

NUMER 1 2016 rok (XVIII)

*kwiecień 2016*



# BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

---

# SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Siłaczki naszych czasów	3
Europejskie Dni Pracodawcy	6
Mazowiecki rynek pracy w statystykach 2015 roku	7
Zielone Mazowsze, czyli o tworzeniu miejsc pracy przyjaznych środowisku	9
Konkurs	14



Szanowni Państwo,

*pierwsze tegoroczne wydanie Biuletynu jest dobrą okazją do podsumowania wydarzeń roku 2015. W obszarze rynku pracy był to czas, w którym obserwowaliśmy pozytywne zmiany – wyraźny spadek stopy bezrobocia i liczby bezrobotnych w województwie, wzrost ilości ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców. Główne tendencje występujące na mazowieckim rynku pracy w ubiegłym roku prezentuje materiał Moniki Ćwiek pt. „Mazowiecki rynek pracy w statystykach 2015 r.”*

*Za pośrednictwem Biuletynu chcemy także zachęcić Państwa do zapoznania się z wynikami ostatnich badań prowadzonych przez Obserwatorium. W tym wydaniu powracamy do tematu zielonej gospodarki. W artykule Anny Grochowskiej podsumowującym główne wnioski z badania „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu” znajdziecie Państwo m.in. prognozy dotyczące powstawania miejsc pracy w zielonym sektorze w województwie mazowieckim.*

*W niniejszym numerze zamieszczamy także nasze stałe rubryki. Polecamy Państwa uwadze wywiad pt. „Siłaczki naszych czasów”. Bohaterki tego materiału to uczestniczki badania, o którym w rozmowie z Anną Węglińską opowiadają członkinie Stowarzyszenia Karat realizującego projekt dotyczący uczennic i absolwentek szkół zasadniczych zawodowych.*

*W cyklicznej fotorelacji tym razem dokumentujemy Europejskie Dni Pracodawcy – wydarzenie służące wzmocnieniu i utrwaleniu współpracy pracodawców i publicznych służb zatrudnienia, które łączy wszystkie kraje UE, a zarazem ma silny wymiar regionalny.*

*Mając nadzieję, że proponowane przez nas tematy zyskają Państwa zainteresowanie, zapraszamy do lektury!*

Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

# Siłaczki naszych czasów

Jak wygląda sytuacja kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i uczennic ze szkół zasadniczych zawodowych na rynku pracy, jakie stereotypy funkcjonują na ich temat? O wynikach badania i swoich refleksjach mówią Kinga Lohmann i Agnieszka Walko-Mazurek ze Stowarzyszenia Koalicja Karat w rozmowie z Anną Węglicką.

**P**roszę powiedzieć, jak powstał pomysł na zbadanie sytuacji dziewcząt w zasadniczych szkołach zawodowych oraz kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym na rynku pracy.

Stowarzyszenie Koalicja Karat jest organizacją działającą na rzecz równych praw i szans kobiet. Jednym z istotnych obszarów naszego zainteresowania jest sytuacja ekonomiczna kobiet, zwłaszcza z grup o niskim poziomie wykształcenia, w tym również zawodowego, które najbardziej straciły na transformacji ekonomicznej. Podczas analizy ostatnich danych statystycznych uderzyła nas znacząca dysproporcja płacowa między kobietami i mężczyznami z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wynosząca prawie 1000 zł! Stąd pomysł, aby zbadać nie tylko skąd biorą się te różnice, jak wygląda sytuacja tych kobiet na rynku pracy, ale również jaki jest udział dziewcząt w szkołach zawodowych. Respondentki, osoby młode w wieku 20-34 lata, zrobiły na nas bardzo dobre wrażenie. Niezwykle trafnie oceniały rzeczywistość, zwłaszcza obecny rynek pracy i jego wpływ na ich decyzje życiowe, w rzeczowy sposób mówiły o tym, co mogłoby zmienić ich sytuację, a także jak „radzą sobie” na co dzień. Nasze rozmówczynie miały świadomość dysproporcji w wynagrodzeniu w porównaniu z mężczyznami i potrafiły wykazać, że te różnice nie wynikają z ciężkiej pracy fizycznej, kwalifikacji, czy umiejętności, ale utrwalonego przekonania, że praca mężczyzn i wykonywane przez nich zawody są bardziej cenione niż praca kobiet i zawody sfeminizowane.

**Czy widoczne są różnice geograficzne w liczbie uczennic w zasadniczych szkołach zawodowych albo kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym? Jakie uwarunkowania o tym decydują, czy są to np. przemysłowe tradycje regionu?**

Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na znaczącą dysproporcję chłopców i dziewcząt w szkołach zasadniczych zawodowych. W roku szkolnym 2013/2014 wśród uczniów tych szkół chłopcy stanowili 71,8% a dziewczęta 28,2%. Po gimnazjum przeszło połowa dziewcząt (56,6%) wybiera liceum ogólnokształcące, a szkoły zawodowe jedynie 11%. Warto się zastanowić czy wybór ten, jak powszechnie się uważa, jest związany z większymi aspiracjami dziewcząt, czy może raczej z brakiem różnorodnej oferty dla dziewcząt w szkołach zasadniczych zawodowych. Różnice regionalne mogą być niejako wskazówką. W zachodniej części Polski, bardziej uprzemysłowionej, więcej dziewcząt (15%) podejmuje kształcenie zawodowe, bo liczba zasadniczych szkół zawodowych jest większa, a oferta kierunków kształcenia bogatsza. Ciekawa jest jeszcze jedna obserwacja – uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) częściej kończą szkołę, niż uczniowie pozostałych typów szkół. Jak wskazano w raporcie z badania, uzasadnienia dla tej sytuacji można szukać w tym, że w szkołach zasadniczych są mniejsze wymagania, ale może być również tak, że licea i technika stanowią zbyt duże wyzwanie dla niektórych uczniów.

**W jaki sposób badane uzasadniały wybór szkoły zasadniczej, jak przedstawiały swoje doświadczenia zawodowe?**

Pytane o motywy, czy przyczyny wyboru szkoły ankietowane udzielały zróżnicowanych odpowiedzi. Wskazywały na niewielką odległość szkoły od miejsca zamieszkania, chęć szybkiego uzyskania zawodu i samodzielności finansowej, ale także mówiły o niskiej samoocenie. Trzeba też wspomnieć, że respondenci zazwyczaj wywodziły się z obszarów wiejskich i małych miasteczek, z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, co dodatkowo skłaniało je do szybkiego usamodzielnienia się. Badane kobiety mówiły, że zdobycie wykształcenia zawodowego stanowiło dla nich rodzaj awansu w miejscu zamieszkania. Jednak kiedy siły się w poszukiwaniu pracy do większych miejscowości stykały się z krzywdzącym stereotypem w społecznym odbiorze osób (szczególnie kobiet) z wykształceniem zasadniczym. Kobiety bardzo często podkreślały jak duże znaczenie ma pierwsza praca i doświadczenie zawodowe. Dzieliły się opiniami na temat praktyk zawodowych i ich jakości. Wielokrotnie powtarzały, jak ważne jest, żeby praktyki zawodowe odbywały się u pracodawców, bo jest to wprowadzenie do zawodu przez wykonywanie zadań, nabywanie umiejętności, które później ułatwią wejście na rynek pracy. A tego właśnie potrzebują uczennice i uczniowie zasadniczych szkół zawodowych – nauczyć się zawodu.

**Uważają Panie, że problem nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym, jest dostrzegany w społeczeństwie, wśród decydentów, pracodawców?**

O ile problem nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn zaczyna być dostrzegany w społeczeństwie i wśród decydentów, to zauważyliśmy, że nierówność w dostępie do szkolnictwa zasadniczego zawodowego dziewcząt i dyskryminacja kobiet z tym wykształceniem na rynku pracy (m.in. znaczna różnica płacowa, mniej korzystne formy zatrudnienia w porównaniu z mężczyznami, „karanie” kobiet za macierzyństwo) są zupełnie ignorowane. Widać to wyraźnie po obecnej debacie publicznej o dostosowywaniu szkolnictwa zawodowego do wyzwań rynku pracy, gdzie nie pojawia się perspektywa płci – nie wspomina się np. o silnym zmaskulinizowaniu i segregacji zawodów, co oznacza, że na zmianach mogą nie skorzystać w jednakowym stopniu kobiety i mężczyźni.

Uważamy, że im większa świadomość decydentów, tym istnieje większa szansa na zmiany systemowe i poprawę sytuacji. Najtrudniej jest nam dotrzeć do pracodawców, a ich zaangażowanie najbardziej mogłoby wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Podjęliśmy współpracę z organizacją „Lewiatan” zrzeszającą przedsiębiorców. Początkowo temat nie spotkał się z zainteresowaniem, ale teraz współpraca dobrze rokuje.

Już na początku wsparcie okazali przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) i Związku Rzemiosła Polskiego (ZRP). Nie tylko współpracowali podczas wypracowywania koncepcji badań, ale także przy formułowaniu rekomendacji adresowanych do decydentów. Dzięki nawiązanej współpracy możemy liczyć na ich interwencję w różnych gremiach, np. Związek Rzemiosła (przy wsparciu OPZZ i ZNP) zobowiązał się podjąć na spotkaniu Rady Dialogu Społecznego temat niekorzystnej oferty edukacyjnej na poziomie zasadniczych szkół zawodowych dla dziewcząt i małego udziału kobiet w niektórych zawodach.

**W jaki sposób upowszechniane są wyniki badań, czy jest odzew na przedstawione w nim problemy?**

Z wynikami naszych badań staramy się dotrzeć do jak największej grupy podmiotów i instytucji, które są związane z edukacją i rynkiem pracy. Ważnym rezultatem (naszych badań) oprócz wspomnianych już raportów, są rekomendacje wypracowane przez niezależne grono ekspertów i ekspertek, skierowane do Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN), Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Stąd przede wszystkim zabiegaliśmy o spotkania w tych trzech instytucjach.

Jesteśmy zadowolone ze spotkania z ekspertkami departamentów Analiz Ekonomicznych i Prognoz oraz Rynku Pracy MRPiPS, które wykazały duże zrozumienie dla problemu segregacji zawodowej rynku pracy ze względu na płeć. Szczególne zainteresowanie wzbudziła kwestia dostępu do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym często proponowana jest praca zmianowa, w godzinach, w których żłobki i przedszkola są zamknięte. Jak wynika z naszych badań, kobiety nie mają z kim zostawić dzieci, nie stać ich na opiekunkę, więc nie podejmują pracy. Rozmawialiśmy o możliwych rozwiązaniach w takim przypadku, na przykład finansowaniu przez państwo opiekunki do dziecka w godzinach rannych czy wieczornych.

Zastanawialiśmy się wspólnie, skąd wynika tak duża, 31-procentowa, różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wiemy, że nasze raporty, rekomendacje oraz notatka ze spotkania trafiły do pozostałych departamentów ministerstwa, a ekspertki obecne na spotkaniu zadeklarowały chęć uwzględnienia kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym jako grupy defaworyzowanej w planowanych przez ministerstwo projektach i konkursach.

Nasze rekomendacje przekazałyśmy również Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Teresie Wargockiej. W trakcie rozmowy podkreślałyśmy wpływ stereotypów na wybory zawodowe dziewcząt i chłopców oraz negatywne konsekwencje tego zjawiska dla rynku pracy. Wskazywałyśmy na potrzebę dużej kampanii społecznej nakierowanej na przekaz, że zawód nie ma płci. To sposób, aby pokazać warunki pracy i zaktualizować wyobrażenia o profesjach, które zmieniły się i często nie oznaczają już nadmiernie obciążającej pracy fizycznej, ale obsługę urządzeń sterujących. A takie zadania mogą wykonywać zarówno mężczyźni jak i kobiety. Zachęcenie dziewcząt do wyboru nietradycyjnych dla nich kierunków w szkołach zawodowych poprawiłoby, naszym zdaniem, sytuację kobiet na rynku pracy oraz stanowiłoby odpowiedź na brak fachowców w pewnych zawodach.



fol. Pixels

Mamy sygnały, że stanowisko MEN ewoluuje i choć podczas spotkania sceptycznie traktowano nasze propozycje, to pojawiły się głosy, aby „przyrzeć się” ofercie szkół i kierunkom, aby nie „produkowali” pracowników w zawodach, szczególnie tych sfeminizowanych, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy.

W Państwowej Inspekcji Pracy spotkałyśmy się z osobami odpowiedzialnymi za kwestie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, także ze względu na płeć. Omówiliśmy wspólnie rekomendacje skierowane do Państwowej Inspekcji Pracy i możliwość wprowadzenia ich w życie. Spotkanie to odebrałyśmy jako bardzo obiecujące. Jak już wspomniałam, udało nam się pozyskać do naszego projektu Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Obie organizacje popierają nasze postulaty na rzecz spojrzenia na szkolnictwo zawodowe z perspektywy płci.

**Czy sytuacja kobiet i mężczyzn różni się w podmiotach publicznych i prywatnych, np. pod względem wynagrodzeń, możliwości awansu?**

Z danych statystycznych wynika, że niezależnie od wykształcenia, kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, ale dysproporcja między zarobkami obu płci jest stosunkowo największa w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Co ciekawe, dysproporcja płacowa jest znacznie większa w sektorze publicznym (43%) niż prywatnym (28%). W publicznym kobiety otrzymują o 1649 zł mniej niż mężczyźni, a w prywatnym o 810 zł mniej. Nie były prowadzone w tym temacie żadne badania czy analizy, więc dokładnie nie wiadomo, skąd wynika tak duża różnica między sektorem publicznym i prywatnym. Inną kwestią jest to, że instytucje publiczne bardzo rzadko zatrudniają kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Najczęściej korzystają z ich pracy w ramach outsourcingu – dotyczy to szczególnie usług porządkowych.

**Czy jakaś opinia albo reakcja związana z realizowanymi badaniami zaskoczyła Panie? Czy zdaniem Pań w Polsce istnieje świadomość dysproporcji w sytuacji kobiet i mężczyzn?**

Nasze badania potwierdziły, że w społeczeństwie funkcjonują bardzo silne stereotypy związane z podziałem ról zawodowych – na tzw. zawody kobiece i męskie. Są one silne wśród pracodawców (rzadko zatrudniają kobiety w „męskich” zawodach), ale też w środowisku szkolnym i wśród samych uczennic, które obawiają się, jak zostaną ocenione przez otoczenie, jeśli zdecydują się na „męski” kierunek kształcenia. Dlatego chcemy przedstawić przykłady kobiet, które dobrze dają sobie radę w „męskim” zawodzie, pokazać jak wyglądają, co robią. W trakcie realizacji projektu okazało się, że wystarczy drobna zmiana, na przykład nazwy kierunku w szkole, aby przyciągnąć dziewczęta. Zaskoczył nas fakt, że kobiety, z którymi przeprowadzane były wywiady w ramach naszych badań były świadome dyskryminacji na rynku pracy. Wprost mówiły o niesłusznym różnicach w płacach między kobietami i mężczyznami, częstych umowach „śmięciowych”, które proponuje się kobietom i innych formach gorszego traktowania przez pracodawców. Uważamy to za bardzo istotną, pozytywną zmianę, gdyż jeszcze kilka lat temu, kobiety nie dostrzegały tego, że są dyskryminowane przez pracodawców. Warto jeszcze raz podkreślić, że tę świadomość bycia dyskryminowaną (niektóre z kobiet używały tego terminu) wykazują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

**Jakie są Pań obserwacje związane z omawianą sytuacją w innych krajach Europy, na czym polegają różnice?**

Jeżeli chodzi o przykłady z innych krajów europejskich to warto pokazać rozwiązania, które poznałyśmy w Norwegii, gdzie dziewczęta w gimnazjach są zachęcane do wyboru nietradycyjnych dla nich zawodów. Pracodawcy zainteresowani są różnorodnością swojego zespołu i poszukują do pracy kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn. Dlaczego tak się dzieje? Bo mieszany zespół lepiej pracuje, wnosi różne perspektywy i kompetencje komunikacyjne, dostrzega potrzeby różnych innowacji i lepiej rozumie potrzeby klientów różnej płci. Uczennice kierunków kształcenia uważanych za „męskie” wiedzą, że będą mieć zatrudnienie. Poza tym, co równie ważne, norweskie zasadnicze szkoły zawodowe stawiają określone wymagania uczniom i uczennicom również w zakresie miękkich kompetencji. W efekcie tych działań cieszą się renomą wśród pracodawców i odpowiadają na ich potrzeby.

Innym przykładem może być Szwecja, która zbliża się do równości, np. w zakresie godzenia rodzicielstwa z pracą zawodową. A z kolei w Islandii stosowany jest tzw. gender budget, czyli budżet w ramach którego planuje się środki na inwestycje, z których tak samo korzystają kobiety i mężczyźni, np. jeśli będzie to boisko, to sprawdza się, co powstanie dla dziewcząt, z czego będą mogły korzystać. Tam jest duża konsekwencja w stosowaniu rozwiązań, z których każda płeć ma tak samo korzystać.

W Polsce zasady, uregulowania zostały stworzone w zakresie prawnym, ale nadal nie funkcjonują na wystarczającym poziomie w codziennym życiu.

**Proszę powiedzieć jakie są doświadczenia kolacji KARAT w zakresie upowszechniania równości szans kobiet, jak ta sytuacja się zmieniała?**

Na pewno nastąpiło zwiększenie samoświadomości wśród kobiet z niższym wykształceniem w porównaniu z rokiem 2008, kiedy prowadziliśmy badania dotyczące sytuacji kobiet pracujących w supermarketach. Wówczas nawet nie używano słowa „dyskryminacja”. W obecnym badaniu kobiety świadomie mówiły o tym zjawisku, podawały przykłady nierównego traktowania np. w czasie rozmów o pracę pytania o małe dzieci, o plany prokreacyjne, sugestie dotyczące wyglądu i niebrania pod uwagę ich doświadczenia i kompetencji.

Niespodzianką w czasie przeprowadzanych wywiadów były dla nas postawy i wypowiedzi badanych, które zaprzeczają stereotypowemu wizerunkowi dziewcząt wybierających zawodówki głównie z braku zdolności czy niechęci do nauki. O wyborze szkoły decydowały przeważnie racjonalne względy – przekonanie, że na rynku pracy liczy się konkretny fach, że będą miały dobrą pracę (np. gdy wybierały „prestżową” zawodówkę), nabywanie nowych umiejętności i kompetencji poprzez praktykę a nie naukę ogólnych przedmiotów. Duże wrażenie wywarły na nas kobiety posiadające tzw. „męski” zawód, które najczęściej świadomie dokonały wyboru ze względu na bardzo sprecyzowane zainteresowania i pasje, posiadały silną osobowość i odwagę, aby pójść pod prąd panującym w ich środowisku stereotypom. Większość badanych kobiet po zawodówkach ma silną motywację do pracy zawodowej, przyzwyczajone są do działania i często mają etos pracy, który wynoszą z domu.

**Czy badanie będzie kontynuowane? Jakie działania, inne projekty badawcze planujecie Panie realizować w najbliższym czasie?**

Widzimy potrzebę kontynuacji nie tyle badań, co działań związanych z wyborami kształcenia zawodowego przez dziewczęta, które przyczyniłyby się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Kształcenie zawodowe to głośny temat, a my spojrzaliśmy na niego z perspektywy kobiet z tym wykształceniem. Badania były potrzebne do właściwej analizy sytuacji, aby móc sformułować zalecenia dla decydentów oraz aktorów rynku pracy i edukacji. Teraz potrzebne są kampanie społeczne na rzecz promowania wśród dziewcząt nowych zawodów technicznych, np. związanych z komputerami. Zależy nam, aby otrzymały one jasny komunikat, że dziewczęta na równi z chłopcami sprawdzają się w tych nowych zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Chciałybyśmy też pozyskać pracodawców, którzy zobaczą korzyści dla swojej firmy ze stosowania polityki różnorodności płci i są otwarci na przyjmowanie do pracy kobiet w nietradycyjnych dla nich zawodach.

Zainteresowanych naszą działalnością zapraszamy do odwiedzenia strony internetowej [karat.org](http://karat.org) oraz do zapoznania się z raportami z badania dostępnymi pod ww. adresem.

Dziękuję za rozmowę.

**Kinga Lohmann**

Inicjatorka i współtwórczyni kolacji KARAT oraz dyrektorka biura organizacji w Warszawie

**Agnieszka Walko-Mazurek**

Koordynatorka projektu „Dyskryminacja krzyżowa. Płeć a szkolnictwo zawodowe”.

# Europejskie Dni Pracodawcy

Effektywna współpraca z pracodawcami to jedno z kluczowych wyzwań instytucji działających w obszarze rynku pracy. Dotyczy ona przede wszystkim urzędów pracy, których skuteczność w dużej mierze zależy od ilości i jakości kontaktów z lokalnymi pracodawcami. Dostrzegając olbrzymie znaczenie tych relacji Zarząd sieci Europejskich Służb Zatrudnienia krajów Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE/EOG), której aktywnym członkiem jest Polska, podjął inicjatywę organizacji Europejskich Dni Pracodawcy. Na początku kwietnia we wszystkich krajach UE/EOG zorganizowano serię wydarzeń mających na celu zacieśnienie współpracy pomiędzy pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia.

W inicjatywę tę włączył się także Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. 6 kwietnia 2016 r. w Bibliotece Uniwersytetu Warszawskiego odbyło się seminarium pn. *Usługi urzędów pracy i partnerów rynku pracy dla pracodawców* zorganizowane we współpracy z Uniwersytetem Warszawskim. Spotkanie było okazją do zaprezentowania szerokiej oferty usług kierowanych do pracodawców przez publiczne służby zatrudnienia oraz partnerów działających w obszarze rynku pracy.

Seminarium otworzyli wspólnie Tomasz Sieradz, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz prof. dr hab. Alojzy Nowak, Prorektor ds. Badań Naukowych i Współpracy Uniwersytetu Warszawskiego. Pierwszą część spotkania wypełniły informacje dotyczące zadań WUP w Warszawie realizowanych na rzecz pracodawców. Uczestnicy mieli okazję dowiedzieć się m.in. czym jest sieć EURES i dlaczego warto korzystać z międzynarodowego pośrednictwa pracy, w czym może pomóc doradca zawodowy, jak realizowane są zadania związane z rejestrem i kontrolą agencji zatrudnienia oraz kiedy można skorzystać z bezzwrotnej pomocy na ochronę miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Z szerokim zainteresowaniem słuchaczy spotkał się temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w ramach którego każdy pracodawca zatrudniający co najmniej jednego pracownika, może wystąpić o dofinansowanie nawet 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Co ważne wsparcie dotyczy pracowników oraz pracodawców.

Podczas spotkania swoją ofertę kierowaną do pracodawców zaprezentowali także przedstawiciele instytucji współpracujących z WUP w Warszawie, w tym: Biuro Karier UW, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP, Bank Gospodarstwa Krajowego oraz Krajowy Punkt Kontaktowy ds. Instrumentów Finansowych Programów UE.

Na zakończenie spotkania Anna Grochowska, reprezentująca Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie, przedstawiła zebranym zmiany prognozowane na mazowieckim rynku pracy do 2020 r.

Organizowane seminarium to nie jedyne działanie WUP w Warszawie w ramach Europejskich Dni Pracodawcy. Również w filiach urzędu w Radomiu, Siedlcach, Płocku, Ciechanowie i Ostrołęce odbyły się wydarzenia, których głównymi adresatami byli pracodawcy. W inicjatywę włączyły się także powiatowe urzędy pracy.

**Zbigniew Stanik**

Kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie



foto: Krzysztof Gwiazda

# Mazowiecki rynek pracy w statystykach 2015 roku

W 2015 r. na mazowieckim rynku pracy można było obserwować korzystne zmiany. Do głównych zaliczyć należy: spadek liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia, przy jednoczesnym wzroście ilości ofert pracy.

Koniec pierwszego kwartału to czas, gdy w statystyce rynku pracy, w oparciu o zgromadzone dane, dokonuje się podsumowania ubiegłego roku. Jakie zjawiska i tendencje występowały w 2015 roku, czy i jak będą kształtować sytuację w kolejnych miesiącach? Poszukiwaniu odpowiedzi na te pytania towarzyszy analiza wskaźników monitoringowych rynku pracy.

## Spadek liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

Jak potwierdzają dane przekazywane przez urzędy pracy w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych nastąpił spadek w porównaniu do poprzedniego roku.

Na koniec 2015 r. zarejestrowanych było 216.527 osób bezrobotnych, przy czym w odniesieniu do końca 2014 r. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 33.250 osób, tj. o 13,3%. Co ważne, w porównaniu do ubiegłego roku ograniczenie liczby bezrobotnych wystąpiło we wszystkich powiatach. Najbardziej widoczne spadki wystąpiły w największych miastach regionu: Warszawie – o 9.116 osób, Radomiu – o 1.708 osób i Płocku – 1.158 osób oraz w powiatach: wołomińskim – o 1.556 osób i radomskim – o 1.210 osób. Warto w tym miejscu zauważyć korzystne zmiany w powiecie radomskim i mieście Radomiu. Poziom bezrobocia występuje tam na wysokim poziomie, tym bardziej zwraca uwagę poprawa sytuacji.

## Spadek stopy bezrobocia

Na wstępie należy odnotować, że w województwie mazowieckim w grudniu 2015 r. stopa bezrobocia wynosiła 8,4% przy średniej dla kraju 9,8% (najniższy poziom bezrobocia wystąpił w województwach wielkopolskim – 6,2%, śląskim – 8,2%, małopolskim – 8,4% oraz dolnośląskim 8,6%). Jak potwierdzają dane przekazywane przez urzędy pracy, w 2015 r. na Mazowszu nastąpił spadek poziomu stopy bezrobocia (w porównaniu do poprzedniego roku) o 1,4 punktu procentowego.

Cechą niekorzystną dla regionu i jego rozwoju jest m.in. występujące na Mazowszu duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. W niektórych powiatach sytuacja pod tym względem jest znacząco gorsza nie tylko w odniesieniu do średniej dla województwa, ale także kraju. Statystyki wskazują, że najwyższy poziom bezrobocia w grudniu odnotowano w powiatach: szydłowieckim – 31,5%, radomskim – 25,3%, przysuskim – 23,7%, makowskim – 20,8%, sierpeckim – 20,7% oraz pułtuskim – 20,3%. Najniższy poziom utrzymuje się w miastach: Warszawie – 3,4% i Siedlcach – 7,7% oraz w powiatach: warszawskim zachodnim – 4,4%, grójeckim – 4,5%, grodziskim – 5,7%, pruszkowskim – 6,4%, piaseczyńskim – 6,6% oraz otwockim – 6,9%.

Aby zobrazować, jak bardzo zróżnicowana jest sytuacja na mazowieckim rynku pracy, wystarczy wskazać, że różnica wysokości stopy bezrobocia pomiędzy Warszawą a powiatem szydłowieckim w 2015 r. wyniosła 28,1 punktu procentowego!

Mimo wskazanych wewnątrzregionalnych różnic spadek

stopy bezrobocia zauważono we wszystkich powiatach, przy czym w największym stopniu wystąpił w powiatach: gostynińskim i szydłowieckim – o 2,9 punktu procentowego, kozienickim – o 2,6 punktu procentowego, węgrowskim – o 2,3 punktu procentowego, makowskim, płockim, sierpeckim i wyszkowskim – o 2,1 punktu procentowego oraz nowodworskim – o 2,0 punktu procentowego.

## Mniejsza liczba bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy

W ciągu 2015 roku w urzędach pracy jako bezrobotne zarejestrowały się 275.822 osoby, jednocześnie odnotowano zmniejszenie liczebności tej grupy w porównaniu do analogicznego okresu w 2014 r. Większość stanowili bezrobotni zarejestrowani w następujących grupach: poprzednio pracujący (218.048 osób), zamieszkałi na wsi (118.963 osoby), osoby do 30 roku życia (123.039 osób) oraz długotrwale bezrobotni (109.213 osób). Przez cały rok 2015 zmiany w poziomie liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy we wszystkich populacjach miały korzystniejszy przebieg niż w latach poprzednich.

## Wzrost bezrobotnych wyrejestrowanych z urzędów pracy z tytułu podjęcia pracy

Łącznie w 2015 roku wyrejestrowano z ewidencji urzędów pracy 309.072 bezrobotnych, co stanowiło spadek w odniesieniu do porównywanego okresu w roku poprzednim o 8.001 osobę, tj. o 2,5%. Z tytułu podjęcia pracy z rejestru wyłączono 152.444 bezrobotnych i była to o 5.501 osób większa grupa niż w takim samym okresie w 2014 r. Jednocześnie 85,4% osób z tej grupy podjęło zatrudnienie na wolnym rynku, a 14,6% podjęło pracę subsydiowaną.

Warto zauważyć, że w ramach prac subsydiowanych najczęściej finansowane były: podjęcie działalności gospodarczej (5.874 osoby), prace interwencyjne (5.843 osoby), pojęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (4.923 osoby) oraz roboty publiczne (3.877 osób).

## Systematyczny wzrost wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej

Urzędy pracy w 2015 roku miały do dyspozycji więcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej niż w poprzednim roku. W ciągu roku PUP-y dysponowały 153.325 wolnymi miejscami pracy i było ich o 27.430 więcej w porównaniu do ubiegłego roku. Wzrost był widoczny już od marca, a szczególnie zaznaczył się w czerwcu (przybyły wówczas 6.944 miejsca pracy) i we wrześniu (6.589 wolnych miejsc pracy).

Zwiększenie ogólnej liczby wolnych miejsc pracy wynikało z większej dostępności zatrudnienia subsydiowanego, jak i niesubsydiowanego. Należy zauważyć, że dostępność subsydiowanych miejsc pracy związana jest ściśle z ilością środków pozostawionych do dyspozycji urzędów, które zazwyczaj są największe w pierwszym kwartale.

## Zwolnienia grupowe

Kolejną analizowaną kwestią są zwolnienia grupowe – deklarowane i te faktycznie dokonane. W ciągu roku odnotowano zgłoszenia od 92 pracodawców (rok wcześniej było to 103 pracodawców) zgłaszających zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych. Deklarowana łączna redukcja zatrudnienia obejmowała 11.986 osób (o 12.084 osób mniej niż w ubiegłym roku). Finalnie, mimo że liczba pracodawców deklarujących zwolnienia uległa zmniejszeniu (z 92 do 64), to niestety liczba zwolnionych była większa od deklarowanej o 1 752 pracowników.

## Wzrost zatrudnienia, wynagrodzenia i liczba podmiotów gospodarczych

Z danych pozyskanych z GUS wynika, że rok 2015 wyróżniał się wzrostami istotnych wskaźników dla gospodarki.

Na koniec 2015 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 1.365,5 tys. osób i było wyższe niż przed rokiem.

Największy wzrost zatrudnienia zaobserwowano w administrowaniu i działalności wspierającej oraz informacji i komunikacji. Natomiast mniejsze zatrudnienie odnotowano w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz zakwaterowaniu i gastronomii.

W ciągu roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 1.353,9 tys. osób i wzrosło w porównaniu do ubiegłego roku o 1,4%.

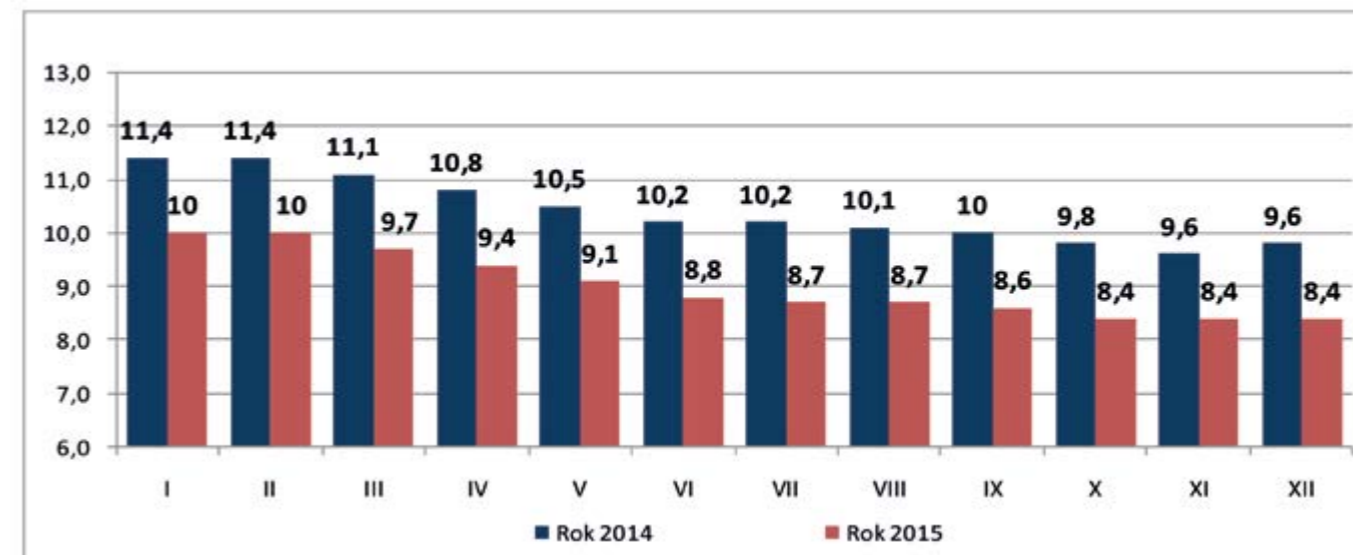
Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw na koniec 2015 roku wyniosło 5.235,49 zł i było o 4,0% wyższe niż przed rokiem. Wzrost wynagrodzenia wystąpił we wszystkich sekcjach o znaczącym udziale w zatrudnieniu, tj. w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz obsłudze rynku nieruchomości.

Ponadto, warto zauważyć, że nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku. W województwie mazowieckim w rejestrze REGON zarejestrowanych było 766.030 podmiotów gospodarki narodowej (bez rolników indywidualnych).

Eksperti prognozują utrzymanie pozytywnej sytuacji na rynku pracy w 2016 roku.

Monika Ćwiek  
Główny specjalista  
Zespół ds. Statystyk

Stopa bezrobocia w województwie mazowieckim (stan na koniec miesiąca w %)



Źródło: Opracowanie GUS „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów”



W województwie mazowieckim w grudniu 2015 r. stopa bezrobocia wynosiła 8,4% przy średniej dla kraju 9,8%

# Zielone Mazowsze, czyli o tworzeniu miejsc pracy przyjaznych środowisku

Czym są zielone miejsca pracy? Które branże w województwie mazowieckim generują tego typu wakaty? Jakich kwalifikacji i kompetencji wymagają one od pracowników? Odpowiedzi na te pytania szukaliśmy realizując badanie „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”

Raport z badania pt. „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu” zrealizowanego przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie jest pierwszą próbą scharakteryzowania tego obszaru na Mazowszu. Wyniki przeprowadzonej analizy desk research potwierdziły bowiem, że nie ma dokumentów, czy opracowań odnoszących się wprost do „zielonej gospodarki” w naszym województwie. Jednocześnie oszacowanie liczby podmiotów gospodarczych z zielonego sektora, a tym bardziej liczby miejsc pracy jest bardzo problematyczne w świetle dostępnych danych. Zanim zaprezentowane zostaną główne wnioski płynące z przeprowadzonych prac warto zacząć od wyjaśnienia kluczowych w badaniu pojęć.

Zielone miejsca pracy to takie, które pozytywnie oddziałują na środowisko. Spotykamy je w różnych branżach i na różnych szczeblach. Jednocześnie warunkiem jest, aby osoby zatrudnione były bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w poprawianie stanu środowiska na danym terenie, a ich praca przyczyniała się do polepszenia jego stanu naturalnego. Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy rozumiany był w badaniu jako

zbiór możliwości (ekonomicznych, infrastrukturalnych, związanych z posiadaną wiedzą i przekonaniem) podmiotów gospodarczych działających w poszczególnych podregionach województwa do tworzenia miejsc pracy pozytywnie oddziałujących (bezpośrednio lub pośrednio) na środowisko naturalne. Ponadto potencjał podmiotów gospodarczych rozpatrywany był w szerszym kontekście uwarunkowań, zarówno wewnętrznych (krajowych) jak i zewnętrznych zielonej transformacji.

## Skala zielonego zatrudnienia

W badaniu podjęto próby oszacowania skali zielonego zatrudnienia na Mazowszu przyjmując trzy najbardziej powszechne podejścia, zatwierdzone na konferencji statystycznej Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) w Genewie w 2013 roku, które umożliwiają identyfikację zielonych miejsc pracy w wymiarze:

- ▶ **branżowym**<sup>1</sup> – arbitralnie określa, które branże należą do zielonego sektora, a jakie nie,
- ▶ **stanowiskowym** – w tym podejściu, jako zielone określa się stanowiska, które zostały zmodernizowane/przekształcone/lub utworzone w związku z zieloną modernizacją,
- ▶ **procesów produkcyjnych**<sup>2</sup>, który wiąże zielone miejsca pracy z usługami/lub produktami, mającymi pozytywne znaczenie dla środowiska naturalnego (np. monter pomp ciepła), oraz w podejściu **procesowym**<sup>3</sup>, gdzie jako zielone traktuje się te stanowiska, na których pracownicy wykonują zadania przyczyniające się do poprawy środowiska naturalnego (np. logistyk optymalizujący łańcuch dostaw). To ostatnie podejście jest najczęściej stosowane na świecie.

Nie mając żadnych przesłanek do rozwiązania wyżej wskazanych dylematów możemy określić jedynie **potencjał zielonych miejsc pracy**, zgodnie z którym:

- ▶ przy uwzględnieniu całego sektora rolnictwa, w tym gospodarstw indywidualnych w województwie mazowieckim w 2014 potencjalnie zielone miejsca pracy zajmowało 488 632

osoby, co stanowi 21% wszystkich pracujących, ▶ przy uwzględnieniu zatrudnionych tylko w przedsiębiorstwach działających w branży rolnej (to jest ok. 16 954 podmioty) w województwie mazowieckim w 2014 potencjalnie zielone miejsca pracy zajmowało 203 295 osób, co stanowi 8,7% wszystkich pracujących.

## Zielone sektory na Mazowszu

Analizując regionalne zróżnicowanie poszczególnych branż zielonej gospodarki, możemy dostrzec wewnętrzny podział województwa mazowieckiego, zgodnie z którym (wg bazy REGON) sytuacja przedstawia się następująco:

- ▶ Rolnictwo

Według stanu na wrzesień 2015 w rejestrze REGON w całym województwie odnotowano 8901 podmiotów związanych z rolnictwem, stanowiły one 9% podmiotów z zielonego sektora. Firmy związane z rolnictwem koncentrują się w północnej i wschodniej części województwa mazowieckiego – w podregionach ciechanowskim, ostrołęckim i siedleckim. W przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców jest ich najwięcej w powiecie siedleckim, następnie żuromińskim i przasnyskim.

- ▶ Branża wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę itd.

Charakteryzuje się niewielką liczbą podmiotów w skali województwa – w rejestrze REGON we wrześniu 2015 r. odnotowano 2075 tego rodzaju firm, co stanowiło 2% sektora zielonego. Najwięcej spośród nich posiadało siedzibę w Warszawie (aż 75% - 1564 firmy), zaś najmniej było ich w podregionie siedleckim (tylko 20 firm).

- ▶ Branża dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami

W rejestrze REGON odnotowano 2457 podmiotów, czyli 2% ogółu sektora zielonego. W przeciwieństwie do wytwarzania i zaopatrywania w energię oraz wodę, w tej branży następuje mniejsza koncentracja terytorialna. Dominacja Warszawy jest dużo niższa, wzrosło zaś znaczenie podregionów ościennych – warszawskiego wschodniego i zachodniego, a także podregionu radomskiego (szczególnie powiatu szydłowieckiego).

- ▶ Budownictwo

Najliczniej reprezentowany sektor zielonej gospodarki na Mazowszu. We wrześniu 2015 r. w rejestrze REGON odnotowano 71 751 podmiotów, co stanowiło 72% sektora zielonego. Także firmy z tej branży koncentrują się w Warszawie i ościennych powiatach – jest ich tam najwięcej również w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców. (Najmniej licznie są one reprezentowane w podregionach ciechanowskim i siedleckim).

- ▶ Transport kolejowy, pasażerski i wodny
- Stanowi drugą branżę pod względem udziału w zielonej gospodarce na Mazowszu. W rejestrze REGON odnotowano 14 929 firm, co stanowiło 15% zielonego sektora w województwie. Także w tym przypadku widoczna jest znacząca dominacja Warszawy – znajdowało się w niej aż 68% tego rodzaju firm. Podobnie

Wykres 2 – Struktura przedsiębiorstw z zielonego sektora ze względu na wielkość przedsiębiorstwa



Źródło. Obliczenia własne na podstawie danych zamówionych w GUS.

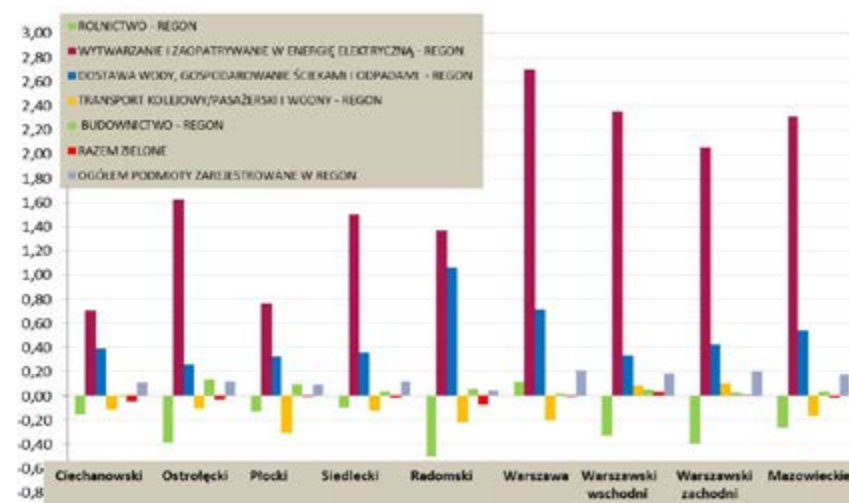
jak w branży budowlanej, najmniej podmiotów odnotowano w podregionach ciechanowskim i siedleckim.

## Zatrudnienie w branżach o potencjale w zakresie tworzenia zielonych miejsc pracy

Zatrudnienie w rolnictwie dominuje w podregionach ostrołęckim, siedleckim i radomskim. Najwięcej zatrudnionych w rolnictwie w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców odnotowano w powiecie łosickim oraz lipskim. W sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę itd. dominowała Warszawa, gdzie branża ta ma najwięcej podmiotów. Jednakże w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców niekwestionowanym liderem jest powiat kozienicki, w którym funkcjonuje elektrownia. Pod względem liczby zatrudnionych w sektorze dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami itd. relatywnie najslabiej wypada ściana wschodnia województwa mazowieckiego, szczególnie podregiony ostrołęcki i siedlecki, ale również wschodnia część podregionu radomskiego. Należy przy tym zauważyć, że wewnątrz podregionów sytuacja jest bardzo zróżnicowana. W podregionach płockim, ostrołęckim, siedleckim i radomskim najwięcej osób jest zatrudnionych w miastach na prawach powiatu. W podregionie ciechanowskim w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców najwięcej zatrudnionych było w powiecie mławskim, zaś w podregionie warszawskim wschodnim – w powiecie otwockim. W miarę równomiernie rozkłada się sytuacja pod względem zatrudnienia w podregionie warszawskim zachodnim, wyjątek stanowi tutaj jedynie powiat sochaczewski, z najmniejszą liczbą zatrudnionych. Pod względem liczby zatrudnionych w sektorze transportu dominuje Warszawa oraz podregion warszawski zachodni – zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców. Najmniej zatrudnionych z kolei notuje podregion ciechanowski. Relatywnie słabo wypadają też podregiony radomski i warszawski wschodni, biorąc pod uwagę przeliczenie na liczbę mieszkańców.

Analiza baz branżowych czy biznesowych pozwoliła na zidentyfikowanie zielonych branż,

Wykres 1 - Dynamika liczby przedsiębiorstw w sektorze zielonym – indeks zmian 2009-2015



Źródło: Opracowanie na podstawie badania „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”, WUP w Warszawie, 2015 r.

<sup>1</sup> Liczbę podmiotów oraz miejsc pracy szacowano na podstawie danych REGON.

<sup>2</sup> Szacowań dokonano tu na podstawie badań własnych oraz baz branżowych i biznesowych (rolnictwa ekologicznego oraz Panoramy Firm).

<sup>3</sup> Szacowań dokonano tu na podstawie badań własnych.

Tabela 1 - Odsetek firm zatrudniających pracowników na zielonych stanowiskach według grup zawodowych.

	Ogółem	Zatrudnienie					Branża								
		1-4 prac.	5-9 prac.	10-49 prac.	50 i więcej prac.	wytwarzanie energii ze źródeł	gospodarowanie odpadami	redukcja zanieczyszczeń	budownictwo	doradztwo	produkcja wyrobów ekologicznych	rolnictwo i zieleni	sprzedaż wyrobów ekologicznych		
Handlowcy i sprzedawcy	21%	21%	18%	22%	30%	32%	18%	33%	13%	5%	13%	5%	65%		
Pracownicy fizyczni i produkcji	20%	14%	16%	31%	26%	11%	39%	17%	6%	0%	7%	11%	4%		
Kadra zarządzająca	19%	20%	23%	11%	41%	20%	18%	33%	21%	25%	20%	14%	13%		
Monterzy urządzeń i systemów	18%	15%	24%	19%	19%	46%	4%	33%	39%	5%	0%	0%	0%		
Specjaliści	17%	14%	20%	21%	22%	23%	8%	6%	28%	80%	0%	14%	0%		
Operatorzy i technicy urządzeń	16%	9%	11%	27%	30%	10%	18%	28%	13%	0%	60%	14%	4%		
Kierowcy	14%	13%	8%	20%	11%	4%	33%	0%	0%	0%	13%	5%	4%		
Pracownicy rolni	8%	6%	9%	8%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	73%	4%	4%		
Pracownicy biurowi i administracyjni	7%	5%	5%	8%	22%	3%	8%	28%	4%	5%	7%	5%	13%		
Pracownicy budowlani	5%	4%	7%	3%	7%	3%	0%	6%	16%	0%	7%	0%	9%		

Źródło: Opracowanie na podstawie badania „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”, WUP w Warszawie, 2015 r.

np. wskazując firmy zajmujące się redukcją hałasu, co byłoby trudne do określenia tylko na podstawie danych REGON. W wyniku tej analizy ustalono, że pod względem liczby firm z sektora zielonego (zarówno bezwzględnej liczby, jak i w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców) dominuje Warszawa i przyległe do niej powiaty – szczególnie z podregionu warszawskiego zachodniego (warszawski zachodni i piaseczyński) oraz powiat legionowski z podregionu warszawskiego wschodniego. Stolica skupia 40% firm z sektora zielonego, a wraz z przyległymi podregionami aż 72%. W pozostałych 5 podregionach sytuacja jest zbliżona – oscyluje wokół 3-4 podmiotów na 10 tys. mieszkańców.

Firmy identyfikujące się z zielonym sektorem (poprzez branżę lub słowa kluczowe opisujące działalność) najczęściej działają w branżach związanych z sektorem gospodarowania odpadami, wodą, ściekami, w branży budowlanej, branżach instalatorskich, ochrony środowiska (w tym: firmy doradcze, placówki B+R oraz oferujące rozwiązania w zakresie energii odnawialnej), a także projektowej i architektonicznej. Do tej grupy zaliczyć można także producentów/sprzedawców produktów ekologicznych. Zidentyfikowano również mniej typowe działalności np. takie jak kancelarie adwokackie, prawne wy-

specjalizowane w prawie dotyczącym ochrony środowiska, czy też ukierunkowane na ten obszar firmy szkoleniowe.

### Podmioty zielonego sektora i zielone miejsca pracy według badań przedsiębiorców z Mazowsza

Relatywnie najwięcej zielonych miejsc pracy zarówno w ujęciu produktowym jak i procesowym tworzą mikroprzedsiębiorstwa. W sumie najwięcej z nich jest w Warszawie oraz podregionach podwarszawskich (odpowiednio 76% miejsc pracy w ujęciu procesowym i 69% miejsc pracy w ujęciu produktowym). Spośród objętych badaniem branż najwięcej miejsc pracy związanych bezpośrednio z zielonymi usługami/produktami tworzą firmy z branży budowlanej (36%), działające w sektorze usług profesjonalnych skierowanych do firm (20%), firmy produkcyjne (18%) oraz zajmujące się handlem (12%). W ujęciu procesowym nie obserwujemy tak dużej dysproporcji w strukturze. Praktycznie wszystkie branże w równym stopniu składają się na ogólną pulę zielonych miejsc pracy przyczyniających się do ochrony środowiska.

Wyniki badania wśród podmiotów z zielonego sektora wskazują, że przeciętnie zatrudniają one około 17 pracowników. Co prawda dominują firmy zatrudniające do 9 pracowników (65%), jednakże dość duży jest udział również firm zatrudniających od 10 do 59 pracowników (28%). Większość zatrudnionych w badanych firmach to pracownicy zaangażowani bezpośrednio w produkcję lub świadczenie „zielonych” produktów/usług – 75%.

Gama zawodów/stanowisk zaangażowanych w zielone produkty/usługi jest bardzo szeroka. Pracują przy nich zarówno pracownicy fizyczni bez konkretnych kwalifikacji, jak i wysoce wyspecjalizowani inżynierowie. Kategoria zielonych miejsc pracy jest bardzo pojemna, a zarazem zaliczyć można do niej wiele stanowisk typowych dla tradycyjnych sektorów. W konsekwencji transformacja w kierunku zielonych miejsc pracy w przypadku wielu pracowników wymagać może jedynie niewielkiego szkolenia kierunkowego, nie zaś specjalistycznych kwalifikacji czy kompetencji.

**Biorąc pod uwagę odsetek firm zatrudniających pracowników według grup zawodowych, najwięcej przedsiębiorstw zatrudniało handlowców i sprzedawców (21%), następnie pracowników fizycznych i produkcji oraz kadre zarządzające (19%).**

► Handlowców i sprzedawców częściej zatrudniały firmy posiadające 50 i więcej pracowników, z branży sprzedaży wyrobów ekologicznych, ale również firmy zajmujące się redukcją zanieczyszczeń i produkcją wyrobów ekologicznych innych niż rolnicze.

► Pracowników fizycznych i produkcji zatrudniały najczęściej firmy zatrudniające 10-49 pracowników, zajmujące się gospodarowaniem odpadami stałymi lub ciekłymi.

► Z kolei kadre zarządzające zatrudniały przede wszystkim największe badane firmy, a także z branży redukcji zanieczyszczeń.

Wykres 3 – Liczba zielonych miejsc pracy ze względu na grupy zawodowe



Źródło: Opracowanie na podstawie badania „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”, WUP w Warszawie, 2015 r.

► Monterów urządzeń i systemów (18%) oraz specjalistów (17%) zatrudniały firmy bez względu na wielkość. W pierwszym przypadku pracodawcami były podmioty zajmujące się wytwarzaniem energii ze źródeł odnawialnych, a także redukcją zanieczyszczeń czy działające w branży budowlanej. W drugim zaś przede wszystkim firmy doradzające w obszarze ochrony środowiska.

► Operatorów i techników urządzeń zatrudniały firmy powyżej 10 pracowników, produkujące wyroby ekologiczne inne niż rolnicze.

► 14% przedsiębiorstw zatrudniało kierowców – głównie branża gospodarowania odpadami. W 8% firm zatrudnieni byli pracownicy rolni, zaś w 7% pracownicy biurowi i administracyjni.

**Biorąc pod uwagę liczbę zielonych miejsc pracy zajmowanych przez przedstawicieli danej grupy zawodowej widać, że najwięcej stanowisk w badanych firmach wygenerowano dla pracowników fizycznych i produkcji – niespełna 1000 miejsc pracy. Operatorzy i technicy urządzeń, mimo iż zatrudniani w mniejszej ilości firm, zajmowali niewiele mniej miejsc pracy – aż 946. Na trzeciej pozycji znaleźli się specjaliści – 783 miejsca pracy. Natomiast handlowcy i sprzedawcy mimo, że zatrudniani przez największy odsetek firm, to w przeliczeniu na miejsca pracy stanowili grupę o prawie połowę mniejszą niż pracownicy fizyczni i produkcji, czy operatorzy i technicy. Ta sama tendencja dotyczy kadry zarządzającej zaangażowanej w zielone usługi/produkty, obecnej w co piątą firmie, a generującej jedynie około 300 miejsc pracy.**

### Planowane zatrudnienie

Wzrost zatrudnienia w perspektywie 12 najbliższych miesięcy deklaruje 28% firm z zielonego sektora. Przewidywany poziom zatrudnienia nowych pracowników związanych z produkcją lub świadczeniem „zielonych” produktów/usług nie jest wysoki – średnio planowane jest zatrudnienie 1 nowego pracownika. Ogółem plany badanych firm wskazują na zwiększe-

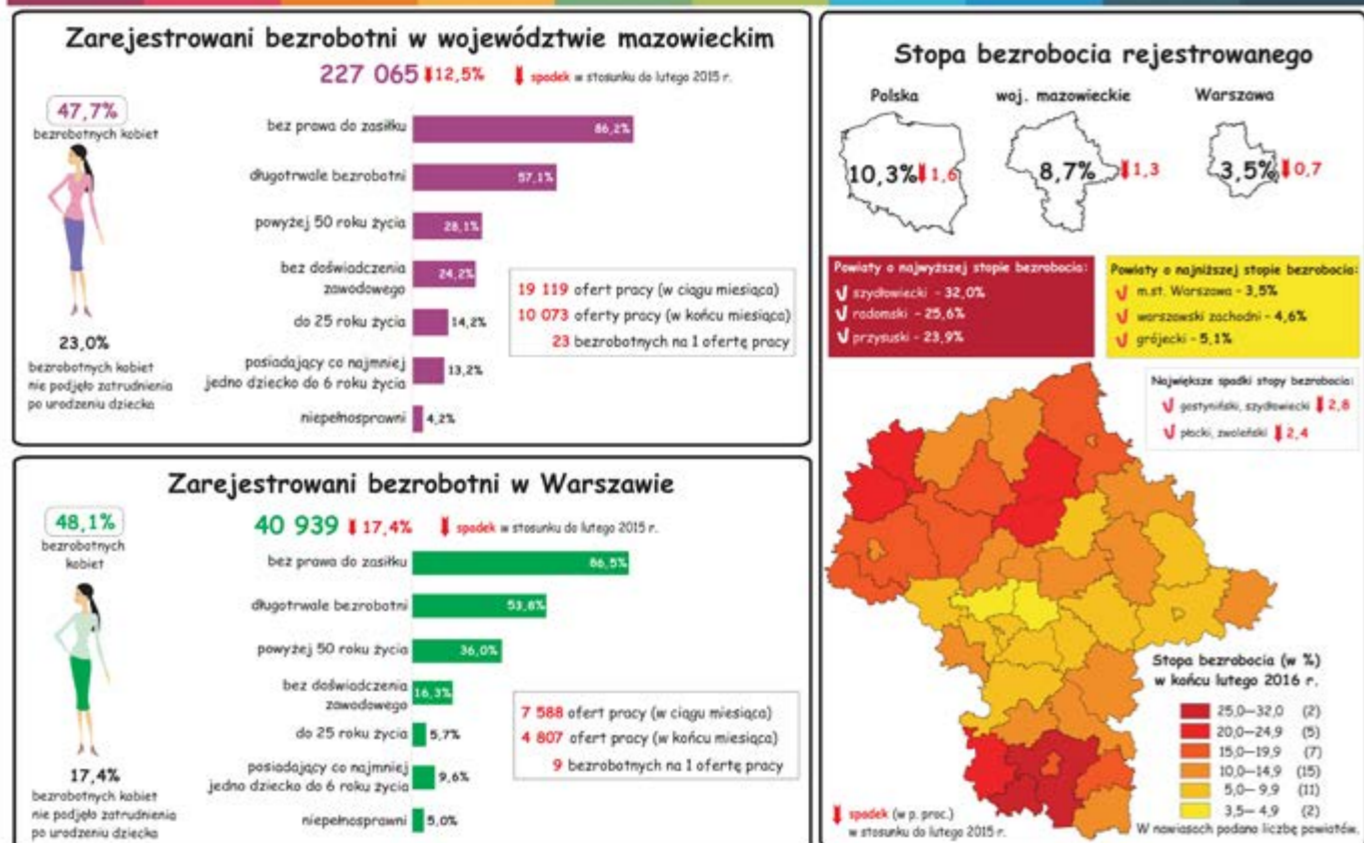
nie poziomu zatrudnienia o około 8%. Zamiast istotnego wzrostu należy raczej oczekiwać utrzymania się obecnego poziomu zatrudnienia. Świadczy o tym nie tylko brak planów co do zatrudniania nowych pracowników, ale również utrzymywanie w badanych firmach niezmiennego stanu zatrudnienia w ostatnich 3 latach.

Plany związane z zatrudnieniem relatywnie najczęściej deklarują firmy małe, zatrudniające obecnie 10-49 pracowników – aż 37% planuje zwiększenie zasobów kadrowych. Chęć zwiększenia zatrudnienia częściej zgłaszały również firmy z podregionów ciechanowskiego, siedleckiego, warszawskiego wschodniego i zachodniego, najmniejsze zaś z podregionu radomskiego. Najczęściej pracowników planują zatrudniać firmy z branży wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych (41%), a także produkujące wyroby ekologiczne poza rolnictwem (ponad 40%). Najrzadziej natomiast plany takie deklarowała branża gospodarowania odpadami – jedynie 13%. Badani przedstawiciele zielonego sektora, planujący zatrudnienie nowych pracowników na tzw. zielonych miejscach pracy, deklarowali poszukiwanie monterów urządzeń i systemów (26%), operatorów i techników urządzeń (18%), specjalistów (16%), pracowników fizycznych i produkcji (12%) oraz handlowców i sprzedawców (12%).

**Jedynie 23% firm miało w przeszłości trudności w znalezieniu pracowników o określonych kwalifikacjach, umiejętnościach czy doświadczeniu.** W opinii pracodawców trudno było im znaleźć pracowników o kierunkowej wiedzy/doświadczeniu w danej dziedzinie (31%), wykształceniu kierunkowym (21%), posiadających uprawnienia do obsługi urządzeń (4%), ale wskazywano również, iż kandydatom brakowało motywacji do pracy (12%).

Opracowanie **Anna Grochowska** na podstawie raportu „Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu”, WUP w Warszawie, 2015 r. dostępnego na stronie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)

## BEZROBOCIE REJESTROWANE W KOŃCU LUTEGO 2016 R.



# Konkurs

odpowiedz na kilka pytań i wygraj

- Czym zajmuje się Stowarzyszenie Koalicja Karat?
  - Jest organizacją działającą na rzecz równych praw i szans kobiet
  - Jest organizacją wspierającą kobiety w podnoszeniu kwalifikacji
  - Stowarzyszenie wspiera wymianę międzynarodową młodzieży
  - Stowarzyszenie prowadzi działania na rzecz popularyzacji doradztwa zawodowego
- Jaki tytuł nosi badanie dotyczące zielonych miejsc pracy na Mazowszu
  - Zielona gospodarka w województwie mazowieckim
  - Badanie potencjału tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu
  - Czy zielone miejsca pracy to szansa dla województwa mazowieckiego?
  - Analiza ofert pracy w zielonej gospodarce
- Najbardziej widoczne spadki liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w 2015 r. w woj. mazowieckim wystąpiły w:
  - Warszawie, Radomiu i Płocku
  - Warszawie, Siedlcach, Płocku
  - Warszawie, Ostrołęce, Radomiu
  - Warszawie, Ciechanowie, Płocku
- Europejskie Dni Pracodawcy służą wzmocnieniu współpracy pomiędzy pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia i odbywają się:
  - w styczniu
  - w marcu
  - na przełomie marca i kwietnia
  - na początku kwietnia



Rozwiązanie konkursu z grudniowego numeru biuletynu.  
Gratulujemy zwycięzcom!

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

Rozwiązanie konkursu:

- Akademickie Biura Karier zrzeszone są w
  - Mazowieckiej Sieci Biur Karier
- Gremium czuwające nad działaniami merytorycznymi i badawczymi Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy to:
  - Rada Programowa
- Kompetencje w największym stopniu wpływające na zatrudnialność i zwiększające prawdopodobieństwo znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia to:
  - Kompetencje transferowalne
- Jaką metodą MORP pozyskuje wiedzę o potrzebach informacyjnych instytucji i organizacji działających na terenie województwa mazowieckiego, czy jest to:
  - Badanie potrzeb informacyjnych

Lista nagrodzonych:

Adrianna Pugacz  
Sylwia Bisek

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.  
Zapraszamy!



www.obserwatorium.mazowsze.pl

## NAGRODY CZEKAJĄ

REGULAMIN KONKURSU

- Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: [obserwatorium@wup.mazowsze.pl](mailto:obserwatorium@wup.mazowsze.pl) do 20 maja 2016 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.
- Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- Na pierwszych 5 osób, które udzielił poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania, polubią nasz fanpage i udostępnią post z biuletynem czekają nagrody niespodzianki.
- Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage'u oraz w serwisie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl).
- 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.).
- W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.





**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Warszawa 2016