



KONKURS

BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

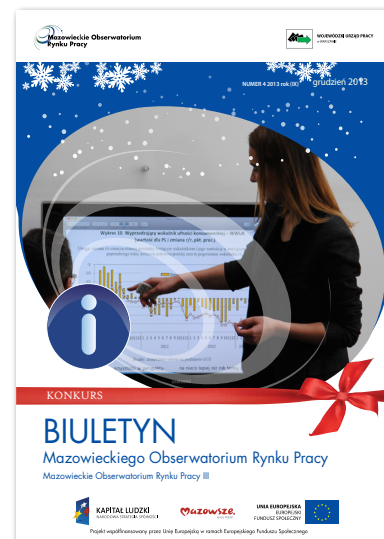
Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp	1
PKB rośnie, a płace nie	2
Realia poradnictwa zawodowego w polskiej szkole	4
Konferencja Europejskich Obserwatoriów Rynku Pracy	8
Nowy budżet Unii Europejskiej na lata 2014-2020	10
Miejsca pracy pod ochroną	11
Mazowiecki rynek pracy - październik 2013 r.	12
Realizacja spotu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	14
Mikołaj w Urzędzie	15
Konkurs	16



**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.



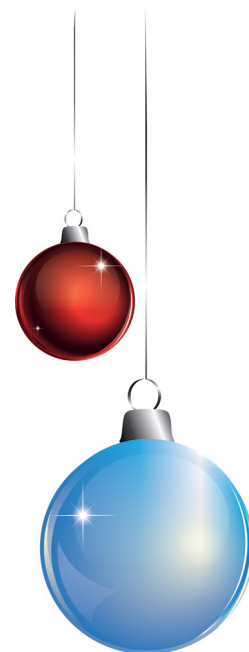
Předstawiamy Państwu ostatni w tym roku numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Koniec roku to czas, który w sposób szczególny skłania nas z jednej strony do podsumowania tego, co już za nami, z drugiej – do snucia planów na przyszłość.

Na kompleksową informację dotyczącą rynku pracy w mijającym 2013 r. musimy wprawdzie jeszcze poczekać, ale już dziś staramy się podsumować tendencje, jakie charakteryzowały w tym czasie sytuację społeczno-gospodarczą kraju i województwa mazowieckiego. Wszystkich zainteresowanych tym obszarem zachęcamy do lektury wywiadu z Marcinem Chludzińskim, prezesem Fundacji Republikańskiej. Tradycyjnie prezentujemy także analizę mazowieckiego rynku pracy na podstawie ostatnich dostępnych danych (art. Magdaleny Kołomańskiej).

Jak zwykle chcemy też Państwu przybliżyć działania związane ze współpracą z naszymi partnerami. Tym razem prezentujemy fotorelację z jednego z najważniejszych w tym roku wydarzeń – spotkania Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy, do której należymy. Informacje na temat dorocznej konferencji europejskich obserwatoriów, która tym razem odbyła się w Bilbao, znajdziecie Państwo w artykule Katarzyny Kozakowskiej.

W tym numerze staramy się także spojrzeć w przyszłość. Nadchodzący 2014 rok to początek nowej perspektywy finansowej UE. Jakie środki przypadły w udziale Polsce, w jaki sposób zostaną rozdzielone i kto z nich najbardziej skorzysta – na te i inne pytania odpowiada w swoim komentarzu dr Jerzy Kwieciński, prezes Fundacji Europejskie Centrum Przedsiębiorczości, ekspert BCC.

Poza tym w niniejszym wydaniu Biuletynu MORP piszemy o roli doradztwa zawodowego w polskich szkołach (art. dr. Dariusza Danilewicz), o nowych przepisach dotyczących ochrony miejsc pracy, a także prezentujemy kulisy kampanii promującej nasze działania w mediach. Gorąco zachęcając Państwa do lektury grudniowego numeru pragniemy przy tej okazji złożyć wszystkim naszym Czytelnikom najserdeczniejsze życzenia świąteczne i noworoczne.



Życzymy przyjemnej lektury!
Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



PKB rośnie, a płace nie

O bieżącej sytuacji społeczno-gospodarczej z Marcinem Chludzińskim, prezesem Fundacji Republikańskiej, rozmawia Magdalena Kołomańska.

Mimo zakończenia prac sezonowych, stopa bezrobocia utrzymuje się na tym samym poziomie. Wynagrodzenie jest coraz wyższe, zatrudnienie wzrasta. Czy październikowe dane przedstawione przez GUS dają nadzieję na poprawę sytuacji?

Do tych wszystkich informacji dodałbym jeszcze tę, że emigracja zarobkowa nie maleje. Biorąc pod uwagę choćby ostatnie informacje płynące z niemieckiego rynku pracy, zachęt do wyjazdu nie brakuje. Ustanowienie minimalnej płacy przez rząd Angeli Merkel, to kolejny czynnik przyciągający Polaków poszukujących zatrudnienia. Myślę, że jeśli w najbliższym czasie będzie maleć bezrobocie, to tylko z powodu odpływu ludzi z rynku pracy, czy to za granicę czy na emeryturę.

W maju b.r. ruszył pilotaż „Partnersztwo dla pracy”, który ma sprawdzić skuteczność współpracy urzędów pracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia w aktywizacji bezrobotnych. Co sądzisz o takim rozwiązaniu?

Każda zmiana mająca na celu racjonalizację wydatków państwa jest działaniem w dobrym kierunku. Uważam, że przerwienie ciężaru zadań aktywizacyjnych na podmioty prywatne zdecydowanie zwiększy skuteczność w zakresie aktywizacji bezrobotnych. Jeżeli agencje będą nieskuteczne, nie będą zarabiały. To powinno być dla nich ważnym czynnikiem motywującym i przyczynić się dla dobra osób bezrobotnych. Inną kwestią, na jaką warto zwrócić uwagę, są uwarunkowania lokalne. Jest wiele miejsc w Polsce, gdzie nawet jeśli służby zatrudnienia będą stawać na głowie, to nie osiągną

celów ze względu na brak miejsc pracy. W cały ten mechanizm musi być wprzęgnięta możliwość inwestowania w poszukiwanie ich poza macierzystym powiatem - to często warunek skuteczności.

Trwają prace nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Które z proponowanych zmian mogą poprawić sytuację?

Reforma ustawy o promocji zatrudnienia to w większości działania idące w dobrym kierunku, ale nie są one wystarczające. W Polsce potrzebne są przede wszystkim zmiany systemowe. Nie możemy oderwać się od myślenia w kategoriach państwa opiekuńczego, które musi wszystko zapewnić. Premiowanie urzędników ze względu na skuteczność ich pracy jest dobrym pomysłem, jeżeli premia ma stanowić większą część wynagrodzenia, a nie rodzaj dodatku. Pozwoli to również lepiej gospodarować pieniędzmi oraz personelem. W innym przypadku może się okazać, że będą tacy, którym wystarczy to, co już zarabiają i dodatkowa motywacja finansowa wcale nie sprawi, że będą lepiej pracować. Zanim wprowadzimy nowe formy wsparcia, chciałbym zobaczyć badania, które wskazują dlaczego dotychczasowe rozwiązania były nieskuteczne? Może problem nie leży w pomysłach, a w wykonaniu lub w braku elastyczności systemu, jeśli chodzi o adekwatne w danym czasie i w stosunku do danej osoby narzędzia.

Czy któraś z grup wyróżnianych w klasyfikacjach rynku pracy powinna zostać objęta szczególnym wsparciem?

Gdyby rynek pracy nie był tak dysfunkcyjny, to dla każdej kategorii osób

znalazłaby się praca. Głównym wyzwaniem są wysokie koszty pracy, składki emerytalne, zdrowotne i podatek - to prawie 50% wynagrodzenia. Kwitnie szara strefa, ludzie pracują na czarno, a często z tej nielegalnej pracy przychodzą pobrać zasiłek PUP. Nie musimy szczególnie wspierać żadnej grupy, spowodujemy po prostu, żeby legalne zatrudnianie było opłacalne. Z wyróżnianych grup przypatrzyłbym się bardziej sytuacji młodych ludzi. Wysokie bezrobocie wśród nich to odwieczny problem. Ciągłe mówi się, że system edukacji nie jest dostosowany do potrzeb rynku pracy. Okazuje się, że na starcie życia zawodowego absolwenta często potrzebne jest przekwalifikowanie. Nad tym należy się bardziej pochylić.

Sytuacja młodych ludzi wchodzących na rynek pracy jest bardzo trudna. Jakie rozwiązania mogą pomóc?

Moim zdaniem najprostszym sposobem byłaby możliwość łatwiejszego i elastycznego dofinansowania nauki w miejscu pracy. Doświadczenia pokazują też, że bardzo ważnym wsparciem młodych ludzi są płatne staże. Najszybciej mogą oni wówczas zdobyć doświadczenie, pokazać się potencjalnemu pracodawcy „w boju” i tym samym przekonać merytoryką, a nie zgrabnym przebrnięciem przez rozmowę kwalifikacyjną.

Fundacja Republikańska przeanalizowała system aktywizacji bezrobotnych w Wielkiej Brytanii. Co z angielskich rozwiązań można zastosować w polskim gruncie?

Myślę, że z powodzeniem można wprowadzić system zlecania działań wsparcia na rynku pracy podmiotom pry-



watnym. Urzędy pracy koordynowałyby i nadzorowały tylko ich działalność. Nie jestem natomiast pewien, czy Universal Credit spełniłby w polskiej kulturze pracy swoje zadanie. Jest to zasilek zarówno dla bezrobotnych, jak i dla zatrudnionych osiągających niskie zarobki. Ma motywować do podejmowania jakiejkolwiek pracy, nawet niskopłatnej i na krótki czas, bo nie będzie to skutkowało utratą zasiłku. Obawiam się, że u nas doprowadziłoby to tylko do wprowadzenia minimalnego gwarantowanego dochodu tylnymi drzwiami. Kosztowałoby to zbyt wiele i mogłoby wzbudzić poczucie niesprawiedliwości wśród innych obywateli. Wróć tu do poprzedniej konkluzji, że może zamiast ciągle wymyślać nowe rozwiązania, może warto dokonać ewaluacji obecnych?

Jakie są główne problemy polskiej gospodarki?

Można powiedzieć, że bezrobocie, ale tak naprawdę jest to skutek kondycji całej gospodarki. Myślę, że czynnikami, które najbardziej blokują rozwój to: nadmierna biurokracja, brak jasnych procedur podatkowych, wysokie pozapłacowe koszty pracy i korupcja. Ważnym wątkiem jest brak podmiotowej ochrony interesów gospodarczych państwa i obywatela, postawa państwa w tym obszarze.

Jak to wszystko odbija się na przeciętnym obywatelu?

W Polsce mamy ciekawe zjawisko rosnącego PKB, ale nie zwiększającego się w związku z tym bogactwa ludzi. PKB rośnie, a pracownicy mają realnie

mniej pieniędzy. Warto wspomnieć, że bieda w Polsce nie jest związana tylko i wyłącznie z bezrobociem. Mamy coraz większą grupę osób pracujących, którzy są dotknięci ubóstwem. Zmniejszenie kosztów pracy mogłoby wpłynąć na realny wzrost wynagrodzeń. Ograniczenie formalności biurokratycznych mogłoby wpłynąć na to, że firmy jednoosobowe działałyby mimo wszystko.

W ramach przeprowadzonej właśnie zmiany w rządzie, na stanowisku ministra edukacji narodowej Krystynę Szumilas zastąpiła Joanna Kluzik-Rostkowska. Co to może oznaczać dla polskiego szkolnictwa?

To jest dobre pytanie, na które chyba na razie nikt nie zna odpowiedzi. Nie wiem, jak poradzi sobie nowa Pani Minister. Wyzwań jest mnóstwo, między innymi odbudowa szkolnictwa zawodowego, które nie działa i nie kształci absolwentów przydatnych pracodawcom.

Fundacja Republikańska, której jesteście prezesem, określana jest jako think tank. Co to oznacza?

Think tanki są to instytucje trzeciego sektora, w których skupia się aktywność ekspertów z wielu dziedzin, w celu proponowania rozwiązań różnych problemów społecznych, gospodarczych itp. Fundacja Republikańska jest właśnie tego typu organizacją. Celem działania Fundacji jest tworzenie

gotowych rozwiązań wraz ze sposobami ich wdrażania, w duchu poszanowania dobra wspólnego. Inną aktywnością Fundacji jest patrzenie władzy na ręce i rozliczanie dotychczasowych działań, aby wspomóc ją w lepszym kształtowaniu polityki. Proponujemy przede wszystkim wsparcie eksperckie dla praktyków działań publicznych. Zajmujemy się także wydawaniem kwartalnika „Rzeczy Wspólne”, w którym swoje diagnozy, pomysły i przewidywania prezentują nasi eksperci oraz znane osobistości życia społecznego i politycznego.



Marcin Chudziński – prezes Fundacji Republikańskiej, przedsiębiorca, wykładowca akademicki, trener. Ma doświadczenie w sektorze pozarządowym, biznesie, nauce.

Realia poradnictwa zawodowego w polskiej szkole

Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia, kształtowanie u uczniów postaw przedsiębiorczych sprzyjających aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym oraz dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy to zgodnie z ustawą o systemie oświaty¹ obowiązek placówek oświatowych. Inne obowiązujące akty prawne² nakładają na szkoły ponadpodstawowe konieczność organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia. W proces ten powinni być zaangażowani nauczyciele, szkolni doradcy zawodowi, psychologowie i pedagodzy oraz rodzice, a działania te (zgodnie z niniejszym rozporządzeniem) powinny być zorganizowane m.in. we współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom. Rodzi się pytanie: czy polska szkoła spełnia te zadania?

Co szkolny doradca wiedzieć powinien

Pierwszym aspektem godnym podkreślenia jest konieczność uświadomienia podmiotom zaangażowanym w proces uczenia i doradztwa zawodowego, jakie kompetencje pracobiorców, w tym osób wchodzących na rynek pracy, są najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców. Poniższa tabela przedstawia najpopularniejsze kompetencje wymagane przez pracodawców zebrane na podstawie kilku badań prowadzonych w ostatnich latach w Polsce. Przeważają zdecydowanie kompetencje psychospołeczne, wśród nielicznych kompetencji „twardych” pojawia się umiejętność posługiwania się językami obcymi oraz umiejętności posługiwania się technologiami komunikacyjnymi i informacyjnymi. Należy sobie jednak zdawać sprawę, iż w badaniach tych respondentów byli pytani o to, jakie kompetencje są wymagane od przeciętnego przyszłego pracownika. Sytuacja zmienia się diametralnie, kiedy przedstawiciel pracodawcy (właściciel, menedżer, pracownik działu personalnego) ma określić, jakie elementy wiedzy i umiejętności oraz jaka postawa ma być atrybutem pracownika na określonym stanowisku w danej

branży: wówczas pojawiają się zwykle wymagania bardziej szczegółowe odnoszące się do konkretnych obszarów wiedzy, niezbędnych umiejętności (ogólnych i zawodowych) oraz kompetencji społecznych. Wiedza dotycząca tych wymagań powinna być w posiadaniu szkolnego doradcy zawodowego. Obserwacje autora wskazują na to, że o ile szkolni doradcy zawodowi są w posiadaniu wiedzy na temat wymagań kompetencyjnych pracodawców w odniesieniu do potencjalnych pracobiorców w skali zagregowanej, o tyle nie mają świadomości, co do oczekiwań pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Nie wiedzą zwykle (a niejednokrotnie nie są świadomi, iż taka wiedza jest im niezmiernie przydatna), jakie kompetencje są niezbędne, aby zdobyć pracę na lokalnym rynku pracy – w danej miejscowości, gminie, powiecie, regionie. Nie posiadają informacji, co sprawia, że młody człowiek będzie w stanie znaleźć satysfakcjonujące go zatrudnienie (albo bezpośrednio po ukończeniu szkoły, albo po wyborze odpowiedniej ścieżki edukacyjnej). A to utrudnia, a czasami wręcz uniemożliwia, skuteczne doradztwo skierowane do młodzieży.

Nauczyć młodzież przedsiębiorczości

Podstawa programowa wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w szkołach podstawowych, gimnazjach i liceach w odniesieniu do edukacji ekonomicznej zakłada, iż po zakończeniu procesu kształcenia w gimnazjum uczeń „rozumie procesy gospodarcze oraz zasady racjonalnego gospodarowania w życiu codziennym; analizuje możliwości dalszej nauki i kariery zawodowej”³. Zajęcia związane z edukacją ekonomiczną i rozwijaniem cech przedsiębiorczych odbywają się najczęściej na wiedzy o społeczeństwie, w ramach zajęć pozalekcyjnych, rzadziej na innych przedmiotach. Liczba różnorodnych programów wzrasta, są one najczęściej wdrażane dzięki zaangażowaniu organizacji pozarządowych i podmiotów prywatnych. W ciągu ostatniego dziesięciolecia zrobiono wiele w tym obszarze, jednak pracy jest jeszcze dużo; optymista obserwując rozwój inicjatyw z zakresu edukacji ekonomicznej stwierdzi: „szklanka jest do połowy pełna, zrobiono wiele, poziom kompetencji młodzieży wzrasta”, pesymista uzna z kolei, że: „szklanka jest do połowy pu-

Tab.1 Najpopularniejsze kompetencje wymagane przez pracodawców w wybranych badaniach empirycznych

SGH	WUP Gdańsk	IPiSS	WUP Lublin	BKL
Efektywna komunikacja	Kultura ogólna	Łączenie teorii z praktyką	Komunikacja i nawiązywanie relacji	Kompetencje zawodowe
Otwartość na uczenie się i stały rozwój	Umiejętność uczenia się	Umiejętność obsługi klienta	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	Kompetencje samoorganizacyjne
Aktywność i zaangażowanie w pracy	Kompetencje interpersonalne	Umiejętność rozwiązywania problemów	Dyspozycyjność	Kompetencje interpersonalne
Elastyczność i zdolność do adaptacji	Posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi i informacyjnymi	Organizacja pracy	Podstawy obsługi komputera	Kompetencje komputerowe
Umiejętność pracy w zespole	Kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne	Znajomość języków obcych	Zdolności analityczne	Kompetencje techniczne
Znajomość języków obcych	Znajomość języków obcych	Zdolności interpersonalne	Kreatywne myślenie	Znajomość języków obcych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez SGH w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa, maj 2012, s. 19; Pomorski Barometr Zawodowy – Raport końcowy 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk, 2012, s. 156; Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz eDialog, Warszawa 2012, s. 11; Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport końcowy 2012, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2012, s. 35-36, 39; S. Czarnik, M. Dobrzyńska, J. Górniak, M. Jelonk, K. Keler, M. Kocór, A. Strzebońska, A. Szczuczka, K. Turek, B. Worek. Bilans Kapitału Ludzkiego. Raport podsumowujący I edycję badań realizowaną w 2010 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa 2011, s. 125.

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991, nr 95 poz. 425 z późn. zm.).

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. 2001, nr 61 poz. 624).

³ Więcej: <http://www.bc.ore.edu.pl/dlibra/doccontent?id=228&dirids=15>.



sta, potrzeba jest jeszcze dużo wysiłków, aby osiągnąć w pełni satysfakcjonujący poziom kompetencji młodzieży; oczekiwania młodzieży, rodziców, a w szczególności przedstawicieli pracodawców nie są zaspokojone". Uważam, że uprawnione są oba punkty widzenia: faktycznie w ostatnich latach w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych nastąpił przyrost ilości programów z zakresu edukacji ekonomicznej i rozwoju cech przedsiębiorczych

banku, korzystania z praw konsumenta. Młodzi ludzie planują własną karierę zawodową poprzez wytyczanie ścieżki edukacyjnej. Przekonują się również o istnieniu zależności między sukcesem w życiu zawodowym, a wykształceniem, kreatywnością i umiejętnością dostosowania się do zmieniającej się struktury rynku pracy. Założeniem programu jest inicjowanie i skuteczne wspieranie jakościowej zmiany w zakresie edukacji ekonomicznej

włączanie w proces nauczania innych członków rady pedagogicznej oraz nawiązywanie współpracy ze środowiskiem biznesu.

Podobne założenia ma program „Na własne konto” wdrażany w gimnazjach dzięki działaniom Europejskiego Funduszu Rozwoju Wsi Polskiej⁵. Program, którego realizacja ma miejsce w ramach zajęć pozalekcyjnych, ma pomóc w:

1) kształtowaniu podstaw przedsiębiorczości,

2) przekazaniu młodym ludziom umiejętności świadomego planowania własnej ścieżki zawodowej,

3) zmniejszeniu dysproporcji w znajomości narzędzi finansowych pomiędzy młodzieżą miejską a młodzieżą pochodzącą z terenów wiejskich.

Po zakończeniu pierwszej edycji programu uczestnicząca w nim młodzież wypowiedziała się na temat koniecznych działań związanych z edukacją ekonomiczną w szkołach⁶.

Wśród najbardziej interesujących zagadnień z punktu widzenia gimnazjalistów wskazane zostały tematy przedstawiające podstawowe pojęcia ekonomiczne, kwestie dotyczące roli pieniądza w gospodarce, roli banków i współpracy z nimi, dochodów oraz wydatków osobistych i rodzinnych, a także wyboru ścieżki zawodowej i edukacyjnej.

Za najciekawsze metody dydaktyczne w edukacji ekonomicznej uczestnicy uznają zabawy i gry edukacyjne (tradycyjne i komputerowe), a także wizyty w banku, czy u pracodawcy.

Postulat I

Szkolny doradca zawodowy (a za jego pośrednictwem także inne osoby zaangażowane w realizację działań w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego) musi posiadać wiedzę na temat wymagań kompetencyjnych lokalnych pracodawców (najlepiej w odniesieniu do konkretnych stanowisk). Z uwagi na ograniczoną ilość dostępnych informacji na ten temat, konieczne jest rozwijanie bezpośredniej współpracy szkolnego doradcy zawodowego z pracodawcami z lokalnych rynków pracy i samodzielne stałe zdobywanie wiedzy.

Postulat I

młodzieży, jednak nie wszystkie z nich są merytorycznie na wysokim poziomie. Działania ewaluacyjne prowadzone w ramach tych programów pokazują przyrost umiejętności, wiedzy i zmianę postaw uczniów, ale można by osiągnąć więcej i bardziej dostosować się do oczekiwań pracodawców. Nie zawsze realizacja tego typu programów spotyka się z aprobatą dyrektorów gimnazjów, bowiem ich ambicją jest ciągle jeszcze przygotowanie młodzieży do tego, by dostali się do liceów ogólnokształcących. W mniejszym stopniu są zainteresowani tym, aby uczniowie znaleźli dla siebie szkołę i zawód odpowiedni do możliwości intelektualnych, predyspozycji, itd.

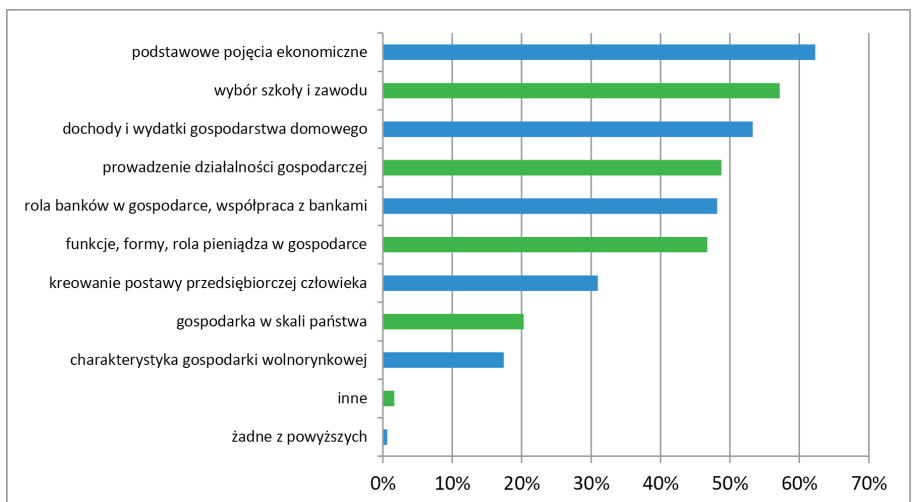
Programy edukacji ekonomicznej

Poniżej przedstawię w zarysie dwa programy edukacji ekonomicznej, w które byłem zaangażowany. Pierwszym z nich jest program „Ekonomia na co dzień” realizowany przez Narodowy Bank Polski i Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości⁴. Gimnazjaliści uczestnicząc w programie uczą się m.in.: kreowania własnego wizerunku, gospodarowania posiadanymi zasobami, zarządzania czasem, planowania i konsekwentnego realizowania wyznaczonych celów, przewidywania skutków własnych działań, gospodarowania finansami, oszczędzania i lokowania środków finansowych, sporządzania budżetu osobistego, budżetu przedsięwzięcia, bezpiecznego korzystania z usług

i doradztwa zawodowego w gimnazjum poprzez:

1) przygotowanie nauczycieli do wspierania rozwoju ucznia, podejmowania różnych form aktywności, realizacji projektów edukacyjnych w środowisku szkolnym i lokalnym;

2) wyposażenie nauczycieli w materiały edukacyjne oraz narzędzia dy-



Wykres 1. Najistotniejsze zagadnienia z zakresu edukacji ekonomicznej w opinii gimnazjalistów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety ewaluacyjnej w programie „Na własne konto” (rok szkolny 2012-2013)

daktyczne pozwalające w atrakcyjny i przystępny dla gimnazjalisty sposób realizować tematykę ekonomiczną i doradztwo zawodowe;

3) podniesienie efektywności przekazywania wiedzy ekonomicznej poprzez

⁵ Więcej: <http://www.nawlasnekonto.pl>.

⁶ Badania objęły próbę 488 uczniów reprezentujących 24 gimnazja i 3 świetlice terapeutyczne. Opracowanie na podstawie materiałów wewnętrznych programu „Na własne konto”.

⁴ Więcej: <http://ekonomia-na-co-dzien.junior.org.pl>.

Postulat II

Należy zwiększać udział szkół w projektach z zakresu edukacji ekonomicznej. Konieczne jest bieżące aktualizowanie treści i form dydaktycznych oraz analiza efektywności prowadzonych działań. Treści ekonomiczne należy wdrażać nie tylko w ramach realizacji podstawy programowej wiedzy o społeczeństwie i podstaw przedsiębiorczości (jeśli chodzi o kształcenie ogólne), ale również na innych przedmiotach. Konieczne jest włączanie rodziców uczniów poprzez kształcenie ich kompetencji, co może przyczynić się do stworzenia swobodnego pomostu łączącego uczniów, szkolnych doradców zawodowych i inne podmioty zaangażowane w wewnętrzny szkolny system doradztwa zawodowego.

Postulat III

Portret doradcy idealnego

Z uwagi na szybko zmieniające się warunki społeczne i gospodarcze, efektywna realizacja złożonych zadań szkolnego doradcy

zawodowego wymaga od niego nieustannej aktualizacji wiedzy i doskonalenia umiejętności doradczych. Niezbędne wydają się systematyczne, na szeroką skalę zakrojone działania szkoleniowe, a także opracowywanie i wdrażanie standardów pracy doradcy, co zapewniłoby odpowiedni poziom usług doradczych.

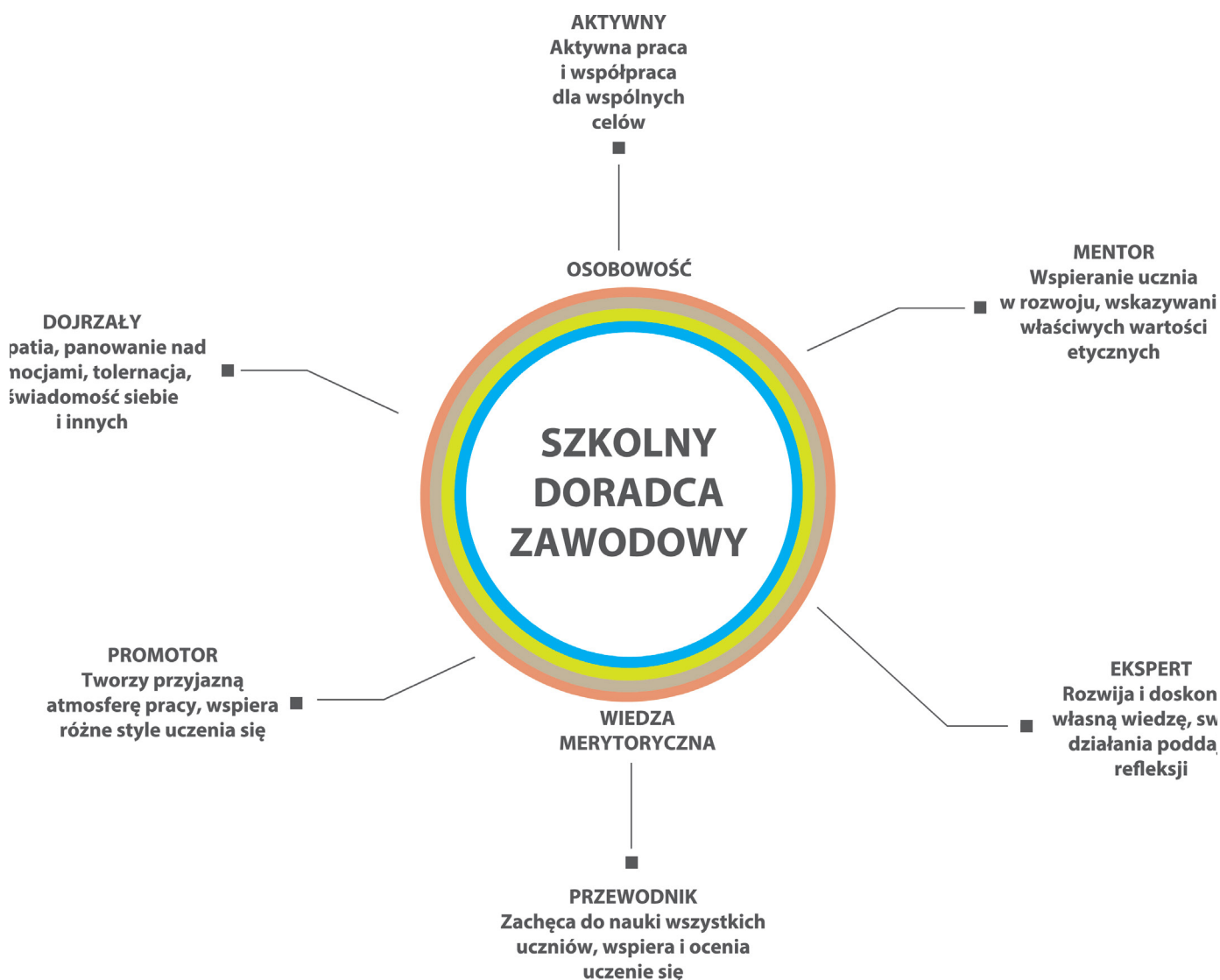
Szkolny doradca zawodowy powinien mieć także specyficzny profil osobowościowy. Wymagania psychologiczne, jakie musi spełniać szkolny doradca zawodowy, można zawrzeć w poniższych punktach:

- 1) komunikatywność,
- 2) szacunek dla autonomii ucznia,
- 3) wzbudzanie zaufania, dyskrecja, empatia,
- 4) operatywność, przedsiębiorczość, otwartość na zmiany,
- 5) umiejętność współpracy,
- 6) świadomość własnych ograniczeń w zakresie udzielania pomocy⁷.

Uproszczony profil kompetencyjny szkolnego doradcy zawodowego prezentuje rysunek nr 1.

Warto także zdawać sobie sprawę z oczekiwań młodzieży

Rys.1 Uproszczony profil kompetencyjny szkolnego doradcy zawodowego.



Źródło: opracowanie własne.

⁷ Źródło: Szkolny doradca zawodowy[pr. zb.]. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, 2003, s. 11.



w odniesieniu do doradców zawodowych. Szkolny doradca zawodowy w ich opinii powinien posiadać następujące cechy:

- 1) otwarty,
- 2) skuteczny,
- 3) o odpowiednich kompetencjach,
- 4) konkretny,
- 5) miły,
- 6) życzliwy,
- 7) pomocny,
- 8) dobrze zorientowany w aktualnej sytuacji na rynku pracy,
- 9) potrafiący doradzić i pomóc w podjęciu decyzji odnośnie ich przyszłości,
- 10) proponujący różne rozwiązania (gotowe) – konkretne zawody, zapotrzebowanie na dane stanowisko za kilka lat,
- 11) wskazujący najlepszą drogę w przyszłości, podający wysokość zarobków na danym stanowisku pracy,
- 12) zaangażowany,
- 13) współpracujący,
- 14) znajdujący konkretną pracę⁸.

Doradca nie może działać sam

Skuteczność pracy szkolnego doradcy zawodowego jest uzależniona od wielu czynników. Do najistotniejszych należy umiejętność stworzenia przez niego koalicji zaangażowanych osób (ze szkoły i spoza niej) gotowych do trwałej współpracy.

W ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa dużą rolę odgrywają sami doradcy, jak i pedagodzy i/lub psychologowie szkolni, ale mając na uwadze efektywność pełnego procesu doradczego istotne jest też podjęcie działań (ich specyfikę opisuje przykładowo M. Pater i M. Woźniak⁹) przez:

- 1) dyrektora i wicedyrektora szkoły,
- 2) wychowawcę,
- 3) nauczycieli przedmiotowych,
- 4) ucznia,
- 5) rodziców i/lub opiekunów.

Lista podmiotów spoza szkoły, z którymi może/powinien współpracować szkolny doradca zawodowy, jest w zasadzie nieograniczona i zależy ona od specyfiki warunków lokalnych. Przykładowe podmioty to:

- 1) agencje doradztwa personalnego,
- 2) poradnie pedagogiczno-psychologiczne,
- 3) zakłady kształcenia ustawicznego i inne instytucje kształcenia pozaformalnego,
- 4) lokalne rady zatrudnienia,
- 5) powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- 6) ośrodki wspierania przedsiębior-

⁸ Źródło: badania własne A. Lebedowicz i M. Rozmus, słuchaczek III edycji Studiów Podyplomowych Doradztwo Zawodowe, Kierowanie Rozwojem i Coaching (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie) [materiał powielony].

⁹ M. Pater, M. Woźniak, O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami, [w:] ABC Poradnictwa zawodowego, pr. zb., Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, 2008, s. 52-56.

Postulat III

Szkolny doradca zawodowy musi bezwzględnie systematycznie uczestniczyć w różnorodnych formach doskonalenia swojej wiedzy z zakresu poradnictwa zawodowego oraz umiejętności doradczych. Przyczyni się to do wzrostu efektywności pracy, co jest szczególnie istotne w obliczu małej liczebności zatrudnionych szkolnych doradców zawodowych.

Postulat III

czego (np. akademickie inkubatory przedsiębiorczości),

- 7) biura karier,
- 8) zrzeszenia pracodawców, izby rzemieślnicze itd.,
- 9) i wreszcie – co najważniejsze – pracodawcy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na konieczność współpracy szkolnego doradcy zawodowego z przedstawicielami pracodawców. To wiedza pozyskana od nich determinuje poniekąd zakres prowadzonych działań, bowiem „pierwszym klientem” doradcy powinien być pracodawca, który tworzy popyt na określone kompetencje na rynku pracy. Współpraca

dzą, które osoby po stronie pracodawców są decydentami w poszczególnych sprawach, nie umieją przekazać istnienia pewnych ograniczeń w sposobie edukacji, wynikających z przepisów prawa itd. Wywiady prowadzone przeze mnie w kraju i za granicą pokazują, że największym problemem są bariery w komunikacji, które prowadzą albo do nienawiązania współpracy, albo do współpracy pod wieloma aspektami nieefektywnej.

Postulat IV

Należy rozważyć wprowadzenie ustrukturyzowanego, systematycznego i powszechnego programu szkoleniowego skierowanego do szkolnych doradców zawodowych i nauczycieli. Powinien być skoncentrowany na poszerzeniu umiejętności współpracy (ze szczególnym wskazaniem na umiejętności komunikacji) ze środowiskiem pracodawców.

Postulat IV

ta nie przebiega często właściwie. Obserwacje prowadzone w Polsce, jak i w innych krajach europejskich (np. Wielka Brytania, Czechy, Litwa) potwierdzają powielanie się następującego schematu. Pracodawcy stwierdzają niejednokrotnie, że są zainteresowani współpracą ze szkołami, ale nie wiedzą, do kogo mają się zwrócić, ograniczają ich bariery administracyjne w szkole, narzekają na brak ciągłości działań, jak również na kłopoty komunikacyjne – jednak mimo to zwykle są bardzo zainteresowani współpracą. Podobnie szkolni doradcy zawodowi (ale także i nauczyciele) – chętnie współpracowaliby z pracodawcami, ale „nie potrafili z nimi rozmawiać”, nie wie-



Dariusz Danilewicz - doktor nauk ekonomicznych z dziedziny zarządzania, absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, adiunkt w Katedrze Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SGH).

KONFERENCJA EUROPEJSKICH OBSERWATORIÓW RYNKU PRACY

W dniach 10-11 października 2013 r. uczestniczyliśmy w dorocznej konferencji Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy, która w tym roku odbyła się w Bilbao. Sieć powstała z inicjatywy Instytutu Badań Gospodarki, Pracy i Kultury Uniwersytetu Goethego we Frankfurcie (IWAK). W chwili obecnej gromadzi ponad 500 regionalnych i lokalnych obserwatoriów rynku pracy z całej Europy.

MONITOROWANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE

Tematyka tegorocznego, siódmego już spotkania członków sieci, koncentrowała się wokół dwóch głównych zagadnień. Podczas pierwszego dnia wspólnie dyskutowaliśmy na temat monitorowania umiejętności na europejskim rynku pracy – możliwych metod i narzędzi, trudności w monitorowaniu umiejętności formalnych i nieformalnych, ewentualnych sposobów ich niwelowania. Dobre praktyki w tym zakresie zaprezentowali gospodarze spotkania. Ivan Jimenez z Departamentu Promocji Gospodarczej Prowincji Bizkaia przedstawił program Talentia, mający na celu wprowadzanie studentów w świat nauki, techniki i biznesu. Dr Maria Saiz z Uniwersytetu Kraju Basków z kolei przybliżyła podejmowane przez uczelnię działania w zakresie zwiększania kompetencji studentów ukierunkowane na podjęcie pierwszej pracy.

Ważnym punktem spotkania było zaprezentowanie Panoramy Umiejętności UE (EU Skills Panorama). Jest to portal internetowy utworzony z inicjatywy Komisji Europejskiej, gromadzący wyniki krajowych, europejskich i międzynarodowych badań dotyczących umiejętności i miejsc pracy. W serwisie dostępne są dane na temat zapotrzebowania na umiejętności w poszczególnych krajach według podziału na branże, a nawet zawody. Przedstawiane są także prognozy dotyczące tego obszaru. Te i wiele innych informacji znaleźć można pod adresem: www.euskillspanorama.ec.europa.eu

Universidad
del País Vasco

3.000 student
programs

Spin Offs
Direct em
Investment



the Advisory Board
ed in the framework of
tive "Health and
reater Region"





Pierwszy dzień konferencji miał także polski akcent. Uczestnicy spotkania zapoznali się z wynikami naszych prac prowadzonych w ramach Grupy Roboczej działającej na rzecz opracowania modelu monitorowania osób młodych na rynku pracy. Edyta Dąbrowska z Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych WUP w Białymstoku (Lider Grupy Roboczej) przedstawiła dotychczasowe efekty wspólnych działań polskich obserwatoriów. Z kolei Britta Lüdeke z Federalnej Agencji Pracy w Berlinie zaprezentowała obecny zakres i rezultaty międzynarodowej współpracy w ramach opracowywania systemu (Federalna Agencja Pracy w Berlinie włączyła się do prac nad modelem jako partner zagraniczny).

REGIONALNE OBSERWATORIA RYNKU PRACY W EUROPIE

Motywnym przewodnim drugiego dnia konferencji była debata na temat zmieniającej się roli regionalnych i lokalnych obserwatoriów rynku pracy. Dr Christa Larsen (IWAK, Uniwersytet Goethego we Frankfurcie) w swojej prezentacji omówiła rozwój regionalnych i lokalnych obserwatoriów rynku pracy, m.in. w zakresie obszarów analiz i metodologii badań. Podkreśliła także zmieniające się, coraz bardziej nowoczesne sposoby prezentowania wyników i komunikacji z odbiorcami analiz. Głos w dyskusji zabrali członkowie sieci, przedstawiciele samorządu prowincji Bizkaia, służb zatrudnienia. Tym razem także nie zabrakło prezentacji dobrych praktyk – Javier Ramos przedstawił system informacji o rynku pracy Baskijskich Służb Zatrudnienia. Ciekawe wystąpienie p. Doris Bartelmes z Ministerstwa Spraw Socjalnych, Pracy, Zdrowia i Demografii Niemiec przybliżyło osiągnięcia w zakresie monitorowania branży medycznej w regionie Rhineland-Palatinate.

Category	Value
Startups/year in entrepreneurial culture	110
Employment	550
Level	48 Mil. €



Następne spotkanie Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy odbędzie się w 2014 r. we Frankfurcie. Będzie to kolejna okazja do wymiany doświadczeń, prezentacji efektów prowadzonych przez rok prac, czy wspólnego rozwiązywania problemów związanych z monitorowaniem rynków pracy w Europie.

Katarzyna Kozakowska
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

NOWY BUDŻET UNII EUROPEJSKIEJ NA LATA 2014-2020

POLSKA NAJWIĘKSZYM BENEFICJENTEM BUDŻETU UNIJNEGO

Po około rocznym maratonie negocjacyjnym pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą Europejską i Komisją Europejską, w końcu 19 listopada Parlament Europejski przyjął wieloletni budżet unijny na lata 2014-2020. Polska otrzyma najwięcej unijnych pieniędzy ze wszystkich krajów członkowskich. Niedługo potem Parlament Europejski przyjął także pakiet rozporządzeń. Dzięki temu mogą wreszcie formalnie ruszyć negocjacje Umowy Partnerstwa i programów operacyjnych.

To są dobre wiadomości dla Polski, jak i dla całej Unii Europejskiej. Niemoc negocjacyjna najważniejszych organów unijnych wreszcie została przełamana, a to oznacza, że pieniądze unijne będą mogły być wykorzystywane do rozwoju UE i jej regionów. Warto przypomnieć, że obecny budżet unijny na lata 2007-2013 był przyjmowany w analogicznym okresie w czerwcu 2006 roku, czyli prawie pół roku wcześniej.

Unijny budżet to najważniejszy wspólny instrument finansowy UE, który ma się przyczynić do podniesienia konkurencyjności i innowacyjności unijnej gospodarki, do tworzenia nowych miejsc pracy oraz do przeciwdziałania kryzysowi gospodarczemu, który w ostatnich latach mocno zachwiał gospodarką unijną. Budżet unijny w zobowiązaniach ma wynieść 960 mld euro i 908 mld euro w wydatkach. Polska ma w sumie otrzymać **105,8 mld euro** i będzie największym beneficjentem budżetu unijnego. Negocjacje prowadzono w cenach 2011 roku, a w cenach bieżących do Polski może trafić prawie **120 mld euro**.

Po raz pierwszy w historii UE nowy budżet UE na lata 2014-2020 będzie mniejszy od poprzedniego, w tym wypadku obecnego budżetu na lata 2007-2013. Chociaż wielu unijnych polityków mówi, że może to nie jest budżet na miarę ambicji i aspiracji Unii Europejskiej, to w interesie wielu, szczególnie nowych krajów członkowskich było raczej dogadać się jak najwcześniej, nawet na mniej korzystnych warunkach, niż odkładać przyjęcie nowego budżetu w czasie. Zmniejszenie budżetu to sukces polityczny tych krajów członkowskich i przywódców unijnych, którzy wyraźnie nawoływali do oszczędności i do ograniczenia budżetu unijnego, w tym szczególnie Premiera Davida Camerona i Kanclerz Angeli Merkel.

Na politykę spójności dla Polski zarezerwowano 72,9 mld euro (w cenach 2011 roku), czyli 5 mld euro więcej niż obecnie, a w cenach bieżących będzie to 82,5 mld euro. To pozytywna informacja dla Polski, bo oznacza, że około 22,5 proc wszystkich funduszy w unijnej polityce spójności popłynie do Polski, jeszcze więcej niż w tej perspektywie (19,5 proc). Są to najważniejsze środki dla Polski, bo finansują przedsięwzięcia inwestycyjne, nie tylko drogi, koleje, systemy wodno-kanalizacyjne, szpitale, przedszkola, ale także innowacje, badania, inwestycje w firmach, edukację, in-

tegrację społeczną, działania na rynku pracy, itd. Jednak w skali całej UE, wydatki na politykę spójności spadną w stosunku do obecnej perspektywy.

W ramach wspólnej polityki rolnej (WPR) Polsce przyznano 28,5 mld euro (w cenach 2011 roku), a w cenach bieżących będzie to 32,3 mld euro. Wprowadzie to więcej niż obecnie otrzymujemy z UE, ale według początkowej propozycji KE mogliśmy liczyć na prawie 35 mld euro. Polska otrzyma więcej środków na dopłaty bezpośrednie dla rolników, ale jest to związane z tym, że w nowej perspektywie dopłaty w całości będą finansowane z budżetu unijnego. W negocjacjach budżetowych Polska dała większy priorytet dla polityki spójności, co oznacza mniejsze środki finansowe na rozwój obszarów wiejskich w ramach WPR. Jak uzgodniono w rządzie, większe środki mają popłynąć na rozwój obszarów wiejskich w ramach polityki spójności. Generalnie budżet unijny na WPR także ulega zmniejszeniu, chociaż nadal pozostanie największą pozycją w budżecie.



Jerzy Kwieciński - Wiceprezes Europejskiego Centrum Przedsiębiorczości, ukierunkowanego na wspieranie rozwoju polskich przedsiębiorstw i regionów w procesie integracji z Unią Europejską, ekspert BCC.

MIEJSCA PRACY POD OCHRONĄ

Od 21 listopada 2013 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące rozwiązań w zakresie ochrony miejsc pracy. Proponowane możliwości wsparcia mają ułatwić przedsiębiorcom utrzymanie pracowników w czasie przestoju ekonomicznego.

Nowe uregulowania zostały wprowadzone ustawą z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2013r. poz. 1291). Zgodnie z jej zapisami przedsiębiorcy spełniający określone warunki będą mogli skorzystać z bezzwrotnych świadczeń w ramach pomocy de minimis¹ pochodzących z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) oraz Funduszu Pracy (FP).

NOWE MOŻLIWOŚCI OCHRONY MIEJSC PRACY

Z przewidzianych w ustawie środków przedsiębiorcy mogą finansować część wynagrodzenia pracownika w czasie przestoju ekonomicznego. Świadczenie może wynieść do 100% zasiłku dla bezrobotnych (obecnie jest to kwota 823,60 zł) i powinno być powiększone o wysokość składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracownika (ostateczna wysokość świadczenia ustalana jest proporcjonalnie do przestoju ekonomicznego i wymiaru czasu pracownika). Podobne wsparcie można uzyskać także na dofinansowanie wynagrodzenia pracownika objętego obniżonym wymiarem czasu pracy.

Wnioski o środki na częściowe wynagrodzenie pracowników powinny być składane do Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Dodatkowo przedsiębiorca, który zawarł umowę o wypłatę wymienionych świadczeń może też zwrócić się do Powiatowego Urzędu Pracy z wnioskiem o dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracownika objętego wsparciem w zakresie ochrony miejsc pracy. Dofinansowanie może wynieść do 80% kosztów kursu dla jednego pracownika, ale nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (od dnia zawarcia umowy) i może być przeznaczony na:

- należności dla instytucji szkoleniowej,
- pokrycie kosztów przejazdów na szkolenie,
- koszt badań lekarskich lub psychologicznych niezbędnych do rozpoczęcia szkolenia,
- obowiązkowe ubezpieczenie pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków.

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ?

Proponowane formy wsparcia adresowane są do przedsiębiorców, którzy spełniają następujące wymogi:

- 1) łączne obroty gospodarcze firmy spadły o minimum 15% (pod uwagę brany będzie spadek w ciągu 6 kolejnych miesięcy w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku w stosunku do analogicznego okresu sprzed roku poprzedniego);
- 2) firma nie ma zaległości podatkowych ani w płatnościach składek ZUS (w ustawie określone są jednak wyjątki od tego wy-

mogą, zgodnie z którymi ze świadczeń skorzystają również m.in. przedsiębiorcy, którzy zawarli umowę z ZUS lub US w sprawie spłaty zadłużenia, a także ci, których zaległości powstały w okresie spadku obrotów gospodarczych i posiadają plan ich spłaty);

3) nie istnieją przesłanki do ogłoszenia upadłości firmy;

4) warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego czasu pracy zostaną uzgodnione (w formie porozumienia) z organizacjami związkowymi bądź przedstawicielami pracowników.

Przedsiębiorca korzystający z przewidzianych w ustawie świadczeń nie może przeznaczyć ich dla pracownika, na którego uzyskał już pomoc na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy z Funduszu Pracy lub PFRON.

Właściciele firm zainteresowani skorzystaniem ze wsparcia w zakresie ochrony miejsc pracy w ich przedsiębiorstwach powinni także pamiętać, że zawarcie umowy na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z marżałkiem województwa musi nastąpić nie później niż do 30 czerwca 2014 roku.

Szczegółowe informacje dotyczące możliwości i warunków przyznawania świadczeń określonych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy można uzyskać w Wydziale Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych WUP w Warszawie mieszczącym się przy ul. Leszno 21 w Warszawie. Kontakt: tel. (22) 632 21 74 w 111, 113, 114,115, 116 e-mail: wup@wup.mazowsze.pl

oprac. na podstawie materiałów Wydziału Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych WUP w Warszawie



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

¹ Pomoc de minimis – to forma wsparcia udzielanego przez państwo przedsiębiorcom, która, ze względu na jej małą wartość, nie powoduje zakłócenia konkurencji w wymiarze unijnym i z tego powodu nie podlega obowiązkowi notyfikacji Komisji Europejskiej. Jej łączna wartość dla jednego beneficjenta nie może przekroczyć równowartości 200 tys. euro brutto w okresie 3 lat kalendarzowych, a w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w sektorze transportu drogowego – 100 tys. euro.

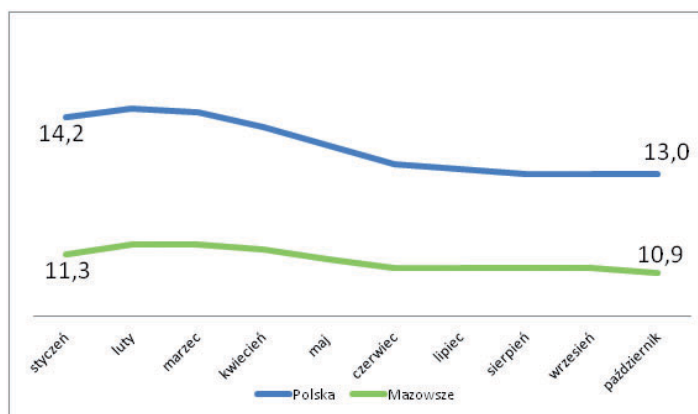
MAZOWIECKI RYNEK PRACY – PAŹDZIERNIK 2013 R.

Październikowe dane dotyczące mazowieckiego rynku pracy wskazują na poprawę sytuacji. W ujęciu miesiąc do miesiąca stopa bezrobocia spadła, a wynagrodzenie i zatrudnienie wzrosło.

BEZROBOCIE

Według danych GUS stopa bezrobocia na koniec października br. wyniosła na Mazowszu 10,9% (wobec 11,0% przed miesiącem). W Polsce wartość wskaźnika utrzymała się trzeci miesiąc z rzędu na poziomie 13%. Jednakże porównując dane z analogicznym okresem ub.r. zarówno w regionie, jak i w skali kraju, odnotowano wzrost bezrobocia (na Mazowszu - o 0,6 p.proc., w Polsce

Wykres 1. Stopa bezrobocia na Mazowszu i w Polsce w okresie styczeń - październik 2013 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

– 0,5 p.proc.). Województwo mazowieckie nadal wyróżnia się najwyższą w Polsce liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec października 2013 roku na Mazowszu było zarejestrowanych 278 357 osób (wzrost o 7,3% w skali roku).

Analiza dotycząca udziału poszczególnych grup w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych na Mazowszu pokazuje, że w korzystniejszej sytuacji pod tym względem znajdują się kobiety. W październiku b.r. stanowiły one 48,0% wszystkich osób, które zarejestrowały się w powiatowych urzędach pracy. W analogicznym okresie ub.r. było ich więcej o 0,9%. W skali Polski proporcje są odwrotne - to mężczyźni stanowią mniejszość w ogóle bezrobotnych (48,0%). Jednakże, podobnie jak w woj. mazowieckim, ich udział wzrasta.

W stosunku do września b.r. w 10 województwach odnotowano niewielki spadek stopy bezrobocia. Nie wpłynęło to jednak na kolejność w ogólnopolskim rankingu. Nadal przewodzi w nim Wielkopolska, w której wartość wskaźnika wyniosła 9,3% (spadek w ujęciu mdm o 0,1 p.proc.). Październik był kolejnym miesiącem, w którym drugą pozycję utrzymało Mazowsze. W najgorszej sytuacji nadal znajduje się woj.warmińsko-mazurskie, w którym stopa bezrobocia cały czas rośnie - osiągnęła już 20,6%.

Województwo mazowieckie jest największym i zarazem jednym z najbardziej zróżnicowanych regionalnych rynków pracy. Bardzo dobrze pokazują to dane dotyczące poszczególnych podregionów Mazowsza. Na koniec października 2013 r. między podregionem z najniższą stopą bezrobocia - m.st. Warszawa (4,8%), a podregionem, w którym sytuacja była niezmiennie najgorsza - radomskim (23,8%) odnotowano prawie 20 p.proc. różnicy. Wartość wskaźnika poniżej średniej wojewódzkiej charakteryzowała również podregion warszawski zachodni - 9,0%. W gorszej sytuacji były podregiony: warszawski wschodni (14,1%), ostrołęcko-siedlecki (16,0%) i ciechanowsko-płocki (17,8%).

Rozbieżności na Mazowszu widać jeszcze wyraźniej, kiedy analiza przenosi się na poziom powiatów. Dane zebrane z rejestrów powiatowych urzędów pracy pokazują, że w omawianym okresie nie odnotowano większych zmian w dotychczasowym rozkładzie. Różnica między powiatami o najniższej i najwyższej stopie bezrobocia wyniosła ponownie ponad 30 p.proc. Najlepsza sytuacja była w powiecie m.st.Warszawa (wartość wskaźnika - 4,8%), a najgorsza - nie tylko na Mazowszu, ale i w całym kraju - w powiecie szydłowieckim (wartość wskaźnika - 38,1%). W grupie po-

Mapa 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych województwach (na koniec października 2013 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (na koniec października 2013 r.)

wiatów z najniższą stopą bezrobocia (poniżej 10%) znalazły się także kolejno: warszawski zachodni (7,1%), grodziski (7,9%), grójecki (8,0%), piaseczyński (8,2%), pruszkowski (8,6%) i otwocki (9,7%). Oprócz szydłowieckiego, w najgorszej sytuacji pozostają powiaty wchodzące w skład podregionu radomskiego: radomski (29,3%), przysuski (26,8%), makowski (25,8%), sierpecki (24,4%).

Mimo zakończenia prac sezonowych, w ujęciu miesiąc do miesiąca odnotowano spadek stopy bezrobocia w 34 mazowieckich powiatach (najwyższy: o 0,6 p.proc w mławskim, o 0,5 p.proc w płońskim, 0,4 p.proc w ciechanowskim i wyszkowskim). Odwrotną sytuację zaobserwowano w 9 powiatach – najwyższy wzrost o 0,2 p.proc. dotyczył: plockiego, sierpeckiego, białobrzeskiego, lipskiego, szydłowieckiego i zwolenńskiego. Natężenie bezrobocia pozostało bez zmian w 6 powiatach.

ZATRUDNIENIE

Pozytywne informacje płyną z danych dotyczących zatrudnienia. Są one optymistyczne szczególnie dla Mazowsza. Październik to kolejny miesiąc, w którym odnotowano w regionie wzrost liczby pracujących w skali roku (o 0,7% wobec 0,1% we wrześniu br.). Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach wyniosło w analizowanym miesiącu 1 328 646 osób. Sytuacja Mazowsza wydaje się jeszcze korzystniejsza, jeśli spojrzymy na dane opublikowane przez GUS dla Polski. W skali kraju zatrudnienie jest nadal niższe niż przed rokiem, ale dynamika spadku jest już mniejsza (0,2% wobec 0,3% we wrześniu br.). W październiku w polskich przedsiębiorstwach zatrudnionych było przeciętnie 5 500 108 osób. Analiza danych statystycznych dotyczących zatrudnienia w ujęciu mdm pokazuje wzrost zarówno dla Mazowsza (o 0,5%), jak i dla Polski (0,1%).

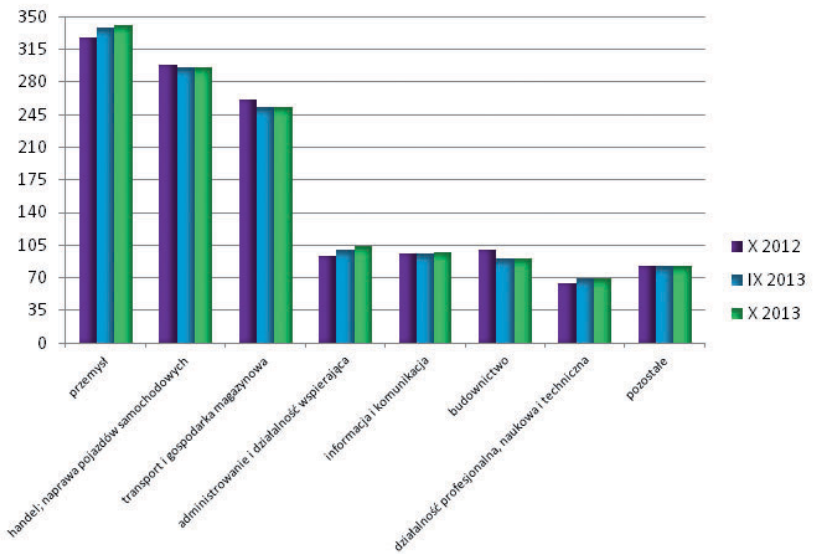
Analizując szczegółowe dane statystyczne można zaobserwować, że obniżenie zatrudnienia odnotowano po raz kolejny w tych samym sekcjach. Nadal, podobnie jak w reszcie kraju, najgorzej sytuacja przedstawiała się w budownictwie – spadek wyniósł 8,8% (taki sam odnotowano we wrześniu br.). Znacząco zatrudnienie zmniejszyło się również w sekcjach: obsługa rynku nieruchomości (o 6,1%), transport i gospodarka magazynowa (o 3,1%). Na drugim biegunie znalazły się: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (wzrost o 33,5%), administrowanie i działalność wspierająca (wzrost o 10,8%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost o 8,4%). Warto zwrócić uwagę na to, że w październiku, po kilku miesiącach spadku, nieznacznie zwiększyło się zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym (o 0,2%).

Jak podał Główny Urząd Statystyczny na Mazowszu najwięcej osób zatrudnionych było w trzech sekcjach: przemyśle - 340,2 tys. (25,6% ogółu osób zatrudnionych na Mazowszu), handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 294,9 tys. (22,2% ogółu osób zatrudnionych na Mazowszu) i transporcie i gospodarce magazynowej 252,3 tys. (19% ogółu osób zatrudnionych na Mazowszu). W skali roku w pierwszej zanotowano wzrost (o 3,9%), a w dwóch pozostałych spadek (odpowiednio o 1% i o 3,1%).

WYNAGRODZENIA

W październiku 2013 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło w skali roku o 2,2% (wobec wzrostu o 2,1% we wrześniu br.) i wyniosło 4728,42 zł. Według danych GUS dla Polski dynamika wzrostu wynagrodzeń w kraju zmalała w stosunku do poprzedniego miesiąca, ale nadal była wysoka - 3,1% (wobec 3,6% we wrześniu br.). Inaczej przedstawia się sytuacja w ujęciu miesiąc do miesiąca. Analiza danych pokazuje, że szybciej rosły płace na Mazowszu – o 4,2%, a w skali Polski – o 1,7%.

Wykres 2. Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach na Mazowszu w podziale na sekcje (na koniec października 2013 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (na koniec października 2013 r.)

Różnica między średnią płacą na Mazowszu i w kraju ponownie wzrosła. Jak wynika z danych statystycznych, w październiku br. pracownicy mazowieckich przedsiębiorstw zarabiali przeciętnie więcej o 894,25 zł (wobec 765,82 zł we wrześniu br.). Według informacji podanych przez GUS wynagrodzenia wzrosły w większości sekcji o znaczącym udziale zarówno w Polsce, jak i w regionie. Na Mazowszu wyższe niż przed rokiem były płace w: obsłudze rynku i nieruchomości (o 7,6%), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 5,8%), informacji i komunikacji (o 4,2%), handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 3,6%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (o 2,2%). W gorszej sytuacji znalazła się działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w której w skali roku odnotowano spadek wynagrodzeń o 1,3%.

Dane statystyczne pokazują, że na Mazowszu nadal najlepiej zarabiają pracownicy zatrudnieni w firmach należących do sekcji: informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło w nich odpowiednio: 7386,90 zł (56,2% średniego wynagrodzenia w województwie) i 6892,85 zł (45,8% średniego wynagrodzenia w województwie). Najniższe płace wystąpiły w administrowaniu i działalności wspierającej (2927,88 zł – o 38,1% niższe od średniej na Mazowszu) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (3044,58 zł – o 35,6% niższe od średniej na Mazowszu).



REALIZACJA SPOTU MAZOWIECKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY



*J*ak nie pogubić się w codziennym natłoku informacji? Jak z chaosu wyłowić to, co dotyczy i interesuje tylko nas? Czym kierować się, aby podjąć dobrą decyzję, która zaprocentuje w przyszłości? Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy bada, analizuje i prognozuje trendy dotyczące rynku pracy, edukacji i gospodarki. Dzięki temu otrzymujesz zestaw rzetelnych informacji. Abyś mógł skutecznie planować i działać. Zapraszamy do obejrzenia nowego spotu o działaniach Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, który stworzyliśmy z myślą o Was. Spot można obejrzeć na naszej stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl.



www.obserwatorium.mazowsze.pl



Rozwiązanie konkursu z wrześniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

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

Rozwiązanie konkursu:

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

a) Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym

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

b) Barbara Kudrycka

3) Który powiat na Mazowszu cechuje najwyższe bezrobocie?

b) szydłowiecki

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

b) 26,2%

5) Najwięcej osób jest zatrudnionych na Mazowszu w branży:

d) Przemysł

Lista nagrodzonych:

Łukasz Stępkowski

Antoni Kolek

Kinga Królik

Jakub Styczyński

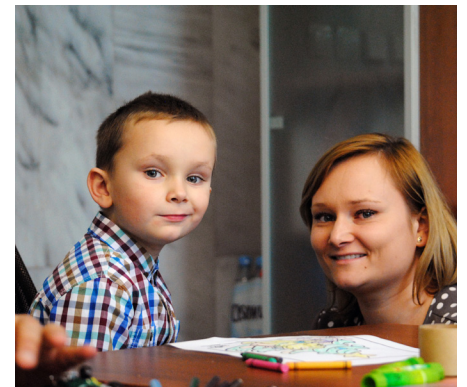
Michał Gałązka

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody. Zapraszamy!

Mikołaj w Urzędzie

Wsobotni rano 7 grudnia 2013 r. budynek WUP w Warszawie tętnił życiem. Ale na korytarzu czy w pokojach trudno było spotkać pracujących urzędników. Siedziba tym razem zawładnięta została przez ich dzieci niecierpliwie wyglądające mojego przybycia. Czas oczekiwania wypełniła wspólna zabawa – dzieciaki odkrywały swoje plastyczne talenty, razem z rodzicami przygotowały choinkowe ozdoby i miłe pamiątki dla mnie. Oczywiście nie zabrakło też uzdolnionych tancerzy i piosenkarek.

Spotkanie przyniosło maluchom wiele niezapomnianych wrażeń. Dla ich rodziców – pracowników WUP w Warszawie, a także dla Dyrekcji urzędu stało się świetną okazją do wzajemnego poznania się w innych, mniej oficjalnych rolach. Ja też dawno nie bawiłem się tak dobrze.



Do zobaczenia za rok!



Konkurs

ODPOWIEDZ NA KILKA PROSTYCH PYTAŃ I WYGRAJ!

1. Nowym ministrem edukacji narodowej po listopadowych zmianach w rządzie jest:

- a) Andrzej Biernat
- b) Lena Kolarska-Bobińska
- c) Mateusz Szczurek
- d) Joanna Kluzik - Rostkowska

2. Typ organizacji non-profit, zajmującej się badaniami i analizami dotyczącymi spraw publicznych, (nazwa pochodzi z języka ang.) to:

- a) Opinion group
- b) Think tank
- c) Public research
- d) New idea

3. W którym powiecie na Mazowszu odnotowano w październiku 2013 r. najwyższy spadek stopy bezrobocia:

- a) mławskim
- b) płońskim
- c) sierpeckim
- d) wyszkowskim

4. Który kraj będzie największym beneficjentem unijnego budżetu na lata 2014-2020:

- a) Słowacja
- b) Czechy
- c) Polska
- d) Hiszpania

5. Pomoc de minimis - forma wsparcia udzielana przedsiębiorcom przez państwo nie może w ciągu 3 lat przekroczyć równowartości (brutto):

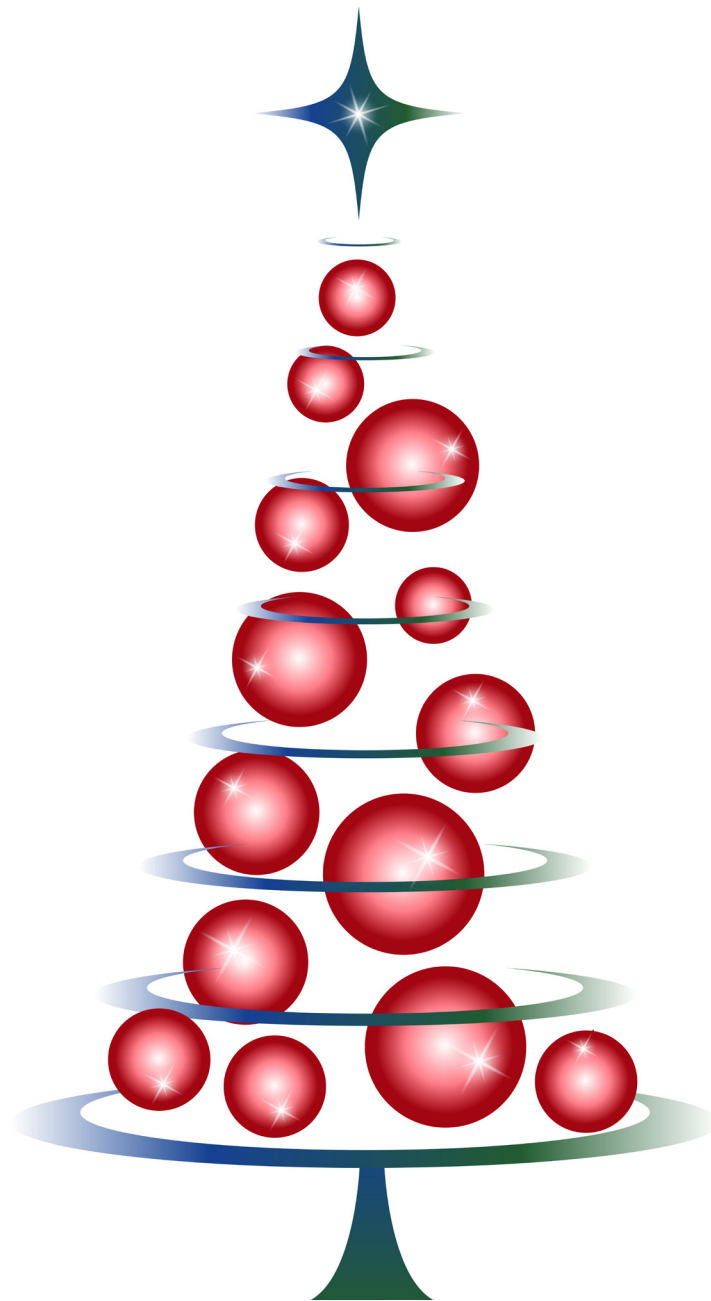
- a) 150 tys. euro
- b) 200 tys. euro
- c) 250 tys. euro
- d) 300 tys. euro



Odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania znajdują się w treści materiałów umieszczonych w aktualnym numerze biuletynu lub na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl

REGULAMIN KONKURSU:

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 6 stycznia 2014r. w tytule wiadomości wpisując "QUIZ BIULETYN".
- 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.
- 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 równoznaczny z akceptacją niniejszego regulaminu.



Niech ten szczególny czas
Świąt Bożego Narodzenia będzie
okazją do spędzenia radosnych
chwil w gronie bliskich,
w atmosferze pełnej miłości
i wzajemnej życzliwości,
a Nowy Rok
niech budzi nadzieję i spełnia nawet najskrytsze marzenia!

Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2013