

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
NA 2020 ROK**

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy	6
2. Zarządzanie wiekiem (wydłużenie aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia)	10
3. Wsparcie dla cudzoziemców i reemigrantów	14
4. Rozwój przedsiębiorczości i współpraca z pracodawcami	18
5. Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i włączenie biernych zawodowo	23
6. Rozwój poradnictwa zawodowego	27
7. Działania związane z epidemią COVID-19	32
Monitoring i sprawozdawczość	34

Wstęp

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD) to dokument przełomowy, różniący się budową i charakterystyką od poprzednich Planów przygotowywanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Zmiany na rynku pracy związane w szczególności z niskim poziomem bezrobocia, nasilającymi się problemami z podażą pracy oraz intensywnym napływem pracowników cudzoziemskich spowodowały konieczność ponownej analizy priorytetów regionalnej polityki rynku pracy, za której prowadzenie odpowiada Wojewódzki Urząd Pracy. Dodatkowo już w trakcie prac nad Planem wystąpiła nieprzewidziana sytuacja związana z pandemią wirusa COVID-19 i koniecznością podjęcia działań łagodzących negatywne skutki wprowadzonych obostrzeń gospodarczych. W efekcie opracowano nową formułę Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia. Prezentowany dokument ma przede wszystkim bardziej dynamiczny charakter. Zawarte w nim analizy skupiają się na najbardziej istotnych wyzwaniach stojących przed regionalnym rynkiem pracy, umożliwiając bardziej precyzyjne ukierunkowanie działań wszystkich instytucji współpracujących przy realizacji planu. Na rok 2020 wskazano sześć takich wyzwań, które wynikają wprost z zaobserwowanych wskaźników demograficznych, społecznych i ekonomicznych, jak również z licznych badań i analiz obejmujących terytorium województwa opolskiego. Są to:

- Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy,
- Zarządzanie wiekiem (wydłużenie aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia),
- Wsparcie cudzoziemców i reemigrantów,
- Rozwój przedsiębiorczości i współpraca z pracodawcami,
- Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i włączenie biernych zawodowo,
- Rozwój poradnictwa zawodowego.

W osobnym rozdziale opisano formy wsparcia wdrażane przez Publiczne Służby Zatrudnienia w ramach tzw. tarczy antykryzysowej i przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19.

Nowy 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 2020 wpisuje się w *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia* oraz 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. Ponieważ RPD na 2020 rok jest planem regionalnym, szczególnie silny związek odniesień i uwarunkowań łączy go z dwoma dokumentami: *Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku* oraz *Programem Specjalnej Strefy Demograficznej*. 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 2020 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 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych,*
- *Strategia Rozwoju Kraju 2020* (w ramach obszaru strategicznego I: *Sprawne i efektywne państwo*, II: *Konkurencyjna gospodarka*, Cel II.4: *Rozwój kapitału ludzkiego* oraz obszaru strategicznego III: *Spójność społeczna i terytorialna*, Cel III.1: *Integracja społeczna*),
- *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*),
- *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku* (w ramach celu strategicznego 1: *Konkurencyjny i stabilny rynek pracy*, 1.1: *Poprawa jakości kształcenia oraz dostosowanie*

oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz celu strategicznego 4: Dynamiczne przedsiębiorstwa),

- Program Specjalnej Strefy Demograficznej (w ramach celu: Zwiększenie liczby i poprawa jakości miejsc pracy w regionie dla Pakietu I: Praca to bezpieczna rodzina oraz Pakietu II: Edukacja a rynek pracy),

- Wojewódzki Program Pomocy i Integracji Społecznej na lata 2016 – 2020 (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

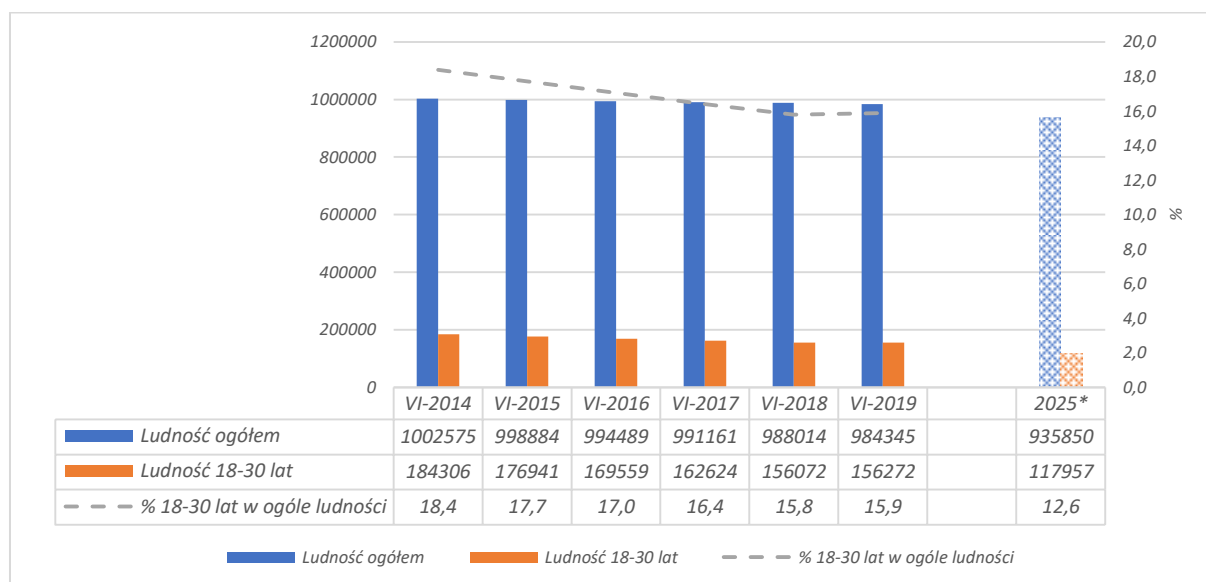
POWER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

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

1. Wsparcie osób młodych 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 2019 ludność regionu zmniejszyła się o ok. 1,8%, a w przypadku młodzieży, rozumianej jako osoby w wieku 18-30 lat, ubytek osiągnął 15,2%. Prognozy ludnościowe wskazują na dalszy spadek liczby mieszkańców, których w 2025 roku prawdopodobnie będzie zaledwie 935,9 tysięcy. Dotyczyć to będzie także młodzieży, której procentowy udział w ogóle ludności zmniejszy się do poziomu 12,6%.

Wykres 1. Ludność w województwie opolskim – stan rzeczywisty w końcu czerwca w latach 2015-2019 i prognoza(*)



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

Dostępne dane statystyczne wskazują, że mniej więcej w tym samym czasie (lata 2015-2018) z województwa opolskiego wyemigrowało na pobyt stały 8 109 osób w wieku do 30 lat. W 67% były to migracje międzywojewódzkie. W tym samym czasie na Opolszczyznę przyjechało 5 521 osób (86% z innych województw), co oznacza, że bilans migracji młodzieży w regionie jest ujemny i wynosi -2 588 osób¹. 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 rysuje

¹ Obliczenia własne na podstawie danych GUS.

się pewna tendencja do migracji poza Opolszczyznę uczniów, którzy osiągają przeciętnie lepsze wyniki niż ich rówieśnicy planujący podjęcie pracy lub nauki w szkołach wyższych województwa opolskiego². Są to zatem symptomy „drenażu mózgów”, co może skutkować obniżeniem jakości kapitału ludzkiego mieszkańców województwa opolskiego. Z tymi zjawiskami korespondują wyniki analizy liczebności osób pracujących do 30 roku życia, jaka została przeprowadzona na podstawie danych ZUS³. W okresie pomiędzy czerwcem 2015 a czerwcem 2019 roku liczba pracowników w wieku do 30 lat spadła o 5%, z około 86 do niecałych 82 tysięcy osób.

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 w na regionalnym rynku pracy.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Działania aktywizacji zawodowej

- Realizacja projektu „Opolskie staże z PO WERem” w ramach Działania 1.2 *Wsparcie osób młodych bez pracy na regionalnym rynku pracy*. Organizacja doradztwa, szkoleń i staży dla uczestników projektu, którymi będą osoby do 29 roku życia, w tym szczególności osoby pozostające bez pracy. Beneficjenci będą przygotowani do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie/branży z uwzględnieniem specyfiki konkretnego miejsca pracy pod potrzeby pracodawcy (WUP).
- 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 najszerszej wesprzeć je w aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz procesie wejścia na rynek pracy (PUP).
- Aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży - przeprowadzenie uczestników i absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy przez proces usamodzielnienia się i przejścia

²Jończy R., (red.) Exodus absolwentów szkół średnich województwa opolskiego do dużych ośrodków regionalnych kraju oraz za granicę, Wydawnictwo „Instytut Śląski”, Opole 2013.

³ Materiały wewnętrzne WUP w Opolu.

z etapu kształcenia do wejścia na rynek pracy. W trakcie trwania przygotowania zawodowego młodzieży będą towarzyszyli specjaliści (OHP).

- Projekty pozakonkursowe PUP w ramach PO WER dla osób bezrobotnych do 30 roku życia - szeroki wachlarz form wsparcia, które obejmą m.in. identyfikację potrzeb oraz diagnozę możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże i praktyki, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz bezzwrotną dotację na utworzenia przedsiębiorstwa (PUP).
- Realizacja projektów w zakresie finansowania zatrudnienia subsydiowanego w ramach Działania 1.2 PO WER. Grupą docelową projektów będą osoby młode w wieku do 29 lat zarejestrowane w PUP, w tym z niepełnosprawnościami. W projekcie zakłada się wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego oraz w formie prac interwencyjnych i/lub bonów zatrudnieniowych (PUP).

b) Zajęcia edukacyjne, w tym w zakresie kształcenia ustawicznego

- Projekt „Opolskie szkolnictwo zawodowe dla rynku pracy” 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 aspekcie wiązania szkół zawodowych/branżowych i technicznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym, skuteczne doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz wzmocnienie potencjału zespołów szkół prowadzących kształcenie zawodowe i przysposabiające do pracy z województwa opolskiego poprzez nowoczesne doposażenie odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy (OCRG).
- 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 800 osób w pracowniach Centrum Nauki i Eksperymentu „Zaczarowany Świat” (RZPWE).
- Warsztaty i prezentacje – TIK technologie informacyjno-komunikacyjne, które doskonalą warsztat pracy nauczyciela. Odbędzie się co najmniej 16 zajęć tematycznych prowadzonych w szkołach województwa w ramach WDN (Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli). Uczniowie dzięki zajęciom wzbogaconym technologią cyfrową

wzmocnią swoje kompetencje, szybciej i łatwiej osiągną cele edukacyjne oraz zwiększą swoją motywację i efektywność uczenia się, co przełoży się na ich osobisty rozwój (RZPWE).

- Studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne dla nauczycieli, w ramach których co najmniej 30 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).

c) Rozwój systemu wsparcia dla młodych rodziców

- Program „Młoda mama na rynku pracy” dla kobiet do 30 roku życia posiadających co najmniej jedno dziecko do 8 r.ż. Celem będzie zmiana postaw uczestniczek dzięki udziałowi w indywidualnych i grupowych poradach z doradcą zawodowym, co w rezultacie prowadzić będzie do zatrudnienia (PUP Nysa).
- Realizacja Projektów w ramach działania 7.6 RPO WO *Godzenie życia prywatnego i zawodowego* „Opolskie dla rodziców i dzieci II” i „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

- Festiwal Kariery oraz 12. edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery. Wydarzenia dedykowane młodzieży, która chce bardziej świadomie pokierować swoim życiem zawodowym. Przewidziano interaktywne stoiska szkół i uczelni wyższych, wykłady, warsztaty, panele dyskusyjne, gry edukacyjne. Obydwa wydarzenia kładą nacisk na współpracę ze szkołami wyższymi, które poprzez ciekawe prezentowanie swoich stanowisk, a także ścieżki edukacyjnej, będą zachęcać młodzież do kontynuacji nauki w opolskich szkołach wyższych (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).

- Inicjatywa „Studiów Praktycznych” na Politechnice Opolskiej polegająca na łączeniu przez młode osoby nauki z pracą zawodową, zdobywaniu doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji poprzez płatne staże zawodowe w opolskich firmach, niejednokrotnie kończąc staż pracą dyplomową. Celem inicjatywy jest wsparcie opolskich firm w dotarciu do potencjalnych przyszłych pracowników oraz wsparcie studentów w poszukiwaniu potencjalnych przyszłych pracodawców (OCRG).
- Wsparcie działania Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SzPiK), gdzie można uzyskać wiedzę na temat staży i praktyk w zakładach pracy oraz zawrzeć umowy pomiędzy uczniami i pracodawcami (PUP).

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.

