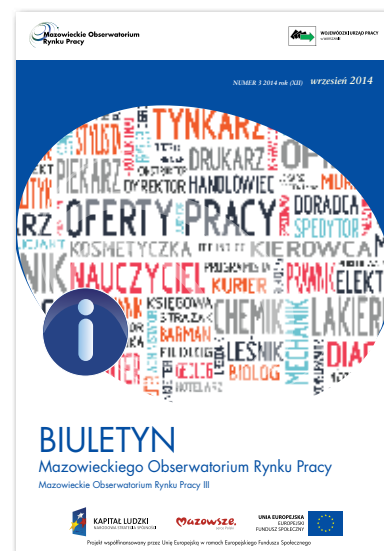


SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Okiem eksperta	3
Integracja dzieje się lokalnie - wywiad	5
Sprzedawca poszukiwany!	8
Analiza ofert pracy na Mazowszu	
Jakie doradztwo, takie wybory	11
Konferencja podsumowująca - fotorelacja	13
Mazowiecki rynek pracy – lipiec 2014 r.	15
Konkurs	18



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

Redakcja:

Magdalena Łotocka

Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Magdalena Łotocka

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.



G*audeamus igitur, iuvenes dum sumus...* dzięki akademickiego hymnu właśnie wprowadziły uczelnie w nowy rok nauki. Przynosi on wiele zmian w funkcjonowaniu wyższych szkół w związku z wejściem w życie znowelizowanych przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Jakie nowe rozwiązania zakłada nowelizacja? Czy ich wprowadzenie stwarza rzeczywiste warunki do podniesienia jakości kształcenia studentów? I wreszcie – co szczególnie interesujące z punktu widzenia Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy – czy nowe rozwiązania mają szansę realnie wpłynąć na lepsze dopasowanie kompetencji absolwentów studiów do potrzeb pracodawców, jak zakłada ustawodawca? O komentarz do tych zagadnień poprosiliśmy dr. Łukasza Łotockiego, pracownika naukowego Instytutu Polityki Społecznej UW.

O wprowadzonych w tym roku nowych regulacjach prawnych, tym razem w zakresie prawa imigracyjnego, dowiedzie się Państwo z wywiadu, który przeprowadziliśmy z przedstawicielką Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej MPiPS. Rozmowa rzuca światło na problematykę integracji (również zawodowej) cudzoziemców, działań podejmowanych w tym zakresie na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym.

W jesiennym numerze Biuletynu MORP prezentujemy także najświeższe wyniki prowadzonej przez Obserwatorium analizy ofert pracy zamieszczanych w prasie, Internecie oraz powiatowych urzędach pracy. Wszystkich Czytelników zainteresowanych informacjami o pracownikach poszukiwanych na mazowieckim rynku pracy, kompetencjach, które zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia, a także warunkach, jakie w ogłoszeniach proponują kandydatom pracodawcy odsyłamy do artykułu *Sprzedawca poszukiwany! Analiza ofert pracy na Mazowszu*.

Niniejsze wydanie zawiera również opracowanie dotyczące doradztwa edukacyjno-zawodowego prowadzonego wśród gimnazjalistów oraz uczniów szkół ponadgimnazjalnych. O tym jaka jest jego kondycja z perspektywy najbardziej zainteresowanych grup – uczniów i doradców zawodowych – pisze Iwona Trzcińska, koordynator projektu z zakresu szkolnictwa zawodowego, w ramach którego prowadziliśmy badania poświęcone tym zagadnieniom.

W naszych stałych rubrykach znajdziecie Państwo także informację o bieżącej sytuacji na mazowieckim rynku pracy, a także relację z konferencji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zorganizowanej w ramach podsumowania pilotażowego projektu MPiPS *Partnerstwo dla pracy*.

Na najbardziej uważnych Czytelników jak zwykle czekają atrakcyjne nagrody w naszym konkursie.

Zapraszamy do lektury!



OKIEM EKSPERTA

Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

1 października wchodzi w życie nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Nowelizacja, jak twierdzą jej autorzy, ma wpłynąć na sytuację na rynku pracy, którego główną słabością jest – w ich opinii – niedopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb społeczno-gospodarczych. Instrumenty wprowadzane nowelizacją mają przyczynić się do lepszego dopasowania kompetencji absolwentów i pracowników do wymagań pracodawców. Warto więc przyjrzeć się bliżej wprowadzanym zmianom.

Wśród głównych zmian wprowadzonych nowelizacją wymienić można takie, jak m.in.:

- Umożliwienie uczelniom prowadzenia studiów międzyuczelnianych;
- Wprowadzenie obowiązku trzymiesięcznych praktyk zawodowych oraz możliwości tzw. studiów dualnych prowadzonych z pracodawcami, na studiach o profilu praktycznym;
- Wprowadzenie centralnego monitoringu losów absolwentów studiów;
- Wprowadzenie możliwości uznawania przez uczelnie wiedzy i umiejętności uzyskanych na szkoleniach, kursach, w pracy zawodowej, wolontariacie oraz zaliczanie tej wiedzy na poczet studiów;
- Wprowadzenie możliwości tworzenia związków uczelni na nowych, korzystniejszych zasadach (co ma pozwolić uczelniom np. na wspólne sięganie po środki europejskie);
- Zniesienie odpłatności za drugi kierunek studiów;
- Wprowadzenie nowych zasad komercjalizacji wyników prac naukowych (co ma sprzyjać budowaniu bliższych relacji między sektorem naukowym i sektorem przedsiębiorstw).

Poniżej krótko scharakteryzowano wybrane zmiany wskazując na ich mocne i słabe strony.

Studia międzyuczelniane

Studia międzyuczelniane mają rozszerzyć możliwości kształcenia interdyscyplinarnego. Dwie jednostki organizacyjne różnych uczelni spełniające określone warunki będą mogły prowadzić wspólne studia interdyscyplinarne, łącząc swoje potencjały oraz różne dyscypliny w ramach jednego kierunku studiów. Absolwent kierunku studiów interdyscyplinarnych otrzymywać ma wspólny dyplom ukończenia studiów. Ciężko powiedzieć, w jakim zakresie uczelnie będą korzystać z takiego rozwiązania. Z jednej strony rozwiązanie takie wydaje się atrakcyjne, zwłaszcza z punktu widzenia studenta, który może otrzymać bardziej zróżnicowaną ofertę studiowania (zarówno pod względem merytorycznym, jak i instytucjonalnym). Również ośrodki akademickie mają większe możliwości tworzenia nowych, atrakcyjnych kierunków studiów, których nie byłyby w stanie stworzyć samodzielnie. Z drugiej strony, dążenie do szerokiej interdyscyplinarności może doprowadzić do chaosu w programach studiów. Czasami bowiem trudno jest zapanować nad spójnością programów kształcenia w ramach jednej uczelni, czy nawet jednej jednostki organizacyjnej uczelni. Przewidzenie możliwości tworzenia takich studiów całościowo można jednak ocenić pozytywnie, jej ewentualna realizacja to potencjalny przedmiot kolejnych ocen.

Praktyki zawodowe oraz studia dualne

Nowelizacja ustawy doprecyzowuje istnienie dwóch profili kształcenia: praktycznego i ogólnoakademickiego. Profil praktyczny to profil programu kształcenia obejmującego moduły zajęć służące zdobywaniu przez studenta umiejętności praktycznych i kompetencji społecznych, realizowany przy założeniu, że ponad połowa programu studiów określonego w punktach ECTS obejmuje zajęcia praktyczne kształtujące te umiejętności i kompetencje, w tym umiejętności uzyskiwane na zajęciach warsztatowych, które są prowadzone przez osoby posiadające doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią. Profil ogólnoakademicki to profil programu kształcenia obejmującego moduły zajęć powiązane z prowadzonymi w uczelni badaniami naukowymi, realizowany przy założeniu, że ponad połowa programu studiów określonego w punktach ECTS obejmuje zajęcia służące zdobywaniu przez studenta pogłębionej wiedzy. Profile te mają służyć do wyodrębnienia dwóch podstawowych typów uczelni, tj. uczelni, kształcących przede wszystkim na profilu praktycznym, przygotowujących absolwentów do potrzeb rynku pracy, oraz uczelni, koncentrujących się na ogólnoakademickich programach kształcenia. Pomysł doprecyzowania takich profili wydaje się trafiony.

Zgodnie z nowelizacją ustawy jednostka uczelni prowadząca kształcenie na określonym kierunku studiów i poziomie kształcenia o profilu praktycznym jest zobowiązana uwzględnić w programie kształcenia co najmniej trzymiesięczne praktyki zawodowe (wcześniej nie było takiego obowiązku). Jak napisano w uzasadnieniu do nowelizacji, dzięki obowiązkowym trzymiesięcznym praktykom dla wszystkich studentów na studiach o profilu praktycznym, studenci już w trakcie studiów uzyskują kompetencje, które ułatwią im późniejsze uzyskanie zatrudnienia oraz zdobędą wiedzę na temat wymagań pracodawców. Dodatkowo pracodawcy będą mieli okazję silniej włączyć się w proces kształcenia. Pomysł wprowadzenia obowiązkowych praktyk na studiach o profilu praktycznym można uznać za dobry (nie byłby taki na studiach o profilu ogólnoakademickim), jednak wydaje się, że pomysłodawca zmian nieco przecenia znaczenie tego zapisu dla przyszłej kariery zawodowej studentów. Wielu studentów i tak pracuje dziś równoległe do studiowania, a dla tych, którzy nie pracują, znalezienie sensownych praktyk zawodowych jest bardzo często równie trudne, jak znalezienie dobrej pracy. Sam fakt odbycia jakichkolwiek praktyk zawodowych nie gwarantuje jeszcze podniesienia kompetencji.

Nowym rozwiązaniem jest także możliwość kształcenia przemiennego w formie zajęć dydaktycznych realizowanych w uczelni i praktyk odbywanych u pracodawcy (tzw. kształcenie dualne). Podobny system funkcjonuje w Niemczech, gdzie pozwala absolwentom na płynne przejście między studiami a pracą zawodową. Obecnie trudno jednak wyobrazić sobie realne funkcjonowanie takiego modelu kształcenia w rzeczywistości polskiej.

Monitoring losów absolwentów

Nowelizacja ustawy zakłada prowadzenie monitoringu karier zawodowych absolwentów przez ministra nauki i szkolnictwa wyższego. Monitoring ma być prowadzony na podstawie danych



zawartych w ogólnopolskim wykazie studentów zestawionych z danymi gromadzonymi przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na kontaktach ubezpieczonych lub kontaktach płatników składek. Wyniki monitoringu w postaci zagregowanej, przedstawiające losy zawodowe grup absolwentów po roku, trzech latach i pięciu latach od ukończenia studiów, udostępniane mają być na stronie internetowej ministerstwa. Zaletą wprowadzonego rozwiązania (choć dość pozorną, o czym piszę dalej) jest zdjęcie bezpośredniego obowiązku prowadzenia monitoringu karier przez same uczelnie, a nawet ich pojedyncze jednostki (jak było przed nowelizacją). Rozwiązania obowiązujące przed wprowadzeniem omawianej zmiany nakładały na uczelnie i ich poszczególne jednostki nierealistyczne obowiązki prowadzenia drobiazgowego monitoringu absolwentów, wykraczające poza ich kompetencje. Dotychczasowe rozwiązania w praktyce tworzyły sytuację, w której pracownicy naukowcy różnych dyscyplin (nie tylko socjologii, ale także np. biologii czy chemii) zamiast koncentrować się na badaniach w ramach swoich dyscyplin, mieli za zadanie prowadzenie skomplikowanych badań socjologicznych dotyczących losów absolwentów, bez dodatkowych środków finansowych na ten cel i (w przypadku kierunków innych niż nauki społeczne) odpowiedniego przygotowania metodologicznego. Centralny monitoring pomoże uczynić bardziej prawdopodobną porównywalność wyników między różnymi kierunkami, uczelniami czy regionami kraju. Dodatkowo, jak zapisano w nowelizacji, w celu dostosowania programu kształcenia do potrzeb rynku pracy uczelnie może prowadzić własny monitoring karier zawodowych swoich absolwentów. W uzasadnieniu do ustawy zapisano, że uczelnie powinny być zainteresowane kontynuacją tego zadania, ponieważ prowadzenie monitoringu i wykorzystywanie wniosków z własnego monitoringu w zakresie doskonalenia programów kształcenia jest jednym z elementów oceny programowej Państwowej Komisji Akredytacyjnej (PKA). Na uczelni i jej jednostkach nie ciąży więc obowiązek prowadzenia monitoringu, w praktyce jednak, aby uczelnie uzyskała satysfakcjonującą ocenę Państwowej Komisji Akredytacyjnej, powinna również prowadzić monitoring samodzielny. Co ciekawe uczelnie i jej jednostki powinny prowadzić taki monitoring zarówno dla kierunków o profilu praktycznym jak i ogólnoakademickim (!). Faktycznie, mamy więc obecnie do czynienia z dwoma monitoringami: centralnym i realizowanym przez poszczególne jednostki uczelni, przy czym jednostki kształcące w ramach profili ogólnoakademickich, aby zostać wysoko ocenione przez PKA, muszą de facto tłumaczyć się z działań na rzecz efektywności zatrudnieniowej swoich absolwentów. Jak widać, ustawodawca – pomimo uznania podziału na profil praktyczny i ogólnoakademicki – nie zamierza odejść od fetyszu „potrzeb rynku pracy” w myśleniu o kształceniu ogólnoakademickim.

Uznawanie umiejętności uzyskanych poza uczelnią

Zmiana ustawy przewiduje możliwość potwierdzania przez uczelnie kompetencji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego, a więc np. uzyskanych w procesie samodoskonalenia, wykonywania pracy zawodowej, uczestnictwa w kursach i szkoleniach, wolontariatu, a także kształcenia w kolegiach funkcjonujących w systemie oświaty. O potwierdzenie efektów uczenia się i przyjęcie na studia, będą mogły ubiegać się osoby posiadające świadectwo dojrzałości i pięcioletnie, trzyletnie lub dwuletnie doświadczenie zawodowe. Pięcioletnie doświadczenie zawodowe dotyczy osoby ubiegającej się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie, trzyletnie – osoby posiadającej tytuł zawodowy licencjata, ubiegającej się o przyjęcie na studia drugiego stopnia, a dwuletnie – osoby posiadającej tytuł zawodowy magistra, ubiegającej się o przyjęcie na kolejny kierunek studiów pierwszego lub drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie. W wyniku potwierdzenia efektów uczenia się można zaliczyć studentowi nie więcej niż 50% punktów ECTS przypisanych do danego programu kształcenia. W uzasadnieniu do nowelizacji zapisano, że wspomniane 50% przyjęto w celu zagwarantowania odpowied-

niego poziomu kształcenia. Innymi słowy ustawodawca uznał, że jeżeli student zdobędzie 50% wiedzy w sposób niekontrolowany przez uczelnię, to wysoki poziom zostanie zachowany. Kolejny zapis mówi, że liczba studentów na danym kierunku, poziomie i profilu kształcenia, którzy zostali przyjęci na studia na podstawie najlepszych wyników uzyskanych w procesie potwierdzenia efektów uczenia się, nie może być większa niż 20% ogólnej liczby studentów na tym kierunku, poziomie i profilu kształcenia. Czy to oznacza, że jeżeli na 100 miejsc na studiach, zgłosi się 30 osób z wnioskiem o potwierdzenie umiejętności, pozytywnie rozpatrzone zostaną wnioski 20 osób, a w odniesieniu pozostałych 10 osób istnieje konieczność studiowania w pełnym trybie? Nie wydaje się to logicznym rozwiązaniem. Istotą potwierdzania efektów uczenia ma być ich weryfikacja w oparciu o efekty określone w programie kształcenia dla danego kierunku studiów. Oznaczać to ma, że przyjmująca uczelnia ma sprawdzać faktyczne umiejętności i kompetencje, a nie przedłożone dokumenty (certyfikaty, świadectwa, zaświadczenia o wolontariacie itd.). Na papierze zapis taki wygląda całkiem atrakcyjnie (konceptcja cieszy się dość dużą popularnością w debatach nt. edukacji i rynku pracy w kontekście tzw. Life Long Learning), jego praktyczne wykonanie budzi jednak wątpliwości. Jak bowiem uczelnia może rzetelnie sprawdzić faktyczne umiejętności i kompetencje inaczej niż w drodze pracy ciągłej ze studentem lub przyjmowania egzaminów? Studiowanie to proces ciągły, oparty na sięganiu do literatury, dyskusjach, badaniach, utrwalaniu wiedzy, nauce wiązania faktów i wnioskowania, relacjach profesor-student i wielu, wielu innych niewymiernych kwestiach. Efektów uczenia nie można potwierdzać na kierunkach lekarskich, lekarsko-dentystycznych, farmacji, pielęgniarstwa i położnictwa, a także lekarza weterynarii oraz architekta (co ma związek m.in. z przepisami Unii Europejskiej). Są to jednocześnie kierunki zawodowe, w których doświadczenie praktyczne jest bardzo ważne. Wskazuje to na świadomość zagrożenia fasadowością takiego potwierdzania umiejętności i w dyscyplinach związanych ze zdrowiem i życiem (i ich zagrożeniem w przypadku nienależytego kształcenia) z losom się nie igrza. W przypadku innych dyscyplin, ustawodawca widocznie uznał, że ryzyko fasadowości jest dopuszczalne.

Podsumowanie

Jak można przeczytać w uzasadnieniu do nowelizacji ustawy, jej celem jest m.in.: ułatwienie dostępu do studiów wyższych osobom dojrzałym w ramach uczenia się przez całe życie; zapewnienie lepszej jakości kształcenia przy uwzględnieniu autonomii programowej uczelni; dostosowanie funkcjonowania uczelni do skutków niżu demograficznego. Nowelizacja wprowadza pewne zmiany korzystne z punktu widzenia rynku pracy (choć nie wydaje się, aby zmiany te mogły być receptą na jego bolączki). Z drugiej strony ustawodawca ciągle nie zamierza odchodzić od powszechnego fetyszu doraźnych potrzeb rynku pracy w odniesieniu do kształcenia ogólnoakademickiego, co rozmija się z istotą tego kształcenia.

Źródła:

Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 1198). Projekt ustawy z uzasadnieniem.

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

INTEGRACJA DZIEJE SIĘ LOKALNIE

O założeniach i realizacji polskiej polityki integracyjnej wobec cudzoziemców z Pauliną Babis z Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej rozmawia Magdalena Łoćocka.

Dużo mówi się obecnie o integracji cudzoziemców. Dyskusję o tym prowokuje chociażby obecna sytuacja na Ukrainie. Jak rozumieć to pojęcie?

My, czyli Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przyjmujemy definicję, że integracja to proces dwustronny wzajemnego dostosowywania się do siebie społeczeństwa przyjmującego cudzoziemców i osób nowoprzybyłych. Jest to proces długotrwały, którego celem jest doprowadzenie do sytuacji, w której obie grupy mogą ze sobą funkcjonować w sposób bezkonfliktowy, spójny. W naszych rozważaniach dodajemy aspekt dążenia do tego, żeby cudzoziemcy mogli korzystać ze wszystkiego, co rdzenni obywatele, czyli systemu edukacji, rynku pracy czy ochrony zdrowia.

Jakie grupy cudzoziemców obejmuje polska polityka integracyjna?

Na dzień dzisiejszy pomoc integracyjna przysługuje tylko osobom objętym ochroną międzynarodową, czyli posiadającym status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, zgodnie z zapisami ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2014r. W dokumentach rządowych można już jednak znaleźć zapisy dotyczące integracji pozostałych grup cudzoziemców.

Jaka jest rola Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w procesie integracji cudzoziemców?

Jest to przede wszystkim koordynacja działań państwa w tym zakresie. Czuwamy nad tym, żeby ustawa o pomocy społecznej, która reguluje te kwestie, była prawidłowo realizowana. Oprócz tego przekazujemy do wojewodów środki z budżetu państwa z rezerwy celowej przeznaczone na integrację osób objętych ochroną międzynarodową. Ponadto zbieramy dane o tym, ile programów zostało zrealizowanych, jakie środki zostały wydane. Gromadzimy także bardziej szczegółowe informacje o tym, jakiego rodzaju świadczenia z pomocy społecznej pobierają, w podziale m.in. na status pobytowy cudzoziemca, jego obywatelstwo, miejsce przebywania. Te dane można znaleźć na stronie naszego ministerstwa.

Jakie jeszcze instytucje uczestniczą w procesie integracji?

Jednostki podległe Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej. Mamy tutaj wojewodów, którzy akceptują przychodzące z powiatów programy integracyjne, a następnie przekazują otrzymane z budżetu państwa środki na ich realizację. Na poziomie powiatów mamy powiatowe centra pomocy rodzinie i powiatowe urzędy pracy. Cudzoziemcy objęci ochroną otrzymują w nich taką samą pomoc jak obywatele polscy. Należy pamiętać, że czasami oczekiwanie na decyzję o przyznaniu statusu uchodźcy trwa długo, zdarza się, że nawet kilka lat. My nie możemy wówczas jeszcze pracować z takimi osobami, a te osoby są w naszym kraju i w jakiś sposób już się integrują. Nazywamy to tzw. preintegracją. W tym procesie główną rolę odgrywa instytucjonalnie Urząd do Spraw Cudzoziemców, ale oczywiście również bardzo pomagają organizacje pozarządowe. Zwykle jest tak, że realizują one projekty skierowane do osób, wobec których trwa procedura o nadanie statusu uchodźcy lub do znajdujących się



Autorka wywiadu (z lewej strony) z Pauliną Babis (MPiPS).

już we właściwym, formalnym procesie integracji. Najwięcej takich organizacji jest w województwach mazowieckim, lubelskim i podlaskim, jako że tam jest najwięcej cudzoziemców poszukujących ochrony międzynarodowej i tą ochroną objętych.

Wspomniałaś o programach integracyjnych realizowanych na poziomie powiatów. Jak odbywa się ich realizacja?

Takie programy realizowane są w powiatowych centrach pomocy rodzinie, czyli PCPR-ach. Po otrzymaniu decyzji o objęciu ochroną międzynarodową, cudzoziemiec musi zgłosić się do takiej instytucji i wyrazić chęć wzięcia udziału w programie. Podpisuje on wówczas coś na kształt kontraktu, który nazywa się indywidualnym programem integracji. Taki program nie jest co prawda obowiązkowy, ale praktyka wskazuje, że 99% osób z niego korzysta. Dzieje się tak, gdyż osoby, które uciekły ze swojego kraju, ze względu na brak środków do życia oraz trudną sytuację życiową wymagają pomocy i wsparcia, często nie znają także języka polskiego. W związku z tym te programy są im jak najbardziej potrzebne.



STATUS UCHODŹCY - międzynarodowa forma ochrony udzielana osobom, które na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie mogą lub nie chcą korzystać z ochrony tego kraju. Status uchodźcy nadawany jest także małoletniemu dziecku cudzoziemca, który uzyskał status uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej, urodzonemu na tym terytorium.

OCHRONA UZUPEŁNIAJĄCA - międzynarodowa forma ochrony udzielana osobom, którym odmówiono nadania statusu uchodźcy, lecz którzy w przypadku powrotu do kraju pochodzenia będą realnie narażeni na ryzyko doznania poważnej krzywdy poprzez:

- orzeczenie kary śmierci lub egzekucję;
- tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie;
- poważne i zindywidualizowane zagrożenie dla życia lub zdrowia, wynikające z powszechnego stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji wewnętrznego lub międzynarodowego konfliktu zbrojnego.

Źródło: <http://www.udsc.gov.pl/Słownik,869.html> (serwis internetowy Urzędu do Spraw Cudzoziemców).

Na czym dokładnie polega taki program?

Pracownik socjalny ustala z cudzoziemcem, jakie konkretnie działania będą w ramach programu podejmowane. Zobowiązania obejmują zarówno cudzoziemca, jak i powiatowe centrum pomocy rodzinie. Standardem takiego programu jest nauka języka polskiego, aktywizacja zawodowa, pomoc w znalezieniu mieszkania czy pomoc w zapisaniu dzieci do szkoły. Warto podkreślić, że w Polsce prawie 100% dzieci cudzoziemców, zwłaszcza tych objętych ochroną międzynarodową, chodzi do szkoły. Wypadamy tu bardzo dobrze na tle Europy. Wszystkie działania przewidziane w ramach programu mają służyć usamodzielnieniu i zintegrowaniu cudzoziemca. Czas trwania takiego programu to 12 miesięcy.

Jak wygląda aktywizacja zawodowa takiego cudzoziemca?

Na początek jest to rejestracja w urzędzie pracy. Ma to również związek z ubezpieczeniem zdrowotnym, którym cudzoziemiec zostaje objęty jako osoba bezrobotna. Następnie może on już korzystać z pełnej oferty publicznych służb zatrudnienia. Sytuacja wygląda różnie w zależności od rejonu Polski. Oczywiście np. w Warszawie oferta jest większa, gdyż jest więcej cudzoziemców. W stołecznych urzędach pracy istnieje możliwość skorzystania ze szkoleń, które są prowadzone w językach cudzoziemców czy z dodatkowych kursów językowych. Część osób pracuje niezgodnie z przepisami, bez wymaganej umowy i pod tym względem, z przymrużeniem oka można powiedzieć, że cudzoziemcy doskonale się integrują, bo zachowują się jak zarejestrowani w urzędach Polacy, którzy również często pracują „na czarno”.

Wszystkie działania, o których wspominałeś do tej pory, dotyczą uchodźców lub osób objętych ochroną uzupełniającą. Jak liczna jest to grupa w Polsce?

Cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową i realizujących indywidualne programy integracji w pierwszym półroczu 2014 r. było w sumie prawie 300, w tym 115 osób posiadających ochronę uzupełniającą i 169 osób posiadających status uchodźcy. W Polsce jest znacznie większa grupa cudzoziemców, którzy nie są objęci ochroną. Są to np. cudzoziemcy na wizach długoterminowych, na oświadczeniach o zamiarze powierzenia wykonywania pracy¹, posiadają zezwolenie na pracę i zezwolenie na pobyt czasowy, czy na pobyt stały. Na samych ważnych kartach pobytu (pobyt czasowy, pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, pobyt stały) jest ponad 100 tys. cudzoziemców. Ponadto na oświadczeniach przebywa każdego roku 250 – 300 tys. cudzoziemców.

¹ Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi – jedna z najczęściej wykorzystywanych możliwości powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi bez konieczności posiadania zezwolenia. Mogą ją podjąć tylko i wyłącznie obywatele Republiki Armenii, Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy w okresie nieprzekraczającym sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy.

Na jaką pomoc w zakresie integracji mogą liczyć ci cudzoziemcy, którzy nie są objęci ochroną międzynarodową?

Wszyscy cudzoziemcy znajdujący się w naszym kraju mogą liczyć na pomoc organizacji pozarządowych. Posiadają one ten komfort, że nie mają, tak jak my, określonych szczegółowych kompetencji, których nie można przekraczać. Organizacje pozarządowe mogą pomagać wszystkim, którym chcą pomagać i którzy po tę pomoc się do nich zwrócą.

Jak ta pomoc wygląda?

Organizacje pozarządowe bardzo pomagają w procesie integracji przede wszystkim realizując liczne projekty. Jest duża oferta szkoleń językowych na bardzo wysokim poziomie. Jest również pomoc w znalezieniu pracy, w szkoleniach zawodowych. Są to projekty finansowane z bardzo różnych funduszy. Dwa największe fundusze to Europejski Fundusz na rzecz Uchodźców (EFU) oraz Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich (EFI). Pierwszy z nich jest skierowany do osób objętych ochroną międzynarodową. Drugi do wszystkich pozostałych. W nowej perspektywie finansowej zastąpi je Fundusz Azylu, Migracji i Integracji. Ponadto mamy m.in. Europejski Fundusz Społeczny, Norweski Mechanizm Finansowy, czy też Fundusz Szwajcarski, które są już skierowane do wszystkich. Są również nasze rodzime fundusze – w województwach i w miastach są także środki dla organizacji pozarządowych. Jest jeszcze Fundusz Inicjatyw Obywatelskich w MPiPS-ie w Departamencie Pożytku Publicznego, więc te możliwości pozyskiwania środków są, co powoduje, że sytuacja się poprawia. Jednakże dzieje się to wciąż za wolno.

Na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej można wyczytać, że resort pracuje nad dokumentem „Polska polityka integracyjna wobec cudzoziemców - założenia i wytyczne”. Jakie są jego najważniejsze elementy?

Celem tego dokumentu jest przedstawienie działań realizujących rekomendacje rządowego dokumentu strategicznego „Polityka migracyjna Polski - stan obecny i postulowane działania”². Ogólnie chodzi nam o większe otwarcie się na cudzoziemców. Chcielibyśmy wprowadzić pakiet powitalny tzw. „oprowadzanie po domu”, dzięki któremu cudzoziemiec mógłby skorzystać z kilkunastogodzinnego kursu dotyczącego najważniejszych informacji o Polsce – jak się poruszać w gąszczu przepisów prawnych, do jakich pójść instytucji, żeby załatwić określoną sprawę, itp. Chcielibyśmy, żeby ta oferta była dostępna dla wszystkich cudzoziemców i żeby było to prowadzone lokalnie. Integracja dzieje się

² Dokument strategiczny dotyczący polityki migracyjnej Polski przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r. Zawiera on m.in. założenia dotyczące dostosowania polityki migracyjnej do priorytetów rynku pracy oraz zapewnienia konkurencyjności polskiej gospodarki. Dostępny na <http://bip.msw.gov.pl/bip/polityka-migracyjna-po/19529,Polityka-migracyjna-Polski.html>

**Polska
Tu mieszkam**

mieszka w Radziejowicach
lekarz rodzinny

Nowe prawo imigracyjne www.cudzoziemcy.gov.pl

New immigration law
Новое иммиграционное право
Luật nhập cư mới

Karine Hovsepyan
pochodzi z Armenii

Źródło: www.cudzoziemcy.gov.pl (plakat promujący kampanię „Polska. Tu mieszkam”).

bowiem przede wszystkim lokalnie. Kolejną ważną rzeczą jest połączenie większego nacisku na aktywizację zawodową cudzoziemców. Współpracujemy w tym zakresie z Departamentem Rynku Pracy, bo chodzi o to, żeby nie tylko osoby objęte ochroną międzynarodową, ale również pozostali cudzoziemcy mieli możliwość korzystania z oferty urzędów pracy. Kolejnym postulatem jest poszerzenie oferty kursów językowych dla cudzoziemców i ich dofinansowanie, gdyż to jedna z największych barier, żeby odnaleźć się na rynku pracy, jak również funkcjonować w polskim społeczeństwie. Bez znajomości języka będą oni częściej wpadać do systemu pomocy społecznej i funkcjonować na marginesie społeczeństwa. To jest koło zamknięte.

Dlaczego tak ważna jest dobra i spójna polityka wobec cudzoziemców?

W kontekście tego, co się dzieje w Europie, czyli starzenia się społeczeństwa i kryzysu ekonomicznego, powinniśmy przyjmować coraz więcej cudzoziemców, bo to leży w naszym interesie. Musimy mieć świadomość, że cudzoziemcy, którzy do nas przyjeżdżają to nie tylko osoby, które mają niskie wykształcenie, ale to są też osoby wysoko wykwalifikowane, które mają potencjał i mogą rozkręcać naszą gospodarkę. Są sektory, np. sektor usług opiekuńczych, w którym obecnie pracuje wielu cudzoziemców, ale najczęściej „na czarno”. To przynosi szkodę nie tylko im, ale i naszemu państwu, ponieważ nie płacą oni podatków. Jest coraz więcej ułatwień dla cudzoziemców, ale z drugiej strony funkcjonuje wciąż silna ochrona polskiego rynku pracy.

Z których krajów pochodzą cudzoziemcy, którzy najlepiej się integrują?

Trend jest taki, że są to zazwyczaj osoby, które łatwiej i szybciej uczą się polskiego, czyli pochodzą z krajów słowiańskich. Oni nie wyróżniają się w tłumie, łatwiej wtapiają się w społeczeństwo. Można znaleźć taką prawidłowość, choć oczywiście jest to często sprawa indywidualna.

Co jest potrzebne, żeby proces integracji przebiegł pomyślnie?

Musi być chęć z obu stron. To jest podstawa. Chęć i świadomość z obu stron, że trzeba się nauczyć żyć razem. Tak to można najprościej powiedzieć.

Na ulicach można zobaczyć plakaty przedstawiające cudzoziemców mieszkających i pracujących w Polsce. To element kampanii „Polska. Tu mieszkam” informującej o nowej ustawie o cudzoziemcach, która weszła w życie 1 maja 2014 r. Jakie najważniejsze zmiany wprowadza ta ustawa?

Warto wspomnieć na pewno o tym, że cudzoziemiec, który pracuje w Polsce, zgodnie z nowymi rozwiązaniami może ubiegać się o zezwolenie na pobyt oraz pracę w ramach jednej procedury. Do tej pory to pracodawca, który chciał zatrudnić w Polsce cudzoziemca, musiał ubiegać się dla niego o zezwolenie na pracę. Dopiero po jego uzyskaniu cudzoziemiec mógł wystąpić o zezwolenie na pobyt. Ustawa wprowadza także m.in. to, że cudzoziemcy mają możliwość złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy do ostatniego dnia legalnego pobytu, a nie jak dotychczas 45 dni przed końcem ważności wizy lub aktualnego zezwolenia na pobyt.

Dziękuję za rozmowę.

Paulina Babis
główny specjalista w Departamencie Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.
Przewodniczy grupie roboczej ds. Integracji Cudzoziemców przy międzyresortowym Zespole ds. Migracji.
Reprezentuje Polskę w Grupie Krajowych Punktów Kontaktowych ds. Integracji przy Komisji Europejskiej.

Sprzedawca poszukiwany!

Analiza ofert pracy na Mazowszu

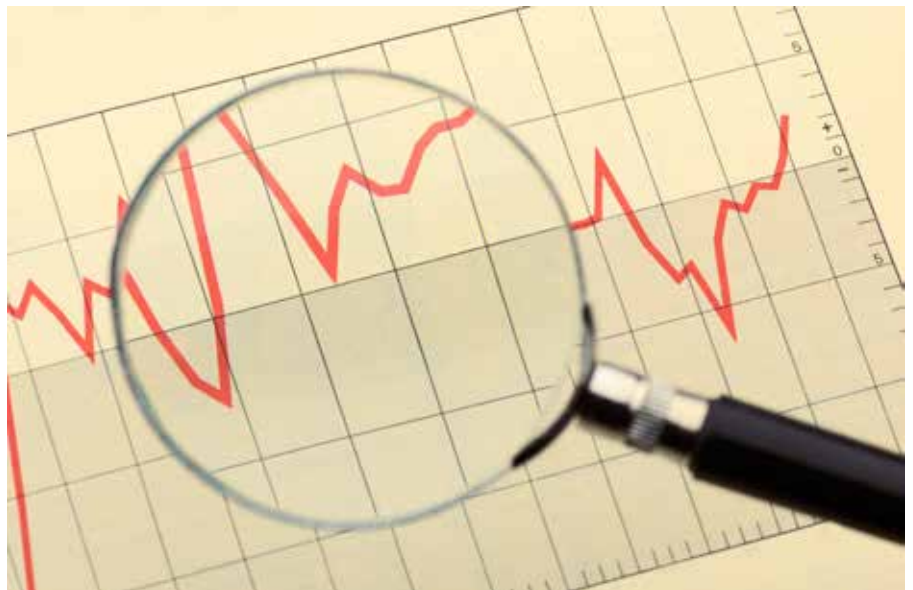
W których powiatach woj. mazowieckiego jest największy, a w jakich najmniejszy popyt na pracę? W jaki sposób pracodawcy zachęcają potencjalnych kandydatów do pracy? Jakie kwalifikacje i kompetencje powinien posiadać kandydat? Na te i inne pytania szukaliśmy odpowiedzi realizując kolejną edycję badania pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”. Poniżej prezentujemy wybrane wyniki, a pełna wersja raportu 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 maja do czerwca 2014 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. Ogłoszenia o pracę oraz oferty pracy dotyczyły pracy zarobkowej – wykluczone zostały staże i praktyki dla studentów oraz uczniów. Badanie realizowane jest cyklicznie.

BRANŻE I ZAWODY

W pomiarze maj-czerwiec 2014 r., podobnie jak we wcześniejszych edycjach badania, najwięcej ofert (20,1%) pochodziło z sektora handel. Na kolejnych miejscach znalazły się przetwórstwo przemysłowe (13,5%) oraz budownictwo (12%). Subregiony województwa mazowieckiego cechowały się nadwyżką ofert w różnych branżach, np. w subregionie ciechanowskim zanotowano relatywnie więcej ogłoszeń z sektora finansów, w ostrołęckim - z sektora handlu, w płockim - z budownictwa. W subregionie warszawskim występuje tradycyjnie najsilniejsze zróżnicowanie ogłoszeń pochodzących z wielu sektorów, region ten niezmiennie dysponuje najbardziej różnorodną ofertą pracy, a sytuacja ta będzie się najprawdopodobniej utrzymywać w kolejnych okresach.

Struktura popytu na zawody odpowiada strukturze ofert ze względu na branżę. Najwięcej (23,1%) spośród ofert specyfikujących zawód kandydata, to ogłoszenia dla pracowników usług i sprzedawców. W następnej kolejności poszukiwano robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników – wydaje się, że nastąpiło sezonowe odrodzenie zapotrzebowania na te zawody. Jednocześnie można zaobserwować spadek odsetka ofert adresowanych do specjalistów (12%). Jako że nie jest to zawód sezonowy, gdyby obserwowany trend się utrzymał, można będzie wysunąć hipotezę o nasyceniu rynku specjalistami. Na tym tle interesujące są wyniki dla subregionu ciechanowskiego, w którym odsetek ofert dla tej grupy pracowników był szczególnie wysoki (o 25,6% w publikatorach). W zestawieniu z informacją o relatywnie dużym odsetku ofert w branży finansowej w tym subregionie, można przypuszczać, że obserwowane zjawisko jest efektem rekrutacji ze strony określonego pracodawcy i raczej nie będzie to wyznacznik trwałego trendu.



OFEROWANE WARUNKI

Analizowane oferty jedynie w 31,2% zawierały informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika. Zdecydowanie częściej takie oferty pochodziły z PUP (61%), co wynika z wykorzystania standardowego formularza ofertowego.

Należy odnotować fakt, że rezultaty tej edycji badania pokazują zwiększenie oferowanej płacy, co wynika m.in. ze wzrostu płacy minimalnej oraz sezonowego wzrostu zapotrzebowania na dobrze płatnych robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów maszyn. Aż 30,1% ogłoszeń z ofertą płacy powyżej 3 000 zł było adresowanych do przedstawicieli tych zawodów (średnio było tylko 9,2% ofert z takim wynagrodzeniem). Jeśli ożywienie w branży budowlanej okaże się trwałe i popyt na pracowników w zawodach związanych z tą branżą będzie się utrzymywał (z dokładnością do wahań sezonowych), może to oznaczać dalsze

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 związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 4. Budownictwo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Technicy i średni personel 4. Specjaliści 5. Pracownicy przy usługach prostych
subregion siedlecki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Transport i gospodarka magazynowa 3. Budownictwo. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 	<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 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. Technicy i średni personel
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. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 2. technicy i średni personel 3. Pracownicy usług i sprzedawcy 3. Specjaliści
subregion ciechanowski	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 2. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle 3. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Specjaliści 2. Technicy i średni personel 3. Pracownicy usług i sprzedawcy 4. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
subregion ostrołęcki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle 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. Specjaliści/ Pracownicy przy pracach prostych

Źródło: Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, WUP w Warszawie, Warszawa 2014.



wzrosty wynagrodzenia. Oczywiście skala tego wzrostu jest trudna do przewidzenia, może okazać się, że podaż kandydatów doprowadzi do ustabilizowania wynagrodzenia na pewnym poziomie.

Wynagrodzenie powyżej 3000 zł można było znaleźć w 6,8% ofert PUP oraz w 20% publikatorów. Zarazem 56,4% ofert z PUP oferowało wynagrodzenie w przedziale zawierającym płacę minimalną, podczas gdy w publikatorach ofert takich było 16,5%. Potwierdza to tendencję z ubiegłych lat o niższym statusie zawodowym pracowników poszukiwanych przez urzędy pracy.

Analiza poziomu oferowanych wynagrodzeń wykonana z perspektywy subregionów, odzwierciedliła prawidłowość, wedle której rynek warszawski oferuje nie tylko najwięcej najbardziej zróżnicowanych miejsc pracy, ale dodatkowo daje większą szansę na wyższe zarobki. W podregionie warszawskim wystąpił najwyższy odsetek ogłoszeń (31,8%), w których proponowano kwotę powyżej 2 000 zł (w skali województwa takich ofert było 26,4%). Z kolei w subregionie siedleckim odnotowano najwyższy odsetek (69,2%) ogłoszeń z wynagrodzeniem z przedziału 1601 - 1800 zł.

W 55,5% ogłoszeń zawarto informację o typie proponowanej umowy. W coraz większym odsetku ofert specyfikujących formę zatrudnienia, jest ona określana jako umowa o pracę (66,9%). Dotyczy to zwłaszcza ofert z publikatorów, ale to w ogłoszeniach z PUP częściej proponowana jest umowa o pracę. W rezultatach badania można również zaobserwować, że coraz częściej pracodawcy oczekują od kandydatów posiadania własnej działalności gospodarczej.

DOŚWIADCZENIE

W 37,1% ofert określono wymóg doświadczenia zawodowego u kandydata, częściej w publikatorach niż w PUP. Jedynie w nielicznych ogłoszeniach (14,6%) wymaganie to precyzowano dokładnie w latach pracy. Doświadczenie kandydata więc jest częściej traktowane jako nieskonkretyzowane oczekiwanie niż precyzyjnie określona długość stażu zawodowego. W tych przypadkach, gdzie podawano wymagany latami okres doświadczenia zawodowego, zazwyczaj przekraczał on 2 lata (57,5%), a tylko w nielicznych przypadkach było to powyżej 5 lat (10,6%). Można przypuszczać, że atrakcyjność kandydatów nie rośnie liniowo wraz z latami doświadczenia a długoletnie doświadczenie nie stanowi atutu merytorycznego, może zaś oznaczać wyższe wymagania finansowe kandydata.

WYKSZTAŁCENIE

Wymagane wykształcenie kandydatów częściej precyzowano w ofertach dostępnych w powiatowych urzędach pracy (46,2%) niż w publikatorach (20,6%). Ogółem wymóg taki znalazł się w 40% ofert. Najczęściej wymagano świadectwa ukończonej szkoły średniej (45,4% spośród ofert specyfikujących wykształcenie), a dyplomu wyższej uczelni oczekiwano w 21,7% przypadków. Podobnie popularne było oczekiwanie ukończonej zasadniczej szkoły zawodowej (22,5%). Istotnie większy odsetek ofert z wymogiem wyższego wykształcenia odnotowano w publikatorach. W przypadku ofert pracy wymagających od kandydata ukończenia szkoły zawodowej sytuacja była odwrotna – zaznaczyła się przewaga ogłoszeń z PUP. Jest to kolejny argument za przytaczaną już tendencją pracodawców do zamieszczania ogłoszeń dla wyżej kwalifikowanych pracowników w publikatorach, a nie w bazach urzędów pracy.

KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

W ogłoszeniach najczęściej zawierano wymóg uprawnień do kierowania pojazdami (53,9% ofert specyfikujących wymagania), posiadania ważnej tzw. książeczki sanepidowskiej (14,8%) oraz posiadania licencji pozwalającej na uprawianie zawodu (10,5%). Wymagania odnośnie do posiadania prawa jazdy pojawiają się w coraz większej liczbie ofert i to nie tylko na samochod osobowy, ale również coraz częściej – na ciężarowy. Świadczy to o wzroście zapotrzebowania na profesjonalnych kierowców, a nie jedynie na oczekiwaniu mobilności od pracowników (choć ta ostatnia cecha cały czas jest ceniona przez pracodawców). Budowanie prognoz

na temat zwiększonego popytu na profesjonalnych kierowców jest obecnie utrudnione z uwagi na sytuację geopolityczną, która może ograniczyć wymianę handlową, a tym samym rozwój transportu towarowego w najbliższym czasie.

W ofertach precyzujących pożądane cechy kandydatów - częściej niż w minionych latach – wskazywano na samodzielność, samodyscyplinę, rzetelność pracowników. Można na podstawie tego wnioskować, że pracodawcy planują nie tylko delegować określone zadania, ale również coraz częściej oczekują inicjatywy i współdziałania pracowników w tworzeniu przyszłości firmy. Utrzymanie się takiej tendencji w kolejnych edycjach badania, można będzie traktować jako wyraz coraz większej dojrzałości mazowieckiego rynku pracy. Oznacza to jednocześnie postulat dla kandydatów, by aplikując do pracy zaznaczali, że gotowi są do podejmowania inicjatyw. Trzeba przy tym pamiętać, że bezwzględne liczebności ogłoszeń, w których pracodawcy wymagali wyżej wymienionych kompetencji pozostają wciąż niewielkie.

PODSUMOWANIE

Na podstawie zrealizowanego badania wyłania się obraz województwa mazowieckiego jako odczuwającego ożywienie gospodarcze, którego oznaki są na razie najsilniejsze w najbardziej aktywnych subregionach, zwłaszcza w warszawskim. Można przypuszczać, że utrzymanie wzrostu gospodarczego będzie oznaczało z czasem wzrost podaży miejsc pracy również w mniej rozwiniętych regionach. Duży wpływ na rozwój sytuacji ma poprawa kondycji branży budowlanej. Obecnie pracownicy w zawodach związanych z tą branżą mogą liczyć na dobre wynagrodzenie, a liczba ofert dla nich rośnie. Dalszy rozwój branży budowlanej da szansę na stworzenie dodatkowych miejsc pracy, co ma o tyle duże znaczenie, że branża ta rozwija się nie tylko w centrum województwa, ale również w jego peryferyjnych częściach. Ogólna, względnie dobra sytuacja ekonomiczna w Polsce, otwiera możliwości przed najliczniej reprezentowaną w ogłoszeniach branżą – handlem. Można przyjąć, że aktualnie mało prawdopodobny jest scenariusz spadku konsumpcji w społeczeństwie, a co za tym idzie – w branży handlowej można spodziewać się wzrostu podaży pracy. Wraz z intensyfikacją na rynku pracy pojawiają się szanse dla pracowników na poprawę warunków zatrudnienia i zastąpienia umów czasowych lub o dzieło, umowami o pracę. Można również przypuszczać, że nadal powszechne będzie oczekiwanie od pracowników prowadzenia przez nich działalności gospodarczej. Wymagania wobec kompetencji i kwalifikacji pracowników pozostają podobne na przestrzeni pomiarów z lat 2012 - 2014. Nie należy spodziewać się tutaj istotnych zmian, z wyjątkiem postulatu większej mobilności (dysponowanie samochodem, prawem jazdy). Można natomiast zaobserwować wzrost oczekiwań odnośnie do takich kompetencji jak: samodzielność, samodyscyplina, rzetelność pracowników, co - jeśli trend się utrzyma – będzie oznaczało wolę pracodawców do zatrudniania pracowników autentycznie zaangażowanych w losy firmy. Oprócz satysfakcji dla pracowników, płynęłaby z tego również szansa na pracę bardziej stabilną.

Opracowano na podstawie raportu pn. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”, WUP w Warszawie, Warszawa 2014 r.



JAKIE DORADZTWO, TAKIE WYBORY

Doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczennic i uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych jest jednym z bardzo istotnych czynników, mających bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie młodzieży na rynku pracy. Niestety jego kondycja pozostawia wiele do życzenia.

PRAWO Podstawowym dokumentem regulującym tę kwestię jest ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, w której znajdują się zapisy zobowiązujące do organizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ich celem jest przygotowanie uczniów do wyboru i kierunku kształcenia, w tym również w ramach poradni psychologiczno-pedagogicznych (art.1, art.2 i art.71). Aby zapewnić właściwy poziom doradztwa, minister edukacji narodowej w rozporządzeniu z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, określił instytucjonalne zasady działania i formę zajęć z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego wspierających wybór kierunków dalszego kształcenia i zawodu oraz nakładając obowiązek prowadzenia tych zajęć w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych (§ 7, ust 1, pkt 5., § 17, § 19 ust.2). Natomiast w rozporządzeniu MEN z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. z 2009 r. nr 50, poz. 400) określono kwalifikacje, które musi posiadać osoba na stanowisku doradcy zawodowego w poszczególnych rodzajach szkół.

Analiza aktów prawnych (polskich i międzynarodowych)¹ wskazuje, że doradztwo edukacyjno-zawodowe powinno być prowadzone w każdej szkole gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. Jego rolą zgodnie z ustawowymi zapisami jest wspomaganie ucznia w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych.

STATYSTYKI

W województwie mazowieckim wg danych Systemu Informacji Oświatowej

1 Ich wykaz można odnaleźć pod adresem www.naviguide.net/reports/AKTY%20PRAWNE%20REGULUJACE%20PRACE%20DORADCOW%20ZAWODOWYCH%20W%20POLSCE-1.pdf

(SIO) na 30 września 2013 r.² funkcjonowały 1002 gimnazja z 153 633 uczniami i 2828 szkół ponadgimnazjalnych wszelkiego typu dla młodzieży z 494 681 uczniami. Ponadto działało 119 poradni pedagogiczno-psychologicznych. Zgodnie z informacjami Kuratorium Oświaty w Warszawie na dzień 30.09.2013 r. w gimnazjach zatrudnionych było 27 nauczycieli pełniących jednocześnie funkcję doradców edukacyjno-zawodowych, w szkołach ponadgimnazjalnych – 47 osób. W poradniach pedagogiczno-psychologicznych w charakterze doradców pracowało 20 osób. Niestety, i w SIO, i w Kuratorium, i w CIE i w MEN pozyskanie danych o liczbie osób zatrudnionych wyłącznie jako doradcy edukacyjno-zawodowi (bez odwoływania się do adekwatnego wykształcenia) okazało się niemożliwe. Powyższe pokazuje dobitnie, jak traktowane jest w systemie oświatowym doradztwo edukacyjno-zawodowe, mimo konkretnych uregulowań ustawowych.

Badania ilościowe wskazują³, że w 42% spośród wszystkich szkół pracuje więcej niż jeden pracownik zajmujący się sprawami doradztwa zawodowego. 94% z nich współpracuje ze sobą w codziennej pracy. Jednak badania jakościowe⁴ nie pozwalają na tak pozytywne wnioski. W większości szkół gimnazjalnych uczestniczących w badaniu jakościowym za doradztwo zawodowe odpowiedzialna jest jedna osoba. O wewnątrzszkolnej współpracy częściej można mówić w przypadku szkół ponadgimnazjalnych. Wynika to zarówno z obowiązku organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, jak i faktu, że uczniowie w szkołach zawodowych wiedzę z zakresu doradztwa zawodowego zdobywają także podczas przedmiotów zawodowych. Jak pokazują wyniki badania MORP,

w szkołach ponadgimnazjalnych częściej doradztwem zawodowym zajmują się nauczyciele różnych przedmiotów, a nie jedna wyznaczona do tego osoba.

RZECZYWISTOŚĆ

Warto w tym miejscu przytoczyć kolejne aspekty wynikające z badań dotyczących młodzieży i doradztwa na poziomie gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych, przeprowadzonych dotychczas przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy (MORP)⁵.

Okiem przedstawicieli instytucji

W badaniach ilościowych⁶ pytano respondentów instytucjonalnych, czy i jakie rodzaje doradztwa zawodowego realizują w swoich szkołach. Rozkład udzielonych odpowiedzi był następujący:

1. Regularnie diagnozuje się indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne uczniów – 88%.
2. Regularnie diagnozuje się możliwości psychofizyczne uczniów – 83%.
3. Regularnie udziela się uczniom aktualnych informacji edukacyjnych i zawodowych – 96%.
4. Regularnie pomaga się uczniom w świadomym planowaniu dalszego kształcenia i kariery zawodowej poprzez prowadzenie zajęć grupowych oraz indywidualnych spotkań z uczniami i ich rodzicami – 95%.

Wyniki badania jakościowego⁷ potwierdzają stosowanie w szkołach wielu form doradztwa zawodowego, jednak z bardzo zróżnicowanym natężeniem: od zajęć grupowych prowadzonych przez szkolnych doradców oraz doradców z instytucji zewnętrznych, przez pogadanki zaproszonych gości z powiatowego urzędu pracy, Ochotniczego Hufca Pracy, spotkania z reprezentantami różnych zawodów, przedstawicielami szkół, po najmniej powszechne spotkania indywidualne. Najczęściej stosowaną formą zajęć we wszystkich typach szkół są zajęcia grupowe, podczas których nie ma możliwości indywidualnego

2 SIO, tabela: Szkoły i uczniowie wg organów prowadzących i województw - wg stanu na 30 września 2013 r. <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/dane-statystyczne/137.html>, data pobrania 3.09.2014 r.

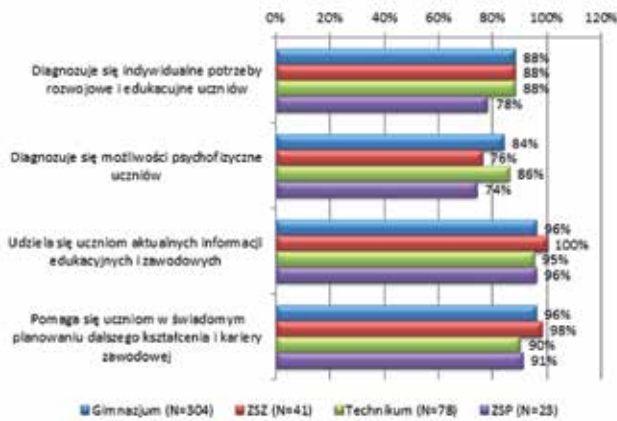
3 Badanie *Rola doradztwa zawodowego na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby. II”* Działanie 9.2. POKL, WUP w Warszawie, Warszawa 2013 r.

5 Tamże.

6 Tamże.

7 Tamże.

Wykres 1. Metody używane w doradztwie zawodowym w różnych typach szkół



Źródło: wywiady bezpośrednie przy użyciu komputera [CAP] w województwie mazowieckim (N=446); raport z badania „Rola doradztwa zawodowego”, WUP w Warszawie, Warszawa 2013.

kontakty z uczniem. Zajęcia, a raczej spotkania na godzinie wychowawczej prowadzą często doradcy zawodowi z PUP, którzy w codziennej pracy mają kontakt z zupełnie innym klientem.

Zdaniem szkolnych doradców

Zajęcia indywidualne realizowane są rzadko, co wynika przede wszystkim z braku środków finansowych, czasu, a także uczniów chętnych do indywidualnych spotkań. W większości badanych szkół wszystkich typów zajęcia z doradztwa zawodowego kierowane są do uczniów ostatnich klas. Szkolni doradcy zawodowi uzasadniają taką decyzję przede wszystkim niechęcią i brakiem zainteresowania uczniów młodszych klas tematyką doradztwa zawodowego. Wskazują, że dopiero w ostatnich klasach młodzież zaczyna poszukiwać pomocy i porad dotyczących możliwości dalszego kształcenia czy informacji na temat rynku pracy.

Zdaniem doradców zewnętrznych

Doradztwo zawodowe powinno być powszechnie dostępne i wprowadzane jak najwcześniej. W ostatnich klasach można mówić jedynie o udzieleniu informacji, a nie o rozpoznawaniu czy kształtowaniu preferencji. Dlatego już w szkole podstawowej powinny pojawiać się elementy wiedzy związanej z doradztwem zawodowym. Działania doradcze, jak wskazują rozmówcy, powinny być wprowadzane do zajęć jak najwcześniej, ponieważ uczą zasad funkcjonowania rynku pracy, kształtując jednocześnie etyczne postawy wobec pracy⁸.

Niechęć do doradztwa zawodowego zgłaszana przez uczniów, zwłaszcza gimnazjów, polega na niezrozumieniu definicji i istoty doradztwa zawodowego na poziomie szkolnym⁹. Jest ono postrzegane jako forma wsparcia tylko w kontekście osób dorosłych, dlatego część młodzieży mimo kontaktów z tym zagadnieniem, nie zdaje sobie sprawy, w jakich zajęciach brała udział. Wpływa na to również fakt, że niestety, często rolę doradcy zawodowego pełni szkolny psycholog lub nauczyciel przedmiotu.

Zdaniem uczniów

Większość badanych uczniów wskazuje, że zajęcia z doradztwa zawodowego powinny być prowadzone raczej od drugiej klasy, ponieważ w ostatniej klasie czas poświęcany jest głównie przygotowaniu do egzaminów. Ponadto pierwsze wybory zostały już dokonane – rodzaj szkoły ponadgimnazjalnej, typ klasy. To są decyzje o poważnych konsekwencjach zawodowych, z reguły podejmowane pod wpływem informacji zamieszczanych na szkolnych stronach internetowych, opinii na portalach społecznościowych, znajomych, rodziców, odległości szkoły od domu, bez rozpoznania własnych predyspozycji czy kompetencji¹⁰.

⁸ Tamże.

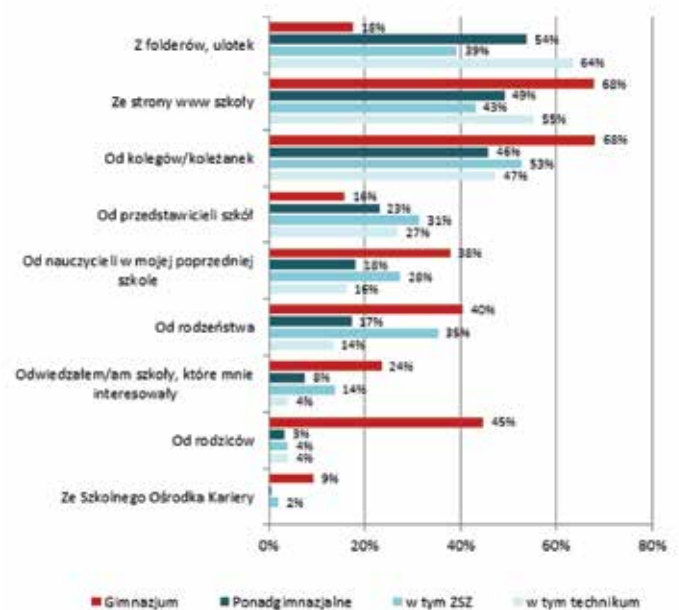
⁹ Tamże.

¹⁰ Badanie *Młodzież a rynek pracy* na potrzeby projektu Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Poten-

Dwa punkty widzenia

Dotychczas przytaczane wyniki rozmów z reprezentantami instytucjonalnymi wskazują na powszechność i poprawną kondycję doradztwa zawodowego prowadzonego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych. Badanie uczniów dostarcza całkowicie odmiennych danych. Z doradztwem zawodowym miało styczność 13% badanych gimnazjalistów oraz 28% uczniów szkół zawodowych, indywidualne rozmowy odbył tylko co piąty uczeń gimnazjum i co piąty uczeń szkoły zawodowej. Nie mieli oni jednak pewności czy uczestniczyli w zajęciach z doradztwa zawodowego. Nie potrafili także określić, czy pisanie CV lub informacja o poszukiwanych zawodach jest formą doradztwa zawodowego.

Wykres 2. Zestawienie źródeł informacji o szkołach ponadgimnazjalnych wskazywanych przez ankietowanych z poszczególnych typów szkół



Źródło: Ankieta wśród uczniów z ostatnich klas gimnazjum (N=804) i szkół zawodowych (N=779), raport z badania „Młodzież a rynek pracy”, WUP w Warszawie, Warszawa 2013.

KOMPLEKSOWE DORADZTWO POŻĄDANE

Doradztwo w wyborze dalszej ścieżki edukacji i kariery to bardzo ważne, acz „reglamentowane dobro” w szkołach. Prowadzone w obecnej formie - bez indywidualnego podejścia, bez pomysłu, za późno, bez włączania rodziców w całość procesu - nie spełnia swojej roli. Realizowane przez MORP badania pokazują, że zapotrzebowanie na kompleksowe i zindywidualizowane doradztwo wobec zmian na rynku pracy będzie coraz większe. Jego powszechna i prawidłowa realizacja leży w interesie zarówno uczniów, jak i ich rodziców, którzy dzięki dostarczonym przez wychowawców, nauczycieli i doradców informacjom o rynku pracy oraz ofercie kształcenia będą mogli odpowiedzialnie wspierać dzieci w świadomych wyborach edukacyjnych. Nie ulega wątpliwości, że współpraca przedstawicieli szkoły, doradców, rodziców i uczniów jest warunkiem właściwych wyborów edukacyjnych, w perspektywie dających szansę na pomyślny start na rynku pracy.

Iwona Trzcńska

główny specjalista
Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie

Konferencja podsumowująca realizację projektu pilotażowego “Partnerstwo dla pracy”

O tym, jak powinna wyglądać współpraca publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi agencjami pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych dyskutowano podczas konferencji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, która odbyła się 24 i 25 września br. Pretekstem do wymiany doświadczeń było podsumowanie efektów realizacji ministerialnego projektu pilotażowego *Partnerstwo dla pracy*.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jako jeden z trzech w Polsce w maju 2013 r. przystąpił do realizacji projektu pilotażowego, którego celem było wypracowanie modelowych rozwiązań w zakresie zlecania działań aktywizujących osoby bezrobotne prywatnym agencjom zatrudnienia. Poza naszym urzędem zainicjowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pilotaż realizowano także w województwie dolnośląskim oraz podkarpackim.

Zakończenie realizacji projektu *Partnerstwo dla pracy* umożliwiło postawienie pierwszych odpowiedzi na pytania, które od początku nurtowały przedstawicieli wszystkich WUP-ów wytypowanych przez MPiPS – czy agencje zatrudnienia są przygotowane do obsługi klientów PUP, jaka będzie skuteczność działań prywatnych operatorów i wreszcie czy możliwe jest wypracowanie formuły partnerstwa w obecnych warunkach prawnych?

Wystąpienia prelegentów reprezentujących zarówno przedstawicieli wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy uczestniczących w pilotażu, jak i agencji zatrudnienia realizujących zlecane w ramach projektu usługi aktywizacyjne prowadzą do kilku konkluzji. Po pierwsze w żadnym z województw nie udało się osiągnąć satysfakcjonujących rezultatów. Ich miernikiem miały być przede wszystkim wartości wskaźników zatrudnienia oraz utrzymania w zatrudnieniu osób aktywizowanych przez agencje pracy. Szczególnie jeśli chodzi o trwałość zatrudnienia zadanie wykroczyło poza możliwości realizatorów. Jako główny powód nieosiągnięcia planowanej trwałości zatrudnienia przedstawiciele agencji realizującej projekt w trzech wybranych





województwach (WYG International Sp. z o.o. oraz Instytut Badawczo-Szkoleniowy Sp. z o.o.) wskazali brak gotowości do podjęcia pracy wśród dużej części osób bezrobotnych biorących udział w pilotażu. Obecni na konferencji przedstawiciele powiatowych urzędów pracy podkreślili, że właśnie z takimi klientami spotykają się na co dzień w swojej pracy i od dawna sygnalizują, że problem ten wymaga zmian systemowych, w szczególności dotyczących wyrowadzenia składki zdrowotnej z PUP. Wątek ten sprowokował pytanie o zasadność obejmowania zlecaniem usług aktywizacyjnych wskazanych grup osób bezrobotnych. Warto zaznaczyć, że zgodnie z założeniami projektu pilotażowego do agencji zatrudnienia kierowani byli bezrobotni z grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, z czego połowę stanowili bezrobotni długotrwale. Obecne zapisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

regulujące zlecenie usług aktywizacyjnych idą jeszcze dalej – realizacja tej usługi ma dotyczyć osób bezrobotnych, dla których określono II i III profil pomocy. Dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz, podsumowując dyskusję na ten temat zasugerował, że warto zastanowić się w przyszłości, czy adresowanie tego typu wsparcia do osób, które z definicji są „oddalone od rynku pracy” (III profil) jest rzeczywiście uzasadnione.

Obecny na konferencji Sekretarz Stanu w MPiPS Jacek Męcina reasumując przebieg pilotażu w swojej prezentacji zwrócił uwagę na to, że rezultaty projektu były różne w zależności od regionów. Najwyżej ocenił efekty osiągnięte właśnie w naszym województwie. Podkreślił także, że realizację *Partnerstwa dla pracy* należy traktować jako pierwszy krok na drodze doskonalenia nowej kompetencji, jaką zarówno dla publicznych służb zatrudnienia, jak i prywatnych agencji jest współpraca w ramach aktywizacji osób bezrobotnych. I, choć zapisy ustawowe dotyczące realizacji tej usługi powstały przed zakończeniem pilotażu, a rekomendacje z badania ewaluacyjnego poznamy prawdopodobnie dopiero pod koniec roku, pozostaje mieć nadzieję, że wszyscy zainteresowani wyciągną konstruktywne wnioski z dotychczasowych doświadczeń. Jest na to duża szansa, bo, jak pokazała konferencja, publiczne służby zatrudnienia i prywatne agencje są otwarte na wzajemną współpracę i równie zainteresowane wypracowaniem jak najlepszych rozwiązań w tym zakresie.

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

MAZOWIECKI RYNEK PRACY – LIPIEC 2014 R.

Sytuacja na mazowieckim rynku pracy w lipcu 2014 r. pozostawała pod wpływem czynnika sezonowego – odnotowano spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczba ofert zgłoszonych do urzędów przez pracodawców była relatywnie wysoka. Stopa bezrobocia na Mazowszu pozostała na poziomie sprzed miesiąca (10,2%).

BEZROBOCIE

Stopa bezrobocia rejestrowanego utrzymała się na Mazowszu na poziomie sprzed miesiąca, co oznacza, że wyniosła 10,2%. Z kolei w skali kraju w ujęciu miesięcznym zanotowano niewielki spadek (o 0,1 p.proc.) i wskaźnik ukształtował się na poziomie 11,9%. Analizując zmiany w poziomie bezrobocia w stosunku do lipca 2013 r., można zaobserwować poprawę sytuacji zarówno w województwie mazowieckim, jak i w skali Polski – odpowiednio o 0,8 p.proc. i o 1,2 p.proc.

Lipiec to kolejny miesiąc, w którym w skali roku odnotowano spadek bezrobocia we wszystkich województwach. Wartość wskaźnika obniżyła się najbardziej w województwie lubuskim (o 2,0 p.proc.). Z kolei w ujęciu miesięcznym poprawę sytuacji zaobserwowano w 14 województwach (największą w woj. zachodniopomorskim i warmińsko-mazurskim – o 0,4 p.proc.). W stosunku do czerwca 2014 r. w rankingu województw pojawiły się niewielkie zmiany. Co prawda na jego czele ponownie uplasowała się Wielkopolska (8,2%; spadek mdm o 0,1 p.proc.), ale na dwóch kolejnych miejscach nastąpiła rotacja - woj. śląskie (10,0%; spadek mdm o 0,2 p.proc.) wyprzedziło woj. mazowieckie (10,2%, bez zmian mdm), które bardzo długi czas utrzymywało się na drugiej pozycji. Miejscami, na korzyść pierwszego, zamieniły się także województwa świętokrzyskie (14,6%; spadek mdm o 0,2%) i podkarpackie (14,7%; bez zmian mdm). Ranking po raz kolejny zamknęło województwo warmińsko-mazurskie (18,6%; spadek o 0,4 p.proc.).

Dane prezentowane przez Urząd Statystyczny w Warszawie pokazały, że sytuacja w mazowieckich powiatach na początku III kw. 2014 r. nie była już tak pozytywna jak w poprzednich miesiącach, kiedy regularnie odnotowywano spadek bezrobocia na obszarze całego województwa. W skali miesiąca wartość wskaźnika wzrosła w 9 powiatach (o 0,2 p.proc. w: płońskim, sierpeckim, pułtuskim, siedleckim i m.Siedlce oraz o 0,1 p.proc. w: łosickim, ostrołęckim, sokołowskim i piaseczyńskim). W 27 powiatach odnotowano spadek bezrobocia (najbardziej w wyszkowskim – o 0,7 p.proc.), a w 6 powiatach wartość wskaźnika pozostała bez zmian. W ujęciu rocznym sytuacja przedstawiała się korzystniej – stopa bezrobocia obniżyła się w 41 powiatach i w jednym (sokołowskim) nie uległa zmianie. Największy spadek – podobnie jak w skali miesiąca – zanotowano w powiecie wyszkowskim (o 3,6 p.proc.).

Rynek pracy województwa mazowieckiego to największy regionalny rynek pracy w kraju. Charakteryzuje się on dużym zróżnicowaniem, które jest bardzo widoczne w kontekście metropolii warszawskiej i pozostałej części województwa. Dobrze odzwierciedliły to lipcowe wartości wskaźników dotyczących bezrobocia w mazowieckich podregionach. Najniższa stopa bezrobocia ponownie została zaobserwowana w podregionie powiat m.st. Warszawa – (4,5% - bez zmian w stosunku do czerwca 2014 r. i o 0,2 p.proc. niższa niż lipcu 2013 r.). Kolejne miejsca zajęły powiaty

Tabela 1. Ranking województw według wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w lipcu 2014 r.

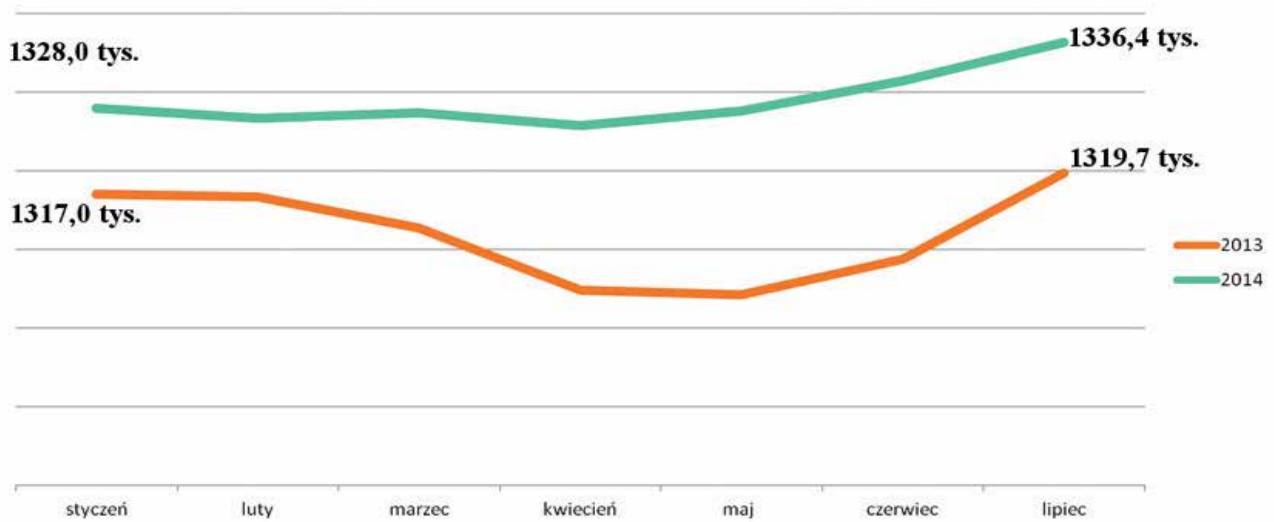
WOJEWÓDZTWO	STOPA BEZROBOCIA
WIELKOPOLSKIE	8,2%
ŚLĄSKIE	10,0%
MAZOWIECKIE	10,2%
MAŁOPOLSKIE	10,2%
DOLNOŚLĄSKIE	11,5%
POMORSKIE	11,5%
OPOLSKIE	12,5%
ŁÓDZKIE	12,6%
LUBELSKIE	12,8%
LUBUSKIE	13,3%
PODLASKIE	13,4%
ŚWIĘTOKRZYSKIE	14,6%
PODKARPACKIE	14,7%
ZACHODNIOPOMORSKIE	15,3%
KUJAWSKO-POMORSKIE	16,0%
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	18,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

warszawski zachodni (8,5% - spadek mdm o 0,1 p.proc. i o r/r o 0,8 p.proc.) i warszawski wschodni (13,3% - spadek mdm o 0,2 p.proc. i o r/r o 0,9 p.proc.). Gorzej sytuacja wyglądała w podregionach ostrołęcko-siedleckim (14,7% - bez zmian mdm i spadek o 1,4 p.proc. r/r). Na ostatnim miejscu uplasował się podregion radomski (22,4% - spadek mdm o 0,2 p.proc. i o r/r o 1,6 p.proc.).

Rozbieżności w regionie są jeszcze bardziej widoczne, kiedy analiza przenosi się na poziom powiatów. Różnica między powiatem o najniższej (m.st. Warszawa – 4,5%) i najwyższej stopie bezrobocia (szydłowiecki – 35,7%) wyniosła w lipcu 2014 r. – 31,2 p.proc. Poza wymienionym, do powiatów o najniższej stopie bezrobocia (poniżej 10,0%) należały po raz kolejny: warszawski zachodni (6,3% - spadek mdm 0,1 p.proc. i r/r o 0,7 p.proc.), grójecki (7,2% - bez zmian mdm i spadek r/r o 1,0 p.proc.), grodziski (7,3% - spadek mdm o 0,1 p.proc. i r/r o 0,8 p.proc.), pruszkowski (8,0% - spadek mdm o 0,2 p.proc. i r/r o 0,7 p.proc.), piaseczyński (8,1% - wzrost mdm o 0,1 p.proc. i o r/r 0,3 p.proc.), otwocki (8,5% - spadek mdm o 0,2 p.proc.

Wykres 1. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw na Mazowszu w 2013 r. i 2014 r. (styczeń-lipiec)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

i r/r o 1,4 p.proc.). Na przeciwległym biegunie (natężenie bezrobocia powyżej 25,0%) znalazły się ponownie powiaty należące do podregionu radomskiego: szydłowiecki (35,7% - spadek mdm o 0,2 p.proc. i o r/r 1,8 p.proc.), radomski (28,1% - spadek mdm o 0,3 p.proc. i o r/r 1,5 p.proc.) i przysuski (25,3% - spadek mdm o 0,3 p.proc. i o r/r 1,6 p.proc.).

W świetle danych rejestrowych w lipcu 2014 r. liczba bezrobotnych w 42 powiatach województwa mazowieckiego spadła do poziomu 259,6 tys. osób (o 0,8% mdm i o 7,9% r/r). W skali miesiąca dynamika zmian na szczeblu powiatowym była zróżnicowana (od -6,1% do 2,4%). Najwięcej bezrobotnych było zarejestrowanych w urzędzie pracy m.st. Warszawa – 51 982 osoby, co stanowiło 20,0% wszystkich zarejestrowanych na Mazowszu. Najmniejszy odsetek w województwie (0,6%) stanowili bezrobotni znajdujący się w rejestrach urzędu pracy w Łosicach – 1580 osób.

Tempo napływu ofert pracy w badanym miesiącu odpowiadało specyficie tej części roku – lipiec tradycyjnie jest miesiącem bogatym w prace sezonowe. W związku z tym, liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców była wyższa niż w czerwcu (o 11%) i ukształtowała się na poziomie 10,5 tys. W końcu miesiąca liczba osób przypadających na 1 ofertę pracy na Mazowszu wyniosła 32 osoby bezrobotne (przed miesiącem – 34; przed rokiem – 55).

Według danych GUS w lipcu br. w urzędach pracy zarejestrowano 23,2 tys. (więcej o 22,7% niż przed miesiącem i mniej o 13,5% niż przed rokiem), a wyrejestrowano 25,3 tys. (mniej o 0,4% niż przed miesiącem i o 5,5% niż przed rokiem) osób bezrobotnych. Osoby rejestrujące się po raz kolejny stanowiły wciąż najliczniejszą grupę, a ich udział w ogólnej liczbie nowo zarejestrowanych wyniósł 72,7% i zwiększył się w skali roku o 1,1 p.proc. Główną przyczyną skreślenia z ewidencji bezrobotnych, która dotyczyła 10,9 tys. osób, było podjęcie zatrudnienia.

ZATRUDNIENIE

Dane o przeciętnym zatrudnieniu obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych. Jak wynika z danych prezentowanych przez Urząd Statystyczny

w Warszawie w miesiącu rozpoczynającym III kw.2014 r. utrzymał się wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w skali roku, ale jego tempo było wolniejsze niż w trzech poprzednich miesiącach.

W lipcu 2014 r. ukształtowało się ono na poziomie 1336,4 tys., co oznacza, że było wyższe niż przed rokiem o 1,3% (wobec wzrostu o 1,7 w czerwcu br., o 1,8% w maju br. i o 1,6% w kwietniu br.). W skali kraju również utrzymał się wzrost przeciętnego miesięcznego zatrudnienia w ujęciu rocznym (0,8%), w wyniku czego wyniosło ono 5531,0 tys. osób.

Na Mazowszu najwięcej osób było zatrudnionych w przemyśle – 347,3 tys. (wzrost r/r o 3,4%; w czerwcu br. wzrost o 6,4%), handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 299,6 tys. (wzrost r/r o 0,9%; w czerwcu br. wzrost o 0,8%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej – 246,4 tys. (spadek r/r o 2,4%; w czerwcu br. spadek o 2,5%).

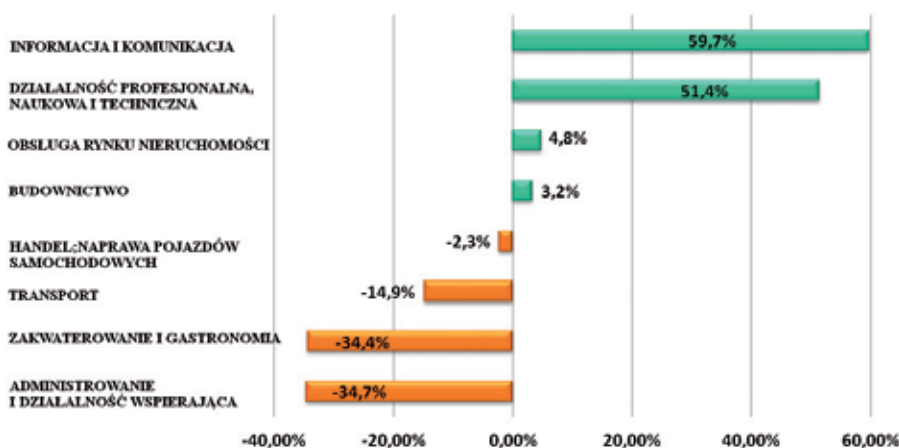
Jak wynika z analizy danych statystycznych pozytywne zmiany w skali roku zaobserwowano przede wszystkim w sekcjach: administrowanie i działalność wspierająca (wzrost o 9,1%; w czerwcu br. wzrost o 5,6%), obsługa nieruchomości (wzrost o 6,4%; w czerwcu br. wzrost o 5,9%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost o 5,8%; w czerwcu br. wzrost o 5,5%). Jak podał Urząd Statystyczny w Warszawie negatywna tendencja ponownie dotknęła najbardziej następujące sekcje: budownictwo (spadek o 7,5%; w czerwcu br. spadek o 7,1%) oraz transport i gospodarkę magazynową (spadek o 2,4%; w czerwcu br. spadek o 2,5%).

WYNAGRODZENIE

W lipcu br. miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw rosły w skali roku szybciej niż przed miesiącem i przed rokiem. W analizowanym miesiącu w mazowieckich firmach przeciętna płaca brutto wyniosła 4817,70 zł, czyli o 4,6% więcej niż przed rokiem (wobec wzrostu o 3,7% w czerwcu br. i o 2,5% w lipcu ub.r.). Wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto odnotowano również w skali kraju - w ujęciu rocznym o 3,5% (taki sam wzrost odnotowano w czerwcu br. i w lipcu ub.r.). W rezultacie ukształtowało się ono na poziomie 3964,91 zł.

W lipcu 2014 r. przeciętne wynagrodzenia zwiększyły się we wszystkich sekcjach o znaczącym udziale w zatrudnieniu. Największy wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto w skali roku został od-

Wykres 2. Odchylenia od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

sekcjach o ponad 30,0% niżej od przeciętnego wynagrodzenia w województwie).

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

notowany w następujących sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 12,9%), administrowanie i działalność wspierająca (o 6,7%) oraz budownictwo (o 6,6%).

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia brutto zostały odnotowane w firmach należących do sekcji informacja i komunikacja – 7696,07 zł oraz wytwarzanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę – 7498,46 zł (w obu sekcjach przeciętne wynagrodzenia przekroczyły 50,0% średniego wynagrodzenia w województwie). Najgorzej opłacani byli pracownicy sekcji zakwaterowanie i gastronomia – 3145,96 zł oraz administrowanie i działalność wspierająca – 3160,53 zł (w obu



Rozwiązanie konkursu z czerwcowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

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

Rozwiązanie konkursu:

1) Po raz który Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zorganizował w tym roku Dzień Otwarty?

c) XII

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

b) trzy

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

b) w branży handlowej

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

b) co 4 lata

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

b) 10,8%

Lista nagrodzonych:

Anna Jankowska
Patrik Słowik
Tomasz Ochelski
Mariola Gołębiowska
Marcin Piątek
Natalia Owsianko - Piątek
Jakub Styczyński

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



www.obserwatorium.mazowsze.pl

Konkurs

Odpowiedz na kilka pytań i wygraj!

1. Jak się nazywa największy fundusz na rzecz integracji cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową?

- a) Europejski Fundusz na rzecz Uchodźców
- b) Europejski Fundusz na rzecz Integracji Osób Objętych Ochroną
- c) Europejski Fundusz Migracyjny
- d) Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich

2. Osób, z jakim wykształceniem poszukiwali najczęściej mazowieccy pracodawcy w świetle badań „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”?

- a) zasadniczym
- b) średnim
- c) wyższym

3. Ile szkół ponadgimnazjalnych funkcjonuje na Mazowszu (stan na 30.09.2013 r. według Systemu Informacji Oświatowej)?

- a) 1002
- b) 2828
- c) 3004
- d) 5124

4. Na kim od 1 października br. będzie spoczywał obowiązek prowadzenia monitoringu karier zawodowych absolwentów?

- a) na rektorze uczelni
- b) na ministrze ds. nauki i szkolnictwa wyższego
- c) na ministrze ds. edukacji
- d) na pracownikach ewaluacyjnych

5. Ile osób bezrobotnych było zarejestrowanych w mazowieckich urzędach pracy w lipcu 2014 r.?

- a) 196,8 tys.
- b) 213,2 tys.
- c) 259,6 tys.
- d) 280,4 tys.

REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 31 października 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 udzielią 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