

BIULETYN

• • • • • Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



**Wykorzystać
potencjał** s.4

Luka
kompetencyjna
oczami mazowieckich
rekruterów s.12



SPIS • TREŚCI

Wstęp	3
Wykorzystać potencjał	4
Obywatele Ukrainy na rynku pracy województwa mazowieckiego po 24 lutego 2022 roku	7
III Kongres Statystyki Polskiej	10
Luka kompetencyjna oczami mazowieckich rekruterów	12
Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy - infografika	15



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

Redakcja

**Anna Grochowska, Katarzyna Kozakowska,
Magdalena Łotocka**

Korekta **Magdalena Łotocka**

Projekt graficzny, skład i łamanie **Małgorzata Brecht**

Zdjęcia **Adobe Stock**

Druk: **Grupa Infomax Sp. z o.o. Sp. K.**

Wydawca: **Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy**

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.wupwarszawa.praca.gov.pl

Wydawnictwo bezpłatne

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

Straż Graniczna odnotowała już prawie 4 mln przekroczeń polskiej granicy od strony Ukrainy. Ponad 1 mln obywateli tego państwa uzyskał już numer PESEL i - jak wynika z ministerialnych danych - ponad 200 tys. z nich znalazło w Polsce zatrudnienie. Liczba ta nie uwzględnia osób świadczących pracę poza systemem rejestracyjnym, tj. w szarej strefie. To wszystko doskonale pokazuje, że osoby, które przybyły do Polski, chcą jak najszybciej zacząć funkcjonować na polskim rynku pracy. Mówiła o tym Tetiana Gomon z Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej w rozmowie z Magdaleną Łotocką. W wywiadzie zatytułowanym „Wykorzystać potencjał” ekspertka podkreślała, że znalezienie zatrudnienia przywraca uchodźcom tak ważne w tej trudnej sytuacji poczucie sprawczości i decyzyjności.

Wielu uchodźców znalazło zatrudnienie dzięki szybkiemu wdrożeniu rozwiązań legislacyjnych, m.in. umożliwiających podejmowanie pracy bez konieczności uzyskiwania specjalnego zezwolenia. Najwięcej obywateli Ukrainy otrzymało pracę w naszym województwie. Dane statystyczne, obrazujące ich sytuację na mazowieckim rynku pracy po 24 lutego 2022 roku, przedstawił w swoim artykule Michał Pacuski.

Ostatnie lata zostały zdominowane przez nowe, niespodziewane, a zarazem rzutujące na życie całego społeczeństwa kwestie – najpierw pandemię COVID-19, następnie wybuch wojny na Ukrainie. Trudne czasy, w jakich bez wątpienia żyjemy, powodują, że szczególnego znaczenia nabiera szybkie diagnozowanie problemów, pozwalające na podejmowanie skutecznych działań. Aby móc to czynić, niezbędne są rzetelne dane, pochodzące ze sprawdzonych źródeł. Wzrost znaczenia roli statystyki w kształtowaniu polityki i odpowiadaniu na wyzwania gospodarcze podkreślali prelegenci tegorocznego Kongresu Statystyki Polskiej. Relację z tego wydarzenia przygotowała Anna Grochowska.

Sytuacja na mazowieckim rynku pracy - mimo trudnych okoliczności geopolitycznych - wydaje się stabilna. Jednakże pracodawcy wciąż mierzą się z problemami kadrowymi. Niestety, jak pokazują badania, luka kompetencyjna na mazowieckim rynku pracy obejmuje dość szeroki zakres umiejętności. Są to zarówno kompetencje zawodowe, jak i społeczne czy osobiste. Więcej informacji na ten temat znajdą Państwo w artykule „Luka kompetencyjna oczami mazowieckich rekruterów”. Zachęcam do lektury.

Tomasz Sieradz

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Wykorzystać potencjał

12 marca br. Prezydent podpisał ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium państwa. Ta specustawa miała na celu m.in. uregulowanie kwestii dotyczących zatrudnienia. O tym, gdzie osoby przybywające z Ukrainy znajdują pracę, z jakimi wyzwaniami się mierzą i co można zrobić, by wykorzystać jak najlepiej ich potencjał, z Tetianą Gomon, koordynatorką kampanii społecznej „Partnerstwo i Zatrudnienie” Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej, rozmawia Magdalena Łotocka.

Magdalena Łotocka: Według danych ZUS już ponad 160 tys. obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski po rozpoczęciu rosyjskiej inwazji na ich kraj, znalazło zatrudnienie. Co mówi nam ta liczba?

Tetiana Gomon: W przeliczeniu na liczbę osób w wieku produkcyjnym, którzy po agresji rosyjskiej znaleźli schronienie w Polsce, jest to co trzecia osoba! Biorąc pod uwagę fakt, że nigdy nie planowali tej przeprowadzki, nie przygotowywali się do tego, przyjechali z plecakiem i dziećmi na rękach, bez znajomości języka, a do tego często po trudnych doświadczeniach wojny, jest to w mojej ocenie naprawdę imponująca liczba. Weźmy pod uwagę też to, że niektórzy kontynuują dotychczasową pracę zdalnie, jak np. nauczyciele czy pracownicy międzynarodowych firm, niektórzy mają inne źródła dochodu w Ukrainie lub za granicą, dlatego pracy w Polsce, przynajmniej na tym etapie, nie podejmą.

Warto też pamiętać, że statystyka obejmuje nie tylko uchodźców, lecz też migrantów z Ukrainy, którzy już wcześniej przeby-

wali i pracowali w Polsce, a po wprowadzeniu ułatwień skorzystali z nich. Nie wiemy również, ile osób pracuje w szarej strefie, dorabiając na czarno.

MŁ: Które z zapisów specustawy, dotyczącej pomocy obywatelom Ukrainy przybyłym do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, można uznać za najważniejsze?

