

NUMER 3 2016 rok (XX)

listopad 2016



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Kierunek-Mazowsze, cel-praca. Cudzoziemcy na regionalnym rynku pracy	3
Barometr zawodów	6
Digitalizacyjna rewolucja	8
Młodzież NEET w Europie – analiza różnorodności	9
Konkurs	14



Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:

Anna Węglińska

Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Anna Węglińska

Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Michał Galant

Zdjęcia:

Pixabay, Archiwum MORP, archiwum WUP w Warszawie

Wydawca:

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.

tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie

za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Warszawie i za podaniem źródła.



Szanowni Państwo,

wiele sytuacji i zjawisk, z którymi mamy do czynienia zaskakuje nas i budzi niepewność. Jednocześnie nie brakuje osób, które lubią „gdy coś się dzieje” i same szukają „nowego”. Rynek pracy to środowisko, w którym pewne jest jedno – zmiany. Warto wiedzieć, jak przygotować się na nie, jakie kompetencje, umiejętności są poszukiwane, jakie branże mają stabilny poziom zatrudnienia, a w których spodziewane są zmiany. Rozwinięcie tego zagadnienia znajdą Państwo w materiale analizującym tegoroczną edycję badania pn. „Barometr zawodów”.

Nawiązujemy również do poruszanego w poprzednim numerze tematu cudzoziemców na mazowieckim rynku pracy. Wywiad z Panem Lechem Antkowiakiem – Wicedyrektorem Urzędu Pracy m.st. Warszawy, to ważny głos i ciekawa perspektywa, zwłaszcza w kontekście statystyk dotyczących zatrudnienia obywateli Ukrainy na Mazowszu.

A co wiemy o tzw. NEET-ach? To kategoria młodych ludzi, którzy nie kształcą się, nie szkolą ani nie pracują (zgodnie z anglojęzyczną nazwą - not in education, employment and training). W artykule Katarzyny Kozakowskiej pt. „Młodzież NEET w Europie – analiza różnorodności” przeczytaj Państwo m.in. jak, mimo z pozoru jednoznacznej definicji, wewnętrznie zróżnicowana jest to grupa i czym charakteryzuje się w poszczególnych krajach UE.

Zaś na zakończenie lektury niniejszego numeru Biuletynu tradycyjnie proponujemy Państwu rozwiązanie naszego konkursu z nagrodami.

Zapraszamy do lektury!

Kierunek - **Mazowsze**, cel - **praca**

Co wiemy o obywatelach Ukrainy przebywających na Mazowszu? Co skłania ich do przyjazdu, jak odnajdują się na rynku pracy i co on im oferuje? Na pytania Zbigniewa Stanika odpowiada Lech Antkowiak, Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m. st. Warszawy.

W czasach ożywionej dyskusji na temat emigracji w Europie nie sposób nie poruszyć tematu Ukraińców przybywających do Polski. Czym to jest spowodowane? I dlaczego akurat obywatele Ukrainy?

Warto na początek rozróżnić źródła migracji. W Polsce jest ono przede wszystkim ukraińskie, zaś w pozostałych krajach UE afrykańsko-azjatyckie. Są między nimi podobieństwa, jednakże przed migrantami, szczególnie z krajów muzułmańskich mamy obawy, jesteśmy natomiast przychylni migrantom z Ukrainy. Póki co łatwo przychodzi nam wytłumaczenie takiej pro ukraińskiej postawy – to biedny kraj, tuż obok i kulturowo nam bliższy.

Sytuacja gospodarcza na Ukrainie jest tak trudna, że jej obywatele nie mają wyjścia i poszukują źródeł utrzymania poza granicami. A ponieważ im się to opłaca, więc przyjeżdżają tutaj zarabiać pieniądze. Szacuje się, że w 2016 r. do Polski przyjedzie około miliona obywateli tego kraju. Obecnie, czyli na koniec sierpnia b.r., do powiatowych urzędów pracy z województwa mazowieckiego wpłynęło ponad 255 tys. oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy krótkoterminowej obywatelom Ukrainy. To bardzo duży wzrost np. w stosunku do sierpnia 2013 r., gdzie mieliśmy jedynie 97 tys. takich oświadczeń.

Do jakich prac pracodawcy najczęściej zatrudniają obywateli Ukrainy i ile Ukraińcy zarabiają w Polsce?

Dominują pracownicy prac prostych, ale jest też duża grupa specjalistów (ok. 30%), głównie informatyków. Branżą, w której dominują w Warszawie jest budownictwo. Ich zarobki są relatywnie niskie ze względu na charakter zatrudnienia. Ze składanych oświadczeń wynika, że są to kwoty średnio na poziomie 2100 zł brutto. Mówiąc o wynagrodzeniach emigrantów ze Wschodu trzeba zauważyć, że mniej od obywateli Ukrainy zarabiają jedynie obywatele Mołdawii. Dużo wyższe zarobki mają natomiast obywatele Rosji i Białorusi, którzy przyjeżdżają w mniejszej ilości, ale są to głównie

Według danych agencji pośrednictwa pracy OTTO i Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu około 60% imigrantów z Ukrainy zapłaciło nielegalnym pośrednikom za możliwość pracy w Polsce.



Źródło: Z badań na potrzeby projektu pn. „Nie płacę za pracę”, mającego na celu walkę z pracą na czarno i wykorzystywaniem pracowników z Ukrainy, realizowanego przez OTTO Polska i Fundację Nasz Wybór-<https://www.ottoworkforce.pl/startuje-kampania-nie-place-za-prace/>

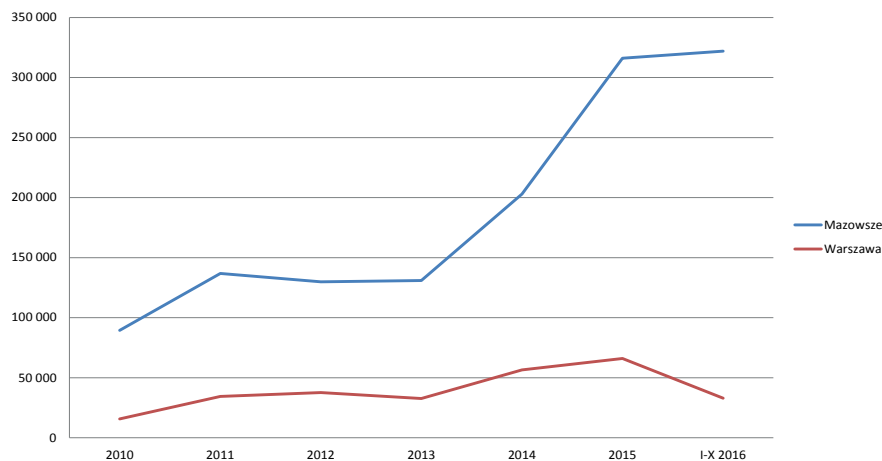
specjaliści z różnych branż. Należy jednak powiedzieć, że to co jest deklarowane w oświadczeniach nie do końca ma odzwierciedlenie w rzeczywistości. Z różnego rodzaju rozmów z obywatelami Ukrainy wynika, że są oni masowo i nagminnie oszukiwani. Niewydolność instytucji takich jak Państwowa Inspekcja Pracy, Urzędy Skarbowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie powoduje, że ci ludzie są wykorzystywani, np. nie podpisuje się z nimi umów (są zatrudniani „na czarno”), zamiast deklarowanych umów o pracę dostają umowy zlecenia, czy też otrzymują dużo niższe stawki wynagrodzenia niż rynkowe. Jako Polska z jednej strony chcemy ich zatrudniać, bo mamy deficyt zarówno specjalistów, jak i pracowników do prac prostych, do których polski bezrobotny się „nie pali”, natomiast z drugiej strony nie robimy nic, żeby w jakiś sposób zabezpieczyć się przed psuciem rynku. Z punktu widzenia PUP jest to ważne, bo jeśli poprzez tanią siłę roboczą zepsujemy sobie rynek, to będzie nam go bardzo trudno odbudować. Już zresztą widzimy pewne niebezpieczne sytuacje. Podam przykład,

Tabela 1. Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę zgłoszone w mazowieckich PUP według narodowości.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	I-X 2016
Ukraina	85 129	128 488	117 970	121 097	194 971	306 708	306 440
Mołdowa	2 364	5 013	5 008	5 362	3 564	4 799	7 126
Białoruś	1 571	2 231	5 189	2 972	2 293	2 583	6 863
Rosja	262	446	1094	671	653	762	806
Gruzja	98	621	662	857	1 024	815	394
Armenia	0	0	0	0	404	441	372

Źródło: opracowanie WUP w Warszawie na podst. danych ze sprawozdań „Przegląd sytuacji w zakresie zatrudniania cudzoziemców”.

