

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
NA 2023 ROK**

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego	6
2. Rozwój przedsiębiorczości	17
3. Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów	23
4. Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku pracy	29
Monitoring i sprawozdawczość	38

Wstęp

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD) na rok 2023 to plan na trudniejsze czasy, niż te, do których przywykliśmy. Niestabilna sytuacja gospodarcza wywołana wzrostem cen energii, zaburzeniem łańcuchów dostaw oraz kryzysem migracyjnym pociągnęła za sobą wzrost poczucia niepewności wśród przedsiębiorców. Przedsiębiorcy wskazują, że doświadczają znaczącego wzrostu kosztów działalności (w zależności od sektora jest to od 63% wskazań w handlu detalicznym do 70-80% w budownictwie oraz zakwaterowaniu i gastronomii), spadku sprzedaży (około 20% wskazań niezależnie od sektora), a nawet zerwania umów ze wschodnimi kontrahentami (14% wskazań w przetwórstwie przemysłowym i 11% w handlu hurtowym)¹. Zjawiska te sprawiają, że rok 2023 będzie obfitował w zawirowania w sytuacji makroekonomicznej. Dostępne prognozy wskazują, że średnioroczna wartość PKB wzrośnie raptem o 1,5% (nawet przy realnym spadku w I kwartale br.) a inflacja przeciętnie wyniesie 13,4%. Jednak w obliczu tych trudności rynek pracy nie będzie przeżywał wyraźnego szoku. W ujęciu rocznym prognozuje się nawet niewielki wzrost przeciętnego zatrudnienia w gospodarce narodowej (o 0,4 p.p.), chociaż zwłaszcza w I półroczu można spodziewać się jego realnego spadku². Należy podkreślić, że sytuacja makroekonomiczna ulega systematycznej zmianie. Prognozy zatrudnienia w regionie zatem prawdopodobnie zostaną zrewidowane. Być może zmniejszy się odsetek podmiotów, które faktycznie zwiększą zatrudnienie, jednak trend wzrostowy może zostać utrzymany. Prawdopodobnie zatrudnienie będzie miało miejsce głównie w sektorze prywatnym, zwłaszcza wśród największych podmiotów. Sytuacja zatem będzie dynamiczna i prawdopodobnie trudniejsza w tych regionach Polski, które od zawsze odstawały od przeciętnej sytuacji w Polsce. Takim regionem jest właśnie województwo opolskie, w którym wskaźniki makroekonomiczne są mniej korzystne niż przeciętnie w kraju (np. wyższa stopa bezrobocia, niższy wskaźnik przedsiębiorczości).

Rysujące się w związku z tym problemy dla regionalnego rynku pracy mogą wymagać znacznie intensywniejszych działań niż w „spokojniejszych” okresach. Jednocześnie województwo opolskie jest w trakcie uruchamiania środków z nowej perspektywy

¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-w-przetworstwie-przemyslowym-budownictwie-handlu-i-uslugach-luty-2023-roku,3,123.html>

² [https://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/Prognozy_IPAG_2023_1\(117\).pdf](https://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/Prognozy_IPAG_2023_1(117).pdf)

finansowej Funduszy Europejskich. Wiele działań i przedsięwzięć jest obecnie w fazie konceptualizacji i planowania, a część rozpocznie się w br., ale na ich efekty zapewne przejdzie poczekać kilka miesięcy. Dotyczy to przede wszystkim programu Fundusze Europejskie dla Opolszczyzny, ale także Krajowego Planu Odbudowy. Współrealizatorzy Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia zamierzają prowadzić aktywną politykę rynku pracy i reagować na zaistniałe problemy na bieżąco, wykorzystując wszelkie dostępne instrumenty.

Analizy zawarte w niniejszym dokumencie skupiają się na najbardziej istotnych wyzwaniach stojących przed regionalnym rynkiem pracy w roku 2023, umożliwiając bardziej precyzyjne ukierunkowanie działań wszystkich instytucji współpracujących przy realizacji planu. Na rok 2023 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,
- Rozwój przedsiębiorczości,
- Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów,
- Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku 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 2023 wpisuje się w *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia* oraz (już po raz ostatni)

w perspektywę wydatkowania środków unijnych 2014-2020 i finansowanych w jej ramach programów operacyjnych: PO Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Opolskiego na lata 2014-2020. W czasie, gdy powstawał ten dokument, rozpoczęły się już pierwsze nabory wniosków w ramach nowej perspektywy finansowej Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027, jednak Plan w większym stopniu skupia się na dokańczaniu działań rozpoczętych w perspektywie poprzedniej. Jednocześnie umieszczono w nim te działania w ramach FEO, które zostały już zatwierdzone do realizacji. 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 2023 rok stanowią środki pochodzące z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zaproponowane zadania są komplementarne z następującymi dokumentami:

- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,*
- *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. 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 2023,*
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (w ramach celu II: Wzmocnienie regionalnych przewag konkurencyjnych, kierunek interwencji 2.1: Rozwój kapitału ludzkiego, 2.2: Wspieranie przedsiębiorczości na szczeblu regionalnym i lokalnym),*
- *Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój (w ramach Osi priorytetowej I – Osoby młode na rynku pracy),*
- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 (Oś priorytetowa VII Konkurencyjny rynek pracy i VIII Integracja społeczna, IX Wysoka jakość edukacji),*
- *Program Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027,*
- *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku,*

- *Program Opolskie dla Rodziny,*
- *Wojewódzki Program Pomocy i Integracji Społecznej na lata 2016 – 2023* (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:

RPO WO – Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego

OCRG – Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki

OHP – Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy

RZPWE – Regionalny Zespół Placówek Wsparcia Edukacji

PUP – powiatowe urzędy pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

UMWO – Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego

POWER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

FEO – Fundusze Europejskie dla Opolskiego

KPO – Krajowy Plan Odbudowy

PO – Politechnika Opolska

PANS – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie

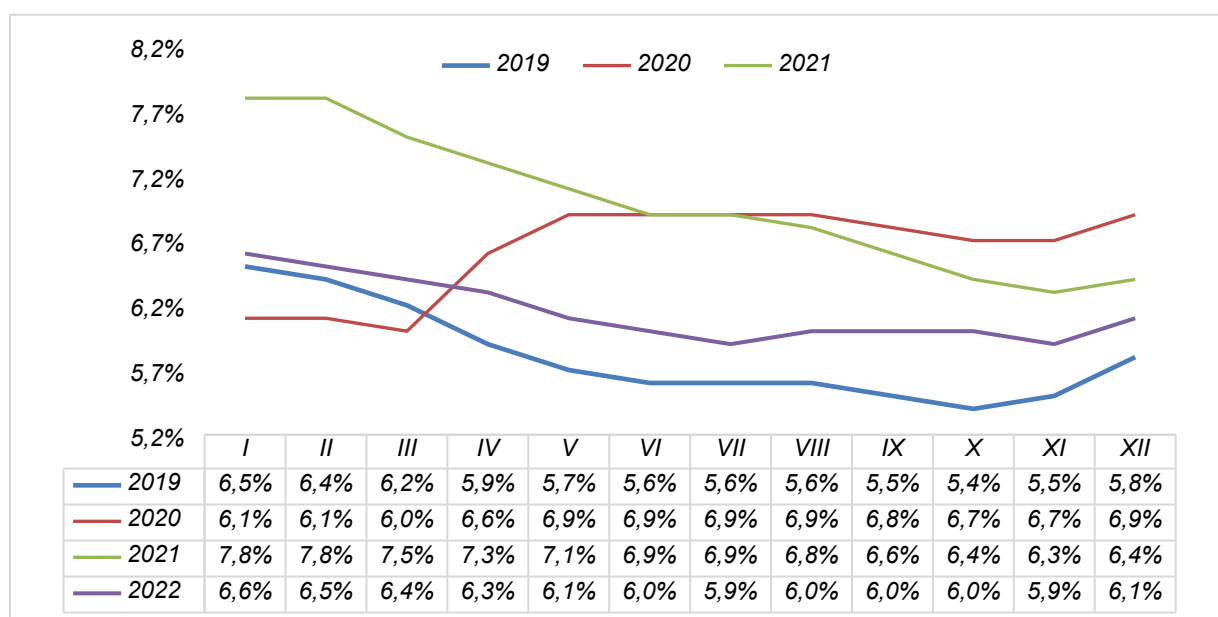
Przy poszczególnych działaniach w nawiasach wpisano podmioty odpowiedzialne za organizację zadania.

1. Rozwój kompetencji kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego

W ostatnim roku sytuacja na regionalnym rynku pracy uległa znaczącej poprawie. W czasie epidemii Covid-19 liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia uległy znaczącemu zwiększeniu jako następstwo nakładanych obostrzeń sanitarnych oraz globalnych problemów związanych ze skutkami „lockdownu”. W końcu 2022 roku liczba bezrobotnych wyniosła 20 524 i jest to mniej niż pod koniec 2021 roku o 4,7% i mniej niż w końcu 2019 roku (20 948 tj. spadek o 2%). Przełożyło się to na zmniejszenie stopy bezrobocia, której wartość osiągnęła

6,1% (spadek o 0,3 pp.)³. 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. 25% firm zatrudniających co najmniej jedną osobę przewiduje wzrost zatrudnienia. Jedynie 5% spodziewa się redukcji. Bilans netto jest zatem korzystny. Pracodawcy wskazują przy tym, że główne problemy z jakimi będą się borykać, to z jednej strony zdecydowane wyższe koszty prowadzenia działalności, z drugiej natomiast stały niedobór pracowników⁴. W tym kontekście jednym z istotnych zjawisk kształtujących rynek pracy będzie zdolność do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników oraz skłonność form do inwestowania w rozwój kadry.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w województwie opolskim



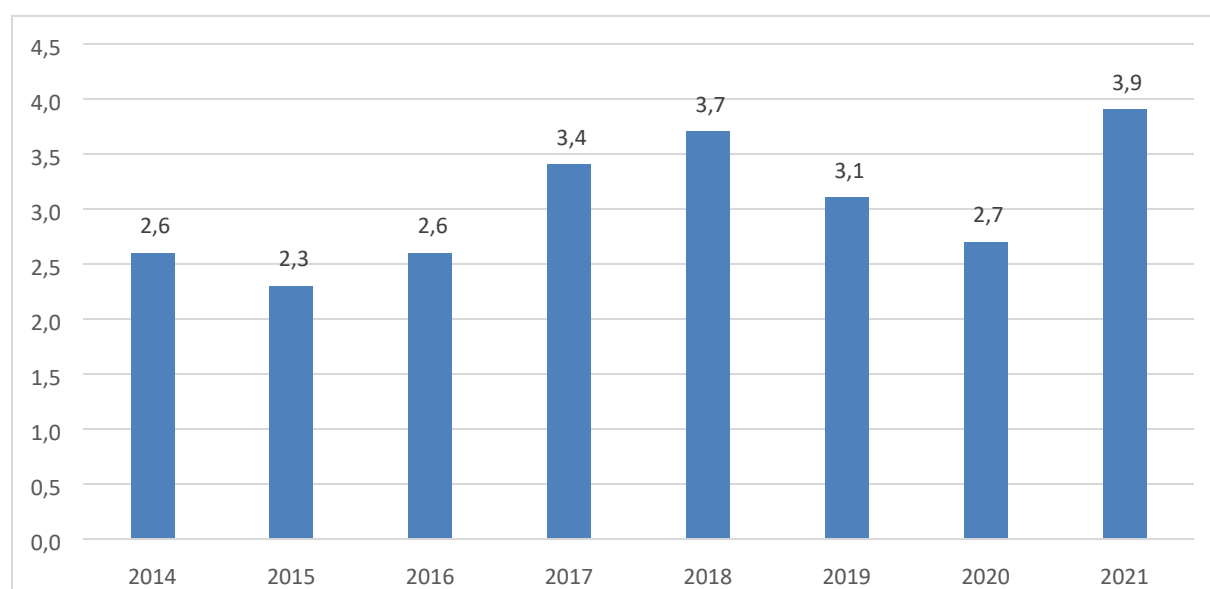
Kształcenie przez całe życie, w tym ustawiczne osób dorosłych w istotny sposób wpływa na ich pozycję na rynku pracy, aktualną jak również przyszłą. Uzupełnianie kwalifikacji zawodowych przekłada się na dysponowanie lepszą wiedzą, którą wykorzystuje się

³ 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>

⁴ Prognoza popytu na pracę w województwie opolskim w latach 2022/2023, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Opole 2022

w bieżącej pracy zawodowej, a także ułatwia ono 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. W 2021 roku jedynie 3,9% ludności w wieku 25-64 lata uczestniczyło w kształceniu ustawicznym⁵. Warto jednak zaznaczyć, że na tle wcześniejszych lat, zwłaszcza okresu epidemii Covid-19, wartość ta jest znacząco wyższa, nawet najwyższa w badanym okresie. Być może jest to zwrot w kierunku systematycznego podnoszenia swoich kompetencji przez mieszkańców województwa opolskiego.

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

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

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

przedefiniowania 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.

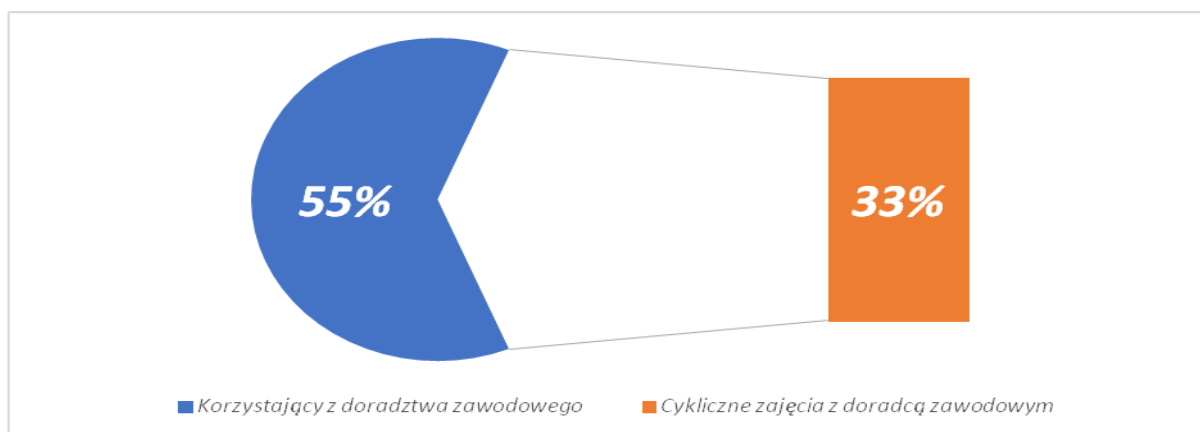
Na niedostateczny stan upowszechnienia doradztwa zawodowego w regionie wskazywali uczestnicy Opolskiego Forum Zawodowego⁶, postulując m.in. powołanie systemu doradztwa zawodowego łączącego doradztwo młodzieży i dorosłych, a przede wszystkim umożliwienie aktywnego udziału publicznych służb zatrudnienia 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, 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

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.

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

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 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.

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

Cele realizacji zadania

- Integracja 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 2023 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).
- *VII Powiatowy konkurs Wiedzy o Rynku Pracy* w ramach partnerstwa z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Organizacja konferencji dedykowanej młodzieży szkolnej w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery wspólnie z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Spotkania (bezpośrednie lub zdalne) Sieci Współpracy Doradców Zawodowych Powiatu Oleskiego (PUP Olesno).
- Doradztwo kariery – przez cały rok prowadzone będą nieodpłatne usługi z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego oferujące pomoc w zakresie sporządzenia i modyfikacji dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym w formie symulacji. Do biura zgłaszają się studenci i absolwenci uczelni, którzy potrzebują pomocy w kształtowaniu przyszłej ścieżki zawodowej (PO).

b) Działania na rzecz osób dorosłych

- Europejski Budżet Obywatelski – realizowana w ramach RPO i FEO inicjatywa na rzecz upowszechniania i dofinansowania kształcenia ustawicznego osób dorosłych poprzez realizację szkoleń i kursów kwalifikacyjnych. Wsparcie skoncentrowane będzie na kadrach kluczowych dla rozwoju województwa (UMWO).
- 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).
- W roku 2023 WUP wspólnie z RZPWE, OCRG, Instytutem Śląskim oraz 12 powiatami Opolszczyzny planuje rozpocząć projekt KPO „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie (inwestycja A3.1.1)”. 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. uruchomienie Regionalnego Centrum Uczenia Się Przez Całe Życie, które będzie dostarczać mieszkańcom regionu informacji o dostępnych formach uczenia się przez całe życie i samorozwoju (planuje się kampanie promocyjne, eventy, konkursy, utworzenie portalu internetowego oraz możliwość indywidualnego wsparcia przez pracowników Centrum). 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 „Opolskie wspiera kwalifikacje zawodowe” w ramach Poddziałania 9.2.1 RPO WO Wsparcie kształcenia zawodowego. Skierowany jest dla osób dorosłych z woj. opolskiego (także uczących się w woj. opolskim), w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach, osób w wieku 50 lat i więcej i z obszarów wiejskich zainteresowanych udziałem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. W ramach projektu osoby dorosłe będą mogły starać się o dofinansowanie do kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych PARP, na które jest zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy. Dofinansowanie to oferowane będzie w ramach bonu szkoleniowego. Planuje się w 2023 roku przeszkolić 200 osób (OCRG).
- Realizacja projektu w ramach FEO osi priorytetowej 5.11 „Opolskie wspiera kształcenie ustawiczne”, którego celem będzie wspieranie uczenia się przez całe życie poprzez stworzenie systemu umożliwiającego osobom powyżej 15 roku życia dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy dzięki czemu Opolszczyzna stanie się regionem silnym w wymiarze społecznym. Projekt realizowany będzie od 1 czerwca 2023r. w czterech fazach, z pierwszą do 31 grudnia 2024 r. 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. Do końca 2024 roku przewiduje się objąć wsparciem 35 osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych oraz 500 osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek (OCRG).
- 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 Kędzierzyn-Koźle).
- 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 (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 12 nauczycieli szkół ogólnokształcących, zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu dodatkowych uprawnień i kwalifikacji (RZPWE).
- Współpraca z Uniwersytetami III Wieku w zakresie podnoszenia kwalifikacji oraz doradztwa zawodowego (PANS).

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).
- W roku 2023 w ramach FEO osi priorytetowej 5.2 WUP planuje rozpocząć realizację projektu „Opolskie Kadry Rynku Pracy” wsparcie Publicznych Służb Zatrudnienia poprzez rozwój kompetencji pracowników PSZ wynikających z potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy. W projekcie zakłada się stworzenie katalogu wsparcia rozwojowego pracowników PSZ poprzez szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje na zajmowanym stanowisku, jak również poprzez inne formy umożliwiające rozwój umiejętności wykorzystywanych w miejscu pracy (WUP).

- W roku 2023 WUP planuje rozpocząć realizację 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 byliby 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).

d) Koordynacja kształcenia przez całe życie

- Działalność Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji Kształcenia Ustawicznego, 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 (WUP w partnerstwie z RZPWE, UMWO).
- Realizacja projektu FEO osi priorytetowej 5.5 „Adaptacyjność Pracodawców i Pracowników”, którego celem będzie wsparcie w dostosowaniu pracowników przedsiębiorstw i przedsiębiorców 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. Projekt realizowany będzie od 1 czerwca 2023r. w czterech fazach, z pierwszą do 31 grudnia 2024 r. 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 swoich pracowników. Dofinansowanie oferowane będzie w ramach tak zwanego bonu szkoleniowego. Do końca 2024 roku przewiduje się objąć wsparciem 24 mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa i 150 pracowników oraz 5 dużych przedsiębiorstw i 50 pracowników (OCRG).

