



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Załącznik do uchwały nr 6197/VI/22
Zarządu Województwa Dolnośląskiego
z dnia 28 listopada 2022 roku

DOLNOŚLĄSKI
REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA ROK 2022

sierpień 2022

Spis treści:

Wprowadzenie – podstawowe dokumenty	3
Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy	8
Sytuacja demograficzna	8
Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2021 r.	9
Struktura bezrobotnych	10
Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy	12
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	12
Wolne miejsca pracy i zapotrzebowanie na zawody	13
Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy	16
Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2022	19
Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2022	19
Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2021 według priorytetów	19
Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2022	20
Źródła finansowania	21
Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość	23
Obszary monitorowania DRPDZ	23

Wprowadzenie – podstawowe dokumenty.

Podstawą do opracowania regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia są zapisy art. 3 ust. 4 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022, który został przyjęty przez Radę Ministrów 21 czerwca 2022 roku i opublikowany przez MRiPS dopiero w drugiej połowie sierpnia 2022 roku.

Ustawodawca pozostawił samorządom województw pełną swobodę w kształtowaniu zawartości regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w zakresie realizacji postawionych instytucjom rynku pracy ustawowych celów, jednak zgodnie z zapisami ustawy plan ma określić priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Dokumenty strategiczne i planistyczne (średniookresowa strategia rozwoju kraju, tj. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – SOR, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego – SRKL 2030, Krajowy Fundusz Szkoleniowy na rok 2022 – Wytyczne, Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030) oraz dokumenty europejskie wpisujące się w Europejską Strategię Zatrudnienia i Semestr Europejski (w tym wytyczne w sprawie zatrudnienia i Zalecenia krajowe) oraz Krajowy Program Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO).

Opracowanie KPDZ na 2022 po raz kolejny miało miejsce w szczególnej sytuacji i zmiennych uwarunkowaniach, w związku z przedłużającym się stanem pandemii. Ponadto, w związku z inwazją Rosji na terytorium Ukrainy w lutym 2022 r. i zaangażowaniem Polski w pomoc uchodźcom wojennym z Ukrainy niezbędne było uwzględnienie w projekcie KPDZ działań polskich Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) na rzecz integracji zawodowej ww. grupy osób na polskim rynku pracy.

W ramach przeciwdziałania ekonomicznym skutkom Covid-19 w 2021 roku kontynuowano działania wspierające pracowników i pracodawców, przy czym wsparcie było sprofilowane pod kątem sektorów i grup najbardziej dotkniętych skutkami pandemii. Instrumentem o takim charakterze była dotacja w ramach Tarczy Branżowej, przeznaczona dla przedsiębiorców, których w wyniku pandemii dotknął co najmniej 40-procentowy spadek przychodów i którzy działali w określonych branżach PKD. Od 23 lipca 2021 roku wsparciem w ramach pomocy pochodzącej z tarczy antykryzysowej zostali objęci także przedsiębiorcy prowadzący w jednostkach oświatowych sprzedaż środków spożywczych, papierniczych i piśmienniczych na rzecz uczniów, słuchaczy lub wychowanków (tzw. sklepiki szkolne). Zakres wsparcia od początku realizacji Tarczy Branżowej był kilkakrotnie rozszerzany – w sumie wsparcie otrzymało 65 branż. Do końca 2021 r. przyznanych zostało ponad 608 tys. dotacji na kwotę ponad 3 mld zł, przy czym przedsiębiorca mógł uzyskać więcej niż jedną dotację. Dotacja wynosiła do 5 tys. zł i miała charakter bezzwrotny, o ile przedsiębiorca prowadził działalność przez co najmniej 3 miesiące od momentu otrzymania wsparcia.

W zakresie instrumentów nadzorowanych przez resort ds. pracy powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy przyznały wsparcie dla ok. 8,3 mln miejsc pracy na ww. kwotę ok. 35,5 mld zł (przy czym niektóre miejsca pracy mogły uzyskać wsparcie więcej niż raz lub w ramach kilku instrumentów, a zatem mogły zostać policzone kilkakrotnie).

4 marca 2021 r. KE opublikowała Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Określono w nim trzy główne cele, które UE ma osiągnąć do 2030 r.:

1. co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć pracę;
2. co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
3. liczbę osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym należy zmniejszyć o co najmniej 15 mln.

Zgłoszone przez stronę polską propozycje w zakresie celów krajowych przedstawiają się następująco:

1. Zatrudnienie: Cel dla Polski do roku 2030: 78%, co oznacza, że tyle procent osób w Polsce, w wieku 20-64 lata, będzie miało zatrudnienie w perspektywie roku 2030.
2. Rozwój umiejętności: Cel dla Polski do roku 2030 określono na poziomie 51,7 % wszystkich osób dorosłych uczestniczących każdego roku w szkoleniu.
3. Ochrona socjalna: Cel dla Polski do roku 2030 przewiduje zmniejszenie o 1,5 mln osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

W 2021 r. odstąpiono od wydania nowych zaleceń Rady dla państw członkowskich w ramach corocznego procesu koordynacji polityk gospodarczych i budżetowych (zwanego Semestrem Europejskim) i zdecydowano o przedłużeniu obowiązywania zaleceń z 2020 r.

W związku z pandemią COVID-19, zalecenia te różniły się istotnie od zaleceń z lat poprzednich i skupiały się na dwóch wymiarach:

1. doraźnym – dotyczącym odpowiedzi na zdrowotne i społeczno-gospodarcze skutki pandemii (wsparcie opieki zdrowotnej, ochrony miejsc pracy i płynności przedsiębiorstw);
2. średniookresowym – dotyczącym koniecznych wraz z poprawą sytuacji gospodarczej reform i inwestycji ukierunkowanych na poprawę sytuacji budżetowej i wzmacniających podstawy wzrostu gospodarczego.

W odniesieniu do obszaru rynku pracy Polska otrzymała z KE szczegółowe zalecenie na lata 2020–2021: "Łagodzenie wpływu kryzysu na zatrudnienie, zwłaszcza przez udoskonalanie elastycznych form organizacji pracy i pracy w zmniejszonym wymiarze czasu. Lepsze ukierunkowanie świadczeń społecznych i zapewnienie dostępu do tych świadczeń osobom potrzebującym. Podnoszenie umiejętności cyfrowych. Dalsze promowanie transformacji cyfrowej przedsiębiorstw i administracji publicznej".

Analiza wymienionych wcześniej dokumentów strategicznych oraz sytuacji na rynku pracy w 2021 roku pozwoliła na sformułowanie celu głównego i celów szczegółowych KPDZ na rok 2022.

Celem głównym KPDZ na rok 2022, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia.

Cel główny KPDZ 2022 będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

Cel 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy m.in. poprzez:

1. Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy, w tym:
 - zwiększenie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS),
 - zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracującym,
 - utrzymanie i dalszy rozwój Bazy Usług Rozwojowych,
 - dalszy rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,

- wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie,
 - dalsze wspieranie i promowanie pro jakościowej ewaluacji programów kształcenia formalnego w uczelniach zawodowych,
 - prowadzenie systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów uczelni (ELA)
2. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej.
 3. Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym i regionalnym.
 4. Wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/ Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO).

Cel 2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce m.in. poprzez:

1. Zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy.
2. Wzmacnianie dialogu społecznego.
3. Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia.

Cel 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski m.in. poprzez:

1. Przygotowanie projektu rozwiązań umożliwiających świadczenie szerokiego zakresu wsparcia osobom biernym zawodowo i poszukującym pracy.
2. Realizację pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia.
3. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.
4. Wdrożenie systemu zachęt do dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej.
5. Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych.
6. Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej.
7. Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy i rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami.

Cel 4. Modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy m.in. poprzez następujące działania:

1. Opracowanie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastąpią i uzupełnią obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. Opracowanie założeń dla strategii rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania.
3. Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ.

Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi m.in. poprzez następujące działania:

1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach.
2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej.
3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody.
4. Zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.
5. Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy.

6. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów.
7. Wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.
8. Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich, ze szczególnym uwzględnieniem uchodźców z Ukrainy.
9. Działania na rzecz ułatwienia integracji obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 oprócz omówionego powyżej Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia uwzględnia m.in. Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 i Projekt Dolnośląskiej Strategii Integracji Społecznej na lata 2021-2030. Przyjęte w niniejszym dokumencie rozwiązania wpisują się w cele i zadania określone w projekcie Dolnośląskiej Strategii Integracji Społecznej na lata 2021-2030 w obszarze rynku pracy, do których należą m.in.:

Poprawa zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy poprzez m.in.:

- wspieranie osób młodych w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy,
- wspieranie i aktywizację osób starszych,
- zwiększenie zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych,
- integrację i reintegrację zawodową kobiet,
- wspieranie działań aktywizujących i podnoszących kompetencje i kwalifikacje zawodowe,
- indywidualizowanie wsparcia dla grup szczególnego ryzyka,
- reorientację zawodową osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi,
- zwiększenie mobilności zawodowej i terytorialnej,
- wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- poprawę efektywności instytucji rynku pracy,
- rozwój działań partnerskich na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce poprzez m.in.:

- wspieranie mobilności zawodowej i terytorialnej pracowników.

Godzenie życia prywatnego z życiem zawodowym poprzez m.in.:

- wspieranie aktywności zawodowej kobiet wchodzących i/lub powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i/lub wychowaniem dziecka,
- tworzenie i rozwijanie bezpłatnych lub niedrogich miejsc opieki nad dziećmi do lat 3,

Rozwój ekonomii społecznej jako elementu rynku pracy i polityki społecznej poprzez m.in.:

- zwiększenie zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej,
- tworzenie i rozwój podmiotów ekonomii społecznej jako miejsc pracy zatrudniających osoby doświadczające wykluczenia społecznego,
- przygotowanie przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej,
- wzmacnianie i budowanie trwałych powiązań pomiędzy podmiotami sektora ekonomii społecznej a instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej w procesie reintegracji i aktywizacji zawodowej grup dewaloryzowanych na rynku pracy.

Wspieranie działań na rzecz osób doświadczających ubóstwa i wykluczenia społecznego poprzez m.in.:

- aktywizację zawodową osób niezatrudnionych, w tym wspieranie samozatrudnienia,
- podnoszenie kwalifikacji i kompetencji osób w wieku aktywności zawodowej,
- aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 zgodny jest również z celami strategicznymi określonymi w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030, szczególnie z Celem 1 - Efektywne wykorzystanie gospodarczego potencjału regionu i Celem 3 - Wzmocnienie regionalnego kapitału ludzkiego i społecznego.

Do podstawowych zadań strategicznych SRWD 2030, w które wpisuje się niniejszy dokument należą:

- 1.1.1. Wspieranie obszarów o trudnych warunkach rozwojowych, zagrożonych wystąpieniem strukturalnego bezrobocia oraz o niskim PKB,
- 1.1.3. Wzmocnienie roli MŚP, w tym firm rzemieślniczych i rodzinnych w aktywizacji gospodarczej subregionów,
- 1.2.2. Wspieranie przedsiębiorczości, rozwój usług otoczenia biznesu oraz rozwój sieci powiązań gospodarczych, w tym inicjatyw klastrowych,
- 1.3.2. Wsparcie dla inteligentnej reindustrializacji – cyfryzacji i zaawansowanej automatyzacji procesów technologicznych i zarządczych w przedsiębiorstwach,
- 1.3.5. Wzmacnianie regionalnego systemu wsparcia finansowego dla przedsięwzięć innowacyjnych,
- 3.1.4. Wspieranie organizacji pozarządowych oraz sieci działających na rzecz tych organizacji,
- 3.1.5. Podejmowanie działań na rzecz aktywności społeczności lokalnych i rozwoju lokalnego, ze szczególnym uwzględnieniem środowisk zmarginalizowanych,
- 3.1.6. Wsparcie i promocja partnerstwa społecznego, w tym ekonomii społecznej oraz zwiększenie ich roli w realizacji usług społecznych,
- 3.2.2. Wsparcie działań na rzecz osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- 3.2.3. Podejmowanie działań na rzecz zwiększenia udziału i roli kobiet na rynku pracy oraz w życiu publicznym,
- 3.2.5. Wspieranie ekonomii społecznej,
- 3.2.6. Wspieranie działań na rzecz integracji cudzoziemców,
- 3.3.1. Kształtowanie i rozwój usług edukacyjnych i społecznych ukierunkowanych na wzmocnienie rynków pracy,
- 3.3.2. Wspieranie i pobudzanie aktywności zawodowej mieszkańców regionu,
- 3.5.1. Wspieranie systemu aktywizacji osób starszych,
- 3.5.2. Realizowanie działań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Informacje zawarte w DRPDZ na rok 2022 dotyczą działań podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia w regionie, czyli Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz powiatowych urzędów pracy województwa.

Podobnie jak w latach poprzednich, Plan obejmuje:

- diagnozę sytuacji na rynku pracy prezentującą obraz rynku pracy według stanu na koniec 2021 roku i zawierającą omówienie zmian zachodzących w okresie poprzednich 12 miesięcy,
- zgodne z dokumentami strategicznymi priorytety regionalnej polityki rynku pracy,
- wskazanie priorytetowych grup bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia,
- źródła finansowania podejmowanych działań,
- obszary monitorowania DRPDZ na rok 2022.

Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy

Sytuacja demograficzna

Do czasu opracowania niniejszego dokumentu WUS nie opublikował danych o sytuacji demograficznej za rok 2021. Według publikacji Dolnośląskiego Ośrodka Badań Regionalnych Urzędu Statystycznego we Wrocławiu, „Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2020 r.” zbiorowość osób w wieku przedprodukcyjnym, czyli tzw. potencjalne zasoby pracy w przyszłości, liczyła w województwie dolnośląskim w 2020 r. 498,1 tys. osób i stanowiła 17,2% ogółu ludności regionu.

Wśród powiatów o najwyższym udziale osób w wieku 17 lat i mniej w ogólnej liczbie ludności można wymienić powiaty: wrocławski (22,9%), milicki (19,6%), polkowicki (19,3%), średzki (19,3%) i trzebnicki (18,8%), które w większości są zlokalizowane w zasięgu oddziaływania Wrocławia. Natomiast najniższy poziom tego wskaźnika widoczny był w: Wałbrzychu (14,6%), Jeleniej Górze (14,7%) i powiecie kłodzkim (15,2%).

W strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku szczególne znaczenie dla rynku pracy ma grupa ludności w wieku produkcyjnym, ponieważ tworzy tzw. potencjalne zasoby ludności zdolnej do pracy oraz grupa ludności w wieku przedprodukcyjnym, charakteryzująca przyszłościowy potencjał demograficzny – źródło potencjalnych, przyszłych zasobów pracy. W województwie dolnośląskim w końcu 2020 r. zbiorowość osób w wieku produkcyjnym liczyła 1711,0 tys. osób, stanowiąc w województwie 59,2% ogółu ludności, spadek o 0,6 p. proc. w porównaniu do 2019 r. i o 5,0 p. proc. w porównaniu do 2013 r. (Prognoza GUS obejmuje lata 2013-2050).

Według stanu w dniu 31 grudnia 2020 r. zbiorowość osób w wieku poprodukcyjnym liczyła w województwie dolnośląskim 682,2 tys. osób. Postępuje m.in. stopniowy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, w porównaniu do stanu na koniec 2019 r. ta grupa ludności uległa zwiększeniu o 11,3 tys. osób, tj. o 1,7% (w kraju wzrost o 1,6%), a w porównaniu do 2013 r. – o 130,0 tys., tj. o 23,5% (w kraju wzrost o 20,7%).

Współczynnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym /przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym/ w przeliczeniu na 100 osób w wieku produkcyjnym) w końcu 2020 r. osiągnął wartość 69 osób (w 2019 r. – 67, a w 2013 r. – 56). Województwo dolnośląskie wyróżniało się na tle pozostałych województw jedną z wyższych wartości współczynnika obciążenia demograficznego ludności – 3 lokata w kraju.

