



BIULETYN INFORMACYJNY



Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie Wrzesień 2020



W numerze:

***Tarcza antykryzysowa
- pomoc płynąca z urzędów pracy***

***Rusza kolejna edycja badania
Barometr Zawodów***



Spis treści

SŁOWO WSTĘPNE	3
Rynek pracy w okresie COVID-19	4
Sytuacja na olsztyńskim rynku pracy w czasie epidemii COVID-19	4
Tarcza antykryzysowa – pomoc płynąca z urzędów pracy	6
Praca zdalna w dobie pandemii koronawirusa	7
Łagodniejsze zasady zatrudniania cudzoziemców	9
Wydarzenia w regionie	
Wsparcie młodzieży z Warmii i Mazur	10
Rusza kolejna edycja badania Barometr Zawodów	12
Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy - badanie rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności	14
Mieszkańcy Warmii i Mazur – co mówią o nas dane demograficzne?	15
Szkolenie osób bezrobotnych – Rejestr Instytucji Szkoleniowych	17
Czy wiesz, że?	18

BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

ul. Głowackiego 28 | 10-448 Olsztyn

www.wupolsztyn.praca.gov.pl | olwu@up.gov.pl



Sekretariat	89 522 79 05
Kancelaria	89 522 79 00
Wydział Polityki Rynku Pracy	89 522 79 71
Wydział Obsługi Funduszy Europejskich	89 522 79 50
Punkt Informacyjny EFS	89 522 79 55
Wydział Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego	89 522 79 80
Stanowisko zamiejscowe w Elblągu	55 236 03 60
Stanowisko zamiejscowe w Elku	87 621 26 42
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie	89 522 79 40
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu	55 236 03 60
Wydział Budżetu i Funduszy	89 522 79 11
Wydział Organizacji Urzędu i Rozwoju Kadr	89 522 79 20
Wydział Logistyki	89 524 33 30
Wydział Kontroli Zewnętrznej Funduszy Europejskich	89 522 79 60
Wydział Weryfikacji i Autoryzacji Płatności	89 522 79 72
Stanowisko ds. Służby Zastępczej	89 522 79 84
Biuro Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	89 522 73 90



Fot. Zbigniew Woźniak

SZANOWNI PAŃSTWO!

Po raz trzeci w tym roku oddajemy do Państwa rąk kolejny numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, a w nim szereg interesujących artykułów.

Sytuacja związana z rozprzestrzeniającym się wirusem SARS-COV-2 spowodowała, że rok ten jest bardzo nietypowy. Pandemia wywołała szereg zmian w życiu społecznym i gospodarczym zarówno w skali całego kraju, jak i poszczególnych jego regionów. Ten specyficzny okres nie mógł pozostać bez wpływu na rynek pracy. W jednym z artykułów znajdziecie Państwo odpowiedź na pytanie, w jaki sposób w ostatnim czasie zmienił się olsztyński rynek pracy.

Ostatnie miesiące to okres wyjątkowej pracy związanej z wdrażaniem nowych zadań nałożonych na urzędy pracy i realizacją pomocy w ramach tarczy antykryzysowej. O skali pomocy udzielonej przez powiatowe i wojewódzki urząd pracy świadczą dane liczbowe – ponad sześćset siedemdziesiąt milionów złotych wypła-

nych na finansowanie instrumentów wsparcia antykryzysowego oraz ponad 183 tysiące ochronionych miejsc pracy. Szczegóły na ten temat znajdziecie Państwo na łamach Biuletynu.

Pandemia koronawirusa spowodowała, że wielu pracodawców zdecydowało się na pracę zdalną swoich pracowników. Należy pamiętać, że forma ta ma coraz szersze zastosowanie na całym świecie, zaś konieczność zachowania dystansu społecznego przyczyniła się tylko do jej popularyzacji. W jednym z artykułów przybliżamy ten rodzaj pracy.

Pomimo nałożonych w ostatnich miesiącach obostrzeń wynikających z wymogów sanitarnych powoli wracamy do normalności. Na przełomie I i II kwartału tego roku wystartowały w naszym województwie kolejne projekty aktywizacyjne skierowane do osób młodych, dofinansowane ze środków unijnych PO WER. We wrześniu rusza również kolejna edycja badania Barometr zawodów, które po raz pierwszy sporządzana będzie

w oparciu o nową metodologię. Na III kwartał 2020 r. planowana jest także realizacja badania rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności, w którym swój udział potwierdził Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Zainteresowanych zachęcam także do zapoznania się z artykułem, w którym przybliżamy Państwu najnowsze opracowanie Urzędu Statystycznego w Olsztynie nt. sytuacji demograficznej województwa w 2019 r.

Zapraszam zatem do zapoznania się z bieżącym numerem Biuletynu życząc jednocześnie miłej lektury.

Zdzisław Szczepkowski
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Olsztynie

SYTUACJA

na olsztyńskim rynku pracy w czasie epidemii

Pandemia COVID-19 spowodowała szereg zmian w życiu społecznym i gospodarczym zarówno w skali całego kraju jak i poszczególnych jego regionów. Główne z nich to ograniczenia związane z przemieszczaniem się, konieczność zachowania dystansu społecznego, trudności w działalności wielu firm i gałęzi gospodarki, zmiany w funkcjonowaniu zakładów pracy, częstsza praca z domu. Ponadto wiele przedsiębiorstw borykało się ze zwiększoną absencją pracowników, ze względu na konieczność przejęcia przez rodziców opieki nad dziećmi, w związku z czasowym ograniczeniem opieki instytucjonalnej. Ten specyficzny okres nie mógł pozostać bez wpływu na rynek pracy. W jaki sposób pandemia wpłynęła na olsztyński rynek pracy? Próbą odpowiedzi na to pytanie, będzie poniższe opracowanie danych, zgromadzonych przez Miejski Urząd Pracy w Olsztynie.

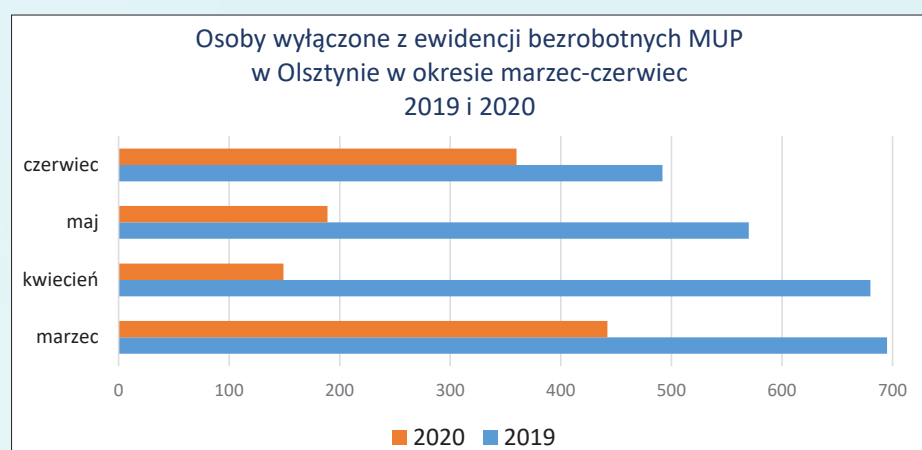
W początkowej fazie rozprzestrzeniania się epidemii COVID-19 (luty-marzec 2020 r.) w ewidencji MUP w Olsztynie zarejestrowanych było ponad 2 600 osób bezrobotnych. W analogicznym okresie 2019 r. status osoby bezrobotnej posiadało ok. 3 000 osób. W kolejnych miesiącach epidemii (kwiecień - lipiec 2020 r.) napływ osób bezrobotnych wahał się od ok. 400 do 500 osób. Tym samym notowana przez MUP w Olsztynie stopa bezrobocia wzrosła z 2,9% w marcu 2020 r. do 3,6% w maju 2020 r. Na tym poziomie utrzymywała się przez kolejne 3 miesiące. W celu uchwycenia faktycznego wpływu epidemii COVID – 19 na rynek pracy, warto odnieść przytoczone dane do roku poprzedniego.

W tym samym okresie 2019 r. no-

towano podobny, miesięczny przyrost liczby osób bezrobotnych, natomiast stopa bezrobocia z poziomu 3,3% w marcu sukcesywnie spadała, osiągając poziom 2,8% w czerwcu 2019 r. Odwrócenie w 2020 r. tej spadkowej tendencji poziomu bezrobocia, jaką wcześniej obserwowano wraz z nadejściem wiosny, może być jednym z dowodów na negatywne skutki epidemii w odniesieniu do lokalnego rynku pracy.

Szczegółowa analiza danych statystycznych pokazuje, że przyczyną utrzymywania się, w ubiegłych miesiącach 2020 r., stopy bezrobocia na nieco wyższym poziomie był nie tyle napływ osób bezrobotnych, co niewielka liczba wyrejestrowań z ewidencji urzędu. W marcu 2020 r. status osoby bezrobotnej, z różnych przyczyn, utraciło ponad 440 osób,

było zmniejszenie liczby osób podejmujących zatrudnienie, szczególnie w kwietniu 2020 r., kiedy fakt podjęcia pracy zgłosiło w MUP jedynie 99 osób (w 2019 r. było to 300 osób). Jednak stagnacja w obszarze zatrudnienia miała charakter przejściowy i z każdym kolejnym miesiącem trwania epidemii liczba osób podejmujących aktywność zawodową sukcesywnie rosła (w lipcu 2020 r. zgłoszono prawie 300 podjęć pracy). Z uwagi na stan epidemii MUP w Olsztynie oparł swoją działalność na zdalnej obsłudze klienta, co radykalnie zmniejszyło liczbę osób pozbawianych statusu osoby bezrobotnej z powodu niezgłoszenia się w ustalonym terminie. Wszystko to, w sposób bezpośredni, wpłynęło na ostateczny bilans poziomu bezrobocia.



natomiast już w kwietniu wyrejestrowano tylko 149 osób, a w maju 189. Tymczasem w analogicznym okresie 2019 r. status osoby bezrobotnej miesięcznie traciło średnio 650 osób. Można zatem stwierdzić, że notowany wzrost poziomu bezrobocia w czasie epidemii COVID-19 nie był wynikiem masowych zwolnień pracowników. Jego faktyczną przyczyną

Kolejny aspekt, który warto wziąć pod uwagę, badając kondycję lokalnego rynku pracy w czasie epidemii COVID-19, to liczba ofert pracy. W okresie od marca do czerwca 2020 r. średnia, miesięczna liczba zgłoszonych do MUP wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, wynosiła ok. 270. W tym samym okresie 2019 r. była to liczba przekraczająca 600 wolnych miejsc miesięcznie.

Wynika z tego, że główną reakcją lokalnych pracodawców na wybuch epidemii było swoiste „zamrożenie” zmian kadrowych i wstrzymanie rekrutacji nowych pracowników. Z uwagi na coraz wyższą ilość ofert pracy zgłaszanych do MUP w czerwcu i lipcu 2020 r., można oczekiwać, że sytuacja ta wkrótce ulegnie wyraźnej poprawie.

Wiele, w tym zakresie, zależy od kondycji lokalnych przedsiębiorców, którzy w ostatnich miesiącach mieli możliwość skorzystania z szerokiego wsparcia w ramach Tarczy Antykryzysowej. Do 03.09.2020 r. MUP w Olsztynie udzielił pomocy dla przedsiębiorców i pracodawców na kwotę 76 459 030,55 zł, w następujących formach:

- niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców,
- dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych,
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców,
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla organizacji pozarządowych.

Analiza porównawcza pierwszego półrocza roku 2019 i 2020 na podstawie danych GUS dla miasta Olsztyna wskazuje, że stan epidemii nie przełożył się na likwidację większej liczby podmiotów sektora prywatnego niż rok wcześniej. W I półroczu 2020 r. liczba podmiotów prywatnych wpisanych w Olsztynie wynosiła 23 228 (pół tysiąca więcej niż rok wcześniej), wśród nich 15 742 stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (więcej o 246 podmiotów w stosunku do 2019 r.). Liczba podmiotów, które zostały w br. wyrejestrowane była niższa w stosunku do 2019 r. i wyniosła niespełna 500.

Liczba zlikwidowanych podmiotów od kwietnia do czerwca 2020 r. była 2-krotnie niższa w porównaniu do I kwartału 2020 r. i prawie o 40% niższa w stosunku do roku 2019. Jednocześnie w I półroczu br. zarejestrowano o ok. 20% mniej nowych podmiotów niż rok wcześniej.



Powyższe dane tworzą dość spójny obraz lokalnego rynku pracy w czasie epidemii. Na ich podstawie można przyjąć, że jak dotąd, konsekwencje COVID-19 i wprowadzonych w związku z tym obostrzeń, nie przyniosły wielkich szkód dla lokalnego rynku pracy. Spowodowały one co najwyżej, pewną stagnację, która spowolniła pozytywne zmiany w jego obszarze. Wydaje się jednak, że zastosowane środki zaradcze, w postaci Tarczy Antykryzysowej, w obecnym czasie, spełniły swoją rolę, dostatecznie chroniąc przedsiębiorców i miejsca pracy. Trudno rokować co do długofalowych konsekwencji epidemii, ale najświeższe dane (m.in. coraz większa liczba ofert pracy czy ustabilizowana stopa bezrobocia, która na koniec sierpnia 2020 r. utrzyma się na poziomie z końca lipca 2020 r., na co wskazuje niewielki spadek liczby bezrobotnych - o 82 osoby), mogą napawać optymizmem.

Karina Laskowska
Doradca zawodowy
Miejski Urząd Pracy w Olsztynie

TARCZA ANTYKRYZYSOWA

pomoc płynąca z urzędów pracy na olsztyńskim rynku pracy w czasie epidemii



Na finansowanie instrumentów wsparcia antykryzysowego region warmińsko-mazurski pozyskał już ponad pół miliarda złotych. Od początku kwietnia tego roku Marszałek Województwa Warmińsko-Mazurskiego, za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, skierował do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 107 wniosków Starostów i prezydentów miast o dodatkowe środki na wsparcie firm.

Sytuacja wywołana epidemią koronawirusa nałożyła na urzędy pracy nowe zadania. W bardzo krótkim czasie musiały one przeorganizować swój system pracy, aby wdrażać pomoc w ramach tarczy antykryzysowej. Realizowane przez samorządy powiatowe za pośrednictwem urzędów pracy wsparcie obejmuje różne formy:

➤ Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców (art. 15zzd) Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Ponad 62% środków w ramach tarczy antykryzysowej przekazano na jednorazowe pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności – 288 684,80 tys. zł. Ze środków tych skorzystało 57 898 mikroprzedsiębiorców.

➤ Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samo zatrudnionych (art. 15zcc)

Do urzędów pracy wpłynęło 11 029 wniosków na łączną kwotę 58 928,27 tys. zł. Blisko 87% wniosków zostało już rozpatrzonych pozytywnie. Na ich podstawie wypłacono dofinansowanie w łącznej kwocie 47 501,27 tys. zł 9 595 samo zatrudnionym. Ponad 44% przekazanej kwoty stanowią środki Europejskiego Funduszu Społecznego (20 983,87 tys. zł).

➤ Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 15zbb)

Z dofinansowania kosztów wynagrodzeń skorzystało 5 813 podmiotów i 35 355 zatrudnionych w nich pracowników. Kwota wypłaconego dofinansowania to 124 188,29 tys. zł.

➤ Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla organizacji

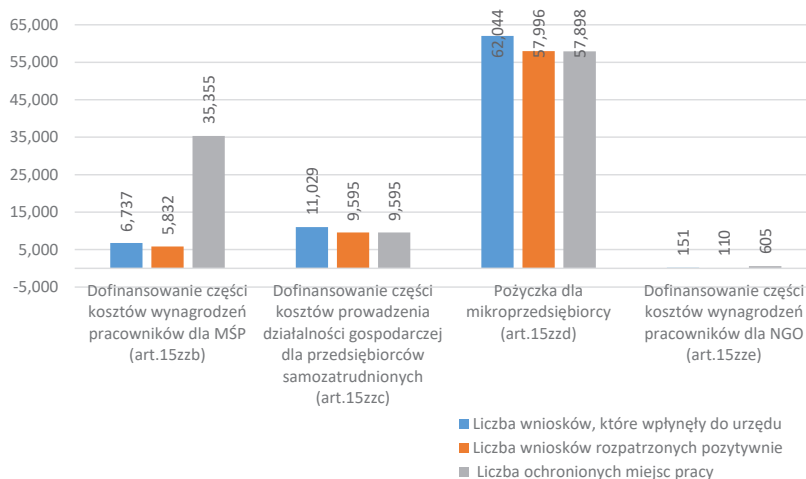
pozarządowych (art. 15zze)

Z puli 151 złożonych wniosków pozytywnie rozpatrzono blisko 73% (110 wniosków). Dofinansowanie w kwocie 1 828,51 tys. zł, które wypłacono przyczyniło się do utrzymania miejsc pracy 605 osób.

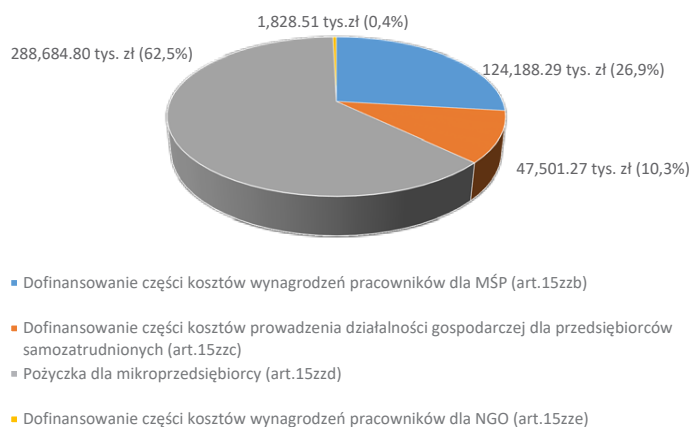
W sumie do 7 września 2020 r. do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 79 961 wniosków, z których 73 533 oceniono pozytywnie. Na ich podstawie wypłacono 462 202 871,22 zł, które przyczyniły się do ochrony 103 453 miejsc pracy.

W działania tarczy antykryzysowej zaangażowany jest również Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, który przyjmuje i rozpatruje wnioski przedsiębiorców o dofinansowanie wynagrodzeń z tytułu przestoju ekonomicznego bądź obniżonego czasu pracy finansowane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zakres udzielanej pomocy został poszerzony w czerwcu tego roku.

Wykorzystanie rozwiązań zawartych w tarczy antykryzysowej realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – liczba złożonych wniosków oraz ochronionych miejsc pracy – stan na 7.09.2020 r.¹



1) Powiatowe urzędy pracy realizują też usługi: pożyczki dla organizacji pozarządowych (art.15zzda Ustawy COVID- 19) oraz dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla kościelnej osoby prawnej (art.15zze2). Na dzień opracowywania artykułu nie dysponujemy jednak danymi na ten temat.

Kwota dofinansowania wypłaconego przez powiatowe urzędy pracy - stan na 7.09.2020 r.

Do 8 września br. do WUP w Olsztynie wpłynęło 2 656 wniosków o wypłatę świadczeń, z czego 1 493 zostały rozpatrzone pozytywnie, a 1 082 pozostawiono bez rozpatrzenia ponieważ zawierały błędy lub były niekompletne. W takiej sytuacji wnioskodawcy mieli obowiązek złożyć korekty danych.

Umowy zawarte z pracodawcami obejmują kwotę 275 470,5 tys. zł, z czego wypłacono już 209 160,2 tys. zł. Dzięki udzielonemu wsparciu udało się ochronić 80 276 miejsc pracy, z czego 57 734 z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy, a 11 010 z tytułu przestoju ekonomicznego. 11 451 chronionych miejsc pracy

wynika z art. 15gg, który daje podstawę do wypłaty świadczeń mimo braku wprowadzonego przestoju ekonomicznego bądź obniżonego wymiaru czasu pracy.

Iwona Krzyżanowska
Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie

PRACA ZDALNA w dobie pandemii koronawirusa

Pandemia koronawirusa zmieniła naszą rzeczywistość. Jedną z większych zmian było wprowadzenie pracy zdalnej, czyli pracy wykonywanej poza miejscem jej stałego wykonywania. Sytuacja wywołana pandemią, pozwoliła nam doświadczyć, że praca zdalna jest możliwa, a często okazało się, że jest bardziej efektywna niż w biurze.

Pandemia na dobre zmieniła pojęcie, zarówno pracodawców, jak i pracowników do zdalnego zatrudnienia. Jeszcze przed pandemią możliwość pracy zdalnej decydowała o większej atrakcyjności zatrudnienia. Dzisiaj ze względu na obawy zakażenia koronawirusem, znaczna

część pracowników wykonuje pracę zdalną w pełni lub w tzw. systemie hybrydowym, tj. częściowo zdalnym oraz częściowo przeplatany pracą świadczoną w siedzibie zakładu pracy.

Pojęcie pracy zdalnej zaczęło funkcjonować w polskim systemie prawnym wraz z pojawieniem się epidemii COVID-19. W art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. specustawa koronawirusowa), zdefiniowano pracę zdalną w ten sposób, że „w celu

przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania”¹. Pierwsza odsłona tarczy antykryzysowej pozwoliła pracodawcom polecić pracę zdalną, nie wskazując niemalże żadnych zasad jej wykonywania. Tylko niektórzy pracodawcy doprecyzowali zasady wykonywania tej pracy w regulaminach wewnętrznych.

Z racji tego, że wprowadzone uregulowania okazały się niewystarczające, tarcza antykryzysowa 4.0, która weszła w życie 24 czerwca 2020 r., doprecyzowała warunki pracy zdalnej.

1) Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.).

Na czym one polegają? Kiedy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej? Tak jak dotychczas, pracodawca nadal może polecić pracownikowi pracę zdalną, czyli wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, w celu przeciwdziałania COVID-19.

Kiedy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej? Pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. W rozumieniu specustawy koronawirusowej, za „przeciwdziałanie COVID-19”, „rozumie się wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby, w tym społeczno-gospodarczych”². Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikowi pracę zdalną.

Komu pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej? Tarcza antykrzysowa 4.0 doprecyzowuje, że wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Ustawodawca nie określił sposobu, czy też kryteriów, na podstawie których pracodawca miałby zweryfikować warunki lokalowe pracownika, czy też możliwości techniczne jakimi on dysponuje. Można więc przyjąć, że jeśli pracownik złoży oświadczenie, że nie ma warunków do pracy zdalnej, to prawo pracodawcy do wprowadzenia pracy zdalnej zostanie ograniczone. Nie do końca wiadomo jakie umiejętności powinien posiadać zatrudniony, aby pracować zdalnie. To do pracodawcy należy ocena, czy dany pracownik posiada odpowiednie cechy, wiedzę i umiejętności, które pozwolą mu

efektywnie wykonywać czynności zawodowe w formie zdalnej.

Co pracodawca musi zapewnić? Zostało doprecyzowane, to co budziło dotychczas wątpliwości - narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej - ma obowiązek zapewnić pracodawca. Przy wykonywaniu pracy zdalnej, pracownik może również używać sprzętu własnego pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnic przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownik może wystąpić do pracodawcy o zwrot poniesionych nakładów podczas wykonywania pracy zdalnej. Raczej nie jest to ekwiwalent. Brak jest wytycznych jak rozliczać np. zużycie prądu, ale jest to możliwe. Po stronie pracodawcy leży obowiązek wskazania sposobu rozliczania, a po stronie pracownika – dostarczenie odpowiednich dowodów.

Jak rozliczać pracę zdalną? Należy podkreślić, że praca zdalna ma być efektywna dla pracodawcy i dla pracowników. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną, ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonywanych czynności, uwzględniając w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracodawca w poleceniu musi zadbać o to, jak często chce dostawać ewidencję i w jakiej formie. Obowiązek ten bowiem nie działa automatycznie, tylko na polecenie pracodawcy. Rozliczenie wyników pracy ma wpływ na motywację pracowników do uzyskiwania określonych rezultatów, a pracodawcy zapewni informację, że czas pracy zdalnej był poświęcony faktycznej pracy.

Czy przepisy dotyczące pracy zdalnej regulują kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy? Projekt tarczy 4.0 pierwotnie określał, że pracodawca będzie odpowiadał za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za

wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy. W trakcie prac w Sejmie, te zapisy zostały jednak usunięte i w wersji, która weszła w życie 24 czerwca 2020 r., tych regulacji nie ma. Samo polecenie pracy zdalnej nie zwalnia jednak pracodawcy z obowiązku dbania o zdrowie i życie zatrudnionych oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Na jak długo pracodawca może wydać pracownikowi polecenie pracy zdalnej w związku z COVID-19? 5 września 2020 roku weszła w życie regulacja, która pozwoliła pracodawcom organizować pracę zdalną, zarówno w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, jak i w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Nowością jest jednak wyraźne wskazanie, że pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Czy planowane jest wprowadzenie przepisów o pracy zdalnej na stałe do Kodeksu pracy? Wprowadzona w specustawie możliwość wykonywania pracy zdalnej została wykorzystana na szeroką skalę. Zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są prace nad nowelizacją Kodeksu pracy, która pozwoli na stałe wprowadzić instytucję pracy zdalnej do naszego systemu prawnego - bez związku z COVID-19. Uregulowania zasad pracy zdalnej domagają się organizacje pracodawców, w ocenie których to rozwiązanie świetnie się sprawdziło w czasie pandemii, ale trzeba jeszcze doprecyzować wiele kwestii związanych z organizacją tej formy pracy.

Anna Dobrzyńska

Wydział Organizacji Urzędu i Rozwoju Kadr
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

2) Jw.

ŁAGODNIEJSZE ZASADY

zatrudniania cudzoziemców

Pandemia koronawirusa SARS-COV-2 znacząco wpłynęła na rynek pracy, sytuację osób bezrobotnych oraz pracodawców i pracowników. Zmianom uległy także wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców i ich sytuacją w Polsce. Zgodnie z Ustawą COVID-19*, wdrożono szczególne rozwiązania dla cudzoziemców przebywających na terytorium RP.

Nastąpiło m.in. przedłużenie legalnego pobytu cudzoziemca przebywającego w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, wize krajowej lub krótkoterminowych tytułów pobytowych (m.in. wiz Schengen i ruchu bezwizowego). Dotyczy to sytuacji, w których ostatni dzień legalnego pobytu przypadł na czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, czyli na okres od 14 marca 2020 r. Okres legalnego pobytu w Polsce ulegał wówczas przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tego stanu. Cudzoziemcom zapewniono możliwość realizowania dotychczasowego celu pobytu w Polsce np. wykonywanie pracy. Przedłużone zostały zezwolenia na pracę wydawane przez wojewodę, zezwolenia na pracę sezonową oraz dozwolony okres pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi:

- jest wydawane jedynie dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy,
- dotyczy tylko prac nie sezonowych,
- wydawane jest na podstawie złożonego przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy wniosku,
- uprawnia do wykonywania pracy do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy,

- może zostać przedłużone przez złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przez wojewodę.

