



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Załącznik do uchwały nr 5423/V/18
Zarządu Województwa Dolnośląskiego
z dnia 29 maja 2018 roku

DOLNOŚLĄSKI
REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA ROK 2018

luty 2018

Spis treści:

Wprowadzenie – podstawowe dokumenty	3
Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy	8
Sytuacja demograficzna	8
Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2017 r.	10
Struktura bezrobotnych	11
Kobiety w strukturze bezrobotnych	14
Napływ i odpływ bezrobotnych	15
Stopa bezrobocia	16
Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej.	18
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – profilowanie bezrobotnych	19
Subsydiowane programy rynku pracy	21
Zapotrzebowanie na zawody	22
Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy	25
Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2018	27
Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2018	27
Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2018 według priorytetów	27
Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2018	28
Źródła finansowania	29
Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość	30
Wskaźniki monitoringu DRPDZ	30

Wprowadzenie.

Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy jest zadaniem samorządu województwa i wynika z art. 3 ust. 4 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwanej dalej: ustawą). Wyraża się m.in. poprzez coroczne przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia w oparciu o zapisy Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Aktualnie obowiązującym dokumentem na szczeblu krajowym są „Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020”.

W dokumencie tym należy uwzględnić również strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, o których mowa w przepisach o samorządzie województwa i przepisach o pomocy społecznej oraz określić priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia. Ustawodawca pozostawił samorządom województw pełną swobodę w kształtowaniu zawartości regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w innych kwestiach, w tym także w zakresie realizacji postawionych instytucjom rynku pracy ustawowych celów.

Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020 uwzględniają w częściach odnoszących się do kierunków działań na rynku pracy m.in. następujące dokumenty strategiczne:

- ✓ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, która kluczową rolę przypisuje aktywizacji zawodowej rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją: osób młodych, kobiet, osób niepełnosprawnych, osób w wieku 50+, osób długotrwale bezrobotnych oraz w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte.
- ✓ Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020”, który przewiduje działania ukierunkowane na nowoczesny rynek pracy. Celem realizacji tych działań jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia o wartości 71% wśród osób w wieku 20-64 lata. Podkreśla zwłaszcza potrzebę działań prowadzących do aktywizacji tych grup społecznych, które do tej pory w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy – zwłaszcza młodzieży, kobiet i osób powyżej 50 roku życia.
- ✓ Dziewięć strategii rozwoju ściśle skorelowanych ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju:
 1. Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki (Nowa Polityka Przemysłowa).
 2. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego.
 3. Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność).
 4. Strategia Sprawne Państwo.
 5. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego.
 6. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa.
 7. Strategia Rozwoju Transportu.
 8. Polityka Energetyczna Polski.
 9. Strategia Zarządzania Środowiskiem.
- ✓ Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, którego celem jest przedstawienie projektowanej polityki państwa w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym w ramach warunku 9.1 Wspólnych Ram Strategicznych.

- ✓ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, który wskazuje kluczowe kierunki interwencji publicznej, mające służyć tworzeniu jak najlepszych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych. Adresowany jest przede wszystkim do instytucji publicznych, tworzących i realizujących konkretne polityki, jak również do osób działających w sektorze ekonomii społecznej.
- ✓ Zalecenia Komisji Europejskiej dla Polski określone na 2017/2018 r. określające niezbędne kierunki działań w obszarze rynku pracy:
 - podjęcie działań na rzecz zwiększenia liczby osób pracujących w Polsce, szczególnie jeśli chodzi o kobiety, osoby gorzej wykształcone i osoby starsze,
 - zwiększenie efektywności systemów kształcenia i szkoleń dla potrzeb rynku pracy,
 - usunięcie barier dla bardziej stałych form zatrudnienia, zapewnienie stabilności i adekwatności systemu emerytalnego poprzez wdrożenie rozwiązań, by podwyższyć efektywny wiek emerytalny.

W dokumencie określono również na podstawie dostępnych wskaźników i analiz główne wyzwania na polskim rynku pracy:

- ✓ Niekorzystna sytuacja demograficzna - prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym powoduje konieczność sięgnięcia do niewykorzystanych zasobów pracy, tj. osób 50+, osób biernych zawodowo, osób niepełnosprawnych i kobiet, w tym do grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.
- ✓ Niska aktywność zawodowa - wg danych BAEL w IV kwartale 2016 roku ludność aktywna zawodowo stanowiła 56,3% ludności w wieku 15 lat i więcej, natomiast dla ludności w wieku produkcyjnym współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 75,3%. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn (65,1%) był znacznie wyższy niż kobiet (48,2%).
- ✓ Niewykorzystane zasoby w rolnictwie - w związku ze zmniejszaniem się zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw zasobów pracy z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją, w tym w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte.
- ✓ Rynek pracy dla imigrantów – pomimo szybkiego przyrostu liczby zagranicznych pracowników podejmowanie przez nich pracy w Polsce tylko w niewielkim stopniu kompensuje odpływ z rynku pracy polskich pracowników. Wynika to z ograniczonej skali imigracji i przewagi migracji czasowej nad długoterminową.
- ✓ Niedopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy - znaczna liczba osób na rynku pracy posiada nieaktualne kompetencje lub wykształcenie, na które nie ma zapotrzebowania wśród pracodawców. Aby zapobiegać temu zjawisku należy zwiększyć inwestycje w kapitał ludzki, a także wprowadzić zmiany w systemie kształcenia zawodowego, które m.in. zapewniałyby odpowiednią ilość praktyk zawodowych, kształcenie w zawodach potrzebnych i obecnych na rynku pracy oraz włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego.
- ✓ Segmentacja rynku pracy - jeden z najwyższych w Europie odsetek zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych powoduje, że duża część pracowników narażona jest na wyższe ryzyko utraty pracy, brak należytego zabezpieczenia w dostępie do świadczeń społecznych, a nawet ubóstwo – tego rodzaju praca jest nieraz określana mianem tzw. niepewnego zatrudnienia. W szczególności dotyczy to osób młodych, wchodzących dopiero na rynek pracy.

Na lata 2018-2020 na szczeblu krajowym w obszarze rynku pracy wyznaczono następujące priorytety, cele i wskaźniki monitorowania:

Priorytety:

- Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.
- Sprawny rynek pracy.

Cel główny:

- Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem, skrajnych grup wiekowych, kobiet i osób niepełnosprawnych przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia.

Cele dodatkowe:

- Zwiększenie adekwatności działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy.
- Zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej ogółem, wśród kobiet, osób młodych, osób niepełnosprawnych, osób w starszym wieku.
- Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy.
- Wprowadzenie zmian w systemie kształcenia zawodowego w zawodach obecnych na rynku pracy oraz z udziałem pracodawców.
- Zwiększenie zatrudnienia w innowacyjnych - przyszłościowych sektorach gospodarki.
- Wprowadzenie efektywnej polityki migracji zarobkowych.

Monitorowanie realizacji działań - wskaźniki główne:

- wskaźnik zatrudnienia (wg BAEL w %): osób w wieku 20-64 lata, osób w wieku 15-64 lata, kobiet w wieku 15-64 lata, osób starszych w wieku 55-64 lata, osób niepełnosprawnych (16 lat i więcej);
- wskaźnik zróżnicowania regionalnego wskaźnika zatrudnienia;
- stopa bezrobocia (wg BAEL w %): ogółem, kobiet, osób młodych w wieku 15-24 lata, osób starszych w wieku 55-64 lata, długookresowego (12 miesięcy i więcej);
- stopa bezrobocia rejestrowanego (w końcu okresu sprawozdawczego).

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018 oprócz przywołanego wcześniej dokumentu szczebla krajowego uwzględnia m.in.:

- ✓ Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020,
- ✓ Dolnośląską Strategię Integracji Społecznej na lata 2014-2020,
- ✓ Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

W zakresie ponadregionalnym wykorzystano m. in.:

- ✓ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój,
- ✓ Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce,

W Planie uwzględniono m.in. również:

- ✓ Wyniki 3 edycji badania „Barometr zawodów” – prognoza zapotrzebowania na zawody na Dolnym Śląsku (na lata 2016, 2017 i 2018),
- ✓ Wyniki prowadzonych przez DWUP w 2017 roku badań:
 - „Badanie przedsiębiorców z obszaru województwa dolnośląskiego dotyczące zapotrzebowania na pracowników w perspektywie średniookresowej”,
 - „Badanie gotowości do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w największych miastach Dolnego Śląska”.

Niniejszy dokument obejmuje także zagadnienia związane z polityką społeczną, dla której na szczeblu regionalnym kluczowa jest Dolnośląska Strategia Integracji Społecznej na lata 2014 – 2020, która postuluje podjęcie m.in. następujących działań związanych z poprawą zatrudnialności osób pozostających bez zatrudnienia i znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

- ✓ wspieranie osób młodych w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy,
- ✓ wspieranie i aktywizacja osób starszych,
- ✓ wspieranie zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych,
- ✓ przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia,
- ✓ indywidualizowanie wsparcia dla grup szczególnego ryzyka,
- ✓ reorientację zawodową osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi,
- ✓ podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- ✓ wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- ✓ zwiększenie mobilności zawodowej i terytorialnej,
- ✓ promocję aktywnej polityki rynku pracy poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka,
- ✓ rozwój i modernizację instrumentów i usług rynku pracy,
- ✓ poprawę efektywności instytucji rynku pracy,
- ✓ koordynację kierunków kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy.

Realizacji priorytetów dolnośląskiej polityki rynku pracy w 2018 roku służyć będą podejmowane kierunkowe działania DWUP i powiatowych urzędów pracy, które powinny być zgodne z wytycznymi dla rynku pracy, określonymi w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020, szczególnie w makrosferach:

- ✓ Edukacja, Nauka, Kultura i Informacja,
- ✓ Społeczeństwo i Partnerstwo,
- ✓ Przedsiębiorczość i innowacyjność.

Wskazane makrosfery ukierunkowane są na realizację następujących celów Strategii:

- Celu 1 Rozwój gospodarki opartej na wiedzy,
- Celu 6 Wzrost zatrudnienia i mobilności pracowników,
- Celu 7 Włączenie społeczne, podnoszenie poziomu i jakości życia,
- Celu 8 Podniesienie poziomu edukacji, kształcenie ustawiczne.

Do podstawowych priorytetów i przedsięwzięć SRWD 2020, w które wpisuje się DRPDZ 2018 należą:

- 6.1.1. Poprawa efektywności kształcenia na każdym poziomie i etapie życia.
- 6.1.2. Dostosowanie oferty edukacyjnej do wymagań gospodarki i rynku pracy.
- 7.1.2. Rozwój kapitału społecznego i obywatelskiego.
- 7.1.3. Powstrzymanie odpływu młodych i wykształconych osób z regionu i stymulowanie procesów imigracji młodzieży.
- 7.1.6. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu.
- 7.1.7. Wykorzystanie potencjału osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- 7.4.3. Aktywizacja społeczno-zawodowa grup społecznych narażonych na wykluczenie społeczne bądź już doświadczających wykluczenia.
- 7.4.8. Wspieranie i pobudzanie aktywności zawodowej mieszkańców regionu.
- 7.4.10. Zapewnienie dostępu do zatrudnienia osobom niezatrudnionym i poszukującym pracy.
- 7.4.11. Wspieranie równości mężczyzn i kobiet oraz godzenia życia zawodowego i prywatnego, w szczególności wspieranie usług opieki na dziećmi do 3 roku życia i seniorami.
- 7.4.12. Rozwijanie kompetencji młodych ludzi Dolnego Śląska niezbędnych do skutecznego funkcjonowania na nowoczesnym rynku pracy.
- 7.4.13. Przeciwdziałanie wykluczeniu młodych z rynku pracy, wydłużanie perspektywy przydatności zawodowej.
- 8.1.3. Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności.
- 8.4.1. Działania służące uruchamianiu nowych firm w regionie, z preferencją dla MŚP.

Informacje zawarte w DRPDZ na rok 2018 dotyczą działań podejmowanych przez DWUP jako głównego realizatora zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy oraz powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego.

Zgodnie z wypracowaną w latach poprzednich metodologią, plan obejmuje:

- ✓ diagnozę sytuacji na rynku pracy,
- ✓ zgodne z KPDZ priorytety regionalnej polityki rynku pracy,
- ✓ wskazanie priorytetowych grup bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia,
- ✓ te spośród celów stawianych instytucjom rynku pracy, które z mocy ustawy zostały wpisane w ich zadania i kompetencje.

Bazą dla Planu na rok 2018 jest zatem: „Diagnoza sytuacji na rynku pracy”, prezentująca obraz rynku pracy według stanu na koniec 2017 r. i zawierająca omówienie zmian zachodzących w okresie 12 miesięcy.

Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy

Sytuacja demograficzna

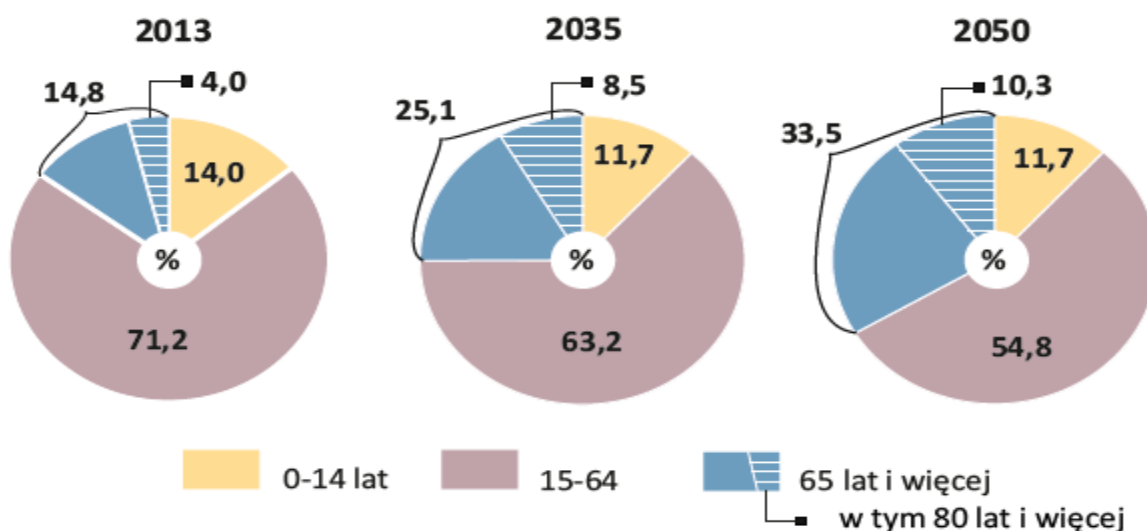
Prognoza ludności Polski opracowana przez GUS wg województw do roku 2050 wskazuje, że w tym okresie następować będzie systematyczne zmniejszenie się ludność Polski. W takiej samej sytuacji demograficznej znajduje się województwo dolnośląskie. Przewiduje się, że liczba ludności województwa w latach 2013-2050 zmniejszy się o 414,6 tys. mieszkańców, w tym w latach 2013-2030 o 127,6 tys. osób tj. o 4,6 %. Spadek liczby ludności następować będzie przede wszystkim w miastach o 443,8 tys. osób, a w latach 2013-2030 – 176,5 tys. osób. Jednocześnie przewiduje następujące zmiany w strukturze wieku ludności województwa dolnośląskiego:

- ✓ zmniejszenie liczby ludności w wielu 0 - 17 lat o 139,8 tys. osób, w tym w latach 2014-2030 o 70,2 tys. osób,
- ✓ znaczący spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym - o 480,0 tys. osób, który będzie w latach 2015 -2030 wynosił – o 175,4 tys. osób,
- ✓ największy spadek ludności w wieku produkcyjnym nastąpi w podgrupie mobilnej - 18-44 lat w latach 2013-2030 wyniesie on 296,1 tys. osób,
- ✓ wzrost liczebności grupy w wieku poprodukcyjnym w latach 2013-2050 do 836,4 tys. osób tj. o 44,4%. Do roku 2030 wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym wyniesie 104,0 tys. osób,
- ✓ obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością będąca poza tym wiekiem będzie coraz większe, w 2013 roku wynosiło 55,0%, a w roku 2030 wyniesie 62,9%, natomiast w roku 2050 aż 78,5%. Oznacza to, że na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadać będzie 78 osób z poza tego wieku (osoby młode i w wieku emerytalny).

Zjawiska te najlepiej obrazują diagramy przygotowane przez WUS we Wrocławiu na podstawie prognozy ludności na lata 2013–2050 dla województw opublikowanej przez GUS:

DOLNOŚLĄSKIE	2013	2035	2050
Liczba ludności (stan w dniu 31 XII)	2910,0 tys.	2709,1 tys. w stosunku do 2013 r. spadek o 200,9 tys. osób	2495,4 tys. w stosunku do 2013 r. spadek o 414,6 tys. osób
Ludność według miejsca zamieszkania	wieś 30,6% miasta 69,4%	wieś 34,4% miasta 65,6%	wieś 36,8% miasta 63,2%
Przyrost naturalny na 1000 ludności	-1,6	-5,4	-5,9
Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej	14,8%	25,1%	33,5%
Przeciętne trwanie życia (lata)	80,9 (mężczyźni) 72,5 (kobiety)	84,5 (mężczyźni) 78,0 (kobiety)	87,3 (mężczyźni) 81,8 (kobiety)

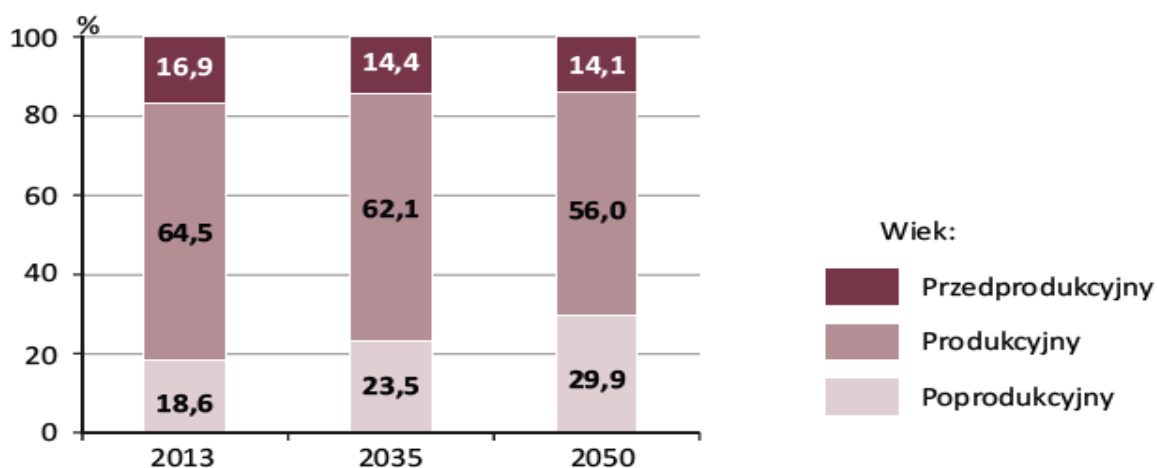
STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG BIOLOGICZNYCH GRUP WIEKU



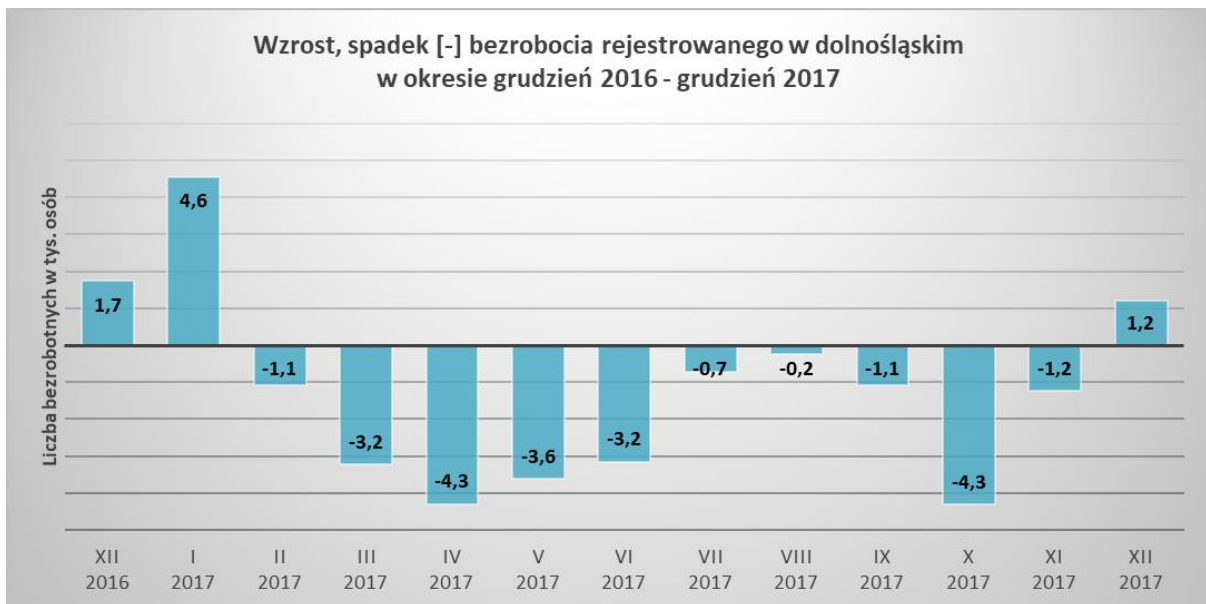
LUDNOŚĆ WEDŁUG NIEMPRODUKCYJNYCH GRUP WIEKU NA 100 OSÓB W WIEKU PRODUKCYJNYM

Wiek	2013	2035	2050
O G Ó Ł E M			
Nieprodukcyjny	55	61	79
Przedprodukcyjny	26	23	25
Poprodukcyjny	29	38	53
MIASTA			
Nieprodukcyjny	56	64	83
Przedprodukcyjny	25	23	25
Poprodukcyjny	32	42	58
WIEŚ			
Nieprodukcyjny	52	56	72
Przedprodukcyjny	30	24	25
Poprodukcyjny	23	31	47

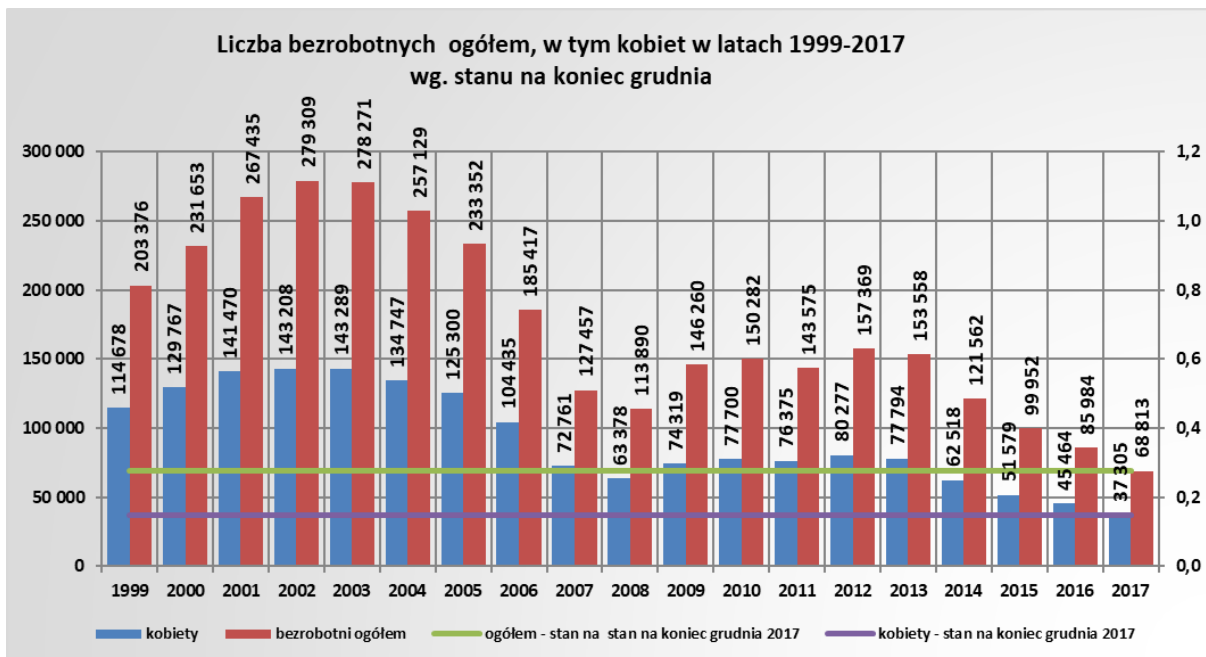
STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU



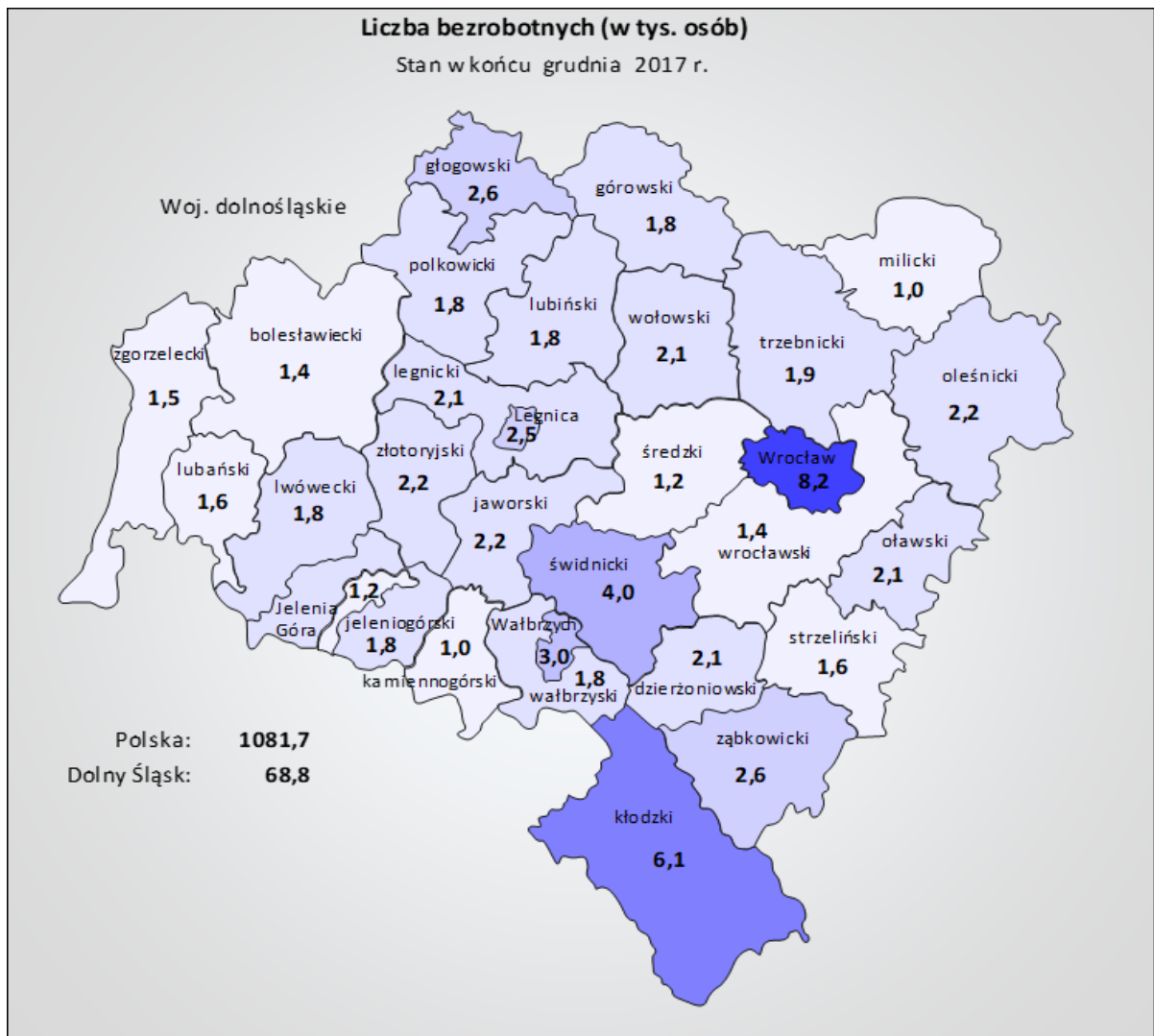
Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2017 r.



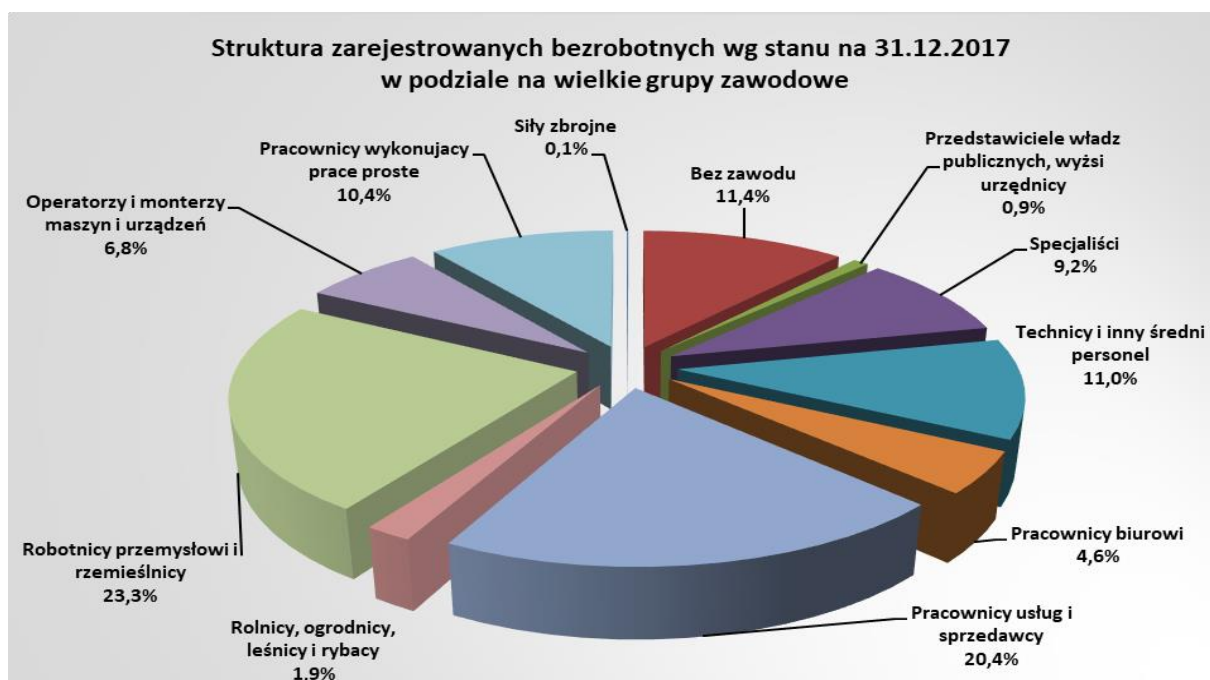
W końcu grudnia 2017 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 68 813 bezrobotnych, tj. o 17 171 osób mniej niż w końcu grudnia 2016 roku (spadek o 20%).

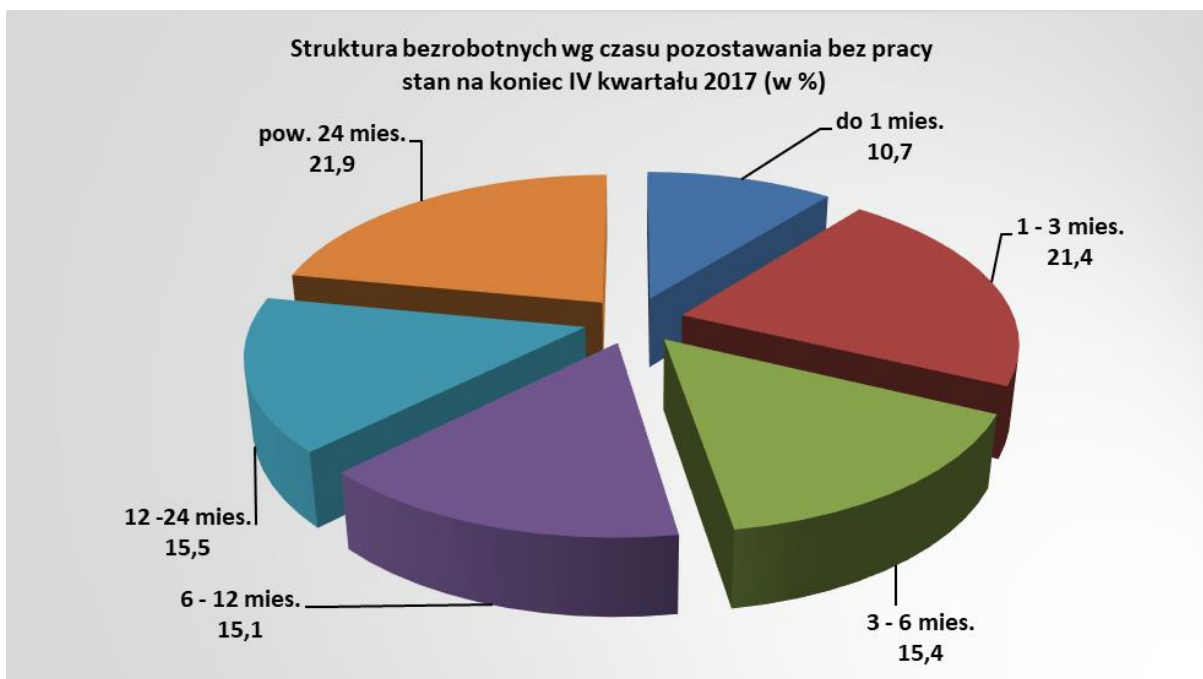


54,21% ogółu bezrobotnych stanowiły kobiety. Spośród osób pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy na koniec grudnia 2017 r. największa liczba bezrobotnych reprezentowała zawody z wielkiej grupy zawodowej tj. „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (16 066 osób tj. 23,35%). Duża liczba bezrobotnych reprezentowała grupę „pracownicy usług i sprzedawcy” (14 026 osób, tj. 20,38%), natomiast trzecią co do wielkości grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (7 866 osób, tj. 11,43%). Najmniej licznie reprezentowane były „siły zbrojne” (50 osób, tj. 0,07%) oraz „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy” (599 osób, tj. 0,87%).



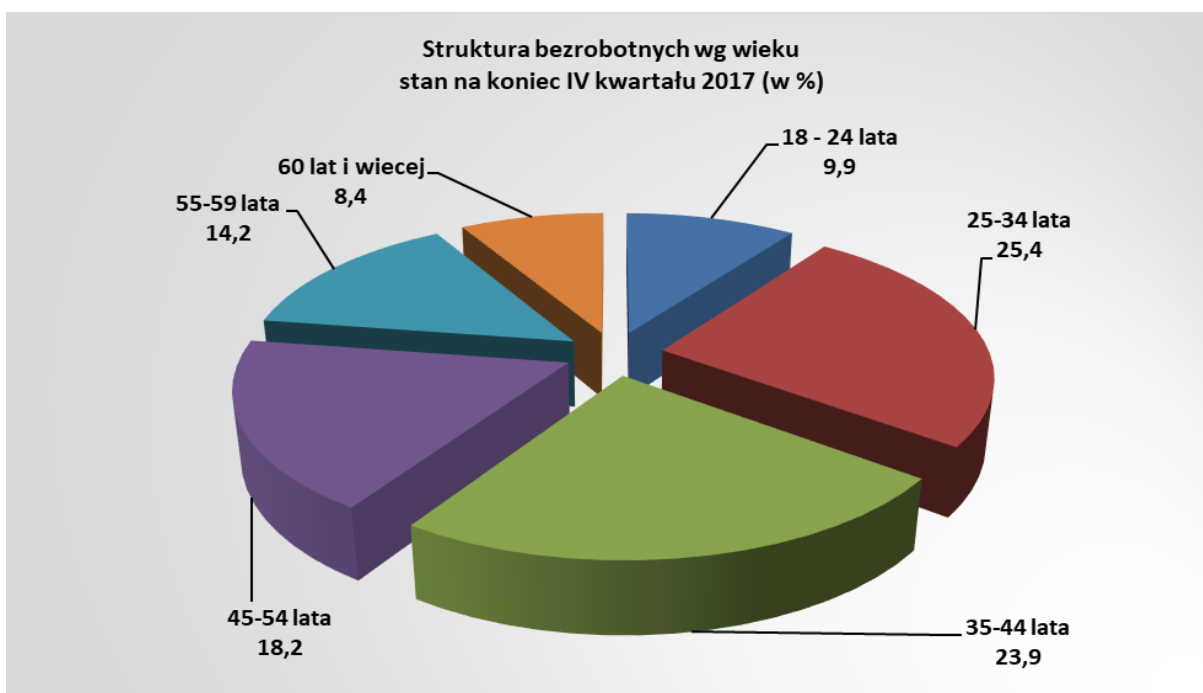
Struktura bezrobotnych



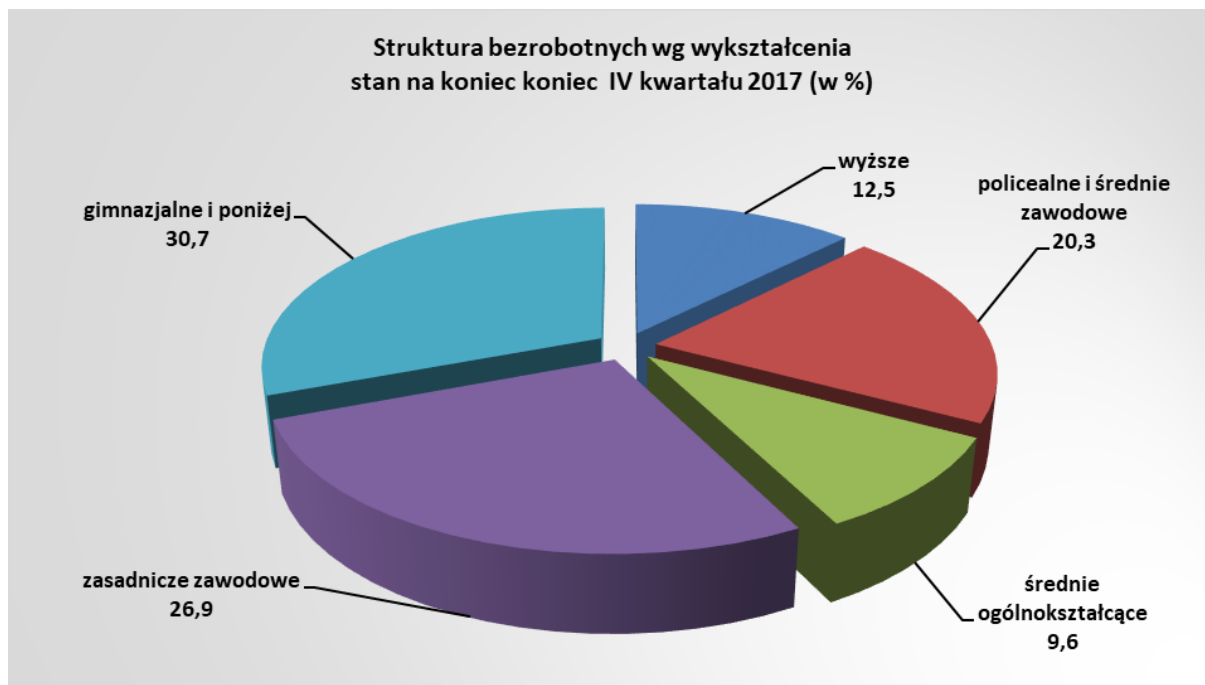


Porównując strukturę populacji bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy na koniec IV kwartału w latach 2016-2017 należy stwierdzić, że nie uległa ona znacznym zmianom. Najważniejsze zmiany dotyczą spadku o 1,4 punktu procentowego udziału bezrobotnych w grupie osób pozostających bez pracy w okresie 3-6 miesięcy, natomiast największy wzrost tj. o 1,0 punkt procentowy dotyczy udziału bezrobotnych w grupie osób pozostających bez pracy w okresie pow. 24 miesięcy.

