



---

# BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

---

# SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Kwalifikacje dla każdego	2
Barometr zawodów na 2020 r.	4
Wiedzieć więcej – działać lepiej	6
Niewykorzystane zasoby pracy na Mazowszu	8
Osoby bezrobotne według wybranych cech	9
Nowe perspektywy zawodowe	11



**BIULETYN**  
Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Szanowni Państwo,

ostatni tegoroczny numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy to dobra okazja, żeby podsumować prowadzone w 2019 r. badania i analizy oraz organizowane przez nas wydarzenia. Zakończyliśmy właśnie realizację kolejnej edycji badania Barometr zawodów. Wyniki tegorocznej prognozy wskazują na rosnącą liczbę zawodów deficytowych na Mazowszu, w szczególności w regionie warszawskim stołecznym. Receptą na sygnalizowane przez pracodawców deficyty wykwalifikowanych kadr jest powrót do kształcenia zawodowego. Zdobywanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych to propozycja nie tylko dla młodzieży. O tym, jakie są dzisiaj możliwości na podjęcie tego typu kształcenia, czym są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe i co można dzięki nim zyskać rozmawiamy z Dyrektorem Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Warszawie Dorotą Mystkowską.

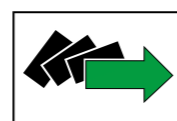
Badanie Barometr zawodów prowadzone jest od 5 lat we wszystkich województwach w kraju. Wnioski z ostatniej edycji znajdziecie Państwo w artykule Anny Węglińskiej. Mam nadzieję, że jego lektura będzie zachętą do sięgnięcia po pełne opracowanie wyników zamieszczone w serwisie [barometr.zawodow.pl](http://barometr.zawodow.pl). Realizowane przez nas badanie opiera się na Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Rzeczywistość, którą staramy się wnikliwie obserwować i analizować pokazuje, że uregulowania prawne i klasyfikacje nie nadążają często za tempem zmian na rynku pracy. Pojawiają się nowe zawody, nieujęte jeszcze w teoretyczne ramy, często nieposiadające nawet polskich nazw. Czy spotkaliście Państwo kiedyś juicera? Być może nie osobiście, ale z dużym prawdopodobieństwem wielu z nas mogło korzystać z efektów jego działalności. Chodzi o ładowacza elektrycznych hulajnóg. Na czym polega praca takiej osoby, jakie warunki oferuje i wreszcie, co się wiąże z faktem wykonywania zawodu nieujętego w żadnej klasyfikacji – odpowiem na te pytania szukał dla naszych Czytelników Remigiusz Lesiuk.

Zachęcam także do zapoznania się z opracowaniami Zespołu Statystyk MORP. Choć nasze badania pokazują niesłabnące problemy pracodawców ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, wciąż na rynku pozostają osoby, które z różnych przyczyn nie mogą bądź nie chcą podjąć pracy. W oparciu o gromadzone przez WUP w Warszawie dane dotyczące bezrobocia prezentujemy charakterystykę osób zarejestrowanych w mazowieckich urzędach pracy. Bezrobotni to jednak nie jedyna grupa niepracujących. Znacznie większą, zarówno w naszym regionie, jak i w całym kraju, stanowią osoby nieaktywne. Dzięki współpracy z Urzędem Statystycznym w Warszawie pozyskaliśmy dane, które umożliwiły nam przeanalizowanie skali i struktury osób nieaktywnych ekonomicznie w województwie mazowieckim. Wyniki tych prac przedstawia w swoich artykułach Michał Pacuski.

Poprzedni numer Biuletynu MORP miał wyjątkowy charakter. Staraliśmy się podsumować w nim 10 lat działalności Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Jubileusz stał się okazją do spotkania z naszymi partnerami, które zorganizowaliśmy w listopadzie we współpracy z Filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Siedlcach. Dzielimy się z Państwem fotorelacją z tego wydarzenia.

Zapraszam do lektury, życząc Państwu wszystkiego, co dobre z okazji Świąt Bożego Narodzenia i w nadchodzącym 2020 roku.

Tomaz Sieradz  
Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie  
Redakcja:  
Anna Węglińska  
Katarzyna Kozakowska  
Korekta:  
Anna Węglińska  
Katarzyna Kozakowska  
Opracowanie graficzne, skład i łamanie:  
Zbigniew Stanik  
Zdjęcia:  
Archiwum MORP, WUP w Warszawie, Adobe Stock,  
unsplash.com  
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



# Kwalifikacje dla każdego

Znane przysłowie mówi, że czego Jaś się nie nauczył, tego Jan nie będzie umiał. Tymczasem w ciągu swojego życia niejednokrotnie musimy aktualizować wiedzę i zdobywać nowe umiejętności. Szczególnie dziś, gdy nasze otoczenie zmienia się tak szybko. O szansach osób dorosłych na zdobycie nowych kwalifikacji, możliwościach potwierdzania posiadanych umiejętności i aktualizowania ich rozmawiamy z Dyrektorem Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Warszawie Panią Dorotą Mystkowską.

## Co kryje się pod pojemną nazwą Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego?

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZIU, red.) jest placówką powołaną Uchwałą Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 20 maja 2013 roku. Organem prowadzącym jest Samorząd Województwa Mazowieckiego. W skład Centrum wchodzi: Medyczna Szkoła Policealna nr 4 im. prof. E. Biernackiego, Szkoła Policealna w Warszawie oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego. Obie nasze szkoły mają ponad 60-letnią tradycję w kształceniu w zawodach medyczno-społecznych. Poza kształceniem w zawodach branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, prowadzimy także kierunki fryzjersko-kosmetyczne oraz ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia. Obecnie kształcą się u nas 240 słuchaczy.

## Działalność CKZIU odwołuje się do promowanej dziś idei uczenia się przez całe życie. Jak realizujecie Państwo tę koncepcję?

