

UCHWAŁA NR 1814/V/16.....
ZARZĄDU WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO
z dnia 25 lutego.....2016..... r.

w sprawie przyjęcia „Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok”

Na podstawie art. 14 ust. 1 pkt 15, art. 41 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (Dz.U. z 2015 r. poz. 1392 z późn. zm.) oraz art. 3 ust. 4 i art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.) uchwała się co następuje:

§ 1. Zatwierdza się „Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok” stanowiący Załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się członkowi zarządu właściwemu do spraw rozwoju regionalnego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Marszałek
Województwa Dolnośląskiego

Cezary Przybylski
Wicemarszałek
Województwa Dolnośląskiego

Ewa Mańkowska
Ewa Mańkowska

Członek Zarządu
Województwa Dolnośląskiego

Jerzy Michalik
Jerzy Michalik

Dyrektor
Departamentu Rozwoju Regionalnego

Zbigniew Dynak
Zbigniew Dynak

KOORDYNATOR
Rada Prawny

Elżbieta Uńiatowicz-Bojko
Elżbieta Uńiatowicz-Bojko



Załącznik do uchwały nr 1874/V/16
Zarządu Województwa Dolnośląskiego
z dnia 25 lutego 2016 roku

DOLNOŚLĄSKI
REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA ROK 2016

13

Spis treści

	Strona
Wprowadzenie.	3
Część I. Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy.	10
I.1 Sytuacja demograficzna na Dolnym Śląsku.	10
I.2 Bezrobotni jako potencjalny zasób siły roboczej.	13
I.3 Popyt na siłę roboczą.	24
Część II. Dolnośląska polityka rynku pracy w 2016 roku: priorytety, kierunki działań oraz grupy wymagające szczególnego wsparcia.	33
II.1 Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2016.	33
II.2 Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2016.	33
II.3 Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2016 według priorytetów.	34
II.4 Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2016.	36
II. 5 Wskaźniki podstawowe.	36
II.6 Partnerstwo oraz monitoring i koordynacja.	38
II.7 Finansowanie.	40
Załącznik nr 1. „Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy” – przestrzenny rozkład grup objętych preferencjami regionalnymi.	41
I. Grupy priorytetowe	41
II. Pozostałe grupy bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy	45

Wprowadzenie.

Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia jest zadaniem samorządu województwa, wynikającym z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ (zwanej dalej: ustawą). Ustawa w art. 1 wskazuje, że państwo (w tym także samorzady) odpowiada za realizację działań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, które są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu:

- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- 2) rozwoju zasobów ludzkich;
- 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- 4) wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- 5) zwiększania mobilności na rynku pracy.

Ustawowe zadanie samorządów województw - określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy, powinno odnosić się przede wszystkim do pojęcia „rynek pracy”, uwzględniając powyżej wskazane zadania państwa w tym obszarze.

Definicji rynku pracy jest wiele i podlegały one, na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci, dość istotnym zmianom – od podejścia klasycznego, traktującego pracę jak każdy inny towar, po futurystyczną teorię zaniku popytu na pracę, będącego wynikiem rozwoju technologicznego i związanej z tym koniecznością opracowania innego modelu redystrybucji dóbr niezbędnych do funkcjonowania społeczeństwa. Aktualnie rynek pracy jest najczęściej definiowany jako ogół form i procesów zatrudniania pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac (ekonomiczny, społeczny i polityczny obszar, na którym rozgrywają się wszelkie procesy z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia i bezrobocia)².

Pełne zatrudnienie³, rozumiane jako zapewnienie stanowiska pracy każdemu, kto chce i może pracować, stoi w sprzeczności z pojęciem produktywności (praca zatrudnionego powinna przynosić korzyść pracodawcy, a ten musi kierować się kryterium kosztowym, gdyż w przypadku podmiotów gospodarczych, powinien osiągnąć zysk albo, jeśli jest jednostką sektora finansów publicznych, powinien realizować wydatki, także płacowe, w ramach przyznanego budżetu). Instytucje rynku pracy nie mają żadnego wpływu na relację koszty-dochody w podmiotach gospodarczych, ani też nie mają wpływu na wysokość budżetów płacowych w instytucjach publicznych.

¹ Tekst jednolity: Dz. U. z 28 stycznia 2015 r. poz. 149, z późn. zm.

² Wielka Encyklopedia PWN (wydanie internetowe); autor definicji: Jacek Męcina.

³ Definicje celów stawianych instytucjom rynku pracy za Wielką Encyklopedią PWN.

Przez zasoby ludzkie⁴ rozumie się zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, do adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań. Instytucje rynku pracy mogą inwestować w zasób wiedzy czy umiejętności osoby uprawnionej do korzystania z ich wsparcia (poprzez kursy, szkolenia, itp.), mogą także, choć już w mniejszym stopniu, wpływać na psychikę osoby korzystającej z ich usług (np. z usług psychologów i doradców zawodowych w zakresie adaptacji do zmian i umiejętności dostosowania się do nowej sytuacji), jednakże nie mają wpływu na zdrowie, witalność czy kreatywność.

Osiągnięcie wysokiej jakości pracy jest zagadnieniem leżącym w całości po stronie pracodawców. Zadaniem każdego pracodawcy jest przygotowanie odpowiedniego do potrzeb i stawianych pracownikowi wymagań stanowiska pracy w sensie technicznym, opracowanie wewnętrznych reguł postępowania w organizacji (tzw. governance), w tym systemu weryfikacji rzeczywistych umiejętności kandydatów do zatrudnienia (proces rekrutacji) oraz systemu kontroli wewnętrznej sposobu wykonywania przez pracowników przypisanych im czynności (czynności z zakresu zarządzania i nadzoru). Instytucje rynku pracy mają w tym względzie niewielki wpływ na pracodawców, przy czym mogą np.:

- w zakresie określonym ustawą wspierać pracodawcę w stworzeniu nowego miejsca pracy dla osoby bezrobotnej,
- umożliwić sfinansowanie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego i zgodnie z jego zasadami, części kosztów związanych z podniesieniem wiedzy i umiejętności osób pracujących.

Integracja społeczna to stan zorganizowania, zespolenia i zharmonizowania różnorodnych elementów tworzących zbiorowość społeczną, odnoszący się do sfery norm i wartości, działań oraz łączności pomiędzy jednostkami i grupami społecznymi. Solidarność społeczna to całokształt stosunków, zależności i podobieństw między członkami zbiorowości, grupy społecznej lub społeczeństwa, decydujących o tym, że tworzą one względnie zwarte i wyodrębniające się spośród innych całości, a przy tym członkowie danej zbiorowości wyrażają wolę współpracy na rzecz wspólnego rozwoju wszystkich jej członków⁵.

Mobilność na rynku pracy definiowana jest jako akceptacja konieczności względnie trwałej zmiany miejsca zamieszkania z obszaru, na którym występuje niedobór ofert zatrudnienia (lub jakość dostępnych ofert nie odpowiada oczekiwaniom osób poszukujących pracy) na obszar, gdzie istnieje możliwość znalezienia satysfakcjonującej daną osobę pracy. W komentarzach (m.in. W Modzelewski, L. Balcerowicz) podkreśla się, że zadania instytucji rynku pracy w zakresie wspierania mobilności osób bezrobotnych i poszukujących pracy stoją zwykle w sprzeczności z długookresowym interesem tzw. interesariuszy (czyli publicznych właścicieli tych instytucji).

⁴ Wielka Encyklopedia PWN (wydanie internetowe); autor definicji: Jacek Męcina.

⁵ Wielka Encyklopedia PWN (wydanie internetowe); autor definicji: Witold Modzelewski

Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy, samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, o których mowa w przepisach o samorządzie województwa i przepisach o pomocy społecznej, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający 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. Zgodnie z wypracowaną metodologią, plan obejmuje:

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

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 (dalej: DRPDZ lub Plan), został przygotowany na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 - 2017 (dalej: KPDZ)⁶, przy uwzględnieniu strategii i programów o znaczącym dla rynku pracy Województwa Dolnośląskiego oddziaływaniu.

Przy budowie Planu oparto się ponadto o następujące dokumenty:

1. Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020⁷,
2. Dolnośląską Strategię Integracji Społecznej na lata 2014-2020⁸,
3. Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego 2014-2020,
4. Wieloletni Regionalny Plan Działań na rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej oraz rozwoju sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w Województwie Dolnośląskim (2012 - 2020),

W zakresie ponadregionalnym wykorzystano m. in. następujące dokumenty:

1. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój,
2. Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej⁹,
3. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce,
4. Program Współpracy INTERREG Polska – Saksonia 2014-2020,
5. Program INTERREG V-A Rzeczpospolita Polska – Republika Czeska 2014-2020.

Zgodność Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 z Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017

W Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017, na podstawie prognoz demograficznych GUS oraz makroekonomicznych analiz sytuacji na krajowym rynku pracy, sformułowano

⁶ Dokument przyjęty Uchwałą Nr 28/2015 Rady Ministrów z dnia 10 marca 2015 roku.

⁷ Dokument przyjęty Uchwałą Sejmiku Województwa Dolnośląskiego z dnia 28 lutego 2013 roku.

⁸ Dokument przyjęty Uchwałą Sejmiku Województwa Dolnośląskiego z dnia 19 grudnia 2013 roku.

⁹ Dokument przyjęty Uchwałą Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2014 r., Monitor Polski 2014 poz. 811

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 (niedostosowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy),
- 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 – np. poprzez zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, itd.),
- 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. NEET¹⁰ 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 ma służyć uchwalona 14 marca 2014 roku nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadza m.in.:

- a) profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych celem lepszego dostosowania kierowanej do nich oferty,
- b) oparcie pomocy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy o Indywidualne Plany Działań,
- c) wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia, takich jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy, bon stażowy, czy bon na zasiedlenie,

¹⁰ NEET – osoby pozostające poza zatrudnieniem, nie uczestniczące w kształceniu czy szkoleniu.

- d) udzielanie pomocy dla najmłodszej grupy bezrobotnych w ramach programu Gwarancje dla młodzieży oraz inicjatywy zatrudniania osób młodych (YEI).

Należy w tym miejscu podkreślić, że KPDZ nie zakłada corocznej oceny efektywności wszystkich prowadzonych działań i korygowania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w celu wprowadzania korekt w instrumentach rynku pracy – podkreśla się wręcz, że zmiany w funkcjonowaniu instytucji rynku pracy, sposobach wspierania osób bezrobotnych lub przedsiębiorców chcących zatrudniać osoby bezrobotne muszą być rozkładane w czasie, a ewentualne korekty wprowadzonych rozwiązań mogą nastąpić dopiero po kilkuletnim okresie ich wdrażania i monitoringu.

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.

Zgodność Dolnośląskiego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 z Dolnośląską Strategią Integracji Społecznej na lata 2014 – 2020

Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy, zobowiązującym samorząd województwa do uwzględnienia w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia zgodności ze strategią rozwoju województwa w zakresie polityki społecznej, Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia uwzględnia także zagadnienia związane z tą polityką. 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.

Działania instytucji rynku pracy powinny być zatem zgodne z wytycznymi DSIS dla rynku pracy, która 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.

Zgodność Dolnośląskiego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 ze Strategią Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020

DRPDZ na rok 2016, zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa:

- priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia,
- **priorytety** dolnośląskiej polityki rynku pracy,
- **cele** dolnośląskiej polityki rynku pracy,
- **kierunki działań** w odniesieniu do każdego z wyznaczonych priorytetów, zgodne z celami Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020.

Realizacji priorytetów dolnośląskiej polityki rynku pracy w 2016 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
- oraz
- 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 wskazanie grup priorytetowych w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia 2016 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.

Informacje zawarte w DRPDZ na rok 2016 dotyczą działań podejmowanych przez DWUP jako głównego realizatora zadań w zakresie regionalnej polityki rynku pracy oraz powiatowych urzędów pracy Województwa Dolnośląskiego.

Ustawa, w zakresie wymogów formalnych związanych z opracowaniem regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, wskazuje obowiązek zasięgnięcia opinii powiatów wchodzących w skład województwa, wojewódzkiej rady rynku pracy oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego. We wrześniu 2015 r., uwzględniając stanowisko Komisji zawarte w opinii dotyczącej Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015, zaproszono grono partnerów społecznych do wyrażenia opinii co do kształtu Planu na rok 2016. Tym samym umożliwiono instytucjom regionalnym, związkom zawodowym, organizacjom pracodawców oraz instytucjom działającym na rzecz rozwoju gospodarczego lub społecznego przedstawienie oczekiwań pod kątem treści Planu na rok 2016.

Omawiając wyniki tych konsultacji, należy przede wszystkim podkreślić wspólne dla większości respondentów stanowisko wskazujące na konieczność podziału Planu na podstawową część roczną, obejmującą wszystkie wskazane w ustawie elementy oraz część prognostyczną.

Bazą dla Planu na rok 2016 jest: „**Diagnoza sytuacji na rynku pracy**”, prezentująca obraz rynku pracy według stanu na koniec I półrocza 2015 r. i zawierająca omówienie zmian za okres od 1 stycznia 2014 r.

Część I. Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy.

Jak już powiedziano, rynek pracy jest pojęciem skomplikowanym i wielostronnym, obejmującym zagadnienia popytu na pracę (zapotrzebowanie na pracę wyrażane ofertami pracy lub szacunki mówiące o przewidywanym zapotrzebowaniu na pracę w okresach przyszłych), podaży pracy (w tym także zasobu osób bezrobotnych, rozumianego jako bieżąca i przyszła podaż siły roboczej) oraz warunków ekonomiczno-prawnych mających determinujące znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że jedynie niewielka część tak rozumianego rynku pracy objęta jest prowadzoną przez GUS statystyką publiczną lub analizami ekonomicznymi o wysokim stopniu wiarygodności (opracowania ZUS, NBP i podobne), jednakże rynek informacji ekonomicznej przypisuje coraz większe znaczenie i wiarygodność dotyczącym rynku pracy raportom i opracowaniom takich międzynarodowych firm, jak Boston Consulting Group (BCG), Pricewaterhouse Coopers (PwC), Manpower Group, czy w odniesieniu do Polski krajowej firmy zajmującej się rozwojem zasobów ludzkich (HR) Sedlak & Sedlak. Należy tu bowiem podkreślić, że z uwagi na dużą liczbę klientów (i tym samym respondentów w prowadzonych badaniach) opracowania tych firm uznawane są za reprezentatywne – np. opracowanie firmy Manpower „Barometr zatrudnienia w IV kwartale 2015 r. w Polsce” powstało na podstawie badania 751 firm różnej wielkości, w tym ok. 35 notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych (ponad 7% spółek giełdowych) i obejmujących łącznie ponad 4,2% wolumenu zatrudnienia u pracodawców będących płatnikami podatku VAT.

Niniejsza „Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy” obrazuje stan zmian, jakie na tym rynku zaszły w 2014 roku oraz w I półroczu 2015 roku.

I.1 Sytuacja demograficzna na Dolnym Śląsku.

