

10 LAT



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
10 lat Obserwatorium	2
MORP przekracza granice	4
Nieformalne zatrudnienie a deficyt pracowników	6
Zawodowo wspieramy szkolnictwo	9

10 LAT Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy



BIULETYN
Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce kolejny numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Wyjątkowy, bo tym razem w całości poświęcony MORP. A to za sprawą jubileuszu – w tym roku obchodzimy bowiem 10-lecie utworzenia Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. To było ważne wydarzenie – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wzbogacił się wówczas o wyspecjalizowaną komórkę analityczno-badawczą, która wspiera swoimi działaniami pozostałe wydziały urzędu, a także naszych zewnętrznych partnerów.

W niniejszym wydaniu przeczytacie Państwo między innymi o tym, jakie były początki Obserwatorium, co udało się osiągnąć w trakcie całej dekady, a także jakie nowe wyzwania stoją przed naszymi badaczami i analitykami. Dziesięciolecie funkcjonowania MORP to jednocześnie czas dużych zmian na rynku pracy. Żeby się o tym przekonać, warto zapoznać się z opracowaniem przygotowanym przez Zespół ds. Statystyk.

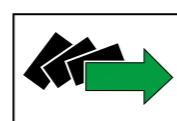
W naszej działalności ważne miejsce zawsze zajmowała edukacja zawodowa. Poświęciliśmy temu zagadnieniu dwa duże projekty, które pozwoliły nam wypracować propozycje działań służących poprawie kondycji szkół zawodowych w naszym województwie. Anna Węglicka w swoim artykule przypomina rekomendacje, które wówczas wypracowaliśmy we współpracy z szerokim gronem zainteresowanych obszarem edukacji i pokazuje, jak zmieniło się szkolnictwo zawodowe od tamtego czasu.

Jubileuszowe wydanie Biuletynu to także okazja do podsumowania współpracy z naszymi partnerami. Poza nawiązywaniem relacji z wieloma podmiotami w regionie i w kraju, Obserwatorium coraz aktywniej działa na forum międzynarodowym. O europejskim wymiarze naszej działalności dowiedziecie się Państwo z artykułu Katarzyny Kozakowskiej. Jednym z przykładów tej współpracy jest udział w Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy. Doroczne spotkanie członków sieci odbyło się w tym roku w Moskwie. Relację z tego wydarzenia znajdziecie Państwo w materiale Remigiusza Lesiuka.

Biuletyn towarzyszy nam niemal od początku działalności Obserwatorium. Cieszymy się, że jesteście Państwo z nami i ciągle tak chętnie korzystacie z naszych opracowań. Z nadzieją, że i tym razem na łamach naszego wydawnictwa każdy Czytelnik znajdzie coś interesującego, zachęcam do sięgnięcia po jubileuszowe wydanie.

Życzę inspirującej lektury,

Tomasz Sieradz
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie



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, WUP w Warszawie, Adobe Stock
Wydawca:
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel. (22) 578 44 00
obserwatorium@wup.mazowsze.pl
www.obserwatorium.mazowsze.pl
www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.

Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie stanowią oficjalnego
stanowiska Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

20 lat Mazowsze

10 LAT OBSERWATORIUM

Dokładnie 10 lat temu Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wzbogacił swoją strukturę o Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Z okazji jubileuszu o założeniach towarzyszących powstaniu MORP, dotychczasowych osiągnięciach i nowych wyzwaniach z Dyrektorem WUP w Warszawie Tomaszem Sieradzem rozmawia Katarzyna Kozakowska.

Głównym zadaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie jest koordynowanie polityki rynku pracy w regionie. Jakie znaczenie ma w tym procesie informacja?

W obecnych czasach – w dobie społeczeństwa informacyjnego i rozwoju nowoczesnych technologii – informacja ma znaczenie kluczowe. Jest niezbędna do podejmowania decyzji zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Dziś niejednokrotnie mamy do czynienia z nadmiarem informacji, co często wywołuje nasze zakłopotanie czy wręcz frustrację. Media, a przede wszystkim Internet, powodują, że do danych mamy dostęp praktycznie nieograniczony. Problemem staje się znalezienie informacji właściwej, wiarygodnej, co więcej – takiej, która będzie spełniała nasze oczekiwania co do jej zakresu. Ważna jest tu również forma, sposób przekazu, dostępność.

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat obserwujemy bardzo dynamiczne zmiany w gospodarce światowej, europejskiej i polskiej. Mają one oczywiście bardzo istotny wpływ na rynek pracy. Pamiętam moje pierwsze kontakty z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie w roku 2003 (w latach 2003-2006 jako członek Zarządu Województwa Mazowieckiego nadzorowałem urząd). Informacja o mazowieckim rynku pracy w znacznej mierze opierała się na statystyce gromadzonej na podstawie rejestrów powiatowych urzędów pracy. Obecnie, poza statystykami PUP, korzystamy z wielu różnych źródeł danych: opracowań i baz Głównego Urzędu Statystycznego, innych dostępnych zewnętrznych baz danych, badań międzynarodowych i krajowych, co powoduje, że zakres informacji jest znacznie szerszy. Co więcej, od dziesięciu lat prowadzimy własne badania i analizy tych wszystkich zjawisk, które obecnie są kluczowe dla koordynacji polityki rynku pracy w regionie. Za te zadania odpowiada utworzony dziesięć lat temu Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Początkowo w znacznej mierze funkcjonujący dzięki projektom finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a obecnie w oparciu o środki budżetu Województwa Mazowieckiego i Funduszu Pracy. Opracowywane przez MORP analizy sytuacji społeczno-gospodarczej i wyniki badań wspomagają w realizacji zadań inne wydziały WUP w Warszawie, jak choćby Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej czy wreszcie te zespoły, które zajmują się programowaniem i wdrażaniem projektów współfinansowanych ze środków EFS.

Jakie są korzyści z działalności MORP dla zewnętrznych partnerów i klientów WUP?

Myślę, że najważniejszą korzyścią dla naszych klientów jest dostęp do profesjonalnych serwisów informacyjnych, statystyk, artykułów i badań, które starają się odpowiadać na najbardziej nurtujące nas pytania dotyczące: prognozowania zatrudnienia, szarej strefy, wpływu nowoczesnych technolo-



gii na rozwój kompetencji poszukiwanych przez pracodawców, sytuacji pracowników z Ukrainy na mazowieckim rynku pracy czy też wielu innych zagadnień. Wyniki prac MORP są niejednokrotnie jedynym dostępnym źródłem informacji o wybranych aspektach mazowieckiego rynku pracy. Wiele zagadnień jest dobrze rozpoznanych na poziomie całego kraju, brakuje natomiast dostępu do danych na poziomie regionalnym, podregionalnym czy powiatowym. Celem Obserwatorium od początku funkcjonowania było analizowanie sytuacji na rynku pracy właśnie z poziomu regionalnego i lokalnego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że nasze prace często tworzymy z partnerami. W ostatnim okresie szczególnie dobrze układa się nam współpraca z Urzędem Statystycznym w Warszawie, ale także powiatowymi urzędami pracy, ośrodkami naukowymi oraz naszymi partnerami w ramach Europejskiej Sieci Obserwatoriów Rynku Pracy.

„Od informacji do działania” – to hasło, które stało się podstawą budowania Obserwatorium. Od jakich kroków zaczęło się wprowadzanie tego hasła w życie?

Zaczynaliśmy oczywiście od rozpoznania naszych zasobów kadrowych i informacyjnych. Bardzo nam zależało na tym, żeby być pomocnym w poszukiwaniu ścieżki rozwoju naszym klientom, podmiotom gospodarczym, głównie z sektora MŚP, instytucjom rynku pracy, osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, a także szkołom i wszystkim zainteresowanym podnoszeniem kwalifikacji. Naszą przygodę z badaniami rozpoczęliśmy od zmagania o uzyskanie środków finansowych na ich realizację. W początkowym okresie wszystkie badania, a także inne działania Obserwatorium były finansowane wyłącznie ze środków UE. W tym miejscu pragnę podziękować prekursorom tego przedsięwzięcia za ich odwagę i determinację w działaniu – byłym pracownikom Obserwatorium, a w sposób szczególny ówczesnemu Dyrektorowi WUP w Warszawie Krzysztofowi Strzałkowskiemu, który dał zielone światło i wspierał pracowników w poszukiwaniu nowych rozwiązań finansowych i organizacyjnych.

Czy w Pana ocenie zespołowi MORP udaje się realizować wyznaczoną na początku działalności misję?

Oczywiście, że tak. W Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy pracują osoby zaangażowane i kompetentne, które nieustannie poszerzają swoje horyzonty. Mogę powiedzieć, że część z nich to osoby wręcz głodne wiedzy, dzięki czemu ciągle wzbogacają swoje rzemiosło. Starają się znaleźć nowe źródła informacji o zjawiskach zachodzących na rynku pracy. Co więcej – stale poszukują sposobów, aby prezentować te informacje w sposób możliwie najbardziej przystępny dla odbiorców. A są nimi zarówno podmioty gospodarcze, instytucje rynku pracy i nasi partnerzy, ale także, co pragnę podkreślić, osoby fizyczne. O renomie Obserwatorium świadczą liczne pozytywne opinie od naszych partnerów i klientów, które otrzymujemy. Bardzo wiele instytucji i organizacji zgłasza się do mnie z prośbą o udział przedstawicieli MORP w wydarzeniach, podczas których poruszane są zagadnienia dotyczące rynku pracy. Pracownicy Obserwatorium są częstymi prelegentami na konferencjach, seminariach, warsztatach i innych zewnętrznych wydarzeniach, na które jesteśmy zapraszani do zaprezentowania wyników badań. Myślę, że jest to najlepszy dowód na to, że MORP wypełnia swoją misję z sukcesem.

Obserwatorium od początku angażuje się w działalność na forum międzynarodowym. Jak Pan ocenia tę współpracę?

Bardzo pozytywnie. Jesteśmy członkiem Europejskiej Sieci Obserwatoriów Rynku Pracy, dzięki czemu mamy dostęp do dobrych praktyk naszych partnerów z Europy, możemy poznać ich zainteresowania badawcze i wyniki badań. To doskonałe forum wymiany doświadczeń, okazja do nawiązania kontaktów z ekspertami zagranicznymi, poznania wyzwań na rynku pracy w innych regionach Europy i świata. Bierzemy aktywny udział w międzynarodowych spotkaniach sieci, na których nasi pracownicy mają możliwość przybliżenia uczestnikom zjawisk zachodzących na polskim i mazowieckim rynku pracy. Warto podkreślić, że członkami sieci są nie tylko kraje członkowskie. Ostatnie spotkanie sieci obserwatoriów odbyło się na początku października w Moskwie. Nie mamy w chwili

obecnej żadnych barier w nawiązywaniu międzynarodowych kontaktów czy współpracy. Te doświadczenia są szczególnie ważne w aspekcie poszukiwania nowych obszarów badawczych.

Okragły jubileusz to okazja do podsumowań. Co uważa Pan za główne osiągnięcia Obserwatorium?

Za szczególne osiągnięcie uważam wpływ pracowników Obserwatorium, tak obecnych jak i byłych, na zmianę wizerunku WUP w Warszawie, na rozwój naszych horyzontów i kompetencji. Największym kapitałem MORP w mojej opinii są właśnie pracownicy. Bez wątpienia naszym sukcesem są rezultaty prowadzonych przez wiele lat działań – profesjonalne raporty z badań i ewaluacji, które pozwalają lepiej opisywać zjawiska zachodzące na rynku pracy. Dzięki nim możemy lepiej przygotować Mazowsze do odpowiedzi na wyzwania przyszłości.

Skoro o przyszłości mowa – jakie wyzwania stoją dziś przed MORP?

Olbrzymie. Jak pamiętamy na początku funkcjonowania MORP najczęściej zadawanym pytaniem kierowanym do WUP było to dotyczące bieżącej sytuacji na rynku pracy, stopy bezrobocia, co oczywiście było ważne ze względu na olbrzymie wewnętrzne dysproporcje, które, jak wiemy, szczególnie dotyczą Mazowsza. Obecnie najczęściej jesteśmy pytani o przyszłość. Cyfryzacja i rozwój nowoczesnych technologii z jednej strony, z drugiej zaś zjawiska demograficzne i szybki proces starzenia się ludności starego kontynentu (do 2050 roku w Europie ubędzie prawie 70 mln mieszkańców w wieku pomiędzy 15 a 39 rokiem życia) w tym Polski i oczywiście Mazowsza. Zjawiska te powodują, że rośnie zapotrzebowanie na prognozy, analizy i badania dotyczące przyszłości. Obecnie notujemy najniższą w historii stopę bezrobocia, Polska znajduje się w grupie państw europejskich o najkorzystniejszym poziomie tego wskaźnika – według EUROSTAT-u zajmujemy trzecie miejsce wśród krajów UE. Problemem obecnie staje się brak rąk do pracy, ale także cały czas stosunkowo niski w Polsce wskaźnik zatrudnienia w niektórych grupach, szczególnie wśród kobiet oraz zjawisko bierności zawodowej i to nie tylko w populacji osób młodych i powyżej 50 roku życia. Wszyscy wiemy, że gdyby nie pracownicy z zagranicy, szczególnie z Ukrainy, to gospodarka polska dostałaby już w chwili obecnej zadyszki. Nadchodzące zmiany wyznaczają kierunki naszych zainteresowań. Żeby dobrze przygotować się do przyszłych zjawisk, trzeba je najpierw poznać i nakreślić różne scenariusze rozwoju. Dlatego właśnie bardzo ważne jest dla nas chociażby prognozowanie zatrudnienia. Obserwatorium podejmuje już prace w tym zakresie. Z wynikami tych badań będziemy mieli okazję zapoznać się już wkrótce. Tym bardziej więc zapraszam Państwa do odwiedzenia naszych serwisów. I do współpracy z nami.

Bardzo dziękuję za rozmowę.

MORP przekracza granice

Choć w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy koncentrujemy się przede wszystkim na sytuacji w regionie, od początku funkcjonowania towarzyszyła nam chęć poszerzania horyzontów i korzystania z doświadczeń nie tylko pozostałych województw, ale też innych części Europy. Dlatego jednym z naszych priorytetów było nawiązywanie współpracy zagranicznej i poszukiwanie możliwości wymiany wszędzie tam, gdzie dzieje się coś inspirującego.

Europejskie Obserwatoria Rynku Pracy

Pierwszym, i jak czas pokazał, bardzo ważnym krokiem w tym kierunku, było włączenie się w prace Europejskiej Sieci na rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy (European Network on Regional Labour Market Monitoring, EN RLMM). Sieć została założona w 2006 r. na Uniwersytecie Goethego we Frankfurcie. Jej głównym celem jest gromadzenie oraz upowszechnianie metod i narzędzi monitorowania rynku pracy na poziomie regionalnym i lokalnym. EN RLMM skupia obecnie ponad 400 członków z 32 krajów – są wśród nich badacze rynku pracy, przedstawiciele regionalnych i lokalnych obserwatoriów, administracji publicznej, publicznych służb zatrudnienia, urzędów statystycznych, firm konsultingowych. Tak szerokie grono pozwala na uchwycenie wielu perspektyw, gromadzenie zarówno wiedzy naukowej, jak i doświadczenia praktyków. Sieć zapewnia członkom różne możliwości wymiany, wśród których warto wymienić stałe elementy: Annual Meeting of the EN RLMM – doroczne spotkanie sieci (dotychczas odbyło się 14 tego typu konferencji, mieliśmy okazję uczestniczyć w 10 z nich), publikacja antologii tematycznych (ukazało się 13 wydań, w dwóch ostatnich opublikowaliśmy artykuły dotyczące badań MORP). EN RLMM inicjuje także wspólne projekty badawcze wśród swoich członków, prowadzi metaanalizy, stwarza możliwość znalezienia partnerów do projektów ponadnarodowych.

Wizyty studyjne

Szczególnie w pierwszych latach funkcjonowania Obserwatorium szukaliśmy przykładów dobrych praktyk w obszarach, w których prowadziliśmy nasze prace. Jednym



Doroczna konferencja europejskiej sieci obserwatoriów, Luksemburg 2011 r.

z tematów, który od początku miał dla nas priorytetowe znaczenie było szkolnictwo zawodowe. Okres, w którym powstało MORP, był czasem słabnącego zainteresowania szkołami zawodowymi, co prowadziło do luki kompetencyjnej na rynku pracy i coraz częstszych trudności pracodawców w znalezieniu wykwalifikowanej kadry. Rozpoczynając swoje badania nad stanem i perspektywami szkolnictwa zawodowego w województwie mazowieckim równoległe przyglądaliśmy się, jak te systemy wyglądają w innych krajach. Mieliśmy okazję uczestniczyć w spotkaniach z przedstawicielami instytucji edukacyjnych we Francji (Marsylia), Norwegii (Oslo), Czechach (Praga). Szczególnie interesujące były dla nas kwestie współpracy z pracodawcami w zakresie kształcenia praktycznego uczniów, zagadnienia dotyczące doradztwa zawodowego, doświadczenia naszych partnerów w monito-



Zespół MORP z praktykantką z Włoch

rowaniu losów absolwentów szkół. Wiedzę, którą się z nami podzielono, wykorzystaliśmy na etapie projektowania i realizacji badań. Możliwość zaadaptowania na gruncie polskim poznanych europejskich rozwiązań diskutowaliśmy wspólnie z uczestnikami zainicjowanego przez nas Forum na rzecz Kształcenia Ustawicznego i Szkolnictwa Zawodowego w województwie mazowieckim. Ta wymiana miała dla nas szczególne znaczenie również w procesie formułowania rekomendacji na podstawie wyników badań. Część z naszych wizyt studyjnych zaowocowała dłuższą współpracą, dzięki której mogliśmy gościć w Warszawie przedstawicieli odwiedzanych przez nas instytucji na naszych konferencjach i warsztatach.

Czas na staż

Współpraca zagraniczna w pierwszym okresie działalności MORP była przede wszystkim okazją do uczenia się od innych, czerpania z wiedzy i praktyki bardziej doświadczonych instytucji i organizacji. Z biegiem czasu, bogatsi o własne prace badawcze, sami mogliśmy podzielić się swoją wiedzą i pomóc zdobyć doświadczenie innym. W ramach międzynarodowych projektów dwukrotnie gościliśmy u siebie zagranicznych stażystów. Dzięki programom mobilności ponadnarodowej młodzieży w 2017 r. staże w naszym wydziale odbyli praktykanci z Niemiec i Włoch.

W 2018 r. my także mieliśmy szansę uczestniczyć w projekcie, który umożliwił pracownikom MORP udział w zagranicznych stażach w instytucjach działających w obszarze rynku pracy, rozwoju przedsiębiorczości, edukacji. Zdobywaliśmy cenne doświadczenia poznając realia rynku pracy w Grecji i Czechach.

Sprowokowani jubileuszem do podsumowania naszej współpracy z zagranicznymi partnerami, możemy z satysfakcją zauważyć rozwój na tym polu. Od organizacji, która tworząc swoją strukturę i wyznaczając kierunki działań, poszukiwała inspiracji i dobrych praktyk ucząc się od innych do takiej, która dziś może sama podzielić się swoim doświadczeniem i wzbogacić innych wynikami swoich prac.



Staż w ramach projektu „Mobilni w Europie”, Grecja 2018 r.

Katarzyna Kozakowska

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie



Przedstawiciele regionalnych obserwatoriów rynku pracy w Tiranie, 2017 r.

Nieformalne zatrudnienie a deficyt pracowników na europejskich rynkach

Przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy (MORP) na początku października wzięli udział w dorocznym spotkaniu Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy. Tegoroczna konferencja dotyczyła nieformalnego zatrudnienia w Rosji oraz krajach Europy, a jej gospodarzem była Rosyjska Akademia Nauk.

Uczestnicy tegorocznej konferencji podjęli tematykę, która w ostatnich latach zaczęła nabierać dużego znaczenia, ale nie była jak dotąd szeroko analizowana w tym gronie. Obserwatoria rynku pracy koncentrowały się głównie na monitorowaniu formalnego zatrudnienia. W wielu krajach szara strefa odgrywa jednak znaczącą rolę na rynku pracy. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (2016) ponad dwa miliardy osób na świecie jest zatrudnionych w gospodarce nieformalnej. Trudno jest jednak zmierzyć dokładnie jej skalę, ponieważ zatrudnienie realizowane jest w różnych formach a nowe technologie i migracje diametralnie zmieniły zasięg tego zjawiska.

W 2019 r. doroczne spotkanie Europejskiej Sieci Monitorowania Rynków Pracy skupiło się na:

- metodach monitorowania skali nieformalnego zatrudnienia i określania jego form;
- sektorach z największą liczbą pracujących na zasadach nieformalnych;
- powodach, dla których pracodawcy i pracownicy podejmują nieformalne zatrudnienie oraz wpływie tych decyzji na ścieżki kariery pracowników i ich poziom kompetencji;
- działaniach politycznych mających na celu transformację zatrudnienia z zasad nieformalnych do formalnych.

W czasie tegorocznej konferencji prelekcję na temat wyzwań wynikających z nieformalnego zatrudnienia na

Mazowszu wygłosiła Anna Grochowska z MORP. Organizatorzy zaprosili nasze Obserwatorium do zaprezentowania wyników badania *Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne*, które przeprowadziliśmy w 2014 r. Rezultaty analiz wskazały z jednej strony na niedostatek badań diagnozujących zróżnicowanie przestrzenne pracy nierejestrowanej na poziomie regionalnym w Polsce, z drugiej na skalę praktyk nielegalnego zatrudniania cudzoziemców oraz nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania pracowników przez mazowieckich pracodawców. Prezentacja mazowieckich doświadczeń w zakresie poszukiwania odpowiednich metod badania pracy nierejestrowanej spotkała się z dużym zainteresowaniem uczestników.

Definicja zatrudnienia nieformalnego

Szeroko omawianą kwestią podczas tegorocznego seminarium była definicja zatrudnienia nieformalnego. W zależności od danego kraju te definicje się od siebie różnią. Wynika to z faktu, że praca nieformalna może przyjmować różne formy, jak na przykład:

- umowy ustne w legalnie działających firmach;
- praca na umowy standardowe, jednak część pieniędzy wypłacana jest poza umową;
- praca bez żadnej umowy;
- praca w formie działalności gospodarczej, jednak dochody nie są rozliczane zgodnie z zasadami podatkowymi;

- wynagrodzenie realizowane z pominięciem systemu podatkowego i ubezpieczeniowego;
- dochody z działalności przestępczej takich jak handel ludźmi, etc.

Uczestnicy konferencji zwracali niejednokrotnie uwagę, że problemem jest znaczenie określeń definiujących pracę nierejestrowaną: szara strefa, praca niedeklarowana, praca nierejestrowana, praca niezgłoszona, praca nierejestrowana, ale legalna lub praca nielegalna i inne.

W przypadku Unii Europejskiej praca niedeklarowana jest definiowana jako „płatna działalność, która jest legalna w odniesieniu do jej charakteru, ale niezadeklarowana publicznie władzom, biorąc pod uwagę różnice w systemie regulacyjnym państw członkowskich” (rezolucja UE z 7 kwietnia 1998 r.). Poszczególne kraje członkowskie mają jednak własne definicje, a w niektórych jej po prostu nie ustalono. Istnieją więc różnice zdań na ten temat pomiędzy krajami członkowskimi Unii, co tworzy chaos i stoi na przeszkodzie ujednoczeniu prawa. Sprawia to też trudność w monitorowaniu europejskiego rynku pracy w tym obszarze.

Charakterystyka pracy nieformalnej

Zatrudnienie nieformalne dotyczy często pracowników z problemami społecznymi nieotrzymujących wynagrodzenia i innych świadczeń zgodnie z ustawodawstwem krajowym. Niezrozumienie przez pracowników przysługujących im praw (np. kodeks pracy) powoduje niekiedy pogorszenie się ich sytuacji np. negatywne skutki zdrowotne (brak ubezpieczenia w przypadku choroby) lub negatywne konsekwencje prawne (np. deportacja w przypadku imigrantów).

Jak wynika z prezentowanych badań i analiz najważniejsze determinanty skłaniające do podjęcia pracy nieformalnej to:

- wiek i płeć,
- poziom i jakość wykształcenia,
- miejsce zamieszkania (wieś/miasto),
- przychód gospodarstwa domowego/ poziom ubóstwa,
- status zatrudnienia,
- wielkość firmy, sektor gospodarki.

Najczęściej deklarowane przyczyny podjęcia pracy niedeklarowanej to m.in.:

- niewystarczający dochód,
- niemożność znalezienia pracy,
- możliwość wyższych zarobków bez rejestracji umowy o pracę,
- zbyt wysoka składka ubezpieczeniowa (w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej),
- możliwość utraty świadczeń po podjęciu pracy rejestrowanej,
- podatki zniechęcające do rejestracji dochodów,
- sytuacja rodzinna lub życiowa,
- nowe formy pracy omijające regulacje państwowe, takie jak np. Uber.

Nowoczesne technologie a nieformalne zatrudnienie

Jednym z nowych determinantów rozwoju szarej strefy są nowoczesne technologie. Ludzie znajdują zatrudnienie w firmach działających na granicy regulacji lub wręcz poza nimi. Za przykład można tu podać firmę przewozową Uber i firmę zajmującą się najmem okazjonalnym Airbnb. Obie mają charakter globalny i przynoszą zyski ludziom na całym świecie. Takie firmy zmieniają charakter zatrudnienia i strukturę przychodów pracowników i budżetów państw. Zmieniły także branże, w których funkcjonują. Uber wpłynął na zupełnie inny

standard realizacji przewozów. Airbnb zmieniło za to podejście do najmu krótkoterminowego mieszkań, a nawet wpłynęło na wzrost cen najmu w najpopularniejszych miastach świata. Tego typu firmy niejednokrotnie omijają system podatkowy i ubezpieczenia społecznego. Z jednej strony na takich formach zatrudnienia zyskują pracownicy oraz niektóre sektory gospodarki, z innej traci system podatkowy i ubezpieczeniowy. Tracą także inni przedsiębiorcy i pracownicy działający zgodnie z ustalonymi wcześniej zasadami i przepisami prawa. Ustawodawcy krajowi nie są w stanie nadać z przygotowaniem zmian prawnych porządkujących nowy sposób działania firm. W związku z tym ciężko o jednoznaczną ocenę zatrudnienia nieformalnego. Można ją w pewnych aspektach oceniać pozytywnie z punktu widzenia pracownika i pracodawcy a negatywnie z punktu widzenia systemu prawnego i podatkowego.

Dynamika rynku pracy jest coraz mniej regulowana przez odpowiedni i skuteczny system normatywny. Nieformalne zatrudnienie jest na tyle szerokim zjawiskiem, że prestiżowy instytut badawczy EURISPES unika całkowitej krytyki tego typu pracy we Włoszech (ze względu na skalę migracji i problemy z asymilacją imigrantów). Część uczestników konferencji postawiła wręcz tezę, że powinno się porzucić chęć całkowitego wyeliminowania szarej strefy. Dotyczy to jednak zjawisk, które nie mają znamion przestępstw takich jak np. handel ludźmi.

Jedno z najczęstszych uzasadnień dla zjawiska nieformalnego zatrudnienia to ciężar finansowy i formalny regulacji. Tendencje do nadmiernej regulacji gospodarki, skala podaży i popytu na pracę mogą stanowić potencjalną przeszkodę w podejmowaniu ryzyka i zmniejszyć elastyczność pracowników i firm. A to z kolei może przyczynić się do spowolnienia rozwoju przedsiębiorstw i w efekcie gospodarek.

Omijanie przepisów ma jednak negatywny wpływ na firmy i pracowników biorąc pod uwagę: koszty bezpośrednio wynikające z prób ukrycia się w szarej strefie i koszty pośrednie, szczególnie w długim okresie, np. brak możliwości skorzystania z przepisów prawa i instytucji wspierających działania rynkowe takich jak ochrona praw własności lub dostępu do rynków kapitałowych. Pracownik nieformalny przyjmuje na siebie m.in. ryzyko nieotrzymania wynagrodzenia w przypadku jakiegokolwiek konfliktu z pracodawcą, braku płatnego urlopu lub płatności odszkodowania w przypadku choroby, czy też utraty źródła dochodu z dnia na dzień.

Nieformalne zatrudnienie w Rosji

Znaczna część konferencji była poświęcona rosyjskiemu rynkowi pracy. Rosyjski sektor nieformalny jest bardzo zróżnicowany. Granica między sektorami: formalnym i nieformalnym jest raczej umowna. Według szacunków instytutów badawczych MFW i Rosstat udział szarej strefy mieści się w przedziale od 20% do nawet 40%. Ważnymi czynnikami charakteryzującymi rynek rosyjski są też migracje zewnętrzne z krajów dawnego ZSRR, gdzie prym wiedzie Uzbekistan. Z uwagi na brak skomplikowanych formalności w przekraczaniu granic pomiędzy krajami byłego ZSRR, niezwykle trudno jest nakreślić skalę zjawiska i kontrolować przepływ pracowników.

Inny ważny trend na rynku rosyjskim to masowe migracje wewnętrzne. Dla tego zjawiska powstał w języku rosyjskim osobny termin *Oktodnichestvo*¹. Ten temat rozwinęła podczas konferencji Nina Oding z Centrum Leontiefa, zajmującego się sprawami ekonomiczno-społecznymi. Geografia

¹ Migracja mieszkańców wsi do miast w celach zarobkowych. To masowe zjawisko, które miało swoje początki już w XVII w.



Uczestnicy konferencji przed gmachem Rosyjskiej Akademii Nauk

Okotodnichestva nie zmieniała się od ponad 100 lat, co najmniej 75% wszystkich migrantów przemieszcza się w Rosji na odległości nawet 500-800 km. Zbyt małe i niezbyt żyzne działki nie zapewniały chłopom wystarczających dochodów. Na początku XX wieku udział migrantów stanowił w centralnych regionach europejskiej części Rosji co najmniej jedną trzecią ludności pracującej wsi. Pracownicy z mniej rozwiniętych regionów pracują obecnie w takich sektorach jak: budownictwo, transport, zakłady użyteczności publicznej, handel i bezpieczeństwo. W ostatnich kilkunastu latach znaczenia nabiera rola innych miast niż Moskwa czy Sankt Petersburg. Ponad

milionowe metropolie: Kazań, Niżny Nowogród, Perm czy Rostów nad Donem są ważnymi ośrodkami przemysłowymi i tym samym celami migracji zarobkowej Rosjan.

Remigiusz Lesiuk

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

**Szukasz informacji o mazowieckim rynku pracy?
To jest właściwy adres:
www.obserwatorium.mazowsze.pl**



W naszym serwisie zapewniamy dostęp do aktualności rynku pracy, publikujemy opracowania, analizy i raporty z badań, zestawienia statystyczne i bazy danych. Na stronie znaleźć można też wszystkie numery elektronicznego wydania Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Zawodowo wspieramy szkolnictwo

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy powstało, aby monitorować potrzeby informacyjne podmiotów działających w obszarze rynku pracy, gospodarki i edukacji na Mazowszu i odpowiadać na nie przez dostarczanie badań, analiz, raportów, a także tworzyć narzędzia pomocne w kreowaniu zmian i rozwoju Mazowsza.

Od czasu powstania Obserwatorium, zamiast czasochłonnnych poszukiwań informacji wśród wielu dysponentów (zazwyczaj ograniczających się do tabelarycznych zestawień, bez diagnoz, wyjaśniania zależności czy przyczyn zaistnienia danej sytuacji) można korzystać z wyników badań i analiz adresowanych do odbiorców z terenu województwa mazowieckiego.

Realizując badania Obserwatorium wykorzystywało najlepsze rozwiązania w zakresie prowadzenia działań badawczych (analiza i diagnoza, wnioski, rekomendacje) i upowszechniania wyników (spotkania z potencjalnymi odbiorcami, współpraca ze szkołami zawodowymi, konferencje, popularyzacja i aktualizacja wypracowanych narzędzi).

Projektowy system realizacji przedsięwzięć (zwłaszcza interwencji współfinansowanych z EFS) wymaga uzasadnień, korzystania z diagnoz, analiz i danych. Zasoby MORP stanowią zazwyczaj podstawowe „zaplecze informacyjne” dla Wnioskodawców.

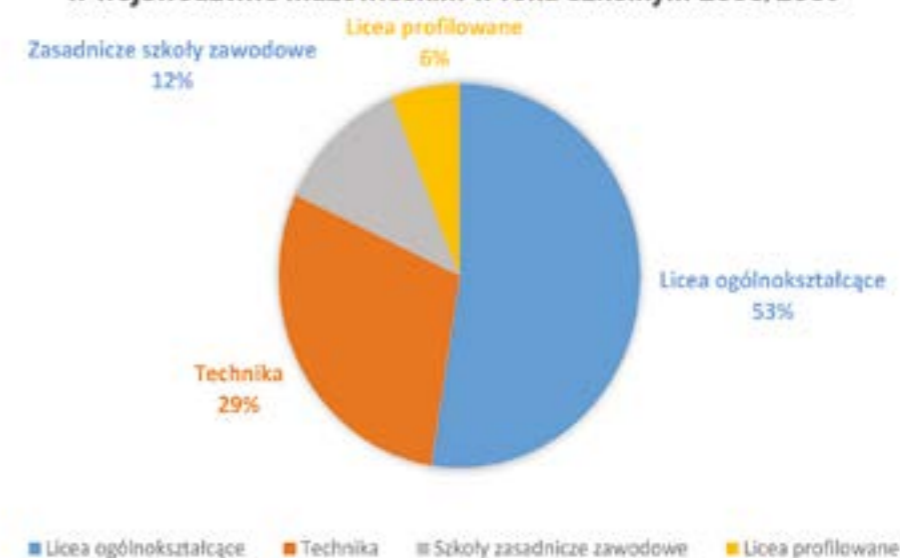
Funkcjonując w strukturze WUP pozyskujemy informacje o potrzebach rynku pracy, w tym oczekiwaniach pracodawców wobec umiejętności pracowników. Zależność i relacja między systemem edukacji i rynkiem pracy budziła pytanie o edukacyjne wybory, kwalifikacje i umiejętności uczniów i ich późniejsze funkcjonowanie na rynku pracy. Ostatnia dekada to czas znaczących zmian na rynku pracy i w edukacji. 10 lat temu, gdy powstawało MORP, Polacy niemal masowo podejmowali naukę na studiach wyższych – jak wskazuje GUS w roku akademickim 2008/2009 studiowało w Polsce 1 927,8 tys. osób, podczas gdy na koniec 2018 r. było to 1 230,3 tys. (czyli o 36,2% mniej niż dekadę wcześniej)¹. Wiele osób decydowało się wówczas na uzupełnienie bądź podwyższenie wykształcenia, w nadziei, że po ukończeniu studiów znajdzie pracę. Był to również czas, gdy wielu uczniów wybierało naukę w liceum, a mało zainteresowanie kształceniem

w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych. Zmieniała się struktura szkolnictwa. W efekcie powstawały nowe licea ogólnokształcące i tzw. licea profilowane (które mimo liceum w nazwie włączano do kategorii szkół zawodowych, jak technika i zasadnicze szkoły zawodowe) a pogłębiło się niedoinwestowanie szkół kształcących w zawodach.

Początki MORP przypadły więc na trudny okres w historii szkolnictwa zawodowego – likwidacja wielu kierunków kształcenia, niedoinwestowanie, zwłaszcza pracowni do nauki zawodu, nieuzasadnione deprecjonowanie szkół zawodowych i ich uczniów. Wszystko to skutkowało znaczącym zmniejszeniem liczby chętnych do kształcenia się w szkołach zawodowych (tj. technikach i zasadniczych szkołach zawodowych) i ograniczeniem ich finansowania. W naszej ocenie sytuacja ta była krzywdząca dla wszystkich związanych z tym rodzajem kształcenia i w krótkim czasie prowadziła do problemów na rynku pracy. Aby zyskać argumenty na rzecz wysokiej wartości i znaczenia szkolnictwa zawodowego dla rynku pracy i powstrzymać te negatywne zjawiska postano-

¹ Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne), Informacja sygnalna, GUS, 14.06.2019 r.

Udział uczniów w poszczególnych typach szkół w województwie mazowieckim w roku szkolnym 2008/2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009, Informacje i opracowania statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2009 r.

Rozpoczynając działalność Obserwatorium szczególnie zainteresowało się stanem szkolnictwa zawodowego. W badaniach zdiagnozowano wówczas największe problemy w tym obszarze:

- **Niewystarczające dopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.**
- **Niezadawalający poziom praktycznego wymiaru nauki zawodu.**
- **Brak efektywnej współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami.**
- **Negatywny wizerunek szkolnictwa zawodowego zarówno wśród uczniów, rodziców, jak i pracodawców.**
- **Niewystarczający poziom wiedzy na temat rynku pracy (uczniowie, szkoły, organy prowadzące).**
- **Nieprzemysłany wybór zawodu.**
- **Niewystarczający wymiar i zakres doradztwa zawodowego.**

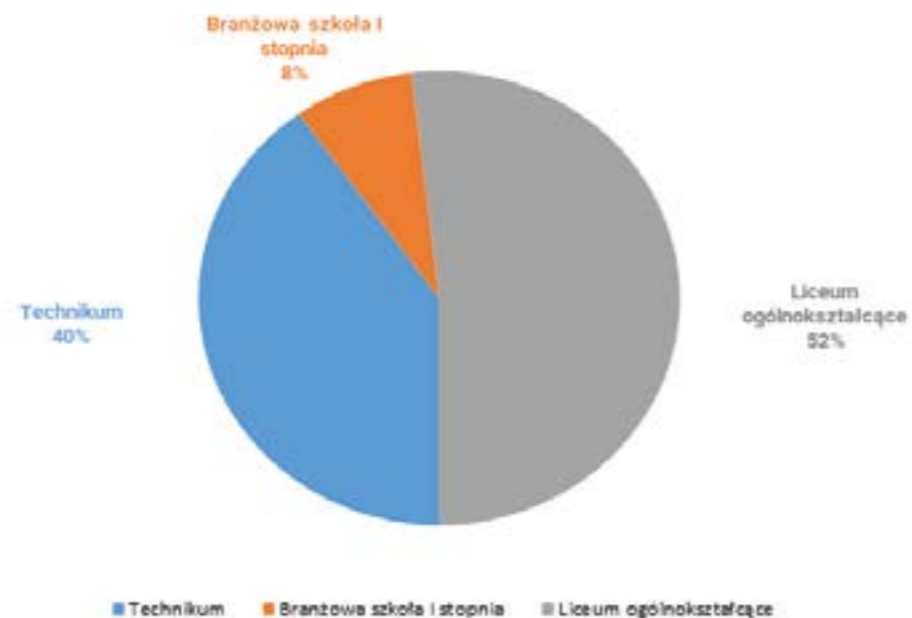
wiliśmy zmobilizować do współpracy środowisko ekspertów – naukowców, nauczycieli, pracodawców i samorządowców. Zapoczątkowano wówczas badania nad stanem kształcenia zawodowego (co znalazło przełożenie na tytuł cyklu projektów pn. *Szkolnictwo zawodowe. Kondycja-potencjał-potrzeby*). Prace badawcze objęły losy absolwentów, formy nauki zawodu, dostępność i jakość doradztwa edukacyjno-zawodowego. Kontynuacją tych działań było powołanie Forum KUSZ, czyli Forum na rzecz Kształcenia Ustawicznego i Szkolnictwa Zawodowego. Zależało nam, aby do wdrożenia wyników zrealizowanych przedsięwzięć włączyć interesariuszy w podregionach naszego województwa, dlatego zaprosiliśmy do współpracy samorządowców, pracodawców, reprezentantów środowisk oświatowych. Dzięki wspólnej pracy powstał m.in. dokument *Podstawy do strategii rozwoju województwa mazowieckiego w obszarze szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego*. Kolejnym krokiem było opracowanie modelu programu rozwojowego, który wdrożyło kilkanaście szkół zawodowych w województwie. Współpraca ze szkołami, spotkania z młodzieżą, nauczycielami utwierdziły nas w przekonaniu, że szkolnictwo zawodowe potrzebuje poprawy wizerunku, stąd pomysł na kampanię promującą szkolnictwo zawodowe. Aby dotrzeć do wielu odbiorców zorganizowaliśmy kampanię informacyjną, udostępniiliśmy mapy szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego, powstał przewodnik po szkolnictwie zawodowym (dla uczniów i rodziców), a także poradnik *Jak wybrać szkołę po gimnazjum*. Zrealizowaliśmy także

pomysł na konkurs, w którym to młodzież techników i szkół zasadniczych przedstawiała swoje szkoły i zawody, zachęcając rówieśników do wyboru tego typu edukacji.

Od kilku lat odradza się szkolnictwo zawodowe, coraz więcej samorządów inwestuje w szkoły (np. pracownie zawodowe), upowszechnia się świadomość, że bez współpracy pracodawców i szkół nie istnieje szkolnictwo zawodowe. Także MEN wycofało się z niektórych rozwiązań (np. likwidując licea profilowane), a zaczęło promować i wspierać ścieżki współpracy w obszarze szkoła-rynek pracy np. przez możliwość współdziałania stref ekonomicznych ze szkołami (i uczelniami wyższymi), współpracę z pracodawcami (przez praktyczną naukę zawodu, udział w egzaminach, staże dla nauczycieli), włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kształcenia kursowego. Jednocześnie coraz bardziej odczuwalne są trudności, np. z pozyskaniem nauczycieli do nauczania przedmiotów zawodowych i instruktorów do praktycznej nauki zawodu. W naszych badaniach już przed kilkoma laty wskazywaliśmy na główne potrzeby mazowieckiego szkolnictwa zawodowego, czyli:

- potrzebę **powiązania oferty edukacyjnej** z trendami rynku pracy,
- potrzebę **wysokiej jakości kształcenia** praktycznego,
- **realną współpracę z pracodawcami**,
- konieczność zwiększenia dostępności do **wysokiej jakości doradztwa** zawodowego,

Udział uczniów w poszczególnych typach szkół w województwie mazowieckim w roku szkolnym 2018/2019



Źródło: Mazowieckie Kuratorium Oświaty, Mazowiecki Kongres zawodowy, 27.03.2019

- zapewnienie nowoczesnych kadr (**nauczyciele zawodu**),
- **monitoring sytuacji** na rynku pracy i w obszarze szkolnictwa zawodowego.

Zdiagnozowane przez MORP zagadnienia wskazują zarówno na skalę problemów jak i znaczenie informacji o potrzebach rynku pracy (obecnych i przewidywanych) dla szkół, uczniów i rodziców, doradców zawodowych. Taka wiedza jest podstawą do podejmowania decyzji przez organy prowadzące (zazwyczaj samorządy powiatowe) o kierunkach kształcenia zawodowego i umożliwia kształtowanie takich kompetencji, na które rynek pracy zgłasza zapotrzebowanie. Jednakże, aby system edukacji mógł przygotować odpowiednie programy kształcenia na poziomie szkolnictwa zawodowego oraz je realizować dostarczając na rynek pracy odpowiednie zasoby, konieczne jest pozyskanie do współpracy pracodawców.

Coraz krótsza przydatność uzyskiwanych kwalifikacji zawodowych sprawia, że zarówno my – pracownicy publicznych służb zatrudnienia, jak i kadra szkół, uczniowie oraz doradcy zawodowi potrzebujemy aktualnej wiedzy, zwłaszcza o potrzebach pracodawców. To głównie od nich pozyskujemy informacje o zapotrzebowaniu na pracowników i poszukiwanych kwalifikacjach i na tej podstawie staramy się poznać potrzeby rynku pracy, pozyskiwać i aktualizować informacje.

Jednocześnie chcemy też zwrócić uwagę na aktualność rekomendacji z badań MORP, tj. konieczność uczenia się przez całe życie, łatwość przekwalifikowania się, kształcenie nie tylko pod kątem lokalnego rynku pracy, wysoką jakość doradztwa. Zależy nam, żeby na mazowieckim rynku pracy rozwijały się przedsiębiorstwa wiedzochłonne, kreatywne, ale też produkcyjne, czy rzemieślnicze, a do tego potrzebny jest kapitał kompetencji pracodawców i dzisiejszych uczniów, a przyszłych pracowników. Wszyscy potrzebujemy współpracy i reagowania na podlegającą licznym bodźcom i zmianom rzeczywistość.

Obserwatorium dziś

Obserwatorium prowadzi analizy danych zastanych dotyczących rynku pracy (zatrudnienia, bezrobocia, sytuacji różnych grup na rynku pracy) i na bieżąco monitoruje m.in. dane z: Głównego Urzędu Statystycznego, Urzędu Statystycznego w Warszawie oraz ze wszystkich powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego. Realizujemy badania, które pozwalają poznać obecne potrzeby pracodawców w zakresie kompetencji pracowników. Coraz częściej podejmujemy też prace, które dają nam wiedzę na temat przyszłości mazowieckiego rynku pracy, co ma szczególne znaczenie dla systemu edukacji. Nasza aktywność to także dostarczanie danych Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy m.in. pomocnych przy podejmowaniu decyzji o otwarciu kierunku kształcenia (w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe), ustalaniu wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja. Angażujemy się również w opiniowanie wniosków o włączanie kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), współpracujemy z doradcami zawodowymi, szkołami, instytucjami kształcącymi osoby dorosłe. Staramy się kontynuować zaangażowanie MORP w obszarze edukacji zawodowej rozpoczęte 10 lat temu, wierząc, że wspólne działania z naszymi dotychczasowymi partnerami przyczynią się do coraz większej synergii edukacji z potrzebami mazowieckiego rynku pracy.

Anna Węglicka

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

Wybrane badania zrealizowane w ramach projektów „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja-potencjał-potrzeby”

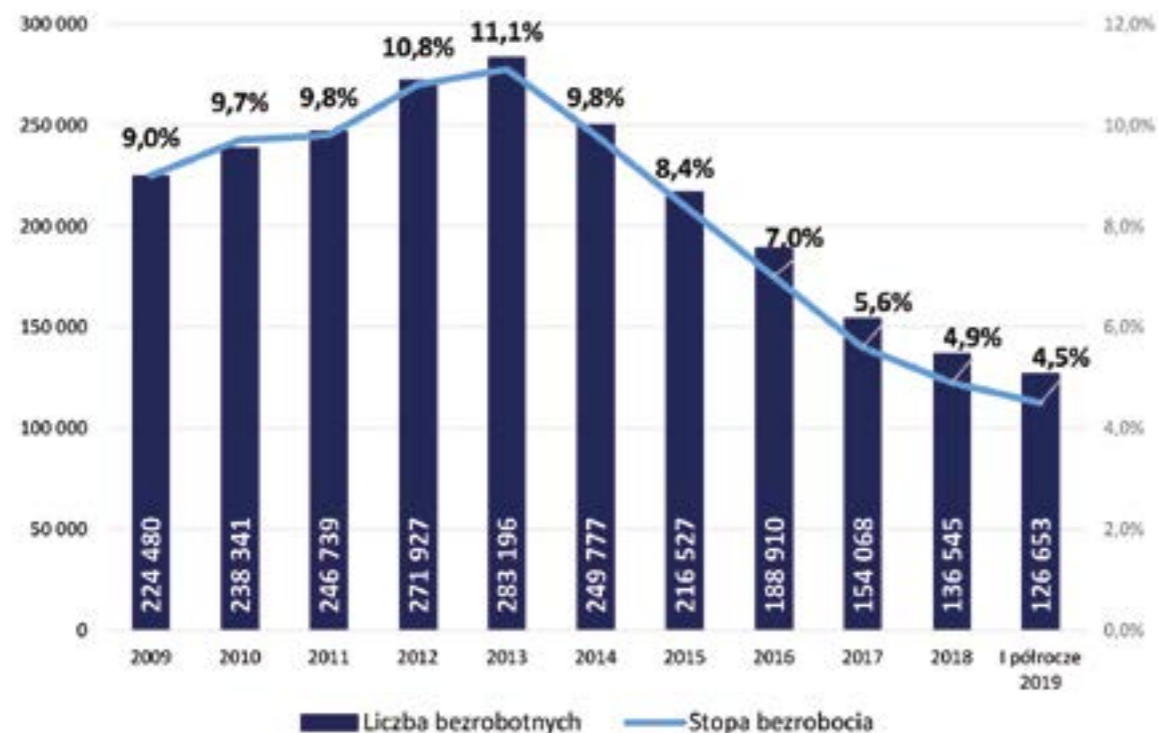
- **Formy nauki zawodu.**
- **Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców.**
- **Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka.**
- **Losy absolwentów szkół zawodowych.**
- **Rola doradztwa zawodowego**
- **12 badań lokalnych wspierających tworzenie i wdrażanie programów rozwojowych.**



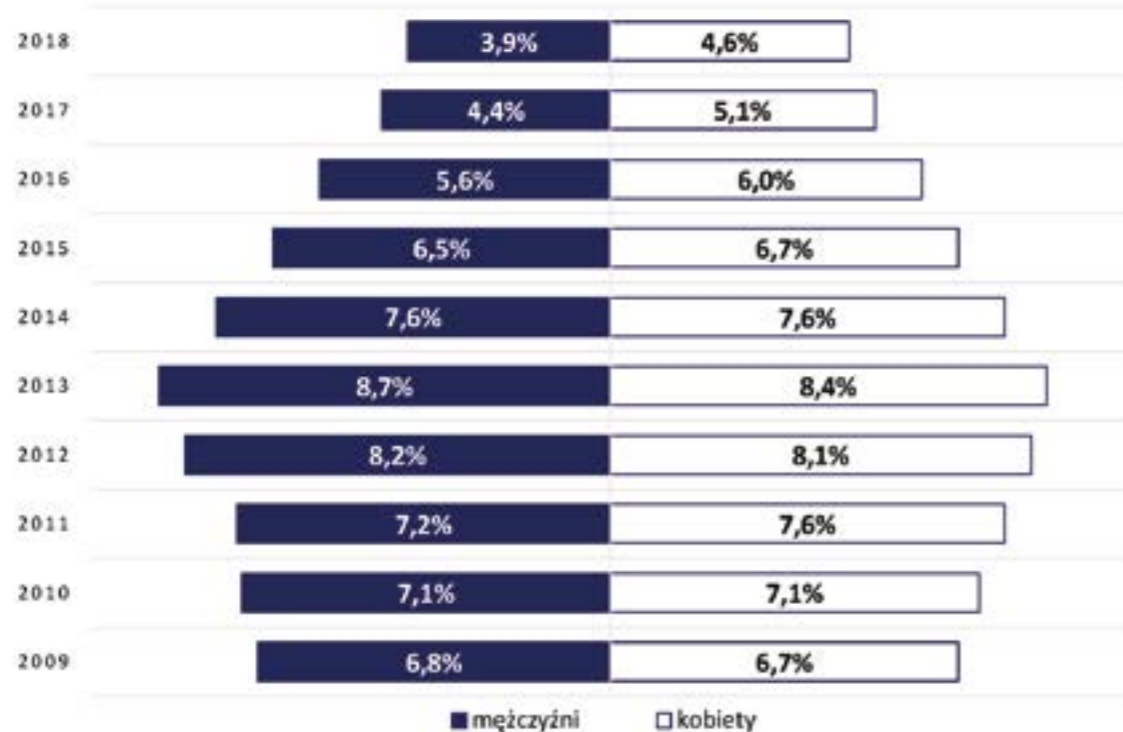
Mazowiecki Rynek Pracy 2009-2019

Ostatnie dziesięciolecie to czas dużych zmian społeczno-gospodarczych w województwie mazowieckim. Dziś rynek pracy wygląda zupełnie inaczej niż w roku 2009, kiedy rozpoczynaliśmy prace Obserwatorium. W oparciu o dane, które na co dzień przetwarza nasz Zespół ds. Statystyk MORP, podsumowujemy tendencje dotyczące skali i struktury bezrobocia, wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, czy też napływu cudzoziemców zainteresowanych podjęciem pracy w naszym regionie.

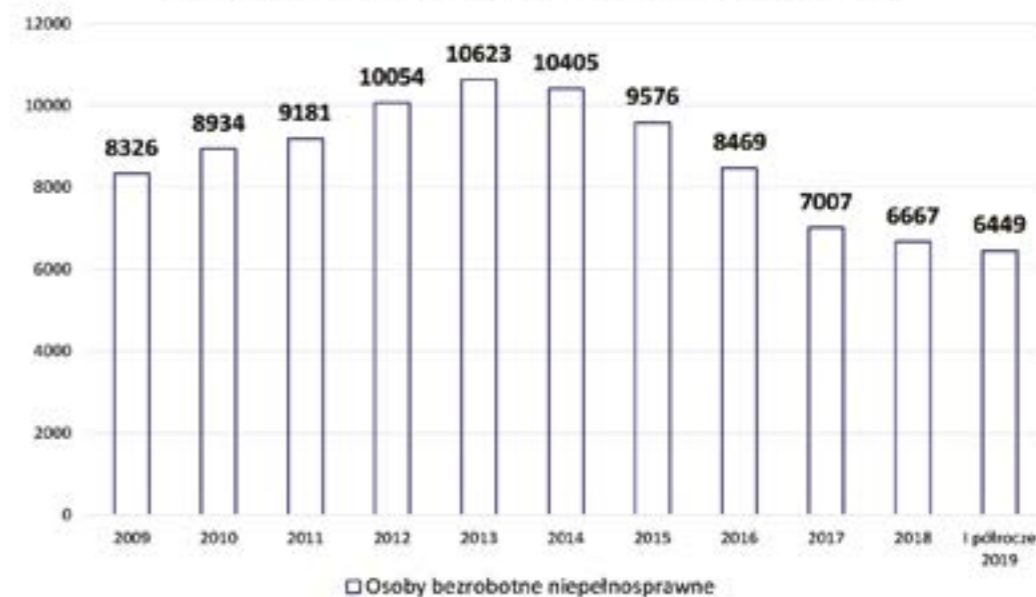
Stopa bezrobocia i liczba osób bezrobotnych w województwie mazowieckim



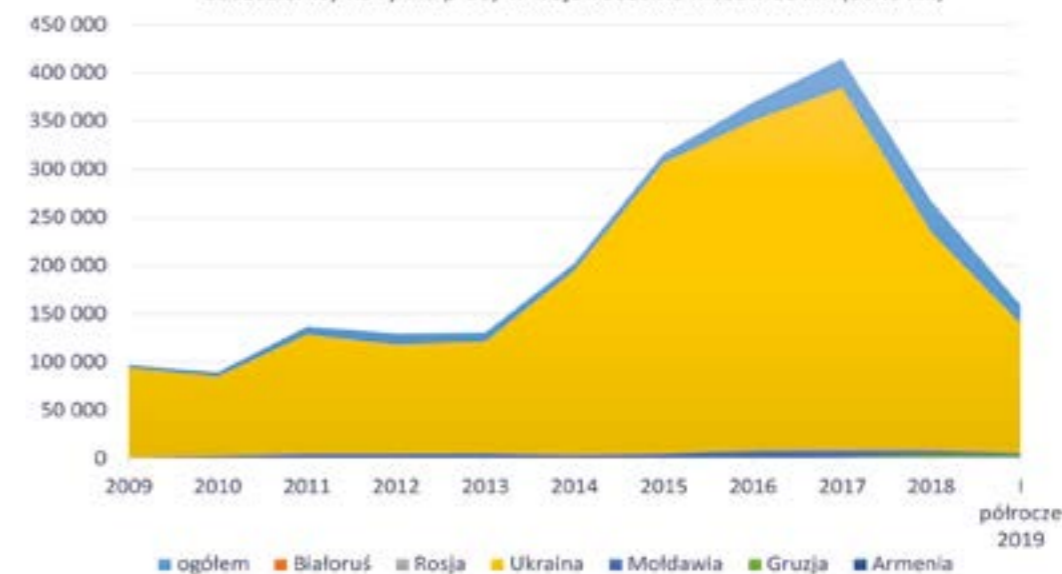
Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym wg płci



Osoby bezrobotne niepełnosprawne w województwie mazowieckim



Cudzoziemcy na rynku pracy w województwie mazowieckim (dane)



Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w województwie mazowieckim

