

Załącznik do Uchwały

Zarządu Województwa Opolskiego

Nr 6895/2022

z dnia 25 kwietnia 2022 r.

# **REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA DLA WOJWÓDZTWA OPOLSKIEGO NA 2022 ROK**

# **REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA**



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO NA 2022 ROK**

## **SPIS TREŚCI:**

Wstęp	3
1. Równowaga na rynku pracy w kontekście negatywnych skutków pandemii COVID-19	7
2. Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów	13
3. Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku pracy	19
4. Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego	26
5. Rozwój przedsiębiorczości	33
Monitoring i sprawozdawczość	40

## Wstęp

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD) na rok 2022 powstawał w obliczu trzech znaczących kryzysów. Pierwszym z nich, trwającym już od przeszło dwóch lat, jest kryzys epidemiczny. Sytuacja związana z pandemią COVID-19 zahamowała lub nawet odwróciła wiele trendów, do których byliśmy wcześniej przyzwyczajeni. Mowa tu przede wszystkim o poziomie zatrudnienia, ale także o perspektywach dalszego rozwoju stojących przed pracodawcami. Publiczne Służby Zatrudnienia zakończyły już realizację działań bezpośrednio łagodzących negatywne skutki pandemii w ramach Tarczy Antykryzysowej, jednak osoby zmuszone na jej skutek do zmiany pracy bądź przekwalifikowania się, pozostają ważnymi klientami PSZ i grupami docelowymi wielu realizowanych projektów. Drugim kryzysem, który rozpoczął się pod koniec zeszłego roku, jest kryzys inflacyjny. Wzrost cen energii, idący za nim wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz presja płacowa nie dały jeszcze efektów w postaci zmiany wskaźników rynku pracy. Zmiana struktury niektórych gałęzi gospodarki wdaje się jednak nieuchronna. Nadchodzące miesiące dadzą odpowiedź na pytanie o głębię i konsekwencje tych zmian. Trzeci kryzys to wojna za wschodnią granicą Polski. Napaść Rosji na Ukrainę to przede wszystkim straszliwy w skutkach kryzys humanitarny, który bezpośrednio oddziałuje także na obszar rynku pracy, i to na wiele sposobów. Wśród najważniejszych wymienić należy odpływ części pracowników cudzoziemskich z Ukrainy by wziąć udział w obronie kraju, przybycie do Polski i województwa opolskiego znacznej grupy osób uciekających przed wojną oraz wywołany działaniami wojennymi kryzys gospodarczy. Reasumując, wojna w Ukrainie jest niewątpliwie najważniejszym czynnikiem, który będzie wpływał w najbliższym czasie na kształt gospodarki i rynku pracy Polski i Opolszczyzny.

Analizy zawarte w niniejszym dokumencie skupiają się na najbardziej istotnych wyzwaniach stojących przed regionalnym rynkiem pracy w roku 2022, umożliwiając bardziej precyzyjne ukierunkowanie działań wszystkich instytucji współpracujących przy realizacji planu. Na rok 2022 wskazano pięć takich wyzwań, które wynikają wprost z zaobserwowanych wskaźników demograficznych, społecznych i ekonomicznych, jak również z wniosków licznych badań i analiz obejmujących terytorium województwa opolskiego. Są to:

- Równowaga na rynku pracy w kontekście negatywnych skutków pandemii COVID-19,

- Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów,
- Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku pracy,
- Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego,
- Rozwój przedsiębiorczości.

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 2022 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. W czasie, gdy powstawał ten dokument, trwały przygotowania do realizacji nowej perspektywy finansowej na lata 2021-2027, jednak Plan skupia się na dokończaniu działań rozpoczętych w perspektywie poprzedniej. Ponieważ RPD na 2022 rok jest planem regionalnym, szczególnie silny związek odniesień i uwarunkowań łączy go z dwoma dokumentami: *Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 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 2022 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,*
- *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa,*
- *Ustawa o cudzoziemcach,*
- *projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022,*
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (w ramach celu II: Wzmocnienie regionalnych przewag konkurencyjnych, kierunek interwencji 2.1: Rozwój kapitału ludzkiego, 2.2: Wspieranie przedsiębiorczości na szczeblu regionalnym i lokalnym),*
- *Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój (w ramach Osi priorytetowej I – Osoby młode na rynku pracy),*
- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 (Oś priorytetowa VII Konkurencyjny rynek pracy i VIII Integracja społeczna, IX Wysoka jakość edukacji),*
- *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku*
- *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 – 2023 (w ramach kierunku działań 3.1: Niepełnosprawni – aktywni i samodzielni, kierunku 3.4: Włączenie społeczne oraz kierunku 3.5: Ekonomia społeczna drogą do integracji społecznej, kierunku działań 5 – Kształcenie i podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej),*

Wykaz skrótowych nazw instytucji użytych przy opisie wytycznych:

RPO WO – Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego

OCRG – Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki

OHP – Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy

RZPWE – Regionalny Zespół Placówek Wsparcia Edukacji

PUP – powiatowe urzędy pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

UMWO – Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego

POWER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

OKAP – Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

PO – Politechnika Opolska

PWSZ – Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie

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

## 1. Równowaga na rynku pracy w kontekście negatywnych skutków pandemii COVID-19

Rok 2021 upłynął pod znakiem trwającej epidemii choroby Covid-19, która wybuchła w Polsce w 2020 roku. Obostrzenia sanitarne wprowadzone w jej następstwie w bezpośredni sposób odbiły się na całej gospodarce, w tym na rynku pracy. Patrząc z perspektywy czasu i porównując do siebie analogiczne okresy w latach 2019-2021,<sup>1</sup> zauważyć można, że wszystkie podstawowe parametry opisujące rynek pracy w województwie opolskim uległy pogorszeniu. Przykładowo w ciągu 2020 roku popyt na pracowników wyrażony liczbą zgłaszanych propozycji pracy do PUP zmniejszył się względem roku 2019 o 23%, a bezrobocie zwiększyło się o prawie 5%. W 2021 roku odnotowano natomiast wzrost popytu na pracę względem roku 2020 o 19%, jednak i tak był on niższy niż przed epidemią o 9%. Bezrobocie w okresie od kwietnia do grudnia 2021 raptownie spadło o 12%, jednak sytuacja nie wróciła do wartości sprzed epidemii. Liczba bezrobotnych na koniec 2021 roku osiągnęła 21 535 osób, podczas, gdy w końcu 2019 wyniosła 20 948, a w 2020 24 976 osób. Oznacza to spadek wartości względem końca 2020 o 14%, ale w dalszym ciągu jest to więcej o 3% w stosunku do grudnia 2019 roku.

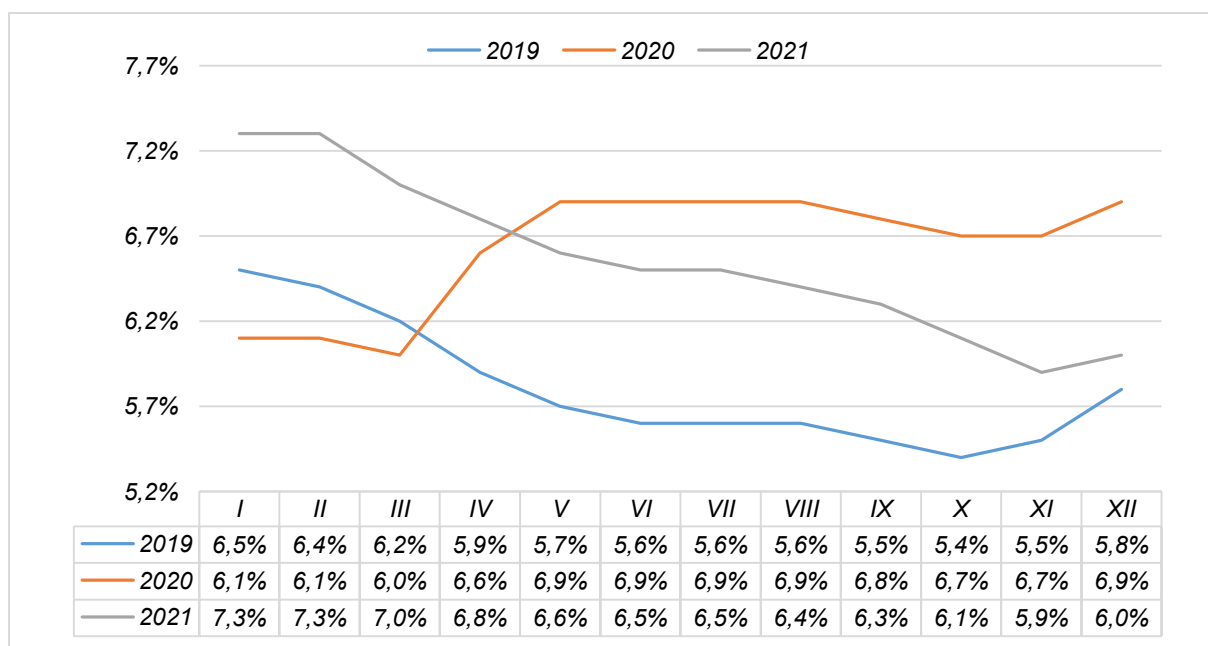
Tabela 1. Zmiana parametrów rynku pracy

	Zmiana w latach		
	2020:2019	2021:2020	2021:2019
Oferty pracy (okres IV-XII)	-23%	19%	-9%
Liczba bezrobotnych (XII)	19%	-14%	3%
Stopa bezrobocia (XII)	1,1 p.p.	0,9 p.p.	0,2 p.p.