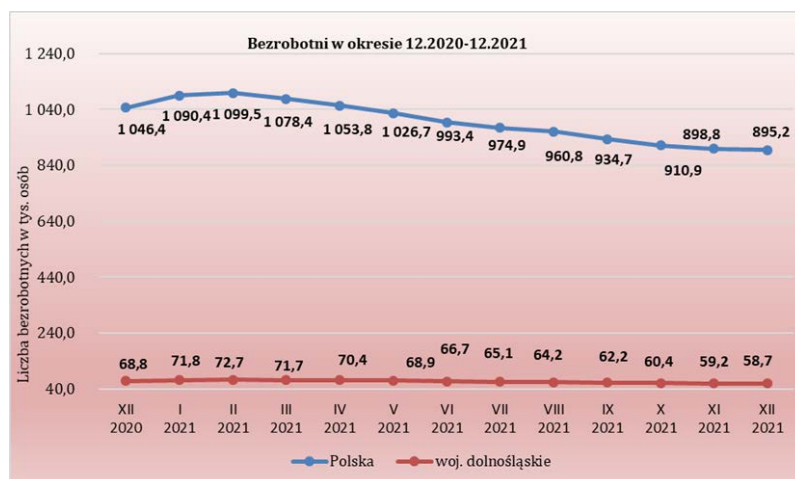
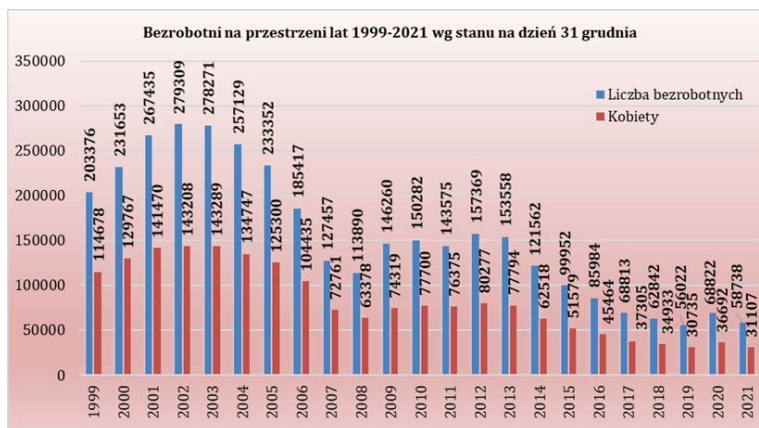
W przekroju powiatowym, najwyższy poziom współczynnika obciążenia demograficznego wystąpił przeważnie w miastach na prawach powiatu, gdzie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało odpowiednio: w Jeleniej Górze – 79 osób, w Wałbrzychu – 74 osoby, w powiecie lubińskim oraz we Wrocławiu 73 osoby, a w Legnicy – 72 osoby w wieku nieprodukcyjnym.

Dane te wskazują, iż sprawdzają się niekorzystne tendencje z Prognozy ludności Polski wg województw do roku 2050 opracowanej przez GUS, według której liczba ludności województwa w latach 2013-2050 zmniejszy się o 414,6 tys. mieszkańców a obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością będącą poza tym wiekiem będzie coraz większe i w roku 2050 wyniesie aż 78 osób.

Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2021 r.

W końcu grudnia 2021 roku w ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego pozostawało 58 738 osób bezrobotnych, w tym kobiety stanowiły 53%. Jest to 10 084 osób mniej niż w końcu grudnia 2020, co oznacza spadek o blisko 15% rok do roku.

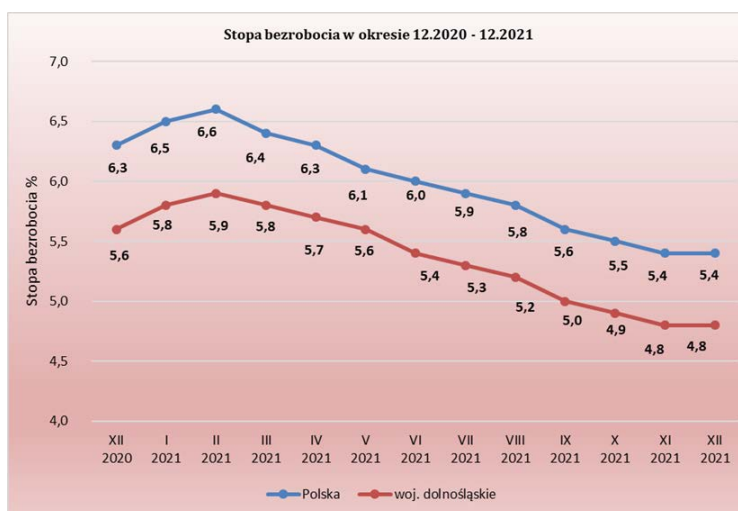
Na przestrzeni 12 miesięcy 2021 roku zarówno w Polsce, jak i na Dolnym Śląsku widoczna była tendencja spadkowa liczby zarejestrowanych bezrobotnych.



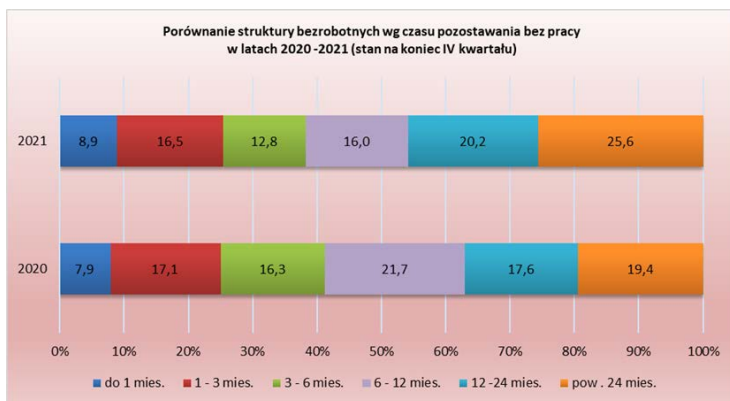
Może to oznaczać poprawiającą się sytuację na rynku pracy mimo trwającej pandemii koronawirusa m.in. poprzez wpływ interwencji państwa w poszczególne gałęzie gospodarki, nie tylko związane z ochroną zdrowia ale i w pozostałe sektory. M.in. tylko dzięki dofinansowaniu wypłacanemu przez DWUP zachowano 361,1 tys. miejsc pracy.

Od marca 2021 roku notowany był spadek stopy bezrobocia rejestrowanego i w końcu roku była ona niższa o 0,8 punktu procentowego w porównaniu ze stanem na koniec 2020 roku.

W rankingu pod względem wielkości stopy bezrobocia rejestrowanego województwo dolnośląskie plasowało się na piątym miejscu w kraju za: Wielkopolską, Śląskiem, Małopolską i Mazowszem.

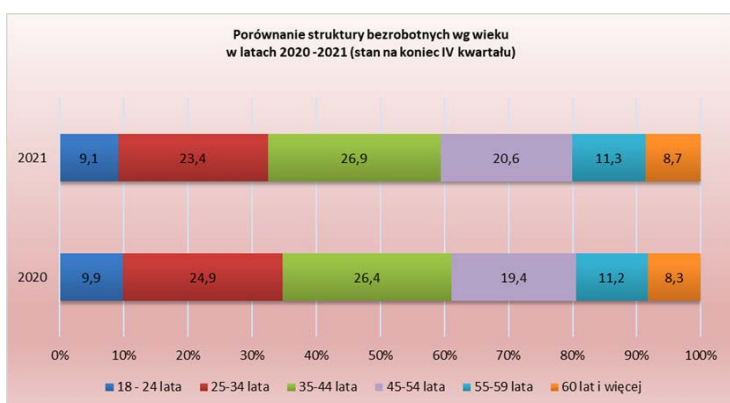


W województwie dolnośląskim, podobnie jak na poziomie kraju, występuje nadal duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. W grudniu 2021 r. najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: górowskim (14,2%), wałbrzyskim (13,2%) oraz złotoryjskim (12,6%). Najniższą stopą bezrobocia wyróżniły się: powiat wrocławski (1,8%) i miasto Wrocław (2%).



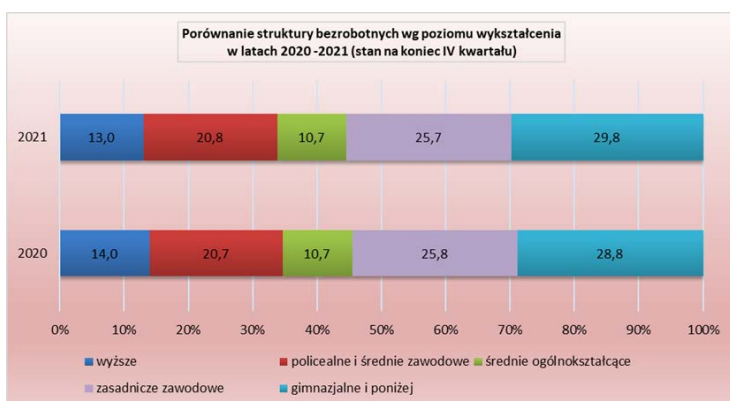
Czas pozostawania bez pracy.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych na koniec IV kwartału 2021 roku stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy, tj. 15 024 osoby (13 379 osób na koniec IV kwartału 2020). Najmniej liczną grupę stanowiły, podobnie jak rok wcześniej, osoby pozostające bez pracy do 1 miesiąca, tj. 5 244 osoby (5 433 osoby na koniec IV kwartału 2020.).



Wiek.

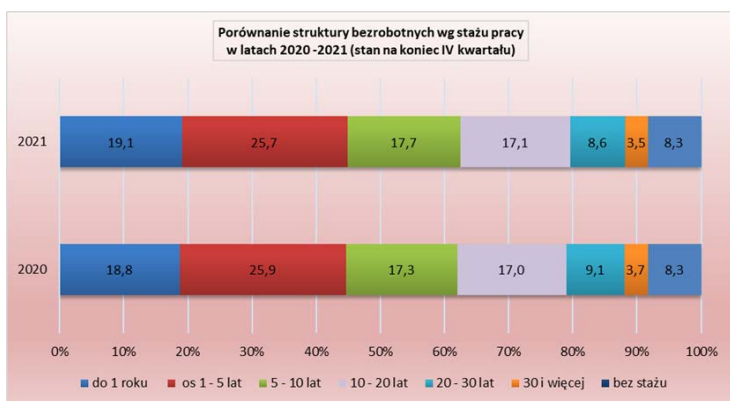
Z końcem grudnia 2021 najliczniejszą grupę stanowili, podobnie jak z końcem grudnia 2020 r., bezrobotni w wieku 35-44 lata, tj. 15 804 osoby (18 170 osób na koniec IV kwartału 2020). Natomiast najmniej liczną - mężczyźni w wieku 60 lat i więcej, wg stanu na dzień 31.12.2021 jest ich 5 090, stanowią 8,7% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych (z końcem poprzedniego roku było ich 5 704).



Pozim wykształcenia.

W IV kwartale 2021 najmniej grupę bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym tj. 6 274 osoby (7 384 osoby na koniec IV kwartału 2020 r.). Jest to spowodowane w dużej mierze kontynuacją nauki przez absolwentów szkół średnich. Nieliczną grupę stanowili również bezrobotni z wykształceniem wyższym tj. 7 659 osób

(9 616 osób na koniec IV kwartału 2020 r.). Największą grupę, bo 17 515 osób ogółu bezrobotnych, stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (19 819 osób na koniec IV kwartału 2020.).



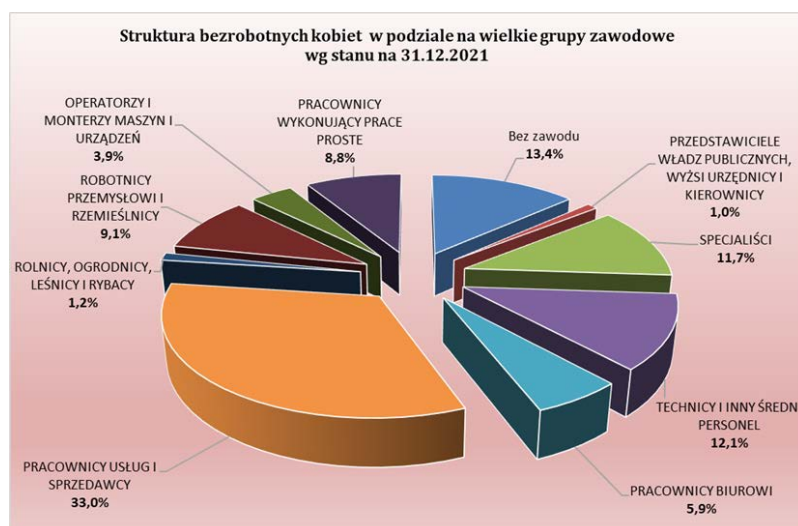
Staż pracy.

Z analizy struktury osób bezrobotnych wg stażu pracy wynika, że najliczniejszą grupę stanowili osoby legitymujące się stażem pracy od 1 roku do 5 lat – 15 111 osób (17 820 osób na koniec IV kwartału 2020 r.). Natomiast najmniej grupę stanowili osoby z ponad 30-letnim stażem pracy i więcej – 2 036 osób (2 550 osoby na koniec IV kwartału 2020 r.).

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Na koniec 2021 w powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych: 31 107 kobiet, które stanowiły 53% całej populacji bezrobotnych oraz 27 631 mężczyzn, którzy stanowili 47% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu na dzień 31.12.2020 r. liczba bezrobotnych kobiet w województwie dolnośląskim spadła o 5 585 kobiet, zmniejszył się również ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych o 0,3 punktu procentowego. Liczba bezrobotnych kobiet jest wciąż wyższa niż mężczyzn, co spowodowane jest m.in. trudniejszym powrotem do pracy szczególnie po przerwie jaką jest urlop macierzyński lub wychowawczy. W trudniejszej sytuacji są również kobiety poszukujące pracy po raz pierwszy, stanowią one prawie 60,1% wszystkich osób dotychczas niepracujących. Bezrobotne kobiety dominowały głównie w następujących kategoriach:

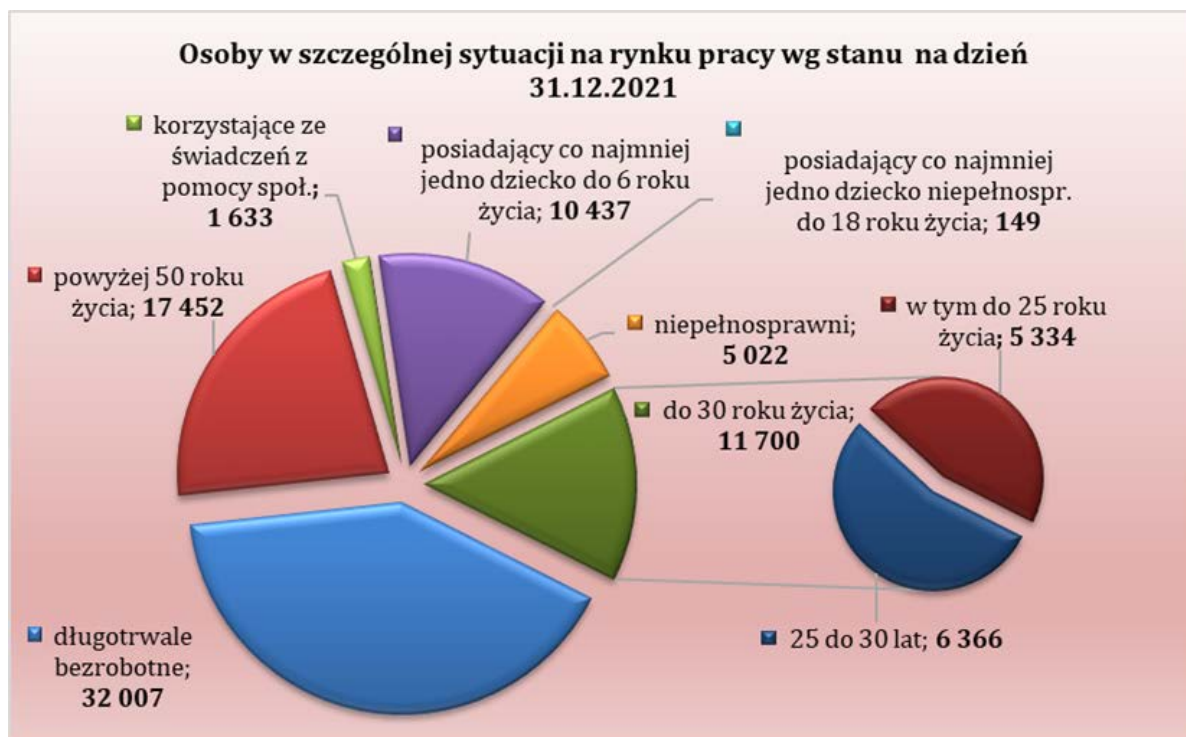
- długotrwale bezrobotne – 56,5% ogółu bezrobotnych kobiet i 54,9% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- zamieszkałe na wsi – 39,5% ogółu bezrobotnych kobiet i 54,4% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- bez kwalifikacji zawodowych – 35,9% ogółu bezrobotnych kobiet i 56,8% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 29,7% ogółu bezrobotnych kobiet i 88,6% ogółu bezrobotnych w tej kategorii.



Według stanu na koniec 2021 roku największa liczba bezrobotnych kobiet reprezentowała zawody z wielkiej grupy zawodów - pracownicy usług i sprzedawcy (10 258 osób, tj. 81,1% bezrobotnych w tej grupie zawodów i 33% bezrobotnych kobiet). Liczną grupę stanowią również kobiety bez zawodu (4 171 osób, tj. 58,2% bezrobotnych w tej grupie zawodów i 13,4% bezrobotnych kobiet).

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy

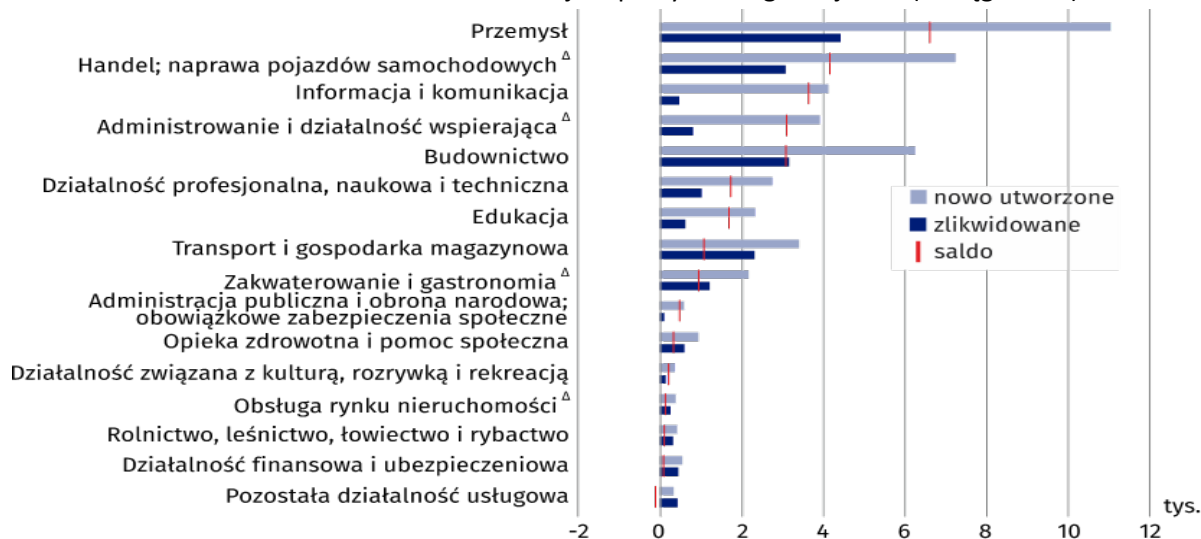
Artykuł 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadził grupę bezrobotnych jaką stanowią osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W okresie sprawozdawczym grupa ta liczyła 48 767 bezrobotnych, co stanowi 83% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do analogicznego okresu roku wcześniejszego liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmniejszyła się o 5 711 osób, ale zwiększył się ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych o około 3,8 punktu procentowego.



Wolne miejsca pracy i zapotrzebowanie na zawody

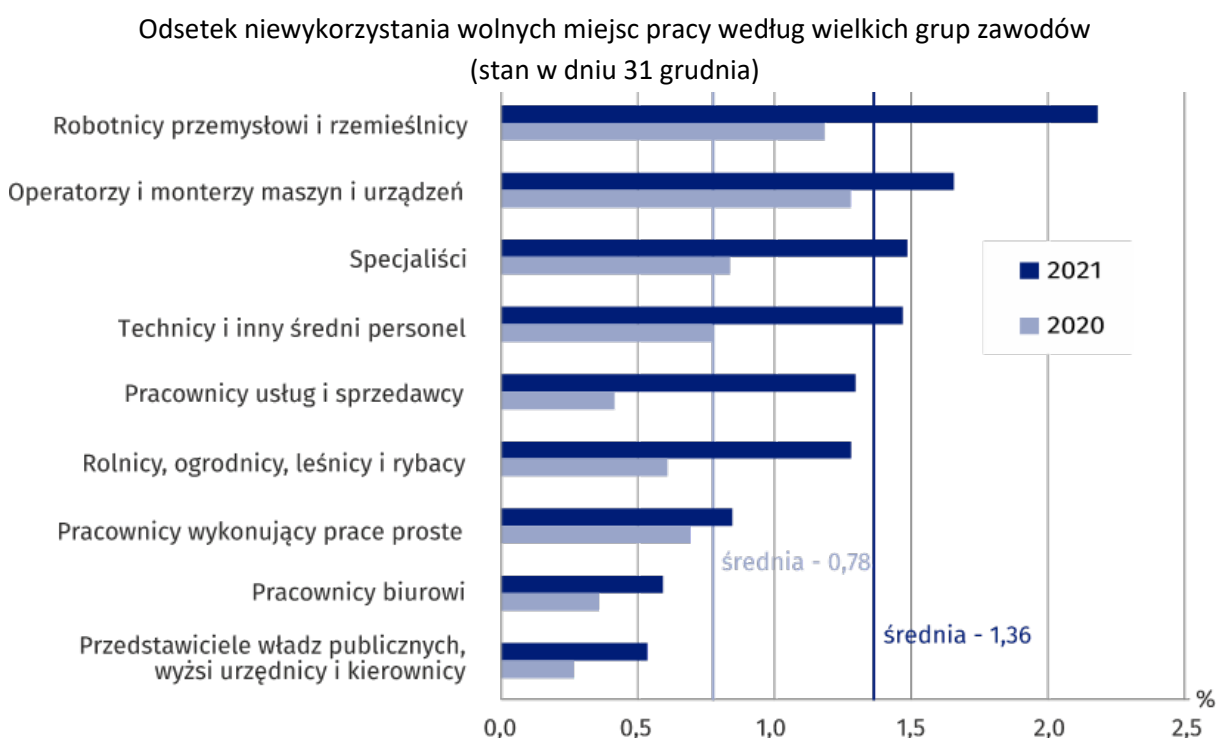
Według opracowania GUS „Popyt na pracę w województwie dolnośląskim w 2021 r.” pomimo ograniczenia działalności gospodarczej w pierwszej połowie roku z powodu pandemii COVID-19 (zwłaszcza w podmiotach gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, czy zajmujących się kulturą, rozrywką i kulturą fizyczną), w 2021 r. odnotowano zdecydowanie mniejszy spadek liczby miejsc pracy niż w 2020 r. (o 5,9 tys., w porównaniu do spadku o 37,8 tys. rok wcześniej). Po pierwszym od 1993 r. spadku PKB o 2,5% w Polsce w 2020 r., odnotowano w 2021 r. wzrost PKB o 5,9% (wg wstępnych szacunków). Liczba nowo utworzonych miejsc pracy w województwie wyniosła 46,9 tys. i była wyższa od notowanej w okresie 2011-2014. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy wyniosła 19,5 tys. – mniej zanotowano tylko w 2016 i 2018 roku. W efekcie dodatnie saldo miejsc pracy osiągnęło poziom 27,4 tys. i było większe niż w latach 2011-2015 oraz o 18,2% wyższe niż rok wcześniej.

Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji PKD (w ciągu roku):



W 2021 r. powstało 46,9 tys. nowych miejsc pracy (o 3,3% więcej niż w 2020 r.). Powstawały one przede wszystkim w czterech sekcjach (B, C, D, E) składających się na przemysł (11,0 tys.) oraz w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych (7,2 tys.), budownictwo (6,2 tys.), informacja i komunikacja (4,1 tys.).

W 2021 r. nastąpił silny wzrost niewykorzystania wolnych miejsc pracy. Na koniec 2018 r. odsetek ten wynosił 1,2%, rok później było to 1,0%, w 2020 r. 0,8%, a w 2021 r. 1,4%. W każdej z wielkich grup zawodów odnotowano wzrost wskaźnika w porównaniu z rokiem poprzednim – największy wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników usług i sprzedawców. Z jednej strony było duże zapotrzebowanie na pracowników z wiedzą fachową, a z drugiej strony na osoby bez kwalifikacji. Niedobory w tej ostatniej grupie zapełniają pracownicy pochodzący z zagranicy.

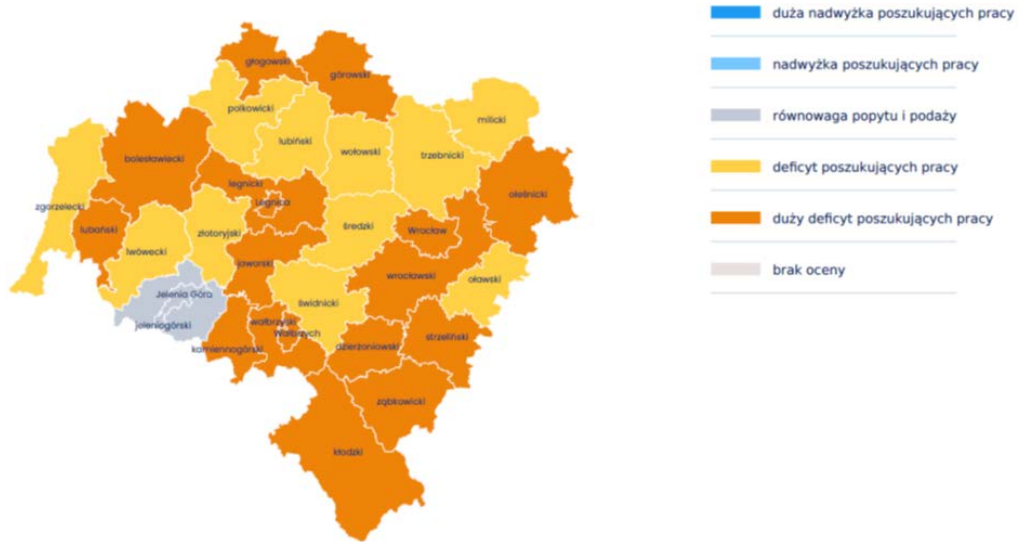


W wygenerowanej dla województwa prognozie na rok 2022 w ramach 7 edycji prowadzonego przez DWUP badania „Barometr zawodów” znalazło się 50 zawodów deficytowych, tj. o 2 więcej niż rok wcześniej i kolejny rok z rzędu nie wskazano zawodów nadwyżkowych. Analiza wyników badania z ostatnich lat wskazuje, że liczba zawodów deficytowych na Dolnym Śląsku systematycznie rośnie – dla przykładu w prognozie na rok 2017 było ich 38.

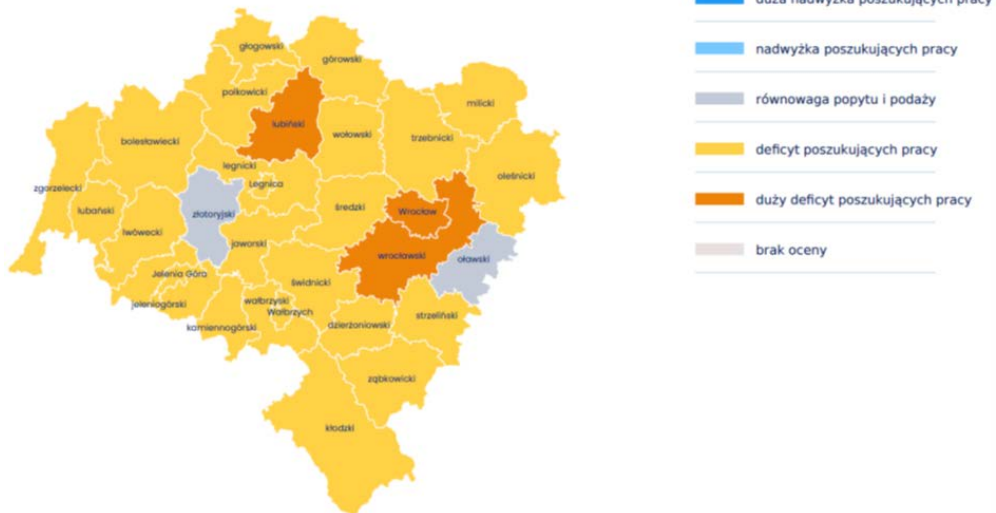
W skali województwa największe deficyty nadal występują w branży budowlanej, wśród kierowców samochodów ciężarowych, czy też w zawodzie pielęgniarki. W tym roku uczestnicy prawie wszystkich paneli wskazywali braki wśród kadry nauczycielskiej oraz policji. W części tych zawodów występuje luka kadrowa, jak w przypadku pielęgniarek, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, czy kierowców samochodów ciężarowych. W wielu zawodach osoby będące w rejestrach urzędu posiadają zdezaktualizowane kwalifikacje, nie posiadają doświadczenia zawodowego, czy też uprawnień zawodowych. W wielu przypadkach barierą podjęcia zatrudnienia jest nieznamość języków obcych.

Przykłady największych deficytów w województwie - relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców:

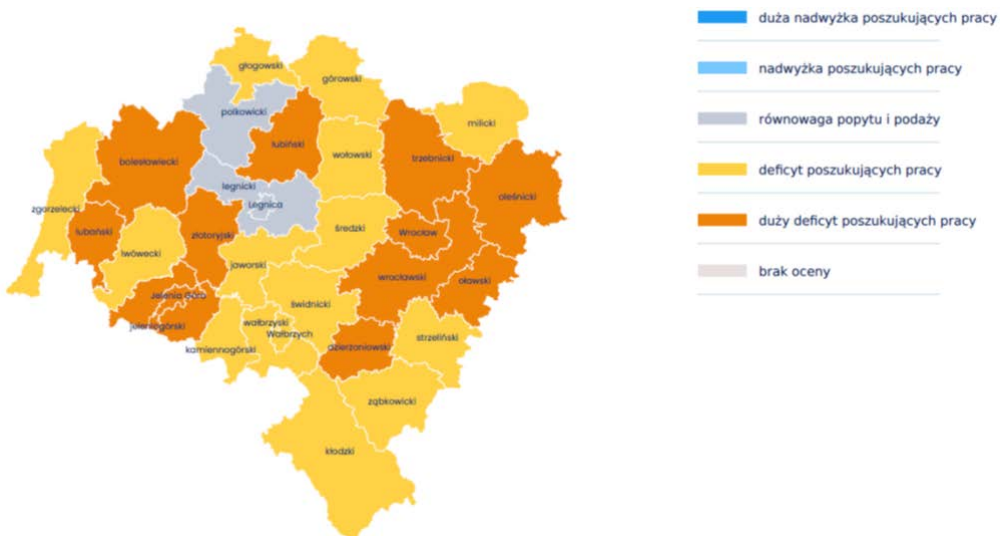
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych



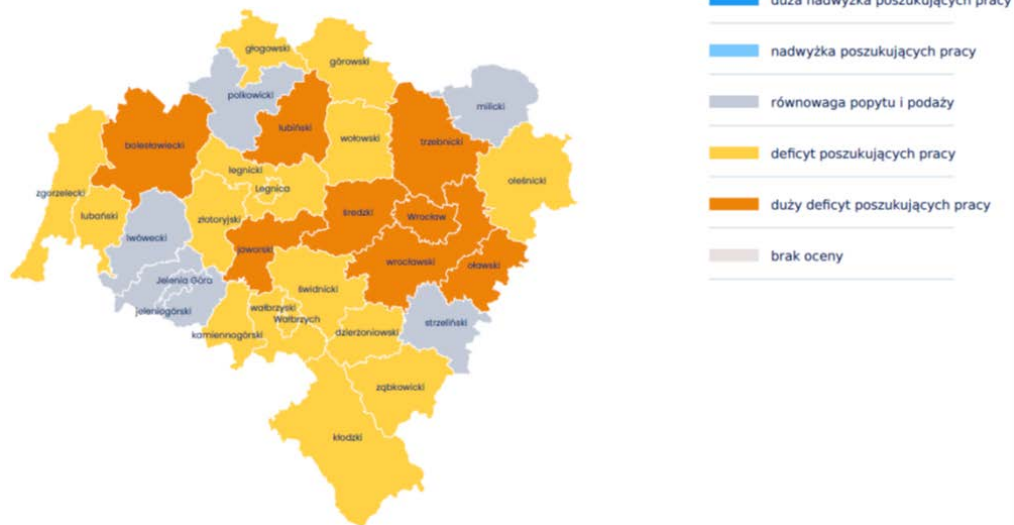
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy



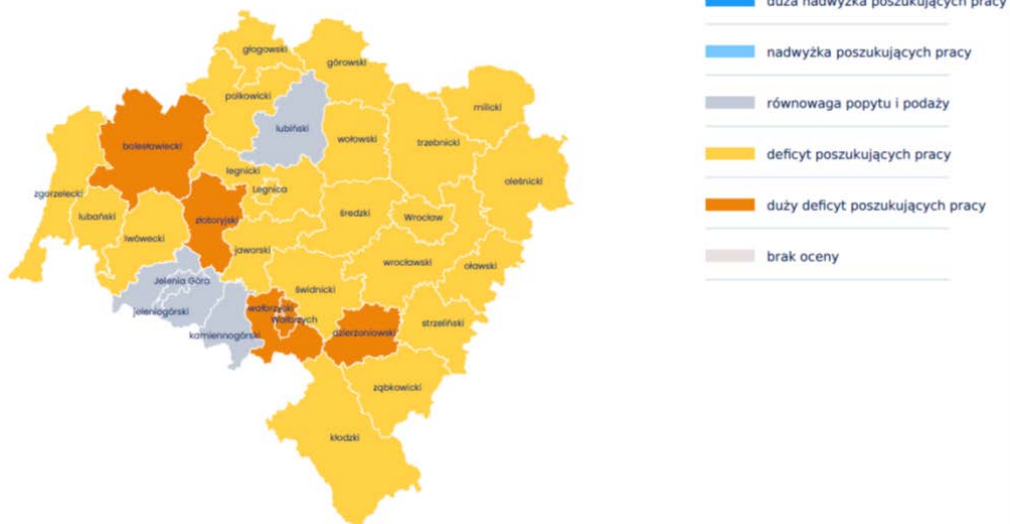
Murarze i tynkarze



Magazynierzy i kierowcy wózków widłowych



Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących



Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy

W 2021 roku Wojewoda Dolnośląski wydał 26 662 zezwolenia na pracę dla cudzoziemców tj. o 4 593 więcej niż rok wcześniej.

Do powiatowych urzędów pracy województwa wpłynęło roku 16 181 wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, wydano 6 205 zezwoleń – wielkości te są nieznacznie niższe od roku poprzedniego. Ponadto powiatowe urzędy pracy zarejestrowały w 191 169 oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom (o 26 724 więcej niż w roku poprzednim), z czego najwięcej PUP Wrocław (78 675) i PUP Świdnica (28 914).

Oświadczenia o powierzeniu wyk. pracy - informacje ogólne		
Obywatelstwo	Oświadczenia wpisane do ewidencji	%
Armenia	660	0,35%
Białoruś	6 824	3,57%
Gruzja	7 526	3,94%
Mołdawia	4 340	2,27%
Rosja	2 442	1,28%
Ukraina	169 377	88,60%
Podsumowanie	191 169	100,00%

5. Wielkie grupy zawodów i specjalności	
5.1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	387
5.2. Specjaliści	1 433
5.3. Technicy i inny średni personel	7 519
5.4. Pracownicy biurowi	7 081
5.5. Pracownicy usług i sprzedawcy	10 033
5.6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	803
5.7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	40 537
5.8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	30 818
5.9. Pracownicy przy pracach prostych	92 558
5.10. Siły zbrojne	0

4. Sekcje PKD	
4.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 296
4.2. Górnictwo i wydobywanie	96
4.3. Przetwórstwo przemysłowe	74 700
4.4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	56
4.5. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2 472
4.6. Budownictwo	40 128
4.7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9 541
4.8. Transport i gospodarka magazynowa	18 217
4.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8 062
4.10. Informacja i komunikacja	401
4.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	26
4.12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	238
4.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2 749
4.14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25 975
4.15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6
4.16. Edukacja	304
4.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2 398
4.18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	395
4.19. Pozostała działalność usługowa	2 796
4.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	313
4.21. Organizacje i zespoły eksterytorialne	0

Przedstawione dane dotyczące cudzoziemców nie mogą być jednak brane pod uwagę przy planowaniu działań na 2022 rok, gdyż w związku z wybuchem konfliktu zbrojnego na Ukrainie i związanym z tym napływem uchodźców sytuacja odnośnie zatrudniania obywateli tego państwa uległa diametralnej zmianie. Wprowadzono również nowe regulacje prawne w tym zakresie - jak chociażby możliwość zatrudniania uchodźców na podstawie zawiadomienia składanego w powiatowym urzędzie pracy czy możliwość rejestrowania się uchodźców jako osoby bezrobotne.

Skalę tego zjawiska przedstawiają dane wg stanu na koniec I półrocza 2022 roku. Pracodawcy nadal korzystali z możliwości zatrudniania obcokrajowców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom i w pierwszym półroczu do dolnośląskich urzędów pracy wpłynęło ich 63 371, z czego 75% dotyczyło obywateli Ukrainy.

wyszczególnienie	Oświadczenia						Podsumowanie	
	Województwo	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja		Ukraina
dolnośląskie		370	6 514	7 162	899	915	47 511	63 371

Według stanu na koniec czerwca br. od początku konfliktu zbrojnego na Ukrainie tj. od 24 lutego br. jako osoby bezrobotne na Dolnym Śląsku zarejestrowało się 4 037 obywateli tego kraju (w tym 3 982 kobiety). Najwięcej w Legnicy (441 osób) i w Wałbrzychu (353 osoby).

Zgodnie z nowymi przepisami od 4 695 pracodawców wpłynęły zawiadomienia o zatrudnieniu obywateli Ukrainy – łącznie dla 28 990 osób. Najwięcej we Wrocławiu – 2 207 pracodawców dla 12 265 osób. W pozostałych powiatach była to znacznie mniejsza skala – druga w kolejności Świdnica to 200 pracodawców i 3 151 osób.

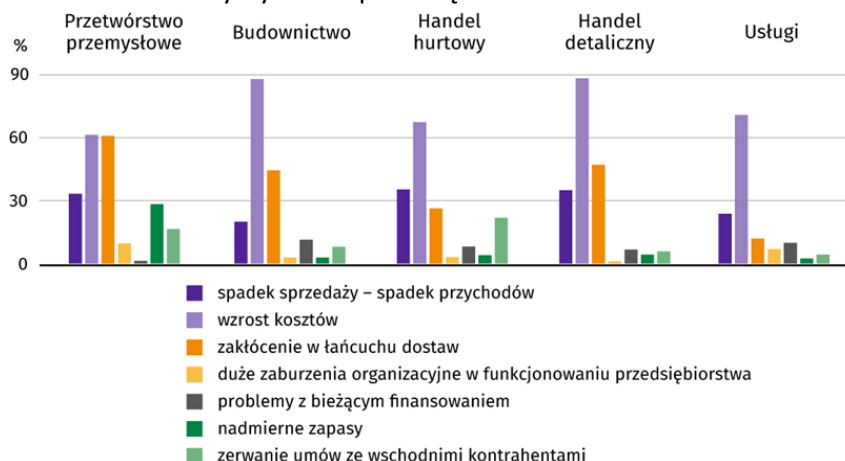
W rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy na Dolnym Śląsku w połowie 2022 roku znalazło się 126 387 osób.

Pomimo nowych wyzwań spowodowanych napływem dużej ilości uchodźców do naszego regionu podstawowe wskaźniki dot. rynku pracy wg stanu na koniec czerwca wskazywały na utrzymywanie się korzystnych tendencji w 2022 roku. Liczba bezrobotnych na Dolnym Śląsku zmniejszyła się w ciągu 6 miesięcy o 4 701 osób a stopa bezrobocia spadła o 0,4 punktu procentowego.

Urząd Statystyczny we Wrocławiu w Komunikacie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa dolnośląskiego w czerwcu 2022 r. opublikował wyniki badania dot. wpływu wojny w Ukrainie na koniunkturę gospodarczą w regionie.

Wśród przedsiębiorców najczęściej pojawiały się zdania, że trwająca wojna stanowiła nieznaczne zagrożenie dla ich firm. Taką opinię wyrażało m.in. 73% podmiotów prowadzących działalność w przetwórstwie przemysłowym oraz 75% w handlu hurtowym. Największy odsetek odpowiedzi wskazujących na poważny wpływ wojny na działalność gospodarczą udzieliły firmy działające w handlu detalicznym (39%) oraz budownictwie (35%). Skutki wojny zagrażające stabilności firmy przewidywało m.in. 10% podmiotów związanych z budownictwem oraz 6% z handlem hurtowym.

Przedstawiciele większości badanych rodzajów działalności, oceniając negatywny wpływ wojny w Ukrainie na działalność firmy, najczęściej byli zdania, że powoduje ona wzrost kosztów (od 61% firm zajmujących się przetwórstwem przemysłowym do 88% firm zajmujących się handlem detalicznym i budownictwem). Największy odsetek przedsiębiorców wskazujących na problem zakłóceń w łańcuchu dostaw odnotowano w przetwórstwie przemysłowym (61%). Spadek sprzedaży w największym stopniu dotyczył podmiotów zajmujących się handlem detalicznym i hurtowym (po 35%), a zerwanie umów z wschodnimi kontrahentami dotyczyło 22% przedsiębiorstw z obszaru handlu hurtowego:



Firmy zatrudniające pracowników z Ukrainy w różnym stopniu doświadczyły ich fluktuacji (w poszczególnych działalnościach odpływ zauważyło od 20% do 57% pracodawców, natomiast napływ – od 22% do 59%). W budownictwie 12% firm zgłosiło poważny odpływ pracowników. Natomiast w handlu detalicznym 56% przedsiębiorców odczuło nieznaczny ich napływ. Więcej pracowników z Ukrainy napłynęło niż odeszło z pracy w handlu hurtowym i detalicznym oraz w usługach.

Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2022

Na podstawie przedstawionej diagnozy, prognoz zapotrzebowania na zawody oraz analizy sytuacji spowodowanej wojną w Ukrainie, a także innych wymienionych we wstępie dokumentów określono następujące priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy, kierunki działań oraz cele wg priorytetów na rok 2022:

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 2022

- ochrona istniejących miejsc pracy,
- 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,
- realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich, ze szczególnym uwzględnieniem uchodźców z Ukrainy,
- działania na rzecz ułatwienia integracji obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy.

Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2022 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), w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją cyfrową,
- wspieranie działań związanych z podnoszeniem i aktualizacją kwalifikacji dostosowanych do potrzeb pracodawców, służących poprawie zdolności do zatrudnienia oraz podnoszeniu poziomu aktywności zawodowej bezrobotnych,
- 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.
- promowanie i dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- Integracji obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy.

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,
- 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 2022

Grupy priorytetowe:

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

Ponadto szczególnym wsparciem objęte będą następujące 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,
- ✓ przedsiębiorcy dotknięci negatywnymi skutkami wojny w Ukrainie,
- ✓ uchodźcy z Ukrainy korzystający z usług Publicznych Służb Zatrudnienia.

Źródła finansowania

Podstawowymi źródłami finansowania działań ujętych w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w 2022 roku są:

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

Na realizację w 2022 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 i Polityki Społecznej kwota **248 340 685,67 zł**. Z kwoty tej:

- ✓ **60 000 001,00 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój,
- ✓ **72 369 328,00 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego.

Niezależnie od powyższego, powiatowe urzędy pracy województwa dolnośląskiego mogą składać wnioski o pozyskanie dodatkowych środków Funduszu Pracy pochodzących z rezerwy Ministra właściwego do spraw pracy w ramach ogłaszanych przez Ministerstwo naborów. Na obecną chwilę urzędy już pozyskały dodatkowe środki FP w wysokości **4 412 431,55 zł**.

Kolejnym źródłem finansowania są środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Rada Rynku Pracy dokonała podziału pomiędzy województwa limitu tych środków na rok 2022. Kwota dla powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego wynosi **13 525 000 zł**.

Przyjęto, że w roku 2022 obowiązywać będą następujące priorytety wydatkowania środków KFS:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmiany sytuacji rynkowej
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem
- 3) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonych przez MRiPS
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Analogicznie do lat ubiegłych urzędy będą aplikować o środki z rezerwy KFS, która dla Dolnego Śląska wynosi **2 937 095,00 zł**.

Priorytety Rady Rynku Pracy dotyczące wydatkowania rezerwy KFS:

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców

Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość

Na poziomie lokalnym funkcjonuje 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.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok opracowany został po przeprowadzeniu konsultacji z powiatowymi urzędami pracy i uzyskał pozytywną opinię Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy województwa dolnośląskiego.

Monitoring DRPDZ 2022 będzie prowadzony w oparciu o wybrane obszary monitorowania istotne dla całego regionu oraz dla wskazanych grup priorytetowych (wskaźniki udziału w strukturze bezrobotnych np.: osób długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia, osób bez kwalifikacji zawodowych i do 30 roku życia). Oczekuje się, że prowadzone działania będą miały dalszy pozytywny wpływ na dolnośląski rynek pracy i spowodują tych obniżenie wskaźników zwłaszcza w odniesieniu do grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy.

Obszary monitorowania DRPDZ

- stopa bezrobocia (dane GUS),
- udział poszczególnych grup priorytetowych w strukturze bezrobotnych (dane Ministerstwa, DWUP, PUP),
- liczba bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy województwa dolnośląskiego (dane Ministerstwa, 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 osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dane Ministerstwa, DWUP, PUP),
- liczba obywateli Ukrainy, którzy otrzymali wsparcie ze strony PSZ (dane Ministerstwa, 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 określonych w niniejszym dokumencie grup priorytetowych.

Sprawozdanie z realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.