

# BIULETYN

• • • • • Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

## Zatrudnienie cudzoziemców

będzie łatwiejsze s.4



## Zmiany w Pakiecie Mobilności

Konsekwencje dla firm  
transportowych s.10



## SPIS • TREŚCI

Wstęp	3
Zatrudnienie cudzoziemców będzie łatwiejsze - wywiad	4
Pandemia już nie przeszkadza	8
Zmiany w pakiecie mobilność. Konsekwencje dla firm transportowych	10
Kierunki rozwoju przedsiębiorstw w województwie mazowieckim	12
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w województwie mazowieckim - infografika	15



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

**Mazowsze.**  
serce Polski

Redakcja

**Anna Grochowska, Katarzyna Kozakowska,  
Magdalena Łotocka**

Korekta **Magdalena Łotocka**

Projekt graficzny, skład i łamanie **Małgorzata Brecht**

Zdjęcia **Adobe Stock**

Druk: **Grupa Infomax Sp. z o.o. Sp. K.**

Wydawca: **Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy**

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.  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

**24**

lutego 2022 roku obudziliśmy się w nowej rzeczywistości. Rosyjska inwazja na Ukrainę naruszyła światowy porządek, burząc dotychczasowy ład społeczny i ekonomiczny. Oprócz najbardziej poruszającego serca wymiaru humanitarnego, obecna sytuacja nie jest także obojętna dla kondycji gospodarczej oraz sytuacji na rynku pracy. Materiały do niniejszego numeru powstały tuż przed wybuchem wojny i dopiero czas pokaże, jak silny będzie ten wpływ.

Warto natomiast podkreślić, że po okresie przestaju spowodowanego pandemią COVID-19 nasza gospodarka znowu nabrała tempa. Optymistyczne dane z mazowieckiego rynku pracy za 2021 r. możemy poznać z artykułu Huberta Samuła pt. „Pandemia nie przeszkadza pracować”.

Prężnie rozwijająca się gospodarka to oczywiście wzrost popytu na pracowników. Mimo rekordowego napływu cudzoziemców, w minionym roku wciąż były duże problemy z wypełnieniem luk kadrowych. W związku z tym przedsiębiorcy wielokrotnie apelowali o uproszczenie procedur, które pozwoliłoby na łatwiejsze dawanie i utrzymywanie zatrudnienia. W końcu 29 stycznia br. weszła w życie nowelizacja ustawy o cudzoziemcach. O tym, jakie rozwiązania zostają wprowadzone, a co jeszcze należałoby w tym temacie zrobić, z Szymonem Witkowskim, analitykiem prawnym Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, rozmawiała Magdalena Łotocka.

Ze względu na wojnę nasz kraj opuściło wielu obywateli Ukrainy, m.in. ponad 30 proc. ukraińskich kierowców zatrudnionych w polskich firmach. Oprócz tego poważnego problemu branża będzie musiała zmierzyć się jeszcze z inną kwestią – zmianami w Pakiecie Mobilności. Ich konsekwencje dla firm transportowych przeanalizował w swoim artykule Remigiusz Lesiuk.

Wielu mężczyzn wyjechało, przybywają natomiast do Polski ogromne rzesze kobiet z dziećmi. Obecność przybywających masowo na teren Polski uchodźców nie pozostanie bez wpływu na nasz rynek pracy. Zapewnienie zatrudnienia takiej liczbie osób jest ogromnym wyzwaniem. Należy pamiętać nie tylko o problemach psychologicznych związanych z przeżyciami wojennymi, ale także o barierze językowej oraz dopasowaniu kwalifikacji i kompetencji do potrzeb naszego rynku pracy.

Informację m.in. o tym, jakie trendy rozwojowe mazowieckich branż są prognozowane i które kompetencje są szczególnie pożądane przez pracodawców prezentujemy w materiałach opracowanych na podstawie raportu z naszego ostatniego badania.

Zapraszam do lektury.

**Tomasz Sieradz**

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Warszawie

# Zatrudnienie cudzoziemców będzie łatwiejsze

29 stycznia br. weszła w życie długo oczekiwana, zwłaszcza przez przedsiębiorców, nowelizacja ustawy o cudzoziemcach. Aktualizacja ta wpłynęła również na zmianę innych ustaw. O tym, jakie rozwiązania wprowadza, a co jeszcze należałoby zrobić dla usprawnienia legalizacji zatrudniania cudzoziemców z Szymonem Witkowskim, analitykiem prawnym Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP), rozmawia Magdalena Łotocka.

Wywiad został przeprowadzony przed atakiem Rosji na Ukrainę.

**Magdalena Łotocka:** Które z wprowadzonych w nowelizowanej ustawie przepisów są według Pana kluczowe? Na których rozwiązaniach najbardziej zyskają cudzoziemcy, a na których pracodawcy?

**Szymon Witkowski:** Z całą pewnością zmianą o największym praktycznym znaczeniu zarówno dla cudzoziemców, jak i dla pracodawców jest nowelizacja art. 88z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z treścią ust. 2 pkt 3 powierzenie wykonywania pracy w drodze oświadczenia pracodawcy zostało istotnie wydłużone z 6 aż do 24 miesięcy. Jest to zmiana oczekiwana i bardzo pożądana, gdyż to właśnie powierzenie pracy na podstawie oświadczenia jest najłatwiejszą, najbardziej odformalizowaną formą zatrudniania cudzoziemców. Pracodawcy mogą w ten sposób pozyskiwać pracowników na dłuższy czas, co jest o tyle istotne, że często wdrożenie pracownika do pracy na określonym stanowisku, jego przeszkolenie i nabranie przez niego niezbędnego doświadczenia to okres kilku tygodni, a nawet miesięcy. Zmiana ta z pewnością wpłynie również na niepożądaną rotację pracowników. Cudzoziemcy z kolei zyskają większą stabilność i pewność zatrudnienia, a dłuższy pobyt przy minimum formalności pomoże im również zaaklimatyzować się w naszym kraju. Na potrzebę wydłużenia tego okresu ZPP zwracał w przeszłości wielokrotnie uwagę i cieszymy się, że ten postulat został zrealizowany.

**Największym problemem migracji zarobkowej do Polski jest obecnie jej krótkoterminowy charakter. Z pewnością wydłużenie okresu, na jaki można powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia, jest bardzo cenną zmianą, która ułatwi budowanie długotrwałej więzi migrantów z Polską.**

**MŁ:** Co jeszcze z ważnych kwestii zostało zmienione?

**SW:** Nowe przepisy prowadzą również do ograniczenia licznych formalności. Bardzo istotną zmianą jest poszerzenie katalogu okoliczności, w przypadku wystąpienia których nie ma potrzeby zmiany pozwolenia na pobyt czasowy i pracę. Nowelizacja art. 119 ustawy o cudzoziemcach umożliwia obcokrajowcowi wykonywanie pracy na podstawie dotychczasowego pozwolenia w sytuacji zmiany nazwy stanowiska przy zachowaniu dotychczasowego zakresu obowiązków, czy zwiększenia wymiaru czasu pracy, jeśli wiążąc się to będzie z proporcjonalnym wzrostem wynagrodzenia. Ponadto dzięki zmianom przewidzianym w art. 120 ustawy obcokrajowiec pracujący w Polsce, w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego mu pracę nie będzie musiał jak dotychczas występować o nowe pozwolenie na pracę, gdyż jest możliwość zmiany już posiadanego.



## SZYMON WITKOWSKI

magister prawa i administracji. Ukończył także studia doktoranckie z zakresu nauk ekonomicznych w Szkole Głównej Handlowej oraz aplikację radcowską.

W przeszłości pracownik instytucji kultury, współpracujący z licznymi organizacjami pozarządowymi i naukowymi. Obecnie analityk prawny jednej z największych organizacji zrzeszających przedsiębiorców – Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

**MŁ:** Czy wprowadzone rozwiązania są wystarczające dla usprawnienia procesu legalizacji zatrudnienia cudzoziemców? Jeśli nie, co jeszcze należałoby zrobić?

**SW:** Zaproponowane rozwiązania należy ocenić zdecydowanie pozytywnie. Niemniej nadal pozostaje wiele do zrobienia w zakresie uproszczenia procedur migracyjnych i uzyskiwania prawa do stałego pobytu i pracy na terytorium Polski przez cudzoziemców. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przedstawiał w tym zakresie propozycje, które zostały częściowo zrealizowane poprzez ostatnią nowelizację przepisów. Wciąż jednak dostrzegamy pole do wprowadzenia istotnych zmian. O ile obecnie powierzenie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia pracodawcy na okres 24 miesięcy jest łatwe i umożliwia rozwój migracji krótkoterminowej, to wciąż otwartym pozostaje pytanie „co dalej?”, jak zachęcić cudzoziemców do długoterminowego osiedlania się na terenie Polski.

**MŁ:** Czy w Pana opinii wprowadzone rozwiązania w realny sposób zmienią charakter migracji zarobkowych do Polski?

**SW:** Wprowadzone rozwiązania to duży krok w dobrym kierunku i z pewnością będą miały realny wpływ na ułatwienie cudzoziemcom migracji, a pracodawcom pozyskiwania pracowników. Największym problemem migracji zarobkowej do Polski jest obecnie jej krótkoterminowy charakter. Z pewnością wydłużenie okresu, na jaki można powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia, jest bardzo cenną zmianą, która ułatwi budowanie długotrwałej więzi migrantów z Polską. W konsekwencji może przyczynić się do podjęcia przez nich decyzji o pozostaniu w naszym kraju. Z pewnością jednak politykę migracyjną nadal można ulepszać i czynić ją bardziej przyjazną. ➤

**MŁ:** Opublikowali Państwo (ZPP) dokument „Polityka migracyjna Polski. Konieczne kierunki zmian”. Co z tego dokumentu nie zostało jeszcze ujęte w przepisach, a powinno być niezwłocznie wprowadzone?

**SW:** Z pewnością można byłoby pójść dalej w zakresie tworzenia przyjaznych procedur np. w zakresie zmiany pracodawcy przez osobę posiadającą zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Obecnie procedura ta jest stosunkowo skomplikowana i osoba nie mająca znacznego rozeznania w przepisach może się w niej pogubić. W tym przypadku doskonale sprawdziłoby się zwykłe zgłoszenie zmiany pracodawcy. W związku z powyższym postulujemy wprowadzenie „biało-czerwonej karty”, która umożliwiłaby zamieszkiwanie i podejmowanie pracy przez cudzoziemców na bardzo prostych warunkach.

---

**Zawsze istnieje ryzyko,  
że na naszym terytorium pojawią się osoby,  
które nie będą pożądane ze względów  
gospodarczych, czy też społecznych.  
Dlatego polityka migracyjna powinna być  
otwarta, ale też rozważna.**

---

**MŁ:** Na czym miałyby polegać „biało - czerwona karta”, którą proponuje ZPP w swoim dokumencie?

**SW:** Jest to mechanizm, który z powodzeniem mógłby zastąpić procedurę udzielania pozwolenia na pobyt i pracę. W naszym przekonaniu każdy, kto przestrzega porządku prawnego i stanowi wartość dodaną dla gospodarki powinien mieć możliwość osiedlenia się w naszym kraju. W pierwszej kolejności cudzoziemiec mógłby uzyskać dostęp do polskiego rynku pracy w sposób uproszczony, czyli na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jak to ma miejsce obecnie. Mógłby też zdecydować się na trochę bardziej sformalizowaną procedurę, czyli od razu wystąpić o „biało – czerwoną kartę” wydawaną na czas określony, maksymalnie 3 lata. Karta ta umożliwiłaby osiedlenie się i podejmowanie zatrudnienia w naszym kraju oraz pełną dowolność w zakresie wyboru pracodawcy. Oczywiście osoba, która od razu chciałaby uzyskać „biało – czerwoną kartę” powinna podlegać weryfikacji na podobnych zasadach, jak ma to miejsce dzisiaj w przypadku pozwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Znacząca różnica dla cudzoziemców następowałaby na dalszym etapie. Cudzoziemiec pracujący w naszym kraju na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, który przez cały okres 24 miesięcy nie naruszył porządku prawnego w naszym kraju powinien uzyskać automatycznie prawo do uzyskania „biało – czerwonej karty” wydanej na czas określony. Kolejnym etapem jest prawo do stałego pobytu i pracy w Polsce, które uzyskiwałoby się na podstawie bezterminowo wydanej „biało – czerwonej karty”, do której prawo miałby każdy cudzo-

ziemiec, który przez okres co najmniej 3 lat pracował w naszym kraju i nie naruszał porządku prawnego – czyli nie popełnił żadnego przestępstwa. Oczywiście popełnienie przestępstwa w przyszłości przez osobę posiadającą „biało – czerwoną kartę” wiązać się powinno z jej odebraniem.

Tak skonstruowany system byłby prosty, przejrzysty i umożliwiłby trwałe osiedlanie się cudzoziemców w naszym kraju. Oczywiście nadal powinna istnieć możliwość ubiegania się o polskie obywatelstwo.

**MŁ:** Jak obecna sytuacja geopolityczna może wpłynąć na kwestię emigracji obywateli Ukrainy do Polski i tym samym na nasz rynek pracy?

**SW:** Obecna sytuacja geopolityczna w najbliższym czasie może utrudnić migrację. Ukraina została zmuszona do mobilizacji sił zbrojnych, co oznacza wcielenie do struktur wojskowych znacznej części obywateli. Jeśli natomiast dojdzie do konfliktu zbrojnego możemy spodziewać się wystąpienia kryzysu migracyjnego na bardzo dużą skalę. Będzie to sytuacja znacząco różniąca się od kryzysu migracyjnego na granicy z Białorusią. Istnieje ryzy-



ko, że w skrajnym przypadku konfliktu zbrojnego nasi sąsiedzi uciekający przed wojną do najbliższego bezpiecznego państwa będą w istocie uchodźcami wojennymi, którym Polska będzie musiała w jakiś sposób pomóc. Obawiam się, że na taką sytuację nie jesteśmy przygotowani. Dlatego powinien powstać plan działań na taką ewentualność.

**MŁ:** Jakże zatem działania należałoby podjąć, żeby sprostać wyzwaniu potencjalnego zintensyfikowania napływu cudzoziemców do Polski?

**SW:** Powinniśmy już dzisiaj myśleć o zapewnieniu pomocy humanitarnej i o sposobach opieki nad ewentualnymi uchodźcami. W pierwszej kolejności konieczne będzie zabezpieczenie najważniejszych potrzeb, udzielenie pomocy medycznej i schronienia. W dalszej należy zastanowić się nad umożliwieniem potencjalnym uchodźcom wejścia na polski rynek pracy i osiedlenia się na naszym terytorium, a nie na terytorium innych państw UE. Niestety skala potencjalnego kryzysu migracyjnego może przekroczyć możliwości Polski i w takim przypadku powinniśmy prosić naszych partnerów europejskich o pomoc.

---

## Decyzja każdej osoby o kierunku migracji zarobkowej do innego państwa jest wypadkową wielu różnych czynników.

---

**MŁ:** Czy istnieją jakieś zagrożenia związane z bardziej otwartą, liberalną polityką imigracyjną?

**SW:** Prowadząc politykę migracyjną trzeba mieć na względzie stosowanie środków adekwatnych do celów, jakie pragniemy osiągnąć. Zawsze istnieje ryzyko, że na naszym terytorium pojawią się osoby, które nie będą pożądane ze względów gospodarczych, czy też społecznych. Dlatego polityka migracyjna powinna być otwarta, ale też rozważna. Z jednej strony pozwalając na osiedlanie się w naszym kraju osób, które będą wspierały jego gospodarkę. Z drugiej jednakże powinniśmy kontrolować, np. czy konkretne osoby dają gwarancję przestrzegania porządku publicznego. Osoby, które będą popełniały przestępstwa, powinny się liczyć z koniecznością opuszczenia Polski.

**MŁ:** Czy obecne rozwiązania (regulacje prawne) są wystarczające by konkurować o pracowników - cudzoziemców z innymi państwami?

**SW:** Regulacje prawne są w tym przypadku istotne, ale nie są jedynym czynnikiem i należy mieć to na uwadze. Z pewnością nowelizacja przepisów przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności migracyjnej naszego kraju, ale dopiero z czasem w statystykach zobaczymy, czy na tyle by konkurować z państwami Europy Zachodniej. Decyzja każdej osoby o kierunku migracji zarobkowej do innego państwa jest wypadkową wielu różnych czynników. Po pierwsze liczą się warunki ekonomiczne, a konkretnie atrakcyjność oferty pracy w konkretnym państwie. Na tym polu bardzo trudno nam konkurować z krajami Europy Zachodniej. Po drugie bardzo istotne jest otoczenie prawne, czyli stopień skomplikowania procedur i na tym polu udało nam się zrobić znaczny krok do przodu, choć wciąż istnieje pole do wprowadzenia dalszych zmian. Po trzecie, a to w przypadku pracowników zza naszej wschodniej granicy bardzo istotny czynnik, ważna jest nasza bliskość geograficzna i kulturowa. Fakt, że Ukrainę czy Białoruś dzieli z Polską znacznie mniejsza odległość niż z Niemcami oraz to, że Ukraińcy i Białorusini są bliscy kulturowo Polakom ma duże znaczenie w procesie decyzyjnym o kierunku migracji. Wszystkie te czynniki wpływają na fakt, że Polska jest i miejmy nadzieję nadal będzie bardzo atrakcyjnym kierunkiem migracji pracowników ze Wschodu. Podkreślimy, że pracowników, których bardzo potrzebujemy. Zarówno po to by zaspokoić obecne potrzeby naszego rynku pracy, jak i po to by w długim terminie wspierać nasz system ubezpieczeń społecznych. Demografia w Polsce jest obecnie nieubłagana i bez napływu migrantów, którzy pracując będą odprowadzać podatki i składki do ZUS, system emerytalny w naszym kraju może się bardzo szybko załamać.

Dziękuję bardzo za rozmowę. ■



# PANDEMIA już nie przeszkadza

**Pandemia Covid-19 praktycznie przestała mieć wpływ na mazowiecki rynek pracy. Wprowadzone ograniczenia były mniej restrykcyjne, ich skutki nie tak bolesne, a społeczeństwo szybko dostosowało się do nowych okoliczności.**

TEKST: **Hubert Samul**

**D**ane dotyczące mazowieckiego rynku pracy za poprzedni rok są optymistyczne. Mimo iż wskaźniki ciągle są gorsze niż te z okresu przed pandemicznego, to widać zdecydowaną poprawę. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w grudniu 2021 r. w mazowieckich urzędach pracy wyniosła 129 428 osób i była o ponad 17 tys. mniejsza niż rok wcześniej. Jest to najniższa liczba bezrobotnych od maja 2019 r. W 2021 roku we wszystkich 42 powiatach woj. mazowieckiego spadła liczba bezrobotnych, jednak nie rozkłada się to równomiernie na wszystkie obszary. Można dopatrzeć się analogii do poprzedniego roku – miejsca, w których skutki pandemii były bardziej odczuwalne, teraz trudniej odbudowują swoje rynki pracy. Doskonale obrazuje to porównanie regionu warszawskiego stołecznego i mazowieckiego regionalnego. Podczas gdy w tym pierwszym liczba osób bezrobotnych w porównaniu do końca 2019 r. jest ciągle wyższa o 8 948 osób (23,7%), to w tym drugim spadła o 2 908 osób (3,4%).

Jeszcze większe dysproporcje widać na poziomie powiatów. Najwolniej sytuacja poprawia się w powiecie grodziskim, w którym w porównaniu do grudnia 2019 r., liczba bezrobotnych jest ciągle większa o przeszło 50%. Niewiele lepiej jest w Warszawie, gdzie w 2021 r. liczba bezrobotnych spadła zaledwie o 271 osób i jest większa o 40,5% niż w 2019 r. Zupełnie odwrotnie w porównaniu do tego samego okresu jest np. w powiecie sochaczewskim, gdzie bezrobotnych jest mniej o 17,5% czy w Radomiu - o 11,4%

## Stopa bezrobocia

Wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych zmalała także stopa bezrobocia, która na koniec roku wyniosła 4,6% i była niższa o 0,6 p. proc. w porównaniu z grudniem 2020 r.

Pod względem stopy bezrobocia województwo mazowieckie wypada bardzo dobrze na tle kraju (wartość stopy bezrobocia w grudniu w skali Polski wynosiła 5,4%). Tylko trzy województwa mogą pochwalić się niższą stopą bezrobocia - wielkopolskie (3,1%), śląskie (4,9) oraz małopolskie (4,5%).

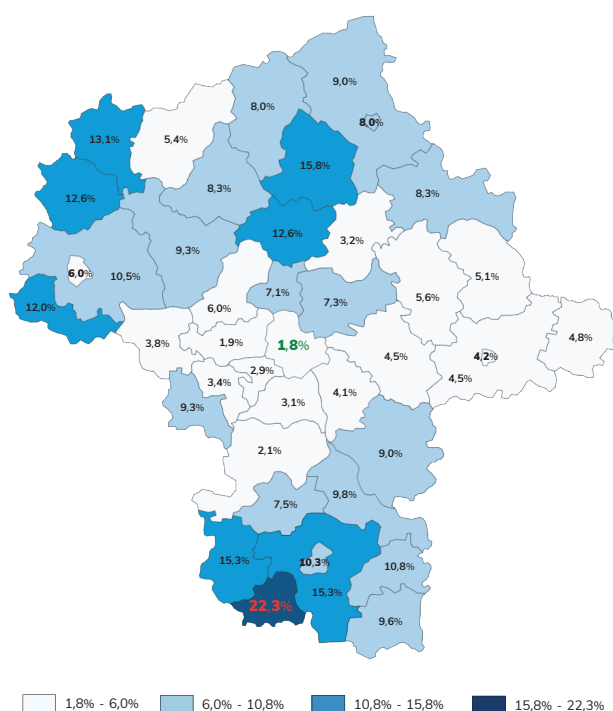
W województwie mazowieckim stopa bezrobocia spadła we wszystkich powiatach oprócz Warszawy, w której pozostała na poziomie 1,8%. Największy spadek odnotowano w powiecie sierpeckim (o 3,1 p.proc.) Najniższy poziom stopy bezrobocia był we wspomnianej wyżej Warszawie oraz w powiecie

warszawskim zachodnim (1,9%). Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie sztybońskim (22,3%).

## Oferty pracy

Pod względem liczby ofert pracy wpływających do urzędów pracy województwa mazowieckiego rok 2021 stał pod znakiem wzrostów. Ogólna liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w porównaniu do poprzedniego roku wzrosła o 21,2% i osiągnęła poziom 182 065 ofert. Rekordowym miesiącem okazał się październik, kiedy to do powiatowych urzędów pracy wpłynęło ponad 18 tys. ofert pracy. Zwiększyła się liczba ofert subsydiowanych (o 28,0%), a także ofert niesubsydiowanych (o 20,2%). Ofert subsydiowanych najwięcej było w lutym i marcu, natomiast niesubsydiowanych w październiku i listopadzie.

**MAPA 1.** Stopa bezrobocia w powiatach woj. mazowieckiego w grudniu 2021 roku.





## Sytuacja w sektorze przedsiębiorstw

O poprawie sytuacji na mazowieckim rynku pracy świadczą także dane publikowane przez Urząd Statystyczny w Warszawie w comiesięcznych komunikatach o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa mazowieckiego. Z grudniowej informacji wynika, że w 2021 r. o 0,3% wzrosło przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw i na koniec roku wyniosło 1 546,6 tys. osób. Najwięcej nowych pracowników pojawiło się w sekcji informacja i komunikacja (wzrost o 6,5%). Najwyższy spadek zatrudnienia odnotowano w administrowaniu i działalności wspierającej (o 1,8%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (o 1,1%). Z tego samego komunikatu dowiadujemy się także, że na przestrzeni roku o 13,3% wzrosły pensje pracowników sektora przedsiębiorstw. Najwięcej zyskali pracownicy zakwaterowania i gastronomii (25,0%) oraz informacji i komunikacji (16,4%). Ci ostatni osiągnęli najwyższe zarobki - o 55,2% wyższe niż średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie. Na koniec roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w woj. mazowieckim wyniosło 7 590,74 zł i było o 946,35 zł wyższe niż w kraju.

Jak wynika z danych zawartych w rejestrze REGON 19,2% podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w Polsce pochodzi z terenu woj. mazowieckiego. Kolejnym województwem w tym zestawieniu jest śląskie z 10,5% udziałem. Na koniec grudnia 2021 r. na Mazowszu takich podmiotów było 927 669. Jest to wzrost r/r o 4,5% i zarazem najlepszy wynik w kraju. W woj. mazowieckim najwięcej zarejestrowanych było w sek-

cyjach PKD: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 20,8%, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 15,3% oraz budownictwo - 10,3%. Pod względem zatrudnienia 96,8% podmiotów zatrudniało do 9 osób, a 2,6% od 10 do 49 osób.

Jeśli spojrzymy na rozmieszczenie podmiotów gospodarki narodowej w województwie mazowieckim, to 76,5% mieści się w regionie mazowieckim regionalnym, z czego 53,8% w Warszawie. Kolejne powiaty z najwyższym udziałem to piaseczyński - 4,3% i wołomiński - 3,9%.

Pozytywne wnioski można także wyciągnąć na podstawie informacji pochodzących z hurtowni danych CEIDG. W ciągu roku liczba podmiotów zarejestrowanych w bazie, jako działalności aktywne wzrosła o 5 232 podmioty tj. o 1,3% i osiągnęła wartość 413 189. Niestety wzrosła także liczba działalności zawieszonych o 7,4% i na koniec roku było ich 79 749.

## Zwolnienia grupowe

Po względem ogólnej liczby zgłoszeń zwolnień i zwolnień grupowych rok 2021 był zdecydowanie lepszy od poprzedniego. W sumie 77 pracodawców zamierzało zredukować zatrudnianie o 12 581 osób i są to wartości mniejsze niż przed rokiem o odpowiednio 50,6% i 53,0%. Realnie zwolnionych zostało 4 487 osób przez 137 pracodawców, są to liczby mniejsze o -34,4% i -19,1% niż rok wcześniej. Także w przypadku zwolnień monitorowanych sytuacja uległa poprawie.

## Zezwolenia na pracę cudzoziemców

Jak wynika z danych MRiPS o zezwoleniach na pracę dla cudzoziemców, nigdy wcześniej nie wydano ich tyle co w 2021 roku. Prawie 21% wszystkich wniosków w tym zakresie w Polsce zostało złożonych przez pracodawców z Mazowsza. Wojewoda mazowiecki wydał ponad 104 tys. zezwoleń, co oznacza wzrost w porównaniu do poprzedniego roku o 34 tys. (42,6%).

## Podsumowanie

Dane z mazowieckiego rynku pracy mogą napawać optymizmem. Należy jednak pamiętać, jakie problemy mieli pracodawcy zanim pojawiła się pandemia. W niedługim okresie wskaźniki gospodarcze mogą być nawet lepsze niż w 2019 r., ale wtedy przynajmniej w niektórych branżach znowu będzie brakowało pracowników. O czym może świadczyć już rekordowo wysoka liczba zatrudnianych cudzoziemców. ■

## ZEZWOLENIA NA PRACĘ CUDZOZIEMCÓW

Jak wynika z danych MRiPS o zezwoleniach na pracę dla cudzoziemców nigdy wcześniej nie wydano ich tyle co w 2021 roku. Prawie 21% wszystkich wniosków w tym zakresie w Polsce zostało złożonych przez pracodawców z Mazowsza. Wojewoda mazowiecki wydał ponad 104 tys. zezwoleń, co oznacza wzrost w porównaniu do poprzedniego roku o 34 tys. (42,6%)

## PRACODAWCY NAJCHĘTNIEJ ZATRUDNIAJĄ CUDZOZIEMCÓW W ZAWODACH



**kierowcy samochodów  
ciężarowych**



**murarze  
i pokrewni**



**malarze budowlani  
i pokrewni**

# Zmiany w Pakiecie Mobilności.

## Konsekwencje dla firm transportowych

Rok 2022 może być dla branży transportowej wyjątkowo trudny.

**W życie wejdą kolejne regulacje w ramach Pakietu Mobilności, dodatkowo zmianie ulegnie polskie ustawodawstwo dotyczące zasad wykonywania transportu. Nie sposób nie zauważyć dodatkowych problemów związanych z wojną na Ukrainie.**

TEKST: Remigiusz Lesiuk



**P**rzypomnijmy, że 2 lutego 2022 roku zaczęły obowiązywać zapisy Dyrektywy UE nr 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 roku. Najważniejsze zmiany dotyczą delegowania kierowców oraz wypłaty stawki minimalnej obowiązującej w tym kraju, w którym kierowcy wykonują pracę.

Oznacza to, że kierowcy realizujący przejazdy na terenie Unii Europejskiej będą otrzymywać pełne wynagrodzenie adekwatne do kraju, w którym wykonują usługę. Diety i ryczałty za noclegi nie będą mogły zostać wliczone do płacy minimalnej tak, jak miało to miejsce dotychczas.

Dla właścicieli firm transportowych będzie to oznaczało wzrost kosztów pracy. Zmiana ta spowoduje podniesienie wynagrodzeń kierowców wykonujących zagraniczne operacje kabotażowe (przejazdy na trasach poza Polską w obrębie innego kraju) oraz transport pomiędzy krajami UE.

Dotychczas to właśnie te uwarunkowania były kością niezgody pomiędzy Polską a niektórymi krajami UE, które zarzucały polskim firmom dumping cenowy. Podczas gdy firmy z Francji czy Niemiec płaciły pracownikom stawki wynagrodzenia adekwatne do zarobków w tych krajach, polscy kierowcy zarabiali

stawki obowiązujące w Polsce. Z tego powodu oferowane ceny przewozów przez zachodnie firmy były niekonkurencyjne (opinia krajów zgłaszających zastrzeżenia do Komisji Europejskiej). Pakiet Mobilności to poważna zmiana wyznaczająca nowe miejsce polskich przewoźników wśród europejskich konkurentów. Kierowcy z rodzimych firm transportowych wykonują przewozy w całej Europie i są jedną z największych grup przewoźników na starym kontynencie. W Polsce funkcjonuje ponad 36 tys. firm transportowych wykonujących przewozy międzynarodowe.

Według organizacji przewoźników oraz pracodawców nowe przepisy można uznać za kompromisowe, jednak tempo ich wprowadzenia nie dało firmom wystarczająco dużo czasu na przygotowanie się do zmian. W wielu z nich wciąż trwa zapoznanie się z nowymi regulacjami.

### Kogo obejmują nowe regulacje?

Zmiany w przepisach nie obejmą jednak wszystkich firm, a tylko te, które wykonują: przewozy kabotażowe (przewozy w ramach jednego państwa innego niż siedziba firmy) oraz tzw. przewozy typu cross-trade (przejazdy z jednego państwa unij-

nego do drugiego, innego niż siedziba przewoźnika). W związku z tym nowe przepisy nie obejmą przejazdów tranzytowych oraz przewozów międzynarodowych z i do Polski wraz z maksymalnie dwoma dodatkowymi załadunkami/rozładunkami.

Od 21 lutego 2022 roku wprowadzone zostały także nowe zasady wykonywania przewozów kabotażowych – wprowadzona została tzw. zasada cooling off. Obejmuje ona 4-dniowy zakaz wykonania kolejnych operacji tym samym pojazdem w tym samym państwie członkowskim oraz nakaz powrotu pojazdu co 8 tygodni do bazy w państwie członkowskim siedziby przewoźnika. Ma to być korzystne przede wszystkim dla firm przewozowych z innych krajów unijnych, obawiających się tańszej konkurencji m.in. z Polski.

---

### **Przedsiębiorcy transportowi będą mieli także obowiązek posiadania siedziby, co niewątpliwie znacząco podniesie koszty prowadzenia działalności**

---

Dyrektywa unijna przewiduje również uproszczenie obowiązków związanych z delegowaniem. Ostateczne decyzje w tych sprawach będą już jednak zależały od konkretnych krajów członkowskich. Zmiany te mogą dotyczyć m.in.: okazywania dokumentacji w formie elektronicznej.

Zmiany czekają też firmy realizujące przewozy pojazdami o dopuszczalnej masie całkowitej (DMC) od 2,5 do 3,5 tony. Nałożony zostanie na nie obowiązek posiadania specjalnej licencji wspólnotowej.

W wyniku dużych obaw i protestów polskich przewoźników senat 12 stycznia 2022 r. wprowadził kilkanaście zmian do ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym i ustawy o czasie pracy kierowców. Ich celem było głównie zmniejszenie katalogu kar za naruszenia warunków przewozu drogowego. Zrezygnowano również z podwyższania dotychczasowych kar. Jedną z przyjętych poprawek modyfikuje zasady wykorzystywania przez kierowców przerw na wypoczynek. Kolejną z nich doprecyzowuje kwestię zaliczania do czasu dyżuru okresu przerw w prowadzeniu pojazdu. Następną zwalnia z odpowiedzialności za nieprawidłowe rozliczenie składek na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców, którzy skorygują rozliczenia do końca sierpnia 2022 r.

### **Jakie przepisy zmienił już Pakiet Mobilności?**

W sierpniu 2020 roku weszły w życie pierwsze zapisy Pakietu Mobilności. Regulowały one czas pracy kierowców i odpoczynków tygodniowych regularnych oraz skróconych. Wprowadziły szereg zmian, między innymi: zakaz odbywania regularnych tygodniowych odpoczynków w kabinie pojazdu, obowiązek powrotu kierowcy do centrum operacyjnego lub miejsca swojego zamieszkania co 4 tygodnie na co najmniej 45 godzin. Kolejne zmiany przewidziane w Pakiecie Mobilności zaczną obowiązywać od 20 maja 2022 roku. Wprowadzą one nowe przepisy dla przewoźników, którzy realizują przewóz rzeczy w transporcie międzynarodowym pojazdami powyżej 2,5 tony

DMC. Od tej pory będą musieli posiadać licencję transportową oraz uzyskać zezwolenie na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego. Pakiet mobilności wprowadzi na nich także wymóg posiadania zabezpieczenia finansowego na samochody. Będzie ono wynosiło 1800 euro na pierwszy pojazd, 900 euro na każdy kolejny.

Przedsiębiorcy transportowi będą mieli także obowiązek posiadania siedziby, co niewątpliwie znacząco podniesie koszty prowadzenia działalności. Będzie to szczególnie niekorzystne dla małych firm i samozatrudnionych przewoźników. W związku z tym część z nich rozważa nawet przeniesienie siedziby firmy lub utworzenie kolejnej za granicą.

### **Długofalowe skutki zmian**

Nie sposób przewidzieć, jak dokładnie pakiet mobilności wpłynie na branżę transportową. Pewne jest natomiast, że koszt przewozów wzrośnie, a co za tym idzie, wiele polskich firm straci swoją przewagę konkurencyjną. Delegowanie kierowców na nowych zasadach czy obowiązek uzyskania licencji transportowej zmusi branżę TSL do podwyższenia cen za swoje usługi. A droższy transport międzynarodowy oznacza wyższe ceny za zagraniczne produkty na polskich półkach sklepowych oraz mniej opłacalny eksport.

Firmy transportowe przynajmniej na początku będą musiały skrupulatnie ustalić, czy dany przejazd jest objęty delegowaniem, czy nie, oraz liczyć wysokość wynagrodzenia dla każdego kierowcy osobno. W konsekwencji w firmach konieczna będzie całościowa zmiana sposobu wynagradzania.

Przedsiębiorcy transportowi będą mieli także obowiązek posiadania siedziby, co niewątpliwie znacząco podniesie koszty prowadzenia działalności. Będzie to szczególnie niekorzystne dla małych firm i samozatrudnionych przewoźników. Należy podkreślić, że przepisy Pakietu Mobilności nie dotyczą przewozów osób oraz transportu na terenie swojego kraju.

Według Zrzeszenia Międzynarodowych Przewoźników Drogowych (ZMPD) trudno jeszcze oszacować, jakie długofalowe konsekwencje przyniesie dla branży transportowej wprowadzenie Pakietu Mobilności. Wynika to z dwóch podstawowych kwestii: po pierwsze upłynęło zbyt mało czasu, po drugie zaś nie wszystkie kraje wprowadziły do swojego systemu prawne odpowiednio zapisy.

Według kontaktów ZMPD perspektywa samych przewoźników jest bardzo różna. Jedni już odczuwają skutki nowych unijnych przepisów, inni z kolei wstrzymują się przed operacjami transportowymi, kalkulując koszty. Z kolei jeszcze inni są w fazie negocjacji stawek frachtów. Poza tym należy pamiętać, że sytuacja każdej firmy może być inna, zależna od tego, jakie operacje transportowe realizuje i na jakim działa rynku. Według ZMPD Pakiet Mobilności z pewnością uderza w przewoźników z Europy Środkowo-Wschodniej, którzy do tej pory byli bardzo konkurencyjni w stosunku do firm zachodnich. ■

<sup>1</sup><https://transexpert.pl/zmiany-w-2022-roku/> (dostęp:22.02.2022 r.).

<sup>2</sup><https://temida.io/wiedza/pakiet-mobilnosci-w-2022-roku/> (dostęp: 22.02.2022 r.).

<sup>3</sup><https://serwisy.gazetaprawna.pl/transport/artykuly/1487858,pakiet-mobilnosci-delegowanie-pracownikow-kierowcy-2022.html> (dostęp: 22.02.2022 r.).

# Kierunki rozwoju przedsiębiorstw w województwie mazowieckim

Na Mazowszu spodziewamy się istotnego wzrostu liczby zatrudnionych do 2030 r. Jest pięć czynników, tj.: automatyzacja i cyfryzacja pracy, usieciowienie pracy, zmiany klimatyczne i zielona transformacja, rozwój nowych kompetencji pracowniczych oraz pojawiające się nowe formy zatrudnienia, które mogą zaburzyć ten wzrost w trzech dużych branżach: transporcie, przemyśle i handlu oraz sprzyjać zatrudnieniu w branżach, tj.: łączności (IT), działalność naukowa i techniczna oraz administracja.

OPRACOWANIE: na podstawie raportu pn. *Kierunki rozwoju przedsiębiorstw oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w województwie mazowieckim*.

**W**yniki analizy poświęconej kierunkom rozwoju branż na Mazowszu wskazały na wysoki potencjał rozwojowy mazowieckiej gospodarki. Przy założeniu utrzymania aktualnych trendów rozwojowych spodziewać się można, że liczba pracujących w województwie mazowieckim wzrośnie do 2030 roku o ponad 535 tys..

Zgodnie z prognozą rynek wzrośnie o 20,1%, co oznacza średnioroczną dynamikę wzrostu na poziomie 1,68%.

Zgodnie ze sformułowaną prognozą największą liczbę miejsc pracy przybędzie w handlu oraz działalności naukowej i technicznej (po około 87,8 tys.). Bardzo dużo osób znajdzie także zatrudnienie w administracji i wsparciu (55,8 tys.), edukacji (47,9 tys.), przemyśle (45,1 tys.) oraz w transporcie (44,2 tys.). Jedyną branżą, dla której prognozowany jest spadek liczby osób pracujących, stanowi rolnictwo. Jeśli kontynuowane będą aktualne trendy, to do 2030 ubędzie tam blisko 8 tys. pracujących, czyli 2,6% spośród wszystkich pracujących w 2019 roku.

## Branże perspektywiczne

Do pięciu branż o największych perspektywach rozwojowych zaliczyć można: administrację i wsparcie, działalność naukową i techniczną (wzrost 40,9%), pozostałe usługi (31,9%), łączność (IT) (29,2%) oraz branżę obsługi rynku nieruchomości (27,3%). Dodatkowo do branż perspektywicznych włączono szóstą branżę o najwyższym prognozowanym wzroście, jaką jest transport (25,2% prognozowanego wzrostu), który jest jednocześnie szóstą, mazowiecką branżą pod względem liczby pracujących.

## Czynniki zmian zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy

Z przeglądu literatury wynika, że za przyszłość rynku pracy w dużej mierze będą odpowiadać czynniki uwarunkowane technologicznie. Spośród nich wyodrębniono dwie kategorie mające największy wpływ na zmiany poziomu zatrudnienia: automatyzację i cyfryzację pracy oraz usieciowienie pracy (cyfrowy transfer informacji między maszynami bez udziału człowieka). Blisko związane z wymienionymi obszarami są: cyfryzacja dóbr i usług, cyberbezpieczeństwo oraz współpraca człowiek - maszyna. Wspomniane możliwe zmiany znajdują odzwierciedlenie we wszystkich sektorach.

Nie wydaje się zaskakujące, że czynnikami o negatywnym wpływie będą w opinii ekspertów delfickich automatyzacja (i cyfryzacja) oraz usieciowienie pracy. Związane jest to z faktem, że czynniki te sprzycać będą zastępowaniu siły roboczej rozwiązaniami technicznymi oraz zmniejszaniu zatrudnienia dzięki podnoszeniu efektywności pracy. Zaskakujące może się za to wydawać, że wypadkowa wartość spodziewanego negatywnego wpływu automatyzacji i usieciowienia dla analizowanych branż jest relatywnie niewielka. Nowe technologie sprzycać będą także tworzeniu zupełnie nowych miejsc i stanowisk pracy. Całkowity poziom zatrudnienia zmieni się pod ich wpływem nieznacznie. W sposób istotny zmieni się jednak jego struktura.



Automatyzacja i usieciowienie przełożą się na spadek liczby pracujących w wielu newralgicznych branżach mazowieckiej gospodarki, w tym w szczególności w: rolnictwie, transporcie, handlu oraz przemyśle. Będą przy tym jednak stanowić bodziec wzrostowy dla już dynamicznie rozwijających się branż łączności (IT) oraz działalności naukowej i technicznej.

Niekorzystny wpływ automatyzacji i usieciowienia pracy może zostać z nawiązką zrekomensowany działaniem pozostałych czynników rozwojowych. Każdy z tych czynników z osobna może w województwie mazowieckim przełożyć się na około 10-procentowy wzrost zatrudnienia względem scenariusza kontynuacji trendów, co oznacza ponad 200 tys. nowych miejsc pracy dla każdej zmiany. W szczególności warto zwrócić uwagę na wpływ zmian klimatycznych i zielonej transformacji.

**Bardzo ważny wpływ na potencjał rozwojowy mazowieckich branż będą miały, zdaniem ekspertów, zmiany zachodzące w obszarze zielonej transformacji.**

Czynnik ten sprzycać będzie bowiem tworzeniu nowych miejsc pracy w branżach mocno dotkniętych przez automatyzację i usieciowienie pracy, w tym zwłaszcza w rolnictwie i przemyśle. Przy czym dodatkowo zwiększać będzie popyt na pracowników branż łączności (IT) oraz działalności naukowej i technicznej. Literatura szeroko uwzględnia kwestie związane ze zmianą klimatu i jej konsekwencjami oraz skutki wprowadzenia zrównoważonych modeli gospodarczych.

Bardzo ważny wpływ na potencjał rozwojowy mazowieckich branż będą miały, zdaniem ekspertów, zmiany zachodzące w obszarze zielonej transformacji. Wpłyną one pozytywnie na wszystkie branże, przy czym szczególnie istotne będzie ich działanie stymulujące liczbę pracujących w rolnictwie. Zielona transformacja może przyczynić się bowiem do przełamania trendu malejącej liczby pracujących w tej branży.

Korzystne dla możliwości rozwojowych mazowieckich branż będą także zmiany w zakresie form zatrudnienia (upowszechnienie pracy zdalnej oraz nowy formalny sposób organizacji pracy i jej wykonywania) oraz nowych kwalifikacji pracowników. Te zagadnienia są często poruszane w kontekście np. prac biurowych. Wyniki analizy wskazują również na konieczność rozwijania nowych, wyskopesjalistycznych i technicznych kompetencji pracowników, w tym w szczególności kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w branżach łączności (IT) oraz działalności naukowej i technicznej. Niezbędne wydaje się też zapewnienie możliwości przekwalifikowania pracownikom, którzy tracić mogą w najbliższych latach

<sup>1</sup><https://transexpert.pl/zmiany-w-2022-roku/>.

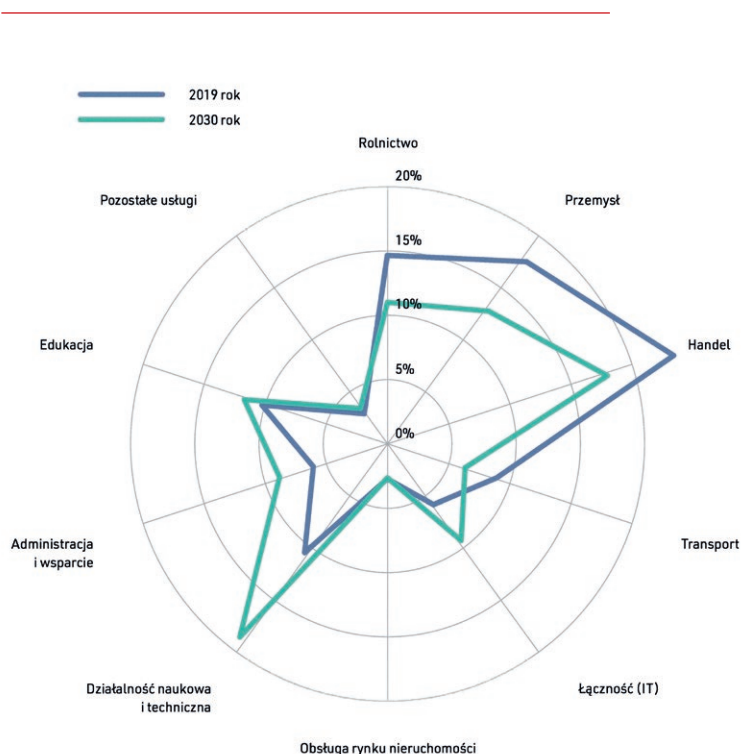
<sup>2</sup><https://temida.io/wiedza/pakiet-mobilnosci-w-2022-roku/>.

<sup>3</sup><https://serwisy.gazetaprawna.pl/transport/artykuly/1487858,pakiet-mobilnosci-delegowanie-pracownikow-kierowcy-2022.html>.

pracę w handlu, przemyśle oraz transporcie. Istotne znaczenie dla możliwości rozwoju mazowieckiego rynku pracy będzie miało także to, na ile pracownicy w województwie podnosić będą swoje kwalifikacji i kompetencje zawodowe. Stworzenie ułatwień i zachęt dla ciągłego rozwoju zawodowego i kształcenia przez całe życie sprzyjać będzie wykorzystaniu potencjału rozwojowego newralgicznych branż mazowieckiej gospodarki.

W efekcie zachodzących i nakładających się na siebie czynników rozwojowych w województwie mazowieckim istotnej zmianie ulec może struktura pracujących wg branży. Szczególną uwagę zwraca spadek znaczenia handlu, przemysłu i rolnictwa oraz wzrost względnego zatrudnienia w branży działalności naukowej i technicznej. Ta ostatnia, jeśli przedsiębiorcy w województwie odpowiednio wykorzystają szanse niesione przez pojawiające się czynniki rozwojowe, może stać się branżą zatrudniającą najwięcej pracowników na Mazowszu. ■

**RYSUNEK 1.** Możliwe zmiany w strukturze pracujących pomiędzy rokiem 2019 a 2030



**Tabela 1.** Branże w województwie mazowieckim uporządkowane wg prognozowanego procentowego przyrostu liczby pracujących

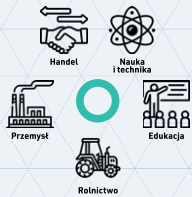
	Branża	Przyrost pracujących 2019–2030
1.	Administracja i wsparcie	47,2%
2.	Działalność naukowa i techniczna	40,9%
3.	Pozostałe usługi	31,9%
4.	Łączność (IT)	29,2%
5.	Obsługa rynku nieruchomości	27,3%
6.	Transport	25,2%
7.	Zdrowie i pomoc społeczna	24,0%
8.	Edukacja	23,9%
9.	Gastronomia	22,9%
10.	Finanse	21,1%
11.	Handel	19,1%
12.	Przemysł	12,5%
13.	Budownictwo	11,8%
14.	Administracja publiczna	9,2%
15.	Rozrywka i kultura	7,3%
16.	Rolnictwo	-2,6%

Mazowieckie branże uporządkowane według malejącego prognozowanego procentowego przyrostu pracujących między 2019 a 2030 rokiem. Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych, „Pracujący (faktyczne miejsca pracy) wg sekcji, grup sekcji i płci”, <https://bdl.stat.gov.pl/> (dostęp: 05.10.2021).

# KIERUNKI ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW

oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w województwie mazowieckim

**63%** mazowieckich pracowników pracuje w:



Do 2030 roku o **>25%** zwiększy się zatrudnienie w:



DANE Z 2019 R.

## Kluczowe czynniki zmian mazowieckiego rynku pracy do 2030

Największy pozytywny wpływ: **+250 000** miejsc pracy do 2030 roku

+ odwrócenie spadkowego trendu zatrudnienia w rolnictwie

Możliwe wzmocnienie przez WUP poprzez:

- ▶ ofertę szkoleń
- ▶ podniesienie kompetencji pracowniczych
- ▶ nowe formy zatrudnienia

**+** Zielona transformacja i zmiany klimatu

**+** Rozwój nowych kompetencji pracowniczych

Nowe formy zatrudnienia

**-** Automatyzacja i cyfryzacja pracy

**-** Usieciowienie pracy

**+** Wszystkie czynniki zmian sprzyjają tworzeniu nowych miejsc pracy



**-** W wyniku łącznego oddziaływania czynników zmian może dojść do zmniejszenia liczby miejsc pracy



## Szacowany wpływ kluczowych czynników zmian na liczbę pracujących w poszczególnych branżach do 2030 roku

Procentowa zmiana pracujących pod wpływem czynnika

	Automatyzacji	Usieciowienia	Zielonej transformacji	Nowych kompetencji	Nowych form zatrudnienia
Rolnictwo	-10,60%	-4,40%	17,00%	6,30%	7,50%
Przemysł	-13,78%	-9,47%	10,00%	3,62%	7,12%
Handel	-4,22%	-13,33%	2,87%	3,87%	7,87%
Transport	-23,30%	-10,00%	3,87%	1,75%	12,12%
Łączność (IT)	16,67%	11,11%	18,50%	19,00%	20,87%
Obsługa rynku nieruchomości	-2,89%	-5,89%	11,62%	4,87%	8,12%
Działalność naukowa i techniczna	17,78%	9,11%	21,62%	24,62%	17,25%
Administracja i wsparcie	5,70%	15,80%	11,40%	8,10%	8,50%
Edukacja	6,78%	-5,67%	14,62%	12,75%	10,37%
Pozostałe usługi	5,89%	0,78%	9,75%	9,87%	7,25%

# KOMPETENCJE RZADKIE I POŻĄDANE na mazowieckim rynku pracy

Kompetencje społeczne ułatwiają współpracę na różnych poziomach organizacji i w otaczającym ją ekosystemie

## SPOŁECZNE

Wśród pożądanych kompetencji osobistych dominują umiejętności wymagające „gotowości na zmianę”

## OSOBISTE



## ZAWODOWE

Szczególnie ważne będzie doskonalenie wiedzy zawodowej, zwłaszcza umiejętności cyfrowych.

Z badań prowadzonych w Unii Europejskiej i w Polsce\* wynika, że aby poradzić sobie w świecie zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności pracownicy muszą stale doskonalić swoje kompetencje.

\* Śledziwska, K., Włoch, R., *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2020



Wśród pracowników na mazowieckim rynku pracy pracodawcy szczególnie wysoko cenią połączenie kompetencji osobistych i społecznych z dążeniem do stałego samorozwoju i pogłębiania kwalifikacji zawodowych. Umiejętność pracy w zespole oraz elastycznej adaptacji do zmieniających się sposobów pracy stanowią będą ważne kryteria wyboru pracowników w przyszłości.



**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**



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