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie warmińsko-mazurskim wydane w okresie I-VIII 2020 r.

Zezwolenie na pracę sezonową:

- jest wydawane przez starostę na wniosek pracodawcy,
- może zostać wydane dla cudzoziemca, który jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający pracę

Ukraina 12 535	Białoruś 655	Gruzja 378
Mołdawia 251	Rosja 138	Armenia 12

w kraju, ale także dla cudzoziemca, który dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski na podstawie wize w celu wykonywania pracy sezonowej,

- dotyczy prac sezonowych w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka,
- wydawane jest na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym,
- jest wydawane dla określonego cudzoziemca, wskazane musi w nim być wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy, etc.

Zezwolenia na pracę sezonową w województwie warmińsko-mazurskim wydane w okresie I-VIII 2020 r.

Zezwolenie wojewody:

- jest wydawane przez wojewodę na wniosek pracodawcy, ale cudzoziemiec musi sam ubiegać się o tytuł pobytowy,

Ukraina 687	Białoruś 13	Gruzja 3
Korea Pd. 3	Mołdawia 2	Rosja 2

- może mieć kilka rodzajów, w zależności od miejsca pracy czy rodzaju wykonywanej pracy,
- posiada informacje o pracodawcy, stanowisku, rodzaju pracy, najniższym wynagrodzeniu, wymiarze czasu pracy, okresie ważności zezwolenia,
- uprawnia do wykonywania pracy tylko na rzecz pracodawcy wskazanego w zezwoleniu.

Zezwolenia wojewody w województwie warmińsko-mazurskim wydane w okresie I-VIII 2020 r.

Ukraina 3 121	Białoruś 334	Bangladesz 187
Uzbekistan 148	Nepal 111	inne 464

Pomimo obostrzeń i utrudnień, które były skutkami panującej epidemii w 2020 r. zarejestrowano więcej oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz zezwoleń na pracę sezonową w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego. W przypadku tych pierwszych liczba wydanych oświadczeń wzrosła o 2 653 (12,8%), a nieco ponad 40% z nich otrzymały kobiety. Wśród

zezwoleń na pracę sezonową (gdzie niemal 60% z nich należało do kobiet), ich liczba minimalnie, bo tylko o 8 osób (1,1 %), wzrosła.

Odmienne prezentuje się zaś statystyka odnośnie zezwoleń wydawanych przez wojewodę, w tym przypadku zaobserwowano znaczny, bo aż 40% spadek liczby wydawanych zezwoleń (3 501 mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego). Udział kobiet, które uzyskały takie zezwolenie wyniósł niespełna 25%. Biorąc pod uwagę udział zezwoleń wydanych w województwie warmińsko-mazurskim w porównaniu do wartości ogólnopolskich, w 2020 roku:

- liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wyniosła tylko 2,6% ogółu zezwoleń wydanych w kraju,

- liczba zezwoleń na pracę sezonową stanowiła zaledwie 0,9% ogółu zezwoleń wydanych w Polsce,

- liczba zezwoleń wojewody wyniosła jedynie 1,6% ogółu zezwoleń z całej Polski.

Karolina Buchowska
Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

*Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. oraz Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

WSPARCIE MŁODZIEŻY z Warmii i Mazur



Na przełomie I i II kwartału wystartowały w naszym województwie kolejne projekty aktywizacyjne skierowane do osób młodych do 30 roku życia, dofinansowane ze środków unijnych z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Obecnie realizowanych jest 13 projektów przez 6 doświadczonych instytucji. Na czym one polegają i co oferują? O to zapytaliśmy Pana Radosława Szutowicza, koordynatora projektów Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego, który obecnie jest zaangażowany w realizację siedmiu tego typu przedsięwzięć.

• Na jaką pomoc z projektów unijnych mogą liczyć młode osoby z naszego województwa i czym różni się ona od wsparcia dostępnego na rynku komercyjnym? Jakie są ko-

rzyści z uczestnictwa w projekcie?

Najbardziej rzuca się w oczy oczywiście fakt finansowania ze środków publicznych, czyli bezpłatność dla odbiorcy końcowego. To z całą pewnością bardzo dużo, zwłaszcza gdy chodzi o osoby młode, będące na początku swojej kariery zawodowej, a więc niezbyt zamożne. Ale urok inicjatyw POWER to coś więcej, niż tylko kwestie pieniężne. Sednem wszystkich naszych projektów jest oferowanie uczestnikowi pomocy kompleksowej, czyli całej „paczki” rozwiązań pomagających odnaleźć się na rynku pracy. Obrazowo mówiąc, nie oferujemy jednej cegiełki, tylko od razu cały dom. Nie chodzi więc o samo szkolenie, które uczestnik byłby ewentualnie w stanie pozyskać na rynku komercyjnym (o ile posiada odpowiednie fundusze), ale o zintegrowane przedsięwzięcie aktywizacyjne, zapewniające pełną ścieżkę od braku pracy do atrakcyjnego zatrudnienia. Ścieżka ta jest szeroka i wygodna, bo wybrukowana doradztwem i poradnictwem zawodowym, szkoleniem, stażem, pośrednictwem pracy, a dodatkowo otoczona wsparciem uzupełniającym, jak np. stypendia czy zwroty za dojazdy lub opiekę nad dzieckiem. Niczego więc nie brakuje. Co więcej, całą tę ścieżkę uczestnik przebywa w towarzystwie „osobistego przyjaciela”, czyli doradcy zawodowego, który jest przy nim na wszystkich etapach i we wszystkich problemach, od początku do końca. Jest to bardzo ważne szczególnie dla osób młodych, nieco zagubionych w tym początkowym okresie dorosłego życia, a takie najczę-

ściej zgłaszają się po pomoc.

• **Czy każda osoba młoda może wziąć udział w projekcie, czy są jakieś szczegółowe kryteria? Czy jest przewidziana dodatkowa pomoc dla osób doświadczających trudności na rynku pracy np. osób z niepełnośprawnosćmi?**

Z projektu może skorzystać właściwie każdy – a na pewno każdy potrzebujący. Najważniejszy formalny warunek to wiek (poniżej 30 lat) oraz miejsce zamieszkania (któryś z powiatów województwa warmińsko-mazurskiego). Nasza oferta jest bardzo bogata – mamy projekty adresowane do bezrobotnych, do biernych zawodowo, a nawet do ubogich pracujących, tj. osób, które co prawda pracują, ale zarabiają co najwyżej płacę minimalną, więc ich sytuacja i tak jest trudna. Z pewnością każdy chętny znajdzie coś dla siebie. Także osoby z deficytami np. z niepełnośprawnosćmi mogą liczyć na naszą pomoc i wsparcie. Jesteśmy elastyczni i zawsze wychodzimy naprzeciw wszystkim potrzebującym. Wsłuchujemy się uważnie w ich potrzeby i pomagamy podejmować decyzje w zakresie wyboru ich ścieżki zawodowej.

• **Czy rekrutacja jest skomplikowana? Czy formularze przyjmowane są na bieżąco i trzeba się spieszyć? Czy można aplikować zdalnie, na odległość?**

Staraliśmy się uczynić proces rekrutacji możliwie prostym. Całą dokumentację składaną przez uczestnika ograniczyliśmy do prostego formula-

rza zgłoszeniowego, bez konieczności dołączania załączników (z wyjątkiem ewentualnego orzeczenia o niepełnosprawności lub zaświadczenia z zakładu pracy w przypadku osób ubogich pracujących). Nie ma także żadnych rund czy naborów – zgłaszać się można na bieżąco, w którejś z kilkunastu powiatowych placówek Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego na terenie województwa. Ze względu na oparcie się przy rekrutacji o oświadczenia uczestnika, konieczne jest złożenie formularza w wersji papierowej, z podpisem, i nie ma możliwości aplikowania zdalnego. Jest to pewna niedogodność, jednak taka forma osobistej rekrutacji ma też dodatkowy walor, jakim jest możliwość spotkania się z którymś z naszych sympatycznych pracowników, czego nie da się doświadczyć „online”. Warto się pośpieszyć, bo liczba miejsc jest ograniczona, choć jeszcze sporo ich zostało. Serdecznie zapraszamy!

Więcej informacji na temat projektów Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego oraz pozostałych pięciu beneficjentów można znaleźć na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie poświęconej PO WER: <https://power-wupolsztyn.praca.gov.pl/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/poznaj-projekty>.

Przygotowała:
Małgorzata Pałyska
Zespół ds. informacji i promocji



RUSZA KOLEJNA EDYCJA BADANIA

BAROMETR ZAWODÓW

W listopadzie 2019 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (po wcześniejszych konsultacjach z koordynatorem ogólnopolskim i koordynatorami wojewódzkimi) podjęło decyzję o połączeniu Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych z Barometrem Zawodów w jedno wspólne badanie. Mimo iż Barometr zawodów jest badaniem jakościowym, podczas paneli eksperci w powiatowych urzędach pracy będą mogli wykorzystać zbiór różnych danych statystycznych.

W trakcie badania ekspertom, w serwisie internetowym Barometr Zawodów, zostaną udostępnione dane nt. zarejestrowanych bezrobotnych (napływ i odpływ w okresie sprawozdawczym oraz stan w końcu okresu sprawozdawczego z wyszczególnieniem kobiet, osób do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych) i ofert pracy (zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz internetowych uzyskiwanych z prowadzonego przez WUP-y badania ofert internetowych), a także informacje nt. zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Dodatkowo w badaniu będą mogły być brane pod uwagę dane pochodzące z:

- Systemu Informacji Oświatowej (MEN),
- sprawozdań o studiach wyższych S-10 (GUS),
- Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego,
- ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych,
- Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS),
- badań prowadzonych przez urzę-

dy pracy lub inne instytucje nt. prognoz dotyczących zatrudnienia.

W województwie warmińsko-mazurskim badanie *Barometr zawodów* na 2021 rok zostanie przeprowadzone na przełomie września i października br.

Wyniki przedstawione będą głównie w formie plakatów w podziale na trzy kategorie grup zawodów:

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (pracodawcy mają trudności z obsadzeniem wakatów).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Zawody nadwyżkowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (osoby poszukujące pracy mają trudności w uzyskaniu zatrudnienia).

Szczegółowych informacji o wynikach badania należy szukać na stronie www.barometrzwodow.pl

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podstawą prawną sporządzania Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są zapisy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Urzędy pracy w całym kraju zobligowane były do opublikowania dwóch informacji sygnalnych - za I półrocze (do 31 sierpnia każdego roku) oraz za cały rok (do końca lutego każdego roku). Informacje prezentują ranking elementarnych grup zawodów (deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych) na każdym szczeblu sprawozdawczości - krajowym, wojewódzkim oraz powiatowym. Raporty tworzone były w oparciu o zalecenia metodyczne przygotowane w 2012 r. na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, w głównej mierze, bazował na danych gromadzonych w systemie Syriusz - liczbie zarejestrowanych bezrobotnych, zgłoszonych wolnych miejscach aktywizacji zawodowej oraz danych odnośnie ofert pracy podmiotów publicznych oraz tych publikowanych w Internecie. Analizy wzbogacone były poprzez wykorzystanie danych Systemu Informacji Oświatowej MEN oraz badań Głównego Urzędu Statystycznego.

Barometr zawodów. Metodologię badania wypracowano w Szwecji w latach dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku. Do Polski Barometr trafił za sprawą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. W 2009 roku przeprowadzono pilotaż w sześciu powiatach małopolskiej, a następnie badanie rozszerzono na cały region. Od 2015 roku Barometr realizowany jest w całym kraju i obejmuje wszystkie powiaty.

Ewelina Rubacka
Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą sytuacji w zawodach. Badanie ma charakter jakościowy. Powstaje w trakcie dyskusji grupowej (metodą panelu ekspertów), dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelu bierze udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób:

pracownicy powiatowych urzędów pracy: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń, a także asystenci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) i liderzy klubów pracy,

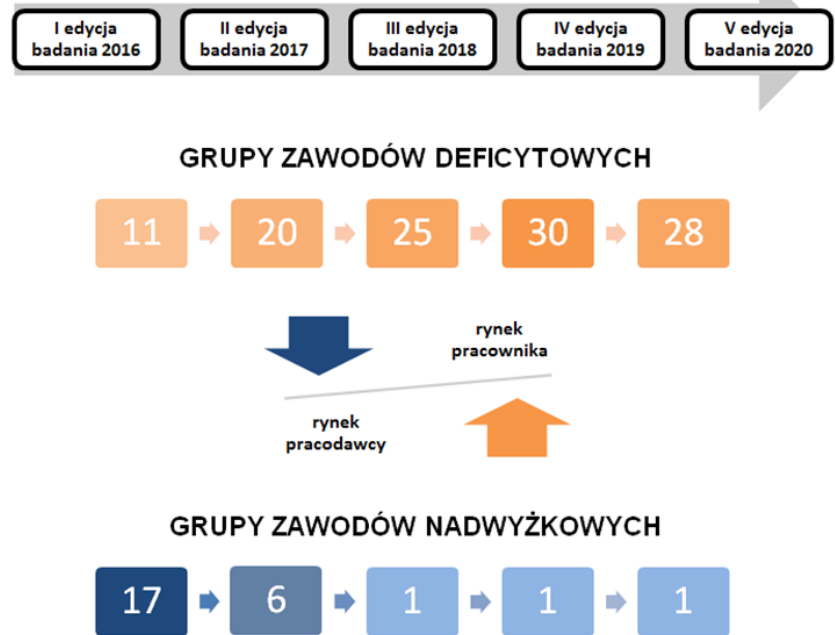
— w większych miastach w przygotowanie prognoz włączają się pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat lokalnego rynku pracy (m.in. pracownicy jednostek zarządzających specjalnymi strefami ekonomicznymi, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier).

Lista zawodów stosowana w Barometrze opiera się na Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2014 roku. Adaptując metodologię Barometru do polskich warunków, kierowano się potrzebą użyteczności dla osób przygotowujących prognozę, jak i dla korzystających z jej wyników.

Wyniki Barometru zawodów na 2020 r.

W ciągu czterech pierwszych lat badania odnotowano wzrost liczby grup zawodów deficytowych i spadek liczby zawodów nadwyżkowych. W prognozie na 2020 rok mamy do czynienia z niewielkim spadkiem liczby grup zawodów deficytowych i utrzymującą się od 2018 roku (niezmiennie na tym samym poziomie) liczbą grup zawodów nadwyżkowych.

Zmiany w liczbie grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych w prognozie na lata 2016-2020



W prognozie na 2020 rok, wśród 28 grup zawodów deficytowych, dzieńwięć określić można jako grupy zawodów trwale deficytowych, tzn. takich które są deficytowe od pierwszej edycji badania. Do grup tych należą:

- cieśle i stolarze budowlani,
- dekarze i blacharze budowlani,
- spawacze,
- ślusarze,
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- kierowcy autobusów,
- mechanicy pojazdów samochodowych,
- fryzjerzy,
- pielęgniarki i położne.

W porównaniu z 2019 rokiem z grupy zawodów deficytowych zniknęły 3 grupy zawodów: pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, szefowie kuchni oraz tapicerzy (grupy te prognozowane są w 2020 roku jako zrównoważone). Po raz pierwszy, jako deficytowa w województwie określona została grupa zawodów: psycholodzy i psychoterapeuci.

• Prognozy na 2020 r. przewidywały przewagę grupy zawodów zrównoważonych (133 na 168 wszystkich ocenionych grup zawodów).

• Tylko jedna grupa zawodów – ekonomiści uznana została za grupę zawodów nadwyżkowych.

Opracowano na podstawie „Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie warmińsko-mazurskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie 2019 r.

KLASYFIKACJA ZAWODÓW

I SPECJALNOŚCI NA POTRZEBY RYNKU PRACY

- badanie rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy stosowana jest m.in. w zakresie: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, gromadzenia danych do określania polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego oraz prowadzenia badań, analiz, prognoz/innnych opracowań dotyczących rynku pracy. W jej obecnej strukturze wyróżnić można dziesięć wielkich grup zawodów:

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
Pracownicy usług i sprzedawcy	Siłły zbrojne

Źródło: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 7 sierpnia 2014 r.

Mając na uwadze istotne znaczenie *Klasyfikacji* dla funkcjonowania służb zatrudnienia, szeroko pojętej gospodarki i statystyki rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło decyzję o przeprowadzeniu w bieżącym roku badań rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności.

Podstawą do opracowania nowej klasyfikacji będą wyniki z przeprowadzonych badań. Badanie dotyczyć będzie potrzeb publicznych służb zatrudnienia, resortów, instytucji centralnych oraz organizacji i stowarzyszeń branżowych, w zakresie wprowadzenia nowych, zmiany już istniejących lub usunięcia tych zawodów, które nie funkcjonują na rynku pracy.

Realizacja prac badawczych planowana jest do października/listopada 2020 roku. Wykonawcą zewnętrznym badania jest Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Swoją udział w badaniu potwierdził Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

Ewelina Rubacka
Wydział Polityki Rynku Pracy
WUP Olsztyn



MIESZKAŃCY WARMII I MAZUR

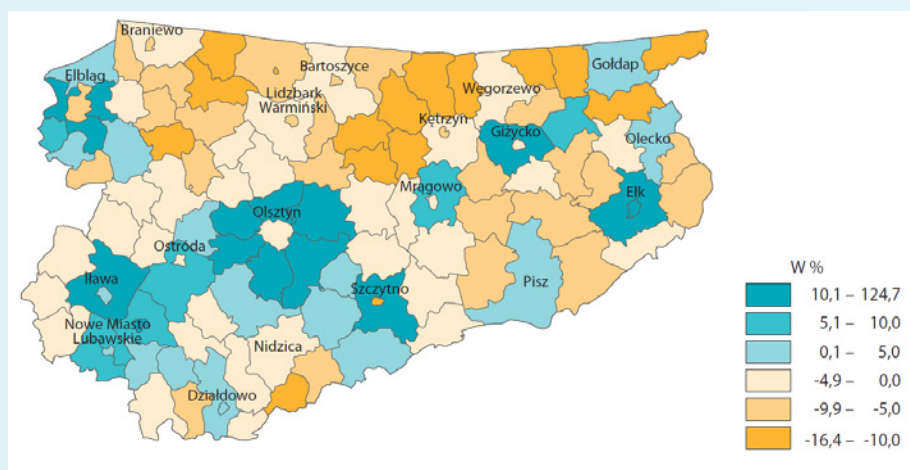
– co mówią o nas dane demograficzne?

Stan i struktura ludności

✓ Warmińsko-mazurskie w końcu 2019 r. zamieszkiwało 1 422,7 tys. osób. Mieszkańcy regionu stanowili 3,7% populacji Polski. Pod względem liczby ludności województwo zajmowało 12 lokatę w kraju przed świętokrzyskim, podlaskim, lubuskim i opolskim. Populacja województwa zmniejsza się systematycznie od 2011 r. - do końca 2019 r. liczba ludności zmniejszyła się o 31,0 tys. osób, w tym najwięcej o 6,2 tys. w ostatnim roku.

✓ Warmińsko-mazurskie należy do najślabiej zaludnionych regionów w kraju. Gęstość zaludnienia wyniosła 59 osób na 1 km² powierzchni i była ponad dwukrotnie niższa od średniej krajowej (123 osoby/km²).

Zmiana liczby ludności w gminach w latach 2000-2019



Źródło: Sytuacja demograficzna województwa warmińsko-mazurskiego w 2019 r. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2020 r.

✓ W 2019 r. województwo zamieszkiwało 695,9 tys. mężczyzn i 726,8 tys. kobiet. Udział kobiet w ogólnej liczbie ludności nie zmienił się w porównaniu do 2000 r. i wyniósł 51,1%. Strukturę ludności według płci okre-

śla współczynnik feminizacji, wyrażający liczbę kobiet przypadających na 100 mężczyzn. W 2019 r. na 100 mężczyzn przypadają 104 kobiety w województwie (w kraju 107). Współczynnik feminizacji wykazuje znaczne zróżnicowanie między obszarami miejskimi i wiejskimi. W miastach województwa na 100 mężczyzn przypadało 110 kobiet, natomiast na wsi 97. W kraju współczynnik ten wyniósł 111 w miastach i 101 na wsi. Warmińsko-mazurskie było jednym z sześciu województw o przewadze liczebnej mężczyzn na wsi.

✓ Mediana wieku ludności (granica wieku, którą połowa ludności już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła) wzrasta z roku na rok. W 2019 r. wiek środkowy na Warmii i Mazurach wynosił 40,7 lat (w kraju 41,3). Warmińsko-mazurskie należało do najmłodszych regionów w kraju, niższą medianą wieku charakteryzowały się tylko cztery woje-

do 236,0 tys. osób. Odsetek dzieci w populacji ogółem obniżył się w tym czasie z 21,1% do 15,3%, a osób starszych wzrósł z 10,6% do 16,6%.

✓ Udział ludności w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji jest określany współczynnikiem starości demograficznej. W 2019 r. współczynnik ten w województwie kształtował się na poziomie 16,6%, podczas gdy w pozostałych regionach jego wartość była wyższa i wyniosła od 16,8% w wielkopolskim do 20,1% w łódzkim.

✓ W województwie obserwowano znaczne zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku, polegające na systematycznym zmniejszaniu się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście w wieku poprodukcyjnym. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym zmniejszyła się z 301,3 tys. osób w 2000 r. do 259,6 tys. osób w 2019 r. Udział tej grupy ludności w populacji ogółem obniżył się z 27,0% w 2000 r. do 18,2% w 2019 r. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w województwie wzrosła w województwie z 859,6 tys. osób w 2000 r. do 950,7 tys. osób w 2010 r. W 2011 r. tendencja się odwróciła i w kolejnych latach grupa osób w wieku produkcyjnym zmniejszała się i w 2019 r. ukształtowała się na poziomie 871,3 tys. osób. W latach 2000–2010 odsetek osób w wieku produkcyjnym wzrósł z 60,2% do 65,3%, a od 2011 r. zmniejszał się i w 2019 r. wyniósł 61,2%. Liczebność populacji w wieku emerytalnym (wiek poprodukcyjny), w stosunku do 2000 r., zwiększyła się o 60,2% i w 2019 r. wynosiła 291,8 tys. osób. Odsetek osób w tej grupie wieku wzrósł z 12,8% w 2000 r. do 20,5% w 2019 r.

✓ Miara określająca relacje między ekonomicznymi grupami wieku ludności jest współczynnik obciążenia demograficznego wyrażający liczbę osób produkcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

wództwa: wielkopolskie, pomorskie, małopolskie i podkarpackie.

✓ W województwie obserwuje się systematyczny spadek liczby i odsetka dzieci (0–14 lat), a wzrost liczby i odsetka osób starszych w wieku 65 lat i więcej. W latach 2000–2019 liczba dzieci zmniejszyła się z 301,3 tys. do 217,9 tys. osób, a osób starszych wzrosła z 150,6 tys.

W wyniku zmian w ekonomicznych grupach wieku jego wartość w latach 2011–2019 rosła. W 2010 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 53 osoby w wieku nieprodukcyjnym, a w 2019 r. – 63.

Małżeństwa i rozwody

✓ W województwie obserwuje się istotne przemiany w sferze życia małżeńskiego i rodzinnego. Przejawem tych zmian jest spadek liczby zawieranych małżeństw przy jednoczesnym wzroście liczby rozwodów i związków nieformalnych. W 2019 r. zawarto w województwie 6,4 tys. związków małżeńskich – o 5,1% mniej niż rok wcześniej, i o 24,1% mniej niż w 2000 r. Od 2016 r. częstość zawierania związków małżeńskich w regionie była mniejsza od wartości przeciętnej kraju.

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat obserwowano systematyczny wzrost wieku zawierania małżeństwa. W latach 2000–2019 mediana wieku mężczyzn wchodzących związek małżeński wzrosła z 25,4 lat do 30,9 lat, a kobiet z 23,3 lat do 28,6 lat. Nowożeńcy w miastach byli starsi niż na wsi.

✓ W 2019 r. na Warmii i Mazurach orzeczono 2,7 tys. rozwodów, co oznacza wzrost o 8,2% w skali roku i o 46,1% w porównaniu do 2000 r. Województwo na tle pozostałych regionów kraju wyróżniało się niską trwałością małżeństw. Wyższym współczynnikiem rozwodów charakteryzowały się tylko dwa województwa: dolnośląskie i łódzkie. Obserwacja struktury rozwodów według czasu trwania małżeństwa pokazała, że w okresie od piątego do dziewiątego roku, ryzyko rozpadu związku było największe (21,6% wszystkich rozwodów), a wraz ze wzrostem długości stażu małżeńskiego zmniejszało się.

Narodziny i zgony

✓ W 2019 r. urodziło się 12,9 tys. dzieci, w tym udział chłopców wyniósł 51,4%. W skali roku liczba urodzeń zmniejszyła się o 5,7%, natomiast w porównaniu do 2000 r. o 17,3%. Warmińsko-mazurskie, w latach 2001–2009, charakteryzowało się

na tle pozostałych regionów Polski wysokim natężeniem urodzeń (liczba urodzeń przypadających na 1000 mieszkańców). W 2010 r. sytuacja się zmieniła, współczynnik urodzeń systematycznie obniżał się i od 2012 r. kształtował się na poziomie niższym niż w kraju. W 2019 r. na 1000 mieszkańców województwa przypadało 9,1 urodzeń (w kraju 9,8).

✓ Poziom urodzeń mierzony przy pomocy współczynnika dzietności pozwala ocenić stopień zastępowalności pokoleń i odpowiedzieć na pytanie, czy żyjące współcześnie generacje zostaną zastąpione przez przyszłe pokolenia. Stabilny rozwój demograficzny ludności określa współczynnik dzietności kształtujący się na poziomie 2,10–2,15, tzn., gdy na 100 kobiet w wieku 15–49 lat przypada średnio 210–215 urodzonych dzieci. Liczba urodzeń obserwowana od wielu lat w województwie nie gwarantuje stabilnego rozwoju demograficznego – w 2019 r. współczynnik dzietności wyniósł 1,32 w województwie (w kraju 1,42). Warmińsko-mazurskie znalazło się w grupie czterech województw o najniższym współczynniku w kraju. Niższą dzietnością charakteryzowało się świętokrzyskie, opolskie i zachodniopomorskie. Poziom współczynnika w miastach województwa był wyższy niż na wsi – 1,38 wobec 1,24 (odwrotnie niż w kraju).

✓ W latach 2000–2019 liczba zgonów w województwie warmińsko-mazurskim wykazywała tendencję rosnącą. W 2019 r. zmarło 14,9 tys. mieszkańców, o 0,5% mniej niż rok wcześniej, ale o 26,5% więcej w odniesieniu do 2000 r. Współczynnik zgonów dla województwa warmińsko-mazurskiego był w 2019 r. niższy od przeciętnego w kraju. Niższą umieralność stwierdzono tylko w czterech województwach: podkarpackim, pomorskim, małopolskim i wielkopolskim. Głównymi przyczynami zgonów były choroby układu krążenia i nowotwory. Warmińsko-mazurskie charakteryzuje się najwyższym wśród województw udziałem zgonów spowodowanych przyczynami zewnętrznymi (wypadki, urazy i zatrucia).

Migracje

✓ W latach 2000–2019 ubytek migracyjny ludności województwa należał do najwyższych w porównaniu do pozostałych regionów kraju. W 2019 r., w wyniku migracji stałych, z województwa wyjechało 3,8 tys. ludności, w tym 2,6 tys. mieszkańców miast. Większa różnica między odpływem i napływem migracyjnym miała miejsce tylko w 2006 r., kiedy to w następstwie migracji ubyło 5,1 tys. mieszkańców.

✓ W ogólnej liczbie ludności, zmieniającej miejsce swojego stałego pobytu, największy udział mają osoby przemieszczające się między gminami województwa. W latach 2000–2017 adres zamieszkania, w granicach województwa, zmieniało średnio 12,4 tys. osób rocznie. W ostatnich dwóch latach liczba migracji wewnątrzwojewódzkich wzrosła i wyniosła 13,8 tys. osób w 2018 r. i 14,0 tys. osób w 2019 r.

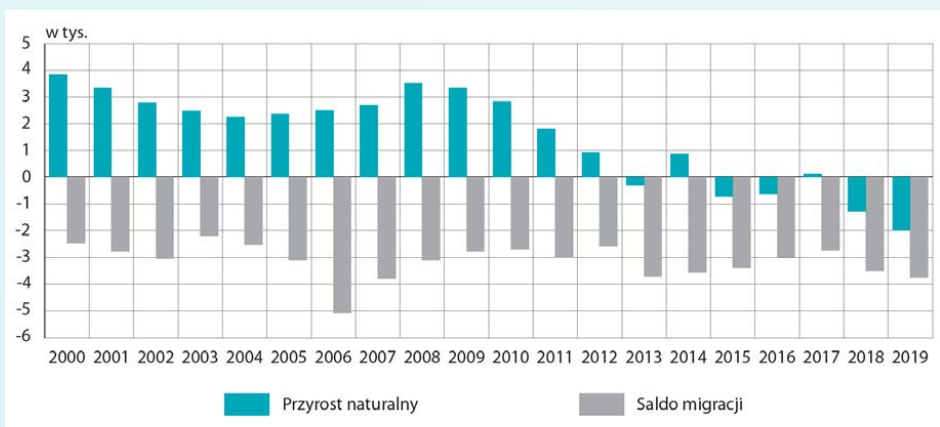
✓ W 2019 r. w wyniku migracji między województwami ubyło 3,8 tys. mieszkańców Warmii i Mazur. W latach wcześniejszych saldo było mniejsze i kształtowało się na poziomie od 1,6 tys. osób w 2003 r. do 3,4 tys. osób w 2018 r. Główne kierunki przemieszczeń ludności od wielu lat nie zmieniają się. Mieszkańcy regionu najczęściej migrowali do województwa pomorskiego, mazowieckiego, podlaskiego i kujawsko-pomorskiego. W migracjach międzywojewódzkich najliczniej uczestniczyli ludzie młodzi oraz małżeństwa z dziećmi.

✓ Warmińsko-mazurskie charakteryzowało się znacznymi wahaniami w liczbie osób emigrujących na stałe za granicę. Najwyższą liczbę emigracji stwierdzono w latach 2006–2008 oraz 2013–2014. Od 2016 r. odpływ migracyjny mieszkańców województwa systematycznie zmniejszał się. W 2019 r. liczba emigracji wyniosła 0,5 tys. osób.

Przyrost naturalny i saldo migracji na pobyt stały w latach 2000-2019

Źródło: Sytuacja demograficzna województwa warmińsko-mazurskiego w 2019 r., Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2020 r.

Opracowano na podstawie Sytuacja demograficzna województwa warmińsko-mazurskiego w 2019 r., Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2020 r.



SZKOLENIE OSÓB BEZROBOTNYCH Rejestr Instytucji Szkoleniowych

Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy bardzo często borykają się z posiadaniem nieaktualnych, bądź zbyt niskich kwalifikacji zawodowych, które uniemożliwiają im podjęcie pracy. Państwo, w oparciu o *Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, wspiera te osoby poprzez organizowanie różnych form aktywizacji zawodowej. Instytucje szkoleniowe, obok Publicznych Służb Zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy, Agencji Zatrudnienia, Instytucji Dialogu Społecznego i Instytucji Partnerstwa Lokalnego są jedną z instytucji rynku pracy, których celem jest dążenie do m.in. pełnego i produktywnego zatrudnienia czy rozwoju zasobów ludzkich.

Osoby bezrobotne mogą więc skorzystać z wielu form aktywizacji zawodowej, aby podnieść lub uzyskać nowe kwalifikacje potrzebne na rynku pracy. Jedną z takich form są szkolenia organizowane przez urzędy pracy. Wybór instytucji szkoleniowej, która tę formę aktywizacji miałaby przeprowadzić

jest jednak uzależniony od kilku czynników, z których najważniejszym jest posiadanie wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Rejestr ten jest prowadzony przez WUP w Olsztynie i obejmuje cały region województwa warmińsko-mazurskiego.

Aby zaistnieć w ww. rejestrze instytucja musi złożyć wniosek o wpis do WUP oraz zawrzeć w nim strategiczne informacje dotyczące swojej działalności, takie jak:

Innym wymogiem warunkującym wpisanie instytucji do rejestru jest informacja o aktywnym prowadzeniu działalności gospodarczej (w przypadku firm zarejestrowanych w CEiDG), a także posiadaniu zapisu traktującego o prowadzeniu edukacji. W przypadku osób fizycznych albo spółek zapis ten może przyjąć formę odpowiedniego kodu **PKD 85.59.B – pozostałe formy edukacji pozaszkolnej, gdzie indziej nieklasyfikowane** (lub pokrewnych:



85.51.Z, 85.52.Z, 85.53.Z, 85.59.A). Jeśli instytucja zaś nie posługuje się klasyfikacją PKD, wymagany jest zapis w statucie, traktujący o działaniach edukacyjnych, czy szkoleniach.

W ciągu ośmiu miesięcy 2020 roku do Rejestru wpisanych zostało **96 instytucji szkoleniowych**, wśród których przeważały oferty szkoleniowe dot. usług kosmetycznych i fryzjerskich, zarządzania, rozwoju osobowości i kariery zawodowej oraz obsługi komputera.

W końcu sierpnia w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowanych było łącznie **500 instytucji**, najwięcej w m. Olsztyn – 189 i m. Elbląg – 66.

Obowiązkiem każdej instytucji wpisanej do rejestru jest powiadamianie Wojewódzkiego Urzędu Pracy o zmianach w najważniejszych informacjach dot. firmy, takich jak zmiana adresu, nazwy, osoby kierującej; a także coroczne informowanie WUP o kontynuowaniu działalności w danym roku kalendarzowym, co ma miejsce w styczniu i co w 2020 roku uczyniło **407 podmiotów**. Jeśli instytucja nie złoży w terminie odpowiedniego wniosku zostaje wykreślona z rejestru. W 2020 roku z tego powodu wykreślonych zostało **126 firm**.

Z racji, iż rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej i ogólnodostępnej, staje się on również swoistą bazą ofert szkoleniowych wpisanych do niego instytucji. Coraz więcej firm korzysta również

Aby złożyć wniosek lub zapoznać się z ofertą szkoleniową już wpisanych do Rejestru instytucji zapraszamy na stronę: <http://stor.praca.gov.pl/porta/#/ris>

Liczba instytucji szkoleniowych w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego wg stanu na koniec sierpnia 2020 r.



z elektronicznego składania wniosków, przenosząc całą procedurę wnioskowania na ekran komputera, wypełniając formularz poprzez System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów, oraz podpisując dokument Profilem Zaufanym ePUAP lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Karolina Buchowska
Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie



CZY WIESZ, ŻE...

- W całym kraju rozpoczął się Po-wszechny Spis Rolny, który potrwa do 30 listopada 2020 r. Wyniki spisu pozwolą na scharakteryzowanie polskiego rolnictwa i ukazanie zmian, jakie w nim zaszły w ostatnim dziesięcioleciu. Będą też wykorzystane w negocjacjach z Komisją Europejską w sprawie programów wsparcia dla polskiego rolnictwa.
- Podsumowano pierwsze etapy pracy badawczej Wypracowanie metodologii oraz badanie stopnia dostosowania wybranych przedsiębiorstw do wymogów gospodarczych, jakie stawia czwarta fala rewolucji przemysłowej (Przemysł 4.0)

realizowanej w ramach projektu Statystyka dla polityki spójności 2019–2020, współfinansowanego przez Unię Europejską. Celem badania jest opracowanie metodologii badania statystycznego służącego ocenie stanu dostosowania przedsiębiorstw do wymogów gospodarczych, jakie stawia czwarta fala rewolucji przemysłowej, a w szczególności pozyskanie informacji na temat wykorzystania zaawansowanych technologii, zmian w strukturze zatrudnienia, planów na przyszłość przedsiębiorców. Wypracowana i przetestowana metodologia może służyć jako podstawa dalszych badań o podobnej tematyce.

- Najnowsze dane unijnego urzędu statystycznego wskazują, że w lipcu 2020 r. stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wyniosła 7,2 proc. - o 0,1 pkt proc. więcej niż w poprzednim miesiącu i 0,5 pkt proc. więcej niż przed rokiem. Bez pracy w UE było w lipcu blisko 15,18 mln osób, o 927 tys. osób więcej niż przed rokiem. W Polsce stopa bezrobocia osiągnęła poziom 3,2 proc. co oznacza, że wskaźnik w naszym kraju notowany jest na tym samym poziomie, co w analogicznym okresie ubiegłego roku i wciąż utrzymuje się znacznie poniżej unijnej średniej (niższy wartość wskaźnika odnotowano tyl-

ko w Czechach). Według metodologii Eurostat w Polsce bez pracy jest 544 tys. osób.

- W II kwartale 2020 r. PKB wyrównany sezonowo (w cenach stałych przy roku odniesienia 2010 r.) zmniejszył się w Polsce realnie o 8,9% w porównaniu z poprzednim kwartałem i był niższy niż przed rokiem o 7,9%. W porównaniu do pozostałych gospodarek UE Polska w dalszym ciągu plasuje się w czołówce pod względem dynamiki PKB. Spadek polskiego PKB w ujęciu rocznym był trzecim najlepszym wynikiem wśród państw UE, dla których dostępne są dane, po Litwie (-3,7%) oraz Finlandii (-5,2%). Wynik polskiej gospodarki jest znacznie lepszy niż całej UE (-14,1%) oraz strefy euro (-15%).

- W naszym regionie działa Platforma Przedsiębiorczości Warmii i Mazur - <https://biznes.warmia.mazury.pl/>. Platforma powstała z myślą o przedsiębiorstwach z regionu, osobach zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej oraz wszystkich osobach poszukujących informacji gospodarczej z województwa warmińsko-mazurskiego. Celem utworzenia Platformy było zebranie w jednym miejscu najważniejszych informacji w obszarze przedsiębiorczości i przedstawienie ich w czytelnej i przystępnej formie.

- W większości badanych przez GUS obszarów warmińsko-mazurscy przedsiębiorcy w sierpniu br. oceniają koniunkturę gorzej lub podobnie jak w lipcu br. Największy spadek ocen w tym zakresie odnotowano w sekcji zakwaterowanie i gastronomia. Wyjątkiem jest informacja i komunikacja, gdzie oceny wzrosły. Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury gospodarczej w przetwórstwie przemysłowym wyniósł 7,4.

- W przyjętej 18 lutego 2020 r. przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego strategii rozwoju regionu (Warmińsko Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego), zdefiniowano cztery cele strategiczne. W latach 2020-2030 w centrum celów stawiani są mieszkańcy, a w szczególności ich kompetencje (cel strategiczny: kompetencje przyszłości). W celu strategicznym inteligentna produktywność koncentrują się działania polityki rozwoju ukierunkowane na sferę gospodarczą. W wyniku realizacji celu

strategicznego kreatywna aktywność zostaną stworzone warunki do podnoszenia zaangażowania mieszkańców w różne aspekty twórczości. Cel strategiczny mocne fundamenty wynika z potrzeby dalszego wzmacniania kapitału społecznego w regionie.

- Do końca 2019 r. w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 w obszarze rynku pracy wsparciem objęto 47 973 osoby bezrobotne, czyli prawie co drugą bezrobotną osobę w województwie. 53% uczestników projektu pracuje po ich zakończeniu.

- Liczba organizacji pozarządowych w województwie warmińsko-mazurskim co roku wzrasta. Wg danych Urzędu Statystycznego w Olsztynie, na dzień 31 grudnia 2019 r. w rejestrze REGON figurowało 5 117 stowarzyszeń ogółem oraz 702 fundacje, łącznie 5 819 podmiotów. Cały tzw. trzeci sektor jest jednak bardziej liczny - włączając do niego inne zarejestrowane organizacje społeczne, organizacje pracodawców i samorząd gospodarczy i zawodowy oraz kościoły katolickie, inne kościoły i związki wyznaniowe liczba podmiotów społecznych w regionie przekroczyłaby z pewnością 6 tys.

- W 2019 r. w województwie warmińsko-mazurskim było 1 761 rodzin zastępczych, o 82 rodziny mniej w stosunku do 2018 roku. W dalszym ciągu brakuje w województwie rodzin zastępczych specjalistycznych (w 2019 roku utworzono jedną tego typu rodzinę). W 2018 r. w rodzinach zastępczych umieszczono ogółem 2 565 dzieci - o 98 mniej w porównaniu z rokiem 2018.

- Rozpoczęto prace nad przygotowaniem projektu Programu wsparcia rozwoju edukacji województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025. Na główne części Programu złożą się: diagnoza stanu warmińsko-mazurskiej edukacji, analiza najważniejszych jej problemów, określenie strategicznych priorytetów, celów i kierunków działań oraz wspólne wypracowanie pożądanego modelu wsparcia rozwoju edukacji w naszym regionie. W Zespole Programowym nie zabraknie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, którego zadaniem będzie wsparcie merytoryczne w zakresie poszczególnych obszarów tematycznych dokumentu ze szcze-

gólnym uwzględnieniem zagadnień związanych z dostosowaniem edukacji do potrzeb rynku pracy oraz poprawy jakości i dostępności edukacji.

- W lipcu 2020 r. została wdrożona nowa wersja platformy informatycznej Europass do zarządzania nauką i karierą zawodową: <https://europa.eu/europass/pl>. Oferuje ona narzędzia online i wskazówki, dotyczące pisania życiorysów, proponuje dostosowane do potrzeb miejsca pracy i możliwości uczenia się. Dostarcza również wielu cennych informacji dla osób poszukujących pracy.

- W maju 2020 r. Komisja Europejska uruchomiła nową wersję Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej EURES www.eures.europa.eu – portalu EURES udostępniającego aktualne oferty pracy z krajów UE/EFTA. Na portalu pośrednicy EURES informują także o aktualnych procedurach i ograniczeniach wprowadzonych w związku z pandemią koronawirusa. Nowa wersja portalu obejmuje m.in. wdrożenie bardziej nowoczesnego i przejrzystego układu graficznego strony głównej. Portal EURES stał się też w większym stopniu dostosowany do wszystkich typów urządzeń mobilnych.



Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Powiatowy Urząd Pracy w Bartoszycach

ul. Grota Roweckiego 1

11-200 Bartoszyce

tel. (89) 762 62 21

olba@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Braniewie**

ul. Kościuszki 118

14-500 Braniewo

tel. (55) 644 32 22

olbr@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie**

ul. Chopina 6

13-200 Działdowo

tel. (23) 697 59 00

oldz@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu**

ul. Saperów 24

82-300 Elbląg

tel. (55) 237 67 03

olel@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Ełku**

ul. Suwalska 38

19-300 Ełk

tel. (87) 610 88 60

sekretariat@pup.elk.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku**

ul. Gdańska 11

10-500 Giżycko

tel. (87) 429 64 40

olgi@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi**

ul. Żeromskiego 18

19-500 Gołdap

tel. (87) 615 03 95

olgo@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Iławie**

ul. 1 Maja 8b

14-200 Iława

tel. (89) 649 55 02

urząd@pup.ilawa.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Kętrzynie**

ul. Poczтовая 11

11-400 Kętrzyn

tel. (89) 751 48 60

poczta@ketrzyn.praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy
w Lidzbarku Warmińskim**

ul. Dębowa 8

11-100 Lidzbark Warmiński

tel. (89) 767 33 39

sekretariat@puplidzbark.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Mrągowie**

ul. Kopernika 1

11-700 Mrągowo

tel. (89) 743 35 10

sekretariat@pupmragowo.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy**

ul. Traugutta 23

13-100 Nidzica

tel. (89) 625 01 30

olni@up.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy****w Nowym Mieście Lubawskim**

ul. Grunwaldzka 3

13-300 Nowe Miasto Lubawskie

tel. (56) 472 42 80

olno@praca.gov.pl**Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego****Miejski Urząd Pracy w Olsztynie**

Al. Piłsudskiego 64b

10-447 Olsztyn

tel. (89) 537 28 00

uppo@olsztyn.uppo.gov.plmup@olsztyn.mup.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie**

ul. Jana III Sobieskiego 5

14-104 Ostróda

tel. (89) 642 95 10

olos@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Olecku**

ul. Armii Krajowej 30

19-400 Olecko

tel. (87) 520 30 78

biuro@pup.olecko.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Pisz**

ul. Zagłoby 2

12-200 Pisz

tel. (87) 425 24 30

olpi@praca.gov.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie**

ul. W. Pola 4

12-100 Szczytno

tel. (89) 624 32 87

pup@pup.szczytno.pl**Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie**

ul. Bema 16

11-600 Węgorzewo

tel. (87) 429 69 00

olwe@praca.gov.pl