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 młodych ludzi o realiach rynku pracy oraz skutkach własnego wyboru kierunku kształcenia i decyzji zawodowych.
- ✓ Zwiększenie dostępu do oferty w zakresie kształcenia przez całe życie.
- ✓ Zdobywanie przez bezrobotnych praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, wykształcenie aktywnych postaw ułatwiających poruszanie się po rynku pracy i podejmowanie indywidualnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- ✓ Zmiana postaw kandydatów do pracy oraz postrzegania urzędów pracy przez osoby bezrobotne, co prowadzić będzie do zatrudnienia jak największej liczby osób bezrobotnych.
- ✓ 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. Rozwój przedsiębiorczości

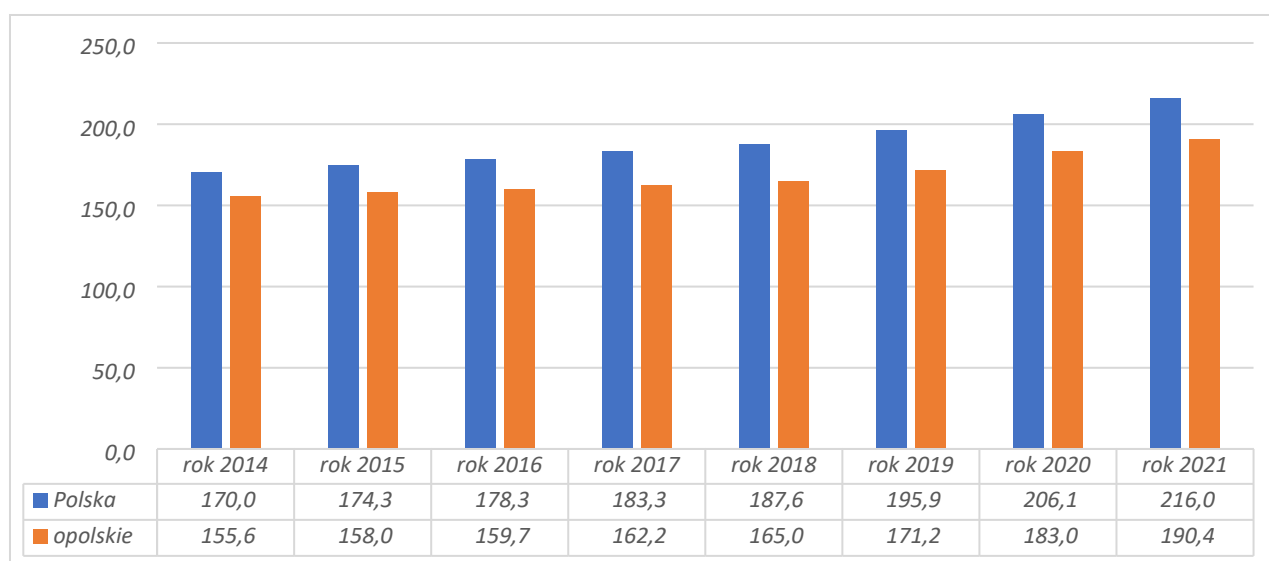
Kwestia przedsiębiorczości jest kluczowa dla funkcjonowania każdego rynku pracy. Jej poziom, zasięg i warunki, w jakich funkcjonuje, współodpowiadają za sytuację makroekonomiczną regionu. Dlatego też koncentracja uwagi na przedsiębiorczości jest szczególnie istotna przy planowaniu działań zmierzających 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 2021 wyniósł 216, o tyle w województwie opolskim osiągnął wartość 190,4. Wprawdzie jego wartość bezwzględna systematycznie rośnie, jednak różnica pomiędzy poziomem regionalnym a ogólnopolskim ma tendencję do zwiększania się ⁹. Dystans w skali przedsiębiorczości między wartością przeciętną w kraju a w województwie opolskim powiększa się.

⁹ 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.

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, bierne oraz ubogie pracujące¹⁰. Badania efektywności instrumentów przeciwdziałania 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.

¹⁰ Przez osobę ubogą pracującą rozumiemy osobę, której zarobki nie przekraczają płacy minimalnej (ustalanej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) lub osobę zamieszkujejącą w gospodarstwie domowym, w którym dochody (z wyłączeniem transferów socjalnych), przypadające na jedną osobę, nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej.

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.

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.

Cele realizacji zadania

- Propagowanie idei przedsiębiorczości jako czynnika rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu oraz promowania zatrudnienia.
- Stymulowanie wzrostu przedsiębiorczości poprzez zakładanie nowych działalności gospodarczych.
- Wspieranie pracodawców w działaniach prozatrudnieniowych.
- Rozwój potencjału zawodowego pracowników i kadry kierowniczej.

¹⁴Prognoza 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.

Działania zaplanowane na 2023 rok

a) Rozwój przedsiębiorczości poprzez działania dotacyjne i zwrotne instrumenty finansowe

- Kontynuacja projektu w ramach Działania 7.3 RPO WO „Pomysł na starcie kluczem do biznesu” dedykowanego osobom bezrobotnym lub osiągającym niskie dochody w wieku powyżej 30 roku życia. Projekt realizowany jest do końca roku 2023, a uczestnicy którzy uzyskali wsparcie w postaci bezpłatnych szkoleń dot. prowadzenia firmy i pisania biznesplanu, udzielenia dotacji na otwarcie działalności gospodarczej i wsparcia pomostowego na pokrycie bieżących kosztów związanych z funkcjonowaniem firmy oraz doradztwo w zakresie efektywnego wykorzystywania dotacji i prowadzenia działalności gospodarczej również zakończą go w tym roku (WUP).
- Kontynuacja projektu „Opolskie dotacje z PO WERem” w ramach Działania 1.2 mającego na celu wzrost przedsiębiorczości w województwie oraz podniesienie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny do 29 roku życia, biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP, w tym szczególności osób, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Projekt realizowany jest do końca roku 2023, a uczestnicy którzy uzyskali wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem również zakończą go w tym roku (WUP).
- Przyznawanie ze środków Funduszu Pracy, FEO dotacji na podjęcie działalności gospodarczej dla osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (PUP).
- Realizacja projektów konkursowych POWER, w ramach których uczestnicy (osoby bezrobotne do 30 roku życia) uzyskają wsparcie finansowe na założenie własnej firmy (PUP).
- Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego bezrobotnego (PUP).

b) Działania promocyjne

- Współorganizacja 20 edycji konkursu „Opolska Marka” z Zarządem Województwa Opolskiego. Wydarzenie jest formą promocji potencjału gospodarczego województwa opolskiego (UMWO, WUP, OCRG, ROPS).