<sup>1</sup> Analizę oparto na okresie od kwietnia do grudnia roku 2019 i 2020. Zdecydowano się na takie rozwiązanie, gdyż kwiecień był pierwszym miesiącem, który został uznany za całkowicie epidemiczny.



Wykres 1. Stopa bezrobocia w województwie opolskim



Sytuacja taka jest następstwem spadku zatrudnienia w regionie, na który wskazują wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Zatrudnienie w III kwartale 2020 roku spadło o 11 tysięcy osób w porównaniu do III kwartału 2019 roku, a w tym samym czasie wzrosła liczba osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych<sup>2</sup>. Opisuując sytuację na rynku pracy przy wykorzystaniu wskaźnika zatrudnienia (liczba osób pracujących w ogóle ludności w wieku 15 lat i więcej), zauważyć można, że ten spadek o 1,4 p.p. Przy tym w sposób szczególny uległ zmniejszeniu w przypadku osób relatywnie młodych. W kategorii wiekowej 15-24 lata spadł o 7,3 p.p., a w przedziale 25-34 lata o 7,6 p.p. Od 2021 roku Główny Urząd Statystyczny prowadzi Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności przy wykorzystaniu innej metodologii, dlatego też parametry dla III kwartału 2021 roku chociaż podane, nie mogą być porównywane z wartościami z lat wcześniejszych. Dane te w niniejszym opracowaniu mają charakter wyłącznie poglądowy.

<sup>2</sup> Definicja bezrobotnych wg BAEL jest odmienna niż w przypadku bezrobocia rejestrowanego

Tabela 2. Podstawowe parametry rynku pracy na podstawie badania BAEL

	III kwartał		Zmiana (r/r) wartość	III kwartał (brak możliwości porównania z latami wcześniejszymi)
	2019	2020		2021
Pracujący (tys.)	398	387	-11 (2,8%)	413
Bierni (tys.)	323	329	6 (1,9%)	294
Bezrobotni (tys.)	13	15	2 (15,4%)	*
Wskaźnik zatrudnienia (%)	54,3	52,9	-1,4 p.p.	57,7
Stopa bezrobocia (%)	3,1	3,3	0,2 p.p	*
Wskaźnik zatrudnienia (%)	III kwartał		Zmiana (p.p.)	III kwartał 2021
Kobiety	44,9	42,9	-2	49,9
Mężczyźni	64,3	63,9	-0,4	66,2
15-24	36,9	29,6	-7,3	31,6
25-34	82,8	75,2	-7,6	82,9
34-44	84	85,7	1,7	91,1
45-54	84,4	84,5	0,1	86,6
55+	24,4	25,2	0,8	28,9

\* Wartość nie może zostać podana z uwagi na duży losowy błąd próby

Badania, które zostały zrealizowane przez WUP w Opolu<sup>3</sup> tuż po pierwszej fali zachorowań, wskazują, że wprowadzone obostrzenia sanitarne w Polsce oraz w innych krajach w rzeczywisty sposób odbiły się na kondycji opolskich przedsiębiorstw. Ponad połowa badanych firm odnotowała spadek zapotrzebowania na swoje produkty/usługi (53%). Dokładnie połowa badanych respondentów stwierdziła ponadto, że kondycja ich firmy uległa pogorszeniu względem sytuacji sprzed epidemii. Redukcja zatrudnienia także była widoczna wśród następstw epidemii. ¼ firm wskazała, że liczba ich pracowników uległa zmniejszeniu. Warto przy tym zaznaczyć, że spadek zatrudnienia w znacznej mierze dotyczył cudzoziemców. Spośród wszystkich firm biorących udział w badaniu i wskazujących na spadek zatrudnienia 63% odpowiedziało, że redukcja etatów dotyczyła tylko cudzoziemców, a w przypadku 21% mowa była o zwolnieniu zarówno Polaków, jak i cudzoziemców. Równolegle 21% badanych firm wskazało, że obniżyło pensje swoim pracownikom. Dodatkowo zauważono pojawienie się zatorów płatniczych. 37% respondentów przyznało, że ich klienci/kontrahenci zalegają z bieżącymi płatnościami, natomiast w przypadku 13% firm mowa była o faktycznym zadłużeniu względem innych podmiotów. Odpowiedzią na trudności w prowadzeniu działalności gospodarczej było wprowadzenie rozwiązań

<sup>3</sup> <https://opolskirynekpracy-covid19.pl/images/wplyw-epidemii-covid-19-na-opolski-rynek-pracy.pdf>

związanych z pracą zdalną. Szacunkowo przed epidemią 6% badanych firm wskazywało, że przynajmniej częściowo stosuje pracę zdalną. W szczytowym okresie odsetek ten wzrósł do 45%, a po poluzowaniu restrykcji zmniejszył się do 12%.

Analizując wpływ epidemii Covid-19 na opolski rynek pracy, uwzględniając przy tym wyniki badania koniunktury GUS<sup>4</sup>, zauważyć można, że w perspektywie rocznej odsetek podmiotów oceniających, że skutki Covid-19 będą zagrażały istnieniu firmy, jest znacząco niższy w końcu 2021 roku niż w analogicznym okresie roku wcześniejszego. Oznacza to prawdopodobnie pewne przystosowanie do zmienionych warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Wyjątkiem jest tu handel hurtowy, który notuje wzrost pesymizmu. Ocena sytuacji związana z przewidywaną skalą zatrudnienia również w sensie ogólnym uległa poprawie, aczkolwiek badane podmioty ponownie przewidują redukcję liczby pracowników. Szczególnie dotyczyć to będzie handlu detalicznego (najwyższy przewidywany procentowy spadek liczby zatrudnionych).

Tabela 3. Oceny wpływu epidemii Covid-19 na działalność przedsiębiorstw w województwie opolskim

<b>Odsetek firm wskazujących, że skutki epidemii zagrażają stabilności firmy (%)</b>	XII 2020	XII 2021
Przetwórstwo przemysłowe	2,9	6,8
Budownictwo	12,2	0
Handel hurtowy	5,2	28,3
Handel detaliczny	4,5	9,2
Usługi	12,8	4,8
<b>Przewidywana procentowa skala zmiany zatrudnienia (%)</b>		
Usługi	-2,3	-1,9
Handel hurtowy	-1,9	-1,4
Budownictwo	-1,4	-0,5
Przetwórstwo przemysłowe	-0,7	-0,6
Handel detaliczny	-0,2	-3,1

Na ożywienie sytuacji na rynku wskazują także podstawowe wskaźniki gospodarcze. Zgodnie z danymi na koniec roku 2021 odnotowano wzrost produkcji sprzedanej przemysłu (o 15,2 %

<sup>4</sup> <https://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/inne-opracowania/koniunktura-gospodarcza-w-województwie-opolskim-kwiecien-2020-r-,3,100.html>

w stosunku do grudnia 2020), sprzedaży detalicznej (o 14,4%) i hurtowej (aż o 38,7%), a także w budownictwie (wzrost o ponad 28% w liczbie mieszkań oddanych do użytkowania)<sup>5</sup>.

### **Cele realizacji zadania**

- Ochrona miejsc pracy oraz pomoc w utrzymaniu się podmiotów gospodarczych na rynku poprzez wsparcie finansowe w celu łagodzenia skutków pandemii COVID-19;
- Pomoc w dostosowaniu kompetencji pracowników do nowej sytuacji na rynku pracy;
- Niwelowanie skutków gospodarczych i społecznych związanych z pandemią COVID-19.

### **Działania zaplanowane na 2022 rok**

#### **a) realizacja aktywnej polityki rynku pracy**

- udzielanie dotacji ze środków Funduszu Pracy dla mikro i małych przedsiębiorstw na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy należącemu do jednej z trzech branż oznaczonych kodami PKD: 56.30.Z, 93.29.A, 93.29, na zasadach określonych w art. 15z<sup>4</sup> ustawy COVID-19 (PUP).
- Realizacja usług i instrumentów rynku pracy wobec osób bezrobotnych oraz pracodawców dotkniętych epidemią COVID-19, w szczególności prac interwencyjnych, staży oraz refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, które umożliwią pracodawcom przeszkolenie przyszłych pracowników, a osobom bezrobotnym ułatwią przekwalifikowanie się i w przyszłości uzyskanie stałego zatrudnienia. Wsparcie będzie finansowane ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego (PUP).
- Realizacja projektu „Opolskie dotacje z PO WERem” w ramach Działania 1.2 mającego na celu wzrost przedsiębiorczości w województwie oraz podniesienie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny do 29 roku życia biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP, w tym szczególności osób, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Uczestnicy uzyskają wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej

---

<sup>5</sup> Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego w grudniu 2021 r., Urząd Statystyczny w Opolu, styczeń 2022.

firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem (WUP).

#### **b) Wsparcie w zakresie podnoszenia kompetencji związanych z sytuacją pandemiczną**

- Szkolenia „TIK w pracy nauczyciela” - technologie informacyjno-komunikacyjne, które doskonałą warsztat pracy nauczyciela. Co najmniej 300 nauczycieli uzyska dodatkowe kompetencje TIK, które wykorzystywane będą do przygotowania i prowadzenia zajęć metodą zdalną. 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).
- Organizacja szkolenia z zakresu wykorzystywania Technologii Informacyjno-Komunikacyjnych w rozwijaniu kompetencji zawodowych i społecznych dla 20 osobowej grupy studentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie (PWSZ).
- Intensyfikacja działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – szczególnie poprzez wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19 musiały ograniczyć swoją działalność oraz poprzez wsparcie pracodawców zmuszonych przez pandemię do ograniczenia działalności lub do dopasowania profilu działalności do nowych warunków na rynku pracy (PUP).
- Zastosowanie usług rynku pracy takich jak: usługi doradcy klienta indywidualnego/ instytucjonalnego, usługi pośrednictwa pracy – w tym konsultacje w ramach EURES, usługi poradnictwa zawodowego, usługi organizacji szkoleń (PUP).

#### **c) Działania analityczno-badawcze**

- Realizacja badania *Wyzwania opolskiego rynku pracy* – analizy danych zastanych, która umożliwi aktualizację wiedzy o ogólnych trendach i problemach regionalnego rynku pracy i ułatwi planowanie strategiczne przyszłych działań związanych z realizowanymi politykami rynku pracy.

## Rezultaty

- ✓ Ograniczenie wpływu skutków kryzysu gospodarczego na pogorszenie sytuacji na rynku pracy (poprawa sytuacji przedsiębiorców i pracodawców, ograniczenie skali zwolnień pracowników, utrzymanie jak największej liczby miejsc pracy);
- ✓ Zahamowanie/minimalizacja spadku tempa rozwoju gospodarczego (niwelowanie skutków gospodarczych i społecznych);
- ✓ Zahamowanie/minimalizacja wzrostu stopy bezrobocia;
- ✓ Podniesienie kompetencji pracowników, w tym z zakresu metod i technik pracy zdalnej.

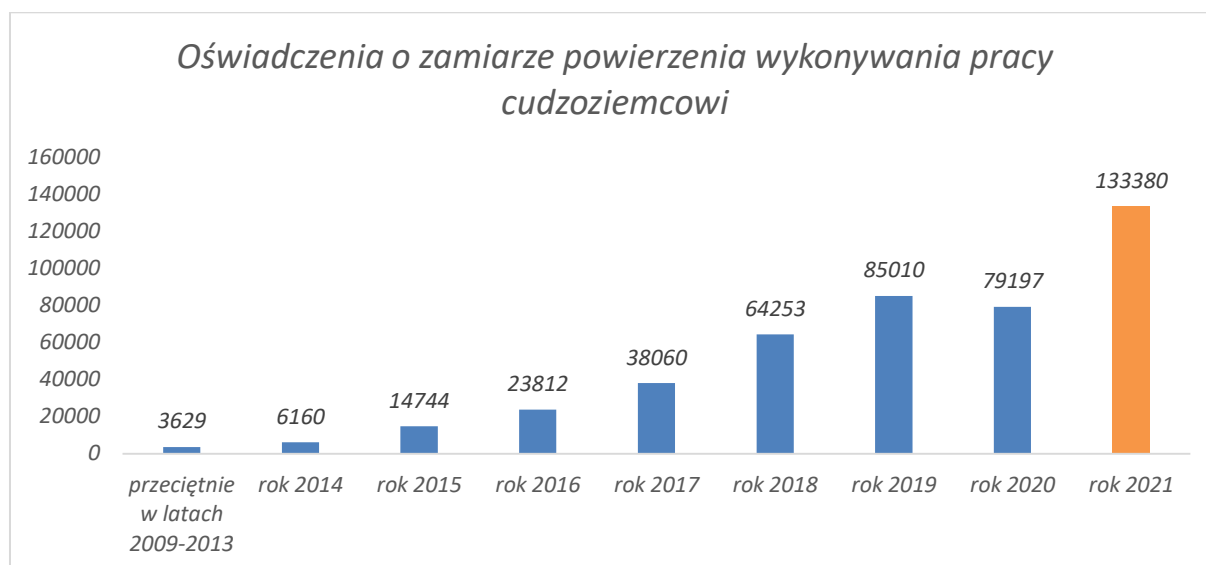
## 2. Wsparcie na rzecz zatrudnienia cudzoziemców i reemigrantów

Sytuacja na regionalnym rynku pracy oceniana z perspektywy wzrostu wartości PKB oraz wskaźników bezrobocia jawi się jako umiarkowanie korzystna. Jednak kiedy wziąć 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 2021 roku 81% firm w Polsce miało trudności związane z zatrudnieniem pracowników<sup>6</sup>. W tej sytuacji przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na skorzystanie z usług cudzoziemców, przede wszystkim osób niebędących obywatelami państw członkowskich UE. Dostępne dane wskazują, że zainteresowanie zatrudnieniem pracowników z zagranicy w regionie, mierzone liczbą wniosków wskazujących na zamiar zatrudnienia cudzoziemca, ulegało systematycznemu wzrostowi do roku 2019. W roku 2020 w związku z wystąpieniem epidemii Covid-19 popyt na pracę cudzoziemską spadł, zwłaszcza w trakcie I fali zachorowań. Jednak stosowne regulacje prawne ponownie doprowadziły do większego zainteresowania zatrudnieniem obcokrajowców. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że mimo wzrostu w roku 2021 liczby składanych oświadczeń, 47% oświadczeń wpisanych do ewidencji kończy się informacją o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca.

---

<sup>6</sup> Badanie niedoborów talentów, ManpowerGroup 2021.

Wykres 2. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (do roku 2017) i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (od roku 2018)



Źródło: opracowanie własne

Tendencje wzrostowe potwierdzają dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z opublikowaną treścią raportu w końcu 2015 roku w województwie opolskim zatrudnionych było nieco ponad 4 tysiące obcokrajowców, podczas gdy w końcu 2020 roku liczba ta przekroczyła 20 tysięcy<sup>7</sup>, 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

<sup>7</sup> Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2021.

to ważne aspekty pobytu Ukraińców w regionie, gdyż wpływają na sposób postrzegania województwa i skłonność do trwałego osiedlenia się w nim. Szacunki wskazują, że 15% pracowników ukraińskich chciałoby zamieszkać na stałe w województwie opolskim<sup>8</sup>. Obowiązujące od roku 2022 nowe uregulowania prawne dotyczące zatrudniania cudzoziemców (m.in. wydłużenie okresu obowiązywania części form pobytu) sprzyjają podtrzymaniu trendu migracji zarobkowych do Polski, w tym na Opolszczyznę. Jednocześnie trzeba wziąć pod uwagę trudny do przewidzenia rozwój sytuacji w kraju pochodzenia największej grupy pracujących w Polsce cudzoziemców – Ukrainie. Konflikt zbrojny skutkował jednocześnie powrotem części Ukraińców do ojczyzny w celu udziału w obronie kraju, jak również napływem do Polski i do województwa opolskiego uchodźców, z których część z pewnością zdecyduje się na permanentną emigrację.

Na chwilę obecną brak jest precyzyjnych danych na temat liczby uchodźców przybyłych do województwa opolskiego (trwa jeszcze proces nadawania im numerów PESEL), natomiast z danych podawanych przez przedstawicieli Polskiego Funduszu Rozwoju wynika, iż ok. 49% uchodźców stanowią dzieci, 44,4% to kobiety w wieku 18-65 lat, a po 3,2% mężczyźni w wieku 18-65 lat i osoby starsze. Pytaniem otwartym pozostaje kwestia gotowości tych osób do podjęcia pracy, jak również chłonność regionalnego rynku pracy i dostosowanie wolnych miejsc pracy do kwalifikacji uchodźców. Pod uwagę trzeba brać niepewność i doraźność sytuacji, co utrudnia podejmowanie długofalowych decyzji zarówno przez uchodźców, jak i w pewnym stopniu przez pracodawców. Bez wątplenia najważniejsze zarysowujące się problemy, które staną przed osobami gotowymi do podjęcia pracy na Opolszczyźnie to kwestia znajomości języka polskiego, problem z zapewnieniem opieki nad dziećmi oraz konieczność uzgodnienia i uznania kwalifikacji zawodowych. Niniejszy plan nie zawiera wszystkich odpowiedzi na te problemy, jakie zostaną podjęte w roku 2022 – część inicjatyw jest w fazie konceptualizacji i niewątpliwie zostanie wykazana w Sprawozdaniu z realizacji RPD.

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.

---

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



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

## **Działania zaplanowane na 2022 rok**

### **a) 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, OKAP).
- 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, OKAP).
- Organizacja konkursu Opolska Firma Przyjazna Cudzoziemcom skierowanego do firm zatrudniających cudzoziemców celem docenienia tych pracodawców, którzy kierują się zasadami równego traktowania pracowników bez względu na pochodzenie (PO Opole, WUP, OCRG).

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

- Realizacja projektu „Pilotażowy Model adaptacji cudzoziemców na rynku pracy” w ramach konkursu na partnera projektu ogłoszonego przez Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej pn.: „Budowanie struktur dla integracji cudzoziemców w Polsce – etap II – pilotaż Centrów Integracji Cudzoziemców”, współfinansowany z Funduszu Azylu Migracji i Integracji (FAMI).

Wdrożenie modelu poprzez pilotaż Centrum Integracji Cudzoziemców w województwie opolskim da odpowiedź na pytanie, czy wypracowana koncepcja jest właściwym podejmowanym kierunkiem w kwestii potrzeb integracyjnych i czy będzie sprawdzać się w strukturach administracji samorządowej. Przy WUP Opole powstanie Centrum Integracji Cudzoziemców, którego działania opierać się będą przede wszystkim na:

- prowadzeniu punktu informacyjnego i świadczenie dla cudzoziemców porad z zakresu załatwiania spraw życia codziennego w Polsce,
  - organizowaniu kursów języka polskiego jako języka obcego oraz kursów adaptacyjnych,
  - zapewnieniu usług doradców międzykulturowych oraz wsparcia prawnego i psychologicznego dla cudzoziemców (WUP).
- 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).
  - Organizacja targów pracy we współudziale wszystkich instytucji rynku pracy, a w szczególności z naciskiem na partnerstwo z agencjami zatrudnienia oraz rekrutację cudzoziemców, w dobie pandemii COVID-19 w formie zdalnej (WUP, PUP).

### **c) 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).
- Warsztaty teoretyczno-praktyczne: *ABC KFS a zatrudnienie cudzoziemców* (PUP Brzeg).
- Aktywizacja zawodowa repatriantów poprzez dofinansowanie do utworzenia miejsc pracy, refundację wynagrodzeń (PUP Kluczbork).
- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz bezrobotnych cudzoziemców i osób powracających z zagranicy finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (w

zależności od dostępności środków). W ramach działania realizowane będą m.in. kursy językowe (PUP).

- Aktywizacja reemigrantów w projektach realizowanych w ramach programów PO WER i RPO (PUP).
- Działania na rzecz poprawy kwalifikacji pracujących cudzoziemców, zwłaszcza w zakresie władania językiem polskim, finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP).

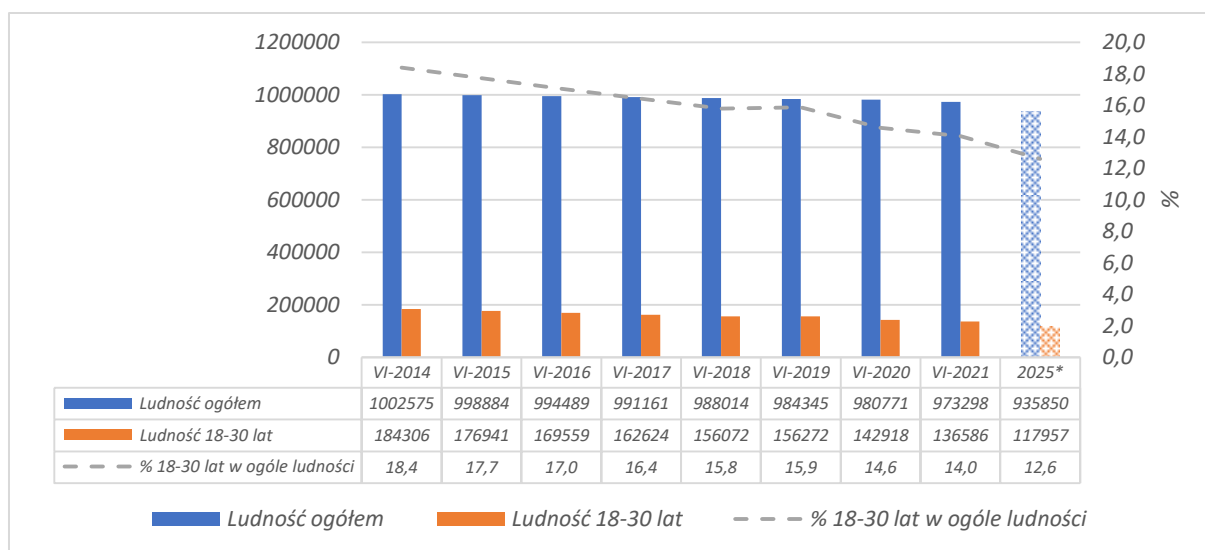
## **Rezultaty**

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

### **3. Działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży na regionalnym rynku pracy**

Sytuacja demograficzna województwa opolskiego jest trudna. Od lat postępuje systematyczny ubytek ludności związany z migracjami i ujemnym przyrostem naturalnym. Pomiędzy 2014 a 2021 ludność regionu zmniejszyła się o ok. 2,9%, a w przypadku młodzieży, rozumianej jako osoby w wieku 18-30 lat, ubytek osiągnął 25,9%. Prognozy ludnościowe wskazują na dalszy spadek liczby mieszkańców, których w 2025 roku prawdopodobnie będzie zaledwie 935,9 tysiąca. Dotyczyć to będzie także młodzieży, której procentowy udział w ogóle ludności zmniejszy się do poziomu 12,6%.

Wykres 3. 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 2014-2020) z województwa opolskiego wyemigrowało na pobyt stały 14 481 osób w wieku do 30 lat. W 80% były to migracje międzywojewódzkie. W tym samym czasie na Opolszczyznę przyjechały 9 933 osoby (84% z innych województw), co oznacza, że bilans migracji młodzieży w regionie jest ujemny i wynosi -4 548<sup>9</sup>. 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 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 opolskiego<sup>10</sup>. Są to zatem symptomy „drenażu mózgow”, co może skutkować obniżeniem jakości kapitału ludzkiego mieszkańców województwa opolskiego.

Niekorzystnej sytuacji demograficznej młodzieży towarzyszą także trudności na rynku pracy. W połowie 2021 roku młodzież do 30 roku życia stanowiła 22,5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych i charakteryzuje ją duże ryzyko bezrobocia. Posługując się wskaźnikiem natężenia bezrobocia<sup>11</sup> (relacja liczby bezrobotnych zarejestrowanych z danej

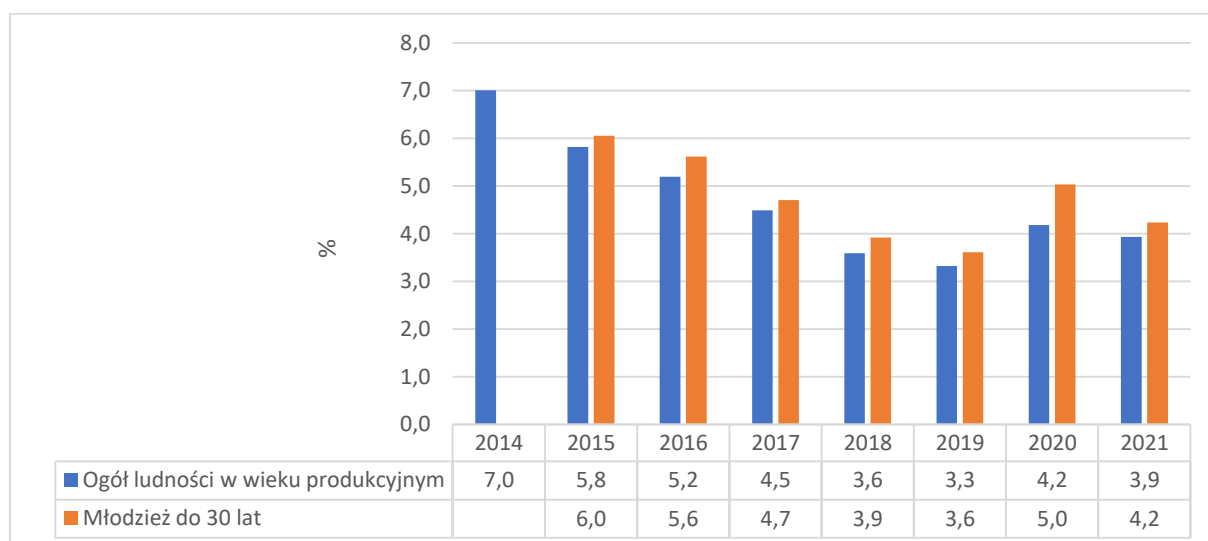
<sup>9</sup> Obliczenia własne na podstawie danych GUS.

<sup>10</sup> Jończy R., (red.) Exodus absolwentów szkół średnich województwa opolskiego do dużych ośrodków regionalnych kraju oraz za granicę, Wydawnictwo „Instytut Śląski”, Opole 2013.

<sup>11</sup> Stopa bezrobocia rejestrowanego obliczana jest jedynie ogółu ludności

kategorii w stosunku do całkowitej liczebności tej kategorii) zauważyć można, że bezrobocie dotyka takie osoby znacznie częściej niż ogół ludności. Różnice są znaczące, a dysproporcja szczególnie uwidoczniła się w okresie 2020 roku, gdy firmy dotknięte zostały negatywnymi następstwami epidemii Covid-19. Warto również odnotować, że zatrudnienie młodych osób częściej niż osób starszych związane jest z cywilno-prawnymi formami świadczenia pracy (zwłaszcza umowa zlecenie/umowa o dzieło) stanowiącymi podstawowe źródło dochodu. GUS oszacował, że w 2014 roku odsetek wszystkich pracujących związanych „nietypowymi” formami zatrudnienia sięgał 4,4% podczas, gdy wśród pracowników w wieku 15-24 lata osiągnął wartość 13,1%<sup>12</sup>.

Wykres 4. Wskaźnik natężenia bezrobocia młodzieży i ogółu ludności w wieku produkcyjnym (stan na 30 czerwca)



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

### Cele realizacji zadania

- Ukierunkowanie osób młodych na wybór kształcenia zgodny z potrzebami lokalnego rynku pracy, wsparcie w świadomym planowaniu kariery i osiągnięciu celów zawodowych.
- Wspieranie osób młodych z regionu Opolszczyzny poprzez zwiększenie ich szans na kształcenie i zatrudnienie na regionalnym rynku pracy.

### Działania zaplanowane na 2022 rok

#### a) Działania aktywizacji zawodowej

<sup>12</sup> Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, Notatka informacyjna, GUS 2016

- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób do 30 roku życia finansowanych ze środków Funduszu Pracy - dobór i dostosowanie usług i instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb młodych osób tak, aby jak najszerzej wesprzeć je w aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz procesie wejścia na rynek pracy (PUP).
- Aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży - przeprowadzenie uczestników i absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy przez proces usamodzielnienia się i przejścia z etapu kształcenia do wejścia na rynek pracy. W trakcie trwania przygotowania zawodowego młodzieży będą towarzyszyli specjaliści (OHP).
- Organizacja szkoleń skierowanych do studentów kierunku pielęgniarstwo oraz kadry kierunku pielęgniarstwo w ramach projektu „Efektywne i nowoczesne kształcenie w monoprofilowym centrum symulacji medycznej na kierunku pielęgniarstwo w PWSZ w Nysie – Studenci objęci projektem zdobędą certyfikaty, podniosą kompetencje zawodowe (PWSZ).
- 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 utworzenie przedsiębiorstwa (PUP).
- Realizacja projektu „Opolskie staże z PO WERem” w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych bez pracy na regionalnym rynku pracy. Projekt zakłada indywidualne i kompleksowe wsparcie osób młodych w wejściu na rynek pracy poprzez organizację doradztwa, szkoleń i staży dla uczestników projektu, którymi będą osoby do 29 roku życia, które są bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Beneficjenci będą przygotowani do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie/branży z uwzględnieniem specyfiki konkretnego miejsca pracy pod potrzeby pracodawcy (WUP).
- Realizacja projektów w zakresie finansowania zatrudnienia subsydiowanego w ramach Działania 1.1 i 1.2 PO WER. Grupą docelową projektów będą osoby młode w wieku do 29 lat, bezrobotne zarejestrowane i niezarejestrowane w PUP, bierne zawodowo, imigranci (w tym osoby polskiego pochodzenia), reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich

rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych. W projekcie formy wsparcia dla uczestników obejmą m.in. identyfikację potrzeb osób młodych oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże i praktyki, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, udzielenie bezzwrotnej dotacji na utworzenie przedsiębiorstwa (PUP, WUP, beneficjenci).

- Realizacja projektu pilotażowego pn. „Nowe spojrzenie – nowe możliwości – spojrzenie w przyszłość”. Grupę docelową projektu stanowią pełnoletni uczniowie szkół ponadpodstawowych działających na terenie powiatu oleskiego. Projekt zakłada rejestrację pełnoletnich uczniów szkół jako osoby poszukujące pracy, zakup przez powiatowy urząd pracy licencji oprogramowania służącego szybkiemu kojarzeniu młodzieży poszukującej pracy z pracodawcami, opracowanie wzoru „Karty Kariery” jako podstawowego narzędzia służącego pracy doradcy zawodowego w szkołach (PUP Olesno)

#### **b) Zajęcia edukacyjne, w tym w zakresie kształcenia ustawicznego**

- Projekt „Opolskie szkolnictwo zawodowe dla rynku pracy - 2” w ramach działania 9.2.1 RPO WO. Wsparciem objęci zostaną uczniowie szkół zawodowych/branżowych i technicznych. Celem jest wzrost szans zatrudnienia przyszłych absolwentów, wzmocnienie ich kompetencji lub kwalifikacji poprzez udział w teoretycznych i praktycznych formach wsparcia, w tym w aspekcie wiązania szkół zawodowych/branżowych i technicznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym, skuteczne doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz wzmocnienie potencjału zespołów szkół (56 zespołów szkół) prowadzących kształcenie zawodowe i przysposabiające do pracy z województwa opolskiego poprzez nowoczesne doposażenie odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy (OCRG w partnerstwie z **Regionalnym Centrum Rozwoju Edukacji, Politechniką Opolską oraz miastem Opole**).
- Zajęcia edukacyjne „Zaczarowany świat nauki i przyrody”- zajęcia naukowo-poznawcze dla dzieci, uczniów i dorosłych, zachęcające do poznawania praw przyrody oraz zjawisk w otaczającym nas świecie, w których weźmie udział co najmniej 1000 osób w pracowniach Centrum Nauki i Eksperymentu „Zaczarowany Świat” (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).
- Organizacja Szkolenia „TIK w pracy nauczyciele” dla 300 nauczycieli, dzięki którym uzyskają dodatkowe kompetencje TIK przydatne w pracy z uczniem w szkole (RZPWE).
- Organizacja „POLigeniusze WEiZ” tj. spotkania motywacyjnego z absolwentami Wydziału Ekonomii i Zarządzania, którzy odnieśli sukces w życiu zawodowym. Spotkanie dedykowane jest studentom oraz uczniom szkół ponadpodstawowych (PO).
- Nagranie i emisja na kanale YouTube cyklu podcastów „Akademickie Pogawędki o sukcesie” - rozmowy z absolwentami Politechniki Opolskiej, w których opowiadają o pracy, życiu, karierze oraz o tym, jak ważną rolę w ich życiu zawodowym odegrała nauka w tym studia (PO).
- Organizacja spotkań studentów PWSZ w Nysie z przedstawicielami firm rynku lokalnego, których celem będzie zapoznanie się studentów ze specyfikacją pracy w danych firmach oraz wymogami rekrutacyjnymi obowiązującymi na rynku pracy (PWSZ).
- Organizacja spotkań studentów PWSZ w Nysie z mentorami - absolwentami PWSZ w Nysie - polegające na zdobyciu cennej popartej praktyką wiedzy eksperckiej z danej branży (PWSZ).
- Organizacja spotkań grupowych i indywidualnych z doradcą zawodowym. Działanie dedykowane jest zarówno studentom, jak i uczniom szkół średnich (PWSZ).
- Organizacja panelu dyskusyjnego z pracodawcami, partnerami lokalnego rynku pracy w ramach usługi doradczej dla pracodawców pn. „Młodzież na regionalnym rynku pracy”, polegającego na przekazaniu dobrych praktyk oraz nowego spojrzenia potencjalnego kandydata do pracy (PUP Brzeg).
- Usługi poradnictwa zawodowego – warsztaty „Twoja pierwsza praca – przygotowanie do wejścia na rynek pracy” polegające na poznaniu prawa pracy, form wsparcia proponowanych przez PUP Brzeg, podstawowych wiadomości potrzebnych do poruszania się po rynku pracy (PUP Brzeg).



### **c) Rozwój systemu wsparcia dla młodych rodziców**

- Program „Młoda mama na rynku pracy” – kolejna edycja - 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 prowadzi do zatrudnienia (PUP Nysa).
- Kontynuacja projektu w ramach działania 7.6 RPO WO *Godzenie życia prywatnego i zawodowego* „Opolskie dla rodziców i dzieci III”. Celem będzie wsparcie rodziców/opiekunów prawnych dzieci do lat 3, którzy chcą wrócić na rynek pracy, a barierą uniemożliwiającą im powrót do aktywności jest konieczność opieki nad małym dzieckiem. Uczestnikom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie kosztów opieki w placówkach żłobkowych (WUP).

### **d) Promocja zatrudnienia**

- Kolejna edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, wydarzenia dedykowanego młodzieży, która chce bardziej świadomie pokierować swoim życiem zawodowym. Przewidziano interaktywne stoiska szkół i uczelni wyższych, wykłady, warsztaty, panele dyskusyjne, gry edukacyjne. OTK kładzie nacisk na współpracę ze szkołami wyższymi, które poprzez ciekawe prezentowanie swoich stanowisk, a także ścieżki edukacyjnej, będą zachęcać młodzież do kontynuacji nauki na opolskich uczelniach (WUP).
- Realizacja zadań ustawowych, w tym m.in. organizacja targów pracy i giełd pracy w celu nawiązania kontaktu z pracodawcami i przedstawienia osobom poszukującym pracy atrakcyjnych ofert zatrudnienia (PUP).
- 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).
- Organizacja targów pracy „Przyszłość Żaka” oraz „Partner 2022” (PUP Nysa).
- 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).

- Realizacja projektu konkursowego „Młodzi Kreatywni Przedsiębiorczy w powiecie głubczyckim” który zakłada wsparcie dla osób młodych do 30 roku życia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (PUP Głubczyce).

## **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.

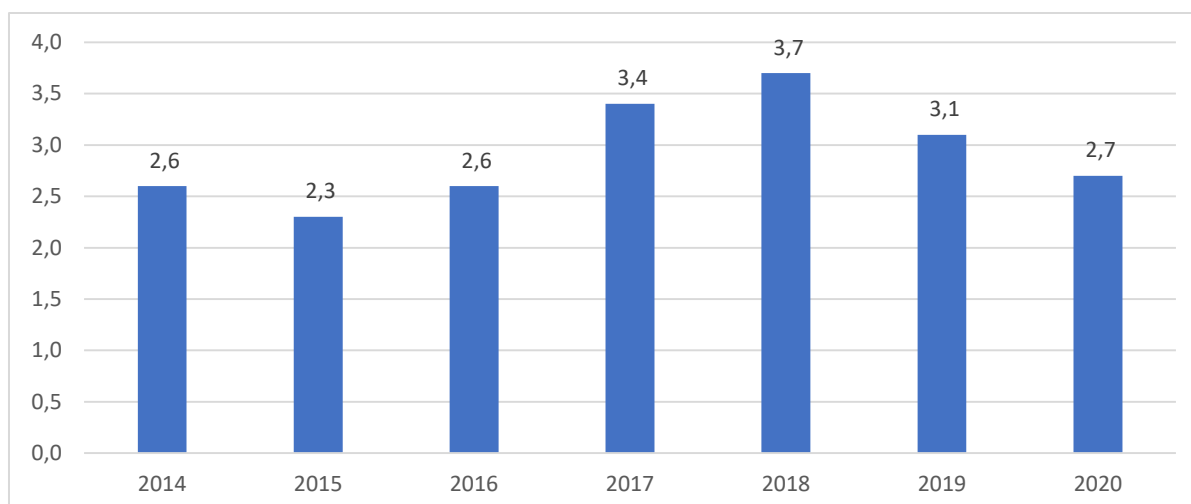
## **4. Rozwój kompetencji kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem aktywnego poradnictwa zawodowego**

Kształcenie ustawiczne osób dorosłych w istotny sposób wpływa na ich pozycję na rynku pracy, aktualną jak również przyszłą. Uzupełnianie kwalifikacji zawodowych przekłada się na dysponowanie lepszą wiedzą, którą wykorzystuje się w bieżącej pracy zawodowej, a także ułatwia ona zmianę zatrudnienia. Dlatego też ważne jest kształtowanie postaw pro-edukacyjnych, jak również stwarzanie możliwości podnoszenia kwalifikacji. Badania jednak pokazują, że skłonność mieszkańców Opolszczyzny do podnoszenia swojej wiedzy jest stosunkowo niewielka. W 2020 roku jedynie 2,7% ludności w wieku 25-64 lata uczestniczyło w kształceniu ustawicznym<sup>13</sup>. W oparciu o to samo badanie można wręcz powiedzieć, że rysuje się negatywny trend wskazujący na zmniejszenie zainteresowania podnoszeniem swojej wiedzy przez dorosłych mieszkańców województwa opolskiego, zwłaszcza w porównaniu do roku 2018.

---

<sup>13</sup> Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lat, GUS, BDL

Wykres 5. Udział dorosłej ludności w wieku 25-64 lata w kształceniu ustawicznym (w%)



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

Od czasu reformy Publicznych Służb Zatrudnienia przeprowadzonej w maju 2014 roku rola poradnictwa zawodowego w procesie wsparcia bezrobotnych została zredukowana.

Początkowo wnikało to z założonej standaryzacji usług, przy wykorzystaniu profilowania bezrobotnych. Wraz z odejściem w roku 2019 od systemu profilowania oraz zmianami na rynku pracy wynikającymi ze spadku poziomu bezrobocia, zachodzi po raz kolejny potrzeba 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 Zawodowego<sup>14</sup>, 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 zawodową<sup>15</sup>. 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 spotkania<sup>16</sup>. Taką formę wsparcia młodzieży trudno nazwać doradztwem zawodowym sensu stricto, gdyż realnie nie wspiera procesów decyzyjnych. Ten stan rzeczy wymaga wzmożonych działań na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego w regionie, które koncentrować się będzie przede wszystkim na uczniach, tak aby wybory zawodowe podejmowane były racjonalnie, w oparciu w własne predyspozycje.

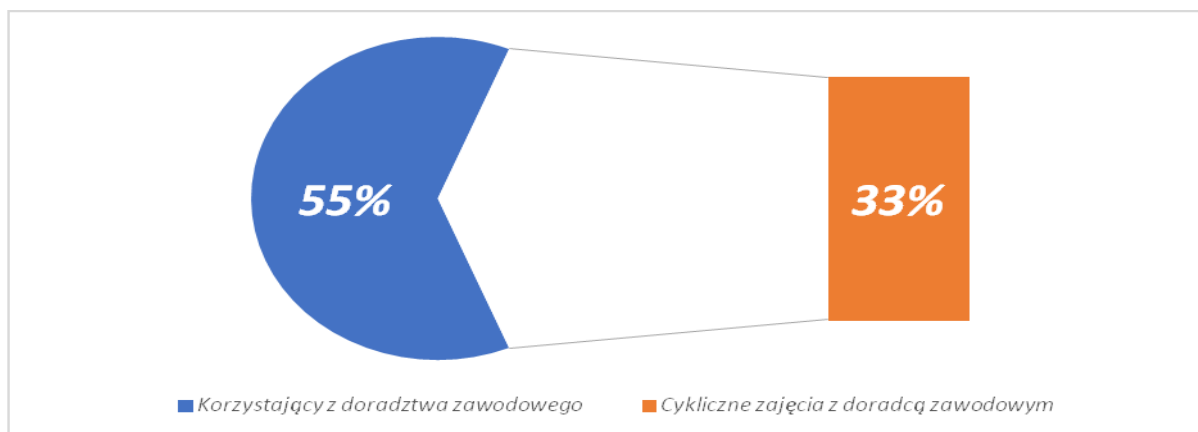
---

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> Solga B., Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań. Niepublikowany tekst pokonferencyjny Opolskiego Forum Zawodowego.

<sup>16</sup> 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

Dodatkowym wyzwaniem, jakie przyniosły ze sobą ostatnie lata, jest potrzeba świadczenia usług poradnictwa zawodowego w formie zdalnej. Wymaga to spełnienia co najmniej kilku czynników – zapewnienia odpowiedniej infrastruktury, przygotowania kadry oraz poinformowania potencjalnych klientów o możliwości skorzystania z usług doradcy w formie zdalnej. Jest to jednak także szansa na szersze rozpropagowanie poradnictwa i dotarcie z nim do osób, które dotychczas z rozmaitych przyczyn nie korzystały z tego rodzaju wsparcia.

### 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 2022 rok

#### a) Działania na rzecz młodzieży

- Organizacja spotkań doradców zawodowych z młodzieżą w szkołach i szkolnymi doradcami zawodowymi (również w formie on-line) (PUP).
- Działalność Powiatowej Platformy Poradnictwa Zawodowego. Działania skupiają się na organizacji warsztatów i spotkań dla szkolnych doradców i pedagogów z zakresu

całościowego poradnictwa zawodowego, spotkań i warsztatów dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, wymiany informacji i współpracy w sferze doradztwa zawodowego oraz tworzeniu nowych narzędzi służących budowaniu ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej młodzieży (PUP Nysa).

- *VII Powiatowy konkurs Wiedzy o Rynku Pracy* w ramach partnerstwa z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Organizacja konferencji dedykowanej młodzieży szkolnej w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, wspólnie z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Spotkania (bezpośrednie lub zdalne) Sieci Współpracy Doradców Zawodowych Powiatu Oleskiego (PUP Olesno).

#### **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, PUP).
- Realizacja projektu „Opolskie wspiera kwalifikacje zawodowe” w ramach Poddziałania 9.2.1 RPO WO Wsparcie kształcenia zawodowego. Skierowany jest dla osób dorosłych z woj. opolskiego (także uczących się w woj. opolskim), w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach, osób w wieku 50 lat i więcej i z obszarów wiejskich, zainteresowanych udziałem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. W ramach projektu osoby dorosłe będą mogły starać się o dofinansowanie do kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych PARP, na które jest zapotrzebowanie na

regionalnym rynku pracy. Dofinansowanie to oferowane będzie w ramach bonu szkoleniowego (OCRG).

- Doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej, wspieranie uczenia przez całe życie, organizacja warsztatów, spotkań informacyjnych, współpraca z Lokalnym Punktem Funduszy Europejskich (PUP Kędzierzyn-Koźle).
- Strefa Aktywnego Rozwoju to miejsce, w którym doradcy zawodowi przy pomocy dostępnych narzędzi, w tym testów i kwestionariuszy, przeprowadzą bilans kompetencji zawodowych oraz będą towarzyszyć klientom podczas dokonywania wyborów związanych z dalszą karierą zawodową. Adresatami są osoby w wieku od 18 r.ż., bez względu na status na rynku pracy, którzy uzyskają kompleksowe wsparcie i pomoc w rozwoju osobistym i zawodowym (WUP).
- Praca doradców zawodowych z osadzonymi w areszcie oraz kuratorami sądowymi (PUP).
- Prowadzenie spotkań informacyjnych oraz porad indywidualnych i grupowych szczególnie wśród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, ale także dla osób pracujących, w tym „poradnictwa na odległość” – z wykorzystaniem internetu lub telefonu. 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).
- Realizacja projektu pn. Operator Systemu Popytowego w ramach Działania 7.5 RPO WO Szkolenia, doradztwo dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw oraz adaptacyjność przedsiębiorstw poprzez wsparcie szkoleniowe i doradcze skierowane do 100 pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorców z województwa opolskiego (OCRG).
- Wsparcie w rozwoju zawodowym - dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków KFS (PUP).
- Studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne – uzyskanie dodatkowych uprawnień i kwalifikacji przez nauczycieli szkół ogólnokształcących szkół zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu (RZPWE).

### **c) Rozwój kadr PUP i WUP**

- Realizacja i koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa (WUP).
- Szkolenia dla doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy oraz szkół podnoszące wiedzę, umiejętności i kwalifikacje niezbędne do prowadzenia poradnictwa (w tym szkolenia on-line), a także tworzenie, przechowywanie i upowszechnianie scenariuszy warsztatów stworzonych przez doradców WUP i PUP (WUP, PUP).
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (PUP).

### **d) Koordynacja kształcenia ustawicznego**

- Działalność Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, który we współpracy z Ministerstwem Edukacji i Nauki opracowuje mechanizmy współpracy i koordynacji polityk uczenia się przez całe życie oraz rozwija sieć współpracy instytucji kształcenia ustawicznego w województwie (WUP w partnerstwie z RZPWE, UMWO)

### **Rezultaty**

- ✓ Zdobyte przez doradców zawodowych doświadczenia, kompetencje, 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.
- ✓ Zdobyte przez bezrobotnych praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, wykształcenie aktywnych postaw ułatwiających poruszanie się po rynku pracy i podejmowanie indywidualnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- ✓ Zmiana postaw kandydatów do pracy oraz postrzegania urzędów pracy przez osoby bezrobotne, co prowadzi będzie do zatrudnienia jak największej liczby osób bezrobotnych.



- ✓ Upowszechnienie idei poradnictwa zawodowego oraz wzmocnienie współpracy partnerów zaangażowanych w rozwój poradnictwa w regionie, a tym samym integracja środowiska doradców zawodowych i edukacyjnych.
- ✓ Poprawa jakości świadczonych usług w obszarze poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dzięki wymianie doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi i pracownikami instytucji rynku pracy, edukacji, pomocy społecznej i więziennictwa.
- ✓ Upowszechnienie i zwiększenie roli kształcenia ustawicznego, jako czynnika poprawy jakości kapitału ludzkiego w regionie.

## **5. Rozwój przedsiębiorczości**

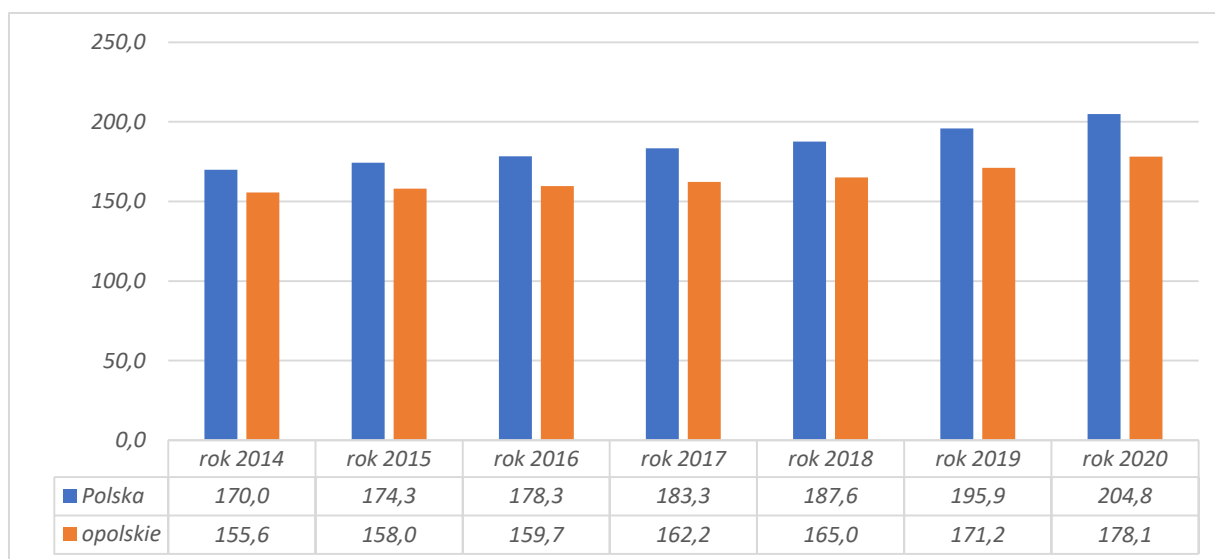
Kwestia przedsiębiorczości jest kluczowa dla funkcjonowania każdego rynku pracy. Jej poziom, zasięg i warunki, w jakich funkcjonuje, współodpowiadają za sytuację makroekonomiczną regionu. Dlatego też koncentracja uwagi na przedsiębiorczości jest szczególnie istotna przy planowaniu działań zmierzających do rozwoju społecznego. W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia przedsiębiorczość rozumiana jest szeroko. Z jednej strony jest to nasycenie regionalnego rynku pracy podmiotami gospodarczymi, z drugiej natomiast tworzenie warunków do ich prężnego funkcjonowania. Wreszcie mianem przedsiębiorczości określane są również wszystkie działania przedsiębiorstw, które mają na celu inwestycję w kapitał ludzki pracowników, gdyż od jego jakości zależy pozycja podmiotu na rynku.

Przyglądając się wskaźnikowi przedsiębiorczości, rozumianemu jako liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, należy zauważyć, że sytuacja w województwie opolskim jest gorsza niż przeciętnie w kraju. O ile w Polsce wskaźnik ten w roku 2020 wyniósł 204,8, o tyle w województwie opolskim osiągnął wartość 178,1. Wprawdzie jego wartość bezwzględna systematycznie rośnie, jednak różnica pomiędzy poziomem regionalnym a ogólnopolskim ulega systematycznemu zwiększeniu<sup>17</sup>. Innymi słowy obserwuje się negatywną tendencję. Dystans w skali przedsiębiorczości między wartością przeciętną w kraju a w województwie opolskim powiększa się.

---

<sup>17</sup> 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 7. 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 pracujące<sup>18</sup>. Badania efektywności instrumentów przeciwdziałania bezrobociu wskazują, że dotacje są najskuteczniejszą metodą aktywizacji<sup>19</sup>, chociaż jednocześnie najbardziej kosztowną. Nabierają one jednak szczególnego znaczenia w obliczu wzrostu bezrobocia i kryzysu związanego z Covid-19. W tym kontekście dotowanie tworzenia nowych firm może być jednym ze skuteczniejszych instrumentów łagodzenia skutków kryzysu.

W kwestii tworzenia warunków dla prężnie działającej przedsiębiorczości należy wspomnieć o współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a podmiotami gospodarczymi w zakresie pośrednictwa pracy. Badania regionalne wskazują, że głównymi kanałami rekrutacyjnymi przedsiębiorstw są przede wszystkim kontakty własnej kadry, a także Internet. Szacunkowo jedynie 7% firm wskazuje na urząd pracy, jako główny sposób poszukiwania pracowników<sup>20</sup>. Ponadto większość ofert pracy, jakie dostępne są w regionie

<sup>18</sup> Przez osobę ubogą pracującą rozumiemy osobę, której zarobki nie przekraczają płacy minimalnej (ustalanej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) lub osobę zamieszkujejącą w gospodarstwie domowym, w którym dochody (z wyłączeniem transferów socjalnych), przypadające na jedną osobę, nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej.

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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.

(70%), pozostaje poza publicznym pośrednictwem, a te, które trafiają do niego, dotyczą przede wszystkim pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych<sup>21</sup>.

Szczególnym przykładem współpracy podmiotów gospodarczych oraz urzędów pracy jest stymulowanie rozwoju kapitału pracowniczego przy wykorzystaniu wsparcia, jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Jest to rozwiązanie, które w dalszej perspektywie czasu wpływa korzystnie na rozwój regionalny, jednak wiedza o możliwości dofinansowania szkoleń dla pracowników jest połowiczna. Ostatnie badania regionalne wskazują, że 44% firm w województwie opolskim słyszało o KFS<sup>22</sup>. Jest to odsetek zadowalający, aczkolwiek wskazujący na konieczność dalszej popularyzacji tej formy wsparcia. Skądinąd podnoszenie kompetencji pracowników przy wykorzystaniu środków KFS jest oceniane bardzo korzystnie. Pozytywne rezultaty dotyczą zarówno przedsiębiorstw (95% z nich dostrzega, że po szkoleniach nastąpiło usprawnienie pracy), jak również pracowników (88% uczestników deklaruje osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy)<sup>23</sup>. Zatem koniecznością są wszelkie działania związane z propagowaniem idei kształcenia ustawicznego przy wsparciu środków publicznych. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest także użytecznym instrumentem w dostosowaniu kwalifikacji pracowników do zmieniającego się rynku pracy, np. w zakresie pracy zdalnej lub wykorzystania narzędzi zdalnych.

### **Cele realizacji zadania**

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

### **Działania zaplanowane na 2022 rok**

#### **a) Rozwój przedsiębiorczości poprzez działania dotacyjne i zwrotne instrumenty finansowe**

---

<sup>21</sup> Diagnoza struktury ofert pracy w województwie opolskim, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Opole 2014.

<sup>22</sup> Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy... Op. cit.

<sup>23</sup> Niepublikowany raport „Efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim w 2020 roku”, Kutno-Opole 2020.

- Kontynuacja projektu w ramach Działania 7.3 RPO WO „Pomysł na startie 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 „Opolskie dotacje z PO WERem” w ramach Działania 1.2 mającego na celu wzrost przedsiębiorczości w województwie oraz podniesienie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny do 29 roku życia, biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP, w tym szczególności osób, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. 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 oprocentowane pożyczki udzielane są osobom w wieku 30 lat i więcej, które pozostają bez pracy (BGK).
- 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).
- Realizacja projektów konkursowych POWER, w ramach którego uczestnicy (osoby bezrobotne do 30 roku życia) uzyskają wsparcie finansowe na założenie własnej firmy (PUP).
- Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego bezrobotnego (PUP).
- Realizacja projektu z funduszy norweskich dedykowanego kobietom, którego celem będzie pomoc w doradztwie zawodowym oraz stworzenie systemu mentoringu w rozwinięciu własnej przedsiębiorczości (OKAP).

## **b) Działania promocyjne**

- Organizacja Gali Biznesu Powiatu Nyskiego, podczas której nagrodzeni zostaną najlepsi pracodawcy roku 2022 (PUP Nysa).
- Współorganizacja, 18 edycji konkursu „Opolska Marka” z Zarządem Województwa Opolskiego. 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).
- Współpraca z Lokalnymi Punktami Funduszy Europejskich, Inkubatorami Przedsiębiorczości, partnerami rynku pracy w celach propagowania informacji o możliwościach wsparcia, w tym rozpoczęciu działalności gospodarczej (PUP).
- Organizacja targów pracy we współudziale wszystkich instytucji rynku pracy, a w szczególności z naciskiem na partnerstwo z agencjami zatrudnienia (OKAP).
- Organizacja szkoleń seminariów i webinarów na tematy zw. z rynkiem pracy z zakresu kompetencji menadżerskich, marketingu, legalizacji zatrudnienia i prawa pracy (OKAP).
- Współpraca z Polską Fundacją Przedsiębiorczości w zakresie promowania możliwości uzyskania mikropożyczek z Banku Gospodarstwa Krajowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej (PUP Opole).
- Udział w realizacji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości poprzez organizację zajęć informacyjnych dla pracodawców oraz osób bezrobotnych, promujących postawy i działania przedsiębiorcze (PUP Opole).
- Współpraca z Głównym Punktem Informacyjnym o Funduszach Europejskich UMWO w zakresie udostępniania informacji o realizowanych w województwie opolskim projektach finansowanych z funduszy europejskich (realizacja spotkań informacyjnych dla klientów PUP Opole przez pracowników UMWO (PUP Opole).
- Głębczyckie Partnerstwo Lokalne na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego i tworzenia miejsc pracy w powiecie głębczyckim, w ramach którego odbędą się dwa spotkania warsztatowe dla pracodawców, przedsiębiorców, przedstawicieli samorządu oraz organizacji społecznych z terenu powiatu głębczyckiego (PUP Głębczyce).

### **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 WOw 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).
- Dalsza realizacja Projektu Akademia Menadżera MŚP, którego celem jest wsparcie podnoszenia kompetencji osób zarządzających mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami, czyli osób, które już sprawują w tych firmach kierownicze stanowiska albo mają być na takie stanowiska awansowane. Adresatami projektu są mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa z obszaru województwa opolskiego, śląskiego i łódzkiego, którzy chcą zainwestować w podniesienie kompetencji swojej kadry kierowniczej (OCRG).
- Kontynuacja działań w ramach inicjatywy kompleksowego programu podnoszenia potencjału kadrowego opolskich instytucji otoczenia biznesu w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach działania 2.3 RPO WO. Inicjatywa obejmuje wsparcie warsztatowe i eksperckie skierowane do kadry opolskich jednostek okołobiznesowych (OCRG).
- Dalsza realizacja programu *Mentoring Biznesowy w województwie opolskim* w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach działania 2.3 RPO WO polegającego na transferze wiedzy i doświadczeniu opolskich przedsiębiorców (mentorów), którzy odnieśli sukces rynkowy do mikro, małych i średnich firm o dużym potencjale wzrostu (OCRG).

### **d) Pośrednictwo pracy**

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

- Udzielanie pracodawcom pomocy w poszukiwaniu pracowników poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe (PUP).
- Wsparcie i pośredniczenie w ramach studiów praktycznych na Politechnice Opolskiej polegające na łączeniu przez młode osoby (studenci 3 roku studiów wyższych) nauki z pracą zawodową, zdobywaniem doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji poprzez podjęcie płatnych staży zawodowych w opolskich firmach, niejednokrotnie kończąc staż pracą dyplomową (OCRG).

## **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.
- ✓ Podniesienie kompetencji kadr instytucji biznesowych w województwie opolskim.

## **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 2022 rok: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 11 powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki, Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy, Politechnika Opolska, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie oraz Regionalne Centrum Placówek Wsparcia Edukacji. Podmioty te będą prowadziły bieżący monitoring swoich zadań oraz wdrażały odpowiednie działania w przypadku, gdyby osiągnięcie założonych rezultatów było zagrożone.

Po zakończeniu 2022 roku, a co za tym idzie zamknięciu Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zadania zobowiązane są do dnia **20 stycznia 2023** 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 2022rok 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](mailto:e.glinska@wup.opole.pl)  
P. Krzysztof Duraj – tel. 44 17 052, e-mail: [k.duraj@wup.opole.pl](mailto:k.duraj@wup.opole.pl)

***Maciej Kalski***

***Dyrektor***

***Wojewódzkiego Urzędu Pracy***

***w Opolu***

/-/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym