzeby przemysłu – funkcjonowały tam miejskie urzędy pracy i pośrednictwa. Na terenach zaboru austriackiego pośrednictwo pracy odbywało się pomiędzy prywatnymi przedsiębiorcami, w zaborze rosyjskim natomiast nie istniało w ogóle.

Wspomniany wyżej dekret z 1919 r. wprowadzał w Polsce powszechny dostęp do pośrednictwa pracy, które dla poszukujących pracy i wychodźców było świadczone bezpłatnie. Poza pośrednictwem krajowym i zagranicznym do zadań nowo utworzonych urzędów państwowych należały (cytuję za dokumentem):

- porada przy wyborze lub zmianie zawodu;
- udzielanie informacji o krajowych i zagranicznych stosunkach zarobkowych, dostarczanie wychodźcom wiadomości, potrzebnych do strzeżenia się przed błędami i wyzyskiem podczas podróży i na miejscu pobytu zagranicą, kontrola treści umów, zawieranych z pracownikami sezonowymi (zwłaszcza z większymi grupami robotników) przez przedsiębiorców zagranicznych, pośredniczenie w udzielaniu zaliczek na podróż, pomoc przy wymianie pieniędzy;
- popieranie reemigracji, ochrona wychodźców i reemigrantów w granicach kraju;
- zbieranie i zestawianie dat statystycznych, dotyczących rynków pracy, ruchu wychodźczego i przychodźczego oraz reemigracji;
- inne czynności, które określają ustawy o publicznym pośrednictwie pracy i ustawa emigracyjna.

Zdefiniowane wówczas zadania państwowych służb zatrudnienia są uznawane za prekursorskie jak na tamte czasy – niewiele państw miało system regulacji w zakresie rynku pracy, w dodatku na takim poziomie. Zresztą, jeśli przyjrzymy się dokładnie dzisiejszym zadaniom PSZ, możemy sobie uświadomić, że najistotniejsze z nich zostały zapoczątkowane właśnie 100 lat temu – prowadzenie poradnictwa zawodowego jest dziś jedną z najważniejszych usług urzędów pracy, przez długi czas dostępną powszechnie właściwie wyłącznie





w tych instytucjach. Usługi świadczone obecnie w ramach sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to przede wszystkim zagraniczne pośrednictwo pracy oraz udzielanie informacji o europejskich rynkach pracy osobom zainteresowanym pracą zagranicą, a także przybliżanie realiów polskiego rynku pracy powracającym z emigracji i cudzoziemcom, którzy chcą w naszym kraju znaleźć zatrudnienie. I wreszcie już 100 lat temu wprowadzono takie zadanie jak gromadzenie i analizowanie danych statystycznych dotyczących rynku pracy (w tym migracji), czym dzisiaj zajmujemy się w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy.

Dzięki wprowadzonej dekretem konieczności gromadzenia statystyk rynku pracy z dostępnych źródeł wiemy, że utworzone w 1919 r. państwowe urzędy pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami obsługiwały wówczas 0,5 miliona bezrobotnych (Polska liczyła wtedy 27 milionów mieszkańców). W 1933 r. odnotowano ich już 2 miliony (na 33 miliony mieszkańców).

### Wyjątkowy jubileusz

W 2010 r. 27 stycznia ustanowiono Dniem Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Tegoroczne obchody święta z uwagi na 100-lecie publicznych służb zatrudnienia miały oczywiście wyjątkowy charakter. Na Stadionie Narodowym w Warszawie odbyła się ogólnopolska konferencja zorganizowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w której uczestniczyli przedstawiciele urzędów pracy z całej Polski. Podczas gali minister Elżbieta Rafalska wraz z wiceministrem Stanisławem Szwedem nagrodzili najbardziej wyróżniające się powiatowe urzędy pracy, a także wręczyli odznaczenia *Primus in Agendo* (z łac. pierwszy w działaniu – honorowe wyróżnienie, przyznawane osobom fizycznym, organizacjom oraz instytucjom za szczególne działania lub zasługi na rzecz rynku pracy, polityki społecznej albo rodziny). Uroczystej gali towarzyszyły wydarzenia przy-



bliżające 100-letnią historię publicznych służb zatrudnienia – projekcja filmu dokumentalnego i wystawa *100-lecie publicznych służb zatrudnienia* prezentująca ciekawe archiwalia ze zbiorów Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnicy. Szczególny charakter miała też konferencja zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Mazowieckie obchody Dnia Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia zgromadziły przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego, dyrektorów i pracowników powiatowych urzędów pracy z województwa oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, współpracujących od wielu lat ze służbami zatrudnienia w naszym regionie. Obecny na spotkaniu Marszałek Województwa Adam Struzik przypomniał, że wyjątkowy jubileusz publicznych służb zatrudnienia zbiega się w czasie z 20-leciem odrodzenia samorządu terytorialnego w Polsce. Podczas uroczystości Marszałek wyróżnił 10 wieloletnich dyrektorów PUP medalami Pro Masovia. Wybrani pracownicy zostali nagrodzeni Dyplomami Marszałka Województwa oraz Dyplomami Dyrektora WUP Tomasza Sieradza.

Jubileuszowa konferencja była nie tylko szansą na wyprawę przez historię publicznych służb zatrudnienia, czasem podziękowań i wyróżnień, ale także okazją do refleksji i dyskusji na temat obecnych wyzwań stojących przed pracownikami urzędów pracy. Jako główne z nich wskazuje się dzisiaj



przede wszystkim: zmiany demograficzne, niedobór wykwalifikowanych pracowników, a także zwiększający się udział migrantów na rynku pracy. Zagadnienia te stały się motywem przewodnim przedstawionych podczas spotkania prezentacji. Przedstawiciel Banku PEKAO S.A. Piotr Piękoś w swoim wystąpieniu *Ludzie i kapitał. Szanse i wyzwania dla firm w obliczu zmian demograficznych* zasygnalizował główne konsekwencje zachodzących procesów demograficznych dla rynku pracy z perspektywy pracodawców, którzy już dziś borykają się z problemem niewystarczającej dostępności wykwalifikowanych pracowników. Uczestnicy konferencji mieli też okazję zapoznać się z wynikami ostatniego badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy pn. *Warunki pracy i determinanty migracji obywateli Ukrainy do województwa mazowieckiego*. Rok 2019 jest dla nas szczególnie z wielu powodów. Oprócz 100-lecia PSZ i 20-lecia Samorządu Województwa Mazowieckiego świętować będziemy także 10-lecie istnienia Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w strukturach WUP w Warszawie. To dobry moment na podsumowanie tego, co udało się zrealizować przez ostatnią dekadę. Ale o tym już w kolejnych odsłonach Biuletynu.

**Katarzyna Kozakowska**

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział MORP

WUP w Warszawie



# Stare i nowe rozwiązania w kształceniu zawodowym

Kształcenie zawodowe to ścieżka rozwoju stwarzająca wiele możliwości, przede wszystkim zdobycia zawodu i praktycznych umiejętności. Przez lata deprecjonowane zabiega o przywrócenie dobrego imienia i znaczenia dla nowoczesnej gospodarki i rozwoju kraju. Tym bardziej więc interesuje nas, co przyniosą zmiany wprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Realizowana od 1 marca do 5 kwietnia br. kampania informacyjno-promocyjna MEN i kuratoriów<sup>1</sup> upowszechniająca informacje o zmianach w szkolnictwie branżowym ma za zadanie upowszechnienie wśród osób i instytucji zainteresowanych lub związanych z kształceniem zawodowym (uczniów, nauczycieli, pracodawców, rodziców, instytucji rynku pracy) przyjętych rozwiązań, oraz wypromowanie tej ścieżki edukacji i pokazanie korzyści, które ono oferuje, przede wszystkim dla uczniów i pracodawców.

Jeszcze w ubiegłym roku, 29 listopada 2018 r. prezydent podpisał ustawę o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245). Zmiany w obszarze kształcenia zawodowego dotyczą m.in.:

- kształcenia w branżowej szkole II stopnia, szkole policealnej;
- rozpoczynania przez szkołę kształcenia w (danym) zawodzie;
- udziału pracodawców w kształceniu zawodowym (tj. konsultacje podstawy programowej, realizacja praktycznej nauki zawodu);
- wzrostu dofinansowania dla pracodawców kształcących uczniów w zawodach deficytowych;
- wprowadzenia obowiązku przystępowania uczniów do egzaminu zawodowego (jako warunku ukończenia szkoły);
- nowych możliwości dla szkoły i ucznia: organizacji krótkich kursów, nabywania dodatkowych umiejętności zawodowych zwiększających szanse zawodowe uczniów;
- obowiązkowych szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego, ujednoczenia/określenia pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu;
- dotowania szkół.

Zupełnie nowym rozwiązaniem jest coroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa

branżowego w układzie dla całego kraju i dla każdego województwa. Zgodnie z założeniami ma ona służyć „dopasowaniu kształcenia zawodowego do potrzeb i dynamiki zmian na rynku pracy”. Prognoza jest przygotowywana przez **Instytut Badań Edukacyjnych** na podstawie statystyki publicznej, w tym badania GUS dotyczącego zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów (szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego), danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ubezpieczeń społecznych i danych systemu informacji oświatowej oraz po zasięgnięciu opinii sektorowych rad do spraw kompetencji, Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

**Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy obejmuje:**

- część I określającą cele i zakres oddziaływania prognozy;
- część II określającą prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy;
- część III określającą prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim rynku pracy.

**Na krajowym rynku pracy prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego dotyczy 20 zawodów, została też opracowana oddzielnie dla każdego województwa. Dla Mazowsza wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie obejmuje 39 zawodów, zaś grupa profesji o prognozowanym umiarkowanym zapotrzebowaniu na pracowników w naszym województwie dotyczy 111 zawodów.**

MEN zakłada, że szkoły kształcące w zawodach, na które według prognozy zapotrzebowanie rynku pracy jest większe, otrzymają wyższą subwencję oświatową.

Ministerstwo spodziewa się również, że nie tylko subwen-

<sup>1</sup> Kongres Zawodowy dla Mazowsza odbył się w Warszawie 27 marca 2019 r. (został zorganizowany przez Mazowieckie Kuratorium Oświaty i Wojewodę Mazowieckiego).

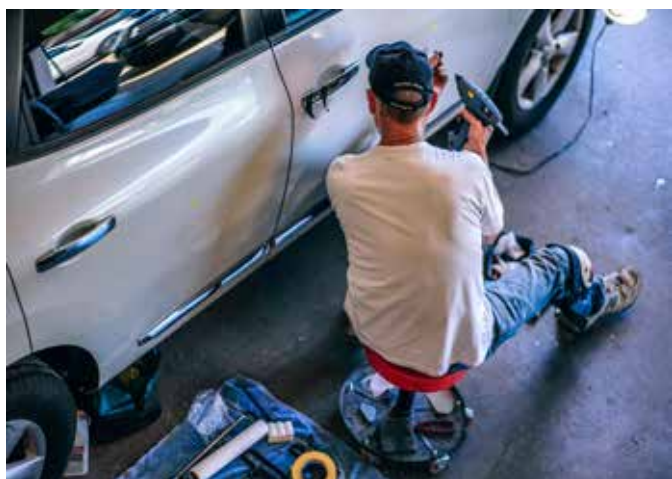
cja będzie sposobem finansowania szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Pracodawców do wsparcia szkół mają zachęcić np. zwiększone dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych w zawodach określonych w prognozie MEN; zwolnienie od podatku darowizn przekazywanych szkołom kształcącym w zawodach; wliczanie w koszty uzyskania przychodu świadczeń wypłacanych uczniom z tytułu odbywania staży u pracodawców. Także oferta szkół i ich odpłatnie realizowane aktywności – kursy, szkolenia zgodnie z przyjętymi założeniami mają stanowić finansowy wkład do budżetu szkoły (przy czym szkoła powinna prowadzić wyodrębniony rachunek na potrzeby ewidencjonowania dochodów z tych dodatkowych źródeł).

### Przez szkołę na rynek pracy

Podczas Kongresu Zawodowego dla Mazowsza wielokrotnie przywoływano założenie, że jednym z kluczowych celów działania szkół prowadzących kształcenie zawodowe jest przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy i aktywności zawodowej. Stąd wynika wprowadzony obowiązek nawiązywania współpracy między szkołami a pracodawcami. Jednocześnie relacje szkoła-pracodawca mogą obrać różne formy, od chyba najbardziej rozpoznawalnej – patronowania szkole lub klasie, prowadzenia praktycznej nauki zawodu, przez wyposażenie pracowni i warsztatów, po organizowanie szkoleń branżowych.

Jednym ze sposobów ułatwiających przejście ze szkoły do zatrudnienia ma być staż uczniowski. Uczniowie branżowych szkół I stopnia (niebędący młodocianymi pracownikami) i uczniowie techników mają możliwość uczestniczyć w tej formie nabywania umiejętności. Warunki staży będą regulowane umowami z pracodawcą, bo staż ma odbywać się w rzeczywistych warunkach pracy. Zgodnie z założeniami MEN podczas trwania stażu uczeń powinien zrealizować całość lub część programu nauczania zawodu w zakresie praktycznej nauki zawodu realizowanego w szkole. Możliwy będzie także staż obejmujący zadania nieujęte w programie, ale muszą być one związane z zawodem, w którym kształci się uczeń. To zdaniem MEN sposób na kształtowanie ucznia na pracownika bezpośrednio u pracodawcy. Świadczenia wypłacane uczniom pracodawcy będą mogli wliczać w koszty uzyskania przychodu, natomiast staż będzie włączany do okresu zatrudnienia.

W kontekście zwiększania szans uczniów na rynku pracy należy też wspomnieć o możliwościach nabywania przez nich dodatkowych uprawnień zawodowych czy przygotowania do uzyskania kwalifikacji zawodowej (ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji) oferowanych przez szkołę w ramach nieobligatoryjnego kształcenia.



### Nauczyciele

MEN zaprogramowało obligatoryjne doskonalenie nauczycieli w formie szkoleń u pracodawców. Celem tego rozwiązania jest zapewnienie stałego kontaktu nauczycieli ze środowiskiem pracy, zwłaszcza nowymi technologiami, zapobieganie dezaktualizacji wiedzy i stałe nabywanie nowych umiejętności. Takie rozwiązanie, wzmacniając nauczycieli, ma wzmocnić także kształcenie uczniów i stanowić dostosowanie nauczania do potrzeb rynku pracy. Dwie kolejne zmiany dotyczące kadry nauczycielskiej to opracowany dla instruktorów praktycznej nauki zawodu standard kursu (o krótszym wymiarze godzin) oraz wprowadzenie ujednolicenia pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu do poziomu 20 godzin.

### Egzaminy zawodowe

W budowaniu wizerunku i jakości kształcenia zawodowego istotną wartością jest egzamin zawodowy, który w wyniku wprowadzonych zmian będzie obowiązkowy (ważony wynik końcowy: część pisemna – 30%, część praktyczna – 70% ostatecznego wyniku). Potwierdzeniem nabycia kwalifikacji i zdania egzaminu będzie certyfikat kwalifikacji zawodowej oraz dyplom zawodowy. Interesującym rozwiązaniem jest powiązanie wyniku egzaminu zawodowego z egzaminem maturalnym – ocena z egzaminu zawodowego będzie stanowić część wyniku egzaminu maturalnego.

**Opinia wojewódzkiej rady rynku pracy jest jednym z warunków uruchomienia kształcenia w nowym zawodzie. W przypadku nowych zawodów szkoła musi uzyskać opinię już na rok szkolny 2019/2020, a na rok szkolny 2022/2023 będzie ona obowiązkowa dla wszystkich. Opinia wydawana jest na okres 5 lat i jest powiązana z prognozą.**

Analizując wprowadzone przez MEN zmiany należy zauważyć, że niektóre z tych rozwiązań znane są z przeszłości (kształcenie zawodowe prowadzone w 3 i 5 letnim cyklu nauczania), inne dostały szerszy zakres (współpraca z pracodawcami), wprowadzono też nowe (prognozowanie). My zaś z zainteresowaniem i uwagą będziemy obserwować, jak będą one sprawdzać się w realizacji.

**Anna Węglińska**

Zespół ds. Badań i Analiz  
Wydział MORP  
WUP w Warszawie

# Ocena sytuacji na mazowieckim rynku pracy w 2018

**Koniec 2018 r. przyniósł nam co prawda wzrost bezrobocia, ale to typowa tendencja w tym okresie. Mimo wzrostu bezrobocia w ostatnich dwóch miesiącach minionego roku, korzystne zmiany na mazowieckim rynku pracy można było obserwować w ciągu całego 2018 r.**

Spadek liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia to nie jedyne zmiany na rynku pracy. Kolejny korzystny trend to zmniejszenie liczby zgłaszanych i realizowanych zwolnień grupowych, przy jednoczesnym wzroście ofert pracy.

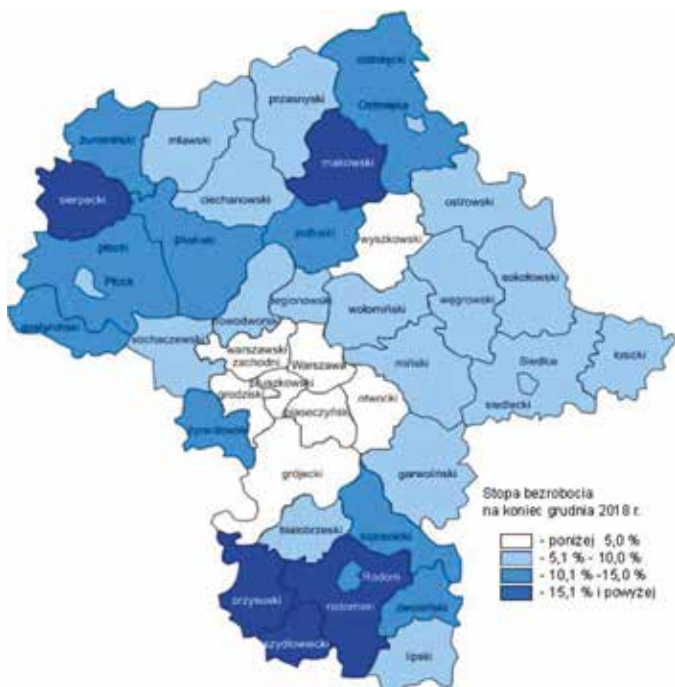
Na koniec grudnia 2018 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 136 545 osób bezrobotnych. To o 17 523 osoby mniej niż w grudniu 2017 roku. Kobiety stanowiły 52,1% ogółu.

## Spadek stopy bezrobocia

Mazowsze charakteryzuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. W Warszawie występuje najniższy poziom bezrobocia (1,5%). W powiecie sztywnieckim jest on 16-krotnie wyższy i wynosi 24,3%. Poza Warszawą (1,5%) najniższa stopa bezrobocia występuje w powiatach: warszawskim zachodnim (2,0%) oraz grójceckim (2,1%).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w ciągu miesiąca wzrosła o 0,1 pp. i w grudniu 2018 r. wyniosła 4,9% (przy średniej dla kraju 5,8%). Pod tym względem województwo mazowieckie i pomorskie zajmowały czwartą pozycję w kraju.

Stopa bezrobocia w powiatach woj. mazowieckiego



## Niższy napływ bezrobotnych

W 2018 roku w PUP zarejestrowało się 197 733 bezrobotnych, w porównaniu do analogicznego okresu 2017 r. liczba osób bezrobotnych napływających do urzędów pracy zmniejszyła się o 27 483 osoby (12,2%).

Przez cały 2018 rok zmiany w poziomie liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy we wszystkich populacjach miały korzystniejszy przebieg niż w latach poprzednich. Większość stanowili bezrobotni zarejestrowani w kategoriach: poprzednio pracujący (164 600 osób), zamieszkali na wsi (87 086 osób), do 30 roku życia (78 117 osób) oraz długotrwale bezrobotni (62 150 osób).

## Wyrejestrowania z urzędów pracy z tytułu podjęcia pracy

W 2018 roku z ewidencji urzędów pracy wyrejestrowano 215 256 bezrobotnych, co stanowiło spadek w odniesieniu do analogicznego okresu w roku poprzednim o 44 802 bezrobotnych, tj. o 17,2%.

Z tytułu podjęcia pracy z rejestru wyłączono 108 787 bezrobotnych, czyli o 20 699 osób (16,0%) więcej niż w analogicznym okresie 2017 r. Zatrudnienie znalazło 83,2% bezrobotnych wyłączonych z tytułu podjęcia pracy, z czego 16,7% stanowiły podjęcia pracy subsydiowanej.

W ramach prac subsydiowanych najczęstszym powodem wyrejestrowania było: podjęcie działalności gospodarczej (4 660 osób), prace interwencyjne (4 399 osób), roboty publiczne (3 220 osób) oraz podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (2 499 osoby).

## Wzrost wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej

Systematycznie wzrasta liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W 2018 r. urzędy pracy miały do dyspozycji 213 918 miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, to o 41 065 miejsc więcej niż w poprzednim roku.

Wzrost ogólnej liczby wolnych miejsc pracy wynikał z większej dostępności zatrudnienia subsydiowanego, jak i niesubsydiowanego oraz wyższego napływu wolnych miejsc pracy niesubsydiowanej. Dostępność subsydiowanych miejsc pracy związana jest ściśle z dostępnością środków pozostawionych do dyspozycji urzędów, których wysokość jest największa w pierwszym kwartale.

## Mniejsza liczba zwolnień grupowych

W 2018 roku 65 pracodawców (rok wcześniej 66 pracodawców) zgłosiło zamiar zwolnień grupowych. Redukcję zatrudnienia deklarowali łącznie dla 14 015 osób (o 4 796 osób więcej niż w ubiegłym roku). Mimo tak znacznie zwiększonej liczby osób przewidzianych i zgłoszonych do zwolnienia w porównaniu do 2017 r. – faktycznie zwolniono 3 284 osoby w ramach zwolnień grupowych. To o 577 osób mniej niż w 2017 roku.

Należy zwrócić uwagę, że planowane zwolnienia w ciągu roku są faktycznie wyższe niż dokonane, wynika to m. in. z wdrażania przez pracodawców zmian naprawczych w firmie i zmniejszania liczby osób przewidzianych do zwolnień grupowych lub w rezultacie odstąpienia pracodawców od pierwotnych zamierzeń dokonania redukcji zatrudnienia.

**Sylvia Pisarek**  
Zespół ds. Statystyk  
Wydział MORP  
WUP w Warszawie



# Rynek pracy w marcu 2019 r.

Dane dla województwa mazowieckiego i m.st. Warszawy

## ZATRUDNIENIE I WYNAGRODZENIA W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

Przeciętne miesięczne zatrudnienie\*

woj. mazowieckie  
**1525 tys.**

m.st. Warszawa  
**1080 tys.**

miesiąc poprzedni=100



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto\*

woj. mazowieckie  
**6311 zł**

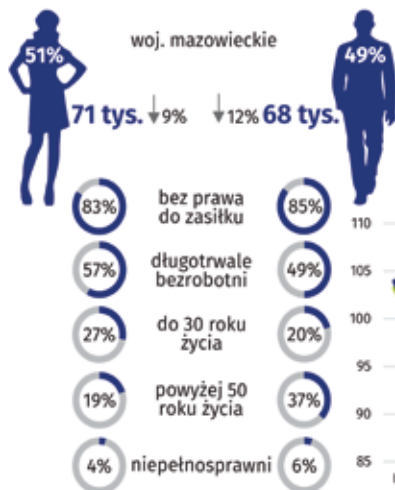
m.st. Warszawa  
**6814 zł**

miesiąc poprzedni=100



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

## BEZROBOTNIE REJESTROWANE



Dynamika bezrobotnych zarejestrowanych w końcu miesiąca

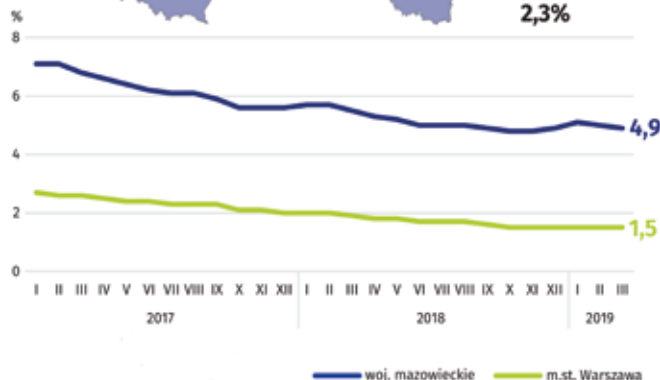
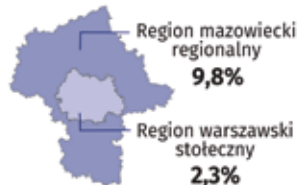
miesiąc poprzedni=100



↓ spadek w stosunku do marca 2018 r.

## STOPA BEZROBOTNIA REJESTROWANEGO

Miasta na prawach powiatu z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia



Powiaty o najniższej stopie bezrobocia

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

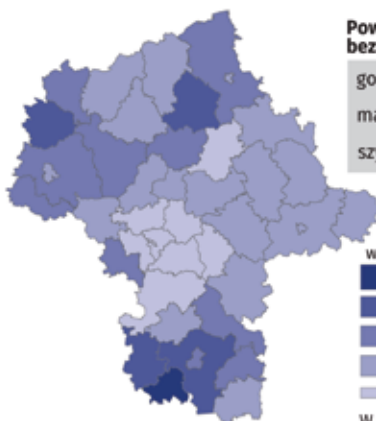
Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia

sztytowski – 24,3% ↓ 1,5 p. proc.  
przysuski – 17,9% ↓ 1,2 p. proc.  
radomski – 17,4% ↓ 1,2 p. proc.

Powiaty o najwyższych spadkach stopy bezrobocia

gostyniński ↓ 1,9 p. proc.  
makowski ↓ 1,6 p. proc.  
sztytowski ↓ 1,5 p. proc.

↓ spadek w stosunku do marca 2018 r.



W %

|             |      |
|-------------|------|
| 20,0 – 24,3 | (1)  |
| 15,0 – 19,9 | (4)  |
| 10,0 – 14,9 | (10) |
| 5,0 – 9,9   | (19) |
| 1,5 – 4,9   | (8)  |

W nawiasach podano liczbę powiatów.

