

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w OPOLU

**STRATEGIA SEKTOROWA RYNKU PRACY
WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO W LATACH 2004 – 2006**

OPOLE, 2004

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie.....	3
II. Charakterystyka demograficzna.....	4
III. Sytuacja gospodarcza.....	5
IV. Zatrudnienie.....	6
V. Bezrobocie.....	8
5.1. Poziom i stopa bezrobocia.....	8
5.2. Zróżnicowanie terytorialne.....	9
5.3. Struktura bezrobocia.....	11
5.3.1. Bezrobocie kobiet.....	11
5.3.2. Bezrobocie na wsi.....	11
5.3.3. Bezrobotna młodzież w tym absolwenci.....	12
5.3.4. Zwolnieni z przyczyn zakładu pracy.....	13
5.3.5. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy.....	14
5.4. Wnioski.....	15
VI. Działania służba zatrudnienia na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.....	16
VII. Podsumowanie - Analiza SWOT.....	17
VIII. Główne założenia do strategii sektorowej rynku pracy województwa opolskiego na lata 2004-02006.....	20
Struktura zaplanowanych działań w ramach strategii sektorowej rynku pracy województwa opolskiego w latach 2004 – 2006.....	21
Priorytet 1. Poprawa zasobów miejsc pracy.....	22
Działanie 1.1. Tworzenie warunków do lepszego funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw.....	23
Działanie 1.2. Dostosowywanie możliwości firm i pracowników do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy.....	24
Działanie 1.3. Rozwój pośrednictwa pracy i promocja „elastycznych” form zatrudnienia.....	26
Priorytet 2. Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.....	27
Działanie 2.1. Rozwój poradnictwa i doradztwa zawodowego.....	27
Działanie 2.2. Dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.....	29
Działanie 2.3. Wspieranie rozwoju szkolnictwa ustawicznego.....	30
Priorytet 3. Wyrównanie szans na rynku pracy.....	31

Działanie 3.1. Wspieranie programami aktywizującymi bezrobotnych, zwłaszcza z grup podwyższonego ryzyka.....	33
IX. Zakończenie.....	34
Komplementarność strategii sektorowej rynku pracy województwa opolskiego w latach 2004 – 2006 z Sektorowym Programem Operacyjnym – Rozwój Zasobów Ludzkich i Zintegrowanym Programem Operacyjnym Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006.....	35

I. WPROWADZENIE

Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego w latach 2004 – 2006 została opracowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Zawarte w opracowaniu cele i zakres działania wynikają z diagnozy obrazującej sytuację na wojewódzkim rynku pracy.

Realizacja określonych działań powinna w znaczny sposób:

- zwiększyć konkurencyjność sektora małych i średnich przedsiębiorstw,
- ograniczyć negatywne skutki pozostawania bez pracy, zwłaszcza wśród młodzieży, mieszkańców wsi i długotrwale bezrobotnych,
- wyrównać szanse w znalezieniu zatrudnienia przez kobiety oraz promować zatrudnienie kobiet w zawodach technicznych i związanych z wykorzystaniem najnowszych technologii,
- zwiększyć liczbę nowych miejsc pracy,
- podnieść poziom wykształcenia społeczeństwa,
- wpłynąć na zmiany kierunków szkół poprzez dostosowanie ich do potrzeb współczesnego rynku pracy oraz rozwijać i promować wszelkie formy kształcenia ustawicznego,
- przygotować do realizacji projektów związanych z wdrażaniem Europejskich Funduszy Strukturalnych z chwilą akcesji Polski do Unii Europejskiej.

Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego jest zbieżna ze Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego oraz z podstawowymi dokumentami rządowymi określającymi główne kierunki działań do 2006 roku.

Ponadto będzie jedną z kilku przygotowywanych dokumentów dotyczących rozwoju województwa opolskiego w poszczególnych dziedzinach społeczno-gospodarczych. W szczególności jest komplementarna do strategii rozwoju edukacji.

II. CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNA

Województwo opolskie jest najmniejszym terytorialnie województwem w kraju (9.412 km² tj. 3 % powierzchni kraju). Zamieszkuje je według stanu na 30 września 2003 roku 1 056 898 osób i liczba ta zmniejszyła się w porównaniu z 31 grudnia 2002 roku o 4 111 osób. W głównej mierze jest to spowodowane niekorzystnym saldem migracji i ujemnym przyrostem naturalnym.

Prognoza demograficzna do 2010 roku dla województwa opolskiego wskazuje na trzy główne procesy demograficzne. Po pierwsze, nastąpi spadek liczby ludności do 2010 roku, warunkowany niskim przyrostem naturalnym i ujemnymi procesami migracyjnymi (zagranicznymi).

Po drugie, w latach 2001 – 2010 wystąpi duża zmienność struktur demograficznych mających istotne znaczenie dla rozwoju województwa opolskiego i jego strategii.

Po trzecie w latach 2001 – 2010 wystąpi wysoki przyrost zasobów pracy.

Analiza bezrobocia i podaży pracy do 2005 roku wskazuje na to, że charakterystycznymi cechami rynków pracy będą:

- *bezrobocie jako trwała cecha rynków pracy,*
- *wysokie bezrobocie absolwentów wśród szkół średnich i zawodowych w ośrodkach o dużej monokulturze przemysłowej,*
- *dezaktywizacja zawodowa ludności,*
- *wzrost bezrobocia w grupie osób starszych i o niskich kwalifikacjach,*
- *wzrost bezrobocia agrarnego,*
- *zwiększony udział kobiet i chłoporobotników wśród bezrobotnych,*
- *wydłużenie się czasu oczekiwania na pracę,*
- *wzrost migracji do ośrodków zapewniających pracę,*
- *wyraźne zubożenie rodzin wielodzietnych, o niskiej aktywności zawodowej i pozbawionych pracy,*
- *znaczne zubożenie obszarów rolniczych o niskim stopniu rozwoju gospodarczego.*

Szczególnie istotnym problemem demograficznym będzie wysoka podaż pracy. W układzie powiatów przyrost podaży pracy w latach 2001 – 2005 będzie nierównomierny i będzie wskazywał na liczne dysproporcje przestrzenne.¹

Tabela 1.

Podaż pracy młodzieży w wieku lat 18 wchodzącej na rynek pracy w latach 2001 – 2005 według powiatów.

WYSZCZEGÓLNIENIE	OSOBY
Województwo opolskie	96.492
powiaty:	
Brzeski	8.379
Głubczycki	4.767
Kędzierzyńsko-kozielski	9.678
Kluczborski	6.809
Krapkowicki	6.508
Namysławski	4.186
Nyski	13.757
Oleski	6.369
Opolski	12.033
Prudnicki	5.482
Strzelecki	7.637
Miasto na prawach powiatu - Opole	10.887

III. SYTUACJA GOSPODARCZA

Sytuacja na rynku pracy jest odzwierciedleniem sytuacji gospodarczej regionu, co w ostatnich latach przedkłada się na znaczny spadek popytu na pracę przy jednoczesnym wzroście podaży pracy. Wśród najważniejszych determinantów wysokiego wzrostu bezrobocia należy wymienić:

- czynniki makroekonomiczne (spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego oraz stagnacja gospodarcza, co nie sprzyjało warunkom do tworzenia nowych miejsc pracy; spadek tempa przyrostu liczby miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach; procesy restrukturyzacyjne gospodarki powodujące redukcje zatrudnienia; wprowadzenie trzech wielkich reform społecznych powodujących restrukturyzację zatrudnienia w służbie

¹ Prognoza podaży pracy w województwie opolskim na lata 2001 – 2020, Urząd Statystyczny w Opolu, lipiec 2002

zdrowia, oświacie i administracji publicznej; wygasanie umów prywatyzacyjnych, które zawierały zakazy zwolnień pracowników i zobowiązania pracodawców do stabilizacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach;

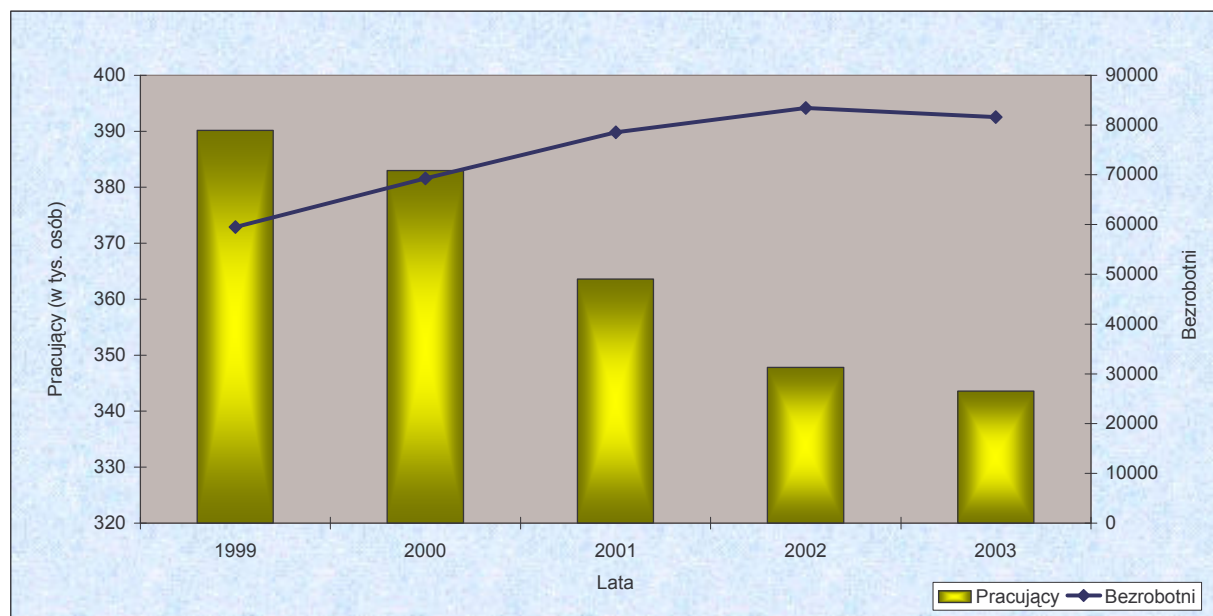
- sytuacja demograficzna (wchodzenie na rynek pracy osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego, wysoki przyrost osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (powyżej 44 lat) oraz wzrost liczby osób nabywających prawa emerytalne i starszych);
- czynniki administracyjne (wprowadzona reforma ubezpieczeń społecznych spowodowała ujawnienie się osób pragnących, poprzez statut bezrobotnego, uzyskać opłacanie z budżetu państwa składki na ubezpieczenia zdrowotne).

IV. ZATRUDNIENIE

O zmniejszeniu liczby pracujących w gospodarce narodowej, co wpływało na poziom wskaźnika zatrudnienia, zdecydowały przede wszystkim procesy zmian własnościowych, restrukturyzacja niektórych dziedzin gospodarowania, przeobrażenia organizacyjne w przedsiębiorstwach, spadek popytu krajowego i zagranicznego oraz zmiany w stosowanej technice i technologii, które prowadziły do wzrostu wydajności pracy. W wyniku tych procesów nastąpił wzrost liczby osób pozostających bez pracy oraz spadek liczby pracujących.

Wykres 1.

Pracujący i bezrobotni w latach 1999 – 2003



W okresie 2003 roku w województwie opolskim liczba jednostek zarejestrowanych w systemie REGON wzrosła o ponad 2 000 firm, co niestety nie przełożyło się na wzrost liczby pracujących. Zatrudnienie w tych firmach zmniejszyło się o ponad 10 tysięcy osób. Ta pozorna sprzeczność wynika stąd, że większość nowo powstających firm to jednoosobowe jednostki, nie generujące nowych miejsc pracy. Przypuszczalnie pewien procent tych firm powstał w wyniku dążenia przez pracodawców do zmniejszenia kosztów pracy przez zastosowanie samozatrudnienia dotychczasowych pracowników. Ponadto rozpoczęcie działalności gospodarczej jest sposobem na utrzymanie aktywności zawodowej przez osoby zagrożone bezrobociem.

Na podstawie klasyfikacji jednostek według Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD) pozytywną tendencję obserwuje się w dziale „Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej”, gdzie w ciągu 2003 roku liczba zarejestrowanych jednostek wzrosła o 967 firm, co spowodowało zwiększenie zatrudnienia o 700 osób.

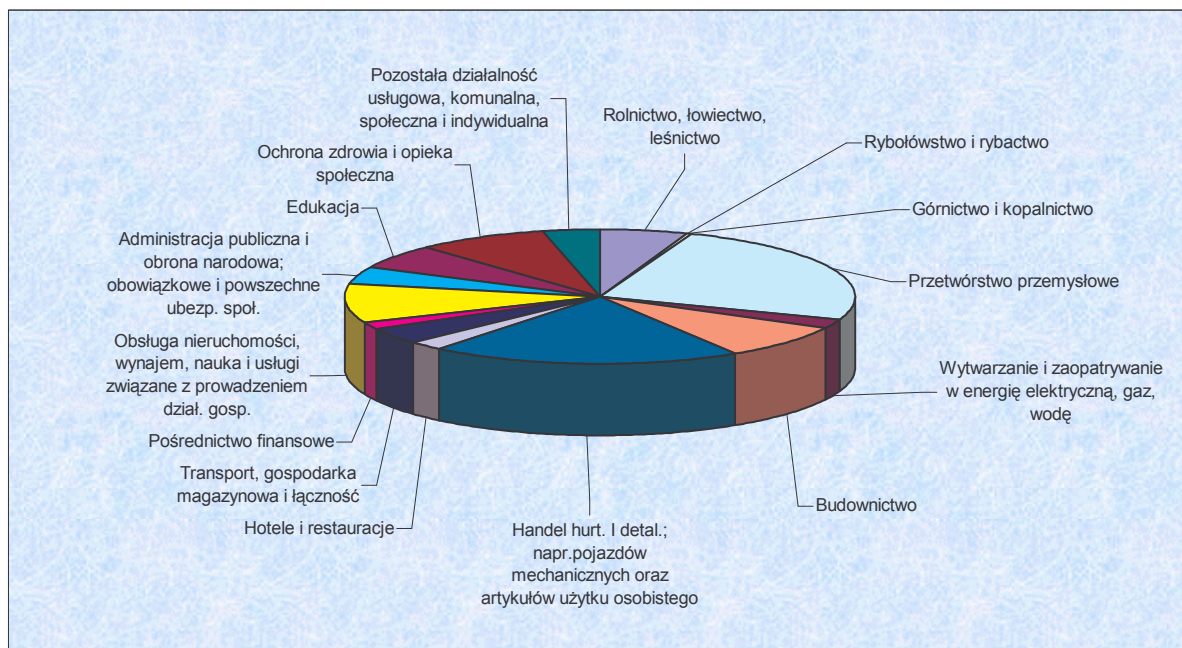
Największy spadek liczby zatrudnionych na przestrzeni 2003 roku odnotowano w działach „Ochrona zdrowia i opieka społeczna” (o 2 792 osoby), „Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia społeczne” (o 2 646 osób) oraz „Budownictwo” (o 2 586 osób).

Jak wskazują powyższe dane największymi redukcjami zatrudnienia zostały objęte jednostki sektora publicznego.

Rok 2003 był kolejnym rokiem sporego spadku zatrudnienia w sektorze „Przetwórstwo przemysłowe” (o 1 239 osób), będącego często wynikiem procesów restrukturyzacyjnych nierzadko prowadzących do upadłości dużych przedsiębiorstw. Natomiast zakłady o takim charakterze działalności w istotny sposób wpływają na rozwój gospodarczy regionu.

Wykres 2.

Struktura zatrudnienia według sektorów EKD na koniec 2003 roku



V. BEZROBOCIE

5.1. Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec 2003 roku w województwie opolskim było zarejestrowanych 81 623 bezrobotnych. W porównaniu do 31 grudnia 2002 roku liczba bezrobotnych zmalała o 1 813 osób, tj. o 2,2 % i jest to zarejestrowany od pięciu lat pierwszy spadek bezrobocia w naszym województwie.

Bezrobotni zarejestrowani w końcu grudnia 2003 roku na Opolszczyźnie stanowili 19,2 % ludności aktywnej zawodowo, czyli w ciągu ostatniego roku poziom bezrobocia na Opolszczyźnie uległ obniżeniu tylko o 0,1 %. Ta pozorna sprzeczność (spadek liczby bezrobotnych przy utrzymaniu stopy bezrobocia) ma swe źródło w zmniejszeniu się liczby aktywnych zawodowo. Trudno tu o jednoznaczną odpowiedź na pytanie o przyczyny tego dość istotnego spadku: być może stoi za tym weryfikacja osób aktywnych zawodowo podczas spisu powszechnego, prawdopodobna jest również migracja zarobkowa do krajów UE, wynikająca ze składu demograficznego ludności zamieszkującej Opolszczyznę.

Pod względem wskaźnika natężenia bezrobocia zajmujemy 7 miejsce w kraju, natomiast pod względem ilości bezrobotnych ostatnie 16 miejsce. Stopa bezrobocia pozwala na uzyskanie różnic w natężeniu zjawiska sygnalizując stopień zagrożenia w układzie terytorialnym w skali wojewódzkiej jak i krajowej. W tym samym okresie bezrobocie w kraju wyniosło 18,0 %, co oznacza, iż poziom bezrobocia na Opolszczyźnie przekroczył średnią krajową o 1,2 punktu procentowego.

5.2. Zróżnicowanie terytorialne

Na poziomie województwa Opolszczyzna charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem terytorialnym. Na koniec grudnia 2003 roku stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach wahała się od 10,4 % w mieście Opolu (miasto na prawach powiatu) do 31,6 % w powiecie nyskim. Systematycznie analizowany poziom natężenia bezrobocia wskazuje, że najtrudniejsza sytuacja występuje w powiatach nyskim, brzeskim i namysłowskim. Powiaty te na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów zostały uznane za zagrożone wysokim bezrobociem strukturalnym.

Mapa 1.

Stopy bezrobocia wg Powiatowych Urzędów Pracy na koniec grudnia 2003 roku.

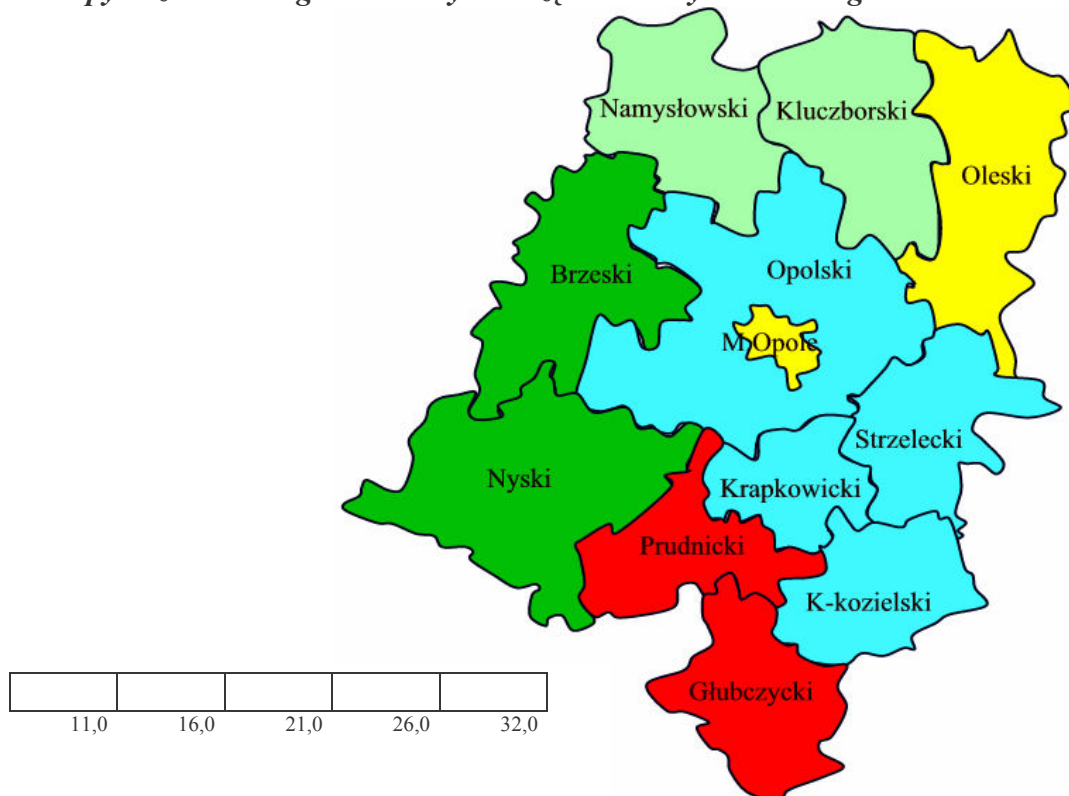


Tabela 2.

Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia oraz przyrost bezrobocia odnotowany w trakcie roku 2003.

<i>Powiaty</i>	<i>Stopa bezrobocia w %</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31 grudnia 2002 roku</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31 grudnia 2003 roku</i>	<i>Wzrost / spadek bezrobocia w porównaniu do końca grudnia 2002 roku/</i>	<i>Dynamika grudzień 2002 rok = 100 %</i>
OGÓŁEM	19,2	83 436	81 623	-1 813	97,8
Brzeski	28,2	10 965	10 948	-17	99,8
Głubczycki	20,8	4 680	4 693	13	100,3
K-Kozielski	15,0	5 981	5 992	11	100,2
Kluczborski	22,6	6 723	6 167	-556	91,7
Krapkowicki	13,5	3 343	3 214	-129	96,1
Namysławski	25,7	5 153	4 910	-243	95,3
Nyski	31,6	20 593	19 860	-733	96,4
Oleski	10,4	3 494	3 095	-399	88,6
Opolskie	16,8	7 456	7 496	40	100,5
Prudnicki	16,8	4 123	4 005	-118	97,1
Strzelecki	15,3	3 858	3 843	-15	99,6
Opole -Miasto	11,0	7 067	7 400	333	104,7

W 2003 roku na terenie województwa opolskiego zanotowano spadek liczby bezrobotnych o 1 813 osób. Bezrobocie zmalało w 8 powiatach naszego regionu, przy czym najwięcej w powiecie nyskim – o 733 osoby (spadek o 3,6 % w stosunku do grudnia 2002 roku). W czterech powiatach: mieście Opolu, opolskim, głubczyckim i kędzierzyńsko-kozielskim liczba zarejestrowanych bezrobotnych osiągnęła wyższy poziom niż w końcu 2002 roku.

Jak wskazuje powyższa tabela wzrost bezrobocia w sposób szczególny dał się zaobserwować w mieście Opolu – największej aglomeracji województwa opolskiego – która we wcześniejszych latach była uważana za rejon o ustabilizowanym rynku pracy.

5.3. Struktura bezrobocia

5.3.1. Bezrobocie kobiet

W końcu grudnia 2003 roku w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 43 868 kobiet, tj. 53,7 % ogółu bezrobotnych. W stosunku do grudnia 2002 roku udział kobiet wzrósł o 0,4 %. Najmniejszym udziałem kobiet wśród ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych charakteryzują się powiat prudnicki (46,5 %) oraz powiat nyski (49,4 %). Największy udział kobiet notujemy w powiatach: krapkowickim (61,3 %), kędzierzyńsko-kozielskim (59,5 %), oraz opolskim (58,8 %).

Wśród nowo zarejestrowanych w trakcie roku, populacja bezrobotnych kobiet wyniosła 33 294 osoby, co stanowiło 45,0 %. Natomiast z ewidencji wyłączono 33 921 bezrobotnych kobiet, tj. 44,7 % wszystkich wyrejestrowań. Sytuacja taka spowodowała w efekcie wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych.

5.3.2. Bezrobocie na wsi

W dniu 31 grudnia 2003 roku w urzędach pracy Opolszczyzny było zarejestrowanych 36 920 mieszkańców wsi, co stanowi 45,2 % ogółu bezrobotnych. Liczba ta zmniejszyła się w porównaniu do 31 grudnia 2002 roku o 507 osób, tj. o 1,4 %.

Udział mieszkańców wsi do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł w stosunku do 2002 roku, pomimo liczebnego spadku.

Na koniec roku 2003 najwięcej bezrobotnych mieszkańców wsi zarejestrowanych było w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie – 9 747 osób, natomiast największym udziałem mieszkańców wsi do ogółu charakteryzował się powiat opolski (z wyłączeniem miasta Opola), gdzie wskaźnik ten wyniósł 84,3 %, przy średnim wojewódzkim 45,2 %.

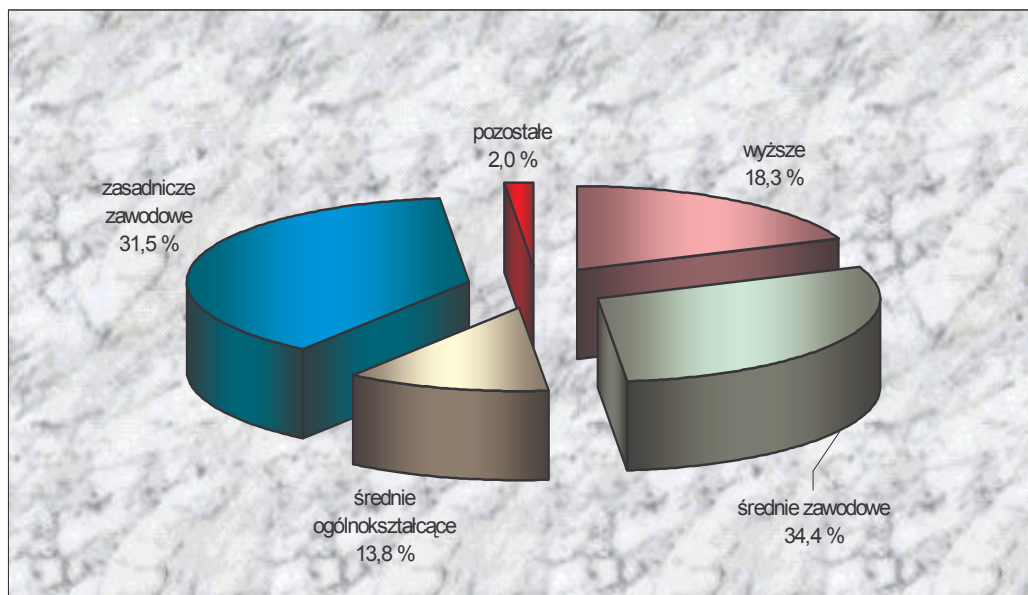
5.3.3. Bezrobotna młodzież w tym absolwenci

Na koniec 2003 roku najliczniejszą grupą wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowili ludzie młodzi w wieku 25 – 34 lata (21 829 osób) i w wieku 15 – 24 lata (19 635 osób). Obie te grupy stanowiły 50,8 % wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.

Istotną kategorią wśród grona młodych bezrobotnych, są absolwenci. W okresie 2003 roku do urzędów pracy zgłosiły się 11 743 osoby, które legitymowały się świadectwem ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej. Było to więcej o 1 676 osób w porównaniu z rokiem 2002. Większość stanowiły osoby, które korzystały z usług urzędów pracy po raz pierwszy (63,7 % ogółu zarejestrowanych absolwentów). Absolwenci stanowili 15,9 % ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych.

Wykres 3.

Struktura bezrobotnych absolwentów według wykształcenia na dzień 31 grudnia 2003 roku.



Znaczna większość bezrobotnych absolwentów zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy posiada wykształcenie średnie zawodowe i zasadnicze. Pomimo to od końca 2000 roku obserwuje się zwiększony udział wśród bezrobotnych absolwentów kończących wyższe uczelnie. Na koniec roku 2003 udział absolwentów szkół wyższych wśród wszystkich

absolwentów wyniósł 18,3 %. Oprócz czynników ekonomicznych wpływ na to zjawisko ma fakt, wchodzenia na rynek pracy osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego.

Wśród absolwentów legitymujących się posiadaniem kwalifikacji zawodowych najliczniej w 2003 roku rejestrowali się sprzedawcy (866 osób). Pozostałe zawody, które licznie były reprezentowane przez bezrobotnych absolwentów to: technik biurowy (423 osoby), technik ekonomista (289 osób), technik mechanik (289 osób), technik rolnik (247 osób). Niepokojąca w tym rankingu jest wysoka pozycja osób z wykształceniem wyższym ekonomicznym, których zarejestrowało się w omawianym roku 587 osób.

Ponadto w całym 2003 roku do urzędów pracy zgłosiło się 1 609 absolwentów kończących licea ogólnokształcące. Młodzież ta w przypadku nie podjęcia dalszej nauki, z założenia jest w gorszej sytuacji do zaistnienia na rynku pracy, gdyż nie posiada żadnego wyuczonego zawodu, co może skutkować pozostaniem na trwale w ewidencji bezrobotnych.

5.3.4. Zwolnieni z przyczyn zakładu pracy

W powiatowych urzędach pracy na terenie województwa opolskiego w okresie 2003 roku zarejestrowały się 3 573 osoby, które zostały zwolnione z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Stanowiły 4,8 % nowo zarejestrowanych (w 2002 roku zarejestrowano 6 311 osób, co stanowiło 8,8 %).

Ponadto w całym 2003 roku 121 pracodawców zapowiedziało zamiar dokonania zwolnień grupowych. Realizacja tego zamierzenia miała spowodować zwolnienie 4 030 pracowników (w 2002 roku było to 187 pracodawców przewidujących zwolnienie 3 724 pracowników). Z dostępnych informacji wynika, iż jest to wpływ następujących czynników:

- ograniczenie produkcji z powodu trudności ekonomicznych związanych z utratą zamówień,
- wprowadzanie nowych technologii produkcji,
- likwidacji zakładów,

- upadłości firm,
- procesami restrukturyzacyjnymi,
- wygasaniem pakietów socjalnych.

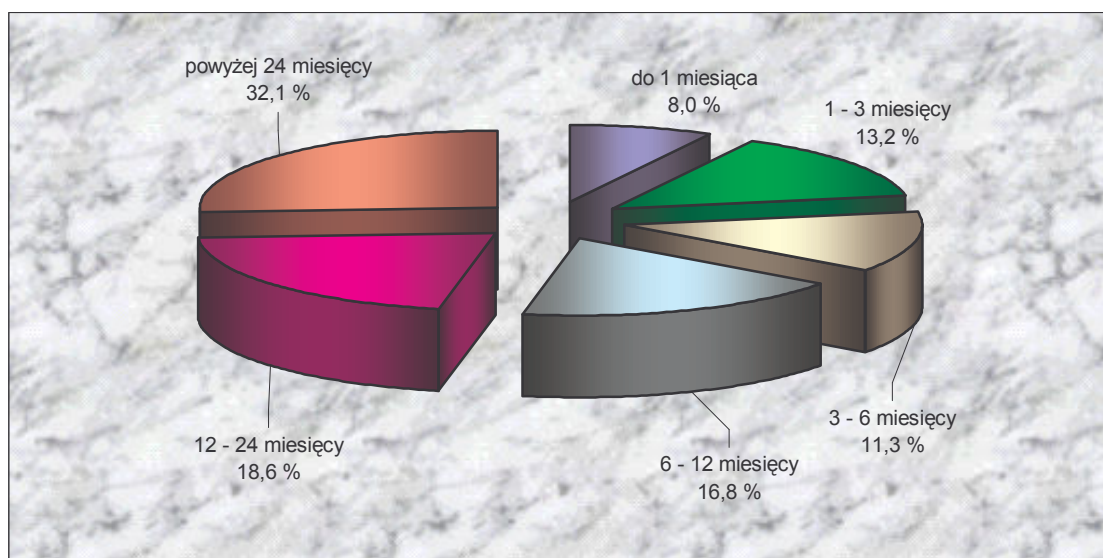
Na koniec okresu sprawozdawczego na Opolszczyźnie zarejestrowane były 5 903 osoby rekrutujące się ze zwolnień grupowych, co stanowiło 7,2 % ogółu bezrobotnych. Udział ten zmalał w stosunku do roku 2002, gdy było to 7 557 osób, stanowiących 9,1 % ogółu zarejestrowanych w urzędach pracy.

5.3.5. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy

Trudną sytuację powrotu do pracy posiadają osoby długotrwale bezrobotne, czyli takie, które są zarejestrowane w urzędach pracy od 12 do 24 miesięcy i powyżej 24 miesięcy. Na koniec 2003 roku te dwie grupy dominowały wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Łącznie liczba ich wyniosła 41 374 osoby tj. 50,7 % ogółu bezrobotnych. Osoby, które pozostają bez pracy dłuższy okres, mają trudności w znalezieniu się we współczesnych realiach rynku pracy, posiadają słabą motywację do poszukiwania pracy i utrzymania zatrudnienia oraz przede wszystkich ich kwalifikacje dezaktualizują się.

Wykres 4.

Struktura bezrobotnych według czasu oczekiwania na pracę - stan na 31 grudnia 2003 r.



Niepokojący jest stały wzrost w ostatnich latach udziału osób długotrwale bezrobotnych. Od roku 1999 obserwujemy stały wzrost udziału tej grupy w ogólnej liczbie zarejestrowanych. Stanowi to potwierdzenie tezy, iż jeżeli bezrobotny nie zdoła powrócić na aktywny rynek pracy w ciągu 12 miesięcy, to potem już na długo pozostaje w rejestrach bezrobotnych. Fakt ten niejako wyznacza nam adresata działań urzędów pracy zmierzających do ograniczania negatywnych skutków bezrobocia.

5.4. Wnioski

- strukturalne cechy bezrobocia mają charakter względnie stały,
- przy zahamowaniu wzrostu bezrobocia w dalszym ciągu następuje zwiększenie udziału osób długotrwale bezrobotnych, a zwłaszcza pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy,
- analiza cech bezrobocia pozwala zidentyfikować grupy szczególnie zagrożone bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Bezrobocie jest wyższe wśród osób młodych, zamieszkałych na wsi, kobiet oraz osób z niższym wykształceniem i kwalifikacjami,
- relatywnie gorszą sytuacją na rynku pracy cechują się kobiety,
- zwiększenie się liczby długotrwale bezrobotnych oznacza automatycznie wzrost odsetka osób bez prawa do zasiłku, co wpływa na poziom zamożności samych bezrobotnych oraz ich rodzin.

Przedstawiona sytuacja na rynku pracy wskazuje na konieczność podjęcia dwutorowych działań na rynku pracy. Z jednej strony, należy podnosić jakość zasobów ludzkich, tak by odpowiadały potrzebom zgłaszanym przez pracodawców. Z drugiej strony, należy poszukiwać rozwiązań ułatwiających wejście na rynek pracy oraz sprawne funkcjonowanie na nim poprzez upowszechnianie częściowo subsydiowanych oraz elastycznych form zatrudnienia. Dzięki temu grupy, które znajdują się w relatywnie gorszej sytuacji na rynku pracy, staną się bardziej atrakcyjne dla pracodawców, a tym samym ich wejście na rynek pracy będzie łatwiejsze.

VI. DZIAŁANIA SŁUŻB ZATRUDNIENIA NA RZECZ PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

Wprowadzenie w Polsce gospodarki rynkowej spowodowało pojawienie się zjawiska jawnego bezrobocia, które stało się jedną z najważniejszych problemów współczesnego rynku pracy. W oparciu o ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu realizuje zadania samorządu województwa w zakresie realizacji polityki rynku pracy, między innymi:

- opracowywanie analiz i ocen dotyczących problematyki zatrudnienia i przeciwdziałaniu bezrobociu w województwie,
- ustalanie dla samorządów powiatowych danego województwa, według kryteriów określonych przez sejmik wojewódzki, kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz aktywnego przeciwdziałania bezrobociu oraz finansowanie innych fakultatywnych zadań,
- organizowanie pośrednictwa pracy w skali wojewódzkiej i międzywojewódzkiej,
- organizowanie i koordynowanie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na terenie województwa, a także wspieranie działalności klubów pracy,
- realizacja zadań w zakresie międzynarodowej wymiany ofert pracy oraz zadań związanych z kierowaniem obywateli polskich do pracy za granicą,
- organizowanie oraz finansowanie z Funduszu Pracy szkolenia kadr wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy realizujących na terenie województwa zadania wynikające z ustawy,
- programowanie i realizacja projektów dotyczących rozwoju zasobów ludzkich, finansowanych z europejskich funduszy przedakcesyjnych i strukturalnych.

Ponadto w momencie akcesu Polski do Unii Europejskiej wojewódzkie urzędy pracy będą realizować zadania w zakresie prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej.

Dodatkowo wojewódzkie urzędy pracy będą programować zadania wynikające z wdrażania funduszy strukturalnych poprzez realizację części priorytetów Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich i Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

Niezwykle istotnym doświadczeniem było pełnienie przez Wojewódzki Urząd Pracy funkcji dysponenta środków Funduszu Pracy do końca 1999 roku. Pozwalało to w istotny sposób kreować politykę regionalnego rynku pracy poprzez uzyskiwanie wysokiej efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu subsydiowanych programów.

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu realizując zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, podejmuje działania w celu wypracowania współpracy przy tworzeniu i wdrażania polityki regionalnej i strukturalnej w obszarze rynku pracy. W 2002 roku realizowane były programy angażujące samorządy, urzędy pracy, partnerów rynku pracy, skupiające się na jakości i odpowiednim profilu usług świadczonych wobec bezrobotnych, przedsiębiorstw, samorządów. Są nimi:

- program IRES: „Usprawnienie narzędzi, instrumentów i strategii usług regionalnych urzędów pracy.”
- Programy PHARE – rozwój zasobów ludzkich
- program aktywizacji zawodowej absolwentów: „Pierwsza Praca”.

VII. PODSUMOWANIE - ANALIZA SWOT

MOCNE STRONY REGIONU

1. Atrakcyjność regionu dla lokalizacji kapitału ze względu na tranzytowe położenie województwa.
2. Wzrost zainteresowania edukacją na poziomie dziennym i zaocznym.
3. Bogata oferta edukacyjna.
4. Dynamiczny rozwój sektora małych przedsiębiorstw i usług finansowych.
5. Centralne położenie stolicy województwa Opola.

6. Doświadczenie w korzystaniu ze środków przedakcesyjnych w rozwoju zasobów ludzkich.
7. Gotowość partnerów społecznych do współdziałania w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy.
8. Aprobata społeczna dla prowadzenia programów aktywizujących.
9. Doświadczenie służb zatrudnienia w zakresie prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy.
10. Dobrze rozwijająca się współpraca transgraniczna.
11. Stosunkowo niski udział osób z wyższym wykształceniem w ogólnej strukturze osób bezrobotnych.
12. Rozwój sektora handlu i usług.

SŁABE STRONY REGIONU

1. Nierównomierny rozwój Regionu.
2. Niska absorpcja nowych technologii i innowacji.
3. Bariery finansowe i administracyjne dla rozwoju MSP.
4. Brak inwestycji skutkujących tworzeniem nowych miejsc pracy.
5. Brak instytucji badawczo-rozwojowych.
6. Niewystarczająca sieć poradnictwa i doradztwa zawodowego.
7. Brak pozapublicznych instytucji zatrudnieniowych.
8. Deficyt profesjonalnych, akredytowanych instytucji kształcenia zawodowego i ustawicznego.
9. Bariery w instytucjonalnej obsłudze rynku pracy.
10. Rosnący odsetek ludności w wieku niemobilnym.
11. Odływ ludzi młodych i wykształconych z województwa
12. Nieodpowiednia struktura podaży i popytu na regionalnym rynku pracy.
13. Niska świadomość uczenia się przez całe życie i dostosowywania kwalifikacji do zmieniającego się rynku pracy.
14. Znaczny spadek liczby pracujących.
15. Pogłębianie się problemu bezrobocia i zjawiska dziedziczenia bezrobocia, a także w wielu przypadkach bezrobocia skumulowanego, co jest szczególnie niebezpieczne dla sytuacji materialnej i socjalnej wielu rodzin czy gospodarstw domowych.

16. Narastający poziom bezrobocia (wzrastający udział długotrwale bezrobotnych, wysokie bezrobocie strukturalne w zachodniej części województwa, wysoki odsetek w strukturze bezrobocia kobiet, mieszkańców wsi, młodzieży i osób z niskimi kwalifikacjami).

SZANSE ROZWOJOWE REGIONU

1. Postępujący proces integracji z Unią Europejską oraz możliwość pozyskania środków strukturalnych.
2. Przyrost liczby osób z wyższym wykształceniem.
3. Intensywne działania na rzecz kształcenia ustawicznego.
4. Współpraca międzyregionalna i międzynarodowa.
5. Aktywizacja terenów wokół autostrady A-4.
6. Reforma systemu edukacji i rozwój szkolnictwa wyższego w regionie.
7. Komputeryzacja szkół i dostęp do Internetu.
8. Wdrażanie nowych programów aktywizujących.
9. Rozwój jednostek szkoleniowych.
10. Dynamizacja wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobocia.
11. Atrakcyjne walory naturalne sprzyjające turystyce całorocznej.
12. Wzrost liczby osób podnoszących kwalifikacje.
13. Rozwój nowych form zatrudnieniowych.
14. Zmiany instytucjonalnej obsługi na rynku pracy – agencje zatrudnienia.
15. Rozwój lokalnych centrów informacji zawodowych.
16. Tworzenie sieci EURES wspomagającej zatrudnienie w Unii Europejskiej.

ZAGROŻENIA ROZWOJOWE REGIONU

1. Niewystarczająca dynamika spadkowa oprocentowania kredytowego.
2. Brak nawyków do kształcenia ustawicznego.
3. Stagnacja gospodarcza regionu ograniczająca popyt na wyroby i usługi pochodzące z regionu.
4. Brak koordynacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.
5. Niedostateczna sieć instytucji rozwojowych w zakresie realizacji programów rozwoju zasobów ludzkich.

6. Silna konkurencja dużych województw ościennych.
7. Brak środków na innowacje techniczne i badania naukowe.
8. Brak współpracy pomiędzy ośrodkami naukowymi a sektorem przedsiębiorstw.
9. Ciągły proces restrukturyzacyjny i prywatyzacyjny.
10. Powiększająca się sfera ubóstwa.
11. Wysoki udział zatrudnionych w sektorze rolnictwa.
12. Odpływ kwalifikowanych kadr z regionu.
13. Starzenie się społeczeństwa w połączeniu z wysokim wskaźnikiem ludności w wieku nieprodukcyjnym do ludności w wieku produkcyjnym.

VIII. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DO STRATEGII SEKTOROWEJ RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO NA LATA 2004 - 2006

Przygotowując cele strategiczne wzięto pod uwagę priorytety wyznaczone między innymi przez:

- Strategię Rozwoju Województwa Opolskiego na lata 2000 – 2015,
- Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000 – 2006,
- Narodowy Plan Rozwoju 2004 – 2006,
- założenia programowe określone w dokumentach Sektorowy Program Operacyjny „Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006” i Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006,
- Strategię Gospodarczą Rządu „Przedsiębiorczość-Rozwój Praca”.

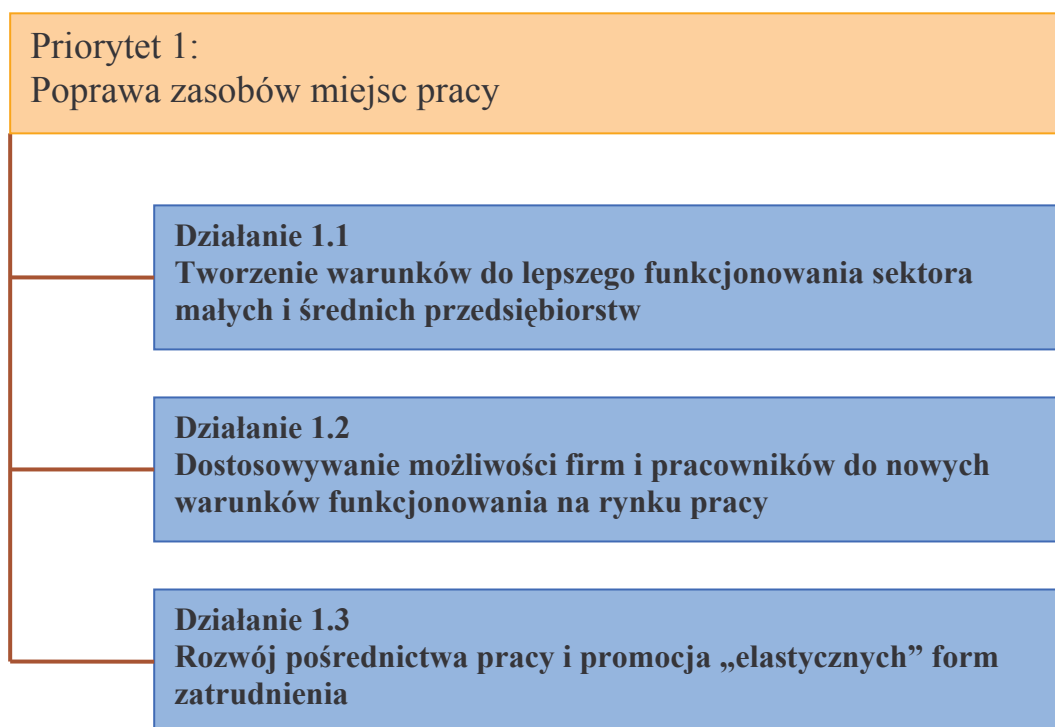
Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego jest zarówno zbieżna ze Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego oraz z podstawowymi dokumentami rządowymi, określającymi główne kierunki działań do 2006 roku, tj. Narodową Strategią Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich oraz Sektorowym Programem Operacyjnym dot. Rozwoju Zasobów Ludzkich.

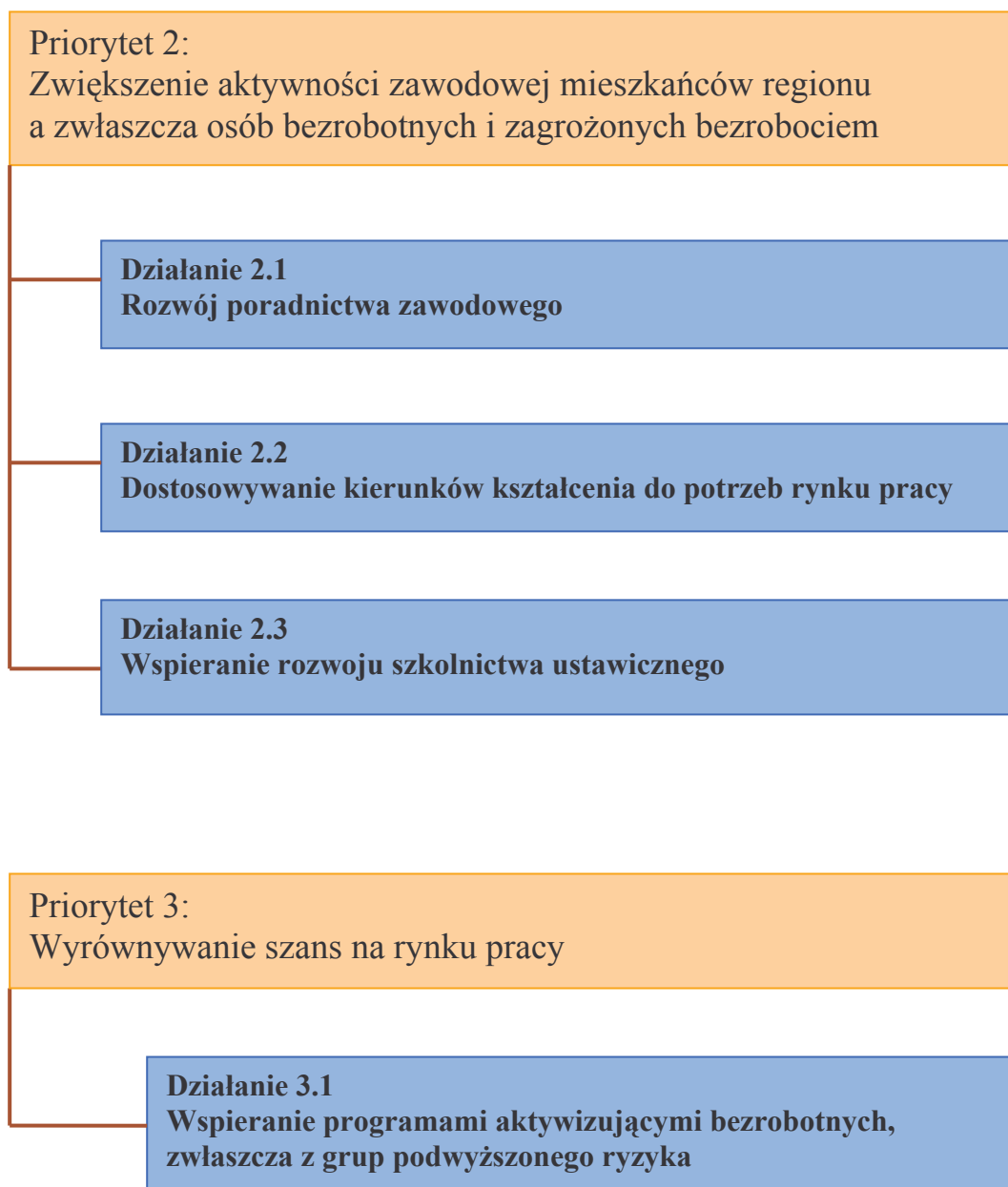
Realizacja zadań z zakresu rynku pracy może być efektywnie realizowana tylko przy udziale instytucji rządowych, samorządowych i partnerów społecznych, takich jak:

- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej,
- Wojewodę Opolskiego,
- samorządy powiatowe,
- samorządy gminne,
- pracodawcy,
- związki pracodawców
- instytucje szkoleniowe,
- jednostki systemu edukacji ponadgimnazjalnej.

Uwzględniając planowane kierunki działań samorządu województwa oraz polityki państwa opracowano cele strategiczne w zakresie rynku pracy przewidziane do realizacji na lata 2003 – 2006 zmierzające do ograniczenia zjawiska bezrobocia na terenie Opolszczyzny.

**Struktura zaplanowanych działań w ramach
strategii sektorowej rynku pracy województwa opolskiego
w latach 2004 – 2006**





Priorytet 1.

Poprawa zasobów miejsc pracy

Podjęcie działań na rzecz poprawy zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników do zmieniających się warunków (zgodnie z założeniami Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006), zwłaszcza w obliczu wprowadzania do przedsiębiorstw na szeroką skalę nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych, powinno obejmować promocję elastyczności organizacyjnej i zatrudnienia.

Konieczne jest podejmowanie działań na rzecz tworzenia korzystnych warunków do uruchamiania nowych przedsiębiorstw oraz rozwijanie w społeczeństwie postaw przedsiębiorczych zwłaszcza wśród osób tracących zatrudnienie w wyniku przemian restrukturyzacyjnych.

Promocja tworzenia nowych przedsiębiorstw, elastycznych form zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego pracowników firm będzie w zasadniczy sposób wpływała na unowocześnienie rynku pracy, co w konsekwencji może sprzyjać w zwiększeniu atrakcyjności regionu i tym samym zachęcać inwestorów strategicznych do inwestowania w naszym województwie.

Powyższe przedsięwzięcie będzie realizowane poprzez następujące działania:

Działanie 1.1

Tworzenie warunków do lepszego funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Cel:

Wzrost przedsiębiorczości w regionie poprzez wsparcie i tworzenie nowych przedsiębiorstw.

Sposób realizacji:

- udzielanie pożyczek na uruchamianie mikroprzedsiębiorstw,
- poradnictwo zawodowe w zakresie poruszania się w nowych warunkach rynku pracy,
- usługi doradcze i szkoleniowe dla osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą,
- podstawowe doradztwo i informacja dla małych przedsiębiorstw,
- promocja zwłaszcza Regionalnych Instytucji Finansujących w zakresie możliwości udzielania pożyczek na uruchamianie i rozwój mikroprzedsiębiorstw,
- wspieranie systemu działania Inkubatorów Przedsiębiorczości.

Przewidywane efekty:

- stabilizacja i utrzymanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw,
- zwiększenie liczby nowych miejsc pracy,

- spadek liczby bezrobotnych, zwłaszcza wśród osób zwalnianych z przyczyn dot. zakładów pracy.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- Regionalne Instytucje Finansujące,
- Fundusz Poręczeń Kredytowych,
- Inkubatory Przedsiębiorczości,
- samorząd województwa,
- organizacje pracodawców i przedsiębiorców,
- firmy doradcze,
- związki zawodowe,
- niepubliczne ośrodki wspierania przedsiębiorczości
- samorządy lokalne.

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS i ERDF),
- Funduszu Pracy,
- samorządu województwa,
- funduszu PHARE,
- budżetu państwa,
- prywatnych.

Działanie 1.2

Dostosowywanie możliwości firm i pracowników do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy

Cel:

Większa konkurencyjność firm w zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych.

Sposób realizacji:

- doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr nowoczesnej gospodarki,
- dostosowanie umiejętności kadr przedsiębiorstw do zmian technologicznych i rynkowych,
- rozwój nowoczesnych form organizacji pracy.

Przewidywane efekty:

- poprawa zdolności marketingowych firm dostosowanych do zmieniających się warunków rynku pracy,
- lepiej wykwalifikowana kadra zarządzająca i pracownicza, zwiększająca konkurencyjność istniejących przedsiębiorstw.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- Regionalne Instytucje Finansujące,
- samorząd województwa,
- samorządy lokalne,
- szkoły wyższe (państwowe i niepaństwowe) oraz uczelnie zawodowe,
- placówki naukowo- badawcze,
- organizacje pracodawców i przedsiębiorców,
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia dorosłych,
- niepubliczne ośrodki wspierania przedsiębiorczości,
- samorządy gospodarcze i zawodowe (izby gospodarcze, cechy, itp.),
- firmy doradcze.

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS i ERDF),
- Funduszu Pracy,
- samorządu województwa,
- funduszu PHARE,
- budżetu państwa,
- prywatnych.

Działanie 1.3.

Rozwój pośrednictwa pracy i promocja „elastycznych” form zatrudnienia.

Cel:

Rozwój nowych form pośrednictwa pracy wykorzystujące nowe zasady zatrudnienia oraz technologie internetowe.

Sposób realizacji:

- promocja nowych form zatrudnienia takich jak: praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca,
- pełny dostęp do ofert pracy za pośrednictwem „sklepów z pracą” oraz Wojewódzkiego Banku Ofert,
- dostosowanie obiegu ofert pracy do wymogów unijnych zwłaszcza w obszarze przygranicznym.

Przewidywane efekty:

- uruchomienie nowych Agencji Zatrudnienia w tym Agencji Pracy Czasowej,
- powstawanie kolejnych Sklepów z Pracą,
- aktywne wykorzystanie technologii internetowej w zakresie pośrednictwa pracy.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- jednostki okołobiznesowe,
- samorząd województwa,
- samorządy lokalne.

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS, ERDF),
- Funduszu Pracy,
- samorządu województwa,
- prywatne

Priorytet 2

Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.

Działanie 2.1.

Rozwój poradnictwa zawodowego

Poza szeroko promowanym podnoszeniem wykształcenia wśród mieszkańców regionu w szczególny sposób należy wspomóc działania kierowane do osób zagrożonych bezrobociem w wyniku zmian restrukturyzacyjnych bądź rozwojowych firm. W związku z powyższym niezbędne jest podjęcie działań zmierzających, dla osób stojących przed zagrożeniem utraty pracy, do pomocy w wyborze nowego zawodu lub do aktywnego poruszania się na rynku pracy w celu znalezienia nowego miejsca pracy. Ważnym czynnikiem do realizacji tego zadania będzie zapewnienie powszechnej dostępności do usług doradztwa zawodowego takich jak:

- informacja zawodowa,
- poradnictwo grupowe (zawodowe, prawne, psychologiczne),
- indywidualne plany działań polegające na udzielaniu osobom zagrożonym utratą zatrudnienia pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- programy specjalne uwzględniające specyficzne cechy ostatecznych beneficjentów.

Cel:

Szerszy dostęp bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem do usług poradnictwa zawodowego

Sposób realizacji:

- tworzenie i rozwój Gminnych Centrów Informacji aby sprostać wyzwaniom jakie niesie za sobą rozwój społeczeństwa informacyjnego,
- rozwój i funkcjonowanie Klubów Pracy,
- prowadzenie reorientacji zawodowej, której założeniem jest zmiana kwalifikacji zawodowych na obszarach objętych restrukturyzacją branż i sektorów a w szczególności na obszarach wiejskich.

Przewidywane efekty:

- zapewnienie powszechnej dostępności do usług poradnictwa zawodowego,
- rozwój jednostek prowadzących usługi z zakresu poradnictwa zawodowego,
- wyposażenie w umiejętności umożliwiające ponowne zatrudnienie i wykonywanie nowych zawodów osób zagrożonych i zmuszonych do zmiany profilu zatrudnienia, w wyniku procesów restrukturyzacyjnych i adaptacyjnych.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- pracodawcy,
- samorząd województwa,
- samorządy lokalne,

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS),
- Funduszu Pracy,
- samorządu województwa,
- samorządów lokalnych,
- budżetu państwa.

Reforma oświaty zakłada dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, podnoszenie jakości kształcenia i upowszechnianie wśród młodzieży oraz osób dorosłych wykształcenia na poziomie średnim i wyższym. Istotną rolę będą odgrywać wszelkie formy kształcenia ustawicznego. Tworzenie nowoczesnego i efektywnego systemu edukacji ustawicznej jest warunkiem dostosowywania siły roboczej do wymogów współczesnego rynku pracy.

Podejmowane działania powinny koncentrować się na:

- zróżnicowaniu oferty edukacyjnej wynikającej ze zmieniających się potrzeb społeczno-gospodarczych,
- podniesieniu poziomu kształcenia w placówkach doskonalenia zawodowego,
- doposażeniu bazy dydaktycznej szkół i placówek umożliwiających wykorzystanie nowych technologii,

- przygotowaniu odpowiedniej kadry wykładowców,
- opracowaniu standardów jakościowych dla programów edukacyjnych i egzaminów końcowych.

Powyższe zamierzenia realizowane będą w działaniach:

Działanie 2.2.

Dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Cel:

Doskonalenie i rozwój kształcenia reagującego na potrzeby zmieniającego się rynku pracy funkcjonującego w ramach konkurencyjnej gospodarki.

Sposób realizacji:

- przygotowanie bazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych występujących wśród bezrobotnych w celu dostosowywania kierunków kształcenia z wymogami współczesnego rynku pracy,
- podnoszenie jakości kształcenia poprzez unowocześnienie bazy dydaktycznej i oferty edukacyjnej (np. zakup sprzętu komputerowego, korzystanie z technologii internetowej, itp.)

Przewidywane efekty:

- uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach „przyszłościowych” i likwidację kierunków kształcenia w zawodach, na który jest bardzo niski popyt,
- lepiej wykształcone społeczeństwo dostosowane do warunków istniejącego rynku pracy.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego,
- Centra Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego,
- samorząd województwa,
- samorządy lokalne.

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS),
- Samorządu województwa.

Działanie 2.3.

Wspieranie rozwoju szkolnictwa ustawicznego

Cel:

Większa liczba mieszkańców regionu podwyższających swoje wykształcenie i kwalifikacje.

Sposób realizacji:

- promocja dostępności podnoszenia kwalifikacji w systemie kształcenia osób dorosłych,
- unowocześnienie bazy dydaktycznej i opracowanie standardów określających sposób nauczania i przeprowadzania końcowych egzaminów,
- promocja kształcenia na poziomie studiów wyższych i podyplomowych,
- doradztwo, dostosowanie do rodzaju ostatecznego beneficjenta, związane z wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej i wspomagające kształtowanie kariery zawodowej,
- szkolenia ogólne i specjalistyczne przeznaczone dla osób dorosłych, uaktualniające i podwyższające ich kwalifikacje w zakresie posiadanego lub wykonywanego zawodu gwarantującego zatrudnienie na lokalnym rynku pracy,
- szkolenia związane z nabywaniem nowych kwalifikacji, w szczególności w zakresie języków obcych i wykorzystania technik informatycznych,
- kursy specjalistyczne, dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, wynikające z potrzeb regionalnego rynku pracy, a nie objęte programami nauczania realizowanymi w szkołach,
- praktyki zawodowe dla uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych i studentów, prowadzone w przedsiębiorstwach i wiążące się z poznaniem specyfiki zawodu oraz nabyciem praktycznych umiejętności związanych z ich przyszłym zawodem,
- stypendia przeznaczone na kontynuowanie nauki przez najzdolniejszych uczniów w regionie.

Przewidywane efekty:

- społeczeństwo lepiej wykształcone i posiadające odpowiednie kwalifikacje pozwalające na znalezienie zatrudnienia w realiach współczesnego rynku pracy.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego
- jednostki samorządu terytorialnego: gminy, powiaty, województwa,
- związki i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego (gmin i powiatów),
- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe i uczelnie zawodowe,
- publiczne i niepubliczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne,
- publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe,
- organizacje społeczne, w tym organizacje pozarządowe mające w zadaniach statutowych promocję i wspomaganie edukacji,
- samorządy gospodarcze i zawodowe (izby gospodarcze, cechy, itp.),
- organizacje pracodawców i pracodawcy,
- publiczne i niepubliczne instytucje poradnictwa zawodowego i psychologicznego.

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS),
- Funduszu Pracy,
- budżetu państwa
- prywatnych.

Priorytet 3

Wyrównywanie szans na rynku pracy

Działania służb zatrudnienia powinny być ukierunkowane na zaktywizowanie jak największej liczby bezrobotnych osób z grup podwyższonego ryzyka, zwiększające szanse znalezienia zatrudnienia.

Programami aktywizującymi powinny być objęte następujące kategorie bezrobotnych:

1. Kobiety

Szczególną kategorię odbiorców usług służb zatrudnienia stanowią kobiety, które w poszukiwaniu pracy wyróżniają się większą determinacją niż mężczyźni, mając jednak znacznie mniejsze możliwości znalezienia zatrudnienia. Ponadto po długiej nieobecności (często spowodowanej macierzyństwem) w pracy należy przede wszystkim dostosować kwalifikacje kobiet do nowych warunków poprzez działania edukacyjne.

Wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku pracy jest jednym z kluczowych priorytetów Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000 – 2006. Zmiana niekorzystnych tendencji dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy powinna nastąpić poprzez:

- propagowanie idei równości szans,
- objęcie większego udziału kobiet programami aktywizującymi,
- kierowanie kobiet do prac w zawodach technicznych i związanych z wykorzystaniem najnowszych technologii.

2. Długotrwale bezrobotni

Osoby, które pozostają bez pracy przez dłuższy czas, mają trudności w dostosowaniu się do potrzeb współczesnego rynku pracy, posiadają słabą motywację do aktywnego poszukiwania pracy. Działania służb zatrudnienia powinny być ukierunkowane na kształtowaniu poczucia własnej wartości i lepszego poznania posiadanych umiejętności.

3. Młodzież

Wyodrębnienie działań na rzecz bezrobotnej młodzieży a zwłaszcza absolwentów ma swoje uzasadnienie w sytuacji demograficznej kraju jak i regionu. Głównym celem jest zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia, a szczególnym wsparciem objęcie grupy osób posiadających niższy poziom wykształcenia.

4. Bezrobotni mieszkańcy wsi

Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych prawie połowę stanowią mieszkańcy wsi. Osoby pochodzące z terenów wiejskich mają trudniejszy dostęp do wykształcenia na wszystkich jego poziomach oraz do znalezienia pracy. Działania służb zatrudnienia powinny być ukierunkowane na wyrównanie szans w korzystaniu ze wszystkich form wsparcia oferowanych bezrobotnym.

Działanie 3.1.

Wspieranie programami aktywizującymi bezrobotnych, zwłaszcza z grup podwyższonego ryzyka

Cel:

Kierowanie bezrobotnych do aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i promocja usług doradczych.

Sposób realizacji:

Wsparcie bezrobotnych z grup podwyższonego ryzyka poprzez:

- subsydiowane zatrudnienie,
- szkolenia zawodowe mające na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę,
- praktyki zawodowe oraz staże pozwalające na poznanie specyfiki zawodu oraz nabycia praktycznych umiejętności związanych z przyszłym zawodem,
- doradztwo zawodowe dla osób podejmujących własną działalność gospodarczą,
- pośrednictwo pracy,
- programy specjalne opracowywane dla poszczególnych kategorii bezrobotnych

Przewidywane efekty:

- ograniczenie skali bezrobocia zwłaszcza w wśród bezrobotnej młodzieży, kobiet, mieszkańców wsi i długotrwale bezrobotnych,
- objęcie programami aktywizującymi znacznej liczby bezrobotnych.

Partnerzy uczestniczący w realizacji działania:

- powiatowe urzędy pracy,
- organizacje pozarządowe.
- organizacje pracodawców i pracodawcy
- samorząd województwa,
- samorządy lokalne,
- Ochotniczy Hufiec Pracy,
- Partnerzy jednostek samorządowych województwa opolskiego o zasięgu międzynarodowym (Burgundia, Nadrenia – Palatynat, Kraj Środkowoczeski).

Finansowanie działania nastąpi ze środków:

- funduszy strukturalnych (EFS),
- Funduszu Pracy,
- samorządu województwa,
- prywatnych

IX. ZAKOŃCZENIE

Realizacja zadań ujętych w strategii sektorowej rynku pracy ukierunkowana jest na tworzenie nowych miejsc pracy, przystosowanie kwalifikacji bezrobotnych do wymogów współczesnego rynku pracy oraz promocję wszelkich form subsydiowanej aktywizacji zawodowej. Działania te skutecznie powinny doprowadzić do ograniczenia zjawiska bezrobocia, zwłaszcza w grupach szczególnego ryzyka.

Rozpisane działania w powyższym opracowaniu realizowane będą w ramach następujących obszarów wsparcia:

- aktywna polityka rynku pracy,
- przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego,
- kształcenie ustawiczne,
- adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości,
- wyrównanie szans kobiet na rynku pracy.

Poszczególne zadania ujęte w strategii sektorowej rynku pracy realizowane będą poprzez opracowanie programów, w których szczegółowo będą opisane grupy wsparcia oraz sposób monitorowania zarówno od strony merytorycznej jak i finansowej. Jednym z głównych celów przy realizacji poszczególnych programów będzie badanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu działań.

KOMPLEMENTARNOŚĆ STRATEGII SEKTOROWEJ RYNKU PRACY

WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO W LATACH 2004 – 2006

Z SEKTOROWYM PROGRAMEM OPERACYJNYM – ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH 2004 – 2006

I ZINTEGROWANYM PROGRAMEM OPERACYJNYM ROZWOJU REGIONALNEGO 2004 – 2006

Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego	Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich	Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego
Priorytet 1: Poprawa zasobów miejsc pracy	Priorytet 2: Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy	Priorytet 2: Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach
Działanie 1.1. Tworzenie warunków do lepszego funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw	Działanie 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	Działanie 2.3. Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa Działanie 2.4. Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi Działanie 2.5. Promocja przedsiębiorczości
Działanie 1.2. Dostosowywanie możliwości firm i pracowników do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy	Działanie 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie Działanie 2.3. Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa Działanie 2.4. Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi
Działanie 1.3. Rozwój pośrednictwa pracy i promocja „elastycznych” form zatrudnienia	Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej. Działanie 1.1. Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego	Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich	Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego
Priorytet 2: Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem	Priorytet 2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy	Priorytet 2: Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach
Działanie 2.1 Rozwój poradnictwa zawodowego	Działanie 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki i przedsiębiorczości	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie Działanie 2.3. Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa Działanie 2.4. Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi
Działanie 2.2. Dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy	Działanie 2.1. Zwiększenie dostępu do edukacji – promowanie kształcenia ustawicznego	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie
Działanie 2.3. Wspieranie rozwoju szkolnictwa ustawicznego	Działanie 2.2. Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy Działanie 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego	Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich	Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego
Priorytet 3. Wyrównanie szans na rynku pracy	Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej.	Priorytet 2: Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach
Działanie 3.1. Wspieranie programami aktywizującymi bezrobotnych, zwłaszcza z grup podwyższonego ryzyka	Działanie 1.2. Perspektywy dla młodzieży Działanie 1.3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia Działanie 1.5. Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka Działanie 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet	Działanie 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie Działanie 2.3. Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa Działanie 2.4. Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi