



# BIULETYN

## Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**Mazowsze.**  
serce Polski

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b>	<b>1</b>
<b>Absolwent pod lupą</b>	<b>2</b>
<b>Uniwersytet to nie zawodówka - wywiad</b>	<b>5</b>
<b>Szkoły jako „dostawcy kompetencji” dla pracodawców.</b>	<b>7</b>
<b>Oczekiwania pracodawców wobec szkół zawodowych</b>	<b>10</b>
<b>Stypendium na doktorat</b>	<b>12</b>
<b>O sytuacji młodzieży w Berlinie - fotorelacja</b>	<b>14</b>
<b>W oczekiwaniu na inwestycje</b>	<b>15</b>
<b>Mazowiecki rynek pracy - sierpień 2013 r.</b>	<b>17</b>
<b>Konkurs</b>	<b>17</b>



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium  
Rynku Pracy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie**

Redakcja:  
**Magdalena Kołomańska**  
**Katarzyna Kozakowska**  
obserwatorium@wup.mazowsze.pl

Redakcja tekstów:  
**Zespół Wydziału Mazowieckiego  
Obserwatorium Rynku Pracy**

Korekta:  
**Magdalena Kołomańska**  
**Katarzyna Kozakowska**

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:  
**Michał Galant**

Zdjęcia:  
Fotolia, 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.wup.mazowsze.pl

**Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu  
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku  
Pracy III” współfinansowane ze środków Unii  
Europejskiej w ramach Europejskiego Fundu-  
szu Społecznego.**

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie  
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Warszawie i za podaniem źródła.



**P**o okresie wakacyjnego wypoczynku ponownie zachęcamy Państwa do lektury najnowszego numeru Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Koniec lata dla uczniów i studentów oznacza powrót do szkolnych i akademickich obowiązków. Dla ich starszych kolegów, tegorocznych absolwentów, to zapewne czas wzmożonego poszukiwania zatrudnienia. Jakie są ich pierwsze kroki na rynku pracy? Kto radzi sobie na nim najlepiej i dlaczego? Wydaje się, że odpowiedzi na te pytania powinny szukać nie tylko instytucje działające w obszarze rynku pracy, ale przede wszystkim same szkoły i uczelnie. Postanowiliśmy sprawdzić, jak dokładnie wygląda system monitorowania losów absolwentów szkół wyższych w Polsce. Wiele ciekawych informacji na ten temat znajdziecie Państwo w artykule pt. Absolwent pod lupą i rozmowie Magdaleny Kołomańskiej z dr. Łukaszem Łotockim, przewodniczącym komisji ds. monitorowania losów absolwentów na Wydziale Dziennikarstwa UW (wywiad pt. Uniwersytet to nie zawodówka).

Moment przejścia z edukacji do pracy prowokuje też do refleksji na temat systemu kształcenia, szczególnie zawodowego. Co zrobić, by szkoły były w stanie odpowiedzieć na potrzeby pracodawców? Na co położyć szczególny nacisk, by zdobywane w procesie edukacji kompetencje uczniowie potrafili za chwilę wykorzystać praktycznie w swoim zawodowym życiu? Odpowiedzi na te i inne pytania dotyczące współpracy szkół z pracodawcami udziela Tomasz Rostkowski w artykule pt. Szkoły jako „dostawcy kompetencji” dla pracodawców.

Sukces na rynku pracy to wypadkowa wielu czynników. Jednym z podstawowych, obok wspomnianych wyżej kompetencji kandydatów, jest sytuacja gospodarcza i związany z nią popyt na pracę. Informacje o tym, jak wygląda rynek, na który wchodzi właśnie absolwenci, a także jakie są prognozy dotyczące sytuacji przedsiębiorstw przedstawia nasz ekspert Wiktor Wojciechowski (str. 14). W tym numerze prezentujemy także projekt o bardzo ważnym znaczeniu zarówno dla regionalnego świata nauki, jak i biznesu. „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów”, o którym szerzej na str. 7 Biuletynu, to bardzo atrakcyjna oferta wsparcia dla naukowców z naszego regionu, a także szansa na zacieśnienie współpracy przedstawicieli nauki i biznesu na rzecz podniesienia konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa.

Zachęcamy także do zapoznania się z relacją ze spotkania w Regionalnej Dyrekcji Federalnej Agencji Pracy w Berlinie. Warsztaty, w których uczestniczyliśmy, były kontynuacją prac grupy roboczej zajmującej się monitorowaniem sytuacji młodzieży na rynku pracy, poszerzonej tym razem o przedstawicieli niemieckich służb zatrudnienia.

Życzymy przyjemnej lektury!  
Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



# Absolwent pod lupą

Nowelizacja ustawy **Prawo o szkolnictwie wyższym** nałożyła na wszystkie uczelnie obowiązek monitorowania zawodowych losów swoich absolwentów. Wyniki badania miały służyć trafniejszym wyborom edukacyjnym młodych ludzi i kształceniu bezpośrednio pod rynek pracy. Wydaje się, że pomysł ministerstwa nie odniósł jednak sukcesu, gdyż szykowane są w tym zakresie kolejne zmiany.

**D**yskusja na temat jakości kształcenia i jego wpływu na sytuację młodych ludzi na rynku pracy jest nieustannie podejmowana m.in. w mediach przez dziennikarzy, czy przez polityków w sejmowych ławach. Potęgują ją zwłaszcza dane o wysokim bezrobociu wśród ludzi młodych. W I kw. 2013 r. stopa bezrobocia absolwentów<sup>1</sup> wzrosła o 3,3 pkt. proc. w stosunku do analogicznego okresu 2012 r. i wyniosła już 34,5%. Wbrew wcześniejszym trendom likwidowania szkół zawodowych i nacisku na uzyskiwanie tytułu magistra, niektóre środowiska coraz częściej zachęcają młodzież do wyboru zawodu spawacza a nie politologa, choć bezrobocie wśród osób opuszczających wyższe uczelnie jest wciąż najniższe wśród wszystkich grup absolwentów. W I kw. 2013 r. wyniosło ono 26,2%, w porównaniu z bezrobociem na poziomie 47,2% dotyczącym uczniów, którzy ukończyli zasadnicze szkoły zawodowe.

Jednym z proponowanych rozwiązań na problemy ludzi młodych na rynku pracy jest obligatoryjny monitoring losów zawodowych absolwentów. Zgodnie z założeniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ma on pomóc dostosować ofertę edukacyjną do oczekiwań pracodawców, ułatwić maturzystom wybór odpowiedniego kierunku studiów, a absolwentom orientacji zawodowej.

## Zachodnie początki

Pomysł monitorowania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych narodził się na Zachodzie. Pierwsze systemowe badanie miało miejsce w 1989 r.

1 Absolwenci - osoby w wieku 15-30 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki (definicja GUS).

w Niemczech. Był to projekt zrealizowany przez firmę Hochschul Informations System GmbH (HIS GmbH), w którym dokonano analizy kształcenia ustawicznego i ścieżek zawodowych byłych studentów. Badaniem objęto wówczas 8201 absolwentów. Od tego roku jest ono przeprowadzane u naszego zachodniego sąsiada co 4 lata, a stopa zwrotu ankiet oscyluje ok. 30%. Od 2005 roku, kiedy wprowadzono trzystopniowy system studiów, badaniami objęci są zarówno absolwenci studiów licencjackich, jak i magisterskich (uzupełniających i magisterskich jednolitych).

W Wielkiej Brytanii badaniem szkolnictwa wyższego zajmuje się przede wszystkim Higher Education Statistics Agency (HESA). To spółka z ograniczoną odpowiedzialnością funkcjonująca na zleżonych zasadach podatkowych, nad którą nadzór merytoryczny pełnią przedstawiciele uczelni i rządu. Pierwszą edycję badania losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych HESA przeprowadziła na przełomie 1994 i 1995 roku. Był to projekt nazwany Destinations of Leavers from Higher Education (Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy), który od tego momentu jest regularnie realizowany. Badaniem objęci są wszyscy absolwenci uczelni wyższych w kraju (studiów licencjackich, magisterskich i doktoranckich). Podstawowym celem brytyjskiego badania jest poznanie statusu zawodowego ankietowanych sześć miesięcy po ukończeniu nauki w szkole wyższej. W związku z realizacją projektu każda uczelnia państwowa jest zobowiązana do dostarczenia do HESA danych dotyczących losów zawodowych 80%

swoich absolwentów. Za niedopełnienie obowiązku grozi kara grzywny.

## Monitoring się rozszerza

W tym samym roku co w Wielkiej Brytanii, ruszyło również badanie włoskie - Profilo dei laureati (Charakterystyka absolwenta). Następnie do monitorowania sytuacji absolwentów szkół wyższych przyłączyły się kolejne kraje. W 1997 Instytucja Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ - Centrum Studiów i Badań nad Kwalifikacjami) rozpoczęła realizację tego typu projektu we Francji. W 2004 roku pilotażowe badanie Ura ja työllisyys tutkimuskeskus suomalaista yliopistoista valmisteista (Zatrudnienie i kariera absolwentów szkół wyższych) przeprowadziła Finlandia, a w 2009 roku do krajów śledzących losy byłych studentów dołączyła Austria z projektem Arbeitssituation von Universitaets und FachhochschulabsolventInnen (ARUFA - Sytuacja zawodowa absolwentów uniwersytetów oraz zawodowych szkół wyższych).

## Co kraj to obyczaj

Zasady prowadzenia monitoringu w poszczególnych krajach nie są jednokowe. Część instytucji prowadzących badania jest kontrolowana przez państwo lub samorządy (na przykład w Niemczech i we Francji) i jest przez nie dofinansowywana, z kolei inne działają na zasadach komercyjnych. Środki na realizację działań nie są również pozyskiwane w sposób jednolity. W niektórych krajach (Austria, Francja i Niemcy) projekty o zasięgu ogólnokrajowym sponsorują w całości lub w dużej części ministerstwa odpowiedzialne za sprawę nauki i szkolnictwa



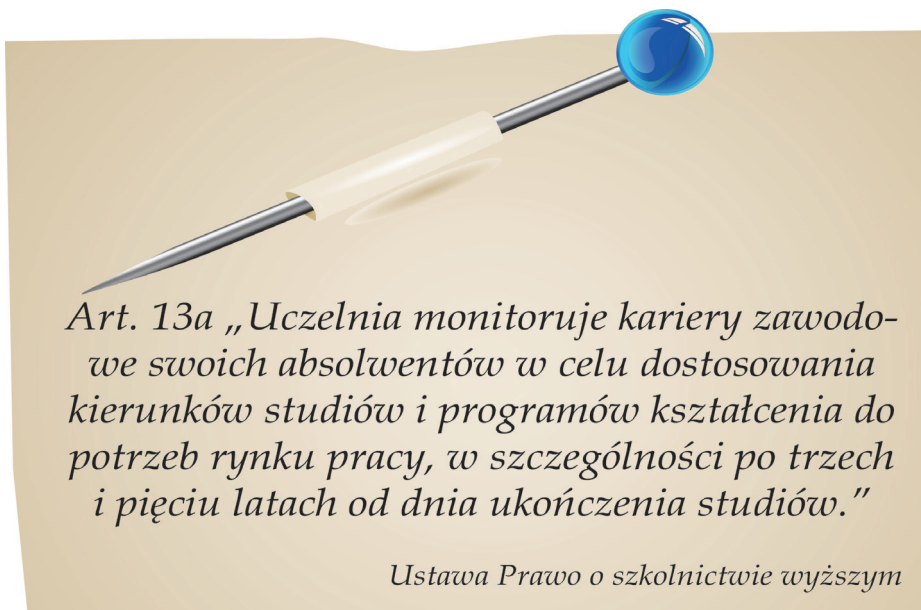
wyższego. Z kolei w Wielkiej Brytanii i Finlandii środki na badania pochodzą głównie z budżetów uczelni. Interesujące rozwiązanie funkcjonuje we Włoszech, gdzie śledzenie losów absolwentów szkół wyższych jest finansowane z trzech źródeł: szkoły wyższe (40%), Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych (25%), pracodawcy (pozostała część kosztów). Metodologia prowadzenia badania (m.in. narzędzie, częstotliwość realizacji) w każdym z krajów ma również swoją specyfikę, choć oczywiście niektóre elementy z poszczególnych systemów monitoringu są zbieżne.

### Stary nowy pomysł

Zanim w Polsce pojawił się pomysł obowiązkowego monitoringu losów zawodowych absolwentów, niektóre szkoły wyższe z własnej inicjatywy realizowały już takie badania. Spośród uczelni technicznych jako pierwszy przeprowadził je Instytut Ekonomii, Socjologii i Filozofii Politechniki Krakowskiej (IESiF) we współpracy z tamtejszym Biurem Kariery. W ramach projektu „Pierwsze kroki na rynku pracy – badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej” przebadano 56% populacji kończącej studia w roku akademickim 2005/2006. O swoją sytuację na rynku pracy absolwenci zostali zapytani sześć miesięcy po opuszczeniu uczelni. Ponadto w ramach ww. projektu uczelnia nawiązała kontakt z 46 innymi polskimi szkołami wyższymi. Współpracę z nimi rozpoczęła od sondażu diagnozującego kwestię prowadzenia przez polskie uczelnie badań śledzących ścieżki zawodowe byłych studentów. Wyniki pokazały, że jakiegokolwiek tego typu działania w roku akademickim 2005/2006 prowadziło 12 spośród ankietowanych placówek, z czego tylko 3 uczelnie robiły to wówczas w sposób systematyczny.

### Dobre praktyki

Kilka lat później Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) rozpoczął badanie „Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych” - najbardziej kompleksowe z dotychczas podejmowanych tego typu działań. Jego realizacja została powierzona Pracowni Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK) z Uniwersytetu Warszawskiego. Badanie wykonywane w ramach projektu pt.: „Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacji zaplecza badawczego” zostało rozpoczęte w czerwcu 2010 roku, a jego zakończenie planowane jest na marzec 2014 roku. Założono w nim cztery moduły: I - Badanie historii edukacyjnej i zawodowej absolwentów uczelni na podstawie istniejących danych administracyjnych danej uczelni



*Art. 13a „Uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów.”*

*Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym*

i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, II - Badanie wzajemnych oczekiwań pracodawców, studentów i absolwentów (badanie jakościowe), III - Badanie panelowe dotyczące oceny sytuacji absolwentów wchodzących na rynek pracy i IV – Analiza istniejących raportów i opracowań dotyczących ogólnej charakterystyki rynku pracy i karier zawodowych ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji absolwentów wyższych uczelni. Pomysł jest kompleksowy, gdyż zakłada zestawienie „twardych” danych statystycznych z „miękkimi” rezultatami wywiadów i ankiety internetowej. Badacze z PEJK zaprojektowali ponadto oprogramowanie do generowania przystępnych dla wszystkich odbiorców raportów podsumowujących informacje zdobyte we wszystkich etapach monitoringu losów absolwentów. Narzędzia do monitoringu (schemat organizacyjny i system informatyczny) stworzone przez pracowników Uniwersytetu Warszawskiego mają charakter uniwersalny – w swoim założeniu mogą być wykorzystane przez wszystkie szkoły wyższe.

### Co mówi litera prawa

W Polsce badanie losów osób kończących studia jest obligatoryjne na mocy nowelizacji ustawy **Prawo o szkolnictwie wyższym** obowiązującej od 1 października 2011 r. W art. 13a pojawił się następujący zapis: „Uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów”<sup>2</sup>. Jednym z założeń wprowadzenia takiego rozwiązania miało być uzyskanie porównywalnych informacji o sytuacji zawodo-

wej osób kończących szkoły wyższe. Jednakże zapis mówiący o obowiązkowym monitoringu sformułowany w ustawie w sposób bardzo ogólny, co skutkowało dużą swobodą w przygotowaniu i przeprowadzaniu badań na poszczególnych uczelniach. Sama minister nauki i szkolnictwa wyższego Barbara Kudrycka dostrzegła w tym wkrótce zagrożenie. Na początku grudnia 2012 r. na Kongresie Akademickich Biur Karier odpowiedzialnych za monitoring zawodowych losów absolwenta skomentowała wprowadzone rozwiązanie: „Istnieją praktyki stosowane przez uczelnie, które stanowią dla nas pewien wzór działania, ale są i takie, które nie pozwalają na to, by móc określić obiektywnie, jaka jest sytuacja absolwentów. Mając na uwadze niż demograficzny, obawiamy się, że niektóre uczelnie będą mogły wykorzystywać dane pozyskane przy pomocy nieprawidłowej metodologii po to, aby zachęcić do studiowania na kierunkach, po których absolwenci nadal nie znajdują pracy”<sup>3</sup>.

Nie tylko metodologia, ale i inne aspekty zaważyły na niskiej efektywności i rzetelności tej formy monitoringu. Szkoły zgłaszały liczne pytania dotyczące interpretacji przepisów ustawy i trudności z praktyczną stroną realizacji badania. Pojawiły się m.in. kwestie związane z brakiem odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych, co nie zostało w żaden sposób uwzględnione w regulacjach prawnych. W rezultacie niektóre uczelnie zamieściły ankietę (najczęściej stosowane w monitoringu narzędzie) na swojej stronie internetowej nie kontrolując w żaden sposób tego, przez kogo jest wypełniana. Kolejny bardzo istotny problem związany z kwestią monitoringu to niewielki odsetek zwrotu odpowiedzi skutkujący niską

2 Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.

3 Za: Absolwent w monitorze, Izabela Wolczaska „UW” 1(61) styczeń/luty 2013.



wiarygodnością badania. W praktyce ankietę wypełniały w zasadzie jedynie osoby zainteresowane. Byli to przeważnie ci, którym powiodło się na rynku pracy.

Jako środek zaradczy na ww. problemy pojawił się pomysł usprawnienia monitoringu poprzez wydanie rozporządzenia przewidującego ujednoczenie metodologii badań losów absolwentów. Jednakże po głębszej analizie Ministerstwo wycofało się z tego rozwiązania. W zamian za to zaproponowało kolejną nowelizację ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zakłada ona odejście od obowiązkowego prowadzenia monitoringu przez uczelnie wyższe na rzecz jednego badania realizowanego z wykorzystaniem baz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Będzie za nie odpowiedzialne Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które w ten sposób zdobędzie niezależną od uczelnianych bazę danych o losach absolwentów. Mają się w niej znaleźć informacje o długości poszukiwania pracy, częstotliwości jej zmian, czy wynagrodzeniach. Minister Kudrycka prezentując treść zmian podkreślała, że: „*zgodnie z założeniami do nowelizacji ustawy – Prawo o Szkolnictwie Wyższym, uczelnie nadal będą mogły prowadzić własne monitorowanie, podobnie jak czynią to obecnie, a Ministerstwo ma nadzieję, że będą to robiły. Oba typy badań – monitoring prowadzony przez Ministra z wykorzystaniem danych ZUS oraz badania ankietowe lub jakościowe prowadzone przez same uczelnie – doskonale się bowiem uzupełniają*”<sup>4</sup>. Projekt ustawy znajduje się obecnie w uzgodnieniach międzyresortowych.

### **Świadome wybory kluczem do sukcesu**

Monitoring losów zawodowych absolwentów, jak każde badanie, dostarcza wiedzy o tym, jak sytuacja dotycząca danego zjawiska wygląda. Jeśli jest ono dobrze zaprojektowane i przeprowadzone, może poznawczo dać bardzo ciekawe wyniki. Jednakże zdecydowanie niewłaściwym wydaje się przeprowadzanie go z intencją bezpośredniego dopasowywania kształcenia do oczekiwań rynku pracy. Model teoretyczny nie bierze pod uwagę wielu zmiennych, które w sposób istotny wpływają na możliwość formułowania wniosków na podstawie rezultatów badania. Traktowanie wyników monitoringu jako gotowej informacji dla młodych ludzi w kontekście wyboru studiów, wydaje się zatem mocno ryzykowne. Nie można bowiem traktować kwestii losów edukacyjnych i zawodo-

wych w sposób masowy. Zależą one przecież od wielu czynników, w tym indywidualnych cech, które w dużej mierze determinują ścieżki życiowe poszczególnych osób. Młodym ludziom potrzeba przede wszystkim dobrego doradztwa indywidualnego, który pomoże im rozpoznać swoje predyspozycje i tym samym zorientować się na określoną szkołę czy kierunek. Reszta należy do maturzysty - wybór określonego kierunku studiów powinien być przecież samodzielną decyzją dorosłego człowieka. Warto również, analizując tematykę monitoringu, zwrócić uwagę na to, iż zawód, który w danym roku jest pożądanym, za kilka lat ze względu na nasycenie rynku może już nie być najlepszym wyborem.

Ponadto nie wolno zapominać o tym, jakie jest podstawowe zadanie uczelni wyższych – powinny one przekazywać rzetelną i najaktualniejszą wiedzę i przede wszystkim uczyć studentów samodzielnego myślenia. Do tego muszą dojść inne czynniki, które pozwolą absolwentowi na dobre funkcjonowanie na rynku pracy. Najistotniejsze jest, żeby młodzi ludzie dokonywali wyboru ścieżki edukacyjnej opierając się na tym, co ich naprawdę interesuje - wtedy mają największą szansę rzetelnie podejść do nauki, a następnie wykonywania swojej pracy. Ceniony pracownik to przede wszystkim taki, który wykonuje swoją pracę z pasją. Wtedy będzie i dobrym ślusarzem, i dobrym politologiem.

### **BIBLIOGRAFIA**

- Kwartalna informacja o rynku pracy w I kw. 2013 r., Główny Urząd Statystyczny (GUS).  
Kwartalna informacja o rynku pracy w II kw. 2012 r., Główny Urząd Statystyczny (GUS).  
Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich. Ekspertyza, Sedlak & Sedlak 2010.  
Wołczaska I., Absolwent w monitorze, „UW” 1(61) styczeń/luty 2013 ([www.portal.uw.edu.pl/](http://www.portal.uw.edu.pl/)).  
Żyra J. (red.), Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce, Wydawnictwo, PK Kraków 2007.  
[http://www.iesif.pk.edu.pl/attachments/018\\_Badania%20los%C3%B3w%20zawodowych%20absolwent%C3%B3w.pdf](http://www.iesif.pk.edu.pl/attachments/018_Badania%20los%C3%B3w%20zawodowych%20absolwent%C3%B3w.pdf)  
<http://www.maciejorzzechowski.pl/24259/interpelacja-w-sprawie-monitorowania-karier-absolwentow-uczelni-wyzszych.html>  
<http://www.pejk.uw.edu.pl/?p=877>  
<http://eduentuzjasci.pl/pl/badania/110-badanie/205-monitorowanie-losow-absolwentow-uczelni-wyzszych.html?showall=&limitstart>



**Magdalena Kołomańska** – specjalista ds. analiz, pracuje w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy.

<sup>4</sup> Odpowiedź minister Kudryckiej na „Interpelację w sprawie monitorowania karier absolwentów uczelni wyższych” złożoną przez posła Macieja Orzechowskiego w dniu 25 kwietnia 2013 r.



# Uniwersytet to nie zawodówka

O idei monitoringu losów absolwentów z dr. Łukaszem Łotockim, wykładowcą z Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, rozmawia Magdalena Kołomańska.

## **J**ak oceniasz pomysł ministerstwa o obowiązkowym monitoringu losów zawodowych absolwentów?

Negatywnie. Dobre było wcześniejsze rozwiązanie, gdy tego typu badania fakultatywnie prowadziły uczelnie, które miały taką potrzebę i - co równie ważne - możliwości. Zapis z ustawy mówiący o tym, że na podstawie wyników tego badania mają być dostosowywane kierunki studiów - w mojej opinii - stanowi ingerencję w autonomię uczelni. Szkoła wyższa jest przede wszystkim od tego, aby przekazywać w rzetelny sposób najaktualniejszą wiedzę, a nie dostosowywać się do rynku pracy. Na każdym kierunku studentowi powinien być po prostu dostarczany aktualny stan wiedzy, niezależnie od tego, czy jest to bezpośrednio potrzebne dla rynku pracy, czy nie. Jeżeli np. studiujemy socjologię, to - w dużym uproszczeniu - rolą uniwersytetu jest zapoznanie go z kluczowymi teoriami socjologicznymi, najnowszymi debatami w tej dziedzinie, czy metodologią prowadzenia badań, w tym np. aplikacjami komputerowymi do tego stworzonymi. Równie ważne będzie tu także przekazanie etosu pracy socjologa.

## **Czy skuteczność działania uczelni nie powinna być w ogóle oceniana?**

Moim zdaniem uczelnia może być sprawdzana pod tym kątem, czy właściwie przekazuje wiedzę, która jest istotna dla danej dyscypliny. Taką weryfikacją powinny się zajmować rady naukowe, a nie urzędnicy ministerialni. Druga sprawa - gdyby uczelnia miała dostosowywać swoje kierunki bezpośrednio do rynku pracy, to może się zaraz okazać, że trzeba zmienić program filozofii. Być może ktoś dojdzie do wniosku, że z perspektywy przyszłego zatrudnienia, nauka pisania listów motywacyjnych będzie bardziej



przydatna niż nauka Platona. Sprowadzam naturalnie rzecz do absurdu, ale to - jak w soczewce - pokazuje, czym grozi myślenie o studiach wyższych (szczególnie humanistycznych) w kategoriach fetyżu „potrzeb rynku pracy”. Uniwersytet to nie zawodówka. O studiach należy myśleć w kategoriach rzetelnego kształcenia akademickiego. Jeżeli ten warunek będzie spełniony, to i z rynkiem pracy absolwent sobie poradzi. Nawiasem mówiąc, dobrzy absolwenci filozofii wcale nie narzekają na brak szans na rynku pracy...

**Jesteś przewodniczącym Komisji ds. monitorowania losów absolwentów na jednym z największych Wydziałów Uniwersytetu Warszawskiego - Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Po-**

## **litycznych. Jak wygląda na nim realizacja ustawowego rozwiązania?**

Kluczową rolę w kwestii monitoringu losów absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego pełni Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK) utworzona w strukturach uczelni. Niezależnie od tego - w związku z nowym obowiązkiem ustawowym nałożonym na uczelnię - powołana została specjalna komisja wydziałowa. Obecnie testujemy kwestionariusze wypracowane przez komisję i czekamy na wyniki badań PEJK. Poznanie losów absolwentów będzie dla nas z pewnością poznawczo ciekawe, ciężko jest mi jednak dzisiaj powiedzieć, jak w praktyce będzie to mogło zostać przełożone na programy kształcenia. Chciałbym być tu dobrze rozumiany: nie mam nic przeciwko fakulta-

1. Zainteresowanie tematyką danego kierunku
2. Elementarna wiedza wstępna przyszłego studenta
3. Predyspozycje do studiowania

# Studia

tywnemu badaniu losów absolwentów przez uczelnie i uwzględnianiu określonych wyników tych badań w pracy dydaktycznej. Negatywnie oceniam jednak wszelkie naciski na uczelnie w tym zakresie, czy traktowanie wyników takich badań jako rozstrzygających dla programów kształcenia. Moja osobista opinia jest taka, że to, czy prowadzić takie badania i co robić z ich wynikami, powinno być wewnętrzną sprawą uczelni, a nawet jej poszczególnych wydziałów czy instytutów.

**Trwają prace nad zmianami do obowiązującej ustawy. Zgodnie z nimi, monitoring będzie prowadzony przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w oparciu o dane absolwentów pochodzące z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Czy to dobre rozwiązanie?**

Sam pomysł opiera się na metodologii wypracowanej przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia (Uniwersytet Warszawski – przyp. autora) i Instytut Badań Edukacyjnych. Jeśli Ministerstwo ma środki na prowadzenie takiego badania, to może je jak najbardziej realizować. Najważniejsze, że przymus monitoringu absolwentów zostanie zdjęty ze szkół wyższych. Nie powinien być on w żaden sposób narzucany uczelniom przez urzędników.

**Dużo mówi się o tym, że wybór kierunku humanistycznego nie jest dzisiaj dobrym pomysłem dla młodych ludzi. Czy rzeczenie lepiej zostać ślusarzem niż politologiem?**

Rozumiem, że nawiązujesz do wypowiedzi jednego z polityków, która oczywiście jest wielkim uproszczeniem rzeczywistości, a właściwie jej zniekształceniem. Gdybym miał to podsumować jednym zdaniem, to powiedziałbym: dobry politolog jest dzisiaj więcej wart na rynku pracy niż zły ślusarz. Największym problemem jest dzisiaj nie to, że ludzie idą na studia humanistyczne, ale to, że studia te wybierają także osoby wcale niezainteresowane daną tematyką.

W związku z tym bywa, że „prześlizgują się” przez cały okres nauki i nie mogą potem znaleźć zatrudnienia. Jest wiele prywatnych uczelni, które oferują łatwe zdobycie dyplomu - w zasadzie każdy może się na nie dostać i je skończyć. Potem mówi się, że absolwent takiego kierunku nie ma żadnych szans na rynku pracy. Jestem przekonany, że osoby, które mają rzetelną wiedzę z dziedziny, którą studiowały i do tego głowę na karku, lepiej lub gorzej, wcześniej lub później, ale sobie zawodowo poradzą. Inna sprawa, że z racji niełatwej sytuacji na rynku pracy, jaką mamy obecnie, pierwsze kroki na tym rynku są bardzo trudne i często zniechęcające również dla osób dobrze przygotowanych. Żadne „dostosowywanie kształcenia do rynku pracy” niczego tu jednak w moim przekonaniu nie zmieni. Nie powinniśmy również ulegać niemądrym sugestiom typu „trzeba było zostać ślusarzem, a nie politologiem”. Młody człowiek wybierając ścieżkę kształcenia po-

winien przede wszystkim iść za głosem serca i – co ważne – pozostawać w zgodzie ze swoimi predyspozycjami. Kierowanie się wyłącznie zimną kalkulacją, co się ostatnio uporczywie sugeruje, zaprowadzić go może na manowce.

**Jednym z głównych celów nowej strategii unijnej „Europa 2020” jest to, że co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 lata powinno mieć wykształcenie wyższe. Czy to słuszna koncepcja?**

Moim zdaniem to dowód na całkowity brak rozeznania urzędników, którzy mają takie pomysły, w problematyce kształcenia na poziomie wyższym. Błędem jest usilne namawianie młodych ludzi, by koniecznie szli do wyższych szkół. Masowość

studiów obniża poziom nauczania, co daje się coraz bardziej zaobserwować. Można wyróżnić 3 podstawowe kryteria, które w mojej opinii są niezbędne, by wybór przez młodego człowieka uczelni wyższej miał sens i był efektywny. Po pierwsze - zainteresowanie tematyką danego kierunku, po drugie – elementarna wiedza wstępna przyszłego studenta i ostatnie, również ważne - predyspozycje do studiowania. Niestety, powszechna w ostatnich latach eliminacja autonomicznych egzaminów wstępnych na większość uczelni wyższych bardzo utrudnia zweryfikowanie tych elementów.

Dziękuję za rozmowę.



**Łukasz Łotocki** - doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego. Autor publikacji, realizator badań oraz wykładowca akademicki z zakresu socjologii, polityki społecznej i metodologii badań społecznych.





# Szkoły jako „dostawcy kompetencji” dla pracodawców

## Oczekiwania pracodawców wobec szkół zawodowych<sup>1</sup>



Zadaniem szkoły zawodowej jest wyposażyć ucznia w takie kompetencje, które pozwolą mu być atrakcyjnym na rynku pracy. Ich identyfikacja jest niemożliwa bez dobrej współpracy z pracodawcami. Kompetencje zawodowe są bowiem „produktem”, a firmy ich potencjalnymi „nabywcami”.

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół są zróżnicowane. Tak samo jak zróżnicowane są branże, w których działają, technologie, czy metody organizacji pracy, które stosują. Bez większej przesady można powiedzieć, że każdy pracodawca oczekuje czegoś innego. Dostarczenie idealnego kandydata NIE jest niemożliwe, ale musiałoby oznaczać ściśle podporządkowanie wymogów kształcenia oczekiwaniom konkretnego pracodawcy lub ich jasno określonej i wąskiej grupy. Tego rodzaju działania mogą dotyczyć przede wszystkim dużych przedsiębiorstw, których potrzeby kadrowe uzasadniają znaczący wysiłek przyjęcia wspólnej ze szkołą odpowiedzialności za proces kształcenia przyszłych pracowników. Zorganizowanie tego rodzaju współpracy to, jak wskazuje praktyka, duże, ale opłacalne wyzwanie.

Jeszcze trudniejsze jest „dostarczenie” pracowników dla pracodawców małych. Niewielkie przedsiębiorstwa istnieją na rynku najczęściej dzięki bardzo dużej elastyczności działania. Nie są w stanie przewidywać swoich potrzeb kadrowych w perspektywie kilku lat. Nie mogą też poświęcić wystarczająco dużo czasu na współpracę. Nie są także w stanie poświęcić wystarczająco dużo czasu na doskonalenie kompetencji praktykantów. Wszystko to nie wynika z „niezrozumienia” znaczenia kształcenia własnych pracowników, o co mali pracodawcy są czasem podejrzewani przez badaczy, którzy nigdy nie prowadzili działalności biznesowej. Wynika to z obiektywnych czynników. Przykładowo - skierowanie

do opieki nad praktykantami jednego spośród 100 doświadczonych specjalistów firmy na ½ etatu to zaledwie 0,005% czasu specjalistów, jakimi dysponuje duże przedsiębiorstwo. Skierowanie do opieki nad praktykantami jednego z 2 doświadczonych specjalistów firmy na ½ etatu do opieki nad praktykantami to 25% czasu, jakim dysponuje mały przedsiębiorca. Zużycie ¼ najcenniejszych zasobów na szkolenie pracowników zamiast zarabianie pieniędzy w ramach bezpośredniego realizowania działań to często nie tyle kwestia chęci lub niechęci rozwijania innych, ale kwestia istnienia lub nieistnienia przedsiębiorstwa. Na szczęście przynajmniej część małych pracodawców potrafi sprawnie łączyć wykonywanie bieżących zadań z przucucaniem nowych pracowników. Bez tej umiejętności ogromna większość cenionych na rynku pracy kompetencji w ogóle nie byłaby dostępna. Nie zmienia to jednak faktu, że jest to zadanie trudne dla przedsiębiorstw, a głównym (a może nawet jedynym) celem szkół zawodowych powinno być maksymalne wsparcie ich w tych działaniach.

Wyniki badań często wskazują na bardzo niewielkie oczekiwania pracodawców względem niedoświadczonych pracowników. Może to mieć swoje źródło w dwóch kwestiach. Po pierwsze, wykonywana przez nich praca może być bardzo prosta. Rzeczywiście do wykonywania wielu zadań w pełni efektywnie wystarczy zaledwie kilkugodzinne szkolenie stanowiskowe. W przypadku tego rodzaju stanowisk nie tylko nie istnieje odpowiedź na pytanie: po co uczeń kończył szkołę ponadgimnazjalną, ale także nie jest ja-

sne po co, z punktu widzenia rynku pracy i własnej przyszłości zawodowej, kończył gimnazjum. Oczekiwania stanowiska pracy są tak niskie, że można to wytłumaczyć wyłącznie osobistymi zainteresowaniami konkretnego ucznia lub, co w przypadku wielu osób jest bardziej zbliżone do prawdy, konieczności realizacji „obowiązku szkolnego”. Po drugie, praca na konkretnym stanowisku może być skomplikowana, ale pracodawca nie wierzy, że szkoła mogłaby wykształcić konkretne, potrzebne mu umiejętności i woli samodzielnie je rozwijać u młodych pracowników. W takim przypadku istotnym pytaniem jest: po co właściwie istnieje szkoła zawodowa, skoro nie potrafi odpowiedzieć na oczekiwania swoich klientów we właściwy sposób.

Klientem szkoły zawodowej jest przedsiębiorstwo. Tylko ono płaci za „produkt” wytworzony wspólnie przez szkołę i jej ucznia. Inaczej mówiąc „produktem” są kompetencje zawodowe, a „ceną” za „produkt” jest wynagrodzenie. Im produkt lepiej dostosowany do potrzeb klienta, tym jest on gotów za niego więcej zapłacić. Między innymi dlatego, że nie musi ponosić kosztów jego dostosowywania. W ten sposób upraszczając, można łatwo ocenić ostateczny efekt działania szkoły poprzez odpowiedź na następującą sekwencję pytań:

1. Czy absolwenci łatwo znajdują zatrudnienie (spośród ilu jednocześnie złożonych im ofert mogą wybierać)?
2. Ile zarabiają w pierwszym miesiącu pracy?
3. Ile zarabiają po uzyskaniu pełnej efektywności na stanowisku?

<sup>1</sup> Przez szkoły zawodowe w niniejszym opracowaniu uznaje się wszelkie instytucje edukacyjne, których rolą jest kształcenie kompetencji zawodowych cennych na rynku pracy.

Jeśli absolwenci szkoły, zamiast wybierać pomiędzy licznymi ofertami pracodawców, zasilają szeregi bezrobotnych, wartość kształcenia jest ujemna, a „produkt” – „bublem” i powodem wstydu dla „producenta”. Oczywiście w każdym procesie produkcji, w tym „produkcji kompetencji” zdarzają się produkty „wybrakowane”, ale jeśli ich liczba stanowi znaczący odsetek całości produkcji, to istnienie takiego „producenta” jest nieracjonalne – marnuje on powierzone mu zasoby. Kończąc porównanie szkoły do „producenta kompetencji” należy wskazać, że nie w pełni oddaje on specyfikę działania szkół. Typowy producent, którego produkty nie spełniają oczekiwań klientów, marnuje takie zasoby jak: prąd czy surowce i, w pewnym zakresie, kapitał ludzki (zaangażowanie i kompetencje swoich pracowników). Szkoła jako producent „bubli” marnuje przede wszystkim kapitał ludzki, ograniczając szanse na sukces życiowy swoich uczniów.

Klient, jakim jest przedsiębiorstwo, nie jest trudniejszy od innych klientów. Mając do wyboru wiele możliwości wybiera najlepszą ofertę. Nie obraża się na swoich dostawców, po prostu wybiera najbardziej korzystną dla siebie propozycję, często jest to po prostu oferta, która jest najłatwiejsza do pozyskania. Dlatego istotne są nie tylko cechy fizyczne produktów, czy w przypadku „produktu” szkoły jakość kompetencji (rozumiana jako ich dostosowanie do realnych potrzeb), ale także dostępność i jakość współpracy. Często spotykanym problemem jest brak wiedzy na temat konkretnych potrzeb konkretnych pracodawców. Szkoły często informują, że pracodawcy nie zgłaszają się do nich z propozycją współpracy. Oczywiście zdarzają się sytuacje, w których pracodawcy zdesperowani brakiem na rynku pracy konkretnych specjalistów zgłaszają się do szkół z propozycjami bardzo korzystnej współpracy. Oferują daleko idącą pomoc. Dostarczają sprzęt, własnych ekspertów, możliwości odbywania praktyk, fundują stypendia, organizują konkursy itp. Na szczęście większość klientów – pracodawców to nie desperaci, ale organizacje, które nauczyły się działać skutecznie pomimo niewystarczającego wsparcia ze strony systemu edukacji, a czasem nawet pomimo utrudnień wynikających z realizowanej w Polsce polityki edukacyjnej (kształcenie osób o zbyt wysokich formalnych kwalifikacjach, które z przyczyn ambicjonalnych nie chcą podjąć się prostych prac, a innych wykonywać nie potrafią). O klienta należy zatem zabiegać i w tych działaniach nie chodzi o to, aby finansował on działania szkoły (choć też), ale przede wszystkim, aby poświęcił swój czas na wyjaśnienie własnych oczekiwań, zaangażował się w kształcenie uczniów w różnych formach, poznał ofertę szkół



– jej uczniów i ich kompetencje itp. Jak to już zostało powiedziane tego rodzaju działania są łatwiejsze w przypadku dużych pracodawców, którzy posiadają wyspecjalizowane zespoły HR (zarządzania zasobami ludzkimi – human resources). W przypadku małych pracodawców w tego rodzaju współpracę musi zaangażować się osobiście właściciel. Wspólnym elementem oczekiwań firm małych i średnich jest oczekiwanie korzyści – zwrotu z inwestycji. Największym wyzwaniem jest zatem takie ukształtowanie współpracy, aby była ona korzystna zarówno dla klienta (przyszłego pracodawcy, który przy mniejszym wysiłku może pozyskiwać cenniejszych niż dotąd pracowników), jak ucznia (przyszłego pracownika, który może uzyskiwać wyższe dochody i szansę dalszego rozwoju) i szkoły (która w ten sposób realizuje główny cel własnego istnienia).

Oczekiwania klientów są zróżnicowane, podobnie jak zróżnicowane są szkoły. Każda z nich posiada własnych obecnych i potencjalnych klientów, czyli przedsiębiorstwa działające na lokalnym, a czasem ogólnopolskich, czy nawet globalnym rynku. Nie oferuje ona kompetencji dla każdego pracodawcy, ale ma możliwość, a raczej stoi przed koniecznością profilowania swojej oferty pod konkretne oczekiwania, konkretnej grupy przedsiębiorstw. Prowadzone badania ogólnopolskie nieodmiennie wskazują na występowanie wspólnych oczekiwań wszystkich lub większości pracodawców. Są to takie kompetencje jak: komunikatywność, zdolność do współpracy, punktualność, terminowość itp. Tego rodzaju cechy rzeczywiście są dość powszechnie oczekiwane i mają swoje obiektywne źródła,

jednak nie są to kompetencje w pełni niezależne od specyfiki konkretnego klienta – przedsiębiorcy czy ich grupy. Oczekiwania dotyczące komunikatywności czy współpracy wynikają z faktu, że przedsiębiorstwo jest przede wszystkim zbiorem osób, które działając niezależnie od siebie nie byłyby w stanie dostarczyć oczekiwanego efektu lub suma ich jednostkowych działań byłaby niższa od efektu działania wspólnego. Jednak oczekiwania te są inne np. w firmach małych, a inne w dużych. Inne w organizacjach o płaskiej strukturze i dużych zespołach, a inne w organizacjach o dużej liczbie małych liczebnie zespołów. Inne w przedsiębiorstwach działających wyłącznie w środowisku lokalnym, a inne w przedsiębiorstwach działających na rynku międzynarodowym. Z powyższego wynika, że pracodawcy nie tyle oczekują pewnych podobnych kompetencji, ile kompetencji w dużej mierze uniwersalnych, ale odpowiednio ukierunkowanych, co wynika zarówno z samej organizacji przedsiębiorstwa, jak z branży, w której działa przedsiębiorstwo.

Podobnie sytuacja wygląda z punktu widzenia hierarchii stanowiska. Niemal zawsze inicjatywa pracownika jest mile widziana, jednak w przypadku niskich stanowisk występują najczęściej znaczące ograniczenia dla jej wykorzystania, a w przypadku stanowisk samodzielnych, czy kierowniczych samodzielność nie tylko jest mile widziana, ale jest wręcz koniecznością.

Duża grupa oczekiwań pracodawców wynika ze specyfiki branży, w której działa przedsiębiorstwo. Po pierwsze, przedsiębiorstwa zmuszone są do przestrzegania prawa, które w różnym stopniu ingeruje w sposób prowadzenia działalności. Po drugie, w ramach konkretnej branży wy-





korzystywane są konkretne technologie, a liczba najpopularniejszych z nich jest zazwyczaj krótka. Po trzecie, wewnątrz konkretnych branż tworzone i rozwijane są dobre praktyki. Czasem są one uzgodnione pomiędzy przedsiębiorstwami, spisywane i promowane w całej branży, a czasem są kopiowane przez przedsiębiorstwa tej samej branży poprzez „podglądanie” konkurencji. Faktem jest jednak, że przedsiębiorstwa tej samej branży z jednej strony dbają o to, aby się pozytywnie wyróżniać w oczach swoich klientów, ale z drugiej strony w dużej mierze upodobniają się do siebie, tworząc tym samym pewien podstawowy kanon oczekiwań.

Na oczekiwania pracodawców wpływają takie obiektywne czynniki, jak np.: przyzwyczajenia klientów w zakresie ich obsługi, ale również sposób, w jaki wartościują oni poszczególne cechy produktów czy usług.

Podsumowując można powiedzieć, że oczekiwania pracodawców są zróżnicowane, ale źródła tego zróżnicowania w małym stopniu wynikają z subiektywnych opinii pracodawców („widzimy się”), ale są uwarunkowane konkretnymi faktami. Lista głównych cech „idealnego pracownika” na pewnym poziomie ogólności jest stosunkowo łatwa do zbudowania, jednak o sukcesie szkoły jako „dostawcy kompetencji” dla przedsiębiorstw decyduje ich uszczegółowienie i maksymalne dostosowanie do rzeczywistych potrzeb. Oczywiście nie jest to możliwe lub co najmniej bardzo trudne na poziomie centralnym, ale jest możliwe i konieczne na poziomie konkretnej szkoły, której absolwenci będą funkcjonować nie tyle na rynku pracy, ale w konkretnym regionalnym i branżowym segmencie rynku pracy. Można zatem powiedzieć, że idealny z punktu widzenia pracodawcy absolwent to osoba, która m.in.:

1) prezentuje odpowiednią postawę wobec zadań (Jaka to postawa w konkretnym przedsiębiorstwie/branży? Np. szczególna troska o zdrowie innych - ochrona zdrowia, szczególna troska o dobrą zabawę innych - turystyka);

2) posiada odpowiednie kompetencje interpersonalne (Z kim będzie współpracować? Na jakich zasadach? Co jest celem współpracy? Np. umiejętność współpracy i wzajemnego zastępowania się w 4 osobowym zespole lub umiejętność nawiązywania i utrzymania pozytywnej współpracy w środowisku międzykulturowym);

3) wybiera odpowiednie drogi własnego działania (Co znaczy odpowiednie? Np. stosuje się do procedur i proponuje dokonanie w nich zmian (stanowiska wykonawcze), działa w pełni samodzielnie (stanowiska specjalistyczne), działa poprzez innych (stanowiska kierownicze);

4) zna odpowiednie przepisy prawa (Co znaczy odpowiednie? Np. prawo telekomunikacyjne (dla firm telekomunikacyjnych), prawo farmaceutyczne (dla branży produkcji i dystrybucji leków);

5) zna odpowiednie praktyki biznesowe (Co znaczy odpowiednie? Np. reguły utrzymania jakości w branży motoryzacyjnej, zasady kontroli testowania oprogramowania w IT);

6) zna oczekiwania konkretnej grupy klientów (Co znaczy konkretnej grupy klientów? Np. posiadaczy samochodów luksusowych, klientów wykańczających własne mieszkanie);

7) jest osobą „sympatyczną” i „godną zaufania” (Co to znaczy sympatyczny? Jak pozyskać zaufanie?).

Powyższa lista pozornie jest bardzo długa, a proces skomplikowany. Na szczęście tak nie jest. Istotą kształcenia kompetencji jest nacisk na praktyczne ich wykorzystanie. Dlatego zadaniem szkoły zawodowej nie jest, przykładowo, kształcenie wybitnych prawników specjalistów w zakresie konkretnej gałęzi prawa. Więcej nawet słowa „paragraf”, czy „artykuł nr X” w ogóle nie muszą paść w procesie kształcenia. Osoba pragnąca właściwie funkcjonować w przedsiębiorstwie nie musi posiadać wiedzy „prawniczej”, musi jedynie wiedzieć, co z prawa wynika. Inaczej mówiąc kształcenie kompetencji może oznaczać, że „nie wiem, na podstawie którego paragrafu, jednak wiem, że odpowiednia agencja rządowa jest upoważniona do kontroli, w trakcie której sprawdza: ... I dlatego musimy robić: ...”. Podobnie w zakresie kształcenia technicznego kompetentny pracownik nie zawsze musi mieć świadomość, że w rozwiązaniu konkretnego problemu praktycznego pomocna była teoria

nagrodzona 20 lat temu nagrodą Nobla. Musi natomiast wiedzieć, jak to rozwiązanie zastosować w praktyce.

Oczywiste jest, że praca w pierwszej kolejności oferowana jest osobom, które nie tylko posiadają niezbędne kompetencje zawodowe, ale także sprawiają wrażenie odpowiedzialnych i godnych zaufania – lojalnych wobec pracodawcy. Jednym z większych problemów w ramach działań rekrutacyjnych jest rozróżnienie osób sprawiających wrażenie godnych zaufania i osób, którym naprawdę można zaufać. Dlatego rolą praktyk w ramach kształcenia zawodowego powinno być nie tylko zaznajomienie ich uczestników z konkretnymi, szczegółowymi rozwiązaniami wprowadzonymi u danego przedsiębiorcy, ale także możliwość pozyskania zaufania przyszłego pracodawcy, co wymaga czasu.

Organizacja praktyk zawodowych jest zadaniem bardzo skomplikowanym i, jak to zostało pokazane w sposób nieco przerysowany w pierwszej części tego opracowania, uciążliwym dla pracodawców. Praktyki mogą być źródłem krótkookresowych korzyści dla pracodawców, którzy dzięki współpracy ze szkołami mogą mieć dostęp do pracowników, w chwili gdy jest to najbardziej potrzebne. W każdej branży występują okresy większego bądź mniejszego zapotrzebowania na pracowników, w tym pracowników, którzy z racji swojego obecnego poziomu rozwoju zawodowego mogą wykonywać jedynie najprostsze działania. Dodatkowo praktykanci mogą być także cennym zapleczem dla przedsiębiorstwa np. w okresie urlopowym. Jak się wydaje odpowiedni sposób organizacji praktyk może być nawet dla małych przedsiębiorstw nie tyle źródłem uciążliwości, ile realną pomocą w bieżącej działalności. Dzięki odpowiedniemu ich zorganizowaniu znaczące korzyści mogą osiągać zarówno uczniowie (którzy w ramach 3 miesięcznych praktyk mogą się nauczyć „dużo więcej praktyki niż przez rok w szkole”), jak pracodawcy uzyskujący odpowiednio przygotowane wsparcie kadrowe dokładnie w chwili, gdy jest ono potrzebne, oraz szkoła budując swoją renomę kompetentnego partnera wiodących przedsiębiorstw na rynku, co gwarantuje: możliwość pozyskiwania najcenniejszych uczniów (osób o odpowiednim potencjale), rozwój zawodowy nauczycieli dzięki dostępowi do najnowszej technologii i rozwiązań organizacyjnych oraz satysfakcję wynikającą z realnego wypełniania roli, jaką powierzono szkołom zawodowym.



**Tomasz Rostkowski** - doktor nauk ekonomicznych o specjalności zarządzanie, adiunkt w Katedrze Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej.

# STYPENDIUM NA DOKTORAT

Mazowieccy doktoranci mają szansę na otrzymanie bardzo atrakcyjnego wsparcia finansowego i merytorycznego na realizację swoich prac naukowych. Wszystko dzięki projektowi **Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów** realizowanemu przez Departament Edukacji Publicznej i Sportu w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego.

**S**amorząd województwa mazowieckiego od wielu lat podejmuje działania wzmacniające szeroko rozumiany potencjał naszego regionu. Obszarem o szczególnym znaczeniu strategicznym dla Mazowsza jest nauka i szkolnictwo wyższe. W roku akademickim 2013/2014 zaplanowane zostały kolejne działania wspierające ludzi ambitnych i kreatywnych, które umożliwią rozwój przedsiębiorczości w oparciu o nowe technologie wypracowywane nad Wisłą. Będą one realizowane w ramach projektu systemowego **Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów** (Poddziałanie 8.2.2 POKL) w okresie 01.09.2013 r. - 31.12.2014 r. Jego głównym celem jest poprawa warunków do prowadzenia przez doktorantów prac badawczych, a także upowszechnianie i komercjalizacja wyników tych prac, aby w coraz większym stopniu przyczyniały się do podniesienia konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa.

Na tle przemian zachodzących we współczesnej gospodarce światowej, które w znaczącym stopniu dotyczą zagadnień związanych ze wzmacnianiem innowacyjności gospodarek poszczególnych krajów i ich regionów, kluczowa dla transferu wiedzy i innowacji jest współpraca sfery nauki i biznesu. Zakładamy, że realizacja projektu umożliwi osiągnięcie wymiernych rezultatów w postaci rozpoczęcia przez część doktorantów działalności gospodarczej typu spin off lub spin out, wdrożenia nowoczesnych rozwiązań technicznych, technologicznych lub organizacyjnych wspomagających rozwój gospodarki Mazowsza, będących wynikiem prowadzonych przez nich prac naukowo-badawczych. Wszystko to ma umożliwić tworzenie trwałych ram współpracy pomiędzy instytucjami naukowymi i doktorantami projektu ze środowiskiem biznesu.

## NIE TYLKO STYPENDIA

Zgodnie z założeniami projektu Zarząd Województwa Mazowieckiego przyzna zrekrutowanym doktorantom stypendia

w średniej wysokości 5000 zł miesięcznie na okres 12 miesięcy. Dodatkowo będą oni mogli skorzystać ze wsparcia towarzyszącego w postaci konferencji naukowych oraz szkoleń związanych z tematyką komercjalizacji wiedzy (np. z zakresu prawa własności intelektualnej, regulacji prawnej ochrony patentowej, pozyskiwania środków na finansowanie innowacyjnych badań naukowych oraz ich wdrażania, zakładania spółek odpryskowych). Wpłata stypendium

i udzielenie wsparcia towarzyszącego obejmie okres od 1 października 2013 r. do 30 września 2014 r. (12 mies.). Stypendium wypłacone zostanie w jednej transzy, nie później niż w kwietniu 2014 r.

Ponadto doktorantom uczestniczącym w naszym projekcie udostępniona zostanie możliwość kontaktów z przedsiębiorcami i prezentacji praktycznych rezultatów swoich prac badawczych, m.in. poprzez ich zamieszczenie na specjalistycznych platformach internetowych, adresowanych głównie

do przedsiębiorców, powstałych w ramach innych projektów realizowanych przez samorząd województwa mazowieckiego, np.:

1) „Mazowiecka Sieć Ośrodków Doradczo-Informacyjnych w zakresie innowacji”, realizowanego przez Departament Rozwoju Regionalnego i Funduszy Europejskich Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w Warszawie ([www.msodi.mazovia.pl/baza-innowacji](http://www.msodi.mazovia.pl/baza-innowacji));

2) „Mazowiecki barometr – skuteczne narzędzie prognostyczne” (Poddziałanie 8.1.2 POKL), realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ([www.barometr.mazowsze.pl](http://www.barometr.mazowsze.pl));

3) „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” (Poddziałanie 6.1.1 POKL); realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ([www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)).

## KTO SKORZYSTA?

Oferta projektu skierowana jest do 302 doktorantów, których wnioski w wyniku oceny merytorycznej zdobędą najwyższą liczbę punktów. Aby otrzymać stypendium i wsparcie towarzyszące







w roku akademickim 2013/2014 zainteresowani doktoranci muszą spełniać łącznie następujące warunki:

- 1) posiadać obywatelstwo polskie;
- 2) posiadać miejsce zamieszkania w rozumieniu art. 25 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.), na terenie województwa mazowieckiego, które trwać będzie nie krócej niż okres wywiązywania się z obowiązków wynikających z Regulaminu;
- 3) posiadać status uczestnika ostatnich 2 lat studiów doktoranckich lub przedłużenie okresu odbywania studiów doktoranckich zgodnie z obowiązującym regulaminem studiów doktoranckich na danej uczelni lub placówce naukowej, lub posiadać wszczęty w przeciągu ostatnich 5 lat liczonych od dnia rozpoczęcia rekrutacji do projektu, przewód doktorski, z zastrzeżeniem, że planowany termin nadania stopnia doktora nie nastąpi wcześniej niż po ustaniu okresu uczestnictwa w projekcie wskazanym w umowie;
- 4) prowadzić badania naukowe w ramach studiów doktoranckich lub wszczętego przewodu doktorskiego na wydziale, lub w innej jednostce organizacyjnej szkoły wyższej albo placówki naukowej z siedzibą w województwie mazowieckim, lub w wyjątkowych przypadkach na terenie innych województw, o ile w województwie mazowieckim ze względu na tematykę pracy doktorskiej i specyfikę prowadzonych badań nie jest to możliwe;
- 5) wykazywać zgodność tematu i zakresu prowadzonych prac badawczych z obszarami matematyczno-przyrodniczymi i technologicznymi (na podst. ISCED'97 oraz Polskiej Klasyfikacji Edukacji) oraz określonymi w Regionalnej Strategii Innowacji dla Mazowsza, obejmującymi:

- sektor IT,
- usługi finansowe,
- usługi dla firm i doradztwo techniczne,
- przemysł włókienniczy,
- poligrafię,
- przemysł metalowy,
- przemysł: komputerowy, elektryczny i elektronikę oraz precyzyjny,
- branże średniowysokiej i wysokiej techniki,
- sektor medialny,
- telekomunikację,
- przemysł spożywczy,

- przemysł drzewny i papierniczy,
- przemysł chemiczny,
- przemysł maszynowy,
- produkcję pojazdów mechanicznych,
- usługi zaawansowanych technologii (high-tech knowledge-intensive services).

Podczas oceny merytorycznej wniosku uwzględniana będzie naukowa jakość i oryginalność dorobku naukowego wnioskodawców z ostatnich 3 lat, tj. od 1 stycznia 2010 r., dotycząca prowadzonych badań oraz innych działań podejmowanych zgodnie z kierunkiem studiów doktoranckich/z tematyką planowanego/wszczętego przewodu doktorskiego w perspektywie rozwoju gospodarczego Mazowsza. Pod uwagę brane będą także plany badawcze na najbliższy rok akademicki.

Wszelkie informacje dotyczące projektu, w tym szczegółowe kryteria oceny wniosków, znajdują się w serwisach tematycznych: [www.doktoranci.mazovia.pl](http://www.doktoranci.mazovia.pl) oraz [www.doktoranci.oeizk.waw.pl](http://www.doktoranci.oeizk.waw.pl).

**Zespół Mazowieckie Doktoraty**  
**Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego w Warszawie**  
**Departament Edukacji Publicznej i Sportu**  
**tel. (22) 59 79 445, (22) 59 79 410, (22) 59 79 423, (22) 59 79 407, (22) 59 79 448.**  
**e-mail.: [doktoranci@mazovia.pl](mailto:doktoranci@mazovia.pl)**

# O sytuacji młodzieży w Berlinie

Trudna sytuacja osób młodych na rynku pracy sprowokowała wiele instytucji do baczniejszego przyglądania się tej grupie. Temat ten stał się jednym z priorytetowych także dla Europejskiej Sieci Współpracy Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy. To właśnie z jej inspiracji powstał pomysł opracowania polskiego modelu monitorowania młodzieży i promowania go wśród europejskich instytucji rynku pracy.

**W**ydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie od 2012 roku aktywnie uczestniczy w pracach polskiej grupy roboczej działającej na rzecz opracowania modelu monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy, składającej się z przedstawicieli obserwatoriów rynku pracy i innych komórek badawczych wojewódzkich urzędów pracy. Niejednokrotnie mieliśmy okazję przedstawiać przebieg tych działań na łamach Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Warto w tym miejscu krótko przypomnieć, że podstawowym celem prac grupy jest wybór zestawu danych, które w najtrafniejszy sposób będą charakteryzować sytuację młodzieży na rynku pracy oraz ich gromadzenie i analizowanie m. in. pod kątem zidentyfikowania czynników wpływających na zawodowy start osób młodych, a także porównania sytuacji w regionach. Inicjatywa spotkała się z dużym zainteresowaniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza, który objął nasze prace honorowym patronatem.

Dzięki zaangażowaniu członków grupy roboczej, a także współpracujących z nami ekspertów, udało się opracować propozycję polskiego modelu monitorowania sytuacji młodzieży w obszarze zatrudnienia i bezrobocia, a także w sferach, które w znaczącym stopniu wpływają na pierwsze kroki na rynku pracy (sytuacja demograficzna, edukacja, rodzina i warunki życia, aktywność społeczna).

Wynikiem prac zainteresowała się Federalna Agencja Pracy w Berlinie (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg). 9-10 września br. spotkaliśmy się w Niemczech, by wspólnie dyskutować nad możliwościami przeniesienia systemu na grunt niemiecki. Wizyta, w której wzięli udział przedstawiciele polskiej grupy roboczej z Białegostoku (lider grupy), Gdańska, Krakowa, Poznania, Szczecina i Warszawy, miała charakter studyjno-szkoleniowy. Przed przystąpieniem do prac nad możliwo-

ścią zastosowania danych proponowanych w polskim modelu do monitorowania sytuacji niemieckiej młodzieży, gospodarze spotkania zaprezentowali strukturę Federalnej Agencji Pracy oraz jej główne zadania. Regionalna Dyrekcja w Berlinie jest jedną z 10 dyrekcyj Bundesagentur für Arbeit. Jej podstawowe zadania to: zarządzanie i kontrolowanie lokalnych agencji pracy, współpraca z regionalnymi federacjami pracodawców, zrzeszeniami i izbami gospodarczymi, a także inicjowanie programów na rzecz aktywizacji zawodowej.

Ze względu na cel naszej wizyty, a także profil działalności członków grupy roboczej (obserwatoria rynku pracy), nasze szczególne zainteresowanie wzbudziły prelekcje dotyczące systemu gromadzenia i analizy danych o rynku pracy w Niemczech. Podczas prezentacji Britty Lüdeke mieliśmy okazję poznać miejsce i strukturę jednostek badawczo-analitycznych w niemieckich służbach zatrudnienia. Od 1967 r. badaniami rynku pracy zajmuje się Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Instytut ds. Badań Rynku Pracy i Edukacji). Jest to jednostka wspierająca Federalną Agencję Pracy. W każdej z 10 dyrekcyj regionalnych znajduje się oddział Instytutu zajmujący się anali-

zami regionalnymi. Szczegółowe zadania i tematykę prowadzonych badań zaprezentował przedstawiciel Instytutu, Holger Seibert. Główne obszary, na których koncentrują się analizy







rynku pracy w Instytucie i jego oddziałach regionalnych to m.in.: gospodarka, sytuacja na regionalnych i międzynarodowych rynkach pracy (jej zróżnicowanie), pracodawcy i zatrudnienie (od 1993 r. corocznie przeprowadzana jest wśród pracodawców ankieta dotycząca zatrudnienia i potrzeb kadrowych), polityka rynku pracy, integracja społeczna.

Po wstępie, który pozwolił nam poznać system analizowania rynku pracy funkcjonujący u naszych zagranicznych partnerów, mogliśmy przystąpić do części warsztatowej. Dwa dni wspólnej intensywnej pracy zaowocowały przede wszystkim szczegółową analizą danych zaproponowanych w polskim modelu pod kątem ich dostępności w niemieckich statystykach. Istotną kwestią poruszaną w trakcie spotkania był także sposób prezentacji danych, które będą pozyskiwane w ramach systemu.

Efekty naszej wizyty w Berlinie wspólnie zaprezentujemy podczas dorocznego spotkania Europejskiej Sieci Współpracy Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy, które w tym roku odbędzie się w Bilbao. Będą one także dostępne w serwisach internetowych wszystkich członków polskiej grupy roboczej (w tym w naszym serwisie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)), a także na stronie naszego niemieckiego partnera.




**Katarzyna Kozakowska** – główny specjalista Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie.



## W OCZEKIWANIU NA INWESTYCJE

Wiele danych statystycznych opublikowanych w ostatnim czasie wskazuje, że polska gospodarka najgorsze ma już za sobą. Jednak tempo, w jakim będziemy wychodzić z obecnego spowolnienia wciąż pozostaje dużą niewiadomą.

Jednym z decydujących czynników dla perspektyw ożywienia jest to - czy i w jakim stopniu przedsiębiorstwa w Polsce zaczną odbudowywać swój potencjał produkcyjny. Innymi słowy, kiedy odblokują inwestycje. Niestety, wobec wciąż utrzymującej się dużej niepewności odnośnie ożywienia w strefie euro i kurczenia się popytu wewnętrznego, polskie firmy mogą zwlekać ze zwiększeniem nakładów inwestycyjnych nawet do drugiej połowy 2014 r.

W ostatnich kwartałach notowaliśmy silne hamowanie dynamik realnej wartości inwestycji podejmowanych przez firmy. O ile jeszcze w ostatnim kwartale 2011 r. wielkość tych nakładów rosła realnie o ponad 14 proc. r/r, to w ostatnich trzech miesiącach 2012 r. zwiększyła się ona zaledwie o 0,4%, a w I kw. br. spadła o 1,3% r/r. Publikując wstępne dane o strukturze wzrostu PKB w II kw. 2013 r. GUS zaznaczył, że wielkość inwestycji przedsiębiorstw w tym okresie nieznacznie wzrosła, choć nie podał dokładnych wartości.

Poprawiająca się aktywność inwestycyjna firm to dla gospodarki papierek lakmusowy odzwierciedlający nastroje przedsiębiorców, zwłaszcza ich przekonanie o perspektywach sprzedaży ich produktów w przyszłości. **Do najważniejszych czynników niezbędnych do wzrostu inwestycji firm należą: rosnące wykorzystanie mocy produkcyjnych, przewidywany wzrost zamówień i oczywiście pieniądze niezbędne do sfinansowania dodatkowych wydatków.** Spójrzmy jak to wygląda obecnie w Polsce.

Po pierwsze, w badaniach koniunktury firmy przemysłowe deklarują, że ich moce produkcyjne są wykorzystane obecnie w blisko 75%. Historycznie przedsiębiorstwa zwiększały inwestycje, gdy ten wskaźnik przekraczał poziom ok. 72%. W okresie boomu w latach 2007-2008, gdy wartość inwestycji firm rosła realnie w tempie blisko 20% rocznie wykorzystanie mocy produkcyjnych w przemyśle wynosiło maksymalnie 80%. Teoretycznie więc zbliżyliśmy się do momentu, w którym przedsiębiorstwa powinny zacząć zwiększać inwestycje, jednak jak dotąd tego nie robią.

Po drugie, firmy przemysłowe systematycznie notują wzrost zamówień, głównie eksportowych. W lipcu br. monitorowana przez GUS wartość zamówień w średnich i dużych firmach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym wzrosła o ponad 7% r/r. Dla porównania, w okresie wcześniejszych 12 miesięcy ich wartość spadała średnio w tempie 8% rocznie. Od czerwca GUS sygnalizuje wzrost zamówień eksportowych. Podobny, pozytywny obraz wynika z badań prowadzonych wśród menadżerów logistyki (PMI). Dane te wskazują, że w sierpniu br. wielkość zamówień rosła najszybciej od ponad dwóch lat. To bez wątpienia argument za odblokowaniem

inwestycji. Warto jednak pamiętać, że w okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego w 2009 r., przedsiębiorstwa zdecydowały się zwiększyć wielkość inwestycji dopiero po ok. 4 kwartałach od momentu, w którym zaczęły odnotowywać podobny do obecnego wzrost liczby zamówień.

Po trzecie, po trwającym od stycznia spadku, od połowy roku obserwujemy nieznaczny wzrost wartości kredytów zaciąganych przez firmy na finansowanie inwestycji. Wprawdzie na razie ich wartość rośnie zaledwie w tempie o ok. 2% w skali roku, to jednak niski poziom stóp procentowych powinien zwiększyć zainteresowanie firm pozyskaniem zewnętrznego finansowania. Można oczekiwać, że w kolejnych miesiącach dynamika kredytów korporacyjnych zwiększy się, choć jednocześnie trudno liczyć na szybką poprawę. Wprawdzie banki złagodziły ostatnio część warunków kredytowych dla firm, to jednak nie odnotowały wzrostu zainteresowania kredytami inwestycyjnymi.

Podsumowując, jesteśmy prawdopodobnie dopiero na początku drogi, która prowadzi do wzrostu nakładów inwestycyjnych firm.



**Wiktor Wojciechowski** - doktor nauk ekonomicznych, absolwent SGH w Warszawie, w latach 2004-2008 pracownik NBP w którym kierował Zespołem ds. Badań Rynku Pracy, od listopada 2011 r. główny ekonomista INVEST-BANKU.



# MAZOWIECKI RYNEK PRACY - SIERPIEŃ 2013 R.

Na Mazowszu stopa bezrobocia rejestrowanego utrzymała się na tym samym poziomie trzeci miesiąc z rzędu (11,1%). Jednakże sytuacja na rynku pracy jest wciąż trudniejsza niż przed rokiem - w porównaniu do sierpnia ub. r. odnotowano wzrost o 1,0 pkt proc., najwyższy spośród wszystkich województw.

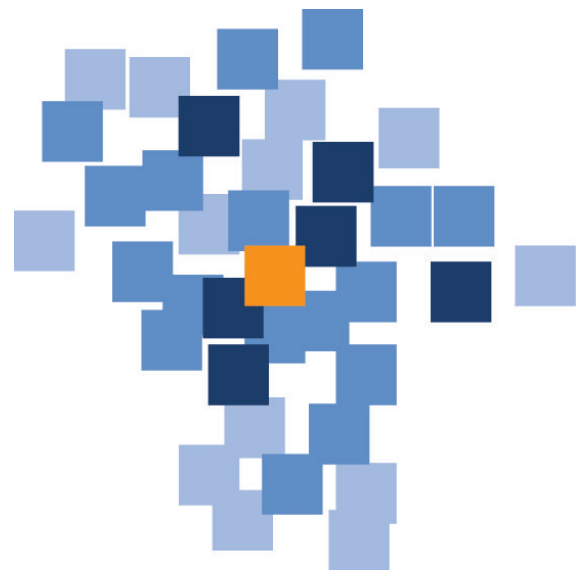
## BEZROBOCIE

Analizując dane GUS widać, że podobnie sytuacja kształtuje się w całym kraju. Na koniec sierpnia 2013 r. stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 13,0%, co oznacza, że była o 0,6 pkt proc. wyższa niż w analogicznym okresie ub. r. (w ujęciu miesiąc do miesiąca - spadek o 0,1 pkt proc.). W związku z kończącym się okresem prac sezonowych można prognozować, że w kolejnych miesiącach wskaźnik bezrobocia będzie wzrastał.

Niezmiennie w rankingu województw Mazowsze zajmuje drugą pozycję (ex aequo z województwem śląskim). Najniższym bezrobociem w kraju cechuje się Wielkopolska (stopa bezrobocia - 9,5%). Na drugim biegunie znajduje się wciąż województwo warmińsko - mazurskie, ze wskaźnikiem na poziomie 20,2%.

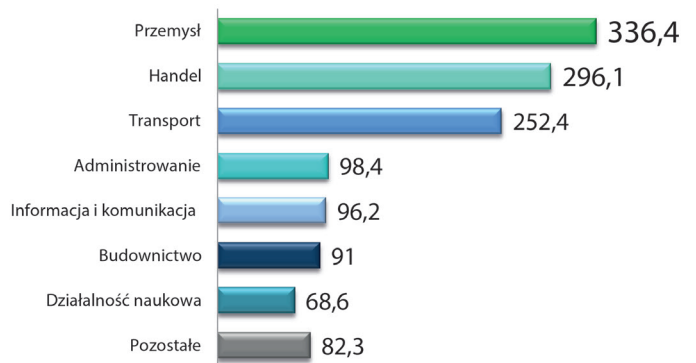
Województwo mazowieckie wciąż odznacza się wewnętrznym dużym zróżnicowaniem. Warszawa oraz dwa graniczące z nią podregiony - warszawski wschodni i warszawski zachodni są liderem pod względem rozwoju społeczno - gospodarczego. Widać to m.in. obserwując wskaźnik bezrobocia, gdyż na tych właśnie obszarach po raz kolejny osiągnął on najmniejsze wartości. Tradycyjnie w najlepszej sytuacji jest m.st. Warszawa, w którym stopa bezrobocia utrzymała się na poziomie sprzed miesiąca i wyniosła 4,9% (w sierpniu 2012 r. - 4,1%). Najniższym natężeniem bezrobocia (poniżej 10,0%) charakteryzują się również powiaty: warszawski zachodni (6,8%), grodziski (8,1%), grójecki (8,3%), piaseczyński (8,5%) i pruszkowski (8,9%). Najgorzej sytuacja wygląda w podregionie radomskim - w sierpniu b.r. średnia w podregionie wyniosła 23,9%. Najbardziej zawyżają ją powiat szydłowiecki z najwyższą w całym kraju stopą bezrobocia na poziomie 37,3% oraz powiat radomski ze wskaźnikiem o wartości 30,1%. Mimo okresu prac sezonowych, aż w 13 powiatach odnotowano wzrost stopy bezrobocia w ujęciu miesiąc do miesiąca (najwyższy o 0,3 pkt proc. w powiatach: gostynińskim i sokołowskim). Analiza danych statystycznych pokazuje, że w porównaniu z analogicznym okresem ub.r. bezrobocie zwiększyło się w większości mazowieckich powiatów. Wyjątek stanowiły powiaty: białobrzeski i nowodworski, w których obniżyło się (odpowiednio o 0,4 pkt proc. i o 0,1 pkt proc.) oraz żuromiński, w którym pozostało na poziomie sprzed roku. Najwyższy wzrost odnotowano w powiatach: wołomińskim (o 2,6 pkt proc.) oraz legionowskim i mińskim (po 2,2 pkt proc.).

Z analizy danych powiatowych urzędów pracy na Mazowszu wynika, że w końcu sierpnia br. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 282,0 tys.osób. Oznacza to, że w porównaniu z poprzednim rokiem była większa aż o 27,1 tys. (tj. o 10,6%), a z lipcem br. o 0,2 tys. (tj. o 0,1%). Ponadto odnotowano wzrost udziału kobiet w ogóle bezrobotnych w ujęciu miesiąc do miesiąca (z poziomu 47,8% do 48,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych) oraz w skali roku (w sierpniu ub. roku wynosił 49,6%).

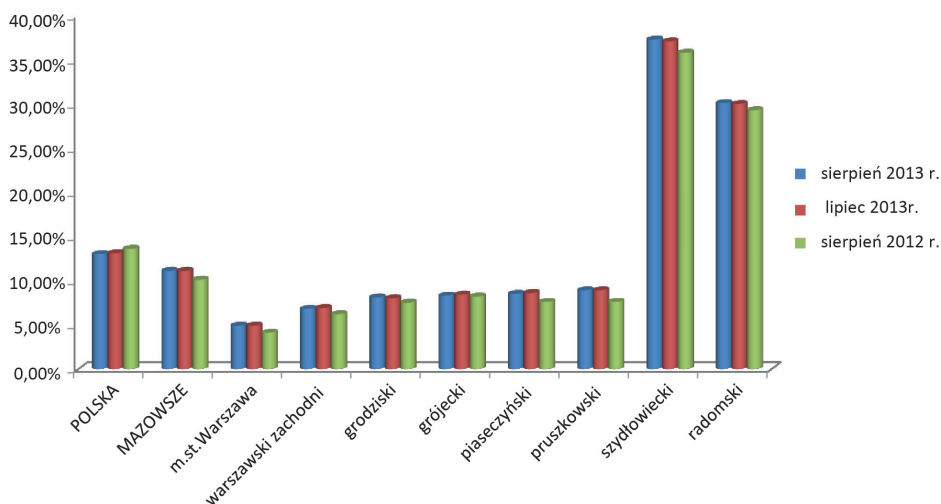


## ZATRUDNIENIE

Zmiany dotyczące zatrudnienia w woj. mazowieckim korespondują z trendem ogólnopolskim. W sierpniu br. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było niższe niż przed rokiem, ale tempo spadku nieco zwolniło w porównaniu z minionymi miesiącami. Wyniosło ono na Mazowszu 1321,4 tys. osób i było o 0,2% mniejsze niż przed rokiem (wobec spadku o 0,4%



Wykres 1. Przeciętne zatrudnienie w mazowieckich przedsiębiorstwach (w tys.) według sekcji - VIII 2013 r.; (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Wykres 2. Stopa bezrobocia w wybranych powiatach Mazowsza na tle województwa i kraju  
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

w lipcu br. i o 1,2% w czerwcu br.). Nadal, podobnie jak w całym kraju, najgorzej sytuacja wygląda w branży budowlanej - w sierpniu br. spadek wyniósł 9,4% (w lipcu br. 9,1%). Zatrudnienie zmniejszyło się również w: obsłudze rynku nieruchomości (o 8,2%), transporcie i gospodarce magazynowej (o 3,3%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 2,2%), handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 1,0%) oraz przetwórstwie przemysłowym (o 0,8%). Natomiast po raz kolejny odnotowano poprawę w branżach takich, jak: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (wzrost o 34,4%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 7,6%) oraz administrowanie i działalność wspierająca (o 6,2%).

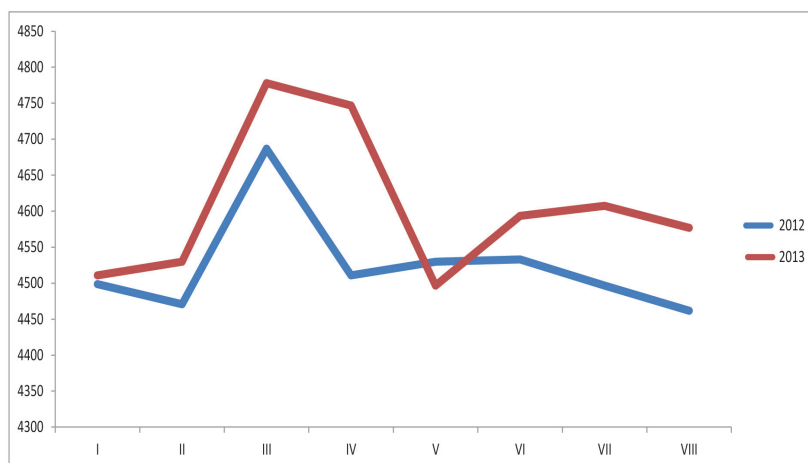
Niezmiennie na Mazowszu najwięcej osób zatrudnionych było w: przemyśle – 336,4 tys. (w lipcu br. - 335,8 tys.), handlu – 296,1 (w lipcu br. 297 tys.) oraz transporcie – 252,4 tys. (bez zmian w stosunku do w lipca br.). Ten sam rozkład pracujących w poszczególnych sekcjach można zaobserwować w danych ogólnopolskich.

## WYNAGRODZENIA

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw nadal rośnie dynamicznie, zarówno w skali roku, jak i w porównaniu z poprzednim miesiącem. W sierpniu br. wyniosło ono 4576, 96 zł i było o 2,6% wyższe niż przed rokiem (wobec wzrostu o 2,5% w lipcu br. i o 2,4% w sierpniu ub. roku). Jednakże w ujęciu miesiąc do miesiąca przeciętne wynagrodzenie na Mazowszu było niższe o 0,7% (w lipcu br. - 4 607,40 zł). Podobnie sytuacja wyglądała w skali ogólnopolskiej - przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2013 r. wyniosło 3760,45 zł (o 1,8% mniej niż w lipcu br.). W porównaniu z resztą kraju mazowieccy pracownicy zarabiali wciąż zdecydowanie najlepiej (przeciętnie więcej o 816,51 zł.)

Z analizy danych statystycznych wynika, że przeciętne wynagrodzenia wzrosły w skali roku w większości sekcji o znaczącym udziale w zatrudnieniu. Najwyraźniej widać to w: obsłudze rynku nieruchomości (o 4,9%), informacji i komunikacji (o 4,3%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (o 4,1%). Natomiast wynagrodzenia w budownictwie były nadal niższe niż przed rokiem (spadek o 2,9%). W ujęciu miesiąc do miesiąca sytuacja kształtowała się już nieco inaczej. W obsłudze rynku nieruchomości oraz transporcie i gospodarce magazynowej odnotowano niższe war-

tości (odpowiednio o 343,95 zł i o 15,06 zł). Z kolei w branży budowlanej przeciętne wynagrodzenia wzrosły o 189,50 zł. Pozytywny trend utrzymał się w informacji i komunikacji (w porównaniu z lipcem br. wzrost o 549,23 zł). Dane Urzędu Statystycznego w Warszawie pokazują, że w tej sekcji po raz kolejny zanotowano najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto – 7807,65 zł (przekracza 70,6% średniego wynagrodzenia w województwie). Pod tym względem wyróżniała się również działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 6950,03 zł (przekracza 51,8% średniego wynagrodzenia w województwie). Na drugim biegunie znalazły się sekcje: administrowanie i działalność wspierająca oraz zakwaterowanie i gastronomia. W nich wynagrodzenia były odpowiednio niższe od średniej w województwie o 34,6% i o 33,4%.



Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w woj. mazowieckim w miesiącach I-VIII 2012 i 2013 r.; (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Źródła: Komunikaty, raporty i dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego, Urzędu Statystycznego w Warszawie oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.





# Konkurs

ODPOWIEDZ NA KILKA PROSTYCH PYTAŃ I WYGRAJ!

1. Która ustawa reguluje kwestię monitoringu losów absolwentów szkół wyższych?

- a) Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym
- b) Ustawa Prawo o systemie oświaty
- c) Ustawa o systemie szkolnictwa

2. Kto sprawuje obecnie funkcję ministra nauki i szkolnictwa wyższego?

- a) Krystyna Szumilas
- b) Barbara Kudrycka
- c) Elżbieta Bieńkowska
- d) Bogdan Zdrojewski

3. Który powiat na Mazowszu cechuje najwyższe bezrobocie?

- a) radomski
- b) szydłowiecki
- c) garwoliński
- d) pułtuski

4. Stopa bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych wynosiła w I kw.2013 r.

- a) 15,1%
- b) 26,2%
- c) 35,3%
- d) 47,2%

5. Najwięcej osób jest zatrudnionych na Mazowszu w branży:

- a) Handel
- b) Transport
- c) Budownictwo
- d) Przemysł



Odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania znajdują się w treści materiałów umieszczonych w aktualnym numerze biuletynu lub na stronie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)

## REGULAMIN KONKURSU:

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: [obserwatorium@wup.mazowsze.pl](mailto:obserwatorium@wup.mazowsze.pl) do 30 października br. w tytule wiadomości wpisując "KONKURS MORP".
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp. gdzie cyfra to numer pytania, literka - odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwsze 5 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania, czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage'u oraz w serwisie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://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) Udział w konkursie jest równoznaczny z akceptacją niniejszego regulaminu.



**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Warszawa 2013