Według „Prognozy demograficznej do roku 2050” (GUS, 2014) ludność województwa dolnośląskiego ulegać będzie stałemu zmniejszaniu. Trend ten obejmie szczególnie ludność w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym, przy równoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Na rynek pracy wchodzić będą coraz mniej liczne roczniki: w latach 2015 – 2020 GUS prognozuje:

- zmniejszenie się liczby mieszkańców Dolnego Śląska ogółem o blisko 42 tys. osób (spadek o 1,44%; na koniec 2014 roku na Dolnym Śląsku mieszkało 2.908.457 osób¹¹);
- w grupie wiekowej od 0 do 17 lat liczba mieszkańców Dolnego Śląska zmniejszy się o 12.752 osoby (spadek o 2,61%; na koniec 2014 roku populacja tej grupy wynosiła 488.422 osoby);
- o 149.854 osoby zmniejszy się liczba ludności w wieku produkcyjnym (spadek o 7,61% w grupie 18 – 64 lata; dane GUS dla populacji w wieku powyżej 29 roku życia są prezentowane w przedziałach

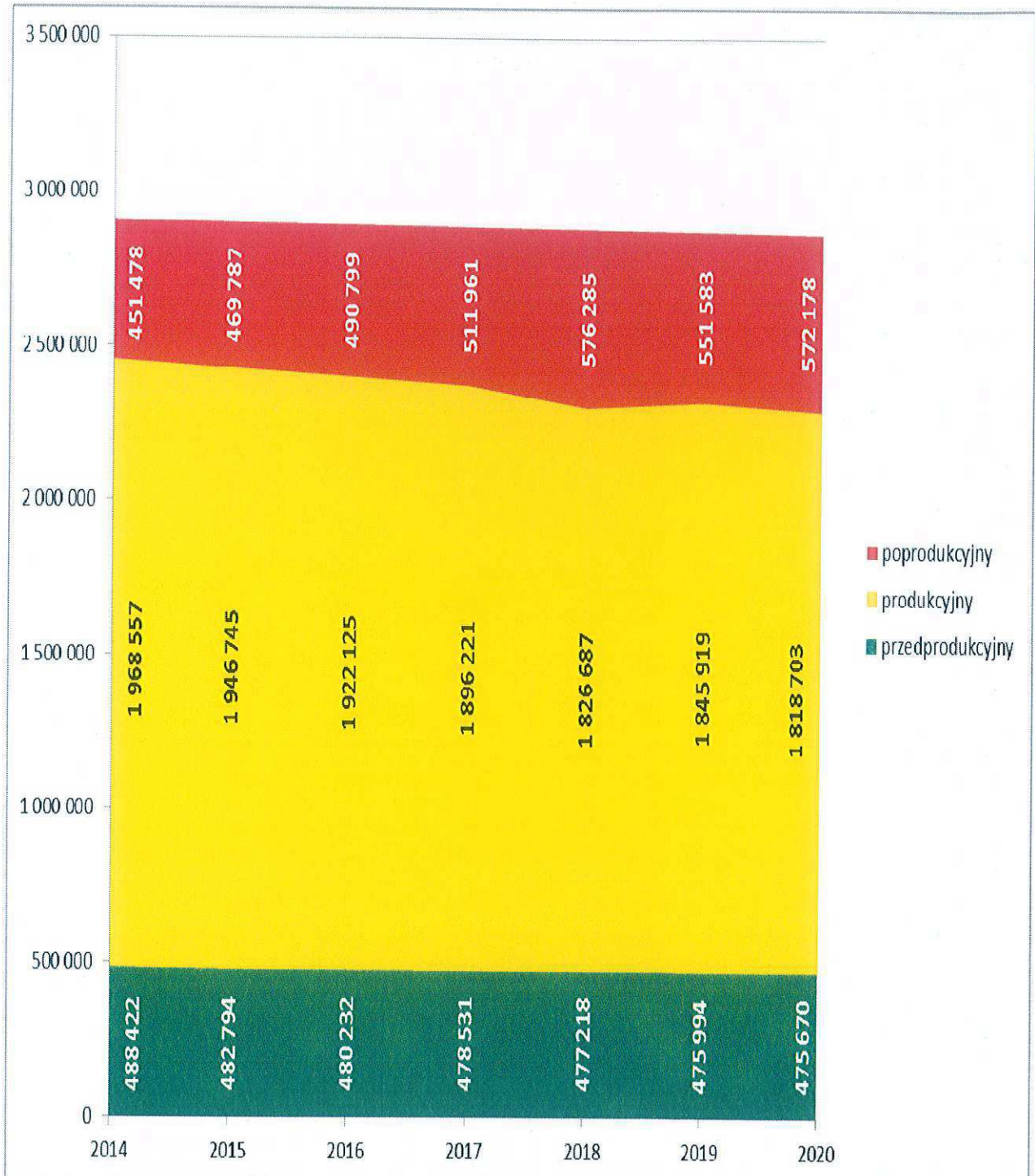
¹¹ „Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014 r. Stan w dniu 31 XII”, GUS, 2015

5-letnich i nie odzwierciedlają znowelizowanego w 2013 roku wieku emerytalnego; na koniec 2014 roku liczba Dolnoślązaków w wieku produkcyjnym wynosiła 1.968.557 osób);

- znacząco, bo o 120.700 osób zwiększył się udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji mieszkańców Dolnego Śląska (wzrost o 26,73% w grupie wiekowej 65 lat i powyżej; na koniec 2014 roku liczba ludności w tej grupie wynosiła 451.478 osób).

Diagram 1

Zmiany w strukturze ludności Dolnego Śląska w latach 2014 - 2020



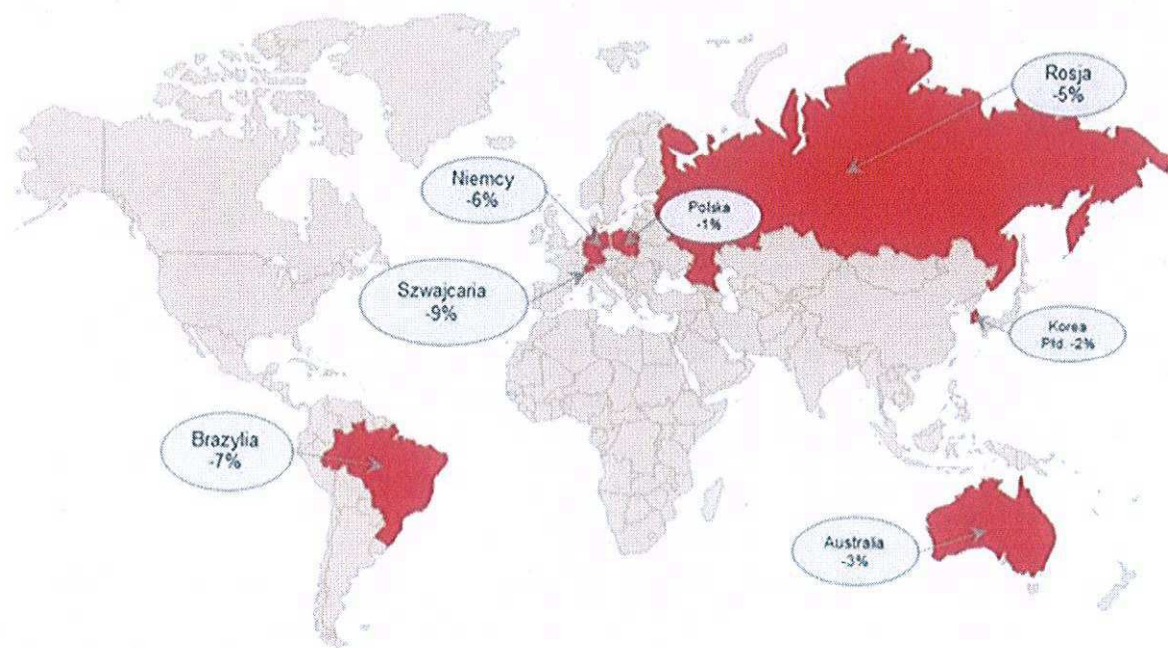
Dane: „Prognoza demograficzna do roku 2050” (GUS, 2014), „Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2014 r. Stan w dniu 31 XII”(GUS, 2015); opracowanie: DWUP

Zmiany w strukturze ludności, szczególnie zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym, będą miały znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy województwa. Zarówno „Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności” jak i niektóre prognozy niepublicznych firm i instytucji konsultingowych przewidują, że Polska, a zatem z dużym prawdopodobieństwem także i Dolny Śląsk, już w 2020 roku znajdzie się w grupie państw dotkniętych trwałym niedoborem siły roboczej i że ten problem będzie się pogłębiać. Należy przy tym zwrócić uwagę, że zarówno publiczni, jak i niepubliczni eksperci zgodni są co do tego, że mimo braku rąk do pracy bezrobocie będzie nadal istniało (na poziomie oscylującym w przedziale 5 – 7%). Wiązą to zjawisko z coraz wyższym poziomem zaawansowania technologicznego w produkcji i usługach oraz faktem, iż nie każdy człowiek, będzie zdolny zdobyć odpowiednie wykształcenie niezbędne do tego, by sprostać coraz to wyższym wymaganiom technologii produkcyjnych czy usługowych.

Mapa 1

Światowy zasięg niedoboru siły roboczej w 2020 roku

7 krajów z największym deficytem siły roboczej w 2020 r. Niedobór w stosunku do potrzeb dla utrzymania dynamiki wzrostu gospodarczego



Źródło: „Światowy kryzys siły roboczej – 10 bilionów \$ strat rocznie”, raport Boston Consulting Group 2014¹²

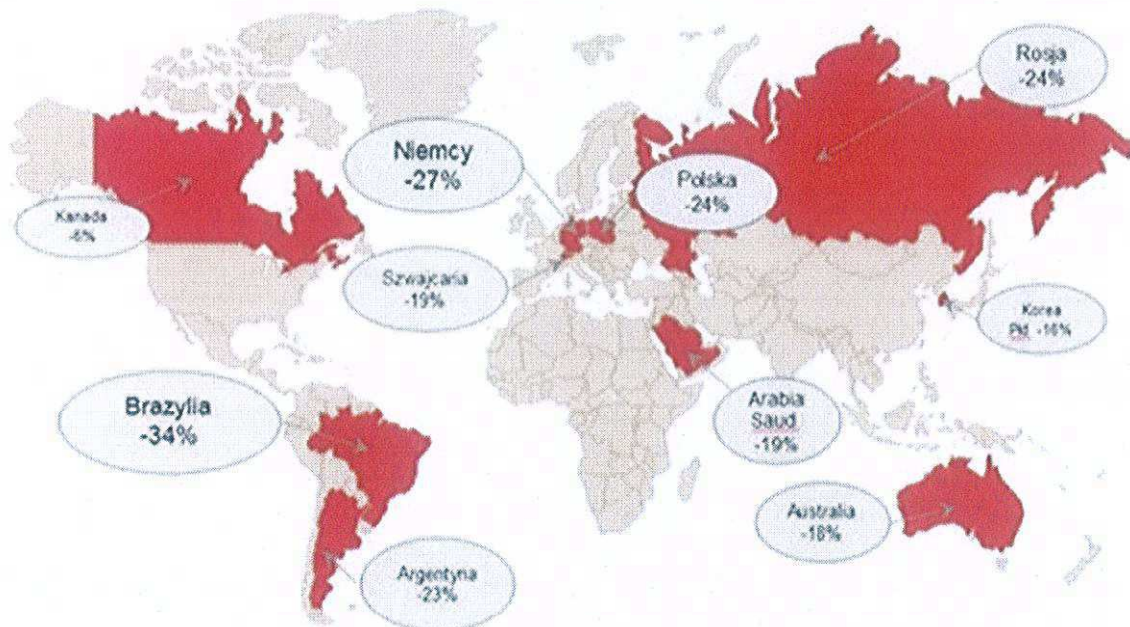
¹² Raport BCG opierał się, w przypadku Polski, o dane GUS za lata 2012 – 2013, w których wzrost PKB wyniósł 2,0% w 2012 r., 1,6% w 2013 r., wartość dodana brutto w przemyśle wzrosła (odpowiednio) o 2,0% i 3,0%, natomiast wartość dodana brutto w budownictwie spadła o 3,2% w roku 2012 oraz spadła o 9,0% w roku 2013. Zwiększenie tempa wzrostu PKB, zwiększenie tempa wzrostu wartości dodanej brutto w przemyśle, czy zmniejszenie tempa spadku wartości dodanej brutto w budownictwie, będzie stymulować większe zapotrzebowanie na siłę roboczą i spowoduje, że na rynku pracy szybciej niż w 2020 roku powstanie luka nieobsadzonych miejsc pracy.

B

Mapa 2

Światowy zasięg niedoboru siły roboczej w 2030 roku

10 krajów z największym deficytem siły roboczej w 2030 r. Niedobór w stosunku do potrzeb dla utrzymania dynamiki wzrostu gospodarczego



Źródło: „Światowy kryzys siły roboczej – 10 bilionów \$ strat rocznie”, raport Boston Consulting Group 2014

I.2 Bezrobotni jako potencjalny zasób siły roboczej.

Osoby bezrobotne, co podkreślają zarówno średnio- i długookresowe prognozy GUS, strategiczne dokumenty rządowe, jak np. „Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności” czy KPDZ, stanowią wciąż znaczącą rezerwę zasobu pracy, która wprawdzie wymaga odpowiedniego przygotowania, jednakże w perspektywie do roku 2020 będzie musiała być wykorzystana przez gospodarke. Może to być zadanie bardzo trudne (z uwagi na nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak, niezdolność lub niechęć do zmiany miejsca zamieszkania), lub wręcz niewykonalne z uwagi na niechęć do podjęcia zatrudnienia przez bezrobotnych z III profilem pomocy¹³ i dlatego KPDZ, w celu zabezpieczenia kadrowych potrzeb gospodarke, zakłada wśród działań priorytetu 1 (zwiększanie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia) podjęcie prac nad stworzeniem polityki imigracyjnej, odpowiadającej potrzebom rynku pracy, jak i przygotowania społeczeństwa na napływ imigrantów¹⁴.

¹³ Diagnoza problemu zawarta w publikacji MPiPS „Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy”, opublikowanej przez Departament Rynku Pracy MPiPS w maju 2014. Uwaga metodologiczna: do dokumentów i sprawozdań opublikowanych przed zmianą nazwy resortu na Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zastosowano nazwę z momentu publikacji, tj. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (lub skrótowo MPiPS).

¹⁴ Należy tu podkreślić, że takie zadania obejmował już projekt KPDZ 2015-2017, opublikowany przez MPiPS wczesną jesienią 2014 roku; nie są to zatem zadania spowodowane nasiloną emigracją do Europy, która rozpoczęła się w sierpniu 2015, lecz próba znalezienia rozwiązania dla zagrożenia brakiem odpowiedniej podaży pracy.

Z uwagi na bieżący charakter DRPDZ 2016, w tej części „Diagnozy” prezentuje się omówienie wielkości bezrobocia ogółem i według najistotniejszych grup, przy czym obserwowany trend statystyczny (dynamika zjawiska dla podgrupy i dynamika w relacji podgrupa-bezrobotni ogółem) jest determinantą do wyodrębnienia grup szczególnego ryzyka, które zostały wskazane jako priorytetowe grupy wsparcia.

Przede wszystkim należy odnotować pozytywne zjawisko – trwający spadek wolumenu osób bezrobotnych (stan na 30.06.2015: 106.830 zarejestrowanych osób bezrobotnych), zarówno ich liczby ogółem, jak i niemalże wszystkich grup podlegających wyodrębnionej ewidencji statystycznej. W omawianym okresie liczba bezrobotnych ogółem zmniejszyła się o 46.728 osób w porównaniu do stanu na dzień 1 stycznia 2014 r.¹⁵ (153.558 zarejestrowanych osób bezrobotnych); wskaźnik bezrobocia spadł w tym okresie z 13,2% do 9,2%, kształtując się poniżej średniej ogólnopolskiej.

Mapa 3

Poziom bezrobocia rejestrowanego w Polsce – stan na 30 czerwca 2015 r.



Źródło: Informacja skorygowana o stopie bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw, podregionów i powiatów za okres grudzień 2014 – sierpień 2015, MPiPS, październik 2015; opracowanie: DWUP

¹⁵ Sprawozdanie MPiPS – 01 sporządzone jest na ostatni dzień miesiąca. Ponieważ w niniejszej „Diagnozie” porównuje się zmiany w okresie 01.01.2014 – 30.06.2015, źródłem danych bazowych (tj. na dzień 1 stycznia 2014) są dane statystyczne zawarte w sprawozdaniu na dzień 31 grudnia 2013 r.

Wprawdzie poziom stopy bezrobocia rejestrowanego na Dolnym Śląsku jest o 1 punkt procentowy niższy niż średnia w Polsce, to jednak od lidera – Wielkopolski dzieli nas różnica 2,5%. Różnica dzieląca Dolny Śląsk od Śląska i Mazowsza utrzymuje się, od grudnia 2014 r., na poziomie 0,4%, natomiast w tym okresie zmniejszyła się różnica między naszym województwem a Małopolską (było 0,7%).

Podobnie jak w Polsce, gdzie zróżnicowanie stopy bezrobocia jest na poziomie 25 punktów procentowych (od 2,8% w mieście Poznań do 27,8% w powiecie piskim), także na Dolnym Śląsku utrzymuje się bardzo duże, wynoszące niespełna 20 punktów procentowych zróżnicowanie poziomów stóp bezrobocia wewnątrz województwa: od 3,7% w powiecie wrocławskim do 23,2% w powiecie wałbrzyskim ziemskim, 22,1% w powiecie złotoryjskim oraz 21,3% w powiecie kłodzkim (ogółem w Polsce jest 27 powiatów, w których stopa bezrobocia rejestrowanego przekracza 20%)¹⁶.

O ile same stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach nadal wykazują duże zróżnicowanie, znacznie mniejsze odchylenia od średniej stopy w województwie występują w układzie podregionów (za wyjątkiem podregionu miasta Wrocław). 18-miesięczna dynamika spadku stopy bezrobocia zarówno w województwie dolnośląskim ogółem, jak i we wszystkich podregionach jest wyższa od dynamiki ogólnopolskiej.

Tabela 1

Zmiany poziomu stopy bezrobocia w układzie podregionów w okresie od 1 stycznia 2014 do 30 czerwca 2015 roku wraz z 18-miesięczną dynamiką spadku stóp bezrobocia

Podregiony	Stopa bezrobocia w %			Dynamika spadku stóp bezrobocia ¹⁷
	(stan na dzień)			
	01.01.2014 r.	31.12.2014 r.	30.VI.2015 r.	
Polska	13,4	11,5	10,3	-23,13
Województwo dolnośląskie	13,2	10,6	9,2	-28,79
Podregion jeleniogórski	17,7	14,3	12,3	-29,94
Podregion legnicko-głogowski	13,1	11,1	9,8	-25,19
Podregion wałbrzyski	20,5	17,0	15,0	-26,34
Podregion wrocławski	13,1	10,2	8,8	-29,77
Podregion m. Wrocław	5,6	4,3	3,8	-30,36

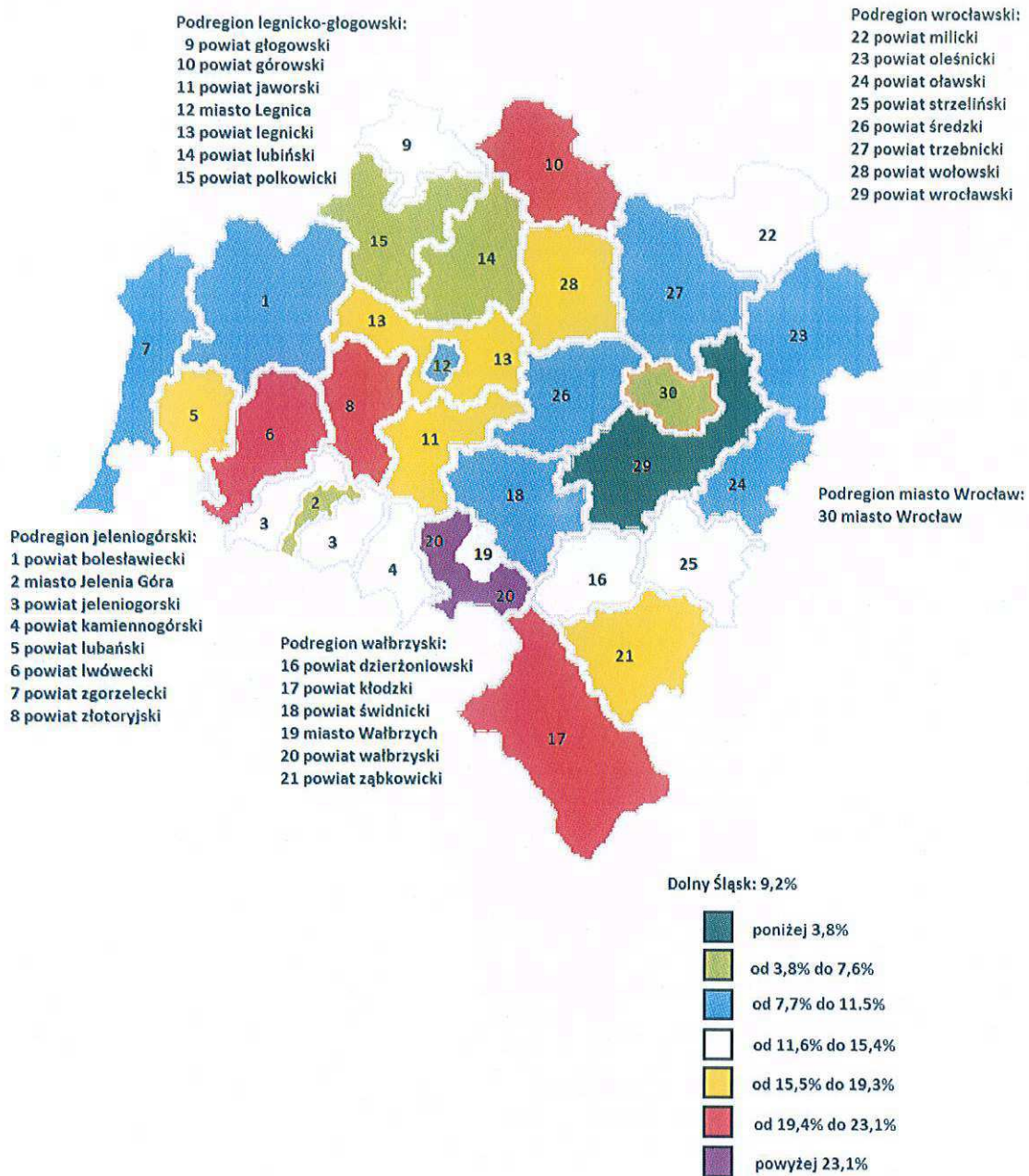
Opracowanie na podstawie publikacji DWUP: „Informacja o sytuacji na rynku pracy w Województwie Dolnośląskim” według stanu w grudniu 2013, grudniu 2014 oraz „Informacji skorygowanej o stopie bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw, podregionów i powiatów za okres grudzień 2014 – sierpień 2015, MPiPS, październik 2015 r., opracowanie: DWUP

¹⁶ Informacja skorygowana o stopie bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw, podregionów i powiatów za okres grudzień 2014 – sierpień 2015, MPiPS, październik 2015

¹⁷ Stan na dzień 01.01.2014 = 100%.

Mapa 4

Rozkład stopy bezrobocia w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



Źródło: Informacja skorygowana o stopie bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw, podregionów i powiatów za okres grudzień 2014 – sierpień 2015, MPiPS, październik 2015; opracowanie: DWUP

I.2.1 Struktura bezrobotnych w Województwie Dolnośląskim.

Analizę strukturalną bezrobotnych mieszkańców Dolnego Śląska można prowadzić w oparciu o następujące kryteria główne:

1. według profili pomocy, wprowadzonych nowelą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 27 maja 2014 r.,

2. według „cech osobistych” (poziom i kierunek wykształcenia, w tym przynależność do dużych grup zawodowych, wiek, długość okresu pozostawania bez pracy, itd.),
3. według kategorii bezrobotnych określonych w art. 49 ustawy (oraz na podstawie „Sprawozdania o rynku pracy” MPiPS – 01, które stanowi podstawowe źródło informacji statystycznych o bezrobotnych).

Ad 1.

Nowela ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 27 maja 2014 r. do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy wprowadziła ustalanie profili pomocy dla bezrobotnych.

Ustanowiono trzy profile pomocy i formy pomocy stosowane w ramach tych profili:

- 1) profil pomocy I – pośrednictwo pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe lub inne formy pomocy;
- 2) profil pomocy II – usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy oraz inne formy pomocy z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja;
- 3) profil pomocy III – Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe.

Na koniec czerwca 2015 r. 100.754 osoby, tj. 94,3% wszystkich zarejestrowanych na koniec tego okresu sprawozdawczego osób miało ustalony profil pomocy.

Tabela 2

Struktura bezrobotnych w Województwie Dolnośląskim według ustalonych profili pomocy

Wyszczególnienie		Liczba bezrobotnych na dzień 30 czerwca 2015		Udział % bezrobotnych z poszczególnych grup w liczbie bezrobotnych ogółem
		ogółem	kobiety	
Osoby z ustalonym profilem pomocy ogółem		100.754	51.738	94,3%
z tego	dla których ustalono profil I	2.238	1.073	2,1%
	dla których ustalono profil II	65.424	33.243	61,2%
	dla których ustalono profil III	33.092	17.422	31,0%
bez ustalonego profilu		6.076	3.003	5,7%
OGÓŁEM OSOBY BEZROBOTNE:		106.830	54.741	100,0%

Źródło: „Informacja o sytuacji na rynku pracy w Województwie Dolnośląskim w czerwcu 2015 r.”, DWUP.

Jakkolwiek dane zawarte w powyższej tabeli jednoznacznie wskazują, że największym wyzwaniem dla instytucji rynku pracy będą osoby, dla których ustalono II lub III profil pomocy, z uwagi na trwający proces profilowania osób bezrobotnych i brak danych porównawczych za rok 2014, w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 kryterium to nie będzie zastosowane do wskazania priorytetowych grup bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

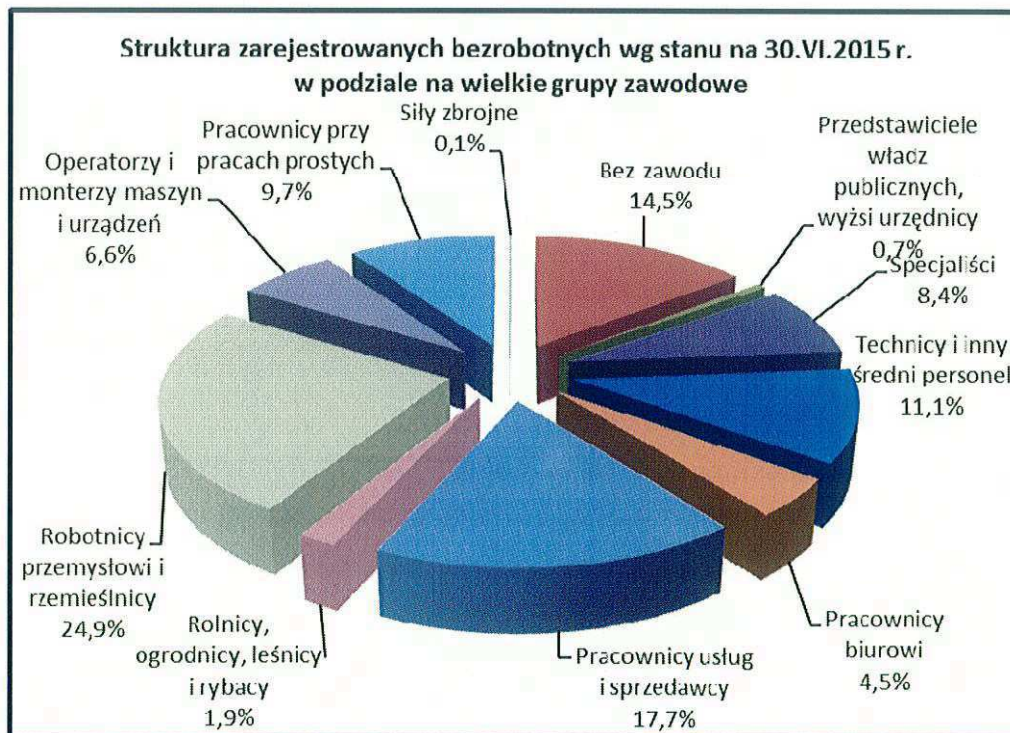
Ad 2.

Struktura bezrobotnych mieszkańców regionu według „cech osobistych” (poziom i kierunek wykształcenia, w tym przynależność do dużych grup zawodowych, wiek, długość okresu pozostawania bez pracy, itd.) obrazuje przede wszystkim wielowymiarowość problemu bezrobocia, jednakże nie była dotychczas stosowana do określania priorytetowych grup bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Struktura bezrobotnych według przynależności do wielkich grup zawodowych jest względnie stała – w okresie od 1 stycznia 2014 do 30 czerwca 2015 nie wystąpiły zmiany powodujące zwiększenie lub zmniejszenie o więcej niż 1% udziału danej grupy w strukturze bezrobotnych ogółem¹⁸.

Diagram 2

Wielkie grupy zawodowe w strukturze bezrobotnych



Trzy najistotniejsze wielkie grupy zawodowe, z których wywodzą się dolnośląscy bezrobotni to:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24,9% bezrobotnych ogółem; zmniejszenie z 25,7%),
- pracownicy usług i sprzedawcy (17,7% bezrobotnych ogółem; wzrost z 17,4%),
- technicy i inny średni personel (11,1% bezrobotnych ogółem; zmniejszenie z 11,2%).

¹⁸ Wszystkie dane liczbowe i grafiki w tej części pochodzą z właściwych „Informacji o sytuacji na rynku pracy w Województwie Dolnośląskim” opracowywanych przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy na podstawie sprawozdań MPIPS-01 oraz danych GUS.

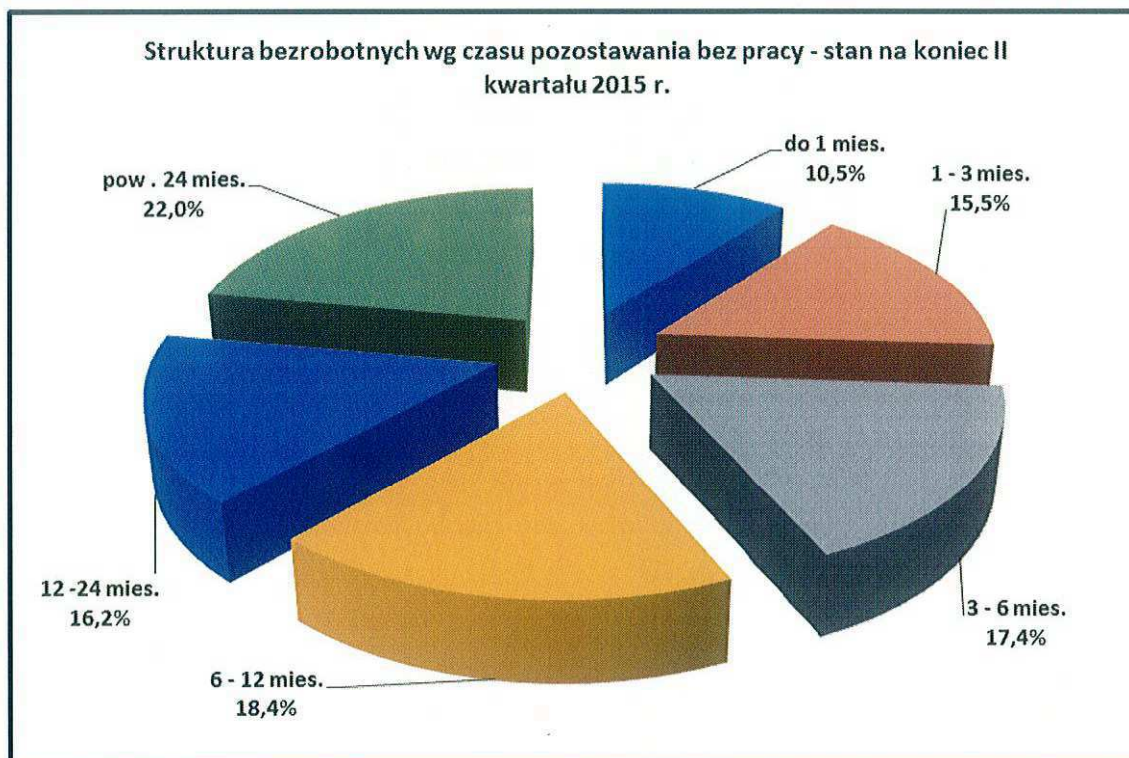
W strukturze bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy zaobserwowano następujące zmiany:

- o 4,6% wzrost odsetek osób pozostających bez pracy przez okres ponad 2 lat,
- o 0,5% wzrost odsetek osób pozostających bez pracy przez więcej niż 3 i mniej niż 6 miesięcy,
- o 0,9% wzrost odsetek osób pozostających bez pracy przez nie więcej niż 1 miesiąc,
- o 3,2% spadek odsetek osób pozostających bez pracy przez okres powyżej 1 i nie więcej niż 3 miesiące,
- o 1% spadek odsetek osób pozostających bez pracy przez okres powyżej 6 miesięcy i nie więcej niż rok,
- o 1,8% spadek odsetek osób pozostających bez pracy przez okres powyżej 12 i nie więcej niż 24 miesiące.

Za niepokojący należy uznać wzrost udziału osób bezrobotnych powyżej 24 miesięcy.

Diagram 3

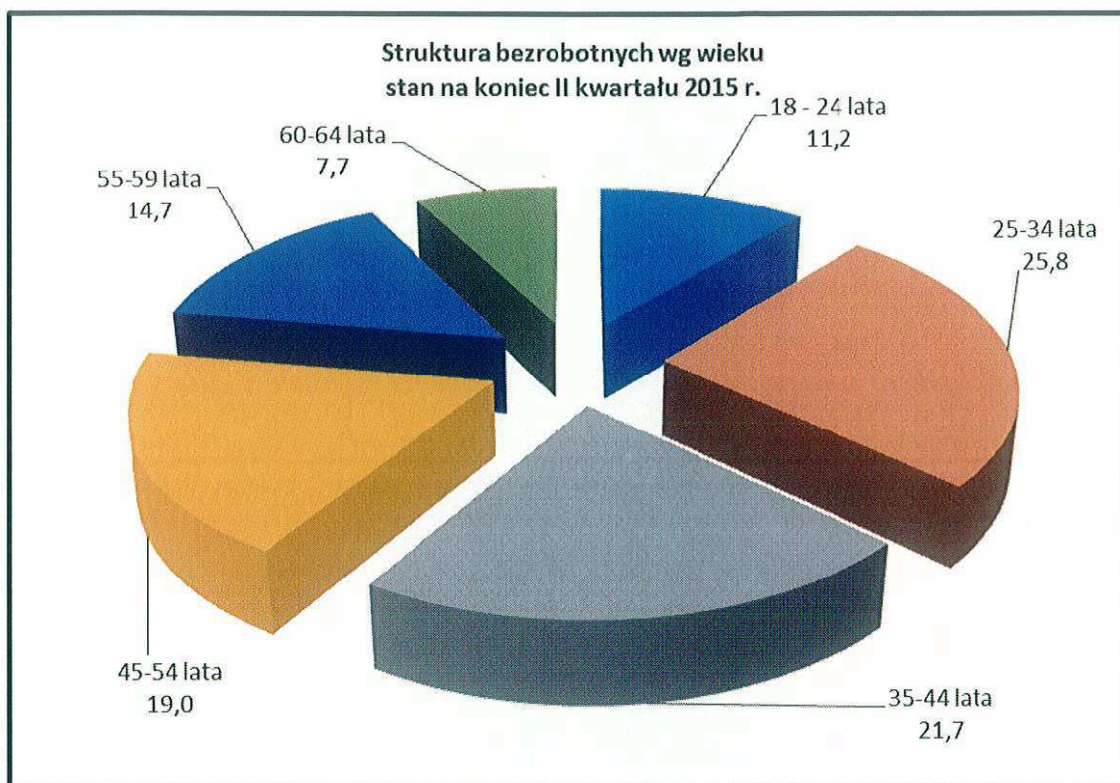
Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy



Na koniec czerwca 2015 r. **struktura bezrobotnych wg wieku** nie zmieniła się w sposób znaczący w porównaniu ze stanem na początek I kwartału 2014 r. Najliczniejszą grupę, tj. 25,8% ogółu bezrobotnych stanowili bezrobotni w wieku 25 – 34 lata (25,8% - było 15,0% na początek I kwartału 2014 r.) oraz w wieku 35-44 lata (21,7% - było 20,2%). Najmniej liczne były grupy 55-59 lat (14,7% - było 13,4%) oraz powyżej 60 lat (7,7% - było 4,8%).

Diagram 4

Struktura wiekowa bezrobotnych



Zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych można ocenić dwojako. Korzystna, ze społecznego punktu widzenia, jest zmiana struktury wiekowej pomiędzy grupą osób zaliczanych do mobilnych, a osobami w wieku niemobilnym – osoby w wieku mobilnym (a zarazem w wieku, kiedy zakłada się rodzinę i wychowuje dzieci) stanowią obecnie 58,7% ogółu bezrobotnych i jest ich relatywnie mniej niż na początku 2014 roku (było 62,1%).

Osoby w wieku niemobilnym są najtrudniejszymi klientami instytucji rynku pracy, będąc zarazem dużą grupą podopiecznych instytucji pomocy społecznej. Ich udział w strukturze bezrobotnych wzrósł z 37,9% (na początku 2014 r.) do 41,3% na koniec czerwca 2015 r. Należy tu zaznaczyć, że pracodawcy generalnie preferują pracowników młodych, więc możliwości skutecznego wsparcia osób starszych w znalezieniu pracy są, przynajmniej na ten moment, bardzo ograniczone.

Ad 3.

Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS – 01 w Dziale 1. „Struktura i bilans bezrobotnych” w części 1.1 „Struktura bezrobotnych” wskazuje kategorie grup, spośród których samorząd województwa wybiera te, które w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia uznawane są za priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

- Zmniejszyła się liczba bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (styczeń 2014: 48.006 osób; czerwiec 2015: 33.699 osób) – populacja tej grupy zmalała o 14.307 osób; pozostaje to jednak najtrudniejsza (pod kątem zadań aktywizacyjnych) grupa bezrobotnych a jej odsetek w strukturze

h3

bezrobotnych wynosi 31,5% i pozostaje praktycznie bez zmian. **Z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym grupa ta powinna być objęta szczególnym wsparciem.**

- Zmniejszyła się o ponad 4,5 tysiąca osób (o 12,2%) liczba bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego (z 28.174 osób na początku stycznia 2014 do 23.617 w czerwcu 2015). Jest to kolejna duża grupa bezrobotnych (stanowi 16,5% ogółu bezrobotnych), której aktywizacja jest szczególnie trudna.

Z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym grupa ta powinna być objęta szczególnym wsparciem.

- Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych zmniejsza się nieporównywalnie wolniej, niż liczba bezrobotnych ogółem. Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych spadła wprawdzie w omawianym okresie z 11.168 osób do 8.844, jednakże dynamika tego spadku to niespełna 21%, podczas gdy na Dolnym Śląsku bezrobocie ogółem spadło o prawie 40%. Spowodowało to, że w strukturze bezrobotnych udział osób niepełnosprawnych wzrósł z 7,3% do 8,3%. Osoby niepełnosprawne to specyficzna grupa klientów urzędów pracy – dotykają ich ograniczenia o charakterze dysfunkcyjnym, bariery komunikacyjne, często ich funkcjonowanie uzależnione jest od opieki rodziny. **Z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym grupa ta powinna być objęta szczególnym wsparciem.**

- Liczba osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (z wszystkich podgrup ogółem) zmalała (01.01.2014: 139.801 osób; 30.06.2015: 91.747 osób) w omawianym okresie o 48.054 osoby, a odsetek osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmniejszył się z 91% (01.01.2014) do 85,9% (30.06.2015). Z uwagi na zmiany w ustawie o charakterze definicyjnym (np. było: samotne osoby wychowujące dziecko do 18 roku życia; jest: osoby posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia / osoby posiadające co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia) dane te nie są porównywalne. Bardzo wysoki (ogółem, łącznie dla wszystkich podgrup) udział tej kategorii osób bezrobotnych w strukturze bezrobotnych ogółem potwierdza jedynie obserwowany od dłuższego czasu trend, że klientami instytucji rynku pracy są osoby coraz trudniejsze w prowadzeniu skutecznych działań aktywizacyjnych i coraz mniej zdolne do dostosowania się do wymogów rynku pracy, choćby z uwagi na ograniczenia w mobilności związane z posiadaniem osób zależnych (pozostających pod ich opieką) czy niepełnosprawnością. Za szczególnie istotne należy uznać wsparcie podgrup związanych z opieką nad dziećmi - **z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym dotyczącym zarówno te osoby bezrobotne, jak i ich najmłodsze dzieci oraz dzieci niepełnosprawne, podgrupy:**

- osoby bezrobotne opiekujące się dziećmi do lat 6 ,

- osoby opiekujące się dziećmi niepełnosprawnymi do 18 roku życia,

powinny być objęte szczególnym wsparciem.

- Pomimo spadku liczby osób długotrwale bezrobotnych (odpowiednio: 01.01.2014 - 77.926 osób; 30.06.2015 - 57.914 osób) długotrwale bezrobocie dotyka coraz większy odsetek bezrobotnych (odpowiednio w latach; 50,7% oraz 54,2%). Niepokojące jest także to, że w okresie od 2010 roku wzrost ten jest zdecydowanie najsilniejszy (na koniec grudnia 2010 roku długotrwale bezrobotni stanowili 46,7% ogółu bezrobotnych). **Z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym grupa ta powinna być objęta szczególnym wsparciem.**
- Wprawdzie o ponad 10 tysięcy zmalała liczba osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (01.01.2014: 45.500 osób; 30.06.2015: 35.269 osób), to wskaźnik udziału tej grupy bezrobotnych w strukturze bezrobotnych ogółem wzrósł z 29,6% (01.01.2014) do 33,0% (30.06.2015). Jest to druga co do skali dynamiki grupa bezrobotnych, której udział w strukturze bezrobotnych ogółem na koniec 2010 roku wynosił 28,1%. **Z uwagi na zagrożenie wykluczeniem społecznym grupa ta powinna być objęta szczególnym wsparciem.**
- Po nowelizacji ustawy w 2014 roku i wdrożeniu programów pomocowych dla młodzieży do 25 roku życia, w strukturze bezrobotnych pojawiła się nowa grupa: bezrobotni w wieku do 30 roku życia, którzy na koniec czerwca 2015 roku stanowili 23,7% ogółu bezrobotnych (brak danych porównawczych za lata wcześniejsze). Osoby do 30 roku życia są bardziej związane ze swoim środowiskiem (mieszkanie, rodzina, małe dzieci) i przez to są mniej podatne na migrację. Niestety, są także bardziej niechętni do mobilności w poszukiwaniu pracy, choćby wewnątrzregionalnej. **Biorąc pod uwagę aspekt społeczny, jakim jest zapewnienie warunków do życia rodzinnego (a jest to jeden z czynników mogących ograniczyć niekorzystne trendy demograficzne) osoby w wieku 25 - 30 lat powinny być objęte szczególnym wsparciem. Jednocześnie osoby takie powinny być szczególnie monitorowane przez instytucje rynku pracy oraz powinny stanowić grupę, do której powinny być adresowane działania dodatkowe (np. oparte o finansowanie z funduszy europejskich oraz środków z rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Potwierdzeniem zasadności objęcia tej grupy szczególnym wsparciem jest uchwalenie przez Sejm w dniu 25 września 2015 r. nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadza kolejny instrument wsparcia zatrudniania osób do 30 roku życia – refundację rocznych kosztów wynagrodzeń (do wysokości równoważnej rocznej płacy minimalnej) pod warunkiem utrzymania tego zatrudnienia przez dalsze 12 miesięcy.**
- Podejmując szereg działań na rzecz absolwentów i osób do 25 roku życia Unia Europejska odpowiadała na problem bezrobocia, który dotyczył znacznej części tego pokolenia (ponad 25% bezrobocie wśród młodzieży we Francji i Belgii, ponad 40% w Hiszpanii, Grecji i Włoszech). W Polsce bezrobotni do 25 roku życia stanowili w latach 2010-2013 przeciętnie 15-16% bezrobotnych ogółem, na koniec czerwca 2015 roku ich udział w strukturze bezrobotnych spadł do 11,2% (w liczbach bezwzględnych: 31.12.2010: 27.093 osób, 01.01.2014: 25.442 osób, 30.06.2015: 17.389 osób). Spadek jest zatem mocno zauważalny, jednakże w odniesieniu do tej grupy wiekowej

szczególnie istotne jest pytanie o wpływ emigracji na wysokość wskaźnika bezrobocia tej grupy bezrobotnych, gdyż zarówno dane GUS jak i NBP omawiające skalę emigracji wskazują, że osoby w wieku 22 – 35 lat stanowią ok. 80% populacji, która opuściła Polskę w poszukiwaniu lepszej pracy (liczbowo młodzież w populacji emigracyjnej to 1,44 mln – GUS oraz 1,76 mln – NBP). **Jednakże biorąc pod uwagę brzmienie przepisu art. 49 punkt 1) ustawy, który wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy wskazuje osoby bezrobotne do 30 roku życia, wsparciem obejmuje się całą grupę zgodnie z jej ustawowym określeniem.**

- Liczba osób w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (absolwenci) zmniejszyła się o 4.310 osób (na 01.01.2014: 6.788 osób; na koniec czerwca 2015: 2.478); odsetek bezrobotnych absolwentów na koniec czerwca 2015 r. wynosi 1,8% (na początku 2014 roku było 4,4%). Tak zdecydowany spadek udziału tej grupy w strukturze bezrobotnych może być wynikiem zarówno procesów migracyjnych, jak i wdrożenia szeregu działań na jej rzecz (Gwarancje dla Młodzieży, YEI, EaSI, Pierwsza Praca i inne), jednakże może być także efektem niżu demograficznego. **Biorąc pod uwagę, że absolwenci mogą skorzystać z różnych dodatkowych form wsparcia, grupa ta nie wymaga objęcia szczególnym wsparciem.**
- Struktura bezrobocia według płci od dłuższego czasu utrzymuje się na Dolnym Śląsku na poziomie zbliżonym do równowagi. Na początku 2014 roku kobiety stanowiły 50,7% ogółu bezrobotnych, na koniec czerwca 2015 – 51,2%. Należy jednak zaznaczyć, że wskaźniki poziomu bezrobocia kobiet i mężczyzn są zgodne ze strukturą demograficzną Dolnego Śląska, w której kobiety stanowią 51,9% populacji ogółem (można nawet stwierdzić, że kobiety są w lepszej sytuacji na rynku pracy), natomiast wzrost poziomu udziału kobiet w strukturze bezrobotnych jest zjawiskiem cyklicznym (w grudniu 2010 r. wskaźnik ten wynosił 51,7% a na koniec kolejnych lat: 2011: 53,2%, 2012: 51,0%).
- Struktura bezrobotnych według miejsca zamieszkania (miasto/wieś) pozostaje względnie stała (64% to bezrobotni zamieszkali w miastach, 36% - na wsi) i odpowiada strukturze mieszkańców województwa dolnośląskiego. Zmniejszanie się liczby bezrobotnych według miejsca zamieszkania (zarówno w obszarach wiejskich jak i w miastach) jest proporcjonalne do spadku wolumenu bezrobotnych ogółem (ok. 69,5% wielkości na początku 2014 roku).

I.3 Popyt na siłę roboczą.

Opis zmian w liczbie bezrobotnych i jej strukturze jest tylko jednym z elementów charakteryzujących rynek pracy. Równie ważnym składnikiem rynku pracy jest także podaż miejsc pracy, czyli ilość i jakość ofert zatrudnienia, kierowanych na rynek pracy przez pracodawców.

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 8, ust. 1 pkt 3 i art. 9, ust. 1 pkt 9) opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie **monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych** jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Podstawowymi miernikami stosowanymi w monitoringu do określenia deficytu bądź nadwyżki zawodów są:

- **wskaźnik dostępności ofert pracy** (miernik informuje o dostępności oferty pracy w danej grupie elementarnej. Im wyższa wartość miernika tym dostępność niższa),
- **wskaźnik długotrwałego bezrobocia** (wartość miernika informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów stanowią długotrwale bezrobotni. Im większa wartość miernika tym więcej długotrwale bezrobotnych w danej grupie elementarnej zawodów),
- **wskaźnik płynności bezrobotnych** (wartość miernika wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów).

Zawody deficytowe to zawody, w których liczba dostępnych ofert pracy jest większa od średniego stanu bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, odsetek długotrwale bezrobotnych w tych zawodach nie przekracza mediany, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ (bądź jest równy) w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody maksymalnie deficytowe to zawody, w których nie odnotowano bezrobotnych, czyli wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi zero.

Zawody zrównoważone to zawody, w których liczba bezrobotnych jest zbliżona do liczby dostępnych ofert pracy w danym okresie sprawozdawczym, odsetek długotrwale bezrobotnych w tych zawodach nie przekracza mediany, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ (bądź jest równy) w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody nadwyżkowe to zawody, w których występuje przewaga liczebna bezrobotnych nad dostępnymi ofertami pracy, bezrobocie długotrwale powyżej mediany oraz niski odpływ netto (wyższy napływ niż odpływ) bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody maksymalnie nadwyżkowe to takie, dla których nie ma żadnych ofert pracy.

Sytuacja na Dolnym Śląsku w roku 2014 oraz I półroczu 2015.

Zestawienie „Zawodów deficytowych, zawodów zrównoważonych i zawodów nadwyżkowych na Dolnym Śląsku w 2014 roku” opracowano w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy na podstawie danych statystycznych z Załącznika 3 do sprawozdania MPiPS-01 za 2014 r. W zestawieniu ujęto dominujące w 2014 r. elementarne grupy zawodów w zawodach deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych.

Tabela 3

Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe na dolnośląskim rynku pracy w 2014 r.

Deficytowe	Magazynierzy i pokrewni	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
	Gospodarze budynków	Robotnicy obróbki kamienia	Sortowacze odpadów
	Pracownicy obsługi biurowej	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	Operatorzy maszyn do szycia
	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	Sekretarki (ogólne)	Asystenci nauczycieli
	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	Szklarze
	Pracownicy ochrony osób i mienia	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany
	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	Dyrektorzy generalni i wykonawczy	Monterzy izolacji
	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	Windykatorzy i pokrewni
	Kierowcy samochodów ciężarowych	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	Agenci ubezpieczeniowi
	Przedstawiciele handlowi	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	Projektanci i administratorzy baz danych
	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	Opiekunowie dziecięcy
	Spawacze i pokrewni	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	Czyściciele pojazdów
	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
	Pomoce kuchenne	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna
	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	Doradcy finansowi i inwestycyjni	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej
	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	Programiści aplikacji	Technicy archiwistów i pokrewni
	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	Tynkarze i pokrewni	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	

Zrównoważone	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	Kosmetyczki i pokrewni	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali
	Pakowacze	Pracownicy domowej opieki osobistej	Sekretarze sądowi
	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
	Elektrycy budowlani i pokrewni	Gońcy, bagażowi i pokrewni	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
	Monterzy sprzętu elektronicznego	Wydawcy posiłków	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)
	Tapicerzy i pokrewni	Kierownicy do spraw finansowych	Audiofonolodzy i logopedzi
Nadwyżkowe	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	Technicy budownictwa	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji
	Ślusarze i pokrewni	Kelnerzy	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
	Kucharze	Malarze i pokrewni	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu
	Murarze i pokrewni	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
	Mechanicy pojazdów samochodowych	Technicy rolnictwa i pokrewni	Dietetycy i żywieniowcy
	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	Sztyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	Filolodzy i tłumacze
	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	Księgowi
	Technicy mechanicy	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	Robotnicy leśni i pokrewni
	Stolarze meblowi i pokrewni	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	Błacharze
	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	Technicy elektronicy i pokrewni
	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	Technicy elektrycy
	Fryzjerzy	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	Fizjoterapeuci
	Elektromechanicy i elektrycy	Recepcjoniści hotelowi	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
	Ekonomiści	Ogrodnicy	Obuwnicy i pokrewni
Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	Cieśle i stolarze budowlani	Zamiatacze i pokrewni	

Źródło: „Oferty zatrudnienia na dolnośląskim rynku pracy w 2014 r.” – opracowanie DWUP na podstawie sprawozdań powiatowych urzędów pracy MPiPS – 01 za 2014 rok.

Wśród zawodów deficytowych wykazano te elementarne grupy zawodów, w których odnotowano napływ co najmniej 100 ofert zatrudnienia.

W zawodach zrównoważonych wykazano te elementarne grupy zawodów, w których wpłynęło co najmniej 10 ofert pracy i odnotowano napływ co najmniej 10 osób bezrobotnych.

W grupie zawodów nadwyżkowych wykazano te elementarne grupy zawodów, w których odnotowano napływ co najmniej 500 bezrobotnych.

