



**DWUP**  
Dolnośląski Wojewódzki  
Urząd Pracy



Załącznik do uchwały nr 3724/V/17  
Zarządu Województwa Dolnośląskiego  
z dnia 9 maja 2017 roku

# **DOLNOŚLĄSKI**

# **REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ**

# **NA RZECZ ZATRUDNIENIA**

# **NA ROK 2017**

**luty 2017**

*Inspirujemy do działania*

## **Spis treści:**

<b>Wprowadzenie – podstawowe dokumenty</b>	<b>3</b>
<b>Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy</b>	<b>7</b>
Sytuacja demograficzna	7
Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2016 r.	9
Struktura bezrobotnych	10
Kobiety w strukturze bezrobotnych	12
Napływ i odpływ bezrobotnych	13
Stopa bezrobocia	15
Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej.	17
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – profilowanie bezrobotnych	18
Zapotrzebowanie na zawody	19
Niszowe zawody rzemieślnicze	22
Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy	23
<b>Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2017</b>	<b>25</b>
Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2017	25
Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2017 według priorytetów	25
Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2017	26
<b>Źródła finansowania</b>	<b>27</b>
<b>Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość</b>	<b>29</b>
Wskaźniki monitoringu DRPDZ	29

## Wprowadzenie.

Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy jest zadaniem samorządu województwa i wynika z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwanej dalej: ustawą). Wyraża się m.in. poprzez coroczne przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia w oparciu o zapisy Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Aktualnie obowiązują Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (dalej: KPDZ).

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

W zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej instytucje rynku pracy prowadzą działania zmierzające do:

- ✓ pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- ✓ rozwoju zasobów ludzkich,
- ✓ osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- ✓ wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej,
- ✓ zwiększania mobilności na rynku pracy.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 oprócz przywołanego wcześniej Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017 uwzględnia m.in.:

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

W zakresie ponadregionalnym wykorzystano m. in. następujące dokumenty:

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

W Planie uwzględniono również:

- ✓ Wyniki badania „Barometr zawodów” – prognoza zapotrzebowania na zawody na Dolnym Śląsku w 2017 roku,
- ✓ Katalog „Rzemieślnicze zawody niszowe” – wydany pod patronatem Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej w ramach inicjatywy Samorządu Województwa Dolnośląskiego.

Zgodnie z wypracowaną w latach poprzednich metodologią, plan obejmuje:

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

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017, na podstawie prognoz demograficznych GUS oraz makroekonomicznych analiz sytuacji na krajowym rynku pracy, określa szereg zagrożeń dla rynku pracy, które mogą skutkować w przyszłości niedoborem odpowiednio przygotowanych kandydatów do pracy, m.in.:

- ✓ przewidywany jest wzrost odsetka młodych osób podejmujących niezgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy decyzje o wyborze kierunku nauki, także w szkołach wyższych, mimo braku szans na zatrudnienie w wybranym zawodzie,
- ✓ prognozowany jest wzrost wskaźnika osób tracących zdolność do pracy w wyniku chorób cywilizacyjnych,
- ✓ może wystąpić mocniejszy trend pozyskiwania z Polski pracowników przez najlepiej rozwinięte europejskie gospodarki.

Na podstawie powyższych zagrożeń KPDZ wskazuje, że dla rynku pracy w nadchodzących latach najistotniejszymi wyzwaniami będą m.in.:

- ✓ powstrzymanie młodych osób przed emigracją zarobkową (w tym poprzez wspieranie tworzenia miejsc pracy dla osób młodych, wspieranie młodych rodzin w zakresie zabezpieczenia potrzeb mieszkaniowych, lepsze dostosowanie oferty pracodawców do potrzeb młodych osób wychowujących małe dzieci,
- ✓ umiejętność lepszego wykorzystania potencjału osób nie posiadających kwalifikacji zawodowych,
- ✓ umiejętność lepszego wykorzystania potencjału osób długotrwale bezrobotnych,
- ✓ umiejętność lepszego wykorzystania potencjału osób, które obecnie nie są aktywne na rynku pracy, w tym np. tzw. NEET<sup>1</sup> oraz osób niepełnosprawnych,
- ✓ umiejętność wykorzystania narzędzi wspierających mobilność pracowników, zarówno w celu ograniczania bezrobocia jak i niedoborów specjalistów.

Wspomniane powyżej wyzwania będą realizowane za pomocą działań kierunkowych zgrupowanych w dwóch obszarach priorytetowych KPDZ:

1. Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia,
2. Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.

Realizacji tak zdefiniowanych priorytetów służy m.in. uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadziła m.in.:

- ✓ profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych celem lepszego dostosowania kierowanej do nich oferty,
- ✓ oparcie pomocy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy o Indywidualne Plany Działań,
- ✓ wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia, takich jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy, bon stażowy, czy bon na zasiedlenie,
- ✓ udzielanie pomocy dla najmłodszej grupy bezrobotnych w ramach programu Gwarancje dla młodzieży oraz inicjatywy zatrudniania osób młodych (YEI).

---

<sup>1</sup> NEET – osoby pozostające poza zatrudnieniem, nie uczestniczące w kształceniu czy szkoleniu.

W KPDZ na lata 2015-2017 cel główny został określony jako zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem dla osób w przedziale wieku 20-64 lata do poziomu 68,1 % w 2017 r. Realizacji tego celu ma sprzyjać osiągnięcie celów dodatkowych, którymi są:

- ✓ zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem,
- ✓ zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej.

Do kierunkowych działań wskazanych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017 należą:

1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy,
2. Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym,
3. Sięganie po dotąd niewykorzystane zasoby na rynku pracy (bierni zawodowo, ukryte bezrobocie na wsi) oraz uzupełnienie istniejących niedoborów na rynku pracy poprzez imigrację zarobkową,
4. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy,
5. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie,
6. Wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby 50+, grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne),
7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia.

Niniejszy dokument uwzględnia także zagadnienia związane z polityką społeczną. Kluczowym dokumentem regionalnym jest tutaj Dolnośląska Strategia Integracji Społecznej na lata 2014 – 2020 (dalej: DSIS), która w Priorytecie 7 „Rozwój sprzyjający wykorzystaniu zasobów pracy” wskazuje, iż przyszła sytuacja na rynku pracy będzie znacząco skorelowana z trendami zmian demograficznych – odpływem ludności, zmniejszaniem się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym, czy starzeniem się społeczeństwa.

DSIS postuluje podjęcie następujących działań związanych z poprawą zatrudnialności osób pozostających bez zatrudnienia i znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

- ✓ wspieranie osób młodych w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy,
- ✓ wspieranie i aktywizacja osób starszych,
- ✓ wspieranie zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych,
- ✓ popularyzowanie elastycznych form zatrudnienia członków rodzin osób z niepełnosprawnością oraz rozwój usług wspierających te osoby w ich powrocie na rynek pracy,
- ✓ przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia,
- ✓ indywidualizowanie wsparcia dla grup szczególnego ryzyka,
- ✓ reorientację zawodową osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi,
- ✓ podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- ✓ wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- ✓ zwiększenie mobilności zawodowej i terytorialnej,
- ✓ promocję aktywnej polityki rynku pracy poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka,
- ✓ rozwój i modernizację instrumentów i usług rynku pracy,
- ✓ poprawę efektywności instytucji rynku pracy,

oraz jako postulat adresowany do instytucji działających w obszarze edukacji i nauki:

- ✓ koordynację kierunków kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy.

Realizacji priorytetów dolnośląskiej polityki rynku pracy w 2017 roku służyć będą podejmowane kierunkowe działania DWUP i powiatowych urzędów pracy, które powinny być zgodne z wytycznymi dla rynku pracy, określonymi w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020, szczególnie w makrosferach:

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

Wskazane makrosfery ukierunkowane są na realizację następujących celów Strategii:

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

Wszystkie dalej wskazane priorytety, cele oraz kierunki działań, jak również wskazane grupy priorytetowe w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 zostały oparte o:

- ✓ zapisy w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia 2015 – 2017, w tym potencjalne zagrożenia dla regionalnych rynków pracy wraz z proponowanymi metodami ich łagodzenia lub przeciwdziałania,
- ✓ wytyczne określone w dokumentach o strategicznym charakterze dla regionu,
- ✓ wnioski z diagnozy sytuacji na dolnośląskim rynku pracy,
- ✓ prognozy zapotrzebowania na zawody w 2017 roku.

Informacje zawarte w DRPDZ na rok 2017 dotyczą działań podejmowanych przez DWUP jako głównego realizatora zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy oraz powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego.

Bazą dla Planu na rok 2017 jest zatem: „Diagnoza sytuacji na rynku pracy”, prezentująca obraz rynku pracy według stanu na koniec 2016 r. i zawierająca omówienie zmian zachodzących w okresie 12 miesięcy.

## Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy

### Sytuacja demograficzna

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

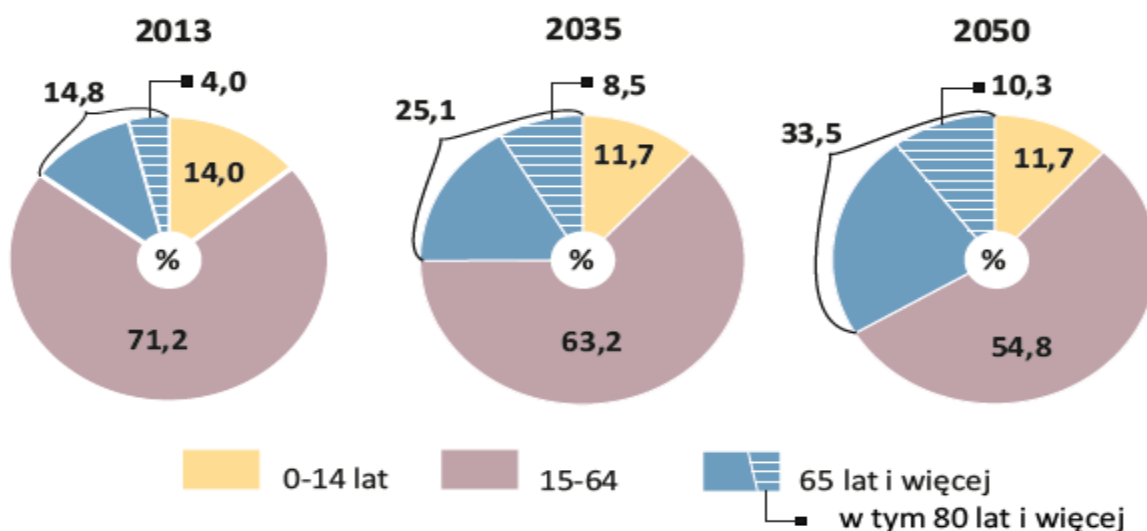
Prognoza ludności do 2050 roku przewiduje następujące zmiany w strukturze wieku ludności województwa dolnośląskiego:

- ✓ zmniejszenie liczby ludności w wielu 0 - 17 lat o 139,8 tys. osób, w tym w latach 2014-2030 o 70,2 tys. osób,
- ✓ znaczący spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym - o 480,0 tys. osób, który będzie w latach 2015 -2030 wynosił – o 175,4 tys. osób,
- ✓ największy spadek ludności w wieku produkcyjnym nastąpi w podgrupie mobilnej -18-44 lat w latach 2013-2030 wyniesie on 296,1 tys. osób,
- ✓ wzrost liczebności grupy w wieku poprodukcyjnym jest wynikiem zmniejszania się udziału roczników młodszych i ta rosnąca tendencja utrzyma się w całym przedziale prognozy. W województwie dolnośląskim ogółem (w latach 2013-2050) nastąpi wzrost do 836,4 tys. osób tj. o 44,4%. Do roku 2030 wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym wyniesie 104,0 tys. osób,
- ✓ obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością będąca poza tym wiekiem będzie coraz większe, w 2013 roku wynosiło 55,0% a w 2015 wyniesie 56,2 %, a w roku 2030 - 62,9% natomiast w roku 2050 aż 78,5%. Oznacza to, że na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają będzie 78 osób z poza tego wieku (osoby młode i w wieku emerytalny).

Zjawiska te najlepiej obrazują diagramy przygotowane przez Wojewódzki Urząd Statystyczny we Wrocławiu na podstawie prognozy ludności na lata 2014–2050 dla województw (w podziale na część miejską i wiejską), opublikowanej przez Główny Urząd Statystyczny:

WOJEWÓDZTWO DOLNOŚLĄSKIE	2013	2035	2050
Liczba ludności (stan w dniu 31 XII)	<b>2910,0 tys.</b>	<b>2709,1 tys.</b> w stosunku do 2013 r. spadek o 200,9 tys. osób	<b>2495,4 tys.</b> w stosunku do 2013 r. spadek o 414,6 tys. osób
Udział ludności województwa w ogólnej liczbie ludności kraju	<b>7,6%</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,4%</b>
Ludność według miejsca zamieszkania	wieś 30,6% miasta 69,4%	wieś 34,4% miasta 65,6%	wieś 36,8% miasta 63,2%
Przyrost naturalny na 1000 ludności	<b>-1,6</b>	<b>-5,4</b>	<b>-5,9</b>
Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej	<b>14,8%</b>	<b>25,1%</b>	<b>33,5%</b>
Przeciętne trwanie życia (lata)	80,9 (mężczyźni) 72,5 (kobiety)	84,5 (mężczyźni) 78,0 (kobiety)	87,3 (mężczyźni) 81,8 (kobiety)

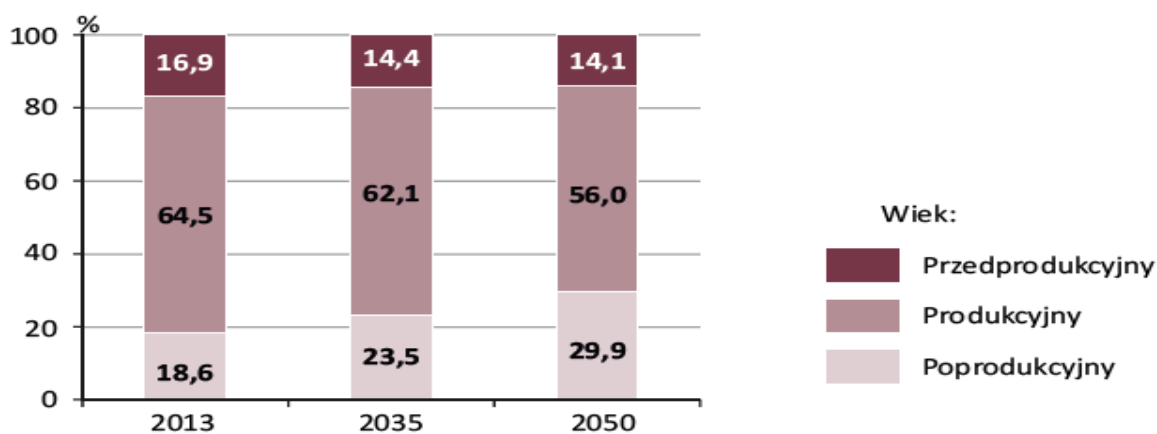
## STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG BIOLOGICZNYCH GRUP WIEKU



## LUDNOŚĆ WEDŁUG NIEPRODUKCYJNYCH GRUP WIEKU NA 100 OSÓB W WIEKU PRODUKCYJNYM

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

## STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU



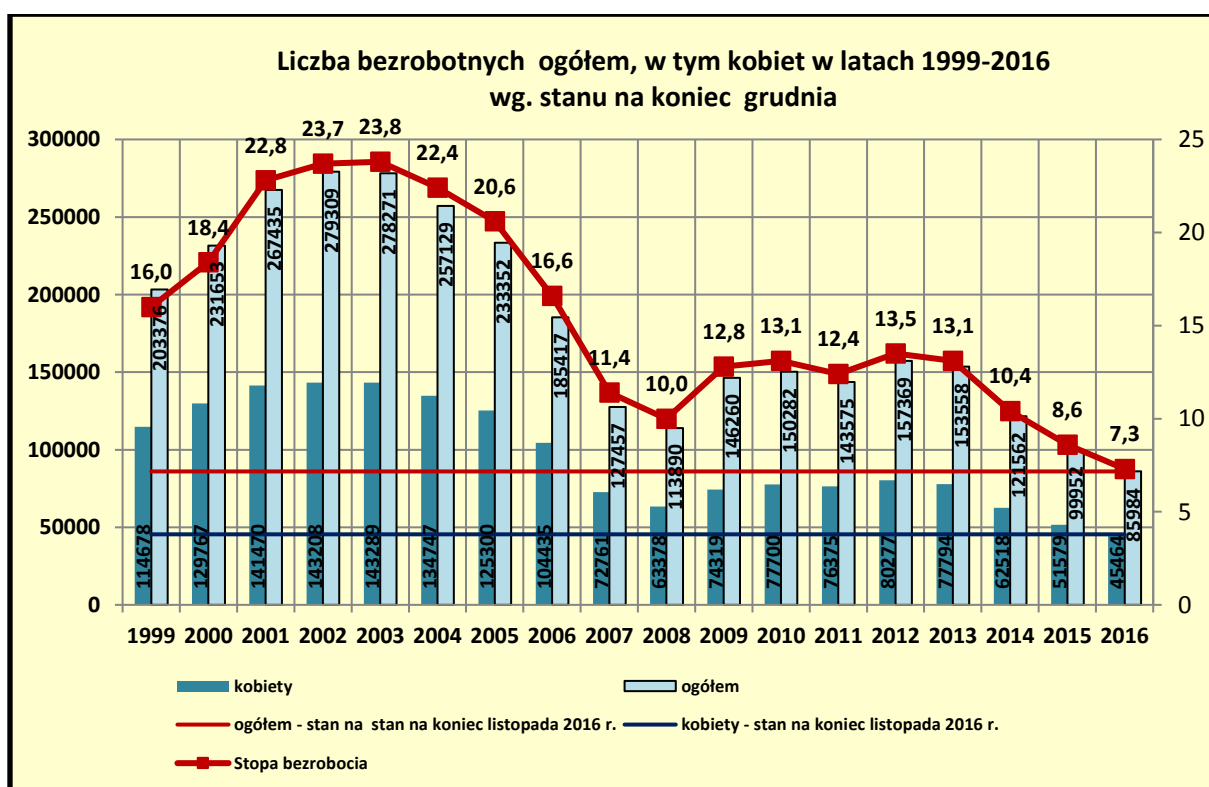


## Ogólne informacje o bezrobociu w województwie na koniec 2016 r.

Lata	Wzrost, spadek [-] liczby zarejestrowanych bezrobotnych												Razem
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
2015	6512	122	-3454	-5578	-5824	-6510	-3309	-1940	-2763	-1376	323	2187	<b>-21610</b>
2016	5649	842	-2452	-4986	-4194	-4105	-2138	-1331	-1585	-1318	-87	1737	<b>-13968</b>

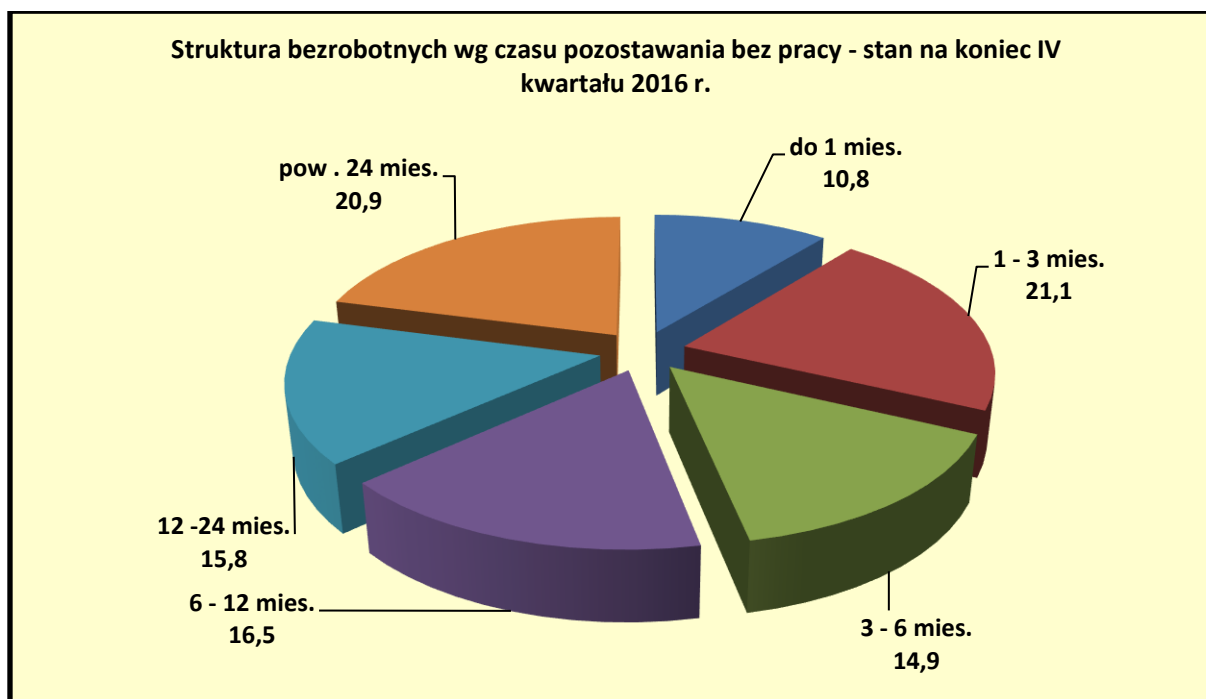
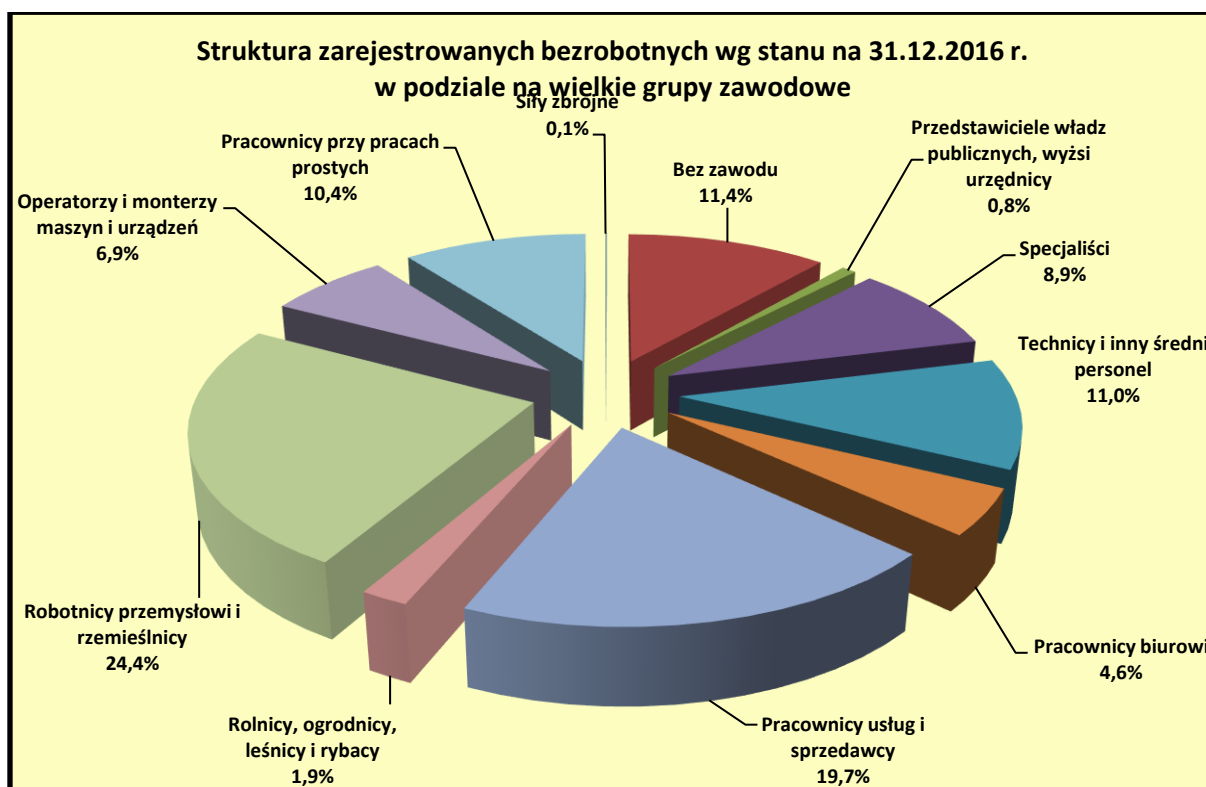
W końcu grudnia 2016 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 85 984 bezrobotnych, tj. o 13 968 osób mniej niż w końcu grudnia 2015 roku. Kobiety (45 464 osoby) stanowiły 52,9% ogółu bezrobotnych.

Liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w województwie dolnośląskim, w tym bezrobotnych kobiet, na koniec grudnia w latach 1999 – 2016 przedstawia poniższy wykres:



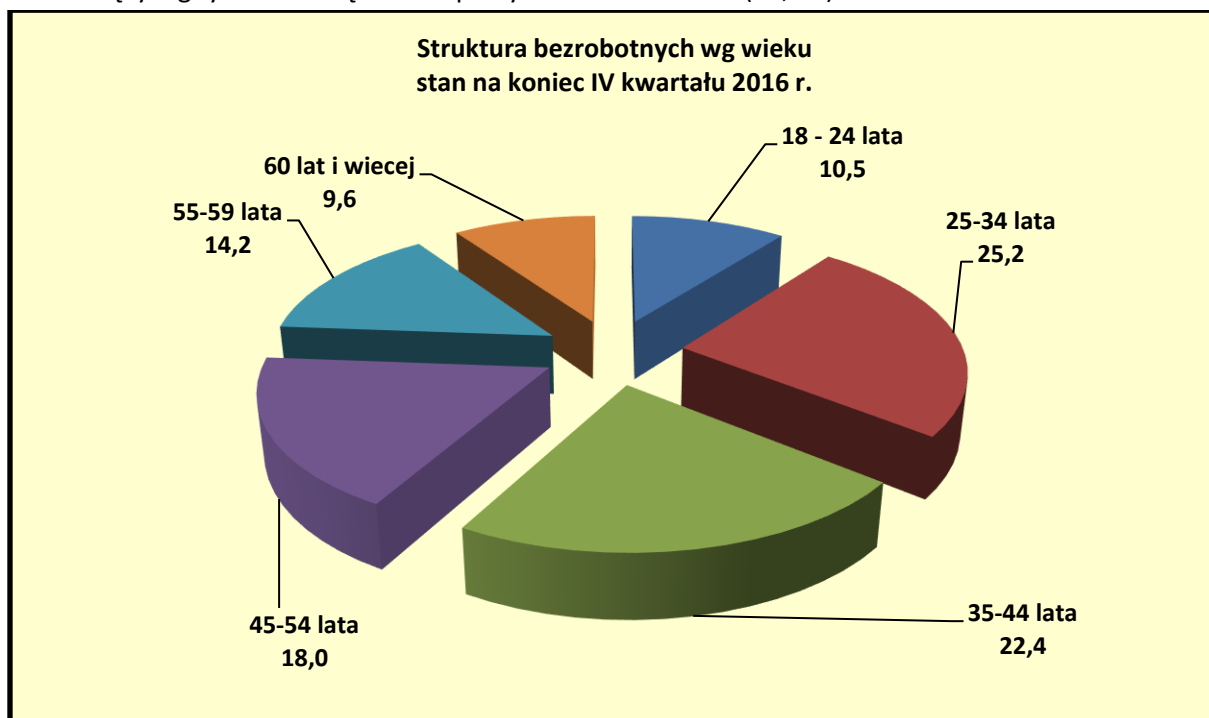
Spośród osób pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy na koniec grudnia 2016 największa liczba bezrobotnych reprezentowała zawody z wielkiej grupy zawodowej „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (20 948 osób, tj. 24,4%). Duża liczba bezrobotnych reprezentowała grupę „pracownicy usług i sprzedawcy” (16 899 osób, tj. 19,7%), natomiast trzecią co do wielkości grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (9 776 osób, tj. 11,4%).

## Struktura bezrobotnych

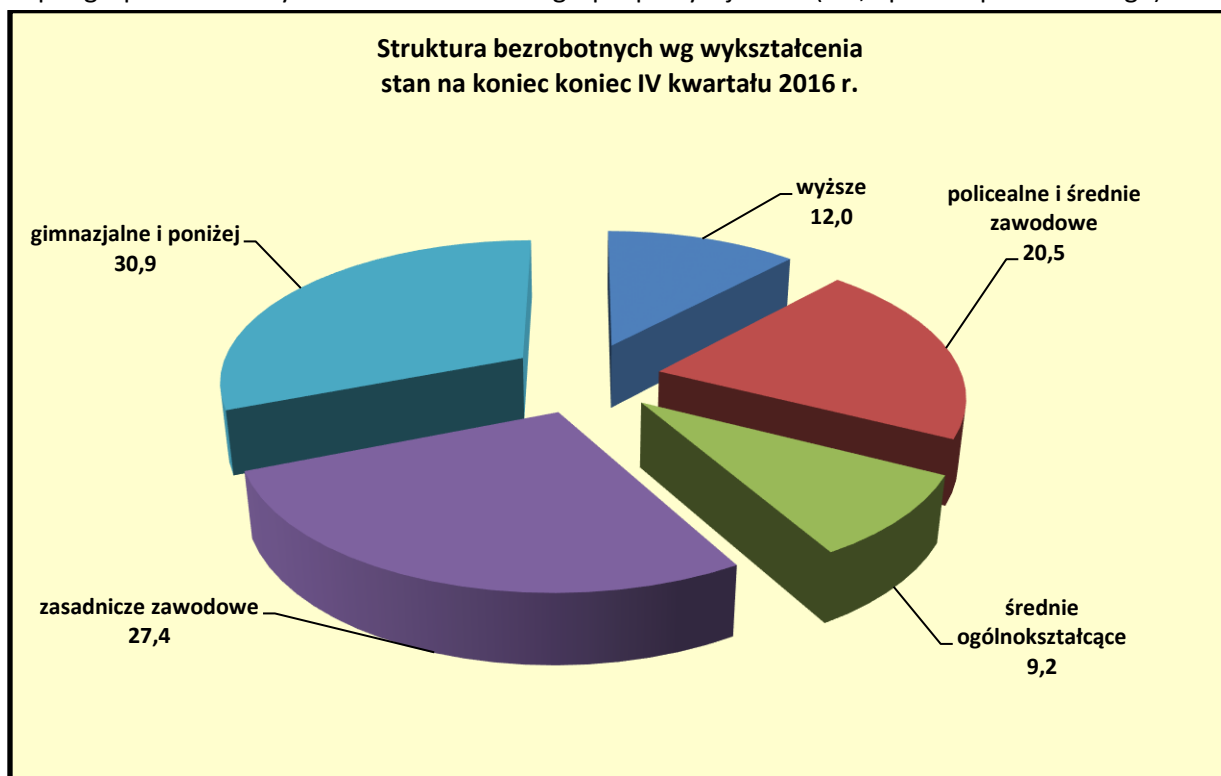


Porównując strukturę populacji bezrobotnych na koniec IV kwartału w latach 2015 – 2016 wg czasu pozostawania bez pracy, należy stwierdzić, że zwiększył się udział bezrobotnych w grupach osób pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy oraz od 6 do 24 miesięcy, natomiast zmniejszył się udział osób pozostających bez pracy do 1 miesiąca, od 3 do 6 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy, lecz zmiany były niewielkie, w zakresie od 0,5 do 1,0 punktu procentowego.

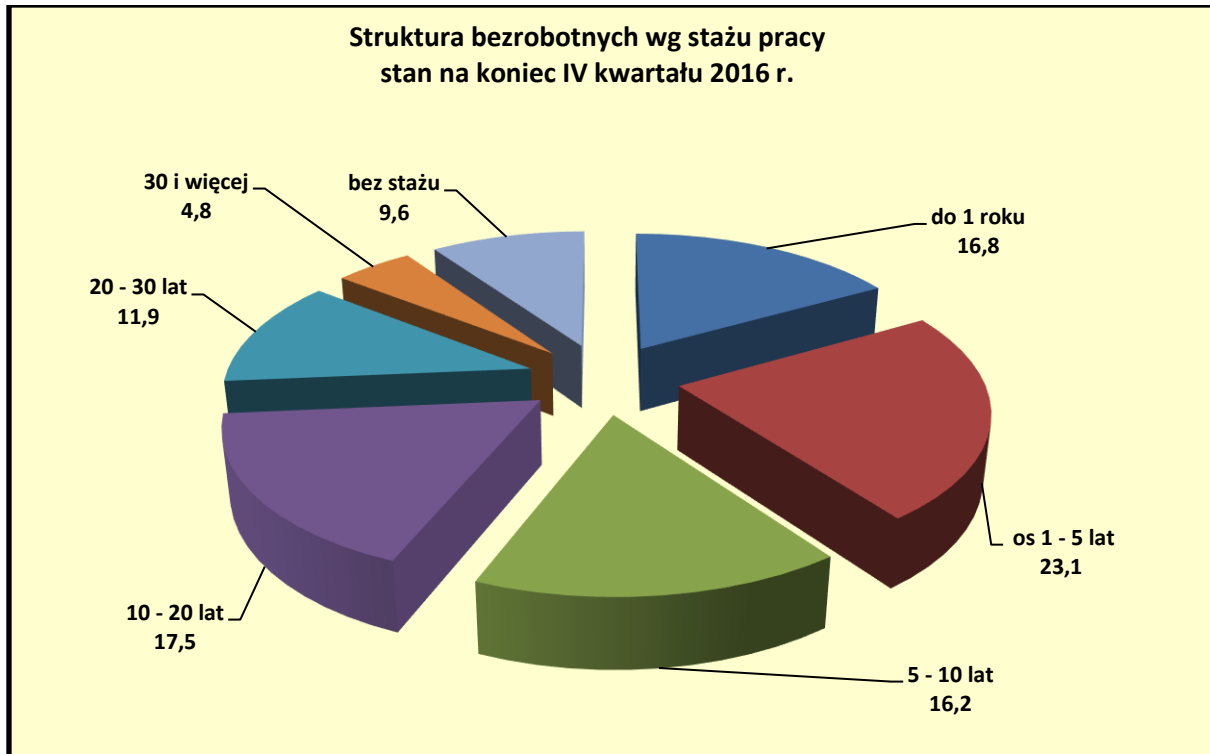
Zagrożenie pozostawaniem bez zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy rośnie wraz z wiekiem bezrobotnych. Ponad połowa osób w wieku powyżej 60 lat pozostawała bez pracy powyżej 12 miesięcy (52,5%). Z analizy korelacji pomiędzy poziomem wykształcenia, a okresem pozostawania bez pracy wynika, że wśród osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy 63,3% stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym lub niższym. Najwięcej bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy legitymowało się stażem pracy od 1 roku do 5 lat (21,5%).



W porównaniu do stanu na koniec IV kwartału 2015 roku odnotowano spadek udziału bezrobotnych w grupach wiekowych 18 – 24 lata oraz powyżej 45 do 59 lat. Wzrost odnotowano w podgrupach wiekowych 35 - 44 lata oraz w grupie powyżej 60 lat (o 1,5 punktu procentowego).



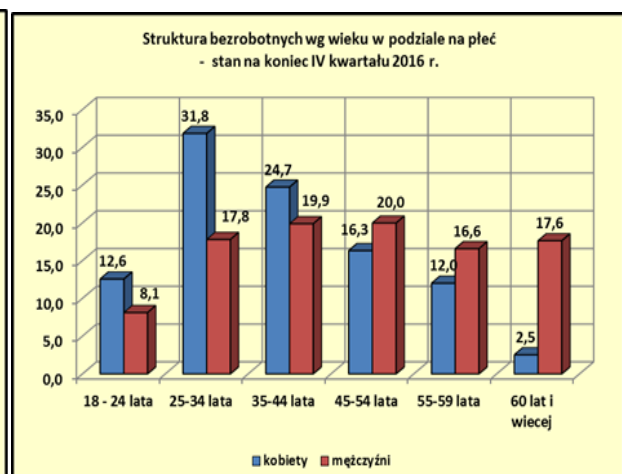
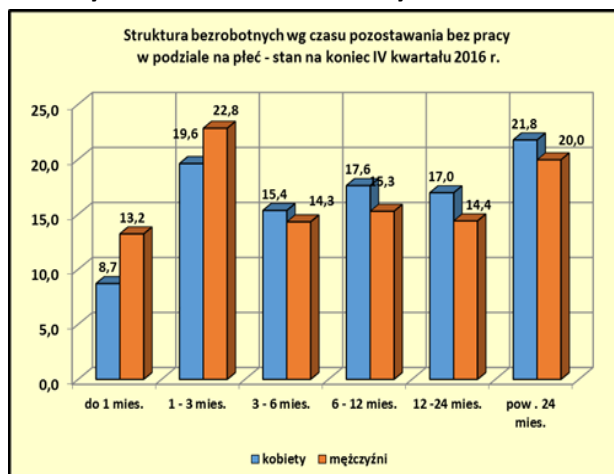
W odniesieniu do końca 2015 roku różnice w udziale bezrobotnych reprezentujących poszczególne grupy wykształcenia są niewielkie, poniżej jednego punktu procentowego. Największy wzrost (o 0,4 punktu procentowego odnotowano w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz gimnazjalnym i poniżej, natomiast największy spadek (o 0,5 punktu procentowego) w grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

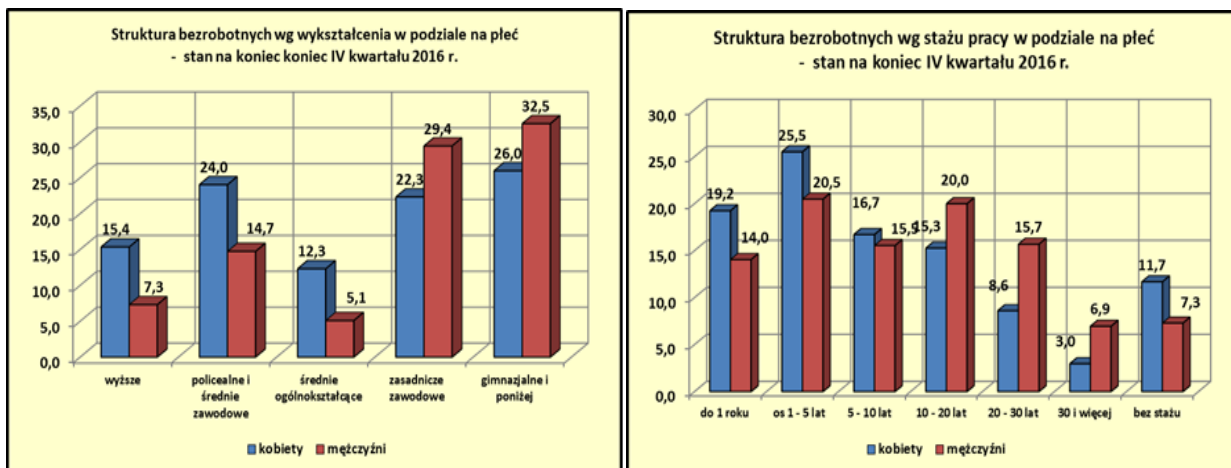


Z analizy struktury bezrobotnych wg stażu pracy wynika, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby legitymujące się stażem pracy od roku do 5 lat. Odsetek tej grupy osób na koniec IV kwartału 2016 r. wynosił 23,1%. Najmniejszy odsetek, tj. 4,8% ogółu bezrobotnych stanowiły osoby o stażu pracy powyżej 30 lat. Znaczący był udział bezrobotnych bez stażu wynoszący 9,6%.

Zmiany rok do roku w strukturze bezrobotnych wg stażu pracy są niewielkie. Najistotniejsze z nich to wzrost o 0,8 punktu procentowego w udziale osób ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat w porównaniu do stanu na koniec IV kwartału 2015 roku, oraz spadek o 1,2 punktu procentowego udziału osób bez stażu pracy w analogicznym okresie.

### Kobiety w strukturze bezrobotnych



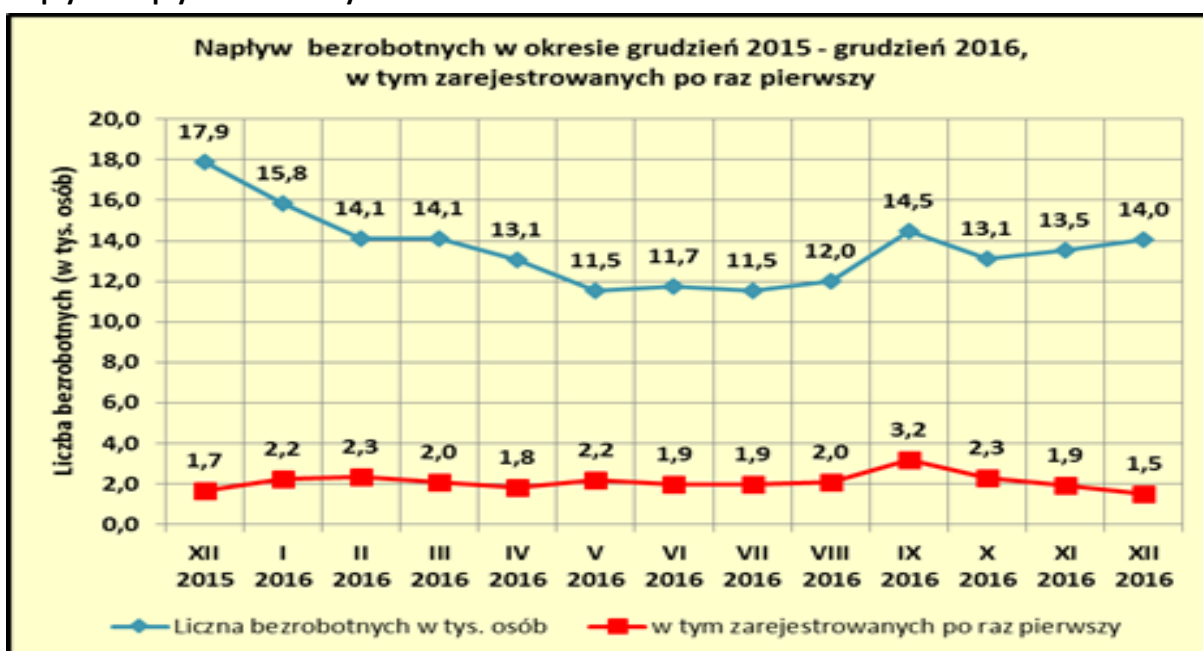


Wśród bezrobotnych w niższych przedziałach wiekowych (od 18 do 44 lat) więcej było zarejestrowanych kobiet niż mężczyzn, relacja ta ulega odwróceniu dla grup wiekowych powyżej 45 lat. Jest to związane między innymi z niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet wychowujących małe dzieci lub potencjalnie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

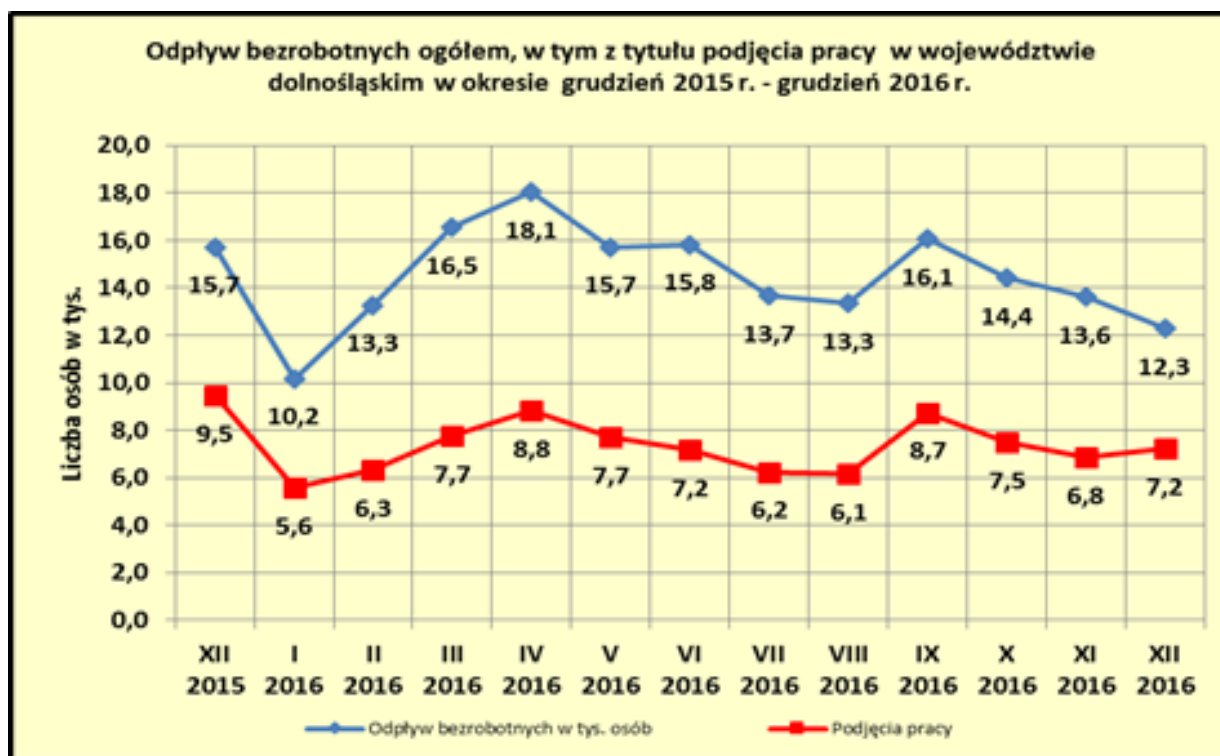
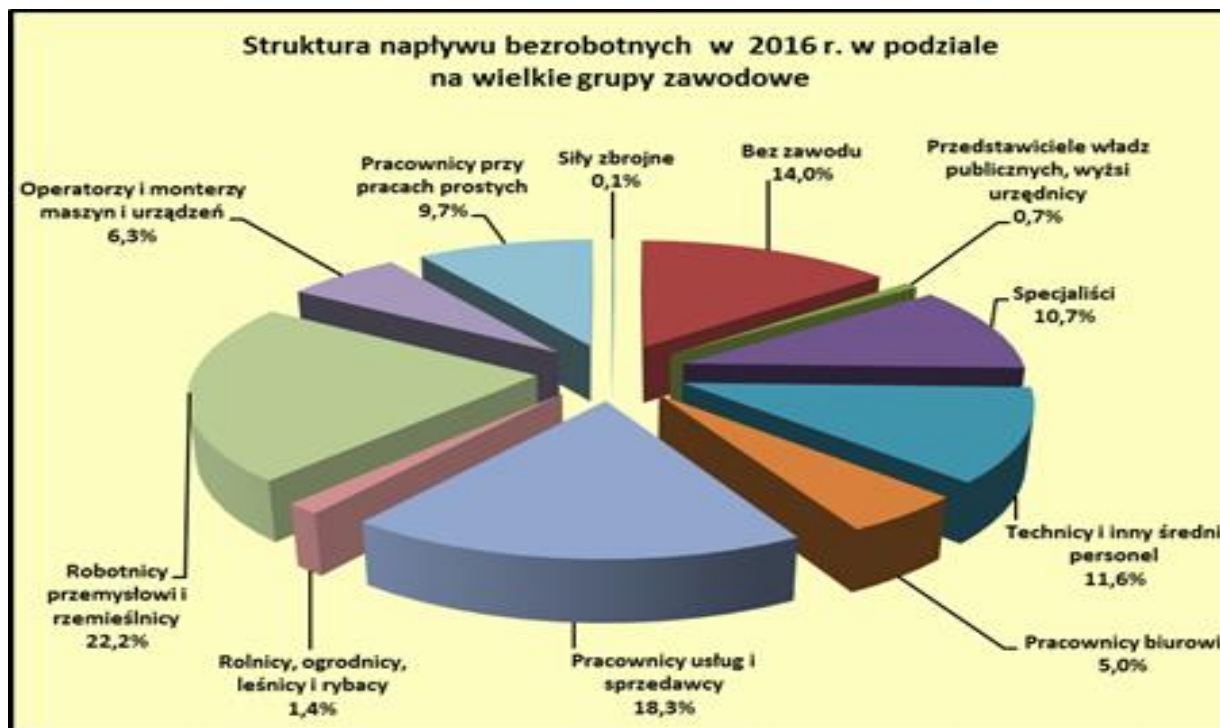
Bezrobotne kobiety są znacznie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Na koniec IV kw. 2016 r. podobnie jak we wcześniejszych okresach sprawozdawczych, stanowiły one większość wśród grup bezrobotnych z wykształceniem od średniego ogólnokształcącego do wyższego. Natomiast wśród grup osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej wystąpiła znaczna przewaga mężczyzn.

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

### Napływ i odpływ bezrobotnych



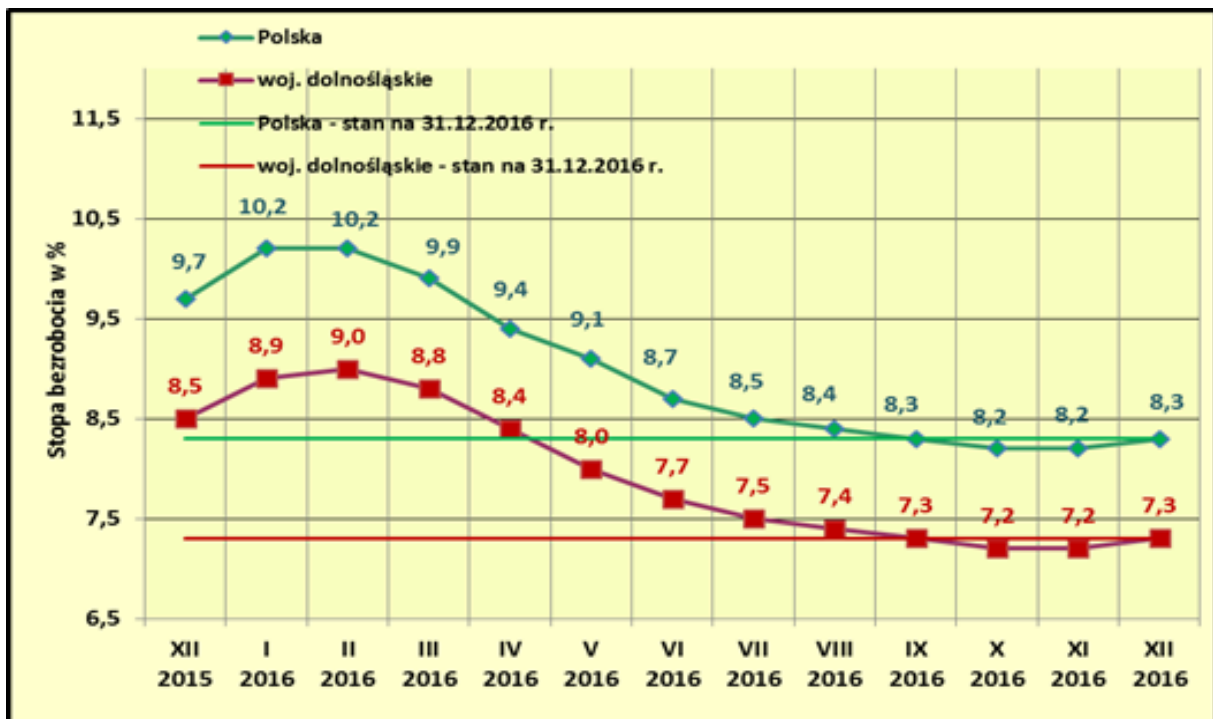
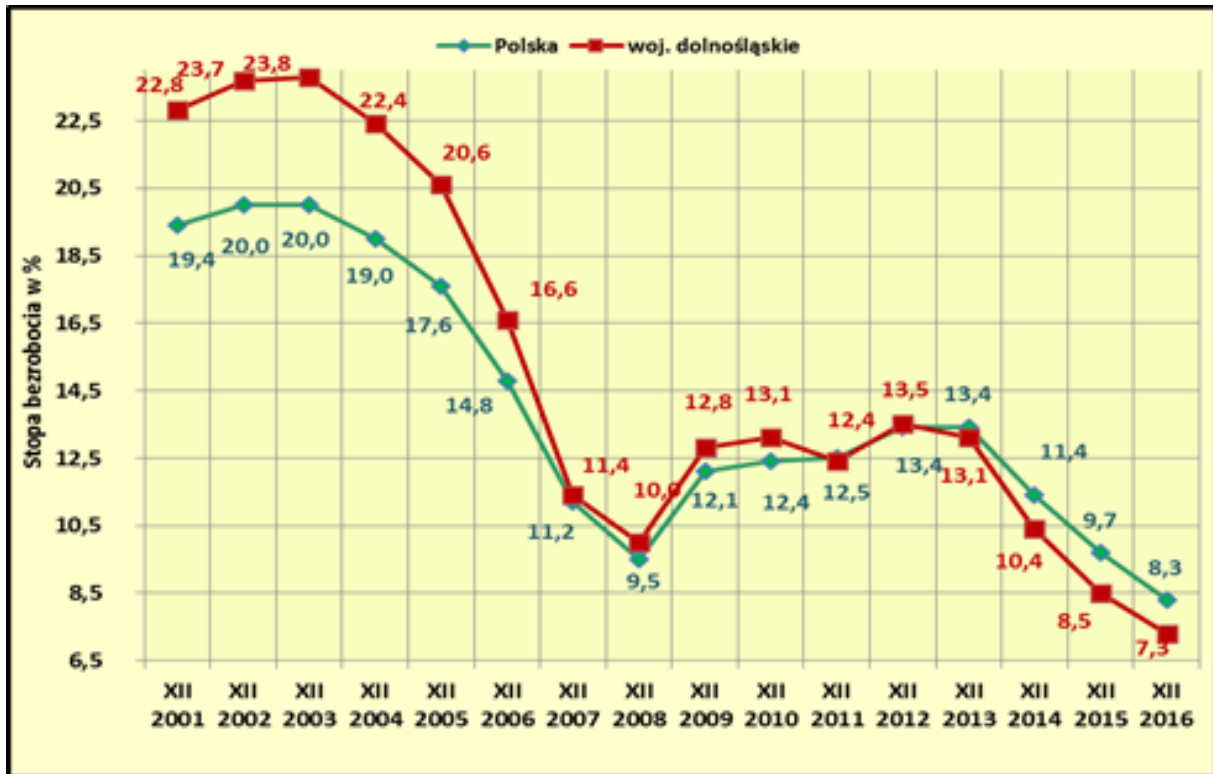
Łącznie w 2016 roku napływ bezrobotnych wyniósł 159 026 osób, w tym 78 773 kobiet. Największy udział stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz technicy i inny średni personel.



Łącznie w 2016 roku wyrejestrowano 172 994 osób, w tym 84 888 kobiet, z czego z powodu podjęcia pracy łącznie 64 439 osób, w tym 43 892 kobiet.

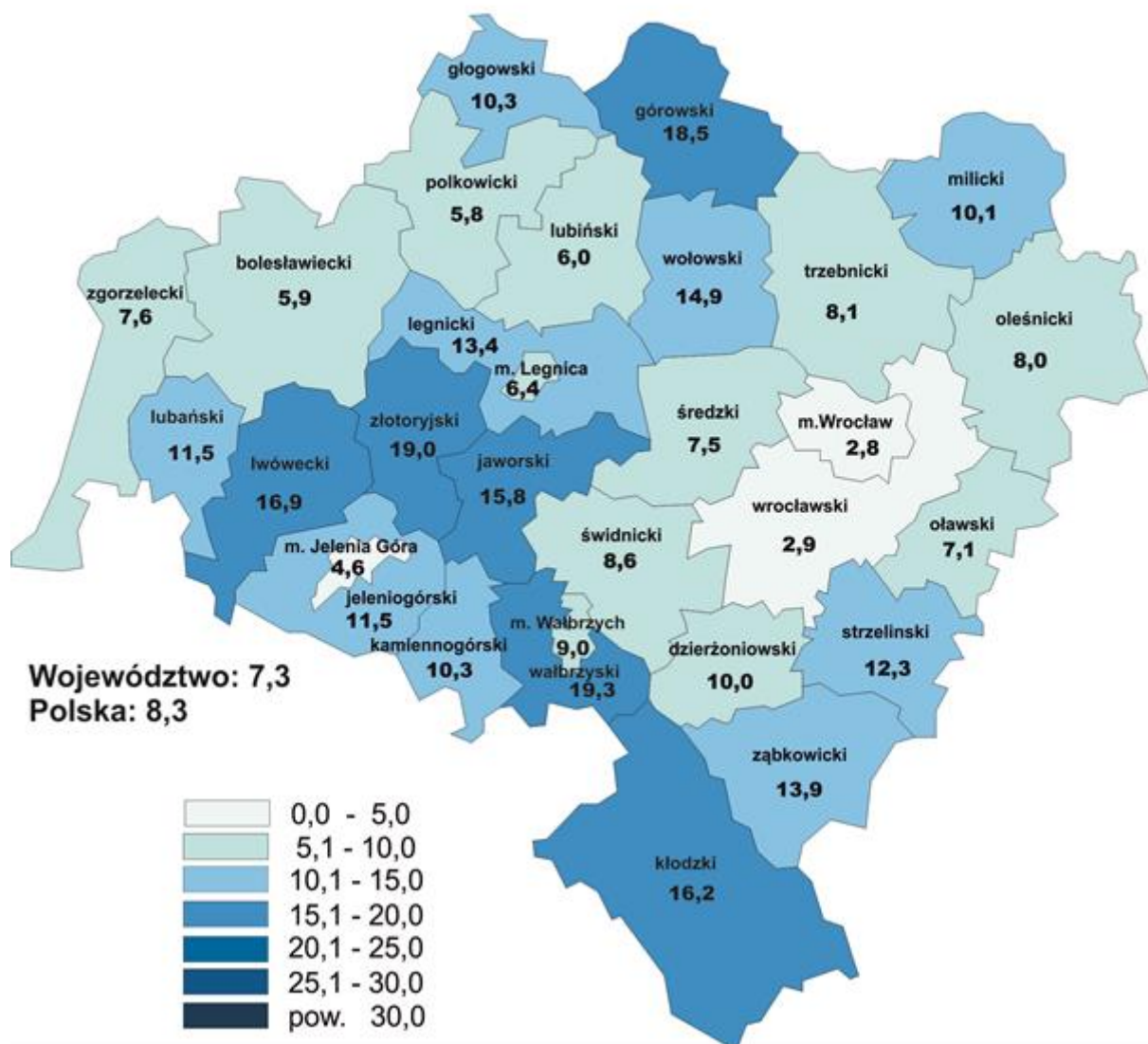
## Stopa bezrobocia

Na koniec 2016 r. stopa bezrobocia na Dolnym Śląsku była o 1,0 punkt procentowy niższa niż w kraju.



Pomimo znacznego spadku stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa nadal utrzymuje się dość duże zróżnicowanie jej poziomu – od 2,8 dla miasta Wrocławia do 19,3 dla powiatu wałbrzyskiego.

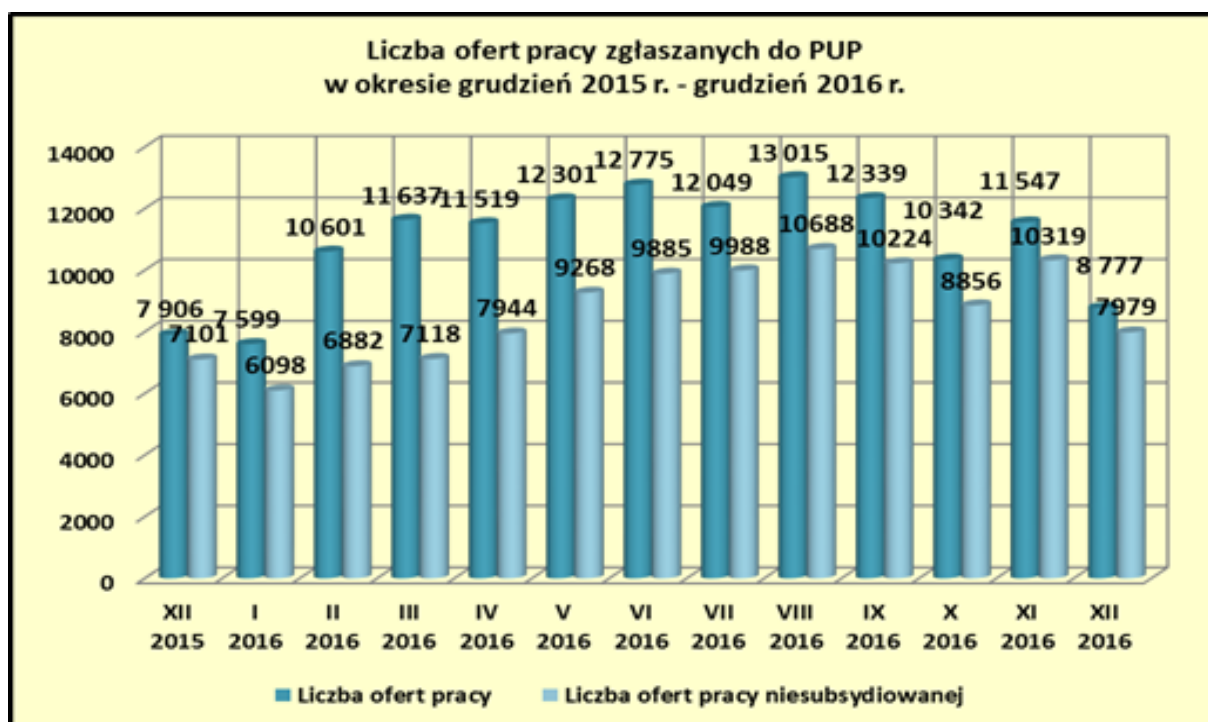
Poziom stopy bezrobocia w powiatach woj. dolnośląskiego  
wg stanu na 31 grudnia 2016 r.



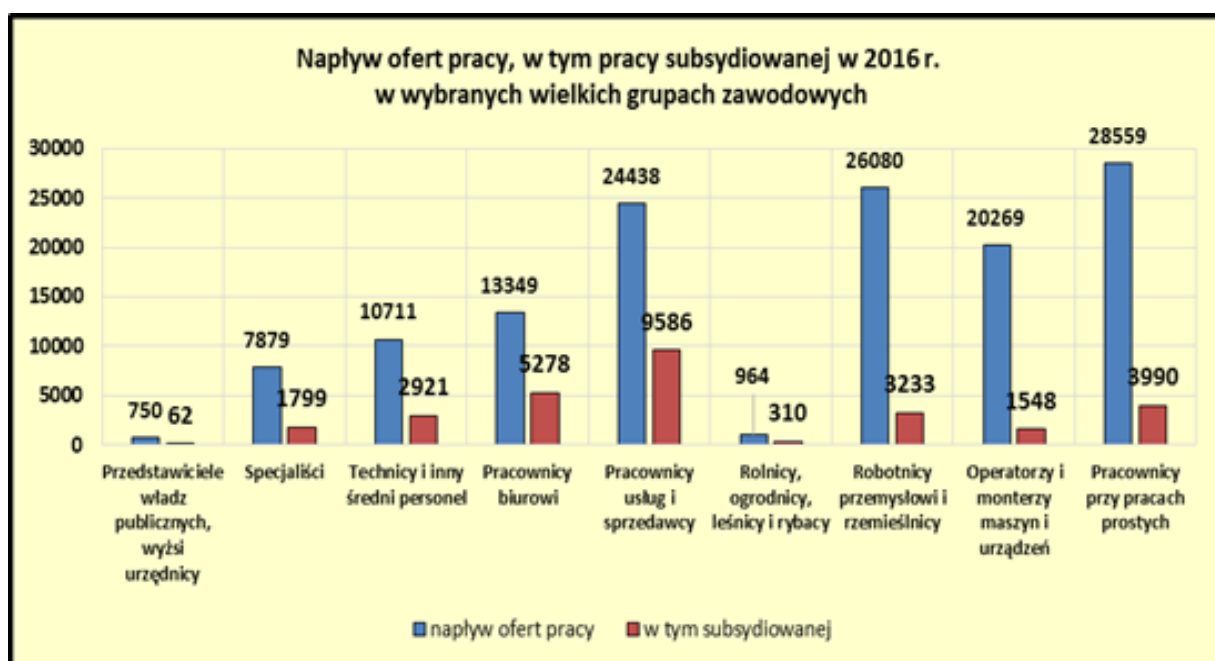
Podregiony	Stopa bezrobocia w % (stan na dzień)		
	31.12.2015	30.11.2016	31.12.2016
<b>Polska</b>	<b>9,7</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>
<b>Województwo dolnośląskie</b>	<b>8,5</b>	<b>7,2</b>	<b>7,3</b>
Podregion jeleniogórski	11,7	9,7	<b>10,0</b>
Podregion legnicko-głogowski	9,5	8,1	<b>8,2</b>
Podregion wałbrzyski	13,9	11,6	<b>11,8</b>
Podregion wrocławski	8,2	7,2	<b>7,3</b>
Podregion m. Wrocław	3,3	2,8	<b>2,8</b>



## Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej



Do powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego wpłynęło w 2016 roku 133000 ofert pracy, tj. o prawie 20 000 więcej niż w 2015 roku. Zaznaczyć należy, że oferty zgłaszane do PUP stanowią tylko część ofert zatrudnienia pojawiających się na rynku pracy.



## Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – profilowanie bezrobotnych

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z definicją ustawową) stanowiły na koniec grudnia 2016 roku aż 84,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (72889 osób). Informacje liczbowe dotyczące tej grupy bezrobotnych przedstawia poniższa tabela:

Lp.	Wybrane grupy bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy	Stan na 31.12.2015 r.	Stan na 30.11.2016 r.	Stan na 31.12.2016 r.	Wzrost / spadek [-] w stosunku do stanu na 30.11.2016 r.	Wzrost / spadek [-] w stosunku do stanu na 31.12.2015 r.
1	Ogółem	85 573	71 526	72 889	1 363	-12 684
2	do 30 roku życia	23 742	19 245	19 237	-8	-4 505
3	w tym do 25 roku życia	11 798	9 103	9 006	-97	-2 792
4	długotrwale bezrobotni	53 049	44 054	44 870	816	-8 179
5	powyżej 50 roku życia	33 263	27 830	28 810	980	-4 453
6	korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	5 035	3 640	4 299	659	-736
7	posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	16 324	15 499	15 523	24	-801
8	posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	143	156	157	1	14
9	niepełnosprawni	8 268	6 967	7 140	173	-1 128

Ogółem na koniec 2016 roku 81 357 osób, tj. 94,6% wszystkich zarejestrowanych na koniec grudnia 2016 r. miało ustalony profil pomocy. Dla największej liczby osób (60,3% wszystkich sprofilowanych bezrobotnych) ustalono II profil pomocy. Szczegółowe dane liczbowe prezentuje poniższa tabela:

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym		Liczba bezrobotnych w końcu miesiąca sprawozdawczego		Udział % bezrobotnych w poszczególnych grupach	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety		
Osoby z ustalonym profilem pomocy ogółem	11489	5335	81357	43557	94,6	
z tego	dla których ustalono profil I	x	x	2337	1260	2,7
	dla których ustalono profil II	x	x	51858	26936	60,3
	dla których ustalono profil III	x	x	27162	15361	31,6
bez ustalonego profilu	x	x	4627	1907	5,4	
<b>Bezrobotni ogółem</b>	<b>14035</b>	<b>6656</b>	<b>85984</b>	<b>45464</b>	<b>100,0</b>	

Łącznie w 2016 roku profil pomocy ustalono dla 155964 osób, tj. dla 97,9% wszystkich nowo zarejestrowanych bezrobotnych.

## Zapotrzebowanie na zawody

Jak wynika z przeprowadzonego przez DWUP badania „Barometr zawodów” oraz analizy ofert internetowych w niektórych powiatach oraz branżach rynek pracy jest już „rynkiem pracownika”, a nie pracodawcy. Przy stopie bezrobocia poniżej 10% pracodawcy mają coraz większe problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Dla przykładu, do firm, które ulokowały się w strefach ekonomicznych w naszym regionie już teraz dowozi się pracowników nie tylko z sąsiadujących powiatów, ale i tych położonych dalej. Rozwój usług outsourcingowych generuje stałe zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, a zapotrzebowanie na pracowników w branży informatycznej znacznie przekracza podaż informatyków na Dolnym Śląsku.

Prognozy uzyskane z systemu prognozowania zatrudnienia wskazują, że w perspektywie najbliższych lat liczba pracujących wykazywać będzie stałą tendencję wzrostową (<http://np.prognozowaniezatrudnienia.pl>).



Wzrost popytu na pracę oraz spadek poziomu bezrobocia będą generować wzrost wynagrodzeń. Jak wynika z „Wytycznych dotyczących założeń makroekonomicznych na potrzeby wieloletnich prognoz finansowych jednostek samorządu terytorialnego” Ministra Rozwoju i Finansów” zaktualizowanych w 2016 r. na lata 2017 – 2020 prognozowany w kraju jest stały wzrost wynagrodzeń.

Lata	2015	2016 OW	2017 Prognoza	2018 Prognoza	2019 Prognoza	2020 Prognoza
Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w zł.	3900	4060	4263	4485	4731	5001
Przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w zł.	4121	4314	4538	4774	5037	5327

Wygenerowana w ramach „Barometru zawodów” prognoza na 2017 rok dla całego województwa, wskazuje na pogłębianie się tendencji występujących na rynku pracy w roku 2016. Największe szanse na rynku pracy mają nadal, m.in. specjaliści i fachowcy w zawodach budowlanych, specjaliści w przemyśle oraz operatorzy sprzętu ciężkiego i kierowcy posiadający kategorię prawa jazdy

wyższą niż B. Do grona bardzo poszukiwanych pracowników dołączyli przedstawiciele branży usługowej – m.in. fryzjerzy, fizjoterapeuci. We wszystkich panelach wskazywano również, iż poszukiwani są wszelkiego rodzaju pracownicy produkcyjni i monterzy. Na Dolnym Śląsku silnie rozwija się branża turystyczna i występują już problemy z obsadzeniem stanowisk związanych z hotelarstwem i gastronomią. Szefowie kuchni i wykwalifikowani kucharze poszukiwani są w zasadzie na terenie całego regionu.

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

Pewnym paradoksem w badaniu prowadzonym rok wcześniej był fakt, że w większości powiatowych urzędów pracy w zawodach uznawanych za deficytowe występowały znaczące liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w tych właśnie zawodach - nieposiadające odpowiedniego doświadczenia praktycznego, czy też posiadających zdezaktualizowane kwalifikacje. Wyniki obecnej edycji badania pokazują, iż te dysproporcje są zdecydowanie mniejsze. Wpływ na to ma nie tylko malejąca liczba zarejestrowanych bezrobotnych, ale również trafnie adresowane działania urzędów pracy, wpływające na zmianę i podnoszenie kwalifikacji osób poszukujących pracy.

Pomimo podobnych trendów występujących na terenie wszystkich powiatów wskazać należy, iż rynek pracy Dolnego Śląska jest nadal zróżnicowany ze względu m.in. położenie geograficzne poszczególnych obszarów, lokalizację dużych zakładów przemysłowych (w tym stref ekonomicznych) czy też istniejącą sieć komunikacyjną. Ta ostatnia właśnie często była wskazywana w części powiatów jako główny powód występujących problemów. W wielu przypadkach mieszkańcy danego terenu mają problem z dojechaniem do potencjalnego pracodawcy.

Przykładem tego zróżnicowania są wyniki badania dla poszczególnych powiatów, a skrajnym przypadkiem jest fakt, iż w prognozie dla miasta Wrocławia i powiatu wrocławskiego wskazano 92 zawody deficytowe i tylko 2 nadwyżkowe a dla powiatu górowskiego – tylko 24 zawody deficytowe i aż 12 zawodów nadwyżkowych.

W ubiegłorocznej prognozie dla całego województwa wśród niewielkiej ilości zawodów uznanych za nadwyżkowe znalazły się zawody związane z branżami, które kiedyś dominowały na Dolnym Śląsku, jak branża włókiennicza czy rolnictwo, oraz zawody w których dominują absolwenci określonych typów szkół, jak ekonomiści czy technicy budownictwa i technicy mechanicy bez dodatkowych uprawnień.

W roku bieżącym wygenerowana prognoza dla regionu wskazuje tylko jeden zawód nadwyżkowy – ekonomiści – i dotyczy to głównie absolwentów szkół o profilu ekonomicznym. Pracodawcy mają coraz większy problem ze znalezieniem pracowników w niektórych zawodach. Obok specjalistów takich jak informatycy, inżynierowie produkcji, specjaliści rachunkowości i finansów (ze znajomością najczęściej dwóch języków obcych) poszukiwani są pracownicy produkcji do prac prostych, a także osoby bez zawodu.

Poprawa sytuacji gospodarczej i spadek bezrobocia powoduje, że w niektórych powiatach województwa problem ze znalezieniem pracowników jest ogromny. Innym aspektem tego zjawiska są migracje pracowników. Przedsiębiorczy Polacy, w tym najczęściej dobrzy fachowcy emigrują z Polski w poszukiwaniu lepszych warunków pracy, w tym wyższych wynagrodzeń. Z drugiej strony wobec rosnącego zapotrzebowania na pracowników, w poszukiwaniu pracy do Polski przyjeżdżają przede wszystkim osoby z Ukrainy.

Ponadto lokowanie w naszym województwie światowych centrów outsourcingowych, firm przemysłowych z kapitałem zagranicznym oraz firm informatycznych powoduje wzrost

zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów ze znajomością co najmniej jednego, a często dwóch i więcej języków obcych. Pociąga to za sobą migrację do Polski specjalistów z innych krajów, nie tylko Europy Środkowo-Wschodniej. Migracje pracowników to zjawisko występujące nie tylko w Polsce i w dobie ogólnej globalizacji również rynek pracy przestał być rynkiem lokalnym.

Do zawodów deficytowych na Dolnym Śląsku w 2017 roku na podstawie badania należeć będą (wyniki uśrednione dla regionu, w kolejności alfabetycznej):

- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Brukarze
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Cukiernicy
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Elektromechanicy i elektrycy
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Inżynierowie mechanicy
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele języków obcych i lektorzy
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pracownicy ds. jakości
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Przedstawiciele handlowi
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Szefowie kuchni
- ✓ Ślusarze
- ✓ Technicy elektrycy.

## Niszowe zawody rzemieślnicze

Jak wskazuje w swoich publikacjach Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu liczba zakładów rzemieślniczych, szczególnie w zawodach rzadkich, ginących, tzw. niszowych w ostatnich latach systematycznie maleje. Zaczyna brakować szewców, krawców, piekarzy, zegarmistrzów i innych tzw. codziennych profesjonalistów i zawodowców.

Dostrzegając ten problem Samorząd Województwa Dolnośląskiego zaangażował się w sprawy rzemiosła podejmując ważne działania promocyjne mające na celu zainteresowanie młodzieży zawodami rzemieślniczymi. Promocja ta, to w szczególności przedstawienie społeczeństwu możliwości kształcenia w tych szkołach, których ukończenie gwarantuje stabilną i dobrze płatną pracę w rzemiośle.

W ramach tejże inicjatywy promocyjnej przygotowano katalog „Niszowe zawody rzemieślnicze - szansa na dolnośląskim rynku pracy”. Zawody niszowe to ogromna szansa zdobycia nowych umiejętności dla osób bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy mogą aktywnie włączyć się w finansowanie i wspieranie wszystkich tych, którzy zainteresują się i zaangażują w wykonywanie danego zawodu.

Wśród niszowych zawodów, na które istnieje zapotrzebowanie w naszym regionie znalazły się:

- ✓ Cieśla
- ✓ Dekarz
- ✓ Groomer-fryzjer zwierzęcy
- ✓ Grawer
- ✓ Introligator
- ✓ Kaletnik
- ✓ Kowal
- ✓ Krawiec
- ✓ Metaloplastyk
- ✓ Modystka
- ✓ Pozłotnik
- ✓ Rusznikarz
- ✓ Stolarz
- ✓ Szewc
- ✓ Tapicer
- ✓ Witrażownik
- ✓ Zdobnik ceramiki
- ✓ Zdun
- ✓ Zegarmistrz
- ✓ Złotnik.

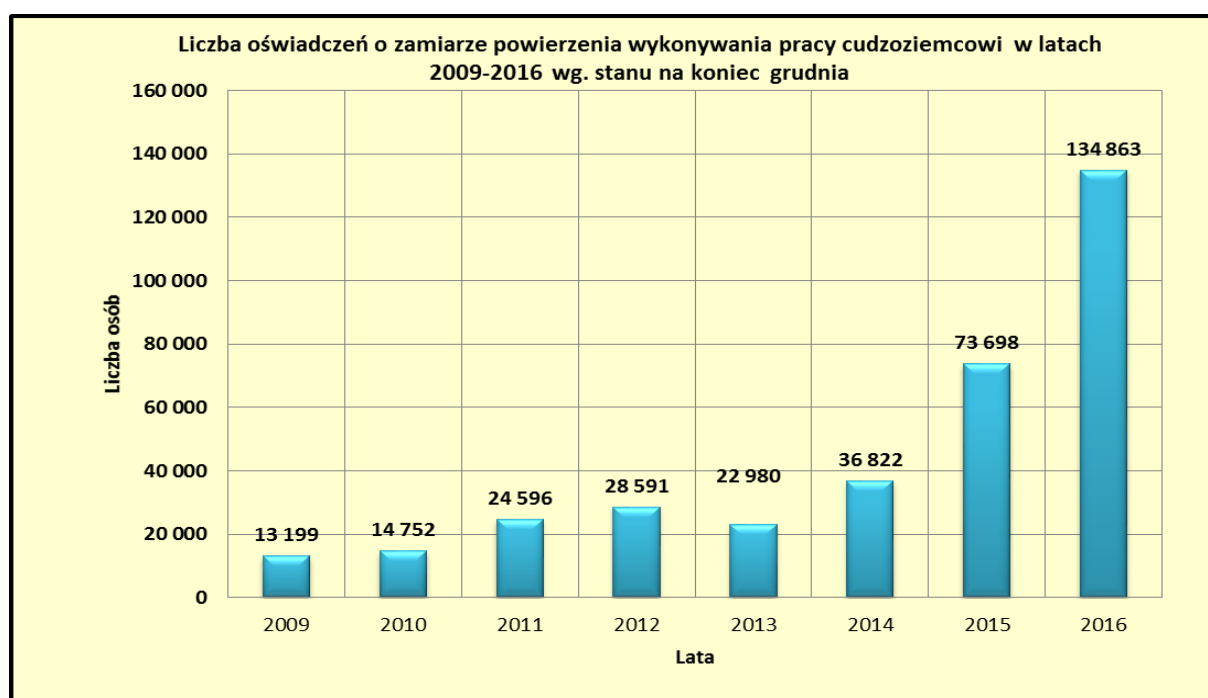
## Cudzoziemcy na dolnośląskim rynku pracy

Zezwolenia na pracę w Polsce nie muszą posiadać m.in.:

- ✓ członkowie rodzin obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii,
- ✓ cudzoziemcy, którym udzielono ochrony na terytorium RP (np. status uchodźcy, pobyt tolerowany),
- ✓ osoby posiadające Kartę Polaka, nauczyciele języków obcych w instytucjach należących do systemu oświaty,
- ✓ absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych i stacjonarnych studiów wyższych oraz studenci i doktoranci odbywający studia w Polsce.

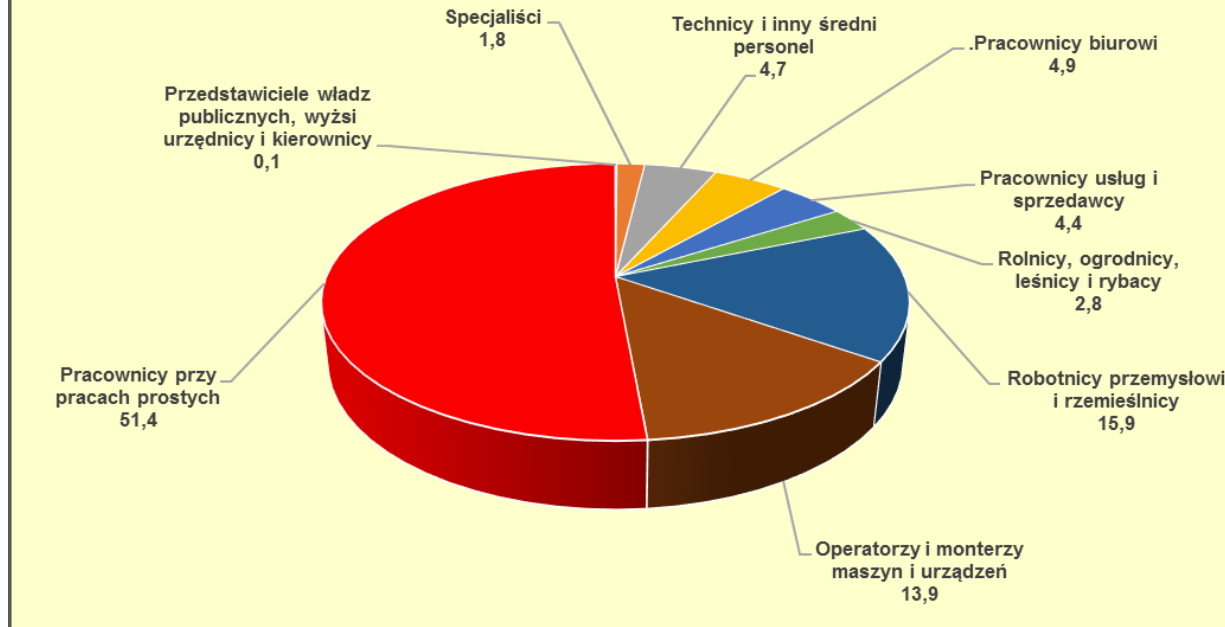
Obywatele Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej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

Zmieniającą się w ostatnim czasie sytuację na rynku pracy obrazuje rosnąca ilość takich oświadczeń rejestrowanych przez urzędy pracy naszego województwa. 98% przypadków dotyczy obywateli Ukrainy, a ponad 50% wszystkich oświadczeń w województwie rejestrowanych jest w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu.



W stosunku do obywateli pozostałych państw wymagane jest zezwolenia na pracę wydawane przez wojewodów na wniosek pracodawcy. W 2016 roku Wojewoda Dolnośląski wydał 10 880 takich zezwoleń.

**Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi  
złożonych w PUP-ach w 2016 roku w podziale na wielkie grupy zawodowe (udział %)**



Przedstawiony wykres wskazuje, iż na Dolnym Śląsku największa ilość cudzoziemców zatrudniona jest przy pracach prostych oraz na stanowiskach robotniczych w przemyśle.

Kolejnym zjawiskiem związanym z przepływem pracowników pomiędzy państwami jest fakt, iż w 2016 roku odnotowano zwiększoną ilość osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy - powracających z pracy za granicą. W ramach rezerwy Funduszu Pracy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uwzględniło program aktywizacji zawodowej dla tych osób, na który powiatowe urzędy pracy mogą pozyskać dodatkowe środki w ramach składanych za pośrednictwem DWUP wniosków.

Również Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy dostrzegając ten problem rozpoczął przygotowania do realizacji projektu w ramach sieci EURES, który z jednej strony będzie wspomagał osoby powracające z zagranicy, a z drugiej przyczyni się do zaspokojenia niedoborów wykwalifikowanych kadr zgłaszanych przez pracodawców m.in. poprzez szkolenie i przygotowanie pracowników w zawodach deficytowych na dolnośląskim rynku pracy. Wspierane będą kluczowe dla województwa branże.

Planujemy skoncentrować się na takich formach wsparcia, które pozwolą uzupełnić, zmienić lub podnieść dotychczasowe kwalifikacje zawodowe, tak aby dopasować kwalifikacje kandydata do aktualnych ofert pracy i oczekiwań pracodawców.



## Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2017

Na podstawie „Diagnozy sytuacji na rynku pracy” oraz prognoz zapotrzebowania na zawody, a także wymienionych we wstępie dokumentów określono następujące priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy, kierunki działań oraz cele wg priorytetów na rok 2017:

**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 2017

- ✓ wspieranie i aktywizacja osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- ✓ przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia,
- ✓ 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 starszych (powyżej 50 roku życia),
- ✓ 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 (dzieci do 6 roku życia, dzieci niepełnosprawne do 18 roku życia) oraz rozwój usług wspierających te osoby w ich powrocie na rynek pracy i utrzymaniu się na nim.

### Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2017 według priorytetów

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

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

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

- ✓ zwiększenie efektywności działań podejmowanych przez dolnośląskie publiczne instytucje rynku pracy poprzez wykorzystanie środków krajowych i unijnych przeznaczonych na realizację zadań i projektów związanych z rynkiem pracy,
- ✓ usprawnienie funkcjonowania dolnośląskich instytucji rynku pracy poprzez wykorzystanie doświadczeń płynących z działań takich, jak m.in. zlecenie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia, współpraca z organizacjami pozarządowymi oraz poprzez stosowanie nowych instrumentów wprowadzonych nowelizacją ustawy w 2014 r.,
- ✓ podniesienie jakości oferty dolnośląskich instytucji rynku pracy poprzez wprowadzanie rozwiązań innowacyjnych, pozyskiwanych np. w wyniku realizacji ponadnarodowych projektów współfinansowanych z EFS,
- ✓ podniesienie jakości kwalifikacji osób pozostających w zatrudnieniu w zawodach deficytowych poprzez promocję i wykorzystanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zarówno na rzecz pracodawców, jak i pracowników,
- ✓ zwiększenie dostępu do usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia m.in. poprzez aktywną współpracę z partnerami społecznymi,
- ✓ wspieranie tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych przez przedsiębiorców szczególnie w obszarze zawodów deficytowych i niszowych,
- ✓ szersze wykorzystanie narzędzi z zakresu ekonomii społecznej (zatrudnienie socjalne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, spółdzielnie socjalne itp.),
- ✓ zwiększenie współpracy pomiędzy dolnośląskimi powiatowymi urzędami pracy w zakresie poszukiwania miejsca pracy dla bezrobotnych w regionie przy jednoczesnym wsparciu mobilności wewnątrzregionalnej z wykorzystaniem np. bonu na zasiedlenie.

### **Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2017**

Grupy priorytetowe:

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

Ponadto szczególnym wsparciem objęte będą grupy:

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

## Źródła finansowania

Podstawowymi źródłami finansowania działań ujętych w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w 2017 roku są:

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

Na realizację w 2017 roku w województwie dolnośląskim programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych przeznaczona została z Funduszu Pracy decyzją Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kwota **211 146 800 zł**.

Z kwoty tej:

- ✓ **64 960 300 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój,
- ✓ **50 880 300 zł** przeznaczone jest na współfinansowanie projektów realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego.

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

Niezależnie od powyższego, wzorem lat ubiegłych powiatowe urzędy pracy województwa dolnośląskiego będą składały wnioski o pozyskanie dodatkowych środków Funduszu Pracy pochodzących z rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z zapisami dokumentu „Zasady ubiegania się o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w 2017 roku” w ramach ogłaszanych przez MRPiPS naborów spośród 24 wymienionych w dokumencie programów. Dla przykładu w 2016 roku urzędy pozyskały dodatkowe środki FP w wysokości **13 757 200 zł**.

Kolejnym źródłem finansowania są środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Rada Rynku Pracy dokonała podziału pomiędzy województwa limitów środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2017. Kwota na działania określone w art. 69a ustawy dla powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego na rok 2017 wynosi **12 082 100 zł**.

Przyjęto, że w roku 2017 obowiązywać będą następujące priorytety wydatkowania KFS:

- ✓ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- ✓ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lubo szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Analogicznie do lat ubiegłych urzędy będą aplikować o środki z rezerwy KFS, która wynosi ok. 38 mln zł dla całego kraju. Dla przykładu w 2016 roku dolnośląskie pup w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozyskały dodatkowo **2 988 800 zł**.

Priorytety podziału rezerwy KFS 2017:

- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury),
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych,
- ✓ wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy Prawo restrukturyzacyjne.

## Partnerstwo, monitoring, sprawozdawczość

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 rok opracowany został po przeprowadzeniu konsultacji z powiatowymi jednostkami samorządu terytorialnego oraz partnerami społecznymi. Zawarte w przedmiotowym dokumencie zadania będą realizowane zgodnie z zasadą partnerstwa.

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

Monitoring DRPDZ 2017 będzie prowadzony w oparciu o wybrane wskaźniki istotne dla całego regionu oraz dla wskazanych grup priorytetowych (wskaźniki udziału w strukturze bezrobotnych: osób długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia, osób bez kwalifikacji zawodowych i do 30 roku życia, w tym z grupy NEET). Oczekuje się, że prowadzone działania będą miały dalszy pozytywny wpływ na dolnośląski rynek pracy i spowodują obniżenie wskaźników bezrobocia tak ogółem, jak i w odniesieniu do podstawowych grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy.

### Wskaźniki monitoringu DRPDZ

- ✓ stopa bezrobocia (dane GUS),
- ✓ udział poszczególnych grup priorytetowych w strukturze bezrobotnych (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ liczba bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy województwa dolnośląskiego (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ efektywność zatrudnieniowa i kosztowa programów rynku pracy (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób, które uczestniczyły w projektach pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, współfinansowanych ze środków EFS (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób bezrobotnych, wyłączonych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy (dane DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (dane DWUP),
- ✓ liczba przeszkolonych pracowników publicznych służb zatrudnienia w 2017 r. (dane MRPiPS, DWUP, PUP),
- ✓ liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dane MRPiPS, DWUP, PUP).

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

Sprawozdanie z realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 zostanie przedłożone do zaopiniowania członkom Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.