Przede wszystkim przez różne formy kształcenia, jakie oferujemy, a także możliwość wyboru trybu kształcenia i dostosowania go do indywidualnej sytuacji słuchaczy. Słuchaczem każdej z naszych dwóch szkół mogą zostać osoby, które ukończyły szkołę średnią – matura nie jest wymagana. Prowadzimy w nich kształcenie w 3 trybach: dziennym, stacjonarnym i zaocznym. Warto w tym miejscu wyjaśnić, że forma dzienna kształcenia to zajęcia dydaktyczne przez 5 dni w tygodniu, forma stacjonarna – 3 lub 4 dni w tygodniu, natomiast forma zaoczna to zajęcia w soboty i niedziele 2 razy w miesiącu. Na przestrzeni ostatnich kilku lat stwierdzam, że coraz większą popularnością cieszy się kształcenie w formie zaocznej i stacjonarnej (wieczorowej). Umożliwia to naszym słuchaczom pogodzenie pracy zawodowej z nauką. Absolwenci szkoły otrzymują świadectwo ukończenia szkoły

policealnej, a po zdaniu egzaminie zawodowym przeprowadzonym z zakresu kwalifikacji: Certyfikat Kwalifikacji Zawodowej i Dyplom Zawodowy oraz suplement w języku polskim i języku angielskim.

## Poza szkolnymi formami kształcenia prowadzicie Państwo także Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe. Czy mogłaby Pani wyjaśnić, na czym one polegają i kto może z nich korzystać?

Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ, red.) prowadzimy w ramach Centrum Kształcenia Ustawicznego. Są one bezpłatne. Jest to rozwiązanie wychodzące naprzeciw potrzebom osób dorosłych, podejmujących dalsze kształcenie lub doskonalenie zawodowe w trakcie pracy zawodowej. KKZ realizowany jest według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Minimalna liczba godzin kształcenia na tym kursie jest równa minimalnej liczbie godzin kształcenia zawodowego określonej w podstawie programowej kształcenia w zawodach dla danej kwalifikacji. Absolwent kursu otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Ukończenie tego kursu umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie, w zakresie danej kwalifikacji, przeprowadzonego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Dzięki temu osoby dorosłe mogą w krótkim czasie przygotować się do pracy na stanowisku wymagającym określonych kwalifikacji.

Tego typu kursy kierowane są do osób dorosłych:

- absolwentów wszystkich typów szkół – od szkół podstawowych, gimnazjów, poprzez wszystkie typy szkół ponadgimnazjalnych, szkoły policealne;
- absolwentów studiów wyższych, którzy chcą zdobyć nowy, poszukiwany na rynku pracy zawód lub dodatkowe kwalifikacje;
- pracowników, którzy planują karierę zawodową w innym zawodzie;



Ćwiczenia w pracowni wizażu

• dorosłych pracujących od wielu lat w określonym zawodzie, pragnących zdobyć aktualną wiedzę i umiejętności zawodowe – często niedostępne w szkole przed wieloma laty.

Po ukończeniu KKZ-u i zdaniu egzaminu zawodowego, absolwent otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie/certyfikat kwalifikacji zawodowej. Dyplom zawodowy będzie mogła natomiast otrzymać osoba, która posiada wykształcenie średnie lub osoba, która posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe po uzupełnieniu wykształcenia średniego w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych.

## Oferta CKZIU jest skierowana do szerokiego grona odbiorców. Kim są słuchacze Centrum?

Słuchaczami naszych szkół są osoby w bardzo zróżnicowanym wieku – najstarszy absolwent miał 68 lat. Natomiast najmłodszy to 19-latkowie, którzy niedawno ukończyli szkołę średnią. Zauważamy, że zróżnicowanie wiekowe naszych słuchaczy wpływa bardzo pozytywnie na motywację do nauki i sprzyja integracji grup. Coraz częściej wśród słuchaczy Centrum pojawiają się cudzoziemcy, którzy chcą przede wszystkim zdobyć zawód opiekuna medycznego lub technika sterylizacji medycznej. Ważnym czynnikiem jest tutaj znajomość języka polskiego, gdyż zajęcia prowadzone są po polsku. Kształcimy również osoby z niektórymi niepełnosprawnościami, pod warunkiem otrzymania przez nie zgody lekarza medycyny pracy.

Staramy się stworzyć naszym słuchaczom jak najlepsze warunki do zdobywania kwalifikacji zawodowych – mogą oni zdobywać umiejętności zawodowe podczas zajęć w profesjonalnie wyposażonych pracowniach oraz w placówkach

kształcenia praktycznego. Szkoła współpracuje na stałe z 26 placówkami, wśród których są renomowane szpitale, żłobki, domy opieki, gabinety ortoptyczne i protetyki słuchu oraz salony kosmetyczne. Nauka w szkole i na Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych jest bezpłatna. Dodatkowo słuchacze pracujący w zawodzie, w którym się kształcą, mogą ubiegać się o zwolnienie z praktyk zawodowych lub odbywać je w swoim miejscu pracy.

Wyróżniamy się bardzo wysokimi wynikami egzaminów zawodowych, co zawdzięczamy doświadczonej i wykwalifikowanej kadry pedagogicznej. Dodatkowym atutem jest indywidualne podejście do słuchaczy i życzliwa atmosfera w szkole.

## W swojej ofercie kształcenia macie Państwo także dość nietypowe kursy – malarstwo, witrażownictwo. Skąd pomysł na tego typu zajęcia?

W ramach Centrum Kształcenia Ustawicznego, poza Kwalifikacyjnymi Kursami Zawodowymi prowadzimy kursy doskonalące i kursy umiejętności. Staramy się poszerzać naszą ofertę edukacyjną wykorzystując posiadaną bazę dydaktyczną i potencjał nauczycieli, np. uczących zawodu terapeuta zajęciowy. Dzięki nim, poza kursami z obszaru medyczno-społecznego, prowadzimy liczne zajęcia artystyczne, umożliwiając uczestnikom zdobycie ciekawych umiejętności i rozwijanie własnych pasji. Oferta kursów jest szeroka, na bieżąco dostosowywana do potrzeb zainteresowanych osób. Zachęcam do korzystania z naszych propozycji.

## Bardzo dziękuję za rozmowę.



Pracownia masażu



Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Warszawie

## Szkoła prowadzi kształcenie w zawodach:

Zawód	Okres nauki	Forma kształcenia
technik masażysta	4 semestry/2lata	dzienna lub stacjonarna
technik elektroradiolog	5 semestrów/2,5 roku	dzienna
ortoptystka	4 semestry/2lata	dzienna
terapeuta zajęciowy	4 semestry/2lata	dzienna lub stacjonarna
protetyk słuchu	4 semestry/2lata	każda forma kształcenia
opiekunka dziecięca	4 semestry/2lata	każda forma kształcenia
opiekun w domu pomocy społecznej	4 semestry/2lata	każda forma kształcenia
opiekunka środowiskowa	2 semestry/1 rok	każda forma kształcenia
opiekun medyczny	2 semestry/1 rok	każda forma kształcenia
technik usług kosmetycznych	4 semestry/2lata	każda forma kształcenia
technik sterylizacji medycznej	2 semestry/1 rok	każda forma kształcenia
technik BHP	3 semestry/1,5 roku	każda forma kształcenia
technik elektroniki i informatyki medycznej	4 semestry/2lata	dzienna lub stacjonarna



# Barometr zawodów na 2020 r.

## V edycja prognozy

Na przełomie września i października 2019 roku przeprowadziliśmy piątą edycję badania prognostycznego pt. Barometr zawodów (BZ). Uczestniczyli w nim wszystkie mazowieckie urzędy pracy (39), a w panelach eksperckich oprócz pracowników PUP wzięli udział eksperci zewnętrzeni – przedstawiciele pracodawców i organizacji zrzeszających pracodawców, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych (centra kształcenia), szkół prowadzących kształcenie zawodowe (tj. szkół branżowych, techników), Ochotniczych Hufców Pracy (OHP), urzędów miast i starostw.

Ocenie zapotrzebowania na pracowników poddano 168 grup zawodów. W efekcie podsumowania wyników wszystkich paneli w województwie mazowieckim do deficytowej kategorii zalicza się pracowników w 20 grupach zawodów (w prognozie na 2019 r. było ich 16). Jednocześnie uwzględniając obowiązujący od 2018 r. podział statystyczny Mazowsza porównano wyniki BZ w obu regionach (mazowieckim regionalnym i warszawskim stołecznym). Pokazują one duże różnice wewnątrzregionalne – w regionie warszawskim stołecznym jest 51 zawodów deficytowych (w prognozie na 2019 r. było 38) a w mazowieckim regionalnym 12 (w prognozie na 2019 r. było 10). Analogicznie jak w ubiegłym roku wszystkie deficytowe zawody wskazane w regionie mazowieckim regionalnym są zaliczane do tej grupy także w regionie warszawskim stołecznym.

Względem ubiegłorocznej prognozy 3 grupy zawodów uległy przesunięciu z kategorii deficytowe do w równowadze (choć nadal pozostają w deficycie w wielu powiatach). Są to: betoniarze i zbrojarze (w deficycie w 20 powiatach), brukarze (w deficycie w 15, w tym w 2 jest to duży deficyt), mechanicy pojazdów samochodowych (w deficycie w 17, przy czym w 1 jest to duży deficyt). Natomiast do deficytowej (z kategorii w równowadze) przesunęły się następujące grupy: fizjoterapeuci i masażyści, magazynierzy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych. Warto przy tym zauważyć, że nauczyciele „zawodowcy” poszukiwani są m.in. w największych miastach województwa – Warszawie, Radomiu, Płocku, Siedlcach. Kolejne deficytowe grupy w tegorocznej prognozie to pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie oraz ślusarze.

Najliczniej reprezentowana w deficytowej grupie jest branża budowlana (7 grup zawodów) – cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani. Liczna grupa zawodów deficytowych występuje także w branży medycznej, należą do niej fizjoterapeuci i masażyści; lekarze; pielęgniarki i położne. W trwałym deficycie wskazywanym od kilku lat (oprócz ww. wymienionych pielęgniarek i położnych) są także spawacze; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; piekarze.

W tegorocznym badaniu do kategorii deficytowej w skali województwa zalicza się również grupę krawcy i pracownicy produkcji odzieży, która w prognozach w latach ubiegłych wskazywana była jako deficytowa w kilkunastu powiatach. Podobna sytuacja dotyczy magazynierów oraz ślusarzy.

W tegorocznym badaniu prognozowano niewiele zawodów nadwyżkowych, jedynie w powiecie płockim przewiduje się, że w tej grupie będzie ich 13. Najczęściej wskazywanym, analogicznie jak w latach ubiegłych, był ekonomista.



Podobnie jak we wcześniejszych edycjach badania jako najsilniej oddziałujące na rynek pracy w województwie mazowieckim eksperci wskazywali następujące kwestie:

1) duży udział cudzoziemców w zatrudnieniu – zjawisko to jest bardzo zróżnicowane między powiatami. Pracodawcy decydują się na zatrudnianie cudzoziemców ze względu na gotowość do pracy w wyższym wymiarze godzinowym, w dni wolne od pracy, inny poziom wynagrodzenia. Wskazywano również, że agencje (zwłaszcza nowo powstające) poszukują pracowników... do rekrutacji cudzoziemców. W regionie warszawskim stołecznym przybywa ofert dla cudzoziemców posługujących się językami hiszpańskim i/lub portugalskim;

2) kwalifikacje i doświadczenie – pracodawcy niezmienne poszukują osób z doświadczeniem, formalnymi kwalifikacjami, niektórzy, gdy nie uda im się pozyskać takich pracowników, inwestują w ich szkolenie;

3) udział szarej strefy w rynku pracy – podobnie jak w latach ubiegłych zwracano uwagę na utrwalanie się pewnych postaw wśród osób funkcjonujących w szarej strefie. W opinii ekspertów osoby takie przede wszystkim dbają o utrzymanie świadczeń społecznych czy ubezpieczenia i preferują pracę bez umowy albo za wynagrodzenie, którego oficjalna wysokość nie wpłynie na pozbawienie ich pomocy społecznej;