TG: Była to błyskawiczna odpowiedź Polski na dynamiczną sytuację: dostęp do rynku pracy, objęcie ubezpieczeniem medycznym, wsparcie dla osób przyjmujących, którzy otworzyli swoje domy i serca dla sąsiadów w potrzebie. Szczególnie ważnym krokiem jest przyspieszenie skutecznego zatrudnienia, ponieważ przywraca to uchodźcom tak ważne w tej trudnej sytuacji poczucie sprawczości i decyzyjności. Należy też zwrócić uwagę na ogromne wsparcie samorządów, czego dobrym przykładem są działania UM Warszawa.

Specustawa udowodniła nam, że rozwiązania, które wcześniej wydawały się niemożliwe, teraz są realne, jak na przykład możliwość prowadzenia działalności gospodarczej przez migrantów czy podjęcie pracy bez zbędnych formalności. Niestety są to chwilowe rozwiązania, ale mamy nadzieję, że zostaną wprowadzone na stałe.

Szczególnie ważnym krokiem jest przyspieszenie skutecznego zatrudnienia, ponieważ przywraca to uchodźcom tak ważne w tej trudnej sytuacji poczucie sprawczości i decyzyjności.

MŁ: Jaka jest największa bariera, przed którą stoją uchodźcy*?

TG: Brak pewności. Jakby nie było, każdy chce wrócić do domu, do rodziny, jeżeli ma, gdzie wrócić. Niestety teraz nie jest to możliwe, i co gorzej, nie wiadomo, kiedy będzie. Ciężko układać życie na nowo, nie wiedząc, co na ciebie czeka. Poza tym ogromną barierą jest nieznanostwo języka. To podstawa, żeby móc się porozumieć w przychodni, w szkole, w pracy, nawiązać kontakty. Pamiętajmy o tym, że połowa uciekinierów to dzieci, ważne jest zatem, by zapewnić dla nich bezpieczną przystań: miejsca w żłobkach, przedszkolach, szkołach, opiekę psychologiczną w rodzimym języku, zajęcia pozaszkolne z rówieśnikami. To też znacznie odciąży ich mamy, które przez te trzy miesiące wojny zostały same z dziećmi w obcym kraju, bez wsparcia ojców, babć i dziadków, i muszą samodzielnie zadbać o dach nad głową i zaspokojenie podstawowych potrzeb.

MŁ: Przed wybuchem wojny zdecydowaną większość obywateli Ukrainy pracujących w Polsce stanowili mężczyźni. Po wybuchu wojny, część z nich wyjechała. Na ich miejsce przyjechały kobiety. Jak ta sytuacja wpływa na polski rynek pracy?

TG: Od lat w Polsce deficytowymi są zawody z branży budowlanej, produkcyjnej, TSL, gdzie dotychczas głównie byli zatrudniani mężczyźni z Ukrainy. Teraz luka na rynku pracy się pogłębia. Pracodawcy próbują szukać pracowników gdzie indziej, m.in. w Mołdawii, Gruzji, Białorusi, czyli krajach objętych uproszczoną procedurą zatrudnienia na podstawie oświadczeń. Sięgają też do krajów bardziej odległych, jak Kazachstan, Wietnam czy Filipiny, jednak tu ogromną barierą jest legalizacja pobytu i pracy cudzoziemców oraz organizacja ich dojazdu do miejsca pracy, co wiąże się z dużymi kosztami.

MŁ: W jakich zawodach najczęściej pracują obywatele Ukrainy, którzy przyjechali do Polski po wybuchu wojny?

TG: Zgodnie z danymi Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej aż połowa z nich wykonuje prace proste, często niestety poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Ze względu na nieznanostwo



TETIANA GOMON

- koordynatorka kampanii społecznej "Partnerstwo i Zatrudnienie" Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej. Od 8 lat zajmuje się zagadnieniami związanymi z migracją, współpracując zarówno z sektorem pozarządowym, jak i instytucjami publicznymi, m.in. przy realizacji projektu „Dostrzegam, pomagam – integracja oraz rozwój działań i procedur Urzędu do Spraw Cudzoziemców i Straży Granicznej w zakresie kompleksowej identyfikacji grup wrażliwych wśród osób poszukujących ochrony na terytorium RP” czy cyklu szkoleń „Uchodźcy i migranci – fakty i mity” organizowanych przez fundację Refugee.pl wraz z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce.

Dołącz do
kampanii!



**PARTNERSTWO
I ZATRUDNIENIE**
KAMPANIA SPOŁECZNA

języka i ograniczenia związane z opieką nad dziećmi podejmują pracę tam, gdzie znajomość języka polskiego nie jest wymagana i istnieje możliwość elastycznego czasu pracy - przy produkcji, w magazynach, w sklepach.

MŁ: Co można zrobić, by jak najlepiej dopasować kwalifikacje osób przyjeżdżających do Polski do potrzeb rynku pracy?

TG: Biorąc pod uwagę ogromne niedobory na lokalnym rynku pracy i pogłębiający się kryzys demograficzny, powinniśmy zmienić tok myślenia i bardziej się zastanowić nad tym, jak my możemy dostosować nasz rynek pracy do osób przyjeżdżających i co możemy zrobić, by zapewnić im komfortowe warunki do rozwoju i samorealizacji. Już dziś pracodawcy oferują bezpłatne kursy językowe, szkolenia w języku zrozumiałym dla pracowników, wsparcie koordynatorów i tłumaczenia umów, zapewniają opiekę nad dziećmi, możliwość zakwaterowania dla całych rodzin i wiele innych udogodnień zachęcających do pozostania na dłużej.

MŁ: Jak najlepiej wykorzystać potencjał osób przybywających z Ukrainy do Polski?