2. Zarządzanie wiekiem

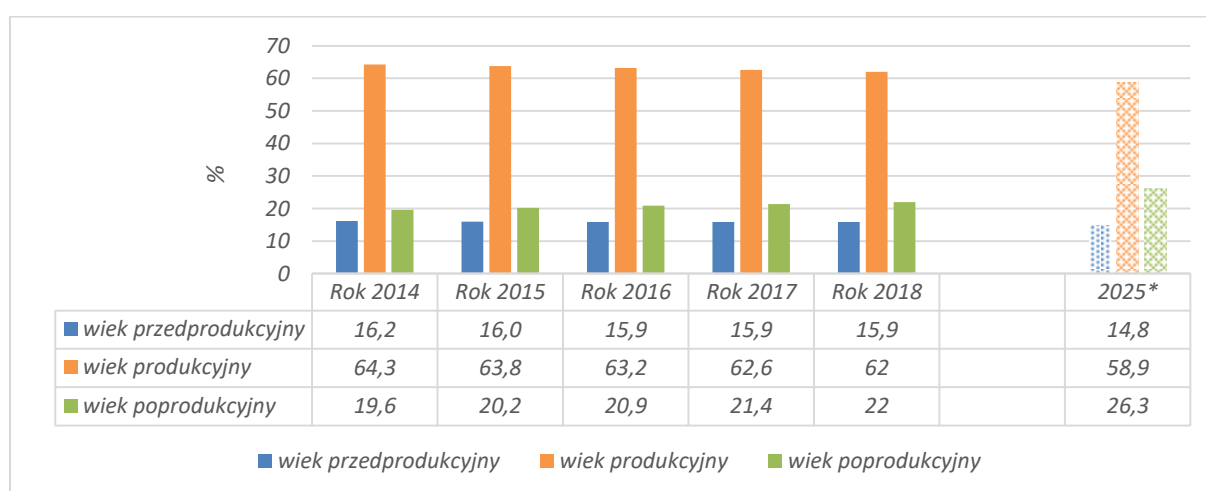
(wydłużenie aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia)

Zmianom w liczbie ludności regionu towarzyszy proces starzenia się mieszkańców Opolszczyzny. Przekłada się to bezpośrednio na strukturę ekonomicznych grup wieku. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że procentowy udział mieszkańców w wieku poprodukcyjnym ulega systematycznemu wzrostowi. W okresie pomiędzy 2014 a 2018 zwiększył się o 2,4 p.p. do poziomu 22%. Równolegle zmniejszył się odsetek ludności w wieku produkcyjnym (o 2,3 p.p.) oraz w wieku przedprodukcyjnym (o 0,3 p.p.). Sytuacja taka nie pozostaje bez wpływu na rynek pracy, który doświadcza systematycznego niedoboru

pracowników, a presja w tym zakresie będzie jeszcze większa. Główny Urząd Statystyczny prognozuje dalszy wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym (do wartości 26,3% w 2025 r.) oraz spadki udziałów w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym.

Pewnym rozwiązaniem tego problemu jest zwiększenie aktywności zawodowej osób pobierających świadczenia emerytalne. Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, że Polsce liczba pracujących emerytów w latach 2015-2018 wzrosła o 30%, do poziomu ponad 747 tysięcy osób. Przyjąć można założenie, że jest to następstwo popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców, ale także relatywnie niskich świadczeń emerytalnych.

Wykres 2. Ludność w województwie opolskim wg ekonomicznych grup wieku – stan faktyczny i prognoza (*)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Istotną kwestią jest także wydłużenie aktywności zawodowej pracowników w wieku okołoemerytalnym, zwłaszcza tych, którzy biorą pod uwagę wcześniejszą dezaktywizację. Wyniki badania wśród pracowników w wieku 50 lat i więcej w województwie opolskim z roku 2015 wskazują, że ok. 16% z nich zamierza całkowicie zrezygnować z pracy, głównie wskazując na chęć przejścia na emeryturę. Istotnym powodem jest osiągnięcie wieku emerytalnego, ale także zły stan zdrowia oraz chęć skupienia się na życiu rodzinnym⁴. Sytuacja ta w dalszym ciągu występuje na regionalnym rynku pracy.

Na szczególną uwagę zasługują również bezrobotni w wieku 50 lat i więcej. To wyjątkowa kategoria osób, która w końcu 2019 roku obejmowała około 31% ogółu bezrobotnych.

⁴ Diagnoza uczestnictwa osób w wieku 50 lat i więcej w życiu społeczno-gospodarczym województwa opolskiego, Biostat, Rybnik 2015 – badanie zlecone przez WUP w Opolu.

Badania regionalne wskazują, że są to osoby, które charakteryzują się cechami znacząco utrudniającymi aktywne uczestnictwo w rynku pracy. Osoby takie dysponują ograniczonymi kompetencjami cyfrowymi oraz umiejętnościami autoprezentacji (włączając w to umiejętność sporządzania dokumentów aplikacyjnych). Istotną przeszkodą jest również obiektywny stan zdrowia oraz subiektywna jego samoocena, która w przypadku negatywnej oceny ewidentnie wpływa na ograniczenie działań zmierzających do poprawy własnej sytuacji na rynku pracy, takich jak poszukiwanie pracy oraz skłonność do podnoszenia kwalifikacji. Równie istotną barierą są uwarunkowania społeczno-kulturowe. Wyobrażenia społeczne na temat roli osób starszych oraz przyjęcie ich za własne przekonania odbijają się na partycypacji w rynku pracy. Z jednej strony osoby takie doświadczają pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji (odmowa zatrudnienia argumentowana „nieodpowiednim wiekiem”), z drugiej natomiast w jakiś sposób podzielają przekonanie, że ze względu na swój wiek w zasadzie powinny zaprzestać swojej aktywności. Koreponduje z tym społeczna rola opiekuna osób zależnych (zwłaszcza wnuków), która wymusza porzucenie zaangażowania w poszukiwanie pracy⁵.

Cele realizacji zadania

- Wzrost aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, rozwój działań na rzecz wydłużenia tej aktywności oraz promowanie korzyści płynących z zatrudniania osób 50+.
- Dostosowanie kwalifikacji osób po 50 roku życia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Wzmocnienie instytucjonalne na rzecz obsługi osób starszych

- Współpraca z ZUS w zakresie upowszechniania informacji o możliwościach zarobkowania przez osoby pobierające emeryturę. Współpraca z Uniwersytetami III Wieku, Klubami Seniora, organizacja cyklicznych spotkań dla aktywnych seniorów w celu świadczenie usług poradnictwa zawodowego oraz aktywizacji zawodowej (PUP).

⁵ Filipowicz M., Z zagadnień rynku pracy, wieku i bezrobocia, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2009.

- Realizacja programu „Senior na rynku pracy”, w ramach którego prowadzony jest Punkt Obsługi Seniora, specjalistyczne poradnictwo zawodowe oraz profesjonalne pośrednictwo pracy dla osób powyżej 60 lat (PUP Nysa).
- Organizacja Centrum Pracy Seniora (CPS), gdzie odbywać się będzie pośrednictwo pracy dla seniorów. Organizacja 2 konferencji – pierwsza to spotkanie dla pracodawców i partnerów, druga skierowana będzie bezpośrednio do seniorów (PUP Olesno).
- Utworzenie Senioralnego Centrum Pracy na rzecz wykorzystania potencjału zawodowego oraz dyspozycyjności osób w wieku emerytalnym. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego indywidualnego i grupowego. Kojarzenie konkretnych pracodawców z osobami o określonych i pożądanym przez nich kompetencjach zawodowych (PUP Opole).

b) Działania aktywizacji zawodowej

- Promowanie wśród osób z grupy 50+ postaw na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego, dokonywanie bilansu kompetencji i zasobów zawodowych, określenie realnego celu zawodowego (PUP).
- Szkolenia z aktywnego poszukiwania pracy oraz w celu przekwalifikowania lub podniesienia kwalifikacji zawodowych (PUP).
- Aktywizacja osób oczekujących na emerytury w celu wyposażenia ich w podstawowe informacje potrzebne do poruszania się po rynku pracy, promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz pomoc w znalezieniu zatrudnienia do czasu przyznania świadczenia emerytalnego (PUP).
- Realizacja ze środków Funduszu Pracy programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób starszych poprzez dobór i dostosowanie usług oraz instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb osób starszych (PUP).

c) Promocja zatrudnienia

- Dofinansowanie pracodawcom wynagrodzenia za zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia (PUP).