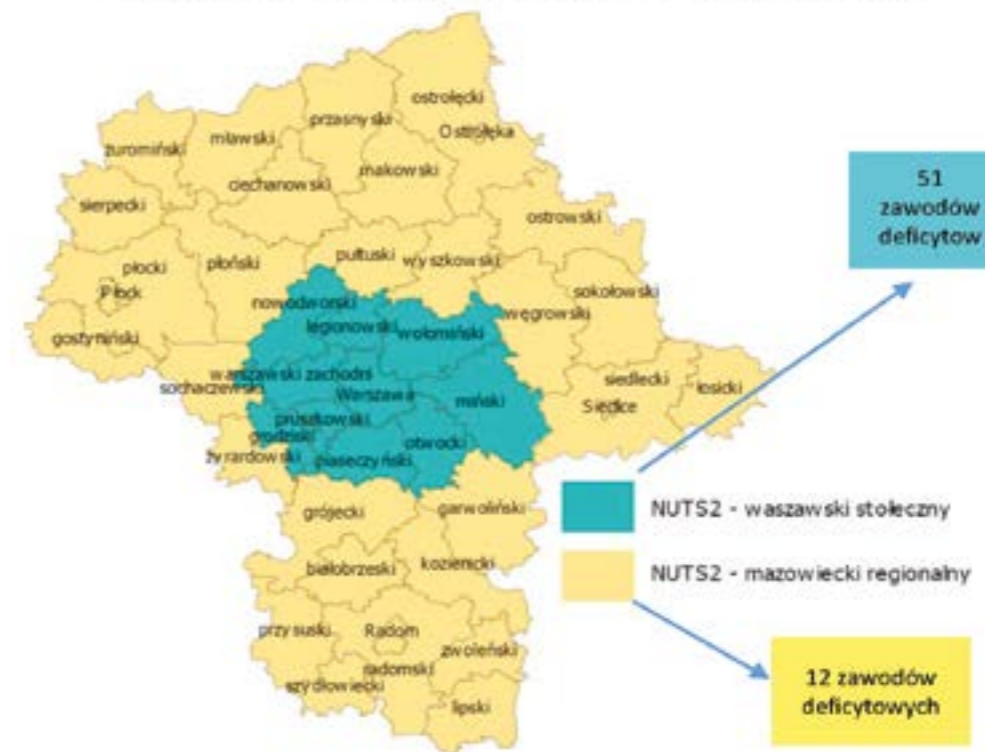
4) warunki pracy – jako kwestie problemowe wskazywano najczęściej jakość zarządzania, nieelastyczny czas pracy (utrudniający godzenie pracy z życiem prywatnym, rodzinnym), tempo pracy (praca na akord), pracę zmianową, wymóg prowadzenia działalności gospodarczej;

5) luka pokoleniowa, której przyczyną to przede wszystkim brak kształcenia w danych zawodach lub brak chętnych do kształcenia, niskie wynagrodzenia oferowane w tych zawodach w przeszłości.

Najczęściej wskazywane obserwacje dotyczące wybranych branż.

**Branża budowlana** jest tą, w której wiele inwestycji opie-

Zawody deficytowe w regionach województwa mazowieckiego



w warszawskich przedszkolach mogą nasilać się problemy kadrowe i ryzyko skrócenia godzin pracy placówek (mimo społecznej potrzeby wydłużenia godzin otwarcia). Ta sytuacja wynika z braku osób chętnych do podjęcia zatrudnienia.

**Branża medyczna** – podmioty świadczące usługi opiekuńcze (opiekuńczo-lecznicze) proponują umowy lojalnościowe i np. opłacanie 3 lat studiów na kierunku pielęgniarstwo, aby w ten sposób pozyskać pracowników. Widoczne jest też podejmowanie studiów pielęgniarstwa przez ratowników medycznych. Deficyt pielęgniarstwa wskazywano także w mniejszych ośrodkach, gdzie wynagrodzenia są niższe i trudniej też pozyskać do pracy osoby młode. W przypadku rejestratorów medycznych, gdy nie udaje się znaleźć wykwalifikowanych pracowników podmioty kierują chętnych do pracy na roczne szkolenie.

W odniesieniu do branży

**magazynowo-logistycznej** wskazywano na: zróżnicowany poziom kompetencji oczekiwanych od pracowników (w zależności od tego czy praca dotyczy np. dużych obiektów magazynowych, czy hurtowni), rosnące zatrudnianie cudzoziemców, a także problemy w zarządzaniu zespołem. Natomiast w przypadku logistyków podkreślano, że branża coraz szybciej zmierza w kierunku automatyzacji i robotyzacji.

Podczas paneli eksperckich analizowali warunki i możliwość znalezienia pracy na terenie powiatu, ale też wskazywali na sytuację, gdy do danego PUP (zwłaszcza z okolic Warszawy) wpływają oferty pracy, w których miejsce jej wykonywania jest poza powiatem. Poszukiwani są więc pracownicy gotowi do pracy w delegacji, a wiele osób mających rodziny nie jest zainteresowanych takim zatrudnieniem na dłuższy czas (ze względu na rozłąkę z rodziną, większe koszty utrzymania – dwa gospodarstwa domowe: jedno w miejscu zamieszkania i prowizoryczne w miejscu wykonywania pracy).

Wielokrotnie wskazywano też na postawy osób młodych wchodzących na rynek pracy, które łatwo (czasem z dnia na dzień) rezygnują z pracy, decydując się na zmianę miejsca zatrudnienia. Decyzje te, z pozoru zrozumiałe ze względu na wybór korzystniejszych warunków finansowych, wiążą się niestety z utraconymi nakładami pracodawcy, który np. opłacał szkolenie/kursy takiego młodego pracownika, przyznał do obowiązków i wpływają na wizerunek osób młodych jako nie lojalnych wobec pracodawcy.

Poza tym w wynikach badania uwagę zwraca utrzymująca się różnica zapotrzebowania na pracowników czy jakości ofert pracy między regionem warszawskim stołecznym a mazowieckim regionalnym.

Anna Węglińska

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

<sup>1</sup> System HACCP dotyczy zapewnienia bezpieczeństwa żywności w gastronomii i zakładach wytwarzających żywność.



# Wiedzieć więcej – działać lepiej

## Konferencja MORP i Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Siedlcach

*Wiedzieć więcej – działać lepiej. Wczoraj, dziś i jutro – scenariusze przyszłości*, pod takim hasłem odbyła się konferencja współorganizowana przez nas we współpracy z Filią WUP w Siedlcach 21 i 22 listopada. Okazją do spotkania był jubileusz 10-lecia Obserwatorium. Wykorzystując wyniki dotychczasowych prac wspólnie zastanawialiśmy się nad obecnymi i przyszłymi wyzwaniami rynku pracy. Debatowaliśmy więc nad zjawiskiem migracji – tę kwestię rozwinęła Anna Węglińska (MORP) w bloku pt. *Zatarte granice? W części Po co maszynie człowiek?* Anna Grochowska (MORP) podjęła temat rozwoju technologii, automatyzacji i cyfryzacji oraz wykorzystania sztucznej inteligencji. Nie zabrakło też dyskusji wokół takich zagadnień jak: źródła motywacji do pracy (rozwinął je w swojej prezentacji Remigiusz Lesiuk, MORP) czy zmiany demograficzne i różnice międzypokoleniowe w kontekście zarządzania organizacją –

ten temat pojawił się w części *Dobre wiekiem zarządzanie* prowadzonej przez Pawła Trojanowskiego (Filia WUP w Siedlcach). Tradycyjnym, choć niekonwencjonalnym prezentacjom towarzyszyły warsztaty. W atmosferze wzajemnej wymiany informacji i poglądów wspólnie z uczestnikami zastanawialiśmy się nad głównymi wyzwaniami w każdym z zaproponowanych w poprzedniej części 4 obszarów. W pierwszym dniu dzielił się wiedzą, drugiego dnia przystąpiliśmy do działania. Posłużył do tego trening menadżerski *Współpraca w zespole, czyli zarządzanie przez zaangażowanie* oparty na stosowaniu techniki gier, który poprowadziła dla nas Pracownia Gier Szkoleniowych.

Katarzyna Kozakowska  
Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
WUP w Warszawie





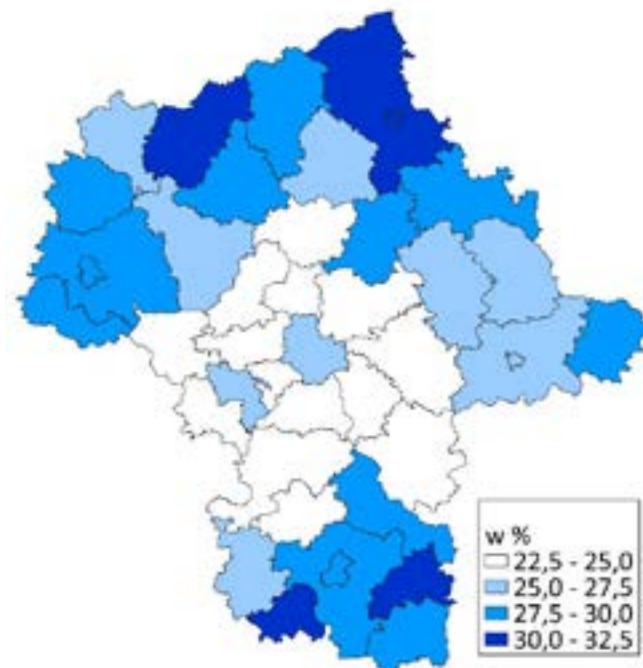
# Niewykorzystane zasoby pracy na Mazowszu – na podstawie administracyjnych źródeł danych

Do badania ludności nieaktywnej ekonomicznie w województwie mazowieckim realizowanego we współpracy z Urzędem Statystycznym w Warszawie wykorzystano administracyjne zbiory danych pozyskane na podstawie Programu Badań Statystycznych Statystyki Publicznej, tzn.: Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), Centralnego Rejestru Ubezpieczonych (Kompleksowy System Informatyczny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, KSI ZUS), Systemu KRUS oraz KRUS FARMER.

W województwie mazowieckim, według danych administracyjnych na koniec 2017 roku, odnotowano 836 785 osób nieaktywnych ekonomicznie (mężczyźni stanowili 53,4% a kobiety 46,6%). Osoby te, tj. kobiety w wieku 18-59 lat oraz mężczyźni w wieku 18-64 lata, stanowią grupę znajdującą się poza rynkiem pracy z powodu szeregu czynników uniemożliwiających im podjęcie zatrudnienia.

Na przedstawionej mapie nr 1 zaobserwować można, że aż w 2/3 powiatów udział osób nieaktywnych ekonomicznie do ludności w wieku produkcyjnym przekroczył 25%. Jedyne w 14 powiatach (białobrzeskim, garwolińskim, grójeckim, legionowskim, mińskim, nowodworskim, otwockim, piaseczyńskim, przyskowskim, pułtuskim, sochaczewskim, warszawskim zachodnim, wołomińskim, żyrardowskim) udział ten był poniżej 25%.

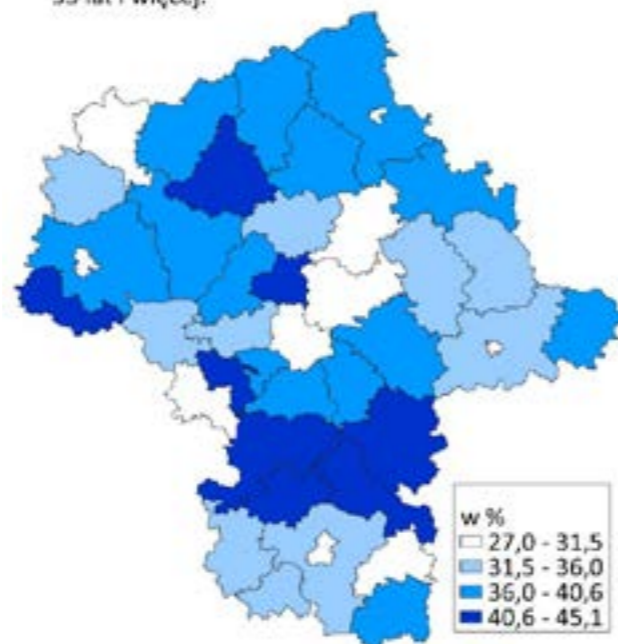
Mapa 1. Udział osób nieaktywnych ekonomicznie w populacji osób w wieku produkcyjnym.



## Wiek osób nieaktywnych ekonomicznie

Mapa nr 2 prezentuje największy udział osób nieaktywnych ekonomicznie w wieku 55 lat i więcej w populacji osób w wieku 55 lat i więcej, zaobserwowany w powiatach: zwolenińskim (45,1%), ostrołęckim (43,8%), płockim

Mapa 2. Udział osób nieaktywnych ekonomicznie w wieku 55 lat i więcej w populacji osób w wieku 55 lat i więcej.



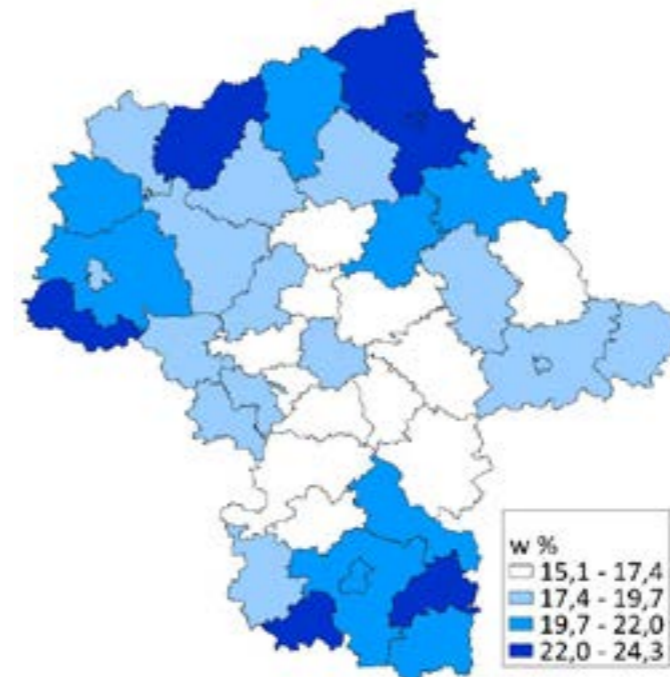
i łosickim (po 41,9%), gostynińskim i lipskim (po 41,8%), siedleckim (41,7%), sierpeckim (41,0%), przasnyskim (40,5%), ostrowskim (40,3%). Najmniejszy 27,0% udział wystąpił w powiecie przyskowskim, co świadczy, że zdecydowana większość osób w wieku 55 lat i więcej pozostaje na tym rynku pracy. Osoby z tej grupy wiekowej będące jednocześnie nieaktywne na rynku pracy zgoła odmiennie niż osoby młode, które koncentrują się na zdobyciu wykształcenia, chciałyby w większości przypadków wrócić na rynek pracy, ale z różnych względów (m.in.: brak ofert pracy, niegotowość do podjęcia pracy, problemy ze zdrowiem, niepełnosprawność, opieka nad członkiem rodziny) nie mają takiej możliwości.

## Stan cywilny osób nieaktywnych ekonomicznie

Mapa nr 3 przedstawia udział osób nieaktywnych ekonomicznie według stanu cywilnego – żonatych/zamężnych do populacji osób w wieku produkcyjnym posiadającym taki stan cywilny. Najwyższy udział wystąpił w powiecie szydłowieckim – 24,3% oraz mieście Ostrołęka – 23,4%. Najniższy udział odnotowano w powiecie garwolińskim – 15,1%.

O ile w całej populacji nieaktywnych ekonomicznie osoby żonate i zamężne stanowią duży odsetek (40,1% ogółu), to w zestawieniu z grupą osób w wieku produkcyjnym ich udział

Mapa 3. Udział osób nieaktywnych ekonomicznie żonatych/zamężnych w populacji żonatych/zamężnych w wieku produkcyjnym.



w poszczególnych powiatach jest zdecydowanie mniejszy. Spośród wszystkich gmin w województwie mazowieckim największy udział ludności nieaktywnej ekonomicznie do ludności w wieku produkcyjnym odnotowano w gminie Chlewicka, najmniejszy natomiast w gminie Kołbiel.



Michał Pacuski

Zespół ds. Statystyk

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

# Osoby bezrobotne według wybranych cech demograficzno-ekonomicznych w I półroczu

Mazowiecki rynek pracy jest dość zróżnicowany, istnieją na nim strefy niskiej stopy bezrobocia, które skupiają się najczęściej wokół Warszawy (zarówno po wschodniej jak i zachodniej stronie), jak również strefy bardzo wysokiego bezrobocia występujące na ogół na południu województwa. Najniższą stopę bezrobocia można zaobserwować w powiatach: warszawskim zachodnim (1,7%), grójeckim (1,9%), grodziskim (2,7%), przyskowskim (3,1%), wyszkowskim (3,3%), piaseczyńskim (3,5%), otwockim (3,9%), siedleckim (4,5%), łosickim (4,6%), sokołowskim (4,8%), mińskim (4,9%), sochaczewskim (5,6%), nowodworskim (5,8%), mławskim i węgrowskim (po 5,9%).

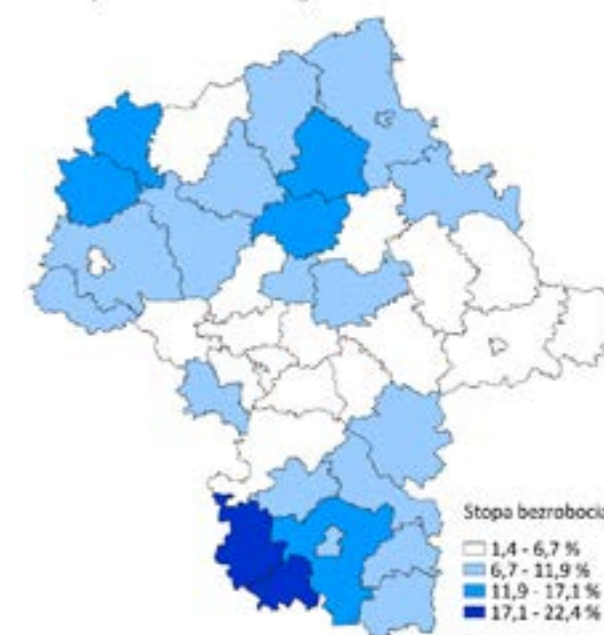
W miastach na prawach powiatu najniższe wartości stopy bezrobocia uzyskała Warszawa (1,4%) oraz Siedlce (4,3%) i Płock (6,1%).

Wśród powiatów z największą stopą bezrobocia znalazły się: szydłowiecki (22,4%) oraz przysuski (17,6%). Miastem na prawach powiatu z największą stopą bezrobocia w województwie był Radom – 11,4%.

Poniżej zaprezentowano charakterystykę osób bezrobotnych w ujęciu statystycznym według cech demograficznych takich jak wiek, w podziale: 18–24; 25–34; 35–44; 45–54; 55–59; 60 lat i więcej. Najbardziej licznymi grupami osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy na Mazowszu są osoby w wieku 25–34 i 35–44 lata, w sumie stanowią aż 51,5% ogółu bezrobotnych w badanym okresie. Najmniej

liczne są grupy osób w wieku 18–24 lata (10,8%) oraz 60 lat i więcej (7,4%).

Mapa 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa mazowieckiego – VI.2019r.

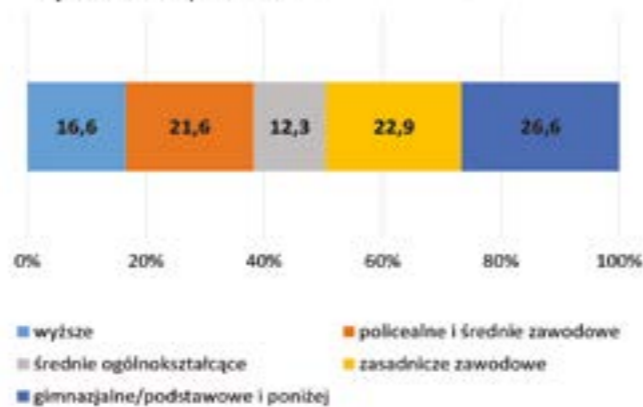




Wykres 1. Bezrobotni zarejestrowani według grup wiekowych, I półrocze 2019



Wykres 2. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia, I półrocze 2019



### Dominuje niski poziom wykształcenia

Poziom wykształcenia to kolejna cecha demograficzna, na podstawie której można scharakteryzować populację bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. W województwie mazowieckim bezrobotni posiadali najczęściej wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i poniżej oraz zasadnicze zawodowe, w sumie prawie 50% badanej populacji. Bezrobotni, którzy posiadali wykształcenie policealne i średnie zawodowe stanowili ponad 1/5 ogółu, a niespełna 17% bezrobotnych mogło wykazać zdobycie wykształcenia wyższego.

### Popyt na pracę

W pierwszym półroczu 2019 roku w województwie mazowieckim powiatowe urzędy pracy oferowały osobom zarejestrowanym 9 638 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Na wykresie nr 3 wykazano 10 zawodów, dla których wystąpiła największa w omawianym okresie liczba ofert. Największą liczbę wolnych miejsc pracy zgłoszono w za-

wodach: magazynier – 600 miejsc (zawód zalicza się do grupy wielkiej według Klasyfikacji zawodów i specjalności: pracownicy biurowi), pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym – 468 miejsc oraz pakowacz ręczny – 346 miejsc (zawody zaliczają się do grupy wielkiej według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności: pracownicy wykonujący prace proste). Najmniej wolnych miejsc pracy w prezentowanym zestawie wystąpiło w zawodzie pozostali magazynierzy i pokrewni – 159 miejsc.

Michał Pacuski

Zespół ds. Statystyk

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według najliczniejszych zawodów



Szczegółowe informacje znajdują się w publikacji pn. „Niewykorzystane zasoby pracy na Mazowszu. Na podstawie administracyjnych źródeł danych (w przekroju gmin województwa mazowieckiego)” znajdującej się na stronie internetowej WUP w Warszawie [www.wupwarszawa.praca.gov.pl](http://www.wupwarszawa.praca.gov.pl) oraz w serwisie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)



## Nowe perspektywy zawodowe dzięki ekonomii współdzielenia

Ładowacz hulajnóg elektrycznych, czyli inaczej „juicer”, to tylko jeden z nowych zawodów, jakie powstały w dzięki rozwojowi ekonomii współdzielenia. Tych profesji próżno szukać w klasyfikacji zawodów. Problemy z nimi mają także regulatorzy oraz systemy podatkowe.

Wszystko dlatego, że większość zleceń w nowych usługach jak AirBNB, Uber czy Lime jest realizowanych przez aplikacje mobilne, często także bez umów i rozliczeń podatkowych. System regulacyjny działa zbyt wolno, aby nadążyć za zmianami technologicznymi. Do usług tzw. sharing economy można zaliczyć takie jak: elektryczne skutery, samochody na minuty, samochody elektryczne na minuty (Innogy Go), skutery, rowery na minuty (Veturilo), przejazdy wspólne (Bla Bla Car) czy AirBNB (wynajem krótkoterminowy nieruchomości) etc.

W przypadku firm Uber/Bolt świadczących przewozy, kierowcy w przeciwieństwie do taksówkarzy nie mają kas fiskalnych, badań psychotechnicznych i licencji. Nie zdają też egzaminów z topografii miasta. W samej Warszawie jeździ ich około 13 tys. Według informacji rynkowych kierowca Ubera może zarobić nawet 7 tys. miesięcznie wykonując jednak więcej kursów niż taksówkarz. Mimo groźących kierowcom z aplikacji kar, chętnych do wykonywania tej pracy nie brakuje. Jeżdżą głównie obcokrajowcy. Brak badań psychotechnicznych czy licencji nie przeszkadza też klientom, którzy przedkładają wygodę korzystania z aplikacji i niższą cenę ponad korzystanie z tradycyjnych przewozów.

Choć Uber działa w Polsce od 2014 roku, to planowane zmiany prawne w organizacji przewozów zostaną wprowadzone dopiero w 2020 roku. Na zmiany potrzeba było więc aż 6 lat. Nowa ustawa zwana jest jednak przez taksówkarzy Lex Uber, ponieważ według nich ma luki. Problemami są tzw.

wirtualne taksometry i brak egzaminów z topografii miasta. Zmiany prawne nakładają na przewoźników takie obowiązki jak: oznakowanie pojazdu, posiadanie licencji czy badania psychotechniczne. Od nowego roku przepisy narzucają na wszystkich te same obowiązki. Uber zrewolucjonizował rynek przewozów, wykorzystał też niezdecydowanie Państwa co do tego, jak traktować nowe formy biznesu. Nowe formy prowadzenia biznesu zmieniły więc bezpowrotnie zawód taksówkarza i wymusiły inne przepisy niż dotychczas. Trudno jednak przewidzieć, ilu kierowców firm Uber i Bolt zdecyduje się dalej pracować po zmianach.

### Boom na hulajnogach elektrycznych

Podobne problemy z regulacjami prawnymi dotyczą także innych form biznesu, także hulajnóg elektrycznych, akurat w tym przypadku z powodów bezpieczeństwa uczestników ruchu drogowego. Tam jednak, gdzie jedni widzą zagrożenia, inni dostrzegają szanse na zarobek.

Jednym z ciekawszych zajęć nowej ekonomii jest „juicer”, czyli pracownik odpowiedzialny za zbieranie z ulic elektrycznych hulajnóg, ich ładowanie i rozstawianie na ulicach. Cały proces realizowany jest z pomocą aplikacji mobilnej.

Firmy zarządzające najmem hulajnóg elektrycznych dysponują obecnie flotą ponad 4 000 tys. hulajnóg w samej Warszawie.





Liczbę użytkowników systemu szacuje się na ponad 100 tys.. Samozatrudnienie też ma elastyczną formę a pojęcie stawki godzinowej nie ma tu zastosowania.

#### Ile można zarobić na ładowaniu hulajnog elektrycznych?

Nawet 300 zł dziennie można zarobić ładując te pojazdy. Aby podjąć pracę nie wysyłamy CV, wystarczy wypełnić internetowy formularz, w którym wpisujemy swoje dane i deklarujemy współpracę. Do podpisania umowy trzeba mieć minimum 20 lat oraz prawo jazdy ważne przez co najmniej dwa lata. Zgodnie z zapisami umowy przed rozpoczęciem współpracy konieczne będzie przedstawienie dowodów posiadania: ubezpieczenia na samochód oraz miejsca, w którym będziemy ładować hulajnogi – mieszkania czy magazynu.

Stawka za jedno naładowanie hulajnogi waha się od 9 do nawet 30 zł. Ceny mogą się różnić w zależności od firmy, miejsca, tego gdzie hulajnoga została zostawiona i od godziny. Zależy to też od algorytmu, na który wpływa początkowy poziom naładowania akumulatorów, lokalizacji konkretnej hulajnogi, co może się przekładać na trudności z jej odbiorem, a także liczby aktywnych w danej chwili „juicerów”. Rozwiązanie ich jest możliwe do godziny 18:00 tego samego dnia odbioru lub dopiero między 5:00 a 7:00 rano dnia następnego. Po przekroczeniu limitu czasu firmy pomniejszą wypłatę o 50 proc.

Sam proces odebrania hulajnogi do ładowania i odstawienia jej po ładowaniu zajmie około minuty. Większość czasu zajmie dojazd po urządzeniu i odstawienie ich z powrotem. To około 2-3 godziny dziennie. Na rynku narasta już jednak konkurencja i nowi „juicerzy” mogą mieć np. problemy z rozsta-

wieniem hulajnog ponieważ użytkownicy prześcigają się w co bardziej atrakcyjnych lokalizacjach. Nierzadko trzeba pojechać w kilka miejsc zanim będzie można pozostawić naładowane hulajnogi i zakończyć pracę. W specjalnej aplikacji pojawia się mapa hulajnog, które wymagają naładowania lub naprawy, nad danym sprzętem pojawia się również chmurka z ceną za odbiór jednoślada. Najwięcej z nich pojawia się w systemie po godzinie 21. Wówczas na miasto wyjeżdżają osoby zajmujące się ich zbieraniem. Jedna osoba może zebrać maksymalnie 25 hulajnog. Koszt prądu na jedno ładowanie szacowany jest na około 50 groszy a ładowanie trwa około od 4 do 8 godzin.

Aby zostać „juicerem” trzeba prowadzić działalność gospodarczą lub można ominąć ten wymóg poprzez współpracę z tzw. partnerem. To podobne rozwiązanie do tego, które oferuje partnerom Uber. Wówczas nie partner przejmuje na siebie rozliczenia, w zamian pobierając opłatę. Firmy z zakresu sharing economy unikają jednak rozmów na temat podatków zrzucając je na użytkowników i ich księgowość lub też informują o konieczności odprowadzenia podatków.

Bycie „juicerem” oznacza pełną elastyczność odnośnie do tego, ile hulajnog się ładuje i jak często się to robi. Dzięki temu program juicerów jest interesującym sposobem na dodatkowy zarobek bez narzuconych dni pracy i długofalowych zobowiązań. Specjalna wersja aplikacji pokazuje lokalizację rozładowanych hulajnog i ułatwia efektywne zebranie sprzętu z ulic miasta. Takich osób w Polsce pracuje już kilkaset.

Oprócz tego firmy obsługujące system elektrycznych hulajnog zatrudniają kierowców, serwisantów i pracowników magazynów.

W portalach ogłoszeniowych znaleźć także oferty dla specjalistów technicznych, gdzie oferowana jest umowa-zlecenie, wymagane jest doświadczenie w konserwacji takich sprzętów oraz atrakcyjne wynagrodzenie.

#### Zatrudnienie w trybie GIG

Zatrudnienie w formie GIG czyli tzw. „fuch”, które wykonujemy kiedy chcemy i ile możemy przybiera na popularności. Zawód „juicera” czy kierowcy aplikacji mobilnych doskonale się w ten model wpisują. Ekonomia współdzielenia opiera się na elastyczności i takiej oczekuje także od pracowników. Muszą oni być także gotowi na wysokość wynagrodzenia uzależnioną od aktualnego stanu biznesu. Czyli im więcej użytkowników wypożycza hulajnogi, tym więcej jest ich do ładowania, im więcej osób zamawia przewozy, tym więcej zarobimy, im więcej naszych konkurentów w aplikacjach w danej chwili, tym nasz zarobek będzie mniejszy. Co więcej operator może regulować liczbę „juicerów” i tym samym ich wynagrodzenie. Dość często firmy tego typu wchodzi na rynek z dużym impetem i pierwsi użytkownicy mogą zarobić więcej, później w miarę ich przybywania i regulowania biznesów zarobki spadają, a pracownicy muszą natychmiast zmienić swój styl pracy. Wiele z tych zajęć trudno jest chwycić regulatorom oraz systemowi podatkowemu. Wydaje się jednak, że biznesowe realia zmieniają się obecnie zbyt szybko, aby można było zareagować w odpowiednim czasie. Co więcej przy całkowitej regulacji wiele z nowych gałęzi biznesu w ogóle by się nie rozwinęła, a wiele osób pozostałoby bez pracy.

Remigiusz Lesiuk

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie

