

**REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ
ZATRUDNIENIA**



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
NA 2024 ROK**

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego	6
2. Poprawa jakości miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości	19
3. Wsparcie na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców i reemigrantów	26
4. Wsparcie grup napotykających trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy	32
 Monitoring i sprawozdawczość	 45

Wstęp

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD) na rok 2024 po raz pierwszy skupia się w pełni na nowym okresie programowania Funduszy Europejskich dla Opolskiego 2021-2027. Wobec zakończenia realizacji ostatnich działań z poprzedniej perspektywy finansowej i rozpoczęcia znacznej części nowych w ramach FEO 2021-2027, w niniejszym dokumencie można zaobserwować liczne nowe inicjatywy dotyczące rozmaitych aspektów rynku pracy. Wśród najważniejszych zmian należy podkreślić zwiększenie nacisku na rozwój jakości miejsc pracy i potencjału pracowników oraz wyjście naprzeciw potrzebom mniej oczywistych źródeł zasobów rynku pracy – cudzoziemców oraz grup napotykających szczególne trudności. Można tu w pewnym sensie mówić o zmianie podejścia z ilościowego na jakościowe, co wynika z ewolucji polskiego i opolskiego rynku pracy. Mimo licznych w ostatnich latach kryzysów i wahań gospodarczych wywołanych pandemią, wojną w Ukrainie oraz wysoką inflacją, bezrobocie utrzymuje się na stabilnym, niskim poziomie, a jednym z głównych problemów trapiących pracodawców jest pozyskanie wykwalifikowanych pracowników. Najważniejszymi przyczynami takiego stanu rzeczy są z jednej strony niekorzystna sytuacja demograficzna regionu, a z drugiej utrwalenie się charakteru naszej gospodarki jako opartej na usługach i produkcji wyspecjalizowanej. Współrealizatorzy Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia zgodnie zauważają tę zmianę priorytetów i dostosowują swoje działania do aktualnych potrzeb, kładąc nacisk na zapewnienie pracodawcom pracowników spełniających ich wymagania oraz zmobilizowaniu grup, którym do tej pory nie poświęcano dostatecznej uwagi. Mając na uwadze wspomniane wyżej kryzysy, przez które jako region przeszliśmy względnie suchą stopą (także dzięki działaniom opisywanym w poprzednich Regionalnych Planach Działań na Rzecz Zatrudnienia), pozwala to patrzeć w przyszłość z umiarkowanym optymizmem.

Analizy zawarte w niniejszym dokumencie skupiają się na najbardziej istotnych wyzwaniach stojących przed regionalnym rynkiem pracy w roku 2024, umożliwiając bardziej precyzyjne ukierunkowanie działań wszystkich instytucji współpracujących przy realizacji planu. Na rok 2024 wskazano cztery takie wyzwania, które wynikają wprost z zaobserwowanych wskaźników demograficznych, społecznych i ekonomicznych, jak

również z wniosków licznych badań i analiz obejmujących terytorium województwa opolskiego. Są to:

- Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego,
- Poprawa jakości miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości,
- Wsparcie na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców i reemigrantów,
- Wsparcie grup napotykających trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia ma charakter zadaniowy. Położono nacisk na precyzyjny opis wyzwań, określenie celów realizowanych w ich obszarze, zwięzły opis planowanych działań i rezultatów. Z uwagi na roczny charakter dokumentu, wynikający z zapisów *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, przedstawione działania ujęto w perspektywie rocznej, choć niewątpliwie wyzwania i stojące za nimi cele mają charakter bardziej długofalowy i prawdopodobnie przyjęte kierunki będą kontynuowane w następnych latach.

W kilku słowach należałoby wspomnieć o ramach formalnych niniejszego dokumentu. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla województwa opolskiego na rok 2024 wpisuje się w *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia* oraz program operacyjny *Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027*. Ponieważ RPD na 2023 rok jest planem regionalnym, szczególnie silny związek odniesień i uwarunkowań łączy go ze *Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku* oraz z *Programem Opolskie dla Rodziny*. Wszystkie podejmowane działania w ramach RPD będą w jakiś sposób z nimi korespondowały, starając się przyczynić do realizacji misji województwa opolskiego oraz do zmniejszenia dotkliwości niekorzystnych zjawisk demograficznych. Podstawowe źródła finansowania działań podejmowanych w ramach RPD na 2024 rok stanowią środki pochodzące z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Zaproponowane zadania są komplementarne z następującymi dokumentami:

- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*,
- *Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*,
- *Ustawa o cudzoziemcach*,

- projekt *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2024*,
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030*
- *Program Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027*,
- *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku*,,
- *Wojewódzki Program Pomocy i Integracji Społecznej na lata 2016 – 2025* (w ramach kierunku działań 3.1: *Niepełnosprawni – aktywni i samodzielni*, kierunku 3.4: *Włączenie społeczne* oraz kierunku 3.5: *Ekonomia społeczna drogą do integracji społecznej*, kierunku działań 5 – *Kształcenie i podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej*).

Wykaz skrótowych nazw instytucji użytych przy opisie wytycznych:

OCRG – Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki

OHP – Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy

OCE – Opolskie Centrum Edukacji

PUP – powiatowe urzędy pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

UMWO – Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego

FEO – Fundusze Europejskie dla Opolskiego

KPO – Krajowy Plan Odbudowy

PO – Politechnika Opolska

UO – Uniwersytet Opolski

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

Przy poszczególnych działaniach w nawiasach wpisano podmioty odpowiedzialne za organizację zadania.

1. Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego

W ostatnim roku sytuacja na regionalnym rynku pracy uległa znaczącej poprawie w porównaniu z okresem epidemii Covid-19, kiedy liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia uległy zwiększeniu jako następstwo nakładanych obostrzeń sanitarnych oraz globalnych problemów związanych ze skutkami „lockdownu”. W wyniku tych samych procesów pewnemu przeformułowaniu uległy także stosunki pracy. Poniekąd po okresie „przymusowego” rozwoju pracy zdanej nastął moment uregulowań prawnych, efektem czego są usankcjonowane sposoby ustanawiania warunków pracy zdalnej, co ma odzwierciedlenie w kodeksie pracy. Rozwiązania takie nie są nadto powszechne, gdyż jak wynika z regionalnych badań, około 5% firm zatrudniających co najmniej jednego pracownika dopuszcza taką możliwość. Warto jednak zaznaczyć, że rozwiązania uelastyczniające stosunki pracy w ostatecznym rozrachunku są oceniane pozytywnie i efektywnie przez te podmioty, które je wdrożyły. Jest to m.in. forma zachęty stosowana przez pracodawców w celu pozyskania wartościowych dla nich pracowników, ale także sposób na zatrzymanie tych, którzy planują zmianę miejsca zamieszkania. Jest to też rozwiązanie, które wpisuje się w szerszy trend godzenia życia zawodowego i rodzinnego¹. Widać zatem, że zmianom ilościowym na rynku pracy towarzyszą zamiany jakościowe.

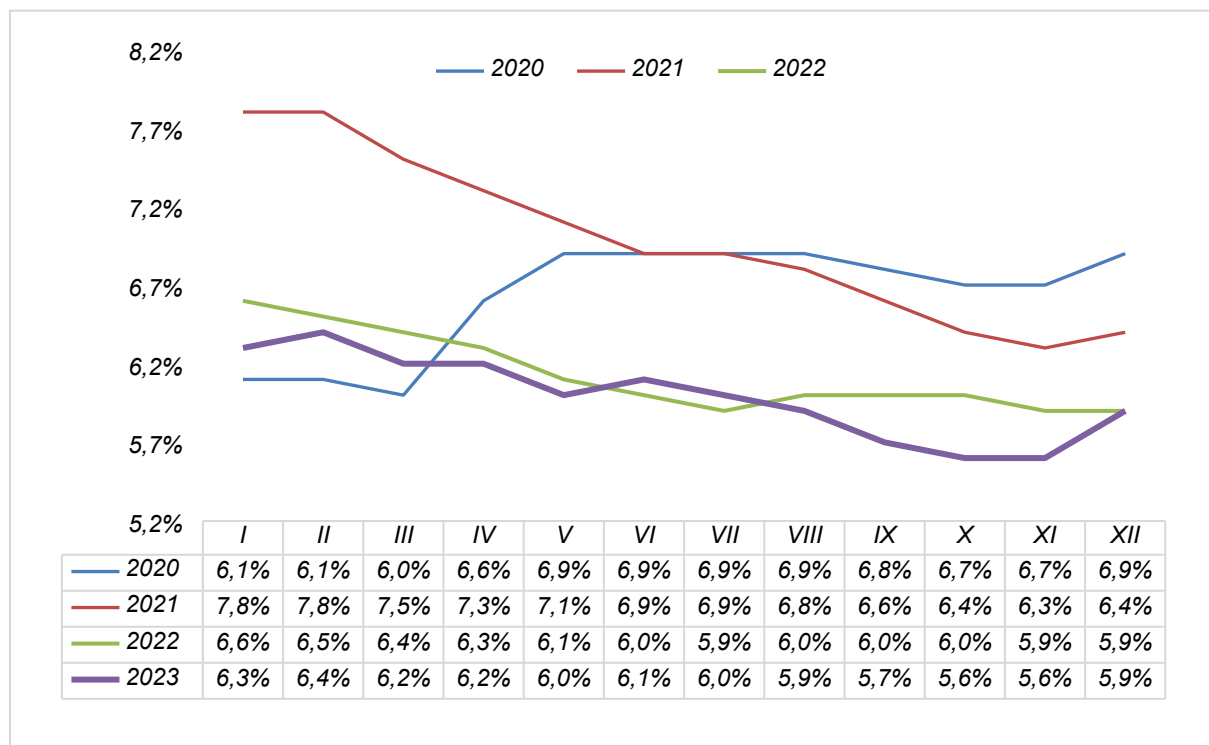
W końcu 2023 roku liczba bezrobotnych wyniosła 20 309 i jest to o 1% mniej niż pod koniec 2022 roku. Nie przełożyło się to jednak na zmniejszenie stopy bezrobocia, której wartość osiągnęła 5,9%². Przed rynkiem pracy pojawiły się jednak nowe wyzwania związane z kryzysem energetycznym i ogólnym wzrostem inflacji jako m.in. następstwa agresji Rosji na Ukrainę. Regionalne badania pracodawców wskazują, że jak na chwilę obecną są oni raczej optymistycznie nastawieni do przyszłości w krótkiej perspektywie czasu (do końca maja 2024

¹ Wykorzystanie wybranych elastycznych form zatrudnienia przez opolskich pracodawców, IPC 2023 – badanie zrealizowane na zlecenie WUP w Opolu, dostęp: <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/3083413/Wykorzystanie%20wybranych%20elastycznych%20form%20zatrudnienia%20przez%20opolskich%20pracodawc%C3%B3w.pdf/ad25a56f-d48c-4c6d-9b8f-1e76f5158f3e?t=1703055877000>

² Uwaga. Wartości stopy bezrobocia w latach 2019-2020 nie mogą być porównywane z wartościami z lat późniejszych. Związane jest to z rewizją liczby pracujących w rolnictwie, którą prowadzi GUS w cyklach dziesięcioletnich. Rewizja taka została przeprowadzona w 2022 i na jej podstawie została skorygowana stopa bezrobocia do 2021 roku. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/informacja-gus-nt-rewizji-stopy-bezrobocia-rejestrowanego-w-2022-r-,8,1.html>

roku). 11% firm zatrudniających co najmniej jedną osobę przewiduje wzrost zatrudnienia. Jedynie 2% spodziewa się redukcji. Bilans netto jest zatem korzystny. Relatywnie najkorzystniejsza sytuacja zatrudnieniowa prawdopodobnie dotyczyć będzie: administracji publicznej oraz podmiotów z sekcji O (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo), co w tym przypadku prawdopodobnie związane będzie z pracami sezonowymi, gdyż prognoza dotyczyła okresu późnowiosennego. Stosunkowo korzystnie będzie również w przypadku budownictwa. Istotna redukcja zatrudnienia dotyczyć będzie natomiast transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M). Skala redukcji jednak i tak będzie niższa niż przewidywany wzrost zatrudnienia³. W tym kontekście jednym z istotnych zjawisk kształtujących rynek pracy będzie zdolność do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników oraz skłonność firm do inwestowania w rozwój kadry. Aktualnie, aż 66% firm w Polsce ma trudności w rekrutowaniu pracowników spełniających i oczekiwania⁴.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w województwie opolskim

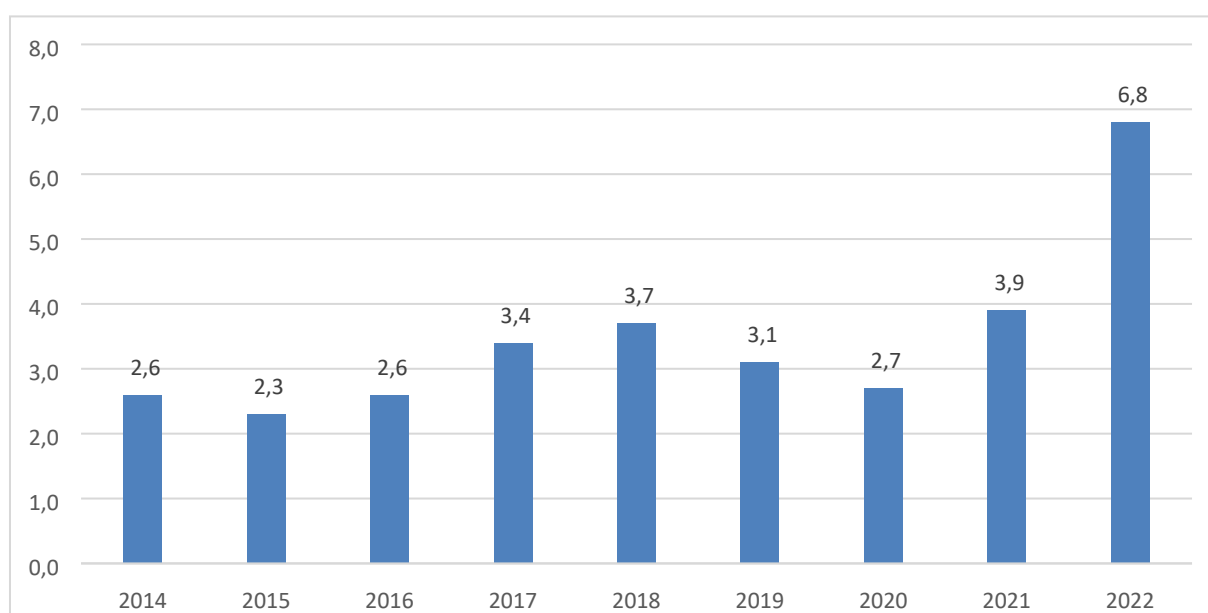


³ Op. cit.

⁴ <https://www.manpower.pl/pl/publikacje/blogs/2024/01/11/raport-manpowergroup-niedobor-talentow-2024>

Kształcenie przez całe życie, w tym ustawiczne osób dorosłych, w istotny sposób wpływa na ich pozycję na rynku pracy, aktualną jak również przyszłą. Uzupełnianie kwalifikacji zawodowych oraz rozwijanie kompetencji, przekłada się na dysponowanie lepszą wiedzą, którą wykorzystuje się w bieżącej pracy zawodowej, a także ułatwia ona zmianę zatrudnienia. Dlatego też ważne jest kształtowanie postaw pro-edukacyjnych, jak również stwarzanie możliwości podnoszenia kwalifikacji. Badania jednak pokazują, że skłonność mieszkańców Opolszczyzny do podnoszenia swojej wiedzy jest stosunkowo niewielka. Od 2014 roku kształtuje się na poziomie od 2,6% do 3,9%. Jednak w 2022 roku odsetek ludności w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu ustawicznym wzrósł do poziomu 6,8%⁵. Być może jest to zwrot w kierunku systematycznego podnoszenia również swoich umiejętności przez mieszkańców województwa opolskiego.

Wykres 2. Udział dorosłej ludności w wieku 25-64 lata w kształceniu ustawicznym w Polsce (w%)



Poradnictwo i doradztwo zawodowe jest tym obszarem działania, który ma na celu wsparcie jego beneficjentów w świadomych i racjonalnych decyzjach związanych z wejściem (również ponownym) na rynek pracy. Korzyści z tego procesu nie sprowadzają się tylko do poszczególnych osób korzystających z usług doradcy. Mają również szerszy wymiar, gdyż przyczyniają się do niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.

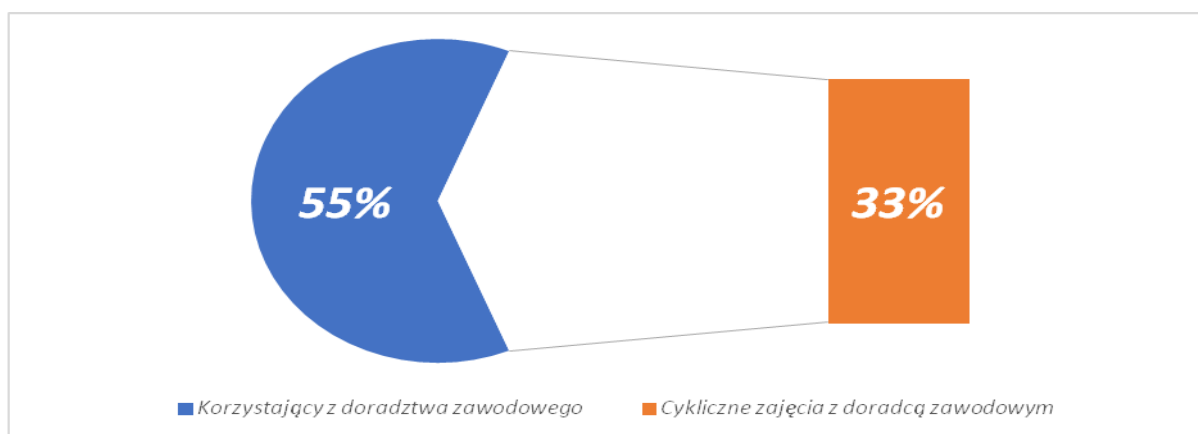
⁵ Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lat, GUS, BDL

Od czasu reformy Publicznych Służb Zatrudnienia przeprowadzonej w maju 2014 roku rola poradnictwa zawodowego w procesie wsparcia bezrobotnych została zredukowana. Początkowo wnikało to z założonej standaryzacji usług przy wykorzystaniu profilowania bezrobotnych. Wraz z odejściem w roku 2019 od systemu profilowania oraz zmianami na rynku pracy wynikającymi ze spadku poziomu bezrobocia zachodzi po raz kolejny potrzeba przededefiniowania roli doradcy zawodowego. Istotniejsze niż kiedykolwiek staje się postrzeganie doradztwa jako procesu towarzyszącego uczestnikom rynku pracy na każdym etapie kariery. Tego typu jakościowe podejście wiąże się z rozwojem o charakterze wielokierunkowym, wymagającym od kadry stałego podnoszenia swoich kwalifikacji doradczych. Doradcy świadczący usługi dla osób pracujących (poprzez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Opolu) powinni skoncentrować się na wsparciu swoich klientów w ukierunkowaniu ich kariery zgodnie z posiadanymi umiejętnościami, kwalifikacjami oraz zainteresowaniami zawodowymi. Nie musi być to koniecznie związane ze zmianą pracy. Równie dobre efekty może dać pomoc w świadomym i celowym planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego. Dla doradców z powiatowych urzędów pracy szczególnie istotną grupą klientów stają się osoby długotrwale bezrobotne – klient trudny i wymagający intensywnej pomocy, często oddalony od rynku pracy z uwagi na przeszkody o charakterze materialnym i mentalnym. Trzecia istotna grupa, która wymaga wsparcia, choć nie jest bezpośrednim klientem Publicznych Służb Zatrudnienia, to osoby będące w trakcie nauki. Na niedostateczny stan upowszechnienia doradztwa zawodowego w regionie wskazywali uczestnicy Opolskiego Forum Zawodowego⁶, postulując m.in. powołanie systemu doradztwa zawodowego łączącego doradztwo młodzieży i dorosłych, a przede wszystkim umożliwienie aktywnego udziału publicznych służb zatrudnienia w doradztwie zawodowym dzieci i młodzieży w wieku szkolnym we współpracy ze szkołami. W ten sposób urzeczywistniłoby się pierwotne rozumienie kształcenia ustawicznego jako procesu nabywania i doskonalenia wiedzy i umiejętności w ciągu całego cyklu trwania życia (Long Life Learning), a nie tylko po zakończeniu udziału w edukacji formalnej. Ukształtowana w ten sposób naturalna skłonność i potrzeba pogłębiania i uzupełniania wiedzy w dalszej perspektywie czasu staje się korzystna zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pozwala realnie wykorzystać potencjał zatrudnionych osób, sprzyjając efektywności pracy, a także podnoszeniu kapitału ludzkiego,

⁶ Opolskie Forum Zawodowe było konferencją ekspercką poświęconą omówieniu stanu i perspektyw kształcenia zawodowego i ustawicznego w regionie. Konferencja miała miejsce w Opolu 10.10.2019 roku.

który staje się wartością ułatwiającą dalszą karierę zawodową⁷. Rozumiane w taki sposób poradnictwo zawodowe jest także pierwszym krokiem w kierunku efektywnego, dostosowanego do indywidualnych predyspozycji kształcenia ustawicznego jako stałego elementu zarządzania kapitałem społecznym w województwie. Regionalne badania poświęcone sytuacji młodzieży wchodzącej na rynek pracy wskazują, że odsetek respondentów, którzy twierdzili, że na etapie szkoły ponadgimnazjalnej brali udział w spotkaniach z doradcą zawodowym, oscyluje wokół 55%. Na pytanie skierowane do osób, które miały tego rodzaju zajęcia, o to jaka była ich formuła, 7 na 10 badanych stwierdziło, że były to jednorazowe spotkania⁸. Taką formę wsparcia młodzieży trudno nazwać doradztwem zawodowym sensu stricto, gdyż realnie nie wspiera procesów decyzyjnych. Ten stan rzeczy wymaga wzmożonych działań na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego w regionie, które koncentrować się będzie przede wszystkim na uczniach, tak aby wybory zawodowe podejmowane były racjonalnie, w oparciu w własne predyspozycje.

Wykres 3. Doradztwo zawodowe w szkołach



Źródło: Aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego, Pracownia Badań Socjologicznych HUMLARD, Opole-Środa Wielkopolska 2015

Dodatkowym wyzwaniem, jakie przyniosły ze sobą ostatnie lata, jest potrzeba świadczenia usług poradnictwa zawodowego w formie zdalnej. Wymaga to spełnienia co najmniej kilku czynników – zapewnienia odpowiedniej infrastruktury, przygotowania kadry oraz poinformowania potencjalnych klientów o możliwości skorzystania z usług doradcy w formie

⁷Solga B., Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań. Niepublikowany tekst pokonferencyjny Opolskiego Forum Zawodowego.

⁸ Aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego, Pracownia Badań Socjologicznych HUMLARD, Opole-Środa Wielkopolska 2015.

zdalnej. Jest to jednak także szansa na szersze rozpropagowanie poradnictwa i dotarcie z nim do osób, które dotychczas z rozmaitych przyczyn nie korzystały z tego rodzaju wsparcia.

W najbliższym czasie WUP w Opolu będzie realizował badanie, które ma na celu określenie aktualnego zasięgu i wpływu doradztwa zawodowego w szkołach na decyzje edukacyjne. Będzie to istotne uzupełnienie luki informacyjnej, która pomoże zaplanować oddolne działania na rzecz poprawy wiedzy o rynku pracy⁹.

Cele realizacji zadania

- Koordynacja wiedzy, pracy, kapitału i działań rozproszonych w powiatach pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji oraz innymi podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego.
- Zwiększenie jakości usług i dostępności poradnictwa zawodowego oraz kompetencji zawodowych i interpersonalnych doradców zawodowych Opolszczyzny.
- Rozwój oferty kształcenia przez całe życie kierowanej do mieszkańców regionu.
- Promowanie idei kształcenia ustawicznego.

Działania zaplanowane na 2024 rok

a) Działania na rzecz młodzieży

- Organizacja spotkań doradców zawodowych z młodzieżą w szkołach i szkolnymi doradcami zawodowymi (również w formie on-line) (PUP).
- Działalność Powiatowej Platformy Poradnictwa Zawodowego. Działania skupiają się na organizacji warsztatów i spotkań dla szkolnych doradców i pedagogów z zakresu całonocnego poradnictwa zawodowego, spotkań i warsztatów dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, wymiany informacji i współpracy w sferze doradztwa zawodowego oraz tworzeniu nowych narzędzi służących budowaniu ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej młodzieży (PUP Nysa).
- Kolejna edycja konkursu „Licencja na biznes” polegającego na przygotowaniu i zaprezentowaniu pomysłów biznesowych. Kierowany jest do uczniów szkół średnich, którzy pod opieką kadry akademickiej, pracując w zespołach 3-5 osobowych,

⁹ WUP Opolu właśnie przystąpił do realizacji wieloletniego projektu pt. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

przygotowują swoje biznesplany/opracowują modele biznesowe. Celem konkursu jest zainspirowanie młodzieży do podjęcia dodatkowej aktywności pozaszkolnej, wprowadzenie uczniów w świat gospodarki w sposób praktyczny, popularyzacja i promocja przedsiębiorczości, a także przybliżenie młodzieży oferty opolskich uczelni (PO).

- Akademia Przedsiębiorczości Społecznej realizowana w ramach projektu „Opolskie Spójne i Aktywne Społecznie” współfinansowanego ze środków FERS 2021-2027 Działanie 04.13. Celem jest przybliżenie młodzieży/studentom zagadnień z zakresu ekonomii społecznej, w tym „dobrych praktyk”, zasad funkcjonowania, mechanizmów działania podmiotów ekonomii społecznej. Oprócz szkoleń zaplanowano także wizyty studyjne do podmiotów ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstw społecznych. Działania w ramach Akademii mają za zadanie wzbudzić zainteresowanie tematyką ekonomii społecznej i wskazać możliwości pracy w sektorze jako alternatywnej ścieżki kariery (ROPS).
- Staże i kursy zawodowe dla uczniów szkół zawodowych, które mają na celu podniesienie kompetencji i kwalifikacji co najmniej 600 uczniów podczas staży zawodowych odbywanych w nowoczesnych firmach, kursów zawodowych w ramach projektu edukacyjnego FEO 5.9 „Opolskie szkolnictwo zawodowe” i innych aktywności (OCE).

b) Działania na rzecz osób dorosłych

- Europejski Budżet Obywatelski – *Kształcenie ma znaczenie* – projekt będzie kontynuacją pilotażowej inicjatywy pn. Europejski Budżet Obywatelski (EBO) podjętej w woj. opolskim w ramach RPO WO 2014-2020. Przedsięwzięcie zostało tak zaplanowane, aby uwzględnić w jego realizacji sektor organizacji pozarządowych, który dobrze zna potrzeby mieszkańców, aktywnie działając na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Celem projektu jest organizacja kursów i szkoleń podnoszących kompetencje mieszkańców regionu, co wprost wpisuje się w Cel polityki: CP4 – „Europa o silniejszym wymiarze społecznym bardziej sprzyjająca włączeniu społecznemu i wdrażająca Europejski Filar Praw Socjalnych” oraz w sposób bezpośredni wpisuje się w cel szczegółowy programu FEO 2021 – 2027 - EFS+.CP4.G „Wspieranie uczenia się przez całe życie, w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych,

lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspieranie mobilności zawodowej”. Zakłada się przeszkolenie 1500 osób, mieszkańców województwa opolskiego (600 kobiet i 900 mężczyzn) (UMWO).

- Realizacja projektu „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie (inwestycja A3.1.1)” przez WUP wspólnie z OCE, OCRG, Instytutem Śląskim oraz 12 powiatami Opolszczyzny w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Celem projektu jest wspieranie polityki uczenia się przez całe życie w regionie, w tym mechanizmów wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 wypracowanych na poziomie krajowym, w tym zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności. Projekt przewiduje m.in. utworzenie sieci wsparcia doradztwa zawodowego w powiatach, kompleksowe badania związane z problematyką kształcenia ustawicznego i doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Realizacji celu projektu będzie służyła m.in. organizacja kampanii info-promocyjnych, konferencje tematyczne, konkursy, portal internetowy, mobilny punkt informacyjny Edubus. Realizowane będą także działania na rzecz sieciowania i wymiany pomysłów, doświadczeń i kompetencji pomiędzy doradcami zawodowymi w regionie, w tym doradcami pracującymi na uczelniach. Projekt ma także wspierać współpracę wszystkich podmiotów prowadzących kształcenie, m.in. uczelni wyższych, pracodawców, instytucji szkoleniowych w celu pogłębiania wiedzy mieszkańców regionu o ich kompetencjach i możliwościach rozwoju. (WUP).
- Działania partnerstwa lokalnego na rzecz promowania i rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz szerzenia idei kształcenia ustawicznego, w tym popularyzacji uczenia się przez całe życie (WUP, PUP).
- W ramach aktywnego poradnictwa zawodowego - ułatwienie dostępu do bezpłatnych porad prawnych dla klientów PUP w Opolu w ramach Porozumienia z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego (PUP Opole).
- Realizacja projektu w ramach FEO osi priorytetowej 5.11 „Opolskie wspiera kształcenie ustawiczne”. Kontynuacja przez OCRG realizacji projektu wspierającego formy kształcenia nadające możliwość uzyskania kwalifikacji, kompetencji w ramach Bazy Usług Rozwojowych skierowane do osób od 15 roku życia zamieszkujących, uczących się bądź pracujących na terenie województwa opolskiego. Celem projektu jest możliwość

podniesienia umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji mieszkańców, co przyczyni się do poprawy pozycji konkurencyjnej opolskich przedsiębiorstw. W ramach planowanego projektu z wykorzystaniem Bazy Usług Rozwojowych stworzony zostanie system popytowy, dzięki któremu mieszkańcy województwa opolskiego będą mogli starać się o dofinansowanie do kursów podnoszących kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Dofinansowanie oferowane będzie w ramach tak zwanego bonu szkoleniowego. Zakłada się przeszkolenie 1 100 osób (OCRG).

- Realizacja projektu FEO osi priorytetowej 5.5 „Adaptacyjność Pracodawców i Pracowników”, którego celem jest wsparcie w adaptacji pracodawców i ich pracowników do zmian poprzez dostosowanie środowiska pracy dzięki usługom rozwojowym. Podnoszenie i nabywanie nowych umiejętności i kwalifikacji ma kluczowe znaczenie na szybko zmieniającym się rynku pracy w zakresie zwiększenia aktywności ludności jak i zdolności gospodarki do innowacji. W ramach planowanego projektu z wykorzystaniem Bazy Usług Rozwojowych stworzony zostanie system popytowy, dzięki któremu pracodawcy z województwa opolskiego będą mogli starać się o dofinansowanie do kursów podnoszących kompetencje i kwalifikacje swoich pracowników. Dofinansowanie oferowane będzie w ramach tak zwanego bonu szkoleniowego. Do końca 2024 roku przewiduje się objąć wsparciem 200 pracowników/pracodawców (OCRG).
- Realizacja kompleksowego programu podnoszenia potencjału innowacyjnego opolskich przedsiębiorstw w ramach projektu „Opolskie Innowacyjne” - w ramach działania 1.2 FEO 2021-2027. Inicjatywa obejmuje wsparcie warsztatowe i eksperckie skierowane do kadry opolskich przedsiębiorstw. Celem programu jest podniesienie kompetencji kadr przedsiębiorstw w województwie opolskim na rzecz zwiększenia ich potencjału innowacyjnego. Inicjatywa zakłada przeprowadzenie w 2024 r. co najmniej dwóch cykli warsztatowych adresowanych do opolskich przedsiębiorstw (OCRG).
- Organizacja Opolskiego Forum Zawodowego - spotkanie eksperckie w zakresie kształtowania regionalnej polityki edukacyjnej i zatrudnieniowej skierowane do przedstawicieli samorządu terytorialnego, środowisk akademickich, przedsiębiorców oraz instytucji edukacji i rynku pracy (WUP).
- Doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej, wspieranie uczenia przez całe

życie, organizacja warsztatów, spotkań informacyjnych, współpraca z Lokalnym Punktem Funduszy Europejskich (PUP).

- Działalność Strefy Aktywnego Rozwoju - miejsca, w którym doradcy zawodowi przy pomocy dostępnych narzędzi, w tym testów i kwestionariuszy, przeprowadzają bilans kompetencji zawodowych oraz towarzyszą klientom podczas dokonywania wyborów związanych z dalszą karierą zawodową. Adresatami są osoby w wieku od 18 r.ż., bez względu na status na rynku pracy, którzy uzyskają kompleksowe wsparcie i pomoc w rozwoju osobistym i zawodowym. W ramach Strefy funkcjonuje strona internetowa, będąca źródłem informacji na temat usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, jak również o realizowanych w Centrum projektach (WUP).
- Praca doradców zawodowych z osadzonymi w areszcie oraz kuratorami sądowymi (PUP).
- Prowadzenie spotkań informacyjnych oraz porad indywidualnych i grupowych szczególnie wśród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, ale także dla osób pracujących, poszukujących pracy. Wsparcie tej grupy w poszukiwaniu pracy, pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych, w planowaniu rozwoju zawodowego, wyborze kierunku kształcenia lub szkolenia, a także podwyższenia motywacji w zakresie aktywności zawodowej (PUP, WUP).
- Wsparcie w rozwoju zawodowym - dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków KFS (PUP).
- Studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne – uzyskanie przez co najmniej 15 nauczycieli szkół ogólnokształcących, zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu dodatkowych uprawnień, kwalifikacji i kompetencji rozszerzających możliwość zatrudnienia (OCE).
- Organizacja szkoleń dla pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w tym Centrów Usług Społecznych. Planuje się organizację 3 modułów szkoleniowych: I – z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych, II – opracowywanie i realizacja indywidualnych planów usług społecznych oraz III – organizacja społeczności lokalnej. Odrębnie prowadzone będzie szkolenie z zakresu organizacji pomocy społecznej pozwalające na nabycie uprawnień do kierowania jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej. Zadanie będzie realizowane w ramach projektu „Opolskie Spójne i Aktywne Społecznie” ze współfinansowanego ze środków Funduszy Europejskich dla Rozwoju

Spółecznego 2021-2027 Działanie 04.13. Szkolenia ma za zadanie przygotować kadry centrów usług społecznych do świadczenia usług w Centrach Usług Społecznych (ROPS).

- Studia Podyplomowe w ramach projektu Nie-Sami-Dzielni – rozwój usług społecznych oraz wspierających osoby niesamodzielne – III edycja, współfinansowanego ze środków FEO 2021-2027 Działanie 7.1. Celem jest podnoszenie kompetencji personelu służb świadczących usługi w społeczności lokalnej dzięki studiom podyplomowym z zakresu psychogerontologii. Uczestnikami będą kadry pomocy i integracji społecznej, a w szczególności pracującej na poziomie samorządu gminnego -kadra OPS: pracownicy socjalni, opiekunowie środowiskowi osób niesamodzielnych, starszych, niepełnosprawnych, asystenci osobiści osoby starszej lub/i niepełnosprawnej (30 K, 10 M). Tematyką studiów będzie podniesienie poziomu wiedzy na temat zmian rozwojowych charakterystycznych dla okresu starości, kondycji fizycznej i psychicznej osób starszych/niepełnosprawnych oraz typowych dla tej grupy wiekowej problemów zdrowotnych, psychologicznych i społecznych (ROPS).
- Organizacja szkoleń w ramach projektu „Bliżej rodziny i dziecka – wsparcie rodzin przeżywających problemy opiekuńczo- wychowawcze oraz wsparcie pieczy zastępczej - etap II” współfinansowanego ze środków FEO 2021-2027 Działanie 6.7, mające na celu podniesienie kwalifikacji członków zespołów interdyscyplinarnych i grup diagnostyczno-pomocowych. Organizacja 25 trzydniowych szkoleń dla ok. 500 osób w zakresie funkcjonowania i współpracy w ramach w/w zespołów i grup. Celem jest podniesienie kompetencji uczestników w obszarze zagadnień dysfunkcji rodziny i przeciwdziałania przemocy, a w konsekwencji podniesienie poziomu realizacji profilaktyki w związku z dużym zakresem problemowości ww. obszaru (ROPS).
- Studium „Innowacyjne usługi społeczne na rzecz rodziny i dziecka” w ramach projektu „Bliżej rodziny i dziecka – wsparcie rodzin przeżywających problemy opiekuńczo- wychowawcze oraz wsparcie pieczy zastępczej - etap II” współfinansowanego ze środków FEO 2021-2027 Działanie 6.7, mające na celu podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadr na potrzeby świadczenia usług społecznych. Adresatami będzie kadra wspierania pieczy i rodzicielstwa zastępczego z woj. opolskiego. Studium będzie realizowane dla dwóch grup szkoleniowych po 15 osób w 2024 i 2025 roku. Uczestnicy zostaną zapoznani z nowoczesnymi usługami społecznymi oferowanymi przez wiodące instytucje wsparcia rodziny i dziecka. Celem będzie podniesienie kompetencji kadr systemu wsparcia rodziny

i pieczy zastępczej, a w rezultacie tworzenie sieci nowoczesnych usług społecznych o innowacyjnym charakterze dostępnych w lokalnych społecznościach oraz poprawa jakości wsparcia rodziny wieloproblemowej jako klienta instytucji pomocy społecznej (ROPS).

- Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji personelu służb świadczących usługi w społeczności lokalnej w ramach projektu „Nie-Sami-Dzielni – rozwój usług społecznych oraz wspierających osoby niesamodzielne – III edycja” współfinansowanego ze środków FEO 2021-2027 Działanie 7.1. Zadanie zakłada realizację 3 szkoleń o tematyce: *Asystent seniora w tym m.in. zespoły demencyjne wieku podeszłego* skierowanych do otoczenia osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, tj. kadr instytucji pomocy i integracji społecznej i NGO świadczących usługi tego typu. Celem będzie podniesienie kompetencji specjalistycznej kadry, rozwój usług świadczonych w lokalnej społeczności i wzmacnianie procesu deinstytucjonalizacji usług opiekuńczych (ROPS).
- Staże i kursy zawodowe dla nauczycieli, w ramach których co najmniej 20 nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu uzyska dodatkowe kompetencje, kwalifikacje lub uprawnienia w ramach projektu edukacyjnego FEO 5.9 „Opolskie szkolnictwo zawodowe” i innych aktywności (OCE).
- Organizacja Szkoleń „Nowoczesne technologie w pracy nauczyciela” dla 200 nauczycieli, dzięki którym uzyskają dodatkowe kompetencje dotyczących nowoczesnych technologii i oprogramowania przydatne w pracy z uczniem w szkole (OCE).

c) Rozwój kadr PUP i WUP

- Realizacja i koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa (WUP).
- Szkolenia dla doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy oraz szkół podnoszące wiedzę, umiejętności i kwalifikacje niezbędne do prowadzenia poradnictwa (w tym szkolenia on-line), a także tworzenie, przechowywanie i upowszechnianie scenariuszy warsztatów stworzonych przez doradców WUP i PUP (WUP, PUP).
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (PUP).
- Realizacja projektu „Opolskie Kadry Rynku Pracy” w ramach osi priorytetowej 5.2 FEO 2021-2027. W projekcie zaplanowano przeprowadzenie licznych szkoleń podnoszących

kwalifikacje i/lub kompetencje pracowników PSZ. Będą to szkolenia miękkie, twarde, komputerowe i językowe. Ponadto zaplanowano możliwość udziału w ścieżce rozwojowej i wizycie studyjnej. Wsparciem objęci będą pracownicy WUP i PUP z terenu województwa opolskiego, którzy bezpośrednio lub pośrednio pracują z klientem wspierając aktywizację zawodową czy pracują w obszarach, które dotyczą działań związanych z sytuacją na rynku pracy. Celem zadania jest podniesienie kwalifikacji i/lub kompetencji 100 pracowników PSZ województwa opolskiego w okresie od października 2023 do października 2026, natomiast w 2024 roku będzie to 40 osób (WUP).

d) Koordynacja kształcenia przez całe życie

- Działalność Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji Kształcenia Ustawicznego (WZK), który we współpracy z Ministerstwem Edukacji i Nauki opracowuje mechanizmy współpracy i koordynacji polityk uczenia się przez całe życie oraz rozwija sieć współpracy instytucji kształcenia ustawicznego w województwie. Na potrzeby WZK będzie także realizowane badanie: „Kompleksowa analiza doradztwa zawodowego w szkołach” poświęconego procesowi doradztwa w szkołach. Działania realizowane w ramach projektu KPO „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie (WUP w partnerstwie z OCE, UMWO).

Rezultaty

- ✓ Podniesienie przez doradców zawodowych kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu stosowania nowych metod pracy doradczej oraz efektywniejszego realizowania działań strategicznych i statutowych, wzmocnienie zdolności niezbędnych do przygotowania i realizacji projektów ze środków unijnych, a także opracowanie i wdrażanie skutecznych metod poradnictwa zawodowego dla młodzieży szkolnej, osób pozostających bez zatrudnienia i osób chcących zmienić swoją sytuację zawodową.
- ✓ Wzrost świadomości mieszkańców województwa o realiach rynku pracy oraz skutkach własnego wyboru kierunku kształcenia i decyzji zawodowych.
- ✓ Zwiększenie dostępu do oferty w zakresie kształcenia przez całe życie.

- ✓ Zdobyć przez bezrobotnych praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, wykształcenie aktywnych postaw ułatwiających poruszanie się po rynku pracy i podejmowanie indywidualnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- ✓ Podniesienie umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji mieszkańców, co przyczyni się do poprawy pozycji konkurencyjnej opolskich przedsiębiorstw.
- ✓ Transfer wiedzy i doświadczenia opolskich przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces, do małych i średnich firm.
- ✓ Rozwój opolskich przedsiębiorców, utrzymanie zatrudnienia oraz zatrudnienie nowych pracowników, nawiązanie współpracy z nowymi partnerami.
- ✓ Dostosowanie przez pracodawców i ich pracowników do zmian poprzez dostosowanie środowiska pracy dzięki usługom rozwojowym. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz bardziej efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich regionu.
- ✓ Upowszechnienie idei poradnictwa zawodowego oraz wzmocnienie współpracy partnerów zaangażowanych w rozwój poradnictwa w regionie, a tym samym integracja środowiska doradców zawodowych i edukacyjnych.
- ✓ Poprawa jakości świadczonych usług w obszarze poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dzięki wymianie doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi i pracownikami instytucji rynku pracy, edukacji, pomocy społecznej i więziennictwa.
- ✓ Upowszechnienie i zwiększenie roli kształcenia ustawicznego, jako czynnika poprawy jakości kapitału ludzkiego w regionie.

2. Poprawa jakości miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości

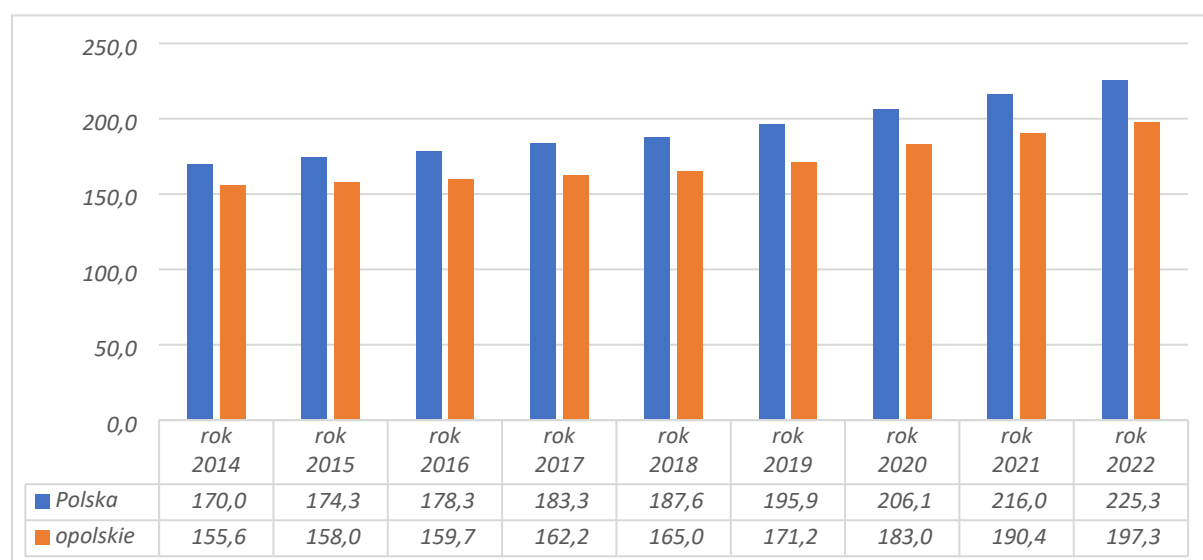
Kwestia przedsiębiorczości jest kluczowa dla funkcjonowania każdego rynku pracy. Jej poziom, zasięg i warunki, w jakich funkcjonuje, współodpowiadają za sytuację makroekonomiczną regionu. Dlatego też koncentracja uwagi na przedsiębiorczości jest szczególnie istotna przy planowaniu działań zmierzających do rozwoju społecznego.

W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia przedsiębiorczość rozumiana jest szeroko. Z jednej strony jest to nasycenie regionalnego rynku pracy podmiotami gospodarczymi, z drugiej natomiast tworzenie warunków do ich prężnego funkcjonowania.

Wreszcie mianem przedsiębiorczości określane są również wszystkie działania przedsiębiorstw, które mają na celu inwestycję w kapitał ludzki pracowników, gdyż od jego jakości zależy pozycja podmiotu na rynku.

Przyglądając się wskaźnikowi przedsiębiorczości, rozumianemu jako liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, należy zauważyć, że sytuacja w województwie opolskim jest gorsza niż przeciętnie w kraju. O ile w Polsce wskaźnik ten w roku 2022 wyniósł 225,3, o tyle w województwie opolskim osiągnął wartość 197,3. Wprawdzie jego wartość systematycznie rośnie, jednak różnica pomiędzy poziomem regionalnym a ogólnopolskim ma tendencję do zwiększania się¹⁰. Dystans w skali przedsiębiorczości między wartością przeciętną w kraju a w województwie opolskim powiększa się.

Wykres 4. Wskaźnik przedsiębiorczości



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jednym z rozwiązań wpływających pozytywnie na poziom przedsiębiorczości jest stosowanie instrumentu aktywnej polityki rynku pracy w postaci dotacji na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne. Badania efektywności instrumentów przeciwdziałania

¹⁰ Powiększanie się różnicy między sytuacją w Polsce a w województwie opolskim ma związek z procesami depopulacji i starzenia się społeczeństwa. Wskaźnik obliczany jest względem ludności w wieku produkcyjnym, która w województwie opolskim systematycznie ubywa, a zmniejszenie to jest jednym z najwyższych w kraju.

bezrobociu wskazują, że dotacje są najskuteczniejszą metodą aktywizacji¹¹, chociaż jednocześnie najbardziej kosztowną.

W kwestii tworzenia warunków dla prężnie działającej przedsiębiorczości należy wspomnieć o współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a podmiotami gospodarczymi w zakresie pośrednictwa pracy. Badania regionalne wskazują, że głównymi kanałami rekrutacyjnymi przedsiębiorstw są przede wszystkim kontakty własnej kadry, a także Internet. Szacunkowo jedynie 7% firm wskazuje na urząd pracy jako główny sposób poszukiwania pracowników¹². Ponadto większość ofert pracy, jakie dostępne są w regionie (70%), pozostaje poza publicznym pośrednictwem, a te, które trafiają do niego, dotyczą przede wszystkim pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych¹³.

Szczególnym przykładem współpracy podmiotów gospodarczych oraz urzędów pracy jest stymulowanie rozwoju kapitału pracowniczego przy wykorzystaniu wsparcia, jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Jest to rozwiązanie, które w dalszej perspektywie czasu wpływa korzystnie na rozwój regionalny, jednak wiedza o możliwości dofinansowania szkoleń dla pracowników jest połowiczna. Ostatnie badania regionalne wskazują, że 51% firm w województwie opolskim zatrudniających przynajmniej jedną osobę słyszało o KFS, chociaż część z nich nie wie, czym on jest¹⁴. Jest to odsetek zadowalający, aczkolwiek wskazujący na konieczność dalszej popularyzacji tej formy wsparcia. Skądinąd podnoszenie kompetencji pracowników przy wykorzystaniu środków KFS jest oceniane bardzo korzystnie. Pozytywne rezultaty dotyczą zarówno przedsiębiorstw (95% z nich dostrzega, że po szkoleniach nastąpiło usprawnienie pracy), jak również pracowników (88% uczestników deklaruje osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy)¹⁵. Zatem koniecznością są wszelkie działania związane z propagowaniem idei kształcenia ustawicznego przy wsparciu środków publicznych. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest także użytecznym instrumentem w dostosowaniu kwalifikacji pracowników do zmieniającego się rynku pracy, np. w zakresie pracy zdalnej lub wykorzystania narzędzi zdalnych.

¹¹ Wiśniewski Z., Maksim M., Polityka rynku pracy w Polsce – wyniki badań ewaluacyjnych prowadzonych za pomocą metody Propensity Score Matching, *Ekonomiczne problemy usług* nr 103, 2013.

¹² Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium ekonomiczno-społeczne. Badanie I: Popyt na pracę w województwie opolskim wśród podmiotów zatrudniających cudzoziemców oraz pozostałych podmiotów, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2019.

¹³ Diagnoza struktury ofert pracy w województwie opolskim, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Opole 2014.

¹⁴ Prognoza popytu na pracę w województwie opolskim w latach 2022/2023, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Opole 2021

¹⁵ Niepublikowany raport „Efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku”, Kutno-Opole 2020.

Istotnym czynnikiem sprzyjającym poprawie płynności na rynku pracy jest tworzenie takich miejsc pracy, które będą zachęcały przyszłych pracowników do podjęcia zatrudnienia. Nie chodzi tu tylko o wysokość wynagrodzenia, ale także o warunki pracy, które w ogóle umożliwiają podjęcie decyzji o wejściu lub powrocie na rynek. Podejście takie jest korzystne zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Z punktu widzenia pracodawcy uatrakcyjnienie warunków zatrudnienia zmniejsza trudności w pozyskaniu pracownika, co jest szczególnie widoczne w czasie, w którym polski rynek doświadcza jednocześnie negatywnych zmian demograficznych jak również pozytywnych impulsów rozwojowych. Dla potencjalnych pracowników natomiast jest to szansa na niwelację barier związanych z dostępem do zatrudnienia. Mowa tu o pracy zdalnej bądź uelastycznieniu czasu pracy, który w większym stopniu pozwala na godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz niweluje trudności związane z dojazdem do miejsca pracy. Badanie przeprowadzone wśród opolskich pracodawców wskazują, że ich wiedza w tym zakresie jest stosunkowo duża, jednak najczęściej dotyczy rozwiązań najpowszechniejszych. Ewidentnie istnieje konieczność upowszechniania rozwiązań niestandardowych takich np. jak *job sharing*, *zadaniowy czas pracy* czy *praca hybrydowa*. Co więcej pogłębione analizy wskazują, że negatywne opinie o efektywności takich rozwiązań najczęściej pojawiają się wśród podmiotów, które nie stosują rozwiązań uelastyczniających stosunek pracy. Te, które z powodzeniem je wykorzystują, jednoznacznie wskazują na ich wysoką skuteczność i efektywność. Widać zatem, że istnieje wyraźna potrzeba upowszechniania wiedzy na temat mechanizmów uelastyczniających rynek pracy, która niejednokrotnie komunikowana jest w sposób bezpośredni przez samych pracodawców. 23% z nich wprost chciałaby wziąć udział w szkoleniach podnoszących wiedzę z zakresu elastycznych form zatrudnienia¹⁶.

Cele realizacji zadania

- Propagowanie idei przedsiębiorczości jako czynnika rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu oraz promowania zatrudnienia.

¹⁶ Wykorzystanie wybranych elastycznych form zatrudnienia przez opolskich pracodawców, IPC 2023 – badanie zrealizowane na zlecenie WUP w Opolu, dostęp: <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/3083413/Wykorzystanie%20wybranych%20elastycznych%20form%20zatrudnienia%20przez%20opolskich%20pracodawc%C3%B3w.pdf/ad25a56f-d48c-4c6d-9b8f-1e76f5158f3e?t=1703055877000>

- Stymulowanie wzrostu przedsiębiorczości poprzez zakładanie nowych działalności gospodarczych.
- Wspieranie pracodawców w działaniach prozatrudnieniowych.
- Rozwój potencjału zawodowego pracowników i kadry kierowniczej.

Działania zaplanowane na 2024 rok

a) Rozwój przedsiębiorczości poprzez działania dotacyjne

- Przyznawanie ze środków Funduszu Pracy oraz FEO dotacji na podjęcie działalności gospodarczej dla osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (PUP).
- Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy oraz FEO (PUP).

b) Działania promocyjne

- Organizacja 21 edycji konkursu „Opolska Marka” przez Samorząd Województwa Opolskiego. Wydarzenie jest formą promocji potencjału gospodarczego województwa opolskiego. Głównym celem konkursu jest wyłonienie najlepszych produktów, usług, inicjatyw oraz pracodawców w województwie oraz szerokie promowanie opolskich przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i innych podmiotów na rynku lokalnym, regionalnym, krajowym i zagranicznym. Wyłonienie laureatów nastąpi w każdej kategorii oddzielnie dla sektora mikro/małych przedsiębiorstw oraz dla sektora średnich/dużych przedsiębiorstw. (UMWO).
- Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie wspólnie ze Starostwem Powiatowym w Oleśnie w ramach Forum Ekonomicznego Kooperacja 2024 będzie realizował konkurs na najlepszy *Start-up powiatu oleskiego*. Celem konkursu będzie promocja przedsiębiorczości poprzez wypromowanie firm działających na terenie powiatu, które rozpoczęły działalność po 01.01.2022 r. Przedstawiciele najlepszych *Start-upów* zostaną zaproszeni przez Starostę Oleskiego na Forum Ekonomiczne, gdzie będą mieli okazję do prezentacji swoich przedsięwzięć oraz nawiązania kontaktów biznesowych z przedsiębiorcami działającymi już od lat na terenie powiatu oleskiego (PUP Olesno).
- Współpraca z Lokalnymi Punktami Funduszy Europejskich, partnerami rynku pracy w celach propagowania informacji o możliwościach wsparcia, w tym rozpoczęciu działalności gospodarczej (PUP).

- Organizacja spotkań informacyjnych/webinariów dla podmiotów gospodarczych jak np. *Webinarium dla agencji zatrudnienia*, w ramach którego przedsiębiorcy zapoznani zostaną z obowiązkami wynikającymi z ustawy, możliwościami jakie oferuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, usługami urzędów pracy dla przedsiębiorców czy aspektami kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy (WUP).
- Udział (jako partner) w realizacji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości poprzez organizację zajęć informacyjnych promujących postawy i działania przedsiębiorcze dla pracodawców oraz osób bezrobotnych (PUP Opole).
- Głubczyckie Partnerstwo Lokalne na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego i tworzenia miejsc pracy w powiecie głubczyckim, w ramach którego odbędzie się spotkanie warsztatowe dla pracodawców, przedsiębiorców, przedstawicieli samorządu oraz organizacji społecznych z terenu powiatu głubczyckiego (PUP Głubczyce).
- Organizowanie spotkań dla pracodawców i przedsiębiorców z udziałem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, ZUS-u, Urzędu Skarbowego, PEFRON, Opolskiej Izby Gospodarczej, Izby Rzemieślniczej, Rady Biznesu itp. w celu podniesienia świadomości o możliwościach rozwoju zawodowego w zakresie przedsiębiorczości (PUP).
- Organizacja Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości: a) planowane rozszerzenie oferty edukacyjnej (prezentacje jednostek szkolących działających w BUR), b) planowana współorganizacja spotkania z ekspertami w ramach projektu „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” (PUP Prudnik).

c) Inwestycje w kapitał pracowniczy

- Realizacja programu *Mentoring Biznesowy w województwie opolskim* w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie” w ramach działania 01.07 FEO 2021-2027. Program polega na transferze wiedzy i doświadczenia opolskich przedsiębiorców (mentorów), którzy odnieśli sukces rynkowy, do mikro, małych i średnich firm o dużym potencjale wzrostu. Skupia się na doradztwie biznesowym pod kątem indywidualnych potrzeb przedsiębiorców oraz monitoringu osiąganych postępów. Realizacja projektu dąży do rozwoju opolskich przedsiębiorstw, utrzymaniu zatrudnienia oraz zatrudnianiu nowych pracowników, nawiązywaniu współpracy z nowymi partnerami, również pomiędzy uczestnikami Programu (OCRG).

- Realizacja projektu w ramach FEO 2021-2027 osi priorytetowej 5.5 pn. „Opolskie pracuje elastycznie”, którego celem jest wzmocnienie zasobów rynku pracy i likwidacja przeszkód w zatrudnieniu poprzez wdrożenie elastycznych form zatrudnienia, w tym promocja i rozpowszechnienie wiedzy w tym zakresie wśród organizacji pracowników i organizacji pracodawców woj. opolskiego. Projekt obejmie wsparciem co najmniej 50 pracodawców, 50 pracowników oraz 50 osób bezrobotnych. Zastosowanie kompleksowych form wsparcia tj. spotkania informacyjno-doradcze dla organizacji pracodawców i pracowników, indywidualne konsultacje z przedsiębiorcą, szkolenia dla pracodawców, szkolenia dla pracowników, wsparcie analityczno-doradcze eksperta zewnętrznego, wsparcie finansowe umożliwiające doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy, zatrudnienie subsydiowane w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia, prowadzić będzie do osiągnięcia celu projektu (WUP).
- Sieciowanie i wymiana doświadczeń poprzez organizację szeregu wydarzeń i spotkań:
 - Inauguracja VIII edycji Programu Mentoringu Biznesowego – 28.02.2024,
 - Konferencja „Przedsiębiorcze kobiety powiatu oleskiego” współorganizowana ze Stowarzyszeniem „Klaster Dobrej Żywności Oleski Koszyk” oraz ze Starostwem Powiatowym w Oleśnie – 29.02.2024,
 - „Dzień Kobiet z Biznesem” - spotkanie współorganizowane z WSB Merito Opole – 8.03.2024,
 - Loża HR z firmą Hays nt. międzypokoleniowości w miejscu pracy - 12.03.2024,
 - II Konferencja „Nauka-Biznes-Samorząd” nt. sztucznej inteligencji w nauce, biznesie i samorządzie w Oleśnie 26.03.2024 (OCRG).

d) Pośrednictwo pracy

- Organizacja indywidualnych spotkań informacyjnych oraz warsztatów i porad grupowych, jak również szkoleń z przedsiębiorczości, także online (PUP).
- Organizacja giełd pracy, gdzie pracodawcy będą mieć możliwość indywidualnych spotkań z grupą kandydatów do pracy i dobór pracownika odpowiedniego do danego stanowiska, a także zaprezentowanie warunków pracy i płacy (PUP).
- Udzielanie pracodawcom pomocy w poszukiwaniu pracowników poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe (PUP).

Rezultaty

- ✓ Wzrost zainteresowania perspektywą podejmowania własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne dzięki prowadzonym działaniom informacyjno-promocyjnym.
- ✓ Tworzenie i utrzymywanie nowych miejsc pracy m.in. poprzez dotacje i refundacje.
- ✓ Podwyższenie zdolności interpersonalnych, organizacyjnych i przedsiębiorczych, a także wzrost samooceny osób chcących realizować swoje aspiracje zawodowe poprzez pracę na własny rachunek.
- ✓ Rozwój kapitału pracowniczego i usprawnienie organizacji firm dzięki wsparciu instytucji rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla firm.
- ✓ Podniesienie kompetencji kadr instytucji biznesowych w województwie opolskim.

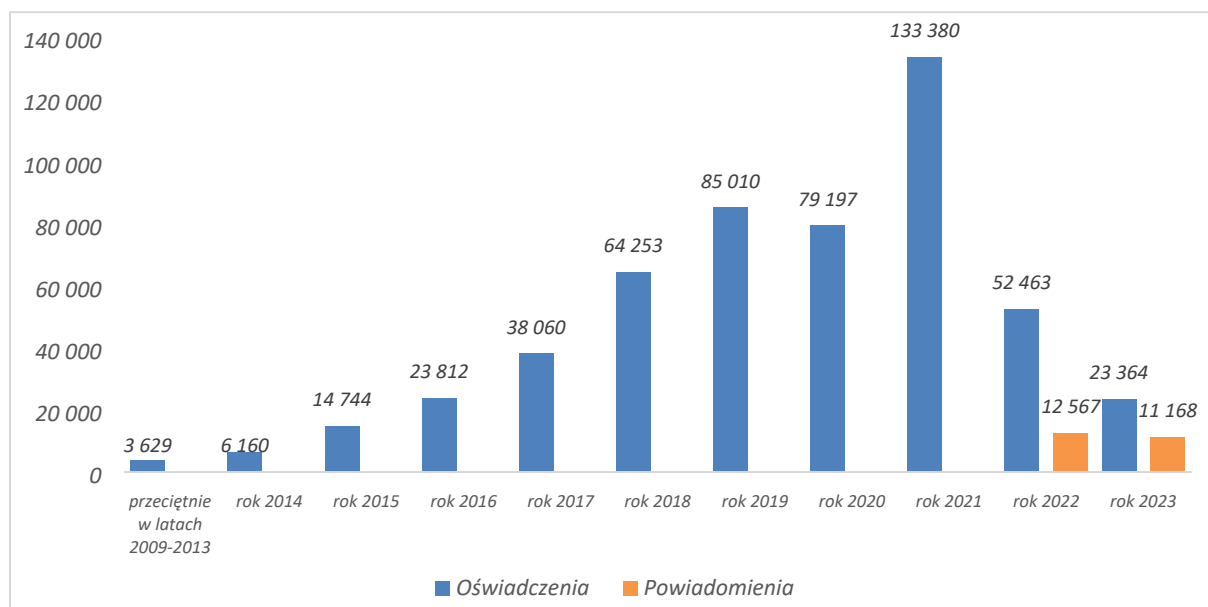
3. Wsparcie na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców i reemigrantów

Sytuacja na regionalnym rynku pracy oceniana z perspektywy bardzo ograniczonego wzrostu wartości PKB, presji inflacyjnej, ale także realnego prognozowanego popytu na pracę w województwie opolskim, jawi się mimo wszystko jako umiarkowanie optymistyczna. W obliczu zmian demograficznych, jakimi są depopulacja (związana z tradycjami migracyjnymi w regionie i ujemnym przyrostem naturalnym) oraz postępujący proces starzenia się społeczeństwa, zatrudnienie nowych pracowników, okazuje się stałą trudnością w prowadzeniu działalności gospodarczej. Szacuje się, że w 2023 roku 72% firm w Polsce miało trudności związane z zatrudnieniem pracowników¹⁷. W tej sytuacji przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na skorzystanie z usług cudzoziemców, przede wszystkim osób niebędących obywatelami państw członkowskich UE. Dostępne dane wskazują, że zainteresowanie zatrudnieniem pracowników z zagranicy w regionie, mierzone liczbą wniosków wskazujących na zamiar zatrudnienia cudzoziemca, ulegało systematycznemu wzrostowi do roku 2019. W roku 2020 w związku z wystąpieniem epidemii Covid-19 popyt na pracę cudzoziemską spadł, zwłaszcza w trakcie I fali zachorowań. Jednak stosowne regulacje prawne ponownie doprowadziły do większego zainteresowania zatrudnieniem

¹⁷ Badanie niedoborów talentów, ManpowerGroup 2023.

obcokrajowców. Popyt na pracę cudzoziemców jest istotny. Tendencje wzrostowe potwierdzają dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z opublikowaną treścią raportu w końcu 2015 roku w województwie opolskim zatrudnionych było nieco ponad 4 tysiące obcokrajowców, podczas gdy w końcu 2020 roku liczba ta przekroczyła 20 tysięcy, a na koniec 2022 wartość ta przekroczyła 24 tysiące¹⁸, z czego większość stanowią obywatele Ukrainy. W 2023 roku liczba składanych w PUP oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca ponownie spadła, i jest to jest to wynik ustawy legalizującej pobyt obywateli Ukrainy w Polsce w wyniku konfliktu zbrojnego w tym kraju, która jednocześnie zezwoliła na legalne zatrudnienie uchodźców na terenie RP i uprościła stosowane procedury.

Wykres 5. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (do roku 2017) i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (od roku 2018) oraz osoby zatrudnione w następstwie powiadomień pracodawców o zatrudnieniu cudzoziemca



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie wyników regionalnego sondażu ustalono, że 26% firm na Opolszczyźnie zatrudnia przynajmniej jedną osobą cudzoziemską¹⁹. Z kolei wyniki innego badania regionalnego poświęconego zatrudnieniu obywateli Ukrainy wskazują, że pracownicy ukraińscy dobrze oceniają życie i pracę w województwie opolskim, jednak potrafią wskazać

¹⁸ Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2023.

¹⁹ Prognoza popytu na pracę w województwie opolskim w latach 2022/2023, ASM Kutno, Kutno-Opole 2022, <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/17051707/Prognoza%20popytu%20na%20prac%C4%99%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20opolskim%20w%20latach%202022-2023/25652636-961c-4c14-a779-06581841a5c8?t=1669817554826>

na czynniki, które zwiększyłyby ich poziom zadowolenia. Jest to przede wszystkim zwiększenie wynagrodzenia, ale także dalsze ułatwienia w legalizacji zatrudnienia, większa życzliwość ze strony Polaków oraz poprawa znajomości języka polskiego. Te same badania wskazują również, że osoby takie, podejmując pracę w regionie, są narażone na pewne nieprawidłowości. Ustalono, że część z nich nie otrzymuje umów zatrudnienia w zrozumiałym dla siebie języku, chociaż powinna. Ponadto zaobserwowano, że pracownicy cudzoziemscy skarżą się na różnice w wysokości wynagrodzenia pomiędzy wartościami deklarowanymi przez rekruterów a faktycznymi zarobkami. Pracownicy są także skłonni do bardzo szybkiej zmiany miejsca pracy, stawiając w trudnej sytuacji dotychczasowego pracodawcę. Są to ważne aspekty pobytu Ukraińców w regionie, gdyż wpływają na sposób postrzegania województwa i skłonność do trwałego osiedlenia się w nim. Szacunki wskazują, że 15% pracowników ukraińskich chciałoby zamieszkać na stałe w województwie opolskim²⁰. Obowiązujące od roku 2022 nowe uregulowania prawne dotyczące zatrudniania cudzoziemców (m.in. wydłużenie okresu obowiązywania części form pobytu) sprzyjają podtrzymaniu trendu migracji zarobkowych do Polski, w tym na Opolszczyznę. Jednocześnie trzeba wziąć pod uwagę trudny do przewidzenia rozwój sytuacji w kraju pochodzenia największej grupy pracujących w Polsce cudzoziemców – Ukrainie. Konflikt zbrojny skutkował jednocześnie powrotem części Ukraińców do ojczyzny w celu udziału w obronie kraju, jak również napływem do Polski i do województwa opolskiego uchodźców, z których część z pewnością zdecyduje się na permanentną emigrację.

W połowie stycznia 2024 w województwie przebywało ponad 21 tysięcy uchodźców. Zdecydowana większość z nich to kobiety oraz dzieci²¹. Pytaniem otwartym pozostaje kwestia gotowości części pełnoletnich osób do podjęcia pracy, jak również chłonność regionalnego rynku pracy i dostosowanie wolnych miejsc pracy do kwalifikacji uchodźców. Pod uwagę trzeba brać niepewność i doraźność sytuacji, co utrudnia podejmowanie długofalowych decyzji zarówno przez uchodźców, jak i w pewnym stopniu przez pracodawców. Sondaż przeprowadzony przez UMWO wraz z WUP Opole wskazuje, że potencjalnie 62% uchodźców mogłoby być aktywnych zawodowo, a 14% chciałoby na stałe

²⁰ Filipowicz M., Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu 2020.

²¹ <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715>

osiąść w województwie opolskim.²². Bez wątplenia najważniejsze zarysowujące się problemy, które stoją przed osobami gotowymi do podjęcia pracy na Opolszczyźnie, to kwestia znajomości języka polskiego, problem z zapewnieniem opieki nad dziećmi oraz konieczność uzgodnienia

i uznania kwalifikacji zawodowych. Badania jednoznacznie wskazują, że znajomość języka polskiego wśród uchodźców w porównaniu do migrantów ekonomicznych jest zdecydowanie słabsza. W 2022 roku 21% uchodźców w ogóle nie posługiwało się językiem polskim w stosunku do 4% migrantów ekonomicznych. Oznacza to nie tylko większe trudności w podjęciu pracy, ale także bariery integracyjne. Co prawda w ciągu kolejnego roku odsetek uchodźców bez jakiegokolwiek znajomości języka polskiego znacząco spadł (w 2023 do poziomu 6%), jednak wszystkie działania zorientowane na uznawanie kwalifikacji, nabywanie nowych umiejętności zawodowych oraz kompetencji językowych będą odgrywały kluczową rolę w adaptacji cudzoziemców w lokalnych społecznościach.

Cele realizacji zadania

- Wspieranie mobilności zawodowej w obszarze europejskiego rynku pracy (m.in. EURES).
- Wspieranie migrantów powrotnych i cudzoziemców w zachowaniu uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia nabytych w wyniku pracy w krajach UE/EOG.
- Upowszechnienie wśród pracowników cudzoziemskich i reemigrantów informacji o dostępnych usługach rynku pracy oraz ofertach pracy
- Pomoc cudzoziemcom w dostosowaniu do polskiego rynku pracy, w tym nauki języka polskiego.

Działania zaplanowane na 2024 rok

a) Działania świadomościowe

- Organizowanie spotkań informacyjnych dla pracodawców ze Strażą Graniczną w celu upowszechnienia wiedzy o zasadach i trybie zatrudnienia cudzoziemców oraz podniesienia świadomości w zakresie legalności pobytu i zatrudniania cudzoziemców (PUP).

²² Obliczenia własne na podstawie niepublikowanych danych wewnętrznych.

- Doradztwo w sprawie legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców oraz informowanie o formalnościach, niezbędnych dokumentach i zagrożeniach związanych z nielegalnym zatrudnieniem, w tym handlem ludźmi; udzielanie informacji, rozpowszechnianie ulotek, broszur i poradników, publikowanie informacji w mediach pośrednictwo pracy (PUP, WUP).
- *III edycja konkursu Opolska Firma Przyjazna Cudzoziemcom*. Projekt jest propozycją działań integracyjnych realizowanych oddolnie (na poziomie regionu). Konkurs przeznaczony jest dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców, a jego celem jest docenienie tych, którzy kierują się zasadami równego traktowania pracowników bez względu na pochodzenie, dostrzegają specyficzne **potrzeby** zagranicznych pracowników oraz wspierają ich integrację budując dobre relacje w zespołach pracowników. Z jednej strony ma wzmocnić pracodawców, zwracając uwagę na konieczność równego traktowania polskich oraz zagranicznych pracowników. Ma również pokazać społeczności lokalnej (poprzez promocję konkursu i pokazywanie laureatów w mediach), że równe traktowanie zagranicznych pracowników leży także w ich interesie. Za kluczowe uważane jest kształtowanie wśród mieszkańców postaw akceptacji i zrozumienia dla inności (PO, WUP i OCRG).

b) Obsługa i pomoc administracyjna związana z rejestrowaniem pracy cudzoziemców, transferem zasiłków oraz pośrednictwem pracy

- Wydawanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy oraz zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców, monitorowanie ich liczby oraz monitoring powiadomień o powierzeniu pracy cudzoziemcom (PUP, WUP).
- Realizacja zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia – rozpatrywanie wniosków o wydanie odpowiednich dokumentów, wydawanie decyzji, zaświadczeń, realizacja dokumentów PD U1 i PD U2 (WUP).
- Świadczenie usług rekrutacyjnych, informacyjnych i doradczych dla cudzoziemców i reemigrantów w ramach realizacji zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES (PUP, WUP, OHP).

- Organizacja targów pracy we współudziale wszystkich instytucji rynku pracy, w szczególności z naciskiem na partnerstwo z agencjami zatrudnienia oraz rekrutację cudzoziemców (WUP, PUP).
- Spotkania indywidualne z doradcami zawodowymi w Centrum Integracji Cudzoziemców. Spotkania dotyczą przede wszystkim identyfikacji potencjału zawodowego klientów i wsparcie w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (WUP).

c) Działania aktywizacji zawodowej i integracji społecznej

- Realizacja projektu *Opolskie gościnne - Wsparcie integracji społecznej obywateli państw trzecich* w ramach prowadzonej działalności Centrum Integracji Cudzoziemców (CIC), Działania 6.4 FEO 2021 – 2027. Planowana jest obsługa cudzoziemców polegająca na udzielaniu informacji związanych z szeroko pojętą adaptacją do życia w Polsce połączona ze wsparciem asystenckim. Organizacja szkoleń językowych i kursów adaptacyjnych dla cudzoziemców oraz przedstawicieli innych podmiotów zajmujących się obsługą cudzoziemców. Sieciowanie poprzez współpracę z innymi instytucjami i organizacjami oraz przedstawicielami cudzoziemców zaangażowanymi we wsparcie cudzoziemców. Refundacja kosztów szkoleń zawodowych dla cudzoziemców, usługi pośrednictwa pracy i wsparcie doradców zawodowych. Bezpłatna pomoc prawna i wsparcie psychologiczne dla cudzoziemców zgłaszających się do Centrum. Adresatami wsparcia będą cudzoziemcy spoza UE. Planuje się objąć wsparciem minimum 140 osób (WUP).
- Uniwersytet Opolski w ramach wsparcia studentów cudzoziemskich planuje:
 - organizację warsztatów dla studentów, które obejmą zakres tematyczny: zapoznanie się z kulturą polską i specyfiką języka polskiego, w tym oprowadzenie miastem, integracja kulturowa oraz wielokulturowość, a także niepełnosprawność.
 - spotkania integracyjne dla studentów: spotkania zapoznawcze, Festiwal Kultur, wyjazd warsztatowy do Parku Nauki i Rozrywki JuraPark w Krasiejowie, International Games Day.
 - organizację kursów językowych: Letnia Szkoła Języka i Kultury Polskiej, Intensywny kurs przygotowawczy z języka angielskiego, wdrażający kurs języka angielskiego.

Działania te mają na celu kształtowanie postaw otwartości i tolerancji w środowisku akademickim i naukowym oraz wymianę dobrych praktyk w zakresie umiędzynarodowienia, zacieśnienie więzi społecznych oraz usprawnienie aklimatyzacji

cudzoziemców w Polsce, jak również udoskonalenie kompetencji językowych oraz komunikacyjnych wśród cudzoziemców (UO).

- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz bezrobotnych cudzoziemców i osób powracających z zagranicy finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (w zależności od dostępności środków). W ramach działania realizowane będą m.in. kursy językowe (PUP).
- Aktywizacja reemigrantów w projektach realizowanych w ramach programów FEO (PUP).
- Działania na rzecz poprawy kwalifikacji pracujących cudzoziemców, zwłaszcza w zakresie władania językiem polskim, finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP).
- Spotkania z pośrednikami i doradcami zawodowymi dla cudzoziemców i reemigrantów (PUP).

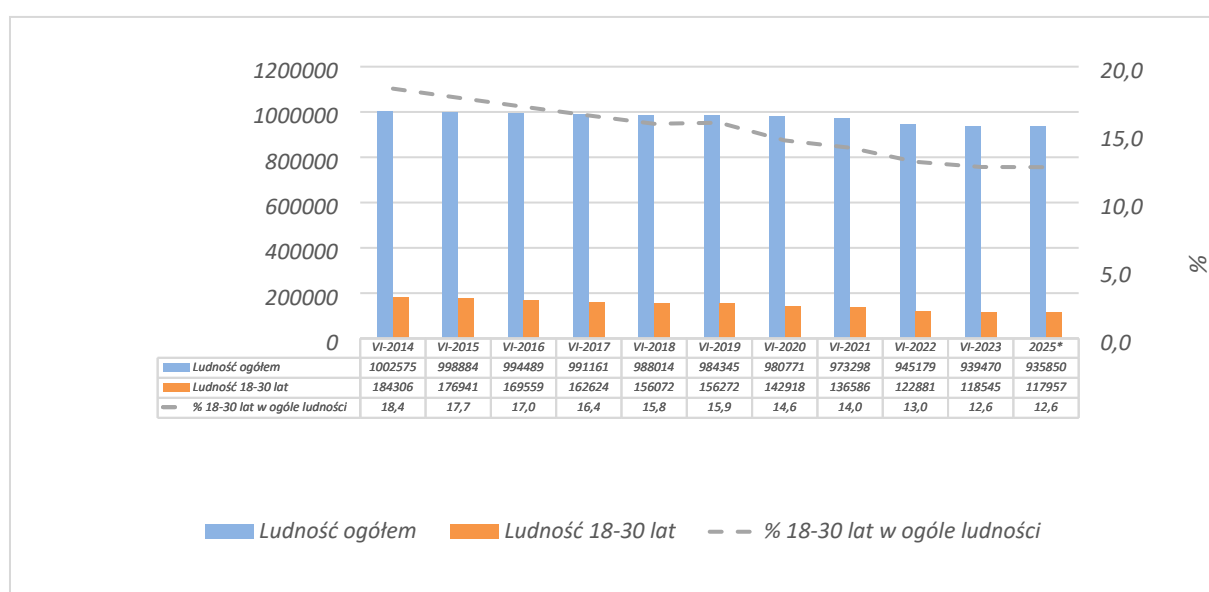
Rezultaty

- ✓ Zwiększenie wiedzy wśród migrantów zarobkowych oraz pracodawców o możliwościach i warunkach podejmowania zatrudnienia w Polsce i na europejskim rynku pracy.
- ✓ Częściowe zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców poprzez zatrudnienie cudzoziemców na stanowiskach, na które brak jest pracowników polskich.
- ✓ Zmniejszenie okresu przebywania na bezrobociu osób powracających po latach pracy za granicami kraju.
- ✓ Zwiększenie i upowszechnienie wiedzy na temat sytuacji cudzoziemców w województwie opolskim
- ✓ Wzrost znajomości języka polskiego wśród cudzoziemców oraz podniesienie wiedzy o polskim rynku pracy i zwiększenie niezależności finansowej w związku z podjęciem zatrudnienia.
- ✓ Wzmocnienie więzi społeczności cudzoziemskiej, zwłaszcza integracja społeczno—środowiskowa uchodźców z Ukrainy.

4. Wsparcie grup napotyających trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Sytuacja demograficzna województwa opolskiego jest trudna. Od lat postępuje systematyczny ubytek ludności związany z migracjami i ujemnym przyrostem naturalnym. Pomiędzy 2014 a 2023 liczba ludności regionu zmniejszyła się o ok. 6,3%, a w przypadku młodzieży, rozumianej jako osoby w wieku 18-30 lat, ubytek osiągnął 35,7%. Prognozy ludnościowe wskazują na dalszy spadek liczby mieszkańców, których w 2025 roku prawdopodobnie będzie zaledwie 935,9 tysiąca. Dotyczyć to będzie także młodzieży, której procentowy udział w ogóle ludności zmniejszy się do poziomu 12,6%.

Wykres 6. Ludność w województwie opolskim – stan rzeczywisty w końcu czerwca w latach 2015-2023 i prognoza(*)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Baza demografia)

Badania regionalne wskazują, że istotną przyczyną spadku liczby młodzieży są migracje wewnętrzne związane z kontynuacją edukacji na poziomie studiów wyższych w akademickich ośrodkach poza województwem opolskim, zwłaszcza we Wrocławiu. Zwraca uwagę również fakt, że formułowane plany nie są jedynie związane z edukacją. W zasadzie przesądzają o przyszłym miejscu zamieszkania i pracy. Ponadto w pewnym momencie pojawiła się tendencja do migracji poza Opolszczyznę uczniów, którzy osiągają przeciętnie lepsze wyniki niż ich rówieśnicy planujący podjęcie pracy lub nauki w szkołach wyższych województwa opolskiego²³. Są to zatem symptomy „drenażu mózgów”, co może skutkować obniżeniem

²³Jończy R., (red.) Exodus absolwentów szkół średnich województwa opolskiego do dużych ośrodków regionalnych kraju oraz za granicę, Wydawnictwo „Instytut Śląski”, Opole 2013.

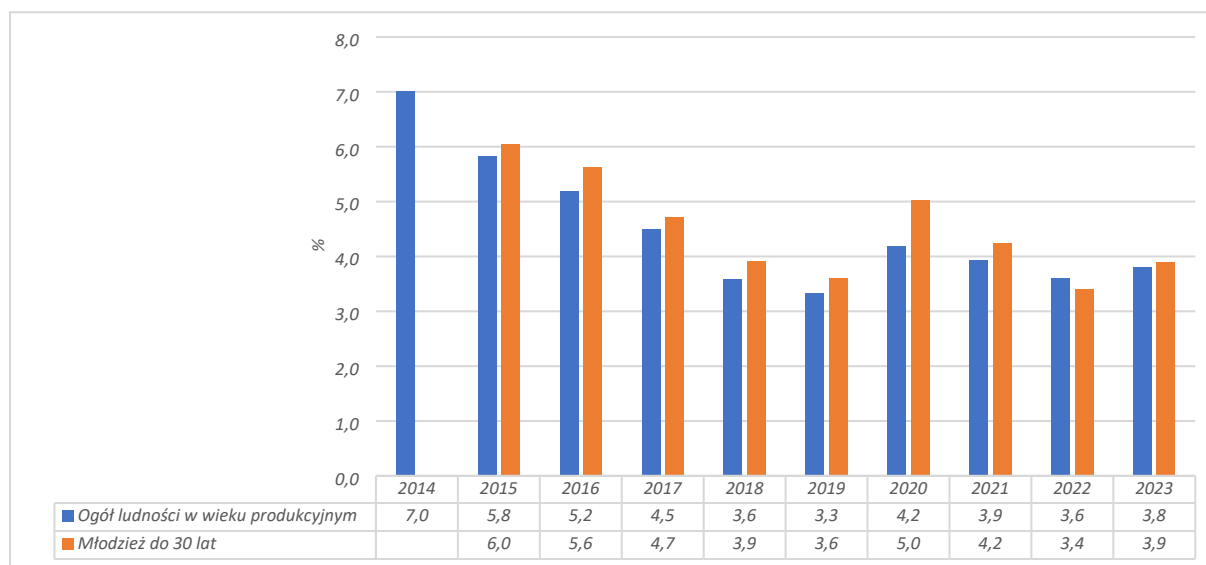
jakości kapitału ludzkiego mieszkańców województwa opolskiego. Jest to kwestia problematyczna dla rozwoju regionalnego, która wymaga odrębnych badań i analiz.

Niekorzystnej sytuacji demograficznej młodzieży towarzyszą także trudności na rynku pracy. W połowie 2023 roku młodzież do 30 roku życia stanowiła 22% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych i charakteryzuje ją duże ryzyko bezrobocia. Posługując się wskaźnikiem natężenia bezrobocia (relacja liczby bezrobotnych zarejestrowanych z danej kategorii w stosunku do całkowitej liczebności tej kategorii)²⁴ zauważyć można, że bezrobocie z reguły dotyka takie osoby znacznie częściej niż ogół ludności. Istotne zmiany nastąpiły jednak w 2022 roku (ożywienie po epidemii Covid-19), kiedy natężenie bezrobocia młodych było niższe niż ogółu ludności w wieku produkcyjnym. Jest to efekt znaczącego zmniejszenia się liczby bezrobotnych w wieku do 30 lat, która to w okresie epidemii tymczasowo wzrosła. Warto również odnotować, że zatrudnienie młodych osób częściej niż osób starszych związane jest z cywilno-prawnymi formami świadczenia pracy (zwłaszcza umowa zlecenie/umowa o dzieło) stanowiącymi podstawowe źródło dochodu. Informacje na temat form zatrudnienia uzyskane w ramach Labour Force Survey (realizowanego na bieżąco przy wykorzystaniu programu Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) wskazują, że pracownicy w wieku 15-29 lat znacząco częściej posiadają czasowe zatrudnienie (temporary contracts) niż ogół pracowników w wieku 15-64 lata. W 2022 roku w młodszej grupie wiekowej odsetek pracowników posiadających zatrudnienie czasowe w Polsce wyniósł 30,4%, podczas gdy dla ogółu osiągnął wartości 11,9%. Z punktu widzenia rynku pracy stosowanie tego typu zatrudnienia znacząco uelastycznia możliwość reagowania na zmieniające się warunki makroekonomiczne, jednak dla pracowników jest barierą na drodze do stabilizacji zawodowej²⁵. W 2023 roku ponownie zaobserwowano wyższy wskaźnik natężenia bezrobocia w młodszej grupie wiekowej (3,9%) niż w przypadku ogółu ludności w wieku produkcyjnym (3,8%).

²⁴ Stopa bezrobocia rejestrowanego obliczana jest jedynie ogółu ludności

²⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_4336392/default/table?lang=en

Wykres 7. Wskaźnik natężenia bezrobocia młodzieży i ogółu ludności w wieku produkcyjnym (stan na 30 czerwca)



Uwaga: wskaźnika natężenia bezrobocia dla młodzieży nie obliczono dla roku 2014, gdyż w statystyce publicznej z zakresu bezrobocia rejestrowanego kategoria osób do 30 roku życia została wprowadzona w 2015 roku.

Specyficzną grupą mieszkańców województwa opolskiego, która jednocześnie napotyka trudności w wejściu i obecności na rynku pracy jest mniejszość romska. Analizy prowadzone w odniesieniu do tej zbiorowości wskazują, że jest to grupa charakteryzująca się bardzo słabym wykształceniem oraz marginalnym udziałem w rynku pracy. Odsetek Romów świadczących pracę sięga 13-14% podczas, gdy ogółu ludności regionu 44%. Z kolei osoby bierne zawodowo w przypadku tej mniejszości stanowią 63% wobec ok. 45% ogółu mieszkańców regionu²⁶. Ponadto do specyficznych problemów tej grupy mieszkańców należy zaliczyć:

- brak kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, co wprost związane jest ze zdiagnozowanymi problemami z zakresu edukacji,

²⁶ Niepublikowany raport WUP w Opolu pt. „Informacja o mniejszości romskiej w Polsce i w województwie opolskim”, Opole 2021

- brak umiejętności poruszania się po rynku pracy i wykorzystywania dostępnych instrumentów rynku pracy,
- wyuczona bezradność skutkująca uzależnieniem kolejnych generacji od biernych form pomocy (zasiłki, pomoc rzeczowa),
- patriarchalny model rodziny utrudniający kobietom zdobycie wykształcenia i wejście na rynek pracy.

Zainicjowanie wsparcia tej grupy może przyczynić się do zmiany podejścia jej członków do aktywności na rynku pracy, jak również pracodawców, którzy niejednokrotnie mają obawy przed zatrudnieniem przedstawicieli mniejszości romskiej.

Istotną kwestią dla województwa opolskiego jest również bierność zawodowa. Zjawisko to jest problematycznym zagadnieniem przede wszystkim z racji społeczno-ekonomicznych następstw zarówno dla poszczególnych osób, jak również dla całego społeczeństwa. W literaturze wskazuje się przede wszystkim, że stosunkowo duży odsetek osób biernych zawodowo prowadzi do sytuacji, w której produkcja rzeczywista jest mniejsza od potencjalnej. W ten sposób osoby bierne nie przyczyniają się do wzrostu PKB, co generuje spadek dobrobytu społeczeństwa. Dzieje się to w związku z tym, że pracodawcy trwale zmagają się niedoborem pracowników, zarówno wykwalifikowanych jak również niewykwalifikowanych, skutkiem czego są nieobsadzone miejsca pracy. W rezultacie znacząca liczba biernych zawodowo pomniejsza dochody budżetu, w tym wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, generując jednocześnie dodatkowe koszty związane ze świadczeniami społecznymi. Same świadczenia z kolei, które traktuje się jako czynnik redystrybucyjny dochodu, jedynie w minimalnym stopniu zabezpieczają przed pauperyzacją. W związku z tym obserwuje się obniżenie standardu konsumpcyjnego, co w dłuższej perspektywie czasu prowadzić może do marginalizacji i wykluczenia społecznego.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazuje, że liczba osób w wieku 15-89 lata w województwie opolskim wykazuje wyraźną tendencję spadkową. Pomiędzy 2016 a 2022 rokiem nastąpił ubytek ludności o przeszło 6% z poziomu 759 do 710 tysięcy. W tym samym czasie ludność bierna zawodowo również zmniejszyła się (o przeszło 7%), jednak jej odsetek pozostaje na względnie stałym poziomie i oscyluje wokół 44%.

Istotne jest również to, że znaczna część spośród biernych znajduje się w wieku produkcyjnym, co uszczupla potencjalne zasoby pracy. W IV kwartale 2022 roku było to prawie 29%.

Strukturalne przyczyny bierności są w zasadzie stałe i związane bezpośrednio z dezaktywizacją zawodową oraz edukacją. Badania BAEL wskazują, że spośród osób biernych zawodowo w wieku 15-74 lat (dla tej grupy osób ustalana jest przyczyna bierności) 52% pobierało emeryturę, a dla 22% powodem bierności była nauka lub uzupełnianie kwalifikacji. W dalszej kolejności przyczynami bierności są choroba i niepełnosprawność (10,6%) oraz obowiązki domowe i rodzinne (5,1%). Wśród istotnych czynników, które wpływają na zasilanie grona osób biernych zawodowo, wskazuje się przede wszystkim na płeć (kobiety stanowią 59,6% ogółu biernych) oraz wykształcenie (29,2% biernych posiada wykształcenie niepełne podstawowe, podstawowe, gimnazjalne lub nie posiada żadnego wykształcenia szkolonego).

Koncentrując uwagę na przyczynach bierności zawodowej w Polsce, jednak tylko w grupie osób znajdujących się w wieku produkcyjnym, zauważyć należy, że dominującym powodem jest nauka i podnoszenie kwalifikacji (35,5%), a także choroba lub niepełnosprawność (28,1%). Istotnym powodem są również obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (23,5%).

Uzupełniając, na podstawie niepublikowanego raportu OECD poświęconego bierności zawodowej w Polsce (uwzględniającego bardziej szczegółowe wyniki BAEL oraz innych badań zrealizowanych w Polsce), można stwierdzić, że to niekorzystne zjawisko jest złożonym problemem dotyczącym osób o zróżnicowanych cechach. Jednak analizy wskazują, że grupami, które najsilniej zasilają grono osób biernych, są przede wszystkim:

- osoby w wieku 15-30 lat nieuczące się i niedokształcające: 57% populacji,
- osoby z wykształceniem poniżej średniego: 51% populacji w wieku 25-64 lata,
- migranci, tj. osoby urodzone poza Polską: 32% populacji,
- mężczyźni niepełnosprawni lub chorzy: 20% populacji mężczyzn biernych zawodowo,

- kobiety opiekujące się dziećmi lub zależnymi osobami dorosłymi: 13% populacji biernych kobiet oraz 79% populacji biernych kobiet w wieku 24-44 lata,
- osoby w starszym wieku produkcyjnym, tj. 55-65 lat: 50% populacji.

Z punktu widzenia rozwoju gospodarczego regionu kluczową kwestią jest dążenie do maksymalizacji wykorzystania potencjalnych zasobów pracy. Dlatego też ważne jest tworzenie i wspieranie instrumentów polityki rynku pracy, które stymulują przejście ze stanu bierności do aktywności zawodowej. Dotyczy to zarówno osób w wieku produkcyjnym, jak również działań zmierzających do powrotu na rynek pracy osób, które dobrowolnie go opuściły.

Cele realizacji zadania

- Ukierunkowanie osób młodych na wybór kształcenia zgodny z potrzebami lokalnego rynku pracy, wsparcie w świadomym planowaniu kariery i osiągnięciu celów zawodowych.
- Wspieranie osób młodych z regionu Opolszczyzny poprzez zwiększenie ich szans na kształcenie i zatrudnienie na regionalnym rynku pracy.
- Wsparcie oraz umożliwienie osobom napotykaającym trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy nabycie doświadczenia oraz powrót na rynek pracy.
- Zwiększenie kompetencji oraz kwalifikacji osób bezrobotnych, a w konsekwencji poprawa ich sytuacji na rynku pracy.
- Wsparcie integracji społecznej społeczności romskiej z terenu województwa opolskiego.

Działania zaplanowane na 2024 rok

a) Działania aktywizacji zawodowej

- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób do 30 roku życia finansowanych ze środków Funduszu Pracy - dobór i dostosowanie usług i instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb młodych osób tak, aby jak najszerzej wesprzeć je w aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz procesie wejścia na rynek pracy (PUP).

- Aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży – program stanowi uporządkowane i zaplanowane działania wspierające uczestników i absolwentów OHP oraz młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym w wieku 15-25 lat w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz kształtuje proaktywne postawy w stosunku do pracy zawodowej i edukacji. Ideą programu jest przeprowadzenie uczestników i absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy przez proces usamodzielnienia się i przejścia z etapu kształcenia do wejścia na rynek pracy. W ramach planowanego procesu wsparcia młodzież objęta będzie cyklem indywidualnych porad diagnostyczno-zawodowych, warsztatów i informacji grupowych, szkoleniami zawodowymi i pośrednictwem pracy. Na każdym etapie młodzieży będą towarzyszyli specjaliści. W trakcie trwania przygotowania zawodowego pośrednicy pracy i doradcy zawodowi wspólnie z pracodawcami, u których młodzież realizuje naukę zawodu, będą dbali o jak najlepsze przygotowanie młodzieży do podjęcia pracy zawodowej (OHP).
- Wsparcie w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027 (FEO 2021-2027). Działania w 2024 będą obejmowały realizację projektów Powiatowych Urzędów Pracy województwa opolskiego w ramach Działania 5.1 „Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia realizowana przez PUP”. Środki będące w dyspozycji samorządu województwa w 2024 roku, które będą przeznaczone na realizację 11 projektów PUP (współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus): 46 541 750,00 zł. Działania aktywizujące przewidziano dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wsparcie młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także poprzez promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej. Planowane typy przedsięwzięć: aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia realizowana przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawna, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej (PUP, WUP).
- Prowadzenie punktu obsługi dedykowanego osobom młodym poniżej 30 r. życia w tym młodzieży uczącej się, świadczącego profesjonalne pośrednictwo pracy i poradnictwo

zawodowe. W ofercie punktu znajdują się między innymi oferty pracy wakacyjnej dla młodzieży uczącej się oraz oferty wolontariatu (PUP Nysa).

- Promowanie przez doradców klienta usług urzędu pracy tj. staże, szkolenia, dotacje na rozpoczęcie działalności, boni zatrudnieniowe i inne, które zwiększają szanse na zatrudnienie osób (PUP).
- Realizacja projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla młodzieży”. Punkt doradztwa zorganizowany został w formie one-stop-shop, gdzie osoby młode uzyskują kompleksową pomoc i wsparcie pozwalające odnaleźć się na współczesnym rynku pracy i podjęcie odpowiedniej pracy. Osiągnięcie tego celu jest realizowane poprzez stosowanie innowacyjnych narzędzi i metod wsparcia. Punkt oferuje bezpłatne konsultacje ze specjalistami: doradcą zawodowym, psychologiem, coachem pracy, prawnikiem, doradcą finansowym i specjalistą ds. pomocy społecznej. W Punkcie można uzyskać także informacje w zakresie edukacji lub kwestii mieszkaniowych. Organizowane są również spotkania dotyczące zdrowia i profilaktyki zdrowotnej. Na potrzeby Punktu utworzono profile w mediach społecznościowych (Facebook i Instagram), a w 2024 będzie dostępna aplikacja mobilna. Ponadto organizowane są eventy w gminach powiatu krapkowickiego z udziałem znanych wśród młodzieży influencerów i innych osób, które mogą stanowić źródło inspiracji (PUP Krapkowice).

b) Promocja zatrudnienia i działania uzupełniające

- Kolejna edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery - autorskiej inicjatywa Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, w ramach którego organizowany jest Opolski Tydzień Kariery. Wydarzenia proponowane podczas OTK to spotkania, prelekcje, warsztaty i gry realizowane w siedzibach organizatorów/partnerów. Ich tematyka będzie bardzo szeroka, od zagadnień związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, poprzez naukę zasad udanej komunikacji, po zdrowotne aspekty życia. Wydarzenie dedykowane jest młodzieży, która chce bardziej świadomie pokierować swoim życiem zawodowym. OTK kładzie nacisk na współpracę ze szkołami wyższymi, które poprzez ciekawe prezentowanie swoich stanowisk, a także ścieżki edukacyjnej, będą zachęcać młodzież do kontynuacji nauki na opolskich uczelniach (WUP).
- Festiwal Kariery to wydarzenia dedykowane głównie osobom młodym, mające na celu zwiększenie wśród młodzieży i dorosłych wiedzy na temat specyfiki pracy w różnych

zawodach oraz inspirowanie lokalnych inicjatyw na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego. Przewidziano ok. 40 stoisk wystawienniczych dla regionalnych szkół, pracodawców oraz instytucji związanych z obszarem rynku pracy. Dodatkowo zorganizowane zostaną trzy debaty dotyczące zagadnień związanych z wyborem ścieżki kształcenia, ścieżki kariery i możliwości jakie daje woj. opolskie absolwentom szkół średnich i regionalnych uczelni wyższych. W ramach Festiwalu planowany jest również wykład motywacyjny dla gości wygłoszony przez doświadczoną postać ze świata mediów (WUP).

- Realizacja projektu w partnerstwie (z WUP Kraków, Gdańsk i Olsztyn), którego wykonawcą będzie OECD - Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju pn. „Wsparcie techniczne w zakresie rozwoju oferty publicznych służb zatrudnienia dla osób nieaktywnych zawodowo w celu ułatwienia im wejścia na rynek pracy”. Celem projektu jest wypracowanie rozwiązań służących aktywizacji osób biernych zawodowo przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Zgodnie z planowanymi zmianami prawa (tj. projektem Ustawy o aktywności zawodowej) osoby te staną się klientami powiatowych urzędów pracy, które nie dysponują usystematyzowaną wiedzą i narzędziami umożliwiającymi docieranie, rekrutowanie oraz skuteczne aktywizowanie grupy docelowej. Proponowane działania w projekcie obejmują: przeprowadzenie analizy sytuacji osób biernych zawodowo na podstawie danych zastanych oraz badań jakościowych, zbadanie potrzeb przedsiębiorców, którzy byłiby gotowi zatrudnić osoby wychodzące z bierności zawodowej, opracowanie katalogu efektywnych sposobów dotarcia i aktywizowania osób biernych zawodowo oraz wypracowanie podstaw metodyki badania zapotrzebowania na kwalifikacje lub długoterminowego zapotrzebowania na zawody. Wnioski z poszczególnych etapów projektu zostaną spisane w formie założeń do pilotażu (WUP).
- Realizacja zadań ustawowych, w tym m.in. organizacja targów pracy i giełd pracy w celu nawiązania kontaktu z pracodawcami i przedstawienia osobom poszukującym pracy atrakcyjnych ofert zatrudnienia (PUP).
- Prowadzenie badania pn. "Barometr Zawodów", które jest jednoroczną prognozą sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe (WUP i PUP).

- Spotkanie pracodawców i przedsiębiorców z przedstawicielem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu, gdzie tematem przewodnim będzie prawo pracy i legalność zatrudnienia (PUP).
- Akademickie Targi Pracy Politechniki Opolskiej - wydarzenie gromadzące w jednym miejscu pracodawców z całej Polski oraz studentów, absolwentów, naukowców i władze uczelni. Na targach będzie można znaleźć nie tylko oferty stałej pracy, ale także staże, praktyki i inne propozycje współpracy, np. programy ambasadorskie, które zainteresują osoby na wcześniejszym stadium kariery. Organizowane przez Politechnikę Opolską targi pracy są największym tego typu wydarzeniem w regionie. W targach uczestniczą także studenci zagraniczni oraz osoby przebywające na wymianie w ramach programu Erasmus (PO).
- Realizacja badania pn. Wykluczenie komunikacyjne w województwie opolskim. Głównym celem badania będzie wskazanie obszarów wykluczonych komunikacyjnie w regionie lub słabo skomunikowanych, tj. obszarów, na których brakuje połączeń transportem publicznym lub obszarów słabo skomunikowanych, gdzie występuje mała częstotliwość połączeń transportem publicznym. Prócz „zmapowania wykluczonych komunikacyjnie obszarów Opolszczyzny” badanie uwzględniac będzie analizę potrzeb komunikacyjnych mieszkańców oraz analizę wpływu wykluczenia komunikacyjnego na jakość ich życia. Uzyskane informacje pozwolą na skuteczniejsze kształtowanie polityki przeciwdziałania wykluczeniu komunikacyjnemu mieszkańców województwa, a zatem przeciwdziałania wykluczeniu z rynku pracy (UMWO).
- Realizacja projektu pn. *PROFES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w województwie opolskim* w ramach Działania 6.1 FEO realizowanego przez PROFES Spółdzielnia Socjalna. Jak wskazuje tytuł projektu, jego głównym celem jest utrzymanie funkcjonowania Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej. Działania jakie zaplanowano w projekcie na 2024 r. to: realizacja procesu rekrutacji uczestników projektu, udzielanie bieżącej informacji w zakresie realizowanych oraz dostępnych form wsparcia, analiza i dobór wsparcia pod kątem uczestnika, udzielanie wstępnego wsparcia m.in. informowania o zakładaniu i możliwościach płynących z tworzenia podmiotów ekonomii społecznej, pozyskiwania środków w zakresie zakładania, funkcjonowania, realizacji małych projektów. Celem głównym projektu jest wzmocnienie sektora ekonomii społecznej w województwie opolskim poprzez objęcie wsparciem 200 osób, 50

podmiotów ekonomii społecznej i 15 jednostek samorządu terytorialnego w subregionie północnym (powiat: kluczborski, oleski, namysłowski, brzeski, strzelecki) w okresie od 1 sierpnia 2023 r. do 31 lipca 2026 r. (PROFES).

- Realizacja projektu pn. „*Taborem do Europy*” w ramach Działania 6.5 FEO 2021-2027. Uczestnikami projektu będą osoby ze społeczności romskiej i jej otoczenia z terenu województwa opolskiego oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego prowadzące działania na rzecz społeczności romskiej. Celem projektu jest wsparcie integracji społecznej społeczności romskiej z terenu województwa opolskiego w okresie od czerwca 2024 r. do lutego 2026 r. Projekt zakłada kompleksowe wsparcie społeczności romskiej obejmujące m.in. wsparcie w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej, w tym przeciwdziałanie bierności zawodowej romskich kobiet, działania na rzecz zachowania tożsamości kulturowej i językowej Romów, kampanie świadomościowe w zakresie przełamywania stereotypów, w tym działania przybliżające kultury polską i romską, działania na rzecz wsparcia rodziny romskiej, zwłaszcza dzieci poprzez tworzenie odpowiednich warunków do nauki na poziomie szkoły podstawowej i ponadpodstawowej, podnoszenie kompetencji i kwalifikacji kadr pedagogicznych, organizację czasu wolnego dzieci i młodzieży. Projekt będzie realizowany w partnerstwie z Gminą Prudnik, Towarzystwem Społeczno-Kulturalnym Romów w Rzeczypospolitej Polskiej z siedzibą w Kędzierzynie-Koźlu, Brzeskim Stowarzyszeniem Romów i Miłośników Kultury Romskiej „Parni Ciercheń” - Biała Gwiazda z Brzegu, Towarzystwem Kulturalno-Społecznym Romów w Głubczycach oraz Stowarzyszeniem „Kultury i Edukacji Romów” w Prudniku. W 2024 roku planowana jest aktywizacja 20 osób narodowości romskiej oraz udział 100 dzieci narodowości polskiej i romskiej w różnych zajęciach dodatkowych (WUP).

Rezultaty

- ✓ Zwiększenie wiedzy osób młodych na temat specyfiki i możliwości rynku pracy. Pozwoli to na bardziej świadome planowanie kariery zawodowej, zwiększenie prawdopodobieństwa dokonywania trafnych wyborów zawodowych i realizacji zawodowych aspiracji na terenie województwa opolskiego. Współpraca ze szkołami wyższymi i prezentacja ciekawych rozwiązań edukacyjnych zachęci do wyboru ścieżki kształcenia w regionie.

- ✓ Zwiększenie kompetencji oraz kwalifikacji osób młodych, a w konsekwencji poprawa ich sytuacji na rynku pracy. Adresaci wsparcia zostaną przygotowani do samodzielnego planowania drogi zawodowej oraz podjęcia i dokonania zmian decyzji edukacyjnych i zawodowych, uwzględniając własne uzdolnienia.
- ✓ Wsparcie społeczności romskiej obejmujące m.in. wsparcie w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej, w tym przeciwdziałanie bierności zawodowej romskich kobiet, działania na rzecz zachowania tożsamości kulturowej i językowej Romów

Monitoring i sprawozdawczość

Zaprezentowane w niniejszym dokumencie zadania zostały przedstawione i zaproponowane przez podmioty współuczestniczące w realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2024 rok: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 11 powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki, Politechnika Opolska, Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie oraz Regionalne Centrum Placówek Wsparcia Edukacji. Podmioty te będą prowadziły bieżący monitoring swoich zadań oraz wdrażały odpowiednie działania w przypadku, gdyby osiągnięcie założonych rezultatów było zagrożone.

Po zakończeniu 2024 roku, a co za tym idzie zamknięciu Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zadania zobowiązane są do dnia **24 stycznia 2025** roku złożyć sprawozdanie z jego realizacji, opierając się na zawartych w nim założeniach. Na tej podstawie Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu stworzy sprawozdanie całościowe dla województwa opolskiego, które – wraz z pozostałymi sprawozdaniami regionalnymi – stanowić będzie element sprawozdawczości z osiągnięcia zakładanych rezultatów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Wszystkie instytucje z terenu województwa opolskiego, zainteresowane przystąpieniem do realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2024 rok oraz uzupełnieniem go o własne działania realizowane na rzecz rynku pracy, zachęcamy do wypełnienia dołączonej karty zadań i przesłanie jej na adres:

Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Głogowska 25c

44 – 315 Opole

Informacji na temat sposobu wypełniania karty oraz Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2024 rok udzielą Państwu pracownicy WUP w Opolu: P. Elżbieta Glińska – tel. 44 17 709, e-mail: e.glinska@wup.opole.pl
P. Krzysztof Duraj – tel. 44 17 052, e-mail: k.duraj@wup.opole.pl