- Współpraca z Lokalnymi Punktami Funduszy Europejskich, Inkubatorami Przedsiębiorczości, 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 sieci Enterprise Europe Network 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).
- Współpraca z Głównym Punktem Informacyjnym o Funduszach Europejskich UMWO w zakresie udostępniania informacji o realizowanych w województwie opolskim projektach finansowanych z funduszy europejskich (realizacja spotkań informacyjnych dla klientów PUP Opole przez pracowników UMWO) (PUP Opole).
- Głębczyckie 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).

c) Inwestycje w kapitał pracowniczy

- Wsparcie w rozwoju zawodowym poprzez dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP).
- Kontynuacja działań w ramach inicjatywy kompleksowego programu podnoszenia potencjału kadrowego opolskich instytucji otoczenia biznesu w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach działania 2.3 RPO WO. Program polega na transferze wiedzy i doświadczeniu 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 (OCRG).
- Dalsza realizacja programu *Mentoring Biznesowy w województwie opolskim* w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach

działania 2.3 RPO WO. Inicjatywa obejmuje wsparcie warsztatowe i eksperckie skierowane do kadry opolskich jednostek okołobiznesowych. Zakłada się przeprowadzenie co najmniej dwóch cykli warsztatowych adresowanych do opolskich IOB (OCRG).

- W roku 2023 WUP w Opolu planuje rozpocząć realizację projektu w ramach FEO 2021-2027 osi priorytetowej 5.5 pn. „Elastyczne formy zatrudnienia dla opolskiego”, którego celem jest wzmocnienie zasobów rynku pracy i likwidacja przeszkód w zatrudnieniu poprzez wdrożenie elastycznych form zatrudnienia. Wartość dofinansowania I edycji projektu (od 01.08.2023 r. do 31.12.2024 r.) wynosi 4,5 mln PLN (WUP).
- Również w ramach osi 5.5 planowana jest realizacja projektu „Outplacement”, w którym planuje się wsparcie dla pracowników zagrożonych zwolnieniem lub zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy m.in. w wyniku przemian na rynku pracy lub sytuacji kryzysowych oraz osób odchodzących z rolnictwa. Planowane wsparcie ma obejmować usługi i instrumenty rynku pracy, w tym m.in. doradztwo zawodowe, szkolenia, kursy, staże, dodatek relokacyjny, bezzwrotne wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej itp. (WUP).
- Sieciowanie i wymiana doświadczeń poprzez organizację szeregu wydarzeń i spotkań:
 - Akademia Biznesu – spotkanie dla firm rodzinnych – 22.03.2023
 - Spotkanie stołu gospodarczego „Stammtisch” – 30.03.2023
 - Dzień Kreatywności i Innowacji – 21.04.2023
 - II Opolski Kongres Gospodarczy „Opolskie dla Biznesu” – 13.10.2023
 - VII edycja Programu Mentoringowego w woj. opolskim - szkolenia dla mentorów i mentee, indywidualne spotkania mentee z mentorem; zakończenie Programu – listopad 2023 (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.

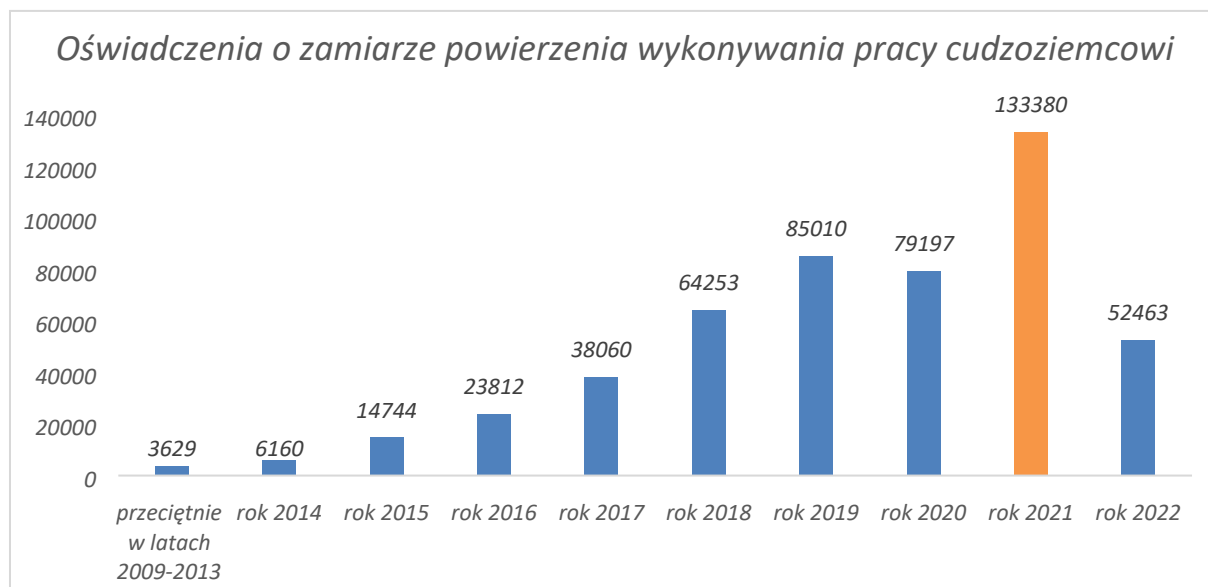
3. Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów

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 2022 roku 70% firm w Polsce miało trudności związane z zatrudnieniem pracowników¹⁶. 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

¹⁶ Badanie niedoborów talentów, ManpowerGroup 2022.

pracę cudzoziemską spadł, zwłaszcza w trakcie I fali zachorowań. Jednak stosowne regulacje prawne ponownie doprowadziły do większego zainteresowania zatrudnieniem 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 2021 wartość ta przekroczyła 23 tysiące¹⁷, z czego większość stanowią obywatele Ukrainy. W 2022 roku liczba składanych w PUP oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca znacząco spadła, jednak 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. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że mimo wzrostu w roku 2021 liczby składanych oświadczeń, 47% oświadczeń wpisanych do ewidencji kończy się informacją o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca.

Wykres 5. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (do roku 2017) i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (od roku 2018)



Źródło: opracowanie własne

¹⁷ Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Warszawa 2022.

Na podstawie wyników regionalnego sondażu ustalono, że 26% firm na Opolszczyźnie zatrudnia przynajmniej jedną osobą cudzoziemską¹⁸. 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 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 chciałaby zamieszkać na stałe w województwie opolskim¹⁹. 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.

Na chwilę obecną brak jest precyzyjnych danych na temat liczby uchodźców przebywających w województwie opolskim, jedynym źródłem informacji w tym zakresie jest baza zawierająca rejestr wniosków o nadanie numeru PESEL. Na jej podstawie można powiedzieć, że w regionie złożono ponad 33 tysiące takich wniosków, z czego 43% dotyczą dzieci

¹⁸ 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>

¹⁹ Filipowicz M., Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu 2020.

i młodzieży, a 45% kobiet w wieku 18-65 lat²⁰. Pytaniem otwartym pozostaje kwestia gotowości tych 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 osiedlić w województwie opolskim. Biorąc pod uwagę przeciętną liczbę dzieci, które są na utrzymaniu uchodźców, w regionie mogłoby zamieszkać na stałe około 4 000 osób²¹. Bez wątpienia 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.

