

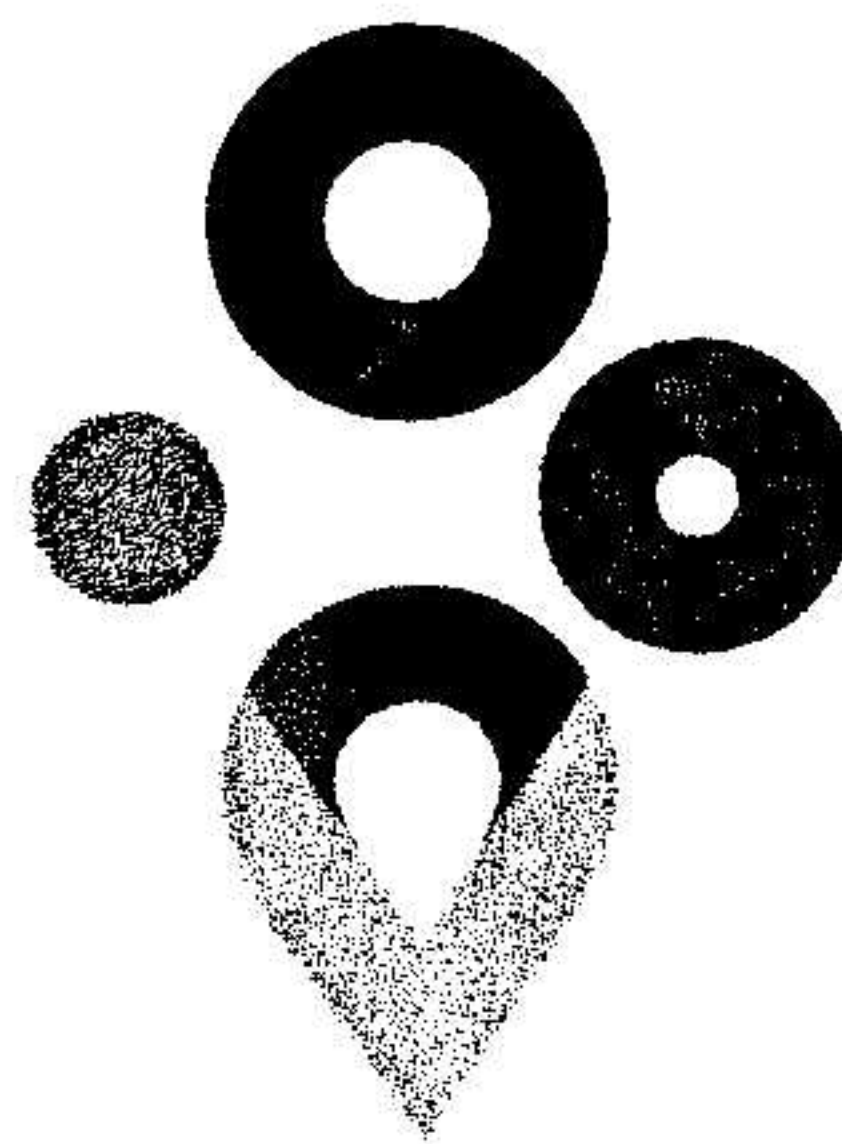
do Uchwały Nr 4861 Załącznik
Zarządu Województwa Opolskiego /2014
z dnia 31 marca 2014

ZARZĄD WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO



Program
Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim
do 2020 r.

Projekt - wersja 1



Opole, 31 marca 2014

Opolskie dla rodziny

Dokument opracował zespół redakcyjny w składzie:

dr inż. Karina Bedrunka

Monika Kopka-Jędrychowska

dr Katarzyna Lotko-Czech

Iwona Mąkolska-Frankowska

Łukasz Ostrowski

we współpracy z departamentami i biurami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, Opolskim Centrum Rozwoju Gospodarki w Opolu, Regionalnym Centrum Rozwoju Edukacji w Opolu, Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Opolu oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Opolu

Przy udziale ekspertów:

dr hab. Janusz Czapiński, prof. UW

prof. dr hab. Irena Kotowska

prof. dr hab. Romuald Jończy

Opieka naukowa:

prof. dr hab. Jacek Szlachta

dr hab. Kazimierz Szczygielski, prof. PO

Pod kierunkiem Zarządu Województwa Opolskiego:

Andrzej Buła – Marszałek Województwa Opolskiego

Roman Kolek – Wicemarszałek Województwa Opolskiego

Tomasz Kostuś – Wicemarszałek Województwa Opolskiego

Barbara Kamińska – Członek Zarządu Województwa Opolskiego

Antoni Konopka – Członek Zarządu Województwa Opolskiego

Spis treści

WPROWADZENIE	8
Rozdział 1. Metodyka prac nad Programem	9
1.1. Zasady przygotowania Programu	10
1.2. Architektura Programu	10
1.3. Unijne i krajowe ramy przygotowania Programu	12
1.3. Regionalne ramy przygotowania Programu	16
Rozdział 2. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego	19
2.1. Profil województwa opolskiego	20
2.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa opolskiego	22
Rozdział 3. Główne założenia Programu	34
3.1. Cel główny Programu	35
3.2. Priorytety oraz cele szczegółowe Programu	35
3.2.1. Pakiet I. Praca to bezpieczna rodzina	36
3.2.2. Pakiet II. Edukacja a rynek pracy	36
3.2.3. Pakiet III. Opieka żłobkowo-przedszkolna	36
3.2.4. Pakiet IV. Złota jesień	36
3.2.5. Inicjatywy wspierające Program	36
Rozdział 4. Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu I	38
4.1. Opolski model odpowiedzialności za pracowników	39
4.1.1. Dobre praktyki opolskich firm	39
4.2. Opolskie forum dialogu gospodarczego	40
4.2.1. Platforma wymiany informacji	40
4.2.2. Lokalny dialog gospodarczy	40
4.2.3. Klub młodego przedsiębiorcy	40
4.3. Prawo dla biznesu	41
4.3.1. Mikropakiet dla mikrofirm (propozycja CAS)	41
4.3.2. Bankowy standard obsługi przedsiębiorców przez urzędy (propozycja CAS)	42
4.3.3. Centrum Pracy – przekształcenie urzędów pracy w agencje zatrudnienia (propozycja CAS)	43
4.3.4. Mediacje gospodarcze	44
4.4. Nowe miejsca pracy	45
4.4.1. Systemowe wsparcie procesu inwestycyjnego	45
4.4.2. Wsparcie innowacyjności opolskich firm	45
Rozdział 5. Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu II	46
5.1. Opolski system rozwoju osobowego ucznia	47
5.1.1. Od średniaka do starszaka	47
5.1.2. Fascynujący świat nauki i technologii	47

5.1.3. Wybieram ścieżkę rozwoju zawodowego	47
5.1.4. Akademia talentów	47
5.1.5. Nauczyciel XXI wieku	48
5.1.6. Lokalna szkoła dla społeczności lokalnej	48
5.2. Zawodowo przygotowani	49
5.2.1. Opolska gala młodych zawodowców	49
5.2.2. Nowoczesna baza kształcenia praktycznego	49
5.2.3. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami	49
5.2.4. Doskonała kadra zawodowa	50
5.2.5. Zintegrowane kształcenie zawodowe	50
5.2.6. Kształcenie dualne w szkolnictwie wyższym	50
5.3. Opolska szkoła przedsiębiorczości	51
5.3.1. Systemowy cykl zajęć wspierających edukację przedsiębiorczości	51
5.3.2. Wspieranie kadry realizującej edukację przedsiębiorczości	51
5.3.3. System wsparcia stypendialno-grantowego, przy współpracy Ambasady Opolskiego Biznesu	51
5.3.4. Promowanie szkół odnoszących sukcesy w edukacji przedsiębiorczości	51
5.4. EDU-Nawigator	51
5.5. Przyjazna szkoła	52
Rozdział 6. Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu III	53
6.1. Strefa małych stóp	54
6.1.1. Przyjazna przestrzeń publiczna	54
6.1.2. Instytucje publiczne przyjazne rodzicom z dzieckiem	54
6.2. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego	54
6.2.1. Szkolenie osób bez zatrudnienia do nauki zawodu opiekuna dla dzieci do lat 3	54
6.2.2. Opieka nad dzieckiem do lat 6 przy zakładach pracy	54
6.2.3. Bon przedszkolny	55
6.3. Już jestem – bezpieczna ciąża i poród	55
6.3.1. Kompleksowa opieka okołoporodowa	55
6.3.2. Bezpieczny i komfortowy poród oraz opieka poporodowa	55
6.3.3. Wczesne wykrywanie wad rozwojowych u niemowląt i dzieci	56
6.3.4. Profilaktyka zakażeń wśród dzieci	56
6.3.5. Przyjazne powitanie	56
Rozdział 7. Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu IV	57
7.1. Opolski klaster usług senioralnych	58
7.1.1. Klaster usług senioralnych	58
7.1.2. Nowoczesne placówki opiekuńcze	58
7.1.3. Krótkoterminowa placówka opiekuńcza	59
7.1.4. Opieka mobilna	59
7.1.5. Doskonalenie kompetencji osób świadczących usługi dla seniorów	59
7.1.6. Opolski bon dla seniora	60
7.2. Opolski aktywny senior	60
7.2.1. Animatorzy/ wolontariusze ds. seniorów	60
7.2.2. Uniwersytet seniorów	60
Rozdział 8. Kierunki interwencji – inicjatywy wspierające	62
8.1. Inwestujemy w rodzinę	63

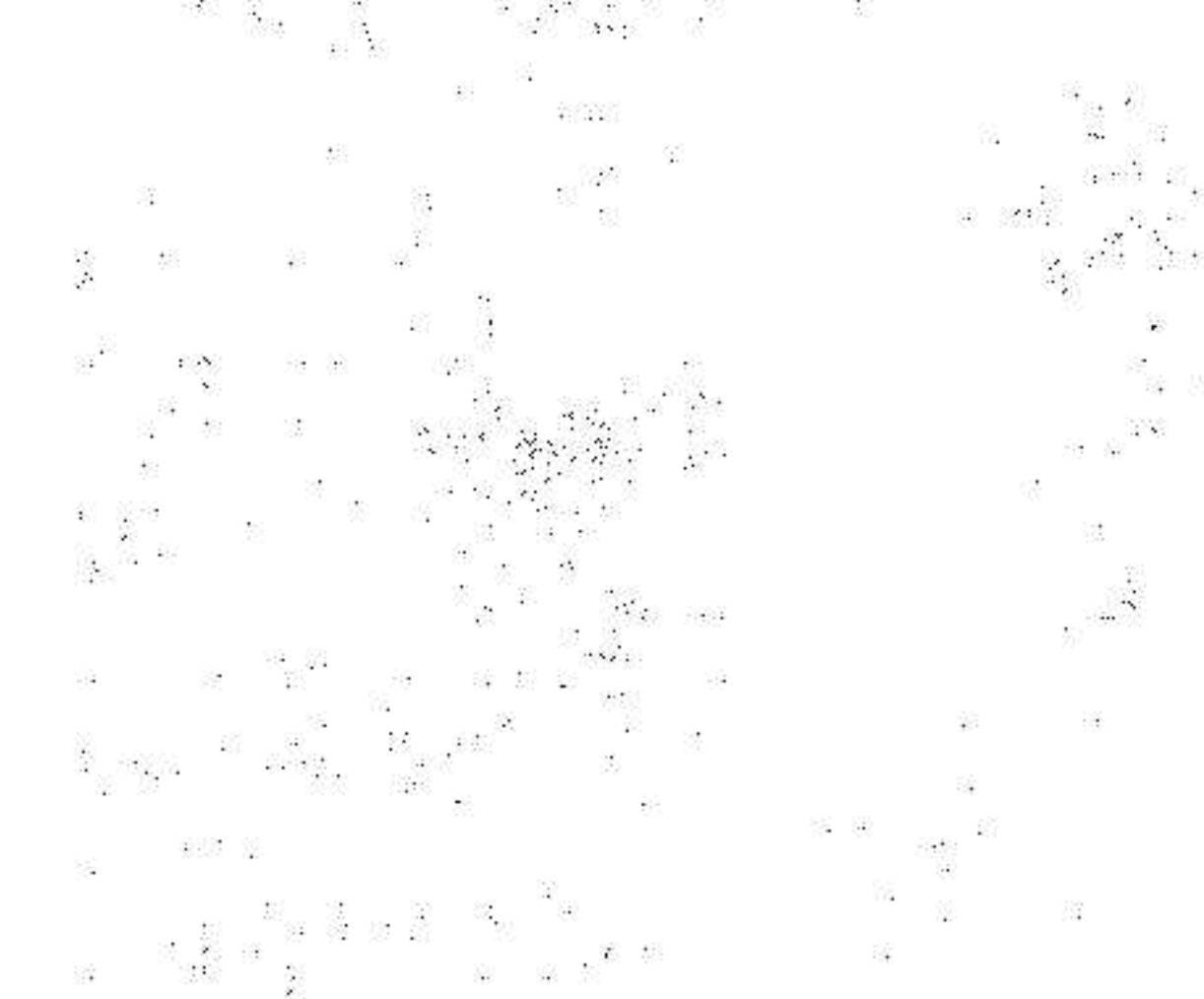
8.1.1. Lokalna sieć ośrodków wsparcia psychoedukacyjnego i terapeutycznego rodziny	63
8.1.2. Wsparcie rodzin oraz dzieci i młodzieży umieszczonej w pieczy zastępczej	63
8.1.3. Wsparcie młodzieży usamodzielniającej się, opuszczającej placówki opiekuńczo-wychowawcze lub inne formy opieki zastępczej	63
8.2. Opolska Karta Rodziny i Seniora	64
Rozdział 9. Założenia systemu realizacji Programu	65
9.1. Zasady realizacji Programu	66
9.2. Finansowanie realizacji Programu	66
9.3. Monitoring i ewaluacja Programu	66
Załączniki	67
Załącznik nr 1 Przebieg prac nad opracowaniem Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.	68
Załącznik nr 2 Informacja o konsultacjach społecznych projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.	68
Załącznik nr 3 Informacja o strategicznej ocenie oddziaływania na środowisko projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.	68
Załącznik nr 4 Informacja o wynikach ewaluacji projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.	68

WPROWADZENIE

Zmiany demograficzne, odnoszące się do procesów wyludniania oraz starzenia się populacji, stanowią i stanowiąc będą w najbliższych latach istotne wyzwanie dla Unii Europejskiej, Polski, a zwłaszcza dla województwa opolskiego. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa jednoznacznie wskazuje, że zapobieganie i przeciwdziałanie procesom depopulacji to podstawowe, horyzontalne wyzwanie dla regionu. Charakteryzujące województwo najniższe wartości współczynników dzietności w kraju wraz z najwyższymi odsetkami emigrantów w odniesieniu do liczby ludności zameldowanej sprawiają, że Opolskie doświadcza nie tylko wzrostu udziału osób starszych w populacji ogółem, ale także istotnego spadku rzeczywistej liczby ludności regionu. Procesy depopulacji oraz starzenia się ludności stają się głównymi wyzwaniami rozwojowymi, rzutującymi na obecny oraz przyszły rozwój społeczno-gospodarczy województwa opolskiego. Odpowiedzią Zarządu Województwa Opolskiego na zmiany demograficzne jest Program Specjalnej Strefy Demograficznej, jedno z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku.

Zmiany demograficzne, jakich doświadcza Polska, a w tym zwłaszcza województwo opolskie, nie napawają optymizmem. Chcąc przeciwdziałać ich negatywnym skutkom, należy już dziś podjąć szereg inicjatyw wspierających rodzinę w wypełnianiu jej funkcji, zwiększających dzietność, ułatwiających godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Inicjatywy te powinny być powiązane z działaniami aktywizującymi popytową oraz podażową stronę rynku pracy, w szczególności w zakresie przyciągania nowych inwestycji, tworzenia nowych, stabilnych i atrakcyjnych miejsc pracy oraz podnoszenia kompetencji zawodowych mieszkańców. Wyzwaniem dla regionu jest wykorzystanie potencjału osób starszych oraz dostosowanie oferty usług do potrzeb tej grupy mieszkańców. Podejmowane w województwie opolskim wieloaspektowe, kompleksowe, realizowane w tym samym czasie działania, które mają na celu odbudowę utraconego potencjału ludnościowego i przeciwdziałanie dalszym, niekorzystnym zmianom, muszą być realizowane w ścisłej współpracy oraz przy zaangażowaniu: Komisji Europejskiej, Rządu RP, samorządów terytorialnych województwa opolskiego, podmiotów prywatnych oraz innych aktorów życia społeczno-gospodarczego.

Zarząd Województwa Opolskiego uznając, że najważniejszym kapitałem rozwojowym regionu są jego mieszkańcy, przygotował Program Specjalnej Strefy Demograficznej. Dokument uwzględnia obecne uwarunkowania społeczno-gospodarcze, przedstawia priorytety, cele i propozycje działań, których realizacja jest możliwa głównie bez wprowadzania zmian ustawowych oraz założeń dotyczących narzędzi, dla których niezbędne jest przeprowadzenie zmian legislacyjnych.



Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Metodyka prac nad Programem

1.1. Zasady przygotowania Programu

Program Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r. jest odpowiedzią na horyzontalne wyzwanie rozwojowe określone w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku. Strategia wyróżnia cztery główne typy instrumentów jej realizacji: instrumenty planistyczne, programowe, finansowe oraz instytucjonalne. Obok Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020, głównym – programowym – instrumentem realizacji przyjętej Strategii jest Program Specjalnej Strefy Demograficznej.

W ramach prac nad Programem przyjęto szeroki, partycypacyjny tryb prac nad dokumentem. Uspołecznienie procesu przygotowania dokumentu możliwe było dzięki zorganizowanym debatom, spotkaniom oraz konsultacjom pakietowym poświęconym wypracowanym kierunkom interwencji. Obok konferencji i innych form publicznej dyskusji, istotną rolę odegrały zorganizowane panele eksperckie z udziałem przedstawicieli regionalnego i krajowego środowiska naukowego. Równoległe do prac nad Programem Samorząd Województwa Opolskiego, wspólnie z Centrum im. Adama Smitha z Warszawy, realizował partnerski projekt badawczy „Depopulacja – czas na zmiany na opolskim rynku pracy”.

Zastosowane zasady pozwoliły na wypracowanie dokumentu w formie Programu partycypacyjno-ekspertycznego.

1.2. Architektura Programu

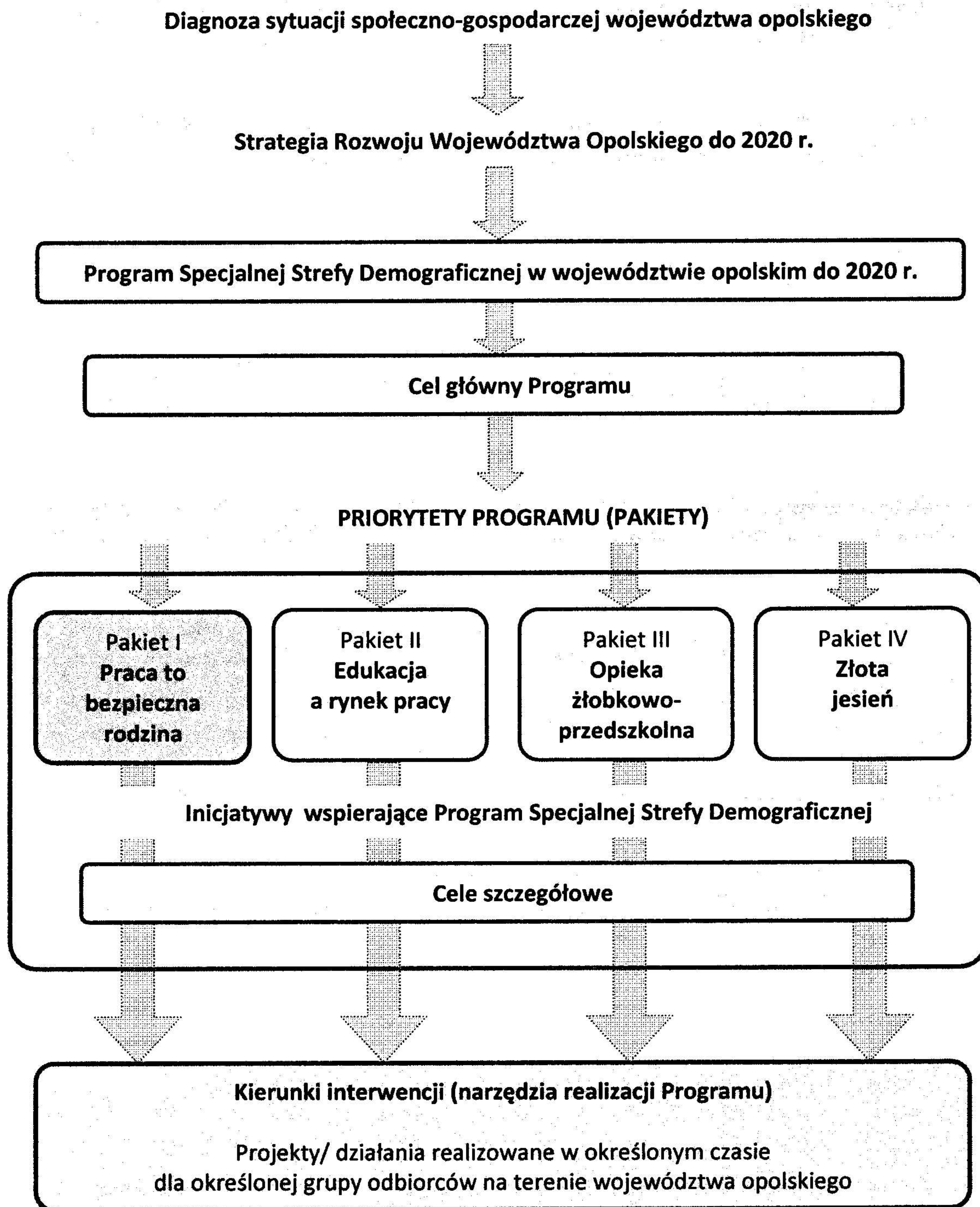
Program Specjalnej Strefy Demograficznej jest jednym z elementów realizujących Strategię Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku i nie wykracza poza okres jej obowiązywania. Program, stanowiąc próbę pozytywnego wyjścia ponad dotychczasowy poziom myślenia o kryzysie demograficznym, wskazuje w szczególności propozycje działań wspierających proces odnowy demograficznej.

Program zakłada użycie wszystkich dostępnych narzędzi i realizację działań, które są możliwe w istniejących warunkach finansowych - w ramach dotychczasowych i możliwych do wprowadzenia rozwiązań instytucjonalno-prawnych. Program wskazuje ponadto proponowany kierunek zmian legislacyjnych, pozytywnie wpływających na otoczenie makroekonomiczne.

W dokumencie wskazano podstawowe uwarunkowania przygotowania Programu. Opierając się na diagnozie sytuacji społeczno-gospodarczej oraz szerokich konsultacjach wskazano m.in. cele Programu, jego priorytety oraz kierunki interwencji. Jednak strefa nie sprowadza się wyłącznie do samego Programu, ale jest strategicznym planem z wizją zmian na więcej niż jedną dekadę.

Ramy dla opracowanego Programu wyznacza ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju. Kierunki interwencji, odpowiadające narzędziom realizacji Programu, zgrupowane zostały w czterech pakietach tematycznych. Dla prac nad dokumentem przyjęto, że narzędzie stanowią projekty lub działania realizowane w określonym czasie dla określonej grupy odbiorców na terenie województwa opolskiego (schemat 1). Projekty, działania te omówione zostały w dalszej części dokumentu.

Schemat 1. Architektura Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.



Źródło: opracowanie własne

1.3. Unijne i krajowe ramy przygotowania Programu

Piąty raport na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej - opracowany przez Komisję Europejską – wskazuje, że w unijnych wytycznych na lata 2000-2006 demografia nie była tematem sprecyzowanym. Niemniej jednak od 2004 r. była zagadnieniem poruszonym w specjalnych raportach unijnych i dokumentach strategicznych, a także w programach wielu regionów¹.

W odniesieniu do problematyki demograficznej, początkowo uwaga Komisji koncentrowała się na procesie starzenia się populacji w krajach UE15² i jego wpływie na rynek pracy, ale stosunkowo szybko podjęto prace nad diagnozą zmian demograficznych na kontynencie. Specyfika sytuacji demograficznej w Europie została dostrzeżona w raporcie Komisji Europejskiej z 2005 r. *Green Paper: Confronting demographic change: a new solidarity between the generations, Communication from the Commission*, przy czym akcent był położony na diagnozę sytuacji i dyskusję o jej konsekwencjach, rozpatrywanych raczej w kategoriach wyzwań³. Zwrócono w nim uwagę nie tylko na starzenie się populacji, ale także na przewidywany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, rosnącą rolę migracji w kształtowaniu stosunków ludnościowych, a także głębokich zmian struktur rodzin i gospodarstw domowych. Bardzo ważny jest kolejny dokument z 2006 r. *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, który pokazuje jak zmierzyć się z tymi wyzwaniami, przekształcając niektóre z nich w szansę rozwojową⁴. W opracowaniu kładzie się nacisk na konstruktywne reagowanie na zmianę demograficzną w Europie i jej konsekwencje. Wzmocniono zalecenie działań na rzecz wzrostu zatrudnienia, akcentując przy tym nie tylko tworzenie miejsc pracy, ale także dłuższe pozostawanie na rynku pracy, przy jednoczesnej dbałości o warunki pracy i jakość życia zawodowego⁵.