TG: W ramach kampanii społecznej „Partnerstwo i zatrudnienie” Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza (PUIG) od kilku lat prowadzi punkt doradztwa zawodowego przy warszawskim Centrum Wielokulturowym, do którego zgłaszają się cudzoziemcy poszukujący pracy w Polsce. Są wśród nich lekarze i pielęgniarki, inżynierowie i księgowi, fizjoterapeuci i architekci... Widzimy, jak duży problem jest ze swobodnym poruszaniem się na rynku pracy, dotarciem do pracodawców, do ofert pracy, ze znajomością procedur zatrudnienia. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Wyzwaniem jest też dostęp do zawodów regulowanych, których w Polsce jest ok. 350! Kilka z nich zostało otwartych na pracowników z Ukrainy na mocy wspomnianej specustawy, ale podjęcie pracy w większości z tych zawodów przez osoby spoza UE jest nadal niemożliwe lub bardzo utrudnione. Oznacza to olbrzymie marnotrawstwo kapitału ludzkiego i kompetencji Ukraińców. Na początku kwietnia ukazał się raport PUIG i Forum Obywatelskiego Rozwoju pt. „Uwolnić potencjał: otwarcie zawodów regulowanych dla obywateli Ukrainy”,

w którym apelujemy o liberalizację dostępu do tych zawodów dla Ukraińców i Ukrainek na równi z obywatelami UE.

MŁ: W których sektorach gospodarki uchodźcy z Ukrainy mogliby wypełnić luki kadrowe?

TG: W ostatnich latach w Polsce nasila się problem niedoboru pracowników w branży medycznej: brakuje pielęgniarek i położnych, psychologów i fizjoterapeutów, lekarzy i opiekunów. I tu potencjalnie mogłyby znaleźć zatrudnienie uchodźczynie z Ukrainy, posiadające odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje. Na przeszkodzie stoi jednak, po pierwsze, bariera językowa, ponieważ kursy języka medycznego są dość kosztowne i czasochłonne, a po drugie - wspomniane wyżej regulacje związane z wykonywaniem zawodów medycznych.

**Specustawa udowodniła nam,
że rozwiązania, które
wcześniej wydawały się niemożliwe,
teraz są realne.**

MŁ: Czy mają Państwo pomysł na integrację przybyłych osób na polskim rynku pracy? Co mogłoby pomóc?

TG: Nasze doświadczenie i codzienne kontakty z cudzoziemskimi pracownikami oraz ich pracodawcami pokazują, że jest ogromna potrzeba kompleksowego podejścia i systemowych rozwiązań w zarządzaniu migracją, które pozwolą na integrację ze społeczeństwem i włączenie cudzoziemców na rynku pracy, z korzyścią dla każdej ze stron. Dotychczas w dużej mierze to spoczywało na barkach samorządów i organizacji pozarządowych, nie było wspólnej rządowej wizji i strategii. Mamy świadomość tego, że polski rynek pracy potrzebuje migrantów, ekonomiści i badacze zgodnie mówią o ich pozytywnym wpływie na gospodarkę Polski, a NBP szacuje udział pracowników z Ukrainy w corocznym wzroście PKB na poziomie 0,5 proc. Być może jest to właściwy moment, by przenieść akcent z zagrożeń na korzyści procesów migracyjnych, stworzyć przyjazny klimat otwartości i wzajemnego szacunku, a także udrożnić ścieżkę do osiedlenia się w naszym kraju. ■

Dziękuję bardzo za rozmowę.

* Uchodźca rozumiany jest tutaj jako osoba przybywająca z kraju objętego działaniami wojennymi.

OBYWATELE UKRAINY NA RYNKU PRACY

województwa mazowieckiego po 24 lutego 2022 roku

TEKST: Michał Pacuski

Rynek pracy w Polsce, w tym w województwie mazowieckim, po rozpoczęciu działań wojennych na Ukrainie uległ znacznym zmianom. Część Ukraińców powróciła do swojego kraju, a granicę Polski przekroczyło wiele kobiet z dziećmi. Niniejsze opracowanie przybliży sytuację obywateli Ukrainy na rynku pracy po 24 lutego br.

Liczba osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy

W okresie od 24 lutego do 30 maja 2022 r. na kierunku z Ukrainy do Polski Straż Graniczna odprawiła 3,726 mln osób. W tym samym czasie w przeciwnym kierunku odprawiono 1,72 mln osób. Od 10 maja 2022 r. utrzymuje się ujemne saldo migracyjne – więcej przekroczeń granicy w stronę Ukrainy niż Polski.¹

Od 24 lutego 2022 r. obywatele Ukrainy zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583) mogą ubiegać się o nadanie numeru PESEL.² Do 31 maja br. w województwie mazowieckim numer otrzymało 231 250 osób, tj. o 17,1% więcej niż na koniec kwietnia. Zdecydowaną większość stanowiły kobiety (165 779, tj. 71,7%).

W Warszawie numer PESEL otrzymało 111 256 osób, co stanowiło prawie połowę wszystkich numerów nadanych obywatelom Ukrainy w województwie mazowieckim. Kolejnymi powiatami z wysoką frekwencją rejestracji obywateli Ukrainy były: powiat przuski 10 806 osób (4,7%) oraz piaseczyński 9 720 osób (4,2%). Najmniej, tj. 283 osoby zarejestrowano w powiecie żuromińskim.

We wszystkich powiatach województwa mazowieckiego kobiety stanowiły większość osób, które otrzymały numer PESEL. Najwyższy wynik na Mazowszu, tj. 74,5% kobiet zanotowano w powiecie płońskim, 73,9% - w powiecie zwoleńskim oraz prawie 73% - w powiecie grójeckim.

Liczba bezrobotnych obywateli Ukrainy

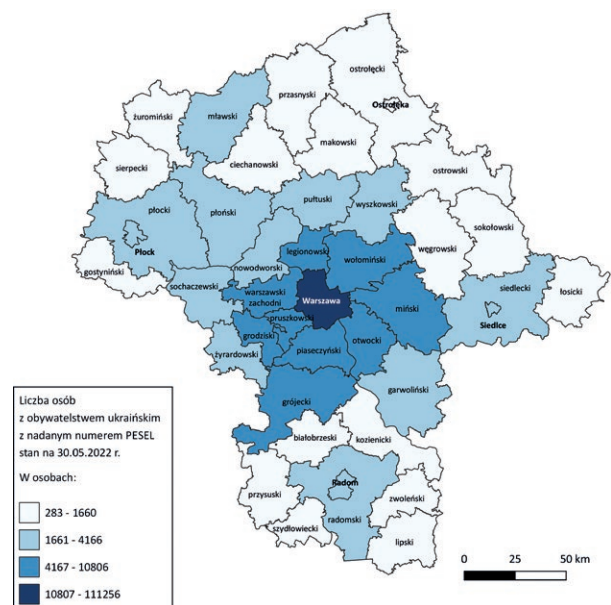
Prawodawstwo w Polsce umożliwia obywatelom Ukrainy rejestrowanie się jako osoby bezrobotne. Do końca 30 maja 2022 r. z tej możliwości skorzystało 35 675 osób w Polsce (tj. o 31,5% więcej niż miesiąc wcześniej). We wszystkich województwach udział kobiet przekraczał 90%. Najwięcej, tj. 94,4% kobiet zarejestrowało się w województwie śląskim, a 91,1% na Mazowszu.

Pod względem liczby zarejestrowanych obywateli Ukrainy najwięcej osób odnotowano w województwie mazowieckim (5 411 osób, 15,2% ogółu) oraz województwach: śląskim (4 619 osób,

12,9% ogółu) i dolnośląskim (3 651 osób, 10,2% ogółu). Województwami, w których skala zjawiska nie przekraczała 3% udziału bezrobotnych w skali kraju były: świętokrzyskie (680 osób), lubuskie (803 osoby), opolskie (1 005 osób) oraz podlaskie (1 069 osób).

W województwie mazowieckim najwięcej - 2 131 obywateli Ukrainy zarejestrowało się jako osoby bezrobotne w m.st. Warszawa, co stanowiło 39,4% wszystkich rejestracji w województwie. Wysoka frekwencja 10,4% wystąpiła również w Radomiu i powiecie radomskim*, gdzie zarejestrowały się łącznie 562 osoby. Najmniejszą liczbę bezrobotnych obywateli Ukrainy odnotowano w powiecie sierpeckim, tj. 4 osoby.

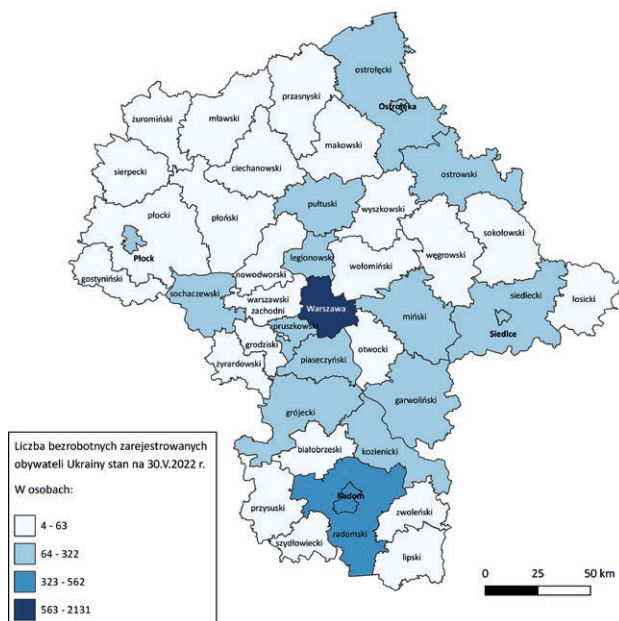
MAPA 1. Liczba osób z obywatelstwem ukraińskim z nadanym numerem PESEL, stan na 30.05.2022 r.



Bezrobotni obywatele Ukrainy według wieku i wykształcenia

Obywatele Ukrainy rejestrujący się w mazowieckich urzędach pracy to przede wszystkim osoby w wieku mobilnym. Największą grupę w analizowanym okresie stanowili zarejestrowani w wieku 35-44 lata (36,8% ogółu) oraz 25-34 lata (25,2% zarejestrowanych). 10,7% rejestrujących się w mazowieckich urzędach pracy było w wieku powyżej 55 roku życia. We wszystkich grupach wiekowych przeważały kobiety. Najliczniej

MAPA 1. Liczba bezrobotnych obywateli Ukrainy zarejestrowanych w powiatach województwa mazowieckiego, stan na 30.05.2022 r.



Do Polski przyjechała (...) bardzo duża liczba kobiet z Ukrainy, co w odniesieniu do części zawodów może pomóc w niwelowaniu luki na rynku pracy.

reprezentowane były kobiety w wieku 35-44 lata (1 853 osoby) - stanowiły one 34,2% zarejestrowanych bezrobotnych. Dla porównania - w tej grupie wieku zarejestrowało się jedynie 2,6% mężczyzn z Ukrainy. Obywatelki Ukrainy rejestrując się w mazowieckich urzędach pracy to przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym – 41,2% ogółu (w tym 38,1% kobiet). Drugą grupę pod względem liczebności stanowią obywatelki Ukrainy z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub niższym – 24,4% (w tym 21,9% kobiet). Główną barierą w podjęciu pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem jest niewystarczająca znajomość języka polskiego.

Większość, tj. 79,2% zarejestrowanych obywateli Ukrainy nie posiada stażu pracy, aż 91,3% z nich to kobiety (3 913 osób). Staż pracy do 1 roku deklaruje 1 091 osób (20,2% ogółu, w tym 90,4% kobiet). Obywatelki Ukrainy najczęściej wskazywali, że ich wcześniejsze doświadczenie zawodowe dotyczyło następujących rodzajów działalności PKD, tj.: pozostała działalność usługowa, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. W 97% przypadków nie ustalono rodzaju czy sekcji PKD.

Odływ bezrobotnych obywateli Ukrainy

Do 30 maja z rejestrów bezrobotnych wykreślonych zostało 1 895 osób posiadających obywatelstwo ukraińskie (w tym 91,3% kobiet). W porównaniu z poprzednim miesiącem oznacza to wzrost o 143,9%. Najczęstsze powody wyrejestrowania to, m.in.:

- podjęcie pracy lub innego zatrudnienia (602 osoby, 93,0% kobiet);
 - rozpoczęcie stażu (551 osób, 88,7% kobiet);
 - dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (329 osób, 93,0% kobiet);
 - niepotwierdzenie gotowości do pracy (122 osoby, 88,5% kobiet);
 - podjęcie prac interwencyjnych (80 osób, 93,8% kobiet);
 - rozpoczęcie szkolenia (64 osoby, 96,9% stanowią kobiety).
- Najwięcej obywateli Ukrainy wyrejestrowało się w Warszawie (408 osób, w tym 90,2% kobiet), Radomiu oraz powiecie radomskim* (189 osób; 93,1% kobiet), w powiecie grójeckim (167 osób; 72,5% kobiet), w Siedlcach i powiecie siedleckim* (94 osoby; 94,7% kobiet).

Powierzenie pracy obywatelom Ukrainy

Pracodawca zatrudniający obywatela Ukrainy ma obowiązek powiadomić o tym fakcie PUP. W Polsce odnotowano dotychczas ponad 184 tysiące takich zgłoszeń, z czego 22% w województwie mazowieckim (40 275 osób). Ponad 46% powiadomień w województwie zgłoszono w m.st. Warszawa (18 662 osoby). Powiatem ziemskim, w którym odnotowano znaczną ilość zatrudnionych obywateli Ukrainy był powiat piaseczyński (4 654 osoby).

TABELA 1. Liczba zgłoszeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w podziale na typy umów

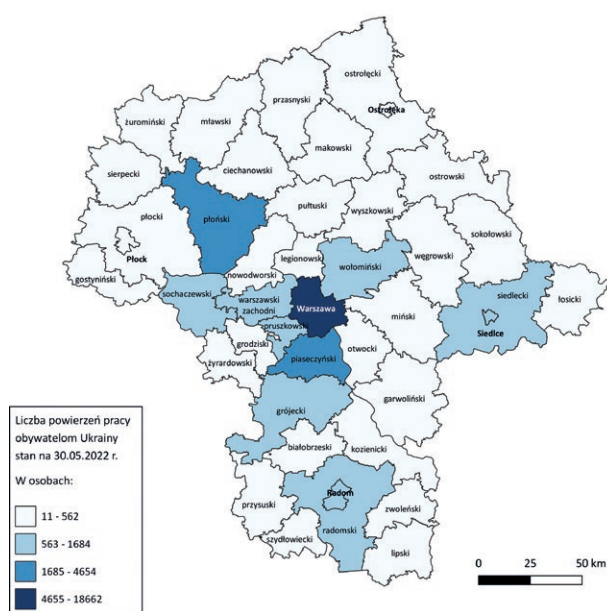
Ogółem	40 275
Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	25 812
Umowa o pracę na czas określony	7 492
Umowa o pomocy przy zbiorach	3 323
Umowa o pracę na okres próbny	2 063
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1 021
Umowa o dzieło	410
Umowa o pracę w zastępstwie	79
Umowa agencyjna	33
Spółdzielcza umowa o pracę	25
Powołanie	8
Praktyka absolwencka	3
Praktyka studencka	3
Wybór	2
Kontrakt menedżerski	1



Obywatele Ukrainy licznie podejmowali pracę również w: powiecie płońskim (3 227 osób), Radomiu i powiecie radomskim* (1 684 osoby), w powiecie przyskowskim (1 413 osób), w powiecie warszawskim zachodnim (1 246 osób) oraz w powiecie sochaczewskim (1 171 osób). Aż 75% powiadomień w naszym regionie dotyczyło zatrudnienia kobiet (30 098 osób).

Powierzenie pracy obywatelom Ukrainy najczęściej dotyczyło rodzajów działalności PKD, takich jak: magazynowanie i przechowywanie pozostałych towarów, uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów, restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne, produkcja pozostałych wyrobów, gdzie indziej niesklasyfikowana, niespecjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych, działalność agencji pracy tymczasowej, hotele i podobne obiekty zakwaterowania, roboty

MAPA 1. Liczba powierzeń pracy obywatelom Ukrainy według powiatów, stan na 30.05.2022 r.



* Dane dla powiatu radomskiego i miasta Radom, powiatu ostrołęckiego i miasta Ostrołęka oraz dla powiatu siedleckiego i miasta Siedlce zostały zaprezentowane łącznie.

budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, działalność związana z pakowaniem oraz uprawa warzyw, włączając melony oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych.

W omawianym okresie obywatele Ukrainy na Mazowszu najczęściej zatrudniani byli w zawodach:

- pomocniczy robotnik polowy (3 069 osób, 7,6% ogółu zatrudnionych);
- pakowacz ręczny (2 856 osób, 7,1% ogółu zatrudnionych);
- pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle (2 382 osoby, 5,9% ogółu zatrudnionych);
- magazynier (2 042 osoby, 5,1% ogółu zatrudnionych);
- pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, 1 516 osób, 3,8% ogółu zatrudnionych);
- pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne (1 370 osób, 3,4% ogółu zatrudnionych);
- pozostali magazynierzy i pokrewni (1 359 osób; 3,4% ogółu zatrudnionych);
- robotnik magazynowy (1 093 osoby, 2,7% ogółu zatrudnionych);
- pracownik utrzymania czystości (sprzątaczk) (1 052 osoby, 2,6% ogółu zatrudnionych);
- pomoc kuchenna (993 osoby, 2,5% ogółu zatrudnionych).

Podsumowanie

Odpyły znacznej liczby Ukraińców utrudnił politykę kadrową mazowieckim firmom. Do Polski przyjechała jednak bardzo duża liczba kobiet z Ukrainy, co w odniesieniu do części zawodów może pomóc w niwelowaniu luki na rynku pracy. Warto jednak zaznaczyć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie odnotował nagłego odpyły obywateli Ukrainy ze swoich rejestrów. Od dnia 28.02.2022 r. liczba osób ubezpieczonych deklarujących obywatelstwo ukraińskie wzrosła o 11,5%. ■

¹ <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> (dostęp: 31.05.2022).

² <https://dane.gov.pl/dataset?categories%5Bid%5D%5Bterm-s%5D=152> (dostęp: 01.06.2022).

³ <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>.

⁴ Na podstawie danych z Systemu analityczno-raportowego CeSAR, MRIPS, wg stanu na 30.05.2022 r.

III KONGRES Statystyki Polskiej

TEKST: Anna Grochowska

„Wartościowe informacje na trudne czasy” to hasło tegorocznego Kongresu Statystyki Polskiej zorganizowanego przez Główny Urząd Statystyczny i Polskie Towarzystwo Statystyczne, który odbył się w Krakowie pod koniec kwietnia 2022 roku. Jest to ważne wydarzenie naukowe dające międzynarodowej społeczności statystycznej, zarówno twórcom statystyk, jak i użytkownikom z różnych krajów na całym świecie, możliwość wymiany doświadczeń oraz debaty o osiągnięciach polskiej statystyki.

Aktualnie znaczenie statystyki jest większe niż kiedykolwiek wcześniej, a dostarczanie informacji na potrzeby kształtowania polityki i dyskusji publicznej, w sposób, który przyniesie wartość odbiorcom, odgrywa kluczową rolę. Jednak wśród wielości źródeł i dostawców coraz trudniej jest odróżnić istotne oraz rzetelne dane od tych niewiarygodnych. Podejmowanie działań mających na celu zwiększenie zaufania do informacji to podstawowe wyzwanie stojące przed statystyką publiczną. Twórcy statystyki zobowiązani są do tego, by odpowiedzieć na potrzebę budowania wspólnego zarządzania danymi w czasach ich masowego, często niekontrolowanego napływu. Jak również powinni sprostać kwestiom etycznym, które wiążą się z dynamicznie rozwijającą się rolą danych w społeczeństwach i gospodarkach.

Reakcje na krótko- oraz długoterminowe konsekwencje, m.in.: pandemii COVID-19, konfliktów międzynarodowych czy zobowiązań państw związanych z trudnościami, jakie niosą ze sobą np. zmiany klimatu, zależą w dużej mierze od możliwości mierzenia, monitorowania i prognozowania tych zjawisk.



Tedros Adhanom Ghebreyesus, Dyrektor Generalny WHO, podczas konferencji podkreślił rolę światowej statystyki publicznej w mierzeniu zjawisk związanych z COVID-19.

Program kongresu obejmował wielopłaszczyznową tematykę z dziedzin, takich jak: statystyka matematyczna, społeczna, gospodarcza i regionalna, statystyka ludności, statystyka polska oraz międzynarodowa. Uczestnicy kongresu dyskutowali na temat metody reprezentacyjnej, analizy i klasyfikacji danych, big data oraz aktualnych trudności związanych z cyfryzacją i globalizacją, które występują podczas gromadzenia, przetwarzania oraz udostępniania danych.

Kongres sprzyjał również rozwijaniu współpracy między ośrodkami naukowymi i instytucjami statystycznymi zajmującymi się unowocześnianiem metodologii badań statystycznych. Polskim przykładem zastosowania najnowocześniejszych rozwiązań organizacyjnych i metodologicznych oraz wdrożenia nowatorskich technik zbierania danych była realizacja Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2021 roku.





Panel dyskusyjny podczas I sesji IAOS2022 i III Kongresu Statystyki Polskiej. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele Eurostatu, Międzynarodowego Stowarzyszenia Statystyki Publicznej, Głównego Urzędu Statystycznego, Polskiego Towarzystwa Statystycznego oraz OECD, Banku Światowego i Statystyki Korei.

Odnosząc się do aktualnych wyzwań statystyki, Bohdan Wyżnikiewicz z Głównego Urzędu Statystycznego wygłosił interesujący referat pt. *Manipulowanie danymi statystyki gospodarczej*. Zaprezentował uczestnikom kongresu pogłębioną analizę wielu udokumentowanych przypadków manipulowania danymi statystyki gospodarczej. Wskazał on na niewłaściwą interpretację statystyk jako źródła manipulacji nimi, wnioskując, że zobowiązuje to autorów wyników badań statystycznych do ich prezentacji w formie przystępnej dla odbiorców.

Rynek pracy w badaniach statystycznych

Podczas kongresu nie zabrakło również zagadnień dotyczących rynku pracy, takich jak: przepływy ludności związane z zatrudnieniem, dylematy geoprzestrzenne uwzględniające informacje o dojazdach do pracy, wykorzystanie metody reprezentacyjnej w badaniu warunków pracy (realizowanym przez Główny Urząd Statystyczny). Omówione zostały uwarunkowania leżące u podstaw przygotowania strategii losowania oraz analiza przebiegu i wyników dotychczasowych badań, jak również komputerowa symulacja sprawdzająca efektywność każdego z nich.

Przestawiono interesujące zagadnienie dotyczące estymacji wybranych charakterystyk rynku pracy na poziomie podregionów z zastosowaniem podejścia kalibracyjnego, obecnie stosowanego w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności. Na kongresie zaprezentowane zostało również narzędzie umożliwiające zbadanie zróżnicowania wskaźnika satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z wynagrodzenia osób młodych w Polsce. Nie zabrakło także tematów z zakresu aktywności zawodowej osób w wieku 55 lat i więcej w kontekście zmian ustawowego wieku emerytalnego oraz faktu, że w porównaniu z innymi krajami europejskimi Polska charakteryzuje się niską aktywnością zawodową osób w starszym wieku.

Na spotkaniu poruszono również kwestię pomiaru luki produkcyjnej, czego dokonał Główny Urząd Statystyczny w ramach badań koniunktury gospodarczej oraz rocznych sprawozdań

z działalności przedsiębiorstw. Do standardowego badania koniunktury gospodarczej wprowadzono dodatkowy moduł dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na sytuację polskich przedsiębiorstw.

Jak podkreślano, informacje uzyskane z badania koniunktury na poziomie województw są źródłem wiedzy, która umożliwia przewidywanie zjawisk ekonomicznych w średnim okresie i ma szczególne znaczenie dla analiz sytuacji gospodarczej, pozwalając na podjęcie szybkich decyzji dotyczących gospodarki w regionach. ■



Na konferencji poruszana była kwestia aktualnej sytuacji na Ukrainie. Podczas wydarzenia wyemitowano wypowiedź Igora Venera, szefa Urzędu Statystycznego Ukrainy.

Źródło:

¹ <https://www.iaos2022.pl/gallery/>

² https://twitter.com/hashtag/IIIKongresStatystykiPolskiej?src=hashtag_click

LUKA KOMPETENCYJNA

oczami mazowieckich rekruterów

Osoby odpowiedzialne za pozyskania kandydatów do pracy z województwa mazowieckiego wskazali, że rekrutacja pracowników o określonych profilach kompetencji staje się coraz trudniejsza, a co za tym idzie – bardziej kosztowna, zarówno z punktu widzenia oczekiwanych wynagrodzeń, jak i kosztu procesu rekrutacji.

Tekst na podstawie raportu pn. Kierunki rozwoju przedsiębiorstw oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w województwie mazowieckim, WUP, Warszawa, 2021.

Ponad połowa uczestników badania wskazała innowacyjność, elastyczność, pracę zespołową oraz komunikatywność jako kompetencje, które biorą pod uwagę przy rekrutacji. Są to kompetencje osobiste i społeczne, uznawane przez wielu badaczy za kluczowe w perspektywie najbliższej przyszłości.

Luka w zakresie kompetencji zawodowych obejmuje dość szeroki zakres umiejętności, od obsługi narzędzi informatycznych, przez znajomość języków na zaawansowanym poziomie, po posiadanie umiejętności pozwalających na uzyskanie odpowiednich uprawnień. Ten deficyt odnosi się do wszystkich pracowników, począwszy od poziomu operacyjnego po stanowiska eksperckie.

Niedostatek kompetencji zawodowych wynika m.in. z braku motywacji pracowników do doskonalenia zawodowego i pozyskiwania nowych umiejętności. Uzyskanie uprawnień wymaga przystąpienia do egzaminu, a znajomość języków obcych i narzędzi informatycznych łączy się z obowiązkiem stałego doskonalenia. Możliwe jest, że w rozumieniu kandydatów korzyści z rozwijania kompetencji zawodowych nie mają powiązania z szansą na uzyskanie wyższego wynagrodzenia. Warto zatem zintensyfikować działania informacyjne dotyczące kompetencji przyszłości, szczególnie w odniesieniu do zawodów deficytowych.

Kompetencje nabywane w toku edukacji (...) zbyt często rozmiągają się z tymi, których oczekują pracodawcy.

Inną ważną kwestią, związaną z nadpodażą kandydatów (szczególnie z grupy pracowników biurowych), jest skuteczne przekonywanie do przekwalifikowania zawodowego. Problem ten dotyczy pracowników wielu przedsiębiorstw, głównie firm świadczących usługi typu business process outsourcing, które w tej chwili dynamicznie rozwijają się w niektórych regionach kraju.

Zdaniem ekspertów od rekrutacji kompetencje nabywane w toku edukacji, również na poziomie studiów wyższych, zbyt często rozmiągają się z tymi, których oczekują pracodawcy. To skutek m.in. niekłej współpracy pomiędzy światem akademickim oraz przedsiębiorcami, jak również brak inwestycji w kształtowanie kompetencji wśród kadry akademickiej.

Kompetencje osobiste

Specjaliści ds. rekrutacji wskazywali, że brak samodzielności i inicjatywy jest charakterystyczny dla młodszego pokolenia. Młodzi ludzie, którzy rozpoczynają drogę zawodową w wybranym przedsiębiorstwie, nie mają wiedzy na temat zasad i sposobu jego funkcjonowania oraz kultury organizacyjnej. Oczekują oni mentoringu, a często także traktowania ich jak „osób z zewnątrz”. Można zastanowić się, na ile brak lojalności czy samodzielności młodych pracowników jest spowodowany niedostatkami kompetencji osobistych, a na ile dotyczy procesu adaptacji do kultury przedsiębiorstwa. W firmach bowiem często nie stwarza się odpowiednich warunków do współpracy, dawania informacji zwrotnej oraz umiejętnego zarządzania różnorodnością.

Kompetencje społeczne

Rekruterzy, wskazując najbardziej pożądane kompetencje, najczęściej wymieniają te zaliczane do grupy kompetencji społecznych. Posiadanie ich w połączeniu z umiejętnościami zawodowymi powoduje, że profil kompetencji pracownika zbliża się do tzw. poszukiwanego ideału. Nie można zatem kształcić techników czy handlowców, nie przekazując im wiedzy na temat komunikacji, a inżynierów - nie ucząc pracy w zespole i nawiązywania relacji biznesowych. Nie bez przyczyny po połączeniu oczekiwań rekruterów, biorących udział w badaniu, i ich ocen dotyczących podaży na rynku, to komunikatywność wydaje się być świętym Graalem wśród kompetencji społecznych i kompetencji ogółem (Rysunek 1). Jest ona potrzebna już w pierwszym kontakcie kandydata z osobami reprezentującymi firmę.

Tabela 1. Pożądany poziom kompetencji (mediana)

Grupa kompetencji	Nazwa kompetencji	Pożądany poziom kompetencji mediana
Społeczne	Orientacja na klienta	5
Zawodowe	Orientacja w biznesie	5
Zawodowe	Umiejętności IT	5
Zawodowe	Wiedza zawodowa	5
Menedżerskie	Zarządzanie zespołem	5
Osobiste	Dążenie do rezultatów/ przedsiębiorczość	4,75
Osobiste	Podejmowanie decyzji	4,5
Zawodowe	Umiejętności techniczne	4,5
Zawodowe	Zarządzanie projektami	4,5
Osobiste	Zarządzanie sobą	4,5
Osobiste	Innowacyjność i elastyczność	4
Zawodowe	Język obcy	4
Społeczne	Komunikatywność	4
Osobiste	Myślenie analityczne	4
Społeczne	Negocjowanie	4
Społeczne	Praca zespołowa	4
Menedżerskie	Przywództwo	4
Społeczne	Rozwiązywanie konfliktów	4
Osobiste	Rozwój zawodowy	4
Osobiste	Samodzielność	4
Osobiste	Sumienność/rzetelność	4
Społeczne	Współpraca wewnątrzfirmowa	4
Zawodowe	Zarządzanie procesami	4
Menedżerskie	Budowanie i rozwój organizacji	3,25
Menedżerskie	Myślenie strategiczne	3
Społeczne	Wywieranie wpływu	2





Podsumowanie

Braki, o których informują osoby zajmujące się rekrutacją pracowników do mazowieckich firm, dotyczą wybranych kompetencji zawodowych, osobistych i społecznych, a najczęściej ich połączenia w profilach kandydatów. Luka pomiędzy oczekiwaniami pracodawców, a poziomem przygotowania do pracy reprezentowanym przez kandydatów jest bardzo szeroka. Z dziesięciu najbardziej pożądaných kompetencji, aż cztery są w grupie dziesięciu najrzadziej spotykanych kompetencji na rynku.

Obserwując medianę poziomu danej kompetencji požądanej przez pracodawców (Tabela 1), można zaobserwować, że wszystkie wymienione kompetencje zawodowe są na poziomie bardzo dobrym (4) lub eksperckim (5). Podobnie jest z kompetencjami społecznymi i osobistymi. W przypadku kompetencji menedżerskich oczekuje się najniższego poziomu, co może wynikać z faktu, że wiele firm posiada własne programy rozwojowe kadry kierowniczej.

Rekruterzy w procesie selekcji mają poczucie, że wybierają osoby, które nie spełniają stawianych im wymogów, tj. nie posiadają danej kompetencji lub posiadają ją na zbyt niskim poziomie. Z 26 analizowanych kompetencji aż 23 zostały wskazane przez ponad połowę uczestników badania jako požądane na poziomie bardzo dobrym (4) lub eksperckim (5).

Brak pracowników to jedna z potencjalnych przyczyn spowolnienia gospodarczego w Polsce. Bez wątplenia jest także powo-

Specjaliści ds. rekrutacji wskazywali, że brak samodzielności i inicjatywy jest charakterystyczny dla młodszego pokolenia.

dem niższej efektywności pracy niż w innych krajach UE. Mając jednak na uwadze trendy demograficzne oraz brak aktywnej polityki migracyjnej, jasne staje się, że zniwelowanie luki kompetencyjnej po stronie podaży jest wielkim wyzwaniem. Ważne są więc działania, które podejmuje się po stronie popytu. Niektórzy przedsiębiorcy już dziś rekrutują pracowników, którzy są kulturowo dopasowani do organizacji, z perspektywą dostarczenia im kompetencji zawodowych na miejscu i ciągłego doskonalenia.

Badanie wyraźnie wskazuje, że obecne niedopasowanie pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy wynika z braku zrozumienia wśród uczestników rynku, że kompetencje zawodowe będą ewoluować w tempie dużo szybszym niż metody i programy ich nauczania. Dlatego wśród przyszłych pracowników należy rozwijać kompetencje osobiste i społeczne, szczególnie te związane z nieustannym rozwojem. ■

Źródło:
https://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/2021/Kierunki_rozwoju_2021.pdf

Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy na Mazowszu

stan na koniec maja 2022



LICZBA POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG PŁCI

10 683

25%



75%

31 715



PROCENT POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG PKD



8%

MAGAZYNOWANIE
i przechowywanie
pozostałych towarów



8%

UPRAWA POZOSTAŁYCH
drzew i krzewów
owocowych oraz orzechów



4,1%

RESTAURACJE
i inne stałe placówki
gastronomiczne



LICZBA POWIADOMIEŃ O POWIERZENIU PRACY WEDŁUG ZAWODÓW



ROBOTNIK POŁOWY

3 529



PAKOWACZ RĘCZNY

3 028



INNE PRACE PROSTE

2 510



MAZOWIECKIE URZĘDY PRACY, DO KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ SKŁADANO POWIADOMIENIA O POWIERZENIU PRACY OBYWATELOM UKRAINY

1

**Urząd Pracy Miasta Stołecznego
WARSZAWY**

19 579

2

**Powiatowy Urząd Pracy
w PIASECZNI**

4 802

3

**Powiatowy Urząd Pracy
w PŁOŃSKU**

3 660



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

Mazowsze.
serce Polski



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**



wupwarszawa.praca.gov.pl