- Konferencja senioralna – promocja usług Publicznych Służb Zatrudnienia świadczonych na rzecz tej grupy, dyskusja nad szansami i wyzwaniami związanymi z zarządzaniem wiekiem (PUP Opole, WUP, UMWO).
- Upowszechnienie wśród pracodawców informacji o korzyściach płynących z zatrudniania osób starszych, w tym promowanie wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego w zakresie podnoszenia/nabywania kwalifikacji przez te osoby (PUP).

Rezultaty

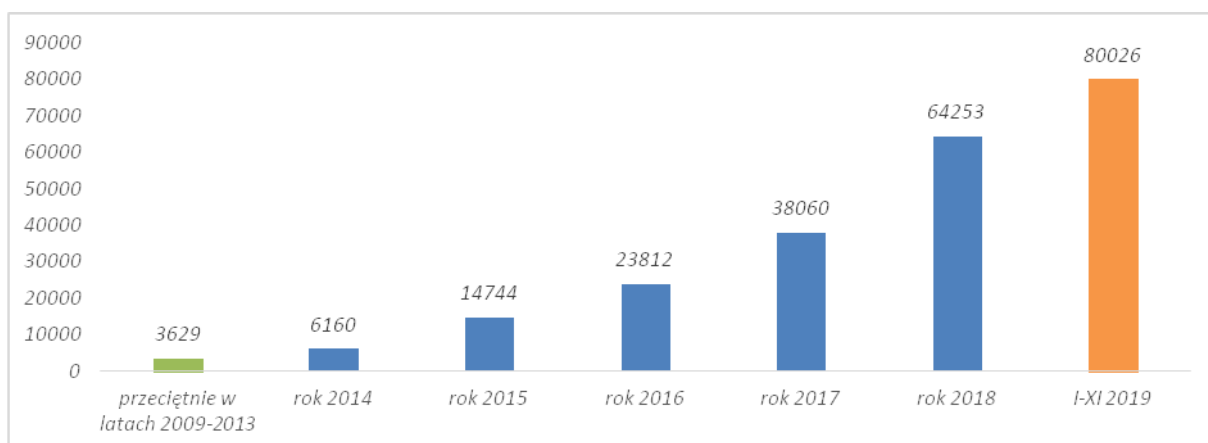
- ✓ Zmniejszenie luki kadrowej na regionalnym rynku pracy poprzez pozyskanie doświadczonych pracowników i wykorzystanie potencjału zawodowego tych osób. Wartością dodaną będzie międzypokoleniowa wymiana doświadczeń.
- ✓ Identyfikacja przez instytucje rynku pracy oczekiwań pracodawców w stosunku do dojrzałych pracowników.
- ✓ Częściowa eliminacja negatywnych stereotypów postrzegania osób w wieku senioralnym wśród pracodawców i mieszkańców regionu.
- ✓ Upowszechnienie wśród osób starszych postaw rozwoju osobistego i wzrost ich kwalifikacji zawodowych.

3. Wsparcie cudzoziemców i reemigrantów

Sytuacja na regionalnym rynku pracy oceniana z perspektywy wzrostu wartości PKB oraz malejących wskaźników bezrobocia jawi się jako bardzo korzystna. Jednak kiedy weźmie się pod uwagę towarzyszące temu procesy demograficzne, takie jak depopulacja (związana z tradycjami migracyjnymi w regionie i ujemnym przyrostem naturalnym) oraz postępujący proces starzenia się społeczeństwa, wówczas sytuacja na rynku pracy oceniana z perspektywy przedsiębiorstw jawi się jako trudna. Szacuje się, że w 2018 roku 51% firm w Polsce miało trudności związane z zatrudnieniem pracowników⁶. 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, ulega systematycznemu wzrostowi.

⁶ Badanie niedoborów talentów, ManpowerGroup 2018.

Wykres 3. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (do roku 2017) i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (od roku 2018)



Źródło: opracowanie własne

Tendencje te z kolei potwierdzają dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z opublikowaną treścią raportu w końcu 2015 roku w województwie opolskim zatrudnionych było około 3,5 tysiąca obcokrajowców, podczas gdy w końcu 2018 roku liczba ta wzrosła do prawie 18 tysięcy⁷, z czego większość stanowią obywatele Ukrainy. Wyniki 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. Pogłębione analizy w tym zakresie wskazują, że związane jest to z nieuwzględnianiem w negocjacjach obowiązkowego podatku dochodowego, co ma daleko idące skutki. 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

⁷ Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2019.

województwa i skłonność do trwałego osiedlenia się w nim. Szacunki wskazują, że 15% pracowników ukraińskich chciałaby zamieszkać na stałe w województwie opolskim⁸.

Innym zewnętrznym źródłem zasobów pracy dla naszego województwa są obywatele Polski powracający z zagranicy, którzy coraz częściej rejestrują się w powiatowych urzędach pracy. Prawdopodobnie grupa ta zyska w najbliższym czasie na znaczeniu w obliczu zmieniającej się sytuacji Unii Europejskiej związanej z opuszczeniem jej przez Wielką Brytanię.

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.
- Pozyskiwanie wiedzy nt. cudzoziemców przebywających na Opolszczyźnie i jej upowszechnianie.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Prowadzenie analiz i badań oraz upowszechnienie ich wyników

- Publikacja raportów z badań „Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim - studium ekonomiczno-społeczne”, które to badania realizowane były w roku 2019 (WUP).
- *Badanie akceptacji wobec cudzoziemców wśród rodzimego społeczeństwa regionu* realizowane w I połowie roku na grupie respondentów liczącej 1000 osób. Zostanie zorganizowana również konferencja podsumowująca wyniki badań (UMWO).

b) Działania świadomościowe

- 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).

⁸ Filipowicz M., Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu 2020.

- 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).
- Organizacja konferencji „Region - wielokulturowa przestrzeń integracji” we współpracy z OCRG i Polsko-Ukraińską Izbą Gospodarczą. Będzie ona poświęcona tematowi imigrantów ekonomicznych w regionie (UMWO).

c) 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 (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).

d) Działania aktywizacji zawodowej

- Warsztaty teoretyczno-praktyczne dla osób powracających z zagranicy oraz cudzoziemców „Jak skutecznie odnaleźć się na Polskim Rynku Pracy. Metody poszukiwania pracy” (PUP Brzeg).
- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych powracających z zagranicy finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (w zależności od dostępności środków) (PUP).
- Aktywizacja reemigrantów w projektach realizowanych w ramach programów PO WER i RPO (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.
- ✓ Zmniejszenia okresu przebywania na bezrobociu osób powracających po latach pracy za granicami kraju.
- ✓ Zwiększenie i upowszechnienie wiedzy na temat sytuacji cudzoziemców w województwie opolskim.

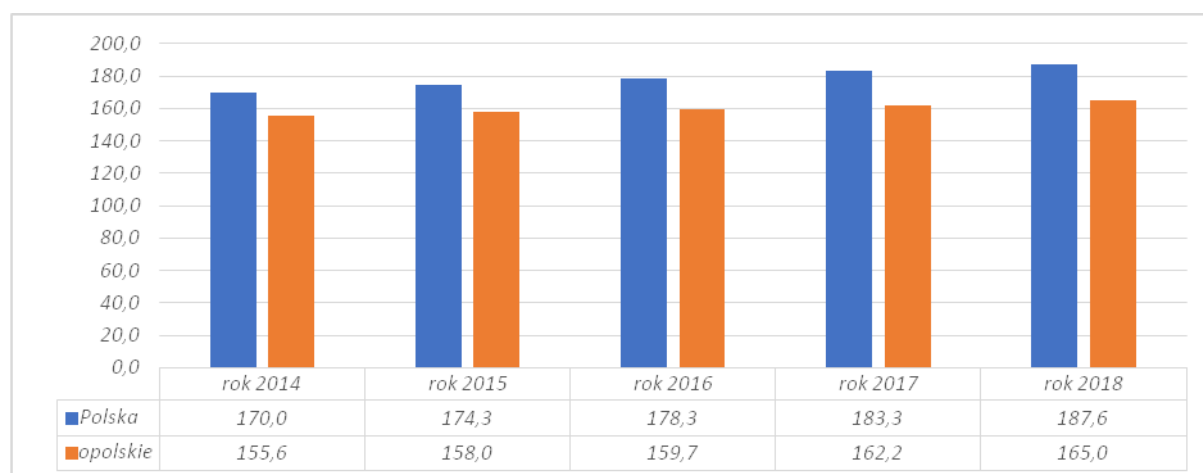
4. Rozwój przedsiębiorczości i współpraca z pracodawcami

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 niej jest szczególnie istotna w 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 2018 wyniósł 187,6, o tyle w województwie opolskim osiągnął wartość 165. Wprawdzie jego wartość bezwzględna systematycznie rośnie, jednak różnica pomiędzy poziomem regionalnym a ogólnopolskim ulega zwiększeniu⁹.

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 głównym kanałami rekrutacyjnymi przedsiębiorstw są przede wszystkim kontakty własnej kadry, a także Internet. Szacunkowo jedynie 7% firm wskazuje na urząd pracy jako na główny sposób poszukiwania pracowników¹². Ponadto większość ofert pracy, jakie dostępne są w regionie (70%), pozostaje poza publicznym pośrednictwem, a te, które trafiają do niego, dotyczą przede wszystkim pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych¹³.

Szczególnym przykładem współpracy podmiotów gospodarczych oraz urzędów pracy jest stymulowanie rozwoju kapitału pracowniczego przy wykorzystaniu wsparcia, jakie daje

¹⁰ Przez osobę ubogą pracującą rozumiemy osobę, której zarobki nie przekraczają płacy minimalnej (ustalanej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) lub osobę zamieszkującą 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.

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 44% firm w województwie opolskim słyszała o KFS¹⁴. 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 (98% uczestników deklaruje wzrost wydajności pracy)¹⁵. Zatem koniecznością są wszelkie działania związane z propagowaniem idei kształcenia ustawicznego przy wsparciu środków publicznych.

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.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Rozwój przedsiębiorczości poprzez działania dotacyjne i zwrotne instrumenty finansowe

- Realizacja projektu w ramach Działania 7.3 RPO WO „Pomysł na start: kluczem do biznesu” dedykowanego osobom bezrobotnym lub osiągającym niskie dochody w wieku powyżej 30 roku życia. Uczestnicy uzyskają wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem (WUP).
- Kontynuacja projektu Banku Gospodarstwa Krajowego w ramach Działania 7.3 RPO WO 2014-2020 „Mikropożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej”. Nisko

¹⁴ Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy... Op. cit.

¹⁵ Moj M., Solga B., Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim, Państwowy Instytut Naukowy Instytut Śląski, Opole 2017.

oprocentowane pożyczki udzielane są osobom w wieku 30 lat i więcej, które pozostają bez pracy (WUP).

- Kontynuacja projektu „Operator voucherów zwiększających konkurencyjność MŚP działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na terenie województwa opolskiego” w ramach działania 2.3 RPO WO, w którym realizowane są działania na rzecz wzmocnienia współpracy sektora otoczenia biznesu z przedsiębiorstwami służące zwiększeniu transferu nowoczesnych rozwiązań technologicznych, produktowych oraz organizacyjnych (OCRG).
- Przyznawanie ze środków Funduszu Pracy, RPO i PO WER dotacji na podjęcie działalności gospodarczej dla osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP).
- Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego bezrobotnego (PUP).

b) Działania promocyjne

- „Głubczyckie Partnerstwo Lokalne na rzecz ożywienia społeczno - gospodarczego i tworzenia miejsc pracy w powiecie głubczyckim”, w ramach którego odbędą się dwa spotkania warsztatowe dla pracodawców, przedsiębiorców, przedstawicieli samorządu oraz organizacji społecznych z terenu powiatu głubczyckiego. Uczestnikom zostaną przedstawione możliwości uzyskania wsparcia w nowej perspektywie finansowej (PUP Głubczyce).
- Organizacja konferencji „Sukces malowany szminką” w celu naświetlenia tematyki związanej z zakładaniem oraz rozwojem biznesu. Wymiana doświadczeń pomiędzy Kobietami Biznesu, które już odniosły sukces, a kobietami planującymi własną działalność (PUP Nysa).
- Organizacja konkursu z zakresu przedsiębiorczości dla młodzieży szkół ponadpodstawowych pn. „Pasja kluczem do sukcesu” (PUP Nysa).
- Organizacja XII edycji Gali Biznesu Powiatu Nyskiego, podczas której nagrodzeni zostaną najlepsi pracodawcy roku 2020 (PUP Nysa).
- Współorganizacja wraz z Zarządem Województwa Opolskiego 17 edycji konkursu „Opolska Marka”. Wydarzenie jest formą promocji potencjału gospodarczego województwa opolskiego. Wyłonieni zostaną laureaci w kilku kategoriach (oddzielnie

w sektorze mikro-małe przedsiębiorstwa oraz w sektorze średnie-duże przedsiębiorstwa), m.in. „Pracodawca roku” (UMWO, WUP, OCRG, ROPS).

- Zorganizowanie konkursu „Licencja na biznes” we współpracy z Politechniką Opolską. Uczestnikami będą uczniowie szkół ponadpodstawowych przedstawiający pomysł na innowacyjną działalność w formie autorskiego biznesplanu (OCRG).
- Prezentowanie idei i zasad udzielania wsparcia z KFS na terenie województwa (WUP).
- Organizacja bądź współpraca z Lokalnymi Punktami Funduszy Europejskich, Inkubatorami Przedsiębiorczości w celach propagowania informacji o możliwościach wsparcia, w tym rozpoczęciu działalności gospodarczej (PUP).

c) Inwestycje w kapitał pracowniczy

- Wsparcie w rozwoju zawodowym poprzez dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP).
- Realizacja projektu „Operator systemu popytowego” w ramach Działania 7.5 RPO WO w celu nabycia lub podniesienia kwalifikacji odpowiadających wymogom nowoczesnej gospodarki przez przedsiębiorców i ich pracowników z mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa opolskiego (OCRG).

d) Pośrednictwo pracy

- Organizacja indywidualnych spotkań informacyjnych oraz warsztatów i porad grupowych, jak również szkoleń z przedsiębiorczości (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, bierne i ubogie pracujące dzięki podejmowanym działaniom 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.

5. Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu i włączenie biernych zawodowo

Bezrobocie jest zjawiskiem o charakterze społeczno-ekonomicznym, które w gospodarkach wolnorynkowych występuje w sposób naturalny. O ile nie przekracza pewnych wartości granicznych, uznawane jest za zjawisko neutralne bądź wręcz pozytywne¹⁶. Jednak zasadniczym problemem jest bezrobocie długotrwałe, które występuje zarówno w okresie dobrej koniunktury, jak również kiedy brak zatrudnienia ma charakter masowy. Ten tryb bezrobocia jest szczególnie niebezpieczny, gdyż związany jest zarówno z negatywnymi następstwami psychologiczno-społecznymi, jak również pociąga za sobą zwiększone nakłady na aktywizację. Dotyczy to zarówno czasochłonności procesu, jak i globalnych jego kosztów. Wraz z wydłużającym się czasem trwania w bezrobociu obniża się motywacja do podjęcia zatrudnienia, pogłębia izolacja społeczna, a w perspektywie psychologicznej może pojawiać się apatia. Finalnie może dojść do adaptacji do nowych warunków, która skutkuje obniżeniem aspiracji życiowych¹⁷. Zmniejszeniu ulega również jakość kapitału ludzkiego, co ma konsekwencje w szansach na podjęcie zatrudnienia w ogóle¹⁸.

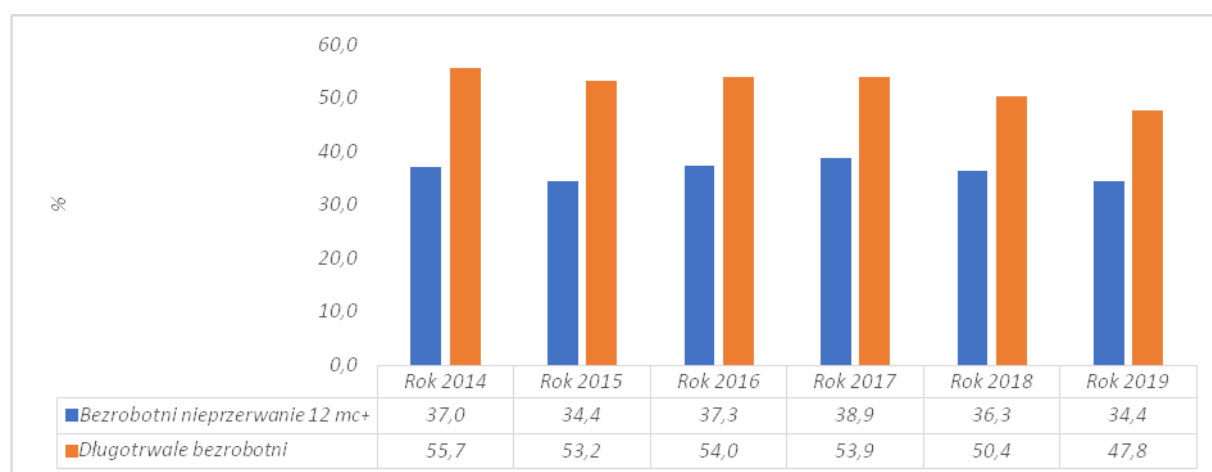
¹⁶Retowski S., Bezrobocie i odpowiedzialność, Scholar, Warszawa 2012.

¹⁷Szylko-Skoczny M., Polityka społeczna, PWN, Warszawa 2018.

¹⁸Kwiatkowski E., Kucharski L., Bezrobocie długookresowe w regionie łódzkim w: Warzywoda-Kruszyńska W., Lokalne strategie przeciwdziałaniu bezrobociu i biedzie?, Instytut Socjologii UŁ, Łódź 2001.

Badania o charakterze społeczno-ekonomicznym pozwalają na ustalenie cech, które zwiększają ryzyka popadnięcia w długotrwałe bezrobocie. Należą do nich m.in. wiek powyżej 50 lat, najniższe wykształcenie lub jego brak, niepełnosprawność, płeć (kobiety), opieka nad osobami zależnymi (zwłaszcza dziećmi) oraz luki w kompetencjach cyfrowych¹⁹. Wskazane czynniki w różnym stopniu wywierają wpływ na prawdopodobieństwo stania się osobą długotrwałe bezrobotną, jednak ich współwystępowanie ryzyko powiększa. Dlatego też polityka rynku pracy musi koncentrować się zwłaszcza na profilaktyce, tj. działaniach, które mają na celu stałe podtrzymywanie aktywności osób bezrobotnych oraz podnoszenie ich kwalifikacji. Nieodzowne jest również niwelowanie barier, które utrudniają aktywność na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku osób, które posiadają silną motywację do podjęcia pracy.

Wykres 5. Długotrwałe bezrobotni (osoby, które w ciągu 24 mc łącznie bez pracy pozostawały co najmniej 12 mc) oraz bezrobotni nieposiadający pracy nieprzerwanie przez 12 miesięcy i więcej



Z punktu widzenia poprawy sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zwiększenia dostępności zasobów pracy, ważna jest również koncentracja uwagi i działań na osobach biernych zawodowo. Według Głównego Urzędu Statystycznego w końcu III kwartału 2019 roku całkowita liczba biernych zawodowo w województwie opolskim wyniosła 323 tysiące osób i uległa zmniejszeniu wobec analogicznego okresu 2015 roku o około 10% (357 tysięcy osób), przy jednoczesnym spadku ich udziału względem ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej (44,1% wobec 45,6%). Jest to bardzo duży odsetek ludności regionu, a część z niego

¹⁹ Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M., Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem, Warszawa 2014.

potencjalnie może zasilić rynek pracy. Dotyczy to przede wszystkim biernych zawodowo będących w dalszym ciągu w wieku produkcyjnym. Kluczowe jest przy tym poznanie głównych czynników utrudniających ich pełny udział w rynku pracy. Wyniki analiz wskazują, że te w Polsce rozkładają się odmiennie dla kobiet i mężczyzn. Wg badań GUS głównymi przyczynami bierności zawodowej mężczyzn jest przede wszystkim choroba i niepełnosprawność oraz emerytura (pomimo nieosiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, co dotyczy wybranych grup zawodowych, np. służby mundurowe), a w dalszej kolejności nauka. W przypadku kobiet najistotniejszym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową są natomiast obowiązki rodzinne i domowe, a także nauka i choroba oraz niepełnosprawność²⁰.

Cele realizacji zadania:

- Objęcie kompleksowym wsparciem i stworzenie warunków do aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w celu przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu i tzw. „dziedziczeniu bezrobocia”.
- Zmiana postaw życiowych i mentalnych w grupie osób bezrobotnych, biernych zawodowo, ich rodzin, usamodzielnienie i zmotywowanie ich do podjęcia wyzwań na rynku pracy.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Aktywizacja zawodowa

- Zastosowanie szerokiego wachlarza form aktywizacji i usług rynku pracy w celu wsparcia w aktywności zawodowej i wejścia na rynek pracy osób pozostających bez zatrudnienia, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne oraz zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy (PUP).
- Realizowanie projektów w ramach RPO WO ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych (PUP).

²⁰ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w III kwartale 2019 roku, GUS, Warszawa 2020.

b) Usługi rynku pracy

- Wsparcie osób bezrobotnych w zakresie rozwijania umiejętności poruszania się po rynku pracy i reintegracji zawodowej w ramach zajęć z doradcą zawodowym. Prowadzenie poradnictwa grupowego oraz indywidualnego poprzez badanie predyspozycji zawodowych, rozwijanie kreatywności, umiejętność radzenia sobie ze stresem, autoprezentacja itp. (PUP).
- Organizacja targów giełd pracy w celu nawiązania przez bezrobotnych kontaktu z pracodawcami (PUP).
- Ułatwienie bezrobotnym dostępu do bezpłatnych porad prawnych w ramach porozumienia z Wydziałem Prawa i Administracji UO w celu rozwiązywania problemów natury prawnej, ale rzutujących na podejmowanie zatrudnienia (np. zobowiązania alimentacyjne, zaległości czynszowe, problemy rodzinno-opiekuńcze) (PUP Opole).
- Spotkania doradców zawodowych z osadzonymi w zakładach karnych w celu przekazania wiedzy o sytuacji na rynku pracy, poruszania się po nim oraz umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych (PUP, WUP).

c) Działania w partnerstwie z OPS

- Współpraca z Ośrodkami Pomocy Społecznej w ramach projektu „Kooperacje 3D-model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin. Koncepcja i schemat modelu”. Wypracowanie modelu współpracy w celu wsparcia rodzin/osób bezrobotnych borykających się z powrotem na rynek pracy (PUP Brzeg).
- Współpraca z instytucjami i podmiotami sfery społecznej na lokalnym rynku pracy (Centra Integracji Społecznej, Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Powiatowe Ośrodki Interwencji Kryzysowej) oraz współpraca z pracodawcami i spółdzielniami socjalnymi w celu wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w różnych dziedzinach (PUP).

d) Rozwój systemu wsparcia dla rodziców

- Realizacja w ramach Działania 7.6 RPO WO projektów „Opolskie dla rodziców i dzieci II” i „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).

Rezultaty

- ✓ Wzrost kompetencji zawodowych i wykształcenie postawy prozatrudnieniowej u osób długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo.
- ✓ Zwiększenie stopnia aktywności zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, spadek liczby tych osób w rejestrach PUP, trwałe lub czasowe ich zatrudnienie, które pozwoli wyjść ze strefy bierności zawodowej i bezrobocia.

6. Rozwój poradnictwa zawodowego

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 przededefiniowania roli doradcy zawodowego. Istotniejsze niż kiedykolwiek staje się postrzeganie doradztwa jako procesu towarzyszącego uczestnikom rynku pracy na każdym etapie kariery. Tego typu jakościowe podejście wiąże się z rozwojem o charakterze wielokierunkowym, wymagającym od kadry stałego podnoszenia swoich kwalifikacji doradczych. Doradcy świadczący usługi dla osób pracujących (poprzez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Opolu) powinni skoncentrować się na wsparciu swoich klientów w ukierunkowaniu ich kariery zgodnie z posiadanymi umiejętnościami, kwalifikacjami oraz zainteresowaniami zawodowymi. Nie musi być to koniecznie związane ze zmianą pracy. Równie dobre efekty może dać pomoc w świadomym i celowym planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego. Dla doradców z powiatowych urzędów pracy szczególnie

istotną grupą klientów stają się osoby długotrwale bezrobotne – klient trudny i wymagający intensywnej pomocy, często oddalony od rynku pracy z uwagi na przeszkody o charakterze materialnym i mentalnym. Trzecia istotna grupa, która wymaga wsparcia, choć nie jest bezpośrednim klientem Publicznych Służb Zatrudnienia, to osoby będące w trakcie nauki.

Na niedostateczny stan upowszechnienia doradztwa zawodowego w regionie wskazywali uczestnicy Opolskiego Forum Zawodowego²¹, 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 formalnego kształcenia. 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 sprzyja podnoszeniu kapitału ludzkiego, który staje się wartością ułatwiającą dalszą karierę zawodową²². Rozumiane w taki sposób poradnictwo zawodowe jest także pierwszym krokiem w kierunku efektywnego, dostosowanego do indywidualnych predyspozycji kształcenia ustawicznego jako stałego elementu gospodarki regionalnej.

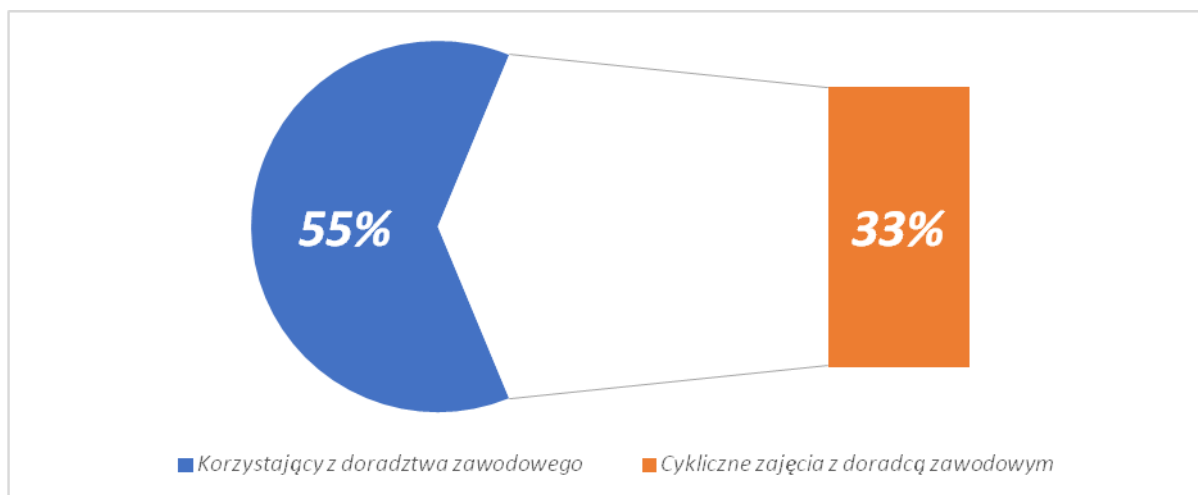
Regionalne badania poświęcone sytuacji młodzieży wchodzącej na rynek pracy wskazują, że odsetek respondentów, którzy twierdzili, że na etapie szkoły ponadgimnazjalnej brali udział w spotkaniach z doradcą zawodowym, oscyluje wokół 55%. Na pytanie skierowane do osób, które miały tego rodzaju zajęcia, o to jaka była ich formuła, 7 na 10 badanych stwierdziło, że były to jednorazowe spotkania²³. Taką formę wsparcia młodzieży trudno nazwać doradztwem zawodowym sensu stricto, gdyż realnie nie wspiera procesów decyzyjnych. Ten stan rzeczy wymaga wzmoczonych 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 o własne predyspozycje.

²¹ 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.

²² Solga B., Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań. Niepublikowany tekst pokonferencyjny Opolskiego Forum Zawodowego.

²³ Aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego, Pracownia Badań Socjologicznych HUMLARD, Opole-Środa Wielkopolska 2015.

Wykres 6. 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

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.
- Promowanie idei kształcenia ustawicznego.

Działania zaplanowane na 2020 rok

a) Działania na rzecz młodzieży

- Organizacja spotkań doradców zawodowych z młodzieżą w szkołach i szkolnymi doradcami zawodowymi (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).
- VI 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).
- Publikacja informatora „Rynek Pracy i Doradztwo Zawodowe Powiatu Oleskiego” (PUP Olesno).

b) Działania na rzecz osób dorosłych

- Europejski Budżet Obywatelski – realizowana w ramach RPO 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).
- 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).
- 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. 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).
- Świadczenie usług indywidualnego poradnictwa zawodowego dla osób pracujących lecz niezadowolonych z obecnego miejsca pracy bądź wykonywanego zawodu (PUP Opole).
- Udział w ogólnopolskim Projekcie PO WER 2014-2020 „Kooperacja 3D-model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin dla gmin powyżej 20 tys. mieszkańców” służącym poprawie dostępności i jakości świadczonych usług społecznych (wybrane PUP).

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, a także tworzenie, przechowywanie i upowszechnianie scenariuszy warsztatów stworzonych przez doradców WUP i PUP (WUP, PUP).
- Realizacja projektów w ramach Erasmus+ „Rozwiń skrzydła” i „Rozwiń skrzydła II” w celu poprawy umiejętności pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia świadczących usługi na rzecz klientów defaworyzowanych. Uczestnicy nabędą wiedzę dotyczącą metod motywowania pracowników, zarządzania zespołem oraz ryzykiem, metod pracy z osobami w trudnej sytuacji na rynku pracy, zarządzania zmianą, wyznaczania celów krótko i długoterminowych (WUP, PUP).

Rezultaty

- ✓ Zdobycie przez doradców zawodowych doświadczenia, 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.
- ✓ Zdobycie 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 - 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 i regionie.

7. Działania związane z epidemią COVID-19

Osobny segment regionalnej polityki rynku pracy stanowią instrumenty w ramach tak zwanej „tarczy antykryzysowej”. Epidemia COVID-19 była czynnikiem zaskakującym i nieuwzględnionym w planach działań. Sytuacja jest tak dynamiczna, iż wszelkie analizy sytuacji na rynku pracy ulegają błyskawicznej dezaktualizacji. Przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się epidemii koronawirusa przez dłuższy czas wiązały się ze znaczącymi obostrzeniami prowadzenia działalności gospodarczej i życia społecznego. Zawieszeniu uległa działalność całych sektorów gospodarki (m.in. transport lotniczy, hotelarstwo, turystyka, żłobki), a inne, jak sektor edukacji, zostały zmuszone w trybie nagłym do diametralnych zmian w swoim funkcjonowaniu. W tych działach gospodarki, w których było to możliwe, nastąpiło powszechne przejście na różne formy pracy zdalnej, która jednak nie zawsze pozwalała na kontynuację dotychczasowej działalności w pełnej skali. To jednak tylko początek zmian. Co więcej trudno przewidzieć chociażby, jak długo potrwa ta niezwykle trudna sytuacja. Po okresie surowych restrykcji nastąpiło luzowanie obostrzeń i stopniowy powrót do bardziej swobodnej działalności gospodarczej. Niewykluczone jednak, że stan epidemii powróci w drugiej połowie roku. Z pewnością będziemy mieli także do czynienia z kryzysem gospodarczym, trudna do oceny jest natomiast jego skala i długofalowe skutki.

W ramach pakietu szczególnych rozwiązań służących ograniczeniu negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla gospodarki rząd zaproponował uruchomienie nowych instrumentów. Część z nich wdrażana jest przez Publiczne Służby Zatrudnienia i finansowana z Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Europejskiego Funduszu

Spółecznego. Działania te skierowane są do pracodawców dotkniętych przestojem ekonomicznym, jak również tych, u których stwierdzono spadek obrotów.

- Powiatowe urzędy pracy otrzymały zadanie wsparcia mikro, małych i średnich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników, osób samozatrudnionych oraz organizacji pozarządowych. Wsparcie to dotyczy dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Dofinansowanie może zostać przyznane podmiotowi, u którego wystąpi spadek obrotów gospodarczych będących następstwem wystąpienia COVID-19 w ciągu dowolnie wskazanych 2 miesięcy po 1 stycznia 2020 r. w odniesieniu do analogicznych 2 miesięcy roku poprzedniego.
- Powiatowe urzędy pracy udzielają także ze środków Funduszu Pracy jednorazowych mikropożyczek na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Z tej formy wsparcia mogą skorzystać mikroprzedsiębiorcy oraz osoby samozatrudnione. Kwota pożyczki wynosi do 5000 PLN i po spełnieniu pewnych warunków może zostać umorzona.
- Od 1 kwietnia przedsiębiorcy mogą składać do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu wnioski o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, w tym na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne należnych pracodawcy od kwoty przyznanych świadczeń. Wojewódzkie urzędy pracy obsługują wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) i mogą udzielić wsparcia finansowego przedsiębiorcom, u których podczas przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy odnotowano spadek obrotów gospodarczych.

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 2020 rok: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 11 powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Komendę Wojewódzką Ochotniczych Hufców Pracy, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki 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 2020 roku, a co za tym idzie zamknięciu Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zobowiązane są do dnia **22 stycznia 2021** 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 2020rok 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 2020 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