



---

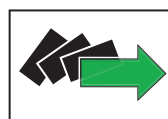
# BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

---

# SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b>	<b>1</b>
<b>Pytania o rozwój kompetencji w przyszłości</b>	<b>2</b>
<b>Twarde czy miękkie – które kompetencje pozwolą nam przetrwać?</b>	<b>4</b>
<b>Formy wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy na Mazowszu</b>	<b>6</b>
<b>Zmieniające się zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje. Monitoring regionalnego rynku pracy w czasach pandemii</b>	<b>8</b>
<b>Zwolnienia grupowe na Mazowszu</b>	<b>11</b>
<b>Wsparcie udzielane przez WUP w Warszawie związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19</b>	<b>12</b>



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

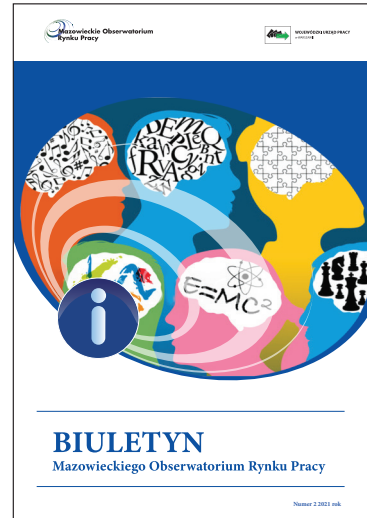
Redakcja:  
Katarzyna Kozakowska  
Hubert Samul  
Anna Grochowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:  
PRO-PRINT Usługi Poligraficzne  
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.



Szanowni Państwo

*Kryzys zdrowotny COVID-19 przekształcił się w załamanie procesu wzrostu gospodarczego, zagrażając zdrowiu, zatrudnieniu i dochodom milionów ludzi na całym świecie. Nastąpiło zintensyfikowanie konieczności zastosowania technologii cyfrowych, przez co bardziej zauważalny stał się deficyt umiejętności cyfrowych pracowników oraz kandydatów do pracy.*

*Na temat możliwych scenariuszy dotyczących przyszłości nabywania niezbędnych kompetencji analizowanych przez pryzmat zmian technologicznych, społecznych, środowiskowych oraz ekonomicznych rozmawialiśmy z Aleksandrą Trapp, Head of Culture and Trends w infuture institute. Rekomendujemy Państwu lekturę raportu pn. „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046” przygotowanego pod nadzorem merytorycznym Natalii Hatałskiej oraz Aleksandry Trapp.*

*Wyniki badania realizowanego przez infuture institute wskazują, że tradycyjny system nauki przestaje funkcjonować, zatem potrzebne są nowe strategie adaptacyjne, o których między innymi mogą Państwo przeczytać w artykule Marty Osak pt. „Twarde czy miękkie – które kompetencje pozwolą nam przetrwać?”*

*Publiczne Służby Zatrudnienia także dostosowywały swoje działania do nowych warunków, o efektach realizacji zleconych im zadań w czasie trwającego zagrożenie epidemicznego napisał Hubert Samul w tekście pt. „Formy wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy na Mazowszu.”*

Z życzeniami interesującej lektury.

Tomasz Sieradz  
Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

**Mazowsze.**  
serce Polski

# PYTANIA O ROZWÓJ KOMPETENCJI W PRZYSZŁOŚCI

O wynikach badania pn. *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046, przeprowadzonego przez infuture.institute - rozmowa z Aleksandrą Trapp.*

## Jakie były założenia projektu *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046*?

Projekt ten był bardzo ważny dla instytutu. Edukacja jest bowiem jednym z najważniejszych tematów – obecnie w momencie bardzo głębokich przemian. Rzeczywistość bowiem nieustannie przyspiesza. Dryfujemy w dobie „kultury nanosekundy” (chcemy mieć wszystko dostępne od razu, natychmiast) i bardzo wielu zmian technologicznych. Edukacja jest zaś szczególnie ważna bo świadczy o tym, jak funkcjonować będą przyszłe społeczeństwa za kilka, czy kilkanaście lat. Poświęciliśmy na ten projekt i badania kilka miesięcy. Staraliśmy się też patrzeć na edukację bardzo szeroko. Nie chcieliśmy wciskać jej tylko w ramy szkoły czy uniwersytetu, tzn. tego jak teraz ją postrzegamy. Pokazując cztery różne scenariusze przyszłości edukacji, chcieliśmy, wywołać refleksję i dyskusję - czy idziemy obecnie w kierunku, który może stać się kursem do naszego lepszego jutra. Dlatego też badaliśmy przyszłość edukacji przez pryzmat wszystkich zachodzących zmian, nie tylko technologicznych, ale i społecznych, środowiskowych czy ekonomicznych. Właśnie po to, by zbudować scenariusze przyszłości, które pozwolą nam się zastanowić nad tym, czy jesteśmy gotowi na wyzwania jutra, które są przed nami. Proces badawczy składał się z wielu różnych etapów. Stwierdziliśmy, że chcemy współpracować nie tylko z ekspertami, ale też pytać o wizje, potrzeby czy wyzwania edukacji przyszłości m.in. studentów, uczniów, nauczycieli, wykładowców czy menadżerów. Chcieliśmy, aby każdy miał swój głos. W ramach projektu powołaliśmy także tzw. radę do spraw przyszłości edukacji. Zmiany są potrzebne, badania wskazują, że 70% dzieci obecnie uczących się w szkole podstawowej podejmie pracę w zawodach, których jeszcze nie ma. Ostatnie dziesięć, piętnaście lat pokazało, że rynek pracy bardzo szybko się zmienia. Dziś na rynku są zawody, które dziesięć lat temu nie istniały (np. pracownicy w social mediach lub specjalizacje powstałe w odpowiedzi za nowinki technologiczne). Ważne jest by bardzo szeroko spojrzeć na przyszłość edukacji oraz rynku pracy.

## Jakie odkrycie w trakcie realizacji projektu *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046* było najbardziej zaskakujące?

Zaskoczyło mnie jak ważny jest to temat dla każdego z nas i jak wiele osób, gdy mówiliśmy o tym raporcie, było chętnych do rozmowy oraz widzi potrzebę zmian. Jak wiele pytań mamy pod sobą: jak powinniśmy się uczyć, czego się uczyć, jakie są kompetencje przyszłości? W procesie badawczym finalnie zdefiniowaliśmy prawie setkę problemów. Na ich bazie wyznaczyliśmy aktualne wyzwania dla wspólczesnej edukacji. Jednym z takich wyzwań jest na przykład to, jak żyjąc w świecie informacji dostępnych natychmiast zdobywać i selekcjonować wiedzę? Wciąż jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że edukacja polega na tym, że musimy coś zapamiętać. Jak ma się to jednak do faktu, że obecnie informacje szybko dezaktualizują się. Uczymy się też rzeczy, które są archaiczne, zbędne. W dobie przyspieszającego świata ważnym celem jest utrzymywanie motywacji do nauki. Istotna jest również redefinicja tego, kim jest uczeń? Dzisiaj mówimy o tym, że nie możemy przestać się uczyć. Potwierdza to jedno z naszych badań, w którym współczesne nastolatki deklarowały, że nigdy nie przestaną się uczyć. Młodsze pokolenia mają świadomość, że będą musiały uczyć się całe życie, żeby nie zostać w tyle, żeby rozumieć zachodzące zmiany. Trend *life long learning* jest szczególnie ważny, ponieważ nie ma dziś możliwości zakończenia nauki. Musimy wciąż zbierać nowe kompetencje, przebranżawianie się jest coraz popular-



### Aleksandra Trapp

Head of Culture and Trends w infuture institute. W instytucie odpowiedzialna m.in. za zarządzanie procesem pozyskiwania danych, analizę, wnioskowanie oraz warstwę merytoryczną prowadzonych projektów.

Wielbicielka trendu *lifelong learning*. Absolwentka psychologii biznesu na Uniwersytecie SWPS, a także Uniwersytetu Gdańskiego (filologii polskiej na specjalizacji dziennikarskiej i pedagogicznej) i studiów z zakresu Reklamy i Marketingu. Jest współautorką kilkunastu raportów m.in. „Praca. Scenariusze przyszłości”, „Wędrowcy”.

Raport o współczesnych nomadach”, „Pracownik przyszłości”, „Living Buildings. Przyszłość biurowców do 2050 r.” czy książki „Far Future. Historia jutra”. Jej zainteresowania skupiają się głównie wokół procesów kierujących ludzkimi zachowaniami i analizy zjawisk społecznych i trendów, szczególnie tych kształtujących przyszłą rzeczywistość.

niejsze, nauka nowych zawodów i umiejętności - niezbędna. Zjemy coraz dłużej i system nauki bazujący na tradycyjnym podejściu, tzn. idę do szkoły, do pracy i na emeryturę przestaje funkcjonować. Uczymy się całe życie, zmieniamy pracę, szukamy nowej drogi. To wszystko sprawia, że gdy spojrzymy na przyszłość edukacji staje się ona skomplikowana, przez co w szczególny sposób wymaga przygotowania już dziś, by budować społeczeństwo jutra i by dobrze wykorzystywać technologie, które mamy, nie bać się ich. Istnieje tendencja do tego, że odnajdujemy w technologii, szczególnie w kontekście edukacji, więcej złego, niż dobrego. Pojawia się pytanie, co zrobić, żeby te zmiany, których potrzebujemy, nowe modele edukacyjne na miarę XXI wieku były jak najlepsze, bardziej skuteczne, by budowały naszą przyszłość?

### W jaki sposób ludzie będą zdobywać i rozwijać kompetencje?

Żyjemy w gospodarce opartej na wiedzy i koncepcja społeczeństwa, które nieustannie uczy się oraz nabywa nowe kompetencje staje się nadrzędna. To jak będziemy nabywać kompetencje wciąż stoi pod znakiem zapytania. Próbowaliśmy przy scenariuszach przyszłości uwzględnić ścieżki pokazujące, w jaki sposób będziemy się uczyć i wiemy, że przed nami jeszcze dużo wyzwań, różnego rodzaju zawi-



rowań i nowych narzędzi, czy rozwiązań. W przyszłości bardzo ważne będzie łączenie edukacji formalnej z edukacją nieformalną. Jesteśmy dziś otoczeni technologią, która niektórych z nas przytłacza. To co wybrzmiało w badaniach i jest bardzo ważne, to utrzymywanie skutecznych, dobrych, ale też efektywnych relacji z innymi osobami. Ważne są kompetencje, które nabywamy w interakcji z innymi osobami. Jedną z kompetencji przyszłości, taką która okazała się pierwszą i najważniejszą dla badanych jest nauka współpracy. Komunikacja, współpraca w zespole, umiejętność budowania rozwiązań, również w oparciu o nasze kontakty z innymi ludźmi, empatia - tego nam teraz brakuje. Jesteśmy osobnikami stadnymi i to co jest najlepsze powstaje zawsze we współpracy z drugą osobą. Kreatywność, innowacyjność, tworzenie nowych rzeczy zawsze toczy się gdzieś w grupie i musimy to w sobie pielęgnować. Kompetencje, które będziemy nabywać, to również umiejętności krytycznego i kreatywnego myślenia oraz rozwiązywanie złożonych problemów. Wraz z ewolucją możliwości cyfrowych paradoksalnie zwiększa się także popyt na umiejętności społeczne, emocjonalne. Nie zdobędziemy ich inaczej niż w kontaktach z drugim człowiekiem. Powtarza się teza, że kompetencje przyszłości to wachlarz bardzo różnych, czasami sprzecznych kompetencji. Jeżeli będziemy otwarci na naukę nowych umiejętności, sprawią one, że będziemy mogli rozwinąć się w zaskakującym dla nas kierunku.

Powołując się na badania, studenci i uczniowie zgadzają się z taką tezą, że w swoim życiu zmieniają pracę przynajmniej pięć razy. Generalnie jest tak, że młodzi ludzie już wiedzą, że będą zmieniać obszary swojej pracy i zainteresowania. By być na to gotowym muszą mieć zestaw kompetencji, które połączone w odpowiedni sposób pozwolą przechodzić płynnie z jednego obszaru do drugiego. Jeżeli mamy pakiet wypracowanych kompetencji, połączonych ze sobą tak jak puzzle, mogą nam one pozwolić na większą elastyczność, pomóc w dostosowaniu do tego zmieniającego się rynku pracy oraz zbudować scenariusze naszej osobistej przyszłości.

## Scenariusze przyszłości edukacji: hiperspersonalizowana edukacja, stechnologizowany humanizm, reaktywna adaptacja czy inkluzywna innowacyjność?

Każdy ze scenariuszy pokazuje innych kontekst oraz inny cel edukacji. Patrząc na te cztery scenariusze trudno wskazać, który scenariusz jest najbardziej prawdopodobny. Eksperci, którzy uczestniczyli w projekcie, zwrócili uwagę na różne aspekty scenariuszy. Dla niektórych część z nich była wręcz przerażająca, a dla innych prawdopodobna i atrakcyjna. To zależy od tego, w jakim kierunku patrzymy? Na pewno czytając te scenariusze można próbować odpowiedzieć sobie na pytanie, czy ja takiego scenariusza chcę? Jeżeli go chcę, w jakim kierunku pójść, żeby go zrealizować i jak działać, żeby już dziś wprowadzić takie zmiany by scenariusz, którego nie chcę nie wydarzył się.

Pierwszy scenariusz mówi o pełnej algorytmizacji życia, jest to scenariusz opisujący rzeczywistość, którą można by przyrównać np. do sytuacji lockdownu. Zapowiada on funkcjonowanie człowieka w cyfrowym świecie, m.in. zdalną naukę, zastosowanie narzędzi Virtual Reality. Plusem tego scenariusza jest spersonalizowana nauka, bazująca na naszym potencjale, nauka w każdym miejscu i czasie. Powstają ważne pytania o utratę prywatności w zalgorytmizowanym świecie, o pogłębianie się nierówności, wykluczenie, deficyty emocjonalne, zaburzenia, m.in. będące efektem braku relacji międzyludzkich w stechnologizowanym świecie. Są też scenariusze, zgodnie z którymi możliwe będzie łączenie strategii biznesowych z aktywnościami, które mają realny, pozytywny wpływ na ludzi, na społeczeństwo oraz klimat. Nie jest wykluczone, że będziemy edukować się do świata opartego na innowacyjności, na myśleniu projektowym oraz na poprawie tego, co jako ludzkość zepsuliśmy.

W raporcie wskazujemy na to, że każdy ze scenariuszy ma nas skłonić do myślenia, zadania sobie ważnych pytań. Można wyobrazić sobie ich realizację, żeby wiedzieć, czy dotychczasowy kierunek, w którym zmierzamy jest tym, którym chcemy podążać lub znaleźć sposób by radykalnie go zmienić, przygotowując się do tego co czeka nas w przyszłości.



# TWARDE CZY MIĘKKE – KTÓRE KOMPETENCJE POZWOLĄ NAM PRZETRWAĆ?

**Nastał moment spoglądania w przyszłość z ciekawością, ale równocześnie z obawą. Czas wyciągania wniosków z bieżących lekcji oraz weryfikowania tego, co już dawno za nami Podobnie sprawa wygląda z podejściem do tematu kompetencji. Od zawsze mamy zwolenników twardych, mierzalnych, konkretnych pewniaków oraz sympatyków tych mniej uchwytnych umiejętności, dla równowagi zwanych miękkimi. Oba rodzaje są ważne, ale jeden z nich zyskuje na znaczeniu. Świat będzie sprzyjał humanistom i wszystkim tym, którzy inwestują w rozwój umiejętności miękkich. Stephen R. Covey w książce „8. nawyk. Od skuteczności do wielkości” pisze o tym, że na stanowiskach przywódczych wyłącznie kompetencje emocjonalne stanowią o przewadze.**

Co jest ważne dziś?

„Uczenie się to doświadczenie. Wszystko inne to tylko informacja” – mówił Albert Einstein. Dynamiczna sytuacja i wyzwania świata VUCA każdego dnia udowadniają, że za światem nadąża ten, kto ma najbardziej pożądane informacje oraz potrafi się szybko i efektywnie uczyć.

Nasze mózgi, niczym pamięć najlepszego komputera, gromadzą dane. Sztuką jest gromadzić te właściwe, czyli dla nas w danym momencie użyteczne. Oprócz gromadzenia jeszcze większą sztuką jest zastępowanie starych danych nowymi, czyli uczenie się i zapominanie prawie równocześnie. Po co to wszystko?

Jesteśmy w nurcie *Lifelong learning*. Cieszy fakt, że nazwano proces towarzyszący ludzkości właściwie od zawsze. Znamy przecież powiedzenie „człowiek uczy się całe życie”. Konceptję *Longlife Learning* wypromowały instytucje unijne, nadając jej określony kierunek oraz definiując efekt, do którego ma doprowadzić. Organizacja międzynarodowa OECD definiuje to podejście jako „konceptję uczenia się obejmującą rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach w systemie formalnym, tj. w szkołach i uczelniach (...) oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności”. Przed rozwojem, na szczęście, nie ma ucieczki. Jest za to wybór, na ile świadomie chcemy nim kierować. Jeżeli chcesz mieć wpływ na to, co wydarzy się jutro, wyciągaj wnioski z tego, co dzieje się dziś. Najrozsądniejszym, moim zdaniem, jest skupienie się na działaniach pozwalających wyciągać własne wnioski z doświadczeń oraz uczenie się przy tej okazji.

Od wielu lat stawiam na samorozwój, samodzielne poszukiwanie inspiracji oraz systematyczne podnoszenie własnych kompetencji. Zachęcam również do tego członków swojego zespołu.

Przejmowanie inicjatywy i doświadczenie są ważne. Dziś, oprócz podstawowego trójkąta kompetencji: wiedzy, umiejętności i postawy, równie ważne są informacje kontekstowe dotyczące branży, miejsca w strukturze, stażu pracy, rodzaju zadań oraz narzędzi wykorzystywanych do ich realizacji. Naturalnie trójkąt przekształcił się w diament, który bardziej precyzyjnie definiuje nasze kompetencje.



**Marta Osak**

Zamieniam wizje w efekty. Z pasją pracuję nad rozwiązaniami, które pozwalają rozwijać kompetencje i wzmacniać mocne strony. W życiu stawiam na otwartość i zaufanie. Angażuję się w projekty promujące rozwój oraz dzielenie się wiedzą. Współtworzę inicjatywę Kobiet zmieniających Bank BNP Paribas. Jestem menedżerką, certyfikowanym coachem, trenerką Komunikacji Transformującej™ i ambasadorką *lifelong learning*. Od 10 pracuje w obszarze HR.

Co było ważne wczoraj?

Stabilizacja, pewny zawód i specjalistyczne umiejętności, dające poczucie gwarancji zatrudnienia do emerytury. Wielu z nas uczyło się w szkołach gotowych zestawów ustalonych z góry umiejętności, które miały przyczynić się do wspinania się po szczeblach kariery. Ciężko pracowaliśmy, nie spaliśmy po nocach, żeby przyswajając kolejne porcje materiału w krótkim czasie i pewnie robilibyśmy to nadal, gdyby nie technologia. Pojawienie się robotów oraz automatyzacja procesów sprawiły, że trend się odwrócił i to, co wczoraj było w cenie, dziś traci na wartości. Całą wiedzę specjalistyczną, gromadzoną przez wiele lat, można dziś zamknąć w interaktywnej aplikacji i korzystać z niej zawsze, kiedy jest taka potrzeba. Okazuje się na przykład, że dzięki aplikacjom dokonującym translacji można dogadać się z każdym człowiekiem na ziemi. To zderzenie bywa bolesne i może budzić strach. W wielu przypadkach zawody, które dziś wykonujemy, przestaną istnieć lub zmienią się. O ile łatwiej byłoby to przyjąć, gdyby przygotowywano nas na zmiany od samego początku. Współcześni eksperci, zajmujący się edukacją, rekomendują wprowadzenie modelu 4K, aby uniknąć edukacyjnych błędów przeszłości. Model stawia na rozwijanie u dzieci i młodzieży krytycznego myślenia, komunikacji, kooperacji oraz kreatywności. Ilu z nas nabyło te umiejętności w szkole? Bazując na przeszłości, jednoznacznie widać, że to, co stanowi istotną różnicę, to człowiek ze swoimi ludzkimi przymiotami. Bez wątplenia tzw. twardą wiedzę można będzie z łatwością przekazać w zarządzanie sztucznej inteligencji, ale interpretowania, reagowania czy indywidualnego podejścia jeszcze długo nie.

## Jak może wyglądać Twoje jutro?

Mówiąc wprost: będzie wyglądało tak, jak je zaplanujesz. Ważne, na ile się odważysz i na co postawisz. Moim zdaniem, warto stawiać na wzmocnienie i rozwijanie kompetencji (*upskilling*) – głównie miękkich, które zyskują na znaczeniu z roku na rok. Dodatkowo są to kompetencje, których rozwój wymaga czasu i sukcesywnego implementowania poznanych treści do codziennych zachowań. Niezwykle cenne stają się również elastyczność i gotowość do stopniowego lub radykalnego przekwalifikowywania (*reskilling*). O ile postęp technologiczny jest ważny, o tyle włączanie nowoczesnych i nowatorskich rozwiązań nie wystarczy. Potrzebni są ludzie, którzy posiadają unikalne możliwości wdrażania i korzystania z innowacyjnych rozwiązań. To wciąż stanowi naszą przewagę.

PwC co roku przeprowadza badanie wśród prezesów firm na świecie, rozmawiając z nimi o najważniejszych trendach biznesowych i społecznych. W najnowszym raporcie zdefiniowano kluczowe wyzwania dotyczące poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jak utrzymać lub rozwinąć w organizacji pracowników z kluczowymi umiejętnościami? Według wcześniejszych edycji raportu kluczowe umiejętności to kreatywność, innowacyjność oraz rozwinięta inteligencja emocjonalna. Jak wspierać zespół w budowaniu, stosowaniu i wykorzystywaniu tych umiejętności, aby pomóc firmom utrzymać się na powierzchni? Inna perspektywa jest taka, że jeśli dziś prezesi martwią się, że ich pracownicy wkrótce staną się pożądanymi na rynku pracy, to znaczy, że ich programy podnoszenia umiejętności i rozwoju pracowników są skuteczne. Aktualnie warto postawić na wspieranie pracowników w tym, żeby jak najlepiej wykorzystali swój potencjał oraz umiejętności, które nabyli w ostatnim czasie, aby mogli dostrzec wartość nowej nauki i aby zostali zmotywowani do dobrego jej wykorzystania, pomagając własnej organizacji przetrwać ekonomiczne skutki COVID.

## Co jest fundamentem?

Wśród wielobarwnej palety umiejętności miękkich, dla mnie, najważniejsza jest komunikacja. Jako międzynarodowy trener Komuni-

kacji Transformującej™ wiem, jak istotne jest nieustające budowanie porozumienia oraz ducha współpracy. Dzięki świadomemu wykorzystywaniu umiejętności komunikacyjnych można realizować cele, dbać o własne potrzeby i granice z pełnym poszanowaniem drugiej strony. Wszelkobecny dialog korzystnie wpływa na wcielanie w życie rozwiązań, które nam służą. Rozwijając i doskonaląc umiejętności komunikacyjne potrafimy również rozwiązywać konflikty, kreować rozwiązania, budować sieci kontaktów i współpracować. Czegokolwiek byśmy się w życiu nie nauczyli, gdziekolwiek byśmy z tą wiedzą nie poszli, to jest ona mało praktyczna, jeżeli nie wykorzystamy jej z uwzględnieniem komunikacji. Mam tu na myśli dwukierunkowość przekazu. Porozumiewanie się stoi u podstaw wielu umiejętności liderkich, eksperckich czy nawet cyfrowych. Posiadaną wiedzę warto się dzielić, inspirować czy wdrażać ją w nowatorski sposób. Z drugiej strony umiejętność słuchania odzwierciedlającego uzupełnia i równoważy oba zakresy budowania porozumienia. W końcu, jak mówi powiedzenie: „Natura dała nam dwoje oczu, dwoje uszu, ale tylko jeden język, po to abyśmy więcej patrzyli i słuchali, niż mówili.”<sup>1</sup>

Podsumuję słowami Konfucjusza, które w swojej książce „Sztuka zwycięstwa” przytoczył Phil Knight: „Człowiek, który przenosi góry, zaczyna od przenoszenia kamyczków”. Życzę mądrego słuchania i uważnej obserwacji zachodzących w świecie zmian. Akceptacji ich nieuchronności i dostrzegania w nich szans na rozwój. Bez względu na to, czym dziś się zajmujemy, możemy być pewni, że za kilka lat część z nas będzie zajmowała się kompletnie czymś innym, a pozostała część będzie zajmowała się tym samym, ale kompletnie inaczej niż dziś będzie wykonywała codzienne obowiązki. Dobrą wiadomością jest to, że nieustannie jest „ten właściwy dla nas czas” na doskonalenie własnych kompetencji. Wybierzmy kierunek naszego rozwoju i z otwartością oraz odwagą podążajmy obraną ścieżką. Rozpocznijmy tę podróż już dziś. W końcu będziemy uczyć się całe życie.

**Źródło:** PwC: <https://www.pwc.com>



<sup>1</sup> Przedruk Raport #TrendyHR\_2020/21 (R) ewolucje HR (2020). Wydawca grow. Powered by Studio Wiedzy. <https://hrnews.pl/TrendyHR2020/Raport>



# FORMY WSPARCIA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY NA MAZOWSZU

**Rok 2020 przebiegał pod znakiem pandemii Covid-19 znacząco obniżającej aktywność gospodarczą przedsiębiorstw oraz działalność instytucji sektora publicznego. Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) musiały szybko dostosować się do nowych warunków, aby realizować zlecone im zadania.**

W walce z następstwami pandemii oraz związanymi z nią ograniczeniami m.in. w prowadzeniu działalności gospodarczych Publiczne Służby Zatrudnienia odegrały i nadal odgrywają kluczową rolę. Pracownicy PSZ zostali zobowiązani do realizacji nowych zadań związanych z kolejnymi Tarczami Antykryzysowymi, jednocześnie na ile było to możliwe, starali się również wspierać osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz przedsiębiorców poprzez tradycyjne formy wsparcia. Było to szczególnie ważne, gdyż w następstwie ograniczeń systematycznie wzrastała liczba osób bezrobotnych a pracodawcy szukali wszelkich możliwości, aby ograniczyć redukcje zatrudnionych.

## Formy wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy na Mazowszu

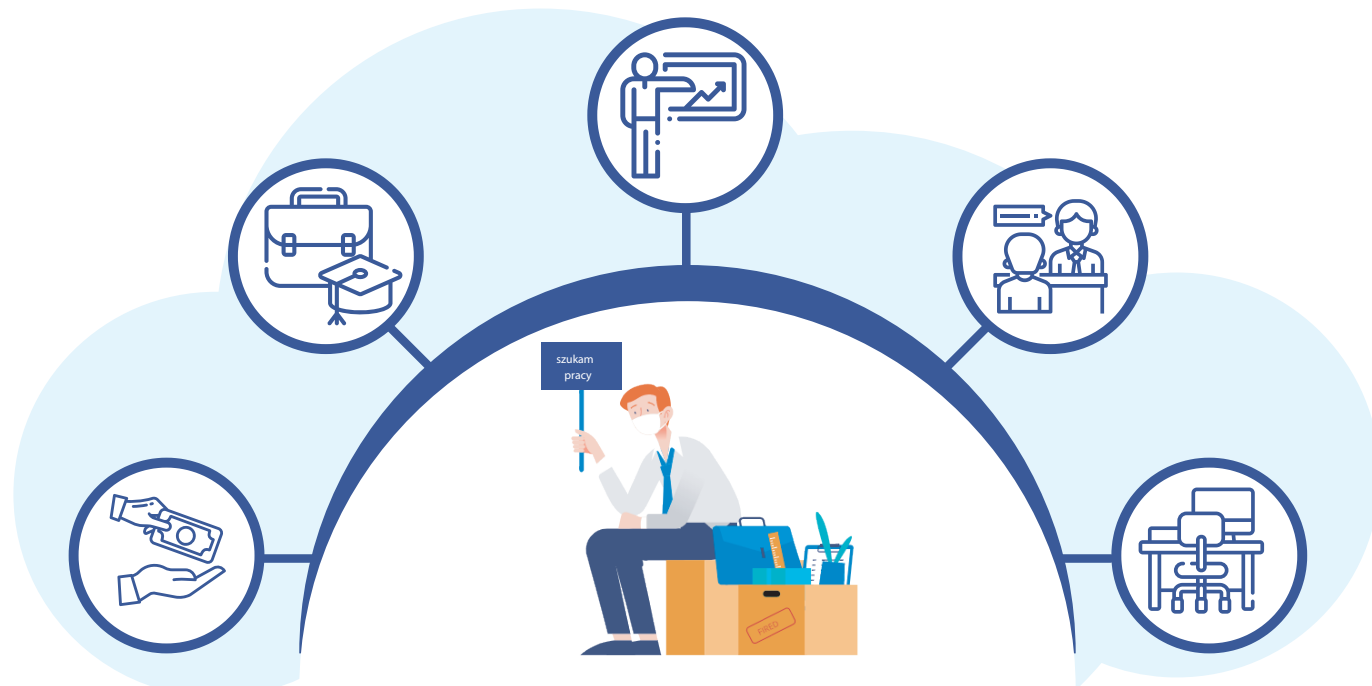
Urzędy Pracy oferują szeroki wachlarz usług, z których skorzystać mogą osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz pracodawcy. Są to min.: szkolenia, staże, prace interwencyjne, roboty publiczne prace społecznie użyteczne, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, czy refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy.

Analizując dane o osobach, które ukończyły daną formę wsparcia wyraźnie widać negatywny wpływ pandemii w wojewodzie mazowiec-

kim. Ogólna liczba osób, które ukończył jakąkolwiek formę wsparcia spadła o 31,6% (z 49 367 w 2019 roku do 33 759 w 2020 roku). Z tego rodzaju usług zdecydowanie chętniej korzystały osoby bezrobotne niż osoby poszukujące pracy. W większości powiatów zanotowano spadek udziału osób bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych formach wsparcia, największy w Warszawie (60,8%), Radomiu (53,2%) oraz Ostrołce (52,8%). Co interesujące znajdziemy także trzy powiaty wyszkowski (32,3%), piaseczyński (7,8%) i przysuski (2,1%), w których wzrosła liczba osób korzystających ze wsparcia.<sup>1</sup>

## Porady indywidualne

pozytywnym zaskoczeniem może być fakt, że najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia przez osoby bezrobotne były porady indywidualne. Skorzystało z nich 12 875 osób, co daje udział 38,1% we wszystkich formach wsparcia. Jednocześnie kategoria ta zanotowała także największy liczbowo spadek w porównaniu z 2019 rokiem bo o 7 513 osób, czyli o prawie 37%. Z tego rodzaju pomocy chętniej korzystały kobiety 51,9% oraz osoby zamieszkałe w miastach 50,3%. Dzięki poradom indywidualnym 6 295 osób znalazło zatrudnienie. Najchętniej korzystano z nich w powiecie pruszkowskim 76,2% oraz w Warszawie 66,8%, a w trzech powiatach nikt nie skorzystał z tej formy wsparcia.



<sup>1</sup>Pamiętać należy, że nie wszystkie formy wsparcia zaczynają się i kończą w tym samym roku. W niektórych przypadkach umowy przekraczają mogą 24 m-ce, dlatego wpływ pandemii z 2020 roku będzie prawdopodobnie odczuwalny w roku obecnym.



## Staże

Drugą najbardziej popularną formą wsparcia wybieraną przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz pracodawców jest staż. W 2020 roku z możliwości odbycia stażu skorzystało 6 898 osób, co daje 20,4% względem ogólnej liczby osób korzystających ze wsparcia urzędów pracy województwa mazowieckiego. Spadek liczby stażystów w porównaniu do poprzedniego roku wyniósł 2 985 osób, czyli 30,2%. Zdecydowana większość osób korzystających z tej formy wsparcia to kobiety, w 2020 było ich 70,9%. Również osoby zamieszkałe na wsi (59,6%) chętniej decydowały się na odbycie stażu. Pod względem wieku najczęściej stażystami zostawały osoby przed 30 rokiem życia (49,6%). W powiatach sierpeckim i makowskim była to najpopularniejsza forma wsparcia - odpowiednio 49,9% i 46,3% udziału. Najmniejszy udział staży w ogólnej liczbie form wsparcia zanotowały urzędy pracy w Pruszkowie 4,8%, Piasecznie 5,9% oraz w Warszawie 6,5%. Już w trakcie lub zaraz po zakończeniu stażu 84,8% uczestników otrzymało zatrudnienie.

## Działalność gospodarcza

Mimo pandemii duża liczba osób podjęła decyzję o prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa korzystając z środków na podjęcie działalności gospodarczej. Spadek w tej kategorii w porównaniu do poprzedniego roku wyniósł 21,3%. Określony w umowie okres prowadzenia działalności gospodarczej w 2020 roku w województwie mazowieckim zakończyło 3 501 osób, co daje udział 10,4% w ogólnej liczbie form wsparcia. Statyczna osoba, która zdecydowała się skorzystać z dotacji na podjęcie działalności gospodarczej to bezrobotny mężczyzna między 30 a 50 rokiem życia mieszkający w mieście i będący bez pracy poniżej 12 miesięcy. Najwięcej osób zakończyło określony w umowie okres prowadzenia działalności gospodarczej w Warszawie (306), Radomiu (301) oraz powiecie radomskim (279). Natomiast w powiatach mławski i warszawskich zachodnim nie było ani jednej takiej osoby. Według danych 3 099 osób po 3 miesiącach od zakończenia umowy z urzędem pracy dalej prowadziły działalność gospodarczą, daje to efektywność na poziomie 88,5%.

## Prace interwencyjne

Kolejną formą wsparcia, z jakiej mogą skorzystać klienci mazowieckich urzędów pracy są prace interwencyjne. Podobnie, jak w przypadku staży beneficjentami tej formy są zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawcy. W 2020 roku w województwie mazowieckim osób, które ukończyły prace interwencyjne było 3 221, czyli o 1 073 osoby (25,0%) mniej niż w 2019.

## Pozostałe formy wsparcia

Liczba osób które zakończyły w 2020 roku pozostałe formy wsparcia kształtuje się następująco: roboty publiczne 1 838 osób, szkolenia 1 544 osoby, prace społecznie użyteczne 1 469 osób, zatrudnienie w ramach refundacji pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy 1 450 osób, bon na zasiedlenie 747 osób, zatrudnienie w ramach dofinansowania wynagrodzenia 171 osób.

Łączny udział w takich formach wsparcia jak: zatrudnienie w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne, szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz przygotowanie zawodowe dorosłych nie przekracza 0,1%, a jednocześnie liczba osób kończących je wzrosła w odniesieniu do 2019 r. Najmniej efektywną formą wsparcia okazały się prace społecznie użyteczne (z 1 469 osób, które z niej skorzystały tylko 183 osoby podjęło zatrudnienie).

Na końcu trzeba także wspomnieć o innych mniej popularnych sposobach wspierania osób bezrobotnych i poszukujących pracy przez urząd pracy. Mimo, iż korzysta z nich niewiele osób to istotnie zwiększają one prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia, co poniekąd wynika z ich specyfiki. Są to: bon na zatrudnienie, przygotowanie zawodowe dorosłych, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, grant na telepracę, zatrudnienie w ramach świadczenia aktywizacyjnego, szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. W sumie skorzystało z nich tylko 41 osób, a po ukończonym wsparciu wszystkie otrzymały pracę.

**HUBERT SAMUL**

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP  
w Warszawie

## WYKRES 1. NAJCZĘŚCIEJ WYBIERANE FORMY WSPARCIA PRZEZ OSOBY BEZROBOTNE I POSZUKUJĄCE PRACY.



# ZMIENIAJĄCE SIĘ ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE. MONITORING REGIONALNEGO RYNKU PRACY W CZASACH PANDEMII

**Badanie zrealizowano w szczególnym okresie zagrożenia epidemicznego wywołanego koronawirusem SARS- Cov- 2, co miało odzwierciedlenie w wynikach badania dotyczącego zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i kompetencje.**

## Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w obrębie województwa mazowieckiego jest bardzo zróżnicowane, zarówno w zakresie wymaganych kwalifikacji i kompetencji dla poszczególnych stanowisk pracy, jak również obszarów działalności. Warto jednak zauważyć, że jest ono również ściśle powiązane ze zróżnicowaniem województwa mazowieckiego pod względem społecznym i gospodarczym. Wyraźnie kształtuje się linia podziału między m.st. Warszawa oraz resztą województwa mazowieckiego. Przy czym region mazowiecki regionalny jest także zróżnicowany wewnętrznie, choć w mniejszym stopniu. Podział ten odnosi się do dwóch kwestii: (1) poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji, wymaganych by zatrudnić pracowników na konkretnych stanowiskach pracy oraz (2) samego charakteru ogłoszeń. W pierwszym przypadku, m.st. Warszawa, jako siedziba firm i korporacji oraz centrum administracyjne i finansowe jest obszarem, który generuje zdecydowanie największe zapotrzebowanie na stanowiska specjalistyczne, urzędnicze i kierownicze. W porównaniu do wszystkich badanych ofert pracy w Warszawie jest istotnie więcej tych pochodzących z branż, tj.: informacja i komunikacja, działalność profesjonalna naukowa i techniczna oraz działalności finansowa i ubezpieczeniowa, a zdecydowanie rzadziej przetwórstwa przemysłowego oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. Zapotrzebowanie na kompetencje w m. st. Warszawie jest wyraźnie inne niż w pozostałych podregionach, kluczowe są wymagania dotyczące kompetencji z zakresu komunikacji, wiedzy oraz umiejętności specjalistycznych dla danego stanowiska pracy, znajomości specyficznych programów oraz systemów, ale także pakietu Office oraz umiejętności analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów. Dodatkowo częściej stawiane są wymagania dotyczące znajomości języków obcych, wykształcenia ze szczególnym uwzględnieniem kierunków technicznych i finansowych oraz oczekiwania dotyczące stażu pracy. Zapotrzebowanie na specjalistyczne i wysokospecjalistyczne kwalifikacje oraz kompetencje w m. st. Warszawa tworzy w dużej mierze zróżnicowanie w ramach województwa. Co jest warte zauważenia, owo zapotrzebowanie „nie rozlewa się” na podregiony sąsiadujące ze stolicą. Podregiony warszawski zachodni i warszawski wschodni ze swoją strukturą zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje znajdują się zdecydowanie bliżej pozostałych podregionów województwa mazowieckiego. Podregiony te mają swoje specyfiki, szczególnie w kontekście obszaru działalności przedsiębiorców. W podregionie warszawskim zachodnim oferty pracy zgłaszane są przez pracodawców istotnie częściej dotyczą branży transportu i gospodarki magazynowej, a w warszawskim wschodnim budownictwa, HoReCa oraz handlu.

W regionie mazowieckim regionalnym spadła liczba ofert pracy na stanowiska specjalistyczne i wysokospecjalistyczne, jednocześnie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów urządzeń i maszyn. Przekłada się to na zapotrzebowanie na kompetencje, np. w podregionie siedleckim pracodawcy częściej oczekują od pracowników dyspozycyjności do pracy w systemie zmianowym, sprawności manualnej i zmysłu technicznego, gotowości do pracy w terenie. W regionie mazowieckim regionalnym w ofer-

tach pracy rzadziej występują informacje dotyczące kompetencji w zakresie komunikacji oraz wiedzy i umiejętności specjalistycznych dla danego stanowiska. Zdecydowanie częściej wymagane jest wykształcenie podstawowe i zawodowe, bez wymagań dotyczących znajomości języka obcego. Istotnie częściej pojawiało się zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem w produkcji i kurierów. Niemniej jednak w ramach regionu mazowieckiego regionalnego znajdują się podregiony ze swoimi specyfikami. Wyróżniają się dwa podregiony: siedlecki oraz ciechanowski, w których zdecydowanie częściej i w największym stopniu pojawiają się zapotrzebowanie na kompetencje służące wykonywaniu prac prostych w produkcji przemysłu. A w podregionach (z ośrodkami miejskimi), tj.: radomski (Radom), ostrołęcki (Ostrołęka) struktura zapotrzebowania jest nieco bardziej zróżnicowana, częściej pojawia się zapotrzebowanie na specjalistyczne kompetencje, choć nadal nie są to znaczące różnice. Drugim obszarem zróżnicowania jest także charakter ogłoszeń. Oferty pracy w innym języku niż polski pojawiają się niemal wyłącznie w m. st. Warszawa. Największe zróżnicowanie dotyczy źródła ofert pracy, w Warszawie w większości pochodzą one bezpośrednio od firm prywatnych, a co 6 oferta z Centralnej Bazy ofert Pracy (16%), natomiast aż 6 na 10 opublikowano w pracuj.pl (60%). Jednocześnie w podregionach siedlecki i ciechanowski oferty pracy z Centralnej Bazy ofert Pracy stanowiły odpowiednio 82% i 70%, a oferty z pracuj.pl odpowiednio 6% i 11%. Ogłoszenia o pracy z m.st. Warszawa częściej dotyczą umowę o pracę oraz zawierają więcej wymagań, w tym dotyczących doświadczenia zawodowego.

## Opinie specjalistów HR

Zauważalne są zmiany związane z nową sytuacją na rynku, przy czym w odniesieniu do branż mają one charakter dwukierunkowy. W części z nich, tj.: ochrona zdrowia, IT, przemysł spożywczy, zaobserwowano wzrost, bądź utrzymanie dotychczasowego zapotrzebowania na pracowników, z drugiej strony redukcję lub wstrzymanie zatrudnienia np. hotelarstwo, gastronomia. W sektorze handlu (bez e-handlu, ang. *e-commerce*), przemysłu, budownictwa w opinii badanych zmiany są na razie niedostrzegalne, jednak wskazywano, że mogą być one odroczone w czasie, pojawia się obawa o kryzys w tych branżach. W wyniku pandemii wzrosło zapotrzebowanie na pracowników służb medycznych, zarówno specjalistów, jak i personel pomocniczy. Obserwowane od dłuższego czasu trudności w pozyskaniu lekarzy oraz pielęgniarek pogłębiły się. Jednocześnie pojawienie się nowych, niewymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji miejsc pracy na stanowiskach rejestratorów oraz personelu selekcyjnego chorych, stwarza szansę dla osób tracących zatrudnienie w innych sektorach gospodarki, przy tych stanowiskach nie obserwuje się trudności w pozyskaniu pracowników.

Na stanowiskach produkcyjnych występują niedobory kadrowe wśród wykwalifikowanych pracowników posiadających uprawnienia do obsługi specjalistycznych maszyn, nie wskazywano przy tym na trudności w pozyskaniu pracowników produkcyjnych do prac prostych oraz magazynierów, stanowi to zmianę w odniesieniu do okresu przed pandemią, prawdopodobnie wynikającą ze zwolnień w innych branżach. Wcześniej trudność w pozyskaniu pracowników

stanowiły odległa lokalizacja zakładu pracy oraz duża rotacja pracowników wynikająca z niskiego wynagrodzenia.

W sektorze usług rynkowych notuje się zwiększone zapotrzebowanie na usługi dostarczania przesyłek w związku z koniecznością zachowywania dystansu społecznego w czasie pandemii, co skutkuje trudnościami w pozyskaniu pracowników na stanowisko kuriera. Zwiększyło się zapotrzebowanie na kompetencje związane z komunikacją zdalną, których posiadanie stanowi nowy, ważny atut wśród pracowników, jednak niezmiennie stosunkowo łatwo jest pozyskać kandydatów do call center.

W badaniu wyłoniono stanowiska pracy ważne dla każdego z sektorów gospodarki, tj. wyższa kadra zarządzająca, nietechniczni managerowie średniego szczebla, pracownicy IT, specjaliści ds. marketingu, pracownicy administracji biurowej, handlowcy. Obserwowana przed pandemią wysoka podaż pracowników do spraw administracji,

księgowości, finansów, kadr obecnie uległa zwiększeniu. Obserwuje się wzrost zapotrzebowania na pracowników IT różnych specjalizacji, a uczestnicy badania byli zgodni co do utrzymywania się tej tendencji w przyszłości. Nadal poszukiwana jest wyższa kadra zarządzająca oraz handlowcy łączący kompetencje wymagane na danym stanowisku pracy z doświadczeniem w poszczególnych branżach reprezentowanych przez pracodawców.

W efekcie wprowadzenia pracy zdalnej zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników, których dotychczasowe zadania związane były w dużej mierze ze stacjonarnym trybem pracy, np. obsługa biura. Wiąże się to ze zmianą w zakresie poszukiwanych kompetencji i wzrostem znaczenia umiejętności związanych z komunikacją na odległość, tj. samodzielna obsługa programów, komputera, umiejętność prowadzenia rozmów on-line, zrozumiałego pod względem treści i formy przekazywania informacji oraz zarządzania zespołem rozproszonym.

## ZATRUDNIENIE wg BRANŻ

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje jest uwarunkowane szczególnym okresem zagrożenia epidemicznego wywołanego koronawirusem SARS-Cov-2.

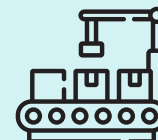
### WZROST



OPIEKA ZDROWOTNA  
I POMOC SPOŁECZNA



INFORMACJA  
I KOMUNIKACJA



PRZETWÓRSTWO  
PRZEMYSŁOWE

### SPADEK



DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM  
I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI



DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ,  
ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

#### Rekrutacja pracowników w czasie pandemii

W przypadku stanowisk, na które brakuje kandydatów posiadających określone kwalifikacje, m.in. lekarzy, pielęgniarzek, pracowników z certyfikatem na obsługę specjalistycznych maszyn, wymogi odnośnie kompetencji są dla pracodawców zdecydowanie drugoplanowe i pomijane na etapie rekrutacji, ewentualnie uzupełniane na późniejszym etapie poprzez szkolenia, kursy organizowane w toku zatrudnienia. Rzadko obniża się kryteria rekrutacyjne na stanowiskach np. kadry zarządzającej, handlowca, gdzie trudność z pozyskaniem kandydatów

wynika z wymogu połączenia dwóch elementów, jakimi są wysokie kompetencje oraz doświadczenie w branży. Rekrutacje tego typu określane przez uczestników badania, jako wyjątkowo trudne. Na etapie rekrutacji nadmiar kandydatów posiadających określone kompetencje również stanowi utrudnienie pod względem technicznym, ponieważ związana jest z koniecznością weryfikacji wielu aplikacji. Metodą praktykowaną przez pracodawców i rekruterów w takich przypadkach, jest podnoszenie wymagań dotyczących np. wykształcenia, czy poziomu znajomości języka. Działania te dotyczą głównie stanowisk biurowych, administracyjnych, finansowych średniego i niższego szczebla.

# STANOWISKA PRACY, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW



ŚLUSARZ SPAWACZ Z UPRAWNIENIAMI NA SPAWANIE METODĄ TIG



KONSTRUKTORZY ZE ZNAJOMOŚCIĄ AutoCad



PRACOWNICY OBSŁUGI FREZARKI ZE ZNAJOMOŚCIĄ DRUKAREK NUMERYCZNYCH



TECHNIK UTRZYMANIA RUCHU – ELEKTROMECHANIK



INŻYNIER PROJEKTU/KONSTRUKTOR



SEKRETARKA



ASYSTEKTKA ZARZĄDU



KSIĘGOWY DO MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI



KURIER



HANDLOWIEC



LEKARZ






PIEŁĘGNIARKA



PROJECT MANAGER DO DZIAŁU/PROJEKTU IT



# STANOWISKA PRACY, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

	PRACOWNIK PRODUKCJI
	MAGAZYNIER
	KONSULTANT CALL CENTER
	KELNER
	KUCHARZ
	RECEPCJONISTKA
	SPRZEDAWCA
	PRACOWNIK TRIAŻU
	REJESTRATOR W PLACÓWCE OCHRONY ZDROWIA
	PRACOWNIK BIUROWY
	KONTROLER FINANSOWY
	ANALITYK FINANSOWY
	PRACOWNIK DZIAŁU KADR I PŁAC

# Zwolnienia grupowe

Mazowsze

## ZGŁOSZENIA ZWOLNIENI

I-VI 2021



50 podmiotów  
zgłosiło zamiar zwolnienia

8 663 osób

38,3% I-VI 2020

34,0% I-VI 2021

### Branże, w których zgłoszono najwięcej zwolnień



USŁUGI  
FINANSOWE

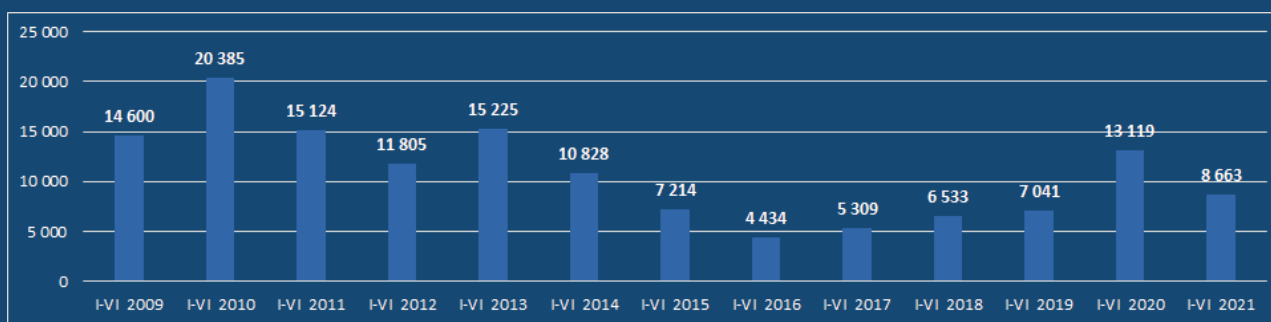


TRANSPORTOWA I  
MAGAZYNOWANIE



PRZETWÓRSTWO  
PRZEMYSŁOWE

### Zgłoszenia zwolnień w latach 2009-2021



## ZWOLNIENIA GRUPOWE

I-VI 2021



90 podmiotów  
zwolniło

2 364 osoby

6,2% I-VI 2020

0,5% I-VI 2021

### Branże, w których zwolniono najwięcej osób



HANDEL HURTOWY  
I DETALICZNY

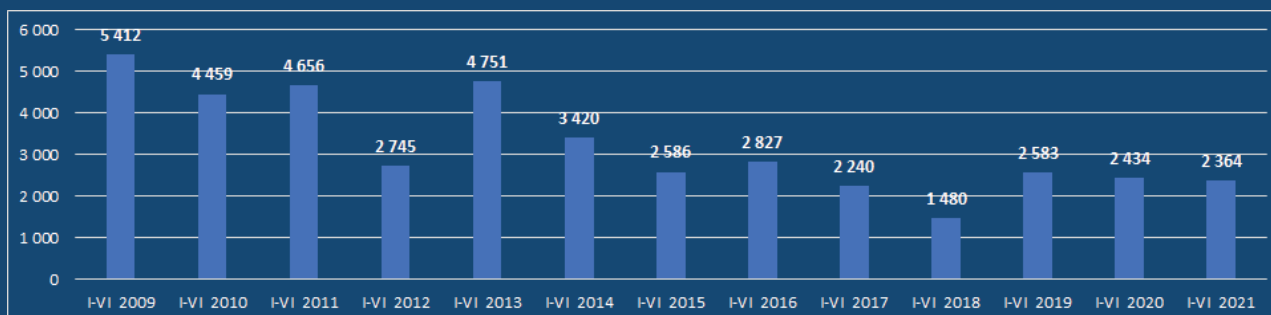


USŁUGI  
FINANSOWE



DZIAŁALNOŚĆ  
ORGANIZATORÓW  
TURYSTYKI

### Zwolnienia grupowe w latach 2009-2021



Liczba wniosków  
rozpatrzonych pozytywnie



**18 447**



Liczba podmiotów  
objętych wsparciem



**17 945**



Liczba pracowników  
objętych wsparciem



**804 623**



Kwota wypłat  
dotacji w PLN



**3 506 258 290,00**



**Wsparcie udzielane przez WUP w Warszawie  
w podziale na poszczególne instrumenty**



Liczba wniosków, które  
wpłynęły do WUP



Liczba wniosków  
rozpatrzonych pozytywnie



Liczba pracowników  
objętych wsparciem



Kwota wypłat  
dotacji w PLN

art. 15 g

14 808

7 069

323 204

1 325 842 362,47

art. 15 gg

8 587

7 522

435 908

1 971 309 665,53

art. 15 gga

9 064

3 856

45 511

209 106 262,00



 **Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**