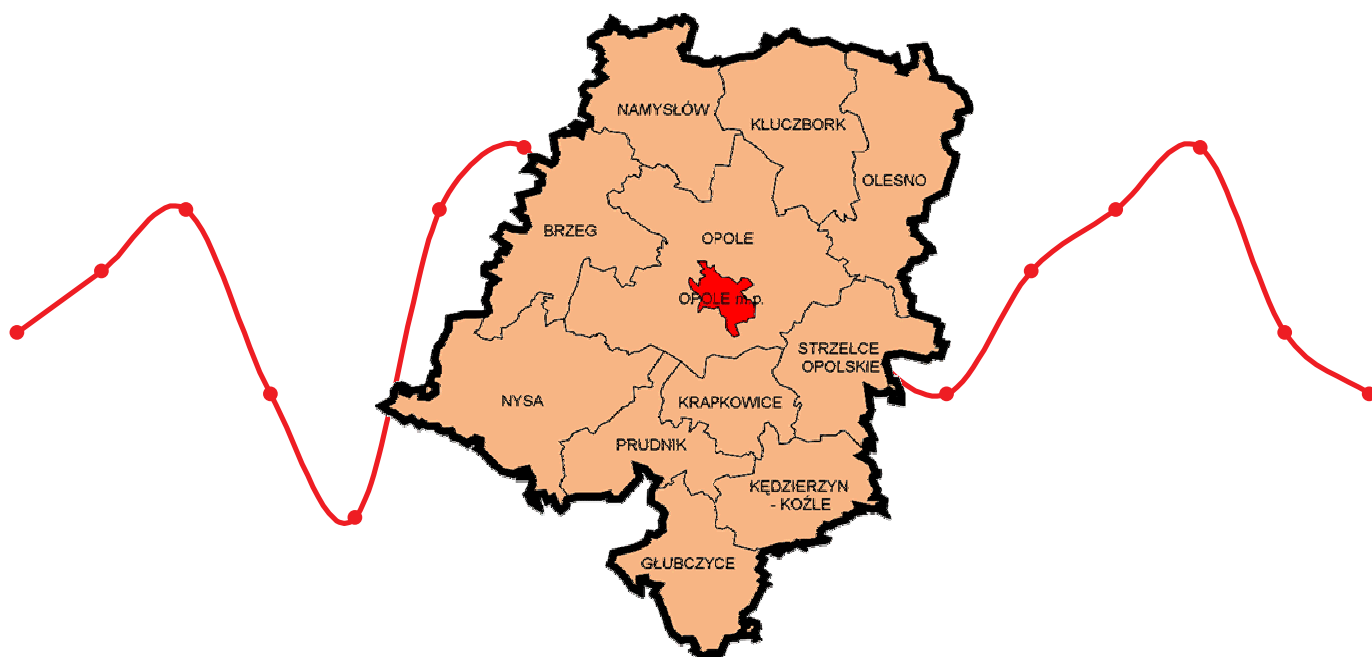




ZARZĄD WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

WIELOLETNI PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU

**Przyjęty uchwałą Zarządu Województwa Opolskiego
nr 1751/2008 w dniu 15 kwietnia 2008 roku**



Opole, kwiecień 2008



SPIS TREŚCI

Wstęp	3
1. Uzasadnienie powstania dokumentu	3
2. Charakter dokumentu	4
3. Proces powstawania Planu	4
4. Twórcy Wieloletniego Planu Działań	5
5. Znaczenie Wieloletniego Planu Działań	5
6. Kontekst programowy	6
6.1. Płaszczyzna europejska	6
6.2. Płaszczyzna krajowa	7
6.3. Płaszczyzna regionalna	8
Analiza SWOT	11
I. Sytuacja demograficzna	14
1.1. Liczba ludności – stan i prognoza. Struktura wykształcenia	14
1.2. Migracje międzywojewódzkie i zagraniczne w kontekście atrakcyjności regionu	16
1.3. Zewnętrzne migracje zarobkowe	17
1.4. Konkluzje	18
II. Sytuacja gospodarcza	19
2.1. Podmioty gospodarcze w województwie	19
2.2. Podmioty gospodarcze w przekroju powiatów	22
2.3. Sektor usług i jego udział w tworzeniu regionalnej WDB	23
2.4. Wpływ migracji na sytuację społeczno-gospodarczą regionu	24
2.5. Przedsiębiorczość w świetle badań	25
2.6. Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004 – 2006	26
2.7. Konkluzje	27
III. Bezrobocie	28
3.1. Poziom i stopa bezrobocia	28
3.2. Zróżnicowanie terytorialne	29
3.3. Zmiany w poziomie bezrobocia	30
3.4. Struktura bezrobocia	31
3.5. Struktura zawodowa bezrobocia	36
3.6. Aktywne polityki rynku pracy	37
3.7. Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004 – 2006	40
3.8. Konkluzje	41
IV. Zatrudnienie	42
4.1. Zatrudnienie wg BAEL	42
4.2. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw. Struktura zatrudnienia	44
4.3. Oferty pracy	45
4.4. Nowe miejsca pracy	47
4.5. Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004 – 2006	48
4.6. Konkluzje	49
V. Edukacja	50
5.1. Edukacja przedszkolna	50
5.2. Edukacja w szkołach podstawowych i gimnazjach	50



5.3.	Edukacja na szczeblu ponadgimnazjalnym i wyższym	51
5.4.	Problem struktury kształcenia zawodowego i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy	54
5.5.	Podnoszenie jakości kształcenia	57
5.6.	Edukacja ustawiczna	58
5.7.	Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004 – 2006	62
5.8.	Konkluzje	63
VI.	Pomoc społeczna	65
6.1.	Główne elementy infrastruktury	65
6.2.	Skala korzystania	66
6.3.	Wybrane problemy społeczne i zdrowotne województwa	67
6.4.	Konkluzje	71
VII.	Cel i priorytety Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku	73
7.1.	Cel	73
7.2.	Struktura zaplanowanych priorytetów	74
7.3.	Priorytet I: Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny	74
7.4.	Priorytet II: Integracja społeczna w obszarze rynku pracy	76
7.5.	Priorytet III: Edukacja i kształcenie ustawiczne	78
7.6.	Priorytet IV: Rozwój badań i lepszy dostęp do informacji	79
VIII.	Zakończenie (monitoring działań ujętych w Wieloletnim Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku)	81
IX.	Suplement	82
X.	Lista osób uczestniczących w pracach Zespołu ds. opracowania Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku	86



WSTĘP

1. Uzasadnienie powstania dokumentu

Wieloletni Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku (Wieloletni Plan Działań lub Plan) z jednej strony określa wytyczne dla regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia (zob. art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) w wymiarze wieloletnim i strategicznym, z drugiej zaś uzupełnia *Strategię Rozwoju Województwa Opolskiego* w zakresie działań na rzecz rynku pracy. Fakt rozpoczęcia nowego okresu programowania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego i pojawienie się nowego kontekstu programowego w postaci *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* postawił samorządowe władze województwa przed kwestią określenia na nowo priorytetów i pożądanych kierunków działań na regionalnym rynku pracy z jednoczesnym uwzględnieniem położenia regionu w kraju i zjednoczonej Europie. Dlatego też *Plan* stanowi swego rodzaju przełożenie zapisów dokumentów o zasięgu europejskim i krajowym na język dokumentu uwzględniającego specyficzne problemy regionalne. Jest ostatnim ogniwem łańcucha, którego początek wyznacza *Europejska Strategia Zatrudnienia* i odnowiona *Strategia Lizbońska*, a którego kolejnymi ogniwami są m.in. *Narodowa Strategia Spójności*, *Program Operacyjny Kapitał Ludzki* czy wreszcie kolejne krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia. Jako dokument nawiązujący do strategii ogólnowojewódzkiej ma przyczyniać się do realizacji określonej w niej misji województwa opolskiego, którą jest *podejmowanie i wspieranie działań, które zapewnią dynamiczny i zrównoważony rozwój, konkurencyjność, spójność społeczno-gospodarczą i przestrzenną regionu przy zachowaniu tożsamości, specyfiki dziedzictwa kulturowego oraz walorów przyrodniczych Śląska Opolskiego*¹.

Z uwagi na termin powstawania *Wieloletniego Planu Działań*, przypadający już po zakończeniu pierwszego okresu programowania i wygaśnięciu zsynchronizowanej z nim czasowo *Sektorowej Strategii Rynku Pracy na lata 2004-2006*, w dokumencie niniejszym – na zasadzie uzupełnienia – dokonano krótkiego przeglądu efektów, które przyniosła realizacja założeń strategii sektorowej. Przegląd ten wkomponowano w poszczególne części diagnozy.

¹ *Strategia rozwoju województwa opolskiego*, Opole 2005, s.29.



2. Charakter dokumentu

Dokument – jak sama nazwa wskazuje – ma charakter wieloletniego planu, tj. opiera się na podejmowaniu decyzji o podjęciu działań zorientowanych na wywołanie zjawisk, które nie zaistniałyby samoistnie. Z uwagi na długi okres planowania dokument nosi znamiona planu strategicznego, tym bardziej, iż opiera się na zintegrowanym układzie celów i zadań oraz pakiecie środków ukierunkowujących i dynamizujących przekształcenia dla urzeczywistnienia misji a także zmniejszenia niepewności działania. Jest on grą o przyszłość, którą należy podjąć, aby wytyczyć możliwie najlepszą (optymalną) drogę prowadzącą do lepszej (pożądaney) przyszłości, którą zamierza się konsekwentnie kroczyć i stale ją doskonalić².

Oprócz tego dokument ma charakter otwarty – perspektywa czasowa zamknięta granicą 2015 roku w sytuacji dynamicznych przekształceń, jakim podlega regionalny rynek pracy, wymaga elastycznego podejścia wobec celów i priorytetów, okresowej aktualizacji diagnozy rynku pracy i powiązanych z nim obszarów a także efektywnego systemu monitoringu wskaźników. Ta otwartość to także poddanie dokumentu szerokim konsultacjom społecznym, dzięki czemu wiele środowisk zyska szansę współuczestniczenia w jego tworzeniu i zgłaszania potrzeby dokonywania merytorycznych zmian. Taka analiza zawartości *Planu* wobec aktualnej sytuacji w sferze zatrudnienia, bezrobocia, demografii, edukacji czy pomocy społecznej, powinna być dokonywana w zależności od pojawiających się istotnych zmian.

Ponadto *Plan* ma charakter uzupełniający dla *Strategii Rozwoju Województwa*, zwłaszcza w zakresie I, II, IV i VII celu strategicznego.

3. Proces powstawania *Planu*

W procesie powstawania *Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku* kilka faktów ma znaczenie decydujące:

- 1) opracowanie projektu *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, który określił możliwości i kierunki kreowania aktywnej polityki rynku pracy oraz ramy finansowe tej polityki,
- 2) wprowadzenie do *Regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia na 2007 rok* wytycznej pn. *Wdrażanie polityk zatrudnienia*, gdzie jednym z zadań było opracowanie *Planu*,

² Za: J. Penc, *Myślenie strategiczne w organizacji XXI wieku*,
http://www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/ref8_full.html



3) powstanie a następnie spotkania zespołu eksperckiego ds. opracowania *Planu*, tworzonego przez przedstawicieli tych instytucji, których udział i wkład w tworzenie dokumentu był zasadny z punktu widzenia jego przedmiotowego zakresu.

Chronologia tworzenia *Planu* obejmuje:

- 1) postawienie diagnozy rynku pracy w perspektywie zmian demograficznych, wielkości i struktury zatrudnienia i bezrobocia, tendencji obserwowanych w sferze edukacji i pomocy społecznej (maj-czerwiec 2007),
- 2) określenie potencjalnego składu zespołu eksperckiego oraz rozesłanie zaproszeń (29 maj 2007),
- 3) spotkania zespołu eksperckiego (20 czerwiec, 19 lipiec), w trakcie których dokonano korekty części diagnostycznej oraz sformułowano analizę SWOT i priorytety *Planu* wraz z jego celem głównym,
- 4) skierowanie wstępnego projektu dokumentu do konsultacji społecznych (październik - listopad 2007),
- 5) przedłożenie projektu dokumentu uwzględniającego uwagi wynikające z przeprowadzonych konsultacji Zarządowi Województwa i jego przyjęcie w formie uchwały.

4. Twórcy *Wieloletniego Planu Działań*

Instytucjonalne zaplecze powstawania *Planu* objęło publiczne służby zatrudnienia (WUP, OHP, powiatowe urzędy pracy), Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego (Departament Edukacji i Rynku Pracy, Departament Koordynacji Programów Operacyjnych, Departament Polityki Regionalnej i Przestrzennej, Departament Rolnictwa i Rozwoju Wsi), Opolski Urząd Wojewódzki (Wydział Polityki Społecznej), instytucje związane z przedsiębiorczością (Stowarzyszenie „Promocja Przedsiębiorczości”, Opolski Inkubator Przedsiębiorczości, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki), instytucje z obszaru polityki społecznej (Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), uczelnie wyższe (Uniwersytet Opolski, Politechnika Opolska, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu). Lista personalna twórców znajduje się na końcu dokumentu.

5. Znaczenie *Wieloletniego Planu Działań*

Podstawowe i najbardziej pierwotne znaczenie *Planu* polega na przeniesieniu wytycznych zatrudnienia zawartych w dokumentach o zasięgu europejskim i krajowym na poziom regionu wraz z wkomponowaniem ich w specyfikę wojewódzkiego rynku pracy i



powiązanych z nim obszarów życia społeczno-gospodarczego. Innymi słowy, dokument ma nieść odpowiedź na pytanie, co należy zrobić, aby wskazania i zalecenia związane z globalną europejską polityką rynku pracy zrealizować na gruncie Opolszczyzny, w jej konkretnych uwarunkowaniach i z uwzględnieniem wszystkich jej odmienności od innych regionów Polski i Europy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001 ze zm.), do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. *Wieloletni Plan Działań* stanowi zatem ważny punkt odniesienia dla formułowania celów RPD, wyznaczając szerszy horyzont czasowy i określając główne kierunki działań, którymi podążać powinna regionalna polityka rynku pracy. Z drugiej strony synergiczny charakter planów regionalnych i ich coroczny rytm powstawania stanowi doskonałą okazję dla śledzenia zmian na rynku pracy i efektów realizowanych działań, a co za tym idzie, również dla dostrzeżenia konieczności aktualizacji zapisów *Wieloletniego Planu Działań*.

6. Kontekst programowy

6.1 Płaszczyzna europejska³

W czerwcu 1997 roku podpisany został Traktat Amsterdamski, który wprowadził do Traktatu Rzymskiego nowy rozdział dotyczący zatrudnienia. Są to podstawy prawne Europejskiej Strategii Zatrudnienia (European Employment Strategy). Zawarto tam postanowienie, że Kraje Członkowskie określając i realizując politykę zatrudnienia zmierzać będą do realizacji wspólnych celów określonych w Strategii Zatrudnienia. Rada Europejska zobowiązana jest, aby co roku dokonać oceny sytuacji w zatrudnieniu (na podstawie Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu) i określić wytyczne w sprawie zatrudnienia (Employment Guidelines). Na podstawie tych Wytycznych każdy Kraj Członkowski jest zobowiązany opracować Narodowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (National Action Plan for Employment-NAP). Co roku każdy kraj winien złożyć raport z realizacji polityki zatrudnienia, co jest podstawą przygotowania przez Komisję Europejską kolejnego Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu. Rada uzyskała uprawnienia do kierowania do krajów członkowskich zaleceń dotyczących realizowanej przez nie polityki.

³ Za: http://www.door.com.pl/wersja_pl/efs_esz.html?Nav=1&subnav=6&subsubnav=30&content=30



Rada Europejska wytyczyła strategiczne cele unijnej polityki zatrudnienia. Ustalono, że do roku 2010 osiągnięte zostanie w Unii pełne zatrudnienie, co wyrażać się ma osiągnięciem wskaźnika zatrudnienia na poziomie 70% (60% w przypadku kobiet). Zwrócono przy tym uwagę na szczególne znaczenie kwalifikacji zawodowych, mobilności i dostępu do szkolenia ustawicznego oraz na potrzebę wzmocnienia działań na rzecz umożliwienia kobietom łączenia funkcji zawodowych i rodzinnych.

W czerwcu 2003 roku zakomunikowano nowe wytyczne w sprawie Zatrudnienia. Ustalono następujące **cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia** na lata 2004 - 2010:

- pełne zatrudnienie,
- poprawa jakości i produktywności pracy,
- wzmocnienie spójności społecznej i integracji.

Państwa członkowskie powinny w swych politykach uwzględniać:

- aktywne i zapobiegawcze działania w stosunku do bezrobotnych i biernych zawodowo,
- tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość,
- promocję adaptacyjności i mobilności na rynku pracy,
- promocję rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie,
- wzrost podaży pracy i promocję aktywnego starzenia się,
- równość płci,
- wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
- uczynienie pracy opłacalną,
- przekształcenie nielegalnej pracy w regularne zatrudnienie,
- zmniejszanie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu.

Sformułowano ponadto podstawowe zasady zarządzania Europejską Strategią Zatrudnienia:

- włączenie parlamentów, partnerów społecznych i innych odpowiednich aktorów,
- zapewnienie, by usługi rynku pracy były świadczone w sposób efektywny i skuteczny,
- przeznaczenie adekwatnych środków finansowych.

6.2 Płaszczyzna krajowa

Podstawowym dokumentem strategicznym określającym cele i priorytety rozwoju społeczno-gospodarczego kraju oraz warunki, które powinny ten rozwój zapewnić, jest *Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015*. Stanowi ona nadrzędny, wieloletni dokument strategiczny będący odniesieniem dla innych programów i strategii rządowych i samorządowych. Określa ogólną wizję Polski, która w 2015 roku ma być krajem o *wysokim*



poziomie i jakości życia mieszkańców oraz silnej i konkurencyjnej gospodarcze, zdolnej do tworzenia nowych miejsc pracy⁴. Z wizji tej wynika cel główny SRK, którym jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski: poszczególnych obywateli i rodzin⁵.

Cel główny, a także problemy społeczno-gospodarcze wynikające z opóźnień rozwojowych polskiej gospodarki stanowią kontekst dla poszczególnych priorytetów, którymi są:

- 1) Wzrost konkurencyjności i innowacyjności gospodarki;
- 2) Poprawa stanu infrastruktury technicznej i społecznej;
- 3) Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości;
- 5) Budowa zintegrowanej wspólnoty społecznej i jej bezpieczeństwa;
- 6) Rozwój obszarów wiejskich;
- 7) Rozwój regionalny i podniesienie spójności terytorialnej.

Wśród wskaźników charakteryzujących cel główny SRK wymienia się m.in.:

- średnie roczne tempo wzrostu PKB do poziomu 5,2% w latach 2011-2015;
- wielkość PKB na mieszkańca na poziomie 66% PKB krajów UE-25 w roku 2015;
- wielkość długu publicznego: 47% PKB w 2015;
- udział usług rynkowych w tworzeniu wartości dodanej brutto: 55% w 2015 roku;
- stopa bezrobocia na poziomie 9,0% w 2015 roku.

6.3 Płaszczyzna regionalna

Nadrzędnym dokumentem strategicznym, wytyczającym kierunki rozwoju regionu, jest zaktualizowana w 2005 roku *Strategia rozwoju województwa opolskiego*⁶ (SRWO). Bodźcem do tej aktualizacji były przede wszystkim zmiany kontekstu programowego: konieczność uwzględnienia założeń *Strategii Lizbońskiej* oraz *Narodowego Planu Rozwoju na lata 2004-2006*. SRWO formułuje wizję województwa jako *otwarty na świat, wielokulturowy region przyjaznego zamieszkania i konkurencyjnej gospodarki, uczestniczący we współpracy międzynarodowej, z dobrze wykształconym i aktywnym społeczeństwem, a także misję województwa, którą stanowi podejmowanie i wspieranie działań, które zapewnią dynamiczny i zrównoważony rozwój, konkurencyjność, spójność społeczno-gospodarczą regionu przy zachowaniu tożsamości, specyfiki dziedzictwa kulturowego oraz*

⁴ *Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015*, s.26.

⁵ Tamże, s. 29.

⁶ Dokument dostępny na stronie <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=2430>



walorów przyrodniczych Śląska Opolskiego. Osią SRWO są dwa podstawowe priorytety rozwoju:

- I. Wzmocnienie konkurencyjności województwa opolskiego.
- II. Wyrównywanie poziomu społeczno-gospodarczego w regionie opolskim.

Priorytety te znajdują swoje przełożenie w siedmiu celach strategicznych:

- I. Innowacyjny region z dobrze wykształconymi i aktywnymi mieszkańcami;
- II. Zapewnienie dogodnych warunków życia w regionie;
- III. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury regionu;
- IV. Aktywizacja gospodarcza regionu z zachowaniem zasady zrównoważonego rozwoju;
- V. Rozwój funkcji metropolitalnych aglomeracji opolskiej;
- VI. Wielofunkcyjne, różnorodne oraz atrakcyjne dla inwestycji i zamieszkania obszary wiejskie;
- VII. Rozwój wielokulturowej tożsamości oraz międzynarodowej i krajowej współpracy regionalnej.

Realizacja SRWO do 2020 r. odbywać musi się z zachowaniem zasady zrównoważonego rozwoju, subsydiarności, spójności, partnerstwa, koncentracji, otwartości i równości szans. Dokument określa ponadto reguły monitorowania i oceny realizacji, a także zestaw wskaźników, które – w związku z uzupełniającym charakterem niniejszego *Wieloletniego Planu* – zostały tu również uwzględnione jako podstawa oceny efektywności realizacji działań na rzecz zatrudnienia.

Rolę komplementarną wobec niniejszego *Planu* stanowi *Wojewódzka Strategia Integracji i Polityki Społecznej na lata 2007-2009*⁷. Określone w niej kierunki działań strategicznych obejmują:

- 1) Wojewódzki program na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych, wyrównywania szans oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu na lata 2007-2009, który opiera się na trzech celach: kształtowaniu świadomości społecznej wobec niepełnosprawności, wyrównywaniu szans osób niepełnosprawnych oraz przeciwdziałaniu ich wykluczeniu społecznemu, integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.
- 2) Wojewódzki program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych dla województwa opolskiego na lata 2007-2009, w którym jeden z celów obejmuje

⁷ Dokument dostępny na stronie <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=40>



redukowanie szkód u osób doświadczających wykluczenia społecznego lub zagrożonych wykluczeniem społecznym ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych.

- 3) Wojewódzki program przeciwdziałania narkomanii dla województwa opolskiego na lata 2007-2009.
- 4) Wsparcie grup szczególnego ryzyka, gdzie celem jest ograniczenie zjawiska wykluczenia społecznego oraz przygotowanie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do wejścia i integracji z rynkiem pracy, utrzymanie zatrudnienia lub powrót do czynnego życia zawodowego poprzez różnorodne działania związane z zatrudnieniem osób zagrożonych i wykluczonych społecznie.
- 5) Istotną część *Wojewódzkiej Strategii Integracji i Polityki Społecznej na lata 2007-2009* stanowi promocja tzw. sfery ekonomii społecznej.

Jak widać, problem zatrudnienia jako jeden z elementów realizacji celów *Wojewódzkiej Strategii Integracji i Polityki Społecznej na lata 2007-2009* stanowi ważny fragment myślenia strategicznego o problemach społecznych w regionie. Zatrudnienie (czy też ogólniej: aktywizacja zawodowa) ujmowane jest jako niezbędny element rozwiązywania problemów jednostkowych i grupowych oraz umożliwiania powrotu do funkcjonowania we wszystkich segmentach sfery społecznej.



ANALIZA SWOT

Głównym celem analizy SWOT jest określenie aktualnej i perspektywicznej pozycji przedmiotu analizy SWOT oraz prognoza strategii postępowania. Zakres rodzajowy czynników, które mają wpływ na przedmiot analizy SWOT jest bardzo szeroki. Z jednej strony są to czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, a z drugiej pozytywne i negatywne. Skuteczna ich identyfikacja jest podstawą analizy SWOT⁸.

Na potrzeby niniejszego *Planu* dokonano analizy regionu w perspektywie problematyki zatrudnienia i kwestii naświetlonych w części diagnostycznej. Materiał ten został opracowany przez zespół pracujący nad powstaniem *Planu* w okresie czerwiec - wrzesień i stanowi splot różnych punktów widzenia regionalnego rynku pracy. Wraz z diagnozą stanowi niezbędny element formułowania celów strategicznych i priorytetów umożliwiających realizację tych celów.

Z uwagi na to, iż SWOT na poziomie całego regionu został określony w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego, w niniejszym dokumencie ograniczono się jedynie do zagadnień związanych z rynkiem pracy i edukacją jako dwiema komplementarnymi sferami życia społecznego i jednocześnie dwoma punktami ciężkości *Wieloletniego Planu Działań*.

⁸ Za stronę: <http://www.biznesplan.com.pl/swot.html>



MOCNE STRONY REGIONU	SŁABE STRONY REGIONU
I. Rynek pracy i zasoby ludzkie 1. Utrwalająca się tendencja spadkowa bezrobocia. 2. Zdolność regionalnej gospodarki do generowania nowych miejsc pracy. II. Edukacja 3. Wzrost zainteresowania edukacją w systemie dziennym i zaocznym. 4. Bogata oferta edukacyjna III. Uwarunkowania społeczne 5. Gotowość partnerów społecznych do współdziałania w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy. 6. Aprobata społeczna dla prowadzenia programów aktywizujących.	I. Rynek pracy i zasoby ludzkie 1. Niewystarczająca sieć poradnictwa i doradztwa zawodowego. 2. Niewiele istniejących pozapublicznych instytucji zatrudnieniowych. 3. Brak kompleksowej informatyzacji rynku pracy. 4. Rosnący odsetek ludności w wieku niemobilnym. 5. Problem „szarej strefy”. 6. Niedopasowana struktura podaży do popytu na regionalnym rynku pracy. 7. Wysokie bezrobocie w zachodniej części województwa. 8. Stale wysoki poziom długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych oraz wysoki udział kobiet, mieszkańców wsi, młodzieży, osób z niskimi kwalifikacjami w strukturze bezrobocia. 9. Odpływ wykwalifikowanych kadr z publicznych służb zatrudnienia zajmujących się programami rynku pracy. 10. Niska mobilność przestrzenna, zwłaszcza wśród osób bezrobotnych. II. Edukacja 11. Przeszarżała infrastruktura edukacyjna i niewystarczające środki jej rozwój. 12. Deficyt akredytowanych instytucji kształcenia zawodowego i ustawicznego.



SZANSE ROZWOJOWE REGIONU	ZAGROŻENIA ROZWOJOWE REGIONU
I. Rynek pracy i zasoby ludzkie 1. Przyrost liczby osób z wyższym wykształceniem. 2. Wdrażanie nowych programów aktywizujących. 3. Dynamizacja wydatków na aktywne instrumenty rynku pracy. 4. Wzrost liczby osób podnoszących kwalifikacje. 5. Rozwój usług opiekuńczych dla osób wychowujących dzieci, w szczególności dofinansowanie opieki przedszkolnej dla dzieci osób bezrobotnych. 6. Doświadczenie w korzystaniu ze środków strukturalnych w rozwoju zasobów ludzkich 7. Doświadczenie służb zatrudnienia w zakresie prowadzenia polityki rynku pracy. 8. Rozwój nowych form zatrudnieniowych. II. Edukacja 9. Intensywne działania na rzecz kształcenia ustawicznego. 10. Komputeryzacja szkół i dostęp do Internetu. 11. Rozwój jednostek szkoleniowych. 12. Upowszechnienie kształcenia przez Internet. III. Partnerstwo na rzecz rozwoju regionu i wzrostu zatrudnienia 13. Zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej województwa i poprawa jego wizerunku 14. Współpraca międzyregionalna i międzynarodowa. 15. Rozwój gminnych centrów informacji. 16. Rozwój organizacji pozarządowych.	I. Rynek pracy i zasoby ludzkie 1. Duża i nasilająca się skala migracji zarobkowych za granicę. 2. Odływ osób z wysokimi kwalifikacjami do województw ościennych. 3. Starzenie się społeczeństwa w połączeniu z wysokim wskaźnikiem ludności w wieku nieprodukcyjnym do ludności w wieku produkcyjnym. 4. Ograniczone zasoby ludzkie. 5. Wysoki udział zatrudnionych w sektorze rolnictwa. 6. Brak programów aktywizacji osób w wieku przedemerytalnym. II. Edukacja 7. Brak koordynacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy. III. Pomoc społeczna 8. Powiększająca się sfera ubóstwa.



I. SYTUACJA DEMOGRAFICZNA

1.1 Liczba ludności – stan i prognoza⁹. Struktura wykształcenia

Na koniec 2006 roku Opolszczyznę zamieszkiwało 1 041,9 tys. osób. Tym samym województwo opolskie – najmniejsze pod względem powierzchni – zajmuje przedostatnie miejsce w rankingu województw biorąc pod uwagę liczbę mieszkańców.

Sytuacja na rynku pracy jest silnie sprzężona z warunkami i tendencjami demograficznymi. Obserwując sytuację w województwie opolskim, można łatwo stwierdzić, że wpisuje się ona w rytm zmian demograficznych typowych dla całego kraju. Rytm ten jest wyznaczany przede wszystkim przez postępujący spadek liczby mieszkańców i związany z tym proces starzenia się społeczeństwa. Proces ten bez wątpienia będzie miał swe wielorakie konsekwencje zarówno dla finansów publicznych (konieczność zabezpieczenia emerytalnego), gospodarki (zmiana struktury popytu na towary i usługi) czy rynku pracy (ryzyko zmniejszania się liczby osób w wieku produkcyjnym, a tym samym wskaźnika zatrudnienia). O ile jednak w skali całego kraju proces ten nie wykazuje jeszcze wielkiego nasilenia (w latach 2000-2005 spadek liczby ludności o 0,3%), o tyle w przypadku województwa opolskiego jego tempo należy oceniać jako dość wysokie (spadek o 2,2% w analogicznym okresie). Poniższa tabela, stanowiąca ilustrację prognozy GUS dla województwa pokazuje trwałość tej tendencji: według niej w roku 2030 Opolszczyznę będzie zamieszkiwać 866 508 osób, co oznacza spadek liczby ludności o 17% wobec stanu mierzonego na koniec 2006 roku.

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności Opolszczyzny w latach 2002 – 2030

Lata	Ludność ogółem	0 – 17 lat		18 – 44 lat		45 – 59/ 64 lata		60+ / 65+ lata	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2002	1 061 009	234 639	22,1	436 513	41,1	229 819	21,7	160 038	15,1
2005	1 045 273	204 465	19,6	429 965	41,1	246 346	23,6	164 497	15,7
2010	1 013 507	167 516	16,5	413 091	40,8	256 573	25,3	176 327	17,4
2015	980 108	148 393	15,1	388 549	39,6	245 044	25,0	198 122	20,3
2020	945 523	138 868	14,7	352 944	37,3	232 400	24,6	221 311	23,4
2025	907 888	131 216	14,4	308 225	33,9	229 979	25,3	238 468	26,4
2030	866 508	119 743	13,8	259 657	30,0	239 670	27,6	247 438	28,6
Różnica 2030 - 2002	- 194 501	-114 896	-8,3	-176 856	-11,1	9 851	5,9	87 400	13,5

Źródło: GUS

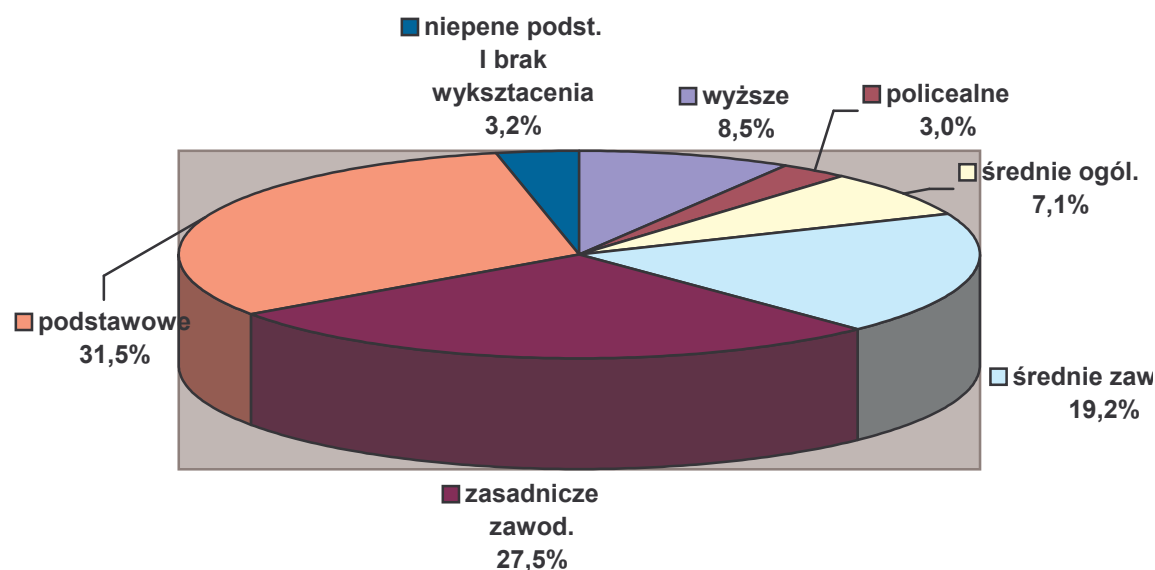
⁹ Dane za GUS: www.stat.gov.pl, obliczenia własne



Dla sytuacji na rynku pracy, oprócz samego spadku liczby ludności, istotna jest także jego struktura. Nie będzie on bowiem przebiegać równomiernie w poszczególnych kategoriach wiekowych. Widocznemu zmniejszeniu ulegnie wielkość populacji osób w wieku przedprodukcyjnym oraz w wieku produkcyjnym mobilnym. Tendencje te znalazły również swoje potwierdzenie w badaniach prognostycznych przeprowadzonych przez PIN Instytut Śląski w ramach działania 2.1 ZPORR (w konkluzjach badawczych wskazuje się tam m.in. na spadek globalnej podaży pracy, zmniejszenie się presji młodzieży na rynek pracy przy zwiększeniu w grupie osób w wieku poprodukcyjnym, poprawę jakości zasobów ludzkich wchodzących na rynek pracy)¹⁰. Rosnąć będzie podaż pracy ze strony roczników uznanych za niemobilne (powyżej 44 roku życia), co może oznaczać konieczność podjęcia działań zmierzających do wyrobienia elastyczności zawodowej u przyszłych zasobów pracy oraz reorientację oczekiwań pracodawców, którzy na dzień dzisiejszy często z rezerwą odnoszą się do zatrudniania osób po 45 roku życia. Procesy te, tutaj wyszczególnione w horyzoncie czasowym wynoszącym ponad 20 lat, uwidoczną się już do roku 2015, a więc w okresie objętym niniejszą Strategią. O ile w roku 2010 liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wyniesie 51, o tyle w 2015 już 55.

Ważnym elementem opisu społeczno-demograficznego jest struktura wykształcenia. Według najbardziej wiarygodnych danych, pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności z 2002 roku, w województwie opolskim w strukturze ludności przeważały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym – ponad 60%. Pułap wykształcenia wyższego osiągnęło zaledwie 8,5% mieszkańców. Na tle wyników ogólnopolskich Opolszczyzna stanowi region osób relatywnie gorzej wykształconych, zwłaszcza w przypadku porównań dokonywanych na poziomie wyższym i średnim ogólnokształcącym (odsetki dla kraju wyższe o 1,6%).

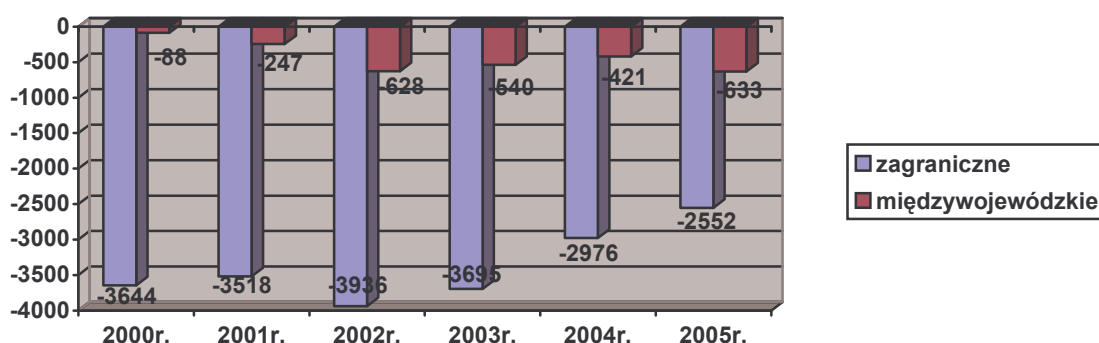
¹⁰ *Rynek pracy a aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży. Stan i prognoza. Część I: Prognoza podaży pracy młodzieży w Opolu i gminach sąsiednich*, oprac. R. Rauziński, K. Szczygielski, Opole 2005.

Wykres 1. Struktura wykształcenia mieszkańców województwa opolskiego wg wyników NSP 2002¹¹

1.2 Migracje międzywojewódzkie i zagraniczne w kontekście atrakcyjności regionu

Stopniowe obniżanie się liczby ludności województwa spowodowane jest między innymi ujemnym saldem migracji skierowanej do innych województw oraz za granicę. Opolszczyzna jest w tym kontekście regionem, z którego więcej osób wyjeżdża na pobyt stały, niż przybywa, co w pośredni sposób przemawia za niską atrakcyjnością województwa jako miejsca zatrudnienia i zamieszkania. Ujemne saldo migracji tworzy przede wszystkim nurt migracji zagranicznych, jednakże zwraca również uwagę fakt, że w ostatnich latach corocznie liczba osób meldujących się na stałe z innych województw była niższa niż osób na stałe wymeldowujących się z powodu przenosin do innego regionu. Najczęstszym kierunkiem migracji krajowej są prężne gospodarczo województwa ościennie: dolnośląskie i śląskie (ok. 55-60% ogółu).

¹¹ Obliczenia własne na podstawie informacji z *Banku danych regionalnych* (www.stat.gov.pl)

Wykres 2. Saldo migracji międzywojewódzkiej i zagranicznej w latach 2000-2005¹²

W przeprowadzonych w 2004 roku badaniach wśród studentów ostatnich lat studiów dziennych opolskich uczelni kwestia ewentualnych planów migracyjnych pojawiła się także w kontekście problemu mobilności przestrzennej. Okazało się, że studenci pochodzący spoza województwa opolskiego rzadko planowali związać swą przyszłość z naszym regionem (14%, nieco częściej za to ze stolicą województwa – 23%) co również w jakimś stopniu określa poziom jego atrakcyjności¹³.

1.3 Zewnętrzne migracje zarobkowe

Jak zauważają znawcy problemu zewnętrznych migracji zarobkowych, województwo opolskie należy do regionów o skali zjawiska będącej ewenementem nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie¹⁴. Decyduje o tym skład etniczny ludności województwa oraz uwarunkowania historyczne powodujące, że na migrację do krajów Europy Zachodniej, które otworzyły swoje rynki pracy (Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja czy Włochy) nakłada się szeroki nurt migracji ludności autochtonicznej i „dwupaszportowej”, skierowany jednak przede wszystkim na rynki pracy Niemiec i Holandii.

Zjawisko migracji zarobkowych w województwie charakteryzuje:

1) olbrzymia skala, sięgająca szacunkowo ok. **130 tys. osób**¹⁵ (12% ogółu mieszkańców województwa), z czego wiarygodną liczbę stanowi migracja zarobkowa autochtonów, obliczona w 2004 roku na ok. **61,3 tys. osób** (40,1 tys. mężczyzn i 21,2 tys. kobiet) z pośród 150 tys. w wieku produkcyjnym. Z liczby tej 31,1 tys. (23,6 tys. mężczyzn i 7,5 tys. kobiet),

¹² Na podstawie Banku danych regionalnych (www.stat.gov.pl)

¹³ M. Kalski, P. Łazarczyk, *Plany zawodowe studentów ostatnich lat opolskich uczelni wyższych*, Opole 2004 (raport dostępny na www.wup.opole.pl)

¹⁴ R. Jończy, *Wpływ procesów migracyjnych ludności autochtonicznej na rynek pracy i dysharmonię rozwoju województwa opolskiego*, Opole 2006, s. 7.

¹⁵ A. Jop, *Najczęściej wyjeżdżają, żeby lepiej żyć*, „Nowa Trybuna Opolska” z dnia 16 stycznia 2007.



czyli jednocześnie połowa ogólnej liczby migrujących zarobkowo, jest zatrudniona za granicą stale, zaś 12 tys. (5,3 tys. mężczyzn i 6,7 tys. kobiet) pracuje okresowo wyłącznie za granicą,

2) przyczyny ekonomiczne, wynikające z dużej różnicy płac pomiędzy Polską a krajami „starej Unii”; na koniec 2006 roku średnie wynagrodzenie w województwie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 2 340,10 zł brutto, podczas gdy (według badań wśród ludności autochtonicznej) średnia minimalna miesięczna płaca migracyjna akceptowalna przez wykonujących pracę za granicą wynosi 5 378 zł netto, a czynnik płacowy stanowi dla ponad 60% migrujących najważniejszy motyw wyjazdu;

3) ewolucja – w przypadku migracji ludności autochtonicznej – w stronę migracji o charakterze stałym oraz okresowy charakter migracji na otwarte rynki pracy Unii¹⁶.

1.4 Konkluzje

Kluczowe kwestie demograficzne to:

- już trwający i prognozowany proces spadku liczby mieszkańców województwa,
- „starzenie” się ludności, co wiąże się z przewidywanym spadkiem ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym „mobilnym” na rzecz wzrostu przede wszystkim wśród osób w wieku poprodukcyjnym,
- bezprecedensowa na tle innych województw skala migracji zarobkowych, istnienie zjawiska tzw. migracji zawieszonych, które – wraz z prognozowaną transformacją migracji w stronę migracji stałych – może przyczynić się do szybszego niż to pokażą statystyki spadku liczby ludności,
- z uwagi na zarobkowy charakter migracji, mogą one jeszcze bardziej pogłębiać kształtujący się deficyt osób w wieku produkcyjnym wynikający z ogólnych procesów demograficznych,
- niska atrakcyjność województwa jako miejsca stałego zamieszkania i zatrudnienia, za czym przemawia ujemne saldo migracji międzywojewódzkiej i zagranicznej.

¹⁶ Dane ogólnopolskie wskazują, że w latach 2000 – 2004, wraz ze wzrostem ogólnej liczby migrujących, rósł udział osób przebywających za granicą do 12 miesięcy (w 2004 roku wyniósł on ok. 60%). Ten strumień migracji ma – póki co – charakter typowo okresowy. Podtrzymaniu tej okresowości może sprzyjać fakt, że migrujący w tym nurcie Polacy, pomimo tzw. pozytywnej selekcji w odniesieniu do poziomu kapitału ludzkiego (wg danych po 1997 roku wśród migrantów udających się do Wielkiej Brytanii udział osób z wyższym wykształceniem wynosił blisko 25%, podczas gdy do Niemiec zaledwie 11%), docierają przede wszystkim do drugorzędnych sektorów rynku pracy i podejmują typowo „imigranckie” prace w budownictwie, hotelarstwie, rolnictwie i usługach domowych. Oznacza to, że w zdecydowanej większości przypadków osoby te wykonują prace nie związane ze swoimi kwalifikacjami lub poniżej kwalifikacji. Zdobycie pewnego kapitału połączonego z nabyciem znajomości języków obcych oraz chęcią wykorzystania często wysokiego potencjału zawodowego i edukacyjnego może stanowić czynnik wypychający migrantów do Polski.

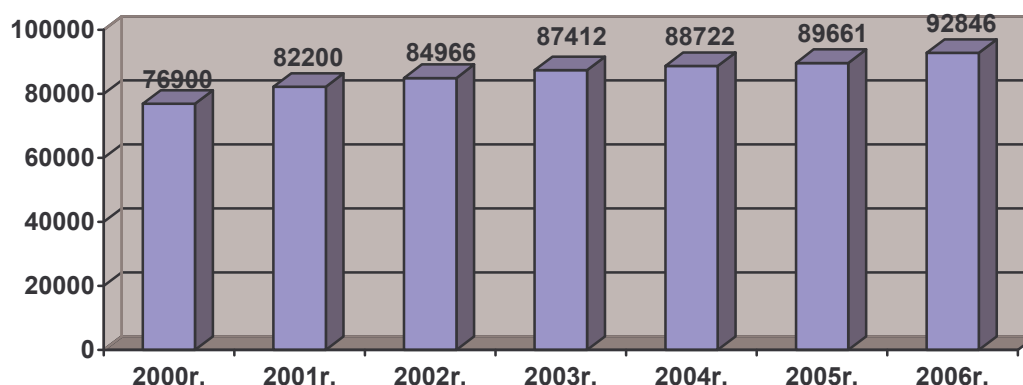


II. SYTUACJA GOSPODARCZA

2.1 Podmioty gospodarcze w województwie¹⁷

W grudniu 2006 na terenie województwa zarejestrowanych było blisko 93 tysiące podmiotów gospodarczych, co oznacza, że rok 2006 wpisał się w trwający nieprzerwanie od kilku lat trend zwiększania się poziomu przedsiębiorczości w województwie.

Wykres 3. Liczba podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON



Źródło: GUS

W porównaniu z rokiem 2000, na koniec 2006 r. odnotowano wzrost liczby podmiotów w większości sekcji wg PKD, największy w obszarze *Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego oraz Działalności usługowej komunalnej, społecznej i indywidualnej pozostałej*. Patrząc na wskaźniki procentowe, najbardziej dynamicznie rozwijała się sekcja edukacji i rolnictwa.

Tabela 2. Zmiany w strukturze gospodarki wg PKD w latach 2000-2006

Sekcja	2000r.	2004r.	2006r.	Zmiana ilościowa	Zmiana procentowa
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2 390	3 308	3 615	1 225	33,9
Rybacktwo	7	12	10	3	30,0
Górnictwo	22	23	24	2	8,4
Przetwórstwo przemysłowe	7 648	8 234	8 683	1 035	11,9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	65	77	88	23	26,1
Budownictwo	8 906	9 286	10 191	1 285	12,6

¹⁷ Dane za www.stat.gov.pl



Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	24 567	27 129	27 641	3 074	11,1
Hotele i restauracje	2 340	2 710	2 818	478	17,0
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	5 073	5 221	5 341	268	5,0
Pośrednictwo finansowe	2 869	3 654	3 775	906	24,0
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	12 689	16 323	17 278	4 589	26,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	713	864	879	148	16,8
Edukacja	1 526	2 442	2 570	1 044	40,6
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3 633	3 671	3 846	213	5,5
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	4 430	5 465	6 198	1 768	28,5

Źródło: GUS

Przyglądając się strukturze przedsiębiorczości na Opolszczyźnie na koniec 2006 roku, warto wskazać jej kilka typowych cech:

- dominacja sektora prywatnego, skupiającego 94,3% ogółu zarejestrowanych podmiotów,
- koncentracja działalności w obrębie czterech sekcji gospodarki: „Handel i naprawy” (29,8%), „Obsługa nieruchomości i firm” (18,6%), „Budownictwo” (11,0%), „Przetwórstwo przemysłowe (9,2%),
- skupienie przedsiębiorczości na obszarach miejskich województwa (70% ogółu).

Analizując strukturę podmiotów gospodarczych w województwie pod kątem ich wielkości, podkreślić należy dominację mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9-ciu osób, stanowiących na koniec I półrocza 2006 roku 95,4% ogółu zarejestrowanych podmiotów, co jest zresztą zgodne z sytuacją gospodarki ogólnopolskiej. Odnotować należy również dynamikę zmian tej struktury: w okresie 2002 - półrocze 2006 zwiększyła się liczba mikroprzedsiębiorstw (o 7,4%) oraz firm małych, zatrudniających 10-49 osób (o 6,6%), zmalała natomiast liczebność przedsiębiorstw średnich i dużych (przy wielkości zatrudnienia 50-249 osób spadek o 9,8%, przy wielkości zatrudnienia powyżej 250 osób spadek aż o 25,6%). Liczby te przemawiają przede wszystkim za dynamicznym rozwojem sektora MSP oraz indywidualnej przedsiębiorczości, wspomaganej – w przypadku osób bezrobotnych – dotacjami na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

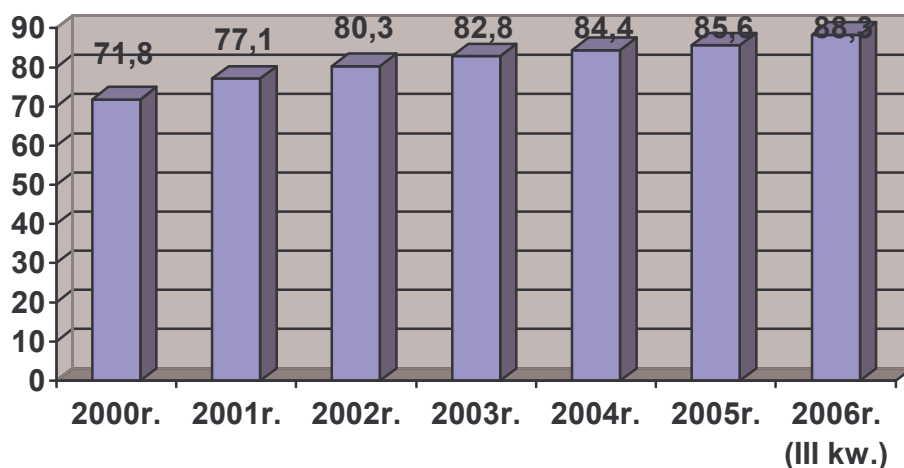


Tabela 3. Zmiany liczby podmiotów gospodarki narodowej wg ich wielkości w okresie 2002r. – I półrocze 2006r¹⁸.

Wielkość zatrudnienia (osoby)	2002 r.		I półrocze 2006 r.	
	liczba	udział %	liczba	udział %
0 - 9	80 924	95,2	87 418	95,4
10 - 49	3 144	3,7	3 367	3,7
50 - 249	773	0,9	697	0,8
powyżej 249	125	0,2	93	0,1
OGÓŁEM	84 966	100	91 575	100

Wzrostowi liczby podmiotów gospodarczych oraz równoległemu spadkowi liczby ludności towarzyszy trwały wzrost wskaźnika przedsiębiorczości, wyrażającego się liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 mieszkańców. W III kwartale 2006 roku wskaźnik ten przyjął wartość 88,3, lecz mimo tego województwo opolskie nadal plasuje się nisko w rankingu przedsiębiorczości (np. w województwie mazowieckim analogiczny wskaźnik wyniósł 118 podmiotów / 1000 mieszkańców).

Wykres 4. Wskaźnik przedsiębiorczości w latach 2000-2006



Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS

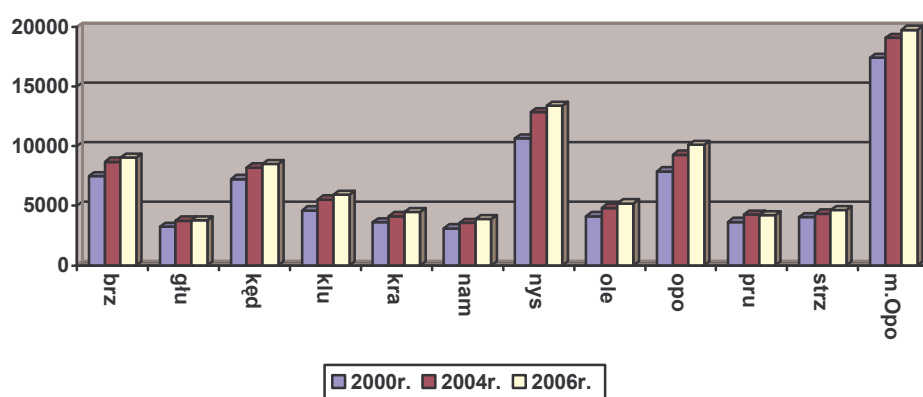
¹⁸ Za publikacją GUS *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarczych w 2003 roku i I półroczu 2006 roku*, (www.stat.gov.pl)



2.2 Podmioty gospodarcze w przekroju powiatów¹⁹

Pod względem nasycenia przedsiębiorczością województwo opolskie różnicuje się w układzie przestrzennym. Na koniec 2006 roku najwięcej podmiotów gospodarczych zarejestrowanych było w mieście Opolu (19 750, tj. 21% ogółu), następnie w powiatach: nyskim (13 372 podmioty, 14%), opolskim (10 093 podmioty, 11%) i brzeskim (9 044 podmioty, 10%). Drugi biegun stanowiły powiaty głubczycki (3 770 podmiotów, 4%) i prudnicki (4 218 podmiotów, 5%).

Wykres 4. Podmioty gospodarcze w powiatach w latach 2000-2006



Źródło: GUS

Jak widać na powyższym wykresie, liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w latach 2000 – 2006 w każdym z powiatów odnotowała wzrost. Posługując się wskaźnikiem procentowym, na pierwszym miejscu wskazać należy powiat kluczborski i opolski ziemski (wzrost o 22%), oleski (21%), namysłowski i nyski (20%). Najwolniejsze tempo wzrostu zanotowało miasto Opole (12%), rekompensując to jednak dużym skokiem liczbowym (2 346). Zawężając pole rozważań do okresu lat 2004-2006, trzeba zwrócić uwagę na powiat prudnicki – jedyny, który w tych latach odnotował spadek liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych (o 25 podmiotów).

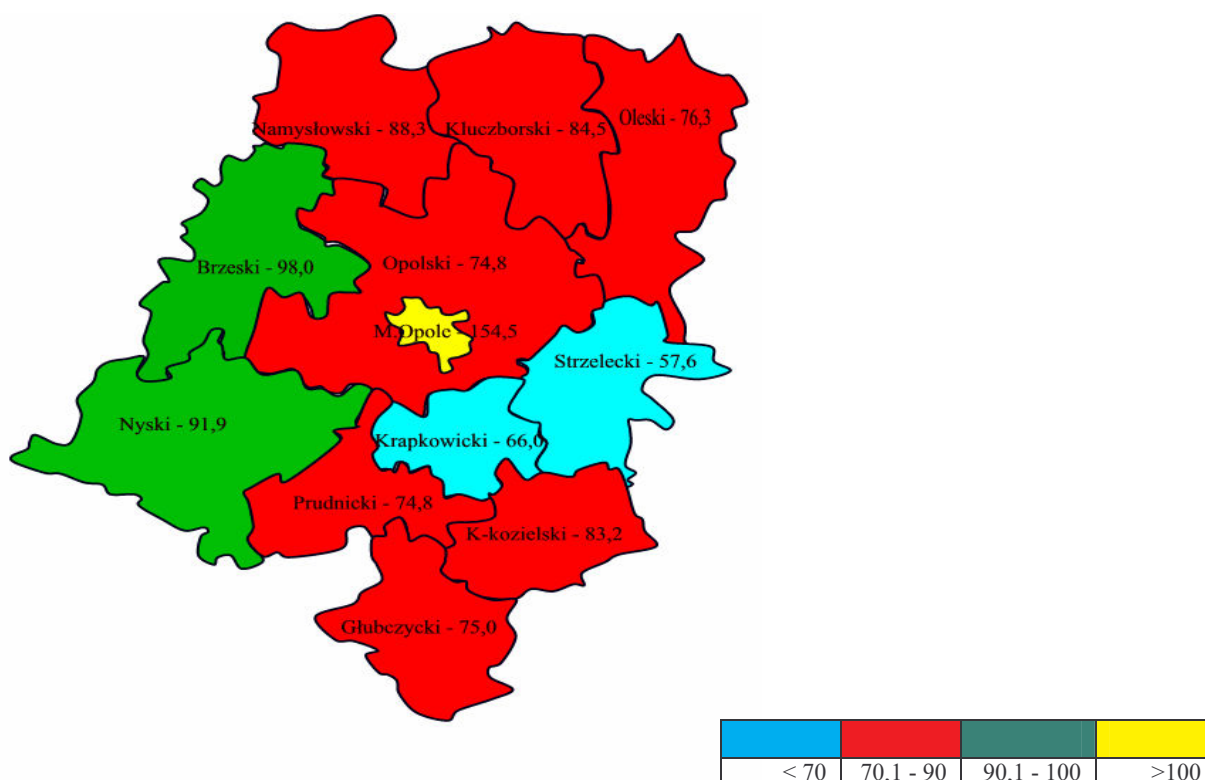
Posiłkując się wskaźnikiem przedsiębiorczości (liczba podmiotów na 1000 mieszkańców), nakreślić można mapę przedsiębiorczości w województwie opolskim. Widać na niej dominującą pozycję miasta Opola jako centrum zatrudnienia i biznesu. Wskaźnik na poziomie 154,5 to znacznie więcej niż średnia wojewódzka i kolejny w rankingu powiat brzeski (98,0). Warto również zwrócić uwagę na powiaty w najniższym stopniu nasycone

¹⁹ Za www.stat.gov.pl



przedsiębiorczością: strzelecki, krapkowicki a także opolski, prudnicki i oleski. Są to tereny, gdzie udział ludności autochtonicznej w poszczególnych gminach często przekracza 80% i gdzie silne jest zjawisko migracji zarobkowych oraz – co się z tym wiąże – nikłe zainteresowanie dla prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Mapa 1: Wskaźnik przedsiębiorczości w powiatach na koniec III kwartału 2006 r.



2.3 Sektor usług i jego udział w tworzeniu regionalnej wartości dodanej brutto

Poddając analizie sytuację gospodarczą województwa, warto zwrócić uwagę na sektor usług, tak tradycyjnych, jak i nowoczesnych. Dane dotyczące struktury tworzenia wartości dodanej brutto w województwie opolskim na tle średniej krajowej wyraźnie wskazują na ostatnią pozycję opolskiego na tle pozostałych województw, gdy idzie o udział sektora usług (rynkowych i nierynkowych) w tworzeniu regionalnej WDB. Udział ten, nie dość że najniższy w Polsce (57% w 2004 roku, podczas gdy w kraju 64,8%)²⁰, znacznie odbiega od relacji w tym zakresie notowanych w Unii Europejskiej. Podobnie rzecz ma się, gdy idzie o pracujących w sektorze usług. Wydaje się więc, że oprócz rozwoju MSP i wielu innych wskazanych kierunków należałoby uwzględnić rozwój sektora usług, zważywszy na kurczące się możliwości pracy w rolnictwie i przemyśle.

²⁰ Obliczenia własne za publikacją GUS *Rocznik statystyczny województw 2006* (www.stat.gov.pl)



2.4 Wpływ migracji na sytuację społeczno – gospodarczą regionu

Wpływ migracji na sytuację społeczno-gospodarczą wiązać należy przede wszystkim z masowością zjawiska oraz wielkością wynagrodzeń otrzymywanych z pracy wykonywanej za granicą wobec wysokości płac oferowanych w województwie. Dominujący wśród ludności autochtonicznej nurt migracji stałej generował (wg kursu euro z 2004 roku) przeciętny miesięczny dochód netto 5 773,66 zł na migrującego. Stosunkowo wysoka opłacalność migracji pozwala z jednej strony utrzymywać całe rodziny (stąd być może tak wysoki udział kobiet w bezrobociu w powiatach o dużym nasyceniu ludnością autochtoniczną), z drugiej zaś nie budzi zainteresowania dla własnej działalności gospodarczej. Wiąże się to z problemem rozwojowym województwa opolskiego, którym jest dynamiczna nierównowaga pomiędzy poziomem środków finansowych przeznaczanych na konsumpcję a możliwością zaspokojenia tego popytu. Nierównowaga ta – przy niskim poziomie zatrudnienia i przedsiębiorczości w gminach autochtonicznych – prowadzi do transferu towarów i usług spoza województwa, a nawet kraju. Dobry przykład stanowi tu branża budowlana, która z jednej strony generuje wysoki poziom migracji, z drugiej zaś wysoki popyt na usługi budowlane (w 2004 roku jedynie bieżące wydatki migrujących autochtonów na usługi budowlane w Polsce wyniosły szacunkowo pół miliarda złotych²¹). Najistotniejszym problemem staje się takie wykorzystanie potencjału finansowego migrujących, by przełożyło się to na wzrost zatrudnienia i przedsiębiorczości w województwie. Według szacunków wartość środków finansowych transferowanych przez migrujących autochtonów do województwa wyniosła w 2004 roku 2 154,7 mln zł (w tym 356,2 mln zł stanowią lokaty bankowe), które to środki, przy ich ukierunkowaniu na inwestycje i przedsiębiorczość, mogłyby przyczynić się do znaczącego rozwoju społeczno-gospodarczego Opolszczyzny. Do tego należy doliczyć porównywalny kapitał migrujących na otwarte rynki pracy UE. Aby jednak środki te zostały właściwie ukierunkowane, konieczny jest system zachęt dla rozwoju własnej działalności gospodarczej, wsparcie doradcze i kapitałowe (system kredytów i poręczeń) a także zmniejszenie biurokracji i czasu towarzyszącego zakładaniu własnej firmy (w niektórych krajach proces rejestracji firmy odbywa się w całości przez Internet).

²¹ R. Jończy, op.cit., s. 125-129.



2.5 Przedsiębiorczość w świetle badań społecznych

Bazując na danych płynących z dostępnych badań społecznych można stwierdzić, że:

- istnieje zainteresowanie przedsiębiorczością wśród osób bezrobotnych, świadczy o tym odsetek ok. 25% badanych osób długotrwale bezrobotnych, które zadeklarowały zdecydowanie w kwestii podjęcia własnej działalności gospodarczej przy wsparciu finansowym ze strony PUP, wykazując przy tym świadomość charakteru pracy wynikającej z prowadzenia własnej firmy²²;
- w przypadku osób bezrobotnych płeć nie różnicuje postaw przedsiębiorczych, za czym przemawia (oprócz powyższych badań) fakt, że w latach 2001-2005 wśród korzystających z pożyczek bądź dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej było ponad 40% kobiet,
- zainteresowanie posiadaniem własnej firmy zaobserwowano również wśród osób już pracujących, przy czym było ono znacznie wyższe (50%) wśród zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki niż wśród rolników deklarujących chęć odejścia do innego sektora (20%)²³,
- postawy przedsiębiorcze są powszechniejsze wraz z obniżaniem wieku i wzrostem poziomu wykształcenia;
- główną barierą w zatrudnianiu nowych pracowników są wysokie koszty z tym związane²⁴,
- skuteczność, rozumiana jako czas „życia” firmy, w przypadku działalności gospodarczej zakładanej przez osoby bezrobotne przy wsparciu dotacjami z Funduszu Pracy rośnie wraz z wysokością kwoty otrzymanej dotacji, uczestnictwem osoby bezrobotnej w kursach z zakresu przedsiębiorczości, dużą liczebnością komisji rozpatrującej wnioski o przyznanie dotacji oraz obecnością w nich osób z wyższym wykształceniem ekonomicznym. Ponadto statystyki wykazują, że handel jest najbardziej ryzykownym rodzajem działalności w przypadku firm powstałych w ten sposób²⁵.

²² M. Filipowicz, P. Łazarczyk, *Bezradność, mobilność, przedsiębiorczość – wokół problemu długotrwalego bezrobocia*, Opole 2007 (raport dostępny na www.wup.opole.pl)

²³ *Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny*, Opole 2005, *Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*, Opole 2005.

²⁴ T. Dłubak, P. Kukła, W. Turek, S. Zabieliński, *Barometr lokalnych rynków pracy*, Namysłów 2006.

²⁵ M. Filipowicz, *Przedsiębiorczość w województwie opolskim. Dofinansowanie własnej działalności gospodarczej – ewaluacja instrumentu* (badanie w trakcie przeprowadzania).



2.6 Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004-2006

W poprzednim dokumencie strategicznym kwestia wspierania przedsiębiorczości została zawarta w ramach **Priorytetu I – Poprawa zasobów miejsc pracy**, Działanie 1.1 – *Tworzenie warunków do lepszego funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw*. Zestawiając zapisy Strategii 2004-2006 z wybranymi wskaźnikami gospodarczymi można stwierdzić osiągnięcie głównego celu działania, jakim był **wzrost przedsiębiorczości w regionie poprzez wsparcie i tworzenie nowych przedsiębiorstw**.

Wskaźniki:

- liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w latach 2004-2006, która zwiększyła się o 4,5%;
- liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców w latach 2004-2006, która zwiększyła się z 84,4 do 88,3;
- liczba przyznanych pożyczek/dotacji osobom bezrobotnym na rozpoczęcie działalności gospodarczej w latach 2004-2006, która wyniosła 1 596 (w tym 115 pożyczek);
- wartość środków Funduszu Pracy wydatkowanych na pożyczki/dotacje dla osób bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej w latach 2004-2006, która wzrosła o 78,5%;
- liczba udzielonych w latach 2004-2006 pożyczek/refundacji dla pracodawców na tworzenie lub doposażenie nowych miejsc pracy, która wyniosła 1 157 (w tym 145 pożyczek);
- wartość środków Funduszu Pracy wydatkowanych na pożyczki/refundacje w latach 2004-2006 dla pracodawców na tworzenie lub doposażenie nowych miejsc pracy, która wzrosła o 75,5%;
- liczba umów podpisanych z beneficjentami działania 3.4 ZPORR „Mikroprzedsiębiorstwa” w latach 2004 – 2006: 14²⁶;
- liczba umów o dofinansowanie projektów w ramach działania 2.5 ZPORR „Promocja przedsiębiorczości” w latach 2004 – 2006: 72;
- liczba osób bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, których liczba na koniec 2006 roku była niższa od stanu na koniec 2003 roku o 4 555 osób (77%),
- spadek liczby zakładów pracy zgłaszających zwolnienia grupowe ze 121 w roku 2003 do 8 w roku 2006 oraz liczby pracowników zgłoszonych do zwolnienia z 1 052 do 241.

²⁶ Informacje z Departamentu Koordynacji Programów Operacyjnych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego



2.7 Konkluzje

Kluczowe kwestie związane z sytuacją gospodarczą w województwie to:

- dobra koniunktura gospodarcza, wyrażająca się corocznym wzrostem liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych oraz wskaźnika przedsiębiorczości,
- prawne i finansowe możliwości wsparcia przedsiębiorczości, zarówno osób bezrobotnych jak i pracujących oraz już posiadających własne mikrofirmy, a także skala zainteresowania dostępnymi formami wsparcia,
- koncentracja regionalnej przedsiębiorczości w obrębie sekcji związanych z usługami i handlem (duży wzrost zwłaszcza w sektorze edukacji), na terenach miejskich oraz – w przekroju powiatowym – w mieście Opolu, który pełni rolę aglomeracyjną dla całego województwa,
- nierównomierny rozkład przedsiębiorczości w przekroju powiatów, spadek liczby zarejestrowanych podmiotów w powiecie prudnickim,
- nierównowaga gospodarcza województwa wynikająca z paradoksalnej konsekwencji migracji zarobkowych: z jednej strony niskie wskaźniki zatrudnienia i przedsiębiorczości w gminach z przewagą ludności autochtonicznej, z drugiej zaś duży popyt na towary i usługi w tych gminach związany z dystrybucją znaczących środków finansowych pozyskiwanych dzięki pracy za granicą,
- problem przekierowania olbrzymich środków finansowych transferowanych do województwa przez migrujących ze sfery konsumpcji w sferę inwestycji,
- brak syntetycznych badań nad przedsiębiorcami, zwłaszcza z sektora MSP, które pozwoliłyby określić realia rozwoju sektora, bariery przed nim stojące, a tym samym zrationalizować skierowaną w tę stronę pomoc;
- wyraźne wygasanie procesów restrukturyzacyjnych, za czym przemawia znaczący spadek liczby osób zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz obniżaniu się corocznej liczby firm zgłaszających zwolnienia grupowe,
- niższy od europejskich i ogólnopolskich udział sektora usług w tworzeniu wartości dodanej brutto w województwie, co zwraca uwagę na konieczność stymulowania jego dalszego rozwoju.

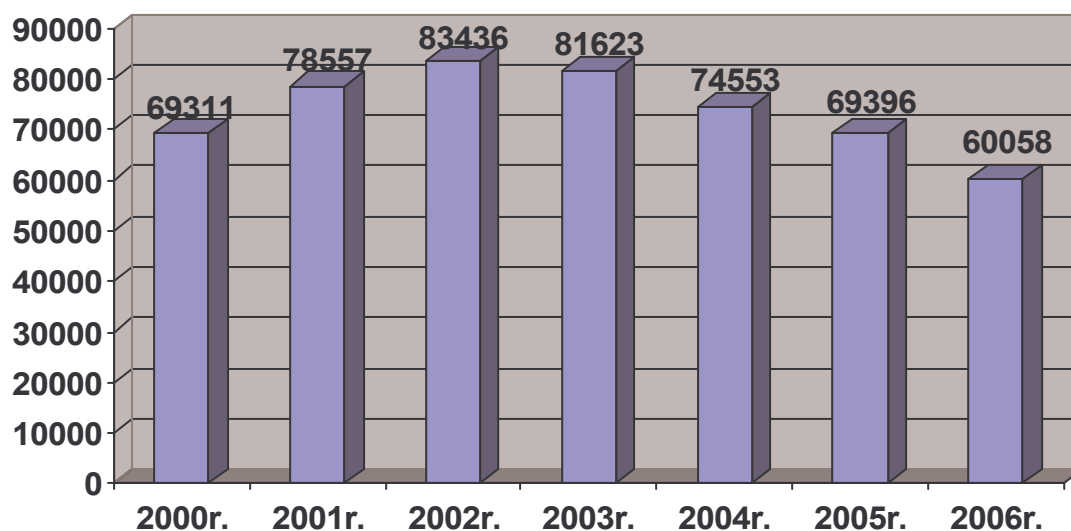


III. BEZROBOCIE²⁷

3.1 Poziom i stopa bezrobocia

Od 2003 roku począwszy, województwo opolskie notuje stały spadek poziomu rejestrowanego bezrobocia, wpisując się tym samym w tendencję ogólnopolską. Tempo tego spadku również sytuowało się blisko dynamiki ogólnokrajowej: w latach 2002 (a więc wtedy, gdy bezrobocie osiągnęło swój najwyższy poziom) – 2006 w województwie odnotowano spadek bezrobocia o 28,0%, podczas gdy w kraju o 28,2%.

Wykres 5. Liczba bezrobotnych w województwie w latach 2000 – 2006



Źródło: WUP (MPiPS – 01)

Spadkom poziomu bezrobocia towarzyszył systematyczny spadek stopy bezrobocia. W roku 2002 wynosiła ona 21,6%, rok później 21,4%, a w 2006 roku już 16,3%. Wskazać jednak należy, iż wartości stóp bezrobocia obliczane dla województwa opolskiego corocznie przekraczają wartości stóp ogólnopolskich. Najbliżej średniej krajowej Opolszczyzna znalazła się w roku 2004, notując wówczas wartość wskaźnika natężenia bezrobocia o 0,9 punktu wyższy. Rok 2005 i 2006 przyniosły pogłębienie się tej różnicy, co oznacza, że w tym okresie bezrobocie w Polsce spadało szybciej niż w województwie.

²⁷ Wg danych WUP, www.wup.opole.pl oraz za www.stat.gov.pl

**Tabela 4. Stopa bezrobocia w województwie i w kraju w latach 2002-2006**

Rok	Województwo (%)	Polska (%)	Różnica 2-3 (%)
1	2	3	4
2002	21,6	20,0	1,6
2003	21,4	20,0	1,4
2004	19,9	19,0	0,9
2005	18,6	17,6	1,0
2006	16,3	14,9	1,4

Źródło: GUS

Przyglądając się wahaniom wielkości bezrobocia w poszczególnych miesiącach, zauważyć należy sezonowość zjawiska – od lat regułą jest, że liczba bezrobotnych wzrasta w okresie listopad – styczeń. Wyjątek stanowił tu rok 2006, kiedy to również w listopadzie kontynuowany był trend spadku poziomu bezrobocia.

3.2 Zróżnicowanie terytorialne

Cechą endemiczną województwa opolskiego jest znaczne zróżnicowanie terytorialne stóp i natężenia bezrobocia. Regułą jest, iż od lat najtrudniejsza sytuacja ma miejsce w powiatach nyskim, brzeskim i namysłowskim. Powiaty te tradycyjnie – i w tej właśnie kolejności – od lat stanowiły obszary o dużym bezrobociu, wyraźnie odcinające się na tle pozostałych powiatów. Rok 2006 przyniósł tu dwie zmiany: przesunięcie powiatu nyskiego z pierwszego na trzecie miejsce pod względem wielkości stopy bezrobocia oraz zwrócenie uwagi na powiat prudnicki – jedyny, gdzie na przestrzeni ostatnich dwóch lat poziom bezrobocia systematycznie wzrastał.

Tabela 5. Zmiany w wielkości bezrobocia w latach 2002-2006 w przekroju powiatów oraz stopa bezrobocia na koniec 2006 roku

Powiaty	Stopa bezrobocia (%) XII.2006	Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2002	Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2004	Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2006	Wzrost / spadek bezrobocia w porównaniu do końca grudnia 2002	Dynamika grudzień 2002 = 100 %
OGÓŁEM	16,3	83 436	74 553	60 058	-23 378	72,0
Brzeski	24,8	10 965	10 144	7 927	-3 038	72,3
Głubczycki	18,7	4 680	4 273	3 305	-1 375	70,6
K - Kozielski	13,7	5 981	5 617	4 925	-1 056	82,3
Kluczborski	17,2	6 723	5 627	3 731	-2 992	55,5



<i>Powiaty</i>	<i>Stopa bezrobocia (%) XII.2006</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2002</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2004</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2006</i>	<i>Wzrost / spadek bezrobocia w porównaniu do końca grudnia 2002</i>	<i>Dynamika grudzień 2002 = 100 %</i>
Krapkowicki	11,4	3 343	3 175	2 644	-699	79,1
Namysławski	24,7	5 153	4 585	3 807	-1 346	73,9
Nyski	24,5	20 593	17 151	12 488	-8 105	60,6
Oleski	10,0	3 494	2 903	2 368	-1 126	67,8
Opole - miasto	8,5	7 067	6 751	5 805	-1 262	82,1
Opolski	15,5	7 456	6 907	5 812	-1 644	78,0
Prudnicki	20,2	4 123	3 992	4 141	18	100,4
Strzelecki	14,8	3 858	3 428	3 105	-753	80,5

Źródło: WUP (MPiPS – 01)

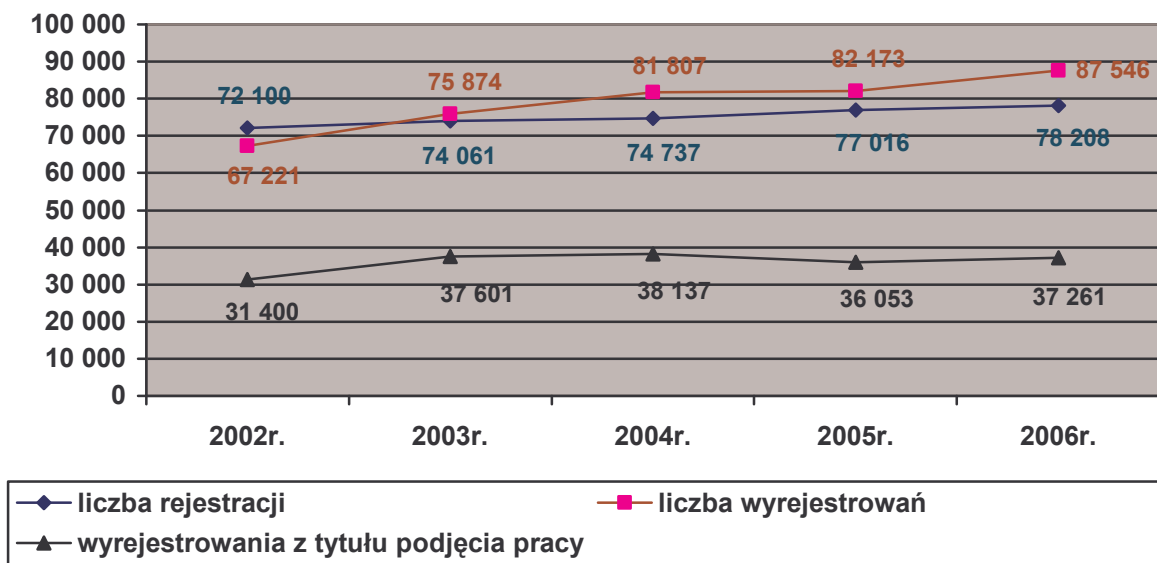
Na koniec roku 2006 pod względem wielkości stopy bezrobocia przodowały powiaty: brzeski, namysławski i nyski. Jak już wspomniano, jest to sytuacja względnie trwała, jednak patrząc na dynamikę spadku bezrobocia w latach 2002-2006 prognozować można pogłębiające się trudności w powiecie prudnickim i jego dalsze zbliżanie do trzech czołowych powiatów. Pomiar dynamiki spadku bezrobocia wskazuje ponadto na zdecydowanie i systematycznie poprawiającą się kondycję rynku pracy powiatu kluczborskiego, gdzie zarejestrowani na koniec 2006 roku bezrobotni stanowili niemal połowę stanu mierzonego na koniec roku 2002.

3.3 Zmiany w poziomie bezrobocia

Opis zmian w poziomie bezrobocia w latach 2002-2006 powinien uwzględnić co najmniej trzy fakty: stały, coroczny wzrost liczby rejestrujących się, odpowiadający mu wzrost liczby wyrejestrowań oraz utrzymująca się od 2003 roku na względnie wysokim poziomie liczba wyrejestrowań z tytułu podjęcia zatrudnienia. Permanentny wzrost skali napływu i odpływu z bezrobocia przemawia za dużą podażą pracy na regionalnym rynku, ale również i za pewną mobilnością zasobów ludzkich – tym bardziej, że już od lat 75-80% rejestrujących się bezrobotnych stanowią osoby, które wcześniej pracowały.



Wykres 6. Zmiany w wielkości napływu i odpływu z bezrobocia w latach 2002-2006



Źródło: WUP (MPiPS – 01)

W latach 2002-2006 napływ do bezrobocia zwiększył się o 7,3%, podczas gdy odpływ aż o 23,2%. Największy udział w odpływie miały podjęcia pracy, stanowiąc zazwyczaj 43-49% całości wyrejestrowań. Część tego strumienia odpływu stanowiło podjęcie pracy subsydiowanej, które w ostatnich latach wahało się pomiędzy wskaźnikiem 21% ogółu podjęć zatrudnienia w 2005 roku a 11% w 2006. Znaczący fragment wyrejestrowań to również nie potwierdzenie gotowości do pracy: w latach 2002-2005 liczba takich osób stale rosła z 23 369 w roku 2002 do 27 491 w 2005. Dopiero rok 2006 przyniósł spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu – dodać tu również należy, że według autorów PO KL liczby te stanowią pośredni wskaźnik zewnętrznych migracji zarobkowych²⁸. Ponadto na odpływ złożyły się również podjęcia staży i szkoleń, których liczba stale rosła (rok 2002 – 3 281 osób, 2003 – 5 165 osób, 2004 – 6 690 osób, 2005 – 7 195 osób, 2006 – 8 596 osób).

3.4 Struktura bezrobocia

W strukturze regionalnego bezrobocia niekorzystnie rysuje się sytuacja bezrobotnych **kobiet**. Patrząc na dane dotyczące ich udziału w bezrobociu, można mówić wręcz o feminizacji zjawiska. Pomimo tego, że wraz ze spadkiem bezrobocia w ostatnich latach obniżała się również liczba zarejestrowanych kobiet (z 44 495 osób w roku 2002 do 35 445 osób w 2006), to jednak wskaźniki procentowe opisujące strukturę bezrobocia wg płci zmieniały się na ich niekorzyść (w roku 2002 kobiety stanowiły 53,3% ogółu bezrobocia, w roku 2006 już 59,0%).

²⁸ Za projektem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, s. 11.



Przyczyna tego leży w stosunkowo niskiej aktywności zawodowej kobiet, która (wg BAEL) wyniosła w IV kwartale 47,3% wobec 61,1% dla mężczyzn. Jeszcze większa różnica występuje w przypadku wskaźnika zatrudnienia: 36,4% dla kobiet wobec 55,7% dla mężczyzn. Tym samym obliczona metodą BAEL stopa bezrobocia wyniosła w tym samym okresie 16,6% dla kobiet i 10,8% dla mężczyzn. Niska aktywność może wynikać z kilku źródeł, wśród których pierwszorzędne znaczenie zdaje się mieć zjawisko dyskryminacji zawodowej (np. utrudniony powrót do zatrudnienia po okresie wychowywania dzieci, struktura zgłaszanych ofert pracy, gdzie przeważają profesje traktowane jako „typowo męskie”, stereotypizacja roli zawodowej i społecznej kobiet²⁹) oraz skala zewnętrznych migracji zarobkowych (wśród ludności autochtonicznej 2/3 migrujących zarobkowo to mężczyźni³⁰), która pozwala na utrzymywanie i bierność zawodową całych rodzin.

Inną grupą zwiększonego ryzyka są **mieszkańcy wsi**. Koncentracja przedsiębiorczości na obszarach miejskich oraz degradacja komunikacyjna niektórych obszarów województwa powoduje znaczące utrudnienia w dostępie do zatrudnienia i usług rynku pracy. Innym problemem tej grupy jest również ograniczony przestrzennie dostęp do edukacji na poziomach wyższych, co skutkuje relatywnie gorszą strukturą wykształcenia. W strukturze ludności wiejskiej duże problemy stoją przed ludnością rolniczą, która – z uwagi na konieczność restrukturyzacji sektora rolniczego i istnienie dużego bezrobocia ukrytego – stoi przed koniecznością odejścia do innych gałęzi gospodarki, co wymaga jednak zmiany kwalifikacji. Należy w tym miejscu podkreślić, że województwo opolskie charakteryzuje się bardzo dobrą kulturą rolną, wyrażoną m.in. najwyższą w Polsce wielkością plonów zbóż z 1/ha (48,6 dt w 2005 r.³¹). Dodać tu także należy najwyższą w Polsce wielkość dynamiki liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na obszarach wiejskich w 2005 roku względem 2000r. (wyniosła ona 122,3). Szczególnie trudna sytuacja występuje na terenach popegeerowskich: charakteryzuje się ona dużą skalą bezrobocia długotrwałego, biernością, zatrudnieniem w szarej strefie, bardzo niekorzystną strukturą wykształcenia (blisko 90% z wykształceniem najwyżej zasadniczym)³². Według badań przeprowadzonych w 2005 roku, liczba rolników wyrażających zainteresowanie dla zmiany sektora zatrudnienia wynosi ok. 31 tys. osób, przy czym preferują oni zaoczny charakter kursów przekwalifikowujących,

²⁹ Por. M. Kalski, P. Łazarczyk, *Ocena równości szans bezrobotnych kobiet na rynku pracy województwa opolskiego*, Opole 2004 oraz *Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych strzeleckich pracodawców*, Warszawa 2006 (raport dostępny na: www.wup.opole.pl)

³⁰ Por. R. Jończy, op.cit.

³¹ Za www.stat.gov.pl

³² Por. M. Kalski, P. Łazarczyk, *Potencjał zawodowy byłych pracowników PGR w województwie opolskim*, Opole 2005.



uzyskanie dofinansowania na reorientację zawodową, zapewnienie kontaktu z doradcą personalnym, zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, bezpośredni kontakt z innymi rolnikami, którzy dokonali już zamiany sektora. Jednocześnie 80-90% badanych przyznawało, że trudno będzie o znalezienie pracy poza rolnictwem na obszarze własnej gminy czy powiatu – oznacza to, że oprócz wysiłku przekwalifikowania rolnicy będą musieli również wykazać się mobilnością przestrzenną³³.

Pomimo spadku wielkości bezrobocia na obszarach wiejskich w latach 2004-2006 o 5 869 osób, odnotowano równoległy wzrost odsetka bezrobotnych mieszkańców wsi o 1,1%. Problemem opolskiej wsi może być także jej szybkie „starzenie się” – w 2005 roku na 100 osób w wieku powyżej 15 lat przypadało 91 osób w wieku powyżej 64 lat (drugi pod względem wielkości wskaźnik w kraju). Co ciekawe, współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców wsi wobec mieszkańców miast jest na Opolszczyźnie niemal taki sam: w IV kwartale 2006 roku wyniósł 52,6% wobec 51,8% dla miast, podczas gdy rok wcześniej większą aktywność wykazywali zamieszkali w miastach. Jednak w przypadku wskaźnika zatrudnienia tereny wiejskie wypadają nieco gorzej: 44,9% w IV kwartale 2006 przy 45,4% dla miast.

Elementem w istotny sposób kształtującym wielkość i charakter bezrobocia jest struktura wieku. Tutaj najtrudniejsza sytuacja utrzymuje się w grupie **osób 50+**. W latach 2005-2006 odnotowano zarówno wzrost liczbowy (o 139 osób) jak i procentowy (z 18,1% do 21,1%)³⁴ bezrobocia w tej kategorii. Osoby te borykają się z wieloma problemami na rynku pracy, wśród których wymienić należy finansowe instrumenty sprzyjające wczesnej dezaktywizacji, wysoką podaż pracy i konieczność konkurowania na rynku pracy z młodymi rocznikami, lepiej radzącymi sobie z nowymi technologiami i ciężeniem rozwojowym gospodarki w stronę sektora usług, brak ustawowych form aktywizacji skierowanych tylko i wyłącznie do tej grupy (tak jak staże dla osób w wieku do 25/27 lat). Przyczyny trudnej sytuacji tej grupy mają również charakter endogeniczny i wynikają z niskiej mobilności zawodowej, edukacyjnej i przestrzennej oraz przyzwyczajenia do charakteru pracy najemnej, co wiąże się z większą niechęcią wobec kwestii podjęcia własnej działalności gospodarczej³⁵. W badaniach BAEL w IV kwartale 2006 r. grupą najmniej aktywną zawodowo były osoby w wieku powyżej 55 lat (17,5%), notując również najniższy wskaźnik zatrudnienia (16,0%).

³³ *Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*, Opole 2005.

³⁴ Przed 2005 rokiem nie monitorowano tej kategorii bezrobotnych.

³⁵ Przyczyny endogeniczne potwierdzone w wielu badaniach, m.in. *Bezradność, mobilność, przedsiębiorczość – wokół problemu długotrwałego bezrobocia* oraz M. Kalski, P. Łazarczyk, *Mobilność zawodowa osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy w województwie opolskim*, Opole 2004.



Wartości te, przy najniższej stopie bezrobocia spośród wszystkich kategorii wiekowych (8,7%) pokazują skalę bierności, wśród której blisko połowę stanowią pobierający emerytury.

Odmienne powody decydują o trudnościach na rynku pracy **osób w wieku do 25 lat**.

Wskazać tu można dużą w ostatnich latach podaż pracy, brak doświadczenia zawodowego, niski pułap zarobków dla osób rozpoczynających pierwszą pracę (efektem jest narastająca w tej grupie skala migracji zarobkowych) oraz niedopasowanie struktury zawodowej do potrzeb rynku pracy – według prowadzonego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych³⁶ w roku 2006 ze szkół w województwie wyszło ponad 5 tys. absolwentów bez zawodu, ponad 300 handlowców, techników mechaników i sprzedawców, ponad 100 fryzjerów, kucharzy czy mechaników samochodów osobowych. Są to w większości profesje nadwyżkowe. Osoby w wieku do 25 lat cechuje niska aktywność zawodowa (36,8%) i niski wskaźnik zatrudnienia (26,5%) oraz najwyższa stopa bezrobocia (26%). Niska aktywność wynika przede wszystkim z aspiracji edukacyjnych (co 5-ta osoba bierna zawodowo pobierała naukę bądź uzupełniała kwalifikacje). Jest to oczywiście zjawisko korzystne, jednak autorzy PO KL w części diagnostycznej zwracają uwagę na wyższą aktywność zawodową młodzieży uczącej się w krajach Europy Zachodniej, co wynika z większej dostępności ofert pracy dorywczej, w niepełnym wymiarze czasu czy stosowania elastycznych form zatrudnienia.

Kategorią bezrobocia szczególnie mocno ciążącą w stronę wykluczenia społecznego są osoby **długotrwale bezrobotne**. Choć na rynku pracy ich sytuacja ulega stopniowej poprawie (w latach 2005-2006 spadek liczby takich osób z 45 532 do 39 005, a odsetka z 65,6% do 64,9%, ponadto systematycznie maleje udział w bezrobociu osób pozostających bez pracy co najmniej 12 m-cy), to jednak problemem tej grupy są w znacznym stopniu konsekwencje psychospołeczne pozostawania w bezrobociu. Co czwarta osoba długotrwale bezrobotna w wysokim stopniu odczuwa wyobcowanie społeczne, co powoduje m.in. zamykanie się takich osób w kręgach społecznych złożonych z innych bezrobotnych, obniżanie zainteresowania formami aktywizacji, ucieczkę w szarą strefę i atrofie postaw przedsiębiorczych. Osoby takie również częściej zasilają grupę klientów pomocy społecznej, co prowadzi do dezaktywizacji, wzrostu postaw roszczeniowych i utrwalaniu zależności od świadczeń z zewnątrz. Na społeczne wyobcowanie narażone są przede wszystkim osoby starsze i gorzej wykształcone, co czyni koniecznym uwzględnienie również wsparcia psychologicznego. Wśród innych zdiagnozowanych problemów osób długotrwale bezrobotnych wskazać należy: trudną sytuację materialną, roszczeniowy stosunek do urzędów pracy, relatywnie niski poziom mobilności

³⁶ Raporty monitoringowe dostępne na www.wup.opole.pl



zawodowej i przestrzennej, powszechne postawy migracyjne, duży udział (blisko 50%) zatrudnienia w szarej strefie oraz istnienie pewnego potencjału przedsiębiorczego (26% długotrwale bezrobotnych byłoby zainteresowanych w zdecydowanym stopniu otworzeniem własnej działalności gospodarczej przy wsparciu dotacją z PUP)³⁷.

Inną grupą bezrobotnych borykających się ze specyficznymi problemami rynku pracy są osoby **bez kwalifikacji zawodowych**. Brak zawodu oznacza utrudniony dostęp do ofert pracy, możliwość wykonywania prac najprostszych, a tym samym relatywnie gorzej opłacanych, ryzyko przejścia do szarej strefy oraz niską mobilność zawodową. W latach 2005 – 2006, a więc w okresie monitorowania tej kategorii bezrobotnych odnotowano zarówno wzrost liczebności (z 17 020 osób w 2005 roku do 20 481 osób w 2006 roku) jak i udziału w bezrobociu (z 24,5% do 34,1%). Dodatkowym problemem jest struktura wykształcenia tej grupy, w której pewien udział posiadają osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (udział takich osób w całości bezrobocia na koniec 2006 roku wyniósł 36%). Te dwie kategorie wykształcenia cechuje zarówno najniższy współczynnik aktywności zawodowej (21,8% w IV kwartale 2006 roku) jak i wskaźnik zatrudnienia (16,8%).

Pomimo tego, że w strukturze bezrobocia **osoby niepełnosprawne** stanowią niewielką część, to jednak problemy tej grupy z zaistnieniem na rynku pracy są ogromne. Wg Narodowego Spisu Ludności z 2002 roku, w województwie opolskim na 369 772 gospodarstwa domowe w 86 959 była przynajmniej jedna osoba niepełnosprawna (23,5%). Spośród ponad 103 tys. niepełnosprawnych ok. 17 tys. posiadało znaczny stopień niepełnosprawności. Na tle tej liczby skromnie prezentuje się wielkość zatrudnienia tej kategorii uczestników rynku pracy, wynosząca w latach 2004-2005 około 4 200 osób³⁸. W latach 2004-2006 wielkość bezrobocia osób niepełnosprawnych nie wykazywała większych wahań, oscylując w granicach 1,7 tys. zarejestrowanych bezrobotnych. Przy dynamicznym spadku wielkości bezrobocia w całym województwie, rósł udział w nim osób niepełnosprawnych z 2,4% na koniec 2004 roku do 3,0% na koniec 2006 roku. Te niskie wartości – liczba zatrudnionych i liczba bezrobotnych – pokazują skalę bierności wśród tej kategorii mieszkańców województwa. Wg BAEL w IV kwartale 2006 roku wśród 370 tys. osób biernych zawodowo, 12% za przyczynę bierności wskazywało chorobę lub niepełnosprawność. Nakłada się na to problem struktury wykształcenia tej kategorii osób, gdzie ponad połowa legitymuje się wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym lub

³⁷ Por. *Bezradność, mobilność, przedsiębiorczość – wokół problemu długotrwalego bezrobocia*, op.cit.

³⁸ Tj. 4 103 osoby w 2004 roku i 4 335 w 2005 roku, dane za publikacją *Pracujący w gospodarce narodowej* ze strony www.stat.gov.pl



brakiem wykształcenia. Próby zmian tych niekorzystnych charakterystyk stanowią programy realizowane przez PFRON, m.in. *Student – kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych*, realizowany od 2002 roku i skierowany do uczniów oraz studentów. Jak wykazały badania przeprowadzone w powiecie strzeleckim, wśród pracodawców dominuje przekonanie że wartość pracy osób niepełnosprawnych jest sama w sobie niewystarczająca i potrzebne jest tu dofinansowanie z budżetu państwa. Ponieważ dofinansowanie to było wyższe w latach wcześniejszych, a obecne nie wydaje się przedsiębiorcom już tak atrakcyjne, tracą oni motywację do planowania miejsc pracy dla niepełnosprawnych³⁹. Inny problem stanowi fakt, że sami pracodawcy często nie są świadomi korzyści płynących z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Wg danych PFRON, w latach 2004-2006 ogólna liczba pracodawców korzystających z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych wzrosła ze 108 do 138. Równolegle wzrosła liczba pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach z 3 593 do 3 945 (z czego ok. 90% to zatrudnieni w zakładach pracy chronionej).

3.5 Struktura zawodowa bezrobocia

Analizowana systematycznie od 2005 roku struktura zawodowa osób bezrobotnych na tle napływu ofert zatrudnienia (dzięki wdrożonemu systemowi monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych) ukazuje problemy z tym związane. Dotyczą one przede wszystkim małego stopnia zróżnicowania zawodowego – z pośród ponad 1,6 tys. zawodów ujętych w Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, połowa wielkości bezrobocia w województwie kumuluje się w obrębie zaledwie 15 zawodów (w tym osoby bez zawodu). Wskazać tu należy przede wszystkim sprzedawcę, robotnika gospodarczego, murarza, ślusarza, krawca, ekonomistę, kucharza czy pracownika biurowego. Wszystkie z nich – oprócz robotnika gospodarczego - mają charakter nadwyżkowy, tj. wykazują w skali roku przewagę liczby rejestrujących się bezrobotnych nad liczbą napływających ofert pracy. Generalnie regionalny rynek pracy ma charakter nadwyżkowy – lista zawodów generujących bezrobocie jest o wiele dłuższa i obejmuje profesje charakteryzujące się dużą liczbą napływających ofert i jeszcze większą liczbą rejestracji. Ta część struktury zawodowej zasilana jest przez absolwentów szkół, kończących kierunki nauki pokrywające się zazwyczaj z listą zawodów nadwyżkowych. Tymczasem lista zawodów deficytowych jest o wiele krótsza, obejmując m.in. kosztorysanta

³⁹ *Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych i rozwojowych strzeleckich pracodawców*, Warszawa 2006.



budowlanego, doradcę personalnego, agenta ubezpieczeniowego, spawacza ręcznego łukiem elektrycznym, robotnika gospodarczego czy monterę zespołów i podzespołów elektronicznych.

Chociaż monitoring zawodów zdaje się prezentować trudną sytuację na rynku pracy, posługuje się jedynie danymi statystycznymi. Nie bierze pod uwagę jakości zasobów ludzkich, ich mobilności i przepływów siły roboczej pomiędzy poszczególnymi zawodami w klasyfikacji. Nie uwzględnia faktu, że do wykonywania niektórych zawodów nie potrzeba szczególnych kwalifikacji i umiejętności, a także małych różnic kwalifikacyjnych pomiędzy niektórymi zawodami. Nie obejmuje zakłóceń statystycznych wywołanych przez istnienie szarej strefy (np. pomimo wyraźnie nadwyżkowego charakteru zawodu murarza, aż 24% zgłoszonych dla nich ofert pozostało na koniec 2006 roku nie wykorzystanych). Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż osoby bezrobotne w rzeczywistości mogą posiadać doświadczenie w wykonywaniu więcej niż jednego zawodu: przeprowadzone w 2004 roku badania wśród osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy wykazały, że blisko połowa z nich przynajmniej raz w życiu zmieniała wykonywany zawód, a co dziesiąta osoba czyniła to przynajmniej trzykrotnie⁴⁰.

3.6 Aktywne polityki rynku pracy

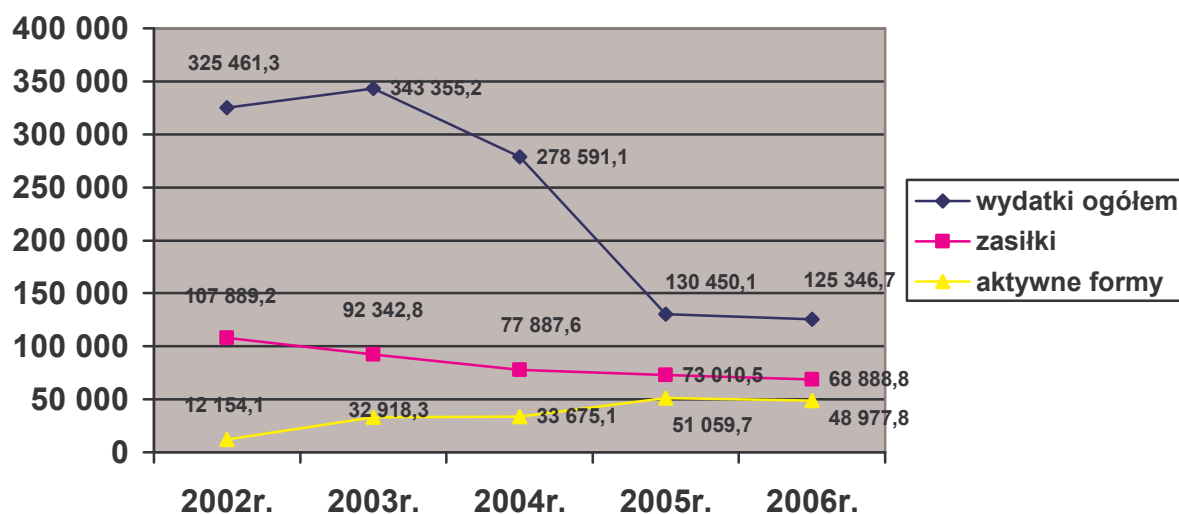
Analizując sferę APRP w Polsce autorzy PO KL podkreślają przede wszystkim niższy niż przeciętny w Europie udział wydatków w PKB oraz oparcie na działaniach pasywnych (np. zasiłki).

Rozpatrując wielkość wydatków ponoszonych w województwie z Funduszu Pracy na działania pasywne i aktywizujące, można dostrzec w latach ostatnich systematyczny spadek wielkości nakładów przeznaczanych na wypłatę zasiłków dla osób bezrobotnych oraz wzrost środków wydatkowanych na polityki aktywne. Nadal jednak kwoty wypłaty zasiłków przewyższają fundusze na aktywizację, chociaż relacja pomiędzy nimi ulega corocznemu obniżeniu: w 2002 roku na każdą złotówkę wydaną na aktywne formy przypadało 8,88 zł na wypłatę zasiłków, w 2004 już 2,31 zł, w 2005 nastąpiło dalsze obniżenie do 1,43 zł a w 2006 na złotówkę wydatkowana na aktywizację przypadało już tylko 1,41 zł wypłaconego zasiłku. Należy zauważyć, że stosunek obu wydatków względem siebie jest zależny w sensie takim, iż aktywizacja osób bezrobotnych sprzyja obniżeniu się liczby beneficjentów zasiłków. W latach 2002-2006 liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku obniżyła się z 13 027 osób na koniec roku 2002 do 7 732 na koniec roku 2006.

⁴⁰ Mobilność zawodowa osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy..., op.cit.



Wykres 7. Wydatki Funduszu Pracy na aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2002-2006 (w tys. złotych)

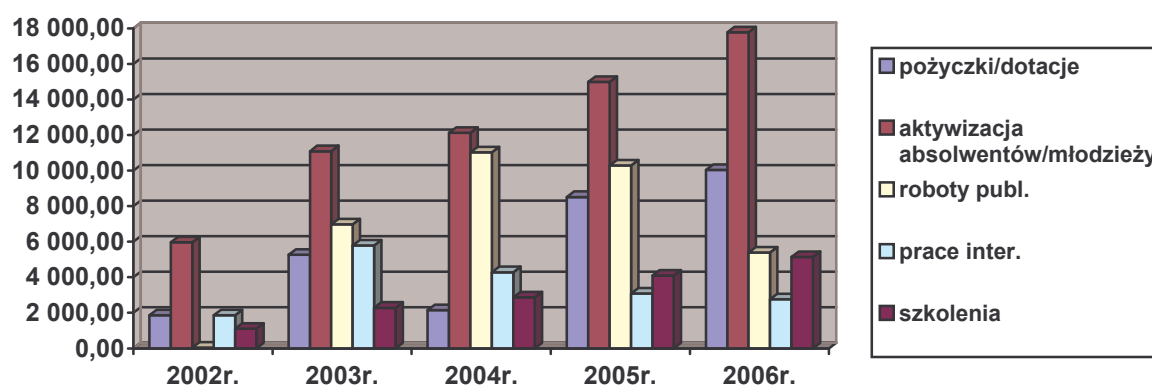


Uwaga! Gwałtowny spadek wydatków FP ogółem w roku 2005 wiąże się z przeniesieniem obowiązku wypłaty zasiłków i świadczeń przedemerytalnych z PUP do ZUS

Źródło: WUP

Wzrostowi nakładów na polityki aktywne towarzyszyło przesuwanie punktów ciężkości z pewnych form aktywizacji w stronę innych. Jak ilustruje poniższy wykres, w latach 2002-2006 odnotowano duże wzrosty nakładów finansowych na pożyczki/dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (zwłaszcza w latach 2005-2006 z uwagi na pojawienie się bezzwrotnych dotacji), na aktywizację absolwentów/młodzieży oraz – w mniejszym stopniu – na szkolenia.

Wykres 8. Struktura wydatków na wybrane aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2002-2006 (w tys. złotych)

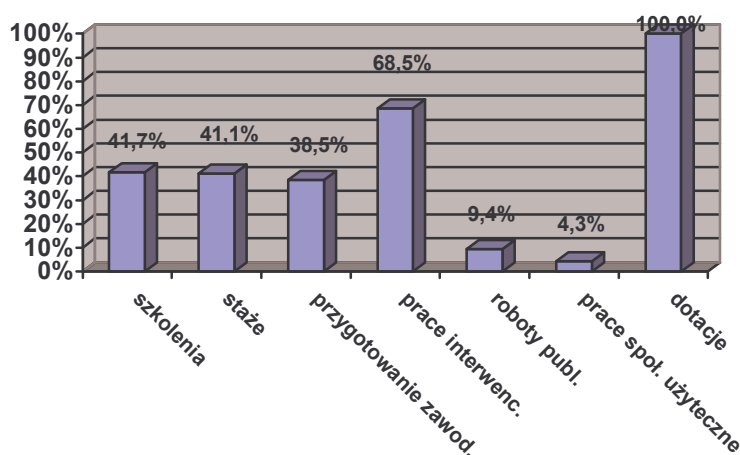


Źródło: WUP. Brak danych dot. wydatków na roboty publiczne w 2002 roku



Jak zauważają autorzy PO KL, kwestią utrudniającą prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy jest niedostateczna wiedza o potrzebach rynku pracy oraz niemierzalność efektów prowadzonych działań. Luka informacyjna jest w sposób stały wypełniana dzięki działalności badawczej prowadzonej przez WUP w Opolu, poszczególne PUP a w latach 2004-2006 przez Beneficjentów działania 2.1 ZPORR. Dotychczasowe ustalenia – na wysokim poziomie generalizacji – pokazują, że aktywizacja jest najskuteczniejsza w przypadku bezrobotnych w młodszym wieku, dobrze wykształconych, stosunkowo krótko pozostających w rejestrach, nie korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Problem tkwi jednak w tym, że struktura tzw. grup ryzyka w bardzo małym stopniu zawiera wskazane powyżej cechy. Inny problem – niemierzalność efektów – to wynik braku ujednoliconych wskaźników i metod ich stosowania. W przypadku aktywnych form dokonuje się pomiaru tzw. efektywności zatrudnieniowej, jednak z pominięciem takich elementów jak trwałość i jakość pozyskanego zatrudnienia.

Wykres 9. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2006 roku – odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w wyniku udziału w poszczególnych formach



Źródło: obliczenia własne wg WUP

Jak pokazuje większość badań, skuteczność i znaczenie aktywnych form podnosi ich zintegrowanie z innymi usługami rynku pracy, zwłaszcza poradnictwem zawodowym i pośrednictwem pracy. Statystyki pokazują wzrost zaangażowania poradnictwa w usługi świadczone na rzecz klientów PUP (w roku 2002 objęto poradnictwem 8 619 osób, w 2006 już 13 002 osoby). Nadal jednak problemem służb zatrudnienia pozostaje zbyt mała liczba doradców wobec liczby obsługiwanych osób.



3.7 Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004-2006

W poprzednim dokumencie strategicznym kwestie związane z bezrobociem zostały zawarte w ramach:

- **Priorytetu 2: Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, Działanie 2.1 *Rozwój poradnictwa zawodowego***

Osiągnięto zakładane efekty, a tym samym zrealizowano cel działania, czyli ***szerszy dostęp bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem do usług poradnictwa zawodowego.***

Wskaźniki:

- wzrost liczby osób objętych usługami doradztwa zawodowego przez powiatowe urzędy pracy z 8 879 osób w 2003 roku do 13 002 osób w 2006 roku
 - poprawa wskaźnika wyrażającego się liczbą bezrobotnych przypadających na jednego licencjonowanego doradcę zawodowego i specjalistę ds. rozwoju zawodowego z 4 142 w 2004 roku do 2 402 na koniec 2006 r.
 - utworzenie 23 Gminnych Centrów Informacji, z których 19 funkcjonowało na koniec 2006 r.,
 - wzrost liczby osób objętych aktywizacją w ramach Klubów Pracy z 722 w 2003 roku do 1 471 w 2006 roku
 - objęcie do końca 2006 roku reorientacją zawodową w formie szkoleń i kursów 1 414 osób planujących odejście z rolnictwa w ramach działania 2.3 ZPORR oraz 858 osób zatrudnionych w branżach zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi w ramach działania 2.4 ZPORR
 - udzielenie do końca 2006 roku usług doradczych 642 beneficjentom ostatecznym działania 2.1 ZPORR, 1 229 beneficjentom ostatecznym działania 2.3 ZPORR i 826 beneficjentom ostatecznym działania 2.4 ZPORR.
- **Priorytetu 3: Wyrównywanie szans na rynku pracy, Działanie 3.1 *Wspieranie programami aktywizującymi bezrobotnych, zwłaszcza z grup podwyższonego ryzyka***
- Osiągnięto główny cel działania, którym było ***kierowanie bezrobotnych do aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i promocja usług doradczych.***

Wskaźniki:

- spadek liczby bezrobotnych o 21 565 osób i stopy bezrobocia o 5,1 procent w okresie grudzień 2003 – grudzień 2006 roku



- spadek liczby bezrobotnych kobiet o 8 423 osoby w okresie grudzień 2003 – grudzień 2006 roku,
- spadek liczby bezrobotnych mieszkańców wsi o 9 035 osób w okresie grudzień 2003 – grudzień 2006 roku,
- spadek liczby bezrobotnej młodzieży do 25 lat o 4 321 osób w okresie grudzień 2004- grudzień 2006⁴¹,
- spadek liczby osób pozostających bez pracy co najmniej 12 miesięcy o 14 141 osób w okresie grudzień 2003 – grudzień 2006 roku,
- spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych o 6 527 w okresie grudzień 2005 – grudzień 2006⁴²,
- wzrost wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2003-2006 o 32%.

3.8 Konkluzje

Kluczowe kwestie związane z bezrobociem w województwie to:

- coroczne obniżanie się wielkości rejestrowanego bezrobocia od 2003 roku począwszy,
- sezonowy charakter bezrobocia (wzrost liczby rejestracji i spadek ofert w miesiącach zimowych),
- terytorialne zróżnicowanie stóp bezrobocia,
- utrzymywanie się stosunkowo wysokiego poziomu odpływu z bezrobocia, w tym odpływu z tytułu podjęcia pracy przy jednoczesnym malejącym napływie,
- utrzymująca się trudna sytuacja bezrobotnych kobiet, mieszkańców wsi, osób powyżej 50 roku życia, osób bez kwalifikacji zawodowych i niepełnosprawnych (rosnący dział w bezrobociu, często pomimo spadku wielkości bezrobocia),
- zaobserwowana w ciągu ostatniego roku poprawa sytuacji osób do 25 roku życia i długotrwale bezrobotnych,
- wzrost nakładów finansowych Funduszu Pracy przeznaczanych na aktywizację bezrobotnych przy równoległym spadku wielkości środków przeznaczanych na wypłatę zasiłków,
- rosnąca rola aktywizacji młodzieży, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i szkoleń,

⁴¹ Nie odwołano się do stanu na koniec 2003 roku z uwagi na to, iż kategoria młodzieży obejmowała wówczas osoby w wieku 15-24 lata, podczas gdy od 2004 roku jest to przedział 18-24 lata

⁴² Kategoria ta wprowadzona dopiero od 2005 roku.



- niekorzystna – z punktu widzenia prowadzonych statystyk – struktura zawodowa bezrobocia (kumulacja bezrobocia w obrębie 15 zawodów, w większości o nadwyżkowym charakterze), prawdopodobnie jednak w rzeczywistości charakteryzująca się większym dopasowaniem do potrzeb rynku pracy,
- rysujący się powoli deficyt siły roboczej w branży budowlanej (potwierdza go monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, badania nad migracjami ludności autochtonicznej z 2004 roku oraz prognozy Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową)⁴³,
- szacowany na ok. 50% udział bezrobotnych w zatrudnieniu w szarej strefie.

IV. ZATRUDNIENIE⁴⁴

4.1 Zatrudnienie wg BAEL

Obserwując dane dotyczące aktywności ekonomicznej ludności powyżej 15 roku życia w województwie w latach 2004-2006, trudno pokusić się o wyłapanie jakiejś jednolitej, trwałej tendencji do zmian. Zarówno liczba ludności, liczba zatrudnionych oraz biernych „faluje” zmieniając wartości w sposób dwukierunkowy w zależności od sytuacji w danym kwartale. Pomimo tego dokonanie pewnych generalizacji jest możliwe, zaś analiza poniższej tabeli prowadzi do kilku spostrzeżeń:

- 1) w latach 2004-2006 odnotowano spadek bezrobocia mierzony metodami BAEL, bezrobocie spadło zwłaszcza w roku 2006, przyjmując najniższe wartości w każdym z kwartałów,
- 2) w tym samym okresie – pomimo kwartalnych wahań – wzrosła liczba zatrudnionych, świadczy o tym zarówno najwyższa odnotowana liczba zatrudnionych w II kwartale 2006 roku, jak i średnie kwartalne wartości liczby zatrudnionych, które wyniosły: 328 tys. w 2004 roku, 351 tys. w 2005 roku i 356 tys. w 2006 roku,
- 3) ten wzrost nie zrekomensował spadku liczby bezrobotnych, dlatego też w roku 2006 średnia kwartalna liczba aktywnych zawodowo (tj. pracujących i bezrobotnych) była niższa niż w roku 2005, lecz wyższa niż w 2004,
- 4) zjawiskiem niekorzystnym jest postępujący wzrost liczby biernych zawodowo – średnie kwartalne liczby opisujące bierność wyniosły: 356 tys. w 2004 r., 363 tys. w 2005 i 367 tys.

⁴³ Raport monitoringowy dostępny na stronie: www.wup.opole.pl, raport badawczy: R. Jończy, op.cit., prognoza IBnGR na stronie http://www.ibngr.edu.pl/pdf/prognozy/prognozy_07_02.pdf

⁴⁴ Dane za GUS, www.stat.gov.pl



Tabela 6. Aktywność ekonomiczna ludności w latach 2004-2006

Okresy	Ludność w wieku powyżej 15 lat				Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia
	Ogółem	w tym				
		Pracujący	Bezrobotni	Bierni		
	w tys					
II kwartał 2004	755	312	75	368	51,3	41,3
III kwartał 2004	775	336	76	363	53,2	43,4
IV kwartał 2004	733	335	60	338	53,9	45,7
I kwartał 2005	783	358	68	357	54,4	45,7
II kwartał 2005	827	356	82	389	53,0	43,0
III kwartał 2005	794	353	76	364	54,0	44,5
IV kwartał 2005	741	338	61	342	53,8	45,6
I kwartał 2006	773	350	50	373	51,9	45,3
II kwartał 2006	802	382	53	367	54,2	47,6
III kwartał 2006	760	341	60	358	52,8	44,9
IV kwartał 2006	773	349	54	370	52,1	45,1

Źródło: GUS

w 2006, warto podkreślić, że w województwie wielkość bierności przewyższa zazwyczaj wielkość zatrudnienia,

5) współczynnik aktywności zawodowej podlegał wahaniom liczby aktywnych zawodowo i był najwyższy w roku 2005, a w 2006 wyższy niż w 2004,

6) wskaźnik zatrudnienia podlegał z kolei wahaniom liczby zatrudnionych i był relatywnie najwyższy w 2006 roku,

7) obydwa wskaźniki – aktywności i zatrudnienia – są w przypadku województwa opolskiego stale niższe niż liczone dla całego kraju, np. w IV kwartale 2006 roku ogólnopolski współczynnik aktywności zawodowej przewyższał wojewódzki o 2,6%, a wskaźnik zatrudnienia o 2,4%,

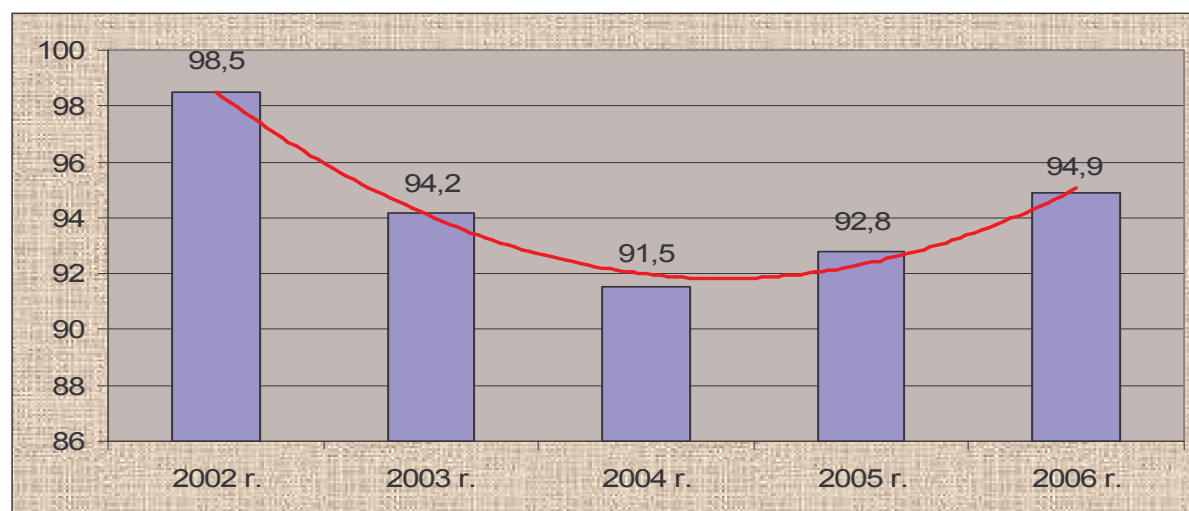


8) o wiele większe różnice pomiędzy wartościami ogólnopolskimi a wojewódzkimi występują przy uwzględnieniu czynnika płci i miejsca zamieszkania. W przypadku kobiet współczynnik aktywności zawodowej w Polsce jest o 3,1% wyższy, a wskaźnik zatrudnienia o 3,9% wyższy niż w województwie. Dla mieszkańców wsi jest to przewaga odpowiednio o 2,5% i 3,9%.

4.2 Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw. Struktura zatrudnienia

Wzrost zatrudnionych w województwie na przestrzeni ostatnich lat, wskazany przez BAEL, potwierdza również rosnąca wielkość przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. W ciągu ostatnich dwóch lat jego poziom wyraźnie wzrósł, lecz i tak stan w 2006 roku był niższy od stanu z 2002 roku.

Wykres 10. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w latach 2002 – 2006 (w tys. osób)



Źródło: GUS

Patrząc w przekroju struktury gospodarki, najwyższe przeciętne zatrudnienie w 2006 roku osiągnięto w sekcji przemysłu: 58,9 tys. osób (spadek o 2% w porównaniu z 2003 rokiem), następnie w handlu i naprawach: 12,7 tys. osób (wzrost o 8,3%), budownictwie: 5,9 tys. osób (spadek o 9%) i transporcie, gospodarce magazynowej i łączności: 5,2 tys. osób (wzrost o 19,2%).

Według ukazującej się corocznie informacji GUS pn. *Pracujący w gospodarce narodowej*, w roku 2005 na dzień 31 grudnia w województwie zatrudnionych było 294 256 osób, z czego 136 379 stanowiły kobiety (46%). Blisko 85 tys. osób zatrudniał sektor publiczny – jego udział w zatrudnieniu (26,6%) był o 2,2% większy niż w skali całego kraju.

W rozbiciu na sekcje gospodarki rzuca się w oczy koncentracja zatrudnienia w obrębie przemysłu, rolnictwa oraz handlu i napraw. Stanowią one 57% ogółu zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę, że na przestrzeni lat 2004-2006 zatrudnienie wzrosło we wszystkich sekcjach



poza administracją i edukacją. Relatywnie duży wzrost był udziałem sekcji pośrednictwa finansowego: ponad 10%. Rozbicie sekcyjne zwraca ponadto uwagę na duże zróżnicowanie zatrudnienia kobiet: od 80% w ochronie zdrowia i pomocy społecznej do 9% w budownictwie.

Tabela 7. Zatrudnienie w roku 2004 i 2005 w przekroju sektorowym

Sekcja	2004r.	2005r.	Wzrost/spadek	Udział w zatrudnieniu ogółem w 2005 (%)	Udział kobiet w zatrudnieniu w 2005 (%)
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	50 403	50 496	93	17,1	42,2
Przemysł	72 203	72 383	180	24,7	30,6
Budownictwo	15 596	16 003	407	5,5	8,7
Handel i naprawy	42 637	43 926	1 289	15,0	53,5
Hotele i restauracje	4 696	4 702	6	1,6	66,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	16 316	16 387	71	5,6	27,6
Pośrednictwo finansowe	5 473	6 115	642	2,1	71,5
Obsługa nieruchomości i firm	16 893	17 081	188	5,8	46,8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	14 852	14 831	-21	5,1	59,5
Edukacja	26 487	25 741	-746	8,7	78,8
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	16 905	17 219	314	5,9	80,5
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	8 347	8 623	276	2,9	52,6

Źródło: GUS

4.3 Oferty pracy

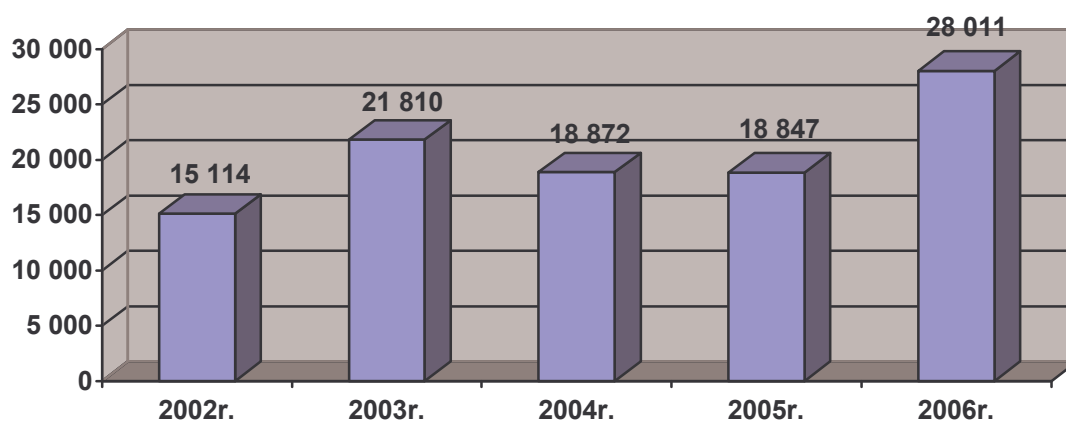
Warunkiem wzrostu zatrudnienia jest pojawianie się ofert pracy i ich dostępność dla zainteresowanych. Analizując oferty pracy wpływające do PUP, można mówić o związku wzrostu popytu na pracę ze spadkiem podaży: rok 2003, pierwszy, w którym odnotowano spadek bezrobocia, zapoczątkował okres relatywnie dużego napływu ofert, największego w roku 2006, zbiegającego się z najwyższym liczbowo spadkiem wielkości bezrobocia.

Od 2003 roku począwszy swój udział w ofertach zgłaszanych do PUP zwiększyły propozycje zatrudnienia subsydiowanego. O ile w roku 2002 stanowiły one 29% ogółu, o tyle w 2003 już 54%, w 2004r. 51,5%, w 2005r. 48,9% a w 2006r. 53,3%. Widać zatem, że wpływ subsydiowanych form zatrudnienia na kształtowanie popytu na pracę był w trzech ostatnich latach wysoki i to on odpowiada za ożywienie regionalnego rynku – w 2006 roku w niektórych powiatach (kluczborski i nyski) propozycje pracy subsydiowanej stanowiły 70-80% ogółu ofert. Ożywienie to jest z pewnością większe, niż sugerowałyby to powyższe liczby: wg



ustaleń małopolskich⁴⁵, powiatowe urzędy pracy dysponują ok. 50% ofert pojawiających się na rynku pomimo istnienia prawnych uregulowań mających w założeniu gwarantować PUP dostęp do każdej oferty na pojawiające się miejsce pracy. Ponadto powiatowe urzędy pracy są wykorzystywane jako pośrednik przede wszystkim przy poszukiwaniach pracowników z dolnych rejonów klasyfikacji zawodów i specjalności, tj. pracowników przy pracach prostych, robotników przemysłowych i rzemieślników czy pracowników usług osobistych i sprzedawców. Medium dla ofert pracy dla techników i specjalistów jest przede wszystkim prasa i Internet. Do tego wszystkiego doliczyć należy pewną ilość ofert nigdzie nie ogłaszanych, gdy firmy wykorzystują przy poszukiwaniu pracowników własne bazy danych bądź kanały nieformalne.

Wykres 11. Napływ ofert pracy do PUP w latach 2002-2006



Źródło: WUP (MPiPS – 01)

Rozpatrując strukturę ofert napływających do PUP w rozbiciu na sekcje gospodarki, dostrzec można, że wielkość zatrudnienia w danej sekcji nie musi odpowiadać ilości zgłaszanych ofert. Najwięcej ofert wpłynęło z obszaru administracji (ok. 5% udziału w zatrudnieniu w 2005 roku), choć znaczną część z nich stanowić mogły propozycje pracy subsydiowanej. Stosunkowo niewiele ofert zgłosił sektor rolniczy, drugi pod względem zatrudnienia (17% ogółu zatrudnionych, 2% ogółu ofert). Zwraca ponadto uwagę fakt, że budownictwo – jako jedyna sekcja – miało problemy z obsadzeniem co czwartej oferty pracy.

**Tabela 8. Oferty pracy wg sekcji PKD zgłoszone do PUP w 2006 roku**

Sekcja	Oferty zgłoszone	Oferty na koniec 2006 roku	% niewykorzystania ofert
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	533	10	1,9
Przetwórstwo przemysłowe	5 293	218	4,1
Budownictwo	2 676	547	20,4
Handel i naprawy	3 103	63	2,0
Hotele i restauracje	373	6	1,6
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	488	24	4,9
Obsługa nieruchomości i firm	1 291	49	3,8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	6 894	36	0,5
Edukacja	772	13	1,7
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2 676	40	1,5
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	3 168	154	4,9

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2006 rok

4.4 Nowe miejsca pracy

Ważnym miernikiem rozwoju regionalnej gospodarki, mającym bezpośredni wpływ na oblicze rynku pracy, jest zdolność generowania nowych miejsc pracy. W przeciągu całego 2006 roku duże i średnie podmioty gospodarki wytworzyły ogółem 7 444 nowych miejsc zatrudnienia (o 45 więcej niż w 2005 r.), z czego 3 981 przypada na firmy duże a 3 463 na średnie). 78% nowo utworzonych stanowisk przypadło na sektor prywatny. Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, można ustalić ranking wg liczby utworzonych miejsc pracy:

- 1) przetwórstwo przemysłowe: **2 399**,
- 2) budownictwo: **1 150**,
- 3) obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej: **843**,
- 4) handel hurtowy i detaliczny: **842**,
- 5) edukacja: **468**;
- 6) administracja publiczna: **431**,
- 7) transport, gospodarka magazynowa i łączność: **389**,
- 8) ochrona zdrowia: **235**,
- 9) wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę: **209**.



W przekroju terytorialnym nowopowstałe miejsca pracy koncentrują się w mieście Opolu (2 088, czyli 28% ogółu), oraz w powiecie krapkowickim (1 144, czyli 15,4%). Bez wątpienia cieszyć musi fakt, że spora liczba wygenerowanych stanowisk pracy przypada na dwa powiaty szczególnie zagrożone bezrobociem: nyski i brzeski.

Tabela 9. Liczba nowo powstałych miejsc pracy w 2006r. wg powiatów

Powiat	Liczba miejsc pracy	%
brzeski	776	10,4
głubczycki	147	2,0
kędzierzyńsko - kozielski	505	6,8
kluczborski	442	5,9
krapkowicki	1 144	15,4
namysłowski	140	1,9
nyski	832	11,2
oleski	275	3,7
opolski ziemski	626	8,4
prudnicki	153	2,1
strzelecki	316	4,2
Opole miasto	2 088	28,0
Województwo	7 444	100

Źródło: GUS

4.5 Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004-2006

W poprzednim dokumencie strategicznym kwestie związane z bezrobociem zostały zawarte w ramach **Priorytetu 1:Poprawa zasobów miejsc pracy**, Działanie 1.3 *Rozwój pośrednictwa pracy i promocja „elastycznych” form zatrudnienia*.

Osiągnięto większość zakładanych efektów, a tym samym częściowo zrealizowano cel działania, czyli *rozwój nowych form pośrednictwa pracy wykorzystującego nowe zasady zatrudniania oraz technologie internetowe*.

Wskaźniki:

- wzrost liczby agencji zatrudnienia w latach 2004-2006 z 53 do 138, w tym agencji pracy tymczasowej z 27 do 97,



- aktywne wykorzystanie technologii internetowej w zakresie pośrednictwa pracy, prowadzenie stron internetowych EURES, Rejestru Agencji Zatrudnienia i Regionalnej Bazy Ofert Pracy na stronie internetowej WUP, infokiosków, punktów dostępu do Internetu w powiatowych urzędach pracy,
- liczba beneficjentów ostatecznych działań 2.1, 2.3 i 2.4 ZPORR, objętych do końca roku 2006 usługami pośrednictwa pracy: 1 129 osób.

Z uwagi na brak odpowiednich uregulowań prawnych nie prowadzono działań w zakresie promocji telepracy i innych elastycznych form zatrudnienia. Kwestie związane z elastycznością czasu i form pracy znalazły się w niektórych badaniach społecznych prowadzonych przez WUP w Opolu.

4.6 Konkluzje

Najistotniejsze kwestie związane z zatrudnieniem w województwie, to:

- postępujący wzrost zatrudnienia, sygnalizowany przez BAEL oraz wielkość przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw,
- niższe niż w skali całego kraju współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia, zwłaszcza dla kobiet i mieszkańców wsi,
- koncentracja zatrudnienia w obrębie sekcji przemysłu, rolnictwa oraz handlu i usług,
- stosunkowo duży napływ ofert zatrudnienia do PUP, zwłaszcza w 2006 roku, przy czym za blisko połowę tego napływu odpowiada zatrudnienie subsydiowane,
- zdolność regionalnej gospodarki do generowania nowych miejsc pracy w liczbie ok. 7,5 tys. na rok (bez uwzględnienia podmiotów o wielkości zatrudnienia do 9 osób),
- branże najbardziej rozwojowe w sensie zwiększania zatrudnienia to: przemysł, budownictwo, administracja, handel i naprawy oraz obsługa nieruchomości i firm,
- rozwijający się system pośrednictwa pracy, przede wszystkim w stronę zwiększenia dostępności (Internet, agencje zatrudnienia, sklepy z pracą, uwzględnianie pośrednictwa jako formy zintegrowanego wsparcia udzielanego beneficjentom ostatecznym projektów ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich).



V. EDUKACJA⁴⁶

5.1 Edukacja przedszkolna

Rozpowszechnienie i dostęp do edukacji przedszkolnej jest istotny z uwagi na możliwość zapewnienia opieki nad dzieckiem w czasie przeznaczonym na pracę czy aktywność zawodową. Może stanowić ważny element zwiększania aktywności zawodowej kobiet, na których spoczywa większa część obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci⁴⁷. Według danych GUS województwo opolskie charakteryzuje się od lat najwyższym (83,97% w 2006 roku) wskaźnikiem upowszechnienia edukacji przedszkolnej dzieci w wieku 3-5 lat. Sugeruje to, że duża bierność zawodowa kobiet w województwie nie jest raczej efektem braku dostępu do oświaty przedszkolnej. O dobrej kondycji opolskich przedszkoli świadczy fakt, że w latach 2002-2005, pomimo wejścia w wiek przedszkolny roczników niżu demograficznego i spadku liczby przedszkoli o 13%, liczba dzieci uczęszczających obniżyła się jedynie o 5%. Warto też zauważyć, że dzieci w wieku 3-5 lat uczęszczające do przedszkoli wiejskich stanowiły w 2006 roku 38% ogółu dzieci w tym samym przedziale wiekowym korzystających z usług placówek przedszkolnych – korzystanie z nich jest więc warunkowane miejscem zamieszkania.

W roku szkolnym 2005/2006 w województwie działały 474 placówki wychowania przedszkolnego, z czego 110 stanowiły oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych. 314 placówek ulokowanych było na terenach wiejskich, co stanowi 66% ogółu (dla całego kraju wskaźnik ten jest dwukrotnie niższy). Placówki wychowania przedszkolnego dysponowały liczbą 1 241 oddziałów oraz ponad 28 tys. miejsc, z których korzystało 26 085 dzieci⁴⁸.

5.2 Edukacja w szkołach podstawowych i gimnazjach

W przypadku edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjach w latach 2002-2005 dał się zaobserwować spadek liczby szkół podstawowych oraz spadek liczby uczniów zarówno

⁴⁶ Za danymi GUS, www.stat.gov.pl, obliczenia własne, opracowanie Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego

⁴⁷ W przeprowadzonych w 2004 roku przez WUP w Opolu badaniach nad zjawiskiem dyskryminacji kobiet na rynku pracy, aż 90% bezrobotnych respondentek przyznało, że kobiety są w zdecydowanie większym stopniu obciążone obowiązkami domowymi, a 80% jako warunek poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy wskazało większą dostępność placówek opiekuńczych i wychowawczych, wspomagających w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi (*Ocena równości szans bezrobotnych kobiet...*, op.cit.)

⁴⁸ Za: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006*, GUS, Warszawa 2006 (www.stat.gov.pl)



szkół podstawowych, jak i gimnazjów. Współczynnik skolaryzacji netto w tych latach zwiększył się do poziomu 93,7% dla szkół podstawowych i 91,8% dla gimnazjów (2005 rok)⁴⁹.

Zasoby szkół podstawowych i gimnazjów w województwie w roku szkolnym 2005/2006 prezentuje poniższa tabela. Warto przy tym nadmienić, że 73% szkół podstawowych i 45% gimnazjów usytuowanych było na terenach wiejskich (dla kraju odpowiednio 72% i 52%).

Tabela 10. Szkoły podstawowe i gimnazja w województwie w roku szkolnym 2005/2006

Typ szkoły	Liczba szkół	Liczba pomieszczeń	Liczba nauczycieli	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
podstawowa	421	4 430	5 024	3 448	65 390
w tym bez specjalnych	399	4 245	4 831	3 360	64 444
gimnazjum	161	1 917	3 043	1 728	41 645
w tym bez specjalnych	139	1 820	2 892	1 640	40 758

Źródło: Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS, Warszawa 2006

5.3 Edukacja na szczeblu ponadgimnazjalnym i wyższym

Dla sytuacji na rynku pracy kluczowe znaczenie ma struktura kształcenia ponadgimnazjalnego oraz możliwości, jakie ona stwarza. Analiza sytuacji systemu edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym na przestrzeni lat 2000/2001 oraz 2005/2006 pokazuje przede wszystkim wprowadzenie zmian w wyniku reformy systemu oświaty i pojawienie się nowych szkół ponadgimnazjalnych. Zwraca ona jednak również uwagę na dynamiczny rozwój szczebla policealnego (wzrost liczby szkół o 33 placówki i uczniów o 2 752 osoby) oraz szkolnictwa wyższego, które w tych latach podwoiło liczbę uczelni oraz doprowadziło do wzrostu liczby studentów o ponad 5 tys. osób.

Zawężając pole czasowej analizy szkolnictwa ponadgimnazjalnego do lat 2004/2005 i 2005/2006 należy z jednej strony zwrócić uwagę na wzrost liczby uczniów pobierających naukę o ponad 2 tys., z drugiej zaś na duży wzrost zainteresowania ofertą edukacyjną techników przy spadku popularności liceów profilowanych. To przesunięcie w stronę uzyskania wykształcenia zawodowego na poziomie technicznym stanowi przejaw racjonalnego podejścia młodzieży do sytuacji na rynku pracy. Pomimo tego nadal największą – choć powoli zmniejszającą się – popularnością cieszą się licea ogólnokształcące, wybierane przez młodzież z dobrym wynikiem egzaminu gimnazjalnego i traktowane jako ścieżka do zdobycia wykształcenia wyższego.

⁴⁹ Za: Bank danych regionalnych (www.stat.gov.pl)



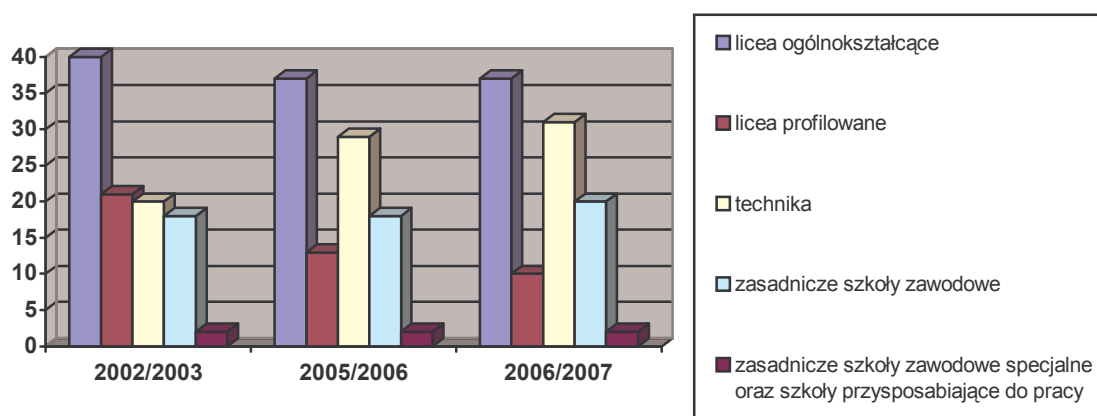
Tabela 11. Szkolnictwo ponadgimnazjalne, policealne i wyższe dla dzieci i młodzieży w latach 2000/2001, 2004/2005 i 2005/2006

Rodzaj szkoły		Liczba szkół			Uczniowie		
		2000/2001	2004/2005	2005/2006	2000/2001	2004/2005	2005/2006
ponadpodstawowe		324	97	14	63 752	4 562	300
ponadgimnazjalne		-	221	223	-	42 150	44 242
w tym	specjalne przysposabiające do pracy	-	4	7	-	24	59
	zasadnicze zawodowe	-	49	48	-	7 723	7 702
	licea ogólnokształcące	-	54	55	-	16 697	16 364
	uzupełniające licea ogólnok.	-	5	6	-	142	219
	licea profilowane	-	51	48	-	7 681	6 623
	technika	-	52	54	-	9 279	12 658
	technika uzupełniająca	-	1	1	-	29	41
	artystyczne	-	5	4	-	575	576
policealne		71	93	104	4 495	6 474	7 247
wyższe		3	6	6	31 835	37 946	37 187

Źródło: Edukacja według szczebli kształcenia, GUS

Poniższy wykres ilustruje udział przyjętych absolwentów gimnazjów do klas pierwszych szkół ponadgimnazjalnych.

Wykres 12. Udział przyjętych absolwentów gimnazjów do klas pierwszych szkół ponadgimnazjalnych



Źródło: dane Departamentu Edukacji i Rynku Pracy UMWO

Powyższe dane wskazują, iż w województwie opolskim, podobnie jak w kraju, wzrosło zainteresowanie uzyskaniem wykształcenia średniego kosztem kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych. W regionie 84% uczniów kształci się w szkołach umożliwiających zdobycie wykształcenia na poziomie średnim. Jednakże odnosząc aspiracje edukacyjne mieszkańców regionu do danych ogólnopolskich stwierdza się, iż młodzież w regionie jest bardziej zainteresowana kształceniem zawodowym, zarówno na poziomie średnim jak i zasadniczym, niż ich rówieśnicy w kraju. W regionie 49% młodzieży kształci się w szkołach zawodowych (technikach i zasadniczych szkołach zawodowych), a 51% młodzieży kształci się

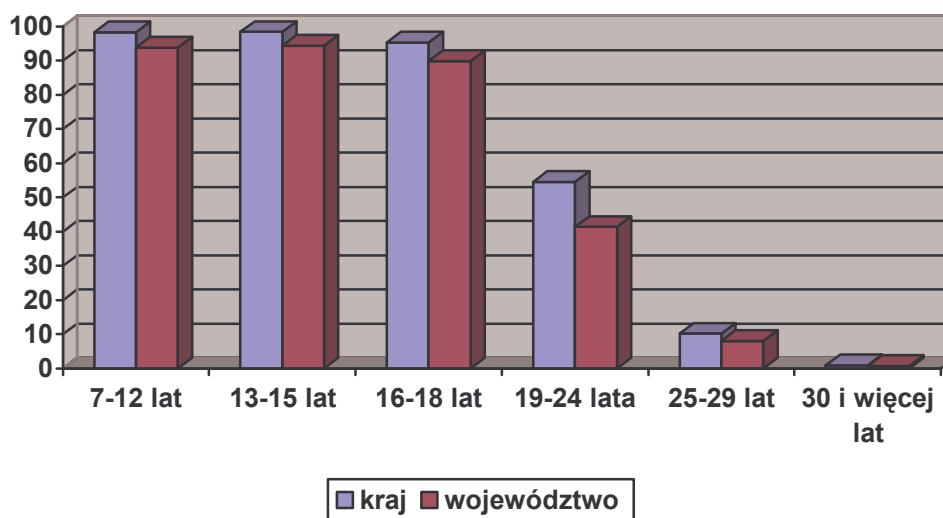


w szkołach ogólnokształcących. Ponadto mniej w województwie opolskim niż w kraju absolwentów szkół ponadgimnazjalnych decyduje się na studia⁵⁰. Tu właśnie docieramy do problemu edukacyjnego województwa opolskiego, którym jest niższy od wskaźników ogólnopolskich udział mieszkańców w kształceniu na poziomie średnim i wyższym. I tak o ile w całym kraju między 2003 a 2005 rokiem odsetek osób w grupie wiekowej 25-44 lata posiadających wykształcenie średnie (bez zawodowego) i wyższe rósł z 52,84% do 56,91%, o tyle w województwie wskaźniki te wyniosły odpowiednio 49,67 i 49,78. Nie tylko odsetki są niższe od ogólnopolskich, ale i tempo ich wzrostu. Problem ten potwierdza poniższy wykres, prezentujący odsetek uczniów i studentów w danej grupie wiekowej do ogółu osób z tej grupy. Widać wyraźnie, że w każdej ze wskazanych kategorii wiekowych wskaźniki opisujące Opolszczyznę są niższe od krajowych. Dodać również należy, że w 2005 roku region zajmował trzecie miejsce od końca w Polsce pod względem liczby studentów przypadających na 10 tys. ludności. W przekroju całego kraju liczba ta wyniosła 505,8, tymczasem w województwie 354,7. Wojewódzki współczynnik skolaryzacji netto dla studentów w wieku 19-24 lata wyniósł w roku szkolnym 2005/2006 26,8%, podczas gdy w kraju 38%. Z pewnością za taki wynik odpowiada w jakimś stopniu intensywniejsze niż w innych regionach zjawisko migracji zarobkowych. Warto przy tym jednak zwrócić uwagę na duży skok rozwojowy regionalnych uczelni wyższych, skoro w roku akademickim 2005/2006 kształciło się na nich o 22 402 studentów więcej niż 10 lat wcześniej (wzrost o 163%).

⁵⁰ Por. Informacja: *Struktura kształcenia w województwie opolskim w kontekście zmian na rynku pracy i jej wpływ na zapobieganie bezrobociu*, Zarząd Województwa Opolskiego, Opole, lipiec 2007



Wykres 13. Odsetek uczniów i studentów w danej grupie wiekowej do ogółu osób w tej grupie w województwie i w kraju w 2005 roku (w %)



Źródło: GUS

5.4 Problem struktury kształcenia zawodowego i jej dopasowania do potrzeb rynku pracy

System kształcenia zawodowego młodzieży w województwie opolskim odbywa się przede wszystkim w ramach zasadniczych szkół zawodowych i techników, a na poziomie wyższym w 6 uczelniach na terenie województwa. Struktura najpopularniejszych kierunków kształcenia na poszczególnych szczeblach przedstawia się następująco:

1) zasadnicze szkoły zawodowe

Tabela 12. Uczniowie ZSZ w województwie wg kierunków kształcenia

Lp.	2006	2007
1.	sprzedawca – 1 057	sprzedawca – 960
2.	mechanik pojazdów sam. – 940	mechanik pojazdów sam. – 882
3.	stolarz – 528	stolarz – 442
4.	fryzjer – 374	kucharz małej gastronomii – 444
5.	murarz – 359	murarz – 386
6.	kucharz małej gastronomii – 348	fryzjer - 370
7.	piekarz – 201	ślusarz - 205
8.	ślusarz – 156	cukiernik – 184
9.	cukiernik – 148	piekarz - 129
10.	elektromechanik – 141	elektryk - 110



2) technika

Tabela 13. Uczniowie techników w województwie wg kierunków kształcenia

Lp.	2006	2007
1.	technik ekonomista – 2 326	technik ekonomista – 2 299
2.	technik mechanik – 1 654	technik mechanik – 1 831
3.	technik budownictwa – 1 050	technik budownictwa – 1 104
4.	technik handlowiec – 906	technik handlowiec – 888
5.	technik elektronik – 756	technik elektronik – 620
6.	technik org. usług gastronom. – 558	technik org. usług gastronom. – 608
7.	technik żywienia i gosp. dom. – 514	technik hotelarstwa – 572
8.	technik hotelarstwa – 439	technik żywienia i gosp. dom. – 495
9.	technik agrobiznesu – 431	technik informatyk – 289
10.	technik technologii żywności – 367	technik rolnik – 242

Źródło: Departament Edukacji i Rynku Pracy UMWO

Jak widać, czołowe zawody w sensie ich popularności wśród pobierających naukę w ZSZ i technikach pokrywają się w dużym stopniu z czołowymi zawodami generującymi bezrobocie. W przypadku szkół zasadniczych zawodowych aż 8 zawodów (sprzedawca, mechanik samochodów, stolarz, fryzjer, murarz, piekarz, ślusarz i cukiernik) mieści się w pierwszej 20-tce rankingu zawodów pod względem wielkości bezrobocia w województwie w 2006 roku. Zawody te charakteryzują się ponadto bardzo dużą skalą napływu do bezrobocia a część z nich (sprzedawca, murarz, stolarz i ślusarz) mieści się w czołówce zawodów klasyfikowanych ze względu na wielkość napływu ofert pracy (jednakże z przewagą napływu bezrobotnych względem ofert). Pozytywne jest to, że w większości wymienionych zawodów liczba uczniów uległa obniżeniu, choć jest po części konsekwencją spadku liczby absolwentów gimnazjów. Kształcenie na szczeblu zasadniczym zdaje się pogłębiać niekorzystną strukturę zawodową na regionalnym rynku pracy, choć należy tu zastrzec, iż jest to jedynie ujęcie statystyczne – wystarczy tymczasem przeanalizować przykładowo choćby zawód ślusarza. Liczba bezrobotnych w tym zawodzie na koniec 2006 roku była niższa od liczby z końca 2005 roku o blisko 450 osób. Pytanie – jak to się stało, skoro w ciągu roku w PUP zarejestrowało się 2 tys. bezrobotnych ślusarzy a liczba ofert dla nich wyniosła raptem 334, z czego 19 nie wykorzystano? Co się stało z ok. 2 tys. ślusarzy, którzy matematycznie powinni powiększyć statystyki bezrobocia? Dlaczego też w badaniach przeprowadzonych w powiecie nyskim



w 2006 roku wśród pracodawców i dyrektorów szkół wskazuje się na zawód ślusarza jako wykazujący braki na lokalnym rynku⁵¹? Istnieje tu wiele czynników, których statystyka nie wyłapuje: wtórny rynek ofert, migracje, system przekwalifikowań, przejście do bierności zawodowej, szara strefa itp. Dlatego też można powiedzieć, że struktura kształcenia w województwie utrwała strukturę zawodową bezrobocia, jednak trudno jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, na ile hamująco wpływa na postępujący od kilku lat spadek bezrobocia. Kontrowersyjne zawody budowlane, statystycznie silnie zagrożone bezrobociem, w praktyce zaś często deficytowe, są tu najlepszym przykładem.

Podobne uwagi odnoszą się do struktury zawodów oferowanych przez technika. Tu również widać trwałość struktury czołowych zawodów pod względem liczby kształcących się. W czołowej dziesiątce rankingu nie ma co prawda mających bardzo duży udział w bezrobociu zawodów szkolnych technika prac biurowych i technika administracji, lecz te kierunki nauki nadal są obecne w ofercie techników. W bieżącym roku pojawił się za to w czołówce kierunek technika informatyka – zawody związane z branżą informatyczną wykazują w regionie zazwyczaj wyraźny deficyt. Tak czy inaczej, struktura kształcenia w technikach odpowiada w większości zawodom nadwyżkowym i – podobnie jak w przypadku ZSZ, powinna być bardziej dostosowana do potrzeb rynku pracy.

W przypadku szkół wyższych mamy do czynienia przede wszystkim z dużą podażą pracy absolwentów kierunków pedagogicznych (ok. 4,2 tys. studentów w bieżącym roku akademickim) i zarządzania (3,6 tys.). Dużą popularnością cieszy się ponadto kierunek informatyczny (1,7 tys.), ekonomiczny (1,4 tys.), wychowania fizycznego (1,2 tys.), budownictwa (1,1 tys.) czy politologii (900 osób). Zwraca uwagę koncentracja kształcenia na kierunkach humanistycznych. Z wymienionych powyżej zawodów jedynie informatyk jest wyraźnie deficytowym w ujęciu statystyk PUP. Jednakże problem absolwentów z wyższym wykształceniem nie jest w województwie problemem szczególnie wyraźnym (może poza wysokim poziomem bezrobocia w zawodzie ekonomisty czy specjalisty ds. marketingu). Po pierwsze, urzędy pracy są wykorzystywane przede wszystkim jako pośrednictwo w poszukiwaniu pracowników w zawodach z dolnych rejonów klasyfikacji, nie notują zatem wszystkich ofert dla specjalistów. Po drugie, rosnące nakłady na aktywizację zawodową młodzieży pozwalają objąć systemem stażowym znaczny odsetek absolwentów szkół wyższych. Po trzecie, jak potwierdzają badania, osoby dobrze wykształcone są jednocześnie bardziej mobilne zarówno w sensie zawodowym jak i przestrzennym, wykazując lepszą

⁵¹ *Monitoring rynku pracy powiatu nyskiego*, Nysa 2006 (raport dostępny na stronie: www.pup.nysa.pl)



elastyczność i dostosowanie do aktualnej koniunktury na rynku. Po czwarte, stanowią oni znaczącą część nurtu migracji zarobkowych na otwarte rynki pracy Unii. Po piąte, przy przewadze wykształcenia humanistycznego, mogą poszukiwać zatrudnienia w rozwijającej się sekcji pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm, a także administracji, która w 2006 roku zgłosiła do PUP najwięcej propozycji zatrudnienia. Zdiagnozowanym w 2004 roku problemem absolwentów opolskich uczelni był brak przygotowania do samodzielnego poszukiwania pracy (dla 40% studentów ostatniego roku studiów szkoła wyższa nie odegrała w tym zakresie żadnej roli) oraz niska ocena nabycia praktycznych umiejętności zawodowych (dla 16% uczelnia nie odegrała tu żadnej roli). Należy jednak w tym miejscu zastrzec, że z uwagi na dynamiczny rozwój regionalnych uczelni (również w zakresie działalności np. akademickich biur karier) oraz trudniejszą niż obecnie sytuację na rynku pracy w roku 2004 (a więc w momencie przeprowadzania badań) wyniki te mogły stracić na aktualności.

5.5 Podnoszenie jakości kształcenia

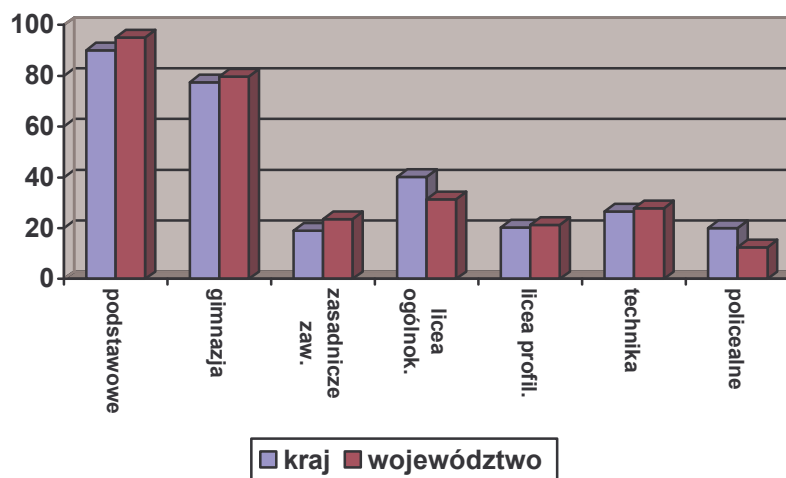
Realizacja w ciągu ostatnich dwóch lat Regionalnych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia pozwoliła częściowo tylko zidentyfikować zaangażowanie kadr edukacyjnych w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji, przynajmniej na płaszczyźnie obsługiwanej przez Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych oraz Wojewódzki Ośrodek Metodyczny. Według sprawozdania z realizacji RPD na 2006 rok⁵², 12,2 tys. nauczycieli podniosło swoje kwalifikacje w ramach różnych form doskonalenia zawodowego (m.in. kursy z zakresu zarządzania oświatą, oligofrenopedagogiki, bibliotekoznawstwa, sprawowania nadzoru pedagogicznego itp.). Ponadto w 2006 roku co najmniej 42 słuchacze NKJO nabyły uprawnienia do nauczania języka obcego w szkołach. Jednakże poza sprawozdawczością RPD pozostają inne formy samodoskonalenia zawodowego, tj. studia podyplomowe, granty, czy doradztwo metodyczne.

Podnoszenie jakości kształcenia odbywa się również drogą lepszego wyposażenia placówek szkolnych w sprzęt informatyczny. Jak ilustruje poniższy wykres, nasycenie poszczególnych typów szkół w województwie w sprzęt komputerowy jest – poza dwoma wyjątkami – wyższy niż w całym kraju.

⁵² Sprawozdanie dostępne na stronie: www.wup.opole.pl



Wykres 14. Odsetek szkół wyposażonych w sprzęt komputerowy w danej kategorii szkół w roku szkolnym 2005/2006



Źródło: Edukacja i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS; Komputery w szkołach dla dzieci i młodzieży oraz policealnych, WUS

W latach 2003-2005 liczba jednostek komputerowych w szkołach w województwie wzrosła z 6 217 do 7 434, a liczba pracowni komputerowych z 503 do 537. Rosło również wykorzystanie Internetu: 2003 rok to 4 177 komputerów z połączeniem do sieci, 2005 rok to już 5 675 jednostek. Wzrosty te poprawiły również wskaźnik opisujący liczbę uczniów przypadających na 1 komputer z 26,25 w 2003 roku do 21,92 w 2005 roku.

5.6 Edukacja ustawiczna

Edukacja ustawiczna to słaba strona mieszkańców Opolszczyzny – autorzy PO KL w analizie regionu podkreślają bardzo niski udział w niej osób w wieku 25-64 lata⁵³. W latach 2003-2005 wskaźnik procentowego udziału uczących się lub doksztalających osób w tym wieku w ogólnej liczbie ludności w tym wieku wynosił odpowiednio (dane w nawiasach dla całego kraju): 4,00 (4,80) / 5,00 (5,30) / 4,00 (5,20). Jest to w pewnym sensie ciąg dalszy sytuacji zasygnalizowanej już wcześniej, mianowicie niższych od ogólnopolskich wskaźników uczestnictwa młodzieży w kształceniu od poziomu podstawowego poczynając na edukacji wyższej kończąc.

Pierwszym istotnym elementem systemu edukacji ustawicznej jest kształcenie dorosłych w formach szkolnych. Poniższa tabela ukazuje zmiany w stanie tej części szkolnictwa w latach 2000/2001 i 2005/2006. Widać w niej zarówno przyrost uczniów jak

⁵³ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, s. 56.



i szkół ponadgimnazjalnych, co jest efektem reformy systemu edukacji.. Powodzeniem cieszyły się zwłaszcza technika uzupełniające (ponad dwukrotny wzrost liczby uczniów), licea ogólnokształcące i licea uzupełniające. Spadek uczniów odnotowały ZSZ – należy jednak pamiętać, że znaczna część zainteresowanych podnoszeniem wiedzy stanowiły osoby już posiadające ten typ wykształcenia. Warto podkreślić, że w świetle badań przeprowadzonych wśród osób pracujących⁵⁴, ok. 25-30% zamierza w przyszłości podnieść swój poziom wykształcenia, a ok. 10% robiło to w trakcie przeprowadzania badań – należy przypuszczać, że popyt na edukację w systemie szkolnictwa dla dorosłych będzie nadal duży, przy czym dotyczyć on będzie przede wszystkim osób w wieku do 40 lat i z wykształceniem średnim ogólnym i pomaturalnym. System kształcenia ustawicznego w województwie opolskim wspiera ponadto działalność czterech Centrów Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego, z których dwa zlokalizowane są w Opolu, jeden w Kędzierzynie – Koźlu i jeden w Nysie (ten ostatni posiada także filię w Głucholazach)⁵⁵.

Tabela 14. Szkolnictwo dla dorosłych w latach 2000/2001 – 2005/2006

Rodzaj szkoły	Liczba szkół			Uczniowie		
	2000/2001	2004/2005	2005/2006	2000/2001	2004/2005	2005/2006
gimnazjalne	6	8	7	383	834	770
ponadpodstawowe	93	66	46	9 379	5 244	2 631
ponadgimnazjalne	-	71	90	-	3 213	5 458
zasadnicze zawodowe	-	5	6	-	347	343
licea ogólnokształcące	-	17	23	-	897	1 537
uzupełniające licea ogólnok.	-	15	25	-	499	1 139
licea profilowane	-	15	13	-	944	1 396
technika	-	6	5	-	227	275
technika uzupełniające	-	13	18	-	299	768

Źródło: GUS

System szkolnictwa dla dorosłych funkcjonuje obok dynamicznie rozwijającego się sektora edukacji w formach pozaszkolnych. Tu omówiony ostanie jedynie system szkoleń w kontekście podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Na koniec 2006 roku w prowadzonym przez WUP Rejestrze Instytucji Szkoleniowych widniały 163 podmioty i ich liczba ma charakter progresywny. Podstawową cechą tej sfery edukacji jest krótki (na tle tradycyjnej edukacji szkolnej) czas trwania nauki, nastawienie nie na zdobycie wykształcenia formalnego ile na uzupełnienie, zmianę bądź pozyskanie nowych kwalifikacji zawodowych, łatwiejsze i szybsze od tradycyjnych

⁵⁴ *Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych..., op.cit., Nowe Horyzonty. Raport realizacji badania rynku pracy w powiecie krapkowskim w 2005 roku*, Kraków 2005.

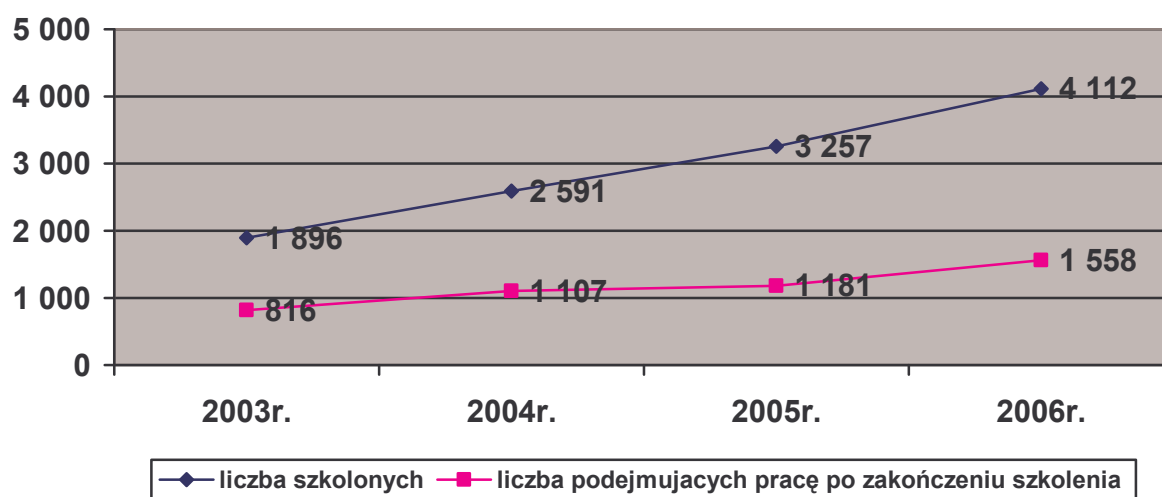
⁵⁵ *Za Informatorem o publicznych i niepublicznych szkołach ponadgimnazjalnych województwa opolskiego roku szkolnym 2006/2007*, Kuratorium Oświaty w Opolu, Opole 2006.



programów i struktur szkolnych reagowanie na zmiany w strukturze zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Dwie podstawowe grupy klientów systemu szkoleń stanowią bezrobotni i zatrudnieni.

1. Bezrobotni – osoby bezrobotne są kierowane na szkolenia przez powiatowe urzędy pracy i nie ponoszą z tego tytułu żadnych kosztów, mając przy tym możliwość ubiegania się o zwrot kosztów transportu na miejsce szkolenia oraz wypłatę zasiłku szkoleniowego. Szkolenia są dość skuteczną metodą aktywizacji, pozwalającą na uzupełnienie bądź całkowitą zmianę kwalifikacji, które w przypadku osób bezrobotnych często nie odpowiadają potrzebom rynku pracy. W ostatnich latach obserwuje się wzrost wydatków z Funduszu Pracy na szkolenia dla osób bezrobotnych, a tym samym wzrost liczby zaktywizowanych tą drogą klientów PUP.

Wykres 15. Liczba bezrobotnych biorących udział w szkoleniach oraz znajdujących zatrudnienie po ukończeniu szkolenia w latach 2003-2006



Źródło: WUP (MPiPS-01)

Elementem rekomendującym tę formę aktywizacji bezrobotnych jest jej skuteczność, przekraczająca 40%. Prowadzone badania wykazały ponadto duże zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach (np. wśród osób długotrwale bezrobotnych sięgnęło 77% respondentów, wśród osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy 72%). Od kilku lat największą popularnością cieszą się szkolenia o tematyce transportowej (w tym prawo jazdy); rachunkowość, księgowość, bankowość; informatyka i wykorzystanie komputerów oraz języki obce.

2. Zatrudnieni – uczestnictwo zatrudnionych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych i pozaszkolnych jest o wiele wyższe (ok. 15 razy wyższe w całym kraju) niż w przypadku



nieaktywnych zawodowo. Jak wykazały badania przeprowadzone w powiecie krapkowickim⁵⁶, głównym motywem podejmowania wysiłku szkoleniowego jest doskonalenie umiejętności zawodowych (60%) oraz zdobycie nowych kwalifikacji (45%). Pojawiały się jednak również odpowiedzi wskazujące na pewność zatrudnienia (29%), możliwość podwyżki (28%), zmianę miejsca pracy (22%) czy awans w pracy (22%). Okazuje się zatem, że kształcenie ustawiczne zwiększa atrakcyjność pracownika na rynku pracy i że pracownicy mają tego świadomość. Zainteresowanie szkoleniami dotyczy szacunkowo 50-70% zatrudnionych i jest największe w przypadku osób w wieku 26-40 lat. Wyniki badań nie potwierdzają rzeczywistego udziału w szkoleniach dostępnych na rynku: barierami są tu finanse (jedynie ok. 25% zatrudnionych rozważa gotowość opłacenia szkoleń z własnych środków, 90% wyraża zainteresowanie uczestnictwem w kursach bezpłatnych, połowa wskazuje na zakład pracy jako pokrywającego koszty), brak czasu (najczęstsza przyczyna braku zainteresowania uczestnictwem w kształceniu ustawicznym), brak zgodności preferowanej tematyki z długością trwania kursów (dominuje zainteresowanie kursami językowymi przy preferowaniu programów krótkich pod względem ilości godzin)⁵⁷. Co istotne, rolę podnoszenia kwalifikacji przez pracowników dostrzegają sami pracodawcy: ok. 80% z nich dostrzega taką konieczność. Część z nich stosuje elementy zwiększające motywację, takie jak poczucie większej stabilności zatrudnienia (50%), podwyżkę płac (48%) czy częściowe dofinansowanie (43%), choć jednocześnie 40% pracodawców uważa, że to pracownik powinien ponosić koszty związane z doksztalcaniem⁵⁸.

Lata najbliższe powinny przynieść dalszy rozwój systemu edukacji ustawicznej związany z przeznaczeniem środków z funduszy europejskich na podnoszenie jakości zasobów ludzkich. Projekty współfinansowane z tego źródła mają tę zaletę, że proponują podnoszenie bądź zmianę kwalifikacji osobom pracującym i bezrobotnym bez ponoszenia kosztów z ich strony.

⁵⁶ *Nowe Horyzonty. Raport realizacji badania rynku pracy w powiecie krapkowickim w 2005 roku*, op.cit.

⁵⁷ Podane informacje za *Nowe Horyzonty. Raport realizacji badania rynku pracy w powiecie krapkowickim...*, op.cit, *Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych...*, op.cit

⁵⁸ Podane informacje za *Nowe Horyzonty. Raport realizacji badania rynku pracy w powiecie krapkowickim...*, op.cit, *Monitoring rynku pracy powiatu nyskiego...*, op.cit.



5.7 Wyniki realizacji Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego w latach 2004-2006

W poprzednim dokumencie strategicznym kwestie związane z edukacją zostały zawarte w ramach **Priorytetu 1: Poprawa zasobów miejsc pracy**, Działanie 1.2 *Dostosowywanie możliwości firm i pracowników do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy*.

Osiągnięto zakładane efekty, a tym samym zrealizowano cel działania, czyli **większą konkurencyjność firm i pracowników do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy**.

Wskaźniki:

- liczba beneficjentów ostatecznych działania 2.1 ZPORR objętych usługami szkoleniowymi podnoszącymi kwalifikacje zawodowe do końca 2006 roku: 7 775 osób.

Problem edukacji pojawił się również w ramach **Priorytetu 2: Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem**, Działanie 2.2 *Dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy*.

Osiągnięto zakładane efekty, a tym samym zrealizowano cel działania, czyli **doskonalenie i rozwój kształcenia reagującego na potrzeby zmieniającego się rynku pracy w ramach konkurencyjnej gospodarki**.

Efekty:

- uruchamianie nowych kierunków kształcenia i likwidacja kierunków, na które jest niski popyt, poprzez:

- a) 4 raporty z prowadzonego od 2005 roku monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- b) opiniowanie przez powiatowe i wojewódzką radę zatrudnienia kierunków kształcenia,
- c) obniżenie liczby uczniów ZSZ kształcących się w najbardziej nadwyżkowych kierunkach, a w ramach techników w nadwyżkowych zawodach technika prac biurowych i technika administracji.

- lepiej wykształcone społeczeństwo dostosowane do warunków rynku pracy dzięki:

- a) podnoszeniu jakości kształcenia poprzez unowocześnienie bazy dydaktycznej w ramach programu PHARE 2001 podprojekt 4: *Promocja współdziałania na rzecz zatrudnienia*, gdzie przyznano 5 szkołom ponadgimnazjalnym nagrody w postaci nowoczesnego sprzętu informatycznego o łącznej wartości 89 370,00 euro.



W ramach **Priorytetu 2: Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem**, Działanie 2.3 *Wspieranie rozwoju szkolnictwa ustawicznego*.

Osiągnięto zakładane efekty, a tym samym zrealizowano cel działania, czyli **większą liczbę mieszkańców regionu podwyższających swoje wykształcenie i kwalifikacje**:

Wskaźniki:

- liczba bezrobotnych korzystających ze szkoleń, która w okresie lat 2003-2006 wzrosła o 2 216 osób (54%),
- liczba osób korzystających z edukacji szkolnej dla osób dorosłych, która w latach 2004/2005–2005/2006 wzrosła o 2 245 osób (41%).

5.8 Konkluzje

Podsumowując kształcenie w województwie opolskim nasuwają się następujące ogólne spostrzeżenia:

- wychowanie przedszkolne w województwie cechuje się najwyższym w Polsce wskaźnikiem upowszechnienia, jednakże dostępność do przedszkoli jest nierównomierna, występują braki tego typu placówek zwłaszcza na obszarach wiejskich;
- porównując liczbę bezrobotnych w zawodach oraz liczbę rejestrujących się absolwentów do liczby kształconych w zawodach widoczne jest niedostosowanie kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i uczelniach do potrzeb rynku pracy. Grupa najliczniej kształconych w zawodach pokrywa się w niektórych grupach z najliczniej zarejestrowanymi w urzędach pracy. Ta zależność dotyczy głównie zawodów: pedagog, ekonomista, politolog, technik ekonomista, technik mechanik, technik handlowiec, technik prac biurowych, technik administracji, sprzedawca, kucharz małej gastronomii oraz absolwentów liceów ogólnokształcących;
- posiadanie wykształcenia wyższego, bądź ukończenie najbardziej atrakcyjnego kierunku kształcenia nie gwarantuje uzyskania i utrzymania pracy, to jednak wyższe kwalifikacje zdecydowanie zwiększają szanse na rynku pracy. Wśród bezrobotnych osoby z wyższym wykształceniem stanowią najmniejszy procent (5,4%), podczas gdy największy (66,3%) stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym i podstawowym lub niepełnym podstawowym;
- w ostatnim dziesięcioleciu znacznie wzrosło w województwie zainteresowanie kształceniem na poziomie średnim i wyższym. Jednakże stan ten odbiega od średniej krajowej, a wskaźniki skolaryzacji dla poszczególnych grup wiekowych są jednymi z najniższych w kraju;



- wzrosło w ostatnich kilku latach zainteresowanie i uczestnictwo dorosłych w formach kształcenia ustawicznego, jednakże udziały osób kształcących się w formach szkolnych pozaszkolnych, w porównaniu do danych krajowych, są jednymi z najniższych w kraju.

Dążąc do coraz większego stopnia dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy należy uwzględnić następujące wnioski szczegółowe:

- podjąć systematyczne prognozowanie rynku pracy zwłaszcza w kontekście zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności. Następnie ważne byłoby upowszechnienie wyników badań wśród mieszkańców województwa;
- dążyć do podwyższania jakości kształcenia w szkołach i na uczelniach. Służyć temu powinna poprawa jakości bazy dydaktycznej, podwyższanie kwalifikacji i umiejętności nauczycieli, wprowadzenie nowych i efektywnych metod nauczania oraz dążenie do zwiększenia liczby nauczycieli akademickich o najwyższych kwalifikacjach;
- utrzymać dotychczasowe aspiracje młodzieży dążącej coraz powszechniej do uzyskania wykształcenia co najmniej średniego;
- zwiększyć uczestnictwo w kształceniu ustawicznym, m.in. poprzez stworzenie systemów wsparcia kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego osób dorosłych, zróżnicowanie oferty edukacyjnej, wykorzystanie metod nauczania właściwych dla osób dorosłych, stworzenie większej dostępności do korzystania z usług placówek edukacyjnych;
- opracować programy, projekty dające szanse absolwentom do znalezienia dobrze płatnej pracy, w celu zatrzymania ich na regionalnym rynku pracy oraz umożliwienia im podjęcia samozatrudnienia i przedsiębiorczego zachowania na rynku pracy;
- zwiększyć efektywność kształtowania postaw pożądanых przez pracodawców oraz podnieść jakość kształcenia językowego i informatycznego we wszystkich typach szkół, jako uniwersalnych umiejętności wymaganych na rynku pracy.



VI. POMOC SPOŁECZNA⁵⁹

6.1 Główne elementy infrastruktury

Analizując województwo opolskie, autorzy PO KL zwracają uwagę na niski – na tle innych województw – wskaźnik osób objętych pomocą społeczną oraz niski stopień zatrudnienia w pomocy społecznej, wynoszący 3,5 tys. osób. W sferze instytucjonalnej system opieki społecznej w województwie tworzą (wg stanu na koniec 2005 roku):

1. Z zakresu pomocy społecznej, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz opieki nad dzieckiem i rodziną:

- 71 gminnych ośrodków pomocy społecznej,
- 12 powiatowych centrów pomocy rodzinie,
- 16 domów dziecka, w tym 1 rodzinny dom dziecka,
- 2 pogotowia opiekuńcze,
- 1 ośrodek adopcyjno-opiekuńczy,
- 1 jednostka specjalistycznego poradnictwa,
- 1 223 rodzin zastępczych,
- 5 ośrodków interwencji kryzysowej,
- 2 młodzieżowe ośrodki wychowawcze,
- 148 świetlic socjoterapeutycznych, profilaktycznych bądź środowiskowych,
- 30 domów pomocy społecznej,
- 9 środowiskowych domów samopomocy,
- 9 domów dziennego pobytu,
- 18 placówek dla osób bezdomnych,
- 180 organizacji pozarządowych działających w zakresie pomocy społecznej,
- 15 warsztatów terapii zajęciowej,
- 27 zakładów pracy chronionej,
- 2 zakłady aktywności zawodowej.

2. Z zakresu leczenia odwykowego (alkoholowego), których dotyczyły umowy z OOW NFZ na 2006 rok:

- 16 poradni dla osób z problemami alkoholowymi oraz przychodni terapii uzależnienia od alkoholu lub współuzależnienia,
- 1 ambulatoryjny i 2 stacjonarne ośrodki terapii uzależnienia i współuzależnienia,

⁵⁹ Dane za Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej



- 2 ośrodki leczenia odwykowego, dla których organem prowadzącym jest samorząd województwa.

3. Z zakresu leczenia i rehabilitacji narkomanii:

- 2 placówki stacjonarne,
- 3 placówki ambulatoryjne oraz punkty konsultacyjne prowadzone przez samorządy,
- 3 oddziały detoksykacyjne.

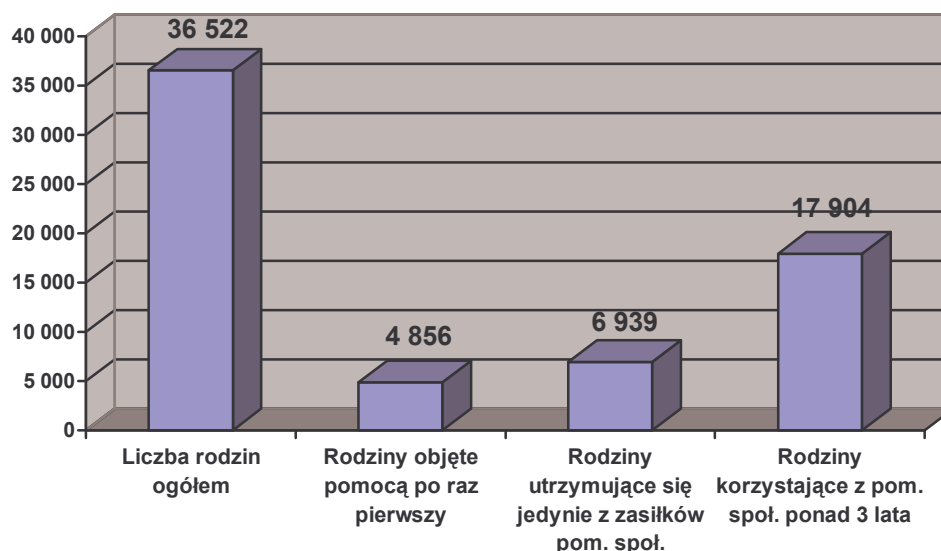
6.2 Skala korzystania z pomocy społecznej⁶⁰

W 2006 roku z różnych form pomocy społecznej w województwie opolskim skorzystało 57 314 osób, tj. 5,5% ogółu mieszkańców. Liczba rodzin objętych pomocą wyniosła 36 522. Pomocy udzielały ośrodki pomocy społecznej w gminach (55 525 osób) i powiatowe centra pomocy rodzinie w powiatach (1 789 osób). Obejmowała ona świadczenia materialne (pieniężne i niepieniężne), których udzielano osobom w miejscu ich zamieszkania.

Oprócz tego 3 952 osoby korzystały z pomocy stacjonarnej z tytułu przebywania w domach opieki społecznej, środowiskowych domach samopomocy i placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Struktura rodzin – beneficjentów pomocy społecznej przedstawiała się następująco:

Wykres 16. Rodziny korzystające z pomocy społecznej w 2006 r. w ramach pomocy środowiskowej



Źródło: ROPS

⁶⁰ Za Informacją o rodzinach korzystających z pomocy społecznej w 2006 r. oraz prawnych podstawach współpracy gmin z organizacjami pozarządowymi, ROPS 2007.



Z dostępnych danych wynika, że problemy społeczne objęte pomocą społeczną stopniowo ograniczają swój zasięg. W 1999 roku liczba osób w rodzinach, które otrzymały wsparcie z OPS wyniosła 145 788, w 2005 już tylko 109 378 (spadek o 25%).

6.3 Wybrane problemy społeczne i zdrowotne województwa

Posiłkując się diagnozą stworzoną na potrzeby *Wojewódzkiej strategii integracji i polityki społecznej na lata 2007-2009*, najważniejsze problemy społeczne województwa można ująć w następujące kategorie:

1) Ubóstwo – wykluczenie społeczne

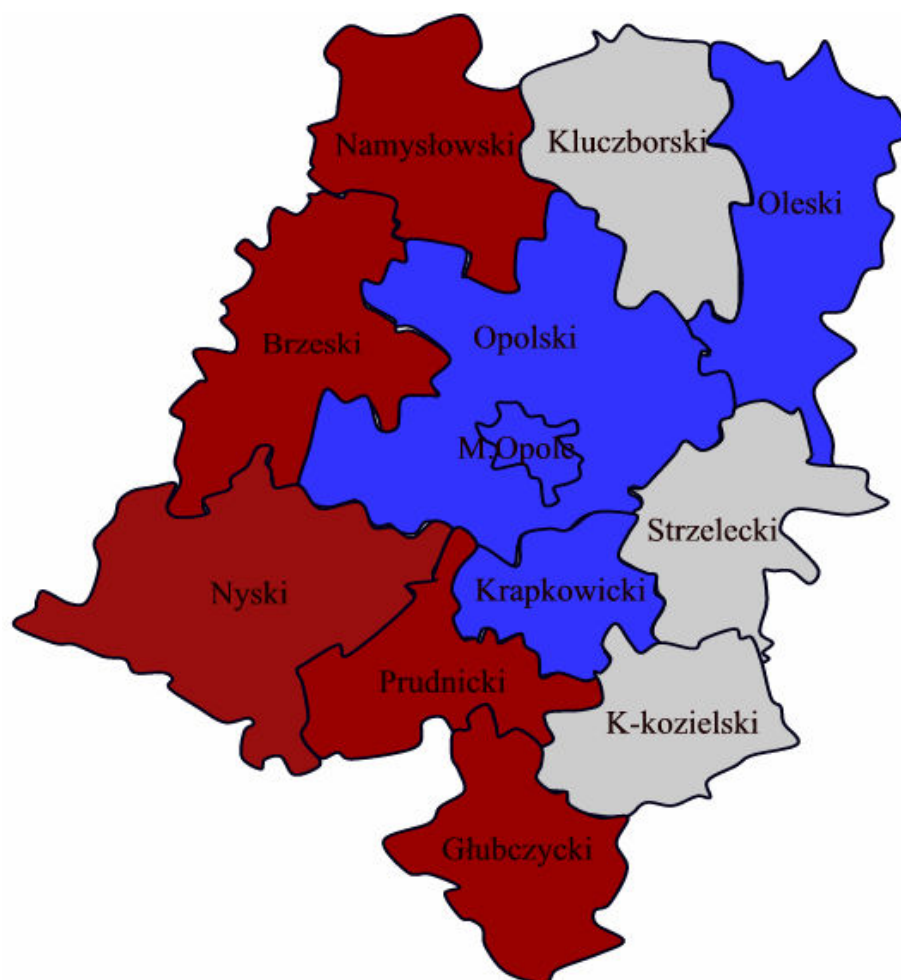
Istnieją dwa podstawowe czynniki generujące ubóstwo i ryzyko wykluczenia społecznego: czynnik społeczno-ekonomiczny i społeczno-demograficzny. W tym pierwszym przypadku problem ubóstwa wiąże się głównie z wykluczeniem z rynku pracy na skutek bezrobocia. Skala zagrożenia potęgowana jest w sytuacji, gdy na bezrobociu nakłada się problem dzieci i młodzieży ze środowisk zaniedbanych lub wychowujących się poza rodziną, rodzin niepełnych, ofiar patologii życia rodzinnego, niskich kwalifikacji czy niepełnosprawności. W ciągu roku 2005 na terenie województwa 63% wszystkich świadczeniobiorców stanowiły osoby żyjące w rodzinach, którym przyznano pomoc z tytułu bezrobocia, i był to odsetek wyższy od obliczonego w 1999 roku o 17%. Problemem jest fakt, że pomimo spadku ogólnej liczby świadczeniobiorców w latach 1999-2005 o 36,5 tys. osób, wzrosła liczba świadczeniobiorców z tytułu bezrobocia o 1,6 tys. osób. Zjawisko to ma więc tendencję do utrwalania się.

Z kolei przy uwzględnieniu kryterium społeczno-demograficznego wynika, że najsilniej dotknięte i zagrożone ubóstwem są osoby żyjące w rodzinach wielodzietnych lub niepełnych, osoby niepełnosprawne lub żyjące w rodzinie z osobą niepełnosprawną, osoby przewlekle chore lub żyjące w rodzinach z taką osobą. W ciągu 2005 roku 44% świadczeniobiorców stanowiły właśnie rodziny wielodzietne i niepełne, których żywiciela bardzo często posiadają niskie wykształcenie, słabe kwalifikacje zawodowe i niską mobilność. Z sytuacją taką silnie skorelowane jest zjawisko tzw. dziedziczenia biedy.

Specjalnie skonstruowany wskaźnik miary rozwoju pozwala określić poziom występowania i zagrożenia ubóstwem w przekroju terytorialnym. Mapa nr 2 pokazuje, że powiaty o wysokim stopniu zagrożenia pokrywają się z obszarem wysokiego poziomu bezrobocia.



Mapa nr 2: Wskaźnik zagrożenia ubóstwem wg powiatów (stan na 2005 rok)



Legenda:

Poziom występowania
i zagrożenia ubóstwem

wysoki

umiarkowany

niski





2) Bezdomność

Do czynników implikujących zjawisko bezdomności zaliczyć należy: rozpad rodziny (zwłaszcza zerwanie więzi formalnych), eksmisję, opuszczenie zakładu karnego, brak stałych dochodów, przemoc w rodzinie i uzależnienia. Analiza zjawiska wskazuje na powiększanie się grupy osób bezdomnych oraz jego ewolucję w stronę bezdomności całych rodzin, a także zwraca uwagę na problem bezdomności dzieci.

Tabela 15. Osoby i rodziny bezdomne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej w latach 1997-2006

Lata	Liczba rodzin	Liczba osób w rodzinie	Średnia liczebność rodziny
1997	361	368	1,02
2000	666	848	1,27
2006	774	1 046	1,35

Źródło: ROPS (MPiPS – 03)

Badania⁶¹ przeprowadzone przez ROPS w 2006 roku wykazały, że bezdomność częściej dotyczy mężczyzn (77%). W większości przypadków okres bezdomności trwa do 5 lat (37%) i od 5 do 10 lat (28%). Ponad 90% respondentów korzysta regularnie ze schronisk, noclegowni i innych placówek dla bezdomnych. 3/4 bezdomnych przebywa samotnie, lecz niepokoi fakt, że 22% zamieszkuje w placówkach pomocy społecznej z dzieckiem lub pełną rodziną. Co trzecia osoba bezdomna ma orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. 75% nie przekroczyło progu wykształcenia zasadniczego zawodowego, 35% nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. Ponad połowa z nich nie jest zarejestrowana w urzędach pracy i żyje „na garnuszk” opieki społecznej – przy tym 86% jest w wieku aktywności zawodowej.

3) Niepełnosprawność

Osoby niepełnosprawne jako kategoria osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy pojawiła się już w innym miejscu niniejszej diagnozy. Powyżej zaprezentowano również istnienie pewnego związku pomiędzy niepełnosprawnością a ryzykiem bezdomności. Omawiając dalej to zagadnienie, wypada wspomnieć o istnieniu tzw. rynku pracy chronionej, mającego stanowić ułatwienie dla osób niepełnosprawnych w podjęciu życia zawodowego. Na koniec roku 2005 w województwie działało 26 zakładów pracy chronionej, zatrudniających 3 521 osób niepełnosprawnych. Choć liczba tych zakładów ulega sukcesywnemu zmniejszaniu, rośnie liczba zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych (o 7% w latach 2004-2006).

⁶¹ Informacja na temat zjawiska bezdomności w województwie opolskim, ROPS 2007 (raport dostępny na www.rops-opole.pl)



Ponadto w województwie funkcjonują 2 zakłady aktywności zawodowej, zatrudniające 80 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Sytuację zatrudnieniową i społeczną osób niepełnosprawnych starają się poprawić programy realizowane przez PFRON, w tym m.in. *Komputer dla Homera 2003* – program pomocy w zakupie sprzętu elektronicznego oraz oprogramowania dla osób niewidomych i niedowidzących, *PEGAZ 2003* – z modułem likwidacji barier w komunikowaniu się i transportowych, *Sprawny dojazd* – pomoc w nabyciu przez niepełnosprawnych samochodu i zdobyciu prawa jazdy, *Trener pracy* – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych.

Niepełnosprawność ściśle wiąże się z ryzykiem wykluczenia społecznego, tj. sytuacją, gdy osoby nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych w efekcie czego popadają w ubóstwo oraz tracą możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, zawodowym i rodzinnym. W przypadku osób niepełnosprawnych i ich rodzin związane jest to m.in. ze strukturą wydatków, w której średnio 15% zajmują leki i usługi medyczne (dla rodzin bez niepełnosprawności jest to 3%), mniejszą mobilnością, niższą jakością wykształcenia, istnieniem barier np. architektonicznych, dużym udziałem w strukturze wieku osób po 65 roku życia (41%).

4) Problemy alkoholowe

Według szacunków, w województwie opolskim jest ok. 20 tys. osób uzależnionych od alkoholu. W latach 2002-2005 stopniowo, z wyjątkiem roku 2003 r., rosła liczba osób leczonych ambulatoryjnie w związku z zespołem uzależnienia od alkoholu - w 2005 r. leczyło się ambulatoryjnie ponad 2.800 takich osób. Problem stanowi również nadużywanie alkoholu – według szacunków – w województwie opolskim ponad 130 tys. osób można zaliczyć do grupy pijących ryzykownie, a więc zagrożonych uzależnieniem od alkoholu.

Jednym z istotnych problemów związanych z uzależnieniem od alkoholu jest negatywne oddziaływanie osób uzależnionych na ich najbliższe otoczenie, w tym rodzinne. Dorosłe osoby oraz dzieci funkcjonujące w najbliższym otoczeniu alkoholików potrzebują pomocy terapeutycznej, a tej grupie osób pomoc terapeutyczna nie jest udzielana często. W przypadku dzieci wychowujących się w najbliższym otoczeniu osób uzależnionych od alkoholu, dysfunkcje powstałe w dzieciństwie często mogą mieć negatywne konsekwencje w całym późniejszym życiu. Liczbę dzieci wychowujących się w rodzinach z problemem alkoholowym szacuje się w województwie opolskim na ponad 40 tys.

Inne problemy występujące w województwie opolskim w związku z uzależnieniem od alkoholu i/lub jego nadużywaniem to :



- wysoki odsetek upijającej się młodzieży w wieku szkolnym – według badań z 2005 r., czasie ostatnich 30 dni przed badaniem upiło się 38,6 % chłopców wieku 17-18 lat oraz 30,9 % dziewcząt w takim wieku,
- stan bezrobocia jako czynnik zwiększający ryzyko wystąpienia problemów alkoholowych i odwrotnie problemy alkoholowe jako czynnik zwiększający ryzyko wystąpienia problemów związanych z utrzymaniem lub znalezieniem pracy,
- nadużywanie alkoholu jako czynnik zwiększający ryzyko dokonywania przestępstw drogowych i pospolitych,
- utrzymujący się w województwie opolskim wysoki odsetek sprawców przemocy domowej będących pod wpływem alkoholu – w 2005 r. ponad 85% sprawców przemocy domowej było pod wpływem alkoholu.

5) Zjawisko narkomanii

Zjawisko narkomanii w województwie charakteryzuje się w ostatnich latach trendem wzrostowym. Jednocześnie Opolszczyzna nie należy do terenów o największym rozpowszechnieniu zjawiska narkomanii, wskaźniki są tu niższe niż średnie dla całego kraju. Region wyraźnie wyróżnia najwyższa w kraju proporcja osób nieletnich zgłaszających się do leczenia.

6.4 Konkluzje

Kluczowe kwestie związane z pomocą społeczną w województwie obejmują:

- niski udział klientów pomocy społecznej wśród ogółu mieszkańców województwa na tle wskaźników ogólnopolskich,
- obniżająca się corocznie liczba świadczeniobiorców pomocy społecznej,
- krystalizowanie się zjawiska bezrobocia jako kluczowego dla powstawania sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego,
- utrwalanie się zjawiska korzystania przez część bezrobotnych ze świadczeń pomocy społecznej – pomimo ograniczania wielkości bezrobocia w ostatnich latach, liczba klientów OPS pobierających świadczenia z tego tytułu rośnie,
- niekorzystny wpływ korzystania ze świadczeń pomocy społecznej na aktywność zawodową: wg badań WUP osoby długotrwale bezrobotne korzystające z opieki społecznej charakteryzowały się gorszą oceną własnej sytuacji życiowej, większą roszczeniowością, wyższym stopniem wyobcowania oraz większą gotowością do ucieczki w nielegalne zatrudnienie,



- terytorialne zróżnicowanie zagrożenia ubóstwem, pokrywające się ze zróżnicowaniem powiatów w zależności od wielkości stóp bezrobocia,
- rosnące zjawisko bezdomności, zasilane w przypadku województwa opolskiego przez napływ bezdomnych z innych województw,
- zmianę charakteru bezdomności na obejmujący nie tylko osoby samotne, ale całe rodziny, pojawienie się problemu bezdomności dzieci; ponadto kwestia utrwalania się bezdomności poprzez długi okres pozostawania w tym stanie (liczony w latach), a wraz z tym postawiających ku bierności (brak rejestracji w urzędach pracy, brak wniosków o przydział mieszkania itp.),
- trudną sytuację osób niepełnosprawnych, realnie zagrożonych wykluczeniem społecznym i mający utrudniony dostęp do rynku pracy oraz kurczący się rynek pracy chronionej, trwale pozostawanie poza aktywnością zawodową blisko połowy niepełnosprawnych (z uwagi na znaczący udział osób w wieku poprodukcyjnym),
- dużą skalę i negatywne konsekwencje społeczne nadużywania alkoholu, zjawisko obejmujące również młodzież szkolną,
- obecność – choć w mniejszej skali niż w przekroju ogólnopolskim – zjawiska narkomanii,
- częstą sytuacją „nakładania” się negatywnych społecznie i zawodowo cech o charakterze demograficznym, np. silny związek niepełnosprawności, niskiego wykształcenia i bezdomności, a tym samym i wykluczenia społecznego, związek bezrobocia z wykształceniem, brakiem kwalifikacji, nadużywaniem alkoholu i brakiem możliwości znalezienia zatrudnienia bądź też zatrudnienia za wynagrodzenie konkurencyjne wobec wielkości świadczeń możliwych do uzyskania z opieki społecznej.

Najważniejsze kierunki działań i ich cele dla poprawy sytuacji społecznej regionu przedstawione są w *Wojewódzkiej strategii integracji i polityki społecznej na lata 2007-2009*.



VII. CEL I PRIORYTETY WIELOLETNIEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU

7.1 Cel

Głównym i najważniejszym celem niniejszego dokumentu jest zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców województwa co powinno spowodować ograniczenie wyjazdów zarobkowych za granicę a tym samym zwiększyć liczbę osób pracujących w naszym regionie.

Przeprowadzone badania zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu nt. migracji ludności wiejskiej Opolszczyzny dowodzą, że:

- *obszary wiejskie za wyjątkiem okolic większych miast ulegają bardzo silnemu wyludnieniu i proces ten będzie prawdopodobnie postępował tak długo, dopóki nie poprawią się w tych obszarach warunki życia, zwłaszcza zaś możliwości podjęcia dobrej pracy,*
- *pracujących za granicą w perspektywie najbliższych lat będzie przybywać, dotyczy to będzie zwłaszcza młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Młodzież ta jest wysoko, choć niekoniecznie dobrze wykształcona i ma spore aspiracje zawodowe i życiowe, a natrafia w kraju i regionie na trudne warunki pracy i życia. Warunki te już obiektywnie są trudne (mały wybór pracy, niskie wynagrodzenia, drogie mieszkania, pomijanie problemów młodzieży przez władze), a oceniane przez młodzież subiektywnie w odniesieniu do możliwości zarobku, stabilizacji i rozwoju za granicą.*

Sytuacja ta powoduje, że nowa migracja może się okazać gorsza niż ta sprzed dekady czy dwóch, gdzie wyjeżdżały osoby posiadające rodziny, były związane z regionem i odbywał się transfer dochodów do kraju. Obecnie wyjeżdżają osoby, które w Polsce prawie nic nie posiadają i pomimo chęci powrotu z czasem - gdy się zaaklimatyzują - trudno im będzie podjąć decyzje o powrocie do kraju.⁶²

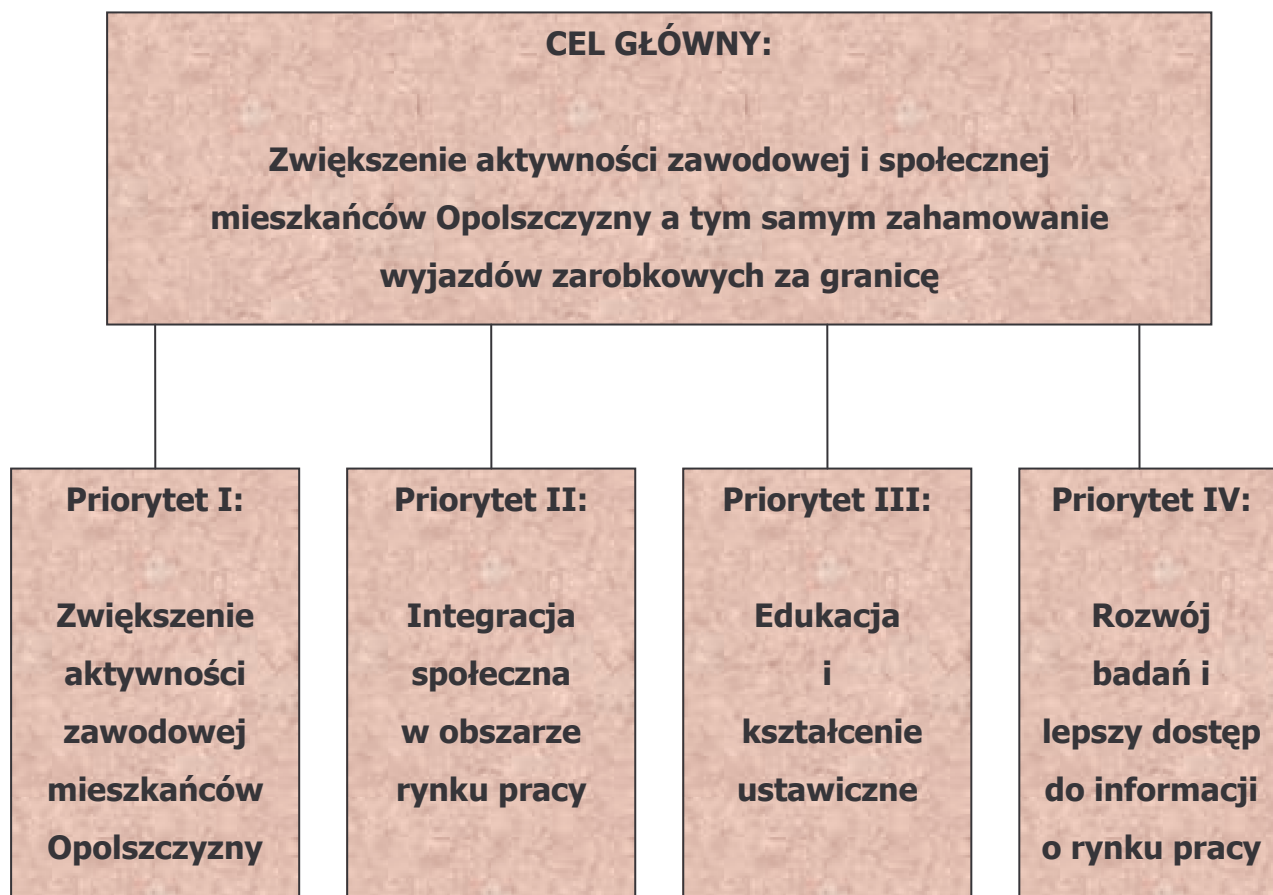
Dlatego tak ważne w najbliższych latach jest stworzenie warunków sprzyjających temu by zdobyte wykształcenie odzwierciedlało się w dobrej, stałej, stabilnej i konkurencyjnej płacowo pracy, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym znalazły sens powrotu do aktywności zawodowej, a przede wszystkim, żeby praca w Polsce dawała satysfakcję co w konsekwencji spowoduje znaczne ograniczenie migracji zarobkowej. Takie działania powinny doprowadzić

⁶² Romuald Jończy, *Zewnętrzne migracje ludności wiejskiej Opolszczyzny po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Konsekwencje dla regionalnego rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 2007



do zwiększenia aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny co w widoczny sposób powinno przełożyć się na wzrost liczny pracujących.

7.2 Struktura zaplanowanych priorytetów:



7.3 Priorytet I:

Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny

Problem aktywizacji zawodowej mieszkańców Opolszczyzny jest kluczowy dla sytuacji na rynku pracy oraz wpływa na ogólną sytuację społeczną. Podtrzymanie długotrwałego i zrównoważonego rozwoju województwa w dużej mierze zależy od oddziaływania na rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach i w ich otoczeniu. Zmiany rozwojowe i planowane trendy gospodarcze wpływają na podnoszenie kompetencji kadry zarządzającej przedsiębiorstwami oraz dostosowanie umiejętności pracowników do nowych potrzeb lub też



na zmianę kwalifikacji zawodowych celem utrzymania zatrudnienia bądź znalezienia nowej pracy.

Ważnym czynnikiem wpływającym na aktywizację zawodową mieszkańców Opolszczyzny jest promocja przedsiębiorczości a w szczególności działalność promująca samozatrudnienie. Powołując się na wcześniej przedstawioną diagnozę, od kilku lat w województwie opolskim obserwuje się wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Praca na własny rachunek to efektywna metoda aktywizacji zawodowej. Jednak wzrost liczby istniejących firm nie przedkłada się na wyraźny wzrost zatrudnienia w regionie, gdyż są to w większości jednostki jednoosobowe lub rodzinne, które w końcowym rozrachunku w znikomym stopniu generują nowe miejsca pracy. W tym kontekście – oprócz zapewnienia dobrych warunków do startu w samozatrudnienie - konieczne stają się działania ukierunkowane na wsparcie MSP poprzez dostęp z jednej strony do środków finansowych, ale z drugiej strony między innymi do doradztwa prawnego, doradztwa zawodowego, dostępu do szkoleń zarówno ogólnych jak i specjalistycznych, możliwości stosowania nowych elastycznych form zatrudnienia.

W ramach tego priorytetu konieczne jest dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości zainteresowanych podmiotów (zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw) i do kierunków rozwoju regionu. Należy wprowadzać nowoczesne formy podnoszenia kwalifikacji poprzez np. rozwój programów szkoleń e-learningowych, co pozwoli na dotarcie z ofertą szkoleniową do większej liczby osób.

Priorytet I	Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny
Działania	• Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw • Rozwój Agencji Zatrudnienia i pozarządowych instytucji rynku pracy • Doksztalcanie i rozwój regionalnej kadry gospodarki • Wyrównanie szans zatrudnienia poprzez szkolenia, doksztalcanie korzystanie z pośrednictwa i poradnictwa zawodowego • Rozwój szkoleń e-learningowych • Wspieranie przedsiębiorczości • Pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych
Źródła finansowania	Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Pracy środki jednostek samorządu terytorialnego



Priorytet I	Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny
	środki prywatne
Wskaźniki	(P) liczba osób objętych szkoleniami (P) liczba osób, które dokonały przekwalifikowania (P) liczba agencji zatrudnienia i pozarządowych instytucji rynku pracy (P) liczba partnerstw lokalnych (P) liczba szkoleń e-learningowych (R) współczynnik aktywności zawodowej (R) wskaźnik zatrudnienia (R) przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (R) liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw

(P) – wskaźnik produktu

(R) – wskaźnik rezultatu

7.4 Priorytet II:

Integracja społeczna w obszarze rynku pracy

Zgodnie z analizą rynku pracy, kluczowym problemem staje się skierowanie pomocy do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Do tej kategorii należą osoby bezrobotne oraz pozostające bez pracy do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, bez kwalifikacji zawodowych, kobiety samotnie wychowujące dzieci oraz powracające po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, niepełnosprawni i osoby bezrobotne pochodzące z terenów wiejskich.

Ważnym elementem wsparcia jest eliminowanie barier organizacyjnych, prawnych czy psychologicznych na jakie napotykają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Należy zastosować takie instrumenty aktywnej integracji aby zmienić poglądy pracodawców o tym, iż osoby zagrożone wykluczeniem społecznym to pracownicy mało dyspozycyjni czy mniej mobilni. W ramach Priorytetu ważnym czynnikiem będzie podniesienie jakości usług świadczonych na rzecz osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo poprzez wczesną identyfikację możliwości rozwoju zawodowego. Elementami wsparcia będą działania obejmujące doskonalenie lub zmianę kwalifikacji poprzez udział w kursach, szkoleniach oraz możliwości zdobycia doświadczeń zawodowych w miejscu pracy. Ponadto pomoc będzie skierowana na doradztwo, szkolenia dla osób, które w przyszłości będą chciały rozpocząć własną działalność gospodarczą.



Priorytet II	Integracja społeczna w obszarze rynku pracy
Działania	• Poradnictwo zawodowe i psychologiczne • Indywidualne plany działań • Pośrednictwo pracy • Szkolenia i przekwalifikowania • Staże • Aktywne formy zatrudnienia • Promocja samozatrudnienia • Samozatrudnienie • Wspieranie działań innowacyjnych zapobiegających wykluczeniu społecznemu • Wzmacnianie i rozwój instytucji pomocy i integracji społecznej • Wspieranie organizacji pozarządowych • Promocja wolontariatu • Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych wśród pracodawców • Pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych • Poprawa dostępu do informacji o usługach świadczonych przez instytucje rynku pracy
Źródła finansowania	Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Pracy środki jednostek samorządu terytorialnego środki prywatne
Wskaźniki	(P) liczba osób biorących udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu (szkolenia, staże itp.) (P) liczba osób, które podjęły samozatrudnienie (P) liczba osób, które podjęły zatrudnienie w ciągu pół roku po zakończeniu udziału w projektach (P) liczba osób korzystających z poradnictwa zawodowego i psychologicznego (P) liczba osób objętych IPD (R) liczba bezrobotnych z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (R) stopa bezrobocia (R) stopa bezrobocia młodzieży do 25 lat, osób w wieku powyżej 55 lat, (R) liczba podmiotów gospodarczych w systemie REGON (R) liczba podmiotów gospodarczych na terenach wiejskich (R) wskaźnik przedsiębiorczości (R) liczba partnerstw lokalnych

(P) – wskaźnik produktu

(R) – wskaźnik rezultatu



7.5 Priorytet III:

Edukacja i kształcenie ustawiczne

Przystąpienie Polski do grona państw Unii Europejskiej spowodowało konieczność przewartościowań w obszarze edukacji zmierzających do wyrównania szans edukacyjnych oraz podniesienia jakości kształcenia. Podstawowym wyzwaniem stojącym przed systemem edukacji jest wprowadzenie idei uczenia się przez całe życie, gdyż to właśnie edukacja ustawiczna stanowi fundament rozwoju gospodarczego.

Organizacja systemu kształcenia ustawicznego oraz promocja postaw proedukacyjnych wynika z faktu zmian technologicznych i naukowych, które są typowe dla współczesnych cywilizacji. Jest ona również częścią szeroko rozumianej polityki inwestowania w kapitał ludzki i dostrajania go do dynamicznego rozwoju rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Problemem w skali kraju jest – widoczna na tle krajów Unii Europejskiej – niska aktywność edukacyjna pracujących i bezrobotnych (w Unii jest prawie o 100 % wyższy). W celu zbliżenia się do poziomu unijnego potrzebne jest stworzenie warunków dla uczestnictwa zasobów ludzkich w kształceniu ustawicznym oraz zmiana świadomości społecznej.

Osobny problem stanowi nierówny dostęp do edukacji, różniący zwłaszcza mieszkańców miast i wsi. Poziom wykształcenia ludności w miastach i na wsi jest radykalnie różny. Zmniejszeniu dysproporcji w upowszechnianiu kształcenia ustawicznego będą służyć programy, które umożliwią uzupełnienie lub podwyższenie kwalifikacji formalnych, jak też usługi doradcze i informacyjne w zakresie formalnego kształcenia ustawicznego. Jednocześnie wsparcie placówek edukacyjnych umożliwi podniesienie jakości oferowanych usług i ich dostosowania do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz wdrożenie nowych innowacyjnych form kształcenia edukacyjnego.

Priorytet III	Edukacja i kształcenie ustawiczne
Działania	• Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy • Rozwój i promocja kształcenia ustawicznego (w tym uczenia się przez całe życie) • Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacyjnym • Unowocześnienie bazy dydaktycznej o nowe rozwiązania technologiczne • Promocja nauki na kierunkach matematyczno-przyrodniczych



Priorytet III	Edukacja i kształcenie ustawiczne
	• Upowszechnianie programów kształcenia na odległość • Współpraca szkół ponadgimnazjalnych i wyższych z pracodawcami • Pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych
Źródła finansowania	Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Pracy środki jednostek samorządu terytorialnego środki prywatne
Wskaźniki	(P) liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym (P) liczba jednostek prowadzących kształcenie ustawiczne (P) liczba szkół i uczelni współpracujących z pracodawcami (P) liczba wdrożonych programów kształcenia w tym kształcenia na odległość (P) liczba partnerstw lokalnych (R) udział osób w wieku 25 - 64 lata uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (R) liczba studentów i absolwentów na kierunkach matematyczno-przyrodniczych

(P) – wskaźnik produktu

(R) – wskaźnik rezultatu

7.6 Priorytet IV:

Rozwój badań i lepszy dostęp do informacji

Główna wiedza z zakresu zjawisk rynkowych jest fundamentem, na którym powinna opierać się każda strategia poświęcona przeciwdziałaniu bezrobociu. Źródła tej wiedzy leżą w badaniach i analizach poświęconych wybranym segmentom tematycznym.

Zebrana w ten sposób wiedza jest ważna albowiem pozwala na określenie grup docelowych dla wybranych programów przeciwdziałania bezrobociu. Naturalnym następstwem tak przyjętych priorytetów jest ewaluacja podjętych działań, a więc określenie czy poszczególne programy spełniły swoje zadania. Kwestię tę rozstrzygają stosowne badania, które są w stanie określić przyczyny niepowodzenia realizowanego programu. Dają tym samym szansę na zdobycie wiedzy pozwalającej skorygować błędy powstałe na etapie projektowania. Zatem globalna wartość informacji uzyskanych w trakcie analiz czy badań



przejawia się w możliwości formułowania adekwatnych rozwiązań do występujących problemów.

Równie ważne jak generowanie wiedzy jest możliwość jej gromadzenia. Informacje uzyskane w toku postępowania badawczego nie mogą być separowane od innych rodzajów wiedzy, w tym analiz i innych badań. Winno się dysponować bankiem danych pozwalającym na systematyczny wgląd w sytuację wybranych kategorii tematycznych. Szerokie spektrum analiz dostępne w dowolnym momencie przekłada się na ergonomię projektowania programów podnosząc tym samym ich jakość.

Wyzwania jakie stoją przed służbami zatrudnienia nierozzerwalnie związane są z aktualną sytuacją gospodarczą jak i trendami społecznymi. Niebagatelnym zjawiskiem ostatnich lat jest migracja zarobkowa, przede wszystkim zagraniczna. Dysponując odpowiednim zapleczem instytucjonalnym można podjąć próbę ustalenia skali migracji w wybranych sektorach czy gałęziach gospodarki. Przedsięwzięcie to może być realizowane w toku badań terenowych. Odpowiednia konceptualizacja problemu pod kątem konsekwencji dla rynku pozwoli na zebranie informacji ważnych dla określenia sytuacji społeczno-gospodarczej regionu. Zebrana w ten sposób wiedza posłużyć może do określenia działań prewencyjnych w stosunku do potencjalnych migrantów. Jest to zadanie ważne albowiem w dalszej perspektywie systematyczna migracja może prowadzić do obniżenia wydolności ekonomicznej Opolszczyzny.

Potrzeba kompleksowej wiedzy oraz stosownego zarządzania nią wydają się znaczące dla idei działalności publicznych służb zatrudnienia. Postulat adekwatności celów programów i środków ich realizacji nie może być spełniony w obliczy utrudnień związanych z posiadaniem lub transferem wiedzy. Stąd wszelkie działania zmierzające do poprawy jakości wiedzy oraz sposobu zarządzania nią powinny mieć charakter priorytetowy.

Priorytet IV	Rozwój badań i lepszy dostęp do informacji
Działania	• Badania rynku pracy – współpraca ośrodków edukacyjnych i instytucji badawczych z publicznymi służbami zatrudnienia oraz zacieśnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie projektów badawczych, • Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych • Poprawa przepływu informacji o rynku pracy • Badania efektywności i jakości kształcenia • Monitoring zjawiska migracji zarobkowych za granicę



Priorytet IV	Rozwój badań i lepszy dostęp do informacji
Źródła finansowania	Fundusz Pracy Europejski Fundusz Społeczny
Wskaźniki	liczba badań własnych z zakresu rynku pracy liczba badań przeprowadzonych we współpracy z innymi podmiotami liczba odwiedzin strony internetowej WUP w zakresie monitoringu zawodów liczba odwiedzin strony Regionalnej Bazy Ofert Pracy

VIII. ZAKOŃCZENIE (MONITORING DZIAŁAŃ UJĘTYCH W WIELOLETNIM PLANIE DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU)

Realizacja zadań ujętych w *Wieloletnim Planie Działania na Rzecz Zatrudnienia do 2015 roku* ukierunkowana jest na aktywizację zawodową osób, na działania integrujące wszystkie grupy społeczne, a przede wszystkim na zniwelowanie nierówności i pomoc osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Ponadto istotnym elementem wpływającym na poprawę sytuacji na regionalnym rynku pracy będą działania w zakresie doradztwa i szkoleń wspierających małe i średnie przedsiębiorstwa. Także dostosowanie oferty edukacyjnej do nowych warunków rynku pracy jest niezwykle istotnym czynnikiem kształtującym rozwój społeczno-gospodarczy regionu. Działania te skutecznie powinny doprowadzić z jednej strony do ograniczenia zjawiska bezrobocia, a z drugiej stworzyć takie warunki rozwoju zawodowego i poprawić warunki życia, aby mieszkańcy naszego regionu nie musieli wyjeżdżać za granicę w celu poszukiwania może nie lepszej, ale na pewno bardziej opłacalnej pracy.

Wszystkie działania zapisane w *Planie* będą realizowane na zasadach równości szans, ze szczególnym uwzględnieniem terenów wiejskich.

Zadania ujęte w *Wieloletnim Planie Działania* będą realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i programów własnych. Monitorowanie odbywać się będzie systematycznie (raz w roku) poprzez analizę wartości przyjętych wskaźników oraz dostępnych



badan i analiz rynku pracy. W przypadku gdyby analiza ta wykazala pojawienie sie nowych problemow rynku pracy, otwarty charakter dokumentu umozliwi jego elastyczne dostosowanie.

Krotkie roczne sprawozdanie monitorujace efekty wdrazania *Planu* beda zamieszczane na stronie internetowej Wojewodzkiego Urzedu Pracy w Opolu do konca maja kazdego roku.

Dodatkowo bedzie prowadzony pomiar wskaznikow oddziaływania zaprezentowany ponizej:

- 1) ograniczenie zjawiska migracji zarobkowych
 - a) liczba osob wymeldowujacych sie na stale z powodu wyjazdow za granice w latach 2008-2011, 2012-2015, 2015-2020; zrodlo: GUS
 - b) szacunkowe dane dotyczace liczby mieszkancow wojewodztwa podejmujacych zatrudnienie za granica w roku 2010, 2015, 2020; zrodlo: badania spoleczne
- 2) zwiekszenie liczby pracujacych w regionie
 - a) wskaznik zatrudnienia w roku 2006, 2015; zrodlo: GUS
 - b) liczba zatrudnionych w sektorze przedsiebiorstw w roku 2006 i 2015; zrodlo: GUS
 - c) liczba pracujacych w gospodarce narodowej w roku 2006 i 2015, zrodlo: GUS

IX. SUPLEMENT⁶³

(sporzadzony w oparciu o wyniki badan p.t. Zewnetrzne migracje ludnosci wiejskiej Opolszczyzny po akcesji Polski do Unii Europejskiej, Konsekwencje dla regionalnego rynku pracy przeprowadzonych na zlecenie Wojewodzkiego Urzedu Pracy w Opolu)

Przeprowadzone na zlecenie Wojewodzkiego Urzedu Pracy badania⁶⁴ pozwolily na dokonanie szeregu ustalen dotyczacych zarowno wielkosci demograficznych, jak i sytuacji na rynku pracy na obszarach wiejskich wojewodztwa. Ustalenia te wskazuja, ze rzeczywista sytuacja demograficzna i problematyka rynku pracy odbiega od diagnoz opartych na powszechnie dostepnych danych. Skala nierejestrowanej emigracji stalej, ktora tylko dla ludnosci wiejskiej ustalono na 18,9 % zameldowanych tj. w skali wojewodztwa ok.93 tys. osob (ponad 9% ogolnej liczby ludnosci), jest tak duza, ze utrudnia badz wręcz uniemozliwia poslugiwanie sie oficjalnymi danymi dotyczacyymi np. liczby mieszkancow bez ich weryfikacji.

⁶³ Suplement autorstwa P. Romualda Jończego, autora badan.

⁶⁴ R. Jończy, Zewnetrzne migracje ludnosci wiejskiej Opolszczyzny po akcesji Polski do Unii Europejskiej, Konsekwencje dla regionalnego rynku pracy, WUP Opole 2007



Ponadto szacunkowo 104 – 118 tys., czyli ok. 11% mieszkańców całego województwa (w tym ok. 65 tys. mieszkańców wsi) pracuje za granicą i najczęściej nie jest uwzględnianych w oficjalnych danych i rejestrach. W takich warunkach każdy oficjalny wskaźnik wykorzystujący liczbę mieszkańców czy liczbę aktywnych zawodowo, jest obciążony tak dużym błędem, że nie pozwala na właściwą ocenę badanego zjawiska. Ze względu na fakt, że tak ogromna skala nierejestrowanej emigracji stałej dotyczy jedynie województwa opolskiego, wszelkie wskaźniki liczone per capita porównujące Opolszczyznę z innymi województwami będą zaniżone. Dotyczy to zarówno wskaźników mierzących wielkości uznawane za pozytywne, jak i uznawane za negatywne. Wg oficjalnych wskaźników jesteśmy zatem regionem o np. niskiej oficjalnie aktywności zawodowej i gospodarczej, ale również o niewielkim udziale niepełnosprawnych. Dlatego, że obydwie te wielkości przelicza się na zameldowaną liczbę mieszkańców, których w istotnej części nie ma. Dokonanie korekty liczby mieszkańców województwa o emigrację zawieszoną i zweryfikowanie, tym samym wskaźników per capita, powoduje najczęściej zasadnicze przesunięcie Opolszczyzny w rankingu polskich województw. Do jeszcze większych błędów w ocenie prowadzi obliczanie wskaźników w poszczególnych powiatach, a zwłaszcza gminach, ponieważ wielkość ubytków spowodowanych nierejestrowaną emigracją stałą jest w układzie przestrzennym województwa bardzo zróżnicowana i zależna głównie od udziału ludności autochtonicznej. Jeśli na obszarach południa, zachodu i północy województwa nierejestrowana emigracja stała jest znikoma, to na obszarach wiejskich położonych w centralno-wschodniej części województwa dotyczy ona kilkudziesięciu procent zameldowanych mieszkańców. Podobnie rzecz się ma z emigracją zarobkową, do której dochodzi głównie z centralno-wschodniej części województwa. Sytuacja ta powoduje, że wskaźniki z tej części województwa muszą być weryfikowane, bo bez korekty doprowadzą do błędnych diagnoz.

Badania ustalające skalę i formy zatrudnienia ludności wiejskiej za granicą dowiodły również, że inaczej powinno się oceniać stopień aktywności zawodowej ludności i problem bezrobocia. Stwierdzono ciągle rosnącą skalę emigracji zarobkowej ludności autochtonicznej i szybko rosnącą, choć ciągle mniejszą, skalę emigracji zarobkowej ludności posiadającej jedynie polskie obywatelstwo. Wyniki badań wskazują, że rzeczywista aktywność zawodowa mieszkańców województwa, zwłaszcza mieszkańców wsi nie jest niska, jak wskazują oficjalne dane, lecz jest stosunkowo wysoka, choć dokonuje się w istotnej części za granicą. Badania wskazują również, że inaczej należy oceniać bezrobocie w regionie. Stopę bezrobocia liczoną w stosunku do liczby ludności aktywnej zawodowo należy oceniać jako faktycznie o 2-3 punkty procentowe niższą od oficjalnej, co powoduje, że będzie ona niższa, a nie wyższa od



średniej dla kraju. Dodatkowo należy przyjąć, że ta stosunkowo niska stopa bezrobocia jest w istocie jeszcze niższa, gdyż w województwie opolskim wyjątkowo duża część bezrobotnych, pozostaje w rejestrach ze względu na związany ze statusem bezrobotnego dostęp do opieki zdrowotnej. Dotyczy to zwłaszcza członków rodzin osób pracujących za granicą. Z kolei wskaźnik bezrobocia liczony w odniesieniu do liczby ludności w wieku produkcyjnym należy, odnosząc go do faktycznie mniejszej liczby mieszkańców województwa, oceniać jako nieco wyższy i zbliżony do średniej krajowej. W przypadku korygowania powyższych wielkości w poszczególnych powiatach, rozbieżności będą jeszcze większe. O ile wskaźniki bezrobocia w powiatach brzeskim, namysłowskim, nyskim, głubczyckim i w mieście Opolu można przyjąć jako niezakłócone i porównywalne z resztą kraju, to w pozostałych, cechujących się dużą lub bardzo dużą skalą nierejestrowanej emigracji stałej i zarobkowej (gdzie już oficjalne wskaźniki bezrobocia są stosunkowo niskie), faktycznie jest ono o 4-7 punktów procentowych niższe od oficjalnych wskaźników, czyli w praktyce utrzymuje się często na poziomie naturalnej stopy.

Szczegółowe i szeroko zakrojone badania przeprowadzone na obszarach wiejskich pozwalają na określenie kilku bardzo doniosłych wniosków odnoszących się do sytuacji społeczno-gospodarczej zwłaszcza w sferze rynku pracy.

Po pierwsze nie ulega wątpliwości, że obszary wiejskie, za wyjątkiem okolic większych miast, ulegają bardzo silnemu wyludnieniu, co dotyczy zwłaszcza kobiet. Proces ten będzie prawdopodobnie postępował tak długo, dopóki nie poprawią się na tych obszarach warunki życia, zwłaszcza zaś możliwości podjęcia na miejscu dobrej pracy. Warto podkreślić, że proces wyludniania wsi nie dotyczy jedynie ludności autochtonicznej, choć wśród osób z podwójnym obywatelstwem jest wyjątkowo silny, bo liczba autochtonów zamieszkujących badane 55 miejscowości zmniejszyła się w ciągu trzydziestu lat o prawie połowę.

Po drugie ciągle przybywa osób pracujących za granicą. Jest to obserwowalne zarówno wśród ludności z podwójnym obywatelstwem, gdzie praca za granicą jest już dominującą formą zatrudnienia, a wśród młodzieży regułą, ale i wśród osób z jedynie polskim obywatelstwem, dla których otwarcie rynku pracy Unii Europejskiej otworzyło możliwości pobytu i pracy w Europie Zachodniej.

Po trzecie nie ulega wątpliwości, że pracujących za granicą będzie dalej przybywać, przynajmniej w perspektywie najbliższych kilku lat. Będzie to dotyczyć zwłaszcza młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Młodzież ta jest wysoko, choć niekoniecznie dobrze wykształcona i ma spore aspiracje zawodowe i życiowe, a natrafia w kraju i regionie na trudne warunki pracy i życia. Warunki te już obiektywnie są trudne (mały wybór pracy, niskie wynagrodzenia, drogie



mieszkania, pomijanie problemów młodzieży przez władze), a oceniane są przez młodzież subiektywnie w odniesieniu do możliwości zarobku, stabilizacji i rozwoju za granicą.

Sytuacja ta powoduje, że nowa poakcesyjna migracja może okazać się gorszą, bo trwalszą migracją od wyjazdów zarobkowych sprzed dekady czy dwóch, które dotyczyły głównie osób posiadających rodziny, związanych z regionem i wiązały się z transferem dochodów do kraju i miały na ogół określone cele i okres wyjazdu. Obecnie wyjeżdżają coraz częściej osoby, których prawie nic w Polsce nie zatrzymuje, bo nie zostawiają w Polsce rodzin, majątku czy stałej pracy. I niestety, mimo że na ogół w momencie wyjazdu zamierzają powrócić, to później po zaaklimatyzowaniu się za granicą trudno im znaleźć silne powody aby podjąć taką decyzję. A realia dowodzą, że szanse na ich powrót maleją wraz z wydłużaniem się okresu pobytu za granicą.



**X. LISTA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH W PRACACH ZESPOŁU
DS. OPRACOWANIA WIELOLETNIEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ
ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU**

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Maja Byrdak | - Departament Koordynacji Programów Operacyjnych
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego |
| 2. Edyta Chrząszcz | - Ośrodek Szkolenia Zawodowego
Ochotnicze Hufce Pracy |
| 3. Krystyna Cichosz | - Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich |
| 4. Maciej Flank | - Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie |
| 5. Danuta Frączek | - Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach |
| 6. Damian Jabłoński | - Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach |
| 7. Paweł Janusz | - Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie |
| 8. Marek Jędrzejewski | - Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu |
| 9. Romuald Jończy | - Uniwersytet Opolski |
| 10. Barbara Kałużna | - Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku |
| 11. Gabriela Kasicz-Stępień | - Powiatowy Urząd Pracy w Nysie |
| 12. Elżbieta Kluba | - Departament Edukacji i Rynku Pracy
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego |
| 13. Zbigniew Kłaczek | - Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu |
| 14. Dorota Kozołup | - Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich |
| 15. Sebastian Krajewski | - Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu |



- | | |
|------------------------|--|
| 16. Wacław Krawczuk | - Wydział Polityki Społecznej
Opolski Urząd Wojewódzki |
| 17. Irena Lebedzińska | - Powiatowy Urząd Pracy w Opolu |
| 18. Sylwia Lewandowska | - Oddział Opolskiego Państwowego Funduszu
Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych |
| 19. Halina Łojek | - Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu |
| 20. Adam Maciąg | - Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki |
| 21. Marian Magdziarz | - Departament Rolnictwa i Rozwoju Wsi
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego |
| 22. Gerhard Matheja | - SPP Inkubator Przedsiębiorczości |
| 23. Milena Piechnik | - Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu |
| 24. Witold Potwora | - Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu |
| 25. Dorota Rosik | - Regionalna Instytucja Finansująca |
| 26. Anna Sadowska | - Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku |
| 27. Marek Świąs | - Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej |
| 28. Agata Zagórska | - Politechnika Opolska |
| 29. Joanna Żurawska | - Departament Polityki Regionalnej i Przestrzennej
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego |

Dokument opracowali: Katarzyna Rybak i Paweł Łazarczyk – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wydział Obserwatorium Rynku Pracy.