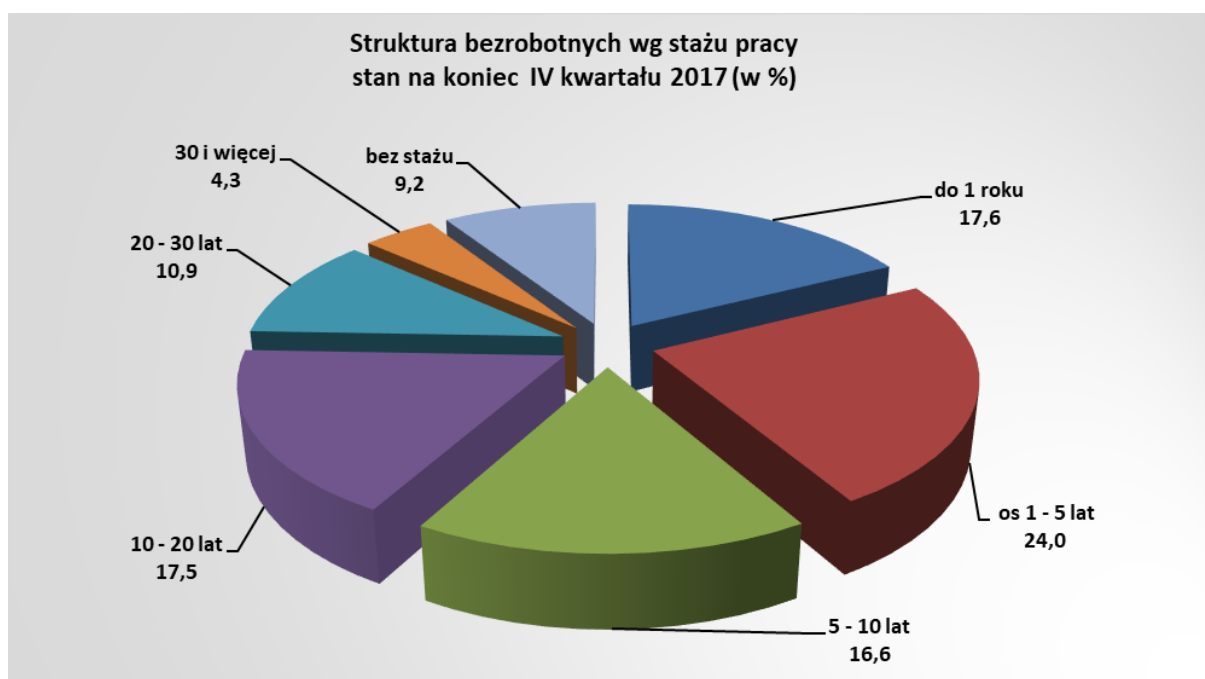
Osoby w wieku powyżej 60 lat stanowią najliczniejszą grupę bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy (51,5%). Z analizy korelacji pomiędzy poziomem wykształcenia, a okresem pozostawania bez pracy powyżej 12 miesięcy wynika, że 62,4% stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym. Natomiast najliczniejszą grupę bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowią osoby legitymujące się stażem pracy od 1 do 5 lat (23,1%).



Najliczniejszą grupę bezrobotnych tj. 25,4% na koniec IV kwartału 2017 r., podobnie jak na koniec III kwartału, stanowią osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata. Najmniej liczną grupę tj. 8,4% stanowią osoby w wieku 60 lat i więcej (na koniec III kwartału 10,9%). Sytuacja ta nie uległa zmianie na przestrzeni ostatniego roku.



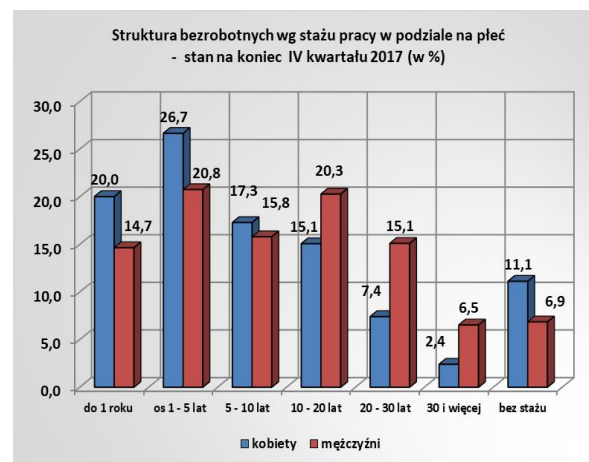
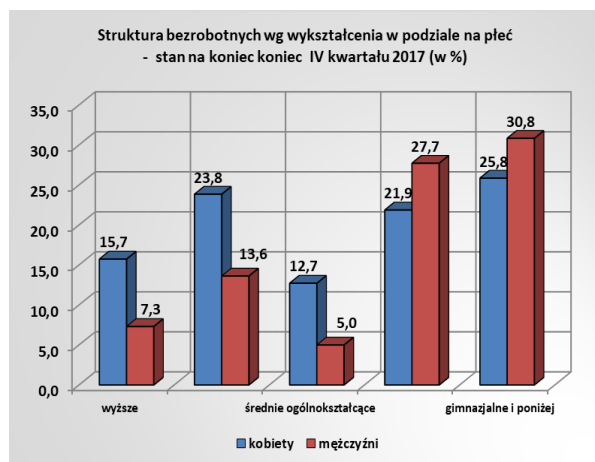
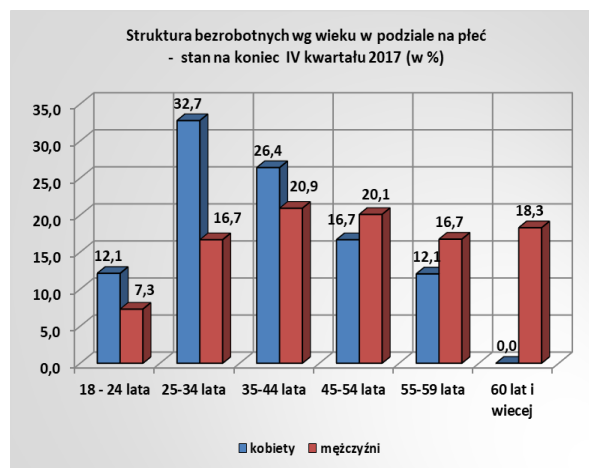
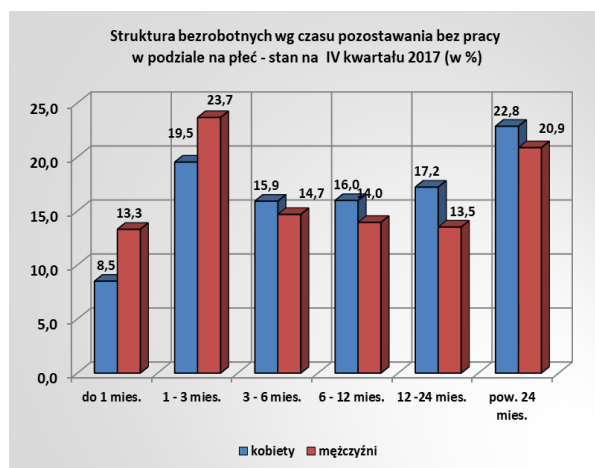
Różnice w udziale bezrobotnych reprezentujących poszczególne grupy wykształcenia są niewielkie, na przestrzeni IV kwartału w 2016 i 2017 r. wynoszą maksymalnie 0,5 punktu procentowego. Największy wzrost tj. o 0,5 punktu procentowego odnotowano w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym, natomiast największy spadek tj. o 0,5 punktu procentowego w grupie zawodowej z wykształceniem zasadniczym zawodowym.



Z analizy struktury bezrobotnych wg stażu pracy wynika, że najliczniejszą grupę stanowią osoby legitymujące się stażem pracy od roku do 5 lat. Odsetek tej grupy osób na koniec IV kwartału wyniósł 24,0% (23,6% na koniec III kwartału 2017 r.). Najmniejszy odsetek, tj. 4,3% ogółu bezrobotnych stanowiły osoby z 30-letnim stażem pracy i więcej (4,7% na koniec III kwartału 2017 r.).

Zmiany w strukturze bezrobotnych wg stażu pracy w ujęciu rok do roku są nieznaczne. Wzrost o 0,9 punktu procentowego odnotowano w grupie osób ze stażem pracy od 1 do 5 lat, natomiast największy spadek tj. o 1 punkt procentowy w grupie bezrobotnych ze stażem pracy od 20-30 lat.

Kobiety w strukturze bezrobotnych



Wśród osób bezrobotnych pozostających bez pracy do 3 miesięcy przeważali mężczyźni, kobiety natomiast stanowiły większość wśród osób pozostających bez pracy powyżej tego okresu.

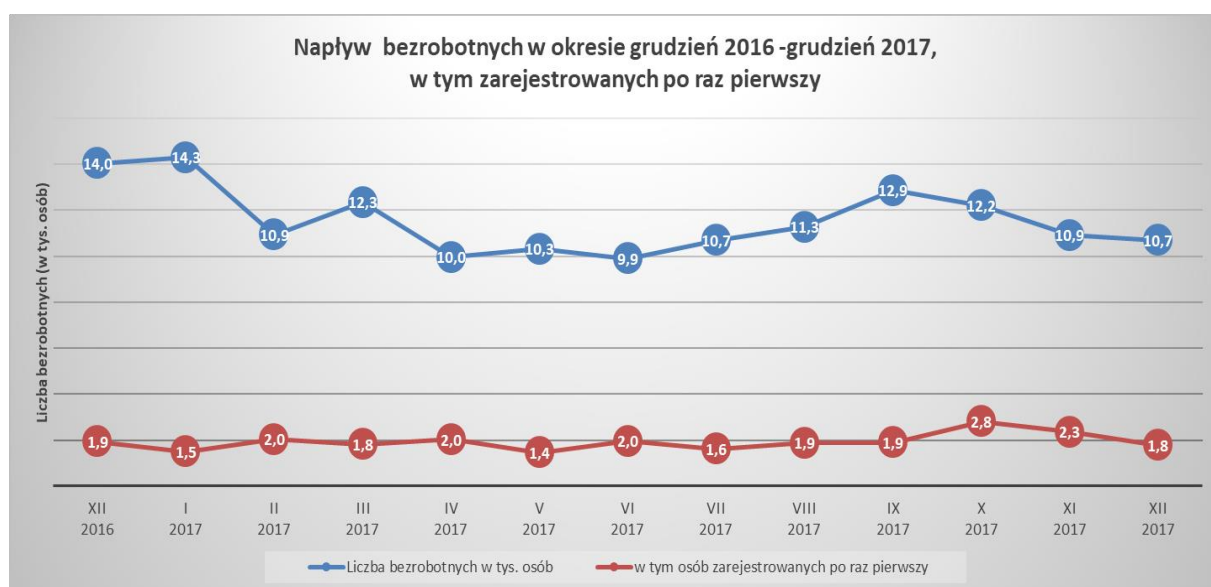
Wśród bezrobotnych w niższych przedziałach wiekowych (od 18 do 44 lat) więcej było zarejestrowanych kobiet niż mężczyzn, relacja ta ulega odwróceniu dla grup wiekowych powyżej 45 lat. Jest to związane między innymi z niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet wychowujących małe dzieci lub potencjalnie mogących zostać matkami w najbliższej przyszłości. Utrudnione jest także wejście na rynek pracy lub powrót do aktywności zawodowej po przerwie związanej z macierzyństwem.

Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, bezrobotne kobiety w ewidencji powiatowych urzędów pracy są znacznie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Na koniec IV kwartału 2017 stanowiły one większość wśród grup bezrobotnych z wykształceniem od średniego ogólnokształcącego

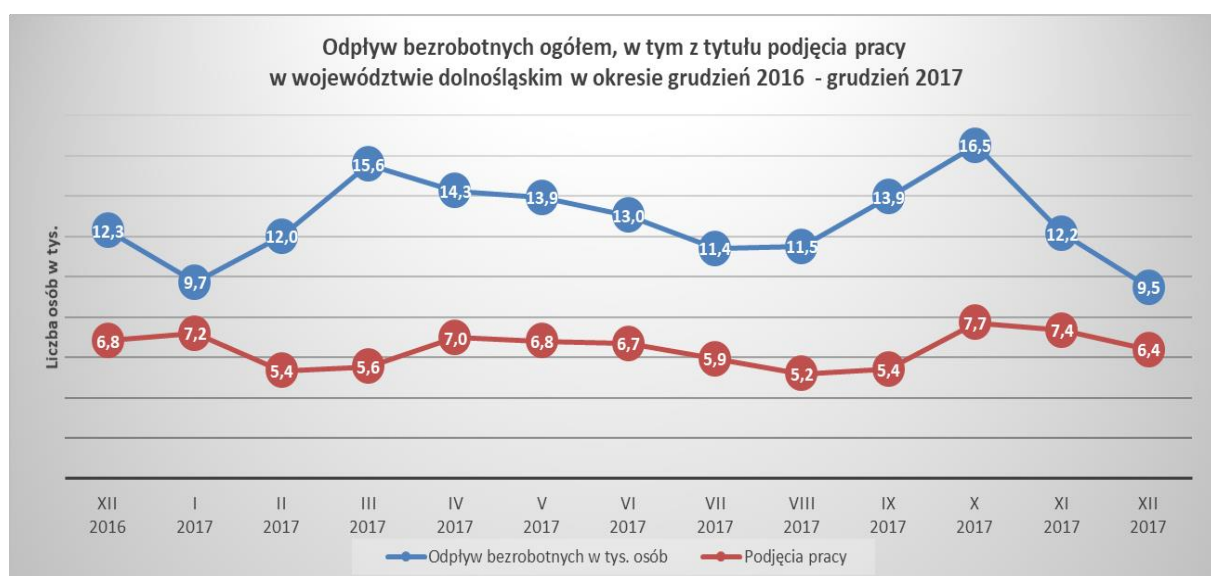
do wyższego. Natomiast wśród grup osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej dominują mężczyźni.

Wśród osób legitymujących się stażem pracy do 10 lat lub brakiem stażu pracy wystąpiła przewaga kobiet. W grupach o stażu powyżej 10 lat przeważali mężczyźni. Może się to wiązać z większą determinacją kobiet w utrzymaniu zatrudnienia, albo rezygnacją części z nich z aktywności zawodowej i poświęceniu się obowiązkom rodzinnym, przy czym oba scenariusze mogą występować jednocześnie.

Napływ i odpływ bezrobotnych

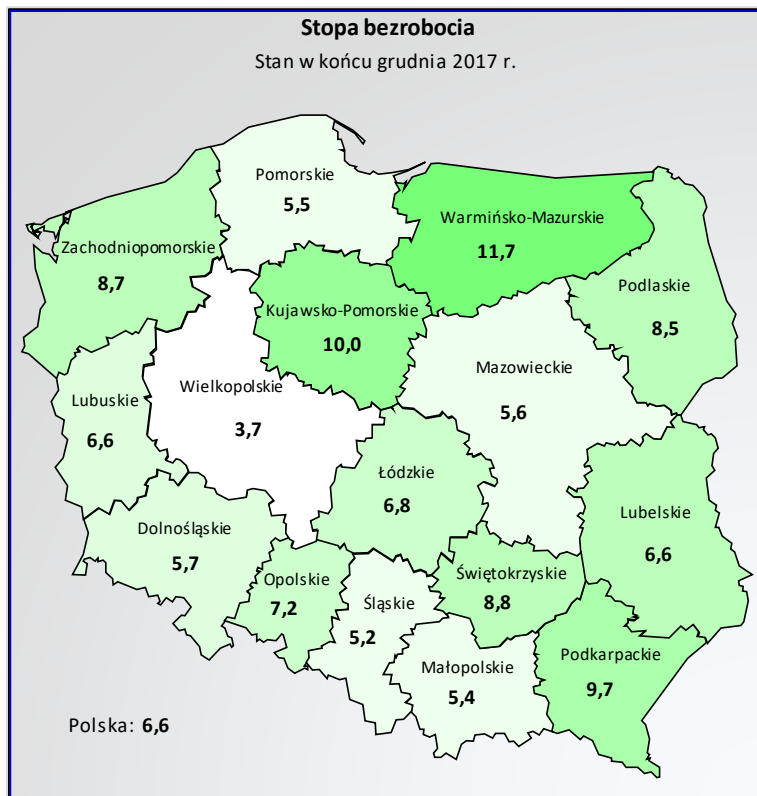
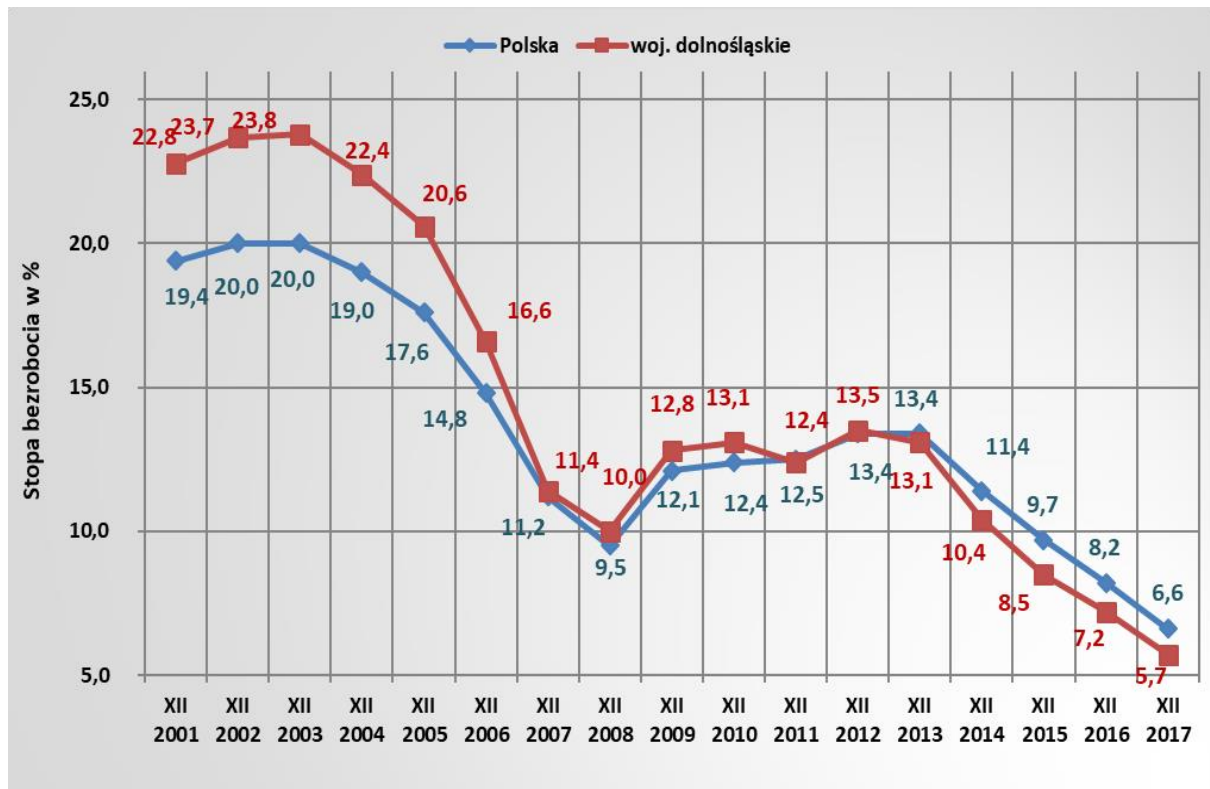


W roku 2017 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszyła się o 17 171 osób, tj. o 20,0% w porównaniu do stanu na koniec grudnia 2016 r. Napływ bezrobotnych był mniejszy o 22 643 osoby niż w analogicznym okresie roku ubiegłego i wynosił 136 383 osoby (w roku 2016 r. odnotowano napływ 159 026 osób). Natomiast odpływ w okresie od stycznia do grudnia 2017 roku w wysokości 153 554 osoby był o 19 440 osób mniejszy niż w analogicznym okresie roku ubiegłego (w okresie styczeń-grudzień 2016 odnotowano odpływ 172 994 osób).



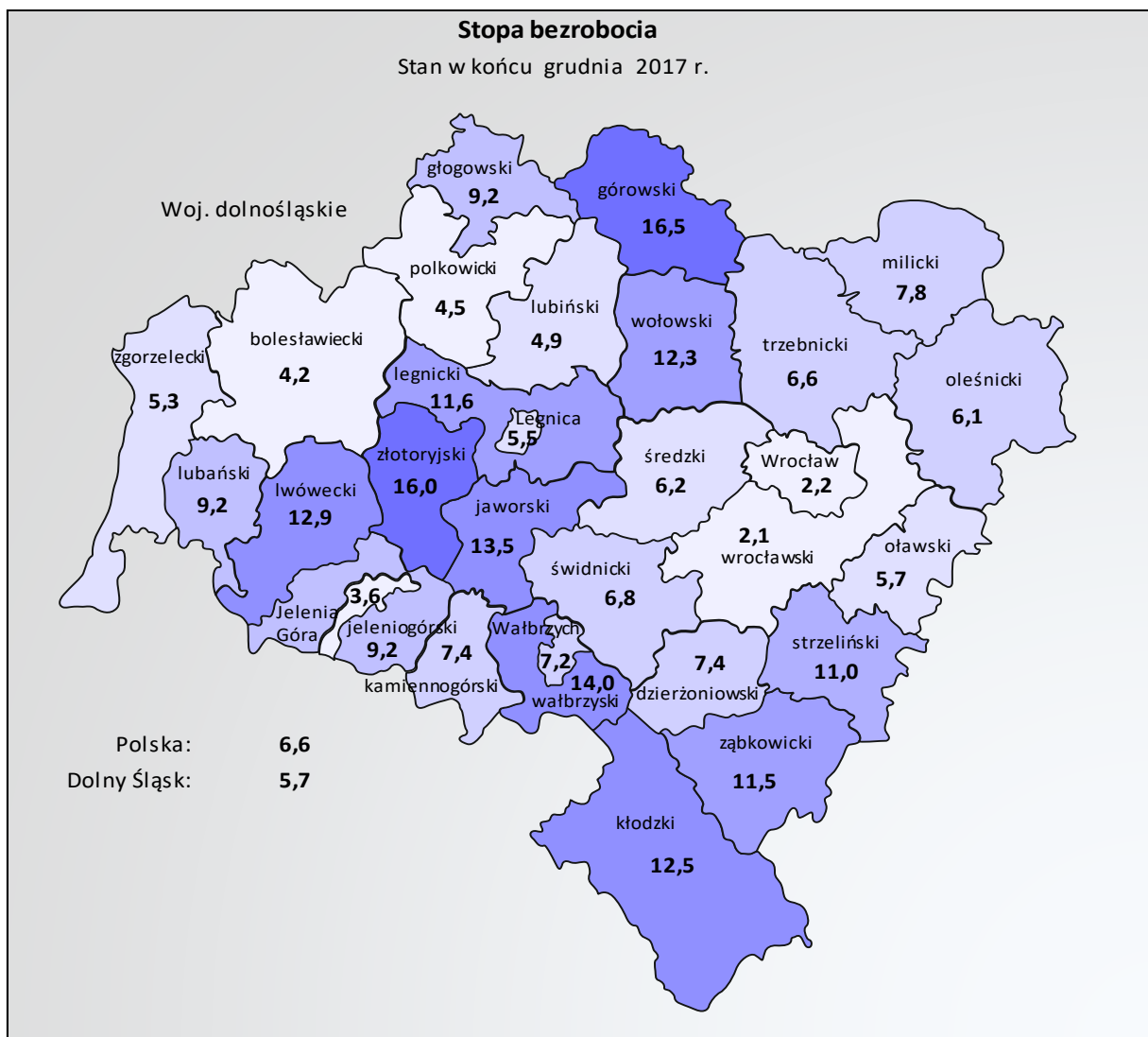
Stopa bezrobocia

W grudniu 2017 roku stopa bezrobocia na Dolnym Śląsku była o 0,9 punktu procentowego niższa niż w kraju.



W rankingu pod względem wielkości stopy bezrobocia rejestrowanego województwo dolnośląskie plasuje się na szóstym miejscu w kraju, za Wielkopolską, Śląskiem, Małopolską, Pomorzem oraz Mazowszem. Najniższą stopę bezrobocia, (3,7%) odnotowano na koniec grudnia 2017 r. w Wielkopolsce, najwyższą w województwie Warmińsko-Mazurskim (11,7%).

Pomimo znacznego spadku stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa nadal utrzymuje się dość duże zróżnicowanie jej poziomu – od 2,1 dla powiatu wrocławskiego do 16,5 dla powiatu górowskiego.

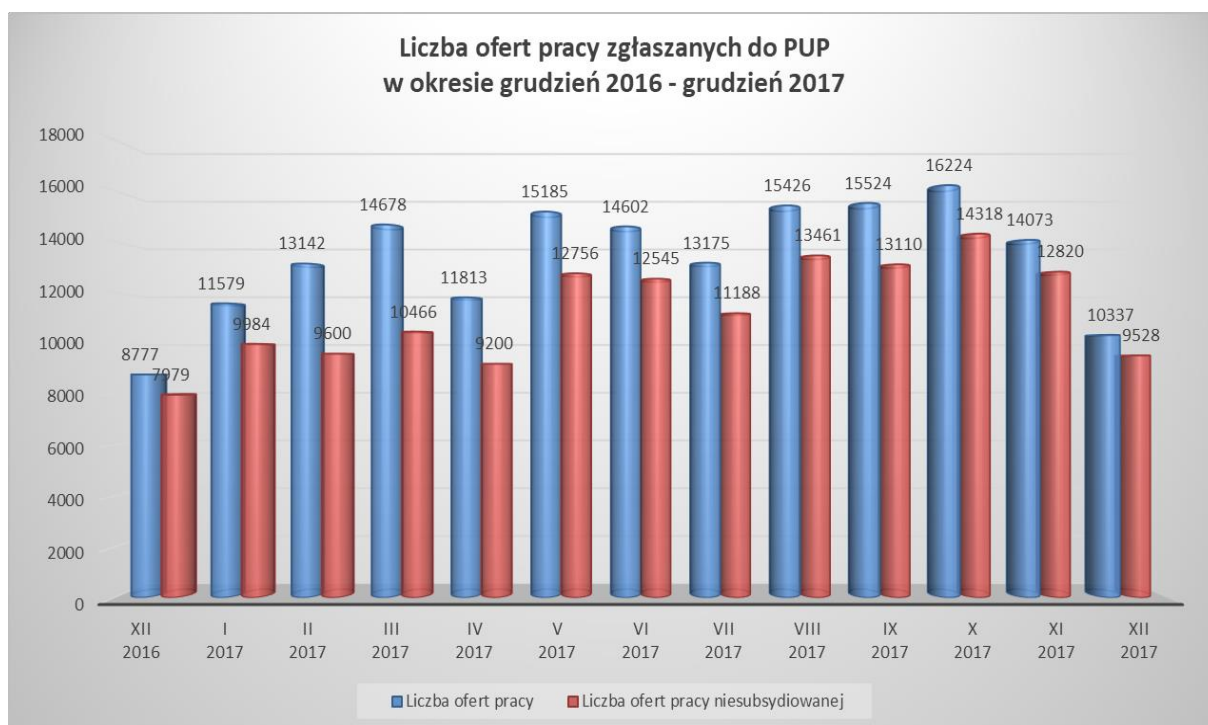


W stosunku do sytuacji sprzed 12 miesięcy spadek stopy bezrobocia odnotowano we wszystkich powiatach województwa.

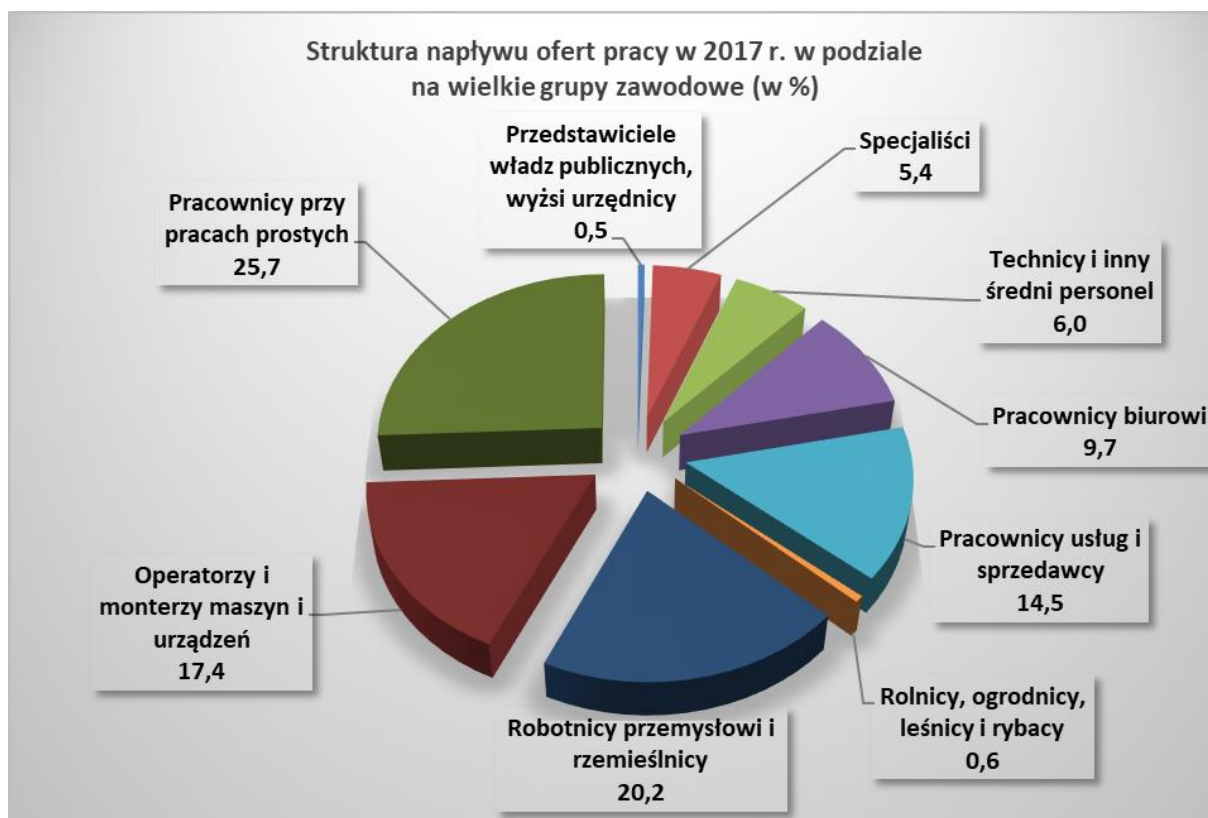
W układzie podregionów zmiany przedstawiają się następująco:

Podregiony	Stopa bezrobocia w % (stan na dzień)			Wzrost/spadek w stosunku do:	
	31.12.2016 r.	30.11.2017 r.	31.12.2017 r.	sytuacji sprzed 12 miesięcy	sytuacji sprzed miesiąca
Polska	8,2	6,5	6,6	-1,6	0,1
Województwo dolnośląskie	7,2	5,6	5,7	-1,5	0,1
Podregion jeleniogórski	9,9	7,6	7,7	-2,2	0,1
Podregion legnicko-głogowski	8,3	6,9	7,0	-1,3	0,1
Podregion wałbrzyski	11,8	8,9	9,2	-2,6	0,3
Podregion wrocławski	7,1	5,8	5,8	-1,3	0,0
Podregion m. Wrocław	2,7	2,2	2,2	-0,5	0,0

Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej



Do powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego wpłynęło w 2017 roku 164 220 ofert pracy, tj. o ponad 31 tys. więcej niż w 2016 roku. Zaznaczyć należy, że oferty zgłaszane do PUP stanowią tylko część ofert zatrudnienia pojawiających się na rynku pracy.



Porównanie liczby ofert pracy zgłoszonych w roku 2016 i 2017 w podziale na sekcje PKD:

Sekcje PKD		Napływ ofert pracy w 2016 r.	w tym ofert pracy subsydiowanej	Napływ ofert pracy w 2017 r.	w tym ofert pracy subsydiowanej
Nazwa	Symbol				
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	A	1 744	343	1 442	268
Górnictwo i wydobywanie	B	425	102	510	104
Przetwórstwo przemysłowe	C	21 018	2 653	27 583	2 993
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	D	103	19	196	36
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	E	1 540	859	1 428	525
Budownictwo	F	13 992	1 509	19 429	1 882
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle	G	17 187	4 803	15 331	4 730
Transport i gospodarka magazynowa	H	5 450	1 350	5 995	591
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	I	6 122	536	8 310	1 463
Informacja i komunikacja	J	2 010	222	2 589	224
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	K	1 539	458	1 278	478
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	L	1 772	565	2 305	519
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	M	7 047	1 202	6 645	1 255
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	N	33 415	609	50 747	657
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	O	7 055	6 556	6 779	5 513
Edukacja	P	3 529	1 361	4 311	1 416
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q	4 479	2 074	4 602	2 030
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	R	1 269	625	1 339	542
Pozostała działalność usługowa	S	3 279	1 000	3 383	1 121
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	T	23	1	18	3
Organizacje i zespoły eksterytorialne	U	2	0	0	0
Działalność niezidentyfikowana				0	0
Razem (w. Od 01 do 18)		133 000	26 847	164 220	26 350
Dotychczas niepracujący				0	0
Ogółem (w. 19 + 20)		133 000	26 847	164 220	26 350

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – profilowanie bezrobotnych

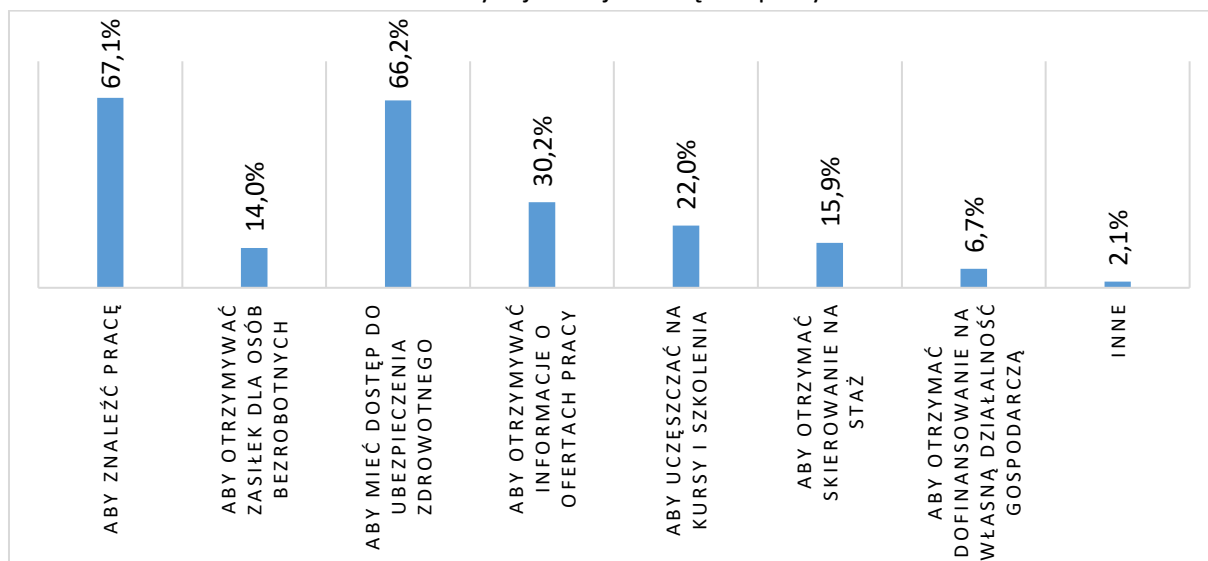
Wybrane grupy bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy	Stan na 31.12.2016	Stan na 31.12.2017	Wzrost / spadek [-] w stosunku do stanu na 31.12.2016
Ogółem bezrobotni, w tym:	72 889	68 813	-4 076
do 30 roku życia	19 237	14 804	-4 433
w tym do 25 roku życia	9 006	6 824	-2 182
długotrwale bezrobotni	44 870	35 689	-9 181
powyżej 50 roku życia	28 810	22 159	-6 651
korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	4 299	3 925	-374
posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	15 523	13 835	-1 688
posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	157	162	5
niepełnosprawni	7 140	5 609	-1 531

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły na koniec grudnia 2017 roku 84% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Prawie 52% wszystkich bezrobotnych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne i to w większości w zawodach, które uznawane są obecnie za deficytowe. Świadczy to m.in. o niedopasowaniu posiadanych przez te osoby kwalifikacji i umiejętności do potrzeb i predyspozycji zgłaszanych przez pracodawców.

Zawód		bezrobotni ogółem	długotrwale bezrobotni	udział %
		68 813	35 689	51,86
1	Sprzedawca	6 800	3 781	55,60
2	Murarz	1 779	1 071	60,20
3	Kucharz	1 730	989	57,17
4	Ślusarz	1 637	858	52,41
5	Robotnik gospodarczy	1 377	855	62,09
6	Pomocniczy robotnik budowlany	1 410	772	54,75
7	Krawiec	1 007	623	61,87
8	Technik ekonomista	1 196	589	49,25
9	Sprzątaczką biurową	730	460	63,01
10	Szwaczka ręczna	680	416	61,18

W ramach przeprowadzonego przez DWUP w 2017 roku „Badania gotowości do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w największych miastach Dolnego Śląska” ponad 66% badanych osób wskazało, iż powodem rejestracji w pup jest dostęp do świadczeń zdrowotnych.

Powody rejestracji w urzędzie pracy:



Ogółem na koniec roku 2017 r. dla 64 485 osób, tj. 93,7% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych miało ustalony profil pomocy. Dla największej liczby osób (57,1% wszystkich bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy) ustalono II profil pomocy.

Wyszczególnienie		Liczba bezrobotnych w końcu 2017 roku		Udział % bezrobotnych w poszczególnych grupach
		ogółem	kobiety	
Osoby z ustalonym profilem pomocy ogółem		64 485	35 419	93,7
z tego	dla których ustalono profil I	1 501	896	2,2
	dla których ustalono profil II	39 263	20 682	57,1
	dla których ustalono profil III	23 721	13 841	34,5
bez ustalonego profilu		4 328	1 886	6,3
Bezrobotni ogółem		68 813	37 305	100,0

Subsydiowane programy rynku pracy

Łącznie w roku 2017 roku subsydiowaną aktywizacją zawodową objęto 30 187 bezrobotnych, w tym kobiety (15 932 osoby) stanowiły 52,8% ogółu bezrobotnych. Sytuacja bezrobotnych objętych aktywnymi programami rynku pracy w poszczególnych grupach kształtuje się następująco:

- ✓ bezrobotni do 30 roku życia (14 539 os.) - 48,2% ogółu bezrobotnych objętych subsydiowaną aktywizacją zawodową;
- ✓ osoby do 25 roku życia (8 228 os.) - 27,3% ogółu bezrobotnych objętych wsparciem;
- ✓ bezrobotni powyżej 50 roku życia (5 048 os.) - 16,7% ogólnej liczby bezrobotnych objętych subsydiowaną aktywizacją zawodową;
- ✓ długotrwale bezrobotni (8 101 os.) - 26,8% ogółu bezrobotnych objętych wsparciem;
- ✓ osoby zamieszkałe na wsi (11 262 os.) - 37,3% ogółu bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy.

Od początku roku najwięcej środków finansowych przeznaczono na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (22,3% wszystkich środków), refundację wynagrodzeń osób do 30 roku życia (21,6% wszystkich środków), oraz staże (21,3% wszystkich środków).

Wyszczególnienie		Wydatki w tys. zł w 2017 roku	Udział % w wydatkach ogółem
Programy na rzecz promocji zatrudnienia ogółem		288 613,2	100,0
z tego	Szkolenia	8 053,8	2,8
	w tym bony szkoleniowe	486,9	0,2
	Prace społecznie użyteczne	2 213,8	0,8
	Roboty publiczne	16 749,3	5,8
	Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	26 791,2	9,3
	Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	64 494,6	22,3
	w tym w ramach spółdzielni socjalnej	24,8	0,0
	Prace interwencyjne	13 318,1	4,6
	Zatrudnienie wspierane	1,3	0,0
	Przygotowanie zawodowe dorosłych	142,6	0,0
	Stypendia za okres kontynuowania nauki	269,0	0,1
	Studia podyplomowe	688,8	0,2
	Refundacja wynagrodzeń osób do 30 roku życia	62 347,5	21,6
	Staże	61 562,1	21,3
	w tym bony stażowe	227,0	0,1
	Bon zatrudnieniowy	459,8	0,2
	Bon na zasiedlenie	7 688,3	2,7
	Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnych powyżej 50 r.ż.	3 364,9	1,2
	Wynagrodzenia i koszty osobowe członków spółdzielni socjalnych	18,4	0,0
	Zlecanie usług agencjom zatrudnienia	4 295,6	1,5
Badanie osób bezrobotnych	491,6	0,2	
Koszty specyficznych elementów programów specjalnych	141,6	0,0	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	13 190,4	4,6	
Koszty przejazdu, zakwaterowania	1 776,2	0,6	
Opieka nad dzieckiem lub osobą zależną	478,4	0,2	
Inne instrumenty rynku pracy	75,9	0,0	



Zapotrzebowanie na zawody

Położenie województwa u styku granic z Niemcami i Czechami, przecinająca go autostrada A4 jak również dostępność do wysokiej jakości kadry pracowniczej stanowi o atrakcyjności gospodarczej regionu i przyciąga inwestorów krajowych i zagranicznych. Obok wielu powstałych wcześniej i rozwijających przedsięwzięć inwestycyjnych z branży motoryzacyjnej, elektronicznej, informatycznej, logistycznej oraz usług wspólnych m.in. w ostatnim okresie Mercedes-Benz rozpoczął budowę fabryki silników pod Jaworem, LG Chem buduje fabrykę baterii do samochodów elektrycznych i hybrydowych, a Toyota będzie w Wałbrzychu i Jelczu Laskowicach produkować przekładnie do napędu aut hybrydowych i nowe silniki benzynowe.

W województwie dolnośląskim w końcu 2017 roku w rejestrze REGON zarejestrowanych było 334 105 podmiotów gospodarki narodowej (bez indywidualnych gospodarstw rolnych), z czego 21 958 zostało zarejestrowanych w ostatnim roku.

System prognozowania zatrudnienia (<http://np.prognozowaniezatrudnienia.pl>) pokazuje, że do roku 2022 liczba pracujących wykazywać będzie tendencję wzrostową.



Coraz większa grupa pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników pomimo faktu, iż dolnośląskie uczelnie wyższe corocznie opuszcza ponad 30 tys. absolwentów, w tym ponad 7 tys. absolwentów uczelni technicznych i ponad 9 tys. absolwentów kierunków z podgrupy ekonomiczno-administracyjnej.

Problem ten szczególnie dotyka Wrocławia i powiatu wrocławskiego, gdzie stopa bezrobocia nieznacznie przekracza 2%. Pracodawcy aglomeracji wrocławskiej mają coraz większe problemy ze znalezieniem pracowników. Do firm, które ulokowały się w podwrocławskiej strefie ekonomicznej już teraz dowozi się pracowników nie tylko z sąsiadujących powiatów, ale i tych położonych dalej. Rozwój usług outsourcingowych generuje stałe zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, a zapotrzebowanie na pracowników w branży informatycznej znacznie przekracza podaż informatyków na Dolnym Śląsku.

Wygenerowana prognoza na 2018 rok dla całego województwa zapotrzebowania na zawody w ramach prowadzonego przez DWUP badania „Barometr zawodów” wskazuje na pogłębianie się tendencji występujących na rynku pracy w latach poprzednich. Wśród zawodów uznanych za najbardziej deficytowe ponownie znalazły się zawody związane z szeroko rozumianą branżą budowlaną – szczególnie specjaliści, kierowcy samochodów ciężarowych, ciągników siodłowych i autobusów a także branża gastronomiczna – szczególnie kucharze, szefowie kuchni, barmani, piekarze, cukiernicy, masarze i wędliniarze. Zawody te były wskazywane prawie we wszystkich powiatach. Również w przeważającej liczbie paneli wskazywano deficyt w branży usługowej – poszukiwani są zwłaszcza fryzjerzy, fizjoterapeuci i masażyści oraz opiekunowie osób starszych lub niepełnosprawnych. Do kategorii zawodów deficytowych dołączyły zawody medyczne – lekarze i pielęgniarki.

Zmieniający się rynek edukacyjny i powrót do specjalistycznego kształcenia zawodowego nadal generuje wzrost zapotrzebowania na nauczycieli przedmiotów zawodowych, praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli języków obcych w większości powiatów.

We wszystkich powiatach, w których zlokalizowane są Specjalne Strefy Ekonomiczne poszukiwani są wszelkiego rodzaju pracownicy produkcyjni, monterzy, operatorzy obrabiarek i wtryskarek ale także kierownicy i inny personel średniego szczebla związany z produkcją, utrzymaniem ruchu i kontrolą jakości.

Do zawodów deficytowych na Dolnym Śląsku w 2018 roku na podstawie badania należeć będą (wyniki uśrednione dla regionu, w kolejności alfabetycznej):

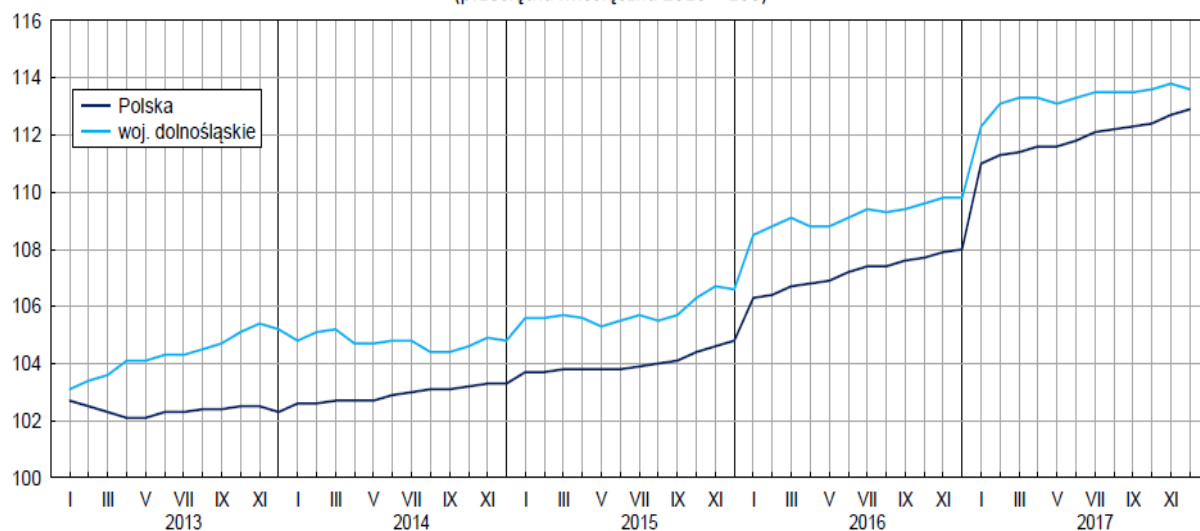
- | | |
|---|--|
| ✓ betoniarze i zbrojarze, | ✓ kierownicy budowy, |
| ✓ blacharze i lakiernicy samochodowi, | ✓ kierownicy ds. produkcji, |
| ✓ brukarze, | ✓ krawcy i pracownicy produkcji odzieży, |
| ✓ cieśle i stolarze budowlani, | ✓ kucharze, |
| ✓ cukiernicy, | ✓ lekarze, |
| ✓ dekarze i blacharze budowlani, | ✓ magazynierzy, |
| ✓ elektrycy, elektromechanicy i elektro-monterzy, | ✓ mechanicy pojazdów samochodowych, |
| ✓ fizjoterapeuci i masażyści, | ✓ monterzy instalacji budowlanych, |
| ✓ fryzjerzy, | ✓ monterzy konstrukcji metalowych, |
| ✓ inżynierowie budownictwa, | ✓ monterzy maszyn i urządzeń, |
| ✓ kelnerzy i barmani, | ✓ murarze i tynkarze, |
| ✓ kierowcy autobusów, | ✓ nauczyciele języków obcych i lektorzy, |
| ✓ kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, | ✓ nauczyciele praktycznej nauki zawodu, |
| | ✓ nauczyciele przedmiotów zawodowych, |
| | ✓ nauczyciele przedszkoli, |

- ✓ nauczyciele szkół specjalnych,
- ✓ operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- ✓ operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych,
- ✓ operatorzy obrabiarek skrawających,
- ✓ opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- ✓ piekarze,
- ✓ pielęgniarki i położne,
- ✓ pomoce kuchenne,
- ✓ pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie,
- ✓ robotnicy budowlani,
- ✓ robotnicy obróbki drewna i stolarze,
- ✓ samodzielni księgowi,
- ✓ spawacze,
- ✓ spedytorzy i logistycy,
- ✓ sprzedawcy i kasjerzy,
- ✓ szefowie kuchni,
- ✓ ślusarze.

Również z przeprowadzonego w drugiej połowie 2017 roku monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, stanowiącego narzędzie wykorzystywane przy planowaniu działań prowadzących do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku pracy wynika, że dolnośląscy pracodawcy poszukują specjalistów mających wysoki poziom wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia. Wśród zawodów deficytowych znaleźli się m.in. specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości, analitycy finansowi, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, specjaliści do spraw sprzedaży z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (analitycy systemów komputerowych, specjaliści do spraw sieci komputerowych).

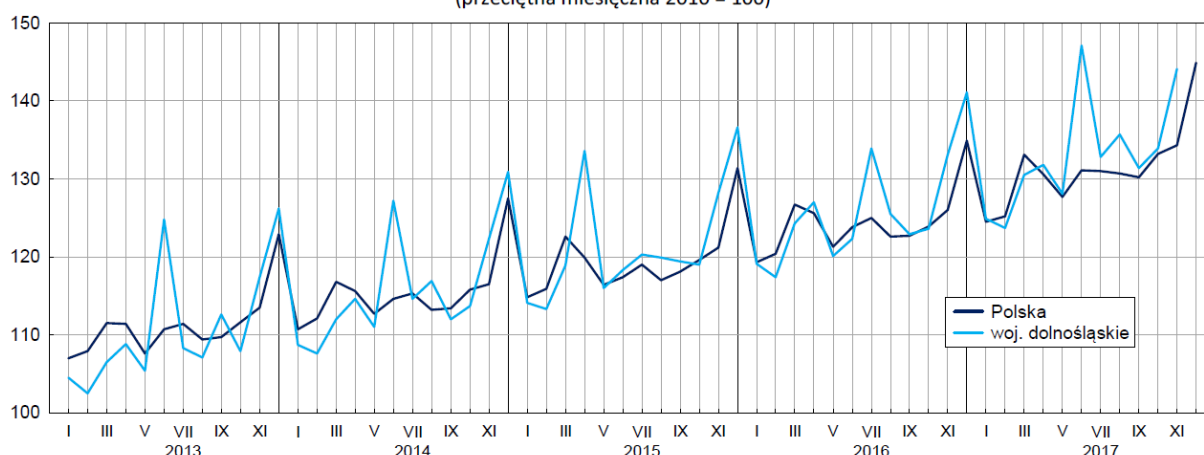
Dane WUS we Wrocławiu wskazują, iż zarówno przeciętne zatrudnienie jak również przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw mają tendencję wzrostową.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw
(przeciętna miesięczna 2010 = 100)



W 2017 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw ukształtowało się na poziomie 478,8 tys. osób, tj. o 3,6% wyższym niż przed rokiem. Największy wzrost wystąpił w sekcjach: w działalności usługowej (o 38,7%), w administrowaniu i działalności wspierającej (o 13,5%) oraz w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 12,4%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw
(przeciętna miesięczna 2010 = 100)



Reasumując, na Dolnym Śląsku, podobnie jak w całym kraju, można już właściwie mówić o „rynku pracownika” a pracodawcy wskazują na coraz większy problem ze znalezieniem pracowników w wielu zawodach i to nie tylko specjalistów. Przykładem jest duża ilość zgłaszanych do urzędów pracy ofert dla pracowników przy pracach prostych, niewymagających konkretnych kwalifikacji, które nie mogą zostać przez urząd zrealizowane. Zjawisko to ma wiele różnych aspektów i przyczyn zarówno m.in. ekonomicznych, socjalnych jak i mentalnych, a osoby bezrobotne często wskazują na niską atrakcyjność oferowanych miejsc pracy.

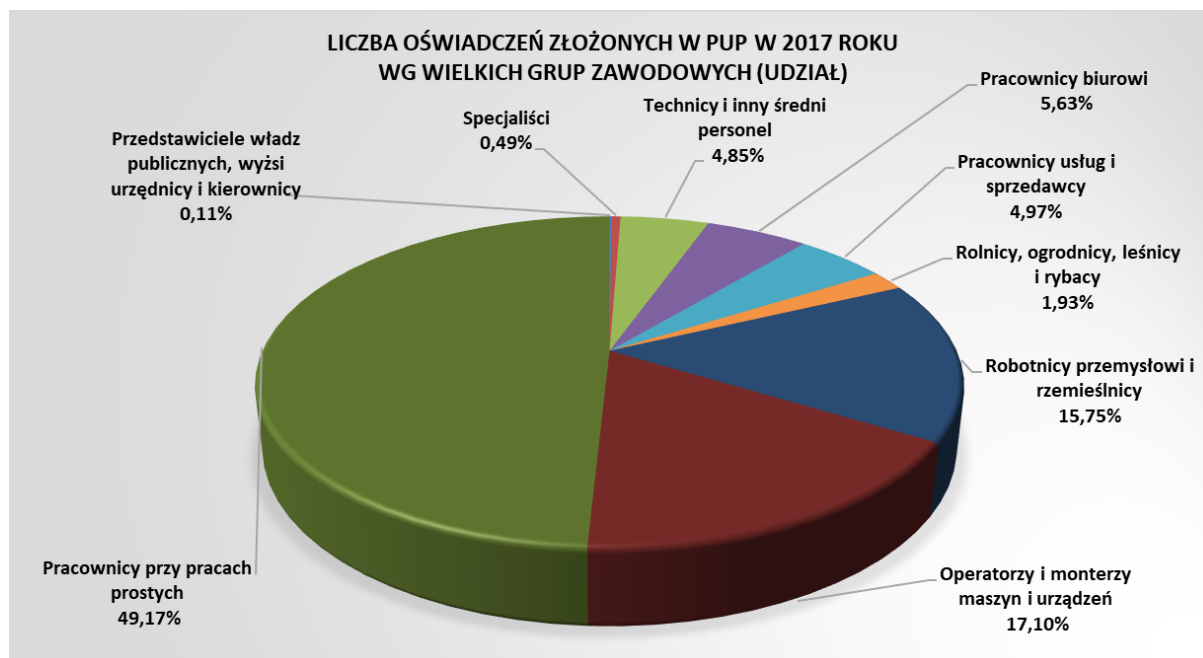
Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy

Wobec rosnącego zapotrzebowania na pracowników, obserwujemy na Dolnym Śląsku dynamiczny wzrost zatrudnienia obcokrajowców - przede wszystkim osób z Ukrainy, dla których polski rynek pracy jest ciągle atrakcyjny. Liczba pracujących w regionie obcokrajowców już ponad trzykrotnie przekroczyła liczbę zarejestrowanych bezrobotnych

Obywatele Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest zarejestrowanie przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP.

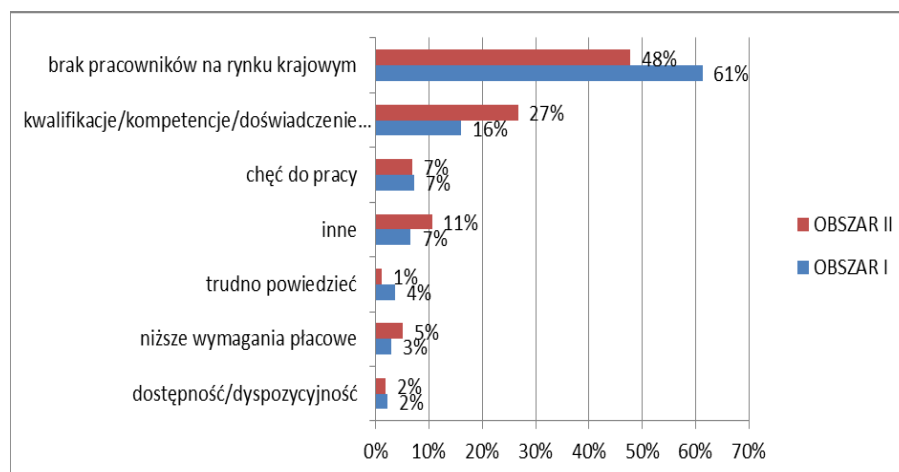


Zmieniającą się w ostatnim czasie sytuację na rynku pracy obrazuje rosnąca ilość takich oświadczeń rejestrowanych przez urzędy pracy naszego województwa. W 96% przypadków dotyczą one obywateli Ukrainy, 35% oświadczeń dotyczy kobiet a prawie 54% wszystkich oświadczeń w województwie rejestrowanych jest w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu. Większość stanowisk na których zatrudnieni są obcokrajowcy dotyczy prac prostych.



Prowadzone przez DWUP „Badanie przedsiębiorców z obszaru województwa dolnośląskiego dotyczące zapotrzebowania na pracowników w perspektywie średniookresowej” wskazuje m.in., iż główną przyczyną zatrudniania obcokrajowców jest brak pracowników na rynku krajowym.

Wykres 1 Co zdecydowało o zatrudnieniu cudzoziemców w Państwa firmie? (Obszar I, II)



Obszar I - obszar województwa bez Wrocławia i powiatu wrocławskiego.

Obszar II - Wrocław i powiat wrocławski.

Źródło: Wywiady CATI z przedsiębiorcami

W stosunku do obywateli państw, dla których wymagane jest zezwolenia na pracę wydawane przez wojewodów na wniosek pracodawcy - w 2017 roku Wojewoda Dolnośląski wydał 10 585 takich zezwoleń. Jest to wielkość porównywalna z rokiem 2016.

Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2018

Na podstawie „Diagnozy sytuacji na rynku pracy” oraz prognoz zapotrzebowania na zawody, a także innych wymienionych we wstępie dokumentów określono następujące priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy, kierunki działań oraz cele wg priorytetów na rok 2018:

Priorytet 1 – Wzrost aktywności zawodowej oraz edukacyjnej mieszkańców regionu jako czynnik zwiększający adaptacyjność mieszkańców Dolnego Śląska na regionalnym rynku pracy,

Priorytet 2 – Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy i zwiększenie efektywności zarządzania dolnośląskim rynkiem pracy w celu wzrostu zatrudnienia w regionie.

Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2018

- ✓ wspieranie i aktywizacja osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w tym szczególnie grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe,
- ✓ aktywizacja osób z terenów wiejskich,
- ✓ podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych, a w szczególności bezrobotnych nie posiadających jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego,
- ✓ umożliwianie osobom bezrobotnym zdobywania pierwszego doświadczenia zawodowego,
- ✓ wspieranie i aktywizacja osób w starszych grupach wiekowych,
- ✓ wspieranie osób młodych (do 30 roku życia) w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy,
- ✓ wspieranie zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych,
- ✓ popularyzowanie elastycznych form zatrudnienia członków rodzin z osobami zależnymi oraz rozwój usług wspierających te osoby w ich powrocie na rynek pracy i utrzymaniu się na nim.

Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2018 według priorytetów

Priorytet 1 - Wzrost aktywności zawodowej oraz edukacyjnej mieszkańców regionu jako czynnik zwiększający adaptacyjność mieszkańców Dolnego Śląska na regionalnym rynku pracy:

- ✓ przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i związanemu z tym wykluczeniu zawodowemu i społecznemu,
- ✓ poprawa jakości zasobów siły roboczej (osób bezrobotnych i poszukujących pracy), z uwzględnieniem potrzeb pracodawców,
- ✓ wspieranie działań związanych z podnoszeniem i aktualizacją kwalifikacji dostosowanych do potrzeb pracodawców, służących poprawie zdolności do zatrudnienia oraz podnoszeniu poziomu aktywności zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy poprzez m.in. opracowywanie i realizację założeń Indywidualnych Planów Działań oraz szkolenia,
- ✓ stymulowanie wzrostu zatrudnienia w regionie poprzez wspieranie podejmowania działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne,
- ✓ wspieranie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- ✓ wzrost aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców regionu, szczególnie osób w starszych grupach wiekowych (powyżej 50 roku życia) oraz osób niepełnosprawnych.

Priorytet 2 - Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy i zwiększenie efektywności zarządzania dolnośląskim rynkiem pracy w celu wzrostu zatrudnienia w regionie:

- ✓ zwiększenie efektywności działań podejmowanych przez dolnośląskie publiczne instytucje rynku pracy poprzez wykorzystanie środków krajowych i unijnych przeznaczonych na realizację zadań i projektów związanych z rynkiem pracy,
- ✓ usprawnienie funkcjonowania dolnośląskich instytucji rynku pracy poprzez wykorzystanie doświadczeń płynących z działań takich, jak m.in. zlecenie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia, współpraca z organizacjami pozarządowymi czy też projekty pilotażowe,
- ✓ podniesienie jakości oferty dolnośląskich instytucji rynku pracy poprzez wprowadzanie rozwiązań innowacyjnych, pozyskiwanych np. w wyniku realizacji ponadnarodowych projektów współfinansowanych z EFS,
- ✓ podniesienie jakości kwalifikacji osób pozostających w zatrudnieniu w zawodach deficytowych poprzez promocję i wykorzystanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zarówno na rzecz pracodawców jak i pracowników,
- ✓ zwiększenie dostępu do usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia m.in. poprzez aktywną współpracę z partnerami społecznymi,
- ✓ wspieranie tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych przez przedsiębiorców szczególnie w obszarze zawodów deficytowych i niszowych,
- ✓ szersze wykorzystanie narzędzi z zakresu ekonomii społecznej (zatrudnienie socjalne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, spółdzielnie socjalne itp.),
- ✓ zwiększenie współpracy pomiędzy dolnośląskimi powiatowymi urzędami pracy w zakresie mobilności wewnątrzregionalnej z wykorzystaniem np. bonu na zasiedlenie.

Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2018

Grupy priorytetowe:

- ✓ długotrwale bezrobotni,
- ✓ bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych,
- ✓ bezrobotne osoby w starszych grupach wiekowych tj. powyżej 50 lat,
- ✓ bezrobotni do 30 roku życia, w tym z grupy NEET,

Ponadto szczególnym wsparciem objęte będą grupy:

- ✓ bezrobotni bez doświadczenia zawodowego,
- ✓ bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia,
- ✓ bezrobotne osoby niepełnosprawne,
- ✓ bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Źródła finansowania

Podstawowymi źródłami finansowania działań ujętych w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w 2018 roku są:

- ✓ Fundusz Pracy,
- ✓ środki Europejskiego Funduszu Społecznego,
- ✓ Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Na realizację w 2017 roku w województwie dolnośląskim programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych przeznaczona została z Funduszu Pracy decyzją Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kwota **152 156 300 zł**. Z kwoty tej:

- ✓ **55 668 628 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój,
- ✓ **52 150 434 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego.

Ponadto MRPiPS przyznało dla naszego województwa limit w wysokości **69 666 000 zł** na refundację pracodawcom wynagrodzeń skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia (art. 150f, 150g, 150h ustawy).

Niezależnie od powyższego, wzorem lat ubiegłych powiatowe urzędy pracy województwa dolnośląskiego będą składały wnioski o pozyskanie dodatkowych środków Funduszu Pracy pochodzących z rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z zapisami dokumentu „Zasady ubiegania się o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w 2018 roku” w ramach ogłaszanych przez MRPiPS naborów spośród 18 wymienionych w dokumencie programów. Dla przykładu w 2017 roku urzędy pozyskały dodatkowe środki FP w wysokości **10 942 100 zł**.

Kolejnym źródłem finansowania są środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Rada Rynku Pracy dokonała podziału pomiędzy województwa limitów środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2018. Kwota dla powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego na rok 2018 wynosi **6 390 100 zł**.

Przyjęto, że w roku 2018 obowiązywać będą następujące priorytety wydatkowania KFS:

- ✓ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy,
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Analogicznie do lat ubiegłych urzędy będą aplikować o środki z rezerwy KFS, która wynosi ok. 21 mln zł dla całego kraju. Dla przykładu w 2017 roku dolnośląskie pup w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozyskały dodatkowo **3 020 500 zł**.

Priorytety podziału rezerwy KFS 2018:

- ✓ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok opracowany został po przeprowadzeniu konsultacji z powiatowymi jednostkami samorządu terytorialnego oraz partnerami społecznymi. Zawarte w przedmiotowym dokumencie zadania będą realizowane zgodnie z zasadą partnerstwa.

Na poziomie lokalnym wspierane będzie partnerstwo na rzecz wzrostu zatrudnienia, którego cele oraz zasady współpracy określa zawarta w 2014 roku umowa pomiędzy Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy, wszystkimi powiatowymi urzędami pracy województwa oraz innymi partnerami społecznymi. Istotą zawartego partnerstwa jest dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu zatrudnienia w regionie, większej mobilności zasobów ludzkich oraz wzrostu kompetencji mieszkańców Dolnego Śląska w powiązaniu z potrzebami regionalnej gospodarki.

Monitoring DRPDZ 2018 będzie prowadzony w oparciu o wybrane wskaźniki istotne dla całego regionu oraz dla wskazanych grup priorytetowych (wskaźniki udziału w strukturze bezrobotnych: osób długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia, osób bez kwalifikacji zawodowych i do 30 roku życia, w tym z grupy NEET). Oczekuje się, że prowadzone działania będą miały dalszy pozytywny wpływ na dolnośląski rynek pracy i spowodują obniżenie wskaźników zwłaszcza w odniesieniu do grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy.

Wskaźniki monitoringu DRPDZ

- ✓ stopa bezrobocia (dane GUS),
- ✓ udział poszczególnych grup priorytetowych w strukturze bezrobotnych (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ liczba bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy województwa dolnośląskiego (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ efektywność zatrudnieniowa i kosztowa programów rynku pracy (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób, które uczestniczyły w projektach pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, współfinansowanych ze środków EFS (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób bezrobotnych, wyłączonych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (dane DWUP),
- ✓ liczba przeszkolonych pracowników publicznych służb zatrudnienia w 2018 r. (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dane MRPiPS, DWUP, PUP).

Na podstawie wyników monitoringu DWUP opracuje sprawozdanie roczne, które będzie zawierało informacje na temat stosowanych instrumentów rynku pracy, efektów (zmian w poziomie wskaźników) oraz wydatkowanych na ten cel środków w podziale na źródła finansowania. W sprawozdaniu zostaną dodatkowo zamieszczone informacje o działaniach powiatowych urzędów pracy na rzecz osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy lub innych osób wymagających wsparcia z obszaru województwa dolnośląskiego.

Sprawozdanie z realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.