



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Warunki pracy w Polsce	3
Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców	5
Znana sztuka i opiekuńczy reżyser – jaka praca dla pokolenia Y?	6
Europejskie Obserwatoria przekraczają granice	7
Kwalifikacje? Potwierdzam!	9
Praca w rozwiniętej gospodarce	11
Konkurs	14



Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
Redakcja:
Anna Węglicka
Katarzyna Kozakowska
Korekta:
Anna Węglicka
Karina Furmańska
Katarzyna Kozakowska
Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Zbigniew Stanik
Zdjęcia:
Fotolia, Pexels, 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.

Warunki pracy w Polsce

Czym charakteryzują się warunki pracy w Polsce i jakie korzyści może generować zaangażowanie się pracodawcy w tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla pracowników – z Tadeuszem Janem Zającem rozmawia Anna Grochowska

Czy obserwuje Pan zmiany warunków pracy w Polsce?

Zmiany są, bo jak obserwuję statystyki, to porównując rok do roku występuje mniej wypadków śmiertelnych, chociaż to nie są jakieś oszałamiające spadki. Widzę także zmiany pozytywne w tym, że na przestrzeni naszej transformacji zmieniło się postrzeganie przez pracowników BHP i samego BHP, albowiem została wykształcona grupa ludzi zajmujących się profesjonalnie bezpieczeństwem oraz higieną pracy. Chociaż, tak na marginesie, ta nazwa mnie bardzo razi, bo uważam, że byłoby trafnie mówić o bezpieczeństwie człowieka w środowisku pracy, ale to jest mój prywatny pogląd. Ta grupa ludzi dzisiaj systematycznie próbuje uzyskać jakąś renomę u pracodawców.

Zmiany nastąpiły także w postawach samych pracowników i pracodawców. Otóż pracownicy bardzo szybko zrozumieli, jak ważnym elementem w pracy jest ich bezpieczeństwo i komfort, natomiast z punktu widzenia pracodawcy zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa w środowisku pracy to obowiązek poniesienia odpowiednich nakładów. To, co mnie najbardziej martwi, to fakt, że pomimo upływu tylu lat od naszych przemian nie patrzymy na ten obszar także jako na korzyść. Z punktu widzenia pracodawcy i pracownika to jest nakład w postaci obowiązku przestrzegania wszystkich obowiązujących w tym zakresie przepisów, nakazów, zakazów, a także uczestniczenie w różnego rodzaju np.: szkoleniach, spotkaniach dotyczących zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także świadomość, że jeżeli człowiek sam nie będzie chciał pozytywnie odnosić się do różnego rodzaju obostrzeń, to te przepisy będą po prostu martwe.

I tak naprawdę to dziś jesteśmy na takim etapie, gdzie pracownicy o warunkach pracy przypominają sobie szczególnie, kiedy przychodzi okres upałów i gdy jest np. zwiększone zapotrzebowanie na różnego rodzaju napoje, albo zimą, gdy pracowników interesuje, jakie np. powinny być wymogi dotyczące minimalnych temperatur w pomieszczeniach lub jakie uprawnienia mają pracownicy wyjeżdżający w delegację, albo wykonujący pracę poza terenem zabudowanym.

Dziś pracodawca, jeżeli chce utrzymać się na rynku pracy i chciałby, żeby pracownicy zatrudniali się u niego, to oprócz wynagrodzenia musi zapewnić dwa ważne elementy, które są przed wynagrodzeniem, to jest informacje o możliwościach rozwoju danego pracownika i o warunkach pracy. W swojej praktyce zawodowej spotkałem bardzo wielu ludzi, którzy nawet za cenę niższego wynagrodzenia chcieli pracować u danego pracodawcy, bo im się dobrze pracowało, bo czuli taki impuls ze strony pracodawcy, że to, co robi się w zakresie ochrony człowieka w środowisku pracy znajduje odzwierciedlenie nie tylko w aktach prawnych, ale także w rzeczywistości. To jest ogromna rola także przedstawicieli pracowników, którzy zgodnie z prawem mają duży wpływ na to, co robi się w zakresie warunków pracy.

Z każdym rokiem zwiększa się ilość nowatorskich techno-

logii, które niestety nie są wolne od różnego rodzaju zagrożeń dla człowieka w środowisku pracy. Dzisiaj ludzie uświadamiają sobie, że wadliwie przygotowane stanowisko pracy, np. przy komputerze, czy brak przemyślanego sposobu rozkładu czasu pracy bez jakiegokolwiek przerwy nie tylko na posiłek, ale także na zmianę swojej pozycji, rodzi zagrożenie w postaci uszkodzeń szkieletowo-mięśniowych. Człowiek jest tak zbudowany, że musi się ruszać, jeżeli wykonywane są ciągle te same ruchy, albo nie ma jakiegokolwiek rozszerzonego spektrum ruchu, to z wiekiem każdy z tych pracowników będzie odczuwał różnego rodzaju dolegliwości.

Jakie są najważniejsze zagrożenia psychospołeczne wynikające ze zmian warunków pracy?

To co jest w tej chwili największym zagrożeniem, to zdecydowany wzrost chorób spowodowanych stresem w pracy. Jak sobie poradzić ze stresem w pracy? To nie może być tak, że jesteśmy w większości zestresowani. My musimy się nauczyć o tym rozmawiać, normalnie rozmawiać. Dlaczego jestem zestresowany, z czego to wynika, czy zawsze jest tak, że winą obarcza się albo szefów, albo podwładnych, czy jest coś co sprawia, że w tej organizacji źle się pracuje? Nie ma nic gorszego niż unikanie próby jakiegokolwiek wyartykułowania swoich racji i spokojnej rozmowy, bo przecież każda organizacja wymaga działań, ale opartych na wzajemnym szacunku stron stosunku pracy.

Dzisiaj jest to ogromnym wyzwaniem dla państwa, pracodawców, organizacji reprezentujących pracodawców i pracowników. Zagrożenia psychospołeczne, m.in.: mobbing, molestowanie seksualne, różnego rodzaju kwestie związane z próbą dyskryminacji, stanowią poważny problem. Są to nowe zjawiska, które zmuszają nas do intelektualnego wysiłku, do zastanawiania się, jak przeciwdziałać tego rodzaju patologiom? Jak kształcić dzisiaj pracodawców i pracowników? Tak naprawdę największym wyzwaniem dla człowieka XXI wieku jest przeciwdziałanie samotności. Coraz więcej ludzi oświadcza, że wpada w depresję, ponieważ czują się samotni. Mimo że mają rodzinę, przyjaciół, to jednak coś niepokojącego dzieje się z tymi ludźmi. Z pozoru weseli, roześmiani, biorą czynny udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach, ale gdzieś w duszy coś im tak nieodpowiednio gra.

Dobrze, że dziś bardzo modne stało się w Polsce monitorowanie środowiska naturalnego, że zaczynamy np. w swoich smartfonach oglądać, jaki jest poziom pyłu w powietrzu. Ale czy tak samo interesujemy się na co dzień poziomem swojego bezpieczeństwa w pracy? Za małe jest nasze i naszych przedstawicieli zainteresowanie tymi zagadnieniami, nasze organizacje związkowe zajmują się bardzo ciekawymi sprawami, ale gros z nich dotyczy wynagrodzenia, awansów. Natomiast o warunkach pracy na miarę wyzwań XXI wieku rozmawiamy gdzieś przy okazji i jest to pewna dysfunkcja, która zaciemnia rzeczywisty obraz.



Z jakimi wyzwaniami w zakresie tworzenia warunków pracy mierzą się pracodawcy?

Przede wszystkim największym zagrożeniem dla pracy jest sam człowiek, to jest niestety najłabsze ogniwo. Największe zagrożenie w pracy generują nowozatrudnieni pracownicy z racji tego, że pierwszy raz są w takim środowisku i tak zwani rutyniarze. Pracownik wykonując pracę musi zachować pokorę, szacunek do tego, co robi. Każdy jest podatny na błąd i dobrze, jeżeli ten błąd nie kosztuje człowieka uszczerbku na zdrowiu. Powinniśmy zawsze zacząć sami od siebie, starać się w pełni zabezpieczać przed różnymi negatywnymi oddziaływaniami środowiska. Ono będzie coraz bardziej wyrafinowane, bo technologie się zmieniają. Nie mam złudzeń, najnowsze technologie mogą generować nieznane dotychczas zagrożenia, ale największym zagrożeniem jest psychika. Bardzo wielu ludzi nie zdaje sobie jeszcze sprawy z tego, że jeżeli pracują w zespole, to ich negatywne zachowanie często może skutkować zagrożeniem dla ich koleżanek i kolegów. Zrobiono kiedyś taki test: w jednym z wielu identycznych pomieszczeń biurowych (taki sam standard) ustawiono rusztowanie imitujące wykonywanie jakichś robót, ale wydano zgodę na pracę w tym pomieszczeniu. Rusztowanie stało rok, wypadki przy pracy zdarzały się, ale nie tam gdzie stały rusztowania, tylko w miejscu, gdzie, wydawałoby się, panowały idealne warunki. Bo często brak widocznych zagrożeń usypia świadomość. Jak widzimy oznakowania zagrożenia, to budzi się w nas czujność.

W bardzo wielu przypadkach pracodawcy wszystkie procedury mają znakomicie rozpisane w formie dokumentacji, ale problem polega na tym, czy to, co zostało zapisane, faktycznie jest przestrzegane? Czyli wyzwaniem jest dalsza spokojna, merytoryczna praca nad budowaniem świadomości. Jeżeli mamy zapisane procedury, to obowiązkiem pracownika oraz

pracodawcy jest te wszystkie procedury wykonać od pierwszej do ostatniej. Jeżeli są wątpliwości co do tych procedur, to należy je zmienić, ale póki nie zostały zmienione powinno się ich przestrzegać. To daje szansę na budowanie innego sposobu myślenia o zarządzaniu tymi procesami i wyższy standard zabezpieczeń.

Musimy także zmierzyć się z problemem likwidacji niektórych stanowisk pracy związanych z robotyzacją, gdyż coraz częściej obok nas będą pracowały różnego rodzaju roboty i to będzie kolejne wyzwanie. Z praktyki wiem, że w przemyśle niektóre najbardziej uciążliwe czy wymagające precyzji prace były wykonywane przez zaprojektowane roboty. Jednak one też podlegają awariom, czyli po prostu zaczynają wytwarzać wokół siebie ogromne zagrożenia. Człowiek w procesie pracy będzie systematycznie zastępowany przez sztuczną inteligencję (nie jest to wcale tak odległe) i będzie to kolejne zmierzenie się z psychiką człowieka.

Jest też problem jakości i uczciwości szkolenia. Nasza praca wymaga ciągłych szkoleń, pracodawca nie ma dzisiaj czasu, żeby zgodzić się na oderwanie pracownika na dwu- czy ośmiogodzinne szkolenie. Jest potrzeba zmiany pracy w tym zakresie. Nie ma nic gorszego niż udawanie, że było szkolenie, a faktycznie tylko podpisano listę obecności. Co po tym zostaje?

Dzisiaj, mówiąc o rynku pracy nie uciekniemy od dyskusji o warunkach pracy. Proszę mi wierzyć, że pracownicy doskonale wiedzą, do którego pracodawcy warto aplikować, a do którego nie. Pracownicy przekazują sobie informację, że ten pracodawca nie szanuje pracowników, nie tworzy bezpiecznych warunków pracy. Jeżeli nie będziemy mieli do siebie zaufania jako ludzie, czy to na płaszczyźnie prywatnej, czy zawodowej nie uda nam się wielu rzeczy zrobić. To, czego nauczyłem się od wielu ludzi to ładu, gdzie przestrzega się

ustalonych zasad, a to wynika z szacunku i ze świadomości, że jak naruszę prawo lub normę, to nieuchronnie będę musiał ponieść za to konsekwencje i to jest jeden z elementów, który musi być zdecydowanie uświadomiony, tak pracodawcom, jak i pracownikom. Szacunek, zaufanie, spokojne rozmowy na temat warunków pracy. W tym procesie musi brać udział zawsze najwyższe kierownictwo. Szef powinien zawsze zacząć od siebie, bo pracownicy obserwują szefa. Jeżeli on nie stosuje zasad, to może sobie mówić różne rzeczy, ale nikt tak naprawdę na serio nie będzie tego słuchał ani przestrzegał.

Marzy mi się, że doczekam takiego czasu gdzie będzie np. na Mazowszu informacja, że pracodawcy w konkretnym roku przeznaczyci jakąś kwotę na zabezpieczenie pracowników w środowisku pracy. Jest jeden warunek – przedtem musimy się uporać z metodologią, które z tych kosztów zaliczamy do wydatków na ochronę człowieka w środowisku pracy. Pora, żeby się zdecydować na pewien standard, który będzie w skali kraju stosowany. Gdybyśmy dokładnie zaczęli liczyć koszty wypadków przy pracy, koszty chorób związanych z pracą, to ułatwiłoby to zarządzanie tym obszarem. Coraz więcej firm za-

czyna mówić o zarządzaniu bezpieczeństwem pracy czy zarządzaniu warunkami pracy. Jest to proces w moim przekonaniu nieuchronny.



Tadeusz Jan Zając

prawnik, Główny Inspektor Pracy w latach 1999–2002 oraz 2008–2011. Pracował w branży budowlanej na różnych stanowiskach - od zbrojarza do kierownika budowy. W Kombinacie Budownictwa Miejskiego Warszawa - Śródmieście był zatrudniony na stanowisku kierownika Działu Kadr. W latach 2004 – 2008 pełnił funkcję Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców

Od 1 stycznia 2018 roku będą obowiązywać nowe zasady zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi związane z pracami sezonowymi oraz wykonywaniem pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Zezwolenie na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową będzie nowym typem zezwolenia wprowadzonym z powodu konieczności zastosowania w Polsce dyrektywy 2014/36/UE. Dyrektywa ta nakłada na państwa członkowskie obowiązek równego traktowania zagranicznych pracowników oraz stosowanie w odniesieniu do cudzoziemców polskiego prawa pracy, m.in.: sprawdzenie warunków zakwaterowania cudzoziemca, warunków wydania zezwolenia i jego przedłużenia (np. stosowania umowy o pracę, odprowadzania obowiązujących składek) oraz możliwość odwołania się od negatywnej decyzji do ministra właściwego ds. pracy. Zezwolenie na pracę sezonową będzie wydawane przez starostę w trybie decyzji administracyjnej dla określonych działalności uznanych za sezonowe (np. rolnictwo, ogrodnictwo, gastronomia, hotelarstwo). Pracę sezonową będą mogli wykonywać obywatele wszystkich państw spoza Unii Europejskiej.

Dla obywateli wybranych krajów, czyli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy, wprowadzone zostały specjalne ułatwienia m.in.: brak obowiązku dotychczas do wniosku informacji starosty, tzw. testu rynku pracy, (konieczności poszukiwania bezrobotnego na dane miejsce pracy); możliwość wystąpienia o tzw. wielosezonowe zezwolenia na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu 3 kolejnych lat kalendarzowych; pierwszeństwo w realizacji wniosku, w przypadku gdy cudzoziemiec wykonywał pracę na rzecz danego pracodawcy przynajmniej raz w ciągu ostatnich 5 lat. Ułatwienia te mają pomóc w stabilizacji zatrudnienia cudzoziemców.

Zezwolenie na pracę sezonową jest procedurą dwuetapową dla cudzoziemców przebywających poza granicami RP. W pierwszym etapie wydawane jest zaświadczenie



o wpisie do ewidencji zezwoleń na pracę sezonową, w drugim – po dostarczeniu przez pracodawcę wizy umożliwiającej pracę – starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową.

W przypadku cudzoziemców przebywających już na terenie RP wydawane jest zezwolenie na pracę sezonową w oparciu o dokumenty legalności pobytu. Cudzoziemiec będzie mógł wykonywać pracę sezonową maksymalnie przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Praca na podstawie oświadczenia

W przypadku tych działalności, które nie zostały objęte zezwoleniem na pracę sezonową, pracodawca będzie mógł powierzyć pracę obywatelom: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy, na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji przez właściwego starostę.

Cudzoziemiec będzie mógł wykonywać pracę przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby pracodawców, którzy będą go zatrudniać.

Za złożenie wniosku o zezwolenie na pracę sezonową i oświadczenie wprowadzono opłatę 30 złotych.

Przepisy przejściowe

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadziło przepisy przejściowe umożliwiające zatrudnianie obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy bez zezwolenia na pracę, w tym również na pracę sezonową w 2018 roku, w sytuacji, gdy przedsiębiorca rejestruje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do końca 2017 roku z okresem wykonywania pracy do 31 grudnia 2018 roku.

Joanna Piłka

Kierownik

Wydział Funduszu Gwarantowanych

Świadczeń Pracowniczych

WUP w Warszawie

Znana sztuka i opiekuńczy reżyser – jaka praca dla pokolenia Y?

Brytyjski socjolog Alan Bryman w książce “Disneyization of Society” twierdzi, że praca staje się performatywna – zaczyna przypominać spektakl, w którym najważniejsze jest odegranie roli przed publicznością. Jeśli ta teza jest prawdziwa, to najważniejszą sceną eksperymentalną staje się sektor usług. To w nim testowane są granice wykorzystania emocji i osobowości w pracy.

Na tej scenie w coraz ważniejszych rolach grają nowi aktorzy z pokolenia Y. Warto się im przyjrzeć, bo do 2025 r. zajmą oni 75% miejsc w obsadzie. Żeby jednak dobrze zagrali swoje role, potrzebujemy zrozumieć, co daje im komfort ekspresji. Okazuje się, że można go zapewnić pamiętając o trzech obszarach.

Gdzie grać?

Wbrew panującej w mediach opinii, absolwenci wyższych uczelni wcale nie garną się do pracy w start-upie. Taką ścieżką kariery zainteresowanych jest ledwie 2,8% absolwentów studiów wobec 38,5% zainteresowanych pracą dla dużej, międzynarodowej firmy. Millennialsi szukają miejsca, w którym będą czuć się pewnie – prestiżowego, stabilnego i z dobrymi zarobkami.

Jaką rolę?

Praca dla absolwentów jest atrakcyjna tak długo, jak długo pomaga rozwijać się i zdobywać nowe umiejętności. Figurą aspiracyjną jest już nie menadżer, ale ekspert. Ten posiada wiedzę ważną na rynku pracy i tym samym nie musi się martwić o „zatrudnialność”. Niezależnie od uwarunkowań rynku pracy, osoby posiadające unikalną wiedzę, będą cieszyć się powodzeniem.

W czym spektaklu?

W zatrzymaniu pracownika na dłużej silnym argumentem może być osoba przełożonego. Nie będzie jej jednak łatwo – bycie kierownikiem wyznaczającym i rozliczającym z zadań to dopiero początek. Szef, przy którym warto zostać, musi również posiadać cechy mentora dzielącego się doświadczeniem przy podejmowaniu ważnych decyzji zawodowych i coacha pracującego z motywacją i nastawieniem do pracy.

Te kilka informacji to tylko didascalalia do tekstu o tym, jak motywować i angażować performerów z pokolenia Y. Ich wymarzone miejsce to znana scena z opiekuńczymi reżyserami, a nie pokątne inscenizacje samodzielnie pisanych monodramów. Firmy, które pierwsze to rozumieją, w obliczu niedoboru talentów i pogłębiającego się niżu demograficznego będą miały największe szanse utrzymać się na scenie.

Wyzwanie to w równej mierze dotyczy branży badań rynku i opinii. Dlatego też tym bardziej kibicuję odświeżonemu Zbadaj.to. Z konkursu dla studentów staje się programem mentorskim, w którym ciekawi świata mogą rozwinać umiejętność oglądania rzeczywistości oczami badacza. To śmiała metamorfoza, ale w obliczu powyższych zmian konieczna. Nigdy nie wiadomo, kiedy i w jakiej roli przyjdzie nam się spotkać z jej uczestnikami.

Materiał został opracowany na podstawie publikacji:

1. Pierwsze kroki na rynku pracy, Deloitte 2015
2. (Nie)świadome wybory zawodowe, PwC 2014
3. Pokolenie Y a świat pracy, Hays 2014
4. Motywacje młodych 2015, Bigram 2015



Bartłomiej Brach

Z doświadczenia strateg marki. Z wykształcenia antropolog organizacji. Łączy obie role jako doktorant w Instytucie Kapitału Ludzkiego SGH, gdzie zajmuje się problematyką sensu pracy oraz jego wpływu na zaangażowanie i identyfikację pracowników z organizacją. Pomysłodawca Króliczej Nory - sieci badaczy młodej kultury i kultury młodych w Polsce.



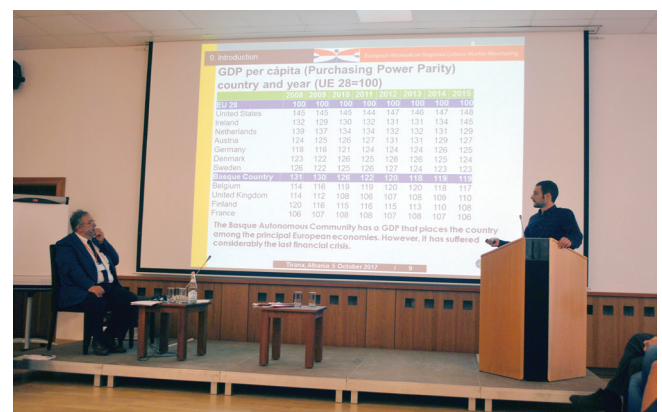
EUROPEJSKIE OBSERWATORIA PRZEKRACZAJĄ GRANICE

Europejska sieć zrzeszająca regionalne i lokalne obserwatoria rynku pracy zwiększa zasięg swoich działań. Przekonaliśmy się o tym podczas konferencji w Tiranie zorganizowanej przez Instytut Ekonomii, Pracy i Kultury Centrum Uniwersytetu Goethego we Frankfurcie w partnerstwie z Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.

12 spotkanie Europejskiej Sieci na rzecz Regionalnego Monitoringu Rynku Pracy w tym roku przyjęło wyjątkową formułę. Zdecydowało o tym w dużej mierze miejsce spotkania, po raz pierwszy bowiem gospodarzem był kraj spoza Unii Europejskiej. Konferencja odbyła się w Tiranie, stolicy Albanii – kraju będącego w dobie reform przygotowujących do wejścia w struktury UE. Wybór tej lokalizacji był nieprzypadkowy – motywem przewodnim tegorocznego spotkania obserwatoriów było budowanie systemu monitorowania rynku pracy w krajach rozwijających się i wykorzystanie jego efektów w prowadzeniu polityki regionalnej opartej na wiedzy. Tematyka konferencji przyciągnęła uczestników także spoza Europy. Po raz pierwszy podczas spotkania Europejskiej Sieci Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy tak licznie reprezentowane były grupy uczestników z Egiptu, Maroka czy nawet Palestyny.

Albańska Narodowa Strategia na rzecz Zatrudnienia i Umiejętności na lata 2014-2020 jako jeden z ważniejszych kierunków reform wyznacza zwiększenie dostępu do dobrej jakości kształcenia zawodowego dla młodzieży i osób dorosłych. O tym, jak te cele są osiągnięte uczestnicy konferencji mogli przekonać się podczas wizyty w Szkole Zawodowej w Kamza. Dyrektor szkoły zaprezentował Wielofunkcyjne Centrum, w którym realizowany jest nowy model edukacji zawodowej łączący elementy systemu dualnego. Mieliśmy okazję zapoznać się z tym, jakie działania podejmowane są w procesie dostosowywania programu nauczania do potrzeb rynku pracy. Wymiana była wzajemna – uczniowie szkoły w kolejnych dniach doskonalili swoje umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy, realizując zadania związane z obsługą zaplecza konferencji. I trzeba przyznać, że poradzili sobie doskonale.

Kolejne dni konferencji zdominowały debaty, prezentacje dobrych praktyk, a także wymiana doświadczeń podczas części warsztatowych. Pierwszy dzień był okazją do refleksji na temat różnych modeli zarządzania monitoringiem rynku pracy dla zwiększania efektywności prowadzenia polityki regionalnej. W debacie powracał temat wiecznie żywy podczas dorocznych spotkań, związany z poszukiwa-



niem kanałów, dzięki którym informacje o rynku pracy mogłyby coraz skuteczniej docierać do decydentów. Swoimi doświadczeniami na tym polu dzielili się m.in. przedstawiciele obserwatoriów z Hiszpanii, Niemiec, Wielkiej Brytanii i Włoch. Zagadnienia te były szczególnie interesujące dla uczestników reprezentujących kraje, w których system monitorowania rynku pracy na poziomie regionalnym i lokalnym dopiero powstaje. Podczas drugiego dnia to właśnie przedstawiciele instytucji i organizacji z Afryki Północnej, Bliskiego Wschodu czy też Azji Środkowej mieli okazję zaprezentować przykłady działań podejmowanych w ich krajach w celu stworzenia warunków



prawnych i organizacyjnych dla prowadzenia monitoringu rynku pracy i skutecznego wykorzystywania jego efektów w kreowaniu polityki regionów.

Zarówno w wystąpieniach prelegentów z krajów UE, odwołujących się do wieloletnich doświadczeń w analizowaniu trendów rynku pracy, jak i przedstawiciele państw dopiero budujących systematyczne podejście do monitoringu tego obszaru, jednym ze słów kluczy były umiejętności. Odmieniane przez wszystkie przypadki, pojawiające się w wielu różnych kontekstach, rozpatrywane z perspektywy teraźniejszej i przyszłej wyznaczyły niejako kierunek działań Europejskiej Sieci Obserwatoriów na następny rok współpracy. Jej zwieńczeniem będzie kolejne doroczne spotkanie, które w 2018 roku odbędzie się na Uniwersytecie w Exeter pod hasłem *Zmiany zapotrzebowania na kwalifikacje, umiejętności miękkie i kompetencje*.

Katarzyna Kozakowska

Kierownik

Zespół ds. Badań i Analiz

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

WUP w Warszawie



The European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) powstała w 2006 r. na Uniwersytecie Goethego we Frankfurcie. Celem sieci jest rozwijanie i rozpowszechnianie narzędzi i metod monitorowania rynku pracy na poziomie regionalnym i lokalnym, wymiana doświadczeń pomiędzy badaczami i analitykami rynku pracy, inicjowanie wspólnych przedsięwzięć i tworzenie sieci kontaktów. Sieć gromadzi ponad 400 regionalnych i lokalnych obserwatoriów rynku pracy.



Kwalifikacje? Potwierdzam!

Zmiany na rynku pracy, potrzeby pracodawców i poszukiwanie osób, które potrafią sprostać wymaganiom i nowym technologiom, a z drugiej strony niski udział Polaków w kształceniu ustawicznym. W tej sytuacji konieczne było uporządkowanie i uproszczenie potwierdzania i nabywania kwalifikacji.

Czemu służy Zintegrowany System Kwalifikacji?

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) reguluje działania w zakresie funkcjonowania kwalifikacji w Polsce, zwłaszcza ich nabywania i potwierdzania, czym wpisuje się w koncepcję kształcenia przez całe życie, rozumianego jako całożyciowe doskonalenie. Procesy technologiczne, demograficzne i trendy na rynku pracy sprawiają, że zmiana pracy czy zawodu dotyczy zarówno osób młodych, jak i od dawna aktywnych zawodowo, więc doskonalenie się i doksztalcenie staje się „całożyciowym projektem”.

Kwalifikacje w systemie zostały ujęte w Polską Ramę Kwalifikacji (PRK), która powstała w oparciu o Europejskie Ramy Kwalifikacji, mające umocowanie w zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady dla uczenia się przez całe życie. Poszczególne poziomy kwalifikacji (zarówno w polskiej, jak i europejskiej ramie jest ich 8) są scharakteryzowane językiem efektów uczenia. Ponadto w odniesieniu do każdego z nich przedstawiono wymagany zakres wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Stopniowanie pozwala na zorientowanie się, jakie są wymagania dla danego poziomu w każdym z tych systemów, a także w poszczególnych branżach.

Jednocześnie, co podkreślają twórcy systemu, ważne są efekty kształcenia, a nie ścieżka dochodzenia do nich (system bowiem umożliwia potwierdzanie umiejętności zdobytych zarówno na drodze formalnej, jak i nieformalnej).

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Jednym z elementów systemu jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), zawierający informacje o kwalifikacjach

w Polsce. Rejestr jest ogólnodostępny i umożliwia wszystkim zainteresowanym sprawdzenie m.in.: jakie kwalifikacje można zdobyć, jaka instytucja je nadaje, czego wymaga się na poszczególnych poziomach. Ujęte w nim zostały kwalifikacje z systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, a stopniowo włączane będą również kwalifikacje znajdujące się w kompetencjach odpowiednich ministrów (tzw. kwalifikacje uregulowane), a także te, które są istotne dla branż, rzemiosła, instytucji szkoleniowych, czyli tzw. kwalifikacje rynkowe.

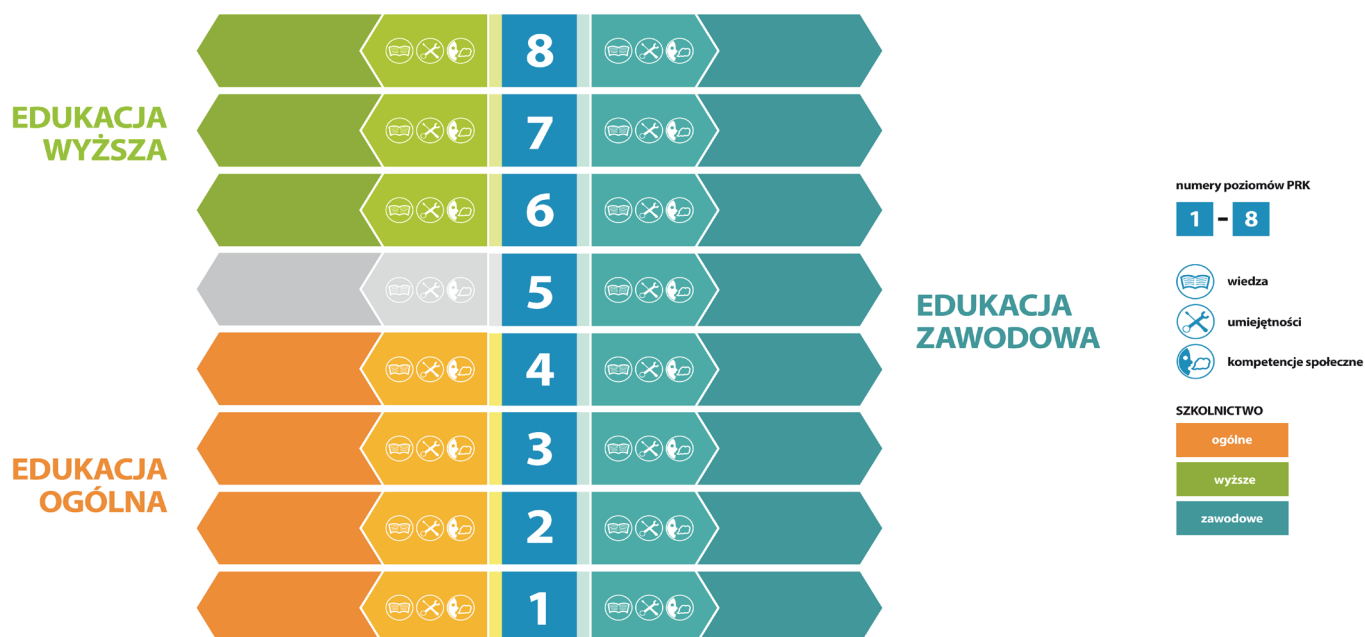
Rejestr jest koordynowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Włączenie kwalifikacji do rejestru jest poprzedzone analizą i weryfikacją zapisów a także konsultacjami. Natomiast Minister Edukacji Narodowej koordynuje działanie systemu, prowadzi listę podmiotów uprawnionych do pełnienia funkcji zewnętrznego zapewniania jakości wobec instytucji certyfikujących. Wpis takiego podmiotu na listę następuje w drodze decyzji administracyjnej.

Zaletą rejestru jest to, że standaryzuje zapisy, umożliwia porównywanie, np. między Polską (PRK) a Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK). Umieszczenie w nim kwalifikacji jest więc użyteczne także dla osób zainteresowanych pracą za granicą i porównaniem swych umiejętności z wymaganymi w UE.

Jeszcze inna funkcjonalność rejestru będzie użyteczna dla podmiotów, które są zainteresowane zgłoszeniem do niego kwalifikacji. Wówczas korzystając ze strony rejestr.kwalifikacje.gov.pl wypełniają wniosek, po czym prowadzone są stosowne procedury zmierzające do wprowadzenia jej do rejestru.

Oprócz swej zasadniczej funkcji ZRK prowadzi również do uporządkowania sytuacji na rynku szkoleń i poprawy ich jakości.

Polska Rama Kwalifikacji



Źródło: <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/ilustracje>

Opracowywanie i uporządkowanie systemu kwalifikacji jest odpowiedzią na wymagania gospodarki i potrzeby rynku pracy. Pracodawcom pozwala określić potrzeby i wymagania wobec pracowników, a pracownikom umożliwia zdobycie kwalifikacji zgodnych z zapotrzebowaniem rynku. Warto też zauważyć, że istnieje możliwość opracowania Sektorowych Ram Kwalifikacji (SRK) w kontekście zapotrzebowania zainteresowanej branży.

Kwalifikacje jako kapitał

Praktyczną cechą systemu jest możliwość przenoszenia osiągnięć. Oznacza to, że dotychczas nabyte kwalifikacje częściowe stanowią bazę do zdobywania kwalifikacji pełnych. Ponadto ZSK daje też możliwość gromadzenia osiągnięć. Dobrą ilustracją jest sytuacja, gdy jakaś kwalifikacja występuje w kilku zawodach np. „montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych”. Jest ona zarówno w zawodzie (jednokwalifikacyjnym) elektromechanik, jak też w zawodzie elektryk, tylko że w tym drugim wymagana jest także druga kwalifikacja „montaż i konserwacja instalacji elektrycznych”. Tak więc elektromechanik, aby zostać elektrykiem, nabywa tylko drugą kwalifikację, bo pierwsza, jako uniwersalna dla obu zawodów została już przezeń uzyskana. Takie rozwiązanie jest istotne zwłaszcza dla osób pracujących – bo umożliwia nabywanie kwalifikacji w różnym miejscu i czasie.

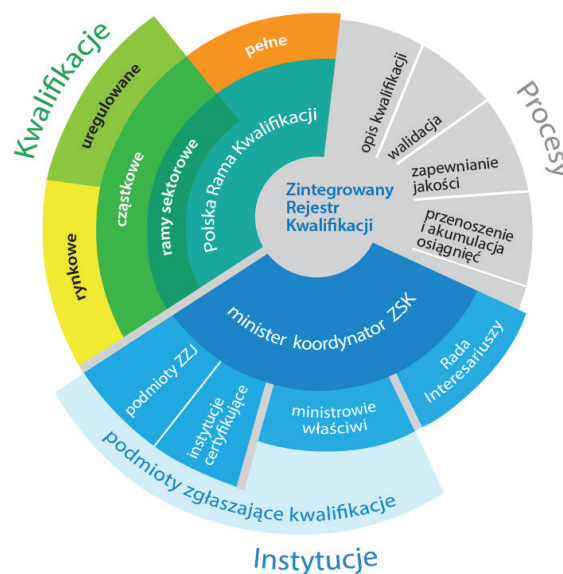
Należy przy tym wyjaśnić, że „osiągnięcie” to „część wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, których uzyskanie zostało odpowiednio sprawdzone i potwierdzone” (Za *Małą encyklopedią ZSK*, Warszawa 2017, s.9.)

Jeszcze jedna istotna uwaga – nie wszystkie kwalifikacje są wprowadzone do systemu, co oznacza, że chociaż funkcjonują w polskiej rzeczywistości, to nie można dokonać ich „transkrypcji” na odpowiedni poziom PRK.

Kto skorzysta na ZSK?

Kwalifikacje są ważne dla osób i instytucji związanych z rynkiem pracy – pracodawców, organizacji branżowych, administracji (rządowej i samorządowej), urzędów pracy, firm szkoleniowych, nauczycieli i dyrektorów szkół, przedstawicieli rzemiosła, doradców zawodowych. Oczekuje się, że usystematyzowanie procesu nabywania i potwierdzania kwalifikacji przyczyni się do zwiększenia wiarygodności samych kwalifikacji jak i kompetencji osób, które je posiadają, wśród pracodawców. W efekcie, zarówno pracownik, jak i pracodawca będą znać wartość kwalifikacji, wymagania, jakie im towarzyszą, umiejętności i wiedzę, jakie daje ich nabycie. Jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich, dzięki wprowadzeniu systemu opartego na ramie kwalifikacji wzrośnie liczba osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji, co wpłynie nie tylko na sytuację zawodową pracowników, lecz także na ich poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy. A jak wskazuje *Mała encyklopedia ZSK*: „Wdrożenie w Polsce systemu, w którym głównym punktem odniesienia stały się efekty uczenia się, stwarza większe

Zintegrowany System Kwalifikacji



Źródło: <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/illustracje>

szanse na skuteczne eliminowane z programów kształcenia i szkolenia treści zdezaktualizowanych albo wyraźnie zbędnych.”

Zapewnienie jakości

Opis kwalifikacji zawiera informacje o efektach uczenia się, a także o walidacji po to, aby umożliwić porównywanie kwalifikacji nadawanych przez różne instytucje. Natomiast określenie właściwego poziomu kwalifikacji następuje na szczeblu eksperckim. Powoływani przez właściwego ministra eksperci m.in. decydują o przyporządkowaniu efektów uczenia do odpowiednich poziomów.

Jak pokazuje sytuacja na rynku pracy, coraz bardziej liczą się kwalifikacje i umiejętności, a to najlepszy argument, by systematyzować swoją wiedzę i potwierdzać kwalifikacje.

Materiał został opracowany na podstawie serwisów: www.kwalifikacje.gov.pl, www.kwalifikacje.edu.pl.

Anna Węglińska

Główny specjalista
Zespół ds. Badań i Analiz
Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie

Zintegrowany System Kwalifikacji obejmuje kwalifikacje pełne i częściowe. Kwalifikacje pełne są nadawane w ramach systemu oświaty i systemu szkolnictwa wyższego. Pozostałe kwalifikacje to kwalifikacje częściowe, w tym:

- tzw. uregulowane, związane z kompetencjami poszczególnych ministerstw/ministrów, przykładem takich kwalifikacji są np. prawo jazdy, kwalifikacje częściowe w zawodach szkolnych;
- rynkowe, to te, które są nabywane poza kształceniem formalnym (poza szkołą, uczelnią), czyli kursy, szkolenia.

Koordynatorem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest Minister Edukacji Narodowej (zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).

Praca w rozwiniętej gospodarce

Dobra kondycja pracowników sprzyja efektywnej pracy i zwiększa jakość ich życia. Pracodawcy poszukują rozwiązań pozwalających na realizację takiego modelu funkcjonowania organizacji, który zakłada zatrudnianie wydajnych i skutecznych pracowników w zdrowym oraz bezpiecznym środowisku pracy. Pojęcia „zdrowie” i „praca” często prezentowane są jako antagonistyczne, akcentuje się ich wzajemne negatywne oddziaływanie, pomijając, że praca może być również źródłem zasobów oraz satysfakcji. Tymczasem z pracy zadowolony jest jedynie co trzeci Polak, 25% pracowników deklaruje brak satysfakcji, pozostałe 42% wykazuje ambiwalentną ocenę.

Przemiany gospodarcze, technologiczne oraz transformacje społeczne w krajach rozwiniętych generują nowe wyzwania w zakresie tworzenia warunków pracy. Tradycyjny model ochrony zdrowia pracujących, koncentrujący się przede wszystkim na fizycznych niebezpieczeństwach obecnych w środowisku pracy, a marginalnie traktujący zagrożenia psychospołeczne, przestał działać. Psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy są skutkiem wzajemnego oddziaływania warunków, wymagań, organizacji i treści pracy oraz indywidualnych potrzeb, preferencji oraz właściwości pracownika. Wśród psychospołecznych cech pracy można wyróżnić takie, które są pozytywnie związane ze zdrowiem (salutogenne) oraz tzw. psychospołeczne stresory, które przy pewnym natężeniu szkodzą znaczącej liczbie zatrudnionych. Konsekwencją długotrwałego działania psychospołecznych stresorów w miejscu pracy mogą być zaburzenia stanu zdrowia, rozwój chorób psychosomatycznych czy obniżenie poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy.

W ramach badań prowadzonych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy zidentyfikowano cechy pracy potencjalnie stresujące oraz szkodliwe dla zdrowia, dzieląc je na dwie grupy. Do pierwszej z nich należą właściwości związane z kontekstem pracy (m.in.: kultura i funkcjonowanie organizacji, rozwój zawodowy, stosunki interpersonalne w pracy, relacja praca–dom, zmieniające się środowisko pracy). Drugą stanowią właściwości związane z treścią pracy (środowisko pracy i wyposażenie stanowiska, brak różnicowania lub krótkie cykle pracy, praca o dużym stopniu fragmentacji lub pozbawiona znaczenia, niedostateczne wykorzystanie umiejętności, wysoki stopień niepewności, obciążenie pracą, rozkład czasu pracy). Dowiedziono, że skutkiem tych negatywnych oddziaływań na pracowników są koszty społeczne i ekonomiczne, tj.: trudności w nawiązywaniu i utrzymywaniu pozytywnych relacji z innymi ludźmi, niska efektywność pracy, duża fluktuacja kadr, straty powodowane absencją chorobową i inne. W związku z tym zwiększa się zainteresowanie problematyką jakości pracy zarówno wśród pracodawców, środowisk naukowych, jak również lekarzy.

Przyszłość pracy związana jest z obniżeniem wysiłku fizycznego wymaganego od ludzi oraz intensyfikacją czynników pobudzających emocje (niepewność zatrudnienia, rywalizacja, coraz trudniejsze do opanowania sytuacje zadaniowe itp.). Powodzenie realizacji obecnych priorytetów polityki zatrudnienia, do których należą m.in.: wzrost liczby pracujących, przedłużenie okresu aktywności zawodowej, zwiększenie uczestnictwa kobiet, poprawa wydajności i innowacyjności, a także dostosowanie do wyzwań ery cyfrowej, zależy nie tylko od zmian na zewnętrznym rynku pracy, ale również od tworzenia dobrej jakości miejsc pracy. To znaczy zapewnienia w całym cyklu życia zawodowego pracowników takich praktyk, które sprzyjają zachowaniu równowagi między ich życiem zawodowym a prywatnym oraz rozwoju zawodowego zarówno w pracy, jak i w szerszej pojmowanym życiu społecznym.

Potwierdzają to wyniki analiz przeprowadzonych przez Je-



fol.pexels

remy'ego Deana, psychologa z Uniwersytetu Londyńskiego, zgodnie z którymi poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy jest istotne nie tylko dlatego, że maksymalizuje jej wydajność, lecz także dlatego, że zwiększa jakość całego życia pracownika. Wychodząc z tego założenia, Jeremy Dean wyróżnił i opisał elementy, które przekładają się na zadowolenie z pracy, m.in.:

- małe kłopoty - pracownicy są wrażliwi na drobne kwestie, te które drażnią na co dzień. Odkrycie tego, z jakimi utrudnieniami czy ograniczeniami borykają się pracownicy oraz rozwiązanie tych problemów może znacznie poprawić satysfakcję osób zatrudnionych w danej firmie;
- sprawiedliwe wynagradzanie - pracownicy, którzy wiedzą, że ich wynagrodzenie jest zbliżone do pensji pracowników o podobnym zakresie obowiązków, częściej będą zadowoleni ze swojej pracy, niż osoby obserwujące w swoim miejscu pracy tendencję, zgodnie z którą za podobny wysiłek inni są lepiej wynagradzani;
- osiągnięcia - ludzie czują się bardziej zadowoleni z pracy, jeśli mają zaspokojoną potrzebę osiągnięć;
- informacja zwrotna - brak informacji, to zła informacja. Negatywna informacja pomaga pracownikom usprawnić wykonywanie swojej pracy, pozytywna opinia ma znaczenie dla zadowolenia wszystkich pracowników;
- złożoność i różnorodność - ludzie są bardziej zadowoleni z pracy, która łączy się z wykonywaniem ambitnych (choć nie niemożliwych do wykonania) zadań. Stawianie nowych wyzwań przed pracownikami sprawia, że sami zaczynają wymagać od siebie więcej oraz wolniej ulegają znużeniu swoimi zajęciami;
- kontrola - ludzie, którzy mają niewielką swobodę w miejscu pracy, uważają swoją pracę za stresującą, a tym samym niezadowolającą. Wg Jeremy'ego Deana pracownik powinien wiedzieć co ma zrobić, ale warto pozostawić mu wybór, w jaki sposób ma to realizować;

- praca w domu - kluczowe jest właściwe wypełnianie ról zawodowych i rodzinnych, utrzymanie równowagi między nimi jest warunkiem koniecznym dla zachowania zdrowia pracownika. Pracownik powinien znaleźć sposób na odpoczynek od pracy by przeciwdziałać stresorom;

- wsparcie organizacyjne - istotne jest by pracownicy mieli świadomość, że wykonywana przez nich praca jest istotną częścią funkcjonowania firmy, w której pracują.

Podobnie twierdzi Graham Lowe, socjolog z Kanadyjskiego Uniwersytetu Alberta, według którego środowisko oraz wewnętrzne cechy pracy są podstawowymi czynnikami kształtującymi jakość pracy i nie można redukować jej tylko do wymiernego kryterium, jakim jest wynagrodzenie. Autor określił obszary, które stanowią główny punkt odniesienia względem poszukiwania sposobów zwiększenia satysfakcji pracowniczej. Wśród nich znalazły się również zewnętrzne nagrody w postaci materialnych korzyści z pracy, które, jak dowodzą wyniki badań, nie są najważniejsze. Ogólne zadowolenie z pracy w większym stopniu wiąże się z pozamaterialnym wymiarem zatrudnienia, niż z zadowoleniem z zarobków i poczuciem zawodowej stabilizacji. Warto dodać, w odniesieniu do elementu wpływającego na zadowolenie z pracy tj. sprawiedliwego wynagradzania, że ponad 58% Polaków uważa system wynagradzania w firmie za niezgodny z zasadami uczciwości. Większość Polaków nie czuje się przywiązana do swojej firmy, a 42% badanych twierdzi, że firma nie zapewnia im satysfakcjonującej możliwości rozwoju swoich kompetencji. Wśród najistotniejszych problemów, które deklarowało 36% pracowników, są również: brak nowych, ambitnych wyzwań zawodowych oraz mała swoboda w decydowaniu o sposobie wykonywania powierzonych zadań. Blisko co czwarty pracujący jest bardzo obciążony psychicznie przez jedno z dwóch zjawisk takich jak: wypalenie i przerdzewienie zawodowe. Oba doświadczenia negatywnie oddziałują na funkcjonowanie pracownika oraz firmy, przy czym pierwsze wynika z przeciążenia pracą, natomiast drugie z braku okazji do rozwoju zawodowego.

Uzyskanie dokładnego obrazu jakości pracy nie jest prostym zadaniem, wyzwanie to podjęła Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Jest to niewątpliwie najbardziej wszechstronna ocena trendów w jakości pracy pomiędzy krajami. Wyniki badań na temat warunków pracy w Europie (EWCS) pozwalają lepiej zrozumieć kluczowe wyzwania w tym obszarze. Szczególną uwagę poświęcono tym warunkom pracy, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie i zakłócać równowagę życiową. W odniesieniu do rozważań na temat warunków pracy oraz jakości pracy i zatrudnienia Eurofound poddał analizie:

- fizyczne i psychospołeczne czynniki ryzyka;
- czas pracy (długość czasu pracy, organizacja, przewidywalność i elastyczność; równowaga między życiem zawodowym a prywatnym);
- miejsce pracy;
- szybkość pracy, czynniki oddziałujące na tempo pracy;
- partycypację pracowników, politykę personalną i organizację pracy (na przykład rotacja zadań); reprezentację pracowników;
- wykorzystanie umiejętności, kognitywne wymiary pracy, uczenie się w miejscu pracy;
- warunki zatrudnienia: bezpieczeństwo zatrudnienia i brak bezpieczeństwa zatrudnienia;
- stosunki społeczne w pracy (wsparcie, zaufanie, współpraca, dyskryminacja, przemoc);
- aspekty płci (segregacja, praca niezarobkowa, stopień angażowania kobiet na stanowiskach nadzorczych);
- dobre samopoczucie i zdrowie;
- zarobki i bezpieczeństwo finansowe.

Ustalenia Eurofound dokonane na podstawie szóstej edycji badania EWCS pozwalają stwierdzić, że pracownicy odczu-

wają niską jakość pracy szczególnie w kilku obszarach, m.in.: w zakresie autonomii, bezpieczeństwa i pewności zatrudnienia, poziomu intensywności pracy, negatywnych zachowań społecznych, tj.: przemoc, mobbing i niepożądane zainteresowanie seksualne. Jednocześnie ponad jedna czwarta wszystkich pracowników deklaruje ukrywanie emocji w pracy przez większość czasu lub cały czas. Inną kwestią budzącą obawę jest fakt, że jednym ze skutków rozwoju pracy opartej na wiedzy i technologiach informacyjno-komunikacyjnych umożliwiających pracownikom dostosowanie pracy do wymagań życia prywatnego jest zacieranie się tych granic - aż 45% pracowników przyznaje się do pracy w czasie wolnym. Dodatkowo odsetek pracowników, którzy „zawsze” mają poczucie dobrze wykonanej pracy, zmalał w ostatnim dziesięcioleciu z 51% do 40%.

Wobec procesów związanych z przedłużającym się okresem aktywności zawodowej temat dotyczący jakości pracy jest istotniejszy niż kiedykolwiek. Monitorowanie i lepsze zrozumienie oddziaływania warunków pracy na ludzi w trakcie ich całej drogi zawodowej ma duże znaczenie. Szczególnie ważne w tym kontekście są te czynniki, które mogą prowadzić do przedwczesnego opuszczania rynku pracy przez pracowników lub niedostatecznego rozwoju ich potencjału.

W kontekście powyższych rozważań zasadne jest, by sprawdzić, jaka jest kondycja warunków pracy w ujęciu regionalnym. W odpowiedzi na potrzebę dysponowania informacją w tym zakresie, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy podjęło działania mające na celu diagnozę warunków pracy w województwie mazowieckim.

Materiał został opracowany na podstawie publikacji:

1. <https://sedlak.pl/badanie-satysfakcji-z-pracy>
2. A. Stańczak, A. Mościcka-Teske, D. Merecz-Kot, *Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi 2014.
3. T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-González, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2006
4. International Labour Office, *The future of work centenary initiative – raport 2015* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.
5. <http://www.spring.org.uk/2011/07/10-psychological-keys-to-job-satisfaction.php>
6. G. Lowe, *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*, CPRN Research Report W/37 Work and Learning 2007
7. Centrum Badania Opinii Społecznej, *Zadowolenie z pracy i jej oceny*, Warszawa 2013
8. <https://badaniahr.pl/raport-satysfakcja-z-pracy-polakow-2016>
9. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/european-working-conditions-surveys>

Anna Grochowska

Kierownik

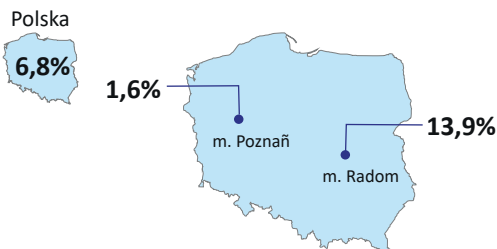
Zespół ds. Statystyk

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

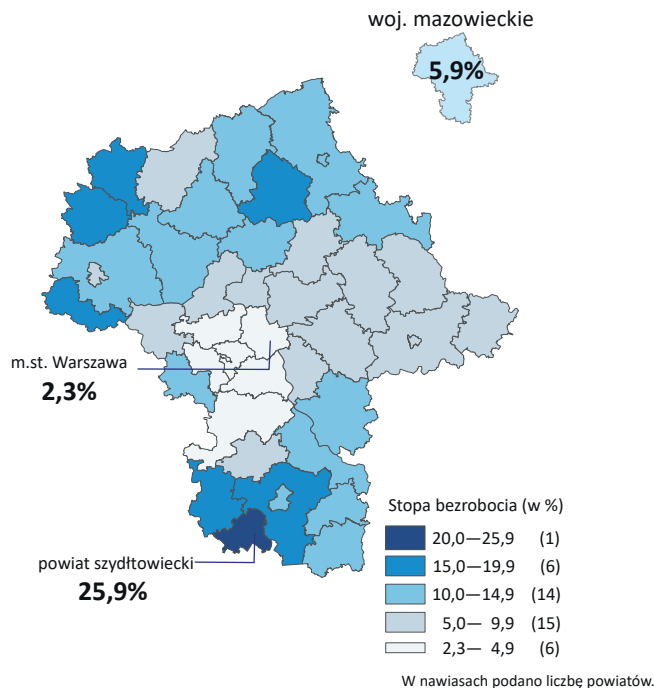
WUP w Warszawie

STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

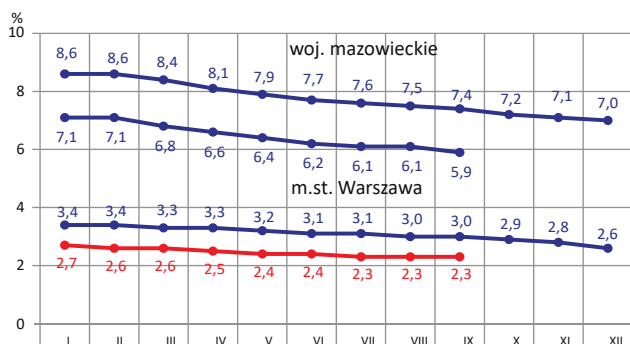
Miasta z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia



Powiaty z najniższą i najwyższą stopą bezrobocia



Stopa bezrobocia rejestrowanego



Rozwiązanie konkursu z wrześniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!



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

Rozwiązanie konkursu:

1. Ewaluacja wpływu jest określana także jako: ewaluacja kontrfaktyczna
2. W których krajach europejskich różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn była największa?
3. Coaching jest popularną metodą doskonalenia, a jakie jest pochodzenie tego słowa?
 - a) pochodzi od nazwy miejscowości na Węgrzech
 4. Podstawowa kompetencja, w kontekście umiejętności XXI wieku to:

d) future literacy, czyli zdolność antycypacji i adaptacji do zmian.

Lista nagrodzonych:

- Anna Jankowska
- Adrianna Pugacz
- Hubert Pugacz
- Zofia Pugacz
- Magdalena Wysokolińska

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



Konkurs

1. Czy Polska i Europejska Rama Kwalifikacji wyodrębniają taką samą liczbę poziomów kwalifikacji?

- a) Tak, w każdej jest po 9 poziomów
- b) Tak, w każdej jest po 8 poziomów
- c) Nie, polska rama ma mniej niż europejska
- d) Nie, polska ma 9 a europejska 8

2. Tegoroczne spotkanie Europejskiej Sieci Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy zgromadziło wielu uczestników, w tym licznie uczestniczyli przedstawiciele:

- a) z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Holandii
- b) z Wielkiej Brytanii, Holandii, Włoch
- c) z Egiptu, Maroka, Palestyny
- d) z Hiszpanii, Niemiec, Wielkiej Brytanii

3. Proszę wskazać nazwę instytucji, która przeprowadziła Badania nad stresem związanym z pracą

- a) Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
- b) Uniwersytet Londyński
- c) International Labour Office
- d) Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi

4. Do psychospołecznych cech pracy należą takie, które są pozytywnie związane ze zdrowiem. Są one określane jako:

- a) witalne
- b) krzepiące
- c) walencyjne
- d) salutogenne

REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przesyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 15 grudnia 2017 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 udzielią 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.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**