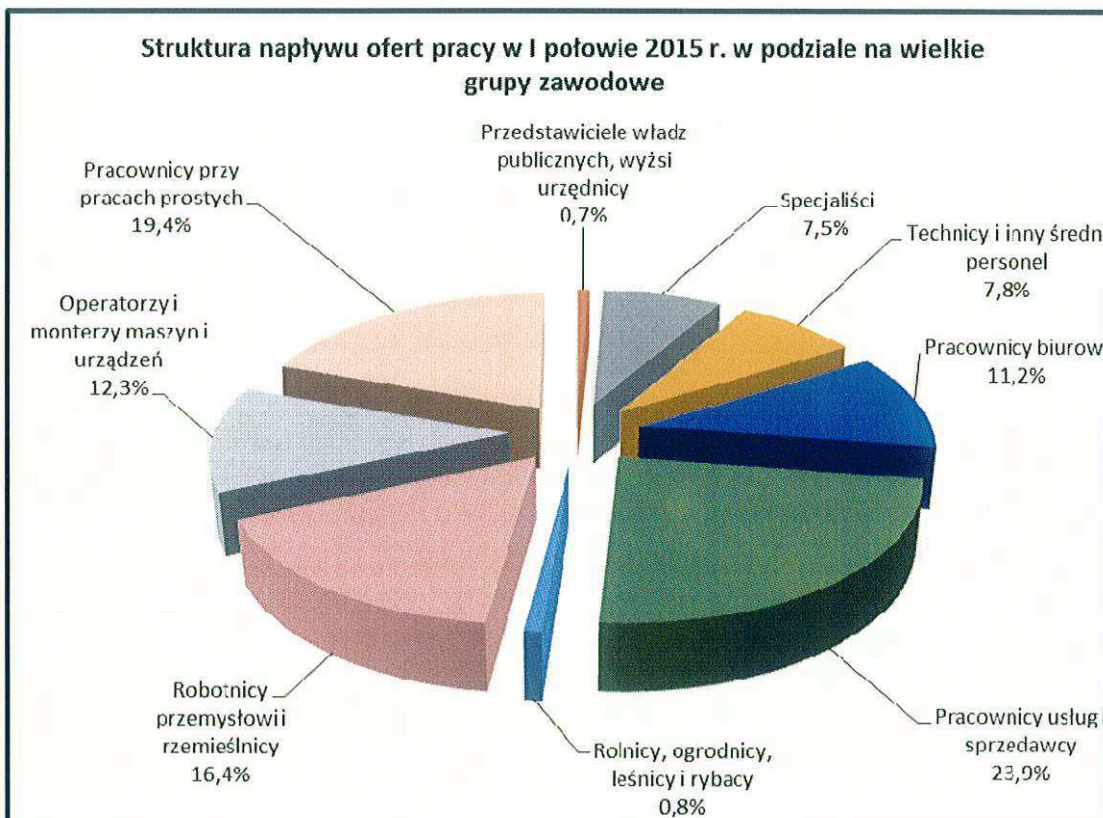
Oferty pracy zgłoszone w I połowie 2015 r. w podziale na wielkie grupy zawodowe.

Do powiatowych urzędów pracy województwa dolnośląskiego wpłynęły w I połowie 2015 r. 55.343 oferty pracy. Dla porównania – w I połowie 2014 r. odnotowano napływ 48.145 ofert zatrudnienia.

Największa liczba ofert pracy pochodziła z następujących sekcji: sekcji N „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca”, z której pochodziło 11.620 ofert, tj. 21,0% wszystkich ofert zatrudnienia, sekcji C „przetwórstwo przemysłowe” (8.779 ofert, tj. 15,9%), sekcji G „handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych wyłączonej motocykle” (8.004 oferty, tj.14,5%), sekcji O „administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” (4.692 oferty, tj, 8,5% wszystkich ofert, w tym jednak aż 4.336 ofert pracy subsydiowanej) oraz sekcji F „budownictwo” (4.417 ofert, tj. 8,0% wszystkich ofert). Z tych pięciu sekcji pochodziła ponad dwie trzecie (67,9%) wszystkich ofert pracy, jakie wpłynęły w I połowie 2015 r.

Diagram 5

Napływ ofert pracy dla wielkich grup zawodowych w I połowie 2015 r.



Źródło: „Informacja o sytuacji na rynku pracy w Województwie Dolnośląskim w czerwcu 2015 r.”.

Pracodawcy zgłosili w czerwcu 2015 r. do powiatowych urzędów pracy 10.949 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 253 oferty pracy więcej niż w maju oraz o 2.868 ofert pracy więcej niż w czerwcu 2014 roku. Liczba ofert pracy subsydiowanej zgłoszonych w czerwcu b.r. wynosiła 2.667 i była mniejsza o 451 ofert od liczby ofert pracy subsydiowanej zgłoszonych w maju b.r., natomiast większa o 788 ofert od liczby ofert pracy subsydiowanej zgłoszonych w czerwcu 2014 r.

Najwięcej wolnych miejsc pracy (powyżej 500) zgłosili pracodawcy w powiatach: wrocławskim grodzkim (2.321), świdnickim (943), wałbrzyskim grodzkim (875) oraz oleśnickim (588). Największy wskaźnik napływu bezrobotnych przypadający na jedno nowo zgłoszone miejsce pracy (powyżej 2,0) wystąpił w następujących powiatach: legnickim ziemskim (4,8), strzelińskim (3,2), lwóweckim (2,8), górowskim (2,5), kłodzkim (2,5), wałbrzyskim ziemskim (2,4), jaworskim (2,1) oraz jeleniogórskim ziemskim (2,1). Najniższy wskaźnik napływu bezrobotnych przypadający przeciętnie na 1 zgłoszone wolne miejsce pracy (poniżej 1,0) odnotowano w powiatach: wrocławskim ziemskim (0,6), wrocławskim grodzkim (0,7), wałbrzyskim grodzkim (0,7), milickim (0,8), oleśnickim (0,8) wołowskim (0,9) oraz świdnickim (0,9).

Tabela 4

Porównanie nowych ofert pracy i napływu bezrobotnych (czerwiec 2015)

Lp.	Powiat	Liczba zgłoszonych ofert zatrudnienia w czerwcu 2015 r.	Napływ bezrobotnych w czerwcu 2015 r.	Liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na jedną ofertę zatrudnienia
1	bolesławiecki	327	375	1,1
2	dzierżoniowski	365	499	1,4
3	głogowski	263	324	1,2
4	górowski	103	261	2,5
5	jaworski	148	305	2,1
6	jeleniogórski ziemski	93	191	2,1
7	jeleniogórski grodzki	196	284	1,4
8	kamiennogórski	254	296	1,2
9	kłodzki	414	1.020	2,5
10	legnicki ziemski	60	286	4,8
11	legnicki grodzki	210	426	2,0
12	lubański	240	342	1,4
13	lubiński	466	485	1,0
14	lwówecki	114	317	2,8
15	milicki	200	151	0,8
16	oleśnicki	588	492	0,8
17	oławski	297	319	1,1
18	polkowicki	258	309	1,2
19	strzeliński	78	251	3,2
20	średzki	182	184	1,0
21	świdnicki	943	806	0,9
22	trzebnicki	314	342	1,1
23	wałbrzyski ziemski	153	370	2,4
24	wałbrzyski grodzki	875	625	0,7
25	wołowski	283	253	0,9
26	wrocławski ziemski	394	245	0,6
27	wrocławski grodzki	2.321	1.511	0,7
28	ząbkowicki	371	505	1,4
29	zgorzelecki	260	335	1,3
30	złotoryjski	179	359	2,0
WOJEWÓDZTWO		10.949	12.468	1,1

Źródło: „Informacja o sytuacji na rynku pracy w Województwie Dolnośląskim w czerwcu 2015 r.”, DWUP

Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w najbliższej perspektywie.

Podaż miejsc pracy cechuje duża płynność – wynika to z faktu, że pracodawcy na bieżąco oceniają sytuację na rynku, na którym prowadzą działalność (koniunktura/popyt na produkt lub usługę, ceny, itd.) i w zdecydowanej większości od pozytywnych zmian na rynku uzależniają zatrudnianie nowych pracowników. W ocenie największych firm działających na rynku rekruterskim (m.in. Manpower Group, Pricewaterhouse Coopers) jedynie wielkie firmy (zatrudniające powyżej 1.000 pracowników lub będące częścią międzynarodowych koncernów) prowadzą „perspektywiczną” politykę kadrową z 2- lub nawet 3-letnim wyprzedzeniem. Firmy „średniej wielkości” (zatrudniające powyżej 250 pracowników) oraz instytucje publiczne zgłaszają potrzeby kadrowe z wyprzedzeniem nie przekraczającym 3 miesięcy (przewidywane odejścia na emeryturę, odejście pracownika do innego pracodawcy), natomiast mniejsze firmy generalnie nie prowadzą żadnej polityki kadrowej (chcąc dostać pracownika niemalże w tym momencie, w którym pojawia się bieżąca potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby).

W Polsce nie ma obowiązkowej publicznej statystyki wymagającej od pracodawców przedstawiania planów zwiększania zatrudnienia w okresach przyszłych. Dynamizm procesów inwestycyjnych i decyzji gospodarczych, których integralną częścią jest dodatkowa podaż lub ograniczanie liczby miejsc pracy, jest na tyle duży, że bardziej zasadna jest ocena trendów i oczekiwań samych przedsiębiorców.

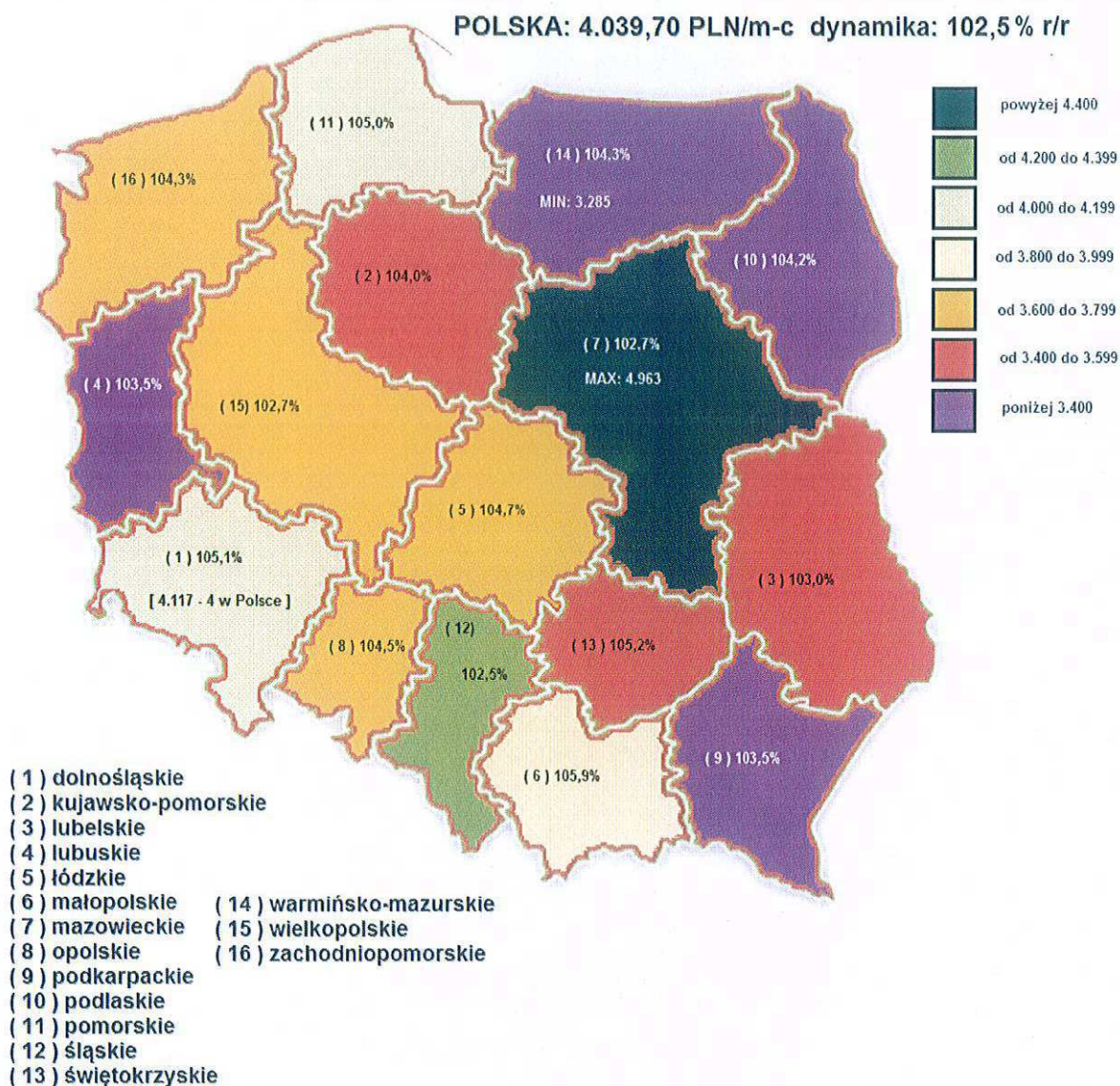
Duża część badań prowadzonych przez tzw. wywiadownie gospodarcze oraz firmy specjalizujące się w rekrutacji pracowników wskazuje, że w całej Polsce panuje duży optymizm wśród przedsiębiorców, wyrażający się m.in. planami zwiększania zatrudnienia zarówno do końca 2015 roku jak i w pierwszych miesiącach roku 2016. Firmy rekruterskie (np. Manpower Group czy Sedlak & Sedlak) szacują, że poziom zatrudnienia w Polsce wzrośnie w okresie do końca I półrocza 2016 roku o blisko 7% przy jednoczesnym oczekiwanym wzroście wynagrodzeń w przemyśle i usługach rynkowych o 4,6%¹⁹. Dla Dolnego Śląska przewiduje się wskaźniki nieznacznie wyższe – wzrost zatrudnienia na poziomie 7,3% oraz wzrost wynagrodzeń na poziomie od 5,3% do 6,0%. Autorzy raportu odnotowują zmianę podejścia największych dolnośląskich pracodawców do kwestii wynagrodzeń. O ile w latach 2012-13 pracodawcy twierdzili, że nie obawiają się utrzymywania płac na względnie stabilnym poziomie (bo mają portfel ofert podjęcia pracy), w roku 2014 nastąpił przełom. Znaczna część pracodawców dostrzegła, że tracą najlepszych specjalistów na rzecz firm działających w Warszawie, Gdańsku i Tarnowie Podgórnym k/Poznania (centrale m.in. Lidl Polska, Volkswagen Polska), gdyż występuje (na takich samych stanowiskach) zbyt duża dysproporcja płac²⁰. Potwierdza to poniższa mapa, prezentująca przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w I półroczu 2015 roku w województwach (w PLN brutto) oraz dynamika wynagrodzeń w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego (2014=100), według której Dolny Śląsk jest na 3-m miejscu pod kątem dynamiki wzrostu wynagrodzeń (po świętokrzyskim i małopolskim) i na 4-m miejscu pod kątem wysokości przeciętnych wynagrodzeń.

¹⁹ Raport „Kontynuacja wzrostu zatrudnienia i wynagrodzeń”, Sedlak & Sedlak, wrzesień 2015

²⁰ Raport firmy Sedlak & Sedlak, jak wyżej.

Mapa 5

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwach – czerwiec 2015 wraz z dynamiką (r/r)

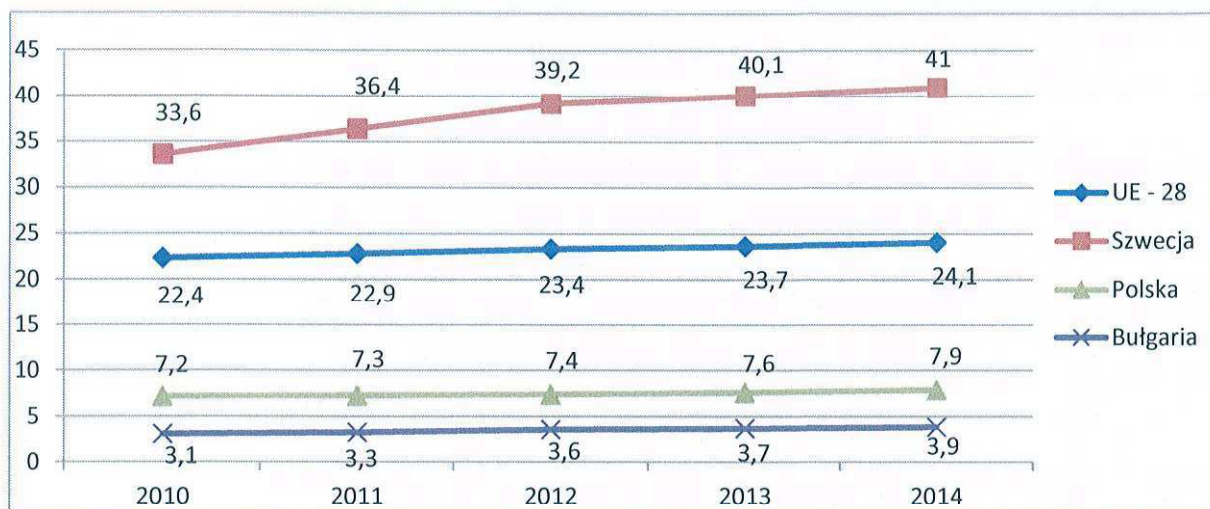


Źródło: opracowanie DWUP, na podstawie danych GUS.

Dolnośląscy pracodawcy muszą także liczyć się z wpływem czynników zewnętrznych – Dolny Śląsk graniczy z Republiką Federalną Niemiec, krajem o najpotężniejszej gospodarce w Europie. Dobrej jakości połączenie autostradowe z Niemcami i równie dobre połączenia lotnicze z większością bogatych krajów „starej” Unii sprawiają, że konkurencja płacowa ze strony zagranicznych pracodawców stała się dla firm działających w naszym regionie rzeczywistym wyzwaniem. Średnia płaca w Polsce (w EUR/godz.) pozostaje wciąż na poziomie ok. 30% średniej dla całej Unii, a w porównaniu z krajami o najwyższych przeciętnych wynagrodzeniach (Luksemburg, Szwecja, Wielka Brytania, Dania, Belgia, Niemcy) kształtuje się na poziomie od 1/6 (Luksemburg, Szwecja) do 1/4 (Niemcy, Belgia).

Diagram 6

Koszty pracy w % przychodów ze sprzedaży w Polsce na tle Unii Europejskiej i państw o skrajnych poziomach tych kosztów



Dane: Eurostat; opracowanie: DWUP.

Zagrożenie konkurencją zagraniczną jest na tyle duże, że niektóre branże już sygnalizują poważne zagrożenie. Przykładem może być bardzo dynamicznie rozwijająca się część sektora IT związana z produkcją gier komputerowych i wideo. Odływ specjalistów jest tak duży, że niektóre firmy wręcz rozważają likwidację działalności w Polsce i emigrację w ślad za dawnymi pracownikami²¹.

Sprężenie zwrotne „pracownik – pracodawca”.

Zarówno polski jak i dolnośląski rynek pracy działa już w warunkach konkurencji. Duża konkurencja rynków zachodnioeuropejskich sprawia, że niewątpliwie dominacja pracodawców w zakresie warunków pracy i wynagrodzenia dobiegła końca. Zauważalna staje się równowaga stron – poszukujący pracy (bez znaczenia jest tutaj ich status: w rekrutacjach biorą udział zarówno osoby bezrobotne, osoby zatrudnione a chcące zmienić pracę jak i osoby dopiero wchodzące na rynek pracy – absolwenci) muszą spełnić wymagania pracodawcy, ale też pracodawcy zmuszeni są spełnić wymagania potencjalnych pracowników, szczególnie płacowe. Podkreślił to Minister Pracy i Polityki Socjalnej Władysław Kosiniak-Kamysz w wywiadzie dla TVP Info (08.10.2015), który stwierdził, że „ofert pracy nie brakuje, ale muszą być one lepszej jakości, żeby pracownicy chcieli je przyjmować. [...] Rynek pracy stał się rynkiem pracy pracownika, gdzie on zaczyna dyktować warunki.”²²

Potwierdzają to badania rynku pracy poświęcone skuteczności procesów rekrutacyjnych. „**32 proc. średnich i dużych polskich firm twierdzi, że nie jest w stanie znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych**

²¹ Raport „Kondycja polskiej branży gier wideo. Raport 2015.” opracowany na zlecenie Krakowskiego Parku Technologicznego, wrzesień 2015.

²² TVP Info, Pytanie na śniadanie, 8.10.2015; za „Wprost-online” <http://www.wprost.pl/ar/522561/Kosiniak-Kamysz-Ofert-pracy-nie-brakuje-ale-musza-byc-lepsze/>

kandydatów do pracy. Jest to najgorszy wynik od 6 lat i 4-krotnie gorszy od wyniku w IV kwartale 2012 roku, kiedy jedynie 8% firm miało problemy z zatrudnieniem specjalistów.”²³

Wymagania dolnośląskich pracodawców (potwierdzone m.in. badaniami DWUP w roku 2014) pozostają w zasadzie stabilne. Dolnośląscy pracodawcy wymagają głównie:

- wykształcenia średniego ogólnokształcącego (np. w handlu),
- zasadniczego zawodowego (usługi rynkowe, budownictwo),
- wykształcenia wyższego (szczególnie od kandydatów na tworzone stanowiska pracy związane z zarządzaniem procesami produkcyjnymi).

Atutami osób starających się o zatrudnienie u dolnośląskich pracodawców podczas ubiegania się o pracę pozostają:

- ✓ wykazanie się doświadczeniem zawodowym,
- ✓ wysokie umiejętności praktyczne,
- ✓ posiadanie prawa jazdy.

Dla liderów zatrudnienia (największych pracodawców na Dolnym Śląsku) zdecydowanie ważniejsze od doświadczenia zawodowego jest wykształcenie kierunkowe kandydatów.

Niewielkie szanse na wpisanie się w wymagania pracodawców posiadać będą osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Zdecydowanie spadło zainteresowanie pracodawców znajomością języków obcych, natomiast obsługa komputerów (i innych urządzeń biurowych) traktowana jest jako oczywistość tam, gdzie istotnie jest potrzebna.

Ze strony osób poszukujących pracy występuje także szereg wymagań, które mogą zadecydować o odmowie nawiązania stosunku pracy z danym pracodawcą (nawet po pozytywnym przejściu procesu rekrutacji):

- forma umowy (umowa o pracę, a nie praca na umowę-zlecenie, czy w formie umowy o dzieło),
- wynagrodzenie na poziomie wyższym niż ustawowe minimum,
- jasne i zapisane w umowie zasady oceny pracownika, w tym ścieżka „kariery finansowej”.

²³ Badanie: "International Business Report" przeprowadzone przez Millward Brown dla Grant Thornton International; za: Bronisław Półtorak, Polska Agencja Prasowa (PAP); informacja pobrana ze strony internetowej www.bankier.pl (data publikacji: 30.09.2015).

Część II. Dolnośląska polityka rynku pracy w 2016 roku: priorytety, kierunki działań oraz grupy wymagające szczególnego wsparcia.

II.1 Priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2016.

Na podstawie „Diagnozy sytuacji na rynku pracy” określa się następujące priorytety dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2016:

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,

II.2 Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2016.

Na podstawie „Diagnozy sytuacji na rynku pracy” określa się następujące kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2016:

- 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.

II.3 Cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w roku 2016 według priorytetów.

Określa się następujące cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w 2016 roku w zakresie Priorytetu 1 - Wzrost aktywności zawodowej oraz edukacyjnej mieszkańców regionu jako czynnik zwiększający adaptacyjność mieszkańców Dolnego Śląska na regionalnym rynku pracy:

- 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,
- przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i związanemu z tym wykluczeniu zawodowemu i społecznemu.

Określa się następujące cele dolnośląskiej polityki rynku pracy w 2016 roku w zakresie Priorytetu 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 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,
- 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.

II.4 Grupy wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w roku 2016.

Na podstawie „Diagnozy sytuacji na rynku pracy” określa się następujące grupy osób wymagające szczególnego wsparcia na Dolnym Śląsku:

- grupy priorytetowe (o udziale w strukturze bezrobotnych powyżej 20%):

- 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.

II.5 Wskaźniki podstawowe.

Tabela 5

Wskaźniki udziału w strukturze bezrobotnych osób z grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy Dolnego Śląska w 2016 roku w układzie powiatów

	Stopa bezrobocia ogółem	Grupy wymagające szczególnego wsparcia							
		Grupy priorytetowe				Grupy objęte szczególnym wsparciem			
		Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni w starszych grupach wiekowych 50+	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	Bezrobotni od 25 do 30 roku życia, w tym z grupy NEET	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	Bezrobotni posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia	Bezrobotne osoby niepełnosprawne	Bezrobotni posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
DOLNY ŚLĄSK OGÓLEM	9,2%	54,2%	33,0%	31,5%	23,7%	16,5%	16,0%	8,3%	0,1%
Bolesławiecki	8,0	43,6	31,9	20,9	27,9	15,5	20,1	9,3	0,1
Dzierżoniowski	13,8	48,0	34,4	32,7	24,2	11,5	16,3	10,7	0
Głogowski	12,0	60,3	26,9	24,0	25,9	20,2	20,8	7,8	0,6
Górowski	20,8	63,5	24,7	31,5	28,2	20,0	20,1	6,0	0
Jaworski	17,1	59,7	32,6	33,8	25,6	14,7	15,1	6,3	0,1
Jeleniogórski grodzki	6,0	48,0	43,4	27,2	15,8	14,9	11,7	9,8	0,1
Jeleniogórski Ziemski	13,8	62,8	39,5	32,3	15,1	15,1	12,9	7,5	0,2
Kamiennogórski	12,8	54,1	39,2	27,7	18,8	10,0	13,2	9,1	0
Kłodzki	21,3	61,2	31,2	36,4	24,2	17,4	13,0	5,2	0
Legnicki Grodzki	7,8	54,9	35,6	26,5	19,9	17,4	18,7	12,2	0,2
Legnicki Ziemski	15,8	59,7	29,0	32,6	25,0	18,3	21,0	6,0	0,1
Lubański	15,8	57,1	31,4	28,6	27,0	19,6	16,1	9,9	0,8
Lubiński	7,1	38,3	23,1	30,3	32,5	23,5	19,7	9,2	0,1
Lwówecki	19,7	62,0	32,8	34,1	25,2	22,6	13,2	5,9	0
Milicki	12,5	57,0	29,8	20,1	26,4	14,5	14,1	10,5	0
Oleśnicki	10,9	52,6	31,7	23,8	25,1	15,7	13,5	9,4	0
Oławski	7,9	54,5	33,3	44,9	23,6	17,6	11,0	6,2	0
Polkowicki	6,8	56,9	28,0	38,7	30,9	21,4	21,2	7,3	0,3
Strzeliński	14,2	53,2	31,2	20,9	25,8	16,5	19,1	8,5	0,1
Średzki	9,9	54,2	32,4	28,8	26,3	18,3	18,9	9,5	0,1
Świdnicki	10,0	47,6	36,3	34,2	22,5	14,5	17,7	8,6	0,1
Trzebnicki	9,6	46,3	32,2	26,7	26,8	15,6	12,6	8,5	0
Wałbrzyski Grodzki	12,5	53,1	33,0	33,8	20,7	17,0	19,5	10,5	0,3
Wałbrzyski ziemski	23,2	56,4	31,3	37,9	22,6	15,6	17,2	6,6	0,1
Wołowski	15,7	58,8	27,1	31,1	30,5	19,8	11,8	3,8	0,2
Wrocławski ziemski	3,7	44,9	35,7	33,6	21,8	11,1	20,4	8,4	0
Wrocławski grodzki	3,8	49,8	40,2	29,1	17,2	12,6	13,0	10,4	0,1
Ząbkowicki	15,2	47,1	29,2	31,1	27,9	19,4	14,5	6,2	0
Zgorzelecki	9,9	56,4	32,5	38,3	25,1	18,7	20,8	10,1	0,4
Złotoryjski	22,1	66,6	28,8	37,8	27,4	18,9	17,5	6,9	0,4

Dane GUS na dzień 30 czerwca 2015 r. po korekcie (z października 2015 r.); opracowanie: DWUP.

Tabela 6

Podstawowe wskaźniki do monitorowania realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 związane z poziomem bezrobocia ogółem i poziomem bezrobocia dla priorytetowych grup bezrobotnych

	Wskaźniki bazowe		
	01.01.2014	31.12.2014	30.06.2015
Stopa bezrobocia	13,2%	10,6%	9,2%
Udział osób długotrwale bezrobotnych w strukturze bezrobotnych (%)	50,7%	55,3%	54,2%
Udział osób powyżej 50 roku życia w strukturze bezrobotnych (%)	29,6%	31,9%	33,0%
Udział osób bez kwalifikacji zawodowych w strukturze bezrobotnych (%)	31,3%	31,4%	31,5%
Udział osób do 30 roku życia, w tym z grupy NEET, w strukturze bezrobotnych (%)*		25,4%	23,7%

Dane: DWUP na podstawie sprawozdań MPiPS – 01.

* Nowelą ustawy w 2014 roku została wprowadzona nowa kategoria osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy: osoby do 30 roku życia, w tym z grupy NEET”.

Pozostałe wskaźniki, które będą wykorzystane do monitorowania realizacji DRPDZ:

W.1 Liczba bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy województwa dolnośląskiego w latach.

Dane: MRPiPS, DWUP, PUP.

W.2 Liczba osób, które rozpoczęły udział w działaniach realizowanych w ramach projektów pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy współfinansowanych z EFS.

Dane: DWUP, PUP.

W.3 Liczba osób korzystających z usług świadczonych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej DWUP w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy i innych osób dorosłych niezarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, w tym świadczenie usług poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych.

Dane: DWUP, PUP.

W.4 Liczba targów pracy, dni doradczych oraz giełd pracy organizowanych w regionie, w tym liczba targów pracy, dni doradczych oraz giełd pracy transgranicznych (organizowanych we współpracy z partnerami zagranicznymi).

Dane: DWUP, PUP.

W.5 Liczba porad udzielonych przez służby EURES DWUP osobom poszukującym pracy poza granicami Polski.

Dane: DWUP.

W.6 Liczba osób poszukujących pracy z transferem zasiłku dla bezrobotnych z innych krajów UE.

Dane: DWUP.

- W.7 Liczba osób bezrobotnych, wyłączonych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy ogółem (w tym subsydiowanej i niesubsydiowanej).
Dane: DWUP, PUP.
- W.8 Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia (wskaźnik zalecany przez MRPIPS w wykazie wskaźników dodatkowych w KPDZ 2015 – 2017).
Dane: DWUP, agencje zatrudnienia.
- W.9 Efektywność zatrudnieniowa – stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy.
Dane: DWUP, PUP.
- W.10 Liczba przeszkolonych pracowników publicznych służb zatrudnienia w 2016 r.
Dane: DWUP, PUP.
- W.11 Osoby uczestniczące w kształceniu i szkoleniu z finansowaniem lub dofinansowaniem z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
Dane: DWUP.

II.6 Partnerstwo oraz monitoring i koordynacja.

Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 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 maju 2014 roku umowa między partnerami. 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.

Podmiotem odpowiedzialnym za przygotowanie i realizację DRPDZ 2016 r. jest Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Komórki organizacyjne urzędu realizujące zadania wpisujące się w założenia DRPDZ 2016 r. są odpowiedzialne za prawidłową ich realizację, jak również sporządzenie sprawozdania w części, która ich dotyczy.

Monitoring DRPDZ 2016 będzie prowadzony w oparciu o wskaźnik główny: stopę bezrobocia oraz wskaźniki dla wskazanych w punkcie II.4 Planu, na podstawie diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy województwa dolnośląskiego, 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.

Na podstawie wyników monitoringu (wskaźników ujętych w powyższej tabeli 7, uzupełnionych o wskaźniki dotyczące pozostałych grup osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy) DWUP opracuje sprawozdanie roczne. Sprawozdanie 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.

Sprawozdawczość z realizacji Dolnośląskiego RPDZ będzie miała dwa wymiary:

- dotyczący sytuacji na rynku pracy, oparty o sprawozdania powiatowych urzędów pracy wynikające z rozporządzeń wydawanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
- dotyczący zadań rynku pracy pozostających w kompetencjach komórek organizacyjnych Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy:
 - Wydziału Rynku Pracy m.in. w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą rejestru instytucji szkoleniowych, rejestru agencji zatrudnienia, zlecenia działań aktywizacyjnych, przygotowywania i realizacji projektów w partnerstwie ponadnarodowym oraz realizacji Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia,
 - komórek organizacyjnych DWUP odpowiedzialnych za realizację zadań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, tj. Wydziału Aktywizacji Zawodowej, Wydziału Włączenia Społecznego oraz Wydziału Wdrażania PO WER w zakresie działań przewidzianych w programach operacyjnych,
 - Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w zakresie realizowanych zadań związanych m.in. ze wspieraniem powiatowych urzędów pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego, świadczeniu poradnictwa zawodowego dla osób niezarejestrowanych jako bezrobotne, współpracy z akademickimi biurami karier oraz organizowaniem, prowadzeniem i finansowaniem szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy,

- Wydziału Analiz i Statystyki Rynku Pracy m.in. w zakresie realizowanych programów regionalnych, wykorzystania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz opracowywania informacji o sytuacji na rynku pracy,
- Wydziału Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego m.in. w zakresie liczby obsłużonych osób starających się o potwierdzenie okresów zatrudnienia poza granicami Polski,
- Zespołu ds. EURES z zakresu realizacji zadań związanych ze wspieraniem mobilności siły roboczej w ramach Unii Europejskiej.

II.7 Finansowanie.

Zakłada się, że realizacja ujętych w DRPDZ celów, priorytetów i kierunków działań regionalnej polityki rynku pracy finansowana będzie z Funduszu Pracy oraz budżetów jednostek samorządów terytorialnych, a w przypadku zadań podlegających refundacji wydatków przeznaczonych na realizację programów finansowanych z udziałem środków europejskich, będzie to Europejski Fundusz Społeczny oraz Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI).

W 2016 roku według wstępnych²⁴ decyzji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na realizację zadań rynku pracy Dolny Śląsk otrzyma następujące środki:

- na realizację zadań przez samorzady powiatów: 231.521,1 tys. zł, w tym:
 - na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej: 225.975,1 tys. zł,
 - na realizację innych zadań fakultatywnych: 5.546,0 tys. zł,

przy czym w ramach powyższych limitów na realizację projektów współfinansowanych z EFS i YEI:

- w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.i dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo [...], w ramach RPO: 55.996,286 tys. zł,
- w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.ii trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych [...] w ramach PO WER: 63.310,338 tys. zł,
- na refundację pracodawcy części wynagrodzenia wraz z nagrodami i składką ZUS związanych z zatrudnieniem osoby do 30 roku życia (tzw. program 100 tysięcy miejsc pracy dla osób młodych) – 46.444,0 tys. zł,
- środki EFS na współfinansowanie projektów konkursowych w ramach PO WER: 43.156,5 tys. zł,
- środki EFS na współfinansowanie projektów konkursowych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego: 89.660,8 tys. zł.

²⁴ Ostateczne wielkości zostaną ustalone w decyzjach Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej po uchwaleniu przez Sejm budżetu państwa na rok 2016.

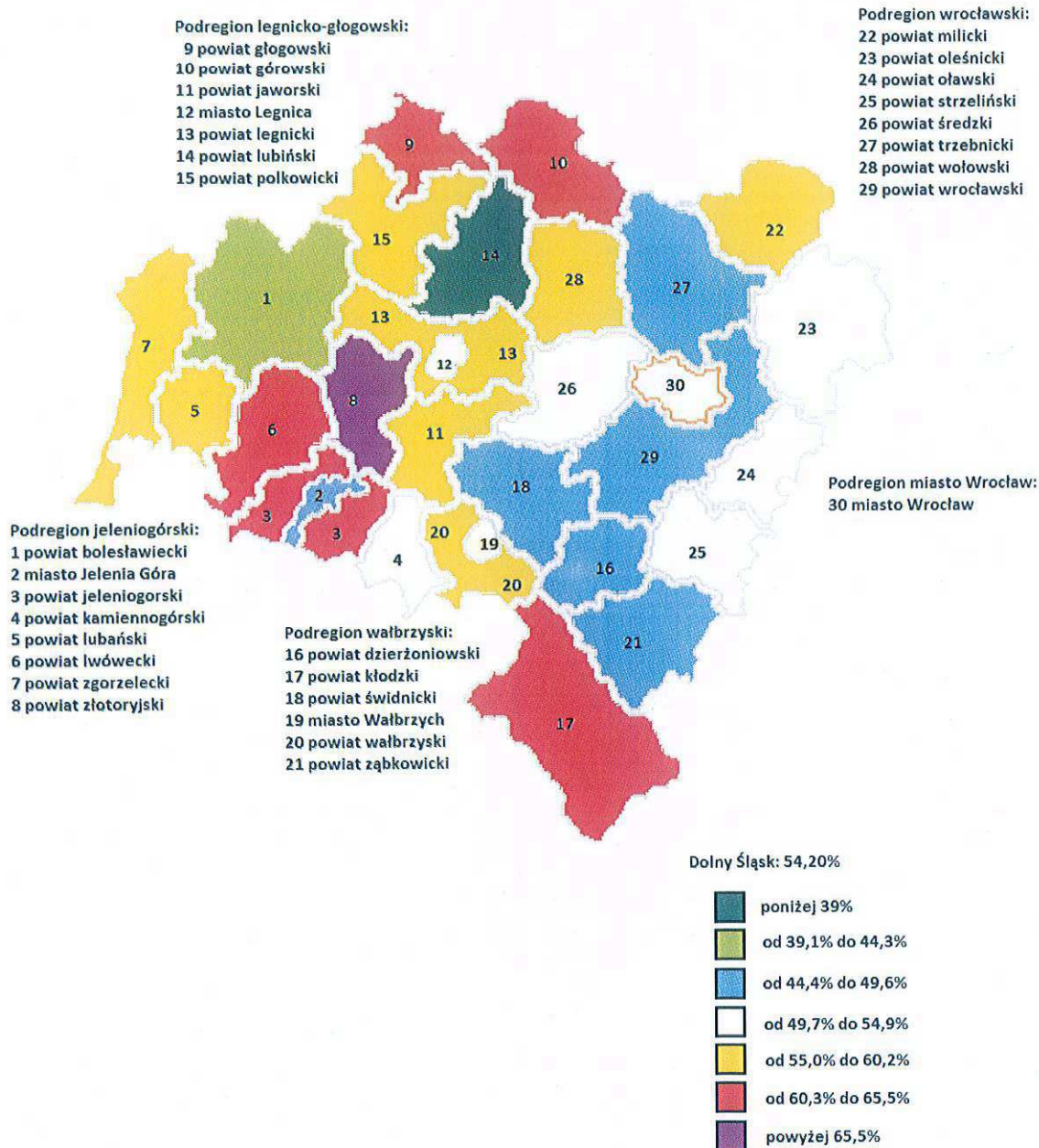
Załącznik nr 1.

„Diagnoza sytuacji na dolnośląskim rynku pracy” – przestrzenny rozkład grup objętych preferencjami regionalnymi.

I. Grupy priorytetowe.

Mapa 6

Rozkład wskaźnika bezrobocia w grupie "Długotrwale bezrobotni" w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.

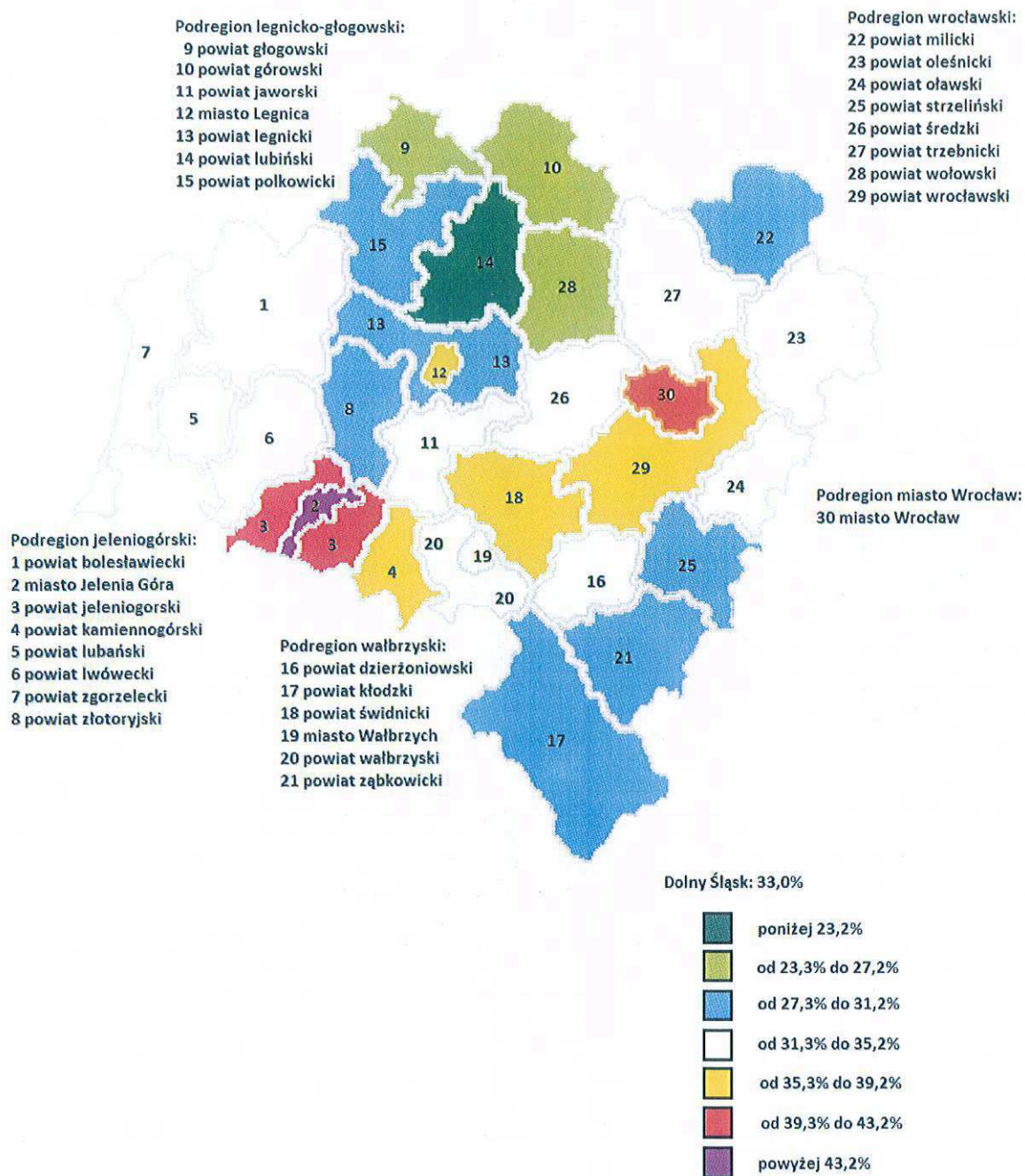


Najtrudniejsza sytuacja występuje w powiatach: zlotoryjskim, kłodzkim, jeleniogórskim ziemskim, lwóweckim, głogowskim i górowskim.

Najmniejsze natężenie długotrwałego bezrobocia występuje w powiatach lubińskim i bolesławieckim.

Mapa 7

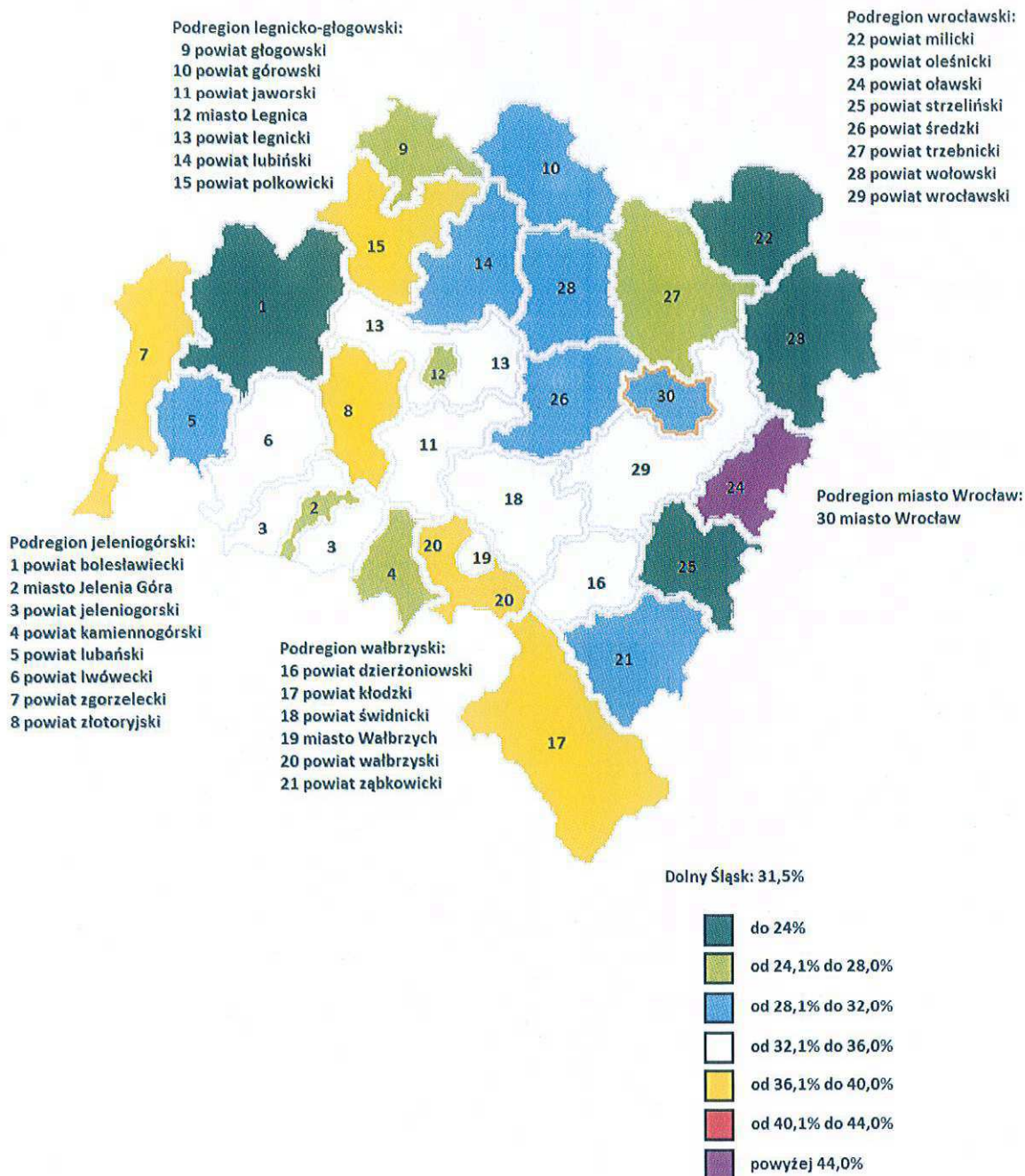
Rozkład wskaźnika "Bezrobotni w starszych grupach wiekowych - 50+" w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



Liderem na Dolnym Śląsku, jeśli chodzi o udział osób ze starszych grup wiekowych (50+) w strukturze bezrobotnych ogółem jest powiat lubiński. Najtrudniejsza sytuacja jest w Jeleniej Górze, powiecie jeleniogórskim i mieście Wrocławiu.

Mapa 8

Rozkład wskaźnika "Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych" w powiatach
Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015



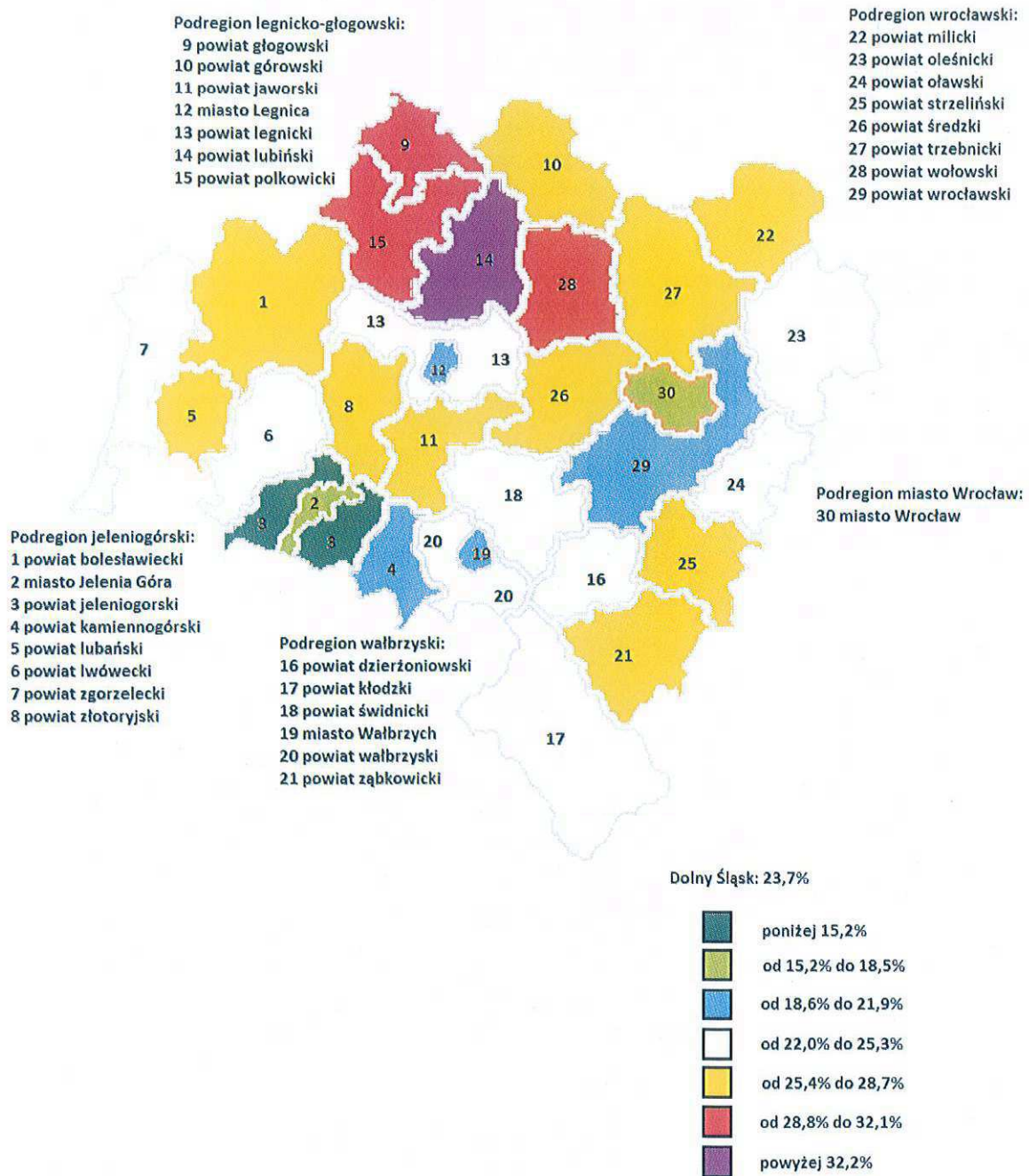
Najtrudniejsza sytuacja występuje w powiecie oławskim .

Najmniejszy odsetek bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych występuje w powiatach: bolesławieckim, milickim, oleśnickim i strzelińskim.

Należy jednak mieć na uwadze, że średnio co trzeci dolnośląski bezrobotny należy do tej grupy.

Mapa 9

Rozkład wskaźnika "Bezrobotne osoby do 30 roku życia" w powiatach
Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



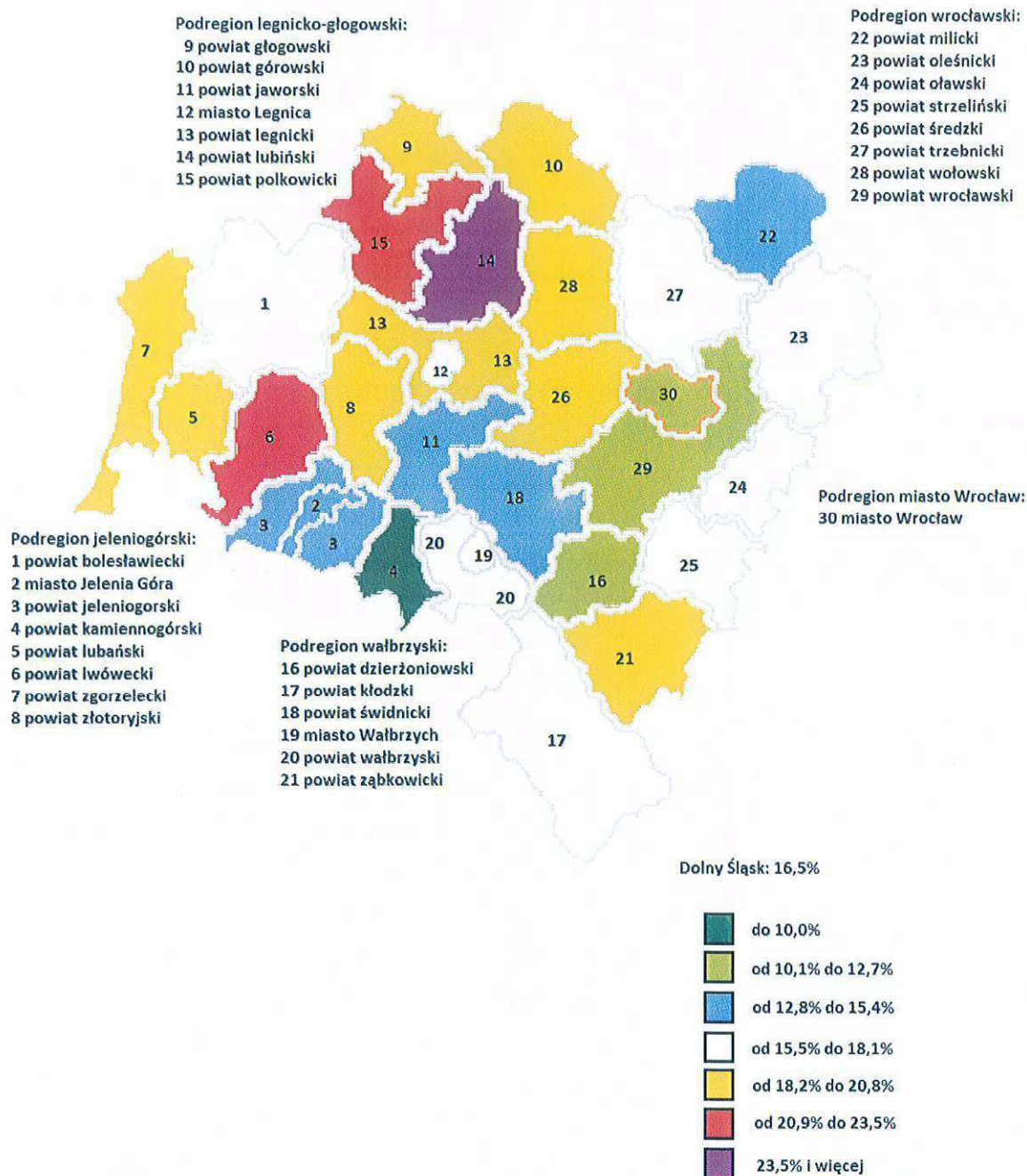
Liderami jeśli chodzi o niewielki udział osób młodych w strukturze bezrobotnych są obydwa powiaty jeleniogórskie (ziemski i grodzki) oraz miasto Wrocław.

Najtrudniejsza sytuacja osób młodych wystąpiła w powiatach leżących w zasięgu oddziaływania Zagłębia Miedziowego: lubińskim, polkowickim, głogowskim i wołowskim.

II. Pozostałe grupy bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy.

Mapa 10

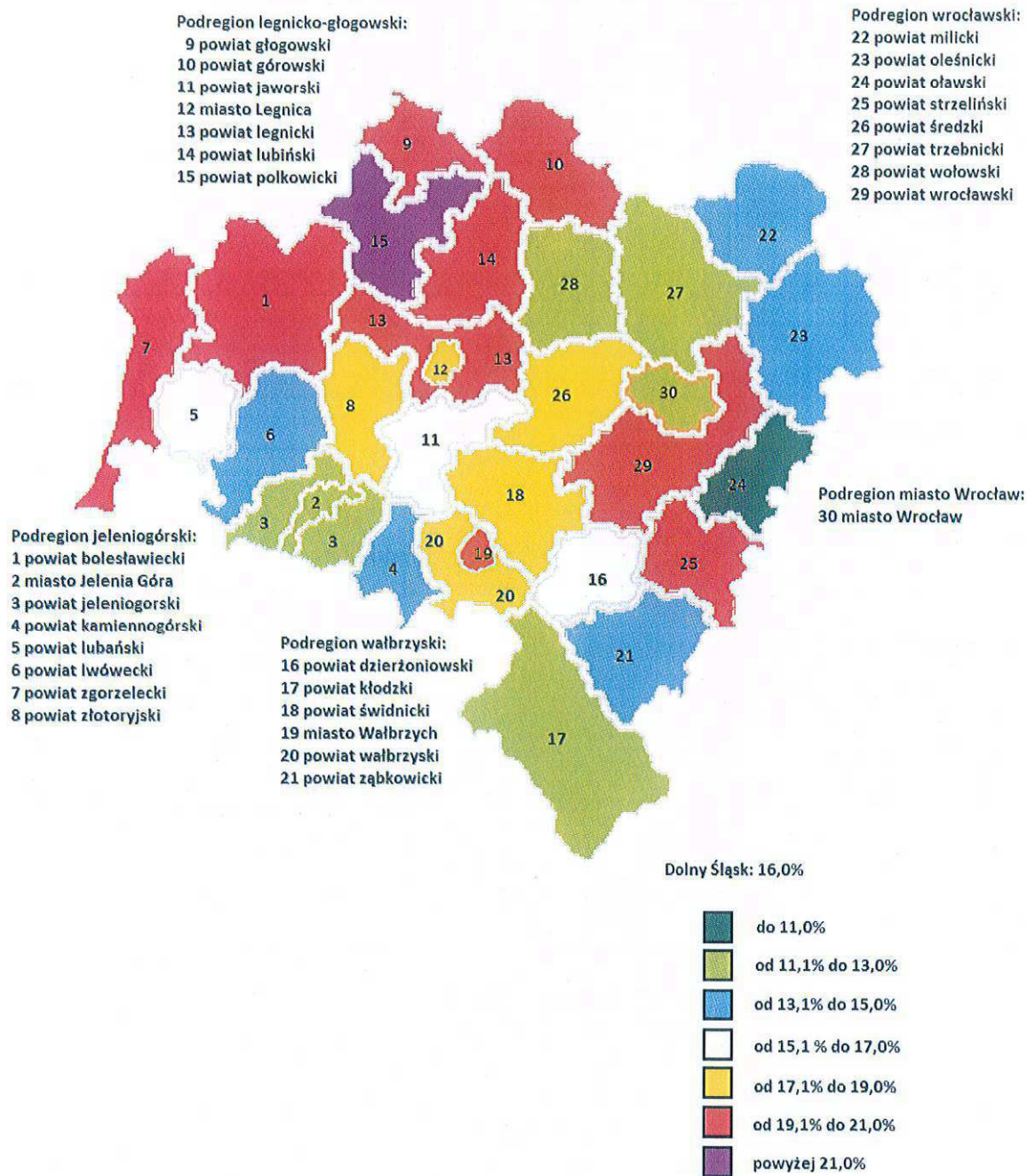
Rozkład wskaźnika "Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego" w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



Najmniejszy odsetek bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego występuje w powiecie kamiennogórskim, najwyższy – w powiecie lubińskim.

Mapa 11

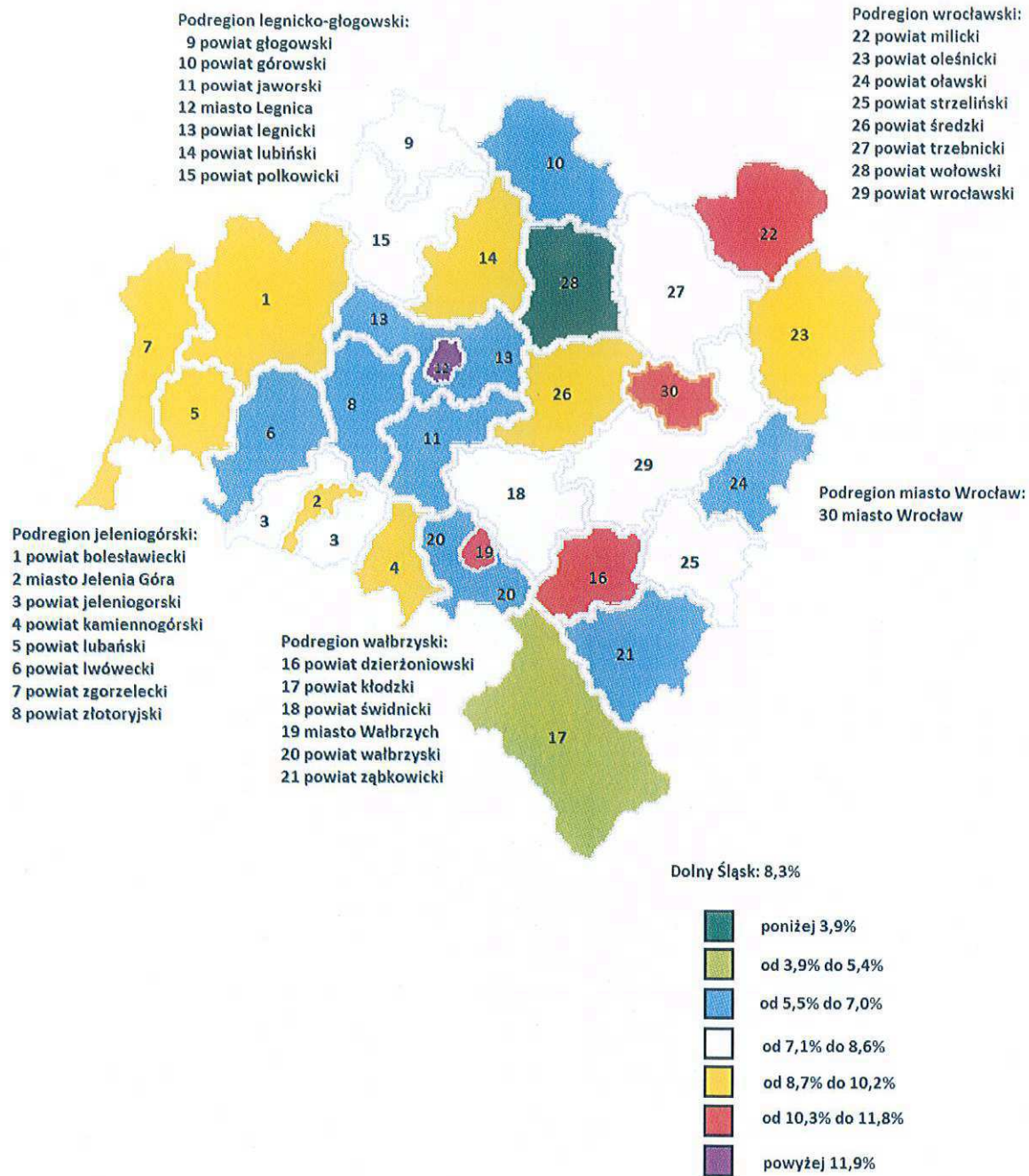
Rozkład wskaźnika "Osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia" w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



Największy odsetek osób posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia w strukturze bezrobotnych cechuje całą północno-zachodnią część Dolnego Śląska – od powiatu zgorzeleckiego po powiat górowski oraz miasto Wałbrzych, powiat wrocławski i powiat strzeliński.

Najmniejszy odsetek tej grupy bezrobotnych wystąpił w powiecie oławskim oraz mieście Wrocławiu i powiatach: wołowskim, trzebnickim, kłodzkim i obydwu powiatach jeleniogórskich (ziemskim i grodzkim).

Rozkład wskaźnika "Bezrobotne osoby niepełnosprawne" w powiatach
Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.

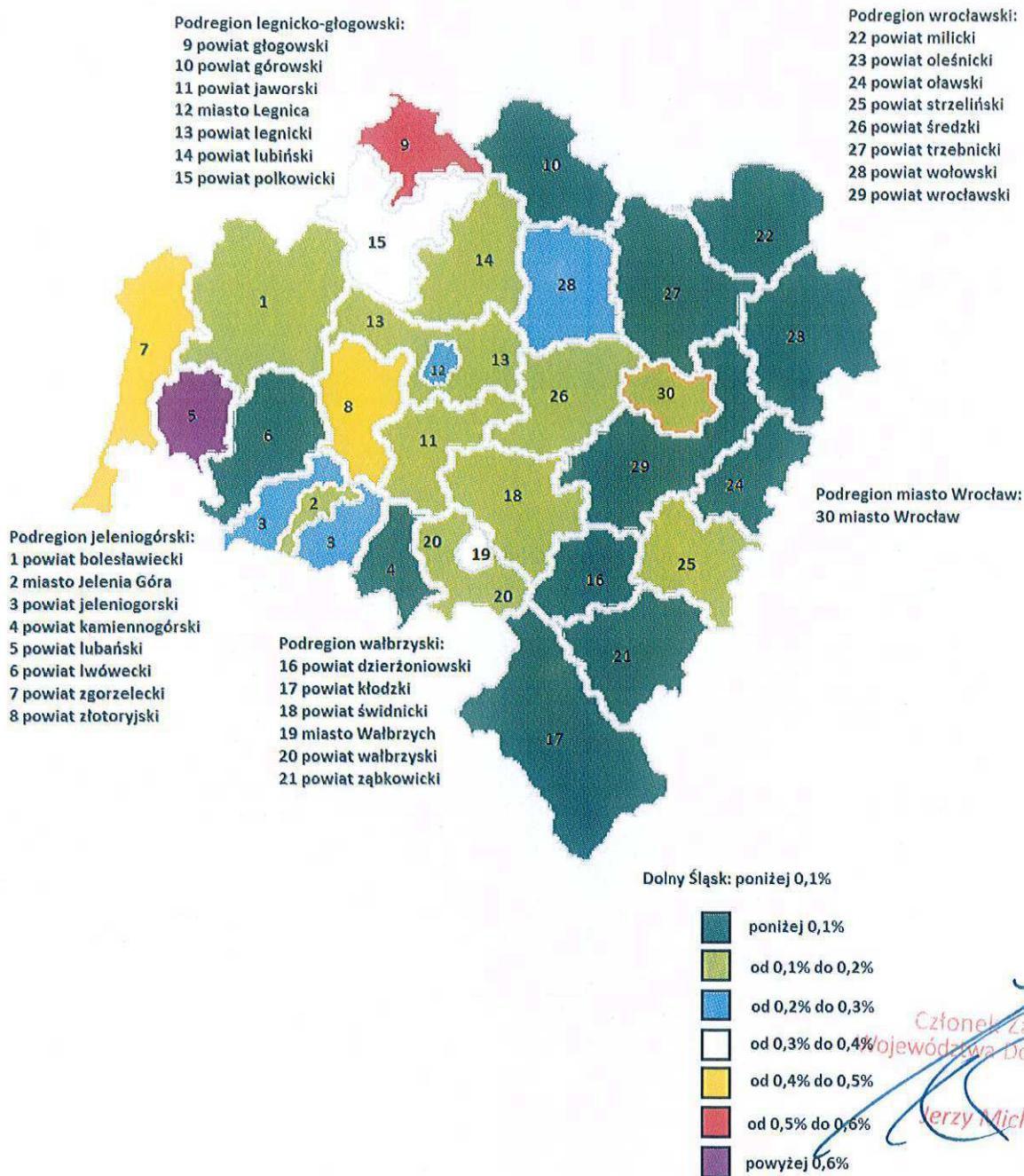


Najniższe odsetki osób niepełnosprawnych w strukturze bezrobotnych ogółem odnotowano w powiecie wołowskim i w powiecie kłodzkim.

Najgorsza sytuacja jest w dużych miastach : Legnicy, Wrocławiu i Wałbrzychu oraz powiatach dzierzoniowskim i milickim.

Mapa 13

Rozkład wskaźnika "Osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia" w powiatach Województwa Dolnośląskiego - stan na 30 czerwca 2015 r.



Członek Zarządu
 Województwa Dolnośląskiego
Cezary Michalak

Tą grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wskazano jako jedną z preferowanych w DPRDZ 2016, pomimo iż odsetek osób posiadających co najmniej 1 niepełnosprawne dziecko do 18 roku życia w strukturze bezrobotnych jest bardzo niewielki (przeciętnie 0,0% – 0,1%). Jednakże stworzenie dla takich osób warunków umożliwiających im podjęcie zatrudnienia jest zadaniem zdecydowanie trudniejszym niż w przypadku osób z innych grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Marszałek
 Województwa Dolnośląskiego

KOORDYNATOR
 Radca Prawny
Elżbieta Uniałowicz-Bojko

Dyrektor
 Departamentu Rozwoju Regionalnego
Zbigniew Dynak

Cezary Przybylski
 Wicemarszałek
 Województwa Dolnośląskiego
Ewa Małkowska