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
- Wypracowanie modelu integracji cudzoziemców w oparciu o utworzenie sieci Centrów Integracji Cudzoziemców.
- Pomoc cudzoziemcom w dostosowaniu do polskiego rynku pracy, w tym nauki języka polskiego.

Działania zaplanowane na 2023 rok

a) Działania świadomościowe i badania

- Organizowanie spotkań 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).

²⁰ <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715>

²¹ 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; udzielanie informacji, rozpowszechnianie ulotek, broszur i poradników, pośrednictwo pracy (PUP, WUP).
- *Wysoko wykwalifikowani migranci z Ukrainy na polskim rynku pracy* - podsumowanie badań zrealizowanych w 2022 r. Celem było ustalenie czynników sukcesu/porażki zakresie wykorzystania kwalifikacji migrantów z wyższym wykształceniem (PO).
- *Inkluzja uchodźców z Ukrainy w przedsiębiorstwach* (case study) - badania jakościowe w jednej z wiodących opolskich firm prowadzone wśród menadżerów, pracowników działu HR oraz uchodźców z Ukrainy dotyczących wyzwań w zakresie włączenia tych pracowników do zespołu (PO).
- *Tacy sami czy jednak inni? Przedwojenni i powojenni migranci z Ukrainy – II edycja* - Badania ilościowe, ogólnopolskie, odnoszące się do sytuacji migrantów na rynku pracy oraz w zakresie planów dotyczących przedsiębiorczości (PO).
- *Problemy i wyzwania w zakresie integracji imigrantów w województwie opolskim* - Kontynuacja działań w ramach partnerstwa lokalnego na rzecz opracowania programu integracji cudzoziemców (PO).

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 oraz 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, a w szczególności z naciskiem na partnerstwo z agencjami zatrudnienia oraz rekrutację cudzoziemców (WUP, PUP).

c) Działania aktywizacji zawodowej i integracji społecznej

- Kontynuacja projektu „Pilotażowy Model adaptacji cudzoziemców na rynku pracy” w ramach konkursu na partnera projektu ogłoszonego przez Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej pn.: „Budowanie struktur dla integracji cudzoziemców w Polsce – etap II – pilotaż Centrów Integracji Cudzoziemców”, współfinansowanego z Funduszu Azylu Migracji i Integracji (FAMI). Kontynuacja działań podjętych w roku 2022, tj. obsługa cudzoziemców polegająca na udzielaniu informacji związanych z szeroko pojętą adaptacją cudzoziemców przybywających do Polski połączona ze wsparciem asystenckim; organizacja szkoleń językowych i kursów adaptacyjnych dla cudzoziemców; darmowa pomoc prawna, psychologiczna oraz usługa tłumaczeń, w tym przysięgłych; wsparcie doradców zawodowych; organizacja międzynarodowych wydarzeń kulturalnych o charakterze integracyjnym dla cudzoziemców i Opolan jako społeczności przyjmującej; spotkania integracyjne dla dzieci i młodzieży mające na celu przybliżenie tradycji i zwyczajów polskich cudzoziemcom, jak również zapoznanie polskiej młodzieży z innymi kulturami, których reprezentanci będą uczestnikami tych spotkań; współpraca z innymi instytucjami i organizacjami oraz uczelniami zaangażowanymi we wsparcie cudzoziemców.

W ramach FEO planowana jest kontynuacja wsparcia realizowanego i finansowanego ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji uzupełniona o działania związane z aktywizacją zawodową, w tym szkolenia zawodowe i pośrednictwo pracy. Adresatami wsparcia będą cudzoziemcy spoza UE (WUP).

- Kursy językowe w ramach projektu RPO WO „Solidarni z Ukrainą”. Nauka podstawowej znajomości języka polskiego dla co najmniej 300 osób przyjeżdżających z Ukrainy (RZPWE).
- 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).
- Wsparcie i aktywizacja – kierowanie do pracy, na aktywne formy oraz wsparcie w ramach poradnictwa zawodowego (PUP).
- Spotkania z pośrednikami i doradcami zawodowymi dla cudzoziemców i reemigrantów (PUP).

Rezultaty

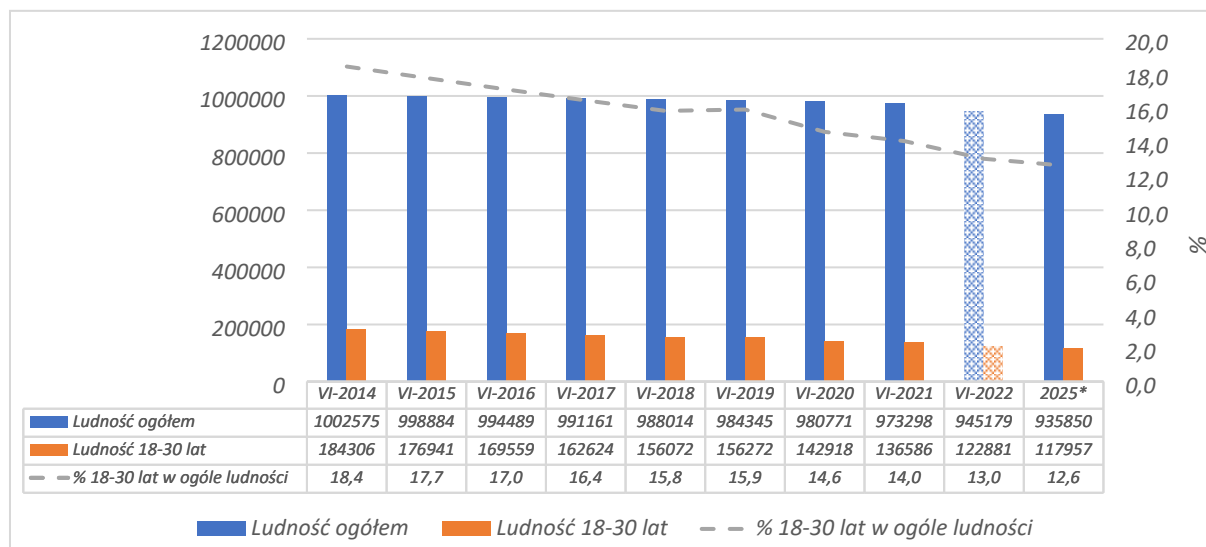
- ✓ Zwiększenie wiedzy wśród migrantów zarobkowych oraz pracodawców o możliwościach i warunkach podejmowania zatrudnienia w Polsce i na europejskim rynku pracy.
- ✓ Częściowe zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców poprzez zatrudnienie cudzoziemców na stanowiskach, na które brak jest pracowników polskich.
- ✓ 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. Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku pracy

Sytuacja demograficzna województwa opolskiego jest trudna. Od lat postępuje systematyczny ubytek ludności związany z migracjami i ujemnym przyrostem naturalnym. Pomiędzy 2014 a 2022 liczba ludności regionu zmniejszyła się o ok. 5,7%, a w przypadku młodzieży, rozumianej jako osoby w wieku 18-30 lat, ubytek osiągnął 33,3%. 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 2015-2022 i prognoza(*)



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

Badania regionalne wskazują, że istotną przyczyną migracji wewnętrznych młodzieży jest kontynuacja 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 opolskiego²². Są to zatem symptomy „drenażu mózgów”, co może skutkować obniżeniem 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 2022 roku młodzież do 30 roku życia stanowiła 20,4% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych i charakteryzuje ją duże ryzyko bezrobocia. Posługując się wskaźnikiem natężenia bezrobocia (relacja liczby bezrobotnych zarejestrowanych z danej

²²Jończy R., (red.) Exodus absolwentów szkół średnich województwa opolskiego do dużych ośrodków regionalnych kraju oraz za granicę, Wydawnictwo „Instytut Śląski”, Opole 2013.

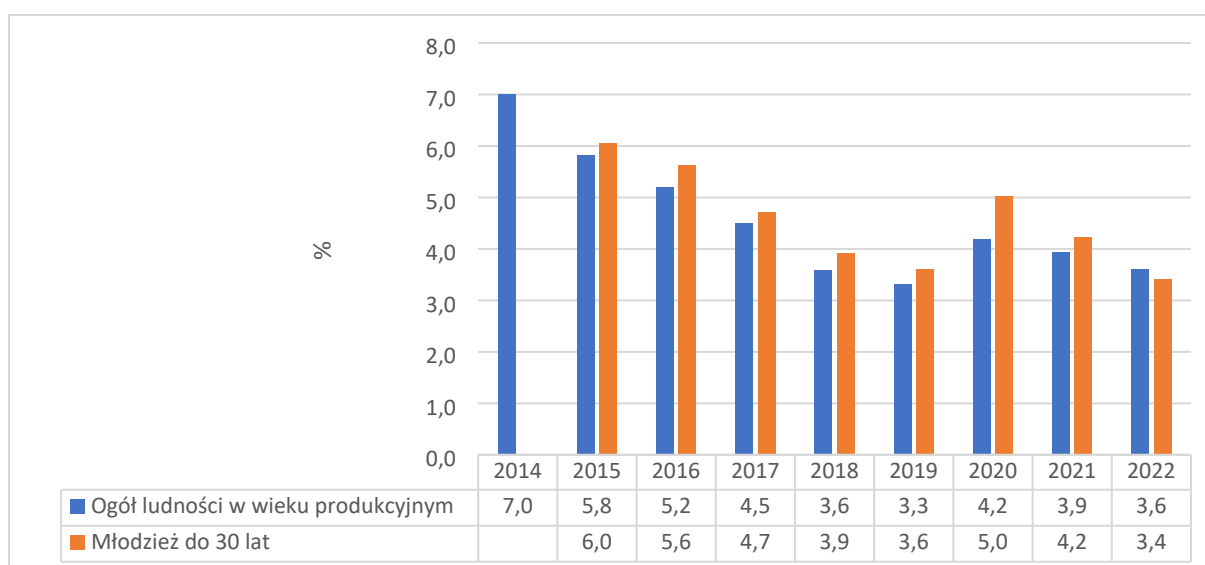
kategori w stosunku do całkowitej liczebności tej kategorii)²³ zauważyć można, że bezrobocie z reguły dotyka takie osoby znacznie częściej niż ogół ludności. Istotne zmiany nastąpiły jednak w 2022 roku (ożywienie po epidemii Covid-19), kiedy natężenie bezrobocia młodych było niższe niż ogółu ludności 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. GUS oszacował, że w 2014 roku odsetek wszystkich pracujących związanych „nietypowymi” formami zatrudnienia sięgał 4,4% podczas, gdy wśród pracowników w wieku 15-24 lata osiągnął wartość 13,1%²⁴. Ponadto, dodatkowe informacje na temat form zatrudnienia uzyskane w ramach Labour Force Survey (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 2021 roku w młodszej grupie wiekowej odsetek pracowników posiadających zatrudnienie czasowe w Polsce wyniósł 33,3%, podczas gdy dla ogółu osiągnął wartości 14,8%. 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.

²³ Stopa bezrobocia rejestrowanego obliczana jest jedynie ogółu ludności

²⁴ Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, Notatka informacyjna, GUS 2016

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.

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.

Działania zaplanowane na 2023 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 zagrożonych 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 trakcie trwania przygotowania zawodowego młodzieży będą towarzyszyli specjaliści (OHP).

- Kontynuacja projektu „Opolskie szkolnictwo zawodowe dla rynku pracy II”, w ramach którego planuje się udział co najmniej 600 uczniów i podniesienie kompetencji i kwalifikacji co najmniej 500 uczniów szkół zawodowych podczas staży odbywanych w nowoczesnych firmach województwa opolskiego (RZPWE).
- Kontynuacja projektu „Opolskie staże z PO WERem” w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych bez pracy na regionalnym rynku pracy. Projekt zakłada indywidualne i kompleksowe wsparcie osób młodych w wejściu na rynek pracy poprzez organizację doradztwa, szkoleń i staży dla uczestników projektu, którymi będą osoby do 29 roku życia, bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Beneficjenci będą przygotowani do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie/branży z uwzględnieniem specyfiki konkretnego miejsca pracy pod potrzeby pracodawcy. Projekt jest realizowany od października 2020 roku do października 2023r. (WUP).
- Wsparcie w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027 (FEO 2021-2027). Działania w 2023 będą obejmowały wybór i koordynację projektów realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) województwa opolskiego w ramach Działania 5.1 *„Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia realizowana przez PUP”*. Środki będące w dyspozycji samorządu województwa, które będą przeznaczone na realizację 11 projektów PUP (współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus): 56 069 000,00 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. Wsparcie będzie realizować założenia europejskiej inicjatywy Gwarancje dla Młodzieży, zgodnie z którą wszyscy młodzi ludzie poniżej 30. roku życia otrzymają dobrej jakości ofertę zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia. Zakłada się objęcie wsparciem

ponad 3 000 osób, w tym ponad 700 osób młodych w wieku 18-29 roku życia (PUP, WUP).

b) Zajęcia edukacyjne, w tym w zakresie kształcenia ustawicznego

- Projekt „Opolskie szkolnictwo zawodowe dla rynku pracy - 2” w ramach działania 9.2.1 RPO WO. Wsparciem objęci zostaną uczniowie szkół zawodowych/branżowych i technicznych. Celem jest wzrost szans zatrudnienia przyszłych absolwentów, wzmocnienie ich kompetencji lub kwalifikacji poprzez udział w teoretycznych i praktycznych formach wsparcia, w tym w aspekcie wiązania szkół zawodowych/branżowych i technicznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym (OCRG w partnerstwie z Regionalnym Centrum Rozwoju Edukacji, Politechniką Opolską oraz miastem Opole).
- Zajęcia edukacyjne „Zaczarowany świat nauki i przyrody”- zajęcia naukowo-poznawcze dla dzieci, uczniów i dorosłych zachęcające do poznawania praw przyrody oraz zjawisk w otaczającym nas świecie, w których weźmie udział co najmniej 600 osób w pracowniach Centrum Nauki i Eksperymentu „Zaczarowany Świat” (RZPWE).
- Studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne dla nauczycieli, w ramach których co najmniej 12 nauczycieli uzyska dodatkowe kwalifikacje lub uprawnienia rozszerzające możliwość zatrudnienia. Pozyskana wiedza zostanie wykorzystana w pracy z uczniami, co pozwoli na uatrakcyjnienie zajęć z nimi, przygotowywanie ciekawych lekcji i prezentacji, dzięki czemu uczniowie zyskają wiele umiejętności wspierających proces uczenia się (RZPWE).
- 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 (RZPWE).
- Projekt „Europe Convergence 2023” realizowany w ramach Programu Erasmus+ - międzynarodowy program wymiany młodych profesjonalistów skierowany do młodych dziennikarzy, muzyków oraz kucharzy. W trakcie 3 spotkań, które odbędą się na przestrzeni 2023 roku we Francji, Niemczech i w Polsce, około 40 osób poniżej 30 roku życia spotka się, by realizować i rozwijać swoje umiejętności zawodowe. Projekt realizowany jest w międzynarodowym kontekście zagrożenia ekologicznego i społecznego. Program mobilności młodzieży Erasmus+ daje możliwość zaangażowania

młodych ludzi w proces profesjonalizacji i międzynarodowej oraz międzybranżowej wymiany doświadczeń (UMWO).

- Organizacja spotkań studentów PANS w Nysie z przedstawicielami firm rynku lokalnego, których celem będzie zapoznanie się studentów ze specyfiką pracy w danych firmach oraz wymogami rekrutacyjnymi obowiązującymi na rynku pracy (PANS).
- Organizacja spotkań studentów PANS w Nysie z mentorami - absolwentami PWSZ w Nysie - polegające na zdobyciu cennej popartej praktyką wiedzy eksperckiej z danej branży (PANS).
- Organizacja spotkań grupowych i indywidualnych z doradcą zawodowym. Działanie dedykowane jest zarówno studentom, jak i uczniom szkół średnich (PANS).
- Wyjazdy studyjne w ramach wszystkich kierunków studiów oraz program Erasmus+ (studia i praktyki zagraniczne) (PANS).
- Utworzenie innowacyjnego punktu obsługi dedykowanego osobom młodym poniżej 30 r. życia w tym młodzieży uczącej się, świadczącego profesjonalne pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. W ofercie punktu znajdą się między innymi oferty pracy wakacyjnej dla młodzieży uczącej się oraz oferty wolontariatu (PUP Nysa).
- BazaR - Baza Rozwojowa Politechniki Opolskiej – listopad 2023. Cykliczne dwutygodniowe wydarzenie oferujące wachlarz szkoleń specjalistycznych i warsztatów, które realizowane są przez pracodawców dla studentów i absolwentów Politechniki Opolskiej. Firmy dzielą się wiedzą i rozwiązaniami, by świadomie kształtować swoją przyszłą kadrę (PO).
- Spotkania z biznesem – cykl spotkań przeznaczonych dla wskazanych wspólnie z pracodawcami i wykładowcami grup studentów. Wydarzenie składa się ze spotkania warsztatowego wraz z krótką prezentacją firmy oraz sesją pytań do pracodawcy oraz z wizyty studyjnej w firmie zorganizowanej dla tej samej grupy studentów (PO).

c) Rozwój systemu wsparcia dla młodych rodziców

- Kontynuacja projektu w ramach działania 7.6 RPO WO *Godzenie życia prywatnego i zawodowego „Opolskie dla rodziców i dzieci III”*. Celem będzie wsparcie rodziców/opiekunów prawnych dzieci do lat 3, którzy chcą wrócić na rynek pracy, a barierą uniemożliwiającą im powrót do aktywności jest konieczność opieki nad małym

dzieckiem. Uczestnikom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie kosztów opieki w placówkach żłobkowych (WUP).

d) Promocja zatrudnienia

- Kolejna edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery - autorskiej inicjatywa Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. 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).
- 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).
- *PO-znaj rynek pracy* – 2 edycje: w sesji zimowej oraz letniej. Krótkie spotkania z firmami posiadającymi otwarte procesy rekrutacyjne na stanowiska zbieżne z kierunkami kształcenia prowadzonymi przez uczelnię. Podczas 45-minutowego wykładu omawiana jest firma i zakres jej działalności, stosowane rozwiązania i specyfika funkcjonowania danej branży oraz proces rekrutacyjny. Cykl odbywa się dwa razy w roku i skierowany jest zwłaszcza do ostatnich semestrów wszystkich kierunków prowadzonych na uczelni, czyli osób, które w najbliższym czasie będą poszukiwać zatrudnienia (PO).
- XIV Akademickie Targi Pracy Politechniki Opolskiej Organizowane co roku wydarzenie gromadzące w jednym miejscu (Łącznik Politechniki Opolskiej) pracodawców z całej Polski oraz studentów, absolwentów, naukowców i władze uczelni. Na targach będzie można znaleźć nie tylko oferty stałej pracy (którymi zainteresowani będą zwłaszcza studenci ostatnich semestrów i osoby pracujące, czy absolwenci zainteresowani zmianą), ale także staże, praktyki i inne propozycje współpracy, np. programy ambadorskie, które zainteresują osoby na wcześniejszym stadium kariery. Organizowane przez Politechnikę Opolską targi pracy są największym tego typu wydarzeniem w regionie. Poza

przedstawicielami uczelni biorą w nich udział także studenci i absolwenci innych uczelni, media, ale przede wszystkim wystawcy z całej Polski. W targach uczestniczą także studenci zagraniczni oraz osoby przebywające na wymianie w ramach programu Erasmus (PO).

Rezultaty

- ✓ Zwiększenie wiedzy osób młodych na temat specyfiki i możliwości rynku pracy, w tym zawodów deficytowych i nadwyżkowych. 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.

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 2023 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 2023 roku, a co za tym idzie zamknięciu Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zadania zobowiązane są do dnia **19 stycznia 2024** 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 2023rok 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 2023 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

Maciej Kalski

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Opolu

/-/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym