



# 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>Nauka nie lubi granic - wywiad</b>	<b>2</b>
<b>Sytuacja na rynku pracy w powiatach województwa mazowieckiego</b>	<b>4</b>
<b>Szara strefa gospodarki na Mazowszu: o badaniach, uwarunkowaniach i skali zjawiska</b>	<b>6</b>
<b>O badaniach warto dyskutować</b>	<b>8</b>
<b>Pracownik z ogłoszenia</b>	<b>10</b>
<b>Mazowiecki rynek pracy - podsumowanie 2013 r.</b>	<b>14</b>
<b>Konkurs wiosenny</b>	<b>17</b>



### **Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy**

**Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie**

Redakcja:

**Magdalena Kołomańska**

**Katarzyna Kozakowska**

**observatorium@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

**observatorium@wup.mazowsze.pl**

**www.observatorium.mazowsze.pl**

**www.wup.mazowsze.pl**

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

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



Oddajemy w Państwa ręce pierwszy w 2014 roku numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, w którym prezentujemy najświeższe wyniki prowadzonych przez nas badań i analiz. Znajdziecie w nim Państwo m.in. wnioski z analizy statystycznej dotyczącej sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie mazowieckim. Pozwoliła nam ona szczegółowo przyjrzeć się wskaźnikom dotyczącym bezrobocia, zatrudnienia czy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego, które odczuło również województwo mazowieckie.

W kręgu naszych zainteresowań stale pozostaje monitorowanie popytu na pracę. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom osób poszukujących pracy staramy się odpowiedzieć na pytania trapiące wszystkich kandydatów: Jakie kwalifikacje i kompetencje powinien posiadać idealny kandydat? Co jest ważne w procesie rekrutacji? Na jakie trudności napotykają pracodawcy poszukując pracowników? Odpowiedzi na te i inne pytania dostarczyło nam badanie pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”. Zachęcamy do zapoznania się z jego wynikami.

W tym numerze postanowiliśmy także pochylić się nad zjawiskiem określanym mianem szarej strefy – czyli nieformalnej części gospodarki – stanowiącej przedmiot studiów i analiz badawczych w wielu krajach. Jej globalny i regionalny wymiar stanowi trwały element opracowań diagnostycznych podejmowanych przez organizacje międzynarodowe i regionalne. Temat ten był też jednym z kluczowych elementów dyskusji na spotkaniu Rady Programowej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, które odbyło się 25 lutego w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Fotorelację z tego wydarzenia zamieściliśmy w niniejszym wydaniu.

Gorąco zachęcamy do lektury numeru!

# „NAUKA NIE LUBI GRANIC”

O badaniach rynku pracy, konkursie na „Pamiętniki bezrobotnych” oraz współpracy świata akademickiego z urzędami z prof. dr. hab. Adamem Kurzynowskim rozmawia Magdalena Kołomańska.

## **P**anie Profesorze, na początek proszę powiedzieć – co jest fascynującego w pracy naukowej?

Jest kilka ważnych wartości, które osiąga się w pracy naukowej, ale jako najważniejsze wymienię: poszukiwanie odpowiedzi na wciąż nowe pytania, które wywołuje każda rzeczywistość społeczna i gospodarcza, wymagająca od nauki nowej wiedzy dotyczącej zarówno rozwoju społeczeństw, jak i przyczyn stagnacji lub kryzysu czy recesji. Po drugie badania naukowe to podstawa do rozwoju metodologii, teorii oraz praktyki.

## **Jest Pan nie tylko cenionym naukowcem, ale również dydaktykiem, który wychował wiele roczników studentów...**

Zajęcia dydaktyczne prowadzę od 1965 roku dla polskich studentów oraz dla studentów amerykańskich od 1998 r. Prowadziłem także zajęcia przez rok na Uniwersytecie w Holandii 1973/74, a także sporadyczne wykłady między innymi dla studentów w USA.



## **Czy studenci są dziś tacy sami jak kiedyś?**

Na podstawie moich doświadczeń mogę odpowiedzieć na to pytanie w sposób ogólny: studenci i ich podejście do nauki zmieniają się wraz z systemami kształcenia i nowymi technologiami ułatwiającymi proces dydaktyczny. Obecnie zdobycie wykształcenia jest silnie motywowane oczekiwaniem przyszłych sukcesów zawodowych. To rezultat przemian społecznych, które nastąpiły w ostatnich 25 latach. Ponadto, obecnie w Polsce znajomość języków obcych jest coraz powszechniejsza i wielu polskich studentów wyjeżdża na studia do innych krajów. Pod tym względem „świat stał się bardziej dostępny”.

## **Panie Profesorze, uczestniczył Pan w realizacji wielu projektów badawczych. Które badania uznaje Pan za szczególnie ważne w swojej karierze naukowej?**

Najważniejsze znaczenie dla rozwoju moich zainteresowań miały pierwsze projekty badawcze, a następnie doświadczenia z badań międzynarodowych. Pierwszym badaniem, w którym uczestniczyłem w Szkole Głównej Planowania i Statystyki, obecnie w Szkole Głównej Handlowej, było międzynarodowe badanie porównawcze (Paryż, Warszawa) w 1959 r., kierowane ze strony polskiej przez prof. Jerzego Piotrowskiego. Dotyczyło ono postaw wobec pracy zawodowej kobiet. Przeprowadziłem wówczas 25 wywiadów z rodzinami w Warszawie. Wywiad prowadzono z żoną i mężem. Napisałem jeden z pierwszych artykułów na ten temat. W latach 1962-1963 prowadziłem badanie na temat pracy kobiet w Płocku. Jak z tego wynika empiryczne badania rozpoczynałem na Mazowszu. Później doszły badania ogólnokrajowe, między innymi: „Ciągłość pracy a macierzyństwo” (1961-1967). Następnie uczest-

niczyłem w badaniach zespołowych np. „Bariery i stymulatory aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet” (1999-2000), „Postawy i wzory zachowań mężatek wobec pracy w związku z macierzyństwem” (we współpracy z GUS, 1977-1980); „Fazy rozwoju rodziny i jej potrzeby” (1985-1990) wspólnie z GUS; kwestie bezrobocia i ubóstwa w świetle badań w wybranych środowiskach lokalnych 1992-1997, „Potrzeby socjalno-medyczne ludności w wybranych regionach” (1997, Program PHARE). Były to badania, którymi kierowałem i w których byłem współautorem raportów, publikowanych przez wydawnictwo SGH i GUS.

## **W 1931 r. Instytut Gospodarstwa Społecznego w Warszawie na czele z L. Krzywickim ogłosił cieszący się dużym zainteresowaniem konkurs na „Pamiętniki bezrobotnych”. Po 70 latach, kiedy to Pan kierował IGS-em, został on powtórzony. Proszę powiedzieć, co było impulsem do wznowienia konkursu?**

To ważne pytanie wiąże się z historią Instytutu Gospodarstwa Społecznego, więc zanim na nie odpowiem, wrócę na chwilę do jego początków. Instytut istnieje od 1920 r., z przerwą w latach 1941-1957. Ja rozpocząłem pracę w Instytucie w 1958 r. Od początku istnienia IGS zajmował się wieloma wątkami badawczymi, w tym również problematyką bezrobocia przed II wojną światową. W 1931 roku rozpiął konkurs na pamiętniki bezrobotnych, którego wyniki zostały opublikowane w 1933 r., dostarczając informacji o tym, czym jest bezrobocie dla osób, które utraciły pracę i ich rodzin. Po 70 latach w 2003 roku w wyniku nowego konkursu, w którym wzięło udział ponad 1700 bezrobotnych, opublikowano dotychczas



8 tomów pamiętników<sup>1</sup>. Bezrobotni opisują w nich, jak zetknęli się z tym zjawiskiem i jakie wynikają z tego problemy w ich życiu zawodowym i osobistym. Pamiętniki to „żywy obraz” sytuacji, w jakiej znajdowali się bezrobotni i ich rodziny zarówno w latach 1930, jak i 1990-2002. To cenny materiał do analizy, nie tylko socjologicznej. Wracając do Pani głównego pytania – powodem do ogłoszenia konkursu na pamiętniki z lat 1990-2002, było utrzymujące się wysokie bezrobocie w Polsce oraz dążenie do zebrania ważnej informacji do analizy przemian w Polsce po 1990 r. Zbiór tych pamiętników czeka na naukowe opracowanie.

#### **Utrzymuje Pan kontakty z wieloma zagranicznymi ośrodkami naukowymi. Jakie znaczenie ma tego typu współpraca?**

Współpraca badawcza i dydaktyczna z ośrodkami zagranicznymi daje zwykle możliwość zweryfikowania swojej wiedzy i umiejętności w realizacji badań, w świetle doświadczeń specjalistów z innych krajów. Poprzez konfrontację wyników badań dotyczących danego tematu realizowanego w różnych krajach, uzyskujemy pewniejszy materiał do analizy i uogólnień. Wyniki badań wskazujące na różnice i podobieństwa są podstawą do rozwoju metodologii, teorii i praktyki, w tym poprzez przenoszenie dobrych praktyk. W obecnej fazie rozwoju społeczeństw np. na obszarze Unii Europejskiej trudno sobie wyobrazić sytuację bez badań międzynarodowych np. rynków pracy, przepływu osób i usług społecznych, problemów zabezpieczenia społecznego. Nauka nie lubi granic, ponieważ obecnie istnieją różne kanały jej upowszechnienia i wykorzystania jej wyników.

#### **Panie Profesorze od początku wspiera Pan działania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Proszę powiedzieć jak niegdyś wyglądała, a jak teraz się kształtuje współpraca ośrodków naukowych z urzędami?**

Jak już wspomniałem rozpocząłem pracę zawodową w IGS, który zawsze współpracował z praktyką, np. w latach 1963-1968 zrealizował dwa ogólnokrajowe (pierwsze w Polsce) badania pt. „Potrzeby ludzi starych” oraz „Potrzeby rodziny wynikające z aktywizacji zawodowej kobiet” pod kierunkiem prof. J. Piotrowskiego, we współpracy z Ministerstwem Zdrowia i Opieki Społecznej. Uczestniczyłem w tych badaniach. Wcześniej współpracowałem z organizacjami kobiecymi i związkami zawodowymi, w porozumieniu z którymi IGS realizował badania na temat pracy kobiet i macierzyństwa. Chodziło wówczas o diagnozę sytuacji wśród pracujących młodych kobiet, o ich postawy wobec urlopu wychowawczego, który zamierzano wprowadzić. W okresie 1980-1987 i 1997-2004 współpracowałem wraz z zespołem osób między innymi z 10 urzędami pracy (wcześniej biurami pośrednictwa pracy) i 10 ośrodkami pomocy społecznej, gdy prowadziliśmy badania „Kwestie społeczne bezrobocia i ubóstwa w świetle badań w wybranych środowiskach lokalnych” (1992-2007). Było to badanie obejmujące 10 miast, w tym Warszawę. Następnie reprezentacyjne ogólnokrajowe badanie „Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet” na zlecenie Krajowego Urzędu Pracy w 1999 r. Było to pierwsze tego typu badanie zrealizowane poza badaniem BAEL. Jak wynika z powyższego cały czas istniała współpraca z praktyką, w tym na Mazowszu. Obecnie współpracuję z Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy i ta współpraca jest coraz bardziej interesująca, między innymi dlatego, że program MORP obejmuje zarówno tworzenie baz danych na podstawie dostępnej statystyki, a także badania i analizy na temat szkolnictwa, zatrudnienia i bezrobocia.

#### **Czy bezrobocie to najbardziej palący problem, który trzeba badać?**

Bezrobocie jest uznane za jeden z głównych obecnych problemów gospodarczych i społecznych. Problemami, które są przed-

miotem szczególnego zainteresowania to bezrobocie młodzieży, osób 50+ oraz kobiet, głównie mających małe dzieci, bezrobocie długotrwałe oraz jego przyczyny. Szczególnie ostrym problemem społecznym jest bezrobocie młodzieży kończącej szkoły i uczelnie wyższe. Absolwenci szkół zbyt często spotykają się nie z pracą, lecz z bezrobociem, co deformuje od początku ich kariery zawodowe. Skutkiem tej sytuacji jest nasilona migracja zagraniczna młodego kapitału ludzkiego, późniejsze zakładanie rodzin, co ma wpływ na niższy przyrost naturalny ludności.

#### **Na koniec proszę powiedzieć, co Pan radzi osobom, które dopiero zaczynają swoją przygodę z badaniami rynku pracy?**

Mogą podejmować pracę bez obawy, ponieważ sytuacja na rynku pracy będzie dostarczała wciąż ważnych, interesujących tematów badawczych, których diagnozowanie i rozwiązywanie będzie zawsze potrzebne. Radziłbym też wykorzystanie częściej w badaniach rynku pracy metod jakościowych, metod umożliwiających łączenie większej liczby czynników zmian oraz autobiograficznej. Ponadto należy skupić większą uwagę na badaniu sytuacji na rynkach lokalnych, ponieważ tu działają pracodawcy i tu mieszkają i funkcjonują pracownicy, tu dotyka ich bezrobocie, ubóstwo i wykluczenie społeczne.

**Dziękuję za rozmowę.**



**Adam Kurzynowski** – prof. zw. dr hab., długoletni pracownik SGH w Warszawie (do 2010 r.), obecnie pracuje w Akademii Humanistycznej im. A.Gieysztora w Pułtusku i Europejskiej Uczelni Społeczno-Technicznej w Radomiu.

<sup>1</sup> Organizatorem konkursu był dr Andrzej Budzyński, który też opracował redakcyjnie dotychczas opublikowane w SGH w 8 tomach pamiętniki.

# SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIATACH WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

W dyskusjach na temat mazowieckiego rynku pracy na pierwszy plan zwykle wysuwa się kwestia olbrzymich dysproporcji wewnątrz regionu. Przykładem, na którym opiera się to twierdzenie, jest porównanie danych dotyczących stopy bezrobocia w m.st. Warszawa, gdzie jej poziom nie przekracza 5%, z sytuacją w powiecie sztytłowieckim, w którym wskaźnik ten od lat kształtuje się na poziomie powyżej 30%, co plasuje ten powiat na najgorszym miejscu w kraju. Tymczasem wewnętrzne zróżnicowanie Mazowsza jest zjawiskiem znacznie bardziej skomplikowanym – charakteryzowanie regionu na podstawie 2 powiatów pokazuje jedynie olbrzymią rozpiętość różnic, nic nie mówi nam jednak na temat kondycji pozostałych 40 lokalnych rynków pracy.

Jak zatem scharakteryzować sytuację społeczno-gospodarczą powiatów naszego regionu, by uwzględnić możliwość szerokiego spektrum czynników na nią wpływających i uzyskać informacje wykraczające poza proste porównanie dwóch najbardziej skrajnych obserwacji? Z pomocą przychodzą tu statystyczne metody analizy danych. Po pierwsze opierają się one na analizie wielu zmiennych, na podstawie których powstają miary syntetyczne, złożone, dające możliwość odzwierciedlenia wieloaspektowości badanego obszaru, jakim w tym przypadku jest rynek pracy. Po drugie – odpowiednio dobrane metody pozwalają na stworzenie rankingu i porównanie między sobą badanych obiektów. Tego typu analiza została przeprowadzona na potrzeby Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie pod koniec 2013 r.

## Ranking powiatów

Do budowy wskaźnika syntetycznego, tzn. jednej wartości liczbowej, charakteryzującej sytuację na rynku pracy poszczególnych powiatów, wykorzystano 13 wskaźników cząstkowych dotyczących:

- bezrobocia (jego poziomu, struktury oraz dynamiki),
- przepływów na rynku pracy,
- zatrudnienia,
- wolnych miejsc pracy,
- potencjału gospodarczego,
- efektywności działania publicznych służb zatrudnienia.

Jednym z założeń analizy było uchwycenie zmian sytuacji powiatów w czasie, dlatego też badano wartości zmiennych w 2011 i 2012 r., według stanu na koniec roku (w momencie tworzenia raportu były to najnowsze dostępne dane).

Przeprowadzona analiza pozwoliła na utworzenie rankingu powiatów województwa mazowieckiego ze względu na ich sytuację na rynku pracy.

Pierwsze miejsce w rankingu oznacza najlepszą sytuację na rynku pracy w województwie mazowieckim. Niezmiennie zajmuje je m.st. Warszawa, co nie jest niespodzianką. Ostatnie – powiat makowski. Jak zostało wcześniej wspomniane, interesuje nas jednak nie tylko, które z powiatów zajmują pierwsze i ostatnie miejsce w tej hierarchii, ale przede wszystkim to, co dzieje się na jej pozostałych pozycjach i jak wyglądają zmiany wewnątrz rankingu w czasie.

Jak zauważa autor raportu, wynik rankingu *świadczy (...) o dominującym modelu rozwoju poprzez wzmocnianie centrów wzrostu gospodarczego, co (...) rodzi względne upośledzenie wśród powiatów odległych od centrów, będących w stosunku do nich peryferyjnymi*. Wysokie miejsca, oznaczające najlepszą sytuację na rynku pracy, poza Warszawą zajmują bowiem powiaty sąsiadujące z miastem stołecznym, głównie od zachodniej strony (warszawski zachodni, pruszkowski, grodziski), a także miasta: Siedlce, Płock, Ostrołęka (wyjątek stanowi jedynie Radom). Ostatnie pozycje w rankingu

Tabela 1. Ranking powiatów województwa mazowieckiego ze względu na wartość wskaźnika syntetycznego sytuacji na rynku pracy w 2011 i 2012 r.

Powiat	Pozycja w rankingu w 2011 r.	Pozycja w rankingu w 2012 r.	Zmiana pozycji w stosunku do poprzedniego roku
m. st. Warszawa	1	1	0
warszawski zachodni	2	2	0
m. Siedlce	3	3	0
pruszkowski	3	4	1
m. Włock	6	5	1
grodziski	7	6	1
m. Ostrołęka	12	7	5
nowosibiński	18	8	10
ostrowski	7	9	2
grójcki	10	10	0
żyrardowski	9	11	2
ciechanowski	13	12	1
piaseczyński	4	13	9
m. Jędrzejów	13	14	1
sochaczewski	17	15	2
łódzki	11	16	5
garwoliński	21	17	4
świecki	14	18	4
Węgrów	20	19	1
płoński	19	20	1
wyszkowski	22	21	1
białobrzeski	25	22	3
kozienicki	24	23	1
legionowski	23	24	1
mławski	18	26	8
żuromiński	24	26	2
ostrołęcki	26	27	1
wołowski	29	28	1
płocki	28	29	1
ostrzecki	32	30	2
przasnyski	30	31	1
pułtuski	29	32	3
lipski	27	33	6
sierpecki	33	34	1
m. Radom	33	35	2
gostyniński	28	36	8
wołomiński	31	37	6
zwiniński	37	38	1
piłycki	38	39	1
żytyński	41	40	1
radomski	40	41	1
makowski	42	42	0

Źródło: oprac. własne na podst. raportu: „Ranking powiatów województwa mazowieckiego. Taksonomiczna analiza danych o sytuacji na rynku pracy w powiatach województwa mazowieckiego”, R. Chrzęstek, Warszawa 2013 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

należą z kolei stale do powiatów: makowskiego, sztytłowieckiego, radomskiego i przysuskiego.

Utworzenie rankingu dla 2011 i 2012 r. umożliwiło uchwycenie zmian, które zaszły na lokalnych rynkach pracy w tym czasie. W 2012 r. w stosunku do 2011 swoją pozycję utrzymały jedynie: m.st. Warszawa i powiat makowski (skrajne miejsca na liście) oraz

powiat grójecki. W analizowanym okresie w rankingu awansowało 19 powiatów – największy wzrost, oznaczający poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy w świetle przeprowadzonej analizy statystycznej, odnotowano w przypadku powiatów: ostrołęckiego (9 pozycji), nowodworskiego i żuromińskiego. Spadek w stosunku do poprzedniego roku dotyczył z kolei 20 z 42 analizowanych powiatów Mazowsza. Największy z nich zaobserwowano w powiecie gostyńskim – o 10 pozycji w dół w stosunku do 2011 r.

### Centrum dystansuje peryferia

Utworzony ranking pozwolił na uszeregowanie powiatów w kolejności od najlepszego do najgorszego pod względem sytuacji na rynku pracy. Nie daje to ciągle wyczerpującej odpowiedzi na pytanie o wewnętrzne zróżnicowanie województwa – odległości pomiędzy poszczególnymi miejscami na liście nie są bowiem równymi jednostkami. Aby uzyskać informacje na ten temat dokonano segmentacji powiatów – zostały one przyporządkowane do trzech grup w zależności od wyliczonych wartości wskaźnika syntetycznego. W pierwszej znalazły się powiaty o najlepszej sytuacji na rynku pracy. Do drugiej grupy zaliczono te lokalne rynki pracy, których sytuację określono jako przeciętną. Trzecią zaś tworzą powiaty o najgorszej kondycji w tym obszarze. Klasyfikację powiatów do poszczególnych grup w 2011 i 2012 r. bardzo wyraźnie obrazują poniższe mapy. W 2012 roku w stosunku do 2011 liczba powiatów o najlepszej sytuacji zmniejszyła się o 3, podczas gdy w tym samym czasie znacząco, bo aż o ponad połowę, wzrosła liczba powiatów, które trafiły do najgorszej III grupy. Ogółem w okresie poddanym analizie 29

wadzi przeprowadzona klasyfikacja, jest nierównomierny rozwój powiatów Mazowsza w obszarze rynku pracy. Znaczny

wnika syntetycznego wielu obszarów, które mają wpływ na sytuację na lokalnych rynkach pracy. Analiza statystyczna

Tabela 2. Przyporządkowanie powiatów do grup klasyfikacyjnych w 2011 i 2012 roku

Klasyfikacja	2011 r.	2012 r.	Zmiana 2012 w stos. do 2011 r.
I grupa (najlepsze)	12 powiatów	9 powiatów	- 3
II grupa (przeciętne)	24 powiaty	19 powiatów	- 5
III grupa (najgorsze)	6 powiatów	14 powiatów	+ 8

Źródło: oprac. własne na podst. raportu: „Ranking powiatów województwa mazowieckiego. Taksonomiczna analiza danych o sytuacji na rynku pracy w powiatach województwa mazowieckiego”, R. Chrząstek, Warszawa 2013 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

wzrost liczby powiatów o pogarszającej się sytuacji świadczy o pogłębiających się nierównościach w tym zakresie. Trwałą pozycję w najlepszej grupie zajmują powiaty centralne (miasto Warszawa, warszawski zachodni, pruszkowski, otwocki, grodzki) oraz grodzkie (miasto Płock, Siedlce, Ostrołęka). W 2012 r. dołączył do nich także powiat nowodworski. 4 powiaty (grójecki, żyrardowski, piaseczyński i sokołowski) należące w 2011 r. do grona najlepszych, w 2012 r. odnotowały spadek do grupy II w związku z pogorszeniem wartości wskaźnika syntetycznego. Najbardziej niepokojąca jednak jest zaobserwowana tendencja wzrostowa w grupie III – wszystkie powiaty znajdujące się w niej w 2011 roku pozostały w tym przedziale w roku następnym. Liczebność grupy o najgorszej sytuacji na rynku pracy nie tylko nie zmniejszyła się, lecz przeciwnie – w 2012 roku dołączyły do niej kolejne powiaty: miasto Radom, płocki, ostrowski, przasnyski, lipski, sierpecki, gostyński i wołomiński.

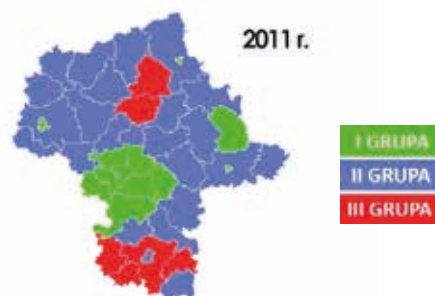
umożliwiła wskazanie tych, które są decydujące dla przynależności powiatu do określonej grupy.

Powiaty zaklasyfikowane do grupy I wyróżniała dobra sytuacja w obszarze bezrobocia i przepływow na rynku pracy. Dotyczy to szczególnie korzystnych wartości wskaźników: *stopa bezrobocia rejestrowanego, bezrobotni dotychczas niepracujący, średnioroczna stopa napływu bezrobotnych oraz liczba osób napływających na jedną ofertę pracy*. O przynależności do drugiej grupy (powiaty o przeciętnej sytuacji) zadecydowała głównie niekorzystna sytuacja w obszarze zatrudnienia i potencjału gospodarczego – powiaty te charakteryzowały się niskimi wartościami zmiennych: *podmioty zarejestrowane w REGON na 10 tys. mieszkańców oraz pracujący na 1000 mieszkańców*. Wyniki w obszarze potencjału gospodarczego i poziom zatrudnienia wpłynęły także na zaklasyfikowanie powiatów do III najniższej grupy. W tym przypadku jednak, poza niską wartością zmiennych *podmioty zarejestrowane w REGON na 10 tys. mieszkańców oraz pracujący na 1000 mieszkańców*, charakterystyczne są także bardzo niekorzystne wartości zmiennej *średnie wynagrodzenie w stosunku do średniej krajowej*.

Więcej informacji na temat metodologii analizy, a przede wszystkim jej szczegółowych wyników znajdziecie Państwo w serwisie Obserwatorium [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl). Zapraszamy do lektury!

Oprac. na podstawie raportu: „Ranking powiatów województwa mazowieckiego. Taksonomiczna analiza danych o sytuacji na rynku pracy w powiatach województwa mazowieckiego”, R. Chrząstek, Warszawa 2013 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Rysunek 1. Klasyfikacja powiatów województwa mazowieckiego w 2011 roku



Rysunek 2. Klasyfikacja powiatów województwa mazowieckiego w 2012 roku



Źródło: „Ranking powiatów województwa mazowieckiego. Taksonomiczna analiza danych o sytuacji na rynku pracy w powiatach województwa mazowieckiego”, R. Chrząstek, Warszawa 2013 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

powiatów utrzymało swoje położenie w klasyfikacji, 12 powiatów odnotowało spadek do grupy o gorszej sytuacji, tylko 1 zaś awansował do grupy wyższej. Głównym wnioskiem, do jakiego pro-

### Czynniki determinujące

Jak wspomniano na początku, pogłębienie informacji o powiatach województwa mazowieckiego możliwe było dzięki uwzględnieniu w budowie wskaź-

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

# Szara strefa gospodarki na Mazowszu: o badaniach, uwarunkowaniach i skali zjawiska

**S**zara strefa gospodarki występuje – obok rejestrowanej, oficjalnej gospodarki – we wszystkich współczesnych systemach ekonomicznych, chociaż jej przyczyny, formy i skala są istotnie zróżnicowane. Nieformalna część gospodarki to przedmiot studiów i analiz badaczy w wielu krajach, a jej globalny i regionalny wymiar stanowi trwały element opracowań diagnostycznych podejmowanych przez organizacje międzynarodowe i regionalne.

Definicje „szarej strefy” cechuje duża różnorodność. Międzynarodowa Organizacja Pracy – określająca to zjawisko mianem *nieformalnej gospodarki (informal economy)* – rozumie pod tym pojęciem tych pracujących biednych, którzy ciężko pracują, ale nie są rozpoznani, zarejestrowani, chronieni i uregulowani przez władze publiczne<sup>1</sup>. Używany przez OECD termin niemonitorowanej gospodarki, rozumiany jest jako *legalna aktywność gospodarcza, ale niezadeklarowana władzom publicznym, zgodnie z regulacjami w poszczególnych krajach*<sup>2</sup>. W definicji tej wyraźnie szara strefa gospodarki jest oddzielona od czarnej strefy – zysków nielegalnych czerpanych z działalności przestępczej. Tym niemniej, można wskazać autorów, proponujących szerokie rozumienie szarej strefy, obejmującej zarówno legalną jak i nielegalną aktywność gospodarczą. Przykładem może być stanowisko Philipa Smitha, definiującego *gospodarkę cienia* (shadow economy) jako opartą na rynku produkcję towarów i usług, zarówno legalnych, jak i nielegalnych, nie znajdujących odzwierciedlenia w oficjalnych statystykach dochodu narodowego<sup>3</sup>.

Analiza szarej strefy w literaturze odnosi się na ogół do rozumienia tego pojęcia przez Fridricha Schneidera zgodnie z którym *gospodarka cienia czy gospodarka zaciemniona (shadow economy) obejmuje nierejestrowane dochody z legalnej produkcji towarów i usług, zarówno pieniężne jak i wymienne transakcje, które podlegałyby opodatkowaniu po zgłoszeniu władzom podatkowym*<sup>4</sup>. Badacz zastrzega, iż precyzyjna definicja szarej strefy jest trudna do określenia, jeżeli nie niemożliwa. Ponadto występujące różne warianty tej definicji zależą od wyboru metod jej mierzenia. W swoich analizach Fridrich Schneider koncentruje się na legalnej aktywności ekonomicznej, która nie



jest opodatkowana i zarejestrowana, której najszerszy obszar stanowi „czarna”, czyli ukryta praca<sup>5</sup>. Powyższe ujęcie „szarej strefy” przyjmuje się w większości badań także w Polsce.

W oparciu o powyżej przedstawione rozumienie „szarej strefy”, zasadnicze jej obszary stanowią dwie kategorie, takie jak:

**1. unikanie obowiązku podatkowego i uchylanie się od podatków;**

**2. nierejestrowana aktywność na rynku pracy (praca na czarno).**

1 Decent work and the informal economy, ILO, Raport VI Geneva, 2002.

2 Handbook for measurement of the non observed economy, OECD, Paris, 2002

3 P. Smith, Assessing the Size of the Underground Economy: The Canadian Statistical Perspectives, Canadian Econ. Observer, Cat. No. 11-010, 1994.

4 F. Schneider, D. Enste, The Shadow Economy: Theoretical Approaches, Empirical Studies, and Political Implications, Cambridge University Press, 2002.

5 Tamże, s. 79.





Przyczyny istnienia i rozwoju szarej strefy gospodarki są podobne w różnych typach gospodarek. Trudno natomiast jednoznacznie określić skalę wpływu poszczególnych czynników, a ich typologie cechuje duża różnorodność.

D. H. Enste za główne przyczyny szarej strefy gospodarki uważa takie, jak:

- wzrost obciążeń podatkowych i składek na świadczenia społeczne,
- redukcja czasu pracy, wcześniejsze emerytury, wzrost bezrobocia,
- spadek cnót i pozytywnych zachowań obywatelskich, ograniczanie moralności podatkowej<sup>6</sup>.

Wspomniany wcześniej F. Schneider wyodrębnia następujące czynniki kreujące szarą strefę gospodarki:

- zakres regulacji państwowych,
- transfery socjalne,
- usługi sektora publicznego,
- wzrost obciążeń podatkowych i socjalnych<sup>7</sup>.

Skala szarej strefy gospodarki jest istotnie zróżnicowana, zarówno pomiędzy regionami współczesnego świata, jak też państwami danego regionu. Prowadzone w Polsce badania szarej strefy, w ostatnich latach wskazywały na jej ograniczanie. I tak, wyniki ostatnich badań GUS z 2010 r.<sup>8</sup> dotyczących zatrudnienia nierejestrowanego wskazują, że liczba osób przynajmniej do pracy w szarej strefie zmniejsza się: z 2.199 tys. w 1995 r. do 785 tys. w 2009 r. Zaś w okresie pierwszych 9 miesięcy 2010 roku (od stycznia do września) zbiorowość ta liczyła 732 tys. osób, co stanowiło 4,6% ogółu pracujących<sup>9</sup>. Mniej korzystny obraz skali szarej strefy w Polsce wynika z międzynarodowych badań porównawczych opublikowanych w 2013 r., przez A. T. Kearneya i F. Schneidera<sup>10</sup>.

W nawiązaniu do rozumienia pojęcia *gospodarki cienia* jako legalnej aktywności gospodarczej pozostającej poza rejestrem rządowych instytucji<sup>11</sup>, autorzy zwracają uwagę, iż aktywność ta w całej Europie obejmuje zasadniczo dwie kategorie działalności. Pierwszą stanowi praca nierejestrowana, która tworzy 2/3 szarej strefy. Pozostałą 1/3 część szarej strefy tworzą niezgłoszone lub tylko częściowo zgłoszone dochody z działalności gospodarczej tych podmiotów, które zasadniczo opierają swój biznes na transakcjach gotówkowych lub wymiennych.

Autorzy podkreślają związek pomiędzy rozwojem szarej strefy, a koniunkturą gospodarczą. W okresie kryzysu, wzrostu bezrobocia, spadku poziomu życia i wzrostu obaw o przyszłość, więcej osób decyduje się na obecność w szarej strefie, aby zrekompensować spadek dochodów. Kryzys, o którym tak wiele w ostatnich latach powiedziano wpłynął na wzrost udziału szarej strefy w skali Europy. Gdyby mierzyć jego głębokość skalą ucieczki pracujących i przedsiębiorców do szarej strefy zatrudnienia i działalności gospodarczej unikającej opodatkowania, to najbardziej widoczne jest to zjawisko w krajach Europy Środkowej i Południowej.

Najobszerniejszym źródłem informacji na temat pracy nierejestrowanej, a także cech społeczno-ekonomicznych osób, które ją wykonują, w Polsce są badania modułowe prowadzone w ra-

mach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Dane pozyskiwane są głównie metodą bezpośrednich badań empirycznych na reprezentatywnej grupie Polaków. Kolejne badania przeprowadzono w latach: 1998, 2004, 2009 i 2010. Podstawowym celem badania było oszacowanie „szarej strefy” z punktu widzenia wydarzeń zachodzących na rynku pracy. Posłużyło temu określenie skali zaangażowania ludności w wykonywanie pracy nierejestrowanej oraz poznanie zakresu korzystania z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną. Badanie dotyczyło wykonywania pracy nierejestrowanej jako pracy głównej lub dodatkowej, korzystania z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną oraz opinii na ten temat.

Założono, że wyniki badania pomogą ukazać rzeczywistą sytuację na rynku pracy, a przede wszystkim umożliwią określenie rzeczywistego popytu na pracę<sup>12</sup>. Wyniki badań GUS-u wskazują, że liczba osób przynajmniej do pracy w „szarej strefie” zmniejsza się: w 1995 r. – 2.199 tys., 1998 r. – 1.431 tys., 2004 r. – 1.317 tys., 2009 r. – 785 tys. W okresie pierwszych 9 miesięcy 2010 r. (od stycznia do września) zbiorowość ta liczyła 732 tys. osób, co stanowiło 4,6% ogółu pracujących (odsetek ten obliczony został jako iloraz sumy pracujących w „szarej strefie” przez średnią liczbę pracujących w pierwszych trzech kwartałach odpowiedniego roku na podstawie BAEL)<sup>13</sup>.

Badania GUS-u oparte są na próbie ogólnopolskiej gospodarstw domowych i obejmują takie aspekty jak:

- opinie na temat przyczyn podejmowania pracy w szarej strefie,
- opinie na temat rodzajów prac wykonywanych w szarej strefie,
- skala zjawiska pracy nierejestrowanej,
- pracujący w szarej strefie wg cech socio-demograficznych,
- rodzaje pracy wykonywanej w szarej strefie,
- dochody z pracy nierejestrowanej,
- pracodawcy zatrudniający w szarej strefie,
- gospodarstwa domowe zatrudniające nieformalnie pracowników.

Badania GUS-u nie uwzględniają regionalnego zróżnicowania zatrudnienia nierejestrowanego, tym niemniej ich zakres przedmiotowy i zastosowane w badaniu metody i narzędzia badawcze uwzględniają kluczowe aspekty problematyki zatrudnienia w szarej strefie i stanowią dobry wzorzec dla badań szarej strefy zatrudnienia na poziomie regionalnym, w tym także w województwie mazowieckim

Problematyka „szarej strefy” stanowi trudny obszar badań. Mimo wypracowania wielu metod badań, zarówno na poziomie międzynarodowych analiz porównawczych jak też badań krajowych, szacunki skali „szarej strefy” gospodarki nie są pełne.

6 D. H. Enste, *The Shadow Economy and Institutional Change In EU Accession Countries*, EU 2002, s. 3-5.

7 F. Schneider, *Schattenwirtschaft-Tatbestand Ursache, Auswirkungen*. Beitrag zur Tagung: Die Arbeitswelt im Wandel, Linz 2000.

8 Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r. GUS Warszawa 2011, s. 15.

9 odsetek ten obliczony został jako iloraz sumy pracujących w szarej strefie przez średnią liczbę pracujących w pierwszych trzech kwartałach odpowiedniego roku na podstawie BAEL.

10 F. Schneider, *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European Countries from 2003 to 2013*,

11 gospodarka cienia nie obejmuje nielegalnej aktywności ekonomicznej oraz działalności przestępczej takiej jak: handel narkotykami, przemyt, pranie brudnych pieniędzy, defraudacja, działalność gospodarcza gospodarstw domowych nie podlegająca zgodnie z prawem rejestracji

12 Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r., GUS, Warszawa 2011.s. 10.

13 Tamże, s. 15

opracowała **Joanna Obalek**  
na podstawie ekspertyzy „*Szara strefa gospodarki na Mazowszu; o badaniach, uwarunkowaniach i skali zjawiska*” **prof. dr hab. Grażyny Firlit - Fesnak**

# O BADANIACH WARTO DYSKUTOWAĆ



25 lutego w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie odbyło się kolejne, ale pierwsze w 2014 roku, spotkanie Rady Programowej. Do udziału w nim zaprosiliśmy pracowników naukowych stale współpracujących z Obserwatorium. Spotkaliśmy się, aby przybliżyć gościom ostatnie działania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy i podyskutować o zaplanowanych na najbliższe miesiące realizacjach badawczych. Szara strefa, demografia to tylko niektóre poruszane tego dnia zagadnienia.

Gości przywitał Dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz i pokrótce przedstawił najświeższe informacje na temat nowej perspektywy finansowej 2014 – 2020 oraz nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Następnie Kierownik Wydziału MORP Zbigniew Stanik przybliżył zebranych gościom dotychczasowe osiągnięcia w ramach trwającego projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”. Przedstawił między innymi gotowy i wdrożony system informatyczny do gromadzenia i analizowania danych, dzięki któremu zespół będzie mógł samodzielnie przygotowywać i przeprowadzać badania.

Następnie goście mieli okazję obejrzeć przygotowane na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, krótkie filmy reklamujące działalność badawczą Wydziału oraz możliwości, jakie daje strona internetowa [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl). Wszystkim spodobało się bardzo hasło przewodnie zaprezentowanych spotów – MORP porządkuje informacyjną przestrzeń.



Po krótkiej projekcji zebrani wysłuchali informacji na temat przeprowadzonego badania potrzeb informacyjnych wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego (głównie powiatowych urzędów pracy i starostw), instytucji szczebla centralnego oraz organizacji pracodawców. Specjalista ds. analiz Magdalena Kołomańska przedstawiła podsumowanie zebranych ankiet. Szczególnie podkreślić należy fakt, że 50% respondentów wskazało Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy jako ważne źródło informacji o rynku pracy, edukacji i gospodarce.

O planowanych obszarach badawczych opowiedziała Iwona Trzcńska, koordynator projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”. Szczególnie interesującym tematem okazała się kwestia badań szarej strefy. Wśród gości wywiązała się żywa dyskusja na temat możliwej metodologii badań i ich szczegółowego zakresu. Głosem doradczym służyła Profesor Grażyna Firlit – Fesnak, która jako autorka ekspertyzy dotyczącej badań szarej strefy, przedstawiła możliwe kierunki badań. Również pozostali uczestnicy spotkania wnieśli wiele ważnych spostrzeżeń. Profesor Adam Kurzynowski zasugerował, że do analizy zagadnienia, jakim jest szara strefa, można użyć pamiętników bezrobotnych. Taka metoda mogłaby się okazać niezwykle ciekawa.



Spotkanie zakończyło się miłym akcentem. Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wręczył profesorowi Adamowi Kurzynowskiemu bukiet kwiatów, życząc zdrowia i dziękując za dotychczasową współpracę. Okazją był okrągły jubileusz Pana Profesora, któremu jeszcze raz serdecznie gratulujemy i wyrażamy nadzieję, że przez kolejne lata będzie się z nami dzielił swoją ogromną wiedzą i bogatym doświadczeniem.



Joanna Obałek  
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

# PRACOWNIK Z OGŁOSZENIA

## SKRÓT WYNIKÓW BADAŃ REALIZOWANYCH WŚRÓD SPECJALISTÓW HR I WŁAŚCICIELI MAZOWIECKICH FIRM



Co jest ważne w procesie rekrutacji? Na jakie trudności napotykają pracodawcy poszukując pracowników? Jakie cechy powinien posiadać idealny kandydat? Na te i inne pytania szukaliśmy odpowiedzi realizując badanie pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”. Poniżej prezentujemy wybrane fragmenty raportu, a jego pełna wersja wraz informacjami dla każdego subregionu Mazowsza jest dostępna na stronie [www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl).

Badanie na potrzeby projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” (Poddziałanie 6.1.1. POKL) zostało przeprowadzone w październiku i listopadzie 2013 r. na próbie wyspecjalizowanych pracowników HR/lub właścicieli firm, z wykorzystaniem techniki wywiadów bezpośrednich wspomaganym komputerowo (CAPI) oraz techniki indywidualnych wywiadów pogłębianych (IDI). Realizacja objęła 600 CAPI oraz 12 IDI.

### Zarządzanie zasobami ludzkimi

• Wyniki badań pokazują, iż zdecydowana większość z sektora małych/średnich/dużych przedsiębiorstw z terenu województwa mazowieckiego z rezerwą wypowiada się na temat wagi procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Jednie co trzeci badany (34%) za bardzo ważne uznał procesy związane z rekrutacją pracowników, co czwarty (24%) ocenę pracowników, zaś niespełna co piąty szkolenia (18%), czy też planowanie rozwoju pracowniczego (18%).

• Pomimo funkcjonowania w badanych firmach działów oraz stanowisk ds. personalnych, najczęściej za rekrutację pracowników odpowiada jednak kierownictwo firmy (50%). W 23% odpowiedzialność ta spoczywa na jednoosobowym stanowisku ds. personalnych i rekrutacji, zaś w 18% na dyrektorach lub kierownikach konkretnych działów. Najbardziej występującym modelem jest zajmowanie się rekrutacją przez dział personalny.

• Kluczową formą rekrutacji pracowników w mazowieckich firmach jest samodzielna rekrutacja poprzez ogłoszenia w prasie lub Internecie. Pozostałe sposoby rekrutacji wykorzystywane są rzadziej. Istotnie wzrasta zainteresowanie firm korzystaniem ze specjalistycznych agencji doradztwa personalnego, ale również agencji pracy tymczasowej.

• Nie istnieje wyraźny profil firmy/ przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji doradztwa personalnego w procesie rekrutacji. Czynnikiem w największym stopniu różnicującym skalę wykorzystania tego typu usług jest sektor działalności. Z usług agencji pracy korzystają przede wszystkim te przedsiębiorstwa, które mają ograniczone zasoby w zakresie rekrutacji.

• W opiniach badanych najbardziej skutecznym sposobem rekrutacji okazuje się rekrutacja drogą nieformalną, poprzez szukanie osób z polecenia, która nie jest jednak najczęściej wykorzystywaną metodą rekrutacji. Spośród najczęściej wykorzystywanych metod rekrutacji należy zwrócić uwagę na relatywnie niską ocenę skuteczności rekrutacji z wykorzystaniem powiatowego urzędu pracy. Co dziesiąte przedsiębiorstwo, które korzystało z tej formy poszukiwania pracowników, oceniło, że jest ona nieskuteczna.

• Proces rekrutacji prowadzony jest w podobny sposób w sektorze prywatnym i publicznym, a także przez agencje i działy HR. Jest on podzielony na kilka etapów, z których za najważniejszym jest często rozmowa kwalifikacyjna. Uważa się, że podczas rozmowy

jest możliwe zweryfikowanie kwalifikacji i predyspozycji kandydata – na podstawie szeregu testów rzeczowych i psychologicznych oraz doświadczenia rekrutera. W procesie rekrutacji pojawia się szereg barier, z czego najważniejsze to: brak odpowiednich kwalifikacji - przy pozyskiwaniu pracowników na stanowiska wyższego szczebla; deficyt oczekiwanych postaw - przy pozyskiwaniu pracowników niższego szczebla; oprócz tego: roszczeniowość w kwestii warunków pracy, przekłamania w dokumentach rekrutacyjnych (zawyżanie kompetencji).

• 27% przedsiębiorstw uznaje znalezienie dobrego pracownika za trudne. Tylko 8% ocenia ten proces jako bardzo łatwy, 55% łatwy.

• Jedynie co piąte przedsiębiorstwo (21%) nie zetknęło się z żadnymi trudnościami w procesie rekrutacji pracowników lub nie potrafiło tych trudności zidentyfikować.

• Najważniejszym problemem firm jest zbyt mała liczba kandydatów z wymaganym doświadczeniem zawodowym (34%) – problem ten jest szczególnie widoczny w firmach małych i w sektorze prywatnym.

Co czwarta firma (24%) wskazuje, że trudno jest znaleźć kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami formalnymi oraz uprawnieniami tj. posiadaniem dokumentu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (27%), poświadczającego ogólnie doświadczenie w branży (20%) lub też świadczącego o posiadaniu konkretnych kwalifikacji czy umiejętności zawodowych (16%).

### Potencjał szkoleniowo-rozwojowy przedsiębiorstw

• Wyniki badań ilościowych pokazują, że w zdecydowanej większości pracodawcy preferują zatrudnianie kandydatów dobrze przygotowanych do wykonywania powierzonych im zadań. Ogromna większość firm nie chce inwestować w zaawansowane szkolenia przyszłych i obecnych pracowników. 57% respondentów deklaruje, że ich przedsiębiorstwa zatrudniają osoby dobrze przygotowane, które przechodzą niewielkie doszkolenie.

• Szczególnie małe firmy chętnie przyjmują osoby w pełni przygotowane, dzięki czemu nie ponoszą już kosztów ich doszkolenia. Firmy średnie i duże w ogromnej większości zatrudniają osoby dobrze przygotowane, przy założeniu niewielkiego ich doszkolenia.

• Wśród stosowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy form rozwoju kompetencji i kwalifikacji najczęściej wskazywano na we-



## Top 5 atutów idealnego kandydata:

Uczciwość

Pracowitość

Komunikatywność

Fachowość

Wykształcenie

wewnętrzne kursy i szkolenia, w pełni organizowane przez firmę (39%) oraz na naukę na stanowisku pracy, poprzez zdobywanie doświadczeń (24%). Ponadto co dziesiąta firma (11%) prowadziła monitoring i systematyczne szkolenie zatrudnionych przez doświadczonych pracowników.

- Z zewnętrznych form podnoszenia kompetencji i kwalifikacji skorzystało bardzo mało firm (12-14%). Dofinansowanie działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji praktykowało od 1 do 9% przedsiębiorstw.

Niemal 80% przedsiębiorstw stosuje różne formy systemów motywacyjnych czy też weryfikujących osiągnięcia pracowników. Około połowa badanych firm w ostatnich 12 miesiącach opracowywała lub też wdrażała system motywacyjny dla pracowników (51%), jak również prowadziła sformalizowany, wystandardyzowany system oceny pracowników (49%). Indywidualne plany rozwoju pracowników opracowywała lub wdrażała 31% przedsiębiorstw, a co czwarte (26%) prowadziło niesformalizowaną ocenę pracowników.

### Potencjał zatrudnieniowy firmy

- Wyniki badań pokazują, że rok 2013 w porównaniu do dwóch poprzednich lat (2012 i 2011) przyniósł znaczny wzrost odsetka firm zatrudniających nowych pracowników. W 2011 roku wyniósł on 54%, w 2012 – 55%, a w 2013 już 75%. Sukcesywny i znaczący wzrost zatrudnienia odnotowano w branży przemysłowej, budownictwie, opiece zdrowotnej oraz usługach.

- W chwili badania nowych pracowników poszukiwało co dziesiąte przedsiębiorstwo (9%) a zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 miesięcy planowało 14%.

- Ogółem co trzecie objęte badaniem przedsiębiorstwo z terenu

województwa mazowieckiego (35%) określa swoją kondycję jako dobrą, zaś 62% jako przeciętną. Na przestrzeni trzech ostatnich lat obserwujemy także dodatni bilans pod względem zatrudnienia oraz przychodów firm. Więcej firm odnotowało wzrost zatrudnienia (34%) niż jego spadek i analogicznie wzrost przychodów (33%) niż ich spadek (12%).

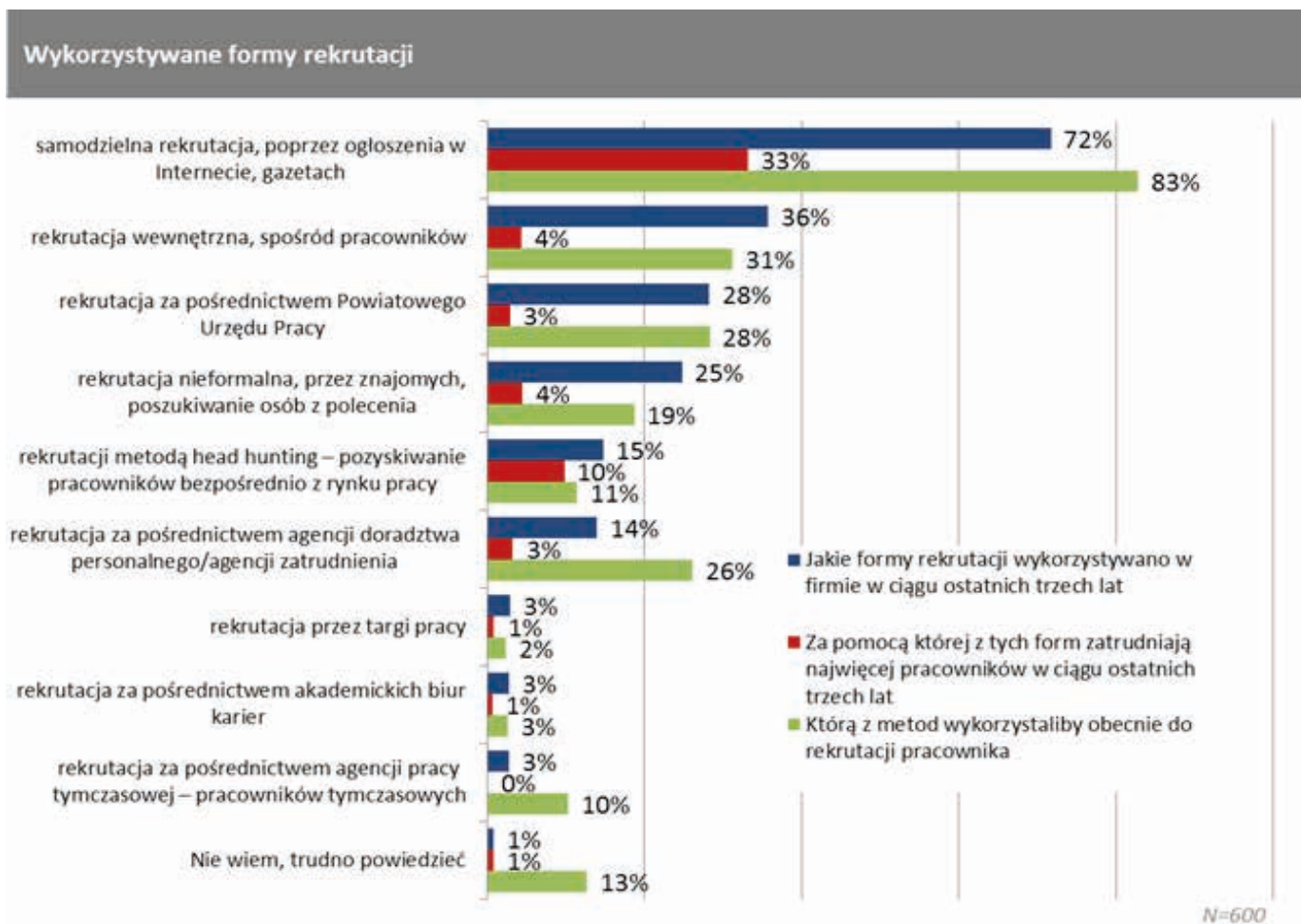
- Firmy zatrudniły łącznie na przestrzeni trzech ostatnich lat 5 000 pracowników (z czego 31% w 2013 roku). Objęte badaniem firmy aktualnie poszukiwały lub planowały zatrudnić 541 osób.

- Utworzone miejsca pracy: zdecydowana większość obsadzanych miejsc pracy przypada na firmy zatrudniające do 50 pracowników (61%) oraz firmy działające w sektorze prywatnym (92%). Podobnie pod tym względem kształtuje się struktura planowanych miejsc pracy.

- Najwięcej nowych pracowników w ciągu ostatnich 3 lat zatrudniono w firmach z subregionu warszawskiego (81% wszystkich obsadzonych miejsc pracy). Subregion warszawski jest również obszarem prezentującym największy potencjał zatrudnieniowy w najbliższym okresie tj. 87% obecnie poszukiwanych i planowanych miejsc pracy. Drugim pod względem potencjału zatrudnienia jest subregion radomski.

- Łączny udział pozostałych czterech subregionów w tworzeniu nowych miejsc pracy wyniósł 10% w latach 2011 – 2013 oraz 5% w roku 2014. Spośród nich największym potencjałem zatrudnieniowym charakteryzuje się subregion siedlecki, najmniejszym subregion ostrołęcki.

- Poszukiwane zawody: wśród firm, które w ostatnim roku zatrudniały pracowników, największa liczba miejsc pracy obejmowała zawody/ stanowiska z grupy pracowników usług i sprzedawców (38% odrębnych miejsc pracy), a w drugiej kolejności kierowników (17%).



Źródło: Raport pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy” (MORP 2013).

• Wśród firm, które planują zatrudnić pracowników w najbliższych 12 miesiącach najczęściej miejsc pracy do obsadzenia zgłoszono w kategorii pracowników usług i sprzedawców (34%) oraz pracowników przy pracach prostych (27%).

• Wyniki badania jakościowego wskazują, że w województwie mazowieckim na powiatowych rynkach pracy dostępnych jest niewiele miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników (zwłaszcza z wyższym wykształceniem humanistycznym). Z drugiej strony, jeśli już na stanowisku średniego lub wyższego szczebla powstaje wakat, pracodawca ma trudności ze zrekrutowaniem pracownika, ponieważ osoby z wysokimi kwalifikacjami i kompetencjami wybierają bardziej konkurencyjne miejsca pracy w Warszawie, przewidując, że ich szanse na znalezienie wakat na lokalnym rynku pracy są niewielkie. Na poziomie powiatów obserwuje się odpływ wykwalifikowanych pracowników fizycznych – co sprawia, że jest ich niewystarczająco wielu by zaspokoić potrzeby potencjalnych pracodawców. W regionie łatwo jest pozyskać niewykwalifikowanych pracowników, do prostych prac fizycznych lub innych, do których pracodawca będzie gotowy przyuczyć pracownika. Trudno natomiast zrekrutować specjalistów średniego i wyższego szczebla, zwłaszcza z wykształceniem technicznym oraz kadrę zarządzającą, mimo że oferty pracy na takich stanowiska pojawiają się rzadko.

• Relatywnie najczęściej jako trudne w rekrutacji, badani wskazywali zawody z grupy techników i średniego personelu (14%) oraz pracowników usług i sprzedawców (14%), specjalistów (12%), kierowników (11%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (10%).

• Firmy zatrudniające pracowników w 2013 roku poproszone zo-

stały o ocenę łatwości pozyskania pracowników na poszczególne stanowiska. Ich zdaniem najtrudniej znaleźć pracowników z grupy rolników i ogrodników (80% rekrutujących wskazało, że było to trudne), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (54% wskazań „trudne”). Trudności dotyczyły również: cukierników, kierowników budowy, głównych księgowych, kaletników, pielęgniarki, lektorów języków obcych, psychologów, edytorów materiałów źródłowych, terapeutów środowiskowych, techników masażyistów, wizażystów oraz statystyków. Za najłatwiejszych do pozyskania wskazano pracowników biurowych (95% respondentów wskazało, że było to łatwe), pracowników przy pracach prostych (90% wskazań „łatwe”), pracowników usług osobistych (67% wskazań „łatwe”). W ogóle nie było problemów ze znalezieniem pracowników takich jak: kucharz małej gastronomii, sprzątaczką biurową, pozostali pracownicy usług osobistych, tokarz w metalu, wykładowca, sekretarka, lekarz, kierownik w instytucji edukacyjnej, nauczyciel przyrody w szkole podstawowej, technik weterynarii, szef kuchni, kosmetyczka i pomoc kuchenna.

• Firmy, które w najbliższych 12 miesiącach zamierzają pozyskiwać pracowników częściej przewidują większe trudności w rekrutacji niż w 2013 r. Aż 52% stwierdza, że pozyskanie potrzebnych pracowników będzie trudne, a jedynie 38% ocenia to zadanie jako łatwe.

#### Zapotrzebowanie na kwalifikacje

• Pięć najczęściej wskazywanych przez pracodawców z terenu województwa mazowieckiego atrybutów idealnego pracownika to: uczciwość, pracowitość, komunikatywność, fachowość oraz wykształcenie formalne. 24% badanych stwierdziło, że kandydat do



pracy, aby zostać uznanym za potencjalnie dobrego pracownika, powinien być pracowity oraz komunikatywny/otwarty. Dla 23% respondentów ważna jest uczciwość. Dopiero na czwartym miejscu znalazły się kompetencje, fachowość (20%) wykształcenie (18%) i kwalifikacje (12%). W ocenie badanych firm osoba, która miałaby zostać zatrudniona, bezwzględnie nie może być niemiła, niesympatyczna (14%), nie powinna posiadać mieć nałogów (14%). Nie powinna również być niepunktualna (11%), leniwa czy niedokładna (8%).

- Kwalifikacje są bardzo ważnym kryterium przy wyborze kandydata do pracy. Zwraca się na nie uwagę na wstępnym etapie rekrutacji, dokonując wśród aplikantów selekcji do rozmów kwalifikacyjnych. Jeżeli kandydat nie posiada pożądaných przez pracodawcę kwalifikacji, jest odrzucany już na początku rekrutacji. Jednak należy zaznaczyć, że w przypadku trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów, pracodawca jest gotowy obniżyć wymagania, jeśli pracownik wykaże się wysokimi kompetencjami. Pracodawcy oczekują różnych kwalifikacji, w zależności od stanowiska. Od kandydatów na pracowników umysłowych średniego i wyższego szczebla, oczekuje się wykształcenia wyższego. W tym przypadku często większe znaczenie ma samo posiadanie dyplomu niż to, czy kierunek studiów jest zbieżny z daną branżą.

- Przedstawiciele firm i agencji pracy, we wszystkich objętych badaniem subregionach województwa mazowieckiego, twierdzili zgodnie, że na rynku pracy obserwuje się nadpodaż kandydatów z wykształceniem wyższym humanistycznym. Podkreślano, iż na mazowieckim rynku pracy brakuje przede wszystkim osób z wykształceniem technicznym, zarówno wyższym, jak i średnim zawodowym oraz pracowników, którzy zdobyli konkretne umiejętności techniczne kończąc kursy specjalistyczne.

- Przedstawiciele badanych firm najczęściej zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (33%) oraz wyższym (31%).

- Jak pokazują badania jakościowe, posiadanie certyfikatów ma bardzo duże znaczenie przy rekrutacji na stanowiska wykwalifikowanych pracowników fizycznych. W opinii pracodawców mogą one stanowić substytut wykształcenia zawodowego zasadniczego lub średniego, jako że stanowią potwierdzenie posiadanych przez kandydata umiejętności praktycznych i biegłości w wybranej dziedzinie.

- Jednocześnie jednak badania ilościowe pokazują, iż objęte badaniem firmy w małym stopniu mają sprecyzowane potrzeby co do konkretnych uprawnień, certyfikatów czy dyplomów, które powinni posiadać pracownicy przez nich poszukiwani. Przy charakteryzowaniu wiedzy, którą powinni posiadać poszukiwani przez firmę pracownicy badani najczęściej odwoływali się do branży lub zawodu, wskazując ogólnie na wiedzę branżową czy zawodową (22%) lub na specyficzne dziedziny – zgodnie z branżą działalności firmy (ponad 50%).

- Ponad połowa badanych firm zgłasza zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością języka angielskiego (55%), a w drugiej kolejności niemieckiego (26%).

### **Zapotrzebowanie na kompetencje**

- Mazowiecki rynek pracy preferuje pracowników posiadających wcześniejsze doświadczenia zawodowe niż absolwentów. Pracodawcy obawiają się, że absolwent to osoba, która nie tylko często nie posiada potrzebnych umiejętności związanych z wykonywaniem pracy na danym stanowisku, lecz także w niewielkim stopniu wykazuje się ważnymi w pracy umiejętnościami społecznymi (przede wszystkim umiejętnością pracy zespołowej). Absolwenci są także, zdaniem pracodawców zbyt roszczeniowi w negocjacjach warunków pracy a przy tym mniej niż pracowni z doświadczeniem na rynku pracy szanują pracę. Ponadto pracownik z doświadczeniem, zdaniem badanych, pracuje bardziej efektywnie, a przy tym może wdrażać w obowiązki osoby młodsze stażem. Niezależnie od poszukiwanych kwalifikacji pracodawcy są przede wszystkim zainteresowani pozyskaniem kandydatów posiadających określone kompetencje, zdobyte na drodze kształcenia a także wypracowane na ścieżce dotychczasowej kariery zawodowej. Analizowano je z podziałem na wiedzę, umiejętności i postawy.

- Wśród umiejętności oczekiwanych u potencjalnych pracowników firmy respondenci najczęściej odnosili się do kwestii związanych z obsługą klienta (13%), umiejętnością pracy w zespole (11%), obsługą kasy fiskalnej (9%) czy znajomością komputera (7%), a także ogólnych kompetencji, fachowości (24%).

- Wśród cech charakteru, które powinni posiadać kandydaci poszukiwani przez firmy, najczęściej wskazywano pracowitość (29%), uczciwość (27%), komunikatywność, otwartość (22%), miłe usposobienie (15%) oraz odpowiedzialność (15%). Do kluczowych kompetencji, które powinni posiadać potencjalni pracownicy najczęściej włączano:

1. Odpowiedzialność (54%)
2. Samodzielność (49%)
3. Lojalność (45%)
4. Dokładność (39%)
5. Zaangażowanie (38%)
6. Dążenie do osiągnięcia rezultatów (30%)
7. Odporność na stres (29%)
8. Etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu (28%)
9. Otwartość na uczenie się i stały rozwój (26%)
10. Doświadczenie zawodowe (25%)

- Problemem staje się znalezienie pracowników zaangażowanych i lojalnych, a także samodzielnych oraz odpowiedzialnych.

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY – PODSUMOWANIE 2013 R.

Sytuacja gospodarcza w 2013 r. nie przedstawiała się najlepiej. Z problemami zmagala się większość krajów europejskich, w tym Polska. Według wstępnego szacunku wzrost gospodarczy w kraju w 2013 r. wyniósł 1,6% (w 2012 r. w porównaniu z 2011 r. - 1,9%). Skutki spowolnienia gospodarczego odczuło również województwo mazowieckie. Widać to m.in. we wskaźnikach opisujących bezrobocie, czy w danych dotyczących kondycji niektórych branż.

## BEZROBOCIE

Początek roku dla mazowieckiego rynku pracy wiązał się ze wzrostem bezrobocia. Analiza styczniowych danych GUS pokazała, że w skali roku wartość stopy bezrobocia zwiększyła się o 1,0 p.proc, a w ujęciu miesiąc do miesiąca (mdm) o 0,6 p.proc. W rezultacie wskaźnik osiągnął poziom 11,3 % (niższy od średniej krajowej o 2,9 p.proc). Tendencje na Mazowszu korespondowały z niekorzystnymi zmianami obserwowanymi w skali kraju. W pierwszym miesiącu 2013 r. wartość wskaźnika wyniosła w Polsce 14,2% – odnotowano zatem wzrost o 1,0 p.proc. r/r i o 0,8 p.proc. mdm.

Przez cały 2013 r. stopa bezrobocia w województwie mazowieckim zachowywała się dość stabilnie. Od czerwca wskaźnik utrzymywał się w regionie na stałym poziomie – 11,0% (tylko z niewielkim spadkiem w październiku – o 0,1 p.proc.). Dynamika wartości stopy bezrobocia w całym analizowanym okresie była niewielka. Porównując początek i koniec roku jego

wartość wskaźnika spadła o 0,3 p.proc. (w skali kraju zmniejszyła się o 0,8 p.proc.). Mimo obniżenia stopy bezrobocia, w grudniu 2013 r. była ona wyższa od odnotowanej w analogicznym okresie 2012 r. (o 0,3 p.proc.). Z kolei w Polsce wartość wskaźnika była taka sama jak przed rokiem (13,4%). Podkreślał to Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, zwracając również uwagę na to, że w ujęciu miesiąc do miesiąca był to najniższy wzrost stopy bezrobocia w grudniu od 2008 r. Rok wcześniej wyniósł on w skali kraju aż 0,5 p.proc.

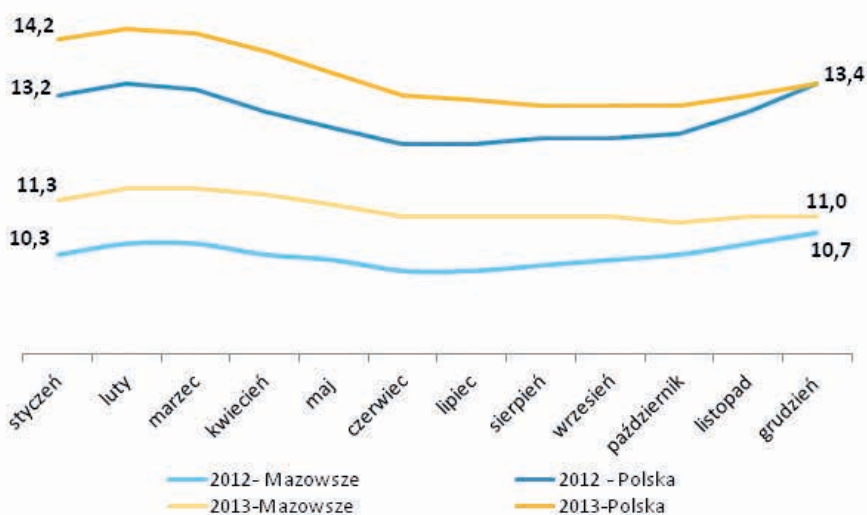
W ogólnopolskim rankingu porządkującym województwa według wysokości stopy bezrobocia rejestrowanego, w każdym miesiącu 2013 r. Mazowsze zajmowało (za Wielkopolską) drugie miejsce. Najmniejsza różnica wartości wskaźnika między tymi regionami wystąpiła w lutym (o 0,8 p.proc.), a największa we wrześniu i październiku (o 1,6 p.proc.).

Schodząc z analizą na poziom podregionów można zaobserwować, że w 2013

r. nie odnotowano większych zmian w rozkładzie stopy bezrobocia. Przez cały rok zachowały się bardzo duże różnice między poszczególnymi terenami województwa. W najkorzystniejszej sytuacji znajdował się niezmiennie podregion m.st.Warszawa, które charakteryzowała najniższa wartość wskaźnika (najmniej w styczniu – 4,6%). Na drugim biegunie znalazł się podregion radomski, który z kolei odznaczał się w każdym miesiącu 2013 r. najwyższą stopą bezrobocia (rekordowy wynik w lutym 25,5 %). Największa różnica wartości wskaźnika między tymi podregionami wystąpiła w dwóch miesiącach (styczniu i lutym) i wyniosła 20,8 p.proc. Z danych GUS wynika, że dynamika wartości stopy bezrobocia była największa w podregionach ciechanowsko-płockim i radomskim, w których w ciągu roku zanotowano spadek o 0,8 p.proc. Stopa bezrobocia zmniejszyła się także w podregionach ostrołęcko-siedleckim i warszawskim zachodnim. Sytuacja nie zmieniła się w podregionie warszawskim wschodnim. Co ciekawe – jedynym podregionem, który zanotował wzrost wskaźnika w ujęciu stycznia – grudzień 2013 r. było m.st. Warszawa.

Dane dotyczące powiatów pokazują, że najwyższą i najniższą stopę bezrobocia w 2013 r. zanotowano w styczniu. Niechlubnym rekordem odznaczył się powiat szydłowiecki (39,0%), w którym przez cały rok utrzymywała się najwyższa wartość wskaźnika nie tylko na Mazowszu, ale i w całej Polsce. Na drugim biegunie znalazł się powiat m.st.Warszawa ze stopą bezrobocia na poziomie 4,6%, którego najlepsza pozycja w regionie była niezagrożona przez wszystkie miesiące 2013 r. Dynamika wskaźnika bezrobocia największa była w powiatach biało-brzeskim i wyszkowskim (w ciągu roku odnotowano w nich spadek o 2,0 p.proc.). W grudniu 2013 r. stopa bezrobocia wyniosła w nich odpowiednio 15,5% i 14,5%. Bez zmian na koniec roku (w porównaniu ze styczniem 2013 r.) pozostała sytuacja w powiatach:

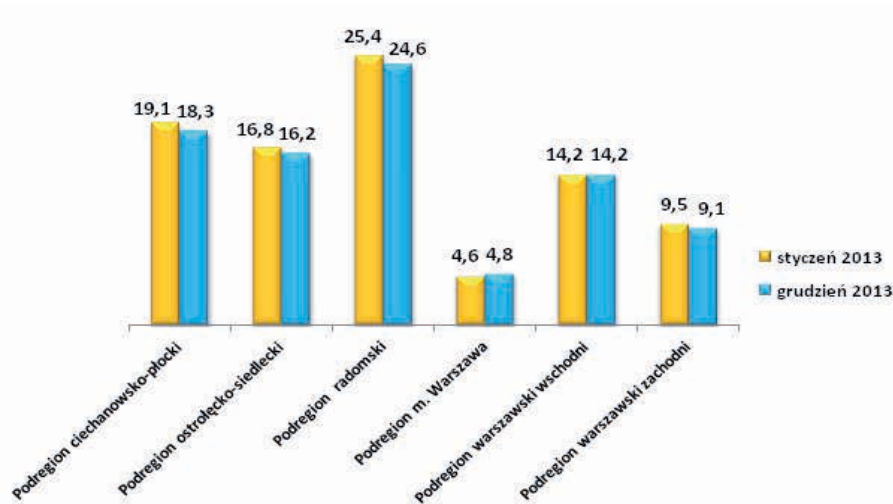
Wykres nr 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego (%) w okresie styczeń-grudzień 2012 i 2013 r. na Mazowszu i w Polsce.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Wykres nr 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego (%) w styczniu i grudniu 2013 r. w poszczególnych podregionach Mazowsza.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

garwolińskim (15,4%), przasnyskim (17,7%) i żyrardowskim (16,4%). Według danych GUS w końcu grudnia 2013 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w mazowieckich urzędach pracy wyniosła 283,2 tys. osób., co oznacza, że w stosunku do stycznia tego samego roku spadła o 2,4 % (o 6,9 tys. osób). Sytuacja wydaje się korzystna, jeśli porównamy ją z 2012 r., kiedy w analogicznym okresie liczba osób wzrosła o 3,9% (z 261,7 tys. do 271,9 tys.).

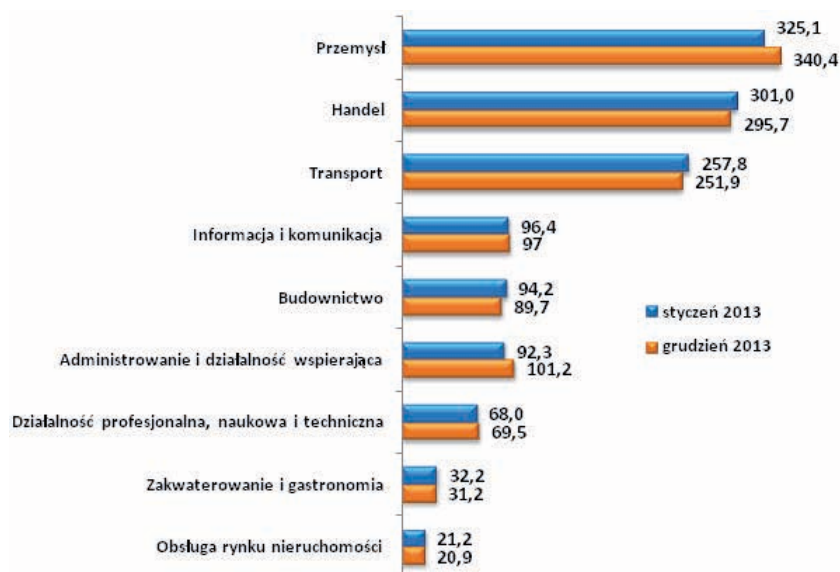
Liczba osób zarejestrowanych na jedną ofertę pracy na Mazowszu zmieniała się w poszczególnych miesiącach 2013 r. Najkorzystniejszą sytuacją przedstawiała się we wrześniu (51 osób; w 2012 r. – 53), a najgorzej w grudniu (101 osób; w 2012 r. – 114). Analiza w ujęciu podregionalnym pokazuje, że w zależności od obszaru, w skali roku liczba osób przypadających na jedną ofertę pracy rosła lub malała. Najwyraźniej pogorszyła się sytuacja w podregionie radomskim, w którym w grudniu 2013 r. wskaźnik wyniósł 586 osób (w grud-

niu 2012 r. – 384 osoby). Poprawiło się, ale nadal pozostało bardzo trudne w tym wymiarze, położenie podregionu warszawskiego wschodniego. W ujęciu rok do roku liczba osób przypadających na jedną ofertę spadła na tym obszarze o 22,4% (z 481 do 373 osób).

#### ZATRUDNIENIE

Z analizy danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne zatrudnienie w mazowieckich przedsiębiorstwach zwiększyło się w ciągu 2013 roku o 0,7% (z 1317,0 tys. do 1326,8 tys.). Jest to wynik korzystniejszy niż w 2012 r., kiedy w analogicznym okresie zatrudnienie zmniejszyło się o 1,5% (z 1334,2 tys. do 1313,9 tys.). Analizując zatrudnienie w podziale na sekcje PKD, można zaobserwować, że poprawa w opisywanym roku charakteryzowała wybrane branże. Wśród sekcji o znaczącym udziale w zatrudnieniu największy wzrost liczby pracowników dotyczył administrowania

Wykres nr 3. Przeciętne miesięczne zatrudnienie na Mazowszu w poszczególnych sekcjach w styczniu i grudniu 2013 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

i działalności wspierającej – o 9,7% (z 92,3 tys. osób w styczniu do 101,2 w grudniu), przemysłu – o 4,7% (z 325,1 tys. osób w styczniu do 340,4 tys. osób w grudniu) oraz działalności naukowej, profesjonalnej i technicznej – o 2,2% (z 68,0 tys. osób w styczniu do 69,5 tys. osób w grudniu).

Jak wynika z danych GUS, w ciągu 2013 r. zmalała liczba pracowników mazowieckich firm należących do sekcji: budownictwo – o 4,7% (z 94,2 tys. osób w styczniu do 89,7 osób w grudniu), zakwaterowanie i gastronomia – o 3,1% (z 32,2 tys. osób w styczniu do 31,2 tys. osób w grudniu), transport i gospodarka magazynowa – o 2,3% (z 257,8 osób w styczniu do 251,9 tys. osób w grudniu).

### WYNAGRODZENIA

Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w mazowieckich przedsiębiorstwach była w każdym miesiącu 2013 r. wyższa niż w pozostałych województwach. Rekordowo wysoką wartość odnotowano w regionie w grudniu – 4 889,19 zł (wyższą o 15,8% od średniej krajowej), a najniższą w maju – 4 496,60 zł (mimo – o 21,5% wyższą od średniej krajowej). Analiza danych dotyczących wynagrodzeń pokazała, że największe rozbieżności wystąpiły w 2013 r. między województwem mazowieckim a województwem warmińsko-mazurskim. W marcu 2013 r. średnia płaca w sektorze przedsiębiorstw działających na terenie Mazowsza była aż o 57,4 % wyższa od wynagrodzeń, jakie otrzymywali pracownicy firm z regionu Warmii i Mazur.

Wśród sekcji o znaczącym udziale w zatrudnieniu najlepiej zarabiali w 2013 r. pracownicy mazowieckich firm działających w sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Najwyższe wynagrodzenie odnotowano w marcu – 7 845,87 zł (więcej o 64,2% od średniego w województwie). Na drugim biegunie znalazła się sekcja administrowanie i działalność wspierająca, w której wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto była zdecydowanie niższa od średniej na Mazowszu (przez 9 miesięcy 2013 r. nie przekraczała 3000,00 zł.).

Według danych Urzędu Statystycznego w Warszawie tempo wzrostu przeciętnych wynagrodzeń brutto w mazowieckich przedsiębiorstwach było wyższe niż w 2012 r. W ciągu 2013 r. średnia płaca zwiększyła się o 8,3% (z 4510,78 zł do 4 889,19 zł).

Sytuacja gospodarcza w 2013 r. nie przedstawiała się najlepiej. Z problemami zmagala się większość krajów europejskich, w tym Polska. Według wstępnego szacunku wzrost gospodarczy w kraju w 2013 r. wyniósł 1,6% (w 2012 r. w porównaniu z 2011 r. – 1,9%). Skutki spowolnienia gospodarczego odczuło również województwo mazowieckie. Widać to m.in. we wskaźnikach dotyczących bezrobocia, czy w danych dotyczących kondycji niektórych branż.

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



## 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) Nowym ministrem edukacji narodowej po listopadowych zmianach w rządzie jest?  
d) Joanna Kluzik-Rostkowska
- 2) Typ organizacji non-profit zajmującej się badaniami i analizami dotyczącymi spraw publicznych?  
b) Thin tank
- 3) W którym powiecie na Mazowszu odnotowano w październiku 2013 r. największy spadek stopy bezrobocia ?  
a) mławski
- 4) Który kraj będzie największym beneficjentem unijnego budżetu na lata 2014-2020?  
c) Polska
- 5) Pomoc de minimis - forma wsparcia udzielana przedsiębiorcom przez Państwo nie może w ciągu 3 lat przekroczyć równowartości brutto:  
b) 200 tys. euro

### Lista nagrodzonych:

Patryk Słowik  
Antoni Kolek  
Natalia Owsianko - Piątek  
Marcin Piątek

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.  
Zapraszamy!

[www.obserwatorium.mazowsze.pl](http://www.obserwatorium.mazowsze.pl)





# KONKURS

## wiosenny

### Odpowiedz na kilka pytań i wygraj!

1. Legalną aktywnością gospodarczą, ale niezadeklarowaną władzom publicznym OECD nazywa:

- a) nieformalną gospodarką
- b) gospodarką cienia
- c) niemonitorowaną gospodarką
- d) czarną gospodarką

2. Który z podregionów Mazowsza charakteryzował się w 2013 r. najwyższą stopą bezrobocia?

- a) ciechanowsko-płocki
- b) radomski
- c) warszawski wschodni
- d) ostrołęcko-siedlecki

3. Który instytut ogłosił konkurs na „Pamiętniki bezrobotnych”:

- a) Instytut Polityki Społecznej
- b) Instytut Gospodarstwa Społecznego
- c) Instytut Pracy i Polityki Społecznej
- d) Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

4. Ile numerów biuletynu (łącznie z bieżącym) opublikował do tej pory MORP w swoim serwisie:


- a) 8
- b) 10
- c) 12
- d) 14

5. Kto pełni funkcję kierownika Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy?

- a) Aleksander Kornatowski
- b) Zbigniew Stanik
- c) Katarzyna Kozakowska
- d) Joanna Obątek

#### REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: [obserwatorium@wup.mazowsze.pl](mailto:obserwatorium@wup.mazowsze.pl) do 10 kwietnia 2014 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, literka - odpowiedź.
- 3) Zgłoszenie powinno zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwsze 10 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) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Warszawa 2014