



# BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

---

# SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Wsparcie dla tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym - wywiad	3
Cudzoziemcy na rynku pracy	6
Porozumienie z Politechniką	7
Kobiety w zawodzie	11
Konkurs	14



Szanowni Czytelnicy,

*jak zwykle w Biuletynie pragniemy podzielić się z Państwem aktualnymi wydarzeniami i przedstawić Państwu tematy, które uważamy za zasługujące na zainteresowanie mieszkańców Mazowsza. W niniejszym numerze m.in.: rozmowa Katarzyny Kozakowskiej z Piotrem Stronkowskim, współautorem raportu OECD na temat wsparcia w tworzeniu miejsc pracy na poziomie lokalnym. Poruszamy także aktualny obecnie temat cudzoziemców na mazowieckim rynku pracy, w którym przybliżymy Państwu regionalne statystyki dotyczące tej grupy oraz najbardziej popularne wśród nich branże. Materiałem „Kobiety w zawodzie” kontynuujemy temat uczennic i absolwentek szkół zawodowych. Tym razem jest to relacja z dyskusji, w której uczestniczyli pracownicy naszego Obserwatorium i omówienie wyników badania zrealizowanego przez portal Gumtree.pl. Informujemy też o najnowszych wydarzeniach w WUP, czyli podpisaniu Porozumienia między Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie a Politechniką Warszawską w zakresie m.in. prowadzenia analiz rynku pracy i realizacji przedsięwzięć badawczych.*

*A na zakończenie lektury zachęcamy do zawalczenia o nagrody i rozwiązania naszego konkursu!*



Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:  
Anna Węglińska  
Katarzyna Kozakowska

Korekta:  
Anna Węglińska  
Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:  
Michał Galant

Zdjęcia:  
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.



# Wsparcie dla tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym

To tytuł raportu podsumowującego przegląd lokalnych polityk rynku pracy przeprowadzony przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). O płynących z niego wnioskach z Piotrem Stronkowskim, niezależnym konsultantem i współautorem opracowania, rozmawia Katarzyna Kozakowska.

**W tym roku przypada 20. rocznica członkostwa Polski w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Zanim przejdziemy do wniosków z najnowszego badania przeprowadzonego przez OECD, przypomnijmy na wstępie, czym zajmuje się ta organizacja, jaka jest jej misja?**

OECD to międzynarodowa organizacja zrzeszająca obecnie 35 państw, od 1996 roku również Polskę. Jej główną misją jest stymulowanie wymiany doświadczeń pomiędzy państwami członkowskimi. OECD pełni rolę *think tanku* – nie zajmuje się bezpośrednio kreowaniem polityk, raczej koncentruje się na wskazywaniu kierunków, doradzaniu, rekomendowaniu rozwiązań, głównie na podstawie prowadzonych badań i analiz. Jedną z inicjatyw tej organizacji jest prowadzony od wielu lat Program Rozwoju Lokalnego i Zatrudnienia (*Local Economic and Employment Development, LEED*). To program, który zajmuje się rynkiem pracy i rozwojem gospodarczym na poziomie lokalnym. Polska aktywnie w nim uczestniczy. W ramach tego programu realizowany jest projekt pt.: „Wsparcie dla tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym”, w ramach którego dokonano przeglądu lokalnych polityk w różnych krajach. Koncentruje się on m.in. na elastyczności lokalnych polityk rynku pracy i kształcenia zawodowego, czyli na obszarze, który od zawsze był motywem przewodnim dla LEED-u. W roku 2015 taki przegląd wykonano również w Polsce. Ten projekt wpisuje się też w szereg wcześniejszych działań Programu LEED dotyczących kreowania polityki na poziomie lokalnym, partnerstwa, współpracy.

**W badaniu dokonano przeglądu sytuacji na szczeblu lokalnym w 15 krajach. W Polsce porównywany był podregion radomski i miasto Poznań. W sposób oczywisty nasuwa się refleksja, że wzięto pod uwagę podregiony o najlepszej i najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.**

Podregion radomski nie jest może najtrudniejszy, ale bez wątpienia boryka się z różnego rodzaju problemami. Oczywiście różnica pomiędzy tymi obszarami pod względem sytuacji na rynku pracy jest bardzo duża, zarówno jeśli spojrzymy na zatrudnienie, jak i wskaźnik bezrobocia. Sytuacja jest zdecydowanie lepsza w Poznaniu. Podobnie jeśli chodzi o kształcenie. Nie mamy wprawdzie wskaźników, które by mierzyły dobrze udział w kształceniu ustawicznym na poziomie podregionalnym, ale w badaniu analizowaliśmy, ile jest instytucji szkoleniowych. To są w ogóle nieporównywalne wielkości. W podregionie radomskim oferta szkoleniowa jest dużo mniejsza. Oczywiście mniejsza jest też liczebność populacji tego podregionu, ale nie jest to różnica aż tak znacząca.

Podregion radomski ma wiele problemów strukturalnych, które spychają go w kierunku sytuacji ukształtowania się równowagi rynku niskich kompetencji: przedsiębiorcy wytwarzają głównie nisko konkurencyjne produkty i usługi, w związku z czym nie zgłaszają zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników, nie są skłonni do inwestowania w kompetencje swoich pracowników, a równocześnie kompetencje

siły roboczej są niskie. Tymczasem w Wielkopolsce, w Poznaniu szczególnie, w którym nacisk na konkurencyjność jest większy, pracodawcy zgłaszają większe zapotrzebowanie na pracowników, w tym również wykwalifikowanych, są w stanie więcej im zapłacić i chętniej w nich inwestują, a pracownicy chętniej inwestują w swoje kompetencje. Mamy więc stan równowagi wysokich kompetencji.

**Kwestia relacji między podażą umiejętności a popytem na nie bardzo mocno przewija się w badaniu. Co oznacza równowaga podaży i popytu w odniesieniu do umiejętności i jak można ją osiągnąć?**

Ten projekt bazuje na założeniu, że dla rozwoju lokalnych rynków pracy bardzo ważny jest element podaży (kompetencje siły roboczej) i takie pozytywne sprzężenie zwrotne. Jeżeli mamy pracodawców, którzy myślą o tym, jak stworzyć produkty coraz bardziej innowacyjne, wygrywające swoją przewagą, to wtedy oni potrzebują coraz lepiej wykształconych pracowników. Ci pracownicy z kolei widzą to zapotrzebowanie, są bardziej skłonni, aby inwestować swój czas, aby się kształcić i rozwijać. I faktycznie dzięki temu firmy stają się coraz lepsze, coraz bardziej zdolne do konkurowania. Z kolei z drugiej strony mamy też takie miejsca, gdzie przedsiębiorcy walczą o przetrwanie, pracują na bardzo niskiej marży, skupiają się przede wszystkim na zbijaniu cen, na bardzo prostych zadaniach. Nie potrzebują zbyt wyrafinowanych kompetencji, wychodzą z założenia, że są w stanie bardzo szybko zastąpić pracownika, bo jest wielu chętnych. To jest trochę taka pułapka niskich kompetencji, ponieważ wtedy te kompetencje nie mogą się rozwinąć, napotykają na barierę rozwoju. Również sam region, w którym z taką sytuacją mamy do czynienia, nie rozwija się, bo wszystko bazuje na niskich wynagrodzeniach, niskiej wydajności. A to nie stymuluje odpowiednio rozwoju.

Dlatego patrzenie na tworzenie miejsc pracy powinno być bardziej długofalowe – powinniśmy stworzyć warunki, żeby przechodzić z równowagi na poziomie niskich kompetencji do równowagi na poziomie wysokich kompetencji. Mówiąc o wyższych kompetencjach nie mam koniecznie na myśli szkolnictwa na poziomie wyższym, ale też kształcenie na poziomie średnim zawodowym, chodzi mi o zapotrzebowanie na profesjonalistów, specjalistyczne kompetencje, których wymagają bardziej awansowana produkcja czy usługi. Kiedy pracodawca ma łatwość w znalezieniu pracowników a pracownicy nie mają problemu ze znalezieniem miejsca pracy, wtedy mamy do czynienia ze stanem równowagi wysokich kompetencji. Mówimy oczywiście o jakimś stanie idealnym, bo zawsze jakaś nierównowaga występuje. Jeśli chodzi o Poznań, to wydaje się, że ten stan równowagi jest w miarę osiągnięty – z jednej strony mamy dość dużą pulę innowacyjnych przedsiębiorców, z licznym kapitałem zagranicznym i dosyć efektywny system kształcenia, inwestujący w rozwój. W Radomiu ten rynek wygląda gorzej. Jest mniej przedsiębiorców potrzebujących wysokiej jakości kompetencji, inwestujących w nie.

**Kiedy mówimy o tworzeniu nowych miejsc pracy myślimy najczęściej o ich liczbie. Tymczasem w raporcie wyraźnie kładzie się akcent na ich jakość. Co charakteryzuje miejsca pracy wysokiej jakości, jak możemy je zdefiniować?**

Jest kilka takich czynników – w polskich warunkach ważny jest kontrakt, umowa, na podstawie której ta praca jest wykonywana. Miejsce pracy wysokiej jakości, nie zawsze, ale głównie kojarzy się z umową o pracę, pokrywaniem wszystkich składek na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to objęcie pracownika ubezpieczeniem od ryzyk społecznych, które niemal na pewno się pojawią, jak na przykład starość, choroba, macierzyństwo. Brak ubezpieczeń społecznych staje się w tej sytuacji dużym problemem. Po drugie są to miejsca pracy, które oferują godne, atrakcyjne wynagrodzenie. Ale również takie, które tworzą dobre warunki, gdzie dba się o bezpieczeństwo i higienę pracy, co w wielu branżach jest kwestią problematyczną. To jest bardzo ważny aspekt, również w kontekście starzenia się społeczeństwa. Jesteśmy w tej chwili w takiej sytuacji, że będziemy musieli wydłużyć okres aktywności zawodowej, niezależnie od zmian emerytalnych, pracodawcy będą potrzebować pracowników, a ich będzie coraz mniej. Jeżeli pracodawca nie zadba o ich zdrowie, to może się okazać, że po czterdziestce będą tak schorowani, że tak naprawdę nie będą się już nadawać do pracy. I wreszcie tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy wiąże się też z jakością zarządzania, a także z polityką podnoszenia kompetencji, inwestowania w pracowników, ich ciągły rozwój. Jak widać jakość miejsc pracy jest kwestią niezwykle szeroką, składa się na nią wiele elementów. Badanie moim zdaniem zwróciło uwagę na bardzo ciekawą rzecz, mianowicie jak przyciągamy inwestycje, to powinniśmy patrzeć nie tylko na miejsca pracy jako takie, ale także na ich jakość i to w takim szerokim, rozwojowym kontekście. Bo mamy doświadczenia specjalnych stref ekonomicznych, które nie zawsze dostarczają pozytywnych przykładów – inwestorów, którzy oferują niskiej jakości miejsca pracy. W związku z tym patrzeć na jakość inwestycji, miejsc pracy jest niezwykle istotne. I w tym kontekście olbrzymie znaczenie ma też sektor publiczny.

**Jaką rolę może odegrać?**

Sektor publiczny jest ważnym klientem. Kupuje bardzo dużo dóbr i usług w różnych sektorach, poczynając od sektora budowlanego, poprzez takie proste usługi jak drukowanie, catering, do usług specjalistycznych (np. opiekuńczych, aktywizacji zawodowej). Jak patrzymy na te kwoty, to one idą w miliardy złotych. I oczywiście sektor publiczny może w ramach tych zamówień wpływać na standardy zatrudnienia, oczekując takich stawek, które gwarantują godną płacę dla pracowników. Wchodzimy tu w kwestie klauzul społecznych, czyli odpowiedzialnych społecznie zamówień publicznych. I to jest niezwykle istotne. Ale musimy też zacząć myśleć, jak wykorzystać zamówienia publiczne w kontekście aktywizacji zawodowej albo szkolnictwa zawodowego. Kiedyś w latach dziewięćdziesiątych wiele inwestycji publicznych było współfinansowanych z Funduszu Pracy. Bezrobotni wykonywali zadania, nabywając kompetencje zawodowe, np. przy remoncie budynków użyteczności publicznej, przy melioracji. To było rozwiązanie, na którym wszyscy zyskiwali. Ale w tej chwili to wszystko jest niemożliwe, mamy zbyt sztywne zamówienia publiczne. A na świecie są możliwości. Na przykład przy inwestycji w nowe drogi wykonawca we współpracy z urzędem pracy zatrudnia bezrobotnych, żeby mogli oni nabyć nowe kompetencje. Czesi kładą na to duży nacisk, bardzo to rozwijają.

**Dotarliśmy do kwestii kształcenia i rozwoju umiejętności. W Polsce od kilku lat toczy się dyskusja na temat dostosowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jakie wnioski płyną z badania w tym obszarze? Nasz przegląd miał charakter bardziej jakościowy. Na pod-**

stawie tych danych ciężko powiedzieć, czy szkolnictwo jest dopasowane czy nie. Pracodawcy mówią, że mają trudności z obsadzeniem stanowisk, więc to pokazuje, że jest problem. Oczywiście to jest zagadnienie wielowątkowe, bo szkoły muszą walczyć o ucznia, a uczniowie niekoniecznie wiedzą, jakie są potrzeby na rynku pracy i co oferują konkretne zawody. W ich przekonaniu kształcenie zawodowe może oferować nie do końca atrakcyjną pracę, co często może być prawdą. Ale my tego też do końca nie wiemy, bo nie mamy rzetelnych, wiarygodnych danych dotyczących jakości pracy po różnego rodzaju szkołach.

**Monitoring losów absolwentów by nam tę lukę zapełnił?**

Tak, to byłaby istotna informacja, ponieważ spotykamy dość powszechnie opinię, że musimy poprawiać wizerunek kształcenia zawodowego. Tylko pytanie, czy my jesteśmy pewni, że chcemy poprawiać ten wizerunek, nie wiedząc do końca, co oferujemy tym młodym ludziom? Czy my faktycznie oferujemy atrakcyjną ścieżkę życiową, czy raczej ciężką pracę na nisko płatnych warunkach? Na pewno jest i tak, i tak. Wszystko zależy od tego, gdzie się trafi. Ale dobrze byłoby mieć jakiś obraz statystyczny. Bez tego trudno mówić o odpowiedzialnym promowaniu kształcenia zawodowego, bez poczucia, że nie wprowadzamy młodzieży w błąd. Dlatego jestem bardzo ostrożny z hasłem „promujmy pozytywny wizerunek kształcenia zawodowego”. Raczej musimy mieć dobrą, rzetelną wiedzę o rzeczywistych warunkach pracy absolwentów, pamiętając jednak, że ten obraz nie jest jednoznaczny, jest trudny do uchwycenia. Powinniśmy porównywać pracę po szkolnictwie zawodowym w różnych sektorach, np. w przemyśle i usługach.

Bez wiedzy o rynku pracy, wszelkie wysiłki w zakresie dostosowania kształcenia do rynku pracy mogą się okazać chybione. Pytanie tylko, kto ma być odpowiedzialny za to dopasowanie, bo w tej chwili odpowiedzialność spada na szkoły. A szkoły nie są od tego, żeby wiedzieć, jakie są potrzeby na rynku pracy, nie mają narzędzi, żeby to robić, nie mają żadnych zasobów, żeby robić systematyczne badania. Tutaj duża byłaby rola obserwatorów rynku pracy, które mogłyby takich informacji dostarczać. Chociaż trzeba też powiedzieć, że prognozowanie potrzeb rynku pracy jest niezwykle trudne, a te metodologie, które mamy (np. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych) są mocno niedoskonałe. Jak rozmawiamy ze szkołami, z samorządowcami, na jakiej podstawie oni podejmują decyzję o uruchomieniu kierunków, to okazuje się, że są to jakieś strzępki informacji, jakieś intuicje, opinie pojedynczych przedsiębiorców.

**Do tej pory mówiliśmy o kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych. W raporcie pojawia się też taka kwestia, która w dyskusji o rynku pracy często jest zaniędywana, czyli umiejętności podstawowe i luka, która jest widoczna w zapewnieniu osobom dorosłym uzupełnienia tych umiejętności.**

Tak, w Polsce jakimś dziwnym trafem przestało się mówić o tym, że mamy problem z analfabetyzmem – funkcjonalnym, faktycznym – różnie to jest nazywane. Z prowadzonego jakiś czas temu badania OECD PIAAC, czyli badania kompetencji osób dorosłych wynika, że 20% osób dorosłych jest na najniższym albo nawet nie osiąga najniższego poziomu w zakresie czytania, a 25% w zakresie liczenia.

**To dość zaskakujące.**

To nie jest zaskakujące, jak się rozmawia z ludźmi z urzędów pracy, z ośrodków pomocy społecznej, ze szkół, to oni potwierdzają, że jest grupa ludzi, którzy nie potrafią czytać, nie potrafią wypełnić formularza, nie potrafią dokonać najprostszyc obliczeń. Te osoby jako funkcjonują, pomimo braku podstawowych kompetencji, ale urząd pracy nie przedstawi im oferty, bo oni nie są w stanie jej zrozumieć, nie nauczą się nowej rzeczy, bo nie są w stanie czytać instrukcji obsługi, nie pójdą do żadnej pracy,

która wymaga nawet najprostszej pracy z komputerem, choćby wprowadzania najprostszymi danymi w określone okienko. To jest dla nich olbrzymia bariera, a nikt o tym nie mówi, nikt tego nie analizuje, nikt tego nie bada. Oczywiście zgadzam się, że nie jest to problem fundamentalny, ale na pewno jest niezauważany. Jak rozmawiałem z urzędami pracy, to one uważały, że największa trudność tkwi w tym, że nikt się do tego nie poczuwa, nie czuje się za to odpowiedzialny. Co więcej – nie mamy nawet żadnej oferty dla tych ludzi. Tymczasem w wielu krajach kursy z zakresu czytania, pisania, liczenia są podstawowym elementem działania urzędów pracy, np. w Irlandii, Hiszpanii, czyli w krajach w pewnym sensie podobnych do nas, porównywalnych. I nikt tam nie próbuje zamiatać tego problemu pod dywan.

#### Czyli jednym z elementów wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem mogłaby być możliwość zdobycia tych podstawowych kompetencji?

Jak najbardziej, takich programów właśnie brakuje. Ale to jest też dosyć trudne, bo jest to niezwykle wrażliwa kwestia. Trzeba to robić z dużym wyczuciem, żeby nie urazić godności takich osób. Tego typu wsparcie powinno być realizowane raczej przy okazji innych działań, a nie w formie specjalnych projektów w tym zakresie. W niektórych krajach na przykład fajnie działa zaangażowanie do tego dzieci – to one pracują z rodzicami, którzy mają problem z czytaniem i pisaniem. To jest jedna z możliwych ścieżek.

#### Skoro mowa o inicjatywach realizowanych w innych krajach przejdźmy do omawianych w raporcie dobrych praktyk. Jak wspomnieliśmy Pan na początku, celem programów realizowanych przez OECD jest wymiana doświadczeń i wzajemne uczenie się. Które z działań zidentyfikowanych w badaniu mogą posłużyć za wzór dla lokalnej polityki rynku pracy w Polsce?

Wszystkie wydają się ciekawe i warte uwagi. Ja jestem w ogóle zwolennikiem uczenia się na dobrych przykładach. Jeżeli mam jakiś problem, to pierwszą rzeczą, którą robię jest sprawdzenie, jak inni sobie z tym radzą. I oczywiście wiem, że nie zawsze rozwiązania innych pasują do naszej sytuacji, ale to mi otwiera w głowie nowe ścieżki, pozwala dostrzec inne możliwości. Sądzę, że powinniśmy skończyć z myśleniem, że polski rynek jest specyficzny na tle europejskim. Jesteśmy co prawda krajem trochę biedniejszym, ale mamy bardzo podobne problemy i możemy naprawdę bazować na rozwiązaniach, które inni już testują, sprawdzają. Ale inni od nas też mogą się bardzo dużo uczyć. Wydaje mi się, że powinniśmy teraz kłaść szczególny nacisk na mechanizmy dialogu – takiego realnego dialogu w podejmowaniu decyzji na poziomie lokalnym i regionalnym, z zaangażowaniem partnerów. Niezwykle trudne w polskich warunkach. Nie tylko ze względu na problem kultury, zaufania, gotowości do poświęcenia czasu, ale też dlatego, że często administracja publiczna nie potrafi sprawnie zarządzać tym procesem.

#### A czy to jest jej rola, na tym powinna polegać?

Jeżeli mówimy o tym, że chcemy włączyć wszystkich partnerów w podejmowanie decyzji, to zawsze musi być ktoś, kto jest liderem, kto będzie odpowiedzialny za ten proces. I oczywiście możemy liczyć, że się znajdzie na przykład jakaś izba przedsiębiorców albo organizacja pozarządowa, która to poprowadzi. Ale to są raczej rzadkie sytuacje. Kompetencyjnie i misyjnie to jest przypisane do administracji, żeby być tym, który powinien ten proces prowadzić, powiedzieć: tak, my chcemy was wysłuchać, jesteście dla nas ważni, spotkajmy się, porozmawiajmy, wiemy, jak będziemy rozmawiać, jaką strukturę te rozmowy mają przyjąć, co chcemy wypracować i jaki problem rozwiązać. Umiejętność ustrukturyzowania tego dialogu jest bardzo ważna, daje wszystkim stronom poczucie sensu, poważnego

podejścia, poczucie wpływu, szanowania ich czasu. Problem tkwi w tym, że tego w administracji się nie uczy. Jak pracowałem w administracji mnie też nikt nie uczył, jak takie rzeczy robić. A to jest po prostu kompetencja, którą można zdobyć. Tylko trzeba po prostu zainwestować w to trochę czasu.

#### Od jakiego kraju albo regionu możemy się tego uczyć?

Na pewno kraje nordyckie mają taką tradycję bardzo praktycznego podejścia do dyskusowania, czasami z naszego punktu widzenia może przesadnego. Również w Wielkiej Brytanii czy w Stanach Zjednoczonych kwestia angażowania wszystkich partnerów, budowania platform jest dosyć istotna.

Druga rzecz, jeżeli chodzi o dobre praktyki, to jest zarządzanie przez rezultaty, przez patrzeć na efekty i włączanie różnych bodźców, żeby te efekty osiągać. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia z 2014 r. wprowadziła w tym zakresie wiele rozwiązań. Trzeba je jednak dalej kalibrować, poprawiać, bo one nie zawsze działają, pojawiają się pewne nieprzewidziane efekty. Do końca się tego nie uniknie, w związku z czym trzeba do tych rozwiązań podchodzić ostrożnie, ze świadomością potencjalnych ryzyk. Tutaj też możemy się bardzo dużo nauczyć od innych, bo są pewne mechanizmy, które są łatwo adaptowalne. One wymagają pewnej pracy, szczególnie jeśli chodzi o dobór danych, pracę nad ich jakością, rzetelnością. Czasami po prostu nie wiemy, jak to zrobić. A te dobre przykłady mogą nam dostarczyć gotowych pomysłów, inspiracji, z których warto korzystać.

#### Bardzo dziękuję za rozmowę.

*Raport pt. „Wsparcie dla tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym” podsumowujący przegląd OECD w Polsce dostępny jest na stronie Ministerstwa Rozwoju: <https://www.mr.gov.pl/strony/aktualnosci/tworzenie-miejsc-pracy-na-poziomie-lokalnym-i-rozwoj-szkolnictwa-zawodowego/>*



**Piotr Stronkowski** – absolwent Polityki Społecznej na Uniwersytecie Warszawskim, niezależny ewaluator i konsultant, zajmujący się głównie tematyką rynku pracy, edukacji, integracji społecznej i trzeciego sektora. Współpracownik i ekspert m.in.: Collegium Civitas, UNDP, OECD, Banku Światowego, KSAP, MPIPS, MRR, Fundacji Batorego itd. Autor licznych publikacji. Posiada wieloletnie doświadczenie badawcze, zdobyte w Coffey International Development (Senior Manager Evaluation and Research) i PSDB (dyrektor ds. badań). W latach 2004-2008 Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w MPIPS oraz MRR.

# CUDZOZIEMCY NA RYNKU PRACY

Co wiemy o pracy cudzoziemców w naszym regionie? W jakich branżach najczęściej znajdują zatrudnienie, na jakich warunkach mogą je podejmować, wreszcie, w których powiatach pracuje najwięcej obcokrajowców? Zgodnie z obowiązkiem statystycznym Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie gromadzi dane dotyczące oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy krótkoterminowej cudzoziemcom na Mazowszu. Z ich analizy wynika, że w ostatnich latach liczba pracodawców, którzy zamierzają powierzyć tego typu prace obywatelom innych państw, znacząco wzrosła.

Obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą w Polsce podejmować pracę krótkoterminową (w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) bez obowiązku uzyskiwania pozwolenia na pracę. Podmiot zamierzający powierzyć taką pracę cudzoziemcowi ma obowiązek rejestracji stosownego oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy. Oświadczenie powinno zawierać dane jednoznacznie identyfikujące pracodawcę oraz cudzoziemca, a także wyrażać zamiar zatrudnienia we wskazanym czasie na warunkach określonych w §1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Cudzoziemiec wymieniony w oświadczeniu może wykonywać pracę w Polsce tylko wtedy, gdy uzyska tytuł pobytowy uprawniający do wykonywania pracy. Są to:

- wiza (z wyjątkiem wizy turystycznej oraz wiz wydanych na podstawie art. 60 ust. 1 pkt 22 i 23 ustawy o cudzoziemcach),
- zezwolenie na pobyt czasowy (z wyjątkiem zezwolenia udzielonego na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach),
- wiza lub dokument pobytowy wydane przez inne państwo obszaru Schengen,
- pobyt na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli cudzoziemiec bez-

pośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie zezwolenia na zamieszkanie był uprawniony do wykonywania pracy w Polsce.

#### Coraz więcej oświadczeń na Mazowszu

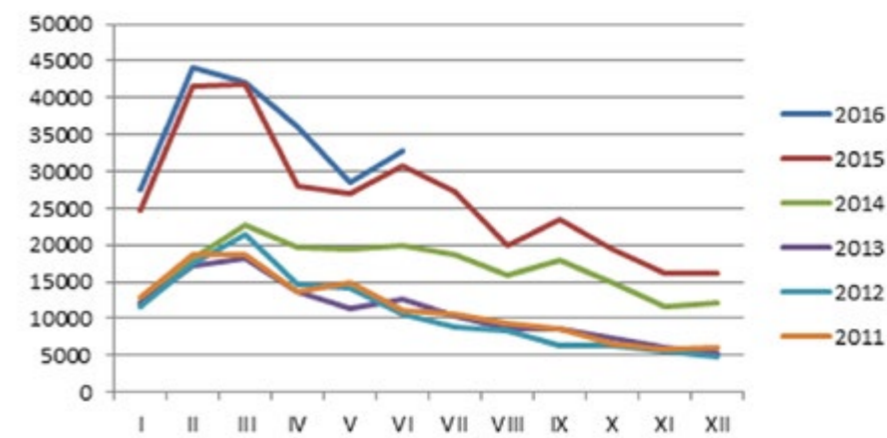
Dane z powiatowych urzędów pracy dotyczące oświadczeń w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w województwie mazowieckim gromadzi Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Z ich analizy prowadzonej w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy wynika przede wszystkim, że na przestrzeni ostatnich lat liczba tego typu oświadczeń wzrosła w sposób znaczący. W roku 2015 r. powiatowe urzędy pracy na Mazowszu zarejestrowały ich ponad 316 tys.– to aż ponad 130% więcej w porównaniu z 2011 r. Dostępne dane za pierwsze półrocze bieżącego roku wskazują, że liczba rejestrowanych w tym czasie oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcom pracy krótkoterminowej utrzymuje się na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznego (wykres 1).

Sytuacja w powiatach województwa jest pod tym względem oczywiście zróżnicowana – analizowane zagadnienie dotyczy w szczególności 6 lokalnych rynków pracy. Najwięcej oświadczeń dla cudzoziemców zarejestrowano w m. st. Warszawie (63.766) oraz w powiatach: grójeckim (65.028), płońskim (61.757), piaseczyńskim (18.998), białobrzeskim (10.864) oraz pruszkowskim (8.986).

#### Dla kogo praca krótkoterminowa?

Na podstawie gromadzonych danych można zarysować statystyczny portret cudzoziemców, o których starają się

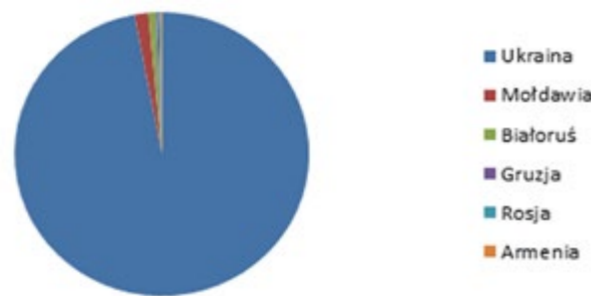
Wykres 1 - Liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi



Źródło: Opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców”, WUP w Warszawie

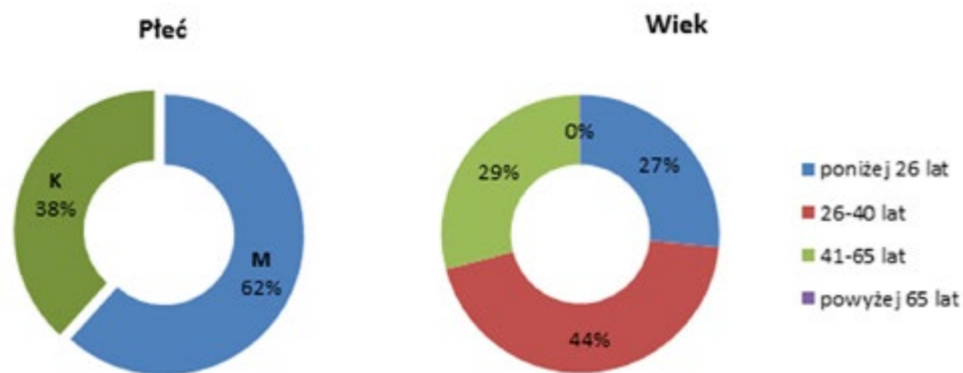


Wykres 2 - Obywatelstwo pracowników, których dotyczyły oświadczenia



Źródło: Opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2015 r.”, WUP w Warszawie

Wykres 3 - Płeć i wiek pracowników, których dotyczyły oświadczenia



Źródło: Opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2015 r.”, WUP w Warszawie

mazowieccy pracodawcy w przypadku pracy krótkoterminowej. Jest to najczęściej obywatel Ukrainy, młody mężczyzna w przedziale wiekowym 26-40 lat, który będzie wykonywał prace proste w sektorze rolniczym. Oferowany przez pracodawców rodzaj umowy to umowa o dzieło lub zlecenie. Szczegółową strukturę wynikającą z zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy krótkoterminowej prezentujemy poniżej.

Jeśli chodzi o posiadane obywatelstwo, to w 2015 r., podobnie jak w latach poprzednich, zdecydowaną większość oświadczeń rejestrowano dla obywateli Ukrainy (306.708, tj. 97% ogółu). Pozostali w kolejności byli obywatele Mołdawii (1,5%), Białorusi (0,8%), Gruzji (0,3%), Rosji (0,2%) i Armenii (0,1%).

W porównaniu do analogicznego okresu w 2011 roku wzrost procentowy zarejestrowanych oświadczeń dla obywateli Ukrainy wyniósł więcej niż dla wszystkich oświadczeń (tj. o 138,7%). Tak silny wzrost należy wiązać w szczególności z niestabilną sytuacją polityczną tego kraju, która przyczyniła się do pogorszenia warunków ekonomicznych.

Dla porównania dla obywateli pozostałych 5 państw w 2015 r. zarejestrowano w sumie 9.400 oświadczeń (najwięcej dla obywateli Mołdawii i Białorusi), a więc w stosunku do 2011 r. odnotowano wzrost o 12,7%.

Strukturę wiekową i wg płci prezentują wykresy 3 i 4. Jak już wcześniej wspomniano złożone oświadczenia najczęściej dotyczą mężczyzn (ponad 60%) i osób w grupie wiekowej 26-40 lat (44%).

#### Struktura sektorowa popytu na pracę krótkoterminową cudzoziemców

W 2015 r. nie zaobserwowano znaczących zmian w strukturze sektorowej rejestrowanych oświadczeń względem poprzed-

nich lat. Najwięcej oświadczeń zarejestrowano w sektorze rolniczym – (56,1%), budownictwie – (13,4%) oraz administracji i działalności wspierającej (11,4%).

Jeśli chodzi o strukturę zawodową, gromadzone statystyki pozwalają na analizę danych na poziomie wielkich grup zawodów. W 2015 r. w województwie mazowieckim kształtowała się ona zgodnie z rozkładem wskazanym w tabeli nr 1.

Jak wynika z tabeli znakomita większość oświadczeń dotyczy powierzenia prostych prac. Znacząca część pracodawców w 2015 r. zamierzała zlecić prace w zawodach należących do grupy *Pracownicy przy pracach prostych* (ponad 73%). W dalszej kolejności oświadczenia dotyczyły *Robotników przemysłowych i rzemieślników* (prawie 10% ogółu), *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* (6%). Udział pozostałych grup nie przekraczał 5% ogółu.

#### Konsekwencje dla rynku pracy

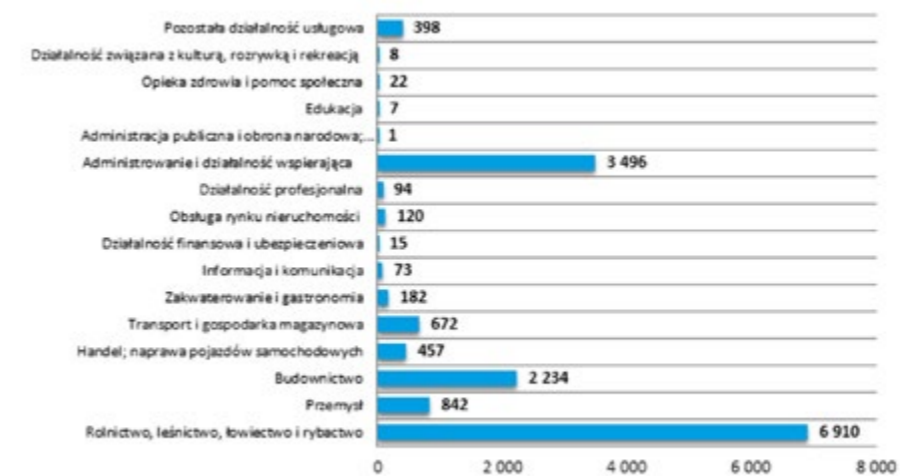
W kontekście rosnących statystyk dotyczących zatrudniania cudzoziemców pojawia się zwykle pytanie, czy zjawisko to nie stanowi zagrożenia dla polskich pracowników. Do obaw tych nawiązują autorzy „Kwartalnego raportu o rynku pracy w I kwartale 2016 r.” (Nr 01/16, czerwiec 2016 r.) Narodowego Banku Polskiego. Wskazują oni, że wpływ imigrantów na płacę i bezrobocie w Polsce jest znikomy. Decydują o tym m.in. dwa czynniki – obecna sytuacja na rynku pracy oraz warunki zatrudnienia (szczególnie charakter oferowanej cudzoziemcom pracy oraz poziom wynagrodzeń). Po pierwsze, jak zaznaczają eksperci, badania wskazują, że „zatrudnianie obcokrajowców związane jest ze wzrostem popytu na pracę, a nie zastępowaniem pracowników krajowych zagranicznymi” (s.24).

Tabela 1 - Oświadczenia według grup zawodów

Wielkie grupy zawodów (wg KZIS)	Liczba zarejestrowanych oświadczeń
Pracownicy przy pracach prostych	232 715
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	31 435
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	19 839
Pracownicy usług i sprzedawcy	11 743
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10 416
Specjaliści	3 582
Pracownicy biurowi	3 557
Technicy i inny średni personel	2 593
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	228
Siłły zbrojne	0

Źródło: Opracowanie własne na podst. „Przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2015 r.”, WUP w Warszawie

Wykres 4 - Oświadczenia według sekcji PKD



Źródło: Opracowanie własne na podst. „Przeglądu sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców w 2015 r.”, WUP w Warszawie

Po drugie, cudzoziemcy zazwyczaj są gorzej wynagradzani niż pracownicy lokalni na tych samych stanowiskach.

Cytowany raport przynosi ważne informacje dotyczące wynagrodzeń. Podjęto w nim m.in. temat wpływu płac imigrantów na polski rynek pracy, w kontekście różnic wynagrodzeń między Polakami a cudzoziemcami. Porównano dane uzyskane od imigrantów o wysokości wynagrodzeń „na rękę” i o przeciętnej liczbie przepracowanych godzin w tygodniu z danymi o wynagrodzeniach pracowników w największych miastach województwa mazowieckiego. Zestawienie wskazało, że „przeciętne wynagrodzenie imigrantów było o ok. 34% niższe niż obywateli polskich, ale różnica median wynagrodzeń była mniejsza (ok. 28%)” (s.22). Przy czym analitycy zauważają, że różnica ta jest większa, gdy weźmie się pod uwagę stawki godzinowe. Wiąże się to z charakterem pracy, jaką wykonują imigranci – cudzoziemcy pracują o wiele dłużej, przeciętnie 54 godziny w tygodniu, ale najczęściej jest to 60 godzin (polscy pracownicy wskazywali na przepracowanie ok. 41 godzin). Mediana stawek wśród emigrantów wynosiła 10 zł, a polskich pracowników (w dużych miastach województwa) ok. 16 zł. W ślad za przygotowującym raportem trzeba zauważyć, że „w porównaniu z wynagrodzeniami w całym województwie mazowieckim, a nie tylko z pracującymi w dużych miastach, płace imigrantów nie są aż tak niskie. Różnica pomiędzy medianowymi stawkami godzinowymi polskich

pracowników w województwie mazowieckim a imigrantów w aglomeracji warszawskiej wynosiła ok. 15%.” (s.23).

W oparciu o powyższe dane i obserwacje rynków pracy w innych krajach otwartych na siłę roboczą z zagranicy autorzy raportu wnioskuje o rozwoju sytuacji w Polsce (zwłaszcza w Wielkiej Brytanii, Francji, Włoszech czy Hiszpanii). Ich zdaniem, imigranci-pracownicy na polskim rynku pracy nie wpłyną w znaczącym stopniu ani na poziom bezrobocia, ani na wynagrodzenia pracowników lokalnych.

Anna Węglińska

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

Monika Ćwiek

główny specjalista w Zespole ds. Statystyk  
w Wydziale Mazowieckiego  
Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie



Anna Rogowska p.o. Dyrektora CZiTT i Tomasz Sieradz Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

## Porozumienie z Politechniką

6 czerwca 2016 r. w Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechniki Warszawskiej zostało podpisane Porozumienie o Współpracy między Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie a Politechniką Warszawską – Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii.

Dokument podpisali ze strony WUP w Warszawie – Dyrektor Tomasz Sieradz, ze strony PW - CZiITT – Prorektor ds. Rozwoju Prof. dr hab. inż. Stanisław Wincenciak.

Porozumienie dotyczy działań podejmowanych przez Dział Badań i Analiz CZiITT PW oraz Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie w zakresie: prowadzenia analiz rynku pracy, realizacji projektów naukowo-badawczych i prac analityczno-badawczych oraz upowszechniania wyników przeprowadzonych badań.

Dział Badań i Analiz jako komórka Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii PW z siecią laboratoriów badawczych, realizuje projekty naukowo-badawcze oraz usługi analityczno-badawcze w zakresie: transferu technologii, przedsiębiorczości, a także zarządzania innowacjami, wiedzą i jakością. Prowadzi również badania foresightowe, wykonuje ewaluacje oraz monitoring, w tym jakości kształcenia oraz trendów edukacyjnych.

Zadaniem Działu Badań i Analiz CZiITT PW jest również obserwacja rynku: produkcyjnego, konsumpcyjnego, kapitałowego, dóbr i usług oraz rynku pracy województwa mazowieckiego, w tym m.in.: współpracy z biznesem, monitorowanie losów absolwentów, badanie opinii pracodawców nt. obecnego stanu rozwoju wydziałów PW w obszarze kształcenia, badań naukowych i komercjalizacji ich wyników. Planowane badania obejmują diagnozy i analizy rynku pracy w zakresie:

- 📌 zapotrzebowania na kompetencje absolwentów,
- 📌 prowadzenia kształcenia ustawicznego,
- 📌 zapotrzebowania na technologie ze strony biznesu,
- 📌 rozwoju przedsiębiorczości,
- 📌 badań nad konkurencyjnością i innowacyjnością przedsiębiorstw,
- 📌 opracowywania raportów monitorujących stan zaawansowania wdrażanych technologii kluczowych dla regionu,
- 📌 tworzenia baz wiedzy.

Tematy badań społecznych zrealizowane przez Dział Badań i Analiz CZiITT PW to m.in.:

- 📌 „Design Thinking jako innowacja w tworzeniu więzi między uczelnią i gospodarką”.
- 📌 „Analiza światowych trendów



kształcenia w zakresie kreatywności, przedsiębiorczości i innowacyjności z uwzględnieniem implementacji w CZiITT”.

📌 Badanie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw w zakresie transferu technologii w ramach współpracy z Politechniką Warszawską”.

📌 „Marka Politechnika Warszawska (2014)”.

📌 „Diagnoza potrzeb pracodawców – badanie jakościowe. Raport z paneli eksperckich”.

📌 „Diagnoza potrzeb pracodawców zatrudniających (lub zainteresowanych zatrudnianiem) absolwentów PW”.

📌 „Przedsiębiorczość akademicka w Politechnice Warszawskiej”.

📌 „Instytucje otoczenia biznesu w aglomeracji warszawskiej”.

📌 „Analiza parków technologicznych funkcjonujących w Polsce”.

📌 Lifelong Learning Programme Pracownicy Działu Badań i Analiz CZiITT PW współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym uczelni, w tym z jednostkami organizacyjnymi PW oraz innymi uczelniami w zakresie obejmującym wspólne przedsięwzięcia naukowo-badawcze i prace analityczne, a także administracją publiczną, organizacjami pozarządowymi, sektorem przedsiębiorstw, instytucjami otoczenia biznesu. Zarządzają projektami i koordynują prace realizowane w sieci laboratoriów badawczych CZiITT-u, takich jak:

- 📌 pracownia kreatywności,
- 📌 laboratorium badań społecznych (fokusownia oraz CATI room),
- 📌 laboratorium ds. przetwarzania danych i analiz,
- 📌 laboratorium innowacji nietechnologicznych,
- 📌 laboratorium prac projektowych (w tym z zastosowaniem metody Design Thinking),
- 📌 studio nagrań.

Głównymi obszarami współdziałania między Politechniką Warszawską a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie są:

- 📌 prace realizowane w celu diagnozy społeczno-ekonomicznej Mazowsza, obejmujące wymianę danych, współpracę przy tworzeniu koncepcji badań ich realizacji oraz promocji ich wyników,
- 📌 wspólne inicjatywy na rzecz rozwoju rynku pracy i wsparcia przedsiębiorczości,
- 📌 współpraca oraz konsultacje przy realizacji projektów badawczych, jak również wymiana i promocja wyników,
- 📌 przekazywanie informacji nt. potrzeb mazowieckich przedsiębiorców w kontekście rynku pracy.





# Kobiety w zawodzie

Powracamy do tematu kobiet z wykształceniem zawodowym, tym razem za sprawą spotkania zorganizowanego 8 czerwca br. przez portal ogłoszeniowy Gumtree.pl., w ramach trzeciej edycji programu „Start do Kariery”. Spotkanie, w którym uczestniczyliśmy, miało formę debaty z udziałem przedstawicieli instytucji edukacji, rynku pracy, związków zawodowych i badaczek.

Raport pt. „Aktywni + Absolwentki z fachem w rękę” podsumowujący badanie, to próba odpowiedzi na pytania dotyczące m.in. kierunków edukacji technicznej/zawodowej najchętniej wybieranych przez kobiety, ścieżek kariery absolwentek techników i szkół zawodowych, wyzwań stojących przed absolwentkami prowadzącymi własną działalność gospodarczą, edukacji cyfrowej w technikach i szkołach zasadniczych zawodowych, a także ich aktywności cyfrowej w życiu zawodowym i prywatnym.

Badanie pokazało konsekwencje wcześniejszej deprecjacji szkolnictwa zawodowego, ale także rozpoczęte kilka lat temu zmiany, które spowodowały odrodzenie szkół zawodowych i poprawiły ich wizerunek w społecznym odbiorze. Na wcześniejsze postrzeganie szkół zawodowych jako gorszych wpłynęło przekonanie o ich niskim prestiżu, ówczesne trendy, czy wymogi Komisji Europejskiej, dotyczące zwiększenia odsetka osób z wykształceniem wyższym oraz przemiany gospodarcze – upadek wielu fabryk i przedsiębiorstw stanowiących zaplecze do nauki zawodu, wreszcie niedoinwestowana baza do zajęć praktycznych w szkołach.

Z cytowanych w badaniu danych MEN wynika, że ten najtrudniejszy czas szkoły zawodowe mają za sobą – przybywa uczniów decydujących się kontynuować naukę w tego typu placówkach. W rezultacie szkoły te zyskują coraz większą popularność, a uczennice i uczniowie wskazują na liczne pozytywne związane z zawodową ścieżką edukacji – spełnienie ambicji, rozwój zawodowy i większe szanse na ciekawą pracę. Co ważne i pozytywne młodzi absolwenci szkół zawodowych doceniają kwalifikacje zawodowe, które zdobywają w trakcie nauki, poza tym rośnie wśród nich przekonanie o konieczności stałego doskonalenia się, uaktualniania wiedzy, zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności. Na uwagę zasługują też refleksje badanych dotyczące wykształcenia i dalszej edukacji z jednej strony a pracy i wysokości wynagrodzenia z drugiej. Jedną z cytowanych w raporcie dziewcząt uzależnia dalszą naukę lub studia od „opłacalności” takiej decyzji, czyli sytuacji na rynku pracy i korzyści finansowych, jakie przyniesie wyższe wykształcenie.

Badani wskazują także na pewne niedostatki na etapie kształcenia zawodowego. Najczęściej wymieniane zagadnienia to niewystarczające (zdaniem uczennic) kompetencje cyfrowe wynoszone ze szkoły oraz jakość praktyk i staży. Inną istotną

kwestią dla młodych fachowczyń (jak określają je autorki badania) rozpoczynających aktywność zawodową jest pomoc państwa w godzeniu ról zawodowych z macierzyństwem. Ta szczególnie ważna sprawa zasługuje na uwagę z kilku powodów – zazwyczaj to kobiety mają więcej obowiązków domowych w tym rodzicielskich, a tymczasem pracodawcy (jak potwierdzają ankietowane) są niechętni zatrudnianiu kobiet wychowujących małe dzieci. A one chcą pracować, ale potrzebne jest im wsparcie w opiece nad dziećmi. Jeszcze inne doświadczenia wymieniały kobiety prowadzące samodzielną działalność gospodarczą – mówiły, że są jej wręcz podporządkowane i skupione w pierwszej kolejności na tym, aby „zapracować” na wszystkie obowiązkowe opłaty i składki. Mimo to cytowane w badaniu młode kobiety z wykształceniem zawodowym, które prowadzą własną aktywność biznesową, są zadowolone ze swojej drogi zawodowej i własnej pracy.

## Nowe czasy, nowe potrzeby – wyzwania w doradztwie zawodowym

Jako luka w systemie edukacji określany jest brak albo ograniczona dostępność do doradztwa zawodowego, czy szerzej edukacyjno-zawodowego. Na tę sytuację wskazywała podczas panelu opiniująca raport prof. Izabela Grabowska. Ekspertka uznała, że skutecznym sposobem dotarcia do młodzieży jest tzw. „peer mentoring” przedstawiony (przez prof. Garbowską) jako doradztwo rówieńnicze, w którym mentorem jest osoba w podobnym wieku do ucznia, przez to mu bliższa i posługująca się podobnym językiem.

Do dyskusji i dalszych badań pozostaje kwestia wyboru kierunków kształcenia przez dziewczęta. Co leży u podstaw ich decyzji, na ile są to zainteresowania, a w jakim stopniu decyduje np. opinia otoczenia, czy przekonanie, że dana profesja nie jest właściwa dla kobiety? Czy dziewczęta przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej i przyszłego zawodu interesują się sytuacją na rynku pracy? Pytania są istotne i zasadne, ponieważ z badania wynika, że „(...) wśród zawodów najchętniej wybieranych przez kobiety znalazły się m.in. kucharz, sprzedawca, hotelarz i ekonomista” (s.19), a równie często występują one w statystykach urzędów pracy jako zawody nadwyżkowe.

## Samoocena, wybory edukacyjne a płeć

Badanie potwierdza jeszcze jedną istotną obserwację – „Mężczyźni skłaniają się ku szkołom o profilu informatycznym i mechanicznym, stawiając na fach umożliwiający znalezienie dobrze płatnej pracy.” (s.19). Badacze zaobserwowali również kilka różnic dotyczących zatrudnienia kobiet i mężczyzn, np. z badań ankietowych wynika „...że tylko 1% mężczyzn-fachowców pracuje w swoim wyuczonym zawodzie, co może wskazywać na ich większą elastyczność zawodową lub mniejszy związek z uzyskanym wykształceniem” (s.19). Uwagę zwraca również znaczna dysproporcja między kobietami a mężczyznami dotycząca formy zatrudnienia – „Pomiędzy kobietami-absolwentkami i mężczyznami-absolwentkami szkół technicznych i zawodowych obserwuje się jednakże wyraź-

ne różnice – wśród mężczyzn co drugi pracuje na podstawie umowy o pracę (52%), podczas gdy u kobiet odsetek ten wynosi znacznie mniej, bo tylko 37%” (s.39). Cytowane wyniki potwierdzają obserwacje, że to kobiety spotykają się z trudniejszymi warunkami na rynku pracy. Nie bez znaczenia jest też samoocena – to mężczyźni zazwyczaj lepiej oceniają swoje umiejętności. A jak kobiety postrzegają siebie? Najczęściej wyżej oceniają swoje kompetencje miękkie, natomiast najniżej umiejętności twarde i kompetencje matematyczne. Należy jednak pamiętać, że (podobnie jak w przypadku schematycznego podziału kierunków kształcenia na kobiece i męskie), ta samoocena może być obciążona stereotypowym myśleniem o potencjale i predyspozycjach kobiet i mężczyzn w zakresie pewnych działań czy umiejętności. Obrazu sytuacji dopełnia informacja: „W szkołach zawodowych w przeważającym stopniu kształcą się mężczyźni. Wybór profili kształcenia zawodowego przez dziewczęta i chłopców pogłębia segregację płciową i zawodową na polskim rynku pracy.” (s. 61). To kolejny głos na temat schematów myślowych mocno osadzonych w powszechnej świadomości (i edukacji), a w konsekwencji mających znaczący wpływ m.in. na sytuację na rynku pracy.

## Biografie badanych

Charakterystykę badanej grupy uzupełnia odwołanie do kontekstu rodzinnego i kapitału kulturowego uczestniczek badania. Na podstawie przytoczonych źródeł, można stwierdzić, że uczennice szkół zasadniczych zawodowych powielają ścieżki edukacyjne rodziców (zazwyczaj posiadających niższy poziom wykształcenia), natomiast rodzice uczniów techników (często lepiej wykształceni), również lepiej „wyposażają” swoje dzieci w kompetencje i wzorce. Ten przekaz kształtuje wybory edukacyjne dzieci i ich szanse na rynku pracy.

## Plany na przyszłość

A jak młode kobiety z wykształceniem zawodowym planują swoją przyszłość? Realizatorzy badania zwrócili uwagę na dużą samodzielność i dojrzałość młodych fachowczyń przejawiającą się zarówno w gotowości do łączenia nauki z pracą, strategiach poszukiwania zatrudnienia, jak też planowania życia rodzinnego po zdobyciu doświadczenia zawodowego. W cytowanych w badaniu wypowiedziach powracała także opinia o potrzebie doskonalenia zawodowego i poznawania branżowych nowości. Ciekawe są również ich postawy wobec migracji. Wyniki badań i obserwacje badaczy wskazują na dużą elastyczność i gotowość do zmiany planów. Respondentki przede wszystkim zamierzają poszukiwać pracy w kraju, a migracji zarobkowych „nie wykluczają” i traktują je jako potencjalną możliwość, a nie wiodący pomysł na znalezienie zatrudnienia. Co warto powtórzyć za autorami raportu, wiele uczennic i uczniów próbuje pogodzić dorywczą czy okresową pracą z nauką, a więc zbiera doświadczenia na rynku pracy. Jednak w sytuacji braku pracy w Polsce, większość badanych rozważa wyjazd za granicę. Mimo tego plany rodzinne wiążą z Polską, tu młodzi ludzie chcieliby „układać sobie życie”. To znacząca opinia, bo wynika m.in. z ich obserwacji i analizy warunków zatrudnienia w kraju i za granicą i urealnionych oczekiwań wobec warunków pracy i wynagrodzeń.

I jeszcze jedna refleksja z badania, jak wskazują eksperci „Kluczowe jest więc zerwanie ze stereotypem myślenia o pracach typowo kobiecych lub męskich i zachęcanie kobiet do podejmowania nauki na kierunkach, które zagwarantują im dobrze płatną pracę w przyszłości.” (s.69).

Więcej informacji o programie „Start do kariery” i raporcie „Aktywni + absolwentki z fachem w rękę” znajdują Państwo na stronie internetowej startdokariery.pl



## Praktyki zawodowe

Socjalizacja do pracy – pierwszy kontakt z pracą w zawodzie

📖 Nauka relacji z klientami

📖 Pierwszy krok do samodzielności

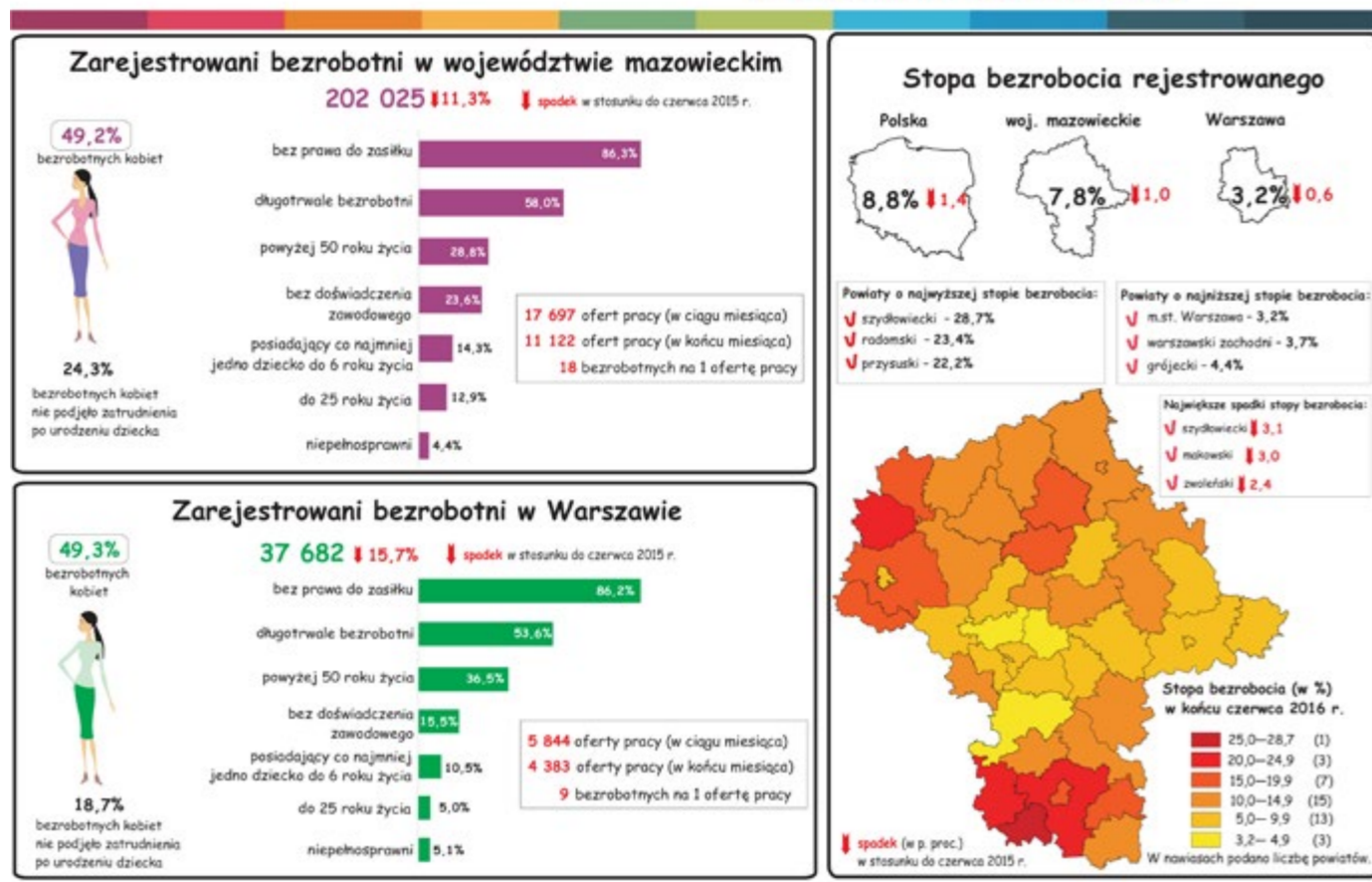
📖 Wypracowanie odpowiedzialności za swoją pracę

Praktyki, jako pierwszy krok do samodzielnej pracy, uczyć też systematyczności i obowiązkowości, poważnego podchodzenia do obowiązków (s.23/24).

Anna Węglińska

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

## BEZROBOCIE REJESTROWANE W KOŃCU CZERWCA 2016 R.



# KONKURS z nagrodami

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

- oznacza zaangażowanie rodziców w doradztwo edukacyjno-zawodowe młodzieży,
- jest to doradztwo trójstronne: nauczyciel-doradca szkolny-doradca z Urzędu Pracy,
- rozumiany jest jako doradztwo rówieśnicze, w którym „mentorem” jest osoba w podobnym wieku do ucznia, przez to mu bliższa i posługująca się podobnym językiem,
- to doradztwo zewnętrzne, prowadzone przez specjalistów z firm doradczo-szkoleniowych.

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

- Mołdawii i Białorusi,
- Gruzji i Białorusi,
- Armenii i Mołdawii,
- Federacji Rosyjskiej i Białorusi.

3. WUP w Warszawie podpisał porozumienie o współpracy z:

- Uniwersytetem Technologiczno-Humanistycznym w Radomiu,
- Politechniką Warszawską – Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii,
- Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach,
- Akademią Humanistyczną im. Aleksandra Gieysztora w Pułtusku.

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

- podregion siedlecki i miasto Łódź,
- podregion płocki i miasto Rzeszów,
- podregion ostrołęcki i miasto Gdańsk,
- podregion radomski i miasto Poznań.



## Rozwiązanie konkursu z kwietniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

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

Rozwiązanie konkursu:

1) Czym zajmuje się Stowarzyszenie Koalicja Karat?

a) Jest organizacją działającą na rzecz równych praw i szans kobiet.

2) Jaki tytuł nosi badanie dotyczące zielonych miejsc pracy na Mazowszu

b) Badanie potencjału tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu.

3) Najbardziej widoczne spadki liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w 2015 r. w woj. mazowieckim wystąpiły w:

a) Warszawie, Radomiu i Płocku.

4) Europejskie Dni Pracodawcy służą wzmocnieniu współpracy pomiędzy pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia i odbywają się:  
d) na początku kwietnia.

### Lista nagrodzonych:

Marcin Piątek  
Tomasz Ochelski

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.  
Zapraszamy!



### REGULAMIN KONKURSU

1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 31 sierpnia 2016 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.

2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.

3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.

4) Na pierwszych 5 osób, które udzielił poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania, polubią nasz fanpage i udostępnią post z biuletynem czekają nagrody niespodzianki.

5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.

6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).

7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).

8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.





BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Warszawa 2016