

# BIULETYN

• • • • • Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

---

## Brandenburgia

idzie szlakiem transformacji  
energetycznej s.6

---

## Dwa obrazy

rynku pracy  
na Mazowszu s.8





## SPIS • TREŚCI

Strukturalne zmiany gospodarcze związane z transformacją energetyczną. Region Lusatia, Brandenburgia	4
Brandenburgia idzie szlakiem transformacji energetycznej	6
Dwa obrazy rynku pracy na Mazowszu	8
Barometr zawodów – prognoza na 2024 rok	12



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

**Mazowsze.**  
serce Polski

Redakcja:

**Anna Grochowska, Katarzyna Kozakowska,**

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

Zdjęcia: **Adobe Stock**

Druk: **Pro - Print Usługi Poligraficzne,**

ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

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.

## Szanowni Państwo,

Europa mierzy się z wyzwaniami społecznymi, gospodarczymi oraz na rynku pracy związanymi między innymi z transformacją energetyczną, a warunki, w jakich dokonują się te przemiany, są różne. By dobrze zaplanować ten proces, oprócz znajomości międzynarodowych megatrendów, ogromne znaczenie ma również identyfikacja konkretnych wyzwań o charakterze regionalnym.

W najnowszym numerze biuletynu prezentujemy Państwu perspektywę tych zmian w Brandenburgii, kraju związkowym o najwyższym potencjale infrastrukturalnym w Niemczech, który jest regionem partnerskim województwa mazowieckiego.

Rozpoczynamy od komentarza eksperckiego dr. inż. Klausa Freytag'a, przedstawiciela Regionu Lusatia przy Premierze, dotyczącego tematyki przekształceń strukturalnych oraz wyzwań związanych z transformacją energetyczną w Brandenburgii.

Natomiast w rozmowie z Danielem Porep'em, senior managerem z Agencji Rozwoju Gospodarczego Brandenburgii, prezentujemy odpowiedzi na pytania o sposób, w jaki region ten przygotowuje się do owej transformacji.

Jest wysoce prawdopodobne, że rewolucja technologiczna oraz energetyczna w przyszłości w jeszcze większym stopniu zobowiążą wielu pracowników do zdobycia nowych kwalifikacji i kompetencji, koniec roku to okazja by przyjrzeć się kierunkom tych zmian na Mazowszu. W związku z tym specjalnie dla naszych Czytelników przygotowaliśmy premię wyników ogólnopolskiego badania pn. Barometr zawodów, określającego zróżnicowane zapotrzebowanie na zawody oraz deficyt pracowników na rynku pracy w 2024 roku.

Z życzeniami interesującej lektury,

**Tomasz Sieradz**

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

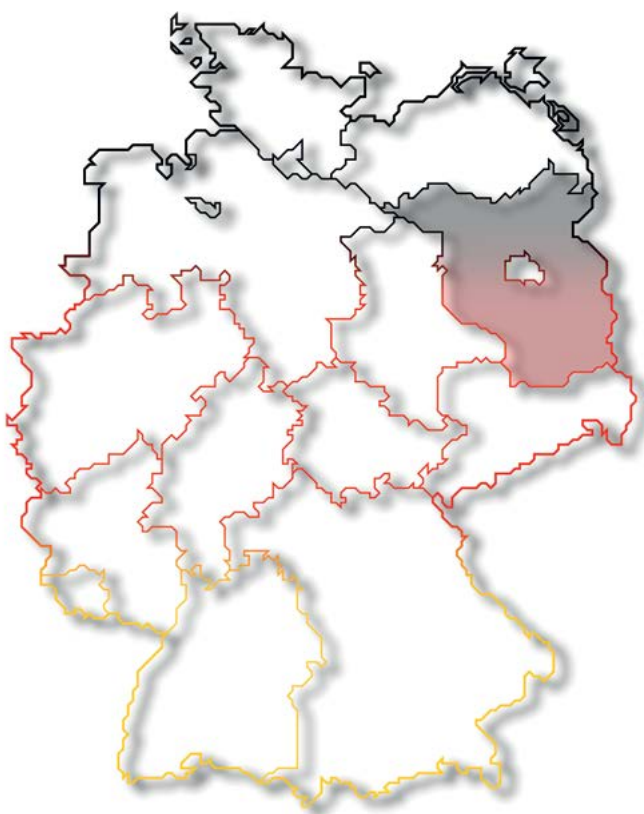
# STRUKTURALNE ZMIANY GOSPODARCZE

## związane z transformacją energetyczną.

### Region Lusatia, Brandenburgia

TEKST: REMIGIUSZ LESIUK

**Lusatia, podobnie jak wiele innych regionów, mocno odczuwa zmiany demograficzne, które dodatkowo pogłębiła emigracja w latach 90. XX wieku. Rekrutacja pracowników zza granicy jest koniecznością. Szansę na pokonanie tego wyzwania, widzę jedynie poprzez połączenie różnych środków, w tym: strategii dotyczących rekrutacji, kwalifikacji, zwiększenia produktywności i przyciągnięcia naszych własnych pracowników, którzy obecnie dojeżdżają do pracy.**



**Remigiusz Lesiuk:** Region Lusatia przechodzi strukturalne zmiany gospodarcze związane z trwającą transformacją energetyczną. Jakie wyzwania niesie ten proces dla regionu?:

**Klaus Freytag:** Z jednej strony musimy zadbać o to, by Lusatia realizowała strategię ochrony klimatu i przystosowania się do niej, tak aby pozostała atrakcyjnym regionem w sercu Europy.

Z drugiej musimy zapewnić bezpieczeństwo energetyczne i stabilność cen energii najpóźniej do 2038 r. Chcemy to osiągnąć poprzez stopniowe odchodzenie od węgla z nastawieniem na ochronę klimatu. Dostawy energii muszą być jednak zabezpieczone o każdej porze dnia przez cały rok.

**RL:** Czy w procesie tych zmian poszukujecie Państwo doświadczeń i dobrych praktyk z innych krajów?

**KF:** Nie ma checklisty ani zestawu instrukcji dotyczących zmian strukturalnych. Zmiany strukturalne w połączeniu z transformacją są zawsze niezależne i różnią się w zależności od regionu, ponieważ przeważają w nich bardzo zróżnicowane warunki ramowe. Warto zatem spojrzeć poza horyzont, aby obserwować, co robią inne regiony i jakie doświadczenia zdobyły. Z jednej strony możemy uczyć się na błędach in-

**Generalnie należy podkreślić, że duża część pracowników przedsiębiorstw energetycznych posiada wysokie kwalifikacje i wyuczyła się w zawodach, które są obecnie na wagę złota. Często są to inżynierowie, np. inżynierowie elektrycy, inżynierowie mechatronicy, czyli wszystkie te zawody, na które zgłasza się duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Niemniej jednak prawdą jest, że należy przeprowadzić pewne szkolenia, na przykład w dziedzinie energii odnawialnych.**

nych a z drugiej zyskać czas, ponieważ stworzyli już niezbędne procesy lub struktury.

**RL:** Procesy transformacji gospodarczo-energetycznej, to także konieczność zmiany w obszarze kompetencji i kwalifikacji wielu pracowników. W regionie powstają nowe firmy, które generują dużą liczbę miejsc pracy, m.in.: fabryka Tesli czy niemieckie koleje Deutsche Bahn. Jakie działania podejmowane są, aby dostosować rynek pracy do tych zmian?

**KF:** Generalnie należy podkreślić, że duża część pracowników przedsiębiorstw energetycznych posiada wysokie kwalifikacje i wyuczyła się w zawodach, które są obecnie na wagę złota. Często są to inżynierowie, np. inżynierowie elektrycy, inżynierowie mechatronicy, czyli wszystkie te zawody, na które zgłasza się duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Niemniej jednak prawdą jest, że należy przeprowadzić pewne szkolenia, na przykład w dziedzinie energii odnawialnych. Istnieją już sprawdzone formaty takich działań, realizowane poprzez kursy szkoleniowe, na przykład na temat wodoru. Ponadto przedsiębiorstwo energetyczne LEAG i Deutsche Bahn zawarły umowę o współpracy w zakresie realizacji wspólnych szkoleń. Co więcej, Deutsche Bahn przejmie centrum szkoleniowe LEAG. Jesteśmy zatem na dobrej drodze, aby transformacja pracy zakończyła się sukcesem.

**RL:** Europa stoi również przed poważnymi wyzwaniami demograficznymi. Jakie są perspektywy związane z tym procesem dla rynku pracy Brandenburgii? Czy na lokalnym rynku pracy jest zapotrzebowanie na pracowników zza zagranicy?

**KF:** Dokładnie tak. Wypełniliśmy już polityczny mandat, aby zrekompensować miejsca pracy w LEAG poprzez ogłoszenia o pracy. Tworzy się ogromna liczba nowych miejsc pracy, zatem podaż nie ulega zmniejszeniu, a wręcz zwiększa się. Jednocześnie Lusatia, podobnie jak wiele innych regionów, mocno

odczuwa zmiany demograficzne, które dodatkowo pogłębiła emigracja w latach 90. XX wieku. Rekrutacja pracowników zza zagranicy jest koniecznością. Szansę na pokonanie tego wyzwania, widzę jedynie poprzez połączenie różnych środków, w tym: strategii dotyczących rekrutacji, kwalifikacji, zwiększenia produktywności i przyciągnięcia naszych własnych pracowników, którzy obecnie dojeżdżają do pracy. ■



**DR INŻ. KLAUS FREYTAG**  
**PRZEDSTAWICIEL REGIONU LUSATIA**  
**PRZY PREMIERZE**  
**KANCELARIA KRAJU ZWIĄZKOWEGO**  
**BRANDENBURGIA**

Urodzony w 1960 r., żonaty, czworo dzieci. Studiował górnictwo na RWTH Aachen, doktorat. Po zdaniu egzaminu dyplomowego w 1987 r. i odbyciu aplikacji prawniczej w Państwowym Urzędzie Górniczym Nadrenii Północnej-Westfalii, w 1990 r. spędził sześć miesięcy pracując nad projektami technicznymi dla Organizacji Narodów Zjednoczonych w Pakistanie i Indiach.

- 1990 do 1993 - kierownik Departamentu w biurze górnictwa węgla brunatnego w Kolonii
  - 1991 do 1992 - studia w zakresie zarządzania energią i planowania energetycznego na Uniwersytecie Technicznym w Berlinie
  - 1993 - kierownik Departamentu w Górnym Urzędzie Górniczym Brandenburgii (OLB)
  - od 2001 r. - stały przedstawiciel Prezesa Państwowego Urzędu Górniczego Brandenburgii (LBB; także Państwowego Urzędu Górniczego dla kraju związkowego Berlin)
- W wyniku połączenia Krajowego Urzędu Górniczego Brandenburgii z Państwowym Urzędem ds. Nauk o Ziemi i Zasobów Naturalnych w celu utworzenia Brandenburgskiego Krajowego Urzędu Górnictwa, Geologii i Zasobów Naturalnych (LBGR) w dniu 01.07.2004 roku, Dr. Klaus Freytag został powołany na stanowisko prezesa nowego urzędu.
- 2015 - 2018 - kierownik Departamentu „Energia i Surowce” w Ministerstwie Gospodarki i Energii
  - od 12 czerwca 2018 r. - przedstawiciel Regionu Lusatia przy Premierze

**Niemiecki kraj związkowy Brandenburgia przechodzi systemową zmianę w wielu sektorach gospodarki, jak i rynku pracy. Na jego terytorium wciąż działają spółki, które produkują energię opartą na spalaniu węgla brunatnego.**

**Szansą na zamknięcie kopalń oraz ograniczenie emisji gazów cieplarnianych ma być, m.in. produkcja wodoru. Jednak już dziś, Brandenburgia jest jednym z czołowych producentów energii z wiatru. O tym, w jaki sposób region przygotowuje się do zmian Daniela Porep'a z Agencji Rozwoju Gospodarczego Brandenburgii zapytał Remigiusz Lesiuk.**

# Brandenburgia

## idzie szlakiem transformacji energetycznej

TEKST: REMIGIUSZ LESIUK

**Remigiusz Lesiuk: Jakie wyzwania stawia transformacja energetyczna przed przedsiębiorcami z Brandenburgii ?**

**Daniel Porep:** Agencja Rozwoju Gospodarczego Brandenburgii przeprowadziła w okresie od grudnia 2022 roku do marca 2023 roku badanie reprezentatywne przedsiębiorstw na temat transformacji energetycznej. Koncentruje się ono na firmach, które oferują produkty lub usługi poprawiające efektywność energetyczną lub zmniejszające emisję CO<sup>2</sup>. W nawiązaniu do tego badania wyzwaniem, o którym najczęściej wspominali przedstawiciele firm jest kwestia rekrutacji pracowników. Dostarczanie produktów i usług na potrzeby transformacji energetycznej wiąże się z wyższymi wymaganiami kwalifikacyjnymi oraz nowymi kompetencjami. Z tego powodu przedsiębiorstwa muszą wdrażać działania szkoleniowe podnoszące kwalifikacje w tych obszarach. Oprócz tematyki rekrutacji i szkolenia personelu, firmy z sektora produkcyjnego wspominają o wyzwaniu, jakim jest budowanie zrównoważonych łańcuchów dostaw oraz relacji między firmami.

**RL: Czym spowodowane są trudności związane z rekrutacją odpowiedniej liczby pracowników w sektorze "zielonej energii"? W jaki sposób można im przeciwdziałać w przyszłości?**

**DP:** Wierzymy, że nie ma specyficznego sektora zielonej energii. Badanie nie ograniczało analizy do firm z sektora produkcji energii. W tej obszernej perspektywie istnieje szerokie spektrum przedsiębiorstw od tych działających w produkcji, przez budownictwo, po usługi, które oferują produkty i usługi związane z transformacją energetyczną.

Problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników są częścią generalnego deficytu wykwalifikowanej siły roboczej. Przyczyny niedoborów na rynku pracy są różne i trudno wskazać jeden konkretny. Wydaje się, że głównym powodem są zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i ubywającą siłą roboczą. Oprócz tego pewną rolę odgrywają również niedopasowania kwalifikacji lub różnice regionalne.

Należy przyjąć, że nie będzie jednej przyczyny rzeczywistych niedoborów na rynku pracy. Z jednej strony konieczne stanie się zwiększenie zasobów rynku pracy za pomocą środków mających na celu integrację osób starszych i cudzoziemców. Z drugiej przydatne będzie znalezienie nowych sposobów na wzmocnienie produktywności, aby przy stagnacji lub zmniejszającej się sile roboczej osiągać taki sam lub lepszy wynik.

**RL: Jakie kwalifikacje będą najbardziej potrzebne pracownikom w związku z transformacją energetyczną?**

**DP:** Wymagania kompetencyjne dotyczące produktów oraz usług w zakresie transformacji energetycznej w percepcji przedsiębiorców zdecydowanie koncentrują się na kwestiach technicznych. Z tego powodu szkolenia będą musiały odpowiadać na takie potrzeby. Często realizowana tematyka szkoleń dotyczy na przykład elastycznych, zdecentralizowanych rozwiązań energetycznych i technologii w zakresie oszczędzania energii. Do tej pory przedsiębiorstwa w Brandenburgii nie miały problemów ze znalezieniem dostawców usług szkoleniowych i realizacją swoich działań edukacyjnych. Ich wykonawcami są głównie producenci określonych produktów. Dzięki takiemu zaangażowaniu przedsiębiorstw w proces transformacji wydaje się, że możliwe jest wystarczająco szybkie przekwalifikowanie siły roboczej, tak aby dostosować gospodarkę do transformacji energetycznej.

**RL: W jaki sposób problemy demograficzne w Europie wpływają na lokalny rynek pracy w Brandenburgii. Czy cudzoziemcy zapewniają odpowiednie wsparcie dla tego rynku pracy?**

**DP:** Brandenburgia aktualnie nie odczuła negatywnych skutków związanych z problemami demograficznymi. Liczba pracowników zza granicy w Brandenburgii znacznie wzrosła. Realnie około 10% pracowników w Brandenburgii posiada zagraniczne obywatelstwo. W sumie cudzoziemcy stanowią duże wsparcie dla rynku pracy w Brandenburgii a dla zainteresowanych kandydatów istnieje wiele możliwości podjęcia pracy.

**RL: Jakie inwestycje planowane są w regionie w ciągu najbliższych lat?**

**DP:** Chociaż tak wiele przedsiębiorstw oferuje różne produkty i usługi związane z transformacją energetyczną, bardzo trudno jest obliczyć wielkość inwestycji finansowych gospodarki w transformację energetyczną. Zasadne jest jednak podkreślenie, że Brandenburgia od 25 lat odgrywa w Niemczech pionierską rolę w produkcji energii elektrycznej i ciepła w oparciu o odnawialne źródła energii.

Z ponad 4 000 turbin wiatrowych, Brandenburgia jest jednym z trzech najsilniejszych krajów związkowych w Niemczech z zainstalowaną mocą około 8,4 gigawatów. Ponadto posiada ponad 90 000 instalacji fotowoltaicznych o zainstalowanej mocy około 6,3 gigawatów. Dzięki tej infrastrukturze kraj związkowy posiada największą moc energii odnawialnej w przeliczeniu na mieszkańca w całych Niemczech. Z czysto matematycznego punktu widzenia, region już teraz wytwarza 100% swojego zużycia energii elektrycznej brutto z takich źródeł.

**Z ponad 4 000 turbin wiatrowych, Brandenburgia jest jednym z trzech najsilniejszych krajów związkowych w Niemczech z zainstalowaną mocą około 8,4 gigawatów. Ponadto posiada ponad 90 000 instalacji fotowoltaicznych o zainstalowanej mocy około 6,3 gigawatów.**

**Dzięki tej infrastrukturze kraj związkowy posiada największą moc energii odnawialnej w przeliczeniu na mieszkańca w całych Niemczech. Z czysto matematycznego punktu widzenia, region już teraz wytwarza 100% swojego zużycia energii elektrycznej brutto z takich źródeł.**

Brandenburgia, ze swoją ambitną Strategią Energetyczną 2040, chce osiągnąć jeszcze więcej w tym obszarze. W przyszłości prognozujemy jeszcze większe zapotrzebowanie na energię ze źródeł odnawialnych, aby urzeczywistnić niezbędne środki do łączenia sektorów i współpracy międzysektorowej w obszarach, takich jak: elektryfikacja mobilności, produkcja zielonego wodoru i defosylizacja sektora budowlanego.

W ostatnich latach wiele sektorów gospodarki Brandenburgii skorzystało z możliwości, jakie daje transformacja energetyczna i aktywnie zaangażowało się w ten rozwijający się rynek.

Najbardziej znaczący przykład, Brandenburgia stała się głównym graczem w dziedzinie elektryfikacji dzięki inwestycji w Tesla Gigafactory. Produkowany Tesla Model Y jest liderem

**DANIEL POREP****SENIOR MANAGER****AGENCJA ROZWOJU GOSPODARCZEGO  
BRANDENBURGII**

Jest badaczem społecznym. Studiował socjologię, ekonomię i historię nowożytną na Uniwersytecie w Poczdamie. Koncentruje się na metodologii, statystyce i analizie struktury społecznej. Od 2008 roku zajmuje się monitorowaniem rynku pracy kraju związkowego Brandenburgia oraz pracuje w Departamencie Pracy w Agencji Rozwoju Gospodarczego Brandenburgii (Department WFBB Labour – Skilled Workforce and Qualification – Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH).

rynku wśród samochodów elektrycznych w wielu krajach Europy, w tym w Niemczech. Model Y, na niektórych rynkach zajmuje nawet pierwsze miejsca w rankingach rejestracyjnych. W ten sposób „Made in Brandenburg” znacząco pomaga w dekarbonizacji europejskiej floty samochodów osobowych. W sektorze pojazdów użytkowych również fabryka Mercedesa w Ludwigsfelde ma do odegrania znaczącą rolę w elektryfikacji. Nowy eSprinter będzie produkowany w Ludwigsfelde od wiosny 2024 roku.

Kolejnym ważnym wydarzeniem jest opracowanie pierwszego w Europie zrobotyzowanego systemu wymiany akumulatorów w ciężkich, elektrycznych pojazdach użytkowych, w który zaangażowanych było kilku partnerów z Brandenburgii. Ponadto coraz większego znaczenia nabierają stacjonarne zastosowania technologii akumulatorowej, takie jak tzw. *Big Battery Lausitz* („Wielka bateria Lusatii”), której system magazynowania energii ma moc 50 MW. Dwa lata temu wszedł on do ciągłej, komercyjnej eksploatacji, aby zapewnić płynną dystrybucję energii odnawialnej do sieci elektrycznej. Dlatego można śmiało powiedzieć, że Brandenburgia jest krajem baterii; powstaje tu łańcuch wartości w obszarze produkcji baterii o imponującej jakości. Zatrudnionych jest tam ponad 10 000 osób. Głównymi graczami są: Tesla, BASF ze swoją fabryką katod, Microvast, SVolt, Rock Tech i Altech. Wszystko to staje się motorem wzrostu gospodarczego, który w Brandenburgii jest znacznie powyżej średniej krajowej. Z oficjalnych danych wynika, że PKB Brandenburgii wzrósł w pierwszym półroczu 2023 roku o 6,0 % (po uwzględnieniu inflacji), podczas gdy średnia w Niemczech spadła o 0,1 %. ■

**Analizując dane statystyczne w Polsce najczęściej prezentujemy je w przekroju terytorialnym, np.: województw, powiatów, czy gmin. Pierwszy z nich, odwołujący się do ujęcia całego makroregionu województwo mazowieckie, może zasłaniać rzeczywisty obraz stanu gospodarczego jego poszczególnych regionów. Wynika to z istotnych różnic między nimi. W Warszawie i powiatach okołowarszawskich wskaźniki ekonomiczne wyróżniają się na tle pozostałych obszarów województwa, tworząc kontrastowy obraz Mazowsza.**

# Dwa obrazy rynku pracy na Mazowszu

TEKST: HUBERT SAMUL

**W** celu umożliwienia gromadzenia, opracowywania i udostępniania na obszarze Unii Europejskiej porównywalnych danych, wprowadzono klasyfikację Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS). W Polsce została ona opracowana w oparciu o podział kraju na województwa, powiaty i gminy. Dodatkowo w 2018 roku wyodrębniono trzy poziomy poza administracyjne i od tej pory w Polsce obowiązuje podział na 97 jednostek statystycznych, tj.:

- NUTS 1 – makroregiony (grupujące województwa) – 7 jednostek
- NUTS 2 – regiony (województwa lub ich części) – 17 jednostek
- NUTS 3 – podregiony (grupujące powiaty) – 73 jednostki

W wyniku tej zmiany województwo mazowieckie zostało podzielone na dwie jednostki statystyczne: region warszawski stołeczny, obejmujący Warszawę oraz dziewięć przyległych powiatów i region mazowiecki regionalny, w którego skład wchodzi pozostała część województwa.

Podział ten uwydatnił zróżnicowane gospodarce Mazowsza. W przypadku poziomu bezrobocia, jednego z kluczowych wskaźników gospodarczych, ilustrującego stan rynku pracy w danym regionie, możemy dojść do wniosku, że sytuacja osób pracujących na Mazowszu jest bardzo dobra, również w odniesieniu do pozostałych części kraju. Jednak szczegółowe dane pokazują, że takie podejście może nie sprawdzić się w tym przypadku, ponieważ rynek pracy w regionach warszawskim stołecznym i mazowieckim regionalnym to dwa zupełnie różne światy pracy.

## Liczba bezrobotnych i ich struktura

Region warszawski stołeczny jest silnie zurbanizowany, z dużą liczbą firm, instytucji rządowych, a także sektora usługowego. W efekcie, poziom bezrobocia w tym regionie jest często niższy niż średnia krajowa. Duża dostępność miejsc pracy w sektorze finansowym, technologicznym czy badaniach i rozwoju przyciąga wielu specjalistów z różnych dziedzin.

Na koniec października w regionie warszawskim stołecznym zarejestrowanych było 37 875 osób bezrobotnych, co stanowi 34,3% ogółu bezrobotnych w województwie. Ponad 75% osób

bezrobotnych zamieszkiwało w miastach. W regionie tym wśród osób bezrobotnych przeważały osoby powyżej 50 roku życia 31,1% ogółu bezrobotnych.

Region mazowiecki regionalny to obszar o bardziej zróżnicowanej strukturze gospodarczej. Zdecydowanie większy udział mają tu rolnictwo i przemysł, dlatego też struktura osób bezrobotnych jest inna, niż w regionie warszawskim stołecznym. Spośród 72 408 osób bezrobotnych, 57,2% to osoby zamieszkałe na obszarach wiejskich. Niekorzystnym aspektem w kwestii bezrobocia w regionie mazowieckim regionalnym jest duży udział osób młodych. Ponad 14% zarejestrowanych to osoby do 25 roku życia a do 30 roku życia jest ich przeszło 26%.

## Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w województwie mazowieckim w październiku 2023 roku wyniosła 4,1%, co uplasowało Mazowsze na trzecim miejscu w Polsce. Tak wysoka pozycja była możliwa, dzięki rekordowo niskiej stopie bezrobocia na poziomie 2,1% w region warszawskim stołecznym. Jest to najlepszy wynik w całym kraju o blisko 1 pkt. proc. mniej, niż w kolejnych regionach w zestawieniu, tj. regionie wielkopolskim (3,0%) i 1,5 pkt. proc. mniej, niż w regionie śląskim (3,6%).

Także rekordowy, jednak w tym przypadku rekordowo wysoki 8,5% poziom stopy bezrobocia występuje w regionie mazowiecki regionalnym i jest on najwyższy w kraju. Obserwujemy sytuację, w której w ramach jednego województwa mamy dwa odczyty stopy bezrobocia podkreślające ekonomiczne kontrasty w makroregionie.

## Oferty pracy

Liczba ofert pracy wpływających do urzędów pracy województwa mazowieckiego w 2023 r. systematycznie rosła, na koniec października osiągnęła liczbę 168 438 ofert i była o 9% wyższa, niż w poprzednim roku. Większość ofert zgłoszono do urzędów pracy z regionu mazowieckiego regionalnego. Do października było ich prawie 100 tys., co daje 58,6% udział w ogólnej liczbie, 17,3% z nich były to oferty pracy subsydiowanej. Ofert pracy z regionu warszawskiego stołecznego napłynęło niespełna 70 tyś. a oferty subsydiowane stanowiły zaledwie 5,1%. Należy



Mapa 1. Podział Polski na jednostki NUTS 1

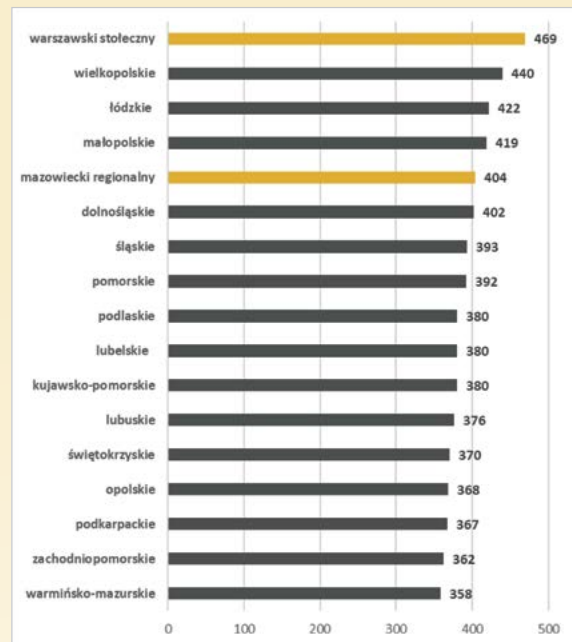


Mapa 2. Podział Polski na jednostki NUTS 2

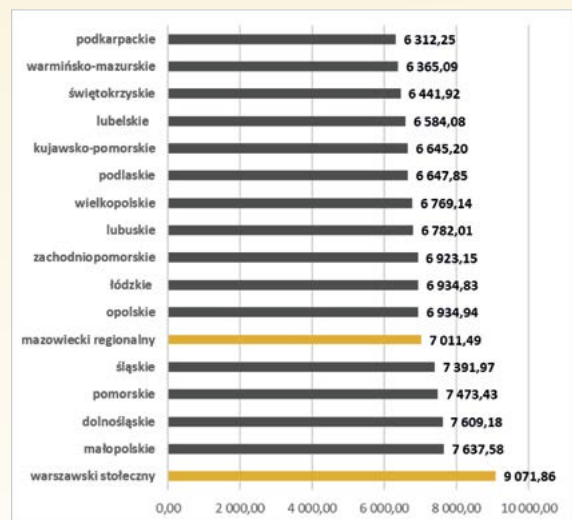


Źródło: : <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/klasifikacja-nuts/klasifikacja-nuts-w-polsce/> Dostęp: 12.12.2023.

Wykres 1. Pracujący w gospodarce narodowej według miejsca zamieszkania na 1 000 ludności w 2022 r.



Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według regionów w pierwszym półroczu 2023 r.



Źródła: Urząd Statystyczny w Warszawie (2023). Region Mazowiecki Regionalny w 2022 r. Warszawa. GUS (2023). Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w pierwszym półroczu 2023 r. Bydgoszcz, Warszawa.

Tabela 1. Powiaty z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w regionach Mazowieckim regionalnym i Warszawskim stołecznym

Najwyższa stopa bezrobocia	mazowiecki regionalny		warszawski stołeczny	
	radomski	16,4%	nowodworski	5,6%
	przysuski	18,6%	legionowski	5,9%
	szydłowiecki	24,1%	wołomiński	5,9%

Najniższa stopa bezrobocia	mazowiecki regionalny		warszawski stołeczny	
	sochaczewski	2,5%	Warszawa	1,4%
	grójcecki	2,6%	warszawski zachodni	1,6%
	wyszowski	3,3%	pruskowski	2,3%

Źródło: <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/klasifikacja-nuts/klasifikacja-nuts-w-polsce/> Dostęp: 12.12.2023.

zwrócić uwagę, że jeszcze przed rokiem więcej ofert pracy zgłoszonych było w regionie warszawskim stołecznym a na przestrzeni roku ich liczba w tym regionie zmniejszyła się o ponad 13 tys. (15,9%). W tym samym okresie coraz więcej ofert zaczęło pojawiać się w regionie mazowieckim regionalnym i w porównaniu do zeszłego było ich o ponad 27 tys. więcej, czyli aż 37,9%.

## Zatrudnienie i wynagrodzenia

W województwie mazowieckim w czerwcu 2023 roku zatrudnionych było prawie 2,5 mln osób, co stanowiło 16,1% wszystkich pracujących w Polsce. Zdecydowana większość z nich pracowała w regionie warszawskim stołecznym, gdzie w tym okresie zatrudnionych było ponad 1,5 mln osób, co daje udział na poziomie prawie 63%.

**Stopa bezrobocia  
w województwie mazowieckim  
w październiku 2023 roku  
wyniosła 4,1%, co uplasowało  
Mazowsze na trzecim miejscu w Polsce.  
Tak wysoka pozycja była możliwa,  
dzięki rekordowo niskiej stopie  
bezrobocia na poziomie 2,1% w region  
warszawskim stołecznym.  
Jest to najlepszy wynik  
w całym kraju o blisko  
1 pkt. proc. mniej, niż w kolejnych  
regionach w zestawieniu,  
tj. w regionie wielkopolskim (3,0%)  
i 1,5 pkt. proc. mniej, niż  
w regionie śląskim (3,6%).**

W regionie mazowieckim regionalny liczba osób pracujących nieznacznie przekroczyła 900 tys. Ciekawą cechą różniącą te dwa obszary jest udział pracujących kobiet, podczas gdy w regionie warszawskim stołecznym pracujących kobiet jest trochę więcej niż mężczyzn (50,6%), to w regionie mazowieckim regionalnym zdecydowanie przeważają pracujący mężczyźni (54,1%). Jeśli spojrzymy na sekcje PKD, w których zatrudnionych jest najwięcej osób to w regionie mazowieckim regionalnym najwięcej pracujących było w Przemysle 19,7% (178 152 tys. osób), natomiast w regionie warszawskim stołecznym przeważają zatrudnieni w Handlu i naprawie pojazdów 15,9% (244 195 tys. osób). W regionie mazowieckim regionalnym większy udział mają także osoby pracujące na własny rachunek 25,7%, w regionie warszawskim stołecznym takich pracujących jest 18,8%.

W regionie warszawskim stołecznym przeciętne wynagrodzenie jest często wyższe, niż w innych częściach kraju. Wzrost płac w sektorze usługowym, zwłaszcza w branżach związanych z nowymi technologiami, jest jednym z kluczowych czynników. Z danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w pierwszym półroczu 2023 roku w regionie warszawskim stołecznym wyniosło 9 071,86 złotych i było wyższe o 28,5% od średniego wynagrodzenia brutto w kraju.

W regionie mazowieckim regionalnym, choć poziom wynagrodzeń jest zazwyczaj niższy, niż w regionie warszawskim stołecznym, to sytuacja jest inna, niż na przykład w przypadku stopy bezrobocia. Pracujący w tym regionie przeciętnie miesięczne zarabiają 7 011,49 brutto miesięczne. Jest to niewiele mniej, niż przeciętne wynagrodzenie w kraju i więcej, niż zarobki w większości pozostałych regionów Polski.

Jak wynika z danych zawartych w rejestrze REGON na koniec września 2023 roku na Mazowszu liczba podmiotów gospodarki narodowej przekroczyła 1 mln, to o 4,5% więcej, niż przed rokiem. Prawie co 5 podmiot w Polsce był zarejestrowany na terenie województwa mazowieckiego. Niestety na przestrzeni roku o 12,4% wzrosła także liczba podmiotów, które zawiesiły swoją działalność.

Jeśli spojrzymy na rozkład podmiotów gospodarki narodowej w województwie mazowieckim to 77,2% mieści się w regionie warszawskim stołecznym, czyli 773 029 podmioty a w regionie mazowieckim regionalnym jest to odpowiednio 22,8% i 227 670.

Dane dotyczące liczby osób fizycznych z rejestru REGON potwierdzają większy udział takich osób pracujących w regionie mazowieckim regionalnym. Podczas gdy w regionie warszawskim stołecznym udział tej kategorii w ogólnej liczbie podmiotów gospodarki narodowej wynosi 60,8%, to w regionie mazowieckim regionalnym jest to 78,4%.

Bardzo podobnie prezentują się dane dla obu regionów według przewidywanej liczby pracujących, praktycznie 97% wszystkich zarejestrowanych podmiotów zatrudnia do 9 osób.

Pod względem sekcji PKD w obydwu z omawianych regionów najczęściej zarejestrowanych było w sekcjach: Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (19,6%). Różnicę między nimi występują w kolejnych sekcjach PKD. Dla regionu warszawskiego stołecznego są to Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz Informacja i komunikacja a dla regionu mazowieckiego regionalnego Budownictwo i Przetwórstwo przemysłowe.

## Podsumowanie

Rynek pracy w regionach warszawskim stołecznym oraz mazowieckim regionalnym różni się pod wieloma względami, począwszy od struktury gospodarczej, poprzez poziom wynagrodzeń, aż po specyfikę zapotrzebowania na kwalifikacje pracowników. Obydwa regiony mają swoje unikalne cechy i przyciągają różne grupy pracowników. Jednak, w obu przypadkach, kluczowym wyzwaniem jest zrównoważony rozwój rynku pracy, aby każdy obszar mógł efektywnie wykorzystać swój potencjał oraz zapewnić satysfakcję pracownikom i pracodawcom. ■

Źródła: GUS (2023). Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w czerwcu 2023 r. Warszawa.

GUS (2023). Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w pierwszym półroczu 2023 r. Bydgoszcz, Warszawa.

Urząd Statystyczny w Warszawie (2023). Region Mazowiecki Regionalny w 2022 r. Warszawa.

<https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/klasyfikacja-nuts/klasyfikacja-nuts-w-polsce/>. Dostęp: 12.12.2023



mazowiecki  
regionalny

warszawski  
stołeczny



liczba  
pracujących

**903 427**

**1 533 462**



liczba  
bezrobotnych

**98 255**

**78 255**



stopa  
bezrobocia

**8,5%**

**2,1%**



średnia  
pensja brutto

**7 011,49**

**9 071,86**



liczba  
ofert pracy

**98 742**

**69 696**



liczba  
podmiotów  
gospodarczych

**227 670**

**773 029**

# Barometr zawodów

## – prognoza na 2024 rok

TEKST: REMIGIUSZ LESIUK

**Już po raz 9. prezentujemy wyniki badania pn. Barometr Zawodów, tym razem na 2024 rok. Kolejny raz z rządu obserwujemy prognozę z dużą liczbą zawodów deficytowych. Na sytuację na Mazowszu silnie wpływają czynniki zewnętrzne, m.in. inflacja, konflikty zbrojne, wybory czy zmiany klimatyczne.**

**D**ziewiąta edycja badania potwierdza zróżnicowanie pomiędzy regionem warszawskim stołecznym (obejmującym m. st. Warszawę i 9 powiatów) a mazowieckim regionalnym. W skali całego województwa w deficycie prognozowanych jest 25 zawodów. Natomiast, gdy porównane zostaną wyniki regionów statystycznych (na poziomie NUTS 2), to w regionie warszawskim stołecznym prognozuje się 40 zawodów deficytowych (o 14 mniej niż w poprzedniej prognozie), a w mazowieckim regionalnym – 16 (o 1 mniej niż w poprzedniej prognozie). Podobnie, jak w ubiegłych latach duża liczba zawodów deficytowych utrzymuje się w Warszawie - 54, w tym 16 w dużym deficycie. Prognozuje się, że w 2024 roku liczba zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach regionu warszawskiego stołecznego będzie przedstawiać się następująco: w powiecie otwockim – 55 (w tym 6 w dużym deficycie), piaseczyńskim – 71 (w tym 13 w dużym deficycie), nowodworskim – 58 (w tym 1 w dużym deficycie), pruszkowskim – 38 (w tym 2 w dużym deficycie), warszawskim zachodnim – 40 (w tym 1 w dużym deficycie), legionowskim – 31, wołomińskim – 31 (w tym 3 w dużym deficycie).

### Branża budowlana z największymi brakami kadrowymi

W skali całego województwa mazowieckiego najsilniej braki kadrowe odczuwalne są w branży budowlanej w zawodach, tj.: betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych oraz pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie. Wybuch wojny w Ukrainie zainicjował okres niespotykanych zawirowań w branży. Wiele firm, w tym zwłaszcza mniejszych podmiotów podwykonawczych, musiało zmierzyć się z gwałtownym odpływem pracowników z Ukrainy. W minionych latach stanowili oni ok. 80-90% cudzoziemców zatrudnionych legalnie na polskich budowach. Ponadto rynek budowlany doświadczył znaczących wzrostów cen materiałów, m.in. stali. Doszło do nich z powodu odcięcia dostaw zza wschodniej granicy, efektu paniki wśród krajowych produkujących i dystrybuujących oraz rosnących cen paliw i energii. Co więcej, inflacja zwyżkująca w tempie niespotykanym od ponad 20 lat powoduje presję na wzrost płac. Według październikowego badania Miesięcznego Indeksu Konjunktury (MIK), 59% firm budowlanych wskazywało na ograniczoną dostępność kadr. Do tej sytuacji przyczynił się m.in. nie-

dobór pracowników związany z wojną w Ukrainie. Dotyczy to szczególnie mężczyzn a ze względu na trudną specyfikę pracy w budownictwie nie jest możliwe zastąpienie ich kobietami przybyłymi z Ukrainy.

Według Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa po wyjątkowo trudnych dla branży latach 2022-2023, perspektywa kolejnych dwóch 2024 i 2025 wywołuje w dużych przedsiębiorstwach obawy o ciągłość oraz jakość portfela zleceń. Przyczynia się do tego także rosnąca presja na marże.

### Zmiany klimatyczne wpływają na zapotrzebowanie na pracowników

Zmiany klimatu oraz konflikt na Ukrainie wpłynęły znacząco na presję związaną z poszukiwaniem oszczędności energii. Przekłada się to bezpośrednio na wzrost zapotrzebowania w zawodach powiązanych z energetyką, m.in. montaż fotowoltaiki, solarów czy pomp ciepła. Perspektywiczne działania w tym zakresie podjęto, np. w powiecie żuromińskim, który określany jest „krajną wiatraków”, dlatego uruchomiono tam nowy kierunek kształcenia na poziomie szkoły średniej – technik urządzeń i systemów

energetyki odnawialnej. Jednocześnie z powodu coraz dłuższych fal upałów, jest większe zapotrzebowanie na montaż klimatyzacji a w związku z tym rośnie zapotrzebowanie na instalatorów i serwisantów tych urządzeń. Należy przy tym podkreślić, że grupa zawodów monterzy instalacji budowlanych jest deficytowa w 23 powiatach województwa mazowieckiego.

### Logistyka z dużymi brakami kadrowymi

Województwo mazowieckie znajduje się w czołówce regionów, w których powstają i rozwijają się nowoczesne powierzchnie magazynowe. W związku z tym zapotrzebowanie na pracowników z tego sektora jest bardzo wysokie. Do najbardziej poszukiwanych profesji należą kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz magazynierzy (zwłaszcza kierowcy wózków jezdniowych z uprawnieniami UDT).

W 2024 roku eksperci przewidują wzrost zapotrzebowania na magazynierów w 9 powiatach, a deficyt prognozowany jest w 25, w tym w jednym z powiatów w dużej skali. Poszukiwani są zwłaszcza pracownicy z uprawnieniami do obsługi wózków jezdniowych. Duże zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej występuje przede wszystkim w powiatach regionu warszawskiego stołecznego oraz sąsiadujących z autostradą A2, ponieważ znajdują się tu liczne obiekty logistyczno-magazynowe. Mimo zatrudnienia obcokrajowców, w tym w szczególności z Ukrainy, Białorusi oraz krajów azjatyckich nie udaje się wypełnić deficytów w tym zawodzie. Należy też zwrócić uwagę, iż wiele firm oczekuje od pracowników elastyczności zatrudnienia a samo zapotrzebowanie na kadry jest bardzo zmienne, co nie zawsze zapewnia pracownikom stabilność zatrudnienia i wynagrodzenia. Ze względu na pracę zmianową oraz lokalizację magazynów, często znajdujących się poza obszarami z dobrą komunikacją, dla zapewnienia odpowiedniej ilości pracowników organizowany jest transport, np. autobus pracowniczy lub rekompensaty za paliwo oraz miejsca parkingowe.

Na sytuację w branży TSL wpływają, m.in. rozwój usług e-commerce czy procesy automatyzacji procesów logistycznych i operacji w magazynach. Jednocześnie procesy automatyzacji coraz bardziej postępują nie tylko ze względu na potrzeby związane z przepustowością, ale braki kadrowe i wysokie koszty pracy. Mimo wysokich kosztów inwestycji w takie rozwiązania, obiekty, szczególnie nowe, coraz częściej wyposażane są w automatyczne systemy transportu palet czy pojazdy autonomiczne. W związku z tym można spodziewać się też ewolucji samych kompetencji wymaganych w takiej pracy.

Nie bez znaczenia dla sektora TSL jest także trwająca wojna w Ukrainie, która wpływa na tranzyt towarów przez terytorium Polski. Dla wielu firm transportowych oznacza wstrzymanie usług na terytorium Rosji i Białorusi. Natomiast realizowanie transportów na terytorium Ukrainy jest zbyt wymagające pod względem bezpieczeństwa. Ponadto, sporą rewolucją dla firm transportowych był wdrożony w 2022 roku Pakiet Mobilności, który wprowadził wiele zmian związanych z ich funkcjonowaniem. Przed branżą magazynową stoi jednakże wiele innych wyzwań, takich jak wdrażanie rozwiązań oszczędzających energię czy rosnące ceny materiałów budowlanych.

Prognoza Barometr zawodów wskazuje, że w 2024 roku w 4 powiatach będzie obserwowany wzrost zapotrzebowania na kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, natomiast deficyt prognozuje się w 36, w tym w 5 powiatach duży deficyt. Jak podkreślali uczestnicy paneli niedobór osób posiadających aktualne uprawnienia zawodowe oraz doświadczenie i zarazem chętnych do podjęcia pracy wciąż się utrzymuje.

Zdaniem ekspertów główną przyczyną deficytu są warunki pracy, m.in. długoterminowe wyjazdy, nieobecność w domu czy duża odpowiedzialność.

Firmy transportowe starają się wypełniać luki kadrowe przez zatrudnianie cudzoziemców, głównie z Ukrainy, ale też z Białorusi (po wybuchu wojny na Ukrainie zwiększyła się liczba kierowców z tej grupy narodowościowej z uwagi na zwiększoną migrację do Polski powodowaną obawami przed służbą wojskową i niekorzystną sytuacją polityczną w kraju). Pracownicy mazowieckich urzędów pracy zwracają uwagę, że wielu bezrobotnych podejmujących szkolenia na kierowców kategorii C+E nie kończy kursów lub ma duży problem ze zdaniem egzaminów. Często jest to spowodowane brakiem odpowiedniej motywacji.

---

**Po wybuchu wojny w Ukrainie wielokrotnie wzrosła liczba przewozów tranzytowych przez Polskę, które uzupełniają ograniczone możliwości eksportowe Ukrainy przez Morze Czarne. Jednocześnie wiele z nich, na terenie Polski, realizują firmy ukraińskie, co spotyka się z zaniepokojeniem polskich przewoźników. Wiele firm transportowych znajduje się też pod dużą presją kosztów, szczególnie związanych z rosnącym zadłużeniem, w tym obsługą leasingu.**

---

Warto też zwrócić uwagę na fakt, iż kierowcy samochodów ciężarowych są w deficycie w niemal wszystkich powiatach w Polsce. Po wybuchu wojny w Ukrainie wielokrotnie wzrosła liczba przewozów tranzytowych przez Polskę, które uzupełniają ograniczone możliwości eksportowe Ukrainy przez Morze Czarne. Jednocześnie wiele z nich na terenie Polski realizują firmy ukraińskie, co spotyka się z zaniepokojeniem polskich przewoźników. Firm transportowych znajduje się pod dużą presją kosztów, szczególnie związanych z rosnącym zadłużeniem.

### Branża elektroenergetyczna szuka kandydatów z wysokimi kwalifikacjami technicznymi

Według uczestników paneli Barometru Zawodów w dwóch powiatach Mazowsza zapotrzebowanie na przedstawicieli branży elektroenergetycznej (ELE), tj. elektryków, elektromechaników i elektromonterów może wzrosnąć. W porównaniu z poprzednią edycją badania, obserwujemy utrzymanie deficytu w 31 powiatach. Jako główny powód deficytu pracowników w tej grupie zawodowej eksperci wskazywali niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców. Dotyczy to przede wszystkim posiadania aktualnych uprawnień. Analizując przyczyny deficytu paneliści odnieśli się również do kształcenia młodzieży w tych

zawodach. Wskazywano, że w niektórych powiatach problemem nie jest brak chętnych do kształcenia (w ww. zawodach), lecz organizacja miejsca praktyk zawodowych.

**Należy podkreślić stale rosnącą liczbę etatów w służbach mundurowych, m.in. ze względu na występujące zagrożenia dla bezpieczeństwa kraju. Służby mundurowe prezentują swoją ofertę na większości targów pracy, festynach oraz kierują ją do powiatowych urzędów pracy. Te działania nie są jednak wystarczające, aby wypełnić luki kadrowe.**

W prognozie na 2024 rok problemy z pozyskaniem pracowników na wolne miejsca pracy przewidywane są w 31 powiatach. Poza tym, w opinii ekspertów absolwenci nie posiadają wystarczających kwalifikacji i doświadczenia. Warto jednak wskazać na rozwój możliwości nabywania i podnoszenia kwalifikacji w tym obszarze oraz rosnące perspektywy zatrudnienia. Związane jest to z rozwojem elektromobilności, zarówno w obszarze motoryzacji, rowerów i hulajnóg elektrycznych. Duże znaczenie w transporcie w województwie mazowieckim ma silny komponent kolejowy. Kilka firm posiada tutaj swoje bazy remontowe oraz zakłady produkcyjne, m.in. PESA w Mińsku Mazowieckim, Stadler w Siedlcach, Alstom, Koleje Mazowieckie i PKP Intercity w Warszawie. Dodatkowo duże zapotrzebowanie na pracowników trakcyjnych występuje w Polskich Liniach Kolejowych, także w związku z remontami i budową infrastruktury kolejowej.

**Mimo nowych możliwości kształcenia, deficyty w zawodach medycznych wciąż pozostają nierozwiązane**

Wyniki Barometru zawodów od kilku lat wskazują na zapotrzebowanie na lekarzy różnych specjalizacji. Braki w tej grupie zawodowej prognozuje się w 30 powiatach, w tym w 6 z nich wystąpią w dużym deficycie. Wysokie zapotrzebowanie na lekarzy utrzymuje się, mimo bardzo korzystnych warunków zarobkowych. Ponadto w wielu przypadkach, braki personelu w danym szpitalu są uzależnione także od warunków organizacyjnych, w tym zarządczych.

Jednocześnie, w opinii ekspertów, niezrozumiałe są zasady i związane z nimi limity przyjęć na specjalizacje lekarskie przy istniejącym deficycie specjalistów, np. dwa miejsca w skali kraju na specjalizację chirurg dziecięcy. W efekcie nie pozwala to na poprawienie sytuacji związanej z dostępnością konkretnych specjalistów.

W profesji pielęgniarek i położnych, deficyt dotyczy przede wszystkim pielęgniarek. Jak wskazywano, w odpowiedzi na potrzeby społeczne (niewystarczający i niższy, niż w krajach UE odsetek pielęgniarek na 1000 mieszkańców) w tym zawodzie zachodzą zmiany, np. studenci pielęgniarstwa mogą uzyskać wsparcie stypendialne, poza tym niektóre czynności (np. pielęgnacyjne) są wykonywane przez inny personel. Należy przy tym

zauważyć, że deficyt (zwłaszcza pielęgniarek) dotyczy publicznej ochrony zdrowia, której oferta finansowa jest mniej atrakcyjna niż, np. w komercyjnej branży medycyny estetycznej. Zasadniczo jednak wynagrodzenia wśród pielęgniarek wzrosły na tyle, że utrzymuje się zainteresowanie kształceniem w tym zawodzie. Wciąż bardzo dużym problemem jest starzejąca się kadra i brak wystarczającej zastępowalności pokoleniowej. Wpływ na to mają z kolei wyjazdy pielęgniarek za granicę.

W tym miejscu warto zaznaczyć problemy pozostałego personelu w ochronie zdrowia. Personel niemedyczny to grupa pracowników bardzo istotna dla funkcjonowania placówek opieki zdrowotnej, ale marginalizowana (np. salowe). Zazwyczaj są to pracownicy, pracujący na umowach zlecenie (często określanych, jako umowy śmieciowe), świadczący pracę w ramach outsourcingu (przez zewnętrzne firmy). Potrzebne są rozwiązania prawne, regulujące zakres obowiązków i wymogi kompetencyjne w poszczególnych zawodach niemedycznych. Z opinii ekspertów wynika, że w grupie pracowników niemedycznych zaobserwowano problemy, tj.: braki kadrowe, przeciążenie pracą, wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków, a także ryzyko wynikające z przyjmowania rynkowych rozwiązań w ochronie zdrowia (ograniczanie kosztów). Przekłada się to, np. na zatrudnianie firm zewnętrznych, nieprzeszkolonych do wykonywania zadań w podmiotach medycznych, czy stosowanie nazw stanowisk nieadekwatnych do wykonywanych zadań, np. serwis sprząający zamiast salowe/salowi.

**Służby mundurowe z dużymi potrzebami kadrowymi i małym zainteresowaniem kandydatów**

Eksperti prognozują deficyt pracowników służb mundurowych w 25 powiatach województwa mazowieckiego, w tym w 3 z dużym deficytem a w 12 wzrost zapotrzebowania. Dotyczy to szerokiego spektrum tych zawodów, szczególnie w: Policji, Straży Granicznej, Wojsku Polskim, Służbie Więziennej czy Straży Miejskiej. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Należy do nich wysokie wymagania dotyczące stanu zdrowia psychofizycznego kandydatów, deprecjacja wizerunku niektórych z nich, czy negatywne stereotypy. Oprócz powyższych czynników należy podkreślić stale rosnącą liczbę etatów w służbach mundurowych ze względu na zagrożenia dla bezpieczeństwa kraju. Służby mundurowe prezentują swoją ofertę na większości targów pracy, festynach oraz kierują ofertę do powiatowych urzędów pracy. Te działania nie są jednak wystarczające, aby wypełnić luki kadrowe.

Podsumowując 9. edycję badania Barometr Zawodów nie można nie wspomnieć o wciąż trudnej sytuacji w zawodzie nauczyciela. Dotyczy to w szczególności specjalistów z obszaru praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów ścisłych. Jednak coraz większe braki kadrowe odnoszą się do całego sektora edukacji. Pandemia odcisnęła też duże piętno na uczniach, co zwiększyło drastycznie potrzeby z obszaru psychologii i wsparcia specjalnego.

Sytuacja w szkolnictwie branżowym jest szczególnie trudna. W wielu szkołach brakuje nie tylko nauczycieli, ale i uczniów chcących rozwijać się w zawodach, tj.: cieśla, stolarz, dekarz czy murarz. To z kolei nie jest dobrą prognozą dla zmniejszających się deficytów zawodowych. Wśród czynników mający wpływ na taką sytuację są, m.in.: negatywny wizerunek niektórych profesji, brak odpowiedniego poradnictwa zawodowego oraz krzywdzące stereotypy dotyczących wielu zawodów. ■

# Barometr zawodów 2024

## województwo mazowieckie

[www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl)

### DEFICYT

Betoniarze i zbrojarze  
Cieśle i stolarze budowlani  
Dekarze i blacharze budowlani  
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy  
Fizjoterapeuci i masażyści  
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych  
Lekarze  
Magazynierzy

Monterzy instalacji budowlanych  
Murarze i tynkarze  
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu  
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących  
Nauczyciele przedmiotów zawodowych  
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych  
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych  
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej

Piekarze  
Pielęgniarki i położne  
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie  
Pracownicy służb mundurowych  
Pracownicy socjalni  
Psycholodzy i psychoterapeuci  
Samodzielni księgowi  
Spawacze  
Ślusarze

### RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych  
Agenci ubezpieczeniowi  
Akustycy i realizatorzy dźwięku  
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych  
Animatory kultury i organizatorzy imprez  
Architekci i urbaniści  
Architekci krajobrazu  
Archiwiści i muzealnicy  
Asystenci w edukacji  
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej  
Biolodzy i biotechnolodzy  
Blacharze i lakiernicy samochodowi  
Brukarze  
Ceramicy przemysłowi  
Cukiernicy  
Dentyści  
Diagności laboratoryjni medyczni  
Diagności samochodowi  
Dziennikarze i redaktorzy  
Ekonomiści  
Farmaceuci  
Filolodzy i tłumacze  
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy  
Floryści  
Fotografowie  
Fryzjerzy  
Geodeci i kartografowie  
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy  
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych  
Graficy komputerowi  
Inspektorzy nadzoru budowlanego  
Instruktorzy nauki jazdy  
Instruktorzy rekreacji i sportu  
Inżynierowie budownictwa  
Inżynierowie chemicy i chemicy  
Inżynierowie elektrycy i energetycy  
Inżynierowie inżynierii środowiska  
Inżynierowie mechanicy  
Kamieniarze  
Kelnerzy i barmani  
Kierowcy autobusów  
Kierowcy samochodów osobowych  
Kierownicy budowy  
Kierownicy ds. logistyki  
Kierownicy ds. produkcji  
Kierownicy ds. usług  
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu  
Kierownicy sprzedaży

Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury  
Kosmetyczki  
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży  
Kucharze  
Lakiernicy  
Listonosze i kurierzy  
Logopedzi i audiofonolodzy  
Maszyniści  
Mechanicy pojazdów samochodowych  
Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń  
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie  
Monterzy elektroniki  
Monterzy konstrukcji metalowych  
Monterzy okien i szklarze  
Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego  
Nauczyciele przedszkoli  
Obuwnicy  
Ogrodnicy i sadownicy  
Operatorzy aparatury medycznej  
Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru  
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych  
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych  
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych  
Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych  
Operatorzy maszyn włókienniczych  
Operatorzy obrabiarek skrawających  
Operatorzy urządzeń dźwiękowo-transportowych  
Opiekunki dziecięce  
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy  
Pedagodzy  
Personel sprzątający  
Plastyki, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków  
Pomoce kuchenne  
Pomoce w gospodarstwie domowym  
Pozostali specjaliści edukacji  
Pracownicy administracyjni i biurowi  
Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej  
Pracownicy ds. BHP  
Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego  
Pracownicy ds. jakości  
Pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju  
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości  
Pracownicy ds. techniki dentystycznej  
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych  
Pracownicy myjni, pralni i prasowni  
Pracownicy obsługi ruchu szynowego  
Pracownicy ochrony fizycznej

Pracownicy poczty  
Pracownicy poligraficzni  
Pracownicy przetwórstwa metali  
Pracownicy przetwórstwa spożywczego  
Pracownicy sprzedaży internetowej  
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy  
Pracownicy usług pogrzebowych  
Pracownicy zajmujący się zwierzętami  
Prawnicy  
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści  
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD  
Przedstawiciele handlowi  
Przetwórcy mięsa i ryb  
Ratownicy medyczni  
Recepcjoniści i rejestratorzy  
Robotnicy budowlani  
Robotnicy leśni  
Robotnicy obróbki drewna i stolarze  
Robotnicy obróbki skóry  
Rolnicy i hodowcy  
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych  
Sekretarki i asystenci  
Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych  
Specjaliści ds. administracji  
Specjaliści ds. finansowych  
Specjaliści ds. organizacji produkcji  
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży  
Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych  
Specjaliści ds. rynku nieruchomości  
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji  
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki  
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa  
Specjaliści technologii żywności i żywienia  
Specjaliści telekomunikacji  
Spedytorzy i logistycy  
Sprzedawcy i kasjerzy  
Szeffowie kuchni  
Tapicerzy  
Technicy budownictwa  
Technicy informatycy  
Technicy mechanicy  
Weterynarze  
Windykatorzy  
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych  
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2024 r. Badanie zostało przeprowadzone wśród ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2023 r.

Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych. Wyniki wojewódzkie uwzględniają zawody ocenione w co najmniej połowie powiatów.



**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**



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