Wykres 1 - Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę zgłoszonych do PUP



Źródło: opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2016 r.”, wrzesień 2016 r., WUP w Warszawie

gdy próbujemy negocjować z pracodawcą ofertę pracy „uczciwą” w tym sensie, że jeśli wymaga umiejętności, to musi za nie odpowiednio zapłacić, wtedy odpowiedź brzmi „to ja sobie wezmę pracownika z Ukrainy za mniejsze pieniądze”. Jeśli pozwolimy na takie postępowanie, to będziemy mieli powtórkę z tego, od czego próbujemy uciekać, tzn. rozregulowania rynku. Dotychczasowe niedopilnowanie skutkuje tym, że w ubiegłym roku mieliśmy 30% zatrudnionych na tzw. umowach śmieciowych. Jeżeli doprowadzimy do sytuacji, że tania siła robocza z Ukrainy rozreguluje rynek pracy, to będziemy mieli problemy, żeby osobom zarejestrowanym w PUP znaleźć zatrudnienie. Pragnę przypomnieć, że mimo niskiej stopy bezrobocia w Warszawie, w stołecznym Urzędzie Pracy nadal jest zarejestrowanych blisko 36 tys. osób – to jest niemałe miasteczko. Wiele z tych osób mogłoby trafić na rynek pracy, ale są wypychani przez pracowników z Ukrainy.

Praca krótkoterminowa na podstawie oświadczenia to możliwość legalnego zatrudnienia przez 6 miesięcy w roku, jak Pańskim zdaniem funkcjonują migranci?

Europa Zachodnia potrzebuje rąk do pracy, a z drugiej strony są kraje, jak Ukraina, w których trudna sytuacja gospodarcza i polityczna zmuszają obywateli do poszukiwania lepszych warunków bytu poza granicami własnego państwa. Niejednokrotnie odbywa się to wysiłkiem całej rodziny składającej się na wyposażenie i sfinansowanie jednej osoby, żeby mogła ona wyjechać do Polski lub innego kraju zachodniego. Część z przyjeżdżających pracuje sezonowo, inni starają się w różny sposób zalegalizować swój dalszy pobyt, niektórzy traktują przyjazd do Polski jako jednorazową przygodę. Należy również zauważyć, że dużą grupę stanowią ci, którzy przez Polskę tylko przejeżdżają kierując się dalej, do innych krajów UE (wg Straży Granicznej dotyczy to około 1/3 wjeżdżających na teren naszego kraju).

Z badania Narodowego Banku Polskiego wynika, że w ostatnich latach zmienił się profil migranta z Ukrainy, m.in. z 67,1% do 42,1% spadł odsetek kobiet podejmujących zatrudnienie. Czy wpływ na tę sytuację ma konflikt zbrojny na Ukrainie, czy inne czynniki?

Element tzw. branki do wojska na pewno ma znaczenie i wpływa na strukturę migrujących. Uważam jednak, że zasadniczą przyczyną jest wysoki poziom ubóstwa w tym kraju.

ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW SPOZA UE W POLSCE

Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi

Obywatele 6 państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy w ramach tzw. procedury uproszczonej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W tym przypadku pracodawca ma obowiązek zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie, musi posiadać ważny dokument uprawniający do pobytu i podejmowania pracy w Polsce.

W innych przypadkach niezbędne są: zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Zezwolenie na pracę

Cudzoziemiec niebędący obywatelem UE, który chce podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie zezwolenie (poza wyjątkowymi sytuacjami określonymi w przepisach). O zezwolenie na pracę występuje pracodawca do właściwego wojewody.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (zezwolenie jednolite)

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa do wojewody cudzoziemiec już przebywający legalnie na terytorium Polski, jeśli praca ma być wykonywana dłużej niż 3 miesiące. Do wniosku powinna być dołączona informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych danego pracodawcy.

Szczegółowe informacje można znaleźć w serwisie MRPIPS: www.mpips.gov.pl/praca/zatrudnienie-cudzoziemcow

Co Pańskim zdaniem stanowi trudność dla obywateli Ukrainy poszukujących zatrudnienia w Polsce?

Niemalym problemem są nierzetelni pośrednicy. Bardzo często przychodzą do nas obywatele Ukrainy z prośbą o pomoc, ponieważ przyjeżdżają pod wskazany przez pośrednika adres i okazuje się że nie ma tu dla nich żadnej pracy ani nawet firmy. Nieuczciwi pośrednicy oferujący pomoc w załatwieniu zatrudnienia zrobili sobie z tego biznes, w którym poszkodowani są przyjeżdżający do pracy cudzoziemcy. Trzeba przyznać, że niestety nie wyciągnęliśmy wniosków z czasów, kiedy to Polacy wyjeżdżali do innych krajów UE i nie stworzyliśmy właściwego procesu przyjmowania cudzoziemców do pracy w Polsce.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaproponowało zmianę w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie sposobu zatrudniania cudzoziemców. Co się zmieni tym zakresie?

Ustawa niewiele zmienia, jedynie procedury, wszystko co dotyczy zatrudnienia będzie się działo w oparciu o ustawę. Jako urzędy pracy mamy zadanie polegające na opiece nad osobą bezrobotną i udzielenie pomocy pracodawcy, czyli jak najszybsze znalezienie dla niego właściwego pra-

cownika albo otworzenie ścieżki na „import siły roboczej”. Dla pracodawców składających oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca wprowadziliśmy wcześniej obowiązek złożenia oferty pracy. To dlatego, że w oświadczeniu o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca jest zapis, że jest ono składane z powodu braku możliwości znalezienia pracownika na lokalnym rynku pracy. Tym samym w pierwszej kolejności oferujemy pracodawcy osobę zarejestrowaną w naszej bazie. Zgodnie z ustawą o samorządzie powiatowym, to on odpowiada za lokalny rynek pracy, a po nowelizacji ustawy w zakresie zatrudniania cudzoziemców my i tak będziemy kierować do pracodawcy siłę roboczą, ale nie bez wcześniejszego zweryfikowania własnych zasobów. Zmiana ustawy natomiast dodatkowo obciąży PUP-y, tym samym będziemy potrzebować dodatkowych pracowników do realizacji zadań. Pomimo nowych uregulowań będziemy możliwie jak najszybciej wydawali pracodawcy zgodę na zatrudnienie obcokrajowca, niezależnie czy wymaga ona decyzji wojewody, czy dotyczy będzie pracy sezonowej, czy pracy krótkoterminowej. Jednocześnie podkreślam, że odbywać się to będzie po wcześniejszym zweryfikowaniu, czy rzeczywiście w naszych zasobach nie ma odpowiednich ludzi. Uważam, że tak to w Polsce powinno być robione.

Najniższa od 1989 roku stopa bezrobocia w Polsce nasuwa różne refleksje. Napływ siły roboczej z krajów Europy Wschodniej to szansa czy zagrożenie dla rynku pracy w naszym kraju?

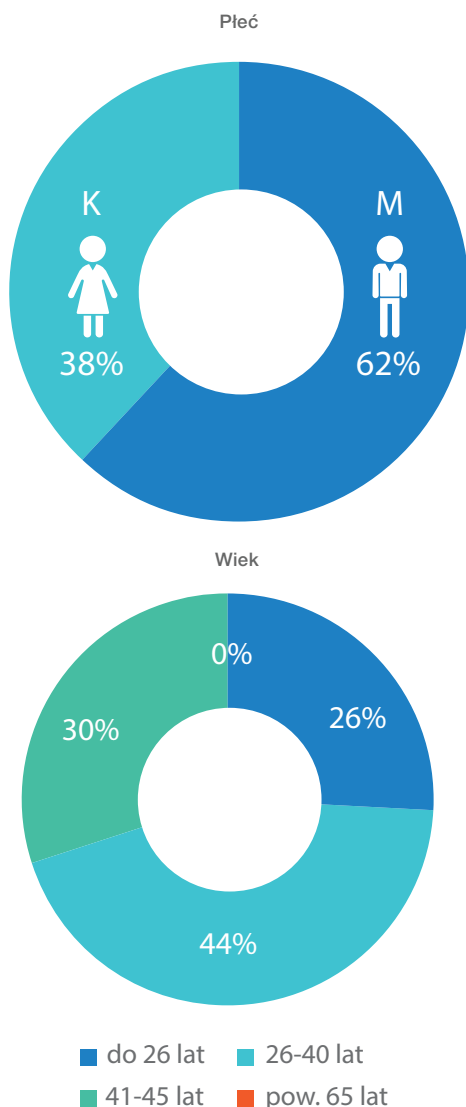
Wszystko zależy od tego, jak realizuje się politykę zatrudnienia. Obywatele Ukrainy uzupełniają niedostatki demograficzne. Ze względu na sytuację ekonomiczną i polityczną na Ukrainie jej obywatele chcą u nas pracować, chcą się tu „zakotwiczyć”, wielu nawet przenosi swoje firmy i jest to w ich i naszym interesie. Natomiast sytuacja ta ograniczy możliwość zatrudniania do prac prostych naszych obywateli. Mamy w strukturze bezrobocia 53% długotrwale bezrobotnych, mamy 30% bezrobotnych bez kwalifikacji. Jak pokazuje doświadczenie, nasi bezrobotni bez działań silnie aktywizujących nie pójść do pracy. Poza tym mamy jeszcze szarą strefę. A pracodawca nie może czekać, on potrzebuje pracownika szybko. Problemy zaczną się wówczas, kiedy pogorszy się stan gospodarki. Obawiam się tej sytuacji, bo może ona doprowadzić do różnych niepożądanych zdarzeń, jak ma to miejsce obecnie np. w Wielkiej Brytanii. Dlatego też cały ten proces musi zostać uregulowany. Zastanawiam się, dlaczego strona ukraińska nie jest tym zainteresowana, pomimo występowania przez polskie władze z takimi propozycjami. Jako PUP-y w 2001 roku wysyłałiśmy tysiące ludzi do pracy w Niemczech, ale mieliśmy zagwarantowane w porozumieniach z niemieckimi urzędami pracy, że gdyby stało się cokolwiek niezgodnego z umową, to natychmiast lokalny urząd pracy się w to włącza. Ukraińcy, mimo że oferujemy im tego typu porozumienia od paru lat, w ogóle nie reagują na nie. Przemykają oko na to, że na tym naturalnym ruchu migracji zarobkowych jest narodził w postaci takich quasi mafijnych organizacji, które żyją z nadużyć.

Dziękuję za rozmowę.



Lech Antkowiak – Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy, politolog, specjalista ds. rynku pracy, wieloletni pracownik publicznych służb zatrudnienia.

Kogo dotyczą oświadczenia rejestrowane w PUP?



Źródło: opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2016 r.,” wrzesień 2016 r., WUP w Warszawie



Barometr zawodów

Jakie są tendencje i przewidywania dla powiatowych rynków pracy w województwie mazowieckim? Które zjawiska są trwałe, a gdzie i w jakich branżach w 2017 roku zapowiadają się zmiany? To główne zagadnienia, które podejmuje „Barometr zawodów”.

Barometr zawodów to prognoza zapotrzebowania na zawody w kolejnym roku kalendarzowym. Od 2015 roku badanie jest realizowane w całym kraju, a jego koordynatorem krajowym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który jako pierwszy w Polsce przeprowadził je w 2010 r. w województwie małopolskim (badanie zostało poprzedzone pilotażem w 2009 r.). Pomysł badania zrodził się w Szwecji, ale to w Finlandii udoskonalono je i upowszechniono. Fińskie służby zatrudnienia wyniki badania wykorzystują m.in. do kreowania polityki zatrudnienia i szkoleń.

Jak realizowane jest badanie? W każdym z 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy nad jego realizacją czuwa wybrany pracownik-koordynator. To on organizuje i przeprowadza spotkanie informacyjno-szkoleniowe z przedstawicielami wszystkich PUP, a później uczestniczy i moderuje panele ekspertów w każdym z tych urzędów. Na terenie Mazowsza badanie prowadzi WUP w Warszawie wspólnie z filiami w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie. Panele odbyły się we wszystkich 39 urzędach pracy, a ich rezultatem jest przygotowanie prognoz dla każdego z powiatów oraz zbiorczego raportu dla województwa. W spotkaniach eksperckie zaangażowanych było minimum 3 pracowników z danego PUP, przede wszystkim z komórek zajmujących się pośrednictwem pracy, Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), szkoleniami, środkami na podjęcie działalności gospodarczej, rejestracją oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, czy EURES. W PUP w Radomiu, Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku oraz w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy oprócz urzędników w panelach ekspertów uczestniczyli również przedstawiciele agencji zatrudnienia. Współpraca i wymiana doświadczeń poszerzonego w ten sposób grona ekspertów pozwoliła na przygotowanie bardziej wnikliwego (bo wzbogaconego o opinie i doświadczenia komercyjnych podmiotów) obrazu rynków pracy w 3 największych miastach województwa.

Efektom każdego ze spotkań są zestawienia, w formie plakatów, informujące o potrzebach lokalnego rynku pracy

w podziale na trzy grupy zawodów: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Badanie pozwala także pozyskać informacje charakteryzujące powiatowe rynki pracy w szczególności dotyczące: udziału w nich cudzoziemców, szarej strefy, zależności od stołecznego rynku pracy, czy gotowości do podejmowania zatrudnienia.

Spotkania z miejscowymi ekspertami przynoszą również obserwacje dotyczące systemu edukacji (w tym doradztwa zawodowego) i postaw absolwentów. Dlatego dyskutując o potencjale rynków pracy uczestnicy spotkań podejmowali m.in. kwestię dostosowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, jakości kapitału ludzkiego, a zwłaszcza osób po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy. Paneliści przytaczali opinie absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy, z których wynika, że młodzi ludzie poszukujący zatrudnienia wskazywali najczęściej na dwie kwestie utrudniające znalezienie pierwszej pracy - braki w systemie edukacji skutkujące niedostosowaniem umiejętności uczniów do wymagań pracodawców albo niechęć do podejmowania zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. W rozmowach z urzędnikami swoje zdanie młodzi uzasadniali zazwyczaj doświadczeniami z praktyk i wykonywania zawodowych zadań. To najczęściej wówczas przekonywali się, że praca w danym zawodzie im nie odpowiada, a wybierając przyszłą profesję nie wiedzieli na czym ona polega. Przytaczane opinie stanowią potwierdzenie m.in. wyników i rekomendacji z badań MORP o potrzebie upowszechnienia doradztwa zawodowego, tak aby uczniowie od wczesnych etapów edukacji zapoznawali się z możliwościami i wymaganiami, jakie wiążą się z wykonywaniem poszczególnych zawodów.

Na spotkaniach pojawiły się głosy o braku pokoleniowej zastępowalności w kilku zawodach, wynikającej np. z deficytu chętnych do kształcenia. Sytuacja ta dotyczy np. zawodów piekarz czy krawiec/szwaczka. W efekcie nie ma młodych, wykształconych fachowców. Jednocześnie zdarza się również, że następuje „reaktywacja” kierunku kształcenia, np. w odpowiedzi na zapotrzebowanie na maszyni-

stów szkoły przywracają albo tworzą kierunek kształcenia „technik transportu kolejowego”. Inna kwestia wynikająca z dyskusji panelowych to sytuacja absolwentów szkół zawodowych, którzy nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Wskazywano, że wiele młodych osób spośród zarejestrowanych w urzędach pracy tłumaczy, że mimo ukończenia technikum nie posiada kwalifikacji zawodowych, ponieważ nie przystąpiło do egzaminów zawodowych. Co warte odnotowania występowały również opinie, że większe przedsiębiorstwa, aby zapewnić sobie przyszłą kadrę zgłaszają się do szkół z propozycją, by te otworzyły poszukiwany kierunek kształcenia.

Interesującym wątkiem były także przyczyny wskazywane przy niepodjęciu zatrudnienia. Zdarza się, że zniechęca praca zmianowa, zwłaszcza gdy pojawiają się trudności z dojazdem, np. brak komunikacji publicznej, a miejsce pracy od miejsca zamieszkania dzieli duża odległość. Inne „przeszkody” to specyficzne warunki w danym miejscu pracy, np. wysokie temperatury, praca na wysokości, zapylenie.

Podczas paneli uczestnicy dyskutowali również na temat problemów w niektórych obszarach zatrudnienia. Wypowiedzi dotyczyły specyfiki potrzeb i wymagań pracodawców. Podawano np., że chociaż w rejestrach urzędów pracy są osoby bezrobotne zarejestrowane w danym zawodzie, to nie spełniają sprofilowanych wymagań pracodawców. Przykładem może być branża gastronomiczna - inne wymagania stawia się w restauracjach wielkomiejskich czy hotelach wysokiej klasy, inne w ośrodkach konferencyjnych, wypoczynkowych czy SPA, a jeszcze inne wymagania mają podmioty oferujące catering, czy ukierunkowane przede wszystkim na obsługę imprez okolicznościowych (zazwyczaj organizowanych w weekendy). Dlatego poszukiwani są np. kucharze z doświadczeniem, znajomością nowych, określonych trendów.

Ciekawa dyskusja towarzyszyła prognozom dotyczącym zawodów z branży budowlanej, w której występuje zarówno szara strefa, jak i zatrudnianych jest wielu cudzoziemców, ale też poszukiwani są specjaliści wysokiego i średniego szczebla. Ważne jest wskazanie, że np. zapotrzebowanie dotyczy osób, które są wykwalifikowane, a jednocześnie potrafią zarządzać zespołem, czyli brygadzystów lub majstrów, a nie techników budownictwa. Ten przykład ilustruje również niedopasowanie pomiędzy terminologią stosowaną w urzędach pracy (KZIS) a nazwami stanowisk lub zawodów, jakimi posługują się pracodawcy.

Badanie pozwala także odnotować zróżnicowanie zainteresowania pewnymi usługami. Sytuacja taka dotyczy np. masażystów, na usługi których zapotrzebowanie wzrosło i w dużym stopniu zależy od mody na zdrowy styl życia. Podobnie usługi kosmetyczne i fryzjerskie zyskały na popularności wraz z modą na stylizację i kreowanie wizerunku. Oczywiście popyt na nie jest większy w dużych miastach i na terenie powiatów około warszawskich, gdzie wielu mieszkańców związanych jest z warszawskim rynkiem pracy.

Zawsze z ciekawością oczekiwane są informacje dotyczące stołecznego rynku pracy. Jest on określany przede wszystkim jako usługowo-sprzedawczy, generujący największe miejsc pracy. Poszukiwani są tu wysokiej klasy specjaliści, ale nie brak ofert na stanowiska o mniejszych wymaganiach. Warszawski rynek wyróżnia się i przyciąga pracowników z terenu całego kraju, zaś na tle województwa zaznacza się branża e-commerce (określana jako zwykła i atrakcyjna dla kandydatów do pracy).

Prognoza zapotrzebowania na zawody w województwie mazowieckim na 2017 r. przynosi informację o utrzymującym się (jak w prognozie na 2016 r.) zapotrzebowaniu na spawaczy i kierowców ciągników siodłowych, jednocześnie przewiduje się także, że poszukiwani będą kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki

i położne, ale także kucharze i fryzjerzy.

Może zastanawiać zapotrzebowanie na kucharzy i fryzjerów, ale jak wyjaśniają eksperci, mimo że zawody kucharz czy fryzjer są dosyć popularne i występują w wielu szkołach ponadgimnazjalnych województwa mazowieckiego, to zarówno pracodawcy, jak i sami absolwenci często wskazują na nieprzygotowanie do ich wykonywania. Poza tym wielu młodych ludzi nie jest zainteresowanych podjęciem w nich zatrudnienia

W kategorii zawodów nadwyżkowych, podobnie jak w pierwszej edycji badania, prognozuje się nadpodaż ekonomistów, pedagogów oraz filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców, również specjalistów administracji publicznej, oraz specjalistów technologii żywności i żywienia

Warto również podnieść kwestię budzącą emocje i nieporozumienia, czyli informacje statystyczne o liczbie poszukujących pracy w zestawieniu z informacjami o pracownikach poszukiwanych przez pracodawców. Podczas spotkań pracownicy PUP wielokrotnie wskazywali na sytuacje, gdy mimo że w rejestrach znajdują się osoby bezrobotne, pracodawcy nie znajdują wśród nich pracowników. Przyczyn takiej sytuacji jest wiele, najczęściej wymieniane z nich to: przeciwwskazania zdrowotne i wiek osób znajdujących się w rejestrach służb zatrudnienia, np. szwaczki i krawcowe mające problemy z kręgosłupem po wielu latach pracy w pozycji siedzącej przy maszynie, czy dekarze i cieśle budowlani niemogący podjąć pracy na wysokościach. Poza tym niejednokrotnie osoby bezrobotne rejestrowane są zgodnie z wyuczonym zawodem, a ze względu m.in. na wyżej wymienione przyczyny nie mogą podjąć w nim zatrudnienia. Innym często wskazywanym powodem jest wymóg założenia działalności gospodarczej. Sytuacja taka dotyczy m.in. personelu sprzątającego, ale także fizjoterapeutów, pracowników BHP. Jeszcze inne powody to brak aktualnych kompetencji, kwalifikacji czy uprawnień, albo doświadczenia w zawodzie. Poszukujący pracy odmawiając przyjęcia niektórych ofert wskazują także na warunki pracy i płacy, np. pracę w dłuższym wymiarze godzin niż oficjalnie za wynagrodzeniem odpowiadającym najniższej pensji krajowej, oferty sezonowe albo na umowę zlecenie, gdy pracodawca uruchamia i zawiesza produkcję uzależniając od takiego cyklu zatrudnienie.

Badanie „Barometr zawodów” to wymiana informacji i obserwacji, która pozwala uwzględnić perspektywę poszukujących pracy, pracodawców, ekspertów z agencji zatrudnienia oraz z urzędów pracy i lepiej poznać i opisać sytuację na mazowieckim rynku pracy. Otrzymane informacje mają dla nas duże znaczenie, bo monitorowanie zmian i tendencji zachodzących na rynku pracy i odpowiedź na nie jest zadaniem publicznych służb zatrudnienia. Natomiast dzięki pozyskaniu informacji z różnych źródeł możliwa jest skuteczniejsza reakcja na potrzeby rynku pracy i pracodawców. Warto więc zauważyć, że prognozy powstałe w ramach „Barometru zawodów” mogą służyć promocji zatrudnienia.

Pełną wersję raportu z badania i szczegółowe mapy powiatów z informacją o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody znajdą Państwo na stronie BarometrZawodow.pl.

Anna Węglicka

główny specjalista w Zespole ds. Badań
i Analiz w Wydziale Mazowieckiego
Obserwatorium Rynku Pracy



Digitalizacyjna (R)ewolucja

W sierpniu 2016 r. w Rovaniemi stolicy Laponii, regionu najdalej wysuniętego na północ Finlandii odbyło się doroczne spotkanie Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy (EN RLMM), międzynarodowej organizacji, do której należy Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie. Miejszem spotkania był Uniwersytet w Laponii. Trudno wyobrazić sobie lepszą przestrzeń do dyskusji na temat zmian na rynku pracy wywołanych postępującą cyfryzacją. Finlandia to jeden ze światowych liderów innowacji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Podczas pierwszego dnia uczestnicy rozmawiali o przekształcaniach świata analogowego na cyfrowy i skutkach tych zmian dla rynku pracy oraz szans i wyzwań jakie pojawiają się przed regionalnymi/lokalnymi działaniami na rzecz monitorowania zmian na rynku pracy. Dyskusji towarzyszyło hasło *(R)ewolucja cyfrowa i jej wpływ na pracę*. W zaproponowanym przez organizatorów tytule kryje się jeden z głównych problemów, wokół których toczyła się debata – czy postępująca cyfryzacja spowoduje rewolucję na rynku pracy? Badacze z Finlandii, Włoch, Belgii i Niemiec przedstawili wyniki swoich analiz dotyczących m.in. zmian w świecie pracy związanych z informatyzacją, wpływem cyfryzacji na różne branże oraz zawody, a także wynikającymi z zachodzących zmian potrzebami rozwoju nowych umiejętności.

Tematem drugiego dnia spotkania były konsekwencje zjawiska digitalizacji w kontekście różnych metod prognozowania przyszłości, jako bardzo ważnego obszaru prowadzonych prac badawczych. Badacze z Finlandii, Włoch, Grecji, Szwecji, Hiszpanii, Niemiec oraz Wielkiej Brytanii prezentowali swoje osiągnięcia w zakresie konstruowania modelu prognozowania przyszłości z uwzględnieniem zmian obserwowanych na rynku pracy. Wynikiem dyskusji, jaka miała miejsce po wystąpieniach nt. metod prognozowania, było m.in. ustalenie związku między digitalizacją i jej konsekwencjami dla gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa oraz sformułowanie zaleceń metodologicznych w zakresie prognozowania.

Spotkania sieci, poza prezentacją wyników najnowszych

badania prowadzonych przez zrzeszone obserwatoria i dyskusją nad najbardziej aktualnymi problemami regionalnych rynków pracy, są zawsze okazją do wymiany doświadczeń i tworzenia sieci kontaktów. Grono uczestników konferencji z biegiem lat zwiększa się, do zainteresowanych dołączają również badacze i analitycy spoza obszaru Unii Europejskiej. Podczas tegorocznego spotkania przedstawiciele z Polski i Francji mieli okazję podzielić się swoim doświadczeniem z obszaru organizacji i prowadzenia badań z członkami oddziału German Development Agency (GIZ) działającego w Egipcie. Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy reprezentowały: Katarzyna Kozakowska, Kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz oraz Anna Grochowska, Kierownik Zespołu ds. Statystyk, które przedstawiły uczestnikom specyfikę procesu realizacji badań rynku pracy w Polsce oraz strukturę i funkcjonowanie regionalnych obserwatoriów.

Szczegółowe informacje nt. spotkania The European Network on Regional Labour Market Monitoring znajdują się na stronach: regionallabourmarketmonitoring.net oraz luotsi.lappi.fi/enrlmm2016.

The European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM)

Inicjatywa EN RLMM ukierunkowana jest na tworzenie sieci regionalnych obserwatoriów rynku pracy w Europie w celu ułatwienia szybkiego i systematycznego dostępu m.in.: do nowych danych, teorii, metod badawczych, sposobów ich wdrażania w zakresie monitorowania sytuacji na rynku pracy oraz wprowadzenia standaryzacji umożliwiającej międzyregionalne i międzynarodowe porównania.

Anna Grochowska

kierownik Zespołu ds. Statystyk
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Młodzież NEET w Europie – analiza różnorodności

W jesiennym numerze Biuletynu wracamy do tematu młodzieży należącej do grupy NEET, a to za sprawą najnowszego raportu Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) pt. „Analiza różnorodności młodzieży NEET”.

Tematyka sytuacji młodzieży na europejskim rynku pracy od kilku lat jest jednym z ważniejszych obszarów zainteresowania Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). W najnowszym raporcie¹ opublikowanym w lipcu tego roku Fundacja powraca do tematu młodzieży należącej do grupy NEET, poświęcając go analizie różnorodności tej populacji. Raport został opracowany w znacznej mierze w oparciu o dane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2013 r., a także bieżące statystyki. Analizie poddane zostały dane dla 2 grup wiekowych: 15-24 lata oraz 15-29 lat. Co wynika z tych danych i jak zmieniła się sytuacja młodzieży niepracującej i nieuczestniczącej w żadnej formie kształcenia w ostatnich latach?

Charakterystyka społeczno-demograficzna

Jak wynika z raportu w krajach Unii Europejskiej udział młodzieży NEET zwiększa się wraz z wiekiem, a bardziej narażone na dołączenie do tej grupy są młode kobiety. Według danych Eurostatu w UE wskaźnik NEET jest wyższy wśród kobiet – w 2015 r. w grupie wiekowej 15-24 lata wyniósł on 12,3%, podczas gdy wśród mężczyzn kształtował się na poziomie 11,7%. Dystans ten rośnie, kiedy weźmiemy pod uwagę szerszą grupę wiekową (15-29 lat). W tym przypadku różnica pomiędzy wskaźnikiem NEET dla kobiet i mężczyzn wzra-

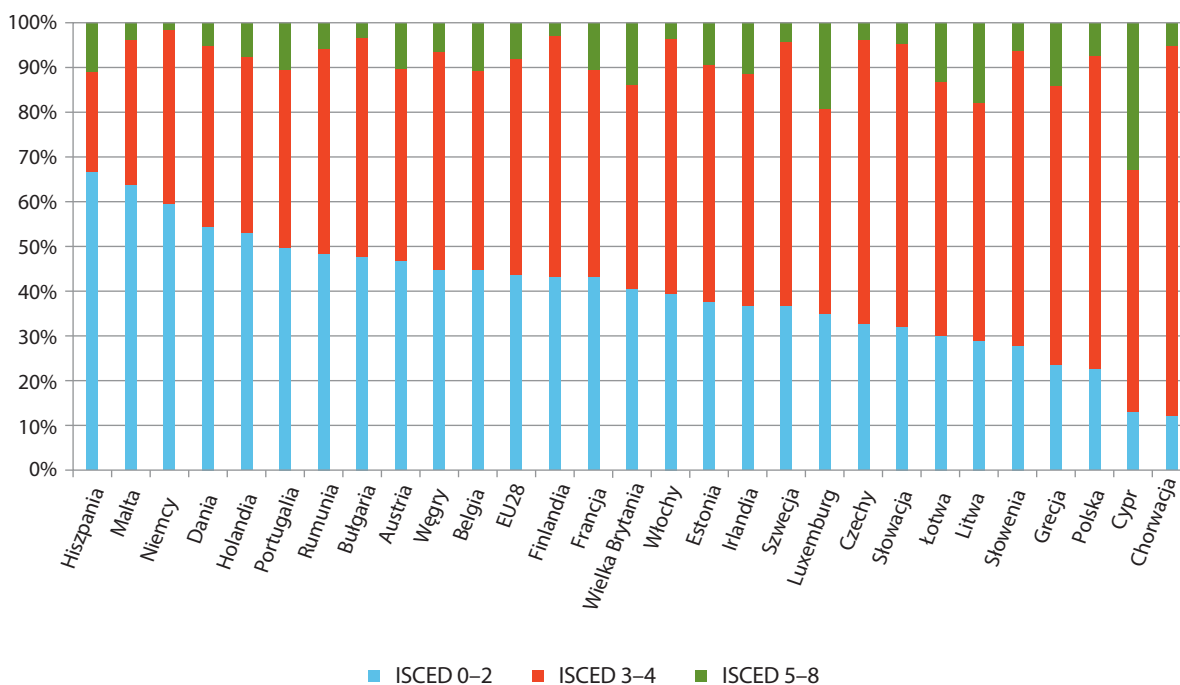
sta do 3,7 p.proc. (kobiety: 16,7%, mężczyźni: 13%). Sytuacja jest oczywiście bardzo zróżnicowana w zależności od kraju. Ciekawe obserwacje przynosi analiza danych dla Polski. W młodszej grupie wiekowej (15-24 lata) mamy bowiem do czynienia z tendencją odwrotną niż ogółem w UE – to wśród mężczyzn wskaźnik NEET jest wyższy niż wśród kobiet (mężczyźni: 11,2%, kobiety: 10,8%). Wśród starszej młodzieży natomiast, podobnie jak w przypadku całej UE, notujemy wyższe wartości wskaźnika w przypadku kobiet (w Polsce różnica ta jest nawet większa niż średnio w UE, w 2015 r. wyniosła 4,1 p. proc.).

Sytuacja edukacyjna

Przynależność do grupy NEET jest często wiązana z niskim poziomem wykształcenia bądź wczesnym wypadaniem z systemu edukacji. Autorzy raportu postanowili sprawdzić, czy znajduje to potwierdzenie w danych. Analiza dostępnych wskaźników pokazuje, że największą grupę w europejskiej populacji młodzieży niepracującej i nieuczestniczącej w kształceniu bądź szkoleniu stanowiły osoby posiadające wykształcenie na poziomie ISCED 3-4 (w Polsce poziomowi temu odpowiada wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne). W 2014 r. była to niemal połowa wszystkich Europejczyków należących do grupy NEET (48%). Osoby o niższym poziomie wykształcenia (ISCED 0-2, w Polsce wykształcenie gimnazjalne i niższe) stanowiły drugą pod względem wielkości podgrupę całej tej populacji (43% ogółu). Tylko 8% osób nale-

¹ Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Wykres 1. Poziom wykształcenia w grupie NEET w wieku 15-24 w UE (2014)



Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.18.

żących do grupy NEET legitymowało się wykształceniem na wyższym poziomie (ISCED 5-8).

W przedziale wiekowym 15-29 lat proporcje wyglądają trochę inaczej – mniejsza jest grupa osób z najniższym poziomem wykształcenia (39%), wzrasta natomiast udział młodych legitymujących się wykształceniem wyższym (14,5%).

Podobnie jak w przypadku struktury według płci, obserwuje się bardzo duże zróżnicowanie sytuacji edukacyjnej omawianej grupy w poszczególnych krajach członkowskich. W Niemczech, Hiszpanii i na Malcie osoby z najniższym wykształceniem stanowią ponad połowę całej grupy NEET. Z kolei na Cyprze notuje się znacznie wyższy, niż przeciętnie w UE, udział osób z wykształceniem wyższym (30%). Według analizowanych w raporcie danych Polska należy do krajów, w których młodzież NEET zasila ją przede wszystkim absolwenci szkół na poziomie ISCED 3-4 (ponadgimnazjalne i policealne). Poza naszym krajem również w Chorwacji czy Grecji osoby te stanowią ponad 60% ogółu.

Tak prezentuje się struktura grupy NEET pod względem wykształcenia. Jak natomiast wygląda sytuacja, jeśli chodzi o poziom wskaźnika NEET w zależności od ukończonej szkoły? Jak zauważono w raporcie analiza danych z tego zakresu potwierdza obserwacje z raportu Eurofound z 2012 r., w którym poziom edukacji wskazany został jako jeden z czynników ryzyka związanych z przynależnością do grupy NEET (stwierdzono wówczas trzykrotnie większe zagrożenie włączeniem do grupy NEET osób z niskim poziomem wykształcenia w porównaniu z młodzieżą legitymującą się wykształceniem wyższym). Aktualne dane pokazują, że najwyższy poziom wskaźnika w grupie wiekowej 15-29 lat w UE charakteryzuje osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe (20,3%). Jego wartość spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – wynosi odpowiednio 15,4% w przypadku wykształcenia na poziomie ISCED 3-4 (w Polsce ponadgimnazjalne i policealne) i 11,4% wśród osób z wykształceniem wyższym. Od tej generalnej zasady są oczywiście wyjątki, jeśli przyjrzymy się sytuacji w poszczególnych krajach członkowskich. W Polsce, podobnie jak w przypadku Czech, Irlandii, Włoch, Łotwy, Słowacji czy Szwecji, to wśród osób z wykształceniem na średnim poziomie (ISCED 3-4) istnieje większe ryzyko wejścia do grupy NEET. Obserwacje dotyczące Polski są zbieżne z wnioskami z badania prowadzonego przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie w 2014 r. na Mazowszu² – większość badanych osób (57%), które nie pracowały i nie uczestniczyły w żadnej formie szkolenia bądź kształcenia legitymowała się wykształceniem ponadgimnazjalnym.

Warto przy tej okazji zwrócić jednak szczególną uwagę na kraje, w których wykształcenie wyższe nie zmniejsza ryzyka przynależności do grupy NEET. W Grecji, Chorwacji i na Cyprze to właśnie młodzież posiadająca wykształcenie na poziomie ISCED 5-8 była najbardziej narażona na brak aktywności zawodowej i edukacyjnej (w 2013 r. w Grecji wskaźnik NEET wśród osób z wyższym wykształceniem wyniósł ponad 40%).

Status na rynku pracy

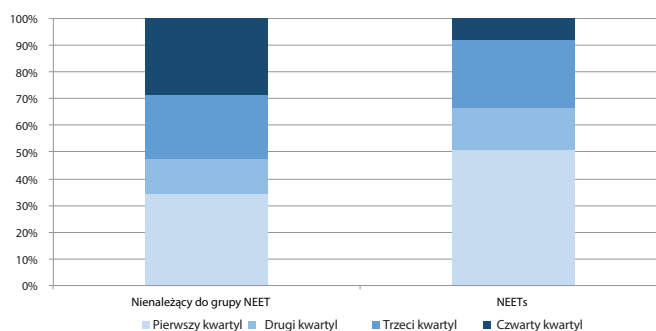
W 2015 r. około 70% młodych w wieku 15-29 lat z grupy NEET było zainteresowanych podjęciem pracy. Chęć podjęcia zatrudnienia zwiększa się wraz z wiekiem badanych. Jeśli chodzi zaś o poprzednie doświadczenia zawodowe, to w grupie najmłodszej (15-24 lata) posiada je tylko 41% osób. Sytuacja jednak poprawiła się w porównaniu z rokiem 2010, kiedy to aż 48% stanowiły osoby bez doświadczenia. Jak wynika z raportu w krajach, w których większa część osób zaliczanych do grupy NEET może się wykazać

doświadczeniem zawodowym, funkcjonuje dobrze rozwinięty system szkolnictwa zawodowego, a także duży udział uczniów i studentów, którzy łączą edukację z pracą (Austria, Dania, Finlandia, Niemcy, Holandia). Oczywiście posiadanie doświadczenia zawodowego wzrasta z wiekiem. Są jednak kraje, w których w najwyższej grupie wiekowej udział osób dotychczas niepracujących jest alarmująco niski – w Grecji, Rumunii i we Włoszech ponad 40% młodzieży niepracującej i niekształcącej się w wieku 25-29 lat nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego.

Sytuacja ekonomiczna

Ciekawych wniosków dostarcza analiza sytuacji finansowej osób zaliczanych do grupy NEET w Europie. Autorzy raportu, analizując dane z Europejskiego Badania Warunków Życia Ludności (EU_SILC 2013), zwrócili uwagę na znaczące różnice w sytuacji ekonomicznej omawianej grupy w porównaniu z młodzieżą niezaliczaną do grupy NEET. Jak wynika z poniższego wykresu młodzi z grupy NEET są nadreprezentowani w 2 pierwszych kwartylach (oznaczających niższe dochody) – sytuacja ta dotyczy aż 64% osób niepracujących i niekształcących się, podczas gdy w przypadku osób nienależących do grupy NEET udział ten wynosi 47%.

Wykres 2. Dystrybucja dochodów młodzieży NEET i osób młodych nienależących do tej grupy, UE28 (2014)



Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.24.

Gorsza sytuacja materialna młodzieży niepracującej i nieuczącej się w porównaniu z pozostałymi rówieśnikami widoczna jest na całym obszarze UE. Poszczególne kraje różnią się jednak udziałem osób najbiedniejszych. Na tle innych państw najlepszą sytuacją charakteryzują się Francja, Irlandia, Finlandia i Dania – tu udział osób należących do grupy o najniższym dochodzie nie przekracza 30% młodzieży NEET. Na drugim biegunie znajdują się kraje, w których wśród młodzieży niepracującej i nieuczącej się ponad 60% klasyfikuje się do osób o najgorszej sytuacji finansowej (1 kwartył). Należy do nich Polska, ale także Czechy, Grecja, Malta, Portugalia, Rumunia czy Słowacja. W sposób oczywisty przekłada się to na zwiększone zagrożenie deprawacją materialną przedstawicieli tej grupy.

Młodzież NEET – populacja niejednorodna

Odkąd w statystyce europejskiej stosuje się wskaźnik NEET, wśród wielu badaczy wywołuje on dyskusje związane z jego stosowaniem. Krytycy terminu zwracają głównie uwagę na heterogeniczność tej grupy, a także możliwość stygmatyzacji osób należących do niej ze względu na pejoratywny wydźwięk określenia. Na ten problem zwracaliśmy już uwagę w raporcie z badania młodzieży zaliczanej do grupy NEET w województwie mazowieckim. Odnosząc się do kwestii związanych z niejednorodnością przedmiotowej grupy analitycy Eurofound, w oparciu o dane z badania BAEL, scharakteryzowali jej sytuację wyróżniając 7 wymienionych niżej podgrup:

² Dr D. Turek, Dr A. Wojtczuk-Turek, K. Marczak, Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, WUP w Warszawie, Warszawa 2014.

Powracający – kategoria ta obejmuje osoby, które w najbliższym czasie podejmą pracę (są już zatrudnione i oczekują na jej podjęcie) bądź dalszą edukację czy szkolenie (zapisali się już do szkoły lub na kurs).

Bezrobotni krótkoterminowo – do grupy tej zaliczono osoby, które są bezrobotne krócej niż rok, poszukują pracy i są gotowe ją podjąć w okresie najbliższych 2 tygodni.

Bezrobotni długoterminowo – w przypadku tej grupy mamy do czynienia również z osobami, które szukają pracy i mogłyby ją podjąć w najbliższym czasie, są jednak bezrobotne dłużej niż rok. Grupa ta zdaniem autorów raportu narażona jest na zniechęcenie oraz wykluczenie społeczne.

Niezdolni do pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności – zalicza się tu osoby, które nie poszukują pracy bądź nie mogą jej podjąć z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności. Wymagają one większego wsparcia społecznego z uwagi na ograniczone możliwości uzyskania dochodów z pracy.

Niezdolni do pracy z powodu obowiązków rodzinnych – znajdują się wśród nich osoby, którym poszukiwanie i podjęcie pracy utrudnia bądź uniemożliwia opieka nad dzieckiem lub osobą zależną. Mogą to być zarówno osoby, których nie stać na sfinansowanie opieki nad zależnymi członkami rodziny, jak i te, które dobrowolnie wycofały się z rynku pracy czy edukacji, żeby zaangażować się w obowiązki rodzinne.

Zniechęceni pracownicy – ta grupa obejmuje wszystkie młode osoby, które przestały szukać pracy, ponieważ uważają, że nie ma dla nich możliwości zatrudnienia. Osoby te są szczególnie podatne na wysokie ryzyko wykluczenia społecznego i długotrwałe oddalenie od rynku pracy

Pozostali nieaktywni – w tej grupie mieszają się wszyscy pozostali przedstawiciele młodzieży NEET, których nie da się zaklasyfikować do wymienionych wyżej kategorii (osoby te w badaniu nie sprecyzowały powodów braku pracy i nieuczestniczenia w edukacji bądź doksztalceniu).

Dane za 2013 r. pokazują, że największą grupę wśród wszystkich osób zaliczanych do młodzieży NEET w Unii Europejskiej stanowili bezrobotni krótkoterminowo (29,8%). Druga pod względem udziału to grupa długotrwałe bezrobotnych (22%). Ponad 15% młodych nie uczy się i nie pracuje z powodu obowiązków rodzinnych, a 6,8% jest poza rynkiem pracy

Rysunek 1. Dezagregacja populacji NEET.

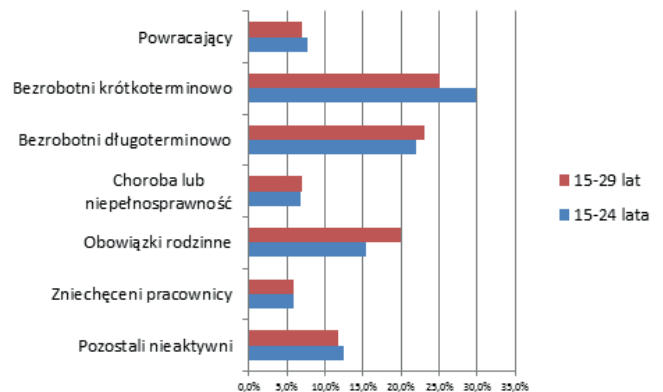


Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.33.

i edukacją ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność. 7,8% całej grupy stanowiły osoby, które miały już zapewnioną pracę bądź dalszą naukę, a w momencie badania oczekiwały na jej rozpoczęcie. Osoby zniechęcone stanowiły grupę o najniższym udziale (5,8%), wciąż jednak jest to duża liczba młodych Europejczyków, którzy nie widzą dla siebie perspektyw na rynku pracy ani w edukacji.

Analiza danych dla szerszej grupy wiekowej (15-29 lat) pokazuje większy udział osób, które nie pracują i nie uczestniczą w żadnej formie kształcenia ze względu na obowiązki rodzinne (20% wobec 15% w grupie 15-24 lata)

Wykres 3: Populacja NEET według podgrup, UE28 (2013)



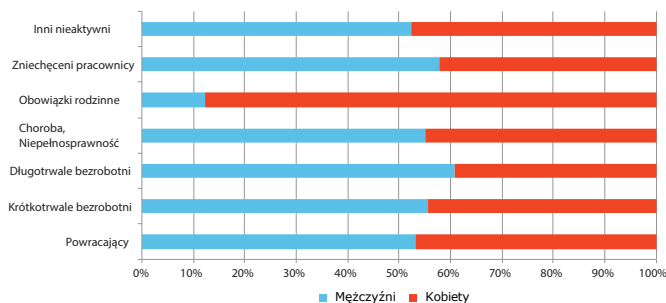
Źródło: opracowanie własne na podst.: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Analicyści Eurofound zwracają uwagę na bardzo duże zróżnicowanie pomiędzy państwami członkowskimi. Największy udział osób zagrożonych oddaleniem od rynku pracy notuje się w krajach, w których jednocześnie najwyższy jest wskaźnik NEET – w Bułgarii, Chorwacji, Grecji, Hiszpanii, Włoszech, Słowacji na 10 osób niepracujących i niekształcących się 4 należą do grupy bezrobotnych długoterminowo lub do zniechęconych pracowników. W Polsce, podobnie jak w Austrii, Czechach, Estonii, Finlandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, na Litwie i Łotwie, notuje się szczególnie wysoki udział młodzieży NEET, która znalazła się w tej grupie ze względu na obowiązki rodzinne bądź zły stan zdrowia albo niepełnosprawność. Udział tej grupy w naszym kraju znacząco przewyższa średnią w UE (23,7% w stosunku do 15,4% dla UE). Warto jednak zaznaczyć, że największą część populacji NEET w wieku 15-24 w Polsce stanowią osoby bezrobotne krótkotrwałe (36% ogółu).

Struktura NEET znacząco inaczej wygląda, jeśli przeanalizujemy ją pod kątem płci według proponowanego przez Eurofound klucza. Szczególnie widoczne jest to w grupie osób pozostających bez zatrudnienia i niekształcących się z powodu obowiązków rodzinnych. Młode kobiety stanowią 88% tej kategorii NEET w wieku 15-24 lata. Udział ten wzrasta w niektórych krajach nawet powyżej 95% (Czechy, Francja, Irlandia, Niemcy, Malta, Rumunia, Wielka Brytania). Wyższy jest także średni udział w UE, jeśli rozszerzymy grupę wiekową do 29 r.ż. – w tym przypadku kobiety stanowią 91% wszystkich osób należących do kategorii NEET z powodu wykonywania obowiązków rodzinnych.

Zdezagregowane grupy przeanalizowano również pod kątem wykształcenia. Wnioski z tej pracy potwierdzają wcześniejsze obserwacje, że wyższy poziom edukacji ogranicza ryzyko przynależności do podgrup najbardziej zagrożonych. W grupach charakteryzujących się największą szansą na szybki powrót na rynek pracy bądź edukacyjny (powracający i bezrobotni krótkoterminowo) osoby posiadające wyższy poziom wykształcenia (ISCED 5-8) stanowią ok. 65%. Udział

Wykres 4. Grupa NEET w wieku 15-24 lata wg płci, UE28 (2013)



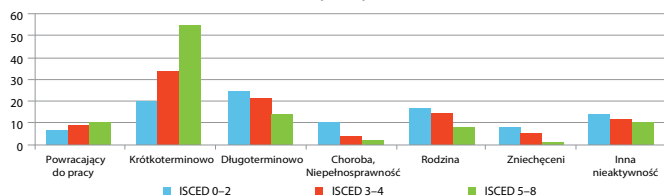
Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.37.

ten spada do 42% w przypadku młodzieży z wykształceniem na poziomie ISCED 3-4, a wśród młodych z najniższym poziomem wykształcenia (ISCED 0-2) stanowi już jedynie 26%. Tymczasem, jak podkreślają autorzy raportu, podgrupa zniechęconych pracowników wśród młodych, którzy zakończyli edukację na poziomie ISCED 0-2 jest sześć razy większa niż w przypadku osób należących do grupy NEET posiadających wyższe wykształcenie (ISCED 5-8).

Warto też zauważyć, że wśród osób o niższym poziomie wykształcenia większy jest udział tej grupy, dla której główną przyczyną niepodejmowania zatrudnienia i aktywności edukacyjnej jest choroba lub niepełnosprawność. To samo dotyczy zresztą osób niepracujących i nieuczących się z powodu obowiązków rodzinnych.

Pod względem posiadanego doświadczenia zawodowego najlepiej wypadają osoby należące do podgrupy bezrobotnych krótkoterminowo – wśród młodzieży NEET w wieku 15-24 lata 55% poprzednio pracowało. Duży udział osób wcześniej pracujących odnotowano także w grupie młodzieży niepracującej i nieuczącej się z powodu obowiązków rodzinnych (40%).

Wykres 5. Poziom wykształcenia w grupie NEET w wieku 15-24 lata, UE28 (2013)

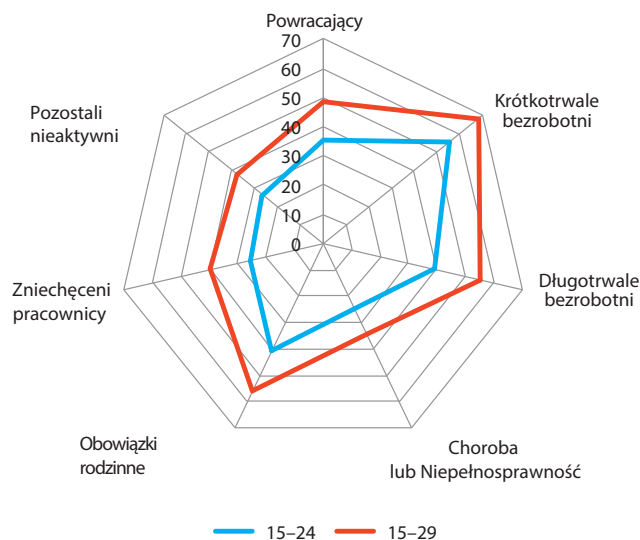


Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.38.

W przypadku szerszej grupy wiekowej mamy do czynienia z podobną tendencją.

Poza wykształceniem i doświadczeniem zawodowym autorzy przeanalizowali wyróżnione podgrupy NEET pod kątem ich statusu i rejestracji w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ). W raporcie podkreśla się ten aspekt jako istotny z uwagi na dostępność do wsparcia oferowanego tej grupie w ramach ogólnoeuropejskiego programu „Gwarancje dla młodzieży”. Publiczne służby zatrudnienia są jednym z jego kluczowych realizatorów. I tak najwyższym udziałem osób zarejestrowanych w PSZ charakteryzują się 2 podgrupy – bezrobotni długo i krótkoterminowi (odpowiednio 68% i 65%). Odsetek ten jednak znacząco spada w przypadku pozostałych kategorii – o ile wśród osób zaliczanych do podgrupy powracających i zniechęconych 30% ma status klienta PSZ, to już wśród pełniących obowiązki rodzinne oraz chorych i niepełnosprawnych wskaźnik ten spada jedynie do kilkunastu procent (odpowiednio 17% i 15% z nich jest zarejestrowanych w publicznych służbach zatrudnienia). Odnosząc się do tych obserwacji analitycy Eurofound zwracają uwagę, że ważnym krokiem w kierunku zwiększenia udziału młodych osób w „Gwarancjach dla młodzieży” powinno być podnoszenie

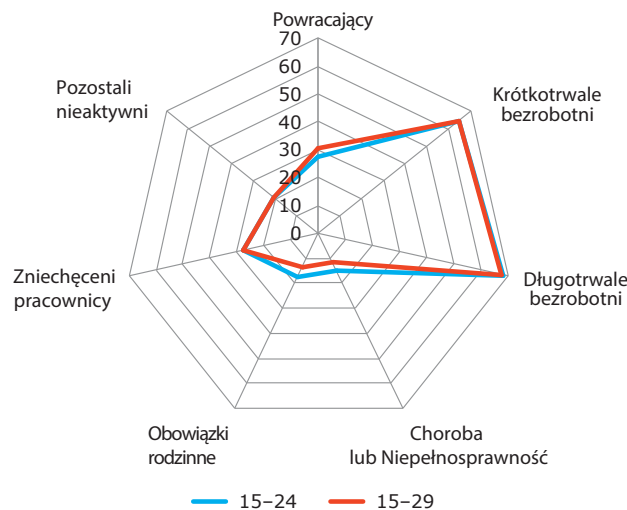
Wykres 6. Posiadanie doświadczenia zawodowego w grupie NEET w wieku 15-24 i 15-29 lat, UE28 (2013) (%)



Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.39.

zaufania tej grupy do instytucji publicznych, a także promocja rejestracji w PSZ, jako szansy na zwiększenie dostępu do dedykowanych młodzieży form wsparcia.

Wykres 7. Rejestracja w publicznych służbach zatrudnienia wśród młodzieży NEET w wieku 15-24 i 15-29, UE28 (2013) (%)



Źródło: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.40.

Opracowanie na podst. Raportu Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Pełny tekst raportu oraz streszczenie w języku polskim pt. „Analiza różnorodności młodzieży NEET” dostępne są na stronie Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: eurofound.europa.eu/

Katarzyna Kozakowska

kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

BEZROBOCIE REJESTROWANE W KOŃCU WRZEŚNIA 2016 R.

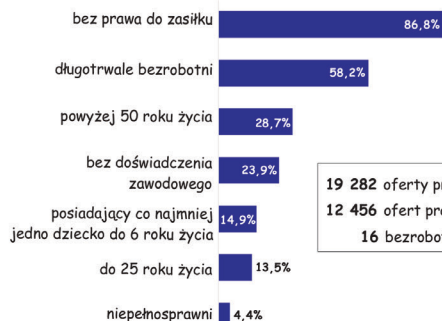
Zarejestrowani bezrobotni w województwie mazowieckim

193 664 ↓ 12,3% ↓ spadek w stosunku do września 2015 r.

50,3%
bezrobotnych kobiet

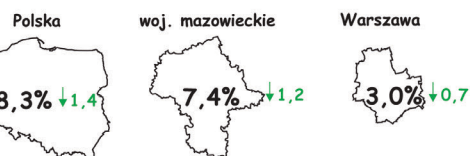


24,9%
bezrobotnych kobiet
nie podjęło zatrudnienia
po urodzeniu dziecka



19 282 oferty pracy (w ciągu miesiąca)
12 456 ofert pracy (w końcu miesiąca)
16 bezrobotnych na 1 ofertę pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego



Powiaty o najwyższym stopie bezrobocia:

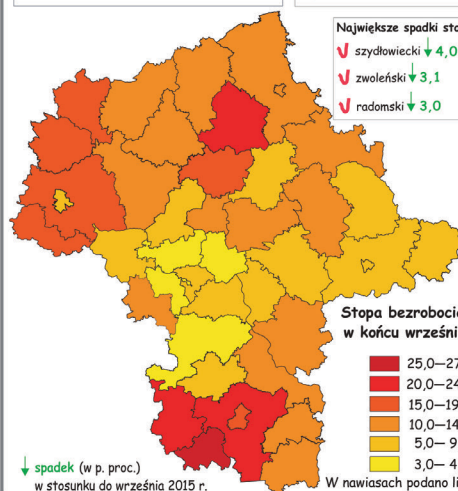
- sztydlowiecki - 27,5%
- radomski - 22,3%
- przysuski - 22,0%

Powiaty o najniższym stopie bezrobocia:

- m.st. Warszawa - 3,0%
- warszawski zachodni - 3,4%
- grójecki - 3,9%

Największe spadki stopy bezrobocia:

- sztydlowiecki ↓ 4,0
- zwoleński ↓ 3,1
- radomski ↓ 3,0



Stopa bezrobocia (w %) w końcu września 2016 r.

- 25,0–27,5 (1)
- 20,0–24,9 (3)
- 15,0–19,9 (6)
- 10,0–14,9 (15)
- 5,0–9,9 (13)
- 3,0–4,9 (4)

↓ spadek (w p. proc.) w stosunku do września 2015 r.

W nawiasach podano liczbę powiatów.

Zarejestrowani bezrobotni w Warszawie

35 590 ↓ 17,3% ↓ spadek w stosunku do września 2015 r.

50,3%
bezrobotnych kobiet



19,6%
bezrobotnych kobiet
nie podjęło zatrudnienia
po urodzeniu dziecka



6 637 ofert pracy (w ciągu miesiąca)
4 821 ofert pracy (w końcu miesiąca)
7 bezrobotnych na 1 ofertę pracy

Rozwiązanie konkursu z sierpniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!



Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przysłali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

1) Współcześnie coraz większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o kierunku kształcenia, czy wyborze zawodu przypisuje się doradztwu, czym więc jest „peer mentoring”?

c) rozumiany jest jako doradztwo rówieśnicze, w którym „mentorem” jest osoba w podobnym wieku do ucznia, przez to mu bliższa i posługująca się podobnym językiem.

2) Najwięcej o oświadczeń w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców w województwie mazowieckim wydano dla obywateli Ukrainy, następnie dla obywateli:

a) Mołdawii i Białorusi.

3) WUP w Warszawie podpisał porozumienie o współpracy z:

b) Politechniką Warszawską – Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii

4) W prowadzonym przez OECD badaniu w ramach Programu Rozwoju Lokalnego i Zatrudnienia dokonano przeglądu sytuacji na szczeblu lokalnym w 15 krajach. W Polsce porównywane były:

d) podregion radomski i miasto Poznań.

Lista nagrodzonych:

Adrianna Pugacz
Iwona Dudek
Roman Dudek

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!





Konkurs



1. W którym z województw po raz pierwszy przeprowadzono badanie pn. „Barometr zawodów”?

- a) w woj. wielkopolskim,
- b) w woj. łódzkim,
- c) w woj. zachodniopomorskim,
- d) w woj. małopolskim.

2. Wśród emigrantów z Europy Wschodniej najniższe wynagrodzenia otrzymują zazwyczaj obywatele:

- a) Ukrainy,
- b) Białorusi,
- c) Rosji,
- d) Mołdawii.

3. „(R)ewolucja cyfrowa i jej wpływ na pracę”, to temat podjęty na konferencji Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy w:

- a) Niemczech,
- b) Wielkiej Brytanii,
- c) Finlandii,
- d) Belgii.



4. W którym z krajów UE w grupie NEET występuje wyższy niż przeciętnie odsetek osób z wykształceniem wyższym?:

- a) na Malcie,
- b) na Cyprze,
- c) w Niemczech,
- d) w Hiszpanii.



REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 15 grudnia 2016 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 5 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2016