Powyższe elementy składają się na kanon działań, do którego czynione są odwołania w wielu dokumentach unijnych. W myśl *Wspólnych Ram Strategicznych Komisji Europejskiej na lata 2014-2020*⁶ adaptacja do zmian demograficznych stanowi jedno z kluczowych wyzwań, przed którymi stoją Państwa Członkowskie oraz ich regiony w kolejnych dekadach. W okresie programowania na lata 2014-2020 Państwa Członkowskie i regiony muszą brać pod uwagę długoterminowe wyzwania stwarzane przez zmiany demograficzne. W odpowiedzi na wyzwania w regionach najbardziej dotkniętych zmianami demograficznymi państwa członkowskie określają w szczególności środki mające na celu:

¹ *Inwestowanie w przyszłość Europy. Piąty raport na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej*, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Komisja Europejska, Luksemburg, listopad 2010, s. 230.

² Mówiono o tym już podczas szczytu Unii Europejskiej w 1994 r., akcentując konieczność wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata, co zresztą zaowocowało reformami polityki rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego w krajach tworzących Unię do 2004 r. Poszerzenie Unii Europejskiej o nowe kraje, z których 8 z Europy Środkowo-Wschodniej miało jeszcze stosunkowo młodą populację, ale jednocześnie miało bardzo niską dzietność (współczynnik dzietności ogólnej poniżej 1,3 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym), przyczyniło się zapewne do konieczności szerszego potraktowania zmian demograficznych.

³ *Green Paper: Confronting demographic change: a new solidarity between the generations, Communication from the Commission*, Brussels, 16.3.2005, COM(2005) 94 final.

⁴ *European Commission (2006), Commission Communication - The demographic future of Europe – from challenge to opportunity COM/2006/0571 final.*

⁵ Konsekwencją tych postulatów jest Program Unii Europejskiej na rzecz przemian i innowacji społecznych.

⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006

- wspieranie odnowy demograficznej poprzez stworzenie lepszych warunków dla rodzin i większą równowagę między pracą a życiem prywatnym,
- zwiększanie zatrudnienia, wydajności i wyników gospodarczych poprzez inwestowanie w kształcenie, technologie informacyjno-komunikacyjne oraz badania i innowacje,
- skupienie się na adekwatności i jakości kształcenia, szkoleń oraz struktur wsparcia społecznego, jak również, w stosownych przypadkach, na efektywności struktur wsparcia społecznego,
- promowanie efektywnej pod względem kosztów opieki zdrowotnej i długoterminowej, łącznie z inwestycjami w e-zdrowie, e-opiekę i infrastrukturę⁷.

Wyzwania demograficzne, w tym wyzwania związane z procesem starzenia się ludności oraz zmniejszaniem się potencjalnych zasobów pracy, uwzględnione są również w formułowaniu celów Unii Europejskiej przyjętych w *Strategii Europa 2020*, a także *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*⁸. W Strategii Europa 2020 podkreślono, podobnie jak w Strategii Lizbońskiej, że osiągnięcie w Unii Europejskiej wskaźnika zatrudnienia na zakładanym, wyższym poziomie wymagać będzie głównie wzrostu aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego (55-64 lata), kobiet, młodzieży, a także większej aktywizacji osób nisko wykwalifikowanych. W dokumencie wskazują się, że z uwagi na niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet w wielu krajach należy poprawić edukację i opiekę nad dziećmi w wieku do 6-7 lat, tj. wieku rozpoczęcia obowiązków szkolnych. Zwłaszcza poprzez zapewnienie większej dostępności do przystępnych cenowo usług edukacyjno-opiekuńczych w żłobkach i przedszkolach. Z kolei dla poprawy możliwości zatrudnienia osób młodych znaczenie będzie miało opracowanie narzędzi pozwalających na poprawę dopasowania kwalifikacji nabywanych w trakcie nauki do oczekiwań i potrzeb pracodawców, a dla dorosłych zwiększenie dostępu do szkoleń oraz zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Unia Europejska zwraca uwagę na wspieranie włączenia społecznego poprzez działania ograniczające ubóstwo. Wskazuje się przy tym głównie na konieczność poprawy złej sytuacji kobiet powyżej 60 roku życia oraz rozwój usług dla osób starszych, w tym z zakresu opieki zdrowotnej.

Rośnie znaczenie polityki łączenia życia rodzinnego i zawodowego. Dokument Komisji Europejskiej z 2008 r. dotyczący łączenia życia rodzinnego i zawodowego⁹, w szczególności raport o równości płci z lutego 2009 r. wzmacniają rolę tych działań. W raporcie wskazano, że polityka godzenia życia zawodowego i rodzinnego jest odpowiedzią na długookresowe wyzwania ekonomiczne i demograficzne, a jej wdrażanie konieczne jest dla stymulowania wzrostu¹⁰.

Podejście terytorialne do realizacji celów społecznych, zawartych w strategii Europa 2020 znalazło odzwierciedlenie w dokumencie OECD *The Territorial Dimension of the European Social Fund: A Local Approach for Local Jobs?* z 2011 r. Wśród dziesięciu kluczowych działań wspierających tworzenie miejsc pracy i zwiększających poziom zatrudnienia wymieniono konieczność przewidywania wpływu zmian demograficznych na rozwój lokalny¹¹. Szczególną uwagę zwrócono na:

⁷ Tamże, L 347/419.

⁸ Zintegrowane wytyczne dot. obszaru polityki zatrudnienia: Wytyczna 7: Zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczanie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia; Wytyczna 8: Rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie; Wytyczna 9: Poprawa jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe lub ich odpowiedniki; Wytyczna 10: Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa. *Europejska strategia zatrudnienia. W kierunku poprawy sytuacji pod względem zatrudnienia, Unia Europejska 2011, s.3, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl&pubId=610&type=2&furtherPubs=yes> (z dnia 14 września 2012).*

⁹ European Commission (2008), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A better Work-Life Balance: Stronger Support for Reconciling Professional, Private and Family Life, Brussels, COM(2008) 635 final.

¹⁰ European Commission (2009), Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Equality between Women and Men - 2009, Brussels, COM(2009) final.

¹¹ Martínez-Fernández C., Chorąży P., Weyman T. (2011), *The Territorial Dimension of the European Social Fund: A Local Approach for Local Jobs?*, OECD, s. 26.

- rozwój mechanizmów informacyjnych dla rynku pracy w kontekście zmian demograficznych,
- projektowanie zrównoważonych modeli planowania rozwoju dla społeczności kurczących się pod względem liczebnościowym,
- promowanie wysokiej jakości miejsc pracy dla osób po 65 roku życia,
- dostosowanie miejsc pracy i szkoleń do potrzeb starszych pracowników,
- rozwój srebrnej gospodarki dopasowanej do nowych wymagań w zakresie opieki i integracji społecznej osób starszych,
- integrację imigrantów,
- specjalistyczne programy na rzecz zatrudnienia młodzieży¹².

Stwierdzono, iż konieczne będzie łączenie na poziomie lokalnym potrzeb rynku pracy z ofertą edukacyjną. Polityka edukacyjna i szkoleniowa na poziomie regionalnym i lokalnym powinna być elastyczna odpowiadając na potrzeby lokalnego rynku pracy. W dokumencie wskazuje się, że w wymiarze terytorialnym konieczne będzie elastyczne dostosowanie do potencjału i potrzeb danego terytorium. Ponadto istotne będzie posiadanie odpowiednich kompetencji na poziomie regionalnym i lokalnym w odniesieniu do kadry dostarczającej ofertę edukacyjną tj. nauczycieli, szkoleniowców, instruktorów, trenerów. Kluczową kwestią dla skutecznej realizacji polityki zatrudnienia oraz zapewnienia powszechnego dostępu do usług rynku pracy jest też budowanie partnerstwa podmiotów działających w obszarze zatrudnienia. Raport wskazuje ponadto na konieczność: promowania programów związanych z tworzeniem miejsc pracy i lokalnych inicjatyw dotyczących zatrudnienia, poświęcenia większej uwagi i przeznaczenia większej ilości środków na edukację małych dzieci i redukcję regionalnych różnic edukacyjnych, inwestowanie w rozwój umiejętności w sektorze MSP poprzez programy formalnej edukacji, jak i alternatywne sposoby uczenia tak, by rozwijać umiejętności oczekiwane przez przedsiębiorców¹³.

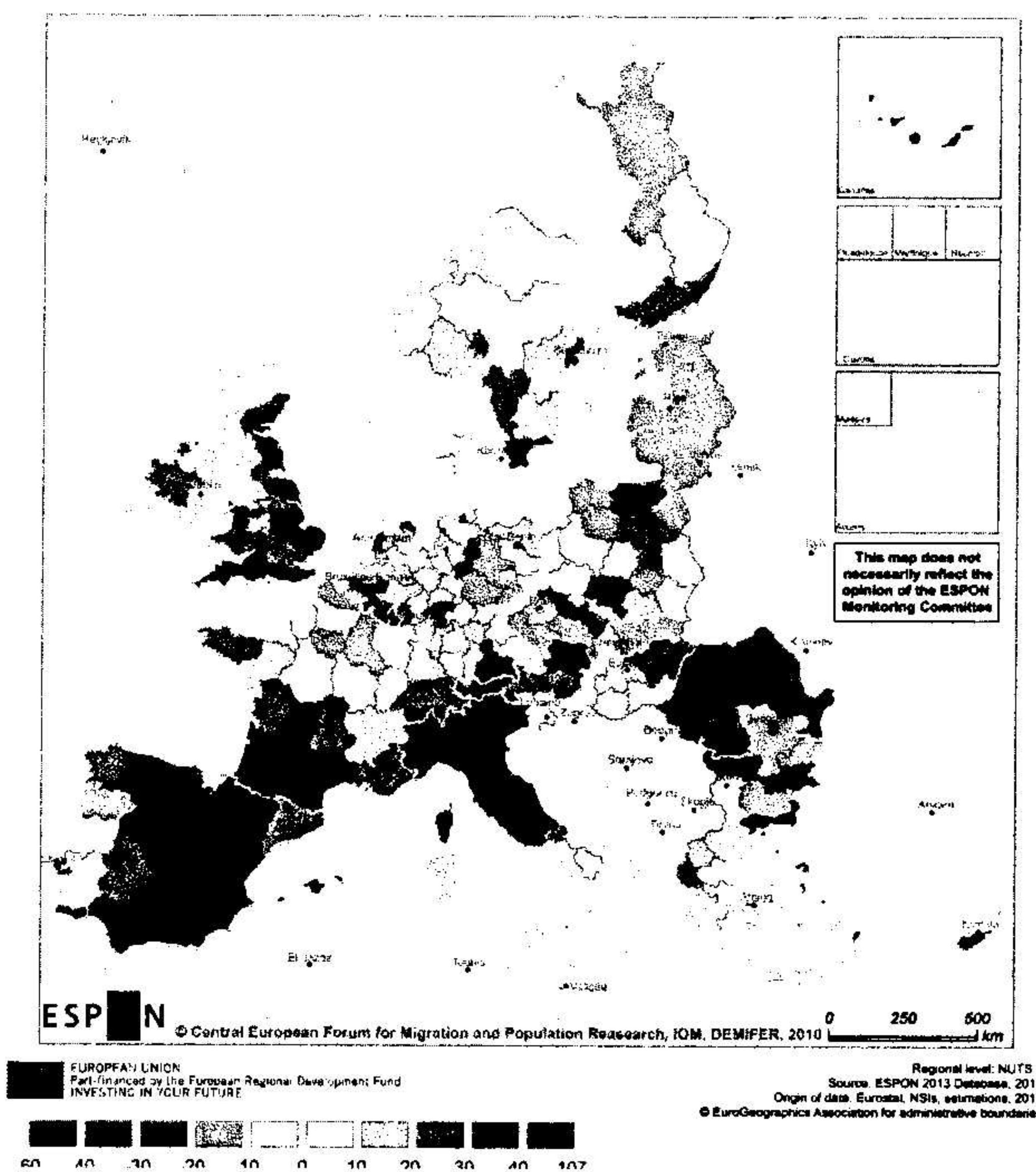
Starzejąca się ludność Europy stanowi jeden z najważniejszych dziesięciu tzw. megatrendów mających wpływ na jej rozwój. Wskazują na to wyniki I etapu prac badawczych prowadzonych w ramach *ESPON Europejskie Terytorium 2050*¹⁴. Liczba mieszkańców w wieku produkcyjnym zmniejsza się, co wpływa na wzrost gospodarczy i konkurencyjność wielu regionów europejskich. Pierwszy raport *ESPON New Evidence on Smart, Sustainable and Inclusive Territories*, wskazuje że w najbliższych kilkudziesięciu latach migracje odegrają znaczącą rolę w rozwoju wielu europejskich regionów. Dane ESPON wskazują, że do grupy regionów najbardziej dotkniętych tym wyzwaniem zalicza się opolskie. Analiza wskazuje, że przy założeniu braku migracji, liczba mieszkańców województwa opolskiego byłaby wyższa w 2050 r. o kilkadziesiąt procent w stosunku do wariantu bazowego (mapa 1). Raport *ESPON Territorial Dimensions of the Europe 2020 Strategy* wskazuje, że wyzwaniem jest również wzrost wykorzystania potencjału edukacyjnego, zwłaszcza w kontekście niskiego uczestnictwa mieszkańców w kształceniu ustawicznym (mapa 2).

¹² Tamże, s. 57.

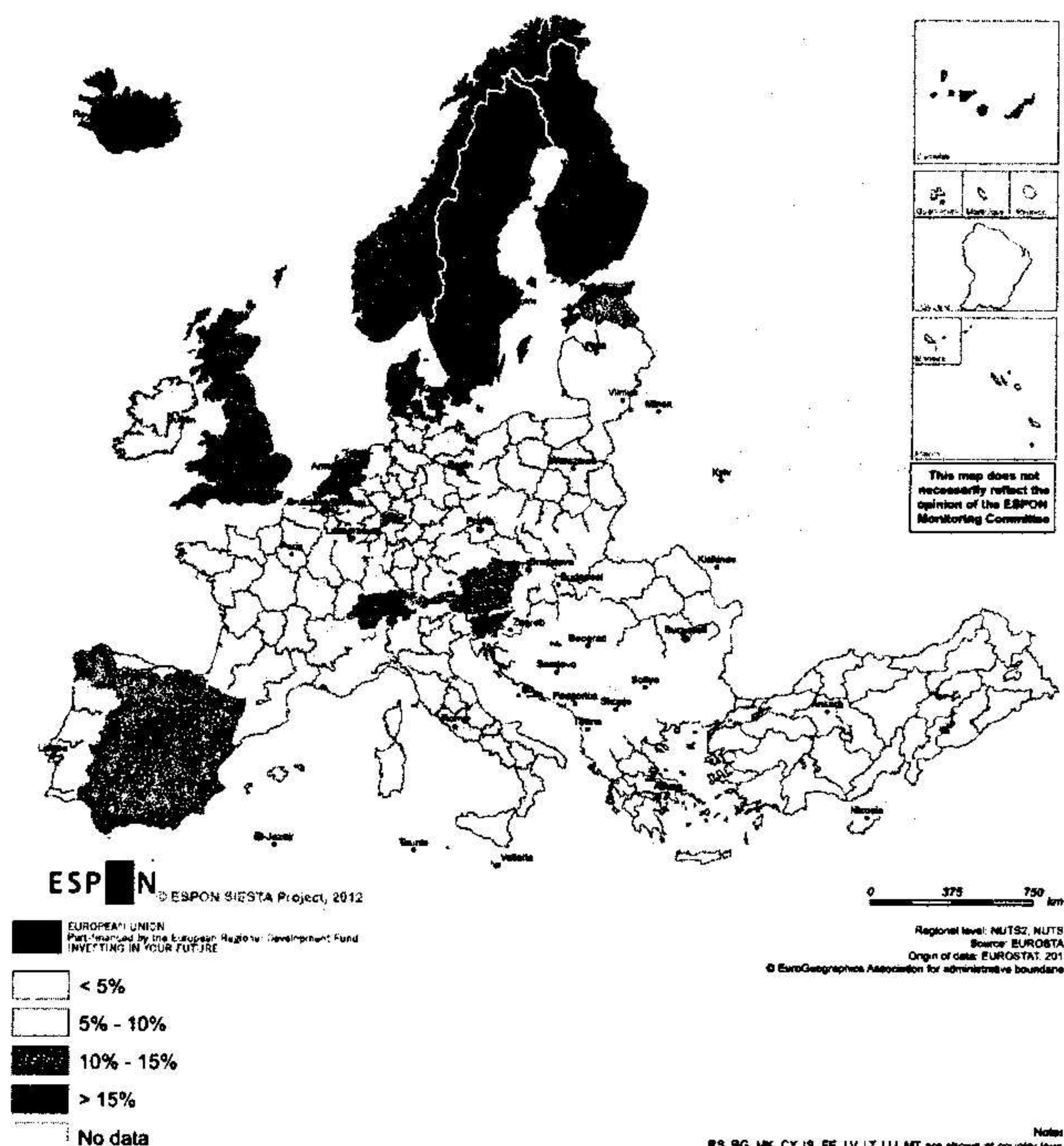
¹³ *Terytorialny Wymiar Europejskiego Funduszu Społecznego*, Informacja prasowa, 29 września 2011 r., http://www.mrr.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Documents/notatka_media_EFS.pdf (z 14.09.2012).

¹⁴ ESPON jest Europejską Siecią Obserwacyjną Rozwoju Terytorialnego i Spójności Terytorialnej. Celem programu jest zapewnienie politykom i praktykom na poziomie wspólnotowym, krajowym oraz regionalnym systematycznej, nowej i porównywalnej wiedzy na temat trendów w rozwoju terytorialnym Europy oraz wpływu wdrażanych polityk na regiony i obszary europejskie. Wiedza ta ma bezpośrednio wspierać formułowanie i realizowanie zadań strategicznych. Program ESPON ma dostarczać wiedzy wykraczającej poza standardowe, tradycyjne analizy sporządzane przez Komisję Europejską. Za: www.espon.pl (z 09.10.2012).

Mapa 1. Wpływ migracji na populację regionów w 2050 roku (w stosunku do wariantu bazowego bez migracji, w %)



Mapa 2. Udział ludności w wieku 25-64 w kształceniu ustawicznym (2010)



Źródło: ESPON

Sytuacja demograficzna, obok wysokiej aktywności zawodowej oraz adaptacyjności zasobów pracy, jest również jednym z dziesięciu kluczowych wyzwań rozwojowych Polski określonych w raporcie *Polska 2030*. Prognozy ludnościowe, na które powołują się autorzy, potwierdzają jednoznacznie, że w przewidywalnej przyszłości procesy depopulacji oraz starzenia się ludności wraz ze spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym będą przybierać na sile. Autorzy raportu rekomendują, że celem zmniejszenia obciążenia demograficznego, reakcjom nakierowanym na zwiększenie podaży pracy powinny towarzyszyć działania mające na celu zwiększenie dzietności¹⁵.

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju pn. *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*¹⁶ stanowiąc jednocześnie kontynuację i rozwinięcie Raportu Polska 2030, również mocno akcentuje tę problematykę. Założenia realizacji Strategii oparte są na trzech filarach: konkurencyjności i innowacyjności gospodarki (modernizacji), równoważeniu potencjału rozwojowego regionów Polski (dyfuzji) oraz efektywności i sprawności państwa (efektywności). Strategia wskazuje, że o możliwych scenariuszach rozwoju Polski zdecydują: demografia, nowe technologie, energetyka – jej zasoby i źródła wytwarzania, warunki środowiskowe, oraz układ sił w świecie – zależny nie tylko od dotychczasowego status quo, ale i od zmienności wskazanych czynników. W takim kontekście, w myśl Strategii, należy postrzegać polskie problemy demograficzne, energetyczne czy związane z twórczą absorpcją nowych technologii oraz ochroną środowiska jako kluczowe dla polskiego rozwoju, konkurencyjności gospodarki czy zagrożenia peryferyzacją¹⁷.

W nowym systemie zarządzania rozwojem kraju, obok Długookresowej Strategii, podstawowym dokumentem strategicznym, w oparciu o który Rząd prowadzi politykę rozwoju, jest

¹⁵ Boni M. (red.), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, lipiec 2009, s. 7.

¹⁶ *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*, uchwała nr 16 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2013 r. w sprawie przyjęcia Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności.

¹⁷ Tamże, s. 20.

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju pn. **Strategia Rozwoju Kraju 2020**¹⁸. Strategia wskazuje, że szanse i możliwości modernizacji i kształtowania długookresowej pozycji konkurencyjnej kraju zależą jednak nie tylko od zdolności adaptacyjnej przedsiębiorstw, lecz także od wielu innych kluczowych czynników o charakterze wewnętrznym: trendów demograficznych, jakości kapitału ludzkiego, dostępu do podstawowych surowców energetycznych, stanu środowiska naturalnego, perspektyw rozwoju nauki, techniki i technologii, spójności terytorialnej i jakości ładu przestrzennego, stanu infrastruktury, możliwości i źródeł finansowania rozwoju społeczno-ekonomicznego, determinacji władzy i współdziałania partnerskiego w reformowaniu kraju oraz kultury promującej wartości i praktyki społeczne sprzyjające rozwojowi. Sytuacja demograficzna kształtuje ważne determinanty rozwoju gospodarczego: potencjalny popyt konsumpcyjny i potencjalną podaż zasobów pracy. Rynek pracy będzie ulegał dalszym przekształceniom nie tylko ze względu na starzenie się ludności Polski i pogarszającą się strukturę zasobów pracy¹⁹.

1.3. Regionalne ramy przygotowania Programu

W grudniu 2012 r. Sejmik Województwa Opolskiego uchwalił **Strategię Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.** Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego, za jeden z głównych obszarów problemowych uznała depopulację. Diagnoza w zakresie trendów demograficznych znalazła potwierdzenie w wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz danych rejestrowych służb statystyki publicznej. W ostatnich latach województwo opolskie było najszybciej wyludniającym się regionem w Polsce, o najniższej dzietności kobiet, masowych migracjach - zwłaszcza zagranicznych oraz niewielkiego popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Zarząd Województwa Opolskiego, mając na uwadze uwarunkowania regionalne oraz uwzględniając wnioski płynące z przeprowadzonych prac analitycznych, w pracach nad Strategią sformułował wizję regionu – wielokulturowego, wykształconych, otwartych i aktywnych mieszkańców z konkurencyjną i innowacyjną gospodarką oraz przyjaznym środowiskiem życia²⁰.

W odpowiedzi na tak określony obraz regionu, w ramach Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r., zdefiniowano pięć wyzwań rozwojowych, w tym jedno horyzontalne dotyczące zapobiegania i przeciwdziałania procesom depopulacji w województwie opolskim. Wyzwaniami rozwojowymi województwa opolskiego do 2020 r. są: przygotowane do rynku pracy aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka oparta na innowacyjności i współpracy z nauką, atrakcyjne obszary do zamieszkania, inwestowania i wypoczynku oraz zrównoważony rozwój aglomeracji opolskiej, miast i obszarów wiejskich regionu. W ramach każdego z wyzwań zdefiniowano cele strategiczne i operacyjne. Cele strategiczne koncentrują się przede wszystkim na określeniu docelowego stanu rozwoju społeczno-gospodarczego województwa opolskiego (m.in.: konkurencyjny i stabilny rynek pracy, innowacyjna i konkurencyjna gospodarka, dobra dostępność rynków pracy, dóbr i usług), a cele operacyjne poprzez działania mają doprowadzić do uzyskania sytuacji docelowej (tabela 1).

¹⁸ Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka, sprawne państwo, załącznik do uchwały nr 157 Rady Ministrów z dnia 25 września 2012 r., Warszawa 2012.

¹⁹ Tamże, s. 12.

²⁰ Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r., Samorząd Województwa Opolskiego, Opole 2012.

Tabela 1. Wyzwania rozwojowe, cele strategiczne i cele operacyjne w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku

Cele strategiczne	Cele operacyjne
WYZWANIE 1. PRZYGOTOWANE DO RYNKU PRACY AKTYWNE SPOŁECZEŃSTWO	
CEL STRATEGICZNY 1. Konkurencyjny i stabilny rynek pracy	1.1. Poprawa jakości kształcenia oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy 1.2. Wspieranie kształcenia ustawicznego 1.3. Wspieranie zatrudnienia i samozatrudnienia 1.4. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ubóstwu 1.5. Rozwój usług opiekuńczych i wychowawczych
CEL STRATEGICZNY 2. Aktywna społeczność regionalna	2.1. Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego 2.2. Wzbogacanie wielokulturowego dziedzictwa i tożsamości regionalnej 2.3. Wzmacnianie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji
WYZWANIE 2. KONKURENCYJNA GOSPODARKA OPARTA NA INNOWACYJNOŚCI I WSPÓŁPRACY Z NAUKĄ	
CEL STRATEGICZNY 3. Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka	3.1. Rozwój potencjału badawczo-rozwojowego na rzecz regionalnej gospodarki 3.2. Wzmocnienie powiązań pomiędzy gospodarką, nauką oraz regionalnymi instytucjami otoczenia biznesu 3.3. Wspieranie powiązań kooperacyjnych w gospodarce 3.4. Wzmocnienie regionalnego systemu przyciągania i lokowania inwestycji
CEL STRATEGICZNY 4. Dynamiczne przedsiębiorstwa	4.1. Wsparcie rozwoju przedsiębiorstw i nowoczesnego rzemiosła 4.2. Rozwój sektora usług rynkowych 4.3. Wspieranie współpracy międzynarodowej przedsiębiorstw
WYZWANIE 3. ATRAKCYJNE OBSZARY DO ZAMIESZKANIA, INWESTOWANIA I WYPOCZYNKU	
CEL STRATEGICZNY 5. Nowoczesne usługi oraz atrakcyjna oferta turystyczno-kulturalna	5.1. Poprawa jakości i dostępności do usług zdrowotnych, opiekuńczych i edukacyjnych 5.2. Rozwój społeczeństwa informacyjnego 5.3. Rozwój usług turystyki, kultury i sportu oraz ich infrastruktury
CEL STRATEGICZNY 6. Dobra dostępność rynków pracy, dóbr i usług	6.1. Rozwój powiązań transportowych 6.2. Poprawa dostępności do aglomeracji opolskiej 6.3. Integracja systemu transportu zbiorowego 6.4. Poprawa bezpieczeństwa na szlakach komunikacyjnych
CEL STRATEGICZNY 7. Wysoka jakość środowiska	7.1. Poprawa stanu środowiska poprzez rozwój infrastruktury technicznej 7.2. Wspieranie niskoemisyjnej gospodarki 7.3. Kształtowanie systemu przyrodniczego, ochrona krajobrazu i bioróżnorodności 7.4. Racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych 7.5. Przeciwdziałanie i usuwanie skutków zagrożeń naturalnych i cywilizacyjnych
WYZWANIE 4. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ AGLOMERACJI OPOLSKIEJ, MIAST I OBSZARÓW WIEJSKICH REGIONU	
CEL STRATEGICZNY 8. Konkurencyjna aglomeracja opolska	8.1. Rozwój i wzmacnianie funkcji metropolitalnych 8.2. Rozwój przestrzeni aglomeracji wraz ze wzmacnianiem powiązań instytucjonalnych i społecznych 8.3. Kreowanie pozytywnego wizerunku aglomeracji i rozwój współpracy z ośrodkami regionalnymi
CEL STRATEGICZNY 9. Ośrodki miejskie biegunami wzrostu	9.1. Wspieranie potencjału gospodarczego i społecznego miast 9.2. Poprawa ładu przestrzennego i rewitalizacja na obszarach miejskich
CEL STRATEGICZNY 10. Wielofunkcyjne obszary wiejskie	10.1. Wspieranie pozarolniczej aktywności gospodarczej i inicjatyw lokalnych 10.2. Rozwój wielofunkcyjnego rolnictwa i rybactwo 10.3. Rozwój sektora rolno-spożywczego 10.4. Racjonalne gospodarowanie przestrzenią

Źródło: Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 roku, s. 94-95.

Podstawowym czynnikiem warunkującym powodzenie w zapobieganiu i przeciwdziałaniu depopulacji jest komplementarność jednocześnie prowadzonych, zróżnicowanych działań, określonych w ramach Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r. Efekty realizacji Strategii zależą od sprawnego i skutecznego systemu jej realizacji.

Jednym z elementów systemu realizacji Strategii jest Program Specjalnej Strefy Demograficznej. Inicjatywa jego przygotowania na poziomie regionu uzyskała wsparcie Radnych Województwa Opolskiego. W dniu 26 czerwca 2012 r. Sejmik Województwa Opolskiego **podjął Uchwałę w sprawie przyjęcia Rezolucji w sprawie poparcia inicjatywy przygotowania Programu Specjalnej Strefy Demograficznej jako pakietu rozwiązań dla przeciwdziałania depopulacji w województwie opolskim**²¹. Sejmik Województwa Opolskiego uznał za konieczne podjęcie wieloaspektowych działań, wspieranych przez stronę rządową, mających na celu odbudowę utraconego kapitału ludnościowego i przeciwdziałanie dalszym, niekorzystnym zmianom. Radni Województwa Opolskiego stanęli na stanowisku, iż realizacja kompleksowego Programu Specjalnej Strefy Demograficznej – jako Programu pilotażowego w skali kraju – wymaga osadzenia w nowych, adekwatnych uwarunkowaniach prawnych na wzór Ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych. W Rezolucji wskazano, iż na szczególną uwagę zasługują regulacje prawne dotyczące m.in.: polityki prorodzinnej, podatkowej i mieszkaniowej. Sejmik Województwa Opolskiego stanął na stanowisku, iż realizację polityki prorodzinnej w nowym, bardziej efektywnym wymiarze, na wszystkich szczeblach władzy, musi poprzedzić szereg zmian legislacyjnych i organizacyjnych. Zmianom tym towarzyszyć powinno kształtowanie odpowiedniej świadomości społecznej. Wypracowane w Specjalnej Strefie Demograficznej rozwiązania przyczyniające się do poprawy sytuacji demograficznej regionu będą mogły zostać przeniesione na poziom krajowy, zaś finansowanie działań i inicjatyw prorodzinnych należy traktować jako inwestycję warunkującą obecne i przyszłe miejsce Polski w przestrzeni europejskiej i światowej.

²¹ Uchwała Sejmiku Województwa Opolskiego nr XIX/262/2012 z dnia 26 czerwca 2012 r.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego

Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego jest aktualną charakterystyką regionu odnoszącą się do zakresu objętego Programem. Diagnoza wskazuje podstawowe uwarunkowania społeczne, gospodarcze, a także przestrzenne. Jej głównym założeniem była pomoc we wskazaniu merytorycznie uzasadnionych obszarów, w obrębie których formułowano kierunki interwencji. W efekcie diagnoza, będąca wynikiem nowoczesnego podejścia do programowania strategicznego, nie obejmuje wszystkich dziedzin związanych z rozwojem regionu, a koncentruje się na świadomie wyselekcjonowanych zagadnieniach. Diagnoza jest spójna i opiera się na wynikach prac analityczno-badawczych przeprowadzonych na rzecz przygotowania Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r. oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020.

2.1. Profil województwa opolskiego

Zmiany demograficzne obserwowane w Europie, w Polsce, w tym zwłaszcza w województwie opolskim stanowią i stanowiąc będą w najbliższych latach istotne wyzwanie dla regionu. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz dane rejestrowe służb statystyki publicznej wskazują, że w Polsce spośród wszystkich województw najbardziej alarmująca sytuacja w zakresie zmian liczebności, jak i struktury populacji występuje w Opolskiem. Zapobieganie i przeciwdziałanie procesom depopulacji stało się tym samym horyzontalnym wyzwaniem rozwojowym województwa opolskiego. Wyzwanie wynika z wielu przenikających się, komplementarnych względem siebie czynników, spośród których wymienić należy:

- **najwyższy poziom depopulacji spośród wszystkich województw** – w latach 2002-2012 liczba mieszkańców województwa zmniejszyła się o 4,8% względem wzrostu o 0,8% przeciętnie w kraju - w żadnym z powiatów nie zanotowano wzrostu liczby mieszkańców, w przekroju wg gmin wzrost dotyczył zaledwie co siódmej gminy,
- **wydłużanie się przeciętnego trwania życia** - w latach 1990-2012 zaobserwowano wydłużenie średniej życia mężczyzn zamieszkałych na terenie województwa opolskiego o 6,6 lat oraz kobiet o 5,7 lat, co stawia województwo opolskie – w przypadku mężczyzn na szóstym miejscu w kraju, a w przypadku kobiet - na siódmym,
- **masową emigrację zarobkową** wynoszącą wg szacunków prof. R. Jończego ok. 115 tys. osób **oraz emigrację zawieszoną** obejmującą osoby, które definitywnie opuściły kraj nie dokonując wymeldowania z regionu (ok. 105 tys. osób)²²,
- **tzw. drenaż mózgow** - intensywne zasysanie zasobów ludzkich do innych ośrodków - zarówno zagranicznych, jak i pozawojewódzkich, w tym do sąsiednich ośrodków metropolitalnych, zwłaszcza do Wrocławia,
- **niezapewnioną prostą reprodukcję ludności** – w 2012 r. dzietność mieszkank woj. opolskiego była najniższa spośród wszystkich województw - 100 kobiet w ciągu całego okresu rozrodczego rodziło średnio 115 dzieci, znacznie poniżej granicy prostej zastępowalności pokoleń,
- **przesuwanie się tzw. wieku środkowego matek** – w 2011 r. dziecko w rodzinie przychodziło statystycznie na świat w 28. roku życia matki, podczas gdy w 2005 r. kilkanaście miesięcy wcześniej, a w połowie lat osiemdziesiątych około trzy lata wcześniej,
- **drastyczny spadek urodzeń** - jeszcze w latach osiemdziesiątych na każdy tysiąc mieszkańców, rodziło się w Opolskiem około dwadzieścioro dzieci, podczas gdy obecnie około dziewięścioro - projekcje demograficzne nie dają powodów do optymizmu – sytuacja nie ulegnie poprawie,

²² Emigracja z województwa opolskiego, wg danych pochodzących ze Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (2011) szacowana jest na ok. 108 tys. mieszkańców.

- **postępujący wzrost liczby zgonów**, który w połączeniu ze skalą urodzin przesuwają wskaźnik przyrostu naturalnego na ujemną stronę,
- **zmianę struktury demograficznej regionu** – zmniejsza się liczba mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym, rośnie liczba osób w wieku starszym²³; poziom obciążenia ekonomicznego grupy produkcyjnej jest i będzie w regionie opolskim jednym z najwyższych w Europie,
- **niekorzystne projekcje demograficzne wskazujące, że Opolskie będzie wyludniać się w skali zagrażającej zarówno procesom rozwoju społeczno-gospodarczego, jak i finansom publicznym** – *Prognoza ludności na lata 2008–2035* (GUS) przewiduje, że liczba ludności w województwie opolskim w 2035 r. wyniesie 897,1 tys. mieszkańców, tj. o 140 tys. mniej aniżeli w 2007 r. Zdecydowanie bardziej intensywny spadek poziomu zaludnienia województwa opolskiego aniżeli całej Polski ma wynikać, według prognozy GUS, przede wszystkim z niekorzystnego bilansu ruchu naturalnego, a po 2020 r. wyłącznie z tego powodu, bowiem od tej daty saldo zagranicznej wymiany migracyjnej ma być dodatnie. Dodatkowo stale ujemna wymiana migracyjna wewnątrz Polski wzmocni spadek zaludnienia regionu,
- prognozowane poważne spadki liczby ludności w wieku edukacyjnym i w wieku produkcyjnym wywołujące **społeczne konsekwencje przemian demograficznych**²⁴,
- **obserwowany kryzys rodziny** - związki małżeńskie zawierane są później, rośnie liczba rozwodów²⁵, występuje zjawisko separacji, osłabieniu ulegają więzi międzypokoleniowe, obserwowane są rozbieżności między preferowanym, a zrealizowanym modelem rodziny – upowszechnia się model z jednym dzieckiem, pomimo deklaracji o chęci posiadania większej liczby potomstwa.

Zmianom demograficznym towarzyszy szereg uwarunkowań społeczno-gospodarczych, bezpośrednio lub pośrednio wpływających na procesy demograficzne, spośród których wymienić należy:

- **niewystarczającą do potrzeb liczbę miejsc pracy połączoną z poziomem bezrobocia na części obszaru regionu** (nowe miejsca pracy powstają rzadziej niż przeciętnie w kraju, statystyczne wskaźniki zatrudnienia mieszkańców są względnie niskie, poziom bezrobocia jest wyższy niż średnio w Polsce),
- **nie w pełni wykorzystany potencjał inwestycyjny regionu,**
- **stabilność miejsc pracy,**
- **postawy przedsiębiorcze Opolan** (statystyczny poziom przedsiębiorczości jest niższy niż średnio w kraju),
- **niedopasowanie strukturalne pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy,**
- **przeszkody w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego**, w tym te związane z dostępnością do usług żłobkowo-przedszkolnych.

²³ Por. *Instytucje wobec potrzeb osób starszych. Raport z badań przeprowadzonych w województwie opolskim*. Badanie regionalne jako element badań ogólnopolskich zrealizowanych przez Instytut Rozwoju Służb Społecznych w Warszawie, Opole 2010.

²⁴ R. Rauziński, Śląsk Opolski regionem kryzysu demograficznego [w:] *Społeczeństwo Śląska Opolskiego 1945–2011–2035 – aspekty społeczne, demograficzne i rynku pracy*, Rządowa Rada Ludnościowa, Państwowy Instytut Naukowy – Instytut Śląski w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2012, s. 27.

²⁵ Wg danych GUS, w 2012 r. w województwie opolskim zawarto 5,4 tys. małżeństw przy 1,7 tys. rozwodów, w 1999 r. odpowiednio: 5,4 tys. małżeństw, 1,1 tys. rozwodów.

2.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa opolskiego

Województwo opolskie położone jest w południowo-zachodniej części kraju. Od wschodu sąsiaduje z województwem śląskim (Katowice), a od zachodu – z województwem dolnośląskim (Wrocław). Oba regiony należą do grupy dużych europejskich struktur regionalnych, opierających swój rozwój na układach typu węzłowego z kształtującymi się metropoliami – górnośląską i wrocławską. Od południa region opolski sąsiaduje z krajem morawsko-śląskim i ołomunieckim w Republice Czeskiej. Pierwszy ma charakter metropolitalny (Ostrawa), natomiast drugi charakteryzuje się podobnym do województwa opolskiego potencjałem rozwojowym. Od północy województwo opolskie graniczy z województwami wielkopolskim i łódzkim, regionami znacznie większymi, ale z centrami (Poznań, Łódź) oddalonymi od układu regionalnego Polski południowej.

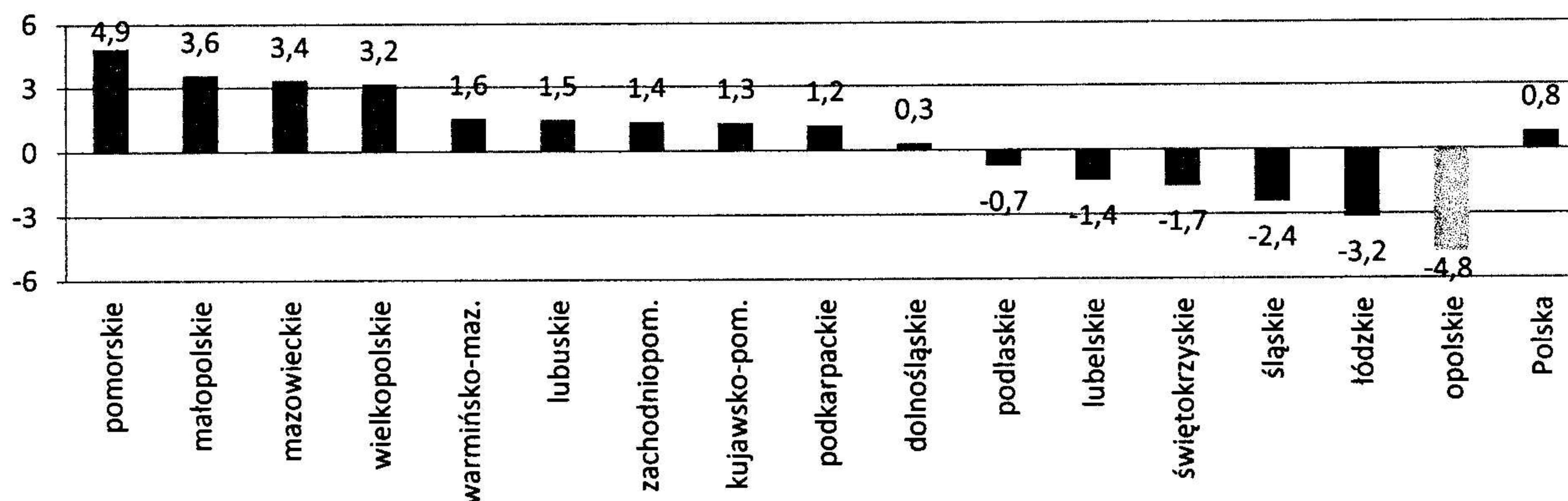
Województwo opolskie należy do grupy małych regionów europejskich, z populacją oscylującą wokół 1 mln mieszkańców. Dane GUS wskazują, że w regionie zamieszkuje 1016,2 tys. osób, z czego 17% jest w wieku przedprodukcyjnym, 65,6% w wieku produkcyjnym oraz 17,4% w wieku poprodukcyjnym. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym jest w Opolskiem najniższy spośród wszystkich województw.

Województwo opolskie jest regionem, w którym liczba mieszkańców zmniejsza się

Zmiany demograficzne stanowią i w najbliższych latach będą stanowić istotne wyzwanie dla Unii Europejskiej oraz Polski. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań wskazują, iż spośród wszystkich województw, to właśnie w Opolskiem sytuacja w tym zakresie jest najtrudniejsza. Depopulacja – wyludnianie się regionu oraz starzenie się mieszkańców stają się głównymi wyzwaniami rozwojowymi, rzutującymi na obecny i przyszły rozwój województwa opolskiego.

Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań wskazał, iż zmiany demograficzne w Polsce były zróżnicowane przestrzennie - spadek liczby ludności wystąpił w sześciu województwach, w dziesięciu odnotowano wzrost. Zjawisko depopulacji miało różne natężenie w poszczególnych regionach, ale najbardziej niekorzystne było w województwie opolskim. W latach 2002-2012 liczba mieszkańców województwa zmniejszyła się o 4,8% względem wzrostu o 0,8% przeciętnie w kraju (wykres 1).

Wykres 1. Zmiana liczby ludności w Polsce wg województw w latach 2002-2012 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

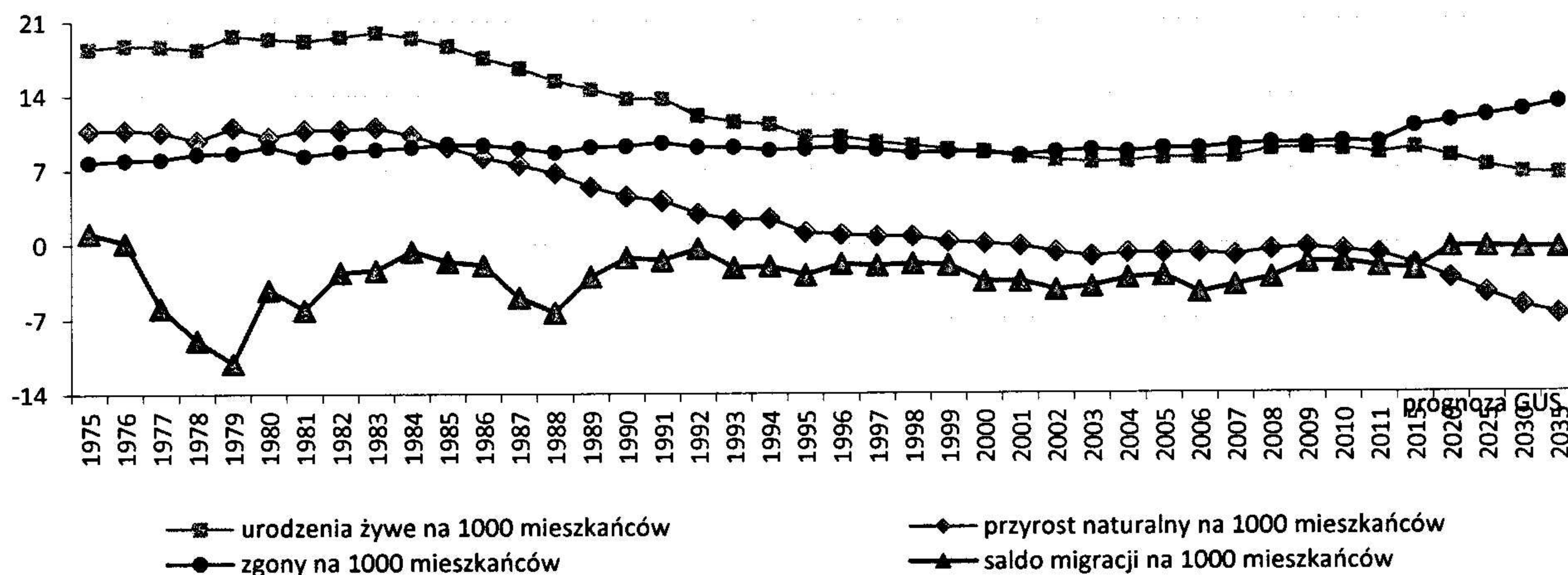
Prognozy demograficzne również nie są optymistyczne. Istnieje obawa, iż Polska, w tym województwo opolskie, będzie się wyludniała, tracąc tym samym zasoby siły roboczej – w skali zagrażającej zarówno procesom rozwoju społeczno-gospodarczego, jak i finansom publicznym.

Przyrost naturalny w województwie opolskim należy do najniższych w kraju

Województwo opolskie jest regionem, w którym kwestia ujemnego przyrostu naturalnego, znacząco kształtuje jego wewnętrzny potencjał. Spadek liczby urodzeń, zarówno w ujęciu względnym, jak i bezwzględnym, rozpoczął się już na początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Na okres ten przypadają ostatnie lata echa wyżu demograficznego z lat pięćdziesiątych. Problemem jest nie tylko sam spadek (falowanie wyżów i niżów jest zjawiskiem naturalnym), ale przede wszystkim jego drastyczny wymiar. Jeszcze w latach osiemdziesiątych na każdy tysiąc mieszkańców, rodziło się w Opolskiem około dwadzieścioro dzieci, podczas gdy obecnie nie więcej niż dziewięciordziesięcioro. Projekcje demograficzne nie dają powodów do optymizmu – sytuacja nie ulegnie poprawie (wykres 2).

Na obraz ten nakłada się również liczba zgonów, wykazująca tendencję wzrostową. Zagadnienia te bezpośrednio rzutują na problem przyrostu naturalnego, co w powiązaniu z ujemnym saldem migracyjnym, prowadzi w konsekwencji do spadku populacji regionu, sytuacji bardzo niekorzystnej dla jego dalszego rozwoju, zarówno w sferze społecznej, jak i gospodarczej.

Wykres 2. Przyrost naturalny, urodzenia żywe oraz zgoni na 1000 ludności na tle salda migracji na 1000 ludności w województwie opolskim w latach 1975-2035 (w ‰)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie oraz Urzędu Statystycznego w Opolu.

Ujemny przyrost naturalny (nadwyżka zgonów nad urodzeniami) będzie w przyszłości problemem dla całego kraju, jednak dla województwa opolskiego już obecnie nabiera wyjątkowego, ze względu na skalę, znaczenia. Biorąc pod uwagę fakt, że są województwa, które w ostatnich latach odnotowały dodatni przyrost naturalny, nie jest to zjawisko obecnie powszechne dla całego kraju.

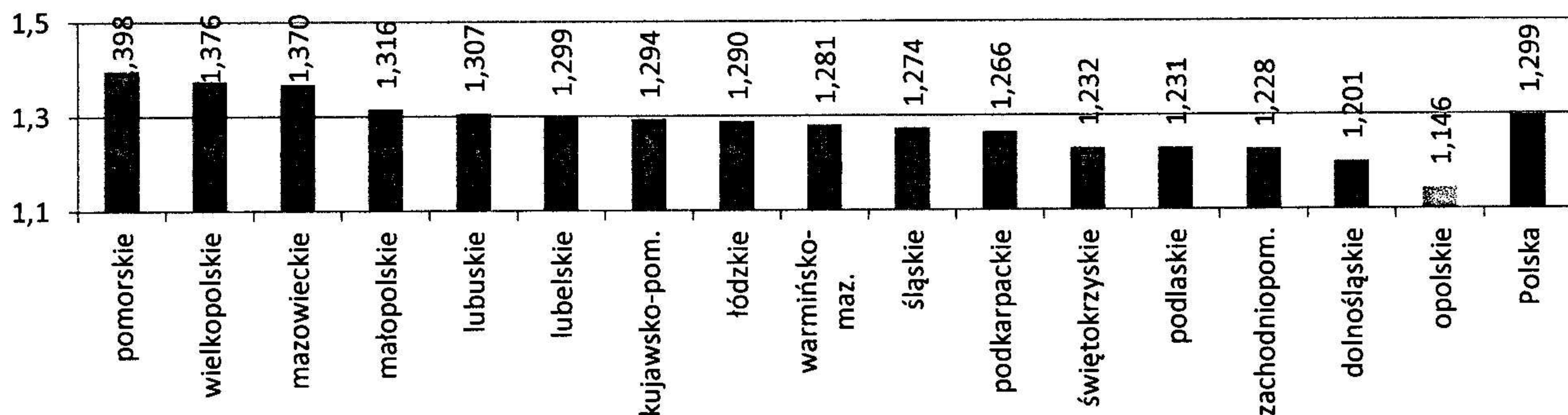
Prosta reprodukcja ludności nie jest zapewniona. Dzietność kobiet w województwie opolskim jest najniższa w kraju

Aktualne postawy oraz zachowania prokreacyjne, opisywane między innymi przez niskie współczynniki dzietności czy średni wiek matek w chwili rodzenia dzieci, nie oddziałują korzystnie na obecną i przyszłą sytuację demograficzną województwa.

Poziom urodzeń, mierzony współczynnikiem dzietności, wykazuje najniższy poziom w kraju, co w praktyce oznacza, że w regionie wystąpił jeden z najniższych poziomów urodzeń w skali całego

świata, w ujęciu względnym. W 2012 roku dzietność kobiet w województwie opolskim była najniższa spośród wszystkich województw - 100 kobiet w ciągu całego okresu rozrodczego rodziło średnio 115 dzieci, znacznie poniżej granicy prostej zastępowalności pokoleń (wykres 3). Utrzymanie się takiej sytuacji prowadzi do stanu całkowitego braku możliwości prostej reprodukcji ludności.

Wykres 3. Współczynnik dzietności w Polsce wg województw w 2012 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Powodów niskiej dzietności w województwie opolskim jest wiele, część z nich jest zbieżna z obserwowanymi w innych regionach. Z badań przeprowadzonych w II połowie 2011 roku wśród mieszkanek województwa opolskiego wynika, iż ponad połowę (54%) spośród kobiet, które myślały o powiększeniu rodziny, ale nie zrealizowały tego zamiaru, powstrzymały przed tą decyzją przewidywane koszty utrzymania dziecka. Pozostałe powody powstrzymujące kobiety przed powiększaniem rodziny występowały rzadziej. Od jednej czwartej do blisko jednej trzeciej respondentek, wśród przyczyn niezdecydowania się na dziecko, o którym myślały, wskazało: obawę, że dziecko utrudni utrzymanie lub znalezienie pracy (32%), brak odpowiednich warunków mieszkaniowych (29%), brak czasu na opiekę nad dzieckiem (27%), powody zdrowotne (25%)²⁶.

Istotnym zagadnieniem w tym kontekście jest również odpowiedni dostęp do placówek opiekuńczo-wychowawczych. O ile sytuację województwa opolskiego na tle innych regionów ocenić można jako relatywnie korzystną²⁷, o tyle na poziomie regionu obserwuje się znaczne trudności w dostępie do usług o charakterze opiekuńczo-wychowawczym, zwłaszcza na poziomie żłobków. Liczba miejsc w żłobkach nie zaspokaja istniejących potrzeb w tym zakresie.

Migracje zagraniczne w województwie opolskim mają wyjątkowo duże rozmiary

Rozmiary migracji zagranicznych w województwie opolskim, zarówno definitywnych jak i zarobkowych, nadal mają wyjątkowo duże rozmiary. W procesach emigracji zagranicznej z województwa, oprócz nieistotnych wobec rzeczywistej skali migracji wymeldowań na pobyt stały, wyróżnić należy kilka różnych rozmiarowo form migracji nierejestrowanych pociągających za sobą różne skutki.

Pierwszą z nich jest nierejestrowana emigracja stała (emigracja zawieszona), obejmująca osoby, które definitywnie opuściły kraj nie dokonując wymeldowania z regionu. Migracja ta, którą w sensie rozbieżności pomiędzy liczbą zameldowanych a mieszkających oceniać można na ok. 105 tys. osób, stanowi ok. 10% ludności województwa. Dokonała się głównie jeszcze w latach osiemdziesiątych i na

²⁶ Za: *Sytuacja opolskich kobiet na rynku pracy, w tym wracających na ten rynek po urloпах wychowawczych i macierzyńskich*, Dyspersja. Badania społeczne i ewaluacyjne, badanie wykonane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, Opole 2012, s. 39-40.

²⁷ Wg danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2010 rok, w województwie opolskim 82% dzieci w wieku od 3 do 6 lat objętych jest wychowaniem przedszkolnym – pierwsze miejsce w rankingu województw. Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny w Warszawie, <http://www.stat.gov.pl/bdl> (z dnia 7 sierpnia 2012 r.).

początku lat dziewięćdziesiątych. Od kilku lat migrację tę zasilają nowi poakcesyjni emigranci stali, którzy w ostatnich kilku latach wyjechali za granicę, najczęściej na Wyspy Brytyjskie. Jednocześnie część emigrantów zawieszonych stopniowo się wymeldowuje w wyniku różnych procedur formalnych, np. wymiany dowodów osobistych. Oprócz tej emigracji z regionu dochodzi do masowej emigracji zarobkowej obejmującej wg szacunków ok. 115 tys. osób. Większość migrujących zarobkowo stanowią obecnie mieszkańcy miast. Zatrudnienie za granicą ma dwie zasadnicze formy: permanentnej pracy za granicą mającej formę długookresową bądź wahadłową (dotyczy to ok. 2/3 migrujących) oraz pracy okresowej lub sezonowej mającej formę komplementarną w stosunku do dochodów uzyskiwanych w kraju lub dotyczącej pracującej w czasie wakacji młodzieży²⁸.

Obecna migracja obejmuje w głównej mierze osoby młode, coraz wyżej wykształcone, często bezdzietne, stanu wolnego, w przypadku których praca za granicą jest ich pierwszą pracą i w odniesieniu do której oceniają oni warunki zatrudnienia w Polsce. W przypadku tych migrantów czynnikami mogącymi wpłynąć na ich decyzje o powrocie do kraju mogłyby być: dzieci, małżonkowie, stała praca czy mieszkanie. Wyniki badań wskazują, iż zachęciłoby ich do powrotu do kraju wynagrodzenie o około 1,9 tys. zł niższe od tego, które warunkuje ich dalszą/ponowną pracę za granicą²⁹.

Silny wpływ na depopulację mają sąsiednie obszary metropolitalne

Jeśli migracje zewnętrzne i ich znaczenie dla rozwoju regionu są stosunkowo dobrze rozpoznane, to kwestię oddziaływania migracji wewnątrz krajowych i międzyregionalnych należy uznać za zdecydowanie niedocenianą. Analiza wyników badań prowadzonych przez służby statystyki publicznej – zarówno w monitoringu bieżącym, jak i periodycznym (wyniki narodowych spisów powszechnych) wskazuje na występowanie zjawisk o istotnym znaczeniu dla rozwoju przynajmniej niektórych regionów. W takim kontekście województwo opolskie traci ludność zarówno w wymianie zagranicznej, jak i w wyniku migracji do pozostałych regionów Polski.

Główny obszar napływu ludności do województwa opolskiego stanowią ościennie regiony. W latach 2007-2010, w ujęciu bezwzględnym, w przekroju wg powiatów, najwięcej ludzi przeprowadziło się do województwa opolskiego z Wrocławia (800) i dalej z powiatów: raciborskiego (470), kłodzkiego (304), Gliwic (304), lublinieckiego (282) oraz oławskiego (279). Główny obszar odpływu (docelowego zameldowania) ludności z województwa opolskiego stanowią silne ośrodki gospodarcze, główne ośrodki akademickie, a także regiony sąsiednie. W latach 2007-2010 najwięcej mieszkańców wyprowadziło się do Wrocławia (ponad 2 tysiące) i w dalszej kolejności do powiatów: raciborskiego (669), m. st. Warszawa (634), wrocławskiego (427), miasta Krakowa (386) oraz oławskiego (320).

Opolskie jako region międzymetropolitalny, jest szczególnie zagrożone kumulacją negatywnych efektów skoncentrowanego wzrostu. Jednym z jego przejawów jest intensywny proces zasysania relatywnie skromnych zasobów do stosunkowo bliskich obszarów metropolitalnych. Szczególnie wyraźnie zjawisko to jest widoczne na przykładzie Wrocławia, dla którego liczba zameldowań z województwa opolskiego jest trzykrotnie wyższa niż liczba wymeldowań z Wrocławia do województwa opolskiego (tabela 1).

²⁸ R. Jończy, Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008-2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych. Diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2011, s. 119-120.

²⁹ R. Jończy, Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole-Wrocław 2010, s. 350-351.

Tabela 1. Saldo migracji (z województwem opolskim) dla wybranych miast i powiatów wg wybranych jednostek terytorialnych w latach 2007-2010 (w osobach)

Lp.	Nazwa powiatu	Saldo migracji	Lata			
			2007	2008	2009	2010
1	miasto Wrocław	-1473	-372	-288	-369	-444
2	powiat wrocławski	-305	-72	-60	-56	-117
3	miasto Katowice	-36	-1	-26	-16	7
4	powiat gliwicki	45	-6	25	14	12
5	miasto Gliwice	85	27	29	4	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Opolu.

Przewiduje się, że straty demograficzne, które województwo będzie ponosiło w długim okresie, dotyczyć będą głównie wykształconej młodzieży, która w regionie – wprawdzie atrakcyjnym do zamieszkania - ale posiadającym niewystarczającą ofertę zatrudnienia, ma problemy z zapewnieniem satysfakcjonujących warunków życia, w tym samodzielności mieszkaniowej. Powodów migracji z województwa opolskiego jest kilka. Mają one charakter złożony, wpływają także na niską dzietność. Zaliczyć do nich należy:

- niewystarczającą liczbę atrakcyjnych, bezpiecznych miejsc pracy w regionie, dających satysfakcjonujące możliwości zarobkowania,
- trudności w znalezieniu pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami i wykształceniem,
- niewystarczające możliwości realizacji własnych aspiracji życiowych, w tym głównie utrudniony dostęp do samodzielnego zamieszkania.

Jak wskazują badania ekspertów regionalnych, depopulacja województwa będzie najprawdopodobniej wynikać nie tylko z emigracji zagranicznej, ale również z drenażu ludności do większych ośrodków miejskich. Według prof. K. Heffnera wyludnienie dotyczyć będzie szczególnie obszarów wiejskich, położonych peryferyjnie, słabiej wyposażonych w infrastrukturę techniczną i społeczną. Obejmie ono głównie osoby w wieku 18-35 lat, kobiety oraz osoby wysoko wykształcone³⁰. Zdaniem prof. R. Jończygo czynnikiem wypychającym z regionu, zwłaszcza z jego obszarów peryferyjnych może się paradoksalnie stać wysokie, ale niedopasowane do potrzeb lokalnych rynków pracy wykształcenie, zmuszające do poszukiwania pracy poza miejscem, a często regionem zamieszkania. W opinii R. Jończygo emigrować będzie głównie młodzież oraz kobiety nieautochtonicznego pochodzenia³¹.

Niekorzystnie na sytuację demograficzną województwa opolskiego wpływa kryzys rodziny

Współczesna rodzina podlega istotnym przeobrażeniom społecznym. Związki małżeńskie zawierane są później, rośnie liczba rozwodów³², występuje zjawisko separacji, osłabieniu ulegają więzi międzypokoleniowe. Dodatkowo obserwuje się rozbieżności między preferowanym, a zrealizowanym modelem rodziny – upowszechnia się model z jednym dzieckiem, pomimo deklaracji o chęci posiadania większej liczby potomstwa. Równocześnie przesuwają się tzw. wiek środkowy matek – w 2012 r. dziecko w rodzinie przychodziło statystycznie na świat w 28. roku życia matki, podczas gdy w 2005 r. kilkanaście miesięcy wcześniej, a w połowie lat osiemdziesiątych około trzy lata wcześniej (tabela 2).

³⁰ K. Heffner, *Procesy przestrzenno-gospodarcze w województwie opolskim*, [w:] M. Lis, K. Szczygielski, L. Drożdż (red.), *Województwo Opolskie 1950-2010*, Opole 2011, s. 141.

³¹ R. Jończy, *Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008-2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych. Diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu*, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2011, s. 123.

³² Wg danych Urzędu Statystycznego w Opolu, w 2011 r. w województwie opolskim zawarto 5,2 tys. małżeństw przy 1,7 tys. rozwodów, w 1999 r. odpowiednio: 5,4 tys. małżeństw, 1,1 tys. rozwodów.

Tabela 2. Wiek średni matek wg kolejności urodzenia dziecka w województwie opolskim (wiek matek w momencie urodzenia kolejnego dziecka, który połowa matek już przekroczyła, a którego połowa jeszcze nie osiągnęła)

Lata	Ogółem	Kolejność urodzenia dziecka u matki							
		1	2	3	4	5	6	7	8 i kolejne
1985	25,6	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	25,8	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	27,4	25,0	28,7	31,4	34,1	35,3	37,6	36,8	38,3
2012	28,5	26,5	29,8	32,4	34,1	34,0	37,4	37,8	39,5

Uwagi: - brak danych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Opolu.

Spadająca stabilność związków małżeńskich wpływa na posiadane potomstwo. W 2011 r. w województwie opolskim 60% rozwiedzionych par posiadało co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 18 lat. W wyniku długotrwałych wyjazdów zmienia się model funkcjonowania rodziny, pojawia się problem eurosieroctwa. W świetle badań przeprowadzonych przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Opolu³³, zjawisko eurosieroctwa obejmuje w regionie około 10 tys. dzieci. Wyniki badań wskazują, iż wyjazdy za granicę wywierają wpływ na kontakty z dzieckiem - 25% badanych migrujących wskazuje, że wpływ ten jest negatywny.

Liczba mieszkańców województwa opolskiego będzie maleć

Prognozy demograficzne odgrywać mogą istotną rolę w programowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego, niemniej jednak należy pamiętać, iż mają one przede wszystkim charakter ostrzegawczy, a nie wyrokujący. Prognozy te wyznaczają główne kierunki rozwoju demograficznego, jednak jak pokazuje rzeczywistość, ich kwantyfikacja nie zawsze jest w pełni trafna.

Ostatnia, kompleksowa prognoza demograficzna, przygotowana przez służby statystyki publicznej, pochodzi sprzed kilku lat. Należy oczekiwać, iż do 2020 roku powstanie co najmniej jedna nowa prognoza, która opierać się będzie między innymi na wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w II kwartale 2011 roku. *Prognoza ludności na lata 2008–2035* (GUS) przewiduje, że liczba ludności w województwie opolskim w 2035 roku wyniesie 897,1 tys. mieszkańców, tj. o 140 tys. mniej aniżeli w 2007 roku. Prognozowany trend depopulacyjny nie będzie więc odbiegał od sytuacji, z jaką mieliśmy do czynienia w ostatnich latach.

Zdecydowanie bardziej intensywny spadek poziomu zaludnienia województwa opolskiego aniżeli całej Polski ma wynikać, według prognozy GUS, przede wszystkim z niekorzystnego bilansu ruchu naturalnego, a po 2020 r. wyłącznie z tego powodu, bowiem od tej daty saldo zagranicznej wymiany migracyjnej ma być dodatnie. Dodatkowo stale ujemna wymiana migracyjna wewnątrz Polski wzmocni spadek zaludnienia regionu.

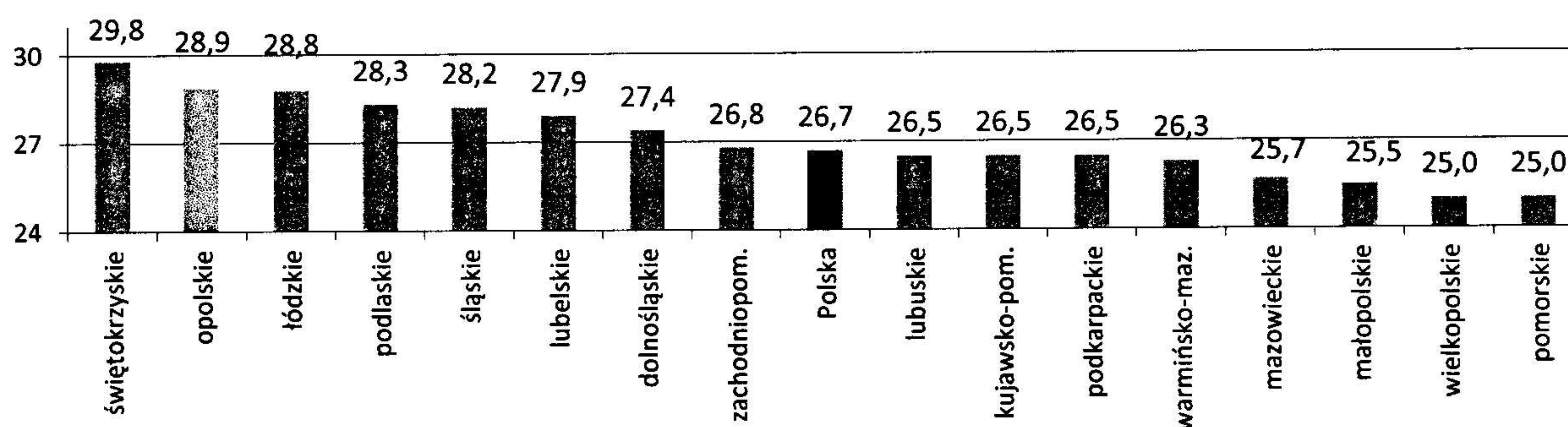
Udział ludności w wieku poprodukcyjnym w województwie opolskim będzie jednym z najwyższych w kraju

Jak wskazuje Raport Polska 2030 pogorszenie relacji między liczbą ludności w wieku przed- i poprodukcyjnym w ciągu najbliższych dwóch dekad jest procesem nieuchronnym. Ewentualne trwałe zwiększenie dzietności w najbliższych latach może przyczynić się bowiem do zmniejszenia wskaźników obciążenia demograficznego w perspektywie najbliższego pięćdziesięciolecia, ale nie

³³ *Zjawisko eurosieroctwa w województwie opolskim*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Opolu, Opole 2009, materiał powielony, s. 3, 23.

wpłyne na poprawę sytuacji do 2030 roku³⁴. Wiele wskazuje na to, że i w regionie opolskim wystąpi kryzys solidarności międzypokoleniowej ze względu na bardzo wysoki poziom obciążenia grupy produkcyjnej grupą poprodukcyjną. Wskaźnik obciążenia ekonomicznego dla województwa opolskiego jawi się jako bardzo niekorzystny w perspektywie 2035 roku. Istotna jest tu dynamiczna zmiana pozycji w rankingu regionów: z siódmej pozycji obecnie na pozycję drugą w 2035 roku (wykres 3).

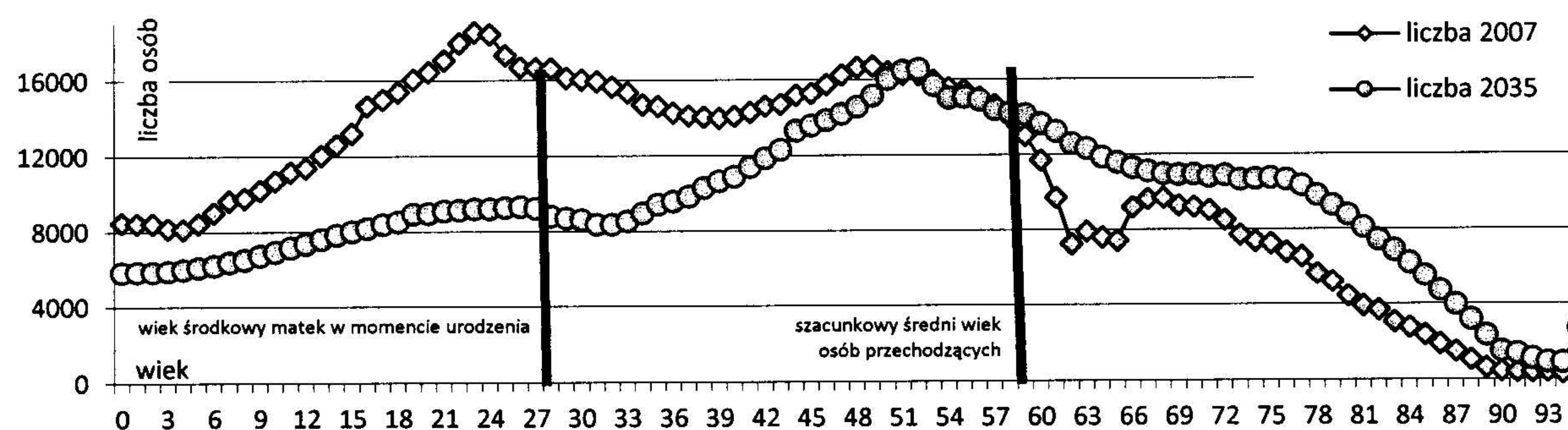
Wykres 3. Udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ogólnej ludności w 2035 r. (prognoza GUS, w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Biorąc pod uwagę zmianę średniego wieku ludności Polski, staje się kwestią oczywistą, iż poziom obciążenia ekonomicznego grupy produkcyjnej jest i będzie w regionie opolskim jednym z najwyższych w Europie. Ludność województwa opolskiego w 2035 r. będzie nie tylko mniej liczna aniżeli obecnie, ale dodatkowo będzie miała całkowicie odmienną strukturę wieku (wykres 4). Szczególną uwagę należy zwrócić na zmianę grupy dominującej w strukturze wieku – w 2007 r. była to ludność w wieku 20-25 lat, w 2035 r. będzie to grupa niemobilna wśród ludności w wieku produkcyjnym. Dla perspektyw rozwoju regionu istotne jest także to, iż dominanta grupy niemobilnej z 2035 r. w ciągu następnych 10 lat przesunie się do grupy ludności poprodukcyjnej, tworząc niezmiernie trudną ekonomicznie i społecznie sytuację nierównowagi pomiędzy liczebnością grupy produkcyjnej a całością grupy nieprodukcyjnej (przy przewadze ludności poprodukcyjnej). Demograficznie region opolski pozostaje i będzie pozostawał w skrajnie trudnym położeniu (najgorszym w Polsce). Oznacza to konieczność traktowania go jako obszaru zagrożonego kryzysem ludnościowym.

Wykres 4. Struktury wieku ludności województwa opolskiego w 2007 i 2035 r. (prognoza GUS)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. Rauziński, K. Szczygielski, *Analiza i ocena współczesnych czynników kształtujących regionalny i lokalne rynki pracy w województwie opolskim*, [w:] *Diagnoza i prognozy makroekonomiczne dla województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy*, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2009, s. 86 oraz danych Urzędu Statystycznego w Opolu.

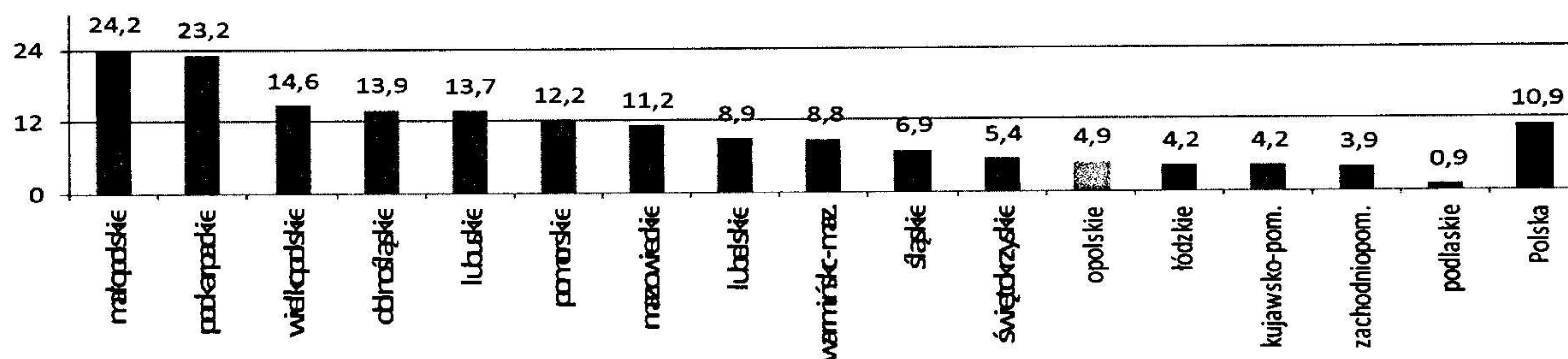
³⁴

W przyszłości zwiększać się będzie zapotrzebowanie na świadczenia zdrowotne wynikające ze starzenia się mieszkańców regionu. Przeciętne dalsze trwanie życia, w województwie opolskim (wg danych dla 2009 r.) dla mężczyzn wynosi 72,7 lat, a dla kobiet 80,5 lat i w obu przypadkach współczynniki te są wyższe niż średnio w kraju. W latach 1990-2009 zaobserwowano wydłużenie średniej życia mężczyzn zamieszkałych na terenie województwa opolskiego o 6,2 lat oraz kobiet o 5,6 lat, co stawia województwo opolskie – w przypadku mężczyzn na drugim miejscu w kraju, a w przypadku kobiet - na pierwszym.

Nowe miejsca pracy powstają rzadziej niż przeciętnie w kraju. Wskaźniki zatrudnienia mieszkańców są względnie niskie

Problemem regionu jest wolniejszy przyrost miejsc pracy aniżeli w pozostałych województwach. Nowych miejsc pracy przybywa relatywnie mniej niż w innych regionach. W porównaniu do 2002 roku, w końcu 2012 roku liczba pracujących w województwie opolskim zwiększyła się o 4,9%, o 6 pp mniej niż średnio w kraju. Gorszą sytuację notowano jedynie w czterech innych regionach (wykres 5). W przekroju wg płci, liczba pracujących kobiet wzrosła w Opolskiem o 4,5%, a mężczyzn o 5,2% (w kraju odpowiednio wzrost o: 11,9%, 10,1%).

Wykres 5. Dynamika liczby pracujących w gospodarce narodowej w Polsce wg województw w latach 2002-2012 (w %)



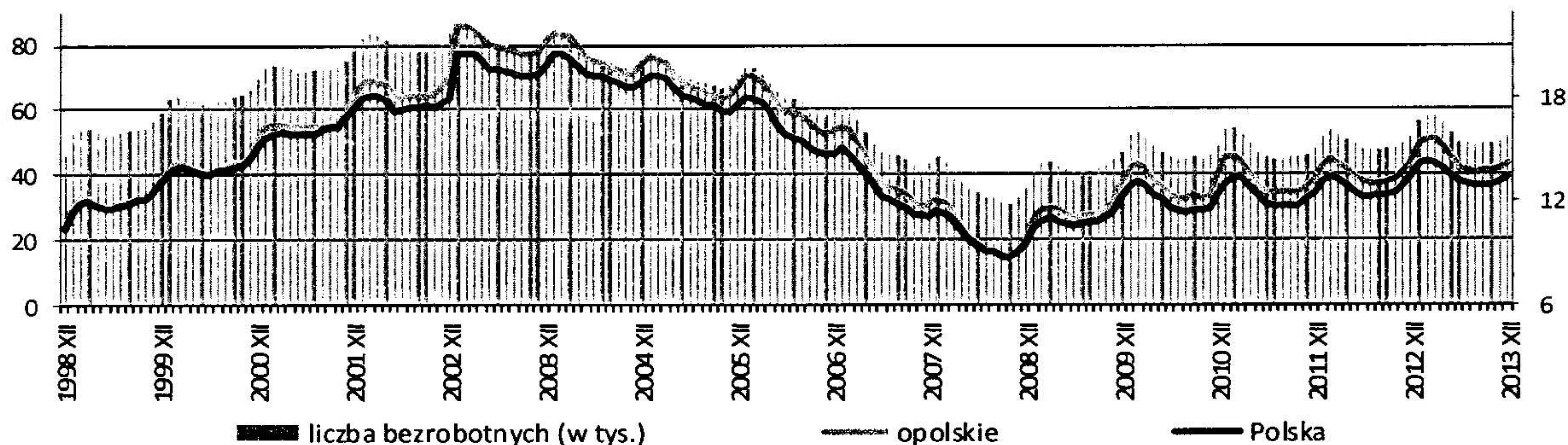
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Wolny przyrost miejsc pracy przekłada się na względnie niskie zatrudnienie mieszkańców. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2011 roku wskazały, iż przestrzeń różnicuje w tym kontekście zarówno kryterium płci, jak i miejsce zamieszkania. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najwyższy wskaźnik zatrudnienia wystąpił wśród osób z wykształceniem wyższym (71,6%), a najniższy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (11,6%). Wg danych Urzędu Statystycznego w Opolu wskaźnik zatrudnienia dla osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym wyniósł 56,0%, zasadniczym zawodowym 52,2%, a dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 41,3%.

Komponentem syntetycznej oceny aktywności na rynku lokalnym, regionalnym, jak i globalnym, jest poziom bezrobocia. Cechą charakterystyczną województwa opolskiego jest statystycznie wyższy poziom stopy bezrobocia aniżeli średnio w kraju (Wykres 6). Na przestrzeni ostatnich dwunastu lat stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie opolskim zaledwie dwa razy była niższa od rejestrowanej w Polsce (ostatnio w październiku 2008 roku). Na koniec grudnia 2013 r. poziom stopy wyniósł w regionie 14,3% względem 13,4% przeciętnie w kraju (osiem innych regionów miało wyższy poziom bezrobocia). Niemniej jednak rzeczywisty poziom bezrobocia może być w Opolskiem zdecydowanie niższy – pogląd ten uwiarygodniają dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, gdzie wskazuje się na równość tego miernika w województwie, jak i w Polsce (2011). Spis wskazał również, iż relatywnie niska jest aktywność zawodowa

mieszkańców, a wskaźnik zatrudnienia należy do najniższych w kraju, zwłaszcza w miastach i wśród kobiet.

Wykres 6. Liczba bezrobotnych w województwie opolskim (w tys.) oraz stopa bezrobocia w województwie opolskim i w Polsce (w %) w latach 1998 (XII) -2013 (XII) wg miesięcy



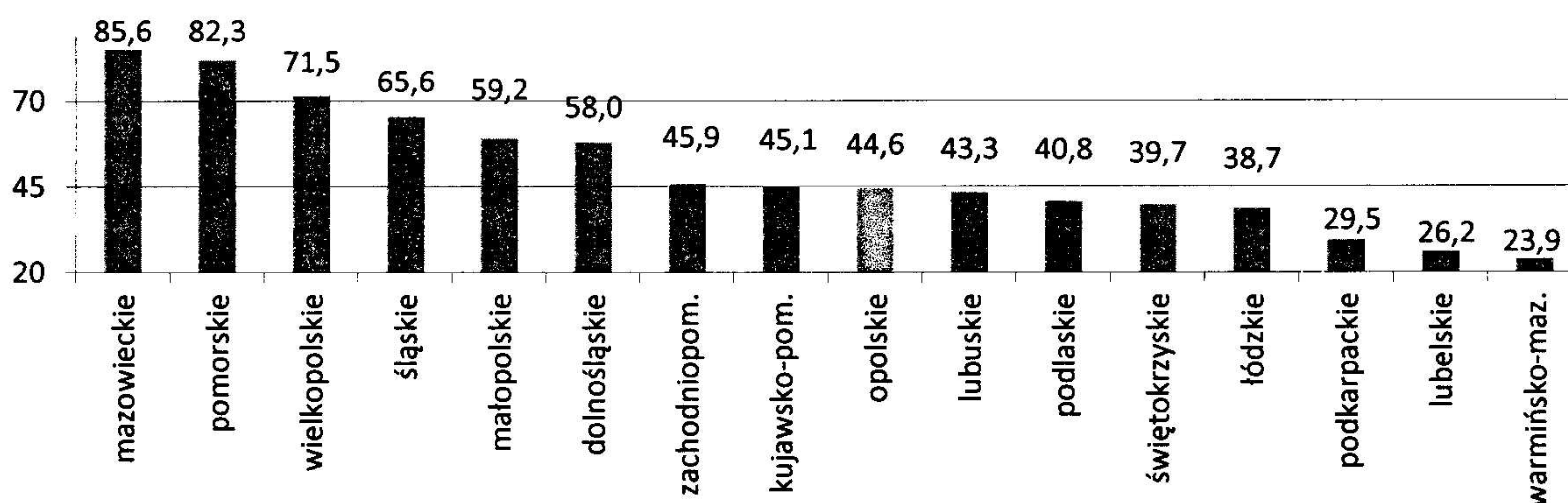
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Prowadzony od 2005 roku monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych wskazuje na wyraźne zjawisko utrwalania się niekorzystnej struktury zawodowej bezrobotnych w kontekście struktury popytu na pracę. Od lat większość zawodów posiadanych przez osoby bezrobotne ma charakter nadwyżkowy, tj. liczba rejestrujących się osób nieposiadających zatrudnienia przewyższa, czasem zdecydowanie, liczbę napływających propozycji pracy w danym zawodzie. Ważną kwestią stanowi także problem ukrytego bezrobocia, w tym bezrobocia w rolnictwie.

Poziom przedsiębiorczości mieszkańców województwa opolskiego jest relatywnie niski

Dostępne dane wskazują na relatywnie niski poziom przedsiębiorczości mieszkańców województwa opolskiego. W badaniach Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) region znajduje się w grupie ośmiu województw o najniższych wartościach stopnia przedsiębiorczości (wykres 7). Wynik ten, choć ma wymiar jedynie statystyczny, to w dużym stopniu odzwierciedla przedsiębiorcze postawy i zachowania mieszkańców. Do stworzenia syntetycznej miary przedsiębiorczości autorzy badania wykorzystali takie cechy jak m.in.: liczbę przedsiębiorstw aktywnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców (dla przedsiębiorstw mikro, małych i średnich), liczbę pracujących w przeliczeniu na aktywny podmiot, a także wartość nakładów inwestycyjnych na pracującego.

Wykres 7. Poziom przedsiębiorczości w regionach – wskaźnik syntetyczny PARP (2010)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 100.

Równie często stosowaną miarą jest tzw. wskaźnik przedsiębiorczości, obrazujący liczbę podmiotów wpisanych do rejestru REGON w przeliczeniu na liczbę mieszkańców. Cecha ta, pomimo niedoskonałości rejestru, jest dobrą miarą postaw przedsiębiorczych mieszkańców (rzeczywista chęć prowadzenia działalności). Dane zastane wskazują, iż województwo opolskie charakteryzuje się niższym, tak zdefiniowanym wskaźnikiem przedsiębiorczości niż średnio Polska. Na 10 tys. mieszkańców w województwie przypadają 962 podmioty gospodarki narodowej wobec 1004 średnio w Polsce (2011).

Powyższa miara występuje w literaturze w wielu odmianach. Poza wskazaną powyżej, równie często wykorzystuje się wskaźnik bazujący wyłącznie na liczbie osób prowadzących działalność gospodarczą. Tak skonstruowana cecha nie powoduje jednak radykalnych zmian w postrzeganiu poziomu przedsiębiorczości i lokuje region poniżej średniej dla całego kraju.

Godzenie życia zawodowego i rodzinnego

W województwie opolskim i w Polsce w okresie transformacji zmniejszyło się zatrudnienie, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Aktualnie współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn wynosi ok. 79%, a kobiet 66% (2012 rok, dla osób w wieku produkcyjnym). Dodatkowo aktywność kobiet na rynku pracy zmniejsza się wraz z posiadaniem dzieci, aktywność zawodowa mężczyzn zaś w takich sytuacjach zwiększa się. Ponieważ Polska należy do krajów, w których panuje model „podwójnego obciążenia” kobiet pracą (pracą w domu oraz pracą zawodową) wybór prowadzący młode kobiety do decyzji o nie posiadaniu dzieci lub urodzeniu małej ich liczby wydaje się być w dużej mierze związany z trudnościami w godzeniu tych ról, a w efekcie – z wyborem pracy, nie zaś – dzieci. Tym bardziej, że kobiety w Polsce są tymi, które bardziej intensywnie inwestują we własną edukację, zdobywają wykształcenie, oczekują możliwości samorealizacji i osiągnięcia niezależności ekonomicznej³⁵. Rynek pracy zdaje się być nieprzygotowany na takie oczekiwania kobiet. Przeprowadzone w regionie badania i analizy wskazują na:

- niewystarczającą liczbę miejsc pracy pozwalających godzić pracę zawodową z macierzyństwem,
- niewystarczającą liczbę elastycznych miejsc pracy - blisko dziewięć na dziesięć mieszkanek regionu pracujących zawodowo (z wyłączeniem kobiet pracujących we własnym gospodarstwie rolnym) wykonuje wszystkie obowiązki zawodowe poza własnym domem, część pracy zawodowej wykonuje w domu zaledwie jedna na dziesięć pracujących zawodowo mieszkanek województwa opolskiego, podczas gdy chciałaby tego co czwarta pracująca,
- ograniczenia w mobilności mieszkańców związane z utrudnionym dostępem do miejsc pracy, zwłaszcza mieszkańców obszarów peryferyjnych,
- niewystarczającą do potrzeb dostępność do usług opiekuńczo-wychowawczych, zarówno żłobków, jak i przedszkoli.

Co czwarta (24%) spośród mieszkanek Opolszczyzny, które w ciągu ostatnich 6 lat urodziły dziecko, przyznaje, że obecnie nie jest gotowa przyjąć maksymalnego obciążenia obowiązkami zawodowymi, na jakie zgodziłaby się przed ciążą. Macierzyństwo szczególnie trudno pogodzić z pracą w trybie zmianowym lub wymagającą nadgodzin. Brak gotowości do wykonywania pracy w niestandardowych godzinach eliminuje matki z części stanowisk (na przykład z prac w ruchu ciągłym).

³⁵ I. Kotowska, *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa 2009, za: *Sytuacja opolskich kobiet na rynku pracy, w tym wracających na ten rynek po urloпах wychowawczych i macierzyńskich*, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2012, s. 9-10.

Wykonywanie pewnych zawodów (na przykład przedstawiciela handlowego) jest utrudnione lub niemożliwe ze względu na konieczność częstych wyjazdów służbowych. Trzy na dziesięć (29%) kobiet z województwa opolskiego stwierdziło, że maksymalny czas dojazdu do pracy, który mogłyby zaakceptować, jest obecnie krótszy niż zanim zaszły w ciążę. Zarazem oczekiwania co czwartej (24%) matki małego dziecka dotyczące wysokości wynagrodzenia wzrosły. Wzrost oczekiwań płacowych można wiązać z kosztami finansowymi zapewnienia opieki nad dzieckiem w czasie przebywania w pracy, a być może również z oczekiwaniem „rekompensaty” za rozłąkę z dzieckiem³⁶.

Aktywność na rynku pracy zmniejsza się wraz ze zwiększonymi obowiązkami wynikającymi z opieką nad osobami zależnymi, w tym dziećmi do lat 3, osobami niepełnosprawnymi, czy osobami starszymi. Nie wszyscy rodzice mają możliwość otrzymania wsparcia w zakresie usług opieki żłobkowej. Jak wskazują wyniki analiz opieka żłobkowa stanowi istotny element zabezpieczenia opieki nad małym dzieckiem z jednej strony, z drugiej zaś – ważne ogniwo w łańcuchu warunków ułatwiających powrót rodzicom, przede wszystkim matkom, na rynek pracy. Tymczasem ponad dwie piąte (44%) matek z województwa opolskiego stwierdza, że najbliższy żłobek, do którego mogłyby posyłać dziecko, jest zbyt daleko, a dwie piąte (40%), że kosztuje zbyt dużo. Przeszło co trzecia (35%) respondentka obawia się, że opiekunki w żłobku mogłyby nie zadbać dość dobrze o jej dziecko.

Jedna czwarta (25%) matek nie posyła dziecka do żłobka ze względu na brak miejsc. Istotne jest również niewystarczające dostosowanie godzin otwarcia placówek do zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej, w tym do zróżnicowanych potrzeb rodziców. Powyższe powody znacznie ograniczają aktywność zawodową opiekunów. W końcu września 2013 r., w urzędach pracy województwa opolskiego zarejestrowanych było ponad 5,7 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

Aktywność na rynku pracy obniżona jest także wśród osób niepełnosprawnych oraz ich opiekunów. Według danych Urzędu Statystycznego, pochodzących z wyników spisu z 2011 r., w województwie opolskim było 103,2 tys. osób, które odczuwały całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych stosownie do swojego wieku (niepełnosprawność biologiczna) i/lub posiadały odpowiednie, aktualne orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony (niepełnosprawność prawna).

Aktywność zawodowa obniżona jest także wśród opiekunów osób starszych. Prognozuje się, że w przyszłości rosnąć będzie zapotrzebowanie na usługi skierowane do najstarszej grupy mieszkańców. W końcu 2012 r. 14,8% mieszkańców województwa opolskiego miało co najmniej 65 lat (149 tys. osób, z czego kobiety stanowiły 61,8%, a mężczyźni 38,2%). Prognozy GUS wskazują, że do 2020 r. liczba osób w wieku 65 lat i więcej wzrośnie w regionie o prawie 25% względem 2012 roku. Dodatkowo, w grupie osób w wieku 85 lat i więcej względny wzrost będzie najwyższy w kraju. Jak wskazują analizy Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Opolu, osoby w podeszłym wieku, w tym w wieku powyżej 75 lat, w znacznym stopniu niepełnosprawne, stanowią główną grupę beneficjentów korzystających z opieki w domach pomocy społecznej. Szacuje się, że w najbliższych kilkunastu latach znacznie wzrosną potrzeby w zakresie miejsc w domach pomocy społecznej, dziennych domach pomocy, czy pomocy w formie usług opiekuńczych dla osób starszych, w tym niepełnosprawnych.

Oszacowane potrzeby w zakresie liczby osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 75 lat wymagających opieki całodobowej w domach pomocy społecznej w 2020 r. są wyższe o 13% niż dziesięć lat wcześniej. W przypadku usług opiekuńczych szacowane zapotrzebowanie wśród tej grupy ludności wzrośnie o 15%. Natomiast szacowana liczba osób w wieku powyżej 60/65 lat wymagających wsparcia w dziennych domach pomocy w 2020 r. jest wyższa o 22% niż stan w 2010 roku.

³⁶ *Sytuacja opolskich kobiet na rynku pracy, w tym wracających...*, op. cit., s. 118.

Aspiracje edukacyjne mieszkańców województwa opolskiego są wysokie, jednak nie odpowiadają w pełni potrzebom zgłaszanym przez pracodawców

Badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny³⁷ wskazują, iż w latach 1995-2010 liczba osób z wykształceniem wyższym wzrosła w województwie opolskim o ponad 100%, przy gwałtownym spadku liczby mieszkańców z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Pomimo tego, iż nawet wykształcenie wyższe, bądź ukończenie najbardziej atrakcyjnego kierunku kształcenia nie gwarantuje uzyskania i utrzymania pracy, to jednak wyższe kwalifikacje zdecydowanie zwiększają szanse na rynku pracy. Wśród bezrobotnych w województwie opolskim, osoby z wykształceniem wyższym stanowią najmniejszy udział (9,3%), podczas gdy największy stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym i podstawowym lub niepełnym podstawowym³⁸. Niemniej jednak część kierunków, w tym kierunków na uczelniach wyższych, nie odpowiada wymogom rynku pracy, co wpływa na fakt, iż część absolwentów ma problem ze znalezieniem pracy adekwatnej do wyuczonego zawodu. Dodatkowo, jak wskazują niektórzy eksperci, cechą charakterystyczną jest fakt, iż część opolskich placówek „uczy na zewnątrz”. Wyniki ogólnopolskich badań wskazują, iż studenci uważają, że polskie uczelnie wyższe nie przygotowują dobrze do przyszłych obowiązków zawodowych. Po ukończeniu studiów brakuje im wiedzy i narzędzi przygotowujących do wykonywania pracy. Według ponad 56% badanych, uczelnie w Polsce przygotowują bardzo źle lub raczej źle do przyszłych obowiązków zawodowych³⁹.

Wyniki projektu „Badania potrzeb pracodawców w kontekście oferty systemu edukacji na poziomie średnim i wyższym”, wskazują na fakt, iż problem tkwi nie w tym, że nie ma podaży pracy, ale że osoby gotowe podjąć pracę posiadają inne kwalifikacje niż oczekiwane. Nawet jeśli osoby te posiadają kwalifikacje pożądane przez pracodawców, to często ich poziom jest niewystarczający. Chodzi o specyficzne umiejętności, np. współpracy w grupie i komunikacji. Absolwentom brak ponadto umiejętności wykorzystania swojej wiedzy w praktyce. Dostrzegalna jest niedojrzałość uczniów, utrzymująca się niejednokrotnie jeszcze w szkołach wyższych, a nawet jeszcze dłużej w trakcie zatrudnienia u pracodawcy⁴⁰.

Ogólne opinie na temat regionalnej oferty edukacyjnej na poziomie średnim i wyższym, ocenianej z punktu widzenia potrzeb i oczekiwań gospodarki i rynku pracy, wyrażane przez przedstawicieli podmiotów gospodarczych i ich związków, wyraźnie zdominował pogląd, że słabością szkolnictwa jest kształcenie praktyczne i niewystarczające przygotowanie do zawodu. Ponadto, wskazuje się na przeładowanie programów nauczania wiedzą teoretyczną, nieprzydatną, zdaniem pracodawców, w codziennej praktyce zawodowej i brak dobrego przygotowania zawodowego⁴¹.

Złożony i narastający problem niedopasowań strukturalnych na rynku pracy można również wyrazić inaczej, stwierdzając, że rozwój gospodarczy, z którym wiąże się zmiana w strukturze dostępnych miejsc pracy nie nadąża za zmianą preferencji zawodowych młodzieży. Można wreszcie spojrzeć jeszcze z innej strony – młodzież wybiera zawody związane z tym, co chciałaby robić, a nie z tym, co ewentualnie mogłaby robić⁴².

³⁷ Dane BAEL.

³⁸ Stan w końcu II kwartału 2011 roku.

³⁹ *Pierwsze kroki na rynku pracy. Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów*, Deloitte i Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2010, materiał powielony.

⁴⁰ J. Żurawska, *Badania potrzeb pracodawców w kontekście oferty systemu edukacji na poziomie średnim i wyższym*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2009, s. 81-82, 139-140.

⁴¹ Tamże, s. 55.

⁴² R. Jończy, *Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008-2010...*, dz. cyt., s. 105.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Główne założenia Programu

3.1. Cel główny Programu

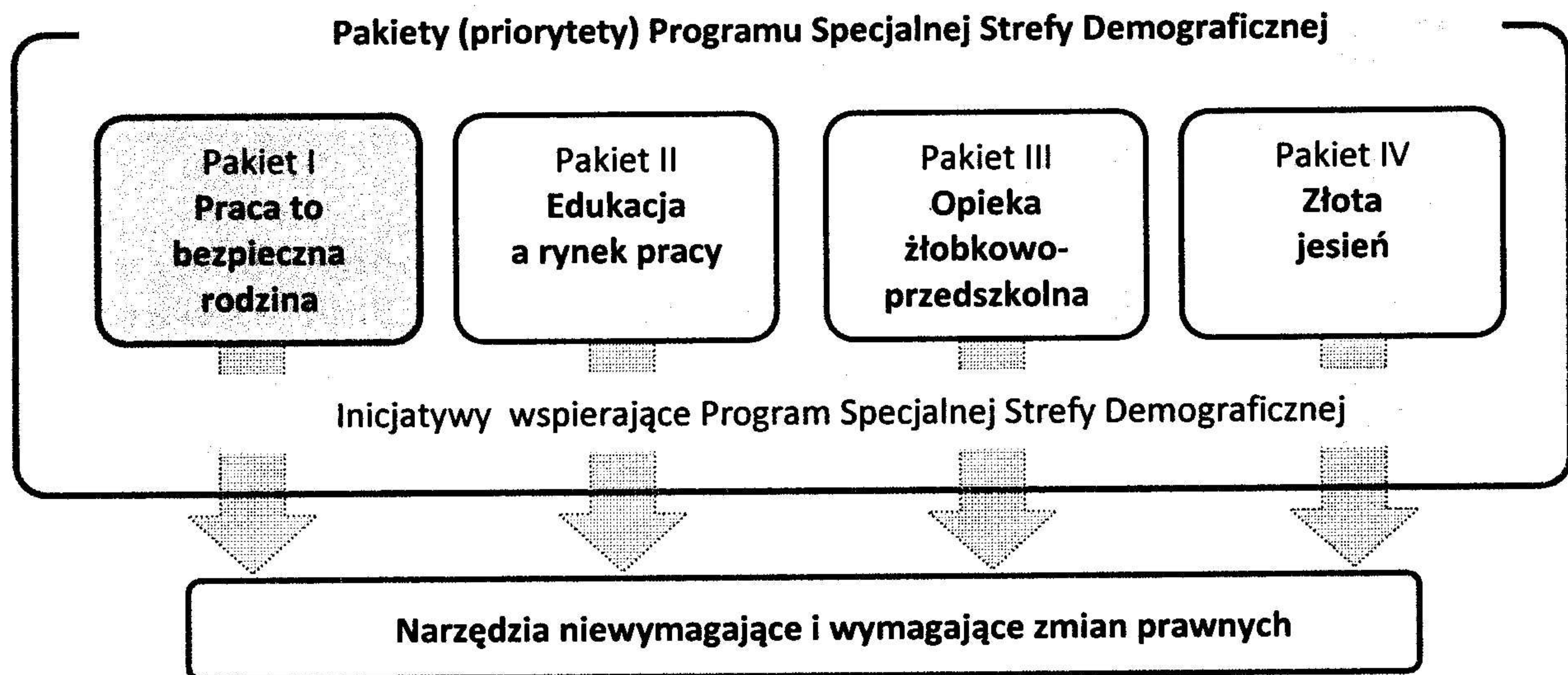
Celem głównym Programu jest wzmocnienie potencjału demograficznego województwa opolskiego poprzez tworzenie nowych miejsc pracy oraz poprawę jakości życia.

3.2. Priorytety oraz cele szczegółowe Programu

Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego jednoznacznie wskazuje, że zapobieganie i przeciwdziałanie procesom depopulacji to podstawowe, horyzontalne wyzwanie dla regionu. Tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, w połączeniu z edukacją, opieką nad dziećmi i osobami starszymi, może tym tendencjom skutecznie przeciwdziałać. Działania realizowane w ramach Programu dotyczyć będą:

- W ramach pakietu I („Praca to bezpieczna rodzina”): rynku pracy, a zwłaszcza bezpieczeństwa zatrudnienia, społecznej odpowiedzialności biznesu, zwiększania atrakcyjności i liczby miejsc pracy, a także wzrostu przedsiębiorczości mieszkańców,
- W ramach pakietu II („Edukacja a rynek pracy”): dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
- W ramach pakietu III („Opieka żłobkowo-przedszkolna”): zwiększania dostępu do usług żłobkowo-przedszkolnych oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego,
- W ramach pakietu IV („Złota jesień”): zwiększania dostępu do usług dla osób starszych oraz aktywizujących tę grupę społeczną.

Schemat 2. Pakiety (priorytety) Programu Specjalnej Strefy Demograficznej



Źródło: opracowanie własne

Poszczególne pakiety Programu wyznaczają priorytety jego realizacji. Integralną częścią Programu będą inicjatywy wspierające ukierunkowane na wsparcie rodziny. Program, w pierwszej kolejności zakłada podjęcie działań przez wszystkich aktorów życia społeczno - gospodarczego w ramach dotychczasowych możliwości organizacyjnych oraz finansowych.

3.2.1. Pakiet I. Praca to bezpieczna rodzina

Celem działań podejmowanych w ramach pakietu I jest zwiększenie liczby i poprawa jakości miejsc pracy w regionie, rozwój biznesu społecznie odpowiedzialnego oraz tworzenie sieci regionalnych powiązań biznesowych.

W ramach projektów podejmowane będą działania na rzecz: przygotowania kompleksowych przedsięwzięć inwestycyjnych, tworzenia warunków do współdziałania kluczowych podmiotów w tworzeniu nowych miejsc pracy i wspierania rozwoju innowacji, poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, zwłaszcza sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz poprawy warunków dla wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców.

3.2.2. Pakiet II. Edukacja a rynek pracy

Zadania podejmowane w ramach pakietu II ukierunkowane będą na poprawa przygotowania praktycznego absolwentów szkół, dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb gospodarki regionu, wspieranie działań wzmacniających przedsiębiorcze postawy mieszkańców oraz rozwijanie umiejętności pracy w zespole, samodzielności i kreatywnego myślenia.

W ramach projektów podejmowane będą działania na rzecz: podwyższenia jakości usług edukacyjnych w regionie, rozwoju systemowej współpracy szkół z przedsiębiorcami, dla lepszego przygotowania do rynku pracy, dostosowanie profilu kształcenia absolwentów do innowacyjnej gospodarki, w tym objęcia uczniów nowoczesnym i efektywnym systemem doradztwa zawodowego oraz stworzenia systemu wsparcia uczniów planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej.

3.2.3. Pakiet III. Opieka żłobkowo-przedszkolna

Celem działań podejmowanych w ramach pakietu III jest zwiększenie dostępu do usług żłobkowo-przedszkolnych, wspieranie rozwoju infrastruktury przyjaznej rodzicom oraz rozwój kompleksowej opieki zdrowotnej nad matką i dzieckiem.

Działania podejmowane w ramach projektów służyć będą tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi i bezpieczeństwu rodziny, zwiększeniu dostępności usług opiekuńczych (żłobkowo-przedszkolnych) oraz godzeniu życia rodzinnego i zawodowego mieszkańców.

3.2.4. Pakiet IV. Złota jesień

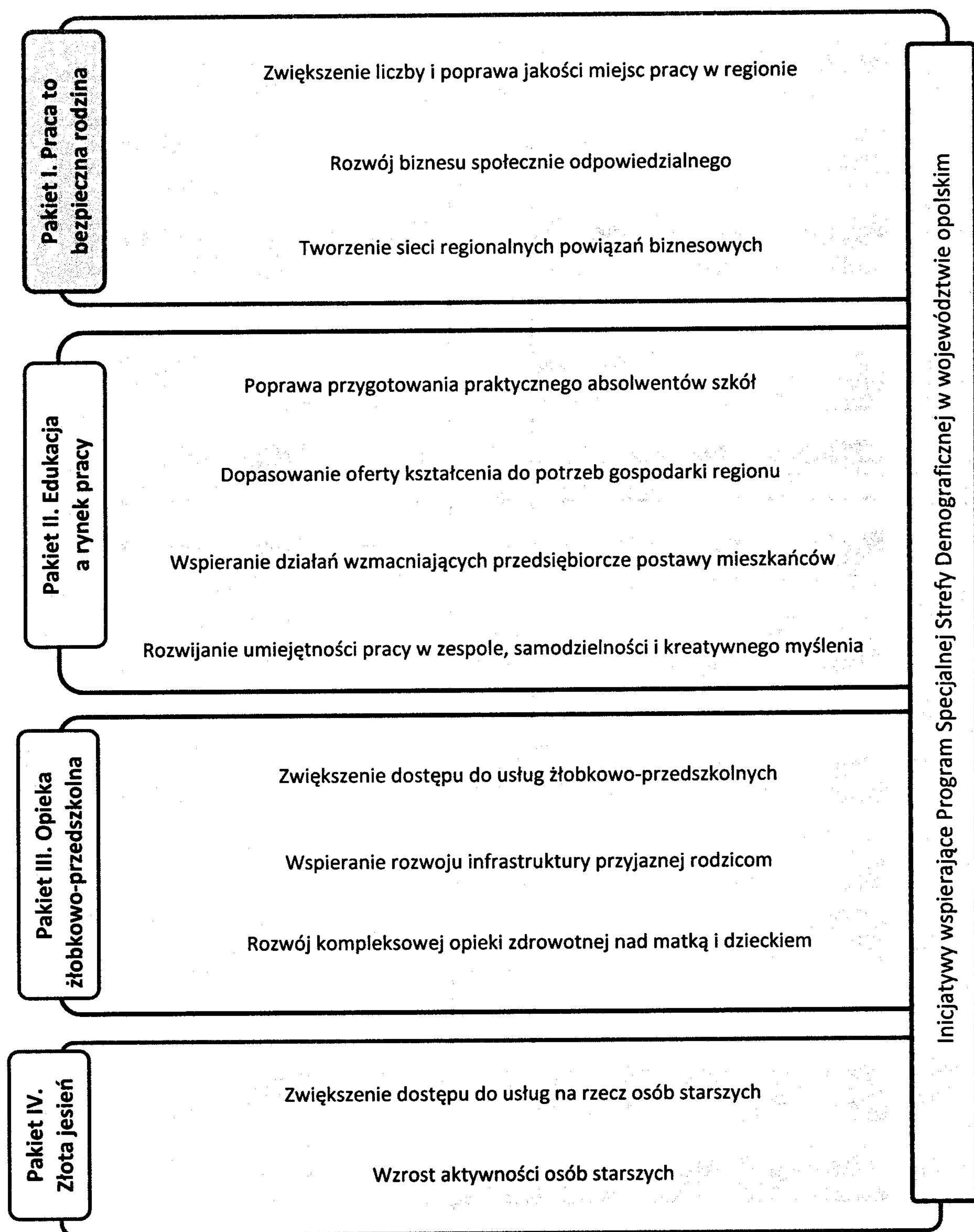
Celem działań podejmowanych w ramach pakietu IV jest zwiększanie dostępu do usług na rzecz osób starszych oraz wzrost aktywności społecznej tej grupy mieszkańców. Działania realizowane w ramach priorytetu służyć będą zbudowaniu kompleksowej oferty integrującej możliwości województwa opolskiego jako miejsca aktywności seniorów.

3.2.5. Inicjatywy wspierające Program

Działania podejmowane w ramach czterech priorytetów będą wspierane przez projekty wzmacniające rodzinę, zwłaszcza w zakresie wsparcia psychoedukacyjnego i terapeutycznego rodziny, wsparcia rodzin naturalnych oraz dzieci i młodzieży umieszczonej w pieczy zastępczej oraz wsparcia młodzieży usamodzielniającej się, opuszczającej placówki opiekuńczo-wychowawcze lub inne formy opieki zastępczej.

Dodatkowo wdrożona będzie Opolska Karta Rodziny i Seniora. Celem wprowadzenia Karty jest budowa przyjaznego klimatu dla rodziny oraz udzielenie jej wsparcia poprzez wprowadzenie systemu zniżek oferowanych posiadaczom Karty przez Partnerów Opolskiej Karty Rodziny i Seniora.

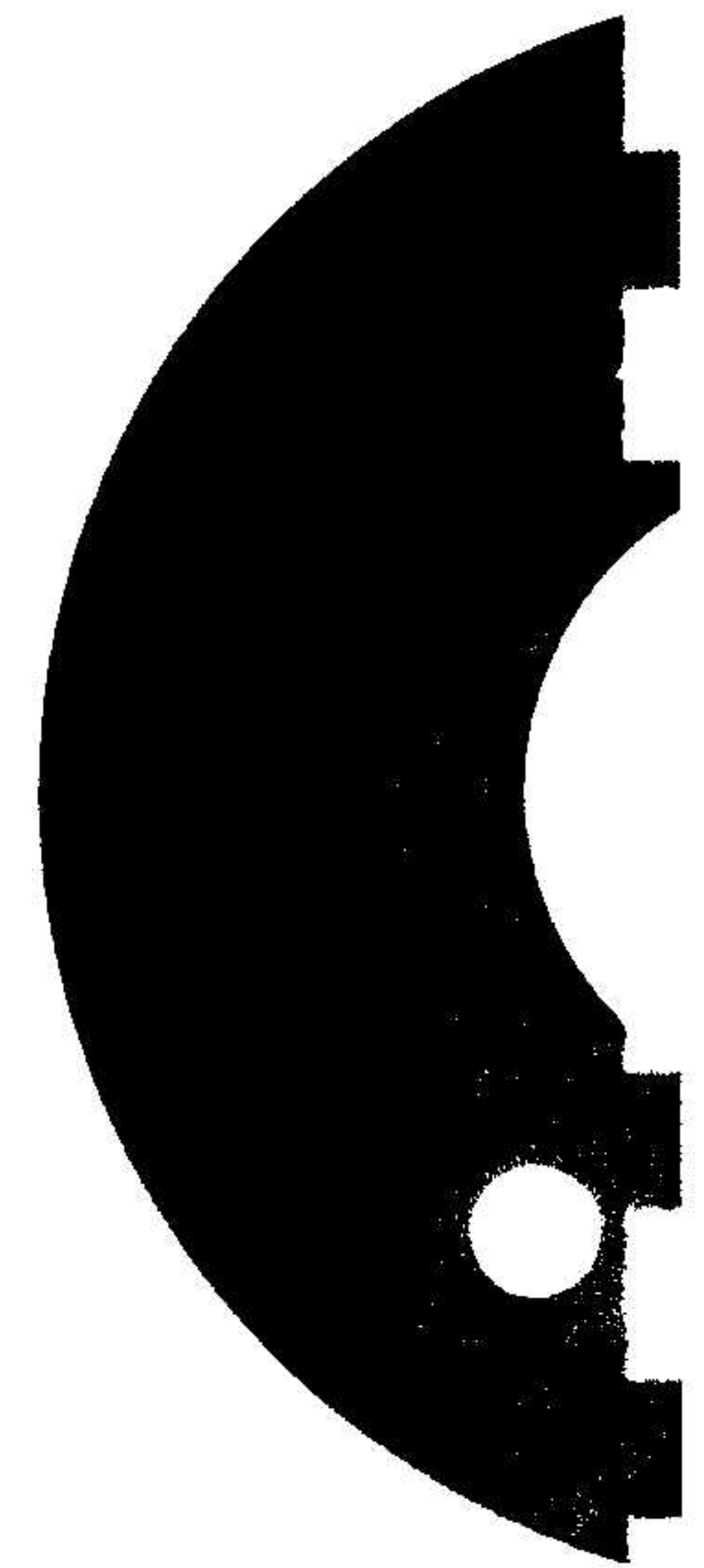
Schemat 3. Pakiety oraz cele szczegółowe Programu Specjalnej Strefy Demograficznej



WZMOCNIENIE POTENCJAŁU LUDNOŚCIOWEGO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu I



4.1. Opolski model odpowiedzialności za pracowników

4.1.1. Dobre praktyki opolskich firm

W ramach projektu zidentyfikowane oraz upowszechniane będą dobre praktyki z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Promowane będą dobrowolne przedsięwzięcia uwzględniające interesy społeczne, środowiskowe, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy, w tym zwłaszcza z pracownikami, np. z zakresu:

- elastycznych zasad pracy:
 - ruchome godziny pracy – pracodawca ustala z pracownikami swobodę w wybraniu godziny przyścia do pracy, przy zachowaniu dobowego wymiaru czasu pracy,
 - indywidualny rozkład czasu pracy – dostosowany do potrzeb i oczekiwań pracowników,
 - częściowe wykonywanie pracy w biurze i w domu (telepraca) - rozwiązanie szczególnie korzystne dla rodziców wychowujących dzieci,
 - czasowego, np. dwu, trzymiesięcznego zmniejszenia wymiaru etatu przy zachowaniu dotychczasowej wartości wynagrodzenia.
- wsparcia materialnego i finansowego rodzin pracowników, np. w formie:
 - przygotowania i opłacenia wyprawki szkolnej dla dzieci pracowników (zakup podręczników),
 - „premi” na okoliczność urodzenia dziecka w rodzinie,
- opieki nad dzieckiem w przedsiębiorstwie:
 - organizacja opieki dla dzieci pracowników, np. w formie przedszkola przyzakładowego,
 - przyjazne nastawienie w firmie wobec rodziców małych dzieci (np. akceptacja przyścia do pracy na chwilę z dzieckiem w wyjątkowych sytuacjach),
 - organizowanie wydarzeń rodzinnych w godzinach pracy przedsiębiorstwa
- organizacji stanowisk pracy i infrastruktury towarzyszącej: np. pokoje dla matek karmiących, stołówki i miejsca socjalne dla pracowników.

W ramach konkursu *Opolska Marka* proponowane jest wprowadzenie kategorii „*Lider odpowiedzialnego biznesu*”, w ramach której nacisk położony zostanie na starania przedsiębiorcy, zwłaszcza w zakresie odpowiedzialności biznesu za rozwój pracowników. Konkurs powiązany będzie z realizacją dwóch, szeroko zakrojonych kampanii medialnych o charakterze promocyjno-edukacyjnym:

- kampania promocyjno-edukacyjna realizowana bezpośrednio po ogłoszeniu konkursu, mająca na celu poinformowanie opinii publicznej o konkursie oraz możliwości zgłaszania kandydatów w ramach kategorii „*Lider odpowiedzialnego biznesu*”, a także przedstawiająca w przystępny oraz interesujący sposób założenia CSR (dobre praktyki, założenia) w mediach w regionie.
- kampania promocyjna realizowana po rozstrzygnięciu konkursu oraz ogłoszeniu listy laureatów – promocja laureatów oraz realizowanych przez nich projektów CSR w mediach w regionie.

Przewiduje się przyznanie laureatom nagród wykraczających poza przewidziane dotychczas statuetki, dyplomy (np. w formie kampanii medialnych lub grantów na wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie CSR w przedsiębiorstwach, czy na działania na rzecz integracji pracowników przedsiębiorstw). W ramach projektu przewiduje się ponadto realizację działań związanych z budową lokalnych partnerstw na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu (np. inicjowanie współpracy), wzmocnieniem kompetencji menadżerów w zakresie CSR oraz edukacją biznesową.

4.2. Opolskie forum dialogu gospodarczego

4.2.1. Platforma wymiany informacji

Celem projektu jest stworzenie elektronicznego systemu wymiany informacji pomiędzy biznesem, nauką a samorządem. W ramach projektu przewiduje się:

- optymalizację przepływu informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami od których uzależniony jest rozwój gospodarczy w regionie,
- przełamywanie barier biurokratycznych poprzez szybszy przepływ informacji,
- wykorzystanie efektu synergii firm regionalnych poprzez tworzenie sieci regionalnych powiązań biznesowych,
- obniżenie kosztów funkcjonowania regionalnych firm poprzez tworzenia wirtualnych grup zakupowych oraz innych inicjatyw mających na celu optymalizację ich funkcjonowania.

4.2.2. Lokalny dialog gospodarczy

Celem projektu jest stworzenie w 12 miastach powiatowych województwa opolskiego Sieci Dialogu Gospodarczego lub Punktu Informacji Gospodarczej, który odnosiłby się do nawiązywania dobrych kontaktów pomiędzy instytucjami z sektora publicznego a przedsiębiorcami (np. na bazie inkubatorów przedsiębiorczości). Prowadzenie dialogu społecznego na poziomie lokalnym przyczyni się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw i jednocześnie do kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Do głównych zadań realizowanych w ramach projektu należeć będzie:

- wspieranie partnerstwa na rzecz CSR,
- prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w różnych dziedzinach gospodarki,
- prowadzenie konsultacji i doradztwa w dziedzinie gospodarki,
- definiowanie potrzeb przedsiębiorców, ukierunkowywanie ich na właściwe instytucje,
- inicjowanie i organizowanie spotkań biznesowych/szkoleń/konferencji itp.,
- zadania edukacyjne.

Przewiduje się, że punkty będą wyłonione w drodze ogłoszonego naboru do konkursu na realizację zadań.

4.2.3. Klub młodego przedsiębiorcy

Celem projektu jest powołanie oraz rozwijanie działalności Klubu Młodego Przedsiębiorcy zrzeszającego młodych przedsiębiorców. Działania Klubu skierowane będą do osób prowadzących działalność gospodarczą oraz dodatkowo dla osób planujących jej rozpoczęcie. W wyniku realizacji planowanych działań zrzeszeni w Klubie przedsiębiorcy będą mogli wymieniać się doświadczeniami: młodzi przedsiębiorcy z dłuższym stażem w prowadzeniu działalności gospodarczej z osobami, które dopiero rozpoczęły działalność gospodarczą. Pozwoli to na efektywną wymianę poglądów z praktykami biznesu. Celem działalności Klubu będzie:

- promowanie przedsiębiorczości wśród osób młodych na terenie województwa opolskiego,
- promocja województwa opolskiego, jako miejsca przyjaznego młodym przedsiębiorcom,
- rozwój kompetencji młodych przedsiębiorców i integracja tego środowiska w celu ułatwienia prowadzenia własnego biznesu,

- możliwość rozwoju umiejętności, budowania sieci kontaktów z kontrahentami krajowymi i zagranicznymi,
- promowanie nowatorskich sposobów dotarcia do odbiorców i społeczności (np. przy wykorzystaniu nowych metod produkcji, dystrybucji czy wytwarzania).

Klub Młodego Przedsiębiorcy będzie realizował swoje cele m.in. poprzez:

- inicjowanie cyklicznych spotkań zrzeszonych przedsiębiorców, w ramach których organizowane będą seminaria, wykłady z zaproszonymi ekspertami z dziedziny prawa, podatków, rachunkowości, zarządzania itp.,
- organizowanie warsztatów (w blokach tematycznych) mających na celu promocję przedsiębiorczości i otwartość na rynki sąsiednie, poprzez nawiązywanie partnerstwa z przedsiębiorcami z Czech, Niemiec oraz Rynku Wschodniego. Warsztaty te byłyby powiązane z kursami językowymi, co w znacznym stopniu ułatwiłoby kontakty z kontrahentami z zagranicy,
- promocję dobrych praktyk w prowadzeniu działalności gospodarczej poprzez spotkania z przedsiębiorcami o długoletnim stażu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Gośćmi byłiby przedsiębiorcy prezentujący historię swojego sukcesu, wybrane problemy, z jakimi się zetknęli w karierze zawodowej i sposoby ich przewyżnienia,
- udział w eventach gospodarczych oraz organizację wizyt studyjnych prezentujących dobre praktyki,
- możliwość uczestniczenia w stażach (krajowych i zagranicznych) dla osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą, dających możliwość zdobycia doświadczenia w późniejszym prowadzeniu własnego biznesu,
- nacisk na nowoczesne technologie i ich wykorzystanie w prowadzeniu własnego biznesu – platforma e-learningowa, system informacji o preferencjach, ulgach, zniżkach i udogodnieniach oferowanych przez lokalne firmy i instytucje, forum przedsiębiorców itp.

4.3. Prawo dla biznesu

4.3.1. Mikropakiet dla mikrofirm (propozycja CAS)

Nadrzędnym celem projektu jest wsparcie zatrudnienia i samozatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Celami uzupełniającymi są: obniżenie kosztów firm (ZUS i szkolenia bhp), a w efekcie zwiększenie dynamiki rozwoju, zniechęcenie do emigracji zarobkowej, promocja województwa opolskiego jako obszaru rozwoju rynku pracy oraz wzrost gospodarczego znaczenia regionu. Mikropakiet to dwa ułatwienia dla firm nowych i dla firm już działających: "odroczone" ZUS oraz elastyczne zasady szkoleń BHP⁴³.

▪ "Odroczony" ZUS

Propozycja odroczonego terminu płatności pierwszej składki ZUS polega na tym, że będzie ona płatna dopiero po uzyskaniu określonego dochodu, tak aby przedsiębiorca nie ponosił na początku kosztów, nie mając przychodów. Obecnie z chwilą rejestracji działalności gospodarczej w CEIDG powstaje obowiązek zapłaty składek. Jest to obowiązek o tyle przykry, że nie jest powiązany z sytuacją firmy. Przekreśla to możliwość założenia firmy "na próbę", a tym samym blokuje start

⁴³ Narzędzie wypracowane przez Centrum im. Adama Smitha w Warszawie (CAS) w ramach projektu badawczego „Depopulacja – czas na zmiany na opolskim rynku pracy” (poddz. 6.1.1. POKL).

nowych firm zakładanych przez młodych ludzi, które to firmy bardzo często opierają się głównie na dobrym pomysłem i osobistym zaangażowaniu właściciela.

Narzędzie zakłada ustanowienie warunku zapłaty pierwszej składki. Pierwsza składka jest płacona za miesiąc (czyli do 10-tego następnego miesiąca), w którym suma wystawionych faktur netto lub rachunków osiąga np. co najmniej czterokrotność podstawy wymiaru składki zdrowotnej (obecnie to 3004,48 zł miesięcznie, czyli limit wynosiłby 12 017,92zł). Z założenia ma to dać firmie szansę nie tylko na zarobienie na składki, ale na to, aby po odliczeniu pierwszej składki i zapłacie podatku dochodowego przedsiębiorcy został jeszcze zysk. Później składka byłaby należna według typowych zasad – celem jest odciążenie firmy, zanim będzie miała pierwszy przychód. Obliczenie obrotu netto na potrzeby pierwszej składki ZUS jest niezależne od tego, czy firma była zawieszona, zamknięta, wznowiona itd. Sumuje się obroty od pierwszej rejestracji (jako że dotyczy to wyłącznie samozatrudnionych, wciąż jest ten sam numer NIP osoby fizycznej). Wprowadzenie narzędzia wymaga zmian prawnych.

▪ **Elastyczne szkolenia BHP**

Obecnie zatrudnienie jakiegokolwiek pracownika wymaga przeszkolenia w zakresie bhp. Na podstawie art. 304 § 1 kodeksu pracy obowiązek ten stosuje się także w odniesieniu do osób wykonujących pracę na zlecenie. Szkolenia bhp są zrozumiałe w firmach produkcyjnych czy nawet handlowych (handel materiałami szkodliwymi), ale zupełnie niezrozumiałe w odniesieniu do np. pracowników biurowych czy handlowców (te same grupy ryzyk co w życiu codziennym). Propozycja to szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy tylko na żądanie pracownika albo na podstawie decyzji pracodawcy. Dopiero po przyjęciu do pracy dziesiątego pracownika (tzn. jeśli ilość faktycznie obsadzonych etatów będzie większa niż dziewięć) powstanie obowiązek szkolenia nowo przyjętych osób. Osoby już zatrudnione nie będą podlegały temu obowiązkowi, jako że w każdej chwili mogą zażądać odpowiedniego szkolenia.

Zmiana nie wyłącza odpowiedzialności pracodawcy za skutki wypadków przy pracy, jak również za stworzenie sytuacji realnie zagrażającej życiu i zdrowiu pracownika (zgodnie z art. 15 kodeksu pracy). Celem propozycji nie jest wystawienie pracownika na zagrożenie, lecz wyłącznie to, aby w mikrofirmach zrezygnować z kosztu, jakim jest szkolenie bhp. Sam fakt przeszkolenia w najmniejszej nawet mierze nie wyłącza możliwości wypadku. Wprowadzenie narzędzia wymaga zmian prawnych.

4.3.2. Bankowy standard obsługi przedsiębiorców przez urzędy (propozycja CAS)

Nazwa narzędzia⁴⁴ jest ściśle powiązana z faktyczną relacją, jaka występuje pomiędzy przedsiębiorcą a szeroko rozumianym aparatem administracji publicznej. Zmiana ma na celu reorganizację działania urzędów poprzez wypracowanie standardu i procedury obsługi przedsiębiorców, w którym przedsiębiorca ogranicza się do zgłoszenia żądania, a urząd samodzielnie prowadzi cały proces zbierania informacji i dokumentów, tak aby na końcu wydać decyzję. Model nosi nazwę "bankowego" modelu obsługi klienta, ponieważ po raz pierwszy na szeroką skalę został zastosowany w bankowości. Generalnie jednak od lat istnieje zauważalna tendencja w biznesie do koncentrowania działalności nie na produkcie, ale bardziej na kliencie i jego potrzebach.

Z uwagi na to, że każdy rodzaj działalności jest regulowany przez inną ustawę, która ustanawia odrębne procedury, komplety dokumentów oraz organy decyzyjne, zmiana musi obejmować niejako dwa aspekty – ogólny schemat postępowania oraz wewnętrzne procedury szczegółowe. Schemat opiera się na założeniu, że z przedsiębiorcą kontaktuje się wyłącznie obsługa klienta/interesanta.

⁴⁴ Narzędzie wypracowane przez Centrum im. Adama Smitha w Warszawie (CAS) w ramach projektu badawczego „Depopulacja – czas na zmiany na opolskim rynku pracy” (poddz. 6.1.1. POKL).

W praktyce należałoby utworzyć system, w którym jedną sprawą (tj. konkretnym zgłoszeniem) od początku do końca zajmować się będzie jedna osoba. Będzie to tzw. menedżer procesu, który będzie samodzielnie komunikował się z przedsiębiorcą, z wewnętrznymi komórkami urzędu, ewentualnie z innymi zaangażowanymi podmiotami. Dane tego menedżera, tj. imię, nazwisko, stanowisko oraz dane kontaktowe (telefon i mail) będą automatycznie przekazywane przedsiębiorcy w chwili przyjęcia jego zgłoszenia. Menedżer utworzy też raport w systemie elektronicznym dokumentujący przebieg całego procesu w porządku chronologicznym. Natomiast schemat działania komórki operacyjnej trzeba będzie opracowywać osobno dla każdego rodzaju działalności.

4.3.3. Centrum Pracy – przekształcenie urzędów pracy w agencje zatrudnienia (propozycja CAS)

Nadrzędnym celem wprowadzenia narzędzia⁴⁵ jest zwiększenie skuteczności, efektywności i jakości działania publicznych służb zatrudnienia, co w efekcie powinno wspierać tworzenie lepszych jakościowo miejsc pracy. Do celów uzupełniających należą: indywidualizacja pracy z klientem, zmniejszenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych, zmiana wizerunku publicznych służb zatrudnienia oraz integracja świadczeń socjalnych. W ramach narzędzia proponuje się:

- **Stworzenie Centrum Pracy** obsługującego/pracującego z: pracodawcami w zakresie wspierania tworzenia miejsc pracy, rekrutacji i informacji, osobami poszukującymi pracy, zainteresowanymi uczestnictwem w działaniach aktywizacyjnych. Centrum Pracy będzie oparte na zasadach **indywidualizacji współpracy z klientami**, przewadze zadań aktywnych nad pasywnymi, obsługi administracyjnej ograniczonej do minimum. Zadania związane z obsługą osób poszukujących pracy będą czytelne i zgodne z procedurą, pozwalającą na dostosowanie jej do wymogów konkretnego klienta. Powinna nastąpić **deregulacja przepisów dotyczących rynku pracy** w zakresie rezygnacji z precyzyjnego wskazania adresatów poszczególnych instrumentów i szczegółowego opisu zasad wykorzystania poszczególnych instrumentów. Pracownikom lokalnych instytucji (Centrum Pracy) powinien być pozostawiony większy zakres decyzji dotyczących wykorzystania poszczególnych narzędzi.
- **Wyprowadzenie składki ZUS** z urzędów pracy - spowoduje zmniejszenie liczby osób pozostających bez zatrudnienia, chcących się zaangażować w aktywne poszukiwanie pracy o 50% (na podstawie IDI z dyrektorami PUP woj. opolskiego oraz projektu prof. Ireny Wolińskiej wynika, że od 30% do 70% bezrobotnych rejestruje się wyłącznie, żeby uzyskać bezpłatne świadczenia zdrowotne). Oddzielenie ubezpieczeń od PSZ jest więc działaniem nie tylko wpływającym na efektywność i zwiększenie środków przeznaczonych na faktyczną aktywizację.
- Powinny być zagwarantowane **środki na utworzenie nowych firm i nowych miejsc pracy** jako działania kluczowe i realizowane stale. Centrum Pracy będzie współpracować z instytucjami otoczenia biznesu, w tym z instytucjami finansowymi w zakresie udzielania instrumentów finansowych (gwarancje, kredyty, pożyczki) oraz z pracodawcami.
- **Współpraca z instytucjami otoczenia biznesu** - doradztwo biznesowe i instrumenty finansowe powinna doprowadzić do wzrostu zainteresowania podejmowaniem działalności gospodarczej.

⁴⁵ Narzędzie wypracowane przez Centrum im. Adama Smitha w Warszawie (CAS) w ramach projektu badawczego „Depopulacja – czas na zmiany na opolskim rynku pracy” (poddz. 6.1.1. POKL).

4.3.4. Mediacje gospodarcze

Celem narzędzia⁴⁶ jest powołanie, w sensie funkcjonalnym i instytucjonalnym, ośrodka zajmującego się świadczeniem kompleksowego wsparcia podmiotom gospodarczym z terenu woj. opolskiego, w tym również pracownikom tych podmiotów, udzielanego w aspekcie prawnym, mediacyjnym, jak również na płaszczyźnie poszerzania wiedzy, kompetencji, umiejętności i świadomości prawnej w/w podmiotów. Kompleksowe wsparcie dla wszystkich podmiotów regionalnego rynku pracy realizowane będzie w szczególności poprzez:

- Powołanie Bezpłatnego Centrum Mediacyjnego, w którym będą bezpośrednio i na bieżąco przeprowadzane mediacje dla wszystkich zainteresowanych beneficjentów narzędzia. Postępowania mediacyjne prowadzone będą zarówno dla pionowych, jak i poziomych sporów w zakładach pracy i przedsiębiorstwach (tj. pracodawca / przedsiębiorca – pracownik i pracownik – pracownik), jak również między różnymi przedsiębiorcami (tzw. mediacja gospodarcza). Centrum nadto zajmie się popularyzacją i upowszechnieniem mediacji jako alternatywnego, skutecznego i szybkiego sposobu rozwiązywania sporów i konfliktów gospodarczych, jak również pracowniczych. Celowi temu służyć będą bezpłatne szkolenia / warsztaty, dot. umiejętności praktycznego posługiwania się narzędziami, jakie daje mediacja. W efekcie, Centrum kształtować będzie zwyczaj polubownego, sprawnego i skutecznego rozwiązywania sporów, tj. opracowywania odpowiedzialnych rozwiązań, a nie czasochłonnego i nieproduktywnego ustalania winy.
- Zapewnienie kompleksowej opieki prawnej dla beneficjentów narzędzia (przy czym w szczególności mikro przedsiębiorców i pracowników) tj. stworzenie bezpłatnego i szybkiego dostępu do porad prawnych z zakresu prawa cywilnego, pracy, gospodarczego, administracyjnego, podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych, świadczonych przez specjalistów – czynnych zawodowo adwokatów. Celowi temu służyć będą dyżury porad prawnych, organizowane w określony dzień / dni tygodnia.
- Zorganizowanie cyklu bezpłatnych szkoleń i warsztatów dla przedsiębiorców oraz potencjalnych przedsiębiorców, służących ich aktywizacji i wykształceniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do samodzielnego i skutecznego prowadzenia działalności gospodarczej. Cykl obejmować ma dziedziny prawa cywilnego, pracy, gospodarczego, administracyjnego, podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych, ze szczególnym naciskiem na zagadnienia praktyczne – rozwiązywanie konkretnych problemów w oparciu o rzeczywiste stany faktyczne. Szkolenia prowadziwać będą wyłącznie specjaliści – czynni zawodowo sędziowie, adwokaci, notariusze etc.
- W dalszej perspektywie – powołanie nowej, stałej instytucji (nazwa robocza: „sąd mediacyjny”), która będzie stanowić nowatorskie przedsięwzięcie w skali kraju, która działać będzie permanentnie. „Sąd mediacyjny” stanowić ma instytucjonalną, rozbudowaną kontynuację narzędzia, opisanego powyżej i łączyć w świadomości beneficjentów powagę sądu ze skutecznością i szybkością instytucji mediacji. Skuteczność narzędzia gwarantować będzie rozpropagowanie narzędzia, a następnie zaangażowanie w projekt stosownej liczby specjalnie przygotowanych mediatorów, pełnomocników procesowych i notariuszy oraz dotychczasowa współpraca z Sądami powszechnymi regionu.

Funkcjonowanie „Sądu mediacyjnego” stanowić ma wydatną pomoc i alternatywę dla Instytucji Wymiaru Sprawiedliwości w rozwiązywaniu gospodarczych i pracowniczych sporów sądowych.

⁴⁶ Narzędzie wypracowane oddolnie w ramach konsultacji Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim.

4.4. Nowe miejsca pracy

4.4.1. Systemowe wsparcie procesu inwestycyjnego

W ramach projektu planuje się działania na rzecz lokowania inwestycji na terenie województwa opolskiego:

- utworzenie Opolsko – Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej,
- zwiększenie ilości ofert inwestycyjnych w regionie,
- podniesienie jakości ofert inwestycyjnych w regionie (uzbrojenie terenów),
- promocja terenów inwestycyjnych.

4.4.2. Wsparcie innowacyjności opolskich firm

Działania w ramach projektu koncentrować się będą wokół dwóch obszarów: dotacji/ pożyczek na wsparcie innowacji w przedsiębiorstwach oraz aktywności tzw. Brokerów Innowacji, odpowiedzialnych m.in. za pośrednictwo między naukowcami i przedsiębiorcami oraz skuteczną pomoc w komercjalizacji wyników badań. Rolą brokerów będzie m.in.:

- dostarczanie danych rynkowych potrzebnych do podejmowania decyzji inwestycyjnych,
- analiza potrzeb przedsiębiorców i przekazywanie informacji do uczelni odnośnie profilu kompetencji absolwentów potrzebnych do zatrudnienia,
- usługi związane ze ścieżką ochrony własności intelektualnej,
- pomoc w internacjonalizacji (we współpracy z COIE oraz Wydziałami Promocji Handlu i Inwestycji Ambasad i Konsulatów RP).

W ramach projektu przewiduje się również wsparcie firm odpryskowych (spin off/ spin out) m.in. poprzez komercjalizację wiedzy i innowacyjnych rozwiązań. Dodatkowo przewiduje się kompleksowe wsparcie osób zainteresowanych stworzeniem przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorców prowadzących firmy oparte na branżach kreatywnych poprzez specjalistyczne doradztwo i szkolenia.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu II



5.1. Opolski system rozwoju osobowego ucznia

5.1.1. Od średniaka do starszaka

W ramach projektu udzielane będzie wsparcie przedszkolom w rozwijaniu kompetencji edukacyjnych i społecznych przedszkolaków poprzez wypracowanie nowoczesnych programów nauczania oraz organizację eksperymentalnych zajęć w przedszkolach prowadzonych przez specjalistów z różnych dziedzin wspierających ten rozwój. Celem projektu będzie również wsparcie przedszkoli w realizacji zajęć dodatkowych dla dzieci.

5.1.2. Fascynujący świat nauki i technologii

Projekt będzie kontynuacją realizowanego obecnie zadania. Umożliwi uczniom kolejnego etapu kształcenia udział w zajęciach doświadczalnych, ułatwiających zrozumienie zjawisk, które otaczają nas w życiu. W ramach projektu nastąpi przygotowanie scenariuszy zajęć opartych o najnowsze tendencje w dydaktyce i wyposażenie szkół biorących udział w projekcie w pomoce do prowadzenia zajęć opartych o eksperyment. Zajęcia te prowadzone będą w oparciu o nowoczesne scenariusze zajęć w miejscach edukacji bezpośredniej: pracowniach doświadczalno-eksperymentalnych Regionalnego Centrum Rozwoju Edukacji (zaczarowany świat nauk), w edu-gospodarstwach, w instytucjach kultury, nauki, uczelniach.

5.1.3. Wybieram ścieżkę rozwoju zawodowego

Projekt wspierać będzie szkoły podstawowe i gimnazja w realizacji systemowego poradnictwa zawodowego, przygotowującego uczniów do świadomego wyboru dalszej ścieżki kształcenia. Celem wzmocnienia efektu i zwiększenia wiedzy w zakresie możliwych ścieżek rozwoju zawodowego zaplanowano również dla uczniów wizyty poglądowo-warsztatowe w firmach. Projekt w tym zakresie oparty będzie na realizacji zadań z zakresu:

- prowadzenia w szkołach profesjonalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego przez zatrudnionych specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego (wsparcie uczniów w tym zakresie będzie prowadzone dwutorowo – poprzez organizację zajęć grupowych w szkołach i spotkania indywidualne uczniów z doradcą oraz prowadzenie badań predyspozycji zawodowych dla uczniów gimnazjów),
- wizyt poglądowo-warsztatowych uczniów w firmach celem wzmocnienia efektu i zwiększenia wiedzy w zakresie możliwych ścieżek rozwoju zawodowego.

5.1.4. Akademia talentów

Celem projektu jest wspieranie, we współpracy z uczelniami i innymi podmiotami, rozwoju szczególnie utalentowanych uczniów w różnych dziedzinach i odnoszących w nich bardzo znaczące sukcesy. Przewiduje się realizację projektów prowadzących do wyłonienia grupy szczególnie uzdolnionych uczniów i objęcia ich specjalnym wsparciem w postaci:

- stworzenia i wyposażenia w adekwatny sprzęt sieci Szkolnych Klubów Naukowych grupujących uczniów wykazujących szczególne predyspozycje w wybranych obszarach tematycznych i objęcie

ich mentoringiem przez kadre naukowe uczelni i osoby posiadające odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną w danych obszarach,

- realizacji warsztatów/zajęć z udziałem naukowców, wykładów znanych ludzi czy zajęć w Szkolnych Klubach Naukowych i uczelniach dla grup tematycznych,
- objęcia tutoringiem najzdolniejszych opolskich uczniów przez osoby posiadające odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną w danej dziedzinie,
- Opolską Ligę Sportową i rozwój talentów sportowych uczniów,
- zajęć warsztatowych w studio nagrań i tv (rejestracja efektów projektów uczniowskich, autoprezentacja),
- festiwalu talentów,
- systemowej organizacji rywalizacji i konkursów uczniowskich.

Wsparcie takie służyć ma również wzrostowi zainteresowania dalszym kształceniem i rozwojem osobowym młodych osób w regionie.

5.1.5. Nauczyciel XXI wieku

Celem projektu jest przygotowanie nauczycieli do pracy nowoczesnymi metodami, zwiększającymi efektywność procesu nauczania, m.in. neurodydaktyki. W celu podniesienia wiedzy i kwalifikacji nauczycieli i kadry zarządzającej opolskich placówek oświatowych przewiduje się realizację wsparcia w postaci:

- szkoleń/warsztatów/kursów dla nauczycieli m.in. z zakresu neurodydaktyki i dziedzin pokrewnych,
- realizacji studiów podyplomowych dla nauczycieli i kadry zarządzającej opolskich szkół,
- doskonalenie kadry zarządzającej i nauczycieli,
- eksperymentu edukacyjnego w zakresie praktycznego wykorzystania metod i zasad neurodydaktyki,
- Regionalnej Sieci Współpracy Nauczycieli,
- wyjazdów studyjnych dla nauczycieli do ośrodków metodycznych w Europie.

5.1.6. Lokalna szkoła dla społeczności lokalnej

Projekt przewiduje stworzenie na bazie szkoły gminnej modelu zintegrowanej placówki edukacyjno-kulturalnej, służącej gminnej społeczności lokalnej wielowymiarową ofertą w tym zakresie. Model zakłada połączenie w jedną strukturę funkcjonalną i organizacyjną (zarządczą) rozproszonych dzisiaj instytucji (np. szkół, biblioteki, domu kultury, kawiarenki internetowej, G.O.Sp., itp.) i posiadanych przez gminę zasobów materialnych. Przewiduje się następujące korzyści:

- znaczące zwiększenie jakości i dostępności usług edukacyjno-kulturalnych (efekt synergii),
- znaczące zwiększenie efektywności działania instytucji publicznych i wykorzystania posiadanych przez nie zasobów (efekt optymalizacji).
- ograniczenie skali likwidacji szkół wiejskich i poszerzenie zakresu ich działalności.

5.2. Zawodowo przygotowani

5.2.1. Opolska gala młodych zawodowców

W celu zwiększenia wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia uczniów szkół zawodowych woj. opolskiego oraz mając na uwadze ważny element jakim jest promowanie postaw nakierowanych na podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych młodych mieszkańców województwa opolskiego zaproponowano zestaw uzupełniających się działań służący w/w celom. W skład w/w działań wejdą:

- praktyki wyróżnionych uczniów w kraju i za granicą,
- udział uczniów szkół zawodowych i techników w targach branżowych,
- konkursy i inne formy promujące aktywną postawę oraz nakierowane na zwiększenie szans na sukcesy w przyszłym zawodzie obejmujące wsparcie konkretnych inicjatyw i rozwiązań oraz projektów uczniów szkół zawodowych i szerokie ich rozpropagowanie wśród społeczności lokalnych,
- gale laureatów promujące idee kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz promujące najbardziej aktywnych i pomysłowych uczniów („Opolscy zawodowcy”).

5.2.2. Nowoczesna baza kształcenia praktycznego

Projekt ma na celu unowocześnienie pracowni kształcenia praktycznego, głównie centrów kształcenia praktycznego, zawodowego i ustawicznego, dla zapewnienia bardzo dobrego przygotowania praktycznego absolwentów szkół zawodowych. Wsparcie centrów jest bardzo ważne ze względu na strukturę gospodarki, w której przeważają małe i średnie przedsiębiorstwa, którym często trudno zapewnić praktykę uczniom, w oparciu o najnowocześniejsze wyposażenie. Celem projektu jest również wprowadzenie specjalizacji branżowych poszczególnych powiatów, dla ograniczenia poszerzenia oferty kształcenia w wielu zawodach ponad potrzeby gospodarki regionu. Projekt w zakresie realizowanym przez Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji obejmie stworzenie Laboratorium Eksperymentu i Doświadczeń – „Uczeń – Zawód – Nauka”, w którym uczeń - na podstawie eksperymentów i modeli oraz pokazów - będzie miał możliwość poznania kwestii dotyczących nauki zawodu i funkcjonowania np. maszyn i urządzeń od strony zjawisk naukowych oraz przygotowanie merytoryczne do prowadzonych zajęć. Docelowo w pracowniach tych realizowane będą również zajęcia dla jednego rocznika uczniów szkół zawodowych i techników.

5.2.3. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami

Wsparcie kształcenia zawodowego, poprzez systemową współpracę szkół z pracodawcami nie tylko w zapewnieniu nowoczesnych praktyk uczniom, ale również w planowaniu oferty kształcenia. W ramach projektu wspierane będzie wyposażenie szkół zawodowych w nowoczesne pracownie przedmiotowe, realizację zajęć rozwijających umiejętności oczekiwane przez pracodawców (pracy zespołowej, kreatywnego, innowacyjnego myślenia). Projekt wspierać ma organizację praktyk zawodowych uczniów. Ważnym elementem planowanych działań ma być zapewnienie stałej, systemowej współpracy szkół z pracodawcami również w zakresie planowania oferty kształcenia. Zapewnić ma to lepsze dostosowywanie oferty szkół do potrzeb gospodarki regionu. Wsparcie musi być komplementarne z rozwojem bazy kształcenia praktycznego i podziałem specjalizacji, dlatego część wsparcia dotyczyć będzie tylko branż, w których specjalizować się będzie dany powiat.

5.2.4. Doskonała kadra zawodowa

Aby działania związane z wysoką jakością systemu oświaty na szczeblu ponadgimnazjalnym w zakresie szkolnictwa zawodowego były kompletne. oprócz działań mających na celu rozwój infrastruktury szkolnej, jak również wszechstronny rozwój uczniów należy podejmować działania zmierzające do wzrostu poziomu kadry realizującej programy nauczania przedmiotów zawodowych. Ciągłe podnoszenie wiedzy i kwalifikacji w tym przypadku (szybko zmieniających się technologii, postępu we wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań) jest niezbędne. Obudowę systemu w zakresie wzrostu kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu stworzą:

- praktyki zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach stosujących nowoczesne rozwiązania technologiczne,
- kursy zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- wizyty studyjne w zakładach pracy i ośrodkach kształcenia przedmiotów zawodowych w kraju i za granicą dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- propagowanie oraz szersze wdrożenie idei - przedsiębiorca nauczycielem zawodu,
- wsparcie dla opiekunów praktyk i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie.

5.2.5. Zintegrowane kształcenie zawodowe

Propozycja Centrum im. Adama Smitha obejmująca wdrożenie, pilotażowo w kilku technikach, eksperymentu pedagogicznego. Założenia eksperymentu przygotowane zostały przy wsparciu środowiska naukowego i gospodarczego. Propozycja zakłada stałą, systemową współpracę technikum z uczelnią, jako opiekunem naukowym, patronem wspierającym zapewnienie najwyższej jakości kształcenia. Drugim równie ważnym partnerem szkoły ma być pracodawca, zapewniający nowoczesne kształcenie praktyczne i wsparcie specjalistów z danej branży. Projekt przewiduje wprowadzenie m.in. „odwróconej” piramidy kształcenia (w początkowym etapie koncentracja na kształceniu zawodowym, z silnym udziałem pracodawców. Decydujące kształcenie ogólne koncentrować się na ostatnim etapie kształcenia przygotowującym np. do egzaminu maturalnego). Elementem eksperymentu będzie wzbogacenie procesu kształcenia o zagadnienia związane z kulturą pracy. W kilku szkołach planuje się wprowadzenie nowych kierunków kształcenia, których obecnie nie ma w klasyfikacji zawodów szkolnych, a oczekiwanych przez gospodarke.

5.2.6. Kształcenie dualne w szkolnictwie wyższym

Wdrożenie na Uniwersytecie Opolskim, w oparciu o doświadczenia partnerskiej uczelni w Mannheim, we współpracy z kilkoma wiodącymi pracodawcami regionu, kształcenia dualnego.

5.3. Opolska szkoła przedsiębiorczości

5.3.1. Systemowy cykl zajęć wspierających edukację przedsiębiorczości

Projekt zakłada cykl zajęć edukacyjnych w zakresie przedsiębiorczości (zespół działań edukacyjnych wdrażających elementy przedsiębiorczości) prowadzony w szkołach ponadgimnazjalnych oraz wyższych. Zajęcia prowadzone mają być również w oparciu o inkubatory przedsiębiorczości oraz na platformie cyfrowej (symulacje zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej – wirtualna firma).

5.3.2. Wspieranie kadry realizującej edukację przedsiębiorczości

Projekt zakłada szkolenia dla nauczycieli prowadzone przez teoretyków i praktyków działalności gospodarczej. Ważnym elementem projektu będzie wdrożenie systemowej współpracy szkół z innymi podmiotami, organizacjami pracodawców w realizacji w szkołach praktycznej edukacji przedsiębiorczości.

5.3.3. System wsparcia stypendialno-grantowego, przy współpracy Ambasady Opolskiego Biznesu

Projekt zakłada stworzenie podstaw funkcjonowania programu wsparcia stypendialno-grantowego i mentoringu, i jego zasilenie potencjałem kadrowym i finansowym przez opolskie firmy (np. w formie nagród za sukcesy – Ambasada Opolskiego Biznesu, wsparcie młodych przedsiębiorców wsparciem doradczym i finansowym).

5.3.4. Promowanie szkół odnoszących sukcesy w edukacji przedsiębiorczości

Projekt ma na celu promowanie szkół odnoszących sukcesy w edukacji przedsiębiorczości i promowania aktywności uczniów i studentów w tym zakresie oraz wsparcie najlepszych pomysłów poprzez system regrantingu środków (m.in. szkoła otrzymuje dotacje na zakładanie działalności gospodarczej przez uczniów; szkoła otrzymuje wyróżnienie i status Przedsiębiorczej Szkoły). Promocja we współpracy z organizacjami pracodawców np. Opolska Marka, szkół, nauczycieli i uczniów odnoszących sukcesy w edukacji przedsiębiorczości.

5.4. EDU-Nawigator

Celem projektu jest stworzenie interaktywnej bazy zawierającej kompleksową informację dotyczącą bieżącej sytuacji na rynku pracy, prognozy potrzeb gospodarki na kwalifikowane kadry w perspektywie kilkuletniej, dla umożliwienia przeprowadzenia całego cyklu kształcenia szkolnego. Baza ma na celu ułatwienie poznania możliwości rozwoju swoich kwalifikacji zawodowych i edukacyjnych poprzez organizację interaktywnego portalu informacyjnego o miejscach i możliwościach oraz wymaganiach koniecznych przy zdobywaniu nowych bądź uzupełnianiu

posiadanych kwalifikacji. Zawierała będzie również informacje o miejscach praktyk, staży i szkoleń pozwalających zdobyć lub podwyższyć doświadczenie w poszczególnych branżach. Uzupełnieniem może być również możliwość wirtualnego doradztwa zawodowego oraz diagnozy prowadzonej on-line przez wykwalifikowanych doradców zawodowych i edukacyjnych. Stworzony system będzie gromadził informacje w dwóch zasadniczych obszarach: prognoz zapotrzebowania gospodarki na kwalifikowane kadry, regionalnej bazy oferty kursów i kierunków kształcenia w szkołach.

5.5. Przyjazna szkoła

W związku z pojawiającymi się problemami adaptacyjnymi rodziców i dzieci reemigrantów oraz imigrantów, czasowo lub na stałe zamieszkujących na terenie województwa opolskiego, pojawia się potrzeba odpowiedniej diagnozy i monitoringu problemów edukacyjnych osób (ich dzieci) powracających do kraju jak i osiedlających się na terenie województwa opolskiego. Ze względu na specyfikę problemu wymagane są działania wspierające zarówno dzieci z rodzin imigracyjnych oraz reemigracyjnych jak i przede wszystkim kadry placówek oświatowych na terenie województwa opolskiego w podejmowanych działaniach zmierzających do skutecznej adaptacji tych uczniów. Działania w ramach projektu powinny obejmować zarówno działania wspierające rozwój adekwatnych do sytuacji narzędzi i programów rozwojowych placówek oświatowych oraz działania bezpośrednio zmierzające do skutecznej readaptacji uczniów w szkołach każdego szczebla.

Działania ukierunkowane będą na diagnozę, wypracowanie odpowiednich narzędzi, ich przetestowanie i wdrożenie w szkołach sygnalizujących istnienie problemów adaptacyjnych uczniów spowodowanych w/w sytuacją. Działania te obejmą zarówno wsparcie szkół i nauczycieli w pracy z uczniami i ich rodzicami imigrującymi i reemigrującymi do regionu opolskiego, jak i samych uczniów wymagających wsparcia w adaptacji do nowej sytuacji. Projekt obejmie:

- diagnozę sytuacji w opolskich szkołach oraz cykliczny monitoring problemu w placówkach,
- przygotowanie narzędzi i programów rozwojowych odpowiadających i niwelujących powstałe problemy z adaptacją uczniów (dla wszystkich typów szkół),
- testowanie narzędzi i możliwe wdrożenie w jednostkach,
- wsparcie nauczycieli i pracowników placówek oświatowych w zakresie wdrożenia narzędzi i podnoszenia wiedzy i kwalifikacji w ich stosowaniu,
- wsparcie indywidualne ucznia w problemach z adaptacją – zajęcia z pedagogiem, psychologiem, zajęcia wyrównawcze, językowe, wyrównywanie różnic programowych.

W ramach zadania podobny system wsparcia oparty na diagnozie sytuacji, wypracowaniu, przetestowaniu narzędzi oraz wdrożeniu ich do stosowania dotyczyć będzie nauczycieli. Wsparcie ukierunkowane na wzrost kwalifikacji i wiedzy nauczycieli i pracowników placówek oświatowych mających do czynienia z uczniami których rodzice (rodzic) czasowo luba na stałe wyemigrowali poza teren woj. opolskiego (eurosieroty).

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu III

6.1. Strefa małych stóp

6.1.1. Przyjazna przestrzeń publiczna

Głównym celem projektu jest adaptacja przestrzeni publicznej przeznaczonej dla dzieci i ich rodziców. W ramach projektu planuje się następujące zadania:

- stworzenie nowych miejsc przyjaznych dzieciom,
- utworzenie placów zabaw,
- dostosowanie obecnych miejsc i obiektów do potrzeb przyszłych matek oraz małych dzieci i ich rodziców.

6.1.2. Instytucje publiczne przyjazne rodzicom z dzieckiem

Celem projektu jest tworzenie przyjaznych dla dzieci i rodziców warunków w instytucjach publicznych. Projekt przewiduje następujące zadania:

- wsparcie działań w zakresie dostosowania instytucji publicznych w sferze infrastruktury przyjaznej rodzicom: np. przewijaki, miejsca do karmienia dla matek, kącki zabaw,
- promowanie aktywności w dziedzinie usług i produktów na rzecz dzieci oraz wspieranie działań prorodzinnych (np. nadawanie certyfikatów firmom, instytucjom przyjaznych dziecku).

6.2. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego

6.2.1. Szkolenie osób bez zatrudnienia do nauki zawodu opiekuna dla dzieci do lat 3

Celem projektu jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zdolności do podjęcia zatrudnienia przez osoby zamieszkujące teren woj. opolskiego poprzez zdobycie nowych kwalifikacji, wzrost wiedzy i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego, niezbędnych do podjęcia zatrudnienia w zawodzie opiekuna dziennego dzieci do lat 3. W ramach projektu przewiduje się:

- zwiększenie dostępności do usług opieki nad dzieckiem do lat 3,
- przeszkolenie osób w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3,
- wzrost zatrudnienia.

6.2.2. Opieka nad dzieckiem do lat 6 przy zakładach pracy

Celem projektu jest pomoc pracującym rodzicom, którzy będą mogli powierzyć dziecko pod opiekę placówce położonej blisko ich zakładu pracy. Przyzakładowe przedszkola i żłobki mają godziny pracy dostosowane do czasu pracy swoich pracowników. Czasem są otwarte nawet w weekendy, jeśli wymaga tego specyfika pracy w danym zakładzie. Ponadto opłaty w tego typu miejscach są zwykle współfinansowane przez pracodawcę.

Dla pracodawcy nowe rozwiązania są również korzystne, gdyż tworzenie przyzakładowych przedszkoli i żłobków poprawia wizerunek firmy i świadczy m.in. o tym, że dba ona o pracowników. Zastosowanie takiego rozwiązania wpływa korzystnie na komfort pracy rodziców. Sprzyja ono

również skróceniu przerwy w pracy kobiet po porodzie, co zmniejsza możliwość utraty przez nie kompetencji. W ramach projektu podejmowane będą następujące zadania:

- tworzenie warunków do powstawania przy zakładach pracy instytucji opieki nad dzieckiem do lat sześciu,
- wprowadzenie elastycznego czasu pracy instytucji opieki nad dzieckiem do lat 6 i dostosowanie go do potrzeb rodziców i opiekunów, np. „ostrzy dyżur” żłobkowo-przedszkolny w gminie (zapewnienie opieki nad dzieckiem od godziny 6 do 18 i później).
- wzrost zatrudnienia
- umożliwienie rodzicom szybszego powrotu do pracy

6.2.3. Bon przedszkolny

Powszechne świadczenie, którym dysponują rodzice/opiekunowie prawni dzieci do lat 5-ciu jako forma opłaty za usługi przedszkolne. Zadanie:

- zwiększenie dostępności do opieki przedszkolnej,
- przygotowanie organizacyjne i logistyczne samorządów gminnych do wprowadzenia narzędzia

6.3. Już jestem – bezpieczna ciąża i poród

6.3.1. Kompleksowa opieka okołoporodowa

Nadrzędnym celem w sprawowaniu opieki zdrowotnej nad kobietą ciężarną jest zapewnienie prawidłowego przebiegu ciąży oraz jak najwcześniejszego zidentyfikowania czynników ryzyka dlatego, też głównym celem projektu jest poprawa opieki zdrowotnej nad matką i dzieckiem oraz zwiększenie wczesnej wykrywalności wad wrodzonych u dzieci. W ramach projektu podejmowane będą następujące zadania:

- zwiększenie wczesnej wykrywalności wad wrodzonych u dzieci poprzez wsparcie w zakresie badań prenatalnych,
- upowszechnienie wiedzy na temat szkół rodzenia i pielęgnacji
- kampanie edukacyjne dla kobiet w ciąży o możliwych formach wsparcia
- wprowadzenie kart ciąży, ujednocionej dla każdej pacjentki,
- specjalistyczna opieka w położnicza
- utworzenie tzw. „telefonu życia”, który uruchamiałyby stale pozostające w gotowości jednostki mogące niezwłocznie dotrzeć po dziecko lub mające za zadanie wsparcie przyszłych matek w trudnych sytuacjach życiowych.

6.3.2. Bezpieczny i komfortowy poród oraz opieka poporodowa

Projekt ma na celu zwiększenie kompleksowej opieki nad matką i dzieckiem (w tym opieki neonatologicznej) obejmującą opieką kobiety w wieku 17-45 lat przygotowujące się do porodu oraz w okresie połogu. W ramach projektu przewiduje się:

- dostosowanie infrastruktury, gwarantującej kompleksową opiekę nad matką i dzieckiem w trakcie porodu i karmienia piersią, w celu zwiększenia komfortu porodu i naturalnego karmienia,
- stworzenie lub doposażenie pokoi do porodów rodzinnych oraz zakup laktatorów na oddziały ginekologiczno – położnicze na terenie województwa opolskiego,

- wsparcie oddziałów położniczych w zakresie wyposażenia w sprzęt i aparaturę podnoszącą bezpieczeństwo w trakcie porodu,
- propagowanie porodów rodzinnych i domowych,
- upowszechnienie wśród kobiet stosowania analgezji porodu celem redukcji porodów kończących się cesarskim cięciem,
- prowadzenie edukacji dotyczącej rehabilitacji poporodowej mającej na celu powrót do oczekiwanej formy psychicznej i fizycznej, w okresie poporodowym,
- prowadzenie szkoleń dla personelu medycznego z zakresu wykonywania czynności interwencyjnych w opiece nad rodzącą i noworodkiem,
- promocję opieki sprawowanej przez położną, w warunkach poza szpitalnych.

6.3.3. Wczesne wykrywanie wad rozwojowych u niemowląt i dzieci

Celem projektu jest poprawa opieki zdrowotnej nad dzieckiem, zwiększenie wczesnej wykrywalności wad rozwojowych u dzieci oraz zwiększenie dostępności i powszechności badań przesiewowych. W ramach projektu przewiduje się:

- poprawę opieki zdrowotnej nad dzieckiem,
- przeprowadzanie badań dotyczących wczesnego wykrywania wad rozwojowych u niemowląt i dzieci do 6 miesiąca życia, w celu uchronienia dzieci przed zaburzeniami rozwoju i trwałym ciężkim upośledzeniem psychoruchowym,
- rozwój i dostosowanie infrastruktury gwarantującej kompleksową analizę badań wczesnego wykrywania wad rozwojowych u niemowląt i dzieci, poprzez stworzenie ośrodka badań przesiewowych na terenie woj. opolskiego,
- wspieranie innowacyjnych technik analitycznych, badań wczesnego wykrywania wad rozwojowych u niemowląt i dzieci,
- szkolenia dla lekarzy i analityków medycznych z metod prowadzenia badań dotyczących wczesnego wykrywania wad rozwojowych oraz diagnostyki niemowląt i dzieci.

6.3.4. Profilaktyka zakażeń wśród dzieci

Głównym celem projektu jest zmniejszenie liczby zakażeń u dzieci objętych programem oraz poprawa opieki zdrowotnej nad dzieckiem. W ramach projektu przewiduje się upowszechnianie wiedzy na temat ważności szczepień ochronnych oraz realizację szczepień ochronnych, a także realizacja programów profilaktycznych w zakresie szczepień przeciwko pneumokokom oraz rotawirusom.

6.3.5. Przyjazne powitanie

Głównym celem projektu będzie powitanie nowo narodzonych mieszkańców województwa opolskiego (przygotowanie symbolicznej wyprawki dla młodej mamy i dziecka wraz z listem gratulacyjnym).

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Kierunki interwencji – narzędzia realizacji Programu w ramach pakietu IV

7.1. Opolski klaster usług senioralnych

7.1.1. Klaster usług senioralnych

Celem Klastra usług senioralnych, jako zintegrowanej platformy zarządzania systemem usług opiekuńczych, zdrowotnych i społecznych jest wyzwolenie efektu synergii i współpracy rozproszonych usługodawców. Działania podejmowane w ramach klastra służyć będą poprawie jakości usług dla seniorów, stworzeniu sieci kontaktów między uczestnikami klastra, zwiększeniu dostępu do nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji, poprawie dostępu do nowoczesnej infrastruktury i specjalistycznych szkoleń oraz zwiększeniu efektywności, innowacyjności oraz komplementarności działań.

Klaster tworzyć będzie grupa firm i instytucji zlokalizowanych na terenie województwa opolskiego, wzajemnie powiązane w produkcji oraz dostarczaniu dóbr i usług dla osób w podeszłym wieku. Członkami i usługodawcami dla usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych będą:

- publiczne i niepubliczne jednostki ochrony zdrowia,
- placówki rehabilitacyjne i medyczne,
- przedsiębiorstwa (remontowo-budowlane, usługowo-techniczne, handlowe),
- instytucje naukowe,
- podmioty ekonomii społecznej,
- firmy i przedsiębiorstwa informatyczno-edukacyjne.

W ramach projektu przewiduje się powołanie stowarzyszenia/fundacji, której zadaniem będzie inspirowanie, koordynowanie i zarządzanie informacją o działaniach klastra, promocja i poszukiwanie członków i uczestników klastra oraz poszukiwanie innych źródeł finansowania usług. Celem klastra będzie również promocja i upowszechnianie korzyści wynikających z jego działania, stworzenie zachęt i warunków do powstania klastra oraz współdziałania wchodzących w jego skład podmiotów i instytucji.

7.1.2. Nowoczesne placówki opiekuńcze

Celem tworzenia nowoczesnych placówek opiekuńczych jest kompleksowe wsparcie osób starszych w zakresie usług prozdrowotnych i aktywizujących. Centra geriatryczne będą świadczyły usługi zdrowotne i społeczne, przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu osób starszych, tj. edukację zdrowotną, prawną, obywatelską, w zakresie nowych technologii cyfrowych, usługi kulturalne, rekreacyjne itp. w tym wolontariat osób starszych, oraz usług niwelujących skutki niepełnosprawności.

Planuje się, że centra usług geriatrycznych powstaną w każdym mieście powiatowym woj. opolskiego (z całodobową opieką geriatryczną; specjalistyczną, ambulatoryjną opieką geriatryczną, nauką korzystania ze sprzętu rehabilitacyjnego). Przewiduje się następujące zadania:

- wsparcie inwestycyjne na przebudowę, rozbudowę i modernizację obiektów służących osobom starszym, tj.:
 - a) dziennych domów pomocy,
 - b) placówek zamkniętych (działanie wymaga partnerstwa publiczno-prywatnego, tj. udostępnienia komunalnych zasobów lokalowych, przygotowania wykwalifikowanej kadry opiekuńczej, pozyskania inwestorów prywatnych. W woj. opolskim brak placówek zamkniętych. Jedną z korzyści powstania takich placówek są nowe, stałe miejsca pracy),
 - c) środowiskowych domów samopomocy,
 - d) centrów usług geriatrycznych,
 - e) innych dziennych ośrodków wsparcia,

- dofinansowanie kosztu realizacji usług opiekuńczych i społecznych w:
 - a) dziennych domach pomocy,
 - b) placówkach zamkniętych,
 - c) środowiskowych domach samopomocy,
 - d) centrach usług geriatrycznych,
 - e) innych dziennych ośrodkach wsparcia.

7.1.3. Krótkoterminowa placówka opiekuńcza

Placówki lub domy pomocy społecznej z miejscami okresowego pobytu (na określony czas np. na miesiąc). W woj. opolskim brak takich placówek, a domy pomocy społecznej nie dysponują tego typu miejscami. Przewiduje się inwestycje w zakresie przebudowy, rozbudowy i modernizacji obiektów służących osobom starszym w zakresie krótkoterminowego pobytu oraz dofinansowanie kosztu realizacji usług opiekuńczych i społecznych w tych obiektach.

Krótkoterminowe placówki opiekuńcze mogą powstawać na zasadach komercyjnych, a odpłatność za pobyt w tych placówkach może ponosić mieszkaniec.

7.1.4. Opieka mobilna

Celem projektu jest wsparcie inwestycyjne samorządu terytorialnego lub innych podmiotów w rozwoju mobilnych usług zdrowotnych, opiekuńczych, społecznych w tym w formie teleopieki. Opieka mobilna to zintegrowany system świadczeń (opiekuńczych, zdrowotnych, społecznych) realizowanych przy wsparciu mobilnych urządzeń telekomunikacyjnych. W ramach zadania planuje się:

- utworzenie teleopieki, czyli innowacyjnego rozwiązania informatyczno-komunikacyjnego przy wykorzystaniu ścisłej współpracy różnych instytucji (oprócz osobistego nadajnika w mieszkaniu mogą być zamontowane inne czujniki np.: dymu, gazu, upadku, opuszczenia pomieszczenia, nie wzięcia leków i wiele innych, które uruchamiane są automatycznie bez konieczności świadomego ich wzbudzenia przez podopiecznego),
- wsparcie samorządu terytorialnego i innych podmiotów w rozwój usługi teleopieki (system wprowadzany jest obecnie w Opolu i Niemodlinie).

7.1.5. Doskonalenie kompetencji osób świadczących usługi dla seniorów

Celem działań jest zwiększenie dostępności oraz jakości usług oferowanych przez wyspecjalizowanych opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych oraz kształcenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy i integracji społecznej, ochrony zdrowia, wolontariuszy w zakresie usług dla osób starszych. W ramach projektu przewiduje się:

- rozpoznawanie sytuacji społecznej oraz potrzeb i problemów psychofizycznych osoby starszej,
- rozpoznawanie i wykorzystywanie zasobów środowiska rodzinnego, instytucjonalnego i lokalnego w pracy z osobą starszą,
- współpraca z różnymi podmiotami w celu rozwiązywania problemów zdrowotnych, materialnych, mieszkaniowych, rodzinnych i prawnych osoby starszej,
- aktywizowanie seniora w zakresie utrzymania jego samodzielności życiowej i sprawności fizycznej,
- rozwój umiejętności i prowadzenie pracy socjalnej z osobą starszą oraz organizacji środowiska lokalnego, tworzenia lokalnych sieci wsparcia, animatorów lokalnych.

7.1.6. Opolski bon dla seniora

Celem programu jest stworzenie kompleksowych usług oraz form wsparcia dla osób starszych. Opolski Bon dla seniora ułatwi dostęp do trwałych, niedrogich i dobrej jakości usług publicznych przeznaczonych dla seniorów. Opolski Bon dla seniora będzie obejmował wyszczególniony katalog usług w ramach określonego pakietu finansowego. Pakiet usług obejmuje:

- usługi opiekuńcze/ terapeutyczno – rehabilitacyjne,
- pomoc sąsiedzka (usługi socjalno – wspierające) ,
- wolontariat,
- usługi społeczne/edukacyjne/ rekreacyjne/ kulturalne,
- usługi informacyjno – doradcze,
- usługi psychologiczne,
- usługi aktywizujące w zakresie życia społecznego i integracji międzypokoleniowej,
- usługi transportowe,
- telefon zaufania dla seniorów.

Zadania:

- Przygotowanie procedur funkcjonowania bonu, i jego przyznawania
- Określenie grupy docelowej we współpracy z gminami,
- Określenie usług z branży usług opiekuńczych wchodzących w skład bonu

7.2. Opolski aktywny senior

7.2.1. Animatorzy/ wolontariusze ds. seniorów

Celem realizacji Projektu jest przygotowanie animatorów lub wolontariuszy dla osób starszych, którzy będą realizować działania na rzecz poprawy warunków życia seniorów i ułatwienie im dostępu do oferowanych usług. Działania animatorów i wolontariuszy winny polegać na włączeniu środowiska lokalnego na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób starszych, szczególnie na obszarach wiejskich. Istotnym zadaniem animatorów będzie także zagospodarowanie czasu wolnego osób starszych stosownie do potrzeb tej grupy mieszkańców. Zadania:

- wsparcie podmiotów (jednostek samorządu terytorialnego, podmiotów III sektora, w tym ekonomii społecznej) w zatrudnieniu animatorów osób starszych (asystentów osób starszych) i wolontariuszy,
- wsparcie w zakresie usług świadczonych przez animatorów osób starszych i wolontariuszy,
- utworzenie bazy danych o wolontariuszach pracujących na rzecz osób starszych,
- tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu osób starszych.

7.2.2. Uniwersytet seniorów

Aby przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu osób po 50 roku życia, poczuciu bezsensu, samotności i alienacji osób starszych, należy wspierać działania oraz powstawanie powiatowych centrów seniora –czyli miejsca spotkań stworzonych specjalnie dla nich. Celem ich działalności jest aktywizacja ludzi starszych, a także „wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy – wiedzy, umiejętności i doświadczenia życiowego, dla rozwoju gospodarczego i społecznego regionu. Zadania:

- wsparcie samorządu terytorialnego i innych podmiotów w tworzeniu Uniwersytetów III wieku i Klubów seniora, przy wykorzystaniu lokalnej infrastruktury, zwłaszcza na obszarach wiejskich,

- wsparcie samorządu terytorialnego i innych podmiotów w realizacji usług dla seniorów w Uniwersytetach III wieku (wzrost kompetencji kluczowych osób starszych, w tym językowych, podstawowych naukowo-technicznych, informatycznych oraz społecznych i obywatelskich) i Klubach seniorach (aktywizacji osób starszych),
- wspieranie tworzenia przez seniorów platform wzajemnej komunikacji w obszarze aktywności edukacyjnej w zakresie nowych technologii,
- upowszechnienie działań w zakresie aktywności społecznej seniorów (rady seniorów, wymiana doświadczeń i umiejętności),
- wspieranie działań na rzecz integracji międzypokoleniowej (projekty konkursowe na dotacje na inicjatywy międzypokoleniowe, kampanie edukacyjne promujące pozytywny wizerunek osób starszych, organizacja zajęć szkolnych z udziałem seniorów),
- bank informacji – platforma informatyczna o instytucjach i usługach dla seniorów oraz wydawanie gazety przeznaczonej dla seniorów,
- wsparcie powstania 11. powiatowych centrów seniora oraz jednego, regionalnego centrum ds. seniorów.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Kierunki interwencji – inicjatywy wspierające

8.1. Inwestujemy w rodzinę

8.1.1. Lokalna sieć ośrodków wsparcia psychoedukacyjnego i terapeutycznego rodziny

Celem Projektu jest zwiększenie w województwie opolskim zakresu wsparcia dla rodzin z doświadczeniem straty dziecka w wyniku poronienia, przedwczesnego porodu, powikłań okołoporodowych czy wad wrodzonych. Tworzenie sieci ośrodków wsparcia psychoedukacyjnego i terapeutycznego rodziny pozwoli na lepszą koordynację ich działań. W ramach projektu przewiduje się:

- promowanie macierzyństwa i pomoc w przezwyciężaniu trudności związanych z decyzją o urodzeniu i wychowywaniu dziecka – interdyscyplinarny program pomocy dla kobiet w ciąży i matek z małoletnimi dziećmi połączony z kampanią społeczną,
- wsparcie rodzin dysfunkcyjnych.

8.1.2. Wsparcie rodzin oraz dzieci i młodzieży umieszczonej w pieczy zastępczej

Do uzupełnienia

8.1.3. Wsparcie młodzieży usamodzielniającej się, opuszczającej placówki opiekuńczo-wychowawcze lub inne formy opieki zastępczej

W ramach niniejszego Programu realizowane będą działania sprzyjające wprowadzeniu na rynek pracy oraz integrację ze środowiskiem osób opuszczających m.in. placówki opiekuńczo-wychowawcze.

Zadania:

- usługi wspierające i aktywizujące dla osób usamodzielniających się (m.in. w formie indywidualnego programu usamodzielnienia),
- sfinansowanie doposażenia oraz usług wspierających i aktywizujących osoby usamodzielniające się w mieszkaniach chronionych,
- finansowanie zajęć szkolnych, związanych z uzupełnieniem wykształcenia oraz kosztów z nimi związanych,
- finansowanie zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, mających na celu uzyskanie zawodu lub przygotowania zawodowego,
- sfinansowanie zajęć w ramach podnoszenia kluczowych kompetencji o charakterze zawodowym lub zdobywania nowych kompetencji i umiejętności zawodowych, umożliwiających aktywizację zawodową,
- finansowanie kosztów nauki na poziomie wyższym,
- Organizowanie i finansowanie usług wspierających animację lokalną,
- Szkolenia zawodowe rodziców zastępczych,
- Organizowanie i finansowanie zatrudnienia wolontariuszy.

8.2. Opolska Karta Rodziny i Seniora

Karta stanowi narzędzie wsparcia rodzin z co najmniej dwojgiem dzieci, w tym rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka, osób samotnie wychowujących dzieci, a także rodzin wychowujących dziecko z orzeczoną niepełnosprawnością oraz osób starszych, które ukończyły 65 rok życia i mieszkają w województwie opolskim. Celem wprowadzenia Karty jest budowa przyjaznego klimatu dla rodziny oraz udzielenie jej wsparcia poprzez wprowadzenie systemu zniżek oferowanych Posiadaczom Karty przez Partnerów Opolskiej Karty Rodziny i Seniora.

Chęć współdziałania z Urzędem Marszałkowskim Województwa Opolskiego, przy inicjatywie, jaką jest Opolska Karta Rodziny i Seniora, wyraziło dotychczas 59 gmin z terenu województwa (na 71 gmin w regionie). Zainteresowanie wyrażają kolejne gminy oraz pierwsze powiaty. Wolę współpracy wyraziły również przedsiębiorstwa prywatne z terenu województwa opolskiego.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Założenia systemu realizacji Programu

9.1. Zasady realizacji Programu

Podmiotem odpowiedzialnym za wdrożenie Programu Specjalnej Strefy Demograficznej, jako jednego z elementów realizacji Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r., będzie Zarząd Województwa Opolskiego. W realizację Programu włączone będzie również szerokie grono partnerów społeczno-gospodarczych, reprezentujących zarówno sektor publiczny jak i prywatny. Przewiduje się, że czynne włączenie do współpracy partnerów będzie miało charakter dobrowolny, a katalog usług oferowanych przez poszczególne podmioty będzie na bieżąco aktualizowany. Sprawna, oparta na partnerstwie, skuteczności i odpowiedzialności współpraca Zarządu Województwa Opolskiego z podmiotami zaangażowanymi w realizację Programu przyczyni się do poprawy jakości życia w regionie.

Departamenty i biura Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego oraz wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, poprzez swoje plany pracy, zobowiązane będą do wdrażania przyjętych założeń realizacji Programu.

9.2. Finansowanie realizacji Programu

Do uzupełnienia

9.3. Monitoring i ewaluacja Programu

Realizacja zaplanowanych działań będzie monitorowana i ewaluowana za pośrednictwem Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego (Opolskiego Obserwatorium Terytorialnego) współpracującego w tym zakresie m.in. z departamentami i biurami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego oraz wojewódzkimi samorządowymi jednostkami organizacyjnymi. System monitorowania i ewaluacji Programu opierać się będzie m.in. o zasady:

- integralności procesu monitorowania i ewaluacji polityki rozwoju z procesem ewaluacji funduszy strukturalnych, w szczególności programów operacyjnych wdrażanych w ramach okresu programowania 2007-2013 oraz w ramach okresu programowania 2014-2020,
- obiektywności w kontekście wiarygodnych faktów, danych i ekonomiczno-społecznych teorii naukowych (*evidence based policy*),
- komplementarność planowanych działań monitoringowych i ewaluacyjnych.

W ramach systemu monitorowania i ewaluacji planuje się przygotowanie dwóch raportów w trakcie realizacji Programu oraz jednego na jego zakończenie.

Program Specjalnej Strefy Demograficznej
w województwie opolskim do 2020 r.

Załączniki

Załącznik nr 1

Przebieg prac nad opracowaniem Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.

.....

Załącznik nr 2

Informacja o konsultacjach społecznych projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.

.....

Załącznik nr 3

Informacja o strategicznej ocenie oddziaływania na środowisko projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.

.....

Załącznik nr 4

Informacja o wynikach ewaluacji projektu Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 r.
