

NUMER 2 2014 rok (XI) *czerveniec 2014*

Okiem eksperta

Mazowiecki rynek
pracy

Nie możemy być tylko
molami książkowymi

Witamy w urzędzie

Nie ma jak u mamy



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
Okiem eksperta	2
Nie możemy być tylko molami książkowymi	4
Dam pracę – analiza ofert pracy na Mazowszu	7
Witamy w urzędzie	10
Mazowiecki rynek pracy – kwiecień 2014 r.	12
Nie ma jak u mamy	14
Konkurs	17



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.



Jednym z najważniejszych wydarzeń w obszarze rynku pracy w ostatnich miesiącach było wejście w życie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znowelizowane przepisy wprowadzają wiele zmian w zakresie prowadzenia polityki rynku pracy – pojawiają się nowe narzędzia aktywizacji zawodowej, ale także nowe zadania publicznych służb zatrudnienia. Obowiązek profilowania bezrobotnych, zwiększenie współpracy urzędów pracy z opieką społeczną (PAI – Program Aktywizacja i Integracja), możliwość zlecania usług aktywizacyjnych zewnętrznym podmiotom, czy wreszcie nowe formy wsparcia bezrobotnej młodzieży (np. bony szkoleniowe i stażowe) – to tylko niektóre propozycje resortu pracy. Zmiany w największym stopniu dotyczą oczywiście tych instytucji, które z osobami bezrobotnymi pracują na co dzień, czyli powiatowych urzędów pracy. Dlatego też o komentarz do znowelizowanych przepisów poprosiliśmy Lecha Antkowiaka, Zastępcę Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy, wieloletniego praktyka publicznych służb zatrudnienia.

Nowelizacja ustawy, z propozycją szczególnego wsparcia bezrobotnej młodzieży, wpisuje się we wciąż aktualną dyskusję na temat sytuacji tej grupy na rynku pracy. Przy okazji tej dyskusji chcemy przybliżyć Państwu wyniki badań przeprowadzonych przez Eurofound (Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy), które w szerszy sposób podchodzą do problemów osób młodych – koncentrują się bowiem nie tylko na sytuacji zatrudnieniowej czy edukacyjnej młodzieży, ale dotyczą przede wszystkim zagadnień związanych z włączeniem społecznym.

W tym numerze wracamy też do tematu, który pojawił się na łamach naszego biuletynu we wrześniu ubiegłego roku. Przedstawialiśmy w nim założenia projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów” realizowanego przez Departament Edukacji Publicznej i Sportu w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego. Dziś, po kilku miesiącach trwania programu, prezentujemy sylwetki dwóch stypendystów, którzy swoje prace badawcze wdrażać będą we współpracy z biznesem.

Ponadto w niniejszym wydaniu znajdziecie Państwo także relację z Dnia Otwartego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie, podczas którego po raz kolejny mieliśmy okazję zapoznać uczestników wydarzenia z naszymi działaniami w bezpośrednich spotkaniach i rozmowach.

Nie zabrakło także stałych rubryk – informacji o bieżącej sytuacji na mazowieckim rynku pracy, a także, cieszącego się coraz większym zainteresowaniem, konkursu.

Gorąco zachęcamy do lektury!

34531331131131
89498434646348
34132746276123
27132761276127
7213721372137
2731237213721
7612761276127
1372137213721
3721372137213
712372137213
1273127312731
2731732137213
3127321372137
3127321375254
435242543253425
542534253425342
253372382739272
33725732573527352
73253725312641333
735273527352735
27352775

534534531331131131
289498434646348
32746276123
7213721372137
327312731237213
72132731237213
132731273123721
327431273123721

OKIEM EKSPERTA

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Wchodząca właśnie w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy to, jak ocenia wielu specjalistów od rynku pracy, krok we właściwym kierunku. Z opinią tą zgadza się również większość pracowników publicznych służb zatrudnienia. Problem jednak w tym, że zakres wprowadzanych zmian, choć rozległy, nie pozwala odpowiedzialnie stwierdzić, że to już reforma systemu. Efektywnościowe podejście do oceny pracowników urzędów pracy, zapisy wymuszające indywidualizację w podejściu do klientów zarówno bezrobotnych, jak i pracodawców, nowe instrumenty, możliwość zlecania w większym niż dotychczas zakresie realizacji usług rynku pracy podmiotom prywatnym, czy wreszcie zapisy wymuszające bliższą współpracę urzędów pracy i służb pomocy społecznej, to dużo, ale nie na tyle, by uznać realizowaną w naszym kraju politykę rynku pracy za porównywalną z czołówką europejską. Może czytający te słowa uznać mnie za malkontenta, za poszukującego za wszelką cenę dziury w całym, ale tak długo, jak w powszechnej opinii nie staniemy się służbą, z którą chcą współpracować w szerokim zakresie pracodawcy, a rejestrujące się osoby bezrobotne nie przestaną uznawać współpracy z Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ) za najgorszą rzecz, jaka ich w życiu spotkała, to wprowadzane zmiany określać będą jako poprawianie, a nie reformę.

Wypada zatem odpowiedzieć na pytanie – jakie są te kamienie milowe w naprawianiu polskiej polityki rynku pracy tak, by uznać można było, że dokonaliśmy w tym zakresie istotnej zmiany. Otóż do podstawowych zaliczam: wprowadzenie rozwiązań pozwalających wykorzystywać cały Fundusz Pracy na realizację polityki rynku pracy, a w sytuacjach kryzysowych umożliwiających wsparcie dodatkowymi środkami budżetowymi stworzenie, w miejsce samorządowych, rządowo-samorządowych służb zatrudnienia, których liczebność odpowiadać będzie rzeczywistym potrzebom klientów, tak by indywidualizacja w podejściu do klienta była możliwa. O realizacji takiej polityki inwestycyjnej, która sprzyjałaby powstawaniu nowych miejsc pracy czy wyprowadzeniu składki zdrowotnej z urzędu pracy, nie wspomnę. Czas i pora, aby z urzędów pracy uczynić rzeczywiste służby zatrudnienia, które chcą i są w stanie pomagać osobom bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom, są

w stanie elastycznie reagować na zmiany na rynku pracy tak w wymiarze krajowym, jak i lokalnym, są w stanie realizować na szeroką skalę programy adresowane do młodych, 50+ czy innych grup defaworyzowanych na rynku pracy. Dzięki nowelizacji ustawy systemowe słabości urzędów pracy, jakimi są niedostatek ludzi i środków oraz nadmiar biurokracji niestety nie znikną.

Od lat w Polsce mówi się o tym, że skutkiem wzrostu bezrobocia przeciwdziałać ma szereg rozwiązań, w tym i odbiurokratyzowanie urzędów pracy. Urzędy pracy mają być podmiotem stymulującym zdarzenia na rynku pracy i w większym stopniu mają „otworzyć się” na każdego klienta, w tym również na osoby, które wskutek spowolnienia gospodarczego mogą utracić pracę.

Ważne rozwiązania, które wprowadza reforma:

- profilowanie pomocy dla bezrobotnych (podział na 3 typy: aktywni, wymagający wsparcia, oddaleni od rynku pracy)
- specjalne instrumenty wsparcia (m.in. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczka na utworzenie stanowiska pracy, bon stażowy)
- premiowanie pracowników urzędu za osiągnięte efekty

Rozwiązania wprowadzone zmianą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy idą w kierunku zwiększenia dostępu do oferowanych usług tak, aby każda zainteresowana osoba otrzymała ofertę zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub ofertę uczestnictwa w jednej z wielu form aktywizacji zawodowej (staż, przygotowanie zawodowe do



rostych, szkolenie itd.). Nowelizacja daje urzędowi pracy nowe narzędzia do aktywizacji bezrobotnych, takie jak np. grant na telepracę, pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej, bonus szkoleniowy, bonus stażowy, bonus na zatrudnienie, bonus na zasiedlenie itd. oraz wylicza działania wspierające walkę z bezrobociem, jednak wraz z tym nie zwiększa się znacząco dedykowany nowym rozwiązaniom budżet. Przyznać jednak trzeba, że nowe rozwiązania kładą duży nacisk na aktywność własną klienta urzędu pracy. Dzięki nowelizacji zwiększy się liczba doradców klienta, ale poprzez przeniesienie pracowników z innych specjalności, najczęściej z pośrednictwa pracy, a nie poprzez stworzenie nowych etatów. Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zatrudnionych jest łącznie ponad 22 tysiące pracowników (z czego niestety większość to pracownicy administracyjni). Dla porównania – w Niemczech bezrobotnych obsługuje ponad 100 tysięcy osób! W Polsce w poszczególnych urzędach jeden pośrednik (po nowelizacji doradca klienta) nadal będzie obsługiwał w Centrum Aktywizacji Zawodowej od 500 do blisko 2000 klientów. W takiej sytuacji trudno mu być doradcą klienta z prawdziwego zdarzenia. Europejskie średnie mieszczą się w przedziale 100 – 300 bezrobotnych na jednego doradcę. Prosty rachunek pokazuje, że dla poziomu 300 bezrobotnych, którymi opiekuje się jeden doradca klienta, potrzebujemy przy aktualnej liczbie bezrobotnych w Polsce ok. 7000 doradców klienta zatrudnionych bezpośrednio w CAZ-ie. Do tego trzeba dodać doradcę klienta obsługującego pracodawcę, czyli potrzebujemy wielokrotnie więcej rzeczywistych doradców pracujących bezpośrednio z klientem, niż mamy obecnie.

Konkluzja może być więc taka, że wymagania powinno poprzedzać stwarzanie warunków. Dotyczy to również oczekiwań wobec urzędów pracy. Poprzedzić je musi inwestycja w zbudowanie służb zatrudnienia na miarę europejską. W aktualnych warunkach państw wysoko rozwiniętych, w tym państw europejskich, materia zwalczania bezrobocia i stymulowania zatrudnienia należy do podstawowych przedmiotów odpowiedzialności władzy publicznej na różnych jej szczeblach, od szczebla Unii Europejskiej do szczebla gminy. Pamiętać należy więc, że publiczne służby zatrudnienia są jedną z kluczowych instytucji nowoczesnego państwa i o jakość tych służb powinno się walczyć. W Polsce środki, jakimi dysponują starostowie na zatrudnienie w powiatowych urzędach pracy, mają kluczowe znaczenie, gdyż ich ilość wpływa bezpośrednio na skuteczność działania służb zatrudnienia. Starosta ma środków własnych mało, a w sytuacjach kryzysowych szczególnie mało.

Urzędy pracy ani nie tworzą, ani nie likwidują braku miejsc pracy. Pracują z klientami, którzy są w szczególnej sytuacji. Utrata pracy i tego konsekwencje są źródłem stresu porównywalnego do tego wywołanego stratą najbliższego członka rodziny. Profilowanie działań wobec osób bezrobotnych to jedno z najciekawszych rozwiązań w całej ustawie. Wymusza rzeczową rozmowę z osobą szukającą pracy. Pozwala dopasować adekwatnie do sytuacji klienta środki zaradcze. Nowa ustawa dzieli klientów po profilowaniu na trzy grupy: tych, którzy potrzebują tylko oferty pracy, tych, którym potrzebne jest wsparcie urzędu pracy w postaci np. kursu czy stażu i tych, którzy wymagają aktywizacji społecznej, zanim objęci zostaną programami przywracającymi ich na rynek pracy. Dla nich dedykowany jest specjalny Program Aktywizacja i Integracja. Nowelizacja wprowadza tym samym konieczność współdziałania wielu osób i wielu instytucji, w tym przede wszystkim urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Włącza również w ten proces organizacje pozarządowe. Celem programu jest kompleksowe spojrzenie na sytuację problemową osoby, która jest jednocześnie klientem tych dwóch instytucji oraz precyzyjne zaplanowanie dedykowanych osobie działań, które będą realizowane w ramach kom-

Większość założeń nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy weszła w życie 27 maja 2014 r. Część nowych rozwiązań ma funkcjonować od połowy roku, a kilkanaście innych zapisów nowelizacji określono na początek 2015 r.

petencji poszczególnych instytucji. Jest to dobre rozwiązanie, bo z długotrwale bezrobotnymi same urzędy pracy sobie nie poradzą. Problem w tym, że w parze ze zmianami w urzędach pracy nie idą zmiany w instytucjach pomocy społecznej. A obie te instytucje powinny być przekształcane równocześnie.

Obok bezrobotnych nowelizacja ustawy wymusza na urzędach również nowe podejście do pracodawcy. Doradca klienta to również doradca klienta instytucjonalnego. Współpracujący z urzędem pracodawca musi być obsługiwany przez dedykowanego mu opiekuna-doradcę klienta, który ma nie tylko pozyskiwać od niego oferty pracy, ale również doradzać w rozwiązywaniu problemów kadrowych. Informować i zachęcać pracodawcę do korzystania z przeznaczonych dla niego instrumentów ustawowych.

Reasumując, nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wnosi do praktyki realizowanej polityki rynku pracy wiele nowych rozwiązań. Wymusza na kierownictwach urzędów pracy poszukiwanie nowych proefektywnościowych rozwiązań. Stwarza czytelny system premiowania za wyniki. Pozwala zagospodarować proste rezerwy istniejące w sposobie funkcjonowania polskich służb zatrudnienia, ale na drodze do ich europejskiego wymiaru jest zaledwie pierwszym krokiem. Ważne by były następne.



Lech Antkowiak – Zastępca Dyrektora Urzędu m.st. Warszawy, politolog, specjalista ds. rynku pracy, wieloletni pracownik publicznych służb zatrudnienia.

NIE MOŻEMY BYĆ TYLKO MOLAMI KSIĄŻKOWYMI

O badaniach innowacyjnych, współpracy świata nauki z biznesem i... odkrywaniu pasji z doktorantami Politechniki Warszawskiej, Piotrem Jaworskim i Łukaszem Kapustą, uczestnikami projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów”, rozmawia Magdalena Kotomańska.

Do projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów” mogli przystąpić doktoranci prowadzący innowacyjne badania naukowe na Mazowszu. Co innowacyjne jest w badaniach, które Panowie prowadzą?

Łukasz: Prawodawstwo unijne zmierza do tego, aby obniżyć emisję zarówno szkodliwych substancji, jak i samego CO₂ jako gazu przyczyniającego się do efektu cieplarnianego. Wskutek tego bardzo promuje się rozwój napędów elektrycznych, które uważane są za zeroemisyjne, a niestety do ich produkcji potrzebne są tzw. metale rzadkie. Równocześnie odchodzi się od silników spalinowych, twierdząc, że są nieekologiczne. My jednak uważamy, że silnik spalinowy jest maszyną zrównoważoną, która ma wiele zalet, choćby bardzo prosty recykling. To czego brakuje silnikom, to zrównoważone paliwo. Samo takie podejście już jest innowacyjne. Wychoząc z tego założenia, chcemy sprawić, żeby można było stosować w silnikach spalinowych paliwa niekonwencjonalne, które pozwalają na mniejszą emisję substancji szkodliwych przy zachowaniu wysokiej sprawności konwersji energii.

Piotr: Z kolegą odnosimy się do tego samego zakresu, ale patrzymy z innego punktu. Łukasz szuka i realizuje prace związane z nową technologią procesu spalania, przygotowania mieszanki w silniku, zastosowania różnych paliw. Ja stoję po drugiej stronie – ja szukam nowych rozwiązań numerycznych, które umożliwiłyby nam szybkie i dokładne prace rozwojowe nad tymi silnikami. Ja nie konstruuje nowych silników, nie szukam bezpośrednio nowych rozwiązań. Ja bardziej zajmuję się tym, żeby stworzyć narzędzie, które pozwoli nam na dopracowanie istniejących konstrukcji pod względem procesów spalania, także wtrysku, przygotowania mieszanki.

Czy innowacyjność tych badań polega na tym, że nikt w naszym kraju nie zajmuje się tą tematyką?

Piotr: Są uczelnie, ośrodki czy przedsiębiorstwa, które zajmują się podobną do nas tematyką, ale ciężko byłoby znaleźć identyczną. Nauka zapewnia nam tak wiele tematów, że jesteśmy w stanie się nimi podzielić. Ja bym zaryzykował stwierdzenie, że pod względem numerycznym i oprogramowania, z którego korzystamy, nasz zakład (Zakład Silników Lotniczych – przyp. red.) był jednym z pierwszych, który się tym zajął. Tematyka modelowania numerycznego często wchodzi na uczelnie przy pomocy naszego wsparcia. Nie ma tu mowy o sprzedaży know-how, tylko o współpracy między uczelniami.

Panie Łukaszu, w swoim wniosku składanym na konkurs w projekcie napisał Pan, że oprócz Pana publikacji nie ma innych na ten temat...

Łukasz: Od momentu, kiedy składałem wniosek o wsparcie w ramach tego projektu pojawiło się trochę prac. Sporo uczel-



ni i ośrodków badawczych zainteresowało się tą tematyką ze względu na to, że wchodzi ograniczenia emisyjne, zwłaszcza w transporcie morskim, co zmusza armatorów na przestawienie się na czystsze paliwa, szczególnie w obszarach kontrolowanej emisji. Są różne sposoby realizacji dwupaliwowego procesu spalania. Sposób, którym ja się zajmuję, jest bardzo mało powszechny, stąd jego innowacyjność. Ma on niewątpliwe zalety w stosunku do tych najbardziej rozpowszechnionych. Nie ma jeszcze dużych graczy na rynku, więc warto to rozwijać.

Na jakim etapie są badania i kiedy jest możliwe wdrożenie rozwiązań?

Piotr: Zgodnie z harmonogramem projektu wszystko idzie poprawnie. Został stworzony raport i jest to baza do dalszego rozwoju. Na tym etapie jest zbyt wiele elementów, które należałoby rozwinąć w modelu, żeby można by go było bezpośrednio komercjalizować. Problem, który zaproponowałem do programu, jest elementem aktualnie mocno rozwijanym i trudnym do zweryfikowania wśród naukowców i wśród przemysłu. Zainteresowanie jest bardzo duże, bo jeśli uda się opisać to zjawisko, zbliżając się do zdarzeń w rzeczywistej jednostce napędowej, to już jest to powód do dumy i szansa, żeby skomercjalizować taki produkt.

Łukasz: Odnosząc się do harmonogramu prac przedstawionego w projekcie, to badania eksperymentalne są już za mną. Teraz pracuję nad analizą wyników i uzupełniającymi badaniami numerycznymi. Cel, który postawiliśmy sobie na początku projektu jest już prawie osiągnięty. Zbliżyłem się do końca z moimi pracami, które dadzą wskazówki do dalszych działań. Jest to na pewno problem rozwojowy.

Jak rezultaty tych badań mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju Mazowsza?

Łukasz: Jeśli chodzi o rozwiązanie, nad którym pracuję, to przede wszystkim ma ono zastosowanie w energetyce rozproszonej. Na Mazowszu jest wiele małych gmin, gdzie energetyka rozpro-



szona byłaby bardzo funkcjonalna. Polega ona na tym, że zamiast jednej dużej elektrowni mamy rozproszone miejsca wytwarzania energii elektrycznej. Typowym przykładem jest energetyka oparta o biogazownie. Są one rozlokowane na przestrzeni województwa czy kraju i zaopatrują lokalnie gminę, czy nawet przedsiębiorstwo, w energię. W rozwiązaniach opartych o silniki dwupaliwowe tkwi duży potencjał. Tam, gdzie możemy mieć trudności z dostawą paliwa, warto mieć możliwość przejścia z jednego paliwa na drugie.

Czy to rozwiązanie można zastosować poza branżą energetyczną?

Łukasz: Ma ono zastosowanie również w motoryzacji, w silnikach dużej mocy – takich używanych w silnikach samochodów ciężarowych. Jeżeli chcielibyśmy przejść na gaz ziemny, to takie rozwiązanie jest bardzo perspektywiczne. W silniku o zapłonie samoczynnym moglibyśmy stosować gaz ziemny, dzięki czemu mielibyśmy dużo mniejszą emisję substancji szkodliwych.

Piotr: Ja zajmuję się modelowaniem procesu spalania i emisji, który przebiega nie tylko w pojazdach, które widzimy na ulicy, ale również w elektrowniach, o ile stosujemy paliwa ciekłe lub gazowe. Moim modelem możemy zatem symulować zarówno proces spalania dyfuzyjnego, jak i kinetycznego. Docelowo jednak moja główna praca opiera się na rozwijaniu modelu do spalania w silnikach tłokowych. W województwie mazowieckim jest to obszar wysokiej technologii. Mamy m.in. Instytut Lotnictwa i jest nasz Zakład Silników Lotniczych, który ma swój wkład w rozwój dziedziny silnikowej. Mój model może mieć zatem zastosowanie wszędzie tam, gdzie jest pomysł, żeby konstruować jednostki napędowe i je rozwijać. Jeżeli chodzi o wpływ na Mazowsze, to chcemy pokazać przedsiębiorcom, że nie tylko na Zachodzie są uczelnie, na których coś się dzieje w tej dziedzinie. Chcemy, żeby uczelnia mogła się pochwalić, że współpracuje z przedsiębiorcą i pod wpływem tego działania kształtowała tak program nauczania, żeby studentów orientować na potrzeby rynku mazowieckiego.

A czy przysłowiowy Kowalski w codziennym życiu będzie mógł dostrzec efekty prowadzonych przez Panów prac?

Łukasz: Każda praca rozwojowa, która zmierza do tego, żeby stworzyć nowe rozwiązania pozwalające na czystsza konwersję energii i stosowanie paliw zrównoważonych, niesie korzyści dla przysłowiowego Kowalskiego. Skupiamy się na rozwiązaniach, które mogą być wykorzystane w praktyce. Modelowo dążymy do czystsze otoczenia i mniejszych emisji. Układ, nad którym pra-

cuję ma zastosowanie od pojazdów ciężarowych w górę, czyli są to np. statki, generatory prądu. To wszystko dotyczy Kowalskiego – zapalając żarówkę czerpie prąd, a towary, które kupuje, transportowane są ciężarówkami.

Piotr: Nie należy zapominać, że transport wielkogabarytowy jest nadal w dużej mierze wykonywany drogą morską, zatem to również dotyczy przysłowiowego Kowalskiego.

Wróćmy teraz do projektu „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów”. Czy warto było do niego przystąpić?

Łukasz: Na pewno tak. Pierwsza gratyfikacja jest taka, że zostało się laureatem w konkursie i nasza wizja oraz efekty pracy zainteresowały recenzentów. To się liczy, bo przy każdym następnym wniosku jest to już dodatkowy punkt. Sukces pociąga za sobą kolejne sukcesy. Po drugie oczywiście jest to korzyść finansowa, która przekłada się na to, że mamy za co się utrzymać. Dodatkowe finansowanie pozwala skupić się wyłącznie na badaniach, bez odrywania się na dodatkowe prace zarobkowe. Z obserwacji widać, że kiedy ludzie nie mają wsparcia poza stypendium doktoranckim, szybko kończą doktorat i uciekają z uczelni. Natomiast, żeby zakłady w ramach uczelni rozwijały się, potrzebna jest ciągłość kadry.

Jak rozlicza się dofinansowanie otrzymane w ramach takiego projektu?

Piotr: Stypendium, które otrzymujemy nie jest typowym grantem badawczym, w którym mamy szczegółowy kosztorys. Tutaj mamy pewną dowolność wydatkowania pieniędzy. Finansujemy sobie szkolenia, wyjazdy i zakupy aparaturowe czy komputerowe, choć to tylko w ograniczonym zakresie, bo aparatura w naszej dziedzinie jest bardzo droga. Należy wskazać, na co wydało się pieniądze, ale nie trzeba przedstawiać szczegółowego raportu.

Czy oprócz gratyfikacji finansowej w ramach projektu przewidziane jest inne wsparcie?

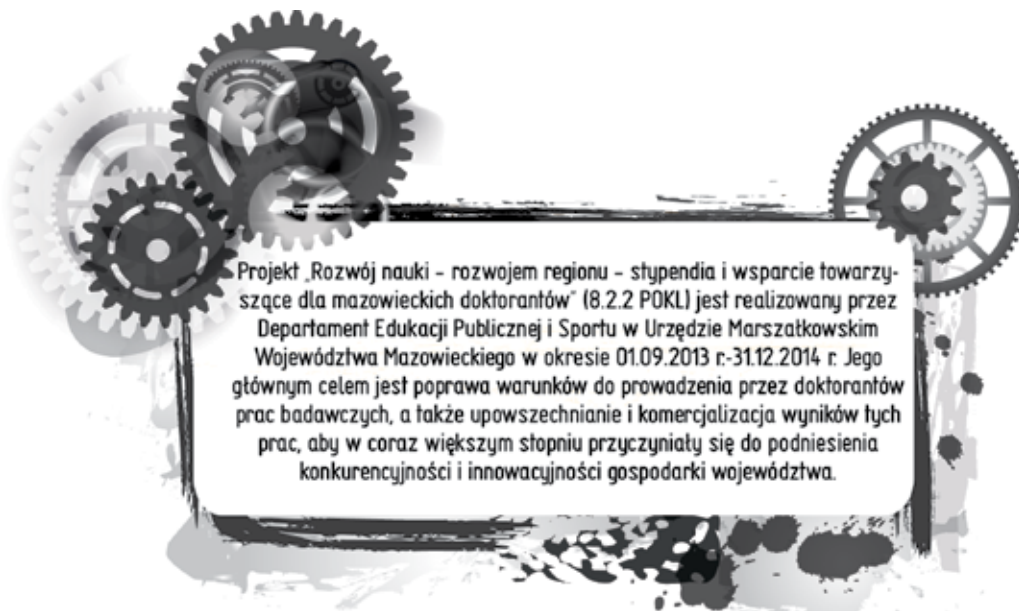
Łukasz: Są organizowane konferencje doktorantów oraz przeprowadzane szkolenia e-learningowe dotyczące współpracy z biznesem i komercjalizacji nauki. Widać, że na ten aspekt kładzie się duży nacisk.

Piotr: Równocześnie z pracą naukową, uczymy się aspektów komercjalizacji prac badawczych. Szkolnictwo wyższe działa w taki sposób, że musimy się tym zajmować, żeby na samym początku nie wypaść z ram rozwojowych, badawczych.

W jaki sposób podczas trwania projektu nawiązali Panowie współpracę z przedsiębiorcą?

Piotr: Tak naprawdę to przedsiębiorca – firma Katcon Polska – znalazła nas. Jest to polski oddział firmy wywodzącej się z Meksyku, która ma również swoją siedzibę w Luksemburgu. Oni znaleźli nas przez przeglądarkę internetową. Szukali kogoś, kto byłby w stanie pokazać im narzędzie numeryczne do badań nad układami wydechowymi. Wpisali w wyszukiwarkę słowa w stylu: nauka, numeryka, układy wydechowe i trafili na nas. Następnie skontaktował się z nami jeden z pracowników firmy Katcon i odpowiedziliśmy pozytywnie. To zaowocowało.

Łukasz: Należy podkreślić, że to, że firma nas znalazła, nie było zupełnym przypadkiem. Wcześniej w ramach dużego projektu prowadziliśmy szkolenia kierowane do studentów i pracowników instytucji naukowych



Projekt „Rozwój nauki – rozwojem regionu – stypendia i wsparcie towarzyszące dla mazowieckich doktorantów” (8.2.2 POKL) jest realizowany przez Departament Edukacji Publicznej i Sportu w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego w okresie 01.09.2013 r.-31.12.2014 r. Jego głównym celem jest poprawa warunków do prowadzenia przez doktorantów prac badawczych, a także upowszechnianie i komercjalizacja wyników tych prac, aby w coraz większym stopniu przyczyniały się do podniesienia konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa.

oraz ośrodków badawczych zajmujących się procesami spalania, głównie w ujęciu silników spalinowych. Mieliliśmy kampanię promocyjną, m.in. ze stroną internetową, która została. Przeszkoliliśmy ponad 300 osób. Więści się rozeszły i firma nas znalazła.

Na czym polega współpraca z firmą?

Piotr: Firma odezwała się do nas ponad rok temu. Prawie rok definiowaliśmy prace, które chcemy wspólnie realizować. W fazę bezpośredniej współpracy weszliśmy dopiero w tym roku, kiedy po raz pierwszy przygotowaliśmy wniosek badań podstawowych do NCBR-u (Narodowego Centrum Badań i Rozwoju – przyp. red.). Teraz będziemy przygotowywać wniosek do konkursu Demonstrator+, gdzie liderem jest przedsiębiorca, a my jesteśmy partnerem. My dysponujemy wiedzą teoretyczną, wiedzą numeryczną, a oni dysponują praktyką przemysłową i produkcyjną. Tematyka badawcza, którą razem aktualnie omawiamy i planujemy realizować, jest oczywiście silnie związana z silnikami tłokowymi. Firma Katcon Polska zajmuje się produkcją i pracami rozwojowymi nad układami wydechowymi.

Jaką korzyść musi zobaczyć przedsiębiorca, żeby przystąpić do współpracy ze światem nauki?

Łukasz: Czynnikiem, który przekonuje przedsiębiorców do współpracy są na pewno finanse. Jeżeli projekt jest realizowany w ramach konsorcjum uczelnia – przedsiębiorca, to zarówno uczelnia, jak i przedsiębiorca otrzymują dofinansowanie. Przedsiębiorca musi wprawdzie wyłożyć swoje pieniądze, ale np. drugie tyle dostanie. Kolejną korzyść dla przedsiębiorcy jest taka, że ma do dyspozycji ekspertów teoretyków i może uzyskać takie informacje, których nigdy by nie dostał bez tej współpracy. W firmach ludzie rzadko kiedy mogą się skupiać na aspektach naukowych, na samych zjawiskach. Oni przede wszystkim muszą realizować takie prace, żeby firma przynosiła zysk. Taka współpraca jest zatem połączeniem różnych spojrzeń.

Piotr: Jeszcze jedna korzyść dla przedsiębiorcy jest taka, że uczelnia dysponuje odpowiednią aparaturą, której przedsiębiorcy nie opłaca się kupować do jednego projektu.

Odwracając pytanie – jakie korzyści widzi świat nauki we współpracy z przedsiębiorcą?

Łukasz: Korzyść jest przede wszystkim taka, że efekty naszych prac nie trafiają na półkę, tylko zostają wykorzystane w konkretnych rozwiązaniach.

Piotr: My nie możemy być tylko molami książkowymi, którzy zaczytują się we wzorach. My musimy być blisko praktyki. Spotykamy się z przedsiębiorcą, który podaje nam konkretny problem do rozwiązania.

Z tego wynika, że dla obu stron istnieją same korzyści?

Łukasz: Jest pewna różnica między tym, czego oczekuje po projekcie uczelnia, a czego oczekuje przedsiębiorca. Przedsiębiorca chciałby, żeby efekty prac trafiły tylko do niego i żeby nie wypłynęły na zewnątrz. Natomiast uczelnia zależy, żeby ten sukces i efekty pracy zareklamować wszędzie, gdzie tylko się da. To skutkuje cytowaniami, odwołaniami do stworzonego modelu czy rozwiązania.

Piotr: Przedsiębiorca chce mieć produkt, rozwijając nową technologię i czerpać z niej korzyści, a my musimy przygotować artykuł, który będzie zauważony w świecie naukowym.

Łukasz: Firma musi się pogodzić z tym, że uzyskane wyniki nie będą tylko dla niej, ale ma niewątpliwą przewagę. O wynikach badań dowiaduje się pierwsza, więc może wdrożyć rozwiązania przed konkurencją.

Na koniec proszę powiedzieć, co poradziliby Panowie młodym ludziom, którzy chcieliby w przyszłości prowadzić tego typu badania? Jak mają rozwijać swoją pasję?

Piotr: Jeśli istnieje taka możliwość i coś nas pasjonuje, to każda forma pracy z zakresu naszych zainteresowań jest ważna. Jednakże wydaje mi się, że na tym etapie nie można zapominać, że jest się młodym człowiekiem, który poznaje świat. U mnie pasja bardzo silnie wzrosła w szkole średniej, kiedy miałem pierwszy raz okazję pracować przy samochodzie. Oprócz książek czy programów pojawia się rzeczywisty silnik, przy którym możemy się ubrudzić i to nas uczy bardzo wiele. Przychodząc potem na uczelnię potrafimy wyobrazić sobie więcej. Trzeba rozwijać pasję, ale jednocześnie nie należy też rezygnować z innych rzeczy. My nie mieliśmy czerwonego paska w liceum (uśmiech).

Łukasz: Trzeba mieć pasję i nie można jej odkładać na później. Mnie się wydawało, że zanim zacznę „grzebać” w silniku, to najpierw muszę poznać teorię. A to właśnie dzięki takiemu działaniu po omacku można się czegoś nauczyć. Wszystko trzeba jednak robić z umiarem, nie należy bez pamięci oddać się pasji. Trzeba cały czas pamiętać o innych przedmiotach, o języku polskim, historii. Często potrzeby przemysłu związane są ze zmieniającymi się przepisami. A te przepisy wiążą się z tym, jakie są w danym momencie tendencje w geopolityce. To wszystko się przeplata. Jeżeli chcemy wiedzieć, czemu ma służyć nasza praca, w co się wpisujemy, to nie możemy zapominać o przedmiotach humanistycznych. Inaczej będziemy dobrzy w tym, co robimy, ale nie będziemy wiedzieć, po co robimy.

Dziękuję za rozmowę.



Łukasz Jan Kapusta – doktorant na Wydziale Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa oraz pracownik w Instytucie Techniki Ciepłej Politechniki Warszawskiej.



Piotr Jaworski – doktorant na Wydziale Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa oraz pracownik w Instytucie Techniki Ciepłej Politechniki Warszawskiej.

Dam pracę – analiza ofert pracy na Mazowszu

W których powiatach woj. mazowieckiego jest największy, a w jakich najmniejszy popyt na pracę? W jaki sposób pracodawcy zachęcają potencjalnych kandydatów do pracy? Jakie kwalifikacje i kompetencje powinien posiadać kandydat? Na te i inne pytania szukaliśmy odpowiedzi realizując badanie pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”. Poniżej prezentujemy wybrane wyniki badań z raportu, jego pełna wersja wraz z informacjami dla każdego powiatu Mazowsza jest dostępna na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl.

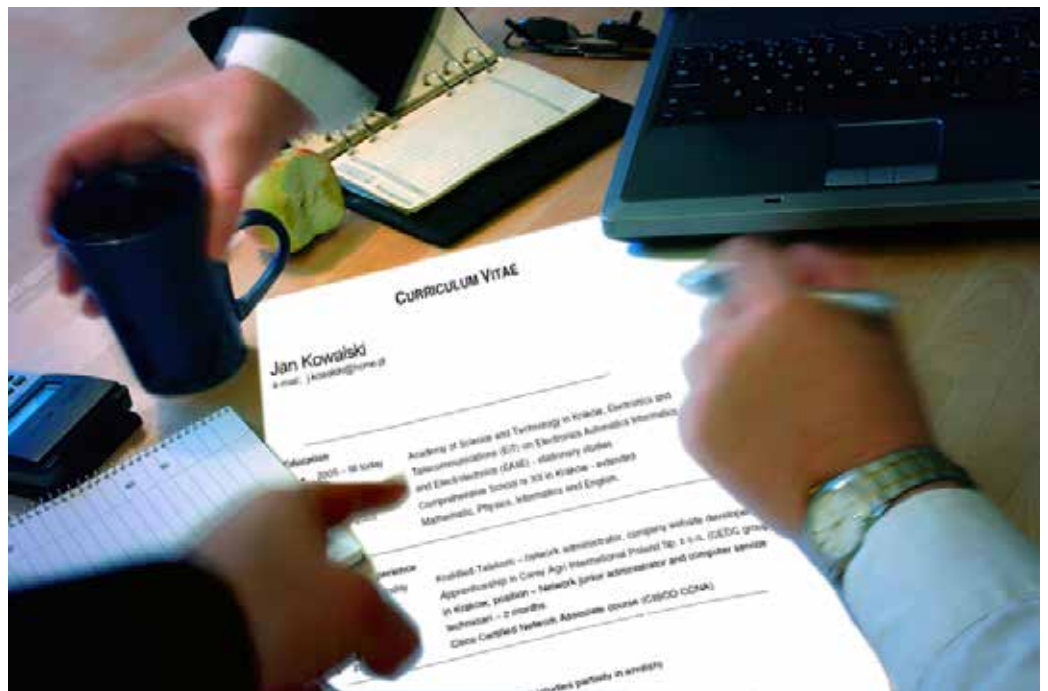
Badanie na potrzeby projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” (Poddziałanie 6.1.1. POKL) zostało przeprowadzone w okresie od września do listopada 2013 roku. Analizie poddane zostały publikatory drukowane i internetowe zawierające ogłoszenia o pracę skierowane do mieszkańców 42 powiatów województwa mazowieckiego oraz bazy ofert pracy Powiatowych Urzędów Pracy tych samych powiatów. Ogłoszenia o pracę oraz oferty pracy dotyczyły pracy zarobkowej – wykluczone zostały staże i praktyki dla studentów oraz uczniów. Badanie to realizowane jest cyklicznie.

W jakich branżach i zawodach poszukiwani są pracownicy? Jak pokazują wyniki badania najwięcej ofert pracy dotyczyło branży handlowej (odpowiednio 25% PUP i 19% pozostałe oferty), w drugiej kolejności z branży przemysłowej (odpowiednio 14% i 13%).

Handel i przemysł utrzymały swoją dominującą pozycję w porównaniu do poprzedniego pomiaru (styczeń 2013). Mazowieccy pracodawcy poszukują pracowników na stanowiska niższego szczebla (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, czy też pracownicy przy pracach prostych) – 58% ofert pochodzących z PUP i 55% ofert z publikatorów. Najwięcej ofert pracy, podobnie jak w poprzednim pomiarze, skierowano do pracowników usług i sprzedawców (po 23% w obu źródłach). W tym przypadku zdecydowanie dominowały oferty pracy dla sprzedawców. Poszukiwanymi pracownikami są również przedstawiciele handlowi.

Za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy poszukiwano pracowników takich jak: technik prac biurowych (3,4%), robotnik gospodarczy (2,6%), kucharz (2,4%), pracownik obsługi biurowej (2,4%), magazynier (2,2%) oraz kierowca samochodu ciężarowego (2,1%).

Poprzez ogłoszenia w publikatorach internetowych lub drukowanych z kolei poszukiwano najczęściej: kierowców samochodu ciężarowego (3%), pracowników ochrony bez licencji (2%), doradców klienta (2%), programistów aplikacji (1,8%), kasjerów handlowych (1,7%).



W województwie mazowieckim najmniej ofert pracy (bez względu na źródło publikacji ogłoszenia) oferowała branża górnicza, energetyka oraz działalność komunalna – dostawa wody, gospodarowanie odpadami (nie więcej niż 1% ofert w danym źródle). Bardzo niewiele ofert znajdą też kandydaci poszukujący pracy w rolnictwie, sektorze kultury, rozrywki i rekreacji, a także w firmach działających na rynku nieruchomości (nie więcej niż 2% ofert pochodzących z danego źródła).

Opieka zdrowotna generowała 3% ofert zgłoszonych do PUP oraz 2% ofert zamieszczonych w publikatorach internetowych lub drukowanych. W porównaniu do pomiaru ze stycznia 2013 roku branża ta odnotowała spadek ofert pracy zamieszczanych w publikatorach (z 4% do 2%).

Branże i zawody, w jakich pracodawcy z Mazowsza zgłaszali zapotrzebowanie na kandydatów do pracy

Subregiony województwa mazowieckiego	Branże	Zawody
subregion warszawski	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Działalność w zakresie usług administrowania 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Specjaliści 3. Technicy i średni personel
subregion siedlecki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Transport i gospodarka magazynowa 3. Przetwórstwo przemysłowe 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 2. Pracownicy usług i sprzedawcy 3. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
subregion radomski	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Budownictwo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Pracownicy przy pracach prostych
subregion płocki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Budownictwo 3. Przetwórstwo przemysłowe 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Technicy i średni personel
subregion ciechanowski	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Edukacja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 4. Specjaliści
subregion ostrołęcki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Transport i gospodarka magazynowa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Źródło: „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”- pomiar jesieni 2013, badanie własne WUP w Warszawie



Jakie kwalifikacje powinien posiadać poszukiwany kandydat?

- Doświadczenie zawodowe – najczęściej oczekiwano, by kandydat pracował rok lub dwa lata w danym zawodzie lub na określonym stanowisku. W ofertach pracy zamieszczanych w publikatorach internetowych lub drukowanych pracodawcy istotnie częściej oczekiwali dwu- lub trzyletniego doświadczenia.
- Wykształcenie – oferty pracy dla osób z niższym poziomem wykształcenia (co najmniej zasadnicze zawodowe) lub wykształceniem średnim częściej dostępne były w powiatowych urzędach pracy niż publikatorach. W tych drugich najczęściej zamieszczano oferty dla kandydatów z wyższym wykształceniem.
- Kwalifikacje – oczekiwano posiadania prawa jazdy różnych kategorii (ze szczególnym uwzględnieniem najpopularniejszej kategorii B). Informacje nt. innych kwalifikacji/ zaświadczeń/ uprawnień pojawiały się w ofertach bardzo rzadko.
- Znajomość języków obcych – pracodawcy poszukujący pracowników przez PUP częściej, niż to miało miejsce w przypadku publikatorów, oczekiwali znajomości języków innych niż angielski, niemiecki czy rosyjski tj. wschodnioeuropejskich, ale również azjatyckich i dalekowschodnich.

Co pracodawcy oferują potencjalnym kandydatom do pracy?

- Wynagrodzenie – pracodawcy, jeżeli ujawniają wielkość oferowanego wynagrodzenia, to najczęściej znajduje się ono w przedziale między 1 001 a 2 000 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne. Przeciętnie w województwie średnia wartość proponowanego wynagrodzenia w ogłoszeniach pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz publikatorów utrzymuje się na zbliżonym poziomie – odpowiednio 2 121,8 zł oraz 2 098,2 zł.
- Warunki zatrudnienia – pracodawcy deklarowali możliwość pracy w oparciu o umowę o pracę na czas określony lub okres próbny. W wielu przypadkach informowano kandydatów wprost, że zatrudnienie odbywać się będzie w oparciu o umowę cywilnoprawną.
- Wymiar zatrudnienia – wskazywano głównie na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Często używano sformułowań opisowych informujących o zatrudnieniu w systemie jednozmianowym, zmianowym lub w elastycznym czasie pracy.
- Dodatkowe korzyści oferowane przez pracodawców istotnie częściej występowały w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach internetowych lub drukowanych. Dotyczyły one przede wszystkim: możliwości rozwoju/podnoszenia kwalifikacji/ awansu, interesującej, pasjonującej, twórczej pracy, w miłym zespole, dobrej atmosferze oraz w znanej, innowacyjnej, nowoczesnej, międzynarodowej firmie.

Dodatkowe korzyści zamieszczone w ofertach pracy z publikatorów – kategorie szczegółowe

DODATKOWE KORZYŚCI	oferty publikatorów (N=8475)
SZKOLENIA/ROZWÓJ	26%
możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	16%
szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/ kursy/warsztaty	14%
zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowym przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	4%
zdobycie doświadczenia	3%
ŚRODOWISKO PRACY	16%
miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	10%
dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	4%
młody zespół	4%
doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	12%
interesująca/ciekawa/atrakcyjna/satysfakcjonująca praca	4%
bardzo dobre/dobre warunki w pracy	4%
udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	2%
samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	2%
FIRMA/INSTYTUCJA	11%
stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	6%
innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	5%
NARZĘDZIA PRACY	7%
samochód służbowy	2%
telefon komórkowy/smartfon	3%
laptop/komputer/tablet/palmtop	2%
niezbędne narzędzia pracy	4%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	5%
pakiet socjalny	4%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIE/DOWÓZ/ODZIEŻ	4%
darmowe/bezplatne zakwaterowanie	2%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	4%
prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	4%
POMOC/WSPARCIE	2%
(Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	2%
INNE	12%
możliwość stałego zatrudnienia	7%
możliwość podjęcia pracy natychmiast	4%

Opracowano na podstawie raportu pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy” Część 1 – Analiza ogłoszeń o pracę (MORP 2013 r.)

Źródło: „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”- pomiar jesieni 2013, badanie własne WUP w Warszawie

WITAMY W URZĘDZIE



Już po raz dwunasty w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie i wszystkich jego filiach został zorganizowany Dzień Otwarty. 10 maja 2014 roku każdy mógł odwiedzić urząd i zapoznać się z jego ofertą. Swoje stoiska wystawiły zarówno wydziały WUP, jak i zaproszone instytucje. Ofertę urzędu zaprezentowali przede wszystkim przedstawiciele Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Wydziału Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Oczywiście nie mogło zabraknąć nas – Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Dla wszystkich odwiedzających urząd przygotowaliśmy nasze publikacje oraz materiały promocyjne. Każdy chętny mógł także zapoznać się z bogatym w zasoby książkowe Centrum Informacji, które na co dzień jest dostępne w godzinach pracy urzędu (8-16).

Pracownicy Wydziału EFS dzielili się z gośćmi wiedzą na temat nadchodzącej perspektywy finansowej na lata 2014–2020. Wiele osób było zainteresowanych tym, jak w niedalekiej przyszłości będzie można wykorzystać przyznane Polsce środki unijne. Z kolei przy stoisku Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy można było uzyskać informację o procedurze ubiegania się o przyznanie dotacji na otwarcie działalności gospodarczej.

Bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia zorganizowane przez pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Do wyboru były trzy bezpłatne warsztaty: „Rejestracja jednoosobowej działalności gospodarczej”, „EURES bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”, „Planowanie kariery zawodowej”. W spotkaniach prowadzonych przez doświadczonych doradców





zawodowych udział wzięło łącznie ponad 70 osób. Długie kolejki ustawiały się także przy stoisku EURES z zagranicznymi ofertami pracy.

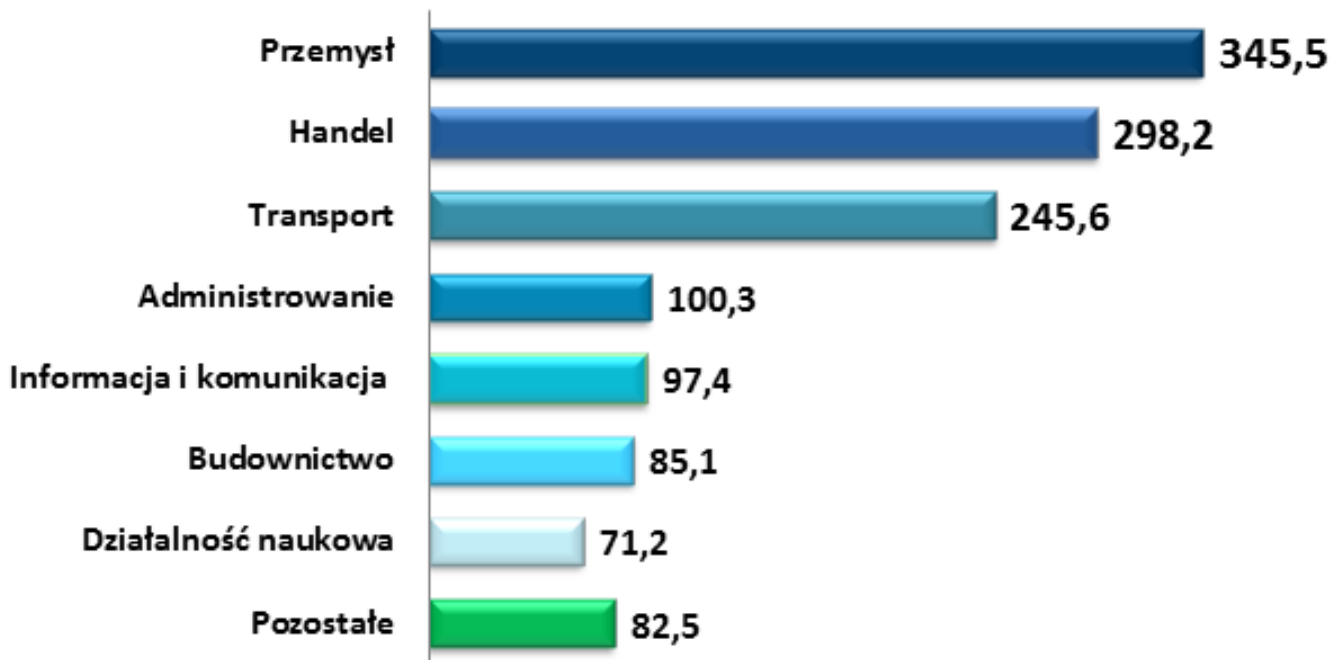
Wśród wystawców zewnętrznych znaleźli się przedstawiciele Ochotniczego Hufca Pracy, Zakładu Doskonalenia Zawodowego, Fundacji bez względu na Niepogodę, Funduszu Pożyczkowego, Okręgowego Inspektoratu Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędu Pracy m.st. Warszawy. Jak co roku wielu odwiedzających korzystało z możliwości utworzenia konta w ZUS, dzięki któremu można obserwować stan opłacanych składek oraz wyliczyć wysokość przyszłej emerytury. Z kolei przy stoisku urzędu pracy można było zapoznać się z warszawskimi ofertami pracy. Wszelkich porad dotyczących prawa pracy udzielali pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy, a o możliwości dokończenia i podniesienia kwalifikacji zawodowych można było się dowiedzieć przy punkcie Zakładu Doskonalenia Zawodowego.

Każdego roku Dzień Otwarty odwiedza coraz więcej osób. Cieszymy się, że wiosenny weekendowy dzień chcieli Państwo spędzić z nami. Zapraszamy za rok!

Joanna Obątek
Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie



Wykres nr 1. Przeciętne zatrudnienie w mazowieckich przedsiębiorstwach (w tys.) według sekcji – IV 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego i Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Niezmiennie na Mazowszu najwięcej osób zatrudnionych było w: przemyśle – 345,5 tys. (podobnie do stanu w marcu br.), handlu – 298,2 tys. (w marcu br. – 297,5 tys.) oraz transporcie – 245,6 tys. (podobnie do marca br.). Ten sam rozkład pracujących w poszczególnych sekcjach można zaobserwować w danych ogólnopolskich.

Wśród sekcji o znaczącym udziale w zatrudnieniu wzrost zanotowano m.in. w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 40,6%), administrowaniu i działalności wspierającej (o 7,6%), obsłudze rynku nieruchomości (o 3,5%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 3,4%). Kwiecień to kolejny miesiąc, w którym zaobserwowano spadek zatrudnienia w budownictwie (o 7,6%; w marcu br. o 8,3%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (o 2,5%; w marcu br. o 2,9%). Warto zauważyć, że po wielu miesiącach spadku na podobnym poziomie ukształtowało się przeciętne zatrudnienie w handlu; naprawie pojazdów samochodowych.

WYNAGRODZENIE

W kwietniu br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze mazowieckich przedsiębiorstw br. wyniosło 4 887,10 zł i było o 3,0% wyższe niż przed rokiem (wobec wzrostu o 6,9% w marcu br. i o 2,7% w kwietniu ub. roku). Analiza danych pokazuje, że przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw rosły w skali roku wolniej niż w trzech poprzednich miesiącach. Podobnie sytuacja kształtowała się w kraju, gdzie również zaobserwowano spowolnienie tempa wzrostu wynagrodzeń. W rezultacie w analizowanym miesiącu ukształtowało się ono na poziomie 3 976,80 zł.

Jak wynika z informacji publikowanych przez Urząd Statystyczny w Warszawie, wzrost przeciętnych wynagrodzeń w ujęciu rocznym zanotowano w większości sekcji o znaczącym udziale w zatrudnieniu. Najwyraźniej widać to w: obsłudze rynku nieruchomości (o 7,1%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 5,3%) oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 5,2%). Z kolei niższe niż przed rokiem były wynagrodzenia w informacji i komunikacji (o 8,5%; wobec wzrostu o 6,1% w marcu br.).

NOWE ROZWIĄZANIA NA RYNKU PRACY

W analizowanym miesiącu (25 kwietnia 2014 r.) prezydent Bronisław Komorowski podpisał nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowe przepisy mają pomóc w skuteczniejszej pomocy bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia. Wprowadzają między innymi specjalne programy dla osób młodych i osób z grupy 50+. Nowelizacja zakłada również premiowanie urzędników za osiągnięte wyniki oraz profilowanie bezrobotnych. Zmiany mają zapewnić bardziej profesjonalną obsługę poszukujących pracy i pracodawców, chcących zatrudnić nowe osoby. Jak efekty reformy wpłyną na mazowiecki rynek pracy będziemy obserwować i analizować w przyszłości.

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



NIE MA JAK U MAMY

W 2011 r. więcej młodzieży z krajów Unii Europejskiej mieszkało w gospodarstwach domowych swoich rodziców niż w roku 2007. Czy to niepewna sytuacja na rynku pracy i trudności finansowe spowodowały, że dla tej części Europejczyków chęć usamodzielnienia się musiała zejść na dalszy plan?

Pod koniec marca 2014 r. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) opublikowała raport o sytuacji społecznej ludzi młodych w Europie (*Social situation of young people in Europe*). Jego wyniki stanowią część „Europejskiego badania jakości życia” (*European Quality of Life Survey, EQLS*) prowadzonego przez Eurofound w odstępach czteroletnich. Aby uchwycić wielowymiarowy obraz jakości życia Europejczyków, badanie zawiera zarówno pytania o kwestie obiektywne, takie jak warunki życia, dochody etc., jak i subiektywne odczucia typu satysfakcja z życia, poczucie włączenia/wykluczenia, zaufanie do instytucji.

Raport „Sytuacja społeczna osób młodych w Europie” dotyczy grupy wiekowej 18-29 lat. Autorzy opracowania zaznaczają, że dyskusja na temat sytuacji młodzieży wymaga szerszego spojrzenia, niż prezentowany obecnie w debacie publicznej, zdominowanej w ostatnich latach głównie przez kwestię zatrudnienia i edukacji. Odwołują się przy tym do celów określonych w europejskiej strategii na rzecz młodzieży EU Youth Strategy, które dotyczą nie tylko wyrównywania szans młodych ludzi w obszarze edukacji i rynku pracy, ale koncentrują się w dużej mierze również na takich kwestiach społecznych jak: integracja, zdrowie, uczestnictwo w życiu społecznym i wolontariacie etc. W raporcie zostały zestawione dane pozyskane w poprzedniej edycji badania (2007 r.) z wynikami ostatniej (2011 r.) co umożliwiło zobrazowanie, jak okres spowolnienia gospodarczego wpłynął na zmianę jakości życia młodych Europejczyków.

Status na rynku pracy

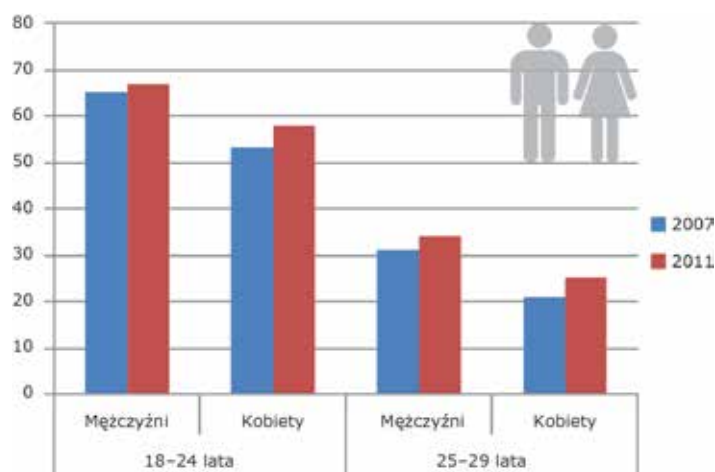
Omawiając wyniki badania warto wyjść od statusu na rynku pracy ludzi młodych, jak bowiem wynika z raportu wpływa on na wiele kwestii poruszanych w badaniu. W porównaniu do poprzedniej fali badania (z 2007 r.) wzrósł udział osób bezrobotnych w badanej grupie wiekowej (18-29 lat), spadł zaś zatrudnienie. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Różnice płciowe widoczne są w dwóch pozostałych grupach – zwiększył się udział kobiet uczących się, podczas gdy odsetek mężczyzn w tej kategorii spadł. Odwrotna sytuacja miała z kolei miejsce w grupie nieaktywnych zawodowo – tu w porównaniu do 2007 r. zwiększył się odsetek młodych mężczyzn, spadł natomiast udział kobiet (Tabela 1).

Rodzina

Drugim czynnikiem, który wydaje się różnicować sytuację młodzieży, jest to, czy nadal mieszkają z rodzicami. Jak już wyżej

wspomniano, wyniki badania pokazują, że w porównaniu do 2007 r. liczba osób w wieku 18-29 lat, które w momencie badania mieszkały z rodzicami, zwiększyła się z 44% do 48%. Przy czym wzrost ten dotyczy zarówno młodszej (18-24 lata), jak i starszej (25-29 lat) części badanej populacji, a także w podobnej części kobiet, jak

Wykres 1. Mieszkający z rodzicami w zależności od płci i wieku, 2007 i 2011 (%)



Źródło: Eurofound (2014), Social situation of young people in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

i mężczyzn (choć to ci ostatni stanowią większy odsetek mieszkających z rodzicami).

Powyższy wykres pokazuje oczywiście uśredniony wynik dla całej UE. Tymczasem sytuacja w poszczególnych krajach jest bardzo zróżnicowana. Jak się okazuje, jeden z najwyższych wzrostów w porównaniu do poprzedniej fali badania odnotowano w Polsce – o 15 punktów procentowych. Przed nami są w tym rankingu Węgry (wzrost aż o 36 p. proc.), Słowenia (+21 p. proc.) i Litwa (+17 p. proc.).

Jak zauważają autorzy raportu, pozostawanie w jednym domu z rodzicami samo w sobie nie musi być niekorzystnym zjawiskiem. Potrzeba też szerszych badań, które pozwoliłyby określić wszystkie determinanty sytuacji, jaką zaobserwowano wśród respondentów badania EQLS. Jednak, jak twierdzą, jego wyniki, szczególnie w grupie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, pozwalają przypuszczać, że młodzi ludzie czują się zmuszeni do odłożenia kluczowych decyzji życiowych, takich jak znalezienie partnera lub założenie rodziny.

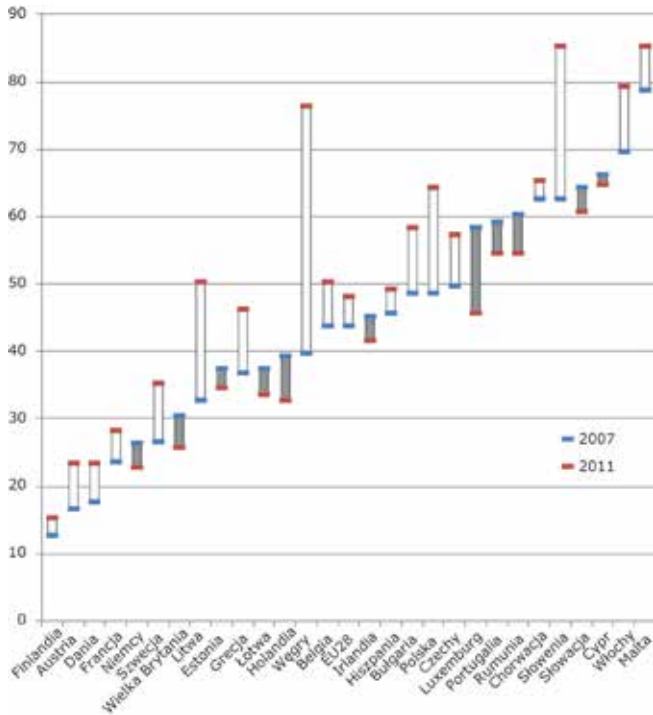
Status na rynku pracy wyraźnie różnicuje sytuację mieszkaniową badanej młodzieży w wieku 18-29 lat. Oczywiście największą część mieszkających „na swoim” stanowią osoby pracujące (60% pracującej młodzieży). Tylko jedna trzecia z nich mieszka z rodzicami, a zaledwie 7%

Tabela 1. Status zatrudnienia ludzi młodych, 2007 i 2011 (%)

	Mężczyźni w wieku 18-29 lat		Kobiety w wieku 18-29 lat	
	2007	2001	2007	2001
Pracujący	59	52	53	46
Uczący się	31	29	27	31
Bezrobotni	7	14	9	14
Nieaktywni	3	4	11	10

Źródło: Eurofound (2014), Social situation of young people in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Wykres 2. Mieszkający z rodzicami w zależności od kraju pochodzenia, 2007 i 2011(%)



Źródło: Eurofound (2014), Social situation of young people in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

wśród pracujących stanowią młode osoby mieszkające z rodzicami i własną rodziną. Tymczasem wśród bezrobotnych do 30 roku życia ponad dwie trzecie stanowią ci, którzy pozostają w gospodarstwie domowym swoich rodziców, co nie zmieniło się istotnie w porównaniu do roku 2007. W stosunku do poprzedniej edycji badania wzrósł natomiast udział nieaktywnej zawodowo młodzieży, która częściej pozostaje w domu rodzinnym, co szczególnie dotyczy osób nieaktywnych posiadających własne rodziny.

Tabela 2. Doświadczenie deprivacji według zamieszkania i statusu na rynku pracy, 2011 (%)

		Poziom deprywacji materialnej			
		zaden	średni	wysoki	
Mieszkający	samotnie	↑ 46	↑ 29	↑ 24	↑ wzrost w stos. do 2007 r. ↓ spadek w stos. do 2007 r.
	z rodzicami	↑ 54	↑ 27	↑ 19	
	z partnerem	↑ 58	↑ 25	↑ 18	
	z partnerem i dziećmi	↑ 43	↑ 31	↑ 26	
	z partnerem/dziećmi i rodzicami	↑ 36	↑ 24	↑ 40	
Status na rynku pracy	pracujący	↑ 59	↑ 25	↑ 16	
	bezrobotni	↑ 30	↑ 29	↑ 41	
	uczący się	↑ 53	↑ 28	↑ 20	
	nieaktywni	↑ 31	↑ 37	↑ 32	

Źródło: Eurofound (2014), Social situation of young people in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Finanse

W badaniu EQLS mierzone są także m.in. wskaźniki wyznaczone do monitorowania w dokumencie EU Youth Strategy z obszaru integracji społecznej. Jednym z nich jest poziom deprivacji materialnej. Pod pojęciem tym kryje się niemożność zaspokojenia podstawowych potrzeb. Respondenci badania zostali zapytani o możliwość zaspokojenia w ich gospodarstwach domowych 6 następujących: odpowiednie ogrzewanie mieszkania, opłacenie raz w roku tygodniowych wakacji poza domem (z wyłączeniem tych spędzanych u krewnych), możliwość jedzenia posiłku z mięsa, kurczaka bądź ryby co drugi dzień, możliwość wymiany zużytych mebli, zakupu nowych ubrań czy wreszcie zaproszenia do domu znajomych lub rodziny na posiłek raz w miesiącu.

Brak możliwości zaspokojenia którejs z wymienionych wyżej potrzeb z powodów finansowych dotyczył niemal połowy bada-

nych młodych osób. 27% badanych nie mogło pozwolić sobie na sfinansowanie tygodniowych wakacji, zaproszenie do domu gości, czy wymianę zużytych mebli. 22% respondentów natomiast doświadczyło zjawiska pogłębionej deprivacji materialnej, co oznacza, że ze względów ekonomicznych ich gospodarstwa domowe nie były wystarczająco ogrzane, a oni nie mogli pozwolić sobie na posiłek z mięsa lub ryby, a także zakup nowej, a nie używanej, odzieży. W porównaniu z 2007 r. udział młodzieży niemogącej zaspokoić tych najbardziej podstawowych potrzeb wzrósł o 6 p. proc. Najbardziej w Hiszpanii, na Cyprze oraz w Portugalii i Grecji, czyli w krajach o najwyższym wskaźniku bezrobocia wśród młodych.

Wyniki badania pokazują ponadto istniejący związek pomiędzy poziomem deprivacji a warunkami mieszkaniowymi (w sensie posiadania własnego gospodarstwa domowego lub mieszkania z rodzicami) czy statusem na rynku pracy. Szczegóły prezentuje Tabela 2. Średni poziom deprivacji odnosi się do sytuacji, w której respondenci nie mogli pozwolić sobie na wydatki związane z wyjazdem na tygodniowe wakacje, wymianą zużytych mebli lub zaproszeniem do domu gości. Wysoki poziom oznacza brak możliwości zakupu nowych ubrań, wystarczającego ogrzania domu czy wreszcie spożycia posiłku zawierającego mięso, kurczaka lub rybę. Jak widać, w stosunku do badania z 2007 r. praktycznie w każdej z kategorii zmniejszył się udział młodych osób, które nie doświadczyły tego typu problemów. Odsetek młodzieży dotkniętych deprivacją materialną wzrósł natomiast szczególnie w tej grupie, która z przyczyn ekonomicznych nie była w stanie zaspokoić najbardziej podstawowych potrzeb w codziennym funkcjonowaniu. Wyniki badania pokazują ponadto, że to właśnie młodzież zamieszkująca w wielopokoleniowych gospodarstwach (z rodzicami i własną rodziną) w stopniu największym dotknięta była wysokim poziomem deprivacji. W tej grupie także odnotowano najwyższy wzrost tego wskaźnika w stosunku do 2007 r. Zdaniem autorów raportu może to oznaczać, że zamieszkanie z rodzicami w tej grupie jest koniecznością wymuszoną trudną sytuacją gospodarczą w kraju respondentów. Jeśli wziąć pod uwagę sytuację na rynku pracy z kolei, to tu najgorzej wypadają osoby bezrobotne (najwyższy poziom deprivacji materialnej i najbardziej dynamiczny wzrost wskaźnika od 2007 r.).

W badaniu, za pomocą utworzonego indeksu, mierzony jest także poczucie wykluczenia społecznego. Wartość indeksu, zbudowanego do pomiaru tego wskaźnika, zależy w dużej mierze od kraju respondentów. Jak pokazują wyniki badania, najsilniejsze poczucie wykluczenia społecznego w 2011 r. towarzyszyło młodym Cypryjczykom, Grekom i Bułgarom. Problem ten natomiast w najmniejszym stopniu dotyczył młodzieży w Danii, Niemczech i Austrii. Ogólny poziom indeksu wykluczenia społecznego nie zmienił się znacząco w porównaniu z 2007 r., choć w niektórych krajach widoczny jest jednak wzrost wskaźnika w tym okresie (Cypr, Grecja i, co bardziej zaskakujące, Szwecja). Gdy przeanalizujemy sytuację pod względem sytuacji rodzinnej i mieszkaniowej, okazuje się, że poczucie wykluczenia społecznego dotyka w największym stopniu osób mieszkających w wielopokoleniowych domach (z rodzicami, własną rodziną, a nawet dziadkami), co dodatkowo argumentuje, że takie warunki dla młodych mieszkańców UE stanowią bardziej konieczność niż efekt wolnego wyboru.

Komu ufają młodzi?

Na pytanie o to, do kogo zwróciliby się o pomoc, gdyby jej potrzebowali, młodzi respondenci w większości odpowiadali, że byłby to ktoś z ich rodziny (85%). Dotyczy to w szczególności takich sytuacji jak choroba czy potrzeba rozmowy o ważnych sprawach osobistych lub rodzinnych. Ponadto istotnym źródłem wsparcia dla osób w wieku 18-29 lat mieszkających w krajach UE są także znajomi (prawie 50% badanych). Najczęściej zwracają się do nich osoby mieszkające same (57%), a także uczące się (55%). W sprawach zawodowych, w przypadku poszukiwania pracy, badana młodzież zwróciłaby się o pomoc do kogoś z rodziny (41%), w dalszej kolejności do znajomych (29%), a jedynie w przypadku 23% do profesjonalisty z tego zakresu.

Istotnym aspektem tej części badania jest zaufanie młodych do instytucji. Generalnie młodzież charakteryzuje się większym zaufaniem do instytucji, niż starsze grupy. Wyjątek stanowi tu jedynie policja – to starsi bardziej ufają stróżom prawa. Co ciekawe jednak to właśnie policja była jedyną instytucją, do której zaufanie młodych wzrosło w stosunku do badania z 2007 r. W odniesieniu do pozostałych poziom zaufania młodych spadł w tym okresie – dotyczy zarówno rządu, parlamentu, wymiaru sprawiedliwości, jak i np. prasy. Zaufanie młodych do instytucji spadło najsilniej w krajach, które zebrały największe żniwo kryzysu ekonomicznego – w Grecji, Hiszpanii, na Cyprze.

Coś optymistycznego

Mimo wspomnianych wyżej problemów badana młodzież w większości optymistycznie patrzy w przyszłość. Ponad 2/3 respondentów widzi ją w pozytywnym świetle, co nie zmieniło się znacząco w porównaniu z 2007 r. Dodatkowo poziom optymizmu w tej grupie wiekowej jest dużo wyższy niż w pozostałych. Od tej ogólnej zasady są oczywiście wyjątki – Cypr, Portugalia, Słowacja, a nade wszystko Grecja to kraje, w których drastycznie spadł odsetek młodych ludzi postrzegających pozytywnie swoją przyszłość. Jeśli chodzi o Polskę, optymizm młodzieży plasuje nas na dość wysokim miejscu tego rankingu, choć w porównaniu do 2007 r. w ostatnim badaniu odnotowano niewielki spadek w pozytywnym postrzeganiu przyszłości.

Entuzjazm, charakterystyczny dla tej grupy wiekowej, przekłada się także na ich aktywność społeczną. Młodzi są przed wszystkim aktywnymi użytkownikami Internetu (tu największą rolę odgrywają zapewne portale społecznościowe) – ponad 3/4 badanych codziennie korzysta z sieci, co stawia tę grupę wiekową na pierwszym miejscu. Częściej, niż pozostali, młodzi Europejczycy aktywnie uprawiają sport (więcej niż połowa badanych), a także działają w klubach i stowarzyszeniach (1/5 respondentów). Relatywnie często osoby w wieku 18-29 lat angażują się w wolontariat (chętniej jednak okazjonalnie, niż w sposób regularny). Najniższy poziom aktywności charakteryzuje tę grupę wiekową w obszarze działalności politycznej.

Wyzwania

Choć grupa ta w swoim nastawieniu i chęci do działania wydaje się być najbardziej odporna na pojawiające się trudności, to przykład takich krajów jak Grecja, Cypr, Hiszpania, Portugalia czy Włochy pokazuje, że dotykający młodzież problem ubóstwa, braku pracy i możliwości realizacji osobistych planów prowadzi do poczucia wykluczenia społecznego i rosnącej utraty zaufania do państwa. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do coraz większej bierności. Z drugiej jednak strony, w skrajnych przypadkach, do podejmowania działań, ale o charakterze destrukcyjnym, wynikających z frustracji. Świadczyć o tym mogą zaprezentowane w raporcie wyniki badania dotyczące aktywności politycznej młodzieży. Na pytanie o udział w demonstracjach i protestach najczęściej pozytywnie odpowiadali Grecy, Hiszpanie, Portugalczycy i Cypryjczycy. Ale nie o taką aktywność młodych Europejczyków przecież chodzi.

Zawarte w podsumowaniu raportu „Sytuacja społeczna osób młodych w Europie” wskazówki dotyczące polityki społecznej koncentrują się na konieczności zwrócenia szczególnej uwagi na tę część młodzieży, która jest nieaktywna zawodowo bądź bezrobotna, bo to właśnie ona jest najbardziej narażona na konsekwencje pogorszenia sytuacji społeczno-gospodarczej, co pokazują wyniki przeprowadzonego badania.

Więcej informacji na ten temat znajdziecie Państwo w raporcie *Social situation of young people in Europe* dostępnym w serwisie internetowym Eurofound www.eurofound.europa.eu

Oprac. na podstawie: Eurofound (2014), Social situation of young people in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Katarzyna Kozakowska

główny specjalista Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie.

Rozwiązanie konkursu z marcowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

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

Rozwiązanie konkursu:

- 1) Legalną aktywność gospodarczą, ale niezadeklarowaną władzom publicznym OECD nazywa:
 - c) niemonitorowaną gospodarką
- 2) Który z podregionów Mazowsza charakteryzowała w 2013 r. najwyższa stopa bezrobocia?
 - b) radomski
- 3) Który instytut ogłosił konkurs na „Pamiętniki bezrobotnych”:
 - b) Instytut Gospodarstwa Społecznego
- 4) Ile numerów biuletynu (łącznie z bieżącym) opublikował do tej pory MORP w swoim serwisie:
 - c) 12
- 5) Kto pełni funkcję kierownika Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy?
 - b) Zbigniew Stanik

Lista nagrodzonych:

Zofia Bardowska
Jakub Styczyński
Kinga Królik
Michał Osiński
Łukasz Stępowski
Mariola Gołębiowska
Krzysztof Jabłoński
Małgorzata Grabowska
Magda Oleś
Patrycja Leszczuk
Jarosław Bardowski

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



www.obserwatorium.mazowsze.pl



KONKURS

Odpowiedz na kilka pytań i wygraj!

1. Po raz który Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zorganizował w tym roku Dzień Otwarty:

- a) X
- b) XI
- c) XII
- d) XIII

2. Podział bezrobotnych na ile profili zakłada nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy?

- a) dwa
- b) trzy
- c) cztery
- d) pięć

3. W jakiej branży mazowieccy pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników przez pośrednictwo powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszenia w prasie i Internecie?

- a) w branży przemysłowej
- b) w branży handlowej
- c) w rolnictwie

4. Jak często Eurofound przeprowadza „Europejskie badanie jakości życia”?

- a) raz w roku
- b) co 4 lata
- c) co 5 lat

5. Jaki poziom bezrobocia odnotowano w województwie mazowieckim w kwietniu 2014 r.?

- a) 12,1%
- b) 10,8%
- c) 11,2%

REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 10 lipca 2014 r. w tytule 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 pierwszych 10 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania i polubią nasz Fanpage 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 równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2014