



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



**DOLNY
ŚLĄSK**

Załącznik do uchwały nr 7931/VI/23
Zarządu Województwa Dolnośląskiego
z dnia 18.12.2023 r.

DOLNOŚLĄSKI
REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA ROK 2023

sierpień 2023

Spis treści:

Wprowadzenie – podstawowe dokumenty	3
Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy	9
Sytuacja demograficzna	9
Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2022 r.	11
Struktura bezrobotnych	13
Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy	14
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	15
Wolne miejsca pracy i zapotrzebowanie na zawody	15
Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy	21
Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2023	23
Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2023	23
Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2023 według priorytetów	23
Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2023	24
Źródła finansowania	25
Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość	26
Obszary monitorowania DRPDZ	26

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 2023, który został przyjęty przez Radę Ministrów 28 czerwca 2023 roku i opublikowany przez MRiPS w lipcu 2023 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**.

Dokument szczebla krajowego na rok 2023 uwzględnia oprócz przywołanej wcześniej ustawy 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 2023 – 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).

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. Wskutek wprowadzenia sankcji i działań odwetowych ze strony Rosji, zagrożone zostały regularne dostawy surowców energetycznych, a także pogorszyła się sytuacja gospodarcza głównych partnerów handlowych Polski, co przyczyniło się do spadku popytu zewnętrznego. Utrudnienia w transporcie i zaburzenia w łańcuchach dostaw spowodowały zmniejszenie dynamiki tworzenia miejsc pracy w przemyśle w wielu krajach UE. Ponadto szok podażowy dotyczący surowców energetycznych spowodował istotny wzrost ich cen, co w efekcie wywołało wzrost kosztów produkcji i może skutkować stopniowym ograniczaniem produkcji i zatrudnienia.

Dnia 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. .:

- co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć pracę;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- 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:

- 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.
- Rozwój umiejętności: Cel dla Polski do roku 2030 określono na poziomie 51,7 % wszystkich osób dorosłych uczestniczących każdego roku w szkoleniu.
- Ochrona socjalna: Cel dla Polski do roku 2030 przewiduje zmniejszenie o 1,5 mln osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

W lipcu 2022 r. Rada przyjęła kolejne zalecenia dla państw członkowskich. W przypadku Polski w obszarze pracy przedstawiają się one następująco:

- Zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy, w tym przez poprawę dostępu do opieki nad dziećmi i do opieki długoterminowej.
- Usunięcie utrzymujących się przeszkód dla bardziej trwałych form zatrudnienia.
- Wspieranie wysokiej jakości edukacji i zdobywania umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie dorosłych oraz podnoszenie umiejętności cyfrowych.
- Lepsze ukierunkowanie świadczeń społecznych oraz zapewnienie dostępu do tych świadczeń osobom potrzebującym.

W KPDZ 2022 zostały sformułowane następujące wyzwania w zakresie polityki rynku pracy:

- Niewystarczające dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy.
- Płacowe i pozapłacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce.
- Niepełne wykorzystanie zasobów rynku pracy.
- Niewystraszająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy.
- Procesy migracyjne na rynku pracy.

Analiza wymienionych wcześniej dokumentów strategicznych oraz sytuacji na rynku pracy w 2022 roku pozwoliła na sformułowanie celu głównego i celów szczegółowych KPDZ na rok 2023.

Celem głównym KPDZ na rok 2023, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia.

Cel główny KPDZ 2023 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:
 - dalsze zwiększanie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz ścisłe powiązanie z potrzebami gospodarki,
 - zwiększenie dostępu do uczenia się dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracujących,
 - 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),
 - wsparcie promocji współpracy pracodawców ze szkołami oraz prowadzenie działań informacyjnych wobec rodziców uczniów,
 - monitorowanie karier absolwentów szkół ponadpodstawowych w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych.
2. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej (np. 5 i 10 lat) poprzez:
 - rozwój dotychczasowych narzędzi prognostycznych,
 - aktywne włączenie PUP i WUP w monitorowanie i prognozowanie tych trendów,
 - badania analityczne w zakresie zmian na rynku pracy spowodowanych zmianami w otoczeniu geopolitycznym.

3. Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim) – koordynacja wdrażania „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030”.

Cel 2. Modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy, w tym:

- wejście w życie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastąpią i uzupełnią obecnie obowiązującą ustawę,
- opracowanie projektu Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia,
- realizacja pierwszego etapu szkoleń dla pracowników PSZ, na potrzeby stosowania nowych przepisów w obszarze rynku pracy, nowych procedur i narzędzi cyfrowych,
- dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy.

Cel 3. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce, w tym:

1. Dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy.
2. Wzmacnianie dialogu społecznego.
3. Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia, poprzez:
 - wsparcie praktycznego stosowania przepisów w zakresie pracy zdalnej,
 - kontynuację prac analitycznych w celu przygotowania możliwych rozwiązań prawnych regulujących prawa pracowników i pracodawców w nowo powstających formach (np. praca platformowa), w sposób zabezpieczający prawa pracowników i pracodawców;
 - kontynuację działań PIP o charakterze kontrolnym, prewencyjnym i informacyjno-edukacyjnym.

Cel 4. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski, w tym:

1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu osób biernych zawodowo.
2. Ewaluacja projektów pilotażowych dotyczących innowacyjnych form wsparcia.
3. Realizacja edycji naboru na projekty pilotażowe pn. „Stabilna praca - silna rodzina”.
4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami bliskimi:
 - dalsze wsparcie opieki nad dzieckiem do lat 3,
 - kontynuacja prac nad przeglądem funkcjonowania systemu opieki nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
 - zakończenie prac nad wdrożeniem do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów,
 - realizacja działań wprowadzonych ustawą o rodzinnym kapitale opiekuńczym,
 - przyjęcie ustawy o świadczeniu wspierającym.
5. Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych poprzez realizację programu Godna praca dla młodych.
6. Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej w odniesieniu do grup defaworyzowanych,
7. Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy.

8. Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami poprzez zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby.
9. Działania na rzecz osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy.
10. Działania na rzecz zatrudnienia osób opuszczających jednostki

Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi poprzez:

1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach oraz rozwój umiejętności pracowników cudzoziemskich.
2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długoterminowej i ciągłej.
3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody.
4. Wspieranie 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. Udział strony polskiej w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Pula Talentów) w ramach sieci EURES.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 oprócz omówionego powyżej Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia uwzględnia m.in. Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 oraz Dolnośląską Strategię Integracji Społecznej na lata 2021-2030. Przyjęte w niniejszym dokumencie rozwiązania wpisują się w cele i zadania określone w 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,
- popularyzowanie elastycznych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,
- 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,
- przeciwdziałanie i zwalczanie bezrobocia, w tym długotrwałego bezrobocia,
- promocja aktywnej polityki rynku pracy poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka,

- wspieranie podmiotów reintegracyjnych oraz innych instytucji i organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej w regionie z celu zapewnienia im stabilności funkcjonowania,
- rozwój i modernizacja instrumentów i usług rynku pracy,
- poprawa efektywności instytucji rynku pracy,
- koordynacja kierunków kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy,
- rozwój działań partnerskich na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce poprzez:

- wspieranie mobilności zawodowej i terytorialnej pracowników,
- poprawa jakości pracy oraz samozatrudnienia,
- kontynuowanie upowszechniania elastycznych form zatrudnienia,
- doskonalenie kadr przedsiębiorstw,
- wspieranie rozwoju usług realizowanych w ramach bazy usług rozwojowych.

Godzenie życia prywatnego z życiem zawodowym poprzez:

- wspieranie aktywności zawodowej kobiet wchodzących i/lub powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i/lub wychowaniem dziecka,
- popularyzowanie elastycznych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,
- propagowanie stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,
- wsparcie zasobów i potencjału podmiotów ekonomii społecznej świadczących usługi społeczne użyteczności publicznej.

Rozwój ekonomii społecznej jako elementu rynku pracy i polityki społecznej poprzez:

- zwiększenie udziału instytucji oraz podmiotów wspierających ekonomię społeczną w kształtowaniu i realizacji polityki rynku pracy w województwie dolnośląskim,
- zwiększenie zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej,
- tworzenie i rozwój podmiotów ekonomii społecznej jako miejsc pracy zatrudniających osoby doświadczające wykluczenia społecznego,
- wspieranie aktywizacji zawodowej osób w najtrudniejszej sytuacji społeczno-zawodowej poprzez tworzenie nowych podmiotów reintegracyjnych oraz wspieranie potencjału już istniejących placówek,
- przygotowanie przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej,
- zwiększenie efektywności podmiotów ekonomii społecznej w obszarze aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy,
- promowanie podmiotów ekonomii społecznej jako społecznie odpowiedzialnych pracodawców,
- 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,
- inicjowanie i rozwój partnerstwa na rzecz rynku pracy z udziałem podmiotów ekonomii społecznej.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 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 2023 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 2022 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 2023.

Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy

Sytuacja demograficzna

Do czasu opracowania niniejszego dokumentu WUS nie opublikował danych o sytuacji demograficznej za rok 2022. Według publikacji Dolnośląskiego Ośrodka Badań Regionalnych Urzędu Statystycznego we Wrocławiu, „Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2021 r.” w końcu 2021 r. ludność woj. dolnośląskiego liczyła 2 897,7 tys. osób (5. lokata w kraju). W skali roku odnotowano duże, w stosunku do poprzednich lat, zmniejszenie liczby ludności, spowodowane ubytkiem ludności z tytułu ruchu naturalnego. W porównaniu do stanu z końca 2020 r. zaludnienie województwa zmniejszyło się o 10,6 tys. osób, tj. o 0,37%, a w porównaniu do 2010 r. – zmniejszyło się o 19,5 tys. osób, tj. o 0,67%. Województwo dolnośląskie jest regionem zróżnicowanym pod względem demograficznym. W jego granicach znajdują się zarówno powiaty zaludniające się (skoncentrowane głównie wokół Wrocławia), jak i wyludniające się (położone peryferyjnie w południowej i zachodniej części województwa). Analizując zmiany zaludnienia dolnośląskich powiatów w 2021 r. w relacji do 2010 r. można zauważyć, podobnie jak w poprzednich latach, przyrost ludności we Wrocławiu (wzrost o 6,9%) oraz w powiatach skupionych wokół stolicy województwa, tj. w powiatach: wrocławskim (o 50,8%), średzkim (o 12,5%), trzebnickim (o 6,8%), oławskim (o 3,5%), oleśnickim (o 1,0%), ale także w powiecie legnickim (o 0,9%). Największy spadek liczby ludności zanotowano w Wałbrzychu (o 14,8% w latach 2010-2021) i w powiatach: ząbkowickim (o 10,5%), kamiennogórskim i górowskim (o 10,4%) oraz w kłodzkim (o 10,2%).

Zbiorowość osób w wieku przedprodukcyjnym, czyli tzw. potencjalne zasoby pracy w przyszłości, liczyła w województwie dolnośląskim w 2021 r. 501,9 tys. osób i stanowiła 17,3% ogółu ludności regionu i w porównaniu z ubiegłym rokiem wzrosła o 0,1%. Jest to jeden z najniższych udziałów notowanych wśród województw w Polsce (13. miejsce – ex aequo z województwem łódzkim, a przed województwami świętokrzyskim – 17,0% i opolskim – 16,6%). W kraju udział ten wynosił 18,4%. Najwyższy odsetek odnotowano w województwach: pomorskim – 19,8%, wielkopolskim – 19,6% i mazowieckim – 19,4%.

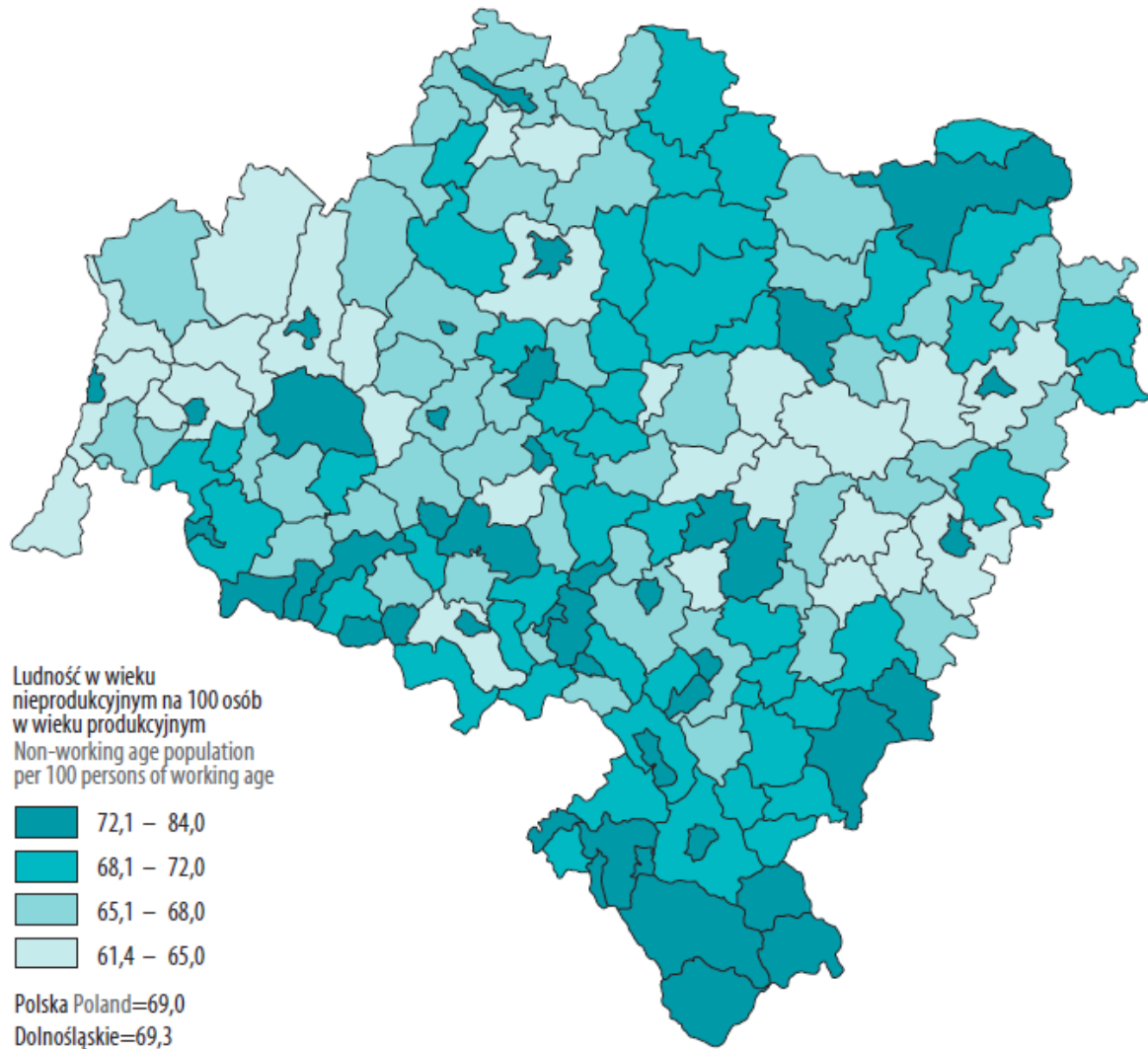
W województwie dolnośląskim, podobnie jak w skali całego kraju, konsekwencją przemian demograficznych mających miejsce w ostatnich dziesięcioleciach, są również stopniowe przesunięcia w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku. Według stanu w dniu 31 grudnia 2021 r. zbiorowość osób w wieku poprodukcyjnym liczyła w województwie dolnośląskim 681,4 tys. osób. Postępuje m.in. stopniowy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, w porównaniu do stanu na koniec 2020 r. ta grupa ludności uległa zwiększeniu o 6,3 tys. osób, tj. o 0,9% (w kraju wzrost o 0,8%), a w porównaniu do 2010 r. – o 187,7 tys., tj. o 38,0% (w kraju wzrost o 32,1%).

Wśród powiatów najwyższy udział osób starszych w ogólnej liczbie ludności odnotowano w: Jeleniej Górze (30,0%), Wałbrzychu (29,1%), powiatach kłodzkim (26,8%) i dzierzoniowskim (26,6%) natomiast najniższy w powiatach: wrocławskim (15,1%), średzkim (19,1%) i polkowickim (20,0%).

W przekroju powiatowym, najwyższy poziom współczynnika obciążenia demograficznego wystąpił przeważnie w miastach na prawach powiatu oraz w powiatach z gminą miejską o dużej liczbie mieszkańców, gdzie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało odpowiednio: w Jeleniej Górze – 79 osób, w Wałbrzychu – 77 osób, w powiatach lubińskim oraz w głogowskim 75 osób w wieku nieprodukcyjnym. W tych jednostkach administracyjnych zdecydowanie wyższe było obciążenie ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym niż osobami w wieku przedprodukcyjnym.

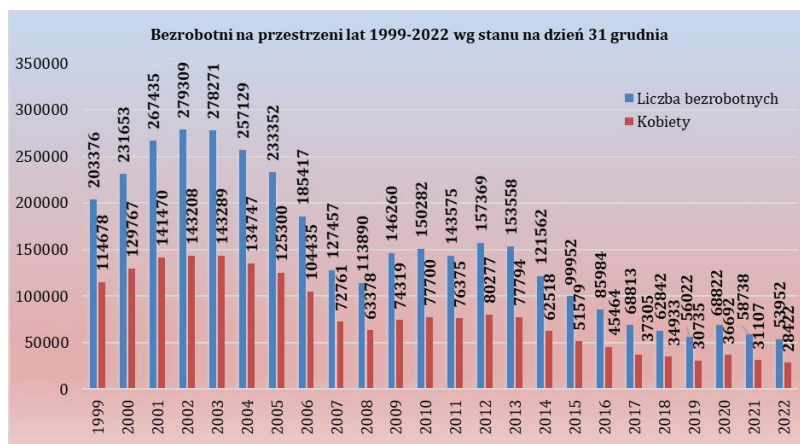
W Jeleniej Górze na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 54 osoby w wieku poprodukcyjnym oraz 25 – w wieku przedprodukcyjnym, w Wałbrzychu odpowiednio 51 i 25, we Wrocławiu – 37 i 26, a w Legnicy 45 i 28.

Współczynnik obciążenia demograficznego według gmin w 2021 r.

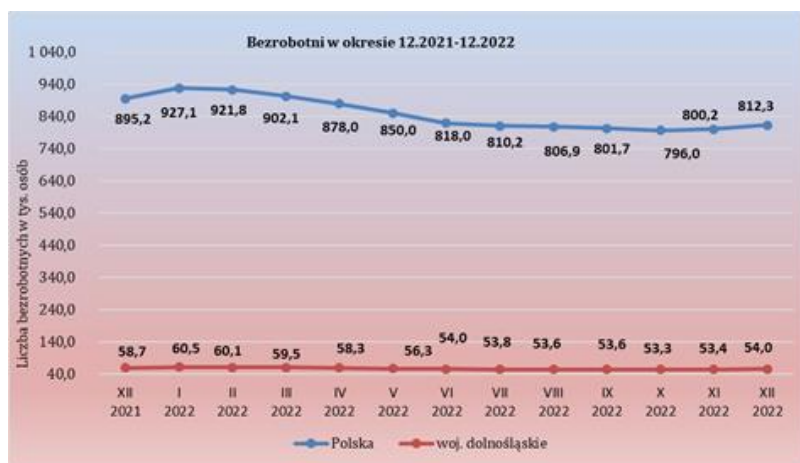


Dane te wskazują, iż sprawdzają się niekorzystne tendencje z Prognozy ludności Polski wg województw do roku 2050 opracowanej przez GUS, według której liczba ludności województwa w latach 2013-2050 zmniejszy się o 414,6 tys. mieszkańców a obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością będąca poza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

Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2022 r.

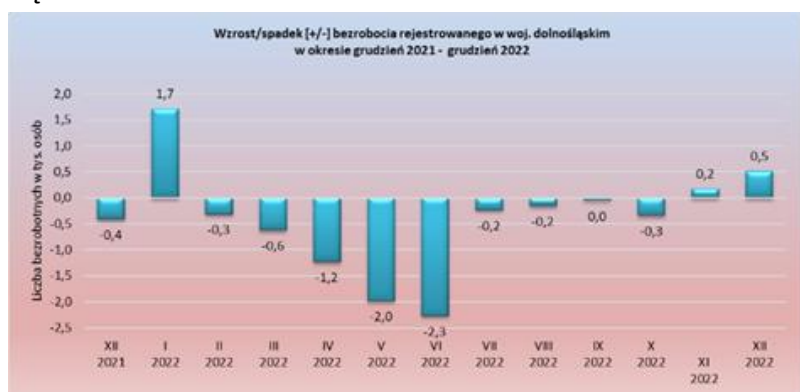


Z końcem grudnia 2022 w ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego odnotowano 53 952 osoby bezrobotne, w tym kobiety stanowiły blisko 52,7% ogółu bezrobotnych. Było to 4 786 osób mniej niż w końcu grudnia 2021.



W ujęciu rok do roku, w skali kraju nastąpił spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych o ponad 9 punktów procentowych, w skali województwa dolnośląskiego o 8 punktów procentowych.

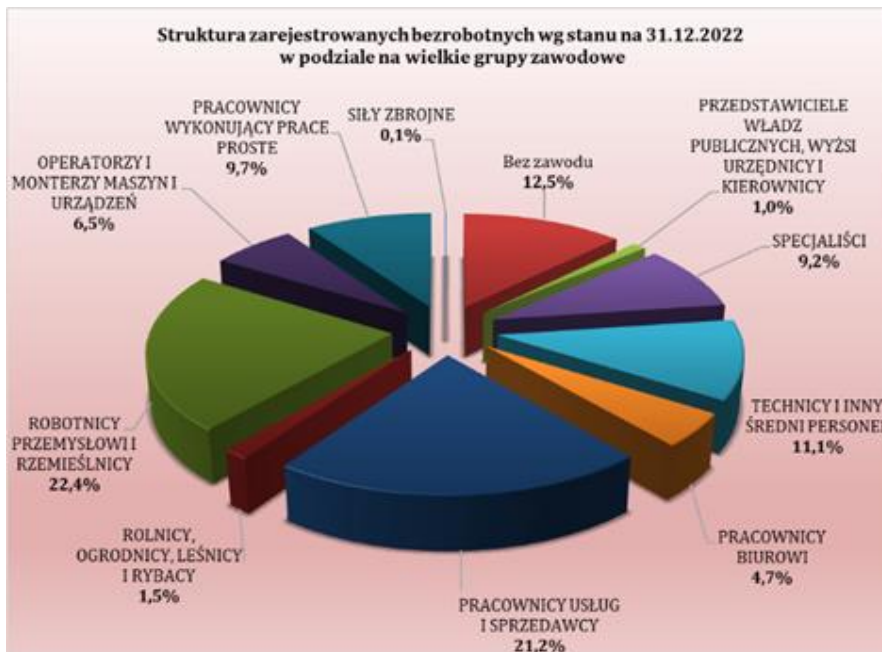
Sezonowość jest charakterystyczną cechą polskiego rynku pracy co oznacza, że w miesiącach rozpoczynających i kończących rok bezrobocie wzrasta, a następnie sytuacja na rynku pracy ożywia się.



Z końcem grudnia 2022 odnotowano na rynku pracy województwa dolnośląskiego wzrost bezrobocia rejestrowanego o 515 osób w porównaniu do stanu na dzień 30.11.2022.

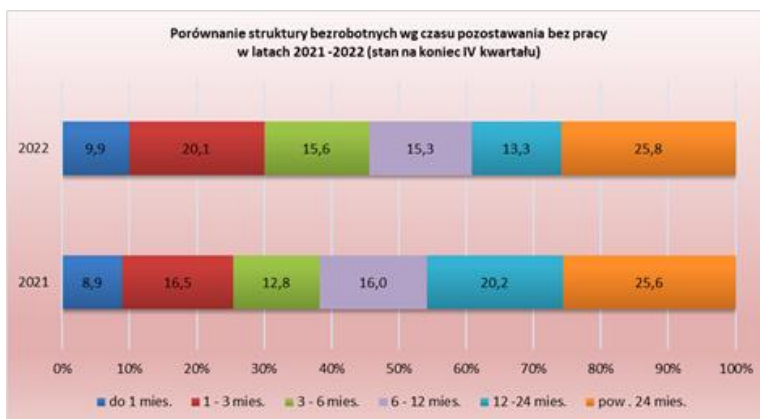
Porównując stan liczby bezrobotnych z grudnia 2022 do liczby zarejestrowanych w końcu grudnia 2021, poziom zarejestrowanych bezrobotnych w województwie dolnośląskim zmniejszył się o 4,7 tys. osób, a stopa bezrobocia rejestrowanego spadła o 0,4 punktu procentowego. W kraju liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 82,9 tys. osób, a stopa bezrobocia rejestrowanego również spadła o 0,6 punktu procentowego.

Struktura bezrobotnych



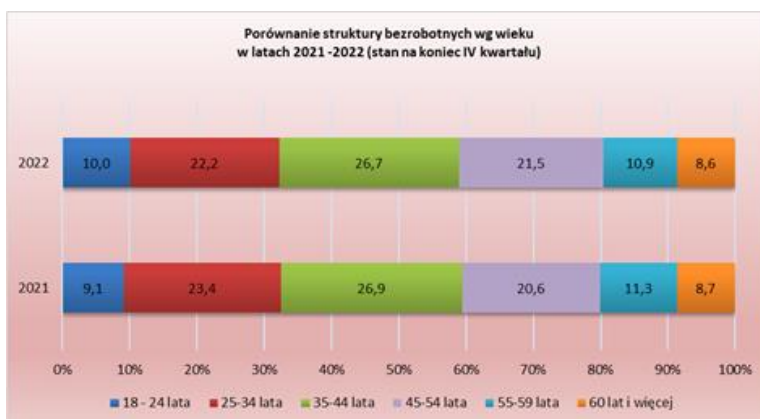
Spośród osób pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy na koniec grudnia 2022 największa liczba bezrobotnych reprezentowała zawody z wielkiej grupy zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12 097 osób, tj. 864 osób mniej niż w grudniu 2021 r.). Kolejno była to grupa pracownicy usług i sprzedawcy (11 426 osób, tj. 1 216 osób mniej

niż w grudniu 2021.). Najmniej licznie, podobnie jak w poprzednich latach, reprezentowane były siły zbrojne (0,1%, na tym samym poziomie w grudniu 2021 r.).



Czas pozostawania bez pracy.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych na koniec IV kwartału 2022 roku stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy, tj. 13 937 osób (15 024 osoby na koniec IV kwartału 2021). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy do 1 miesiąca, tj. 5 357 osób (5 244 osoby na koniec IV kwartału 2021 r.).



Wiek.

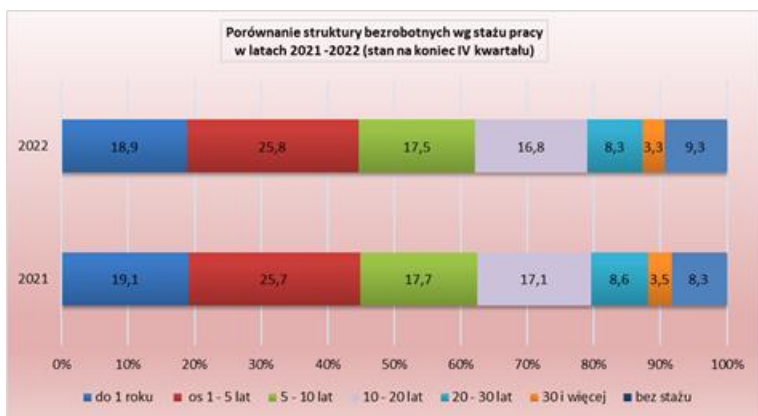
Z końcem grudnia 2022 najliczniejszą grupę bezrobotnych według wieku stanowili bezrobotni w wieku 35-44 lata, grupa ta liczyła 14 427 osób (15 804 osoby na koniec IV kwartału 2021). Najmniej liczną natomiast mężczyźni w wieku 60 lat i więcej, tj. 4 650 osób (5 090 osób na koniec IV kwartału 2021 r.).



Pozim wykształcenia.

Struktura bezrobotnych wg wykształcenia nie uległa znacznym zmianom. Najniższy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, tj. 10,5%, co daje 5 687 osób (6 274 osoby na koniec IV kwartału 2021). Zaistniała sytuacja jest podyktowana faktem kontynuacji nauki przez absolwentów szkół średnich.

Nieliczną grupę stanowili również bezrobotni z wykształceniem wyższym, tj. 6 933 osoby (7 659 osób na koniec IV kwartału 2021). Największy odsetek bezrobotnych bo 30%, co w przełożeniu na liczby daje 16 178 osób stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (17 515 osób na koniec IV kwartału 2021).



Staż pracy.

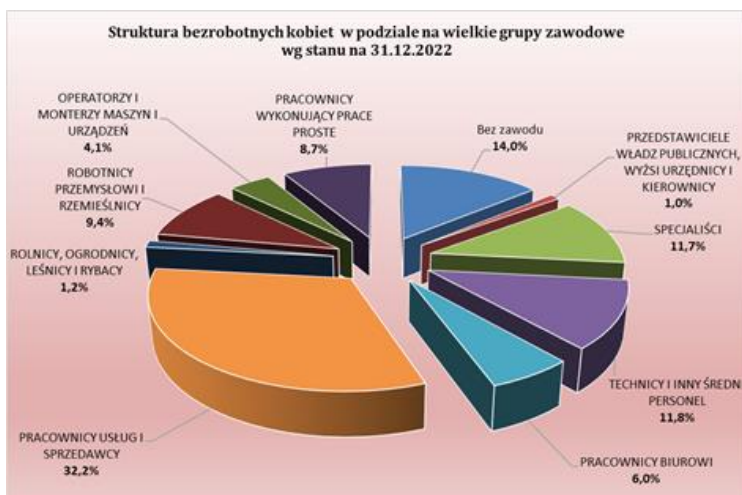
Z analizy struktury osób bezrobotnych wg stażu pracy wynika, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby legitymujące się stażem pracy od 1 roku do 5 lat – 13 901 osób (15 111 osób na koniec IV kwartału 2021). Natomiast najniższy odsetek stanowiły osoby z ponad 30-letnim stażem pracy i więcej 3,3% to jest 1 790 osób (2 036 osób na koniec IV kwartału 2021).

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy

W okresie sprawozdawczym w powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych: 28 422 kobiety, które stanowiły 52,7% całej populacji bezrobotnych oraz 25 530 mężczyzn, którzy stanowili 47,3% ogółu bezrobotnych.

W porównaniu do stanu z dnia 30.11.2022 liczba bezrobotnych kobiet w województwie nieznacznie wzrosła (o 33 osoby), natomiast zmniejszył się ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych o 0,4 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 63% wszystkich osób dotychczas niepracujących, podczas gdy na koniec grudnia 2021 było ich 60,1%. Bezrobotne kobiety dominowały głównie w następujących kategoriach:

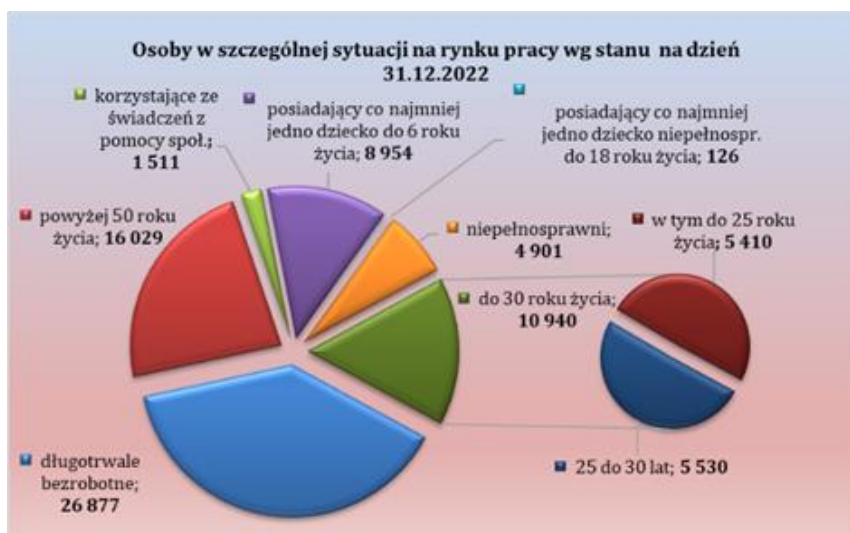
- długotrwale bezrobotne – 51,2% ogółu bezrobotnych kobiet i 54,1% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- zamieszkałe na wsi – 39,4% ogółu bezrobotnych kobiet i 53,8% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- bez kwalifikacji zawodowych – 36% ogółu bezrobotnych kobiet i 56,1% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 27,8% ogółu bezrobotnych kobiet i 88,2% ogółu bezrobotnych w tej kategorii.



Według stanu na dzień 31.12.2022 r. największa liczba bezrobotnych kobiet reprezentowała zawody z wielkiej grupy zawodów pracownicy usług i sprzedawcy (9 165 osób, tj. 80,2% bezrobotnych w tej grupie zawodów i 32,2% bezrobotnych kobiet). Liczną grupę stanowią również kobiety bez zawodu (3 971 osób, tj. 58,8% bezrobotnych w tej grupie zawodów i 14% 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 liczba bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyniosła 43 810 osób, co stanowi 81,2% ogółu bezrobotnych.



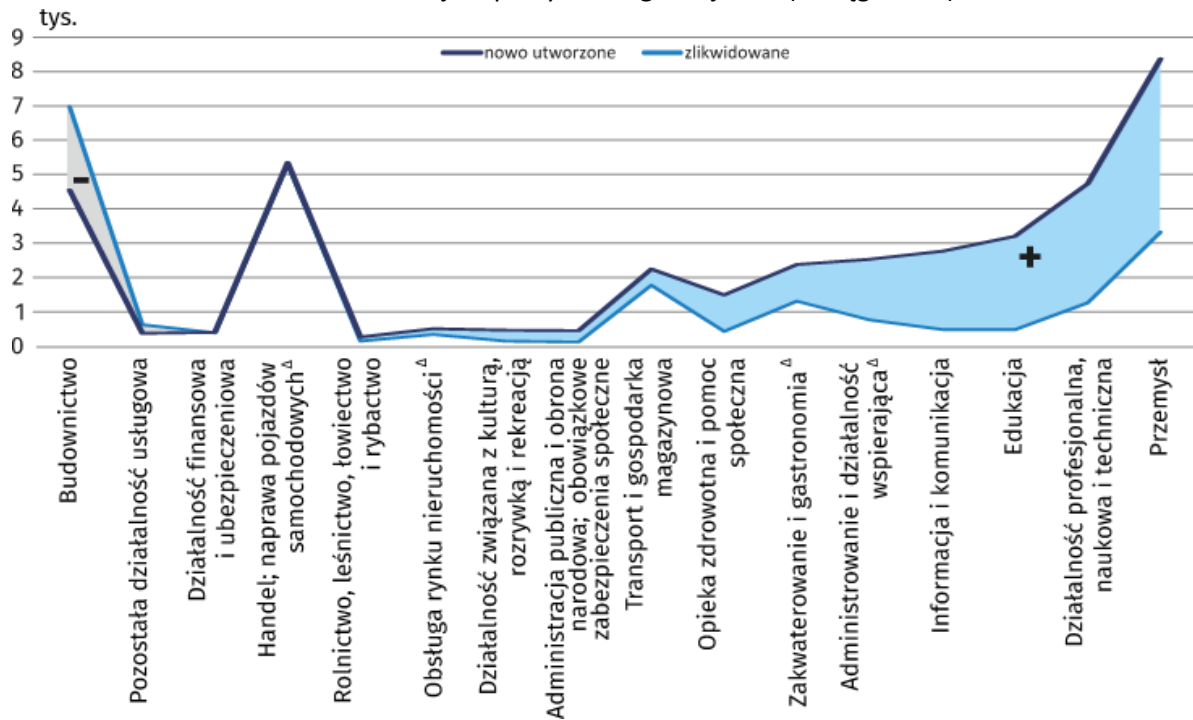
W porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmniejszyła się o 4 957 osób, zmniejszył się również ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych o 1,8 punktu procentowego.

Wolne miejsca pracy i zapotrzebowanie na zawody

Według opracowania GUS „Popyt na pracę w województwie dolnośląskim w 2022 r.” w dniu 31 grudnia 2022 r., w województwie dolnośląskim było 975,4 tys. miejsc pracy, co oznacza wzrost o 27,7 tys. w stosunku do 2021 r. Liczba osób pracujących zwiększyła się o 28,0 tys., podczas gdy liczba wolnych miejsc pracy zmniejszyła się o 0,4 tys.

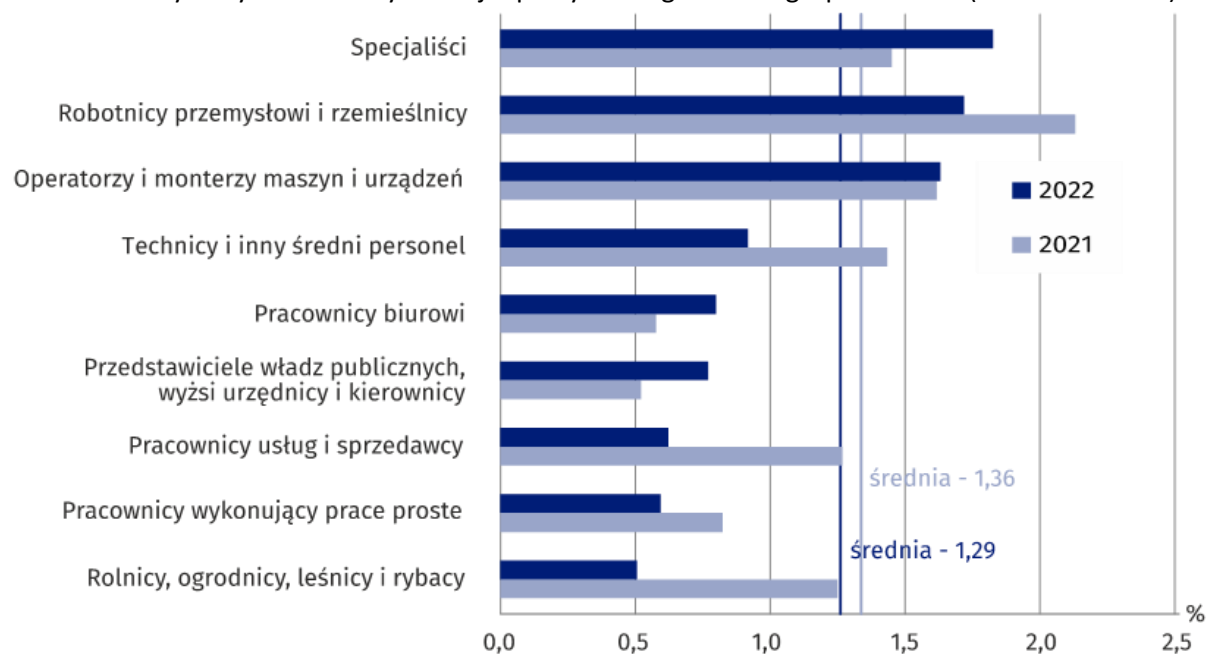
Rok 2022 był rokiem wolnym od ograniczeń działalności gospodarczej związanej z pandemią COVID-19. Po raz pierwszy od 2018 r. zanotowano wzrost liczby miejsc pracy (o 27,7 tys. – 2,9% r/r) oraz pracujących (o 28,0 tys. osób – 3,0% r/r). Liczba nowo utworzonych miejsc pracy w województwie wyniosła 40,0 tys. i była to najniższa wartość od 2012 r. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy wyniosła 23,8 tys. – najwięcej od 2014 r. W efekcie dodatnie saldo miejsc pracy osiągnęło poziom 16,2 tys. i było najniższe od 2012 r. oraz o 40,9% niższe niż rok wcześniej.

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



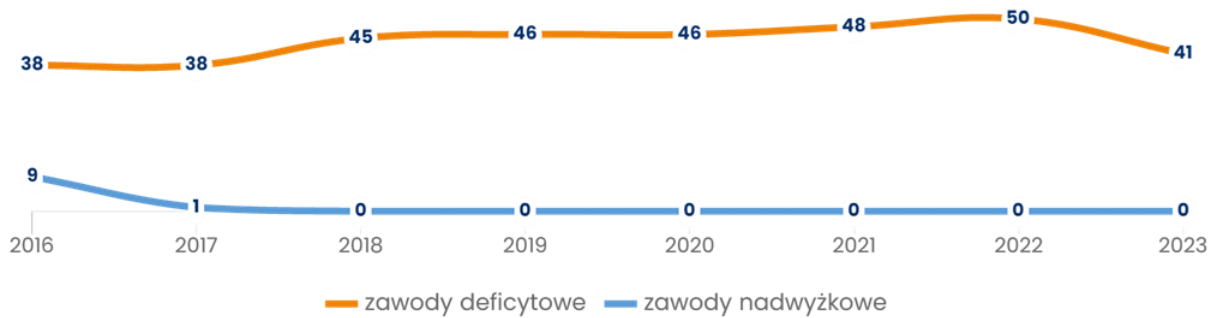
W 2022 r. powstało 40,0 tys. nowych miejsc pracy (o 14,6% mniej niż w 2021 r.). Powstawały one przede wszystkim w przemyśle (8,4 tys.) oraz w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych (5,3 tys.), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (4,7 tys.) i budownictwo (4,5 tys.). Łącznie na te ww. sekcje PKD przypadło 57,4% nowo utworzonych miejsc pracy. W informacji i komunikacji 2,8 tys. nowo utworzonych miejsc pracy stanowi 10,4% wszystkich miejsc pracy w danej sekcji. Z powodu niedostatecznej podaży wykwalifikowanych kadr sekcję tę cechuje najwyższy odsetek nieobsadzonych miejsc pracy (7,5%).

Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów (stan 31.12.2022)



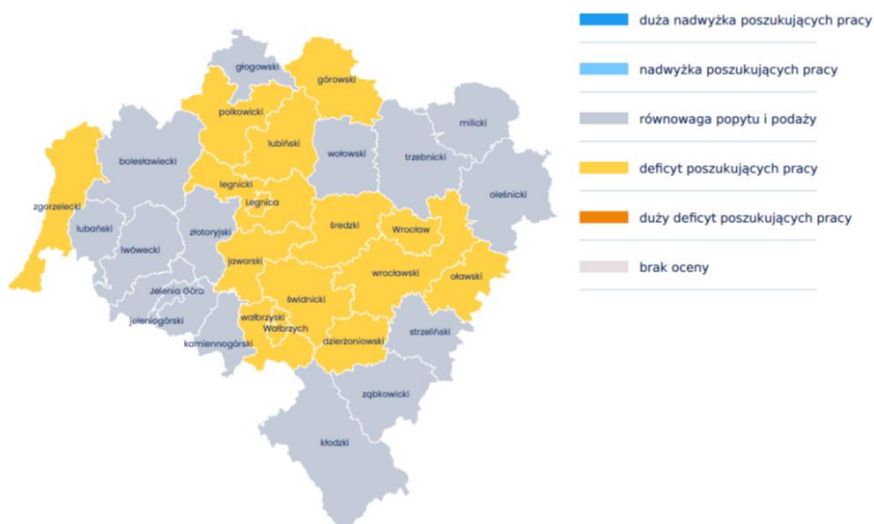
W wygenerowanej dla województwa prognozie na rok 2023 w ramach 8 edycji prowadzonego przez DWUP badania „Barometr zawodów” znalazło się 41 zawodów deficytowych, tj. o 9 mniej niż rok wcześniej. Po raz kolejny nie wskazano zawodów nadwyżkowych. Po kilku latach wzrostu liczby zawodów deficytowych w regionie, po raz pierwszy wystąpił ich spadek.

Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych wg Barometru zawodów:

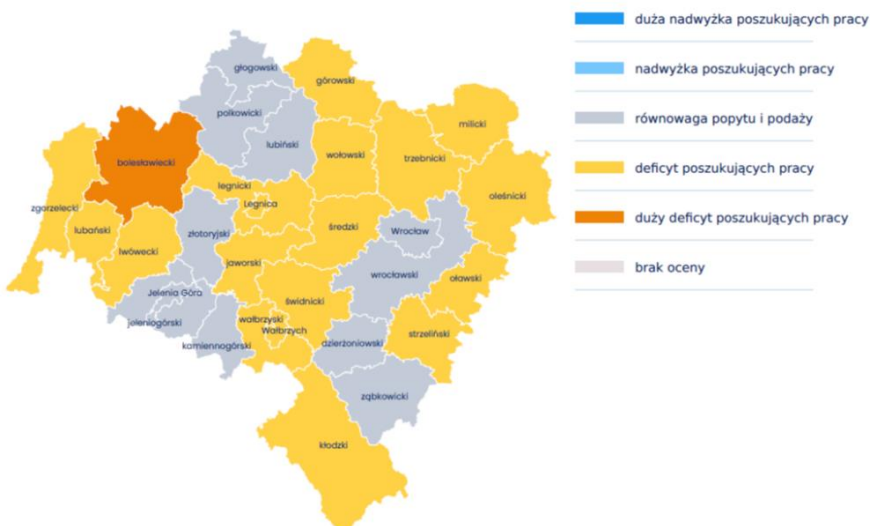


W stosunku do lat poprzednich w prognozie dla województwa pojawiły się dwa nowe zawody a ich rozkład wg powiatów przedstawiają poniższe mapy:

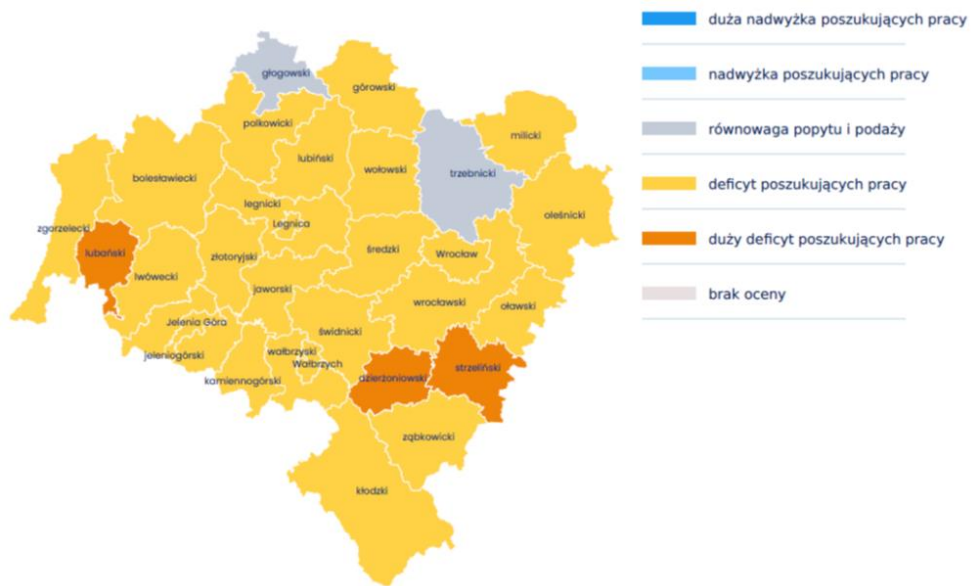
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - **operatorzy urzędzeń dźwigowo-transportowych**



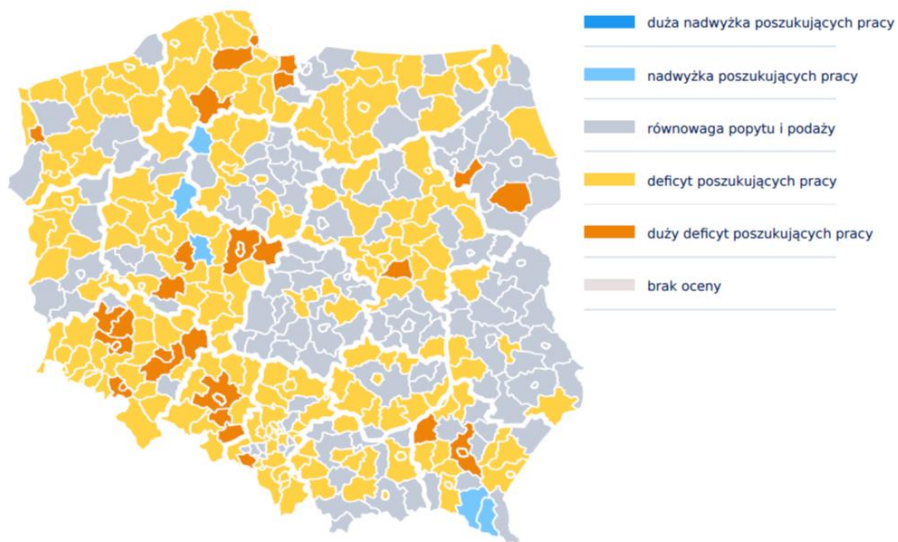
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - **pedagodzy**



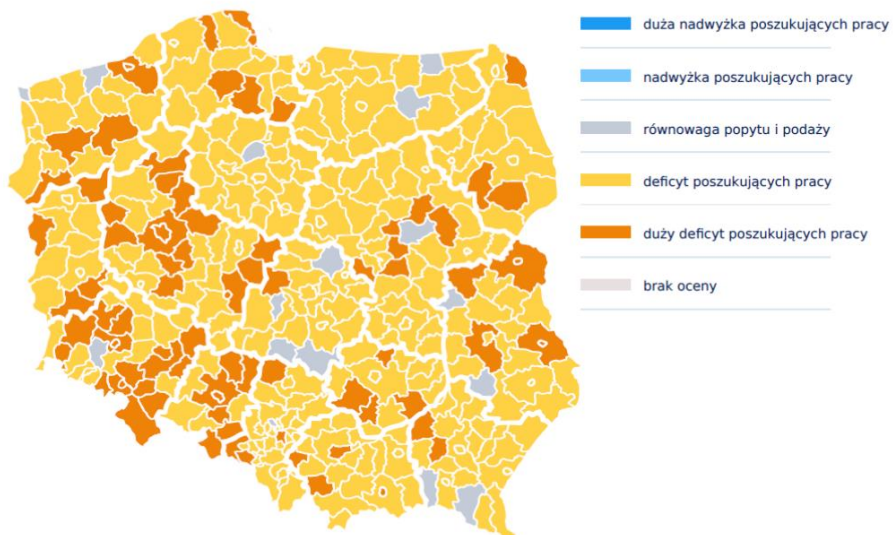
Pracownicy służb mundurowych



Robotnicy budowlani

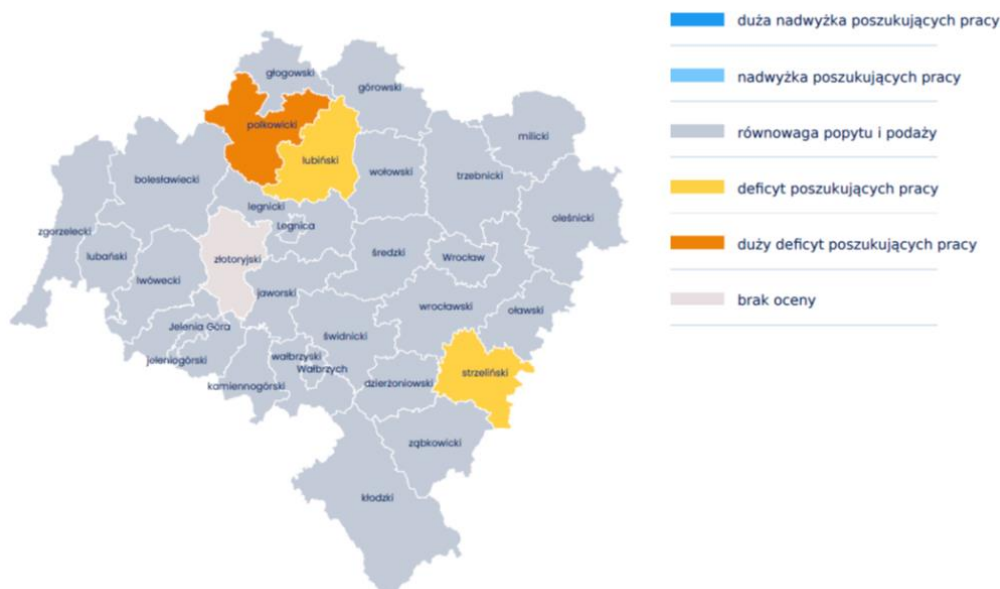


Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

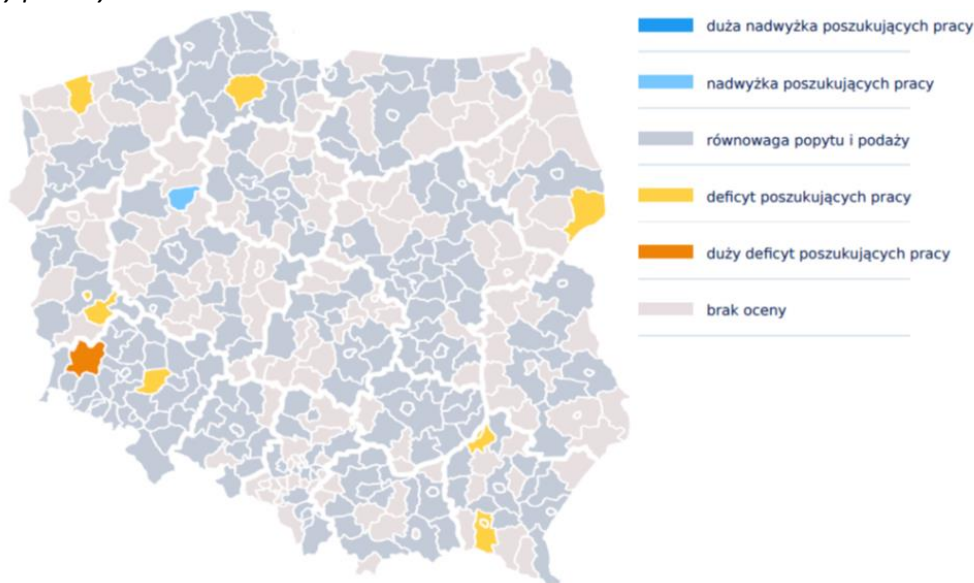


Na Dolnym Śląsku, ze względu na specyfikę gospodarczą, występują również zawody deficytowe, które są charakterystyczne dla nielicznych powiatów nie tylko w skali województwa ale również w kraju. Przykładowo:

Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych



Ceramicy przemysłowi



Wśród przyczyn występujących niedoborów na rynku pracy, uczestnicy badania najczęściej wskazywali, iż powodem takiej sytuacji jest brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy (ze względu na rozwój branży, zmiany demograficzne) a w drugiej kolejności, nie spełnianie wymagań pracodawców przez kandydatów (brak wymaganych kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego). W przypadku części zawodów, w których nie są wymagane wysokie kwalifikacje wskazywano, że potencjalnym pracownikom nie odpowiadają warunki pracy (wynagrodzenia, czas pracy, miejsce pracy, forma umowy). Niekiedy eksperci wskazywali kilka powodów deficytów, zarówno tych po stronie wymagań pracodawców, jak i warunków pracy.

Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy

W 2022 roku Wojewoda Dolnośląski wydał 17 380 zezwoleń na pracę dla cudzoziemców tj. o 9 282 mniej niż rok wcześniej.

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.

Pracodawcy nadal korzystali z możliwości zatrudniania obcokrajowców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom i do dolnośląskich urzędów pracy wpłynęło ich 106 932, z czego większość dotyczyło obywateli Ukrainy. Zdecydowanie zmalała ilość wydawanych zezwoleń na pracę sezonową (w roku 2021 było ich 6 205).

Rodzaj zezwolenia	rok 2022			
	Oświadczenie wg miejsca pracy	Zezwolenie na pracę sezonową	Powiadomienia*	RAZEM
dolnośląskie	106 932	1 130	82 257	190 319
Powiat bolesławiecki	5 902	101	2 471	8 474
Powiat dzierzoniowski	1 257	10	712	1 979
Powiat głogowski	826	1	923	1 750
Powiat górski	152	97	290	539
Powiat jaworski	1 259	0	307	1 566
Powiat kamiennogórski	793	0	640	1 433
Powiat karkonoski	1 771	21	-	1 792
Powiat kłodzki	1 440	2	830	2 272
Powiat legnicki	3 677	124	-	3 801
Powiat lubański	688	21	923	1 632
Powiat lubiński	797	11	1 231	2 039
Powiat lwówecki	292	12	282	586
Powiat m. Jelenia Góra	2 014	1	2 177	4 192
Powiat m. Legnica	4 020	1	4 261	8 282
Powiat m. Wałbrzych	1 556	0	1 599	3 155
Powiat m. Wrocław	33 263	78	38 114	71 455
Powiat milicki	629	18	254	901
Powiat oleśnicki	1 752	14	3 712	5 478
Powiat oławski	5 624	38	5 076	10 738
Powiat polkowicki	638	0	265	903
Powiat strzeliński	298	8	234	540
Powiat średzki	2 264	3	2 472	4 739
Powiat świdnicki	7 311	198	11 029	18 538
Powiat trzebnicki	2 124	78	2 151	4 353
Powiat wałbrzyski	282	0	-	282
Powiat wołowski	353	5	265	623
Powiat wrocławski	23 735	264	-	23 999
Powiat ząbkowicki	523	7	234	764
Powiat zgorzelecki	1 397	15	1 572	2 984
Powiat złotoryjski	295	2	233	530
POLSKA	1 038 316	23 310	786 142	1 747 437

* razem miasto i powiat (powiadomienia zgłoszone w PUP)

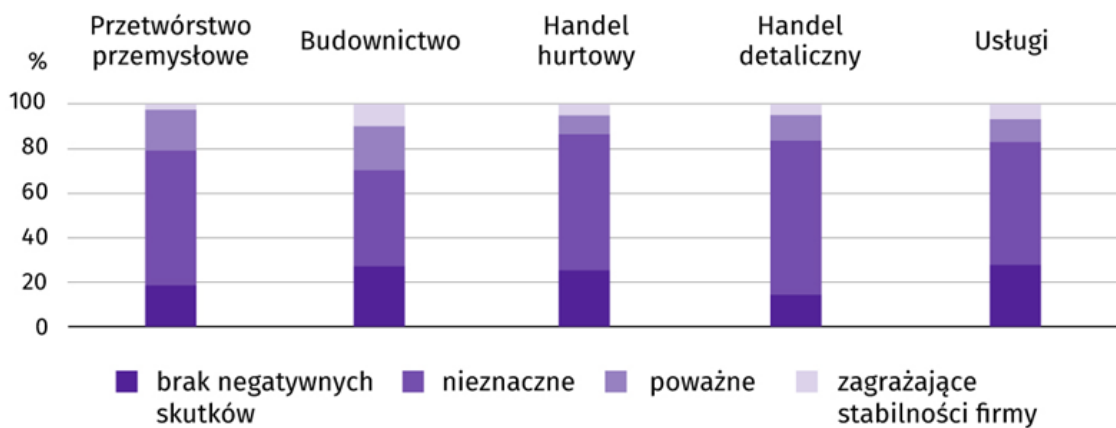
Na koniec grudnia 2022 w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, na Dolnym Śląsku figurowało 107 152 osoby, w tym 70 213 kobiet. (w szczytowym okresie – sierpień 2022 – było prawie 150 tys.)

Od wybuchu wojny w Ukrainie do końca grudnia – 7 351 uchodźców zarejestrowało się jako bezrobotni w dolnośląskich urzędach pracy, z czego ok. 90% stanowiły kobiety. 128 osób uzyskało prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

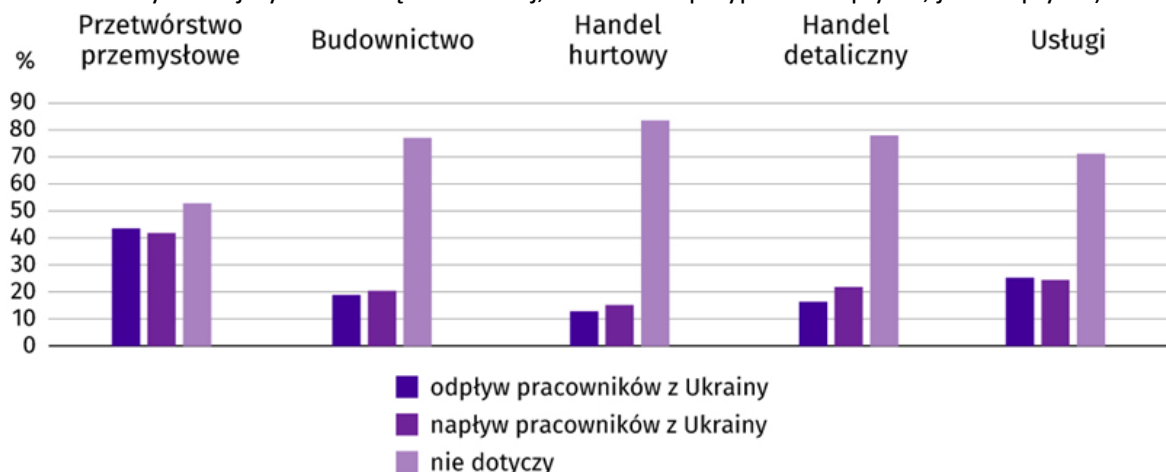
Według stanu na 31 grudnia 2022 roku w rejestrach PUP figurowało 1185 obywateli Ukrainy, w tym 1039 kobiet

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

W styczniu br. nadal większość firm (68%–85%) działających w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym, usługach, handlu detalicznym oraz w handlu hurtowym spodziewa się, że wpływ wojny w Ukrainie na ich aktywność będzie nieznaczny lub nieodczuwalny. Obawy o poważne konsekwencje, a także o skutki zagrażające stabilności przedsiębiorstwa najczęściej pojawiają się wśród podmiotów zajmujących się budownictwem i przetwórstwem przemysłowym (odpowiednio 30% i 21%).



Firmy zatrudniające pracowników z Ukrainy w różnym stopniu doświadczyły ich fluktuacji w związku z wojną (w poszczególnych działalnościach odpływ zauważyło od 13% do 44% pracodawców, natomiast napływ – od 15% do 42%). Zarówno odpływ, jak i napływ takich pracowników najczęściej zgłaszały podmioty zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (fluktuacji doświadczyło ponad 40% z nich i odsetek ten był mniejszy niż miesiąc wcześniej, zarówno w przypadku odpływu, jak i napływu).



Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2023

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 2023:

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 2023

- 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 2023 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 2023

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 2023 roku są:

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

Na realizację w 2023 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 **198 845 477,34 zł**. Z kwoty tej **64 747 827,00 zł** przeznaczony jest na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) ramach Regionalnego Programu (FEDŚ 2021-2027).

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 **6 653 750,00 zł** (stan na 18.08.2023).

Kolejnym źródłem finansowania są środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Rada Rynku Pracy dokonała podziału pomiędzy województwa limitu tych środków na rok 2023. Kwota dla powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego wynosi **16 572 000 zł**.

Przyjęto, że w roku 2023 obowiązywać będą następujące priorytety wydatkowania środków KFS:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców,
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia,
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych,
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

Analogicznie do lat ubiegłych urzędy mogą aplikować o środki z rezerwy KFS, która dla Dolnego Śląska wynosi **2 839 572,00 zł**. Na obecną chwilę urzędy już pozyskały dodatkowe środki rezerwy KFS w wysokości 2 569 572,00 zł (stan na 18.08.2023).

Priorytety Rady Rynku Pracy dotyczące wydatkowania rezerwy KFS:

- a) 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 prowadzonym przez MRiPS,
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju,

- d) wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego,
- e) 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.

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 2023 rok opracowany został po przeprowadzeniu konsultacji z powiatowymi urzędami pracy i uzyskał pozytywną opinię Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy województwa dolnośląskiego.

Monitoring DRPDZ 2023 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.

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. Sprawozdanie z realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.