



Badanie zrealizowane przez:

Instytut Śląski w Opolu

Raport opracował zespół w składzie:

prof. dr hab. Krystian Heffner – kierownik badania

dr hab. Brygida Solga prof. PIN IS

dr Marek Korzeniowski

dr Piotr Gibas

mgr Robert Wieczorek

Opole, maj 2020r.

SPIS TREŚCI

1	STRESZCZENIE	4
2	SUMMARY	11
3	OBRAZ REGIONALNEGO RYNKU PRACY 2014-2019.....	17
4	SYTUACJA PANDEMII I JEJ WPŁYW NA RYNEK PRACY	24
5	ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE	30
5.1	Cel główny i cele szczegółowe badania	30
5.2	Zastosowane kryteria ewaluacyjne	30
5.3	Wykorzystane metody i techniki badawczo – analityczne	31
6	OCENA POZIOMU DOPASOWANIA WSPARCIA DO POTRZEB I WYZWAŃ OPOLSKIEGO RYNKU PRACY	34
6.1	Ocena trafności form wsparcia.....	34
6.1.1	Przestrzenny rozkład wsparcia.....	34
6.1.2	Grupy docelowe wsparcia.....	39
6.1.3	Przestrzenny rozkład wsparcia w przyszłej perspektywie finansowej	43
6.1.4	Odbiorcy wsparcia w przyszłej perspektywie finansowej	46
6.2	Ocena skuteczności form wsparcia.....	51
6.2.1	Nabywane w wyniku uczestnictwa we wsparciu kompetencje, kwalifikacje i umiejętności	52
6.2.2	Kanibalizacja produktów i usług w programie	60
6.2.3	Wpływ udziału we wsparciu na podjęcie pracy	64
6.2.4	Wpływ udziału we wsparciu na mobilność zawodową	73
6.2.5	Wpływ udziału we wsparciu na budowę potencjału regionalnych specjalizacji	75
6.3	Ocena efektywności form wsparcia.....	78
6.3.1	Efektywność form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej.....	78
6.3.1	Efektywność form wsparcia w zakresie samozatrudnienia	84
6.3.2	Efektywność zatrudnieniowa firm powstałych w wyniku dofinansowania	92
6.4	Ocena użyteczności form wsparcia.....	94
6.4.1	Użyteczność instrumentów wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej	95
6.4.2	Użyteczność instrumentów wsparcia w zakresie samozatrudnienia	99
6.5	Ocena trwałości efektów wsparcia.....	103
6.5.1	Trwałość efektów wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej	103
6.5.2	Trwałość efektów wsparcia w zakresie samozatrudnienia	112
7	SUMARYCZNY WPŁYW ODDZIAŁYWANIA EFEKTÓW WSPARCIA.....	116
8	OCENA POPRAWNOŚCI FORMUŁ REALIZACJI INTERWENCJI W RPO WO 2014-2020 ORAZ ICH AKTUALNOŚCI W PERSPEKTYWIE 2021-2027	121
9	REKOMENDACJE	129
10	BIBLIOGRAFIA.....	138
11	SPIS TABEL, RYCIN I WYKRESÓW	140

1 STRESZCZENIE

Sytuacja pandemii i jej potencjalny wpływ na rynek pracy

Nie ulega wątpliwości, że pandemia będzie miała znaczny wpływ na sytuację gospodarczą regionu. Z uwagi na dużą dynamikę rozwoju epidemii z jednej strony, jak i na brak wystarczających „twardych” danych makroekonomicznych z drugiej, obecnie nie ma jednak możliwości jednoznacznego oszacowania skali tego wpływu. Można, co najwyżej, wskazać na przewidywane kierunki oraz charakter tych oddziaływań. Pierwsze bezpośrednie efekty na rynku pracy będą zauważalne dopiero w danych makroekonomicznych za kwiecień lub maj 2020 roku, a zatem w danych opublikowanych przez GUS dopiero w maju lub czerwcu bieżącego roku. Wszystkie dotychczasowe przewidywania są więc jedynie szacunkami i prognozami, dodatkowo czynionymi w warunkach dużej niepewności, co do długości czasu trwania epidemii.

Niski poziom bezrobocia w połączeniu z tzw. automatycznymi stabilizatorami koniunktury, mogą w perspektywie bieżącego roku nieco łagodzić problemy na rynku pracy wywołane epidemią, lecz jedynie w sytuacji relatywnie szybkiego jej opanowania. W przeciwnym wypadku sytuacja na rynku pracy będzie się stopniowo i trwale pogarszać. Skala przewidywanych zmian na opolskim rynku pracy może być zbliżona do prognozowanej średnio dla kraju. Jednak przy scenariuszu zakładającym najbardziej pesymistyczną wizję (tj. gdy epidemii nie uda się opanować do końca roku) wzrost rozmiarów bezrobocia może okazać się jednak dużo wyższy. Spowolnienie gospodarcze w krajach europejskich może stać się czynnikiem zachęcającym do powrotu emigrantów i poszukiwania zatrudnienia w regionie. Skala napływu i odpływu na /z opolskiego rynku pracy w tym momencie jest trudna do przewidzenia. W przypadku imigrantów firmy w regionie opolskim mogą mocno odczuć trwały bądź czasowy brak pracowników cudzoziemskich, zwłaszcza że dotychczas udział firm zatrudniających imigrantów w ogóle firm, jak i udział cudzoziemców w ogóle pracowników był w województwie opolskim jednym z najwyższych w skali kraju.

Pierwsze poważne skutki na rynku pracy dotyczą obserwowanego obecnie masowego zawieszania działalności gospodarczej. Branże, z których wpłynęło najwięcej wniosków o zawieszenie działalności gospodarczej dotyczą działalności "Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi", następnie firm transportowych, edukacji i opieki zdrowotnej. Bieżące analizy wskazują ponadto, że po 4 tygodniach kwarantanny liczba ofert pracy może zmniejszyć się o połowę oraz że już 70,0% polskich pracodawców wskazuje na trudności będące efektem epidemii, kwarantanny, ograniczeń w podróżowaniu, załamania się łańcucha dostaw i innych czynników. W największym stopniu i najszybciej niekorzystne zmiany dotyczą szeroko rozumianego sektora usług, w tym, w szczególności branży turystycznej, transportu pasażerskiego, gastronomii, handlu oraz sektora rozrywkowego. W kolejnej grupie znajdują się pracownicy produkcyjni w firmach, w których spadła liczba zamówień lub nieutrzymane zostały łańcuchy dostaw. W branżach tych na zwolnienia narażeni są w krótkim czasie pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne. Oznacza to, że najprawdopodobniej zmieni się profil osób bezrobotnych z uwagi na ich wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Jednocześnie istnieją przesłanki, aby sądzić, że niektóre ważne dla gospodarki regionu opolskiego branże utrzymają stabilne zatrudnienie. Wskazuje się, że przemysł rolno-spożywczy, logistyka oraz branże nowych technologii to gałęzie, które prawdopodobnie nie odczują w znaczący sposób skutków spowolnienia. Istnieje nawet duża szansa, że w tych sektorach będzie zwiększane zarówno zatrudnienie, jak i produkcja. Wskazuje się też, że z uwagi na kontynuowanie rozpoczętych projektów również sektor budowlany obecnie jest wciąż w dobrej sytuacji. Trzeba jednak założyć, że z uwagi na nieuniknione spowolnienie gospodarcze i zmniejszenie

liczby nowych inwestycji budowlanych również w tej branży nastąpi spadek zatrudnienia. Obecna sytuację, z powodu zamknięcia granic, wstrzymania transportu, spadku popytu za granicą, z pewnością w dużym stopniu odczują także wszystkie te branże, które są zależne od eksportu.

Ze względu na skutki pandemii prawdopodobnie konieczna będzie modyfikacja przewidzianego wsparcia w ramach RPO WO 2021-2027:

1. wzrośnie liczba bezrobotnych, a ich grupa będzie wewnętrznym zróżnicowana bardziej niż do tej pory (przybędą osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe),
2. oprócz zastosowania pasywnych narzędzi polityki rynku pracy (zasiłki dla osób bezrobotnych) szczególnie istotne będą aktywne instrumenty, należy uwzględnić zróżnicowany pakiet wsparcia ukierunkowany na osoby, które stały się bezrobotnymi w wyniku obecnej sytuacji,
3. wobec osób prowadzących firmy, która zostały zamknięte/zbankrutowały na skutek pandemii, należy wprowadzić dofinansowanie jej reaktywacji, jako nowy instrument aktywizacji zawodowej.
4. Wśród rekomendacji wynikających z projektu podstawowe znaczenie będą miały:
 - system popytowy,
 - poszerzenie grupy odbiorców wsparcia,
 - wsparcie dla osób 50+ i kobiet,
 - podwyższenie kwoty pożyczek przeznaczonych na „reaktywację” firmy,
 - wzrost znaczenia bonu relokacyjnego i bonu mieszkaniowego.

Obraz regionalnego rynku pracy 2014-2019

Bezrobocie do grudnia 2019 roku nie stanowiło kluczowego problemu regionalnego rynku pracy. Analizy statystyczne wykazywały systematyczny spadek liczby bezrobotnych od 2013 roku, a stopa bezrobocia wyniosła w 2019 roku tylko 5,8%. Sytuacja na opolskim rynku pracy w tym zakresie była jednak gorsza niż w innych regionach kraju. Istotnym problemem o charakterze strukturalnym było przestrzenne zróżnicowanie poziomu bezrobocia. Obok obszarów z niskim poziomem bezrobocia kształtującym się na poziomie tzw. naturalnej stopy bezrobocia, na wielu lokalnych rynkach pracy jego rozmiary były relatywnie wysokie (tj. w powiatach prudnickim – 9,0%, głubczyckim – 8,8%, namysłowskim – 8,0% i brzeskim – 7,7%). a dynamika jego spadku także była przestrzennie zróżnicowana. Wynikało to, przede wszystkim ze zjawisk demograficznych, w tym migracji, a także ze spadku podaży pracy.

Biorąc pod uwagę cechy socjodemograficzne mieszkańców województwa opolskiego, wśród bezrobotnych najliczniejszą grupę stanowiły osoby młode, mające od 25 do 34 lat. Zdecydowana większość bezrobotnych to osoby o najniższym wykształceniu: zawodowym oraz niższym (łącznie 59,5%). Najmniej bezrobotnych posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące (9,6%) oraz wyższe (12,2%), jakkolwiek w latach 2014-2019 zaobserwowano stały wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych. Korzystniejsza sytuacja niż w kraju dotyczyła absolwentów szkół zawodowych, bowiem stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół prowadzących kształcenie zasadnicze zawodowe w 2017 roku wyniosła 4,6, przy średniej krajowej 6,4.

Spośród bezrobotnych osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy pod względem liczebności wyróżniają się długotrwale bezrobotni. Inne cechy demograficzno-społeczne wskazują, że z liczby zarejestrowanych bezrobotnych ponad połowę stanowiły kobiety, mieszkańcy wsi, bezrobotni bez prawa do zasiłku, młodzież w wieku poniżej 25 lat, bezrobotni w wieku 55 lat i więcej. Zatem problem bezrobocia na opolskim rynku pracy jest powiązany z sytuacją grup określanych jako „de

faworyzowane”, czyli będących w trudnym położeniu, napotykaających potencjalnie na większe bariery w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz doświadczających długich okresów bezrobocia. Dwie największe grupy marginalizowane to: kobiety i osoby niepełnosprawne.

Badania opolskiego rynku pracy wskazywały na procesy przekształcania się rynku pracy określanego jako „rynek pracodawcy” w „rynek pracownika”, czego wskaźnikiem były trudności rekrutacyjne w poszczególnych zawodach. Jednocześnie nie następowały przekształcenia zwiększające, w sposób istotny, zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym, wobec czego opolski rynek pracy nadal można było określać „rynkiem pomocniczego pracownika”. Ta sytuacja może ulec zmianie ze względu na wpływ społecznych skutków pandemii na rynek pracy i sytuację gospodarczą regionu.

Kluczowe uwarunkowania takiego obrazu regionalnego rynku pracy są związane z dwoma czynnikami: pierwszy dominujący stanowią migracje, które osłabiają zasoby kapitału ludzkiego w regionie, co powoduje niezdolność do tworzenia konkurencyjnej gospodarki i wpływa na kształtowanie się wskaźników poziomu przedsiębiorczości. Drugie kluczowe uwarunkowanie stanowi kryzys demograficzny regionu spowodowany nie tylko nasilonymi procesami migracyjnymi, ale również „pułapką niskiej dzietności”, którego konsekwencją są postępujące procesy wyludniania się niektórych obszarów województwa opolskiego (w szczególności zamieszkałych przez ludność rodzimą oraz obszarów przygranicznych), a zwłaszcza spadek liczebności i starzenie się zasobów pracy. Dynamika spadku ludności i zasobów pracy będzie w regionie większa aniżeli średnio w kraju, a zasób pracy w mobilnej grupie produkcyjnej może zmaleć do niemal 50,0% stanu obecnego. Istotnie zmieni się sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. W powiatach głubczyckim, kędzierzyńsko-kozielskim, nyskim oraz prudnickim nastąpi spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym na poziomie ok. 40%, a jednocześnie do ponad 30% wzrośnie udział osób starszych w strukturze regionalnej populacji.

Trzeci ważny czynnik stanowi brak wykwalifikowanych pracowników. Wobec tego konieczny jest napływ cudzoziemskiej siły roboczej (region opolski plasuje się na trzecim miejscu w tym względzie za mazowieckim i warmińsko-mazurskim). Jednakże ze względu na skutki pandemii następują ograniczenia w zakresie napływu cudzoziemskich pracowników do Polski, a także nasila się odpływ tych, którzy jeszcze pozostali w Polsce (dotyczy to szczególnie pracowników z Ukrainy).

Przedstawione uwarunkowania związane z sytuacją pandemii pozwalają przewidywać, z dużym prawdopodobieństwem, że nastąpi pogłębienie negatywnego wpływu przedstawionych uwarunkowań na sytuację panującą na rynku pracy województwa opolskiego oraz na lokalne rynki pracy, która w najbliższym czasie może ulec znaczącym zmianom.

Wpływ realizacji Osi Priorytetowej VII na poprawę sytuacji na rynku pracy w województwie opolskim

Dokumenty na szczeblu regionalnym, określające warunki i zakres interwencji na rynku pracy, były kształtowane zgodnie z założeniami i wytycznymi polityki krajowej. Oferowane programy aktywizacji zawodowej były dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy w regionie. Ze względu na prognozowany wpływ pandemii na rynek pracy i gospodarkę regionu konieczne będą jednak ich znaczne modyfikacje w nowym okresie programowania (RPO WO 2021-2027).

Analiza i ocena trafności wsparcia

W ramach Osi Priorytetowej VII przygotowano wsparcie przeznaczone dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz nieaktywnych zawodowo, którego celem był wzrost zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej osób marginalizowanych. Wsparcie skierowane do osób niepracujących

obejmowało szereg różnorodnych form. W badaniach zanalizowano wybrane formy wsparcia: staże/praktyki; doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy; kursy/szkolenia oraz dotacje/pożyczki na założenie działalności gospodarczej. Przeprowadzone badania unaocznily względny stopień trafności rozkładu i natężenia wsparcia udzielonego w ramach OP VII w przestrzeni województwa opolskiego. Oznacza to, że generalnie wsparcie zostało skierowane do tych powiatów, które charakteryzowały się największą liczbą bezrobotnych (p. nyski i brzeski). Natomiast wsparcie o nieco mniejszym natężeniu niż wynikałoby to z przedstawionych statystyk zostało skierowane do powiatów: prudnickiego, namysłowskiego, kluczborskiego. Najniższe wsparcie trafiło do powiatu głubczyckiego, chociaż charakteryzował się wysoką stopą bezrobocia w 2015 roku w momencie rozpoczynania RPO WO. Jednakże należy skonstatować, że oferowane wsparcie trafiło na te lokalne rynki pracy, gdzie były zdiagnozowane największe potrzeby w tym względzie i gdzie obserwowano wolniejszy przyrost miejsc pracy, który nie odpowiadał istnjącemu zapotrzebowaniu oraz do powiatów charakteryzujących się niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości (p. nyski oraz brzeski).

Trafność doboru grup docelowych wsparcia do panującej w tym czasie sytuacji na opolskim rynku pracy należy ocenić jako wysoką. Wsparciem objęto: osoby pozostające bez pracy, bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych, biernych zawodowo, grupy de faworyzowane (kobiety, niepełnosprawni, osoby 50+), osoby bez określonych kwalifikacji zawodowych lub z niskimi kwalifikacjami będące w szczególnie trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Wsparcie skierowano, choć w mniejszym zakresie, do osób powyżej 50 roku życia, jakkolwiek ich udział w strukturze osób bezrobotnych był stosunkowo wysoki. Istotnym było skierowanie wsparcia do grupy wiekowej, o najwyższej aktywności zawodowej, która może i powinna pracować, czyli do osób między 30 a 50 rokiem życia.

Opolski rynek pracy borykał się również z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, a poprzez trafne skierowanie wsparcia oferujące uzyskanie kwalifikacji w zawodach deficytowych wzrosły możliwości zaspokojenia potrzeb pracodawców zmniejszając „lukę” między popytem a podażą na rynku pracy, a dobór tematyki kursów/szkożeń korespondował, choć w ograniczonym zakresie, z regionalnymi specjalizacjami.

Opracowane prognozy wskazywały, że zidentyfikowany malejący trend w liczebności bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych utrzyma się w kolejnych latach, jak również przestrzenne zróżnicowanie zjawiska bezrobocia w regionie opolskim. Podobne będą cechy strukturalne bezrobotnych oraz grup defaworyzowanych. Niemniej jednak należy podkreślić, że opracowana analiza i prognoza odbiorców wsparcia była realizowana na podstawie sytuacji na rynku pracy w latach 2014-2019. Z oczywistych względów nie było możliwości uwzględnienia w niej potencjalnego wzrostu liczebności bezrobotnych oraz biernych zawodowo na skutek pandemii COVID-19, a także innych potencjalnych odbiorców wsparcia (np. ogółu osób pracujących, imigrantów, powracających z zagranicy itp.). Przedstawioną prognozę należy, zatem odczytywać w kontekście procesów opisanych w rozdz. 3 pt. *Sytuacja pandemii i jej wpływ na rynek pracy*. W związku z tym w kolejnej perspektywie finansowej RPO WO 2021-2027 konieczne jest elastyczne spojrzenie na liczebność i strukturę grup docelowych.

Analiza i ocena skuteczności

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych w województwie opolskim znaczną grupę stanowiły osoby bez kwalifikacji zawodowych (32,1%) oraz z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, zatem szkolenia i kursy były ważną formą wsparcia odpowiadającą ich potrzebom wynikającym z ich trudnej sytuacji na rynku pracy. Szkolenia/kursy, z których korzystali respondenci dotyczyły, przede wszystkim *szkożeń uzupełniających kwalifikacje zawodowe, w tym zdobywania nowych uprawnień* (64,4%) oraz *szkożeń*

umożliwiających zdobycie nowych/innych kwalifikacji zawodowych (58,0%). Pozostałe typy szkoleń i kursów umożliwiały podniesienie umiejętności związanych z *obsługą programów komputerowych* (37,5%), *umiejętnościami miękkimi, takimi jak autoprezentacja i radzenie sobie ze stresem* (26,0%) oraz *porozumiewania się w językach obcych* (16,3%), do posiadania, których pracodawcy przywiązują coraz większą wagę, i które zdecydowanie zwiększają szanse osób bezrobotnych na znalezienie pracy. Ofertę uzupełniały szkolenia/kursy koncentrujące się również na wyposażaniu ich uczestników w umiejętności związane z poszukiwaniem pracy (27,0%). W programie występowało jednak zjawisko „kanibalizacji”. Świadczyły o nim: bardzo zbliżony portfel instrumentów wsparcia oraz bardzo podobna częstotliwość ich wykorzystania, a także kierowanie takich samych form wsparcia do grup docelowych w dużym stopniu tożsamy pod względem cech strukturalnych (status na rynku pracy, płeć, wiek, wykształcenie).

Ogólna ocena skutków realizacji projektów w zakresie poprawy sytuacji zawodowej ich uczestników jest wysoka, na co wpłynęły zachęty finansowe, osobiste zaangażowanie uczestników czy dopasowanie oferty do potrzeb zarówno ich, jak i rynku pracy. W świetle uzyskanych wyników badań należy stwierdzić, że obie formy wsparcia zarówno staże/praktyki jak i kursy/szkolenia oferowane w ramach OP VII cechują się podobnym, wysokim stopniem skuteczności wykazując największy wpływ na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy. Zarówno większość respondentów (64,0%) po odbyciu stażu/praktyki podjęło aktywność zawodową, jak i uczyniło to większość respondentów (63,5%) w wyniku uczestnictwa w kursach/szkoleniach skutecznie zmieniając swoją sytuację na rynku pracy (najpopularniejszą formą okazała się umowa o pracę na czas określony, na pełny etat). Brak podjęcia zatrudnienia po zakończeniu projektu był natomiast uzasadniany przeważnie sytuacją osobistą. Podobnie otrzymane wsparcie w postaci dotacji na założenie działalności gospodarczej charakteryzowało się znaczną skutecznością, bowiem większość (64,4%) firm nadal funkcjonowała po upływie obowiązkowego okresu prowadzenia działalności, a zatem sukces w utrzymaniu firmy pozwala mieć nadzieję na trwałą zmianę statusu osób bezrobotnych na rynku pracy.

Wsparcie oferowane w ramach Działania 7.1 i 7.2 w różnym stopniu wpłynęło na mobilność zawodową odbiorców wsparcia. W szczególności w przypadku staży/praktyk większość uczestników projektów nie zmieniła swego miejsca zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia (80,0%), natomiast wśród osób korzystających ze szkoleń/kursów znacząca grupa (44,2%) przeprowadziła się do innej miejscowości. Na wyrażaną postawę niechęci wobec konieczności mobilności zawodowej nie miało znaczącego wpływu uczestnictwo w formach wsparcia. Przejawiały je na takim samym poziomie zarówno osoby uczestniczące w szkoleniach/kursach (71,1%) jak i w stażach/praktykach (70,0%). Bez wątplenia miała na nią wpływ skuteczność wsparcia, które otrzymali, szczególnie w formie staży/praktyk, bowiem umożliwiły im one podjęcie pracy w miejscu zamieszkania, bądź w jego pobliżu, co wzmocniło niskie tendencje migracyjne oraz osłabiło skłonność do zawodowej mobilności.

Wpływ udziału we wsparciu na budowę regionalnych specjalizacji nie był wysoki. Tematyka kursów/szkoleń jak i struktura branżowa firm, w których odbywano staże/praktyki korespondowała z regionalnymi specjalizacjami w stosunkowo ograniczonym zakresie, jakkolwiek w pewnym stopniu umożliwiały one nabycie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności korespondujących z potrzebami rozwojowymi przedsiębiorstw działających w obszarze specjalizacji regionalnych. Podobnie w przypadku zakładanej działalności gospodarczej, pomimo, że większość profili zakładanych firm wpisuje się w zdefiniowane w RSI obszary, to jednak w strukturze zakładanych firm dominują działalności usługowe (68,6%), handlowe (11,8%) oraz o charakterze mieszanym. Natomiast

najbardziej są zakładane firmy produkcyjne, a więc takie, które w największym stopniu kształtują potencjał i stymulują rozwój regionach specjalizacji.

Analiza i ocena efektywności wsparcia

Kwoty „zainwestowane” w ramach obu Działań, w najbardziej potrzebujących powiatach, kształtowały się między 5 929 011 zł (powiat głubczycki), a 26 896 201 zł (powiat nyski). Porównanie średniego kosztu aktywizacji zawodowej odbiorców wsparcia między Działaniami 7.1 i 7.2 wskazuje, że efektywność kosztowa w Działaniu 7.1 kształtowała się na poziomie około 6000 zł, podczas gdy w Działaniu 7.2 kształtowała się na poziomie ponad 16.000 zł. Rozkład przestrzenny kwot udzielonych dotacji wskazuje, że wsparcie było kierowane, przede wszystkim do powiatu nyskiego, w którym zostały zainwestowane największe środki, a zatem tam, gdzie sytuacja na rynku pracy była jedną z najtrudniejszych.

W przypadku obu Działań 7.1 i 7.2 efektywność wsparcia mierzona liczbą osób podejmujących pracę po uzyskaniu wsparcia, w porównaniu do liczby osób niepodejmujących pracy była wysoka, po udzieleniu wsparcia zdecydowanie więcej osób podejmowało zatrudnienie niż pozostawało bez pracy. Efektywność udzielonego wsparcia mierzona odsetkiem osób pracujących w zależności od liczby form wsparcia wskazuje, iż najbardziej efektywne z punktu widzenia podjęcia aktywności na rynku pracy jest uczestnictwo w dwóch lub trzech formach wsparcia.

Analizując wysokość kwot „zainwestowanych” w poszczególnych powiatach w ramach obu Działań 7.1 i 7.3, w zakresie samozatrudnienia należy stwierdzić, iż najwyższe kwoty wsparcia były kierowane do najbardziej potrzebujących lokalnych rynków pracy.

Analizując wyniki zrealizowanych badań należy stwierdzić, że efektywność zatrudnieniowa powstałych firm nie jest wysoka. Większość stworzonych firm, to jednoosobowe działalności gospodarcze (68,1%) opierające się na samo zatrudnieniu. W pozostałych założonych firmach pracownicy zatrudniani są w zdecydowanej większości na cały etat (80,8%) i na wszystkie rodzaje umów, najczęściej na czas określony (49,2%). Oznacza to, że osoby zakładające firmy i zatrudniające pracowników raczej wzmacniają niekorzystne tendencje na rynku pracy związane z niskim bezpieczeństwem pracy. W przypadku stworzonych miejsc pracy przedsiębiorcy nie mają problemu z ich utrzymaniem.

Analiza i ocena użyteczności wsparcia

Użyteczność wsparcia uzyskanego w ramach Działań 7.1 oraz 7.2 w zakresie staży/praktyk oraz szkoleń/kursów oceniono wysoko. Ocena zdobytej wiedzy/umiejętności w wyniku udziału w stażach/praktykach była pozytywna w zakresie: poszerzenia wiedzy i zdobycia nowych umiejętności (64,0%). Pozytywnie oceniono także jej przydatność na rynku pracy: ponad jedna trzecia respondentów oceniła ją bardzo wysoko lub wysoko (37,2%), a średni stopień przydatności wskazało 31,2%. Podobnie bardzo wysoko oceniono użyteczność w zakresie szkoleń/kursów. We wszystkich typach szkoleń (za wyjątkiem *szkoleń kształcących umiejętności porozumiewania się w językach obcych*), przeważała ocena - *wszystko, czego się nauczyłem było dla mnie nowe*. Przydatność na rynku pracy umiejętności i kwalifikacji zdobytych na kursach/szkoleniach w ponad połowie przypadków oceniono również bardzo wysoko lub wysoko (53,8%). Nie sygnalizowano trudności lub problemów w trakcie uczestnictwa w stażach/praktykach, a także podczas szkoleń i kursów (pojedyncze przypadki). W przypadku Działań 7.1 i 7.3 udzielenia dotacji/pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej użyteczność udzielonego wsparcia była całkowita dla jednej trzeciej jego odbiorców (32,0%), ponieważ kupili wszystkie produkty i usługi oraz pokryli wszystkie świadczenia, które były konieczne,

aby rozpocząć działalność, natomiast 42,6% oceniło, że kwota ta mogłaby być wyższa, ponieważ wystarczyła tylko na zakup większej części produktów i usług oraz pokryła tylko większą część świadczeń, które były konieczne, aby rozpocząć działalność. Ponad połowa respondentów (62,8%) oceniła, że otrzymane wsparcie (środki finansowe) było dostosowane do ich potrzeb, ponieważ mogli je przeznaczyć na zakup produktów i usług oraz pokrycie świadczeń związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej, niemniej jednak tylko ponad jedna trzecia (34,6%) odbiorców wsparcia mogła zaspokoić wszystkie swoje potrzeby. Wsparcie w formie dotacji lub pożyczki na założenie działalności gospodarczej uzyskane w ramach Działów 7.1 i 7.3 było wzmocnione poprzez udział części odbiorców wsparcia (31,7%) w szkoleniach mających na celu przekazanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności np. poprzez uzyskanie pomocy prawnej lub konsultacji i doradztwa na temat efektywnego wykorzystania otrzymanych środków, które oceniono pozytywnie.

Analiza i ocena trwałości wsparcia

Wyniki badań wskazują, że po uzyskaniu wsparcia w formie stażu/praktyki, aktywnych zawodowo jest zdecydowana większość respondentów (93,0%), a po ukończeniu szkolenia/kursu więcej niż dwie trzecie (69,2%). W przypadku staży/praktyk zdecydowana większość jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę (89,8%), podobnie po ukończeniu szkoleń/kursów (73,6%). W przypadku staży/praktyk większość na podstawie umowy na czas nieokreślony, natomiast szkoleń/kursów mniej niż połowa (40,3%). Ponad połowa uczestników stażów/praktyk oraz kursów/szkoleń oceniła wpływ form wsparcia, jako pozytywny i dający możliwość rozwoju zawodowego, a duża grupa (40,1%), uznała, że bez uczestnictwa w stażach/praktykach nie miałyby szansy na otrzymanie obecnej posady; podobnie blisko jedna trzecia uczestników wsparcia w postaci szkoleń/kursów. Większość uczestników obu form wsparcia nie uczestniczyła w dalszym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych od czasu zakończenia udziału we wsparciu. Obecnie bez pracy pozostaje mniej niż jedna trzecia (29,2%), uczestników staży/praktyk i około jedna trzecia (30,8%) uczestników szkoleń/kursów. Jako przyczynę braku pracy; ponad połowa uczestników obu form wsparcia wskazuje brak atrakcyjnych ofert na rynku pracy oraz sytuację osobistą.

O trwałości wsparcia świadczy „przeżywalność firm”, które powstały dzięki wsparciu udzielonemu w ramach Działów 7.1 i 7.3. Wyniki badań wskazują, że ponad połowa odbiorców wsparcia (66,0%) nadal prowadzi założone działalności gospodarcze, w tym duża grupa (39,0%) tych, dla których obowiązkowy okres ich prowadzenia już upłynął. Sytuacja zdecydowanej większości firm (86,5%) oceniana jest, jako dobra (63,3%) lub bardzo dobra (23,1%). Połowa respondentów (50,0%) zamierza rozwinąć firmy poprzez zakup sprzętu, maszyn lub oprogramowania (61,8%), w mniejszym stopniu planuje zwiększyć terytorialny zasięg ich działalności (21,8%) lub zwiększyć liczbę produkowanych dóbr lub wykonywanych usług (20,9%). W tym celu zamierza skorzystać ze środków zewnętrznych (pożyczek, dotacji – 77,3%) od podmiotów publicznych (PUB, OGRG – 80,0%). Większość prowadzących nie zamierza zatrudniać nowych pracowników (65,9%). Natomiast połowa odbiorców wsparcia, tych, którzy zatrudniają pracowników (53,5%) zamierza podnosić ich kompetencje inwestując w ich doksztalcanie. Około jedna trzecia planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy podnosić swoje kompetencje poprzez doksztalcanie lub zdobywanie nowych uprawnień (29,7%).

Jedna trzecia odbiorców wsparcia (34,0%) zawiesiła lub zlikwidowała założoną działalność, najczęściej z powodu zbyt wysokiego obciążenia składkami ZUS (50,8%) i nieopłacalności prowadzenia firmy (44,1%) albo z powodu sytuacji rodzinnej lub złego stanu zdrowia (38,1%). Większość tych, którzy zlikwidowali lub zawiesili firmy pracuje na etacie (58,5%), pozostali poszukują pracy (22,0%).

2 SUMMARY

Pandemic situation and its potential impact on the labour market

There is no doubt that the pandemic will have a significant impact on the economic situation of the region. However, currently, due to its highly dynamic nature and lack of sufficient hard macroeconomic data, it is not possible to clearly estimate the scale of this impact. All that can be done is to try to estimate its scope and size. Low unemployment combined with the so-called automatic stabilisers of the economic situation may slightly alleviate the issues on the labour market triggered by the epidemic, but this will happen only if the situation will go back to normal relatively soon. Otherwise, the situation on the labour market will deteriorate steadily and progressively.

The changes expected to occur on the Opole labour market may be close to the national average. In the most pessimistic scenario, which assumes that the pandemic will not be over by the end of the year, the unemployment may significantly grow. At this point, it is fairly difficult to predict the trends in inflows and outflows to and from the Opole labour market. Companies in the Opole region may be greatly affected by the temporary or permanent shortage of foreign workers, especially since immigrant-oriented companies constitute the high percentage of all companies and the foreigners constitute the high percentage of all employees in the Opole region, both being among the highest percentages at the national level. Currently, we observe first serious effects of the pandemic on the labour market, which is a widespread suspension of businesses. Industries which recorded the most applications for the suspension of business include *retailing (excluding motor vehicles), transport, education and health care*. Current analyses indicate that the number of job offers may decrease by half after a 4-week quarantine period. Moreover, as much as 70.0% of Polish employers are reporting the pandemic-related difficulties resulting from quarantine, travel restrictions, collapse of the supply chain and other factors. The service sector, in a broad sense, including *tourism industry, passenger transport, catering, trade and entertainment*, is most seriously affected. These industries are followed by production workers in the companies which record a decline in the number of orders or the collapse of supply chains. Workers employed under civil-law contracts are at the risk of dismissal in a short time. This means that the profile of the unemployed is likely to change to include educated, qualified and experienced workers. On the other hand, there are reasons to believe that some sectors, critical to the economy of the Opole region, will maintain stable employment. Agri-food industry, logistics and new technology industries are the branches which will probably not be significantly affected by the slowdown. On the contrary, the chances are that these industries will record the growth of employment and production. The construction industry is yet another area which seems to be in a good condition, which is due to their projects being underway. However, due to the inevitable economic slowdown and the reduced number of new construction investments, the fall of employment in this industry should be also expected. Due to the closure of borders, the suspension of transport and the fall in demand abroad, all industries which are based on export, e.g. the furniture industry, are also likely to be severely affected.

Due to the impact of the pandemic, it is likely that the support under the Operational Programme for the Opole Province 2021–2027 will need to be revised, allowing for the following:

1. the number of unemployed will increase and become internally more diverse than before (to include people with specific professional qualifications);

2. not only passive labour market policy tools (unemployment benefits), but also active instruments will be particularly needed (a differentiated support package targeted at people who have become unemployed as a result of the current situation should be included);
3. as a new instrument of professional activation, the companies which closed down/collapsed as a result of the pandemic should receive the fund for reactivation;
4. key recommendations for the project include:
 - demand system,
 - larger group of support beneficiaries,
 - support for people aged 50 or more and women,
 - the increase in the amount of loans for reactivation of the company,
 - greater importance of the relocation voucher and the housing voucher.

The analysis of local labour market 2014–2019

Until March 2020, unemployment was not a key problem of the local labour market. According to the statistics, the number of unemployed has progressively decreased since 2013 and the rate of unemployment was only 5.8% in 2019. However, the situation on the Opole labour market was worse than in other regions of the country. Structurally, spatial diversification of the level of unemployment was a significant problem. While some areas recorded a low level of unemployment (the natural rate of unemployment), it was relatively high on a few local labour markets, i.e. in Prudnik District (9.0%), in Głubczyce District (8.8%), in Namysłów Ddistrict (8.0%) and in Brzeg District (7.7%). Moreover, the rate of decline also varied from region to region. This was mainly due to demographic factors, including migration, and the decrease in labour supply.

The sociodemographic characteristics of residents of the Opole Province are as follows. The unemployed were mainly young people aged 25–34. The vast majority of the unemployed (59.5%) had vocational education or lower. General secondary education (9.6%) and higher education (12.2%) accounted for the fewest number of the unemployed although the number of people with higher education among the unemployed constantly increased in the period from 2014 to 2019. For graduates of basic vocational education schools, the figures were more favourable than in the country. In 2017, the rate of unemployment in this group was 4.6 with the national average at 6.4.

The group of people facing special situation on the labour market is largely represented by long-term unemployed. More than a half the registered unemployed were women, rural residents, the unemployed not entitled to unemployment benefit, young people under 25 and the unemployed aged at least 55. This shows that the problem of unemployment on the Opole labour market concerns the underserved, i.e. people who face huge difficulties in finding and keeping a job and experience long periods of unemployment. Women and people with disabilities are the two largest marginalised groups.

The studies on the Opole labour market indicated that the employer's market was gradually transformed into the employee's market as some professions started to experience recruitment difficulties. On the other hand, the demand for people with higher education did not significantly increase and thus the Opole labour market still served as an "auxiliary employee's market." This may change as the social consequences of the pandemic can substantially impact the labour market and the economic situation of the region.

There are two factors which determine the circumstances of the local labour market. The first one is migration which deeply affects human capital resources in the region, hinders competitive economy and has a great influence on the indicators of entrepreneurship.

The second one is demographic crisis in the region. This crisis is caused not only by intensified migration processes, but also by the effects of low-fertility trap: the progressive depopulation of some areas of the Opole Province, especially border areas and those with native residents, as well as fewer and aging labour resources. The rate of decrease in population and labour resources will be higher than the national average, and the labour resources in the mobile production group may decrease to almost 50.0% of the current state. The situation on individual local labour markets will also change significantly. In the districts of Głubczyce, Kędzierzyn-Koźle, Nysa and Prudnik, the number of people of working age will decline to about 40% while the number of older people in the local population structure will rise to over 30%. Another important factor is the lack of qualified workers resulting in the inflow of foreign labour force. Note that the Opole region is on the third place in this respect, placed behind the Mazowsze Province and the Warmia-Mazury Province. However, due to the effects of the pandemic, the inflow of foreign workers to Poland is subject to restrictions and the outflow of those who are still in Poland, especially Ukrainian workers, tends to grow. Therefore, it is likely that the pandemic will affect the factors discussed above and deteriorate the situation of the labour market of the Opole Province and local labour markets.

The impact of Priority Axis 7 on the situation of the labour market in the Opole Province

Local documents specifying the conditions and scope of measures to address the labour market have been prepared in line with the national guidelines. Occupational activation programmes have been adapted to the current situation on the labour market in the region. However, due to the projected impact of the pandemic on the labour market and local economy, they will have to be substantially revised in the new programming period (Operational Programme for the Opole Province 2021–2027).

Analysis and assessment of the adequacy of support

Priority Axis 7 granted the support for the unemployed, jobseekers and the professionally inactive to increase employment and occupational activation of marginalised people. The aid addressed to the unemployed included various forms of support. The study explored selected forms of support: internships/traineeships, standard and additional equipment at work, training courses and funds/loans for start-ups. The study has revealed the degree of adequacy of the distribution and intensity of support granted to the Opole Province under Priority Axis 7. In general, the support was provided to the districts with the highest number of the unemployed, i.e. Nysa and Brzeg. Prudnik, Namysłów, Kluczbork received less support than was reported in the statistics. The least amount of support was given to Głubczyce despite its high rate of unemployment in 2015 at the launch of the Operational Programme for the Opole Province. However, it should be noted that the support covered the local labour markets with the greatest needs in this respect and slower growth of jobs as compared to the demand, and to the districts with the low rate of entrepreneurship, i.e. Nysa and Brzeg.

Target groups were properly selected based on the situation on the labour market in Opole at that time. The following groups were supported: the unemployed, the long-term unemployed, the professionally inactive, the underserved (women, the disabled, people aged at least 50), people with no or low professional qualifications and people in a particularly difficult situation on the local labour market. Importantly, the support was given to the age group with the highest professional activity,

able and expected to work, i.e. people between aged between 30 and 50. The problem of the shortage of qualified employees on the Opole labour market was also addressed. The opportunity to obtain qualifications in rare professions was provided to better satisfy the needs of employers. As a result, the disparity between demand and supply on the labour market was reduced. Training topics corresponded, although to a limited extent, to local specialisations.

Analysis and assessment of the effectiveness

In general, the effects of implementation of the projects aimed at improving the employment situation of project participants are positively assessed. The key factors include financial incentives, personal involvement of the participants, and matching the offer to individual needs and the needs of labour market. Note that both forms of support, i.e. internships/traineeships and training courses under Priority Axis 7, proved remarkably effective and had the greatest impact on the improvement of the employment situation of project participants. The majority of respondents who completed an internship/traineeship (64.0%) and a training course (63.5%) commenced work and effectively significantly changed their situation on the labour market. A fixed-term full-time employment contract was the most popular form of employment. Failure to commence employment after project completion was mostly due to the personal situation of the participant. Funds for start-ups also turned out to be an effective form of support. The majority of companies (63.4%) still operated at the time when the survey was made. However, the program exhibited the cannibalisation. The following factors prove this: a similar portfolio of support instruments, a similar frequency of their use and the same forms of support targeted at structurally identical groups (status on the labour market, gender, age, education).

People with no (32.1%) or low professional qualifications constituted a significant percentage of the registered unemployed in the Opole Province. This shows that training courses were an important form of support corresponding to their needs resulting from the difficult situation on the labour market. Training courses used by the respondents included mainly *supplementary training for professional qualifications, including acquisition of new competences* (64.4%) and *training for the acquisition of new/other professional qualifications* (58.0%). Other training courses developed *software skills* (37.5%), *soft skills, such as self-presentation and stress management* (26.0%) and *communication in foreign languages* (16.3%), i.e. the competences which become increasingly important for employers and increase the chances of finding a job. The offer also included training courses focusing on job-search skills (27.0%).

The impact of support under Measures 7.1 and 7.2 on the professional mobility varied among participants. In particular, the majority of project participants (80.0%) did not change their place of residence due to the employment whereas a significant number of training course participants (44.2%) moved to another location. Support beneficiaries were reluctant to accept professional mobility not because they participated in the support project, but rather due to the effectiveness of support, especially internships/traineeships which helped them commence work in or near their place of residence. It reinforced the reluctance to migrate and weakened professional mobility tendencies. Such attitudes were equally expressed by both training course participants (71.1%) and internship/traineeship participants (70.0%).

The impact of participation in the support project on building local specialisations was not high. Training topics and orientation of companies in which the internships/traineeships were held corresponded to local specialisations only partially. However, the skills and competencies the

participants acquired quite adequately responded to the development needs of companies involved in local specialisations. Similarly, despite the fact that most profiles of new businesses fit into the areas defined in RSI, the companies were mainly oriented towards services (68.6%), trade (11.8%) and mixed activities while production companies were opened very rarely.

Analysis and assessment of the effectiveness of support

The amount allocated to Measures 7.1 and 7.2 for the most needy districts ranged between PLN 5,929,011 (Głubczyce) and PLN 26,896,201 (Nysa). The analysis of the average costs of professional activation shows that the cost effectiveness in Measure 7.1 and Measure 7.2 amounted to about PLN 6,000 and over PLN 16,000, respectively. The spatial distribution of the funds shows that the support was primarily given to the Nysa district. This is where the largest funds were invested due the particularly hard situation on the labour market as compared to other districts. The employment effectiveness for Measures 7.1, 7.2 and 7.3, measured by the number of people who started to work as a result of support was high. The proportion of the employed was much higher than of those who failed to take up work. If the effectiveness, i.e. the percentage of people employed, is checked against the number of forms of support, the participation in two or three forms of support proves most effective for activation in the labour market.

The results of the study show that the employment effectiveness of new companies was not high. Most new businesses were sole proprietorships (68.1%) based on self-employment. In the vast majority of cases, employees were employed on a full-time basis (80.8%) with all types of contracts, mostly fixed-time contracts (49.2%). These unfavourable trends in the labour market undermine job security.

Analysis and assessment of the usefulness of support

For internships/traineeships and training courses, the usefulness of support under Measures 7.1 and 7.2 was highly rated. Skills and knowledge acquired during internships/traineeships were positively assessed primarily due to broadening knowledge and acquiring new skills (64.0%). In terms of the usefulness of skills and knowledge on the labour market, the assessment was also positive. More than one third of respondents (37.2%) found them very useful or useful while the 31.2% rated them as moderately useful. The usefulness of training courses was also rated very high. For all types of training courses (except training courses which developed foreign language communication skills), the prevailing answer was *Everything I learned was new to me*. More than a half of respondents (53.8%) found the skills and competences acquired during training courses very useful or useful on the labour market. No difficulties or problems (except single cases) were reported during participation in internships/traineeships and training courses. For Measures 7.1 and 7.3, one third of support beneficiaries (32.0%) found funds/loans for business start-up fully useful while 42.6% expected them to be higher. More than a half of the respondents (62.8%) claimed that the support (financial resources) was adjusted to their needs. However, only more than one third (34.6%) of the support beneficiaries could satisfy all their needs. In the case of some respondents (31.7%), funds/loans for start-ups were supported by positively assessed training courses aimed at transferring the knowledge and skills necessary to set up and run a business.

Analysis and assessment of the durability of support

The results of the study show that the vast majority of respondents became professionally active (93.0%) having completed an internship/traineeship while more than two thirds of them (69.2%) did

so having completed a training course. The vast majority of respondents were employed on the basis of employment contract (89.8% for internships/traineeships and 73.6% for training courses). Most of internship/traineeship participants and less than a half of training course participants (40.3%) were employed on the basis of a contract for an indefinite period of time. Less than one third of internship/traineeship participants (29.2%) and about one third of training course participants (30.8%) remain unemployed. The respondents failed to take up work due to the lack of attractive offers on the labour market (more than half of participants of internships/traineeships and training courses) and for personal reasons. More than a half of the support beneficiaries (internship/traineeship and training courses participants) positively assessed the impact of support on their professional development opportunities. A large number of internship/traineeship participants (40.1%) and nearly one third of training course participants admitted that they would not have a chance to obtain their current job if they did not receive the support. More than a half (66.0%), including a large number of those who ceased to be obliged to run their business (39.0%), continued to do so. The situation of the vast majority of companies (86.5%) was assessed as good (63.3%) or very good (23.1%). Half of the respondents (50.0%) intended to purchase equipment, machinery or software (61.8%) in order to develop their company. For this purpose, they intended to use external funds (loans and funds – 77.3%) obtained from public entities (PUB, OCRG – 80.0%). However, the majority of entrepreneurs did not intend to hire new employees (65.9%). Half of those who hired employees (53.5%) intended to improve their skills and the skills of their employees by further training or acquiring new rights (29.7%) within the next 12 months.

One third (34.0%) suspended or dissolved their business activity, most often due to too high social security contributions (50.8%), unprofitability of business (44.1%), less often due to family situation or ill health (38.1%). The majority of those who suspended or dissolved their activity were employed under full-time or part-time employment (58.5%). The rest searched for a job (22.0%).

3 OBRAZ REGIONALNEGO RYNKU PRACY 2014-2019

Analizując dane statystyki publicznej należy zauważyć, że od 2014 roku do końca grudnia 2019 sytuacja na opolskim rynku pracy ulegała systematycznej poprawie. Malą stopa bezrobocia, wzrastała wartość wskaźnika zatrudnienia oraz zwiększała się dostępność dobrych i satysfakcjonujących miejsc pracy. Tym niemniej patrząc na opolski rynek pracy z perspektywy globalnej i tym samym badając go jak złożony problem społeczno-ekonomiczny warto podkreślić, że pomimo szeregu pozytywnych zmian nadal utrzymują się na nim niekorzystne zjawiska i procesy.

Do czynników ograniczających perspektywę rozwojową Opolszczyzny należy przede wszystkim niska konkurencyjność regionu, ograniczony napływ inwestycji prywatnych, niskie nakłady inwestycyjne na infrastrukturę techniczną i społeczną, niska innowacyjność, a także niska pozycja stolicy regionu określanego jako „niedokończona metropolia”. Jakkolwiek Opole dominuje w jego strukturze wewnętrznej, to jego pozycja zewnętrzna, szczególnie w kontekście bliskiego sąsiedztwa z układami typu metropolitalnego jest relatywnie słaba. Pomimo, że w związku z powyższym Województwo Opolskie jest nadal zaliczane do obszarów o przeciętnej atrakcyjności warto jednak zwrócić uwagę na stale rosnący potencjał regionu w tym w szczególności, wzrost liczby podmiotów gospodarczych oraz inwestycji zagranicznych¹.

Niekorzystną sytuację na opolskim rynku pracy determinuje również aktualna struktura popytu na pracę, którą wyznacza liczebność oraz rodzaj przedsiębiorstw na nim działających. Warto zauważyć, że zarówno w sektorze przemysłowym, jak i usługowym na Opolszczyźnie nie ma znaczącej liczby firm działających w obszarze wysokiej techniki lub usług *high-tech*.², co skutkuje ograniczoną liczbą ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem.

Obecna kondycja opolskiego rynku pracy warunkowana jest także przez dostępność oraz jakość obecnych na nim zasobów pracy. Pomimo postępującego otwierania się na zagranicznych pracowników na opolskim rynku pracy nadal obserwujemy niedobory w zakresie kapitału ludzkiego i społecznego wynikające m.in. z poziomu wykształcenia mieszkańców, deficytów w zakresie kształcenia ustawicznego oraz nasilonych migracji zagranicznych.

Aktualne badania wskazują także, że obserwowane na regionalnym rynku przekształcenia nie pozwalają zrezygnować z określania go mianem „ryнку pomocniczego pracownika”³ Jak ocenia Teresa Sołdra-Gwiżdż *„Ta sytuacja ma niewątpliwie związek z głębokością rynku pracy, czyli stosunkowo ograniczoną liczbą i strukturą branż, które na nim działają [...] O takim obrazie rynku*

¹ Województwo opolskie – stan i trendy rozwojowe. 2017, niepublikowany raport z badań. Opole.

<https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/07/Raport-DRP-o-rozwoju-spol-gosp-przestrz-OST.pdf> (data dostępu 13.04.2020 r).

² K. Szczypiński, O. Gwiżdż, G. Sikora, Analiza przestrzenna struktury gospodarki w woj. opolskim. Tendencje zmian oraz liczba i rozmieszczenie podmiotów sektora przemysłu i usług jako pole obserwacji procesu powstawania klastrów. Opole 2010, s. 167-168.

³T. Sołdra-Gwiżdż, Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych, w: Regionalna polityka edukacyjna, red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż. Opole 2008, s. 166.

pracy decyduje także niski poziom wykształcenia mieszkańców oraz mała liczba ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem⁴.

Tabela 1 Odsetek ludności w wieku 15-64 lata wg poziomu wykształcenia w latach 2014-2019r. w województwie opolskim i w Polsce w %.

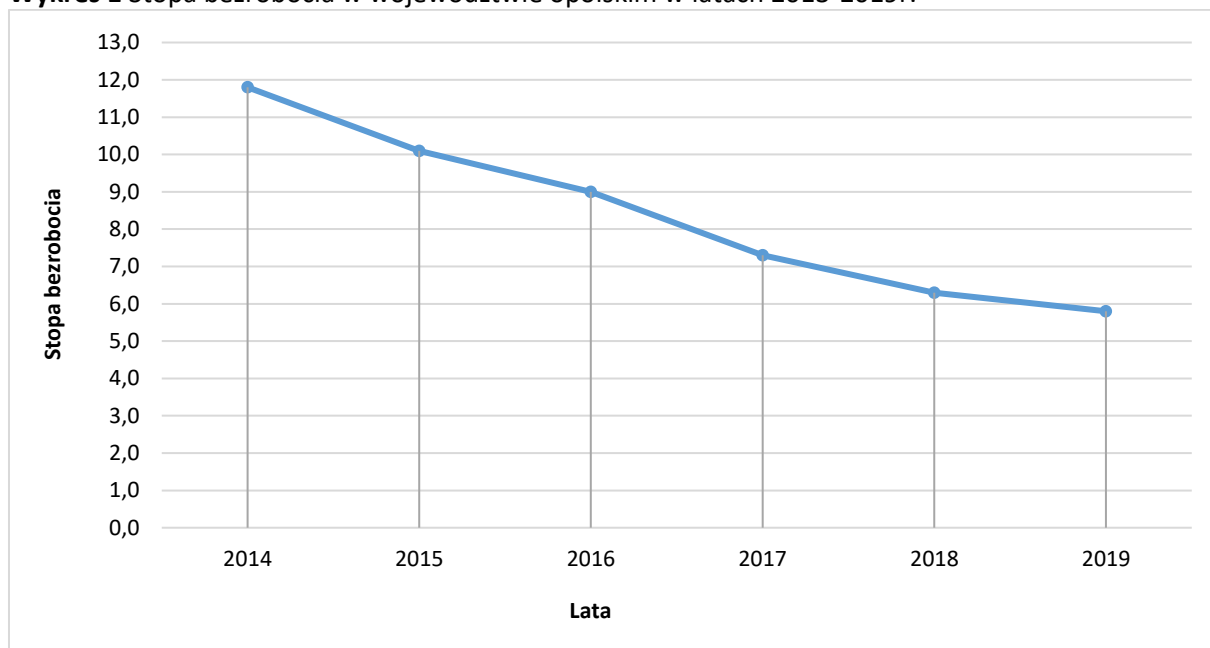
Typ wykształcenia	Lata					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Wyższe wykształcenie (woj. opolskie)	20,7	21,9	21,7	22,8	22,9	b.d.
Wyższe wykształcenie (średnio w kraju)	23,8	24,4	25,2	26,3	27,2	b.d.
Wykształcenie policealne (woj. opolskie)	3,2	3,3	3,2	3,2	3,4	b.d.
Wykształcenie policealne (średnio w kraju)	3,1	3,1	3,0	3,0	2,8	b.d.
Wykształcenie średnie zawodowe (woj. opolskie)	20,1	20,4	20,8	20,4	21,0	b.d.
Wykształcenie średnie zawodowe (średnio w kraju)	20,7	21,0	21,5	21,4	21,5	b.d.
Wykształcenie średnie (woj. opolskie)	9,3	9,5	9,9	9,1	9,9	b.d.
Wykształcenie średnie (średnio w kraju)	10,9	10,7	10,4	10,5	10,5	b.d.
Wykształcenie zawodowe (woj. opolskie)	30,9	29,5	29,8	30,4	29,7	b.d.
Wykształcenie zawodowe (średnio w kraju)	26,0	25,6	25,3	25,0	24,5	b.d.
Wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe (woj. opolskie)	15,8	15,4	14,6	14,1	13,1	b.d.
Wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe (średnio w kraju)	15,5	15,2	14,6	13,8	13,5	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Jakkolwiek na opolskim rynku pracy bezrobocie nie stanowi obecnie kluczowego problemu ulegając bowiem regularnemu zmniejszeniu, to jednak sytuacja w tym zakresie jest nadal gorsza niż w innych częściach kraju. Bezrobocie nie przestaje być zatem ważnym problemem społecznym w regionie.

⁴T. Soldra-Gwiżdż, Lokalne, regionalne, czy globalne ? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Kraków 2019, s.145 .

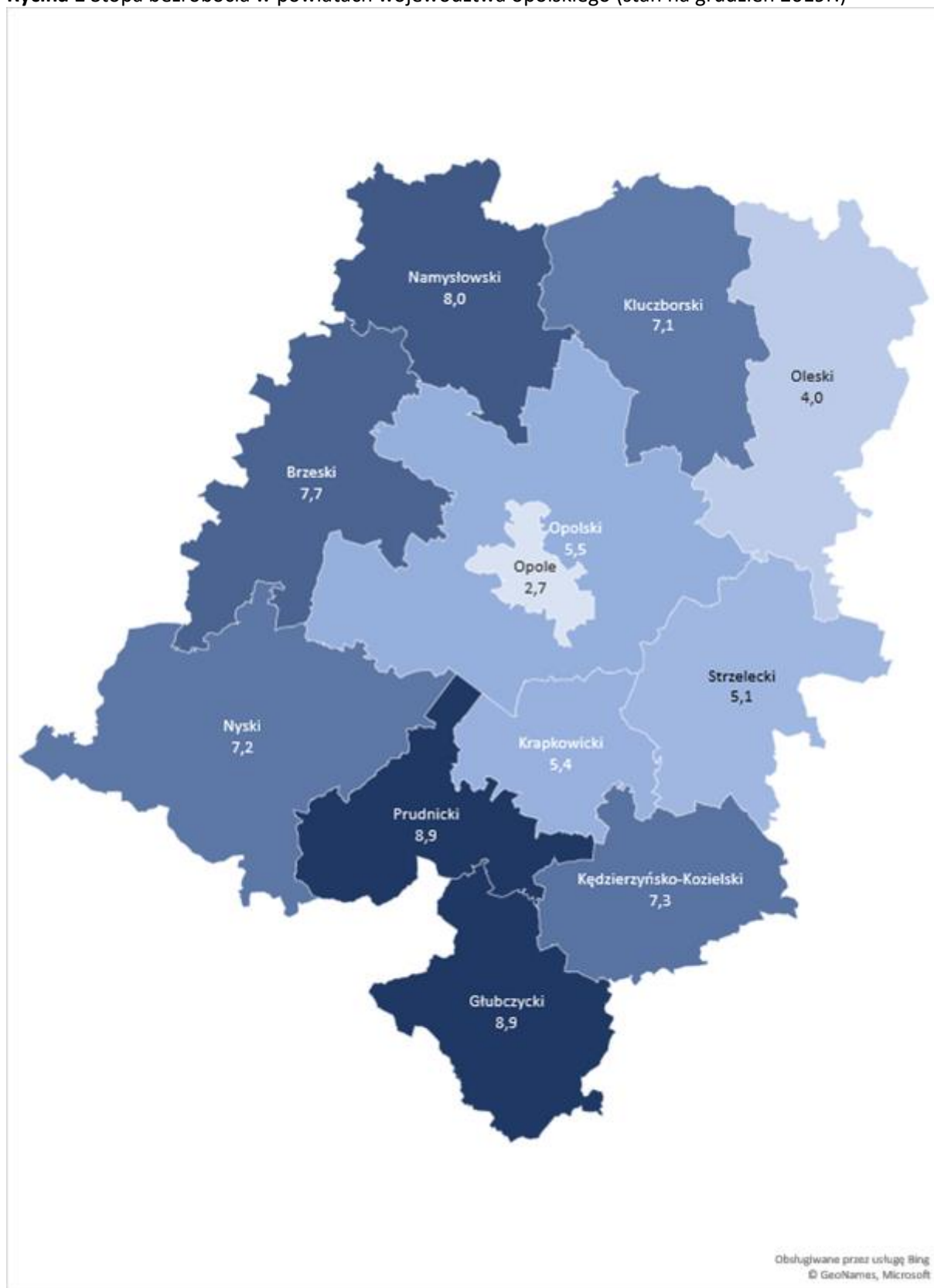
Wykres 1 Stopa bezrobocia w województwie opolskim w latach 2013-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Istotną barierą o charakterze strukturalnym jest w tym kontekście jego przestrzenne zróżnicowanie. Obok obszarów z niskim poziomem bezrobocia, oscylującym wokół tzw. naturalnej stopy bezrobocia (miasto Opole – 2,7%, powiat oleski – 4,0%, strzelecki – 5,1% i krapkowicki – 5,4%), na wielu lokalnych rynkach pracy rozmiary bezrobocia są wciąż relatywnie wysokie (tj. w powiatach prudnickim – 8,9%, głubczyckim – 8,9%, namysłowskim – 8,0% i brzeskim – 7,7%)

Rycina 1 Stopa bezrobocia w powiatach województwa opolskiego (stan na grudzień 2019r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Opolu.

Obok przestrzennego zróżnicowania pozostałe wskaźniki ukazujące rozmiar, skalę i strukturę bezrobocia w wymiarze strukturalnym wskazują, że zdecydowana większość bezrobotnych w województwie to osoby o najniższym wykształceniu. Korzystniejsza sytuacja dotyczy absolwentów szkół zawodowych, albowiem stopa bezrobocia wśród absolwentów tych szkół jest niższa a niżeli w kraju. Najmniej bezrobotnych posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz wyższe, (jakkolwiek w latach 2014-2019 obserwowano stały wzrost udziału tej grupy w ogóle bezrobotnych).

Tabela 2 Odsetek bezrobotnych rejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2014-2019r. w województwie opolskim.

Typ wykształcenia	Lata					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Wyższe wykształcenie (woj. opolskie)	11,0	11,7	11,9	12,6	12,2	12,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS

W grupie zarejestrowanych bezrobotnych zdecydowaną większość stanowią kobiety, mieszkańcy wsi oraz młodzież w wieku poniżej 25 lat, osoby w wieku 55 lat i więcej oraz niepełnosprawni. Warto także zwrócić uwagę na fakt, że duża liczba spośród zarejestrowanych bezrobotnych pozostaje bez prawa do zasiłku.

Mając na względzie powyższe należy stwierdzić, że problem bezrobocia w regionie jest powiązany z sytuacją grup określanych jako „de faworyzowane” czyli takich, które znajdują się w trudnym położeniu na rynku pracy, napotykają na większe bariery w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz doświadczają długich okresów bezrobocia.

Cecha charakterystyczną opolskiego rynku pracy jest przede wszystkim postępujące zjawisko feminizacji bezrobocia. Jedną z głównych przyczyn wysokiej na tle kraju bierności zawodowej kobiet jest skala migracji zagranicznych. W tych częściach regionu, gdzie emigracja jest znacząca i jednocześnie jest procesem długotrwałym (tj. w części centralno-wschodniej) udział bezrobotnych kobiet i osób bez prawa do zasiłku jest znacząco wyższy niż na pozostałym obszarze województwa. Sytuacja ta w dużym stopniu dotyczy niepracujących żon emigrantów, które nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia, lecz jedynie uzyskaniem prawa do ubezpieczenia społecznego. Ponadto jak wskazują badania z podjęciem pracy zawodowej nadal kolidują pełnione przez kobiety role społeczne np.: opiekunki wobec dzieci, czy starzejących się rodziców. Warto również podkreślić, że w rolę opiekuna zdecydowanie częściej niż mężczyźni angażują się kobiety powyżej 50-tego roku życia, co nazbyt często wiąże się, albo z niepodejmowaniem przez nie pracy, albo z częstszym deklarowaniem chęci podjęcia pracy na niepełny etat. Mniejsze aniżeli mężczyzn uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej spowodowane jest także ich częstszym oraz bardziej chętnym zwalnianiem z pracy. W województwie opolskim kobiety stanowią również ponad połowę osób, które zostały zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Bezrobotne kobiety rzadziej też niż mężczyźni deklarują gotowość do podjęcia pracy w „szarej strefie”. Ponadto jakkolwiek w podobnym odsetku jak bezrobotni mężczyźni deklarują chęć uczestnictwa w kursach mających na celu podniesienie bądź zmianę ich kwalifikacji to jednak rzadziej cechuje je mobilność zawodowa. Niestety jak wskazują badania dla części pracodawców posiadanie przez kobietę małych dzieci jest nadal wystarczającym powodem do podjęcia decyzji o jej niezatrudnieniu bez względu na posiadane przez nią kwalifikacje. Ponadto pomimo deklaracji o niedyskryminacji część z pracodawców wskazuje konkretne stanowiska pracy, na których nie zamierza zatrudniać kobiet, co uzasadnia specyfiką i kosztami przygotowania tych stanowisk pracy a także ich słabszymi predyspozycjami fizycznymi oraz zdrowotnymi.

Jak obrazują statystyki drugą znaczącą i wykluczoną ze względu na dostęp do rynku pracy zbiorowość stanowią osoby niepełnosprawne. Udział tej grupy w ogóle wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych kształtuje się w regionie na poziomie około 5% a sytuacja długotrwałego pozostawania bez pracy jest w niej coraz bardziej powszechna. Prowadzone wśród niepełnosprawnych bezrobotnych badania uwidaczniają, że większość z nich chce podjąć zatrudnienie i aktywnie poszukuje pracy a jedynie 1/5 jest zwolennikami otrzymania pomocy socjalnej w takim wymiarze, który umożliwiłaby im niepodejmowanie zatrudnienia. Z badań wynika również, że około połowa osób niepełnosprawnych chcących podjąć pracę spotkała się z działaniami dyskryminacyjnymi (np. odmową zatrudnienia), przy czym 1/4 więcej niż jeden raz. Przytoczone wyniki warto skonfrontować z badaniami przeprowadzonymi wśród pracodawców, z których wynika, że około 1/5 funkcjonujących na lokalnym rynku pracy podmiotów gospodarczych (prywatnych i publicznych) zatrudnia osoby niepełnosprawne fizycznie. Jednocześnie należy zauważyć, że aż dla 1/4 z badanych niepełnosprawność fizyczna stanowiła przeszkodę w zatrudnieniu pracownika, przy czym najczęściej wymieniane bariery miały charakter ekonomiczny lub technologiczny.

Rozważając kluczowe uwarunkowania sytuacji panującej na opolskim rynku pracy bez wątpienia można stwierdzić, że są one związane z dwoma czynnikami:

- Pierwszy dominujący stanowi emigracja. Pomimo że jej negatywne konsekwencje są widoczne w niemal wszystkich sferach rozwojowych, to jednak z punktu widzenia sytuacji panującej na opolskim rynku pracy warto podkreślić, że odpływ wykwalifikowanych osób z regionu osłabia zasoby kapitału ludzkiego co powoduje niezdolność do tworzenia konkurencyjnej gospodarki, bowiem rola czynnika ludzkiego w rozwoju województwa jest większa niż ekonomicznego. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy poszukiwać w zwiększających się potrzebach kadrowych rynków UE, a także zwiększonej mobilności przestrzennej oraz aspiracjach konsumpcyjnych młodego pokolenia. Obecnie dla wielu sektorów i branż, które szybko się rozwijają i mają potencjał ekonomiczny do zwiększania zatrudnienia, brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników stanowi barierę, która uniemożliwia lub utrudnia ich rozwój. Problem ten unaocznili badania zrealizowane w województwie opolskim w roku 2017, które pokazały, że prawie 60,0% przedsiębiorców w regionie miało trudności w pozyskaniu pracowników (przede wszystkim robotników i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów) podczas gdy w tym samym czasie w kraju mniej niż połowa pracodawców zetknęła się z problemami podobnej natury. Warto także podkreślić negatywny wpływ emigracji na kształtowanie się wskaźników rozwoju przedsiębiorczości. Na obszarze gmin charakteryzujących się wyższym udziałem emigrantów w ogóle populacji można zaobserwować wyraźnie niższy wskaźnik poziomu przedsiębiorczości, który utrzymuje się w zasadzie przez cały okres od początku lat 90. XX w. Obszar tradycyjnego drenażu emigracyjnego cechuje też niższa dynamika wzrostu. W ostatniej dekadzie, przyrost liczby osób prowadzących działalność gospodarczą w gminach tego obszaru należał do najniższych w regionie.
- Drugi to kryzys demograficzny spowodowany „pułapką niskiej dzietności”, którego konsekwencją są postępujące procesy wyludniania się niektórych obszarów województwa (w szczególności przygranicznych oraz tych zamieszkałych przez ludność rodzimą), a zwłaszcza spadek liczebności i starzenie się zasobów pracy. Dla opolskiego rynku pracy sytuacja ta jest szczególnie dotkliwa, ponieważ dynamika spadku ludności i zasobów pracy jest w regionie większa aniżeli średnio w kraju. Oznacza to, że w perspektywie do 2050 r. w województwie

opolskim może nastąpić ubytek liczby ludności o ok. 25%, w tym o 30% w miastach i prawie 20% na obszarach wiejskich. Zasób pracy w mobilnej grupie produkcyjnej może zmaleć do niemal 50% stanu obecnego, a gwałtowne załamanie jej liczebności wystąpi już w najbliższej dekadzie. Istotnie zmieni się także sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. W powiatach głubczyckim, kędzierzyńsko-kozielskim, nyskim oraz prudnickim nastąpi spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym do poziomu ok. 40% stanu obecnego. Jednocześnie udział osób starszych w strukturze regionalnej populacji wzrośnie do ponad 30%.

Konkludując należy także zaznaczyć, że postępujące w regionie procesy depopulacyjne nie są obecnie wystarczającym stopniu niwelowane przez napływ cudzoziemskiej siły roboczej, pomimo że opolskie jest pod tym względem regionem szczególnym. W 2018 r. przedsiębiorcy do wszystkich powiatowych urzędów pracy złożyli ponad 60 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (w 2019 r. – 85 tys.). Tym samym udział firm zatrudniających obcokrajowców, a także udział obcokrajowców wśród zatrudnionych pracowników jest jednym z najwyższych w kraju. W obu przypadkach udział ten wynosi około 10% i pod tym względem województwo opolskie plasuje się na trzecim miejscu za mazowieckim i warmińsko-mazurskim. Nawet jeśli będzie on uzupełniany poprzez skutecznie prowadzoną politykę migracyjną, ukierunkowaną na integrację społeczno-zawodową osób nowo przyjezdnych i powracających z zagranicy w miarę upływu czasu obserwowane problemy w zakresie zmniejszającego się zasobu siły roboczej będą na opolskim rynku pracy coraz bardziej widoczne⁵.

Przedstawiony obraz rynku pracy dotyczy sytuacji sprzed wybuch pandemii. Jest zatem oczywistym, że ulegnie on modyfikacji na skutek czynników związanych z epidemią i jej głębokimi społecznymi skutkami.

⁵S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego*. Opole 2018, s. 38-39.

4 SYTUACJA PANDEMII I JEJ WPŁYW NA RYNEK PRACY

W świetle danych statystycznych opublikowanych przez GUS sytuacja na krajowym rynku pracy w pierwszych miesiącach 2020 roku była podobna do ostatniego kwartału 2019 roku. Niemniej jednak zarejestrowano sygnały, które świadczą o negatywnym wpływie pandemii na rynek pracy. W marcu br. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw obniżyło się w stosunku do notowanego w lutym br., podczas gdy w poprzednich miesiącach obserwowano jego nieznaczny wzrost. Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy była znacznie mniejsza niż przed miesiącem i przed rokiem, najmniejsza w okresie ostatnich pięciu lat. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu br. było o 0,5% niższe niż w lutym. W porównaniu z poprzednim miesiącem zatrudnienie spadło we wszystkich sekcjach, z wyjątkiem informacji i komunikacji, gdzie nie uległo istotnej zmianie. Najbardziej obniżyło się w zakwaterowaniu i gastronomii (o 2,7%), górnictwie i wydobywaniu (o 1,6%), handlu, naprawie pojazdów samochodowych oraz administrowaniu i działalności wspierającej (po 0,6%). W skali roku utrzymał się wzrost zatrudnienia (ale słabszy niż w poprzednich miesiącach br.) w: informacji i komunikacji (4,4%), transporcie i gospodarce magazynowej (3,2%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (2,8%), dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami, rekultywacji (2,1%), zakwaterowaniu i gastronomii (1,1%) oraz budownictwie (0,6%). Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu, w stosunku do poprzedniego miesiąca najbardziej obniżyło się ono w przedsiębiorstwach zajmujących się wydobywaniem węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 2,2%), produkcją mebli (o 1,1%) oraz handlem detalicznym (o 0,8%). Spadek zatrudnienia w stosunku do analogicznego okresu ub. roku obserwowano m.in. w produkcji maszyn i urządzeń (o 2,8%), wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 2,6%), produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 2,3%), budowie budynków (o 2,1%), produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep oraz w handlu detalicznym (po 1,2%).

W porównaniu z lutym br. w marcu stopa bezrobocia obniżyła się w dwunastu województwach (najbardziej w świętokrzyskim – o 0,3 p. proc.), w trzech nie uległa zmianie (w lubuskim, opolskim i wielkopolskim), a w jednym – pomorskim – wzrosła (o 0,1 p. proc.), natomiast w kwietniu br. w województwie opolskim wzrosła do 6,5%. Liczba bezrobotnych w kwietniu wzrosła o 1,9 tys., na co miały wpływ powroty z Austrii i Niemiec osób tam pracujących.

Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w końcu marca br. była zbliżona do obserwowanej w poprzednim miesiącu. Udział poszczególnych kategorii osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy w liczbie zarejestrowanych ogółem nie uległ większym zmianom w stosunku do obserwowanego przed miesiącem. Natomiast osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy było więcej niż przed miesiącem (o 8,1%). Do urzędów pracy w marcu br. zgłoszono 77,6 tys. ofert zatrudnienia, tj. o 31,1% mniej niż przed miesiącem i o 39,8% mniej niż przed rokiem. Zmniejszyła się liczba ofert zarówno z sektora publicznego (o 44,9% w skali miesiąca), jak i prywatnego (odpowiednio o 28,9%).

Sytuacja na opolskim rynku pracy w pierwszym kwartale 2020 roku według danych statystycznych była także podobna do ostatniego kwartału 2019 roku. Zróżnicowanie przestrzenne stopy bezrobocia utrzymywało się nadal, niemniej jednak w marcu 2020 roku w powiatach opolskim, oleskim i krapkowickim oraz w mieście Opolu odnotowano wzrost stopy bezrobocia. W kwietniu b.r. najwyższą

stopę bezrobocia zarejestrowano w powiecie głubczyckim 10,1%, nyskim 8,7%. W powiecie m. Opole wyniosła ona 3,2%.⁶

W końcu marca br. zadeklarowano więcej zwolnień grupowych niż przed miesiącem; 184 zakłady zadeklarowały zwolnienie 18,7 tys. pracowników, w tym 1,4 tys. osób z sektora publicznego (w końcu lutego br. odpowiednio 116 zakładów, 15,2 tys., pracowników, w tym 3,0 z sektora publicznego)⁷. W powiatowych urzędach pracy w marcu br. zarejestrowały się 122 osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy – miesiąc wcześniej były to 133 osoby. Jednocześnie jedna firma z powiatu opolskiego zgłosiła zamiar zwolnienia grupowego 54 osób i w tym samym okresie od razu zwolniła 39 pracowników. Udział osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie osób bezrobotnych nie uległ istotnym zmianom w porównaniu z poprzednim miesiącem, stanowiąc 82% ogółu bezrobotnych. W marcu 2020 roku do powiatowych urzędów pracy firmy zgłosiły 2 165 wolnych miejsc pracy (o 1 556 mniej niż w lutym 2020 roku). Uwzględniając zróżnicowanie terytorialne stwierdzono spadek zapotrzebowania na pracowników w 10 powiatach w porównaniu do danych z ubiegłego miesiąca⁸.

Nie ulega wątpliwości, że pandemia będzie miała znaczny wpływ na sytuację gospodarczą regionu opolskiego, w tym zwłaszcza na sytuację na rynku pracy. Z uwagi na dużą dynamikę rozwoju epidemii z jednej strony, jak i na brak wystarczających „twardych” danych makroekonomicznych z drugiej, obecnie nie ma jednak możliwości jednoznacznego oszacowania skali tego wpływu. Można, co najwyżej, wskazać na przewidywane kierunki oraz charakter tych oddziaływań. Pierwsze bezpośrednie efekty na rynku pracy będą zauważalne dopiero w danych makroekonomicznych za kwiecień lub maj 2020 roku, a zatem danych opublikowanych przez GUS dopiero w maju lub czerwcu bieżącego roku. Wszystkie dotychczasowe przewidywania są więc jedynie prognozami, dodatkowo czynionymi w warunkach dużej niepewności, co do długości czasu trwania epidemii. Ekonomisci przewidują jednak, że konsekwencje gospodarcze i finansowe pandemii będą znacząco większe niż podczas kryzysu z 2008 r., co więcej prawdopodobnie będą one większe niż podczas Wielkiej Depresji lat 30. XX w., największego kryzysu w czasach współczesnych. Wskazuje się chociażby, że w wielu krajach europejskich przedsiębiorstwa są obecnie bardziej zadłużone, a dług gospodarstw domowych jest wyższy niż w 2008 r. Skutki gospodarcze epidemii będą prawdopodobnie większe niż wówczas, gdyby zdarzyła się ona kilka lat temu. Obecnie w gospodarce nakładają się bowiem na siebie jednocześnie strukturalne podstawy do kryzysu (tj. nadchodzące spowolnienie gospodarcze) oraz zewnętrzny szok w postaci epidemii. Bardziej korzystna jest jednak obecna sytuacja na rynku pracy, tj. była w okresie bezpośrednio poprzedzającym stan epidemii. W Polsce stopa bezrobocia w styczniu i lutym 2020 r. utrzymywała się na poziomie ok. 5,5%, w województwie opolskim na poziomie 6,0%. Niski poziom bezrobocia w połączeniu z tzw. automatycznymi stabilizatorami koniunktury, mogą w perspektywie bieżącego roku nieco łagodzić problemy na rynku pracy wywołane epidemią, lecz jedynie w sytuacji relatywnie szybkiego jej opanowania. W przeciwnym wypadku sytuacja na rynku pracy będzie się stopniowo i trwale pogarszać.

Jak wskazano, niepewność związana z dalszym rozwojem epidemii sprawia, że prognozy jej wpływu na gospodarkę charakteryzują się bardzo dużym przedziałem wahań. Aktualne szacunki wskazują, że

⁶ Dane za WUP Opole.

⁷ Sytuacja społeczno-gospodarcza w kraju w I kwartale 2020 roku. Analizy statystyczne GUS. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji>. Data dostępu (06.05.2020).

⁸ Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie opolskim w marcu 2020 r., WUP. Opole. <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/>. Data dostępu (06.05.2020).

spadek tempa wzrostu gospodarczego w poszczególnych krajach europejskich może wahać się od wartości marginalnych (spadek PKB rzędu 0,1-0,3%) do wartości bardzo wysokich (spadek na poziomie 10,0% PKB). W świetle szacunków Polskiego Instytutu Ekonomicznego w Polsce - w zależności od długości trwania ograniczeń aktywności gospodarczej - PKB może obniżyć się od 2,4% do 8,2% od dotychczasowego poziomu, czyli PKB w 2020 r. ukształtuje się na poziomie od +1,1% do -4,7%. Szacunki powyższe mogą (i zapewne będą) ulegać rewizji w zależności od długości trwania epidemii.

Podobnie niepewne są przewidywania dotyczące sytuacji na rynku pracy. Z dotychczasowych analiz wynika, że w Polsce liczba bezrobotnych może wzrosnąć w 2020 r. o 400-500 tys. osób (stopa bezrobocia wzrośnie wówczas do poziomu 8,0-8,5%) lub o ponad 1 mln osób (stopa bezrobocia wzrośnie wówczas do poziomu 10,0%). Może to zatem oznaczać prawie dwukrotny wzrost bezrobocia w kraju. Jeśli założyć, że stopa bezrobocia w województwie opolskim kształtuje się na poziomie średniej krajowej, a dynamika spadku jest również porównywalna do krajowej, skala przewidywanych zmian na opolskim rynku pracy może być zbliżona do prognozowanej średnio dla kraju. Jednak przy scenariuszu zakładającym najbardziej pesymistyczną wizję (tj., gdy epidemii nie uda się opanować do końca roku) wzrost rozmiarów bezrobocia może okazać się jednak dużo wyższy.

Na funkcjonowanie opolskiego rynku pracy istotny wpływ – większy niż w średnio kraju – mają jednak procesy migracyjne, nie bez znaczenia również w obecnej sytuacji. Spowolnienie gospodarcze w krajach europejskich może stać się czynnikiem zachęcającym do powrotu emigrantów i poszukiwania zatrudnienia w regionie. Część cudzoziemców zatrudnionych w województwie opolskim (p.w. obywateli Ukrainy) jednakże już opuściła region. Wyjechały głównie osoby, którym skończył się trzymiesięczny pobyt turystyczny albo sześciomiesięczna wiza na wyjazd do pracy. Z danych Ambasady Ukrainy w Polsce wynika, że tylko w ostatnich dniach marca z Polski wyjechało ponad 100 tysięcy obywateli Ukrainy, czyli niemal 12,0% wszystkich pracujących do niedawna w Polsce Ukraińców. Nawet jeśli założyć, że pozostali imigranci będą zainteresowani pozostaniem w regionie, obecne wyjazdy oraz rotacja obywateli Ukrainy na rynku pracy w średniej perspektywie będą czynnikami, które mogą wpływać na znaczącą fluktuację podaży pracy. Firmy w regionie opolskim mogą mocno odczuć trwały bądź czasowy brak pracowników cudzoziemskich, zwłaszcza że dotychczas udział firm zatrudniających imigrantów w ogóle firm, jak i udział cudzoziemców w ogóle pracowników był w województwie opolskim jednym z najwyższych w skali kraju (w obu przypadkach przekraczał 10,0%). Skala napływu i odpływu na/z opolskiego rynku pracy w tym momencie jest trudna do przewidzenia. W przypadku potencjalnych reemigrantów warto mieć zatem na uwadze działania, które są rekomendowane wobec tej grupy wsparcia (np. start-upy dla osób powracających z zagranicy). Imigrantów z Ukrainy warto z kolei wesprzeć w ich rotacji i poszukiwaniu nowego zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Pierwsze poważne skutki dotyczą obserwowanego obecnie masowego zawieszania działalności gospodarczej. Jak wynika z danych Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, w marcu działalność zawiesiło ponad 48 tys. polskich firm, a tylko w ciągu ostatniego tygodnia marca ponad 25 tys., czyli dwa razy więcej niż w analogicznym okresie 2019 r. W pierwszych 3 dniach kwietnia było to ponad 8,5 tys. firm. Branże, z których wpłynęło najwięcej wniosków o zawieszenie działalności gospodarczej dotyczą działalności "Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi", następnie firm transportowych, edukacji i opieki zdrowotnej. W świetle obowiązujących przepisów, obecnie sytuacja ta dotyczy przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają żadnych pracowników, a zatem tych najmniejszych, często samozatrudnionych, którzy stracili jedynie

zlecenia. Wskazuje się jednak, że w warunkach utrzymujących się trudności w realnej gospodarce, decyzje te będą podejmowane również przez większych przedsiębiorców. Wobec przedsiębiorców najistotniejsze w krótkiej i średniej perspektywie będzie zatem wsparcie na rzecz ochrony miejsc pracy ze strony polityki fiskalnej wszystkich szczebli (centralnej, regionalnej i lokalnej).

Bieżące analizy wskazują ponadto, że po 4 tygodniach kwarantanny liczba ofert pracy może zmniejszyć się o połowę oraz że już 70,0% polskich pracodawców wskazuje na trudności będące efektem epidemii, kwarantanny, ograniczeń w podróżowaniu, załamania się łańcucha dostaw i innych czynników. Tylko w połowie marca obecna sytuacja sparaliżowała funkcjonowanie 30,0% firm. Z badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców przez Pracodawców RP wynika, że w marcu br. zwolnienia z powodu pandemii przeprowadziło ponad 30,0% zapytanych firm, a redukcję zatrudnienia planuje niemal 67,0%. Skala redukcji może być różna - jedna piąta pytanых zamierza zwolnić od 11,0% do 20,0% pracowników, a co dziesiąta - od 21,0% do 30,0%. Oznacza to, że w kwietniu pracę może stracić co dziesiąty zatrudniony. Dane powyższe wskazują, że skala zmian na rynku pracy w najbliższym czasie będzie znacząca. W świetle wyników badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego sytuacja finansowa firm się pogarsza. Powszechnym zjawiskiem jest spadek nowych zamówień. Na koniec kwietnia spadku popytu doświadczyło 66 proc. firm. „Z kolei najtrudniejsza sytuacja przychodowa występuje w sektorze mikrofirm i w handlu. 74 proc. mikroprzedsiębiorstw i 75 proc. przedsiębiorstw handlowych zanotowało zmniejszenie sprzedaży w porównaniu z wynikami z marca. Ważną informacją są poprawiające się deklaracje względem przewidywanej płynności finansowej przedsiębiorstw. W grupie badanych firm, 52 proc. dużych, 45 proc. średnich, 36 proc. małych i 31 proc. mikro przyznaje, że dysponuje środkami umożliwiającymi im funkcjonowanie dłużej niż kwartał. Na przełomie kwietnia i maja 67,0% firm odczuwa spadki przychodów względem wyniku z marca – to wzrost o 10 pp. w stosunku do sytuacji sprzed miesiąca. Redukcji zatrudnienia dokonało jak dotąd 12 proc. przedsiębiorstw. Sytuacja polskich firm pozostaje niepewna, ale coraz mniej przedsiębiorstw zamierza stosować radykalne strategie przetrwania⁹. „Wskaźnik PMI dla przemysłu osiągnął w kwietniu najniższą wartość w historii. Co więcej, zarejestrował on niższą wartość niż wskaźnik dla strefy euro (33,6 pkt.) oraz wskaźnik dla Wielkiej Brytanii (32,9 pkt). Ekonomisci spodziewają się w twardych danych GUS spadku produkcji przemysłowej o kilkanaście procent. Kwiecień 2020 r. był najgorszym miesiącem dla polskich producentów w historii badań PMI, tj. od czerwca 1998 roku. Główny indeks osiągnął rekordowo niski poziom - 31,9 pkt., czyli gorzej od prognoz 34,6 pkt. Przypomnijmy, że wzrost od recesji w przemyśle oddziela przyjęta granica 50 pkt. Bezprecedensowo niskie poziomy osiągnęły wskaźniki dot. produkcji, nowych zamówień, eksportu, zakupów, zaległości produkcyjnych, czasu dostaw oraz przyszłej produkcji. Tempo spadku zatrudnienia było natomiast niemal równe rekordowej wartości odnotowanej w kwietniu 1999 r.”¹⁰.

W największym stopniu i najszybciej niekorzystne zmiany dotyczą szeroko rozumianego sektora usług, w tym, w szczególności branży turystycznej, transportu pasażerskiego, gastronomii, handlu

⁹Bilans kryzysu Covid. 19. *Badanie na zlecenie Polskiego Instytutu Ekonomicznego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju przeprowadzone przez IBRIS w dniach 28-30 kwietnia 2020 r. wśród właścicieli firm lub osób decyzyjnych w przedsiębiorstwach na temat ich sytuacji i planów po nastaniu w Polsce epidemii koronawirusa. Badanie przeprowadzono za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) na próbie losowo-kwotowej obejmującej 400 firm, w 4 kategoriach wielkości i 3 sektorach branżowych. Na podstawie tej próby możemy przeprowadzić wnioskowanie o populacji polskich przedsiębiorstw przy poziomie ufności 0,95, a błąd szacunku wskaźników struktury wyniesie 5 proc.* [pie.net.pl/bilans-kryzysu-covid19](https://bilans-kryzysu-covid19.pie.net.pl/bilans-kryzysu-covid19). Data dostępu (06.05.2020).

¹⁰Polski przemysł sięgnął dna. Opracowanie Damian Szymański.

<https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/wskaznik-pmi-dla-przemyslu-w-polsce-w-kwietniu-2020-r/98m7d6d>. Data dostępu (06.05.2020).

oraz sektora rozrywkowego. W kolejnej grupie znajdują się pracownicy produkcyjni w firmach, w których spadła liczba zamówień lub nieutrzymane zostały łańcuchy dostaw. W branżach tych na zwolnienia narażeni są w krótkim czasie pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne. W pierwszej kolejności wsparcia będą zatem wymagali pracownicy dotychczas zatrudnieni w powyższych branżach. Przy czym niekoniecznie będą to pracownicy posiadający niskie kwalifikacje, a zatem osoby, które w ostatnich latach były głównymi beneficjentami wsparcia ze strony urzędów pracy. Oznacza to, że najprawdopodobniej zmieni się profil osób bezrobotnych z uwagi na ich wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Jednocześnie istnieją przesłanki, aby sądzić, że niektóre ważne dla gospodarki regionu opolskiego branże utrzymają stabilne zatrudnienie. Wskazuje się, że przemysł rolno-spożywczy, logistyka oraz branże nowych technologii to gałęzie, które prawdopodobnie nie odczują w znaczący sposób skutków spowolnienia. Istnieje nawet duża szansa, że w tych sektorach będzie zwiększane zarówno zatrudnienie, jak i produkcja. Wskazuje się też, że z uwagi na kontynuowanie rozpoczętych projektów również sektor budowlany obecnie jest wciąż w dobrej sytuacji. W przypadku zapewnienia właściwych warunków zatrudnienia (m.in. praca na dużych przestrzeniach), sytuacja w tym sektorze w najbliższym czasie również może okazać się stabilna. Trzeba jednak założyć, że z uwagi na nieuniknione spowolnienie gospodarcze i zmniejszenie liczby nowych inwestycji budowlanych również w tej branży nastąpi spadek zatrudnienia. Obecną sytuację, z powodu zamknięcia granic, wstrzymania transportu, spadku popytu za granicą, z pewnością w dużym stopniu odczują także wszystkie te branże, które są zależne od eksportu (np. przemysł meblarski).

Analiza powyższa skłania do wyciągnięcia następujących wniosków w stosunku do polityki rynku pracy:

1. urzędy pracy muszą przygotować się na znaczną liczbę osób rejestrujących się jako osoby bezrobotne,
2. grupa bezrobotnych będzie wewnętrznie zróżnicowana – oprócz bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, będą wśród nich osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe (np. fryzjerzy, kucharze, kelnerzy, specjaliści ds. turystyki, *event manager*) i niejednokrotnie doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy. Należy zatem uwzględnić zróżnicowany pakiet wsparcia, lecz w sposób szczególny ukierunkować go na osoby, które stały się bezrobotnymi w wyniku obecnej sytuacji (czyli jeszcze niedawno były aktywnymi zawodowo),
3. wobec osób posiadających doświadczenie w prowadzeniu firmy, która została zamknięta/zbankrutowała na skutek obecnych ograniczeń, szczególne znaczenie będzie miało wsparcie polegające nie tyle na dofinansowaniu do założenia firmy, ile jej reaktywacji – może zatem pojawić się nowy instrument aktywizacji zawodowej, w którym nie będzie potrzeby uwzględniania niektórych obecnych kryteriów (np. badania predyspozycji biznesowych, rezygnacja z 12 miesięcznego okresu karencji dla osób, które wcześniej prowadziły działalność gospodarczą),
4. należy założyć, że po opanowaniu epidemii przedsiębiorcy będą zainteresowani zintensyfikowaniem działalności gospodarczej, rekompensującej straty poniesione na skutek spowolnienia gospodarki - w tej sytuacji będą potrzebowali wsparcia w poszukiwaniu pracowników.
5. oprócz zastosowania pasywnych narzędzi polityki rynku pracy (zasiłki dla osób bezrobotnych) szczególnie istotne będą aktywne instrumenty.

Wśród rekomendacji wynikających z projektu, mogących znaleźć zastosowanie w obecnej sytuacji, warto zwrócić uwagę na następujące:

1. system popytowy – jeśli stanie się on zasadą uniwersalną będzie mógł w sposób elastyczny i relatywnie szybko reagować na potrzeby strony popytowej i podaźowej rynku pracy,
2. poszerzenie grupy odbiorców wsparcia o wszystkich pracujących (jednakże zachować kryteria preferencyjne dla osób bezrobotnych), co pozwoli urzędowi pracy na szeroką interwencję na rynku pracy,
3. wsparcie dla osób 50+ i kobiet (wzrost znaczenia), które stały się bezrobotnymi na skutek obecnej sytuacji–chodzi tu o ich szybkie włączenie do rynku pracy i zminimalizowanie prawdopodobieństwa długotrwałego bezrobocia,
4. podwyższenie kwoty pożyczek przeznaczonych na „reaktywację” firmy, co zwiększy szanse na odtworzenie sytuacji na rynku pracy sprzed epidemii,
5. wzrost znaczenia bonu relokacyjnego – dla osób rozważających powrót do regionu (np. z zagranicy), zwłaszcza zamierzających założyć firmę i bonu mieszkaniowego – zwłaszcza dla osób młodych jako przeciwwaga dla decyzji o ewentualnym wyjeździe z regionu.

5 ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE

Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że zachodzące na opolskim rynku pracy zmiany wywarły istotny oraz korzystny wpływ na społeczno-gospodarczy rozwój regionu. Niemniej jednak oprócz szeregu pozytywów zaistniała sytuacja skutkuje również tym, że systematycznie zmniejsza się populacja potencjalnych odbiorców wsparcia Osi Priorytetowej VII. Problemy związane z rekrutacją do udziału w projektach powodują, że rozwiązywane są umowy o dofinansowanie w związku z czym w perspektywie do roku 2023 roku problematyczne staje się osiągnięcie niektórych założonych w RPO WO wartości wskaźników. Trudności związane z pozyskaniem osób do udziału we wsparciu potęgowane są również przez zbyt dużą liczbę projektów realizowanych jednocześnie na tym samym obszarze i skierowanych do tej samej grupy docelowej a także powielające się i konkurujące między sobą formy wsparcia.

Mając na względzie zarówno zaistniałą sytuację skutkującą ograniczonym potencjałem absorpcyjnym OP VII jak i zasygnalizowane w poprzednim rozdziale czynniki, które pomimo obserwowanych pozytywnych zmian nadal ograniczają perspektywy rozwojowe opolskiego rynku pracy zaprojektowano i zrealizowano badanie ewaluacyjne pt. *„Pogłębiona analiza i ocena wpływu projektów realizowanych w ramach Działań 7.1, 7.2, 7.3 RPO WO 2014-2020 na poprawę sytuacji mieszkańców Opolszczyzny na rynku pracy”*.

Badanie zostało pomyślane tak aby pozyskane w toku jego realizacji wyniki stanowiły uzupełnienie informacji nt. barier i problemów w zakresie realizacji projektów RPOWO 2014-2020 zebranych w ramach badania pt.: *„Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania”*.

5.1 Cel główny i cele szczegółowe badania

Głównym celem ewaluacji była pogłębiona analiza i ocena wpływu Działań 7.1, 7.2 oraz 7.3 RPO WO 2014-2020 na poprawę sytuacji na opolskim rynku pracy oraz sformułowanie założeń programowych w zakresie RPO WO 2021-2027. Cel główny został osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

1. **Cel szczegółowy I** – określenie poziomu dopasowania świadczonych w ramach Działań 7.1, 7.2, 7.3 form wsparcia do aktualnych wyzwań opolskiego rynku pracy i potrzeb opolskiej gospodarki.
2. **Cel szczegółowy II** – ocena użyteczności, skuteczności i trwałości zastosowanych form wsparcia udzielonych w ramach Działań 7.1, 7.2, 7.3 pod kątem realnych potrzeb odbiorców oraz ich wpływu na poprawę sytuacji uczestników projektów na regionalnym rynku pracy, jak i ocena możliwości wykorzystania przez nich nabytych kompetencji i kwalifikacji.
3. **Cel szczegółowy III** - analiza skuteczności i efektywności dotacji na założenie działalności gospodarczej udzielonych w ramach Działań 7.1, 7.3.
4. **Cel szczegółowy IV** - Zarekomendowanie w perspektywie finansowej 2021-2027 formuł realizacji interwencji, w tym form wsparcia zasadnych do wdrożenia w województwie opolskim.

5.2 Zastosowane kryteria ewaluacyjne

Ocena świadczonych w ramach Działań 7.1, 7.2 i 7.3 form wsparcia została dokonana pod kątem ich: trafności, skuteczności, efektywności, użyteczności i trwałości.

- **W ramach kryterium trafności** – zweryfikowano stopień dopasowania celów Działań 7.1, 7.2 i 7.3 do zidentyfikowanych potrzeb i problemów grup docelowych oraz specyfiki opolskiego rynku pracy.
- **W ramach kryterium skuteczności** oceniono efekty Działań 7.1, 7.2 i 7.3 w kontekście realizacji zakładanych celów oraz sprawdzono czy osiągnięto efekty, które zaplanowano oraz jaki jest wpływ tych efektów na poprawę sytuacji na opolskim rynku pracy.
- **W ramach kryterium efektywności** przeanalizowano stosunek nakładów poniesionych na realizację Działań 7. 1, 7.2 i 7.3 do uzyskanych rezultatów.
- **W ramach kryterium użyteczności** określono w jakim stopniu nabyte w wyniku udziału w poszczególnych typach wsparcia wiedza i umiejętności są przydatne i wykorzystywane przez odbiorców na opolskim rynku pracy.
- **W ramach kryterium trwałości** – rozpoznano czy efekty Działań 7.1, 7.2, 7.3 utrzymują się w czasie.

5.3 Wykorzystane metody i techniki badawczo – analityczne

Podłoże metodologiczne badania zostało oparte o triangulację technik, źródeł danych i podejść badawczych. Zastosowanie podejścia triangulacyjnego pozwoliło na zgromadzenie różnorodnych danych w obszarze stanowiącym zakres badania oraz skutkowało ich wzajemną weryfikacją i uzupełnianiem się na wszystkich poziomach ich gromadzenia i analizy. Do zebrania niezbędnych danych wykorzystano następujące metody i techniki badawczo – analityczne:

Desk Research

Efektom przeprowadzonej analizy było porównanie tematyki szkoleń realizowanych w ramach Działań 7.1 oraz 7.2 z popytem na zawody, zgłaszanym przez pracodawców oraz określenie czy i na ile profile działalności gospodarczych, które zostały założone dzięki dotacjom (zwrotnym i bezzwrotnym) w ramach Działań 7.1 oraz 7.3 wpisują się w regionalne specjalizacje Województwa Opolskiego. Badanie pozwoliło także na określenie stopnia występowania „kanibalizacji produktów i usług” świadczonych w ramach Działań 7.1, oraz 7.2 RPO WO. Do realizacji analizy wykorzystano dane pochodzące z następujących źródeł:

- Umów podpisanych na realizację projektów w ramach Działań 7.1, 7.2 i 7.3 wg. stanu na dzień 30.09.2019r. (Działanie 7.1 – 55 umów w tym 44 zakończone i 11 trwających); (Działanie 7.2 – 33 umowy w tym 16 zakończonych i 17 trwających); (Działanie 7.3 – 24 umowy w tym 8 zakończonych i 16 trwających)
- Raportów z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w opracowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz badania Badanie Barometr Zwodów realizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bazy SL 2014.
- Strategicznych i operacyjnych dokumentów regionalnych w tym w szczególności Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego do roku 2020 oraz projektu Strategii do 2027 roku.
- Literatury przedmiotu oraz innych badań i analiz zrealizowanych w obszarze tematycznym niniejszej ewaluacji na poziomie regionalnym i krajowym w tym raportu końcowego z badania pt.: *Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania* Opole marzec 2019 r.

Wywiad telefoniczny CATI

W wyniku realizacji badania zostały zebrane informacje, które posłużyły do oceny trafności, skuteczności, efektywności, użyteczności i trwałości poszczególnych form wsparcia. W badaniu wzięły udział osoby, które zakończyły udział we wsparciu świadczonym w ramach Działów 7.1, 7.2 oraz 7.3. Badanie miało charakter ilościowy. Próba była reprezentatywna i została dobrana w sposób losowy-warstwowy. Wielkość próby została określona z założeniem następujących kryteriów: błąd oszacowania 5% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5. Łącznie zrealizowano 719 wywiadów w tym z uczestnikami następujących form wsparcia staż/ praktyka; szkolenie/ kurs; wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy 372 wywiady natomiast z osobami, które skorzystały z dotacji lub pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej 347 wywiadów.

Zogniskowany Wywiad Grupowy

Badanie dostarczyło pogłębionych informacji na temat tego w jaki sposób profilować przyszłe rodzaje interwencji w ramach Działów 7.1, 7.2 oraz 7.3 tak aby w kontekście zmieniających się uwarunkowań rynku pracy zwiększyć potencjał absorpcyjny i skuteczność realizowanych projektów. W trakcie jego realizacji przedyskutowano także kwestie dotyczące przydatności oraz możliwości wdrożenia rekomendacji wynikających z badania pt.: *Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania*. Badanie miało charakter jakościowy. Łącznie zrealizowano dwa wywiady FGI. Pierwszy z wnioskodawcami projektów pozakonkursowych z Powiatowych Urzędów Pracy. Drugi z wnioskodawcami projektów kursowych z firm szkoleniowych, stowarzyszeń i izb gospodarczych.

Indywidualny Wywiad Pogłębiony

W trakcie przeprowadzonych rozmów zebrano informacje pozwalające wnioskować o poziomie zainteresowania wsparciem w Działaniu 7.1 i 7.3 oraz adekwatności realizowanego wsparcia do potrzeb grup docelowych. Ponadto weryfikacji poddano także wnioski pochodzące z badania pt. *„Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym zapisów ram i rezerwy wykonania* traktujące o ograniczonym potencjale w zakresie dalszej absorpcji środków w Działaniu 7.3 oraz możliwych problemach w zakresie osiągnięcia wartości wskaźnika *„liczba osób pozostających bez pracy, które skorzystały z instrumentów zwrotnych na podjęcie działalności gospodarczej w programie*. Badanie miało charakter jakościowy. Łącznie zrealizowano trzy wywiady, w których udział wzięli: przedstawiciele Banku Gospodarstwa Krajowego pełniącego funkcję menadżera Funduszu Funduszy, Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości udzielającej mikropożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej w Działaniu 7.3 oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, który pełni rolę Instytucji Pośredniczącej dla Działania 7.1.

Analiza Współzależności

Realizacja analizy pozwoliła na oszacowanie czy cechy takie jak: położenie społeczne (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania) i status na rynku pracy (bezrobotny, długotrwale bezrobotny, bierny zawodowo) odbiorców wsparcia oraz branża, w której została zarejestrowana działalność (PKD działalności) wpływają na zwiększenie prawdopodobieństwa utrzymania się na rynku założonych firm po upływie obowiązkowego okresu ich prowadzenia. W analizie wykorzystano dane pochodzące z bazy SL 2014 oraz CEDiG.

Analiza przestrzenna

Efektom przeprowadzonej analizy było sporządzenie map, na których zostały zaprezentowane grupy powiatów, które w podobny sposób (bezpośredni lub pośredni) zareagowały na wsparcie udzielone w

ramach Działów 7.1, 7.2, 7.3. Realizacja analizy polegała na wyliczeniu współczynników zależności według formuły V Cramera (tzw. korelacja Cramera) pomiędzy danymi charakteryzującymi efekty zrealizowanych projektów (wysokość środków przeznaczonych na aktywizację, typy udzielonego wsparcia oraz liczba odbiorców wsparcia w podziale na płeć, wiek, wykształcenie oraz sytuację na rynku pracy) w ujęciu przestrzennym tj. w granicach poszczególnych powiatów a zmianą wartości wskaźników mówiących o rozwoju gospodarczym (stopa bezrobocia rejestrowanego, odsetek osób długotrwale bezrobotnych, liczba nowo rejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców) w tych powiatach w okresie 2014-2018r. Istotna statystycznie wartość współczynnika była podstawą zaklasyfikowania zmiennej do procedury grupowania obiektów w oparciu o metodę k-średnich (minimalizującą odległości pomiędzy obiektami podobnymi oraz maksymalizującą odległości pomiędzy wyróżnionymi grupami).

Analiza prognostyczna

Prognozy wykonano w oparciu o średnioroczne tempo wzrostu na podstawie danych GUS (BDL). Realizacja prognoz pozwoliła oszacować zmiany liczebności grupy docelowej odbiorców wsparcia Działów 7.1, 7.2 i 7.3 w okresie 2021-2027r.

Panel ekspertów

W ramach panelu przedyskutowano wnioski wynikające z przeprowadzonego badania. Spotkanie ukierunkowane było na wypracowanie ostatecznych rekomendacji oraz zaopiniowanie sposobów ich wdrożenia. W panelu udział wzięli eksperci dziedzinowi reprezentujący następujące instytucje: Departament Koordynacji Programów Operacyjnych i Departament Polityki Regionalnej i Przestrzennej UMWO; Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki; Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu; Politechnikę Opolską; Uniwersytet Opolski oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

Zastosowana przez wykonawców metodologia umożliwiła dokonanie rzetelnej i wyczerpującej analizy i tym samym udzielenie pełnych i opartych o wyniki badań odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz sformułowanie adekwatnych wniosków i rekomendacji.

Wykonawca prowadząc badania empiryczne stosował się zarówno do międzynarodowych standardów zawartych w Kodeksie Postępowania w Dziedzinie Badań Rynkowych i Społecznych ESOMAR, jak i do polskich standardów jakości realizacji badań rynku i opinii społecznej zawartych w Programie Kontroli Jakości Pracy Ankieterów PKJPA.

6 OCENA POZIOMU DOPASOWANIA WSPARCIA DO POTRZEB I WYZWAŃ OPOLSKIEGO RYNKU PRACY

6.1 Ocena trafności form wsparcia

Przyglądając się z perspektywy okresu „długiego trwania” sytuacji jaka w momencie uruchamiania RPO WO 2014-2020 panowała na regionalnym rynku pracy województwa opolskiego, należy stwierdzić, że była ona wynikiem dokonujących się procesów transformacji ustrojowej oraz postępujących procesów globalizacji przejawiających się w umiędzynarodowieniu rynków pracy w Europie i na świecie. Na Opolszczyźnie, zarówno w sferze gospodarczej jak i społecznej, wyraźnie uwidoczniły się negatywne skutki transformacji związane m.in. z pojawieniem się bezrobocia, upadkiem wielu zakładów przemysłowych oraz przekształceniami własnościowymi w państwowym rolnictwie.

W ramach niniejszego podrozdziału dokonano oceny stopnia dopasowania celów Działów 7.1, 7.2 i 7.3 do przeszłych (panujących w momencie uruchamiania programu), teraźniejszych oraz przyszłych realiów jakie zapanują na rynku pracy województwa opolskiego. Analizując przedmiotowe zagadnienie w szczególności starano się poruszyć następujące wątki:

1. Czy rozkład i natężenie wsparcia w przestrzeni woj. opolskiego zostały prawidłowo ukierunkowane?
2. Czy grupy docelowe (odbiorcy wsparcia) zostały prawidłowo zdefiniowane?
3. Czy rodzaje (typy i tematyka) form wsparcia zostały prawidłowo określone?
4. Czy założenia związane z przestrzennym ukierunkowaniem wsparcia, doбором grup docelowych i katalogiem świadczonych form wsparcia są nadal aktualne i będą aktualne w przyszłości oraz jakich ewentualnych zmian należy dokonać?

6.1.1 Przestrzenny rozkład wsparcia

Opracowana dla potrzeb wdrażania RPO WO „*Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/ sektorów objętych RPO WO 2014-2020*” wskazuje, że cechą charakterystyczną województwa opolskiego jest statystycznie wyższym poziom bezrobocia aniżeli średnio w kraju. Na przestrzeni ostatnich 12 lat stopa bezrobocia rejestrowanego w regionie była niższa od tej rejestrowanej w Polsce zaledwie dwa razy¹¹ a w momencie uruchamiania pierwszych naborów (koniec grudnia 2015r.) wynosiła 10,1%, a więc 104,0% średniej krajowej¹². Nie bez znaczenia dla przewidzianego w Programie przestrzennego zróżnicowania natężenia wsparcia było także jej znaczne wewnątrzregionalne zróżnicowanie. Na koniec grudnia 2015 roku najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: prudnickim (15,2%), nyskim (14,3%), głubczyckim (14,1%), brzeskim (13,8%) i namysłowskim (12,4%)¹³.

¹¹ Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/sektorów objętych RPOWO 2014-2020. Opole, luty 2020, s. 38-39. https://rpo.opolskie.pl/wp-content/uploads/Za%C5%82acznik_1_sekcja-1.pdf (dostęp 25.02.2020)

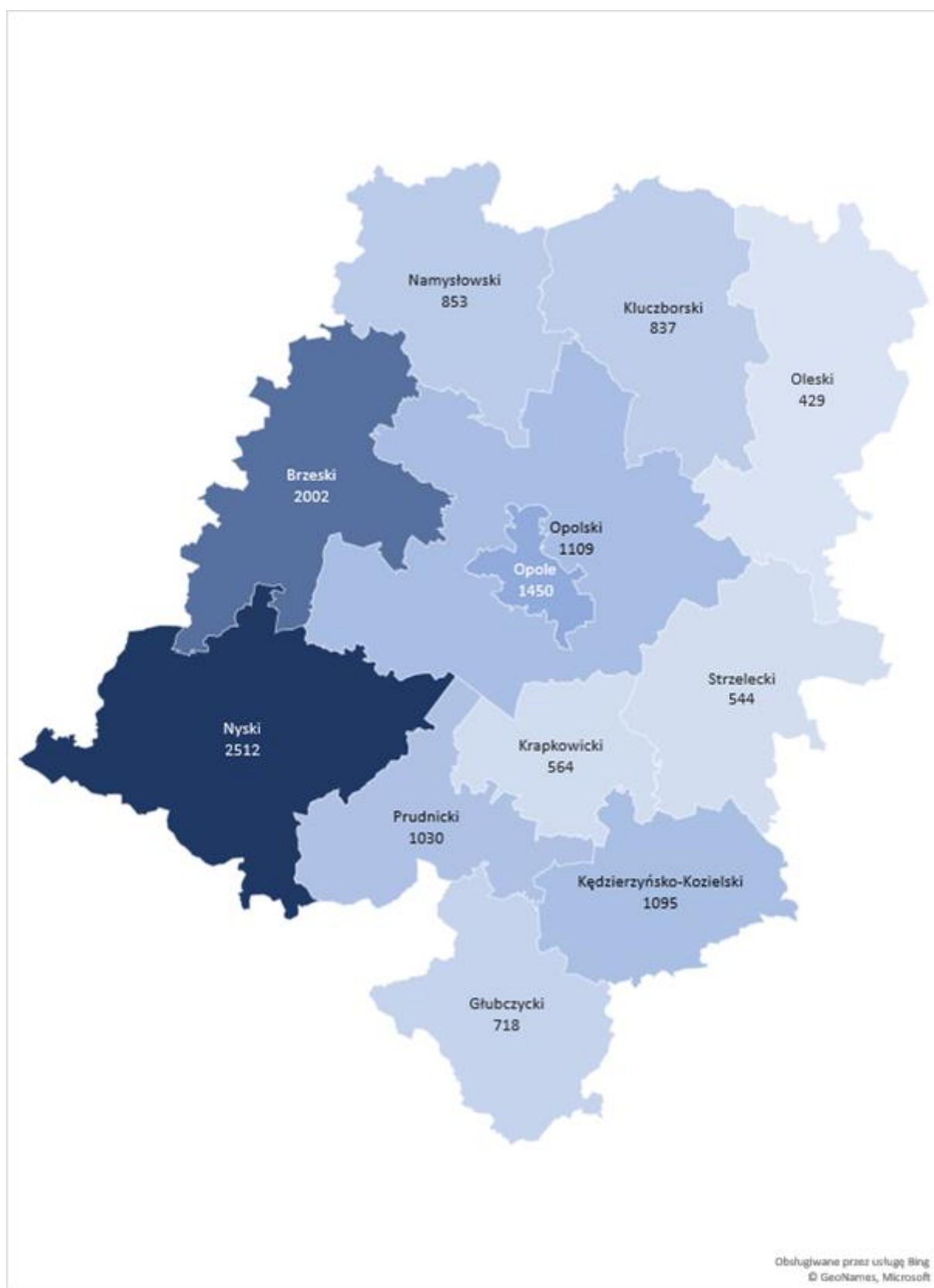
¹² Województwo opolskie – stan i trendy rozwojowe. Opole, 2017, s. 60. <https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/07/Raport-DRP-o-rozwoju-społ-gosp-przestrz-OST.pdf> (dostęp 25.02.2020).

¹³ Dane GUS (BDL), <https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/07/Raport-DRP-o-rozwoju-społ-gosp-przestrz-OST.pdf> (dostęp 25.02.2020).

Przeprowadzone badania unaocznily względny stopień trafności rozkładu i natężenia wsparcia udzielonego w ramach Działań 7.1 i 7.2¹⁴ w przestrzeni województwa opolskiego, co obrazuje rozkład liczby osób objętych wsparciem w latach 2015-2019 w powiatach.

Rycina 2 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.

¹⁴*Działanie 7.1 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy* było realizowane przez PUP poprzez procedurę projektów pozakonkursowych, natomiast *Działanie 7.2* noszące tę samą nazwę było realizowane w formie procedury konkursowej, a podmiotem odpowiedzialnym za przeprowadzenie naboru, ocenę wniosków oraz przyjmowanie protestów była IP RPOWO 2014-2020.



Źródło: opracowanie własne podstawie danych z bazy SL.

Największą liczbę osób objętych wsparciem odnotowano w powiatach: nyskim (2512 osoby) i w brzeskim (2002 osób), następnie w miejskim Opole (1450 osób), powiecie opolskim (1109 osób) oraz

w kędzierzyńsko-kozielskim (1095 osób). Oznacza to, że generalnie wsparcie zostało skierowane do tych powiatów, które charakteryzowały się największą liczbą bezrobotnych (p. nyski i brzeski). Należy jednak zaznaczyć, że wsparcie o nieco mniejszym natężeniu niż wynikałoby to przedstawionych statystyk zostało skierowane do powiatów: prudnickiego (1030 osób), namysłowskiego (853 osoby) oraz kluczborskiego (837 osób). Relatywnie niskie wsparcie trafiło do powiatu głubczyckiego, chociaż charakteryzował się wysoką stopą bezrobocia w roku 2015, a więc w momencie uruchamiania pierwszych naborów do RPO WO.

Zarówno w świetle opracowań krajowych jak i analiz o charakterze regionalnym poziom przedsiębiorczości mieszkańców województwa opolskiego jest relatywnie niski. Badania PARP wskazują, że region znajduje się w grupie 8 województw o najniższych wartościach stopnia przedsiębiorczości. W roku 2015, w momencie ogłaszania pierwszych naborów do RPO WO 2014-2020 w opolskim na 10 tys. mieszkańców przypadały 962 podmioty gospodarki narodowej wobec 1004 średnio w Polsce. Opolskie charakteryzowało się również niższym wskaźnikiem przedsiębiorczości, mierzonym liczbą podmiotów wpisanych do rejestru REGON w przeliczeniu na liczbę mieszkańców niż średnio w Polsce. Na obszarach wiejskich wskaźnik ten był jeszcze niższy i stanowił 62,0% średniej dla całego województwa¹⁵. Ponadto liczba nowo zarejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców wynosiła 67,6 charakteryzując się jednocześnie wewnątrzregionalnym zróżnicowaniem. Najwyższą wartością wskaźnika 111,7 charakteryzował się powiat m. Opole, następnie powiaty: brzeski 77,9, namysłowski 74,6 oraz nyski 70,7. Najniższa wartość wskaźnika wystąpiła w powiatach: strzeleckim 39,4 a następnie w krapkowickim 49,2 i głubczyckim 55,7.

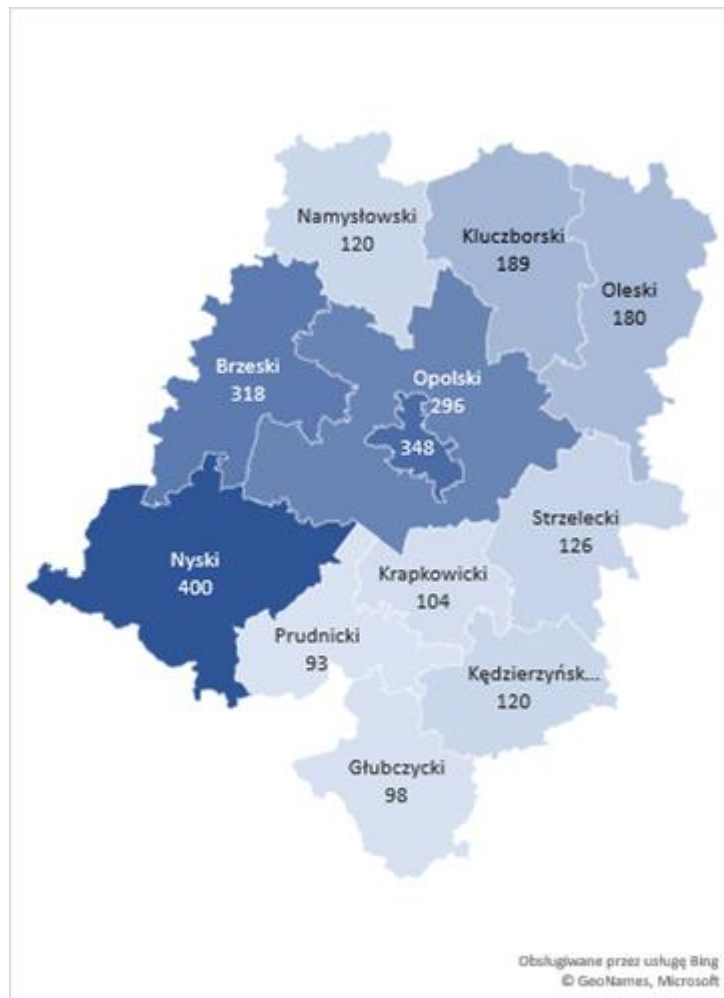
Zobrazowany na rycinach przestrzenny rozkład wsparcia na założenie działalności gospodarczej wyraźnie pokazuje, że stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości poprzez udzielenie dotacji w największym stopniu miało miejsce w powiatach: nyskim (400 osób), miasto Opole (348 osób), brzeskim (318 osób) oraz w powiecie opolskim (296 osób). Natomiast najmniejsza liczba osób otrzymała środki na ten cel w powiatach: prudnickim (93 osoby), głubczyckim (98 osób) oraz w krapkowickim (104 osoby).

Z kolei stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości poprzez udzielenie pożyczek dotyczyło przede wszystkim powiatów: nyskiego (10 osób), strzeleckiego (6 osób) i miasto Opole (5 osób).

Biorąc pod uwagę ówczesną, panującą na opolskim rynku pracy sytuację należy skonstatować, że przyjęte na poziomie Działów 7.1 i 7.3 założenia względnie trafnie ukierunkowały natężenie i siłę rozkładu wsparcia w przestrzeni woj. opolskiego, bowiem ten rodzaj wsparcia trafił tylko do dwóch powiatów charakteryzujących się względnie niskimi wskaźnikami przedsiębiorczości oraz wysoką stopą bezrobocia (p. nyski i brzeski.). Należy jednak zaznaczyć, że wsparcie w zdecydowanie mniejszym natężeniu niż wynikałoby to ze wskaźników rozwoju przedsiębiorczości zostało skierowane do pozostałych powiatów charakteryzujących się wysoką stopą bezrobocia w 2015 roku momencie rozpoczynania RPO WO.

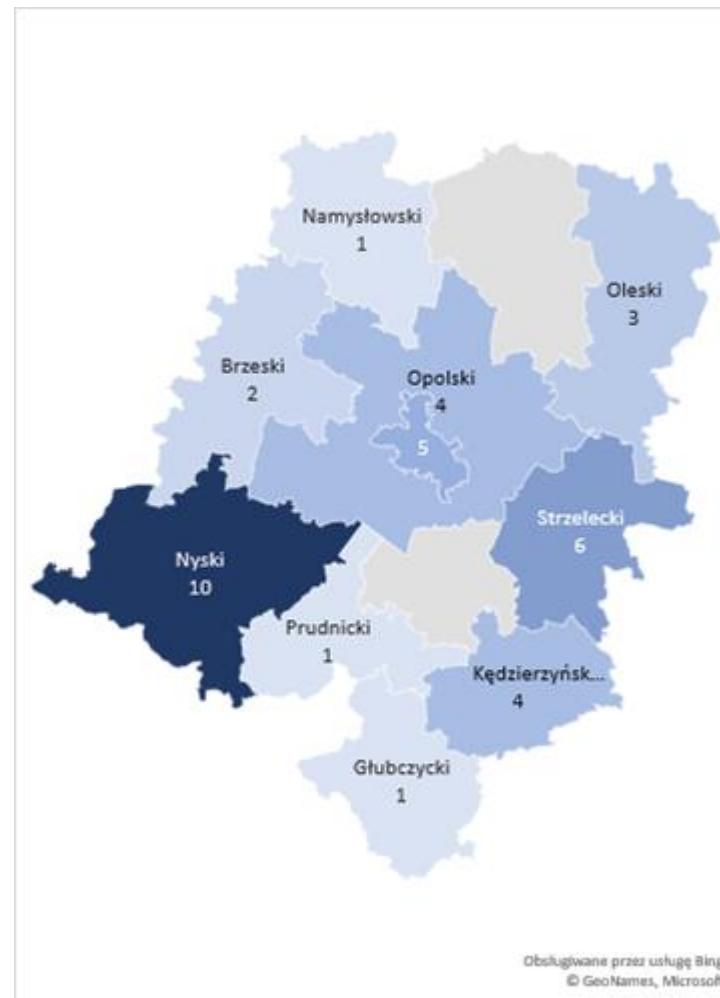
¹⁵ Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów..., op., cit., s. 42.

Rycina 3 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.3, które otrzymały dotacje na założenie działalności gospodarczej w powiatach woj. opolskiego za lata 2016-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 4 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.3, które otrzymały pożyczki na założenie działalności gospodarczej w powiatach woj. opolskiego za lata 2018-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

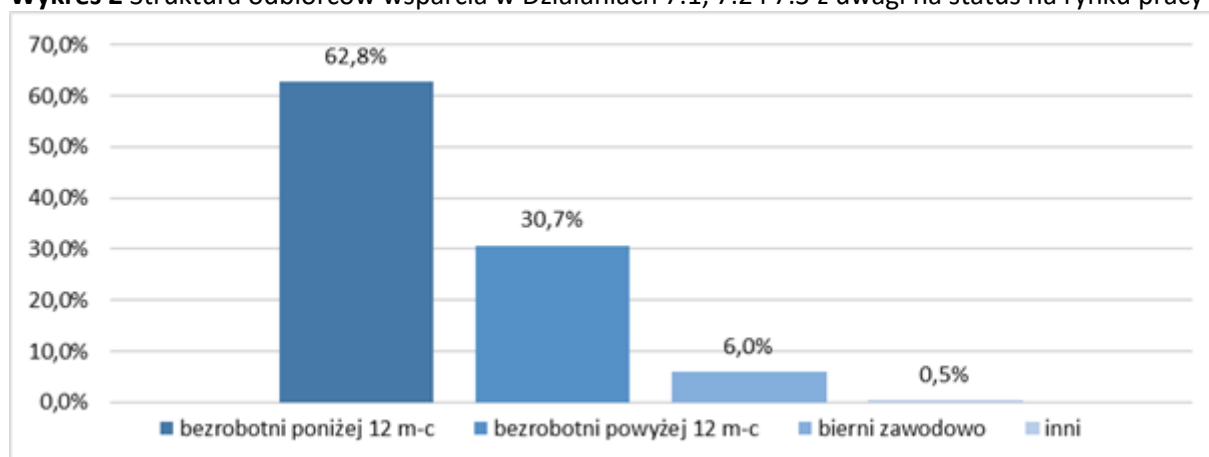
6.1.2 Grupy docelowe wsparcia

Zgodnie ze szczegółowym opisem grup docelowych OP VII kryteria wyboru uczestników projektów to, przede wszystkim: status na rynku pracy, płeć, wiek, niepełnosprawność oraz poziom posiadanych kwalifikacji¹⁶. Przyjęte kryteria wyboru ostatecznych odbiorców wsparcia bazowały zatem na zestawie cech, jakie charakteryzują osoby zaliczane do grupy określonej jako de faworyzowana¹⁷ oraz odpowiadały ustaleniom Diagnozy wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/sektorów objętych RPOWO 2014-2020, w której wskazano, że w momencie uruchamiania programu wśród wszystkich zarejestrowanych w woj. opolskim bezrobotnych znaczną grupę stanowiły osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Jak zobrazowano na poniższym wykresie w Działaniu 7.1, 7.2, 7.3 wśród osób pozostających bez pracy udział długotrwale bezrobotnych wyniósł 30,7%; bezrobotnych 62,8%; biernych zawodowo 6,0%. Zatem w analizowanym okresie, przede wszystkim ze wsparcia skorzystały osoby pozostające bez pracy poniżej 12 miesięcy, następnie osoby długotrwale bezrobotne i w najmniejszym stopniu bierne zawodowo.

Należy zatem stwierdzić, że z uwagi na status na rynku pracy struktura odbiorców wsparcia poszczególnych Działań koresponduje ze strukturą osób pozostających bez pracy, doświadczających długich okresów bezrobocia i napotykających na największe bariery w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Wykres 2 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 z uwagi na status na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Niemniej jednak na podstawie wyników badań jakościowych należy stwierdzić, że w świetle dostępnych analiz i statystyk zapytani o opinię eksperci dostrzegają, m.in. zdecydowaną potrzebę kontynuacji wsparcia wobec osób biernych zawodowo (Działanie 7.2.).

(...) analizując statystyki rynku pracy, wchodząc na ten poziom wyższy, nie ten realizacyjny, mówimy, że dalej wymagają wsparcia osoby bierne zawodowo. Statystyki pokazują, że jeżeli bezrobotnych mamy około 6% populacji aktywnych zawodowo, taka jest stopa, mniej więcej, na ten moment, to biernych zawodowo mamy 3 albo 4 razy więcej w regionie. To statystyki nam mówią [U3].

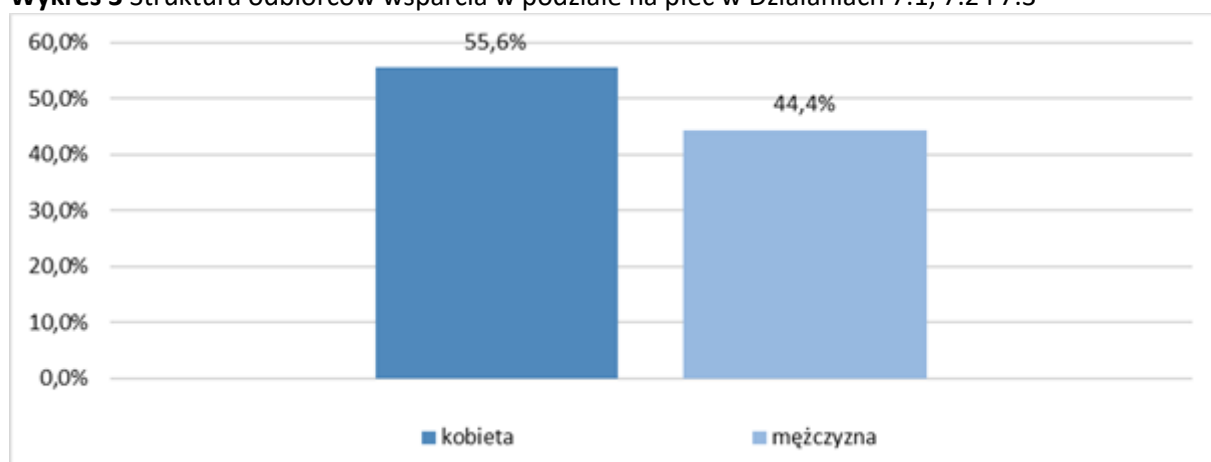
¹⁶ Szczegółowy opis Osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego..., op., cit., s.16.

¹⁷ Mechanizmy zaradcze względem problemów na rynku pracy w województwie opolskim – analiza w oparciu o przeprowadzone badania i wiedzę ekspercką 2010. Niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy z Państwowego Instytutu Naukowego – Instytutu Śląskiego w Opolu w okresie od 13.08.2010 do 4.11.2010 na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego. Opole 2010, s. 55.

Prowadzone w regionie badania empiryczne¹⁸ jednoznacznie wskazują na niższą aktywność zawodową kobiet niż mężczyzn, statystycznie wyższą stopę bezrobocia wśród kobiet, niższy średni wiek dezaktywacji zawodowej, niższą przedsiębiorczość, częstsze zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wyższy udział zatrudnienia na umowy zlecenie¹⁹. Istotną grupę w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych stanowią także kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka²⁰.

W świetle uzyskanych danych, w strukturze grupy odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2, 7.3 ponad połowę 55,6% stanowiły kobiety. Należy zatem stwierdzić, że struktura płci osób objętych wsparciem w Programie korespondowała z generalnymi ustaleniami, że płeć w dużym stopniu determinuje pozycję społeczną na rynku pracy, a sytuacja kobiet jest pod tym względem szczególnie niekorzystna.

Wykres 3 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na płeć w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Jedną z istotnych determinant warunkujących posiadanie zatrudnienia stanowi także wiek. Kwestia wieku jest szczególnie istotna, albowiem niejednokrotnie problem nieposiadania pracy dotyka osób z konkretnych grup wiekowych np. ludzi młodych lub seniorów. Jak wskazano w Diagnozie wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/sektorów objętych RPOWO 2014-2020 na Opolszczyźnie 30,0% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych miało więcej niż 50 lat. Znaczącą grupę stanowiły także osoby do 30 roku życia²¹, które zostały objęte wsparciem w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Biorąc pod uwagę grupę odbiorców wsparcia OP VII RPO WO należy zauważyć, że przeważały w niej osoby wieku 35-49 lat, które stanowiły 48,6% ogółu. Odsetek osób młodych (30-34 lata) nie był zbyt wysoki i ukształtował się na poziomie 28,0% podobnie jak odsetek osób powyżej 50 lat, który wyniósł 19,5%. Struktura odbiorców wsparcia ze względu na wiek w wystarczającym stopniu korespondowała zatem z charakterystyką grup będących w szczególnie trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy.

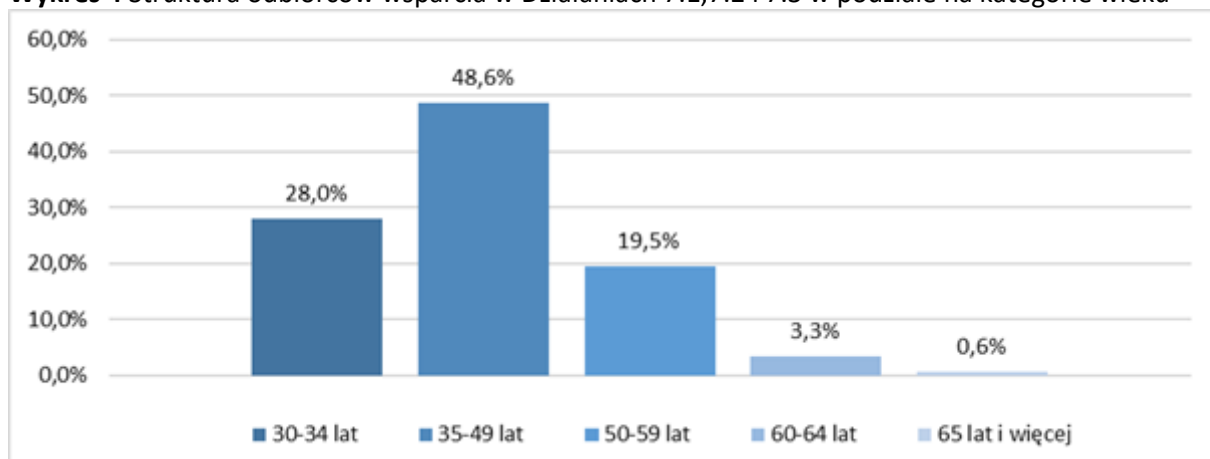
¹⁸ Por. T. Sołdra-Gwiżdż, Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych, w: Regionalna polityka edukacyjna, red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż. Opole 2008; T. Sołdra-Gwiżdż, Lokalne, regionalne, czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Kraków 2019, s. 142-144.

¹⁹ Ibid., s. 48.

²⁰ Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów..., op., cit., s. 40-41

²¹ Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów..., op., cit., s. 41.

Wykres 4 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 w podziale na kategorie wieku

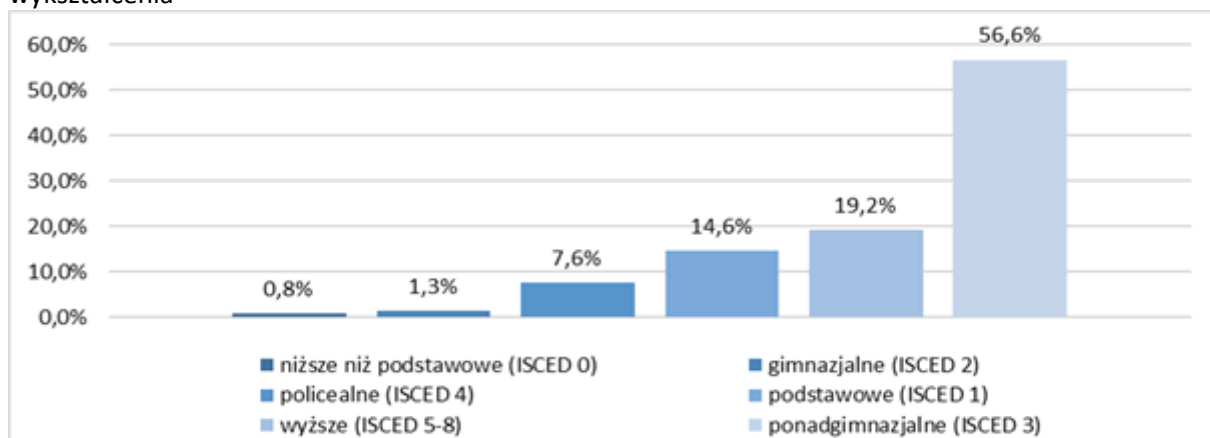


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Region opolski charakteryzuje się także niskim poziomem wykształcenia mieszkańców, dlatego kwestia wykształcenia nabiera w nim szczególnego znaczenia. Najwyższy poziom zatrudnienia występuje wśród osób z wykształceniem wyższym, najniższy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, a niedostatkiem kwalifikacji zawodowych charakteryzuje się większość osób pozostających bez pracy. Jak wskazano w Diagnostyce wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/sektorów objętych RPOWO 2014-2020, co „trzeci bezrobotny w regionie nie ma kwalifikacji zawodowych, a co piąty pozostaje bez doświadczenia zawodowego”²².

W grupie docelowej odbiorców wsparcia OP VII wysoki odsetek stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (56,6%) oraz podstawowym (14,6%) prawdopodobnie bez konkretnych kwalifikacji zawodowych lub z niskimi kwalifikacjami. Niepokój budzi duży odsetek osób z wyższym wykształceniem (19,2%), których sytuacja na rynku pracy skłoniła do skorzystania ze wsparcia, i których udział w strukturze osób bezrobotnych zwiększył się z 11,0% w 2014 roku do 12,2% w 2019 roku. Mając na uwadze indywidualne potrzeby uczestników wsparcia, związane z nabywaniem, uzupełnianiem i podnoszeniem kwalifikacji, konieczność permanentnego kształcenia oraz zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników na opolskim rynku pracy należy skonstatować trafny dobór uczestników wsparcia.

Wykres 5 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 w podziale na kategorie wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

²² Diagnostyka wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów..., op., cit., s. 38.

Jednocześnie – jak wynika z badań jakościowych – należy pamiętać, iż właściwa identyfikacja grup docelowych powinna uwzględniać istotne, ważne dla rynku pracy aktualne zjawiska. Zdaniem wnioskodawców konkursowych, kluczowe jest przemyślenie przez właściwe organy aktualnych potrzeb rynku pracy np. w kontekście takich problemów, jak depopulacja, czy potrzeba dalszego rozwoju przedsiębiorczości regionu (a obecnie, przede wszystkim pandemii). Chwilowe „zatrzymanie” poprzez dotację (w Działaniu 7.3.) osób bezrobotnych, które wprawdzie założą firmę, ale po krótkim czasie ją rozwiążą nie jest ich zdaniem rozwiązaniem problemu. Należy rozważyć szerszy kształt grupy docelowej oraz zwiększenie środków na ten cel:

(...) mamy problem depopulacji i zatrzymywanie osób bezrobotnych, które na chwilę zrobią firmę, a później ją rozwiążą, to nie jest tędy droga. Takie jest moje zdanie. Natomiast, jeżeli my stawiamy na rozwój przedsiębiorczości, dla wszystkich mieszkańców Opolszczyzny, to jest większą szansą, że student nie wyjedzie po studiach, tylko pomyśli o założeniu firmy, że ktoś np. zwolniony z pracy nie będzie też gdzieś wyjeżdżał tylko pomyśli i oczywiście pieniądze, które mają iść na założenie firmy nie mogą być takiego rzędu jak teraz [K15].

Badania ujawniają także spory sceptycyzm wnioskodawców konkursowych wobec oczekiwanej skuteczności budowania przedsiębiorczości regionu w oparciu zawężoną do osób np. długotrwale bezrobotnych grupę docelową:

(...) jest nieporozumieniem, aby wyjąć osobę długotrwale bezrobotną i zachęcić ją do zakładania firmy”. [K17]; „Nie da się z takiego bezrobotnego, który jest np. długotrwale bezrobotnym, nagle zrobić błyskotliwego przedsiębiorcę, musi mieć pewne cechy (...). Projekty z 7.3 powinny być przede wszystkim dla osób, które chcą, mają pomysł, są kreatywne, czasem mają, jak gdyby rzeczywiście świetne predyspozycje, wysokie kompetencje, ale nie mają tego czegoś do otworzenia własnej działalności, czyli wystarczy troszkę popracować z tymi osobami. Osoby, które z własnego wyboru są osobami długotrwale bezrobotnymi to nawet jak założą własną działalność, to jest ona dla wskaźnika [K18].

Analizy potrzeb rynku pracy powinny zweryfikować dalszą aktualność m.in. takich identyfikowanych grup docelowych, jak: osoby bezrobotne/bierne zawodowo powyżej 50 roku życia, bezrobotne kobiety, mieszkańcy obszarów wiejskich czy zmarginalizowanych obszarów miejskich, szczególnie w kontekście społecznych skutków pandemii. Przyszłe działania w tych i innych trudnych obszarach, będą wymagać bardzo intensywnej pracy, być może nierzadko ukierunkowanej raczej na wsparcie społeczne niż prozatrudnieniowe:

To trudne grupy, po pierwsze osoby są już powyżej 30. roku życia (jako definicja i linia demarkacyjna RPO), po drugie (...) osoby z najtrudniejszych grup, jak 50+, jak kobiety, jak z obszarów wiejskich lub tych zmarginalizowanych obszarów miejskich i niestety tam osoby, żeby wprowadzić je na otwarty rynek pracy wymagają bardzo dużo pracy i bardziej się już one kwalifikują do wsparcia bardziej społecznego niż prozatrudnieniowego [U2].

Reasumując: biorąc pod uwagę cechy położenia społecznego osób pozostających bez pracy w województwie opolskim trafność doboru grup docelowych wsparcia świadczonego w ramach OP VII RPO WO do panującej w tym czasie sytuacji na opolskim rynku pracy należy ocenić jako wysoką. Tym samym w kwestii ogólnych zagadnień trafności wsparcia należy stwierdzić, że:

- *po pierwsze:* natężenie oferowanego wsparcia odpowiadało zróżnicowanemu przestrzennie zjawisku bezrobocia, czyli trafiło na te lokalne rynki pracy, gdzie były zdiagnozowane

największe potrzeby w tym względzie (wysokie liczby osób pozostających bez pracy: bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo) i gdzie obserwowano wolniejszy przyrost miejsc pracy, który nie odpowiadał istniejącym potrzebom (najniższy w powiatach prudnickim, nyskim oraz głubczyckim)²³;

- *po drugie*: cechy położenia społecznego oraz demograficzno-społeczne (płeć, wiek i wykształcenie) osób objętych wsparciem korespondowały z charakterystyką osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy, czyli członków grup de faworyzowanych (kobiet, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych), i to do nich właśnie zostało skierowane wsparcie, stanowiły one bowiem istotne podgrupy wśród bezrobotnych uczestniczących we wsparciu, na co wskazują także wyniki badań jakościowych;
- *po trzecie*: opolski rynek pracy borykał się również z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, a poprzez skierowanie wsparcia, przede wszystkim do osób bez określonych kwalifikacji zawodowych lub z niskimi kwalifikacjami wzrosły możliwości zaspokojenia potrzeb pracodawców zmniejszając „lukę” między popytem a podażą na rynku pracy;
- *po czwarte*: ze względu na kryzys demograficzny, nasilone migracje i procesy depopulacyjne na opolskim rynku pracy zachodziły także intensywne procesy zmniejszania się i starzenia zasobów pracy, dlatego też istotnym było skierowanie wsparcia do grupy wiekowej, o najwyższej aktywności zawodowej, która może i powinna pracować, czyli do osób między 30 a 50 rokiem życia, co uczyniono obejmując wsparciem, przede wszystkim osoby tej kategorii wiekowej. Wsparcie skierowano także, choć w mniejszym zakresie do osób powyżej 50 roku życia, której udział w strukturze osób bezrobotnych był stosunkowo wysoki, a która powinna utrzymać aktywność zawodową, nie kwalifikuje się bowiem do świadczeń emerytalnych.

Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

Ze względu na utrzymujący się wysoki odsetek osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia poszerzenia wymagają działania służące wsparciu tej grupy w ramach RPO WO 2021-2027. Należy uwzględnić fakt, że w warunkach kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19 osoby 50+ mogą być częściej narażone na utratę zatrudnienia, a w takim przypadku mają dużo mniejsze szanse na ponowne podjęcie pracy, niż osoby z innych kategorii wiekowych. Ich aktywizacja zawodowa jest złożona, lecz konieczna, zwłaszcza z perspektywy demograficznych uwarunkowań sytuacji panującej na regionalnym rynku pracy.

Na wysokim poziomie (wzrastającym w okresie wdrażania RPO WO 2014-2020) utrzymuje się odsetek bezrobotnych i biernych zawodowo kobiet. Skutki prognozowanego kryzysu wywołanego COVID-19 będą szczególnie dotkliwe dla kobiet (m.in. ze względu na znaczny udział kobiet w zatrudnieniu w branżach najbardziej dotkniętych kryzysem, np. handel detaliczny, hotelarstwo, gastronomia).

6.1.3 Przestrzenny rozkład wsparcia w przyszłej perspektywie finansowej

Przedstawiona w niniejszym rozdziale analiza i prognoza przestrzennego rozkładu wsparcia była realizowana na podstawie sytuacji na rynku pracy w latach 2014-2019. Z oczywistych względów nie

²³ Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów..., op., cit., s. 38.

było możliwości uwzględnienia w niej sytuacji na lokalnych rynkach pracy powstałej na skutek pandemii COVID-19. Zatem przedstawioną prognozę, a także komentarz podsumowujący zamieszczony w tym rozdziale należy odczytywać w kontekście procesów opisanych w rozdziale *Sytuacja pandemii i jej wpływ na rynek pracy*. W związku z tym w kolejnej perspektywie finansowej RPO WO 2021-2027 być może konieczna będzie korekta przestrzennego rozkładu wsparcia ze względu na nieznaną obecnie sytuację w zakresie bezrobocia i przedsiębiorczości w poszczególnych powiatach.

Rozpatrując sytuację na opolskim rynku pracy przez pryzmat stopy bezrobocia należy stwierdzić, że w tej kwestii nastąpiła poprawa. W ciągu bieżącego okresu realizacji RPOWO 2014-2020 nastąpił znaczny spadek stopy bezrobocia z 11,8% w 2014 roku do 5,8% w roku 2019.

Tabela 3 Stopa bezrobocia ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2004-2019r.

Jednostka	Lata					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Powiat brzeski	17,2	13.8	12.6	10.4	8.9	7,7
Powiat głubczycki	16,7	14.1	13.4	11.1	9.5	8,9
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	12,3	11.8	10.2	9.1	8.1	7,3
Powiat kluczborski	12,3	10.7	9.6	8.1	7.6	7,1
Powiat krapkowicki	8,6	7.9	6.8	5.5	5.4	5,4
Powiat namysłowski	17,0	12.4	11.6	9.1	7.8	8,0
Powiat nyski	16,8	14.3	12.0	9.4	7.8	7,2
Powiat oleski	8,6	7.4	6.5	4.9	4.1	4,0
Powiat opolski	11,7	10.2	9.1	7.8	6.4	5,5
Powiat prudnicki	17,8	15.2	13.5	10.1	9.9	8,9
Powiat strzelecki	8,2	7.4	6.6	5.6	5.1	5,1
Powiat m. Opole	6,0	5.3	4.9	3.9	3.2	2,7
OPOLSKIE	11,8	10.1	9.0	7.3	6.3	5,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Analiza powyższych danych w układzie przestrzennym wskazuje jednak, że w omawianym okresie na lokalnych rynkach pracy nie nastąpiła zdecydowana zmiana przestrzennego rozkładu bezrobocia. Za wyjątkiem powiatu nyskiego zarówno w 2014 jak i 2019 r. najwyższą stopę bezrobocia notowały powiaty głubczycki (16,7 i 8,9), prudnicki (17,8 i 8,9); namysłowski (17,0 i 8,0) oraz brzeski (17,2 i 7,7)

Jak wynika z opracowanej prognozy, w nowym okresie programowania 2021-2027 obserwowany na przestrzeni lat 2014-2019 trend nie ulegnie daleko idącym zmianom. Stopa bezrobocia w regionie będzie się sukcesywnie zmniejszać i w 2021 roku wyniesie 4,9% natomiast w roku 2027 około 3.0%.

Tabela 4 Prognoza stopy bezrobocia ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.

Jednostka	Lata							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Powiat brzeski	7.03	6.42	5.86	5.35	4.88	4.46	4.07	3.71
Powiat głubczycki	8.36	7.85	7.37	6.93	6.50	6.11	5.74	5.39

Powiat kędzierzyńsko-kozielski	6.94	6.59	6.26	5.95	5.66	5.37	5.11	4.85
Powiat kluczborski	6.54	6.03	5.55	5.11	4.71	4.34	4.00	3.68
Powiat krapkowicki	5.07	4.76	4.46	4.19	3.93	3.69	3.46	3.25
Powiat namysłowski	7.34	6.73	6.18	5.67	5.20	4.77	4.38	4.02
Powiat nyski	6.52	5.90	5.35	4.84	4.38	3.97	3.59	3.26
Powiat oleski	3.71	3.45	3.20	2.97	2.76	2.56	2.38	2.21
Powiat opolski	5.07	4.68	4.32	3.98	3.67	3.39	3.12	2.88
Powiat prudnicki	8.44	8.01	7.60	7.21	6.84	6.49	6.16	5.84
Powiat strzelecki	4.72	4.36	4.03	3.73	3.45	3.19	2.95	2.73
Powiat m. Opole	2.48	2.27	2.08	1.91	1.75	1.61	1.47	1.35
OPOLSKIE	5.34	4.92	4.53	4.17	3.84	3.53	3.25	3.00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Wykonana prognoza w układzie przestrzennym wskazuje także, że jakkolwiek wewnątrzregionalne zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy zostanie utrzymane to jednak nastąpi pewna zmiana w układzie powiatów wymagających wsparcia. W roku 2021 najwyższa stopa bezrobocia będzie w powiecie: prudnickim (8.0%), następnie w głubczyckim (7,8%), namysłowskim (6.7%) oraz kędzierzyńsko-kozielskim (6,6%), które w świetle prognozy będą się także charakteryzowały najwyższym bezrobociem w roku 2027. Ze względu na zmianę sytuacji w nowym okresie programowania przestrzenne natężenie wsparcia powinno zatem ulec zmianie i zostać skierowane przede wszystkim na te lokalne rynki pracy, które w świetle prognozy będą się charakteryzowały najwyższą stopą bezrobocia.

Rozpatrując dane statystyczne charakteryzujące poziom rozwoju przedsiębiorczości w województwie opolskim należy stwierdzić że obecna sytuacja pod względem liczby podmiotów gospodarczych na 10 tys. mieszkańców kształtuje się korzystnie. W porównaniu do roku 2014 w roku 2019 liczba nowo zarejestrowanych podmiotów wzrosła i ukształtowała na poziomie 74.42. Zdecydowany średni przyrost wartości wskaźnika rok do roku zaobserwowano w powiatach namysłowskim (5,0%), oleskim (4,3%), opolskim (3,5%), kluczborskim (3,4%), głubczyckim (3,2%) oraz nyskim (2,9%). Nieznaczna poprawa sytuacji nastąpiła w powiatach strzeleckim (0,4%) oraz prudnickim (0,2%) Natomiast spadki odnotowały powiaty kędzierzyńsko-kozielski (-0,8%), m. Opole (-0,5%) oraz brzeski i krapkowicki (-0,1%).

Tabela 5 Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2014-2019r.

Jednostka	Lata					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Powiat brzeski	82.69	77.86	72.49	76.14	80.53	82.26
Powiat głubczycki	57.55	55.66	50.38	57.13	65.82	67.43
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	57.28	62.83	50.44	49.88	55.88	54.98
Powiat kluczborski	57.03	58.46	50.57	54.99	66.83	67.50
Powiat krapkowicki	50.27	49.23	42.41	46.09	49.11	50.10
Powiat namysłowski	76.39	74.62	67.44	74.28	93.94	97.49
Powiat nyski	70.30	70.66	60.56	72.56	79.37	81.23

Powiat oleski	62.86	56.04	55.76	60.45	74.77	77.66
Powiat opolski	65.31	63.51	61.58	64.88	74.00	77.51
Powiat prudnicki	54.59	56.43	53.83	43.05	54.39	55.20
Powiat strzelecki	45.12	39.37	46.89	39.67	44.73	46.03
Powiat m. Opole	110.06	111.66	110.68	102.93	105.67	107.58
OPOLSKIE	68.45	67.63	63.05	65.20	72.84	74.42

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Jak wynika z opracowanej prognozy, w nowym okresie programowania 2021-2027 trend w zakresie poziomu rozwoju przedsiębiorczości będzie się kształtować podobnie. Liczba podmiotów gospodarczych będzie się sukcesywnie rosła i w 2021 roku wyniesie 77,67 natomiast w roku 2027 88,32.

Niemniej jednak w układzie przestrzennym, jakkolwiek wewnątrzregionalne zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy zostanie utrzymane, to jednak nastąpi pewna zmiana w układzie powiatów wymagających wsparcia. W roku 2021 najniższa wartość wskaźnika wystąpi w powiecie strzeleckim 48,7, następnie krapkowickim 52,1 i kędzierzyńsko-kozielskim 53,2, które w świetle prognozy będą się także charakteryzowały najniższym przyrostem firm w roku 2027. Ze względu na zmianę sytuacji w zakresie wewnątrzregionalnego poziomu rozwoju przedsiębiorczości województwa opolskiego w nowym okresie programowania przestrzenne natężenie wsparcia powinno zatem ulec zmianie i zostać skierowane, przede wszystkim na te lokalne rynki pracy, które w świetle prognozy będą się charakteryzowały najniższym przyrostem firm.

Tabela 6 Prognoza liczby nowo zarejestrowanych podmiotów na 10 tyś. mieszkańców ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.

Jednostka	Lata							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Powiat brzeski	84.03	85.83	87.67	89.55	91.48	93.44	95.45	97.49
Powiat głubczycki	69.08	70.77	72.49	74.27	76.08	77.94	79.85	81.80
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	54.08	53.21	52.35	51.50	50.66	49.84	49.04	48.24
Powiat kluczborski	68.18	68.87	69.56	70.26	70.97	71.68	72.40	73.13
Powiat krapkowicki	51.11	52.14	53.19	54.26	55.36	56.47	57.61	58.78
Powiat namysłowski	101.17	104.99	108.95	113.07	117.34	121.77	126.37	131.14
Powiat nyski	83.14	85.08	87.07	89.11	91.20	93.34	95.52	97.76
Powiat oleski	80.68	83.81	87.06	90.43	93.94	97.58	101.36	105.30
Powiat opolski	81.19	85.05	89.09	93.32	97.76	102.40	107.26	112.36
Powiat prudnicki	56.03	56.87	57.72	58.58	59.46	60.35	61.25	62.17
Powiat strzelecki	47.36	48.74	50.15	51.60	53.10	54.64	56.22	57.85
Powiat m. Opole	109.53	111.51	113.53	115.59	117.68	119.81	121.98	124.19
OPOLSKIE	76.03	77.67	79.35	81.07	82.83	84.62	86.45	88.32

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

6.1.4 Odbiorcy wsparcia w przyszłej perspektywie finansowej

Przedstawiona w niniejszym rozdziale analiza i prognoza odbiorców wsparcia była realizowana na podstawie sytuacji na rynku pracy w latach 2014-2019. Z oczywistych względów nie było możliwości

uwzględnienie w niej potencjalnego wzrostu liczebności bezrobotnych oraz biernych zawodowo na skutek pandemii COVID-19, a także innych potencjalnych odbiorców wsparcia (np. ogółu osób pracujących, imigrantów, powracających z zagranicy itp.). Zatem przedstawioną prognozę, a także komentarz podsumowujący zamieszczony w tym rozdziale należy odczytywać w kontekście procesów opisanych w rozdziale pt. *Sytuacja pandemii i jej wpływ na rynek pracy*. W związku z tym w kolejnej perspektywie projektowej RPO WO 2021-2027 konieczne jest elastyczne spojrzenie na liczebność i strukturę grup docelowych.

W okresie realizacji RPO WO 2014-2020 w regionie systematycznie malała grupa potencjalnych odbiorców wsparcia. Liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się bowiem z 42361 w 2014 roku do 20948 w roku 2019 a długotrwale bezrobotnych z 15656 do 7207

Tabela 7 Liczba osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2014-2019r.

Jednostka	Bezrobotni						Długotrwale bezrobotni					
	Lata						Lata					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Powiat brzeski	5055	4016	3638	2909	2479	2156	2209	1364	1391	1113	796	656
Powiat głubczycki	2730	2266	2129	1729	1472	1379	1176	860	847	802	668	542
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	4099	3921	3449	3058	2705	2476	1621	1412	1530	1353	1172	1026
Powiat kluczborski	2626	2240	2018	1699	1561	1475	961	831	775	691	569	593
Powiat krapkowicki	2340	2116	1822	1493	1435	1457	822	792	751	660	600	599
Powiat namysłowski	2308	1638	1563	1261	1026	1067	971	616	518	499	373	396
Powiat nyski	7234	6037	5027	3840	3250	2981	1805	1614	1497	1071	906	883
Powiat oleski	2048	1777	1587	1188	1027	1006	716	616	608	514	402	378
Powiat opolski	4525	3934	3611	2767	2226	1926	1854	1458	1410	1147	886	569
Powiat prudnicki	3237	2689	2388	1757	1655	1495	1378	1075	984	662	508	493
Powiat strzelecki	1958	1836	1658	1384	1273	1300	543	499	476	417	403	423
Powiat m. Opole	4201	3733	3529	2981	2554	2230	1600	1322	1304	1213	953	649
OPOLSKIE	42361	36203	32419	26066	22663	20948	15656	12459	12091	10142	8236	7207

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Opracowane prognozy wskazują, że zidentyfikowany trend utrzyma się w kolejnych latach. W okresie 2021-2027 liczba bezrobotnych spadnie z w regionie z 19317 do 11086 osób. Na koniec analizowanego okresu największa liczba bezrobotnych będzie w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim (1600), mieście Opolu (1235) oraz powiecie nyskim (1172) i opolskim (975)

Tabela 8 Prognoza liczby osób bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.

Nazwa	Lata							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Powiat brzeski	1945	1754	1582	1427	1287	1160	1047	944
Powiat głubczycki	1279	1186	1100	1020	946	877	813	754
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	2344	2220	2102	1990	1884	1784	1689	1600
Powiat kluczborski	1349	1234	1128	1032	944	863	790	722

Powiat krapkowicki	1383	1313	1247	1184	1124	1067	1013	962
Powiat namysłowski	968	878	797	723	656	596	540	490
Powiat nyski	2653	2361	2101	1869	1664	1480	1317	1172
Powiat oleski	937	873	814	758	707	658	614	572
Powiat opolski	1769	1624	1492	1370	1258	1156	1061	975
Powiat prudnicki	1400	1311	1228	1151	1078	1009	945	885
Powiat strzelecki	1219	1142	1071	1004	941	882	827	775
Powiat m. Opole	2071	1924	1787	1660	1542	1432	1330	1235
OPOLSKIE	19317	17820	16449	15188	14031	12964	11986	11086

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Podobne tendencje zaobserwowano w zakresie liczby długotrwale bezrobotnych, która na przestrzeni lat 2021-2027 zmaleje z poziomu 6530 do 3355 osób, przy czym w roku 2027 największą liczbą długotrwale bezrobotnych będą się charakteryzować powiaty kędzierzyńsko-kozielski (600), krapkowicki (418), kluczborski (329) oraz nyski (309).

Tabela 9 Prognoza liczby osób długotrwale bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027.

Jednostka	Lata							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Powiat brzeski	574	502	440	385	337	295	258	226
Powiat głubczycki	497	455	417	382	350	321	294	270
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	960	897	839	785	734	686	642	600
Powiat kluczborski	551	512	475	442	410	381	354	329
Powiat krapkowicki	573	548	524	501	479	458	438	418
Powiat namysłowski	351	312	277	246	218	193	172	152
Powiat nyski	774	679	595	522	458	401	352	309
Powiat oleski	347	318	292	267	245	225	206	189
Powiat opolski	499	438	385	338	296	260	228	201
Powiat prudnicki	442	397	356	319	287	257	231	207
Powiat strzelecki	386	353	322	294	268	245	224	204
Powiat m. Opole	576	511	454	403	357	317	281	250
OPOLSKIE	6530	5922	5376	4884	4439	4039	3680	3355

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Pomimo że na przestrzeni analizowanego okresu w województwie opolskim systematycznie zmniejszać się będzie zarówno liczba osób bezrobotnych jak i długotrwale bezrobotnych należy podkreślić, że bezrobocie nie przestane być w regionie ważnym problemem społecznym. Świadczą o tym wyniki prowadzonych badań²⁴, które wyraźnie akcentują niezmiennie potrzeby opolskiego rynku pracy, warunkowane narastającymi problemami demograficznymi. Nasilone migracje (krajowe i zagraniczne), pogarszająca się sytuacja w zakresie obciążenia demograficznego (w 2018 roku wskaźnik dla województwa był najniższy w kraju i wyniósł 61,2%, przy średniej dla Polski 65,1%) oraz postępujące procesy starzenia się ludności powodują kurczenie się zasobów pracy jak również

²⁴ Luty 2020 rok.

kapitału ludzkiego, co jest w szczególności widoczne na terenach wiejskich oraz w południowej części województwa. Ponadto obserwowane procesy depopulacji są wzmacniane przez utrzymujący się w regionie „rynek pomocniczego pracownika”. Brak atrakcyjnych ofert pracy dla wysokokwalifikowanej kadry powoduje bowiem jej nasilony odpływ do innych atrakcyjniejszych rynków pracy, który nie jest kompensowany napływem nowych, wysokokwalifikowanych pracowników. Patrząc przez pryzmat „luki” występującej między popytem a podażą pracy ważną kategorię osób, wymagająca wsparcia stanowią zatem imigranci, repatrianci oraz reemigranci:

Dużo jest migrantów, którzy wracają, oni są jeszcze niezarejestrowani, w trakcie powrotu i nie można też celować, by oni byli też osobami zarejestrowanymi, bo nie każdy chce się rejestrować w urzędach [...] wolą być biernymi [K6].

Należy także zaznaczyć, że w świetle danych statystycznych w ogólnej liczbie bezrobotnych niekorzystnym zmianom ulega struktura grup określanych jako de faworyzowane. Zwiększa się udział kobiet o 1,3 pp., młodzieży do lat 25 o 0,1 pp., osób bez kwalifikacji o 0,5 pp. i osób niepełnosprawnych o 0,1 pp.²⁵.

(...) zostajemy z osobami, które są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Coś co nie było wiadome w 2012 r., kiedy programowaliśmy, kiedy były zupełnie inne realia rynkowe [...] Natomiast zmienia się zapotrzebowanie pracodawców, zmienia się struktura osób bezrobotnych i zawodowo biernych, czyli ci najbardziej aktywni zostali włączeni do rynku pracy, a została nam grupa, która jest na pograniczu wykluczenia społecznego i mobilności zawodowej [U8].

Wyniki badań dowodzą, że ze względu na zespół cech demograficzno-społecznych (płeć, wiek, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania oraz inne osobiste uwarunkowania) grupy te wymagają nadal zintensyfikowanego wsparcia w nie tylko w aspekcie powrotu lub wejścia na rynek pracy, ale integracji przez inne formy:

Ale są inne rzeczy, są KISY, CISY, które reintegrują te osoby (...). Bo rynek jest dzisiaj chłonny i szuka się wielu pracowników w różnych firmach. Tutaj integracja tych osób to raczej przez inne formy, centra aktywizacji, kluby integracji społeczne [K12].

Szczególnej uwagi w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy wymagają także osoby biernie zawodowo, a w tej grupie zwłaszcza kobiety, albowiem ich odsetek na przestrzeni lat 2015-2017 zmalał jedynie o 1,4 pp. i ostatecznie ukształtował się w województwie na poziomie 44,3%²⁶.

Niskie kwalifikacje lub brak kwalifikacji siły roboczej stanowi bez wątpienia słabą stroną opolskiego rynku pracy, bowiem osoby te nie odpowiadają zapotrzebowaniu zgłaszanemu przez pracodawców²⁷. Znaczącą uwagę powinno się zatem poświęcić osobom młodym bez kwalifikacji, z niskimi kwalifikacjami lub kwalifikacjami niedopasowanymi do wymagań pracodawców i potrzeb rynku pracy. W strukturze osób bezrobotnych występuje bowiem znaczący procent osób słabo wykształconych, bez zawodu i bez doświadczenia zawodowego. Jak wskazują wyniki badań²⁸ taka

²⁵ Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2018 roku. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Opole 2019, s. 49.

²⁶ Odsetek biernych zawodowo w ludności ogółem wg. BAEL. System monitorowania rozwoju STATÉG.

²⁷ Ibid., s. 49.

²⁸ Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego..., op., cit., s. 142.

sytuacja powoduje bierność zawodową, długotrwałe korzystanie z opieki społecznej, podejmowanie pracy w szarej strefie i inne trudności na rynku pracy.

Aktywizacja niepełnosprawnych to kolejne wyzwanie wymagające kontynuacji wsparcia w ramach RPO WO. Jest to szczególnie istotne w sytuacji, gdy zainteresowanie pracodawców ich zatrudnieniem nie tylko nie jest wysokie (w 2018 roku w województwie opolskim spośród wszystkich ofert pracy tylko 2.0% było skierowanych do osób niepełnosprawnych²⁹) i cieszy się coraz mniejszym zainteresowaniem, które na przestrzeni lat 2017-2018 zmalało o 37,9%³⁰. W opinii uczestników badań jakościowych spadek poziomu bezrobocia niejednokrotnie wiązał się z problemem dopasowania wsparcia do pojawiających się nowych potrzeb:

[...] jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne, to w większości pozostawały osoby z chorobami psychicznymi i weź skieruj taką osobę na staż. No pracodawca będzie miał pretensje. Te osoby potrzebują jakiejś innej ścieżki, innej procedury albo specjalistycznego projektu, w którym już faktycznie będzie albo więcej kasy i ta ścieżka będzie, nie wiem, z jakimś tam opiekunem, z jakimś doradcą, asystentem, który inaczej poprowadzi tę osobę [P18].

Do kolejnej grupy należy zakwalifikować osoby zatrudnione, ale o niestabilnej sytuacji na rynku pracy. W regionie występowało, bowiem powszechne zatrudnianie pracowników na umowy cywilnoprawne, których wysokość wynagrodzenia bardzo często zbliżała się do minimalnego poziomu (w 2018 roku takich osób było 17119). Osoby z tej grupy powinny być zatem wspierane w zakresie podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji, Zmiana w tym zakresie umożliwi im bowiem podjęcie pracy na umowy o pracę oraz będzie skutkować podniesieniem poziomu wynagrodzenia.

Inną kwestię stanowi dobór form wsparcia. Korzystne i trafne formy stosowane w okresie realizacji programu RPO WO 2014-2020 takie jak: staże/praktyki, kursy/szkolenia, wyposażenie/wyposażenie stanowiska pracy powinno uzupełnić się o inne mniej konwencjonalne metody (coaching, crafting, grupy wsparcia, trener pracy), z których mogłyby korzystać osoby o skomplikowanej i trudnej sytuacji osobistej, rodzinnej czy zdrowotnej. Z kolei wsparcie grup imigrantów, reemigrantów i repatriantów powinno dotyczyć zarówno procesów adaptacji, podnoszenia lub uzupełniania kwalifikacji, jak również systemu zachęt i preferencji w zakresie zakładania działalności gospodarczej, a także dodatków relokacyjnych.

Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

Poprawa sytuacji na rynku pracy oraz prognozowany w okresie przed COVID-19 spadek liczby osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych, powodowały zmniejszenie populacji końcowych odbiorców wsparcia i były istotnym źródłem ryzyka dla rekrutowania grup docelowych do projektów przewidzianych w RPO WO 2021-2027. Istotnym było w związku z tym uniknięcie tego ryzyka i poszerzenie grupy odbiorców wsparcia.

Dotychczasowy przebieg pandemii wskazuje, że prognozowany kryzys gospodarczy wywołany przez COVID-19 istotnie wpłynie na pogorszenie sytuacji na opolskim rynku pracy, co prawdopodobnie doprowadzi do znacznego wzrostu bezrobocia (w scenariuszu

²⁹ ²⁹ Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego..., op., cit., s. 2.

³⁰ Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w województwie opolskim w 2018 roku. GUS. Informacje sygnałne 29.03. 2019, s. 2.

pesymistycznym prognozowany jest dwukrotny wzrost stopy bezrobocia w kraju). Wobec tego wciąż celowe jest poszerzanie grupy odbiorców wsparcia, a także uwzględnienie w grupach docelowych osób tracących pracę w związku z kryzysem (osoby tracące pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, lub zmuszone do likwidacji lub zawieszenia działalności gospodarczej).

Grupa bezrobotnych będzie zatem bardziej niż dotychczas wewnętrznie zróżnicowana – oprócz bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, będą wśród nich osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe (np. fryzjerzy, kucharze, kelnerzy, specjaliści ds. turystyki) i niejednokrotnie też doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy. W obliczu kryzysu wywołanego COVID-19 poszerzenie grupy odbiorców wsparcia i tym samym uwzględnienie w grupach docelowych osób tracących pracę w związku z kryzysem (osoby tracące pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, lub zmuszone do likwidacji lub zawieszenia działalności gospodarczej) pozwoli urzędowi pracy na szeroką interwencję na rynku pracy. W związku z tym w podejmowanych w regionie działaniach antykryzysowych wciąż celowe jest uwzględnienie zarówno szerokiej grupy odbiorców wsparcia jak i poszerzenie oraz zróżnicowanie form wsparcia. Niemniej jednak zbyt szczegółowe wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 uniemożliwiają IZ/IP możliwość elastycznego i adekwatnego reagowania wobec zaistniałej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy.

Procesy demograficzne związane z odpływem migracyjnym oraz niską dzietnością przebiegają w regionie opolskim w stopniu bardziej intensywnym niż w kraju. Depopulacja jest głównym problemem rozwojowym województwa opolskiego, stąd potrzeba podejmowania działań przeciwdziałających jego dalszemu wyludnianiu. Prognozowany kryzys gospodarczy wywołany przez sytuację pandemii spowoduje nasilenie procesów migracji i reemigracji. Koniecznym jest zatem zastosowanie instrumentów, które mogą przekonywać do zamieszkania w regionie oraz przeciwdziałać ponownej emigracji, a których efektywność jest mierzalna i potencjalnie skuteczna.

Wśród beneficjentów projektów aktywizacji zawodowej realizowanych przez podmioty komercyjne (w RPO WO 2014-20 Działanie 7.2) odczuwana jest potrzeba rozwijania bliższych form komunikacji, dyskusji oraz dróg formalnych przekazów z instytucjami ogłaszającymi konkursy.

6.2 Ocena skuteczności form wsparcia

W ramach niniejszego podrozdziału dokonano oceny stopnia skuteczności form wsparcia świadczonych w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3. Analizując przedmiotowe zagadnienie w szczególności starano się poruszyć następujące wątki:

1. Czy wsparcie pozwoliło odbiorcom uzyskać lub podwyższyć kwalifikacje, kompetencje lub umiejętności umożliwiające znalezienie i podjęcie pracy oraz skuteczne adoptowanie się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy?
2. Czy w wyniku otrzymanego wsparcia jego odbiorcy poprawili swoją sytuację na rynku pracy tzn. podjęli pracę lub założyli działalność gospodarczą?
3. Czy oferowane wsparcie wpłynęło na zmianę postaw jego odbiorców w szczególności w zakresie tendencji migracyjnych i mobilności zawodowej?

4. Czy w wyniku udzielanego wsparcia wykształceni zostali pracownicy, których kwalifikacje, kompetencje lub umiejętności korespondują z potrzebami rozwojowymi przedsiębiorstw, które działają w obszarach regionalnych specjalizacji?
5. Czy w wyniku udzielanego wsparcia powstały firmy, których profile działalności wzmocniły potencjał regionalnych specjalizacji Województwa Opolskiego?

6.2.1 Nabywane w wyniku uczestnictwa we wsparciu kompetencje, kwalifikacje i umiejętności

Realizowane w województwie opolskim w roku 2017 badania³¹, wskazały na trudności przedsiębiorców w pozyskaniu różnego rodzaju pracowników (specjalistów, pracowników usług i sprzedawców, robotników i rzemieślników). Natomiast przeprowadzane w regionie analizy w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych akcentowały niekorzystną strukturę zawodową bezrobotnych, albowiem większość nich, jeśli w ogóle posiadała kwalifikacje zawodowe, to należały one do zawodów określanych jako nadwyżkowe³². W odpowiedzi na zaistniałą sytuację w ramach Osi Priorytetowej VII uruchomiono szereg form wsparcia, których celem było określenie potencjału i pobudzenie aktywności zawodowej osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i tym samym zwiększenie ich szans na skuteczne zaadaptowanie się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy oraz znalezienie zatrudnienia.

Kursy/szkolenia

Przeprowadzone badania wskazują, że szkolenia/kursy, z których korzystali respondenci dotyczyły, przede wszystkim szkoleń uzupełniających kwalifikacje zawodowe, w tym zdobywania nowych uprawnień (64,4%) oraz szkoleń umożliwiających zdobycie nowych/innych kwalifikacji zawodowych (57,7%). Pozostałe typy szkoleń podniosły umiejętności związane z obsługą programów komputerowych (37,5%), umiejętności miękkie, takich jak autoprezentacja i radzenie sobie ze stresem (26,0%) oraz porozumiewania się w językach obcych (16,3%), do posiadania, których pracodawcy przywiązują coraz większą wagę, i które zdecydowanie zwiększają szanse osób bezrobotnych na znalezienie pracy. Część spośród szkoleń koncentrowała się również na wyposażaniu ich uczestników w umiejętności związane z poszukiwaniem pracy, kursy tego typu stanowiły blisko 27,0%

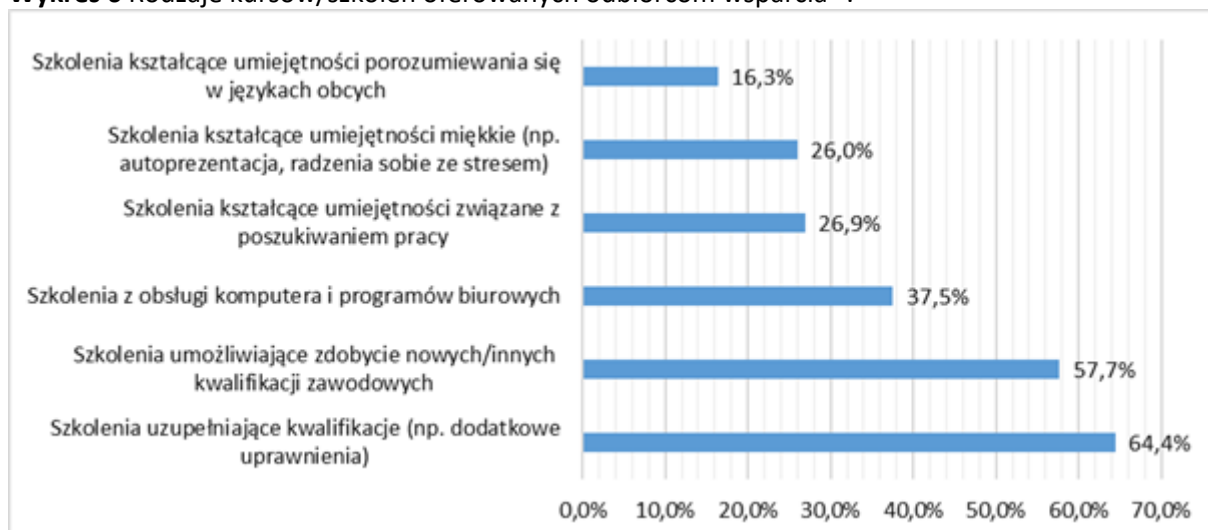
Jak pokazują badania empiryczne³³ osoby należące do grup docelowych wsparcia bardzo często nie mają świadomości swego potencjału. W związku z tym, aby poprawić swój poziom aktywności zawodowej potrzebują poradnictwa, które zwiększa ich poczucie pewności siebie oraz podnosi ich samoocenę w zakresie własnych szans na rynku pracy, dlatego wszystkie realizowane w ramach OP VII, działania należy uznać za istotne patrząc przez pryzmat zwiększania szans na podjęcie zatrudnienia przez osoby niepracujące.

³¹ Popyt na pracę w województwie opolskim. Skrót raportu. Wojewódzki Urząd Pracy. Opole. 2017.

³² Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów., op., cit., s. 41.

³³ Popyt na pracę w województwie opolskim. Skrót raportu. Wojewódzki Urząd Pracy. Opole. 2017.

Wykres 6 Rodzaje kursów/szkoleń oferowanych odbiorcom wsparcia³⁴.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104.

Na przestrzeni analizowanego okresu w Działaniach 7.1 i 7.2 przeprowadzono 608 szkoleń w tym zdecydowaną większość w Działaniu 7.1 w którym zrealizowano ich aż 521. W Działaniu 7.2 przeprowadzono ich jedynie 87. Porównując ich zakresy tematyczne należy stwierdzić, że w działaniu 7.1 ich paleta była zdecydowanie bogatsza, szkolenia zaadresowano bowiem do 65 grup zawodowych. Natomiast w Działaniu 7.2 jedynie do 24.

Tabela 10 Grupy zawodów (odbiorców wsparcia), do których adresowane były kursy/ szkolenia przeprowadzone w ramach Działania 7.1 w woj. opolskim w latach 2015-2019r.

Grupy zawodów wg. klasyfikacji zawodów opracowanej na potrzeby badania „Barometr zawodów”	Liczba szkoleń/ kursów przeprowadzonych w woj. opolskim na przestrzeni lat 2015-2019	Procent szkoleń/ kursów przeprowadzonych w woj. opolskim na przestrzeni lat 2015-2019
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	72	13,8%
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	54	10,4%
spawacze	40	7,7%
magazynierzy	40	7,7%
kierowcy autobusów	39	7,5%
kosmetyczki	24	4,6%
zaopatrzeniowcy i dostawcy	24	4,6%
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	19	3,6%
operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	13	2,5%
pracownicy ochrony fizycznej	12	2,3%
operatorzy obrabiarek skrawających	11	2,1%
sprzedawcy i kasjerzy	9	1,7%
fizjoterapeuci i masażyści	8	1,5%
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	8	1,5%
monterzy konstrukcji metalowych	7	1,3%
rolnicy i hodowcy	7	1,3%

³⁴ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	7	1,3%
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	6	1,2%
monterzy instalacji budowlanych	6	1,2%
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	6	1,2%
pracownicy obsługi ruchu szynowego	6	1,2%
psycholodzy i psychoterapeuci	6	1,2%
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	5	1,0%
opiekunki dziecięce	5	1,0%
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	5	1,0%
pracownicy zajmujący się zwierzętami	5	1,0%
instruktorzy nauki jazdy	4	0,8%
murarze i tynkarze	4	0,8%
robotnicy budowlani	4	0,8%
samodzielni księgowi	4	0,8%
graficy komputerowi	3	0,6%
instruktorzy rekreacji i sportu	3	0,6%
kucharze	3	0,6%
projektanci i administratorzy baz danych, programiści	3	0,6%
robotnicy leśni	3	0,6%
robotnicy obróbki drewna i stolarze	3	0,6%
tapicerzy	3	0,6%
technicy mechanicy	3	0,6%
operatorzy bezzałogowych statków powietrznych (BVLOS)	3	0,6%
brukarze	2	0,4%
diagności samochodowi	2	0,4%
floryści	2	0,4%
kelnerzy i barmani	2	0,4%
nauczyciele języków obcych i lektorzy	2	0,4%
operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	2	0,4%
projektanci wzornictwa przemysłowego	2	0,4%
specjaliści ds. rynku nieruchomości	2	0,4%
administratorzy stron internetowych	1	0,2%
analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	1	0,2%
blacharze i lakiernicy samochodowi	1	0,2%
cukiernicy	1	0,2%
fryzjerzy	1	0,2%
górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	1	0,2%
lakiernicy	1	0,2%
operatorzy aparatury medycznej	1	0,2%
pozostali specjaliści edukacji	1	0,2%

pracownicy administracyjni i biurowi	1	0,2%
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	1	0,2%
pracownicy przetwórstwa metali	1	0,2%
pracownicy służb mundurowych	1	0,2%
przedstawiciele handlowi	1	0,2%
sekretarki i asystenci	1	0,2%
specjaliści administracji publicznej	1	0,2%
specjaliści ds. finansowych	1	0,2%
ślusarze	1	0,2%
Suma	521	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego oraz badania MPiPS pt.: „Barometr Zawodów”.

Tabela 11 Grupy zawodów (odbiorców wsparcia), do których adresowane były kursy/ szkolenia zrealizowane w ramach Działania 7.2 w woj. opolskim w latach 2015-2019r.

Grupy zawodów wg. klasyfikacji zawodów opracowanej na potrzeby badania „Barometr zawodów”	Liczba szkoleń/ kursów przeprowadzonych w woj. opolskim na przestrzeni lat 2015-2019	Procent szkoleń/ kursów przeprowadzonych w woj. opolskim na przestrzeni lat 2015-2019
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	15	17,2%
spawacze	11	12,6%
spedytorzy i logistycy	11	12,6%
pracownicy administracyjni i biurowi	7	8,1%
operatorzy obrabiarek skrawających	5	5,8%
magazynierzy	4	4,6%
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	3	3,5%
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	3	3,5%
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	3	3,5%
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	3	3,5%
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	3	3,5%
repcjonści i rejestratorzy	3	3,5%
plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	2	2,3%
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	2	2,3%
pracownicy przetwórstwa spożywczego	2	2,3%
sprzedawcy i kasjerzy	2	2,3%
monterzy instalacji budowlanych	1	1,2%
murarze i tynkarze	1	1,2%
nauczyciele przedszkoli	1	1,2%
przedstawiciele handlowi	1	1,2%
robotnicy budowlani	1	1,2%
samodzielni księgowi	1	1,2%
sekretarki i asystenci	1	1,2%

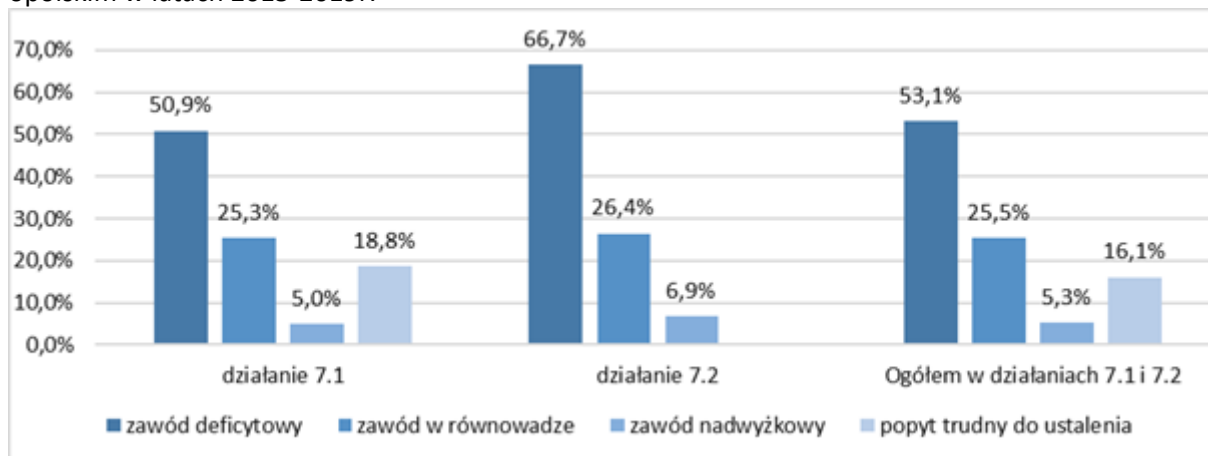
zaopatrzeniowcy i dostawcy	1	1,2%
Suma	87	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego oraz badania MPIPS pt.: „Barometr Zawodów”.

Przeprowadzone w regionie badania popytu na pracę³⁵ wskazywały, że opolscy pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z **grupy robotników przemysłowych i rzemieślników** (32,9%), w tym przede wszystkim robotników budowlanych (15,8%), elektryków i elektroników (5,6%), robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń (5,3%), oraz robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (4,9%). Kolejno **pracowników usług i sprzedawców** (15,8%), w tym sprzedawców (8,6%), pracowników usług osobistych (6,6%) oraz **specjalistów** (15,5%) wśród, których najczęściej poszukiwani są specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (4,3%), z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury (3,6%), a także z nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz ds. zdrowia (3,0%). Następnie zawodów z **grupy techników i innego średniego personelu** (12,8%), czyli średniego personelu ds. zdrowia oraz ds. biznesu i administracji (3,3%) a także z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury (3,0%) i kolejno zawodów z **grupy operatorów maszyn i urządzeń** (8,2%), w tym przede wszystkim kierowców i operatorów urządzeń (7,2%). Natomiast zdecydowanie najrzadziej poszukiwani są **pracownicy biurowi oraz pracownicy wykonujący prace proste** (6,3%).

Pomimo, że zarówno liczebność jak i zakres realizowanych szkoleń były zróżnicowane, to jednak zestawienie ich tematyki z zapotrzebowaniem na określone typy zawodów wskazuje, że dobór tematyki szkoleń był trafny i korespondował z obserwowanym w województwie opolskim popytem na pracę oferując uzyskanie kwalifikacji w zawodach deficytowych, których poszukują pracodawcy i zwiększając tym samym szansę ich odbiorców na znalezienie zatrudnienia.

Wykres 7 Zestawienie tematyki przeprowadzonych kursów/ szkoleń z popytem na zawody w woj. opolskim w latach 2015-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego oraz raportów z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach woj. opolskiego i badania MPIPS pt.: „Barometr Zawodów”.

Znaczenie zjawiska nabywania kompetencji, kwalifikacji i umiejętności przejawiało się także w badaniach jakościowych. Ekspertsi podkreślają pozytywną jakościową zmianę w odniesieniu do przeszłości pod względem ogólnego, pożądanego wpływu wsparcia, świadczonego w ramach

³⁵ Por. Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb (raport końcowy)., pod red. Doroty Potwory i Witolda Potwory. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu. Opole. 2008; Popyt na pracę w województwie opolskim. Skróty raportu. Wojewódzki Urząd Pracy. Opole. 2017.

omawianych Działach, na podwyższenie i/lub nabycie nowych kwalifikacji czy kompetencji. Co prawda, w ich opinii, oferowane i realizowane obecnie szkolenia cechuje mniej imponujący ilościowy wskaźnik (ok. 40-45%), niż wcześniej, kiedy realizowano bardzo dużo szkoleń, przede wszystkim grupowych, to jednak obecnie przynoszą one większe korzyści i są bardziej skuteczne pod względem podnoszenia kwalifikacji, ponieważ

(...) i tu nastawiliśmy się na to, że daliśmy wolną rękę osobom bezrobotnym, nie przymuszamy ich do szkoleń, tylko zgłaszają się do nas ci, co faktycznie chcą podjąć określoną pracę, do której są potrzebne konkretne kwalifikacje (u nas co najmniej połowa osób to jest C, C+E (rodzaj prawa jazdy – red.). Wszystko wychodzi tylko i wyłącznie od osoby bezrobotnej [P48].

Wydaje się, że i w takich okolicznościach, a może szczególnie w takich, najważniejsze powinno być dążenie do nabycia realnych (nie fikcyjnych) kwalifikacji, uprawnień, co wiąże się z potrzebą dłuższego szkolenia, w prawdziwej firmie szkoleniowej (zgodnej z Wytycznymi do rynku pracy), w której proces edukacji kończy się egzaminem i zdobyciem stosownego dyplomu (*taki egzamin niekiedy najzwyczajniej może nie być zdany*) [K60]. W tym kontekście znaczenia i potwierdzania jakości uzyskiwanych kwalifikacji pojawiają się również postulaty rozszerzenia form wsparcia o studia podyplomowe:

Są to szkolenia certyfikowane, one muszą być certyfikowane. Czyli jeżeli spawanie, to oczywiście certyfikacja Instytutu Spawalnictwa, że to szkolenie jest adekwatne i można po tym podjąć pracę” [U15].

„I tutaj dawać te kompetencje osób dorosłych już, które już kiedyś pracowały, które lekko dostosujemy do zmieniającego się rynku pracy. Natomiast bardzo rzadko się zdarza, żebyśmy przekwalifikowali osobę, są wyjątki, ale to rzadko się zdarza, z zupełnie innej branży na wymagającą zupełnie innych podstaw” [U15];

studia podyplomowe, które teraz zaczynamy wprowadzać do programu, chcemy, żeby były możliwe; do 7.2 już. Też niektóre osoby potrzebują studiów podyplomowych i takie zgłoszenia mamy z różnych stron i byłoby dobrze, aby takie studia mogli wykonywać. To jest jedna z form wsparcia [U37].

Staże i praktyki oraz wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy

Oprócz chęci i motywacji do podjęcia pracy, czynniki warunkujące stopień skuteczności wsparcia także sektory i branże firm, w których są realizowane staże i praktyki oraz w których dokonuje się refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk prac. Odpowiedni wybór tych miejsc zwiększa bowiem szanse odbiorców wsparcia na otrzymanie stałego zatrudnienia natomiast ich niewłaściwy wybór może sprawić, że wsparcie okaże się nieskuteczne. Jak się okazuje – co potwierdzają także badania jakościowe – od pewnego czasu słusznie kładziony jest na to wyraźny akcent.

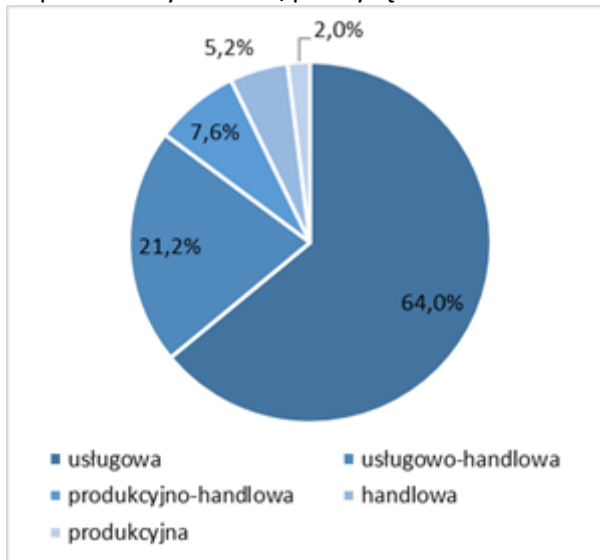
Mówimy teraz o osobach, które muszą mieć te umiejętności cyfrowe dodatkowo – nie musimy je nazywać cyfrowymi, po prostu kompetencje i predyspozycje – trzeba je podnosić, oprócz szkoleń zawodowych, staże wysokiej jakości, pod dobrym nadzorem u pracodawców, zaczynamy bardzo mocno tego pilnować, żeby nie były to jakiegokolwiek staże, tylko takie, bo staż to jest też forma szkolenia [U8].

W województwie opolskim dominują przede wszystkim firmy usługowe i handlowe z sektora prywatnego, natomiast z sektora publicznego, administracja publiczna, ochrona zdrowia i edukacja.

Wyniki badań wskazują, że dobór struktury branżowej firm, w których odbywały się staże i praktyki oraz w których wyposażano lub doposażono stanowiska pracy był trafny i korespondował z tą strukturą. Staże i praktyki odbywały się przede wszystkim w sektorze prywatnym (74,0%), w którym

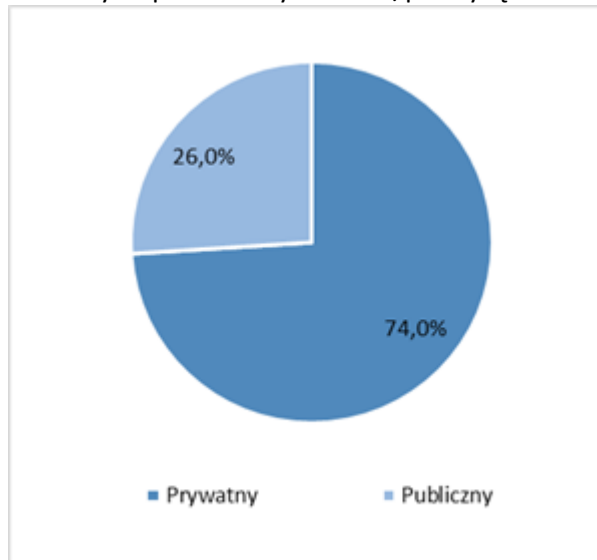
ze względu na branżę do najbardziej popularnych należała branża usługowa (30,8%), następnie handlowa (12,0%) oraz budowlana (8,4%). W sektorze publicznym najczęściej odbywano praktyki w administracji publicznej (12,0%), ochronie zdrowia (8,4%) oraz w edukacji (6,0%).

Wykres 8 Rodzaje firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.



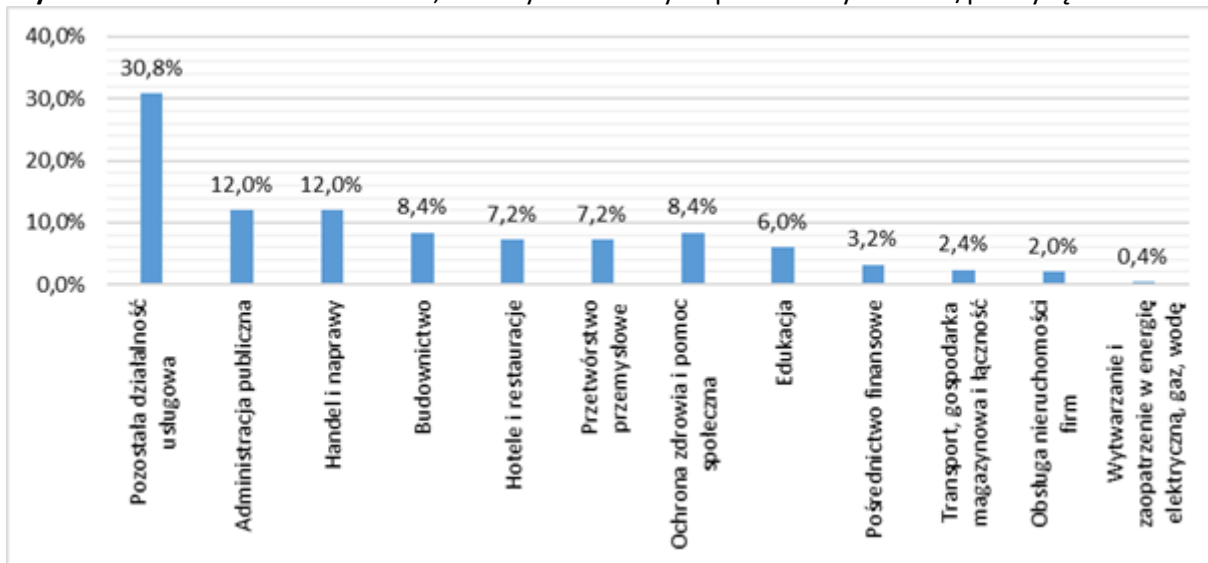
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250.

Wykres 9 Struktura sektorowa firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250.

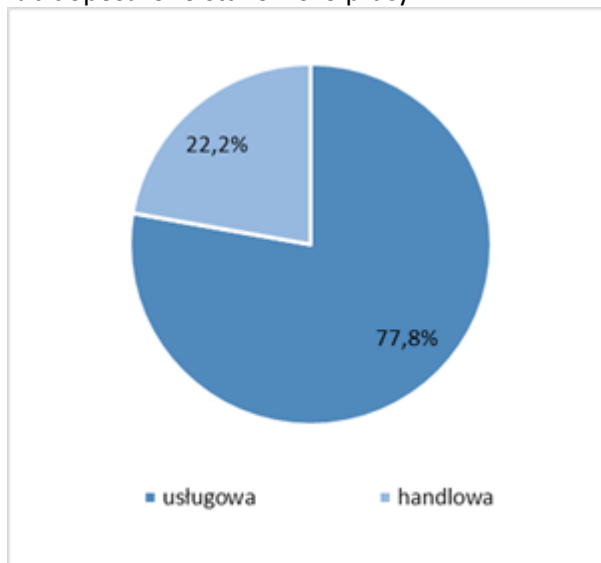
Wykres 10 Struktura branżowa firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250.

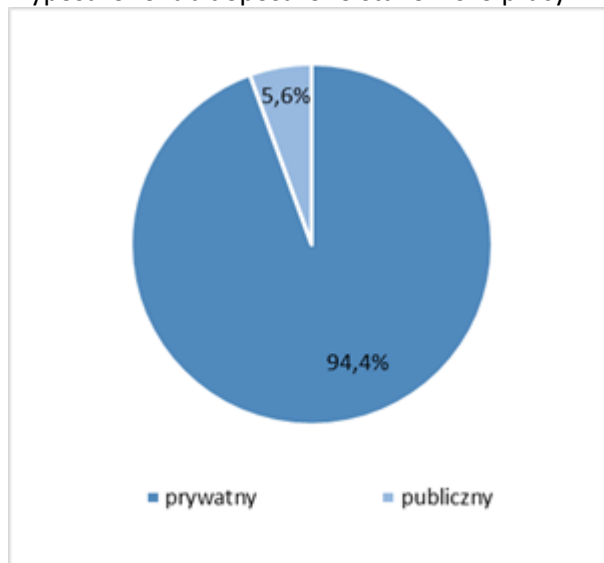
Podobnie ukierunkowane zostało wsparcie mające na celu wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy, które objęto przede wszystkim sektor prywatny (94,4%), w którym ze względu na branżę do najbardziej popularnych należały branża usługowa (66,7%) oraz handlowa (22,2%). W sektorze publicznym najczęściej wyposażano lub doposażano stanowiska pracy w firmach działających w branży ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Wykres 11 Rodzaje firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.



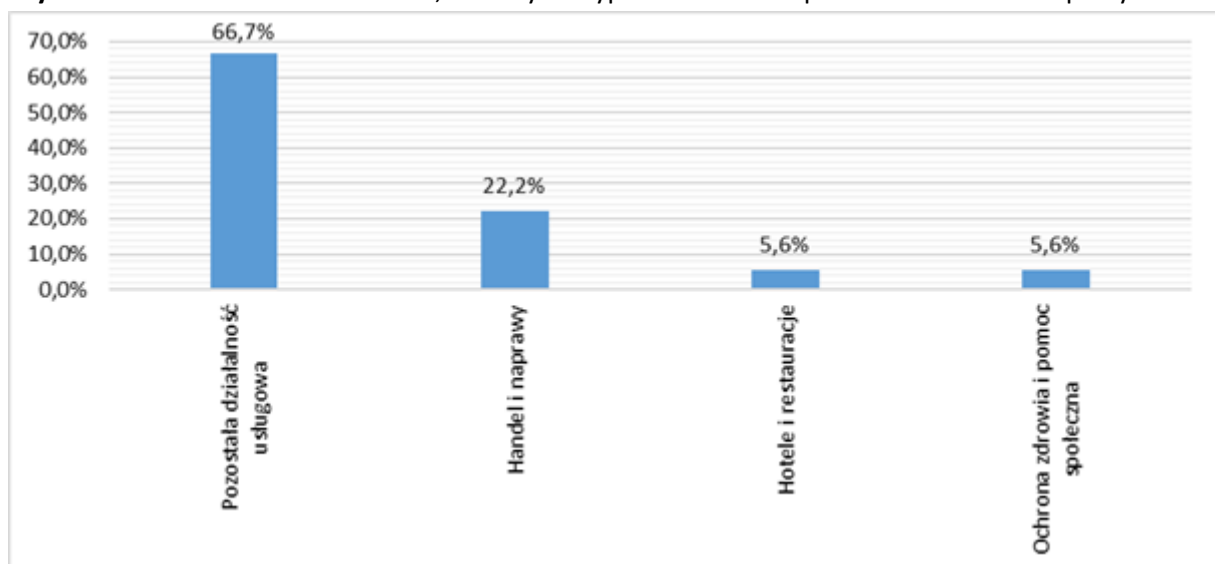
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18.

Wykres 12 Struktura sektorowa firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18.

Wykres 13 Struktura branżowa firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18.

Dokonując sumarycznej oceny stopnia skuteczności realizowanego wsparcia należy stwierdzić, że wśród zarejestrowanych bezrobotnych w województwie opolskim znaczną grupę stanowią osoby bez kwalifikacji zawodowych (32,1%)³⁶ oraz z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, zatem realizowane szkolenia/kursy oraz staże/praktyki stanowiły w dużym stopniu skuteczne narzędzia w zaspakajaniu potrzeb opolskiego rynku pracy, które wynikają z popytu na określone zawody i związane z nimi kwalifikacje i umiejętności.

Należy jednak zaznaczyć, że pomimo, iż ich realizacja odpowiadała na potrzeby odbiorców wsparcia to jednak zbyt mało było tych form, które skutecznie przyczyniają się do osłabienia osobowościowych deficytów odbiorców wsparcia. W celu poprawy niekorzystnej pozycji grup defaworyzowanych na rynku pracy warto zatem zwiększyć liczebność i poszerzyć ich zakres tematyczny o takie, które

przyczyniają się do budowania poczucia własnej wartości i wzmacniają pewność siebie na rynku pracy. Wagę trafnego określenia tematyki szkoleń, która powinna być rezultatem współpracy z psychologiem i doradcą zawodowym, aby skutecznie podnosiła kwalifikacje szkolonych osób, akcentują także wnioskodawcy. Należy zatem stwierdzić że przede wszystkim szkolenie „umiejętności miękkich” nabiera istotnego znaczenia dla powodzenia w znalezieniu pracy:

(...) tematyka (szkoleń – red.) ma wyjść ze współpracy z psychologiem i doradcą zawodowym. Powinna wyjść, ale często też tak jest, że uczestnicy nie wiedzą i tu potrzebna jest właśnie ta praca, tego doradcy zawodowego, psychologa, zespołu merytorycznego, żeby rozpoznać. Bo ja już nie mówię o grupie tych takich projektowych, etatowych uczestników.... Musimy rozszerzyć formę wsparcia dla uczestników projektu o kompetencje miękkie, kompetencje cyfrowe [K128].

Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

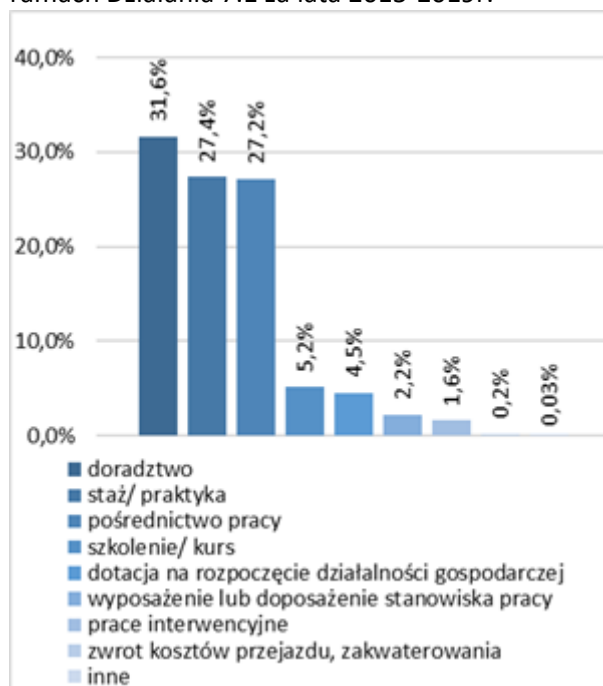
Odnotowuje się wysoką skuteczność wsparcia, zwłaszcza w ramach Działań związanych z zakładaniem działalności gospodarczej (w RPO WO 2014-20 Działanie 7.3), jeśli kierowane jest ono do osób cechujących się silną motywacją, kreatywnych, mających pomysły, predyspozycje oraz określone kompetencje. Trudności natomiast dotyczą osób długotrwale bezrobotnych ubiegających się o wsparcie; zwłaszcza w zakresie odpowiedniej psychologicznej diagnozy, ważnej dla opracowania indywidualnej ścieżki wychodzenia z bezrobocia, jak również trudności z zapewnieniem długotrwałego psychologicznego wsparcia.

6.2.2 Kanibalizacja produktów i usług w programie

Jak dowodzą autorzy badania pt.: *Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania* oferowane w ramach Działań 7.1, 7.2 i 7.3 produkty i usługi konkurują ze sobą formami świadczonej pomocy tzw. „kanibalizacja” produktów i usług w Programie³⁷. Taki wniosek potwierdzają wyniki przeprowadzonych badań. Spośród możliwych do wykorzystania form wsparcia w Działaniu 7.1 najczęściej stosowane były doradztwo (31,6%), staż/praktyka (27,4%) oraz pośrednictwo pracy (27,2%). Natomiast w Działaniu 7.2 najczęściej stosowane były doradztwo (39,2%), szkolenie/kurs (23,0%), pośrednictwo pracy (18,6%) oraz staż/praktyka (14,3%). Z kolei w Działaniu 7.3 najbardziej popularne były: doradztwo (29,8%), szkolenie/kurs (28,7%) oraz inne (23,8%), czyli porady prawne, usługi konsultingowe, porady branżowe. Zatem, oferowany w omawianych Działaniach portfel instrumentów wsparcia jest względem siebie bardzo zbliżony, ze względu na niektóre formy wsparcia, a ich częstotliwość wykorzystania podobna. W związku z tym należy stwierdzić, że wspomniane Działania konkurują między sobą w znaczącym stopniu i są jednym ze wskaźników istnienia nadal zjawiska kanibalizacji produktów i usług w Programie.

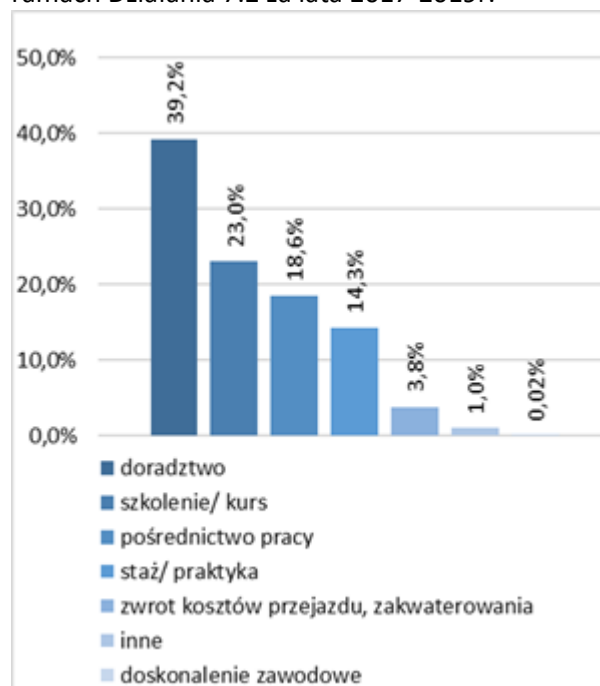
³⁷ EVALU Sp. z o.o., ECORYS Polska Sp. z o.o. Raport pt.: *Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania*, kwiecień 2019 s.99.

Wykres 14 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 za lata 2015-2019r.



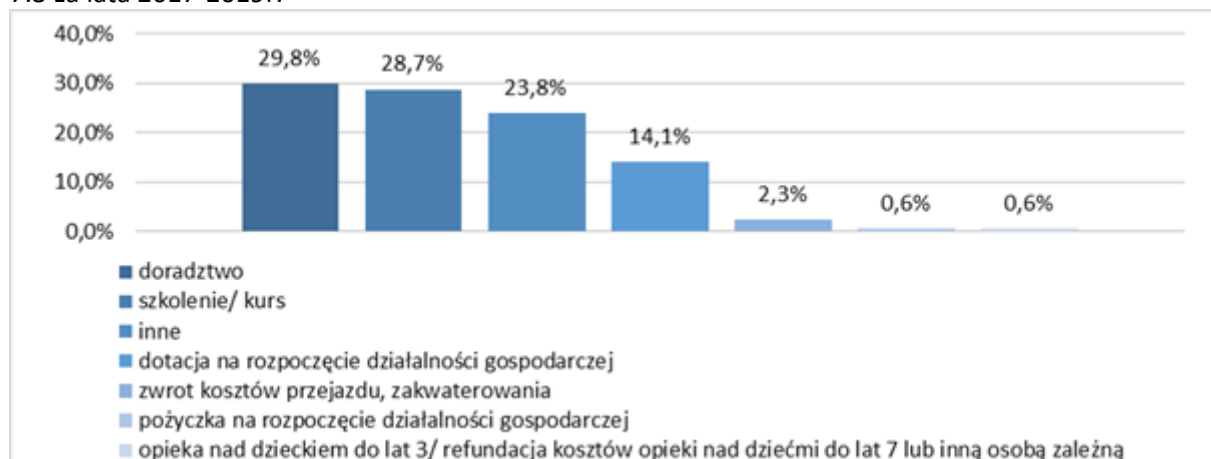
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Wykres 15 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.2 za lata 2017-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Wykres 16 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.3 za lata 2017-2019r.



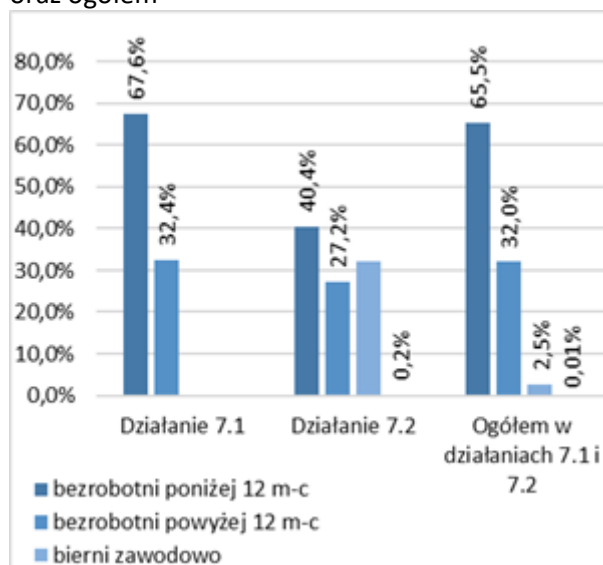
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Inny wymiar procesu kanibalizacji stanowi jednocześnie kierowanie takich samych form wsparcia na danym obszarze do tej samej grupy docelowej. Taka sytuacja przekłada się na trudności rekrutacyjne w poszczególnych projektach, ponieważ tożsame formy wsparcia są kierowane do grup docelowych charakteryzujących się tymi samymi cechami położenia społecznego i cechami demograficzno-społecznymi³⁸. Rozkłady cech położenia społecznego odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2, 7.3 takie jak: status na rynku pracy, płeć, wiek, wykształcenie świadczą o zjawisku „kanibalizacji” zachodzącym w kontekście doboru grup docelowych do projektów. Analiza wskazuje, że

³⁸ Ibid.

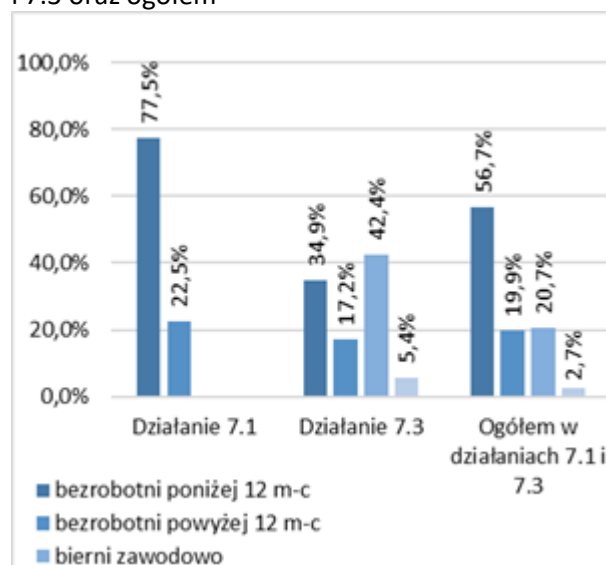
przewidziane w poszczególnych Działaniach formy wsparcia są kierowane do grup docelowych w dużym stopniu tożsamy pod względem cech strukturalnych.

Wykres 17 Struktura odbiorców wsparcia z uwagi na status na rynku pracy w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem³⁹



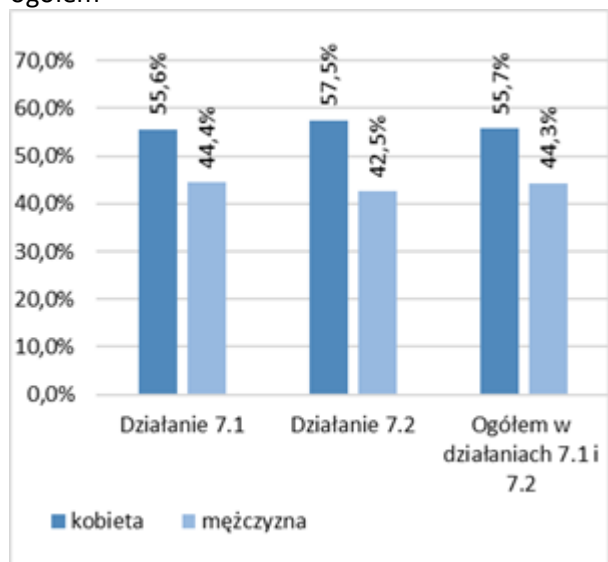
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 18 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej z uwagi na status na rynku pracy w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem



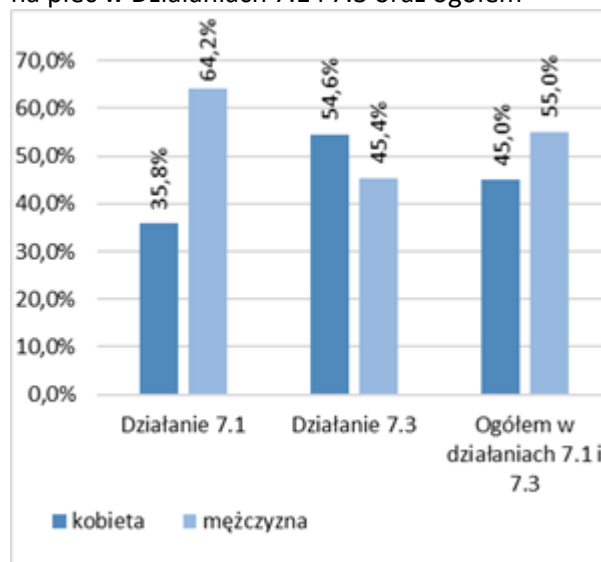
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 19 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na płeć w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem⁴⁰



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 20 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na płeć w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem

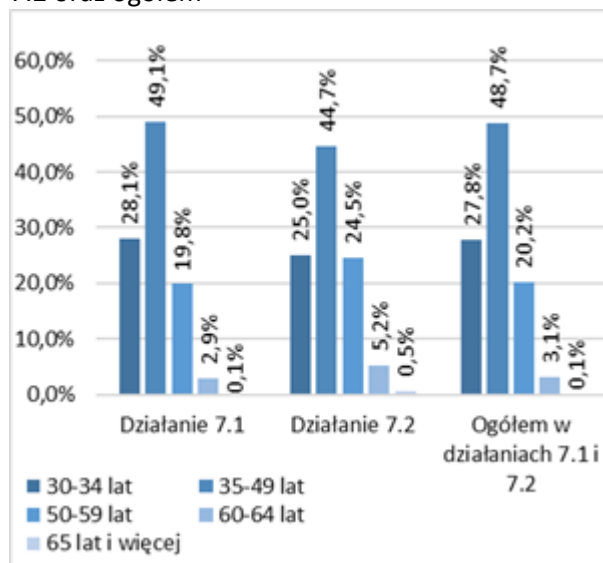


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

³⁹ W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

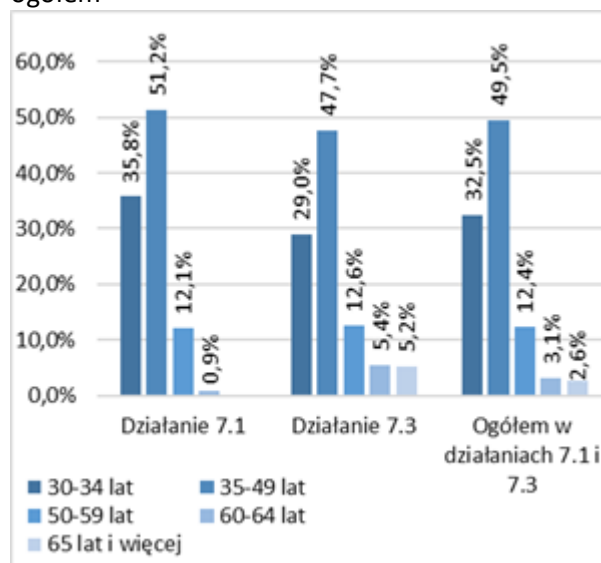
⁴⁰ W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

Wykres 21 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na kategorie wieku w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem ⁴¹



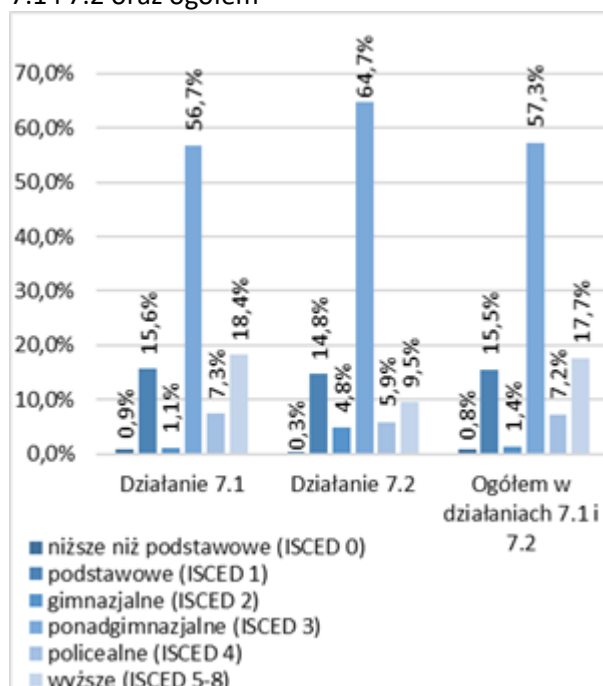
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 22 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na kategorie wieku w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem



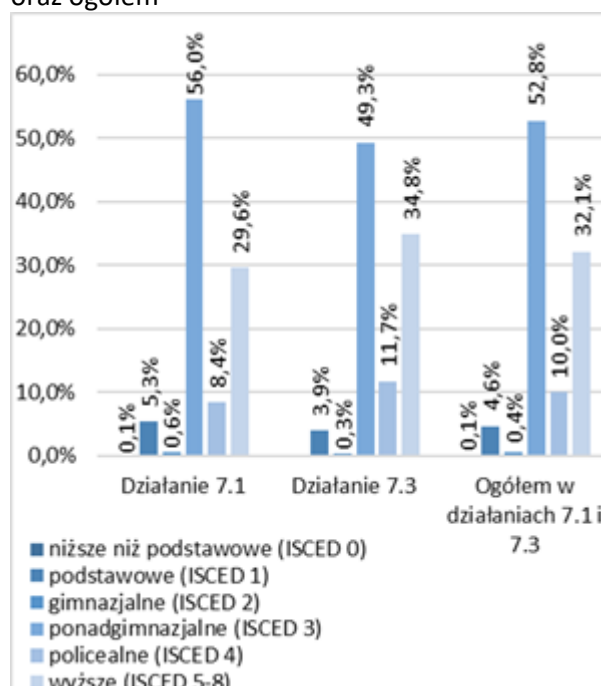
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 23 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na kategorie wykształcenia w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem ⁴²



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Wykres 24 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na kategorie wykształcenia w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Na inny problem związany z oferowaniem takich sam form wsparcia zwróciła uwagę opinia wyrażona przez eksperta z WUP w Opolu, który jako instytucja kładzie duży nacisk na jakość wsparcia. Negatywnym skutkiem kanibalizacji jest różna jakość wsparcia oferowanego systemowo i w sposób

⁴¹ W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

⁴² W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

konkursowy Ogólna ocena oferowanego przez różne podmioty wsparcia wypada korzystniej w odniesieniu do zadań realizowanych „systemowo” przez urzędy pracy niż u innych realizatorów (komercyjnych) oferujących takie same formy wsparcia:

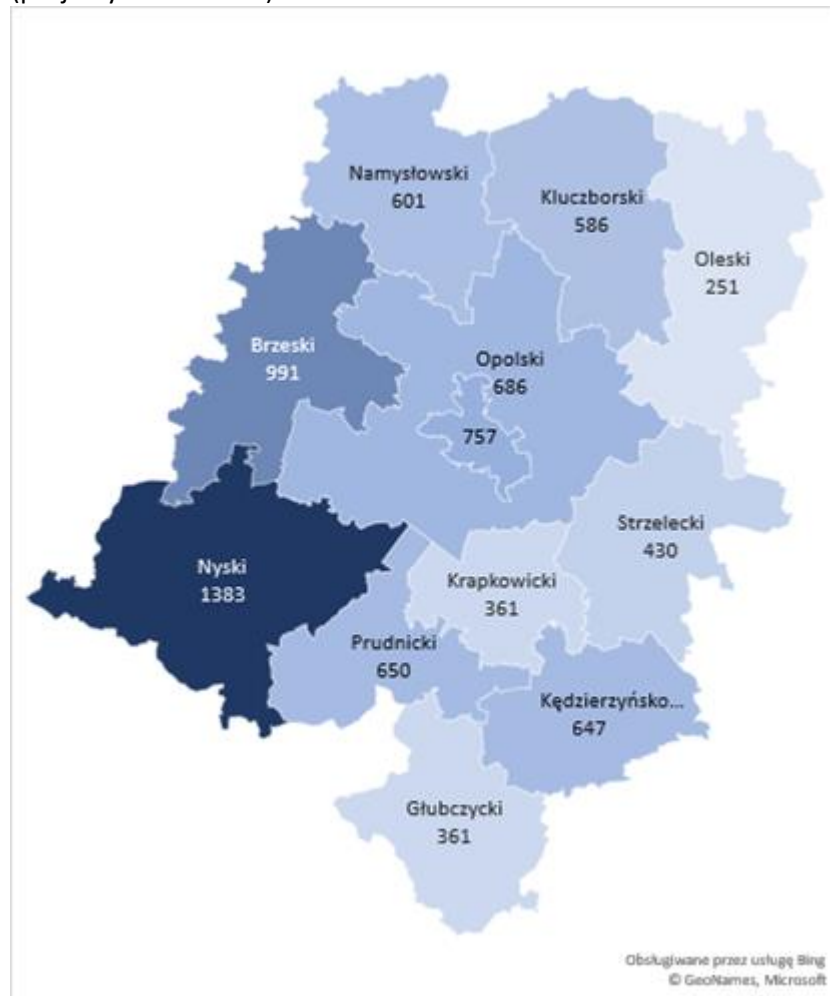
Tam [Działanie 7.1.] są większe trudności w rekrutacji przedsiębiorstw, żeby objąć stażami wysokiej jakości (odbiorców wsparcia) i staże są tam czasami krótsze niż mają urzędy pracy. Urzędy pracy mają na minimum 3 miesiące. Skierowanie na staż to taki standard od 3 do 6 miesięcy, a tutaj (instytucje komercyjne) bardzo często jest tak, że te staże są po miesiącu lub 1,5 i to jest nieadekwatne” [U30]; „(...) postawiliśmy warunki takie i obszarowe, efektywnościowe, łączenie form wsparcia od rekrutacji i doradztwa, od staży i szkolenia, dedykowane w jednym obszarze zawodowym, wymagaliśmy potem efektywności; i niestety beneficjenci, były to instytucje komercyjne najczęściej, sobie z tym nie bardzo poradziły [U2].

W tej sytuacji bardzo zbliżonych instrumentów wsparcia w Działaniach, bardzo podobnej częstotliwości ich wykorzystania oraz kierowania takich samych form wsparcia do grup docelowych w dużym stopniu tożsamy pod względem cech strukturalnych koniecznym byłoby przeprowadzenie linii demarkacyjnej między Działaniami 7.1 i 7.2., w celu zlikwidowania zjawiska „kanibalizacji” i skutków jakie ze sobą niesie. Niemniej jednak to rozwiązanie nie zyskało aprobaty wśród Beneficjentów obu Działań w dyskusji przeprowadzonej podczas Panelu Ekspertów.

6.2.3 Wpływ udziału we wsparciu na podjęcie pracy

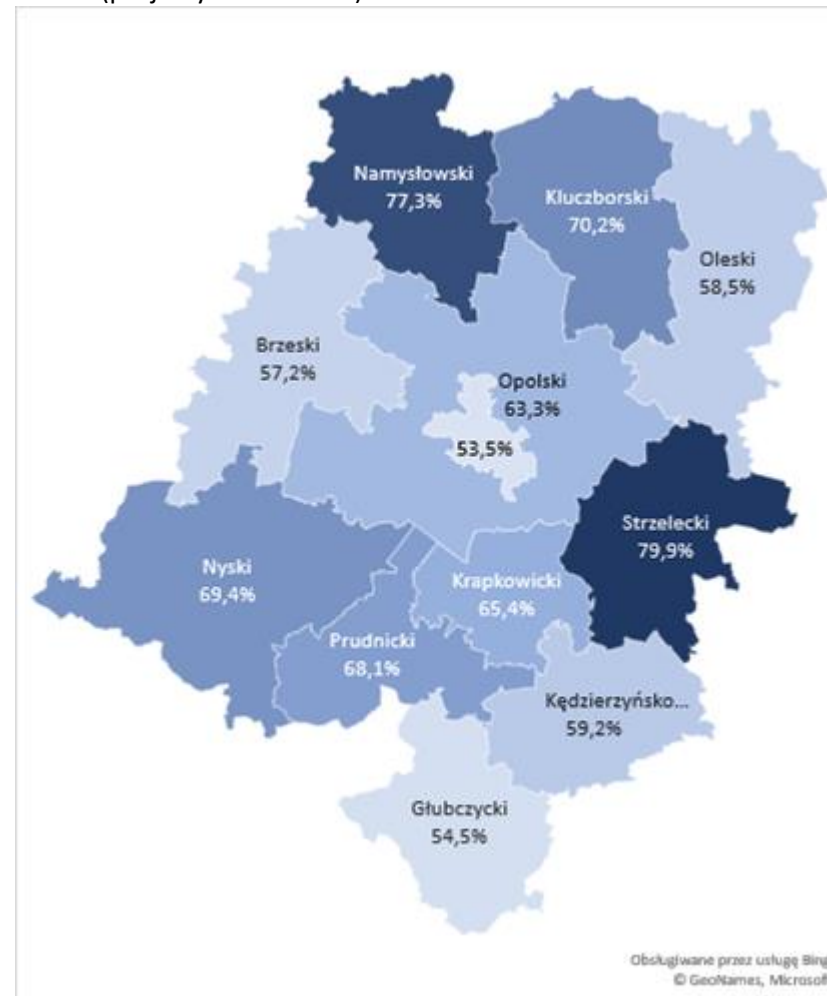
W świetle przeprowadzonych analiz należy skonstatować, że wsparcie oferowane w ramach Działań 7.1 i 7.2 miało znaczący wpływ na zmianę sytuacji jego odbiorców na rynku pracy. W ramach Działania 7.1 największa liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia była w powiecie: nyskim (1383 osoby), brzeskim (991), miasto Opole (757 osób) i w powiecie opolskim (686 osób), w których w grudniu 2014 roku zarejestrowano najwyższą liczbę bezrobotnych. W ramach Działania 7.2 najwięcej osób po udzieleniu wsparcia podjęło pracę w powiecie: nyskim (87 osób), brzeskim (32 osoby) oraz namysłowskim (24 osoby).

Rycina 5 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone)



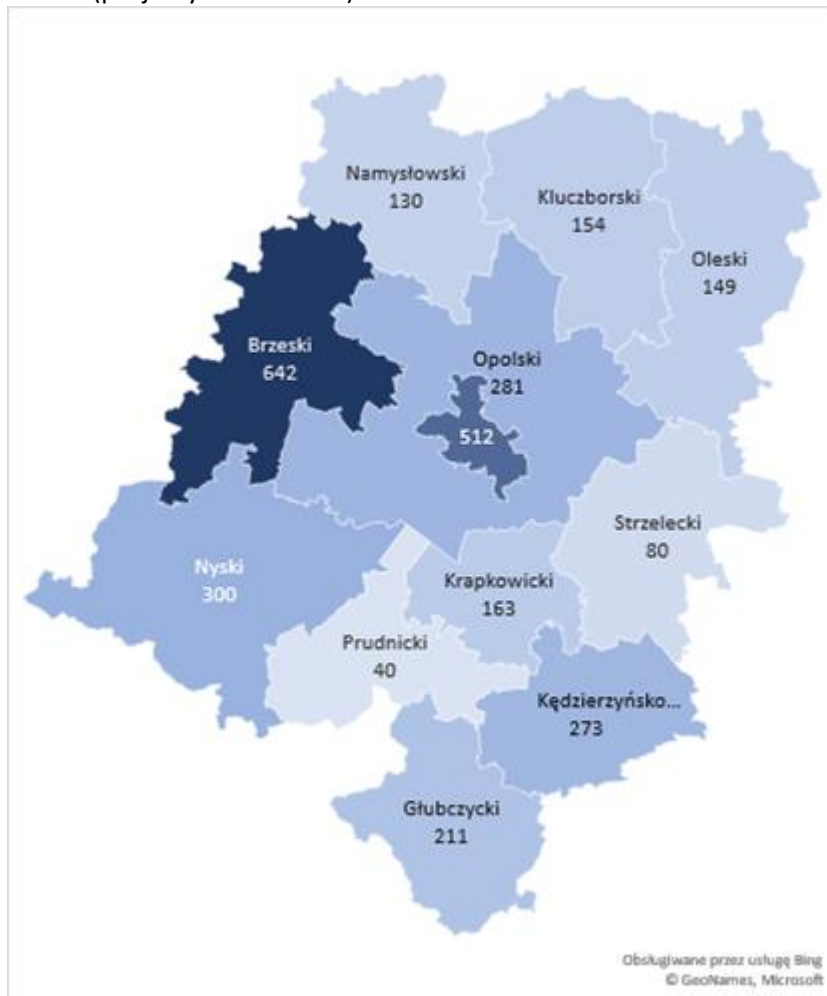
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 6 Odsetek osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).



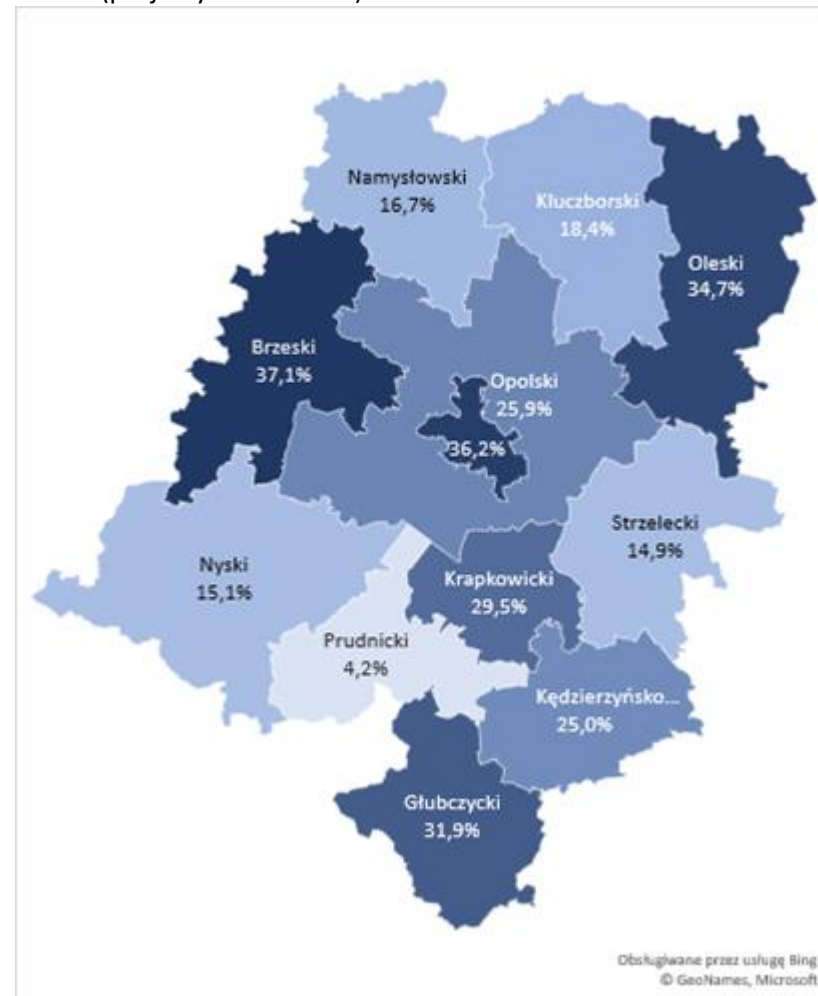
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 7 Liczba osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).



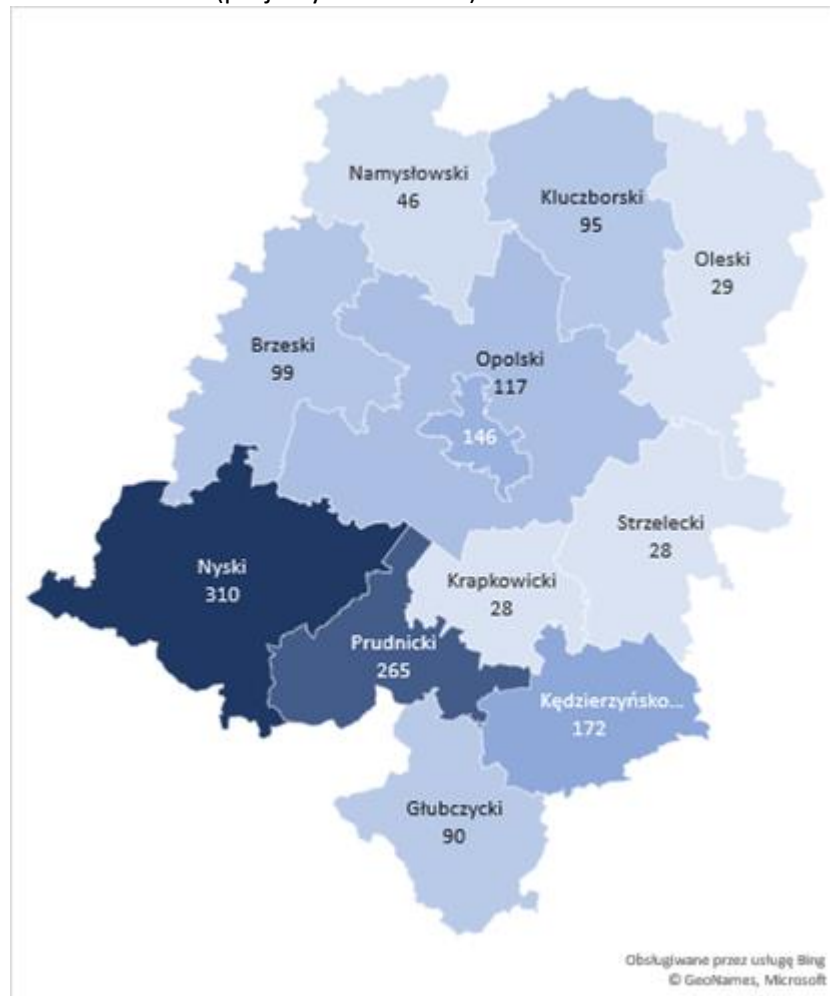
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 8 Odsetek osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).



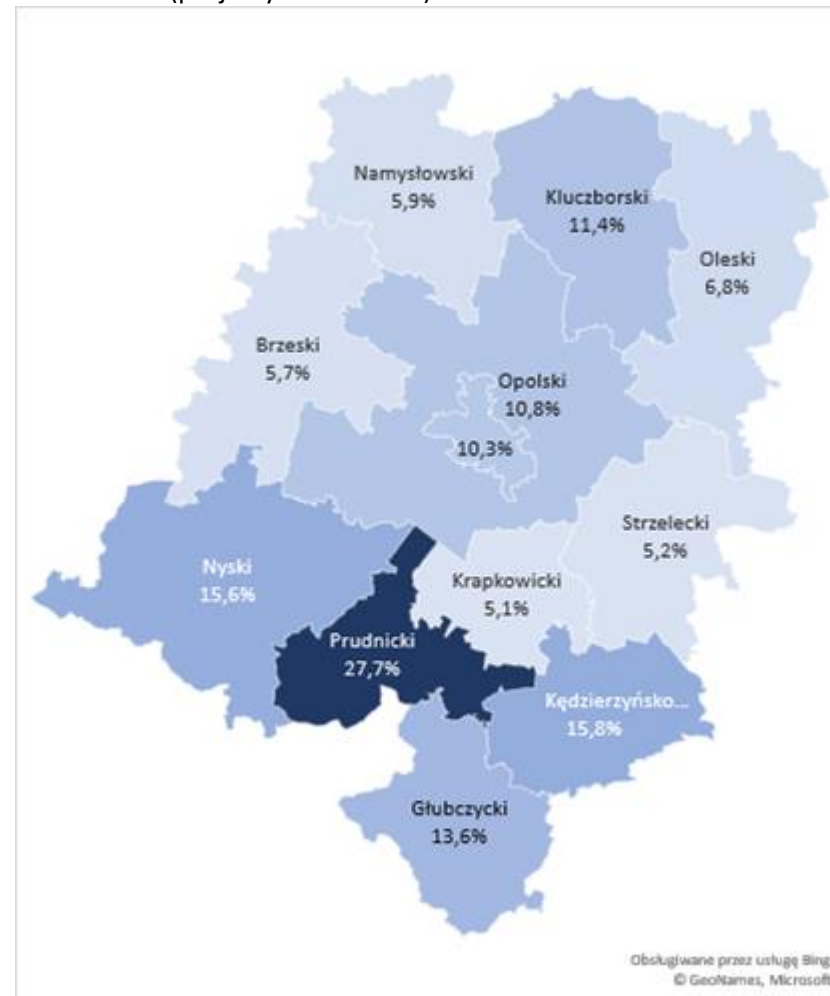
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 9 Liczba osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).



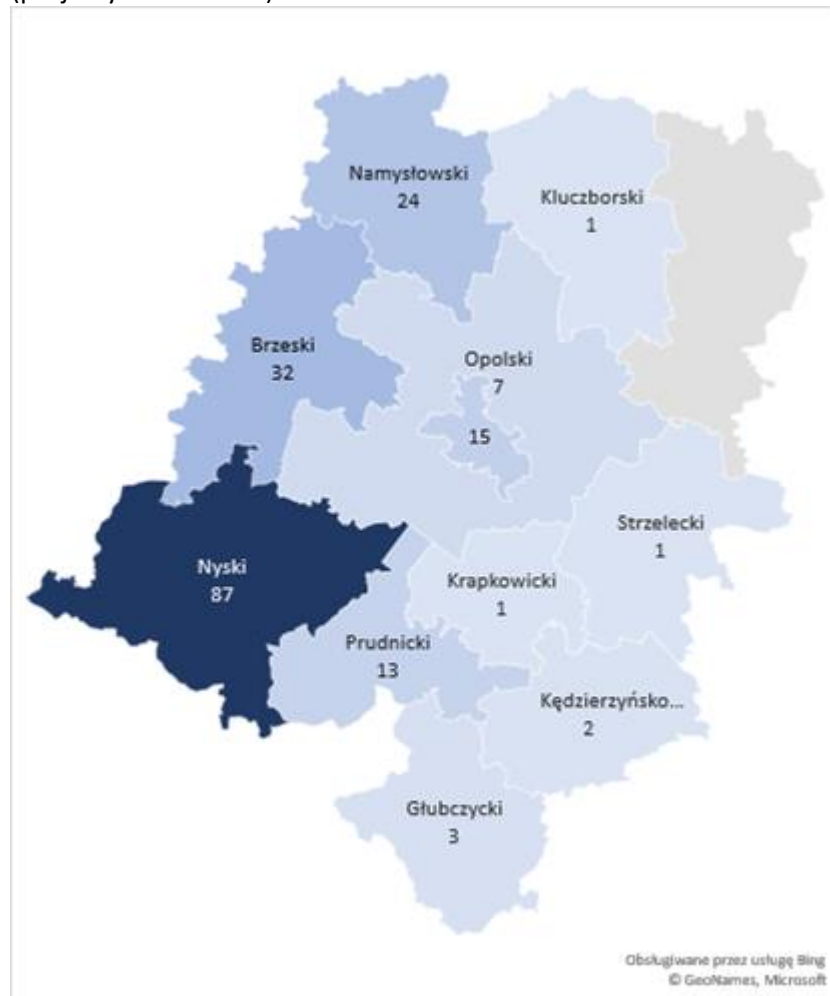
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 10 Odsetek osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).



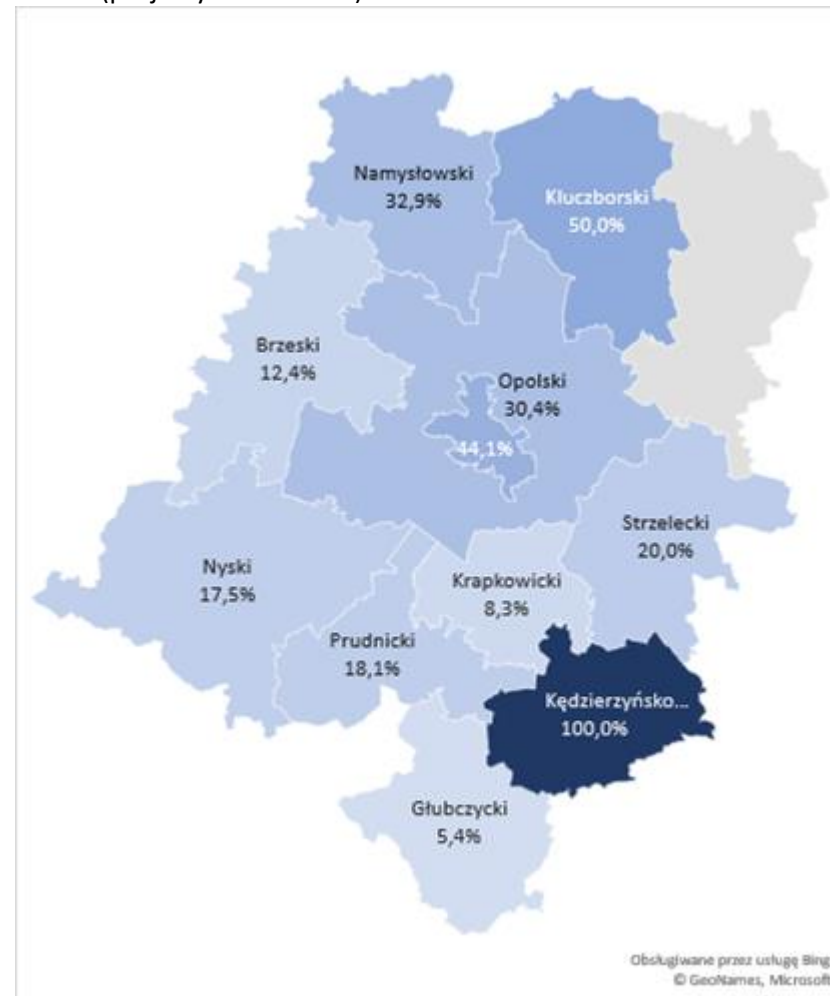
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 11 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone).



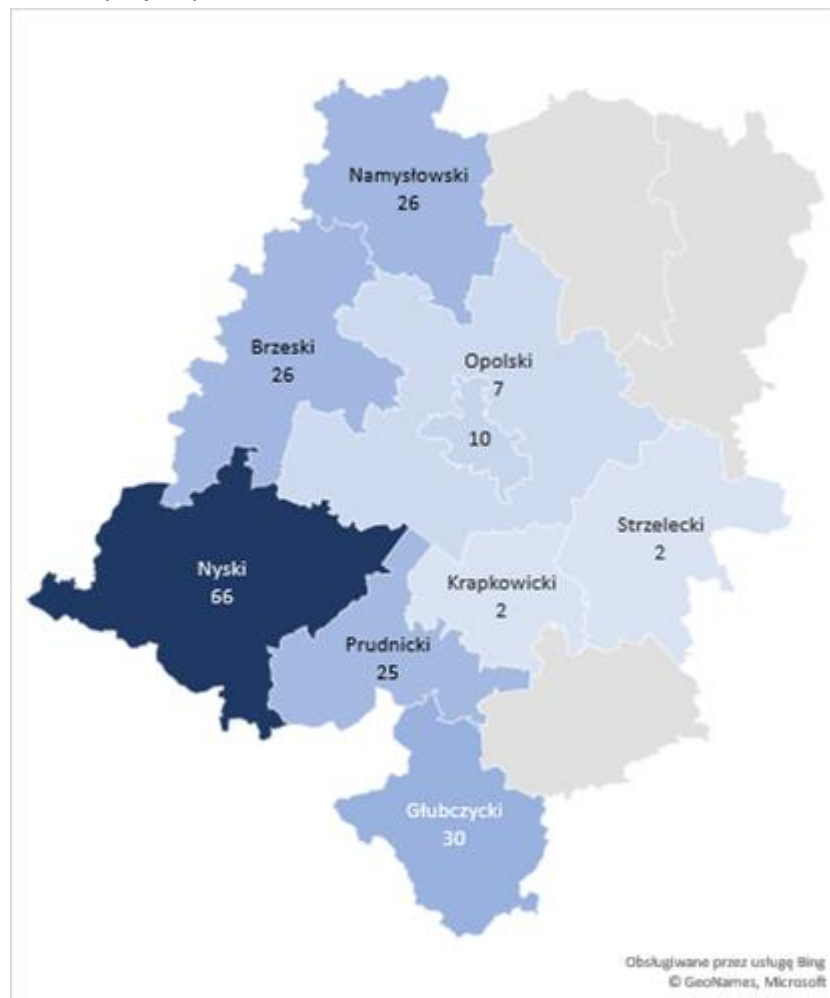
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 12 Odsetek osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone).



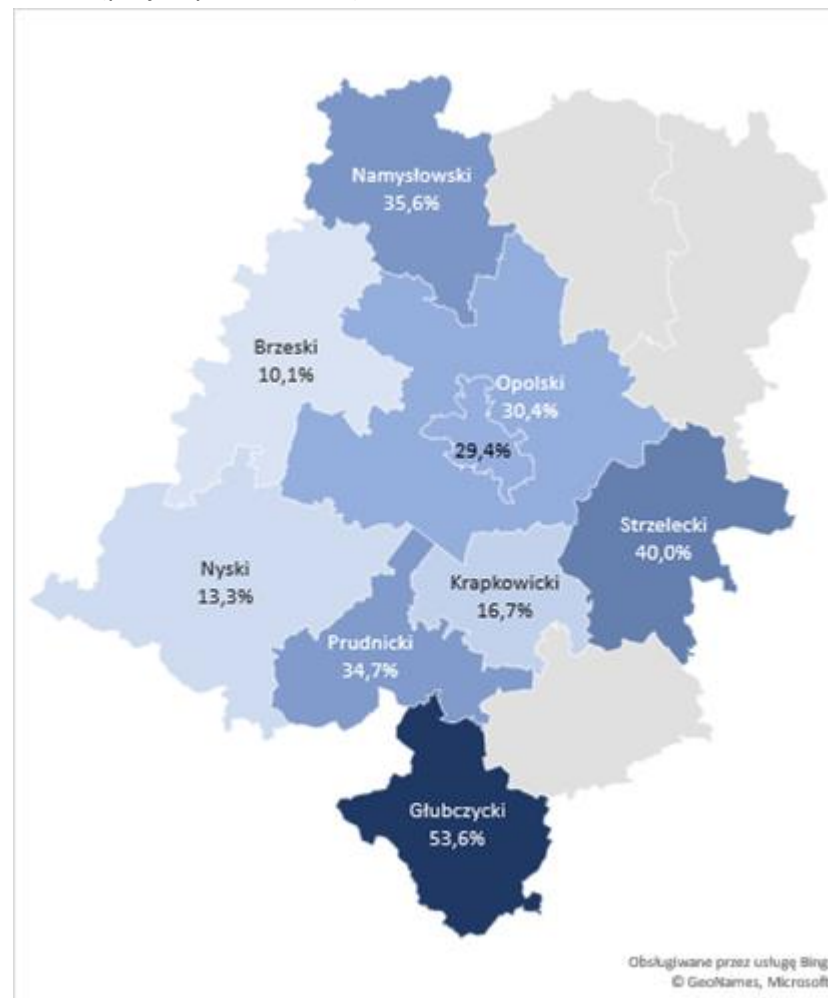
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 13 Liczba osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)



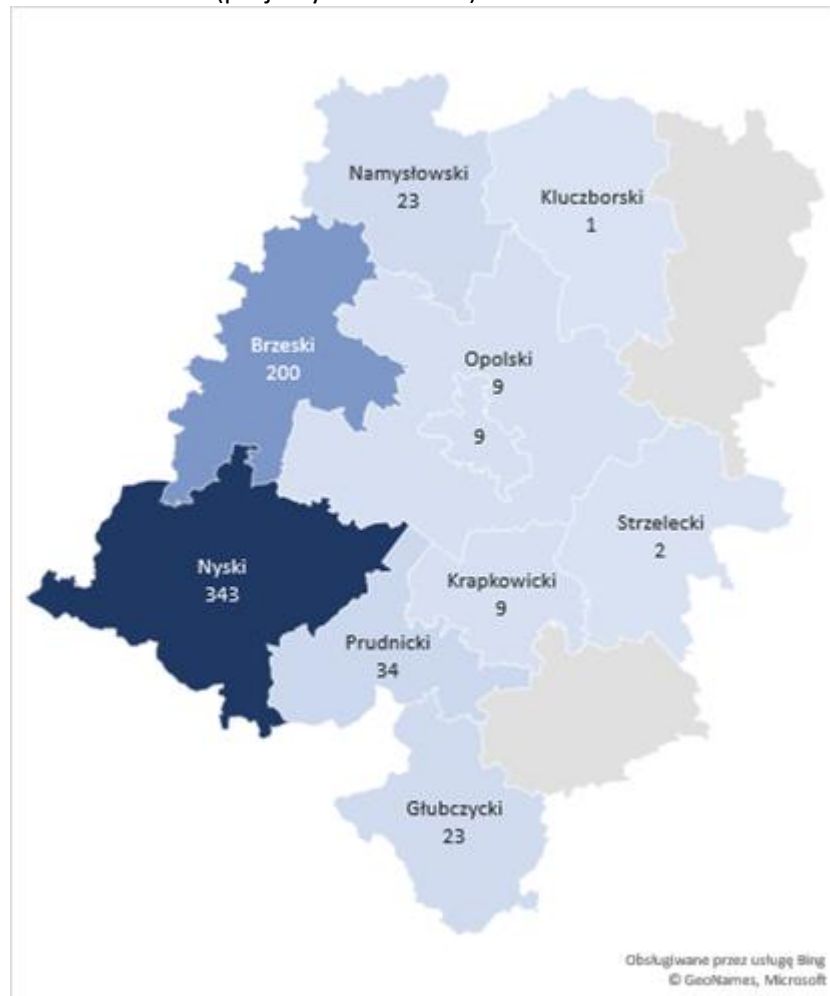
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 14 Odsetek osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone).



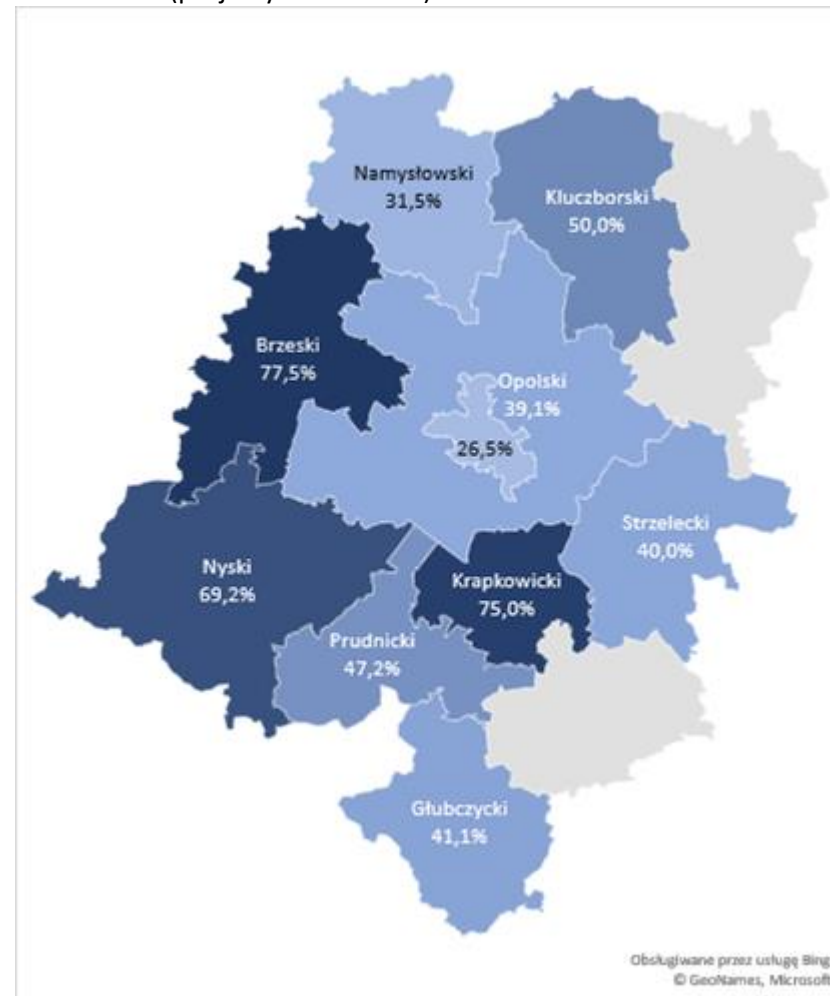
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 15 Liczba osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 16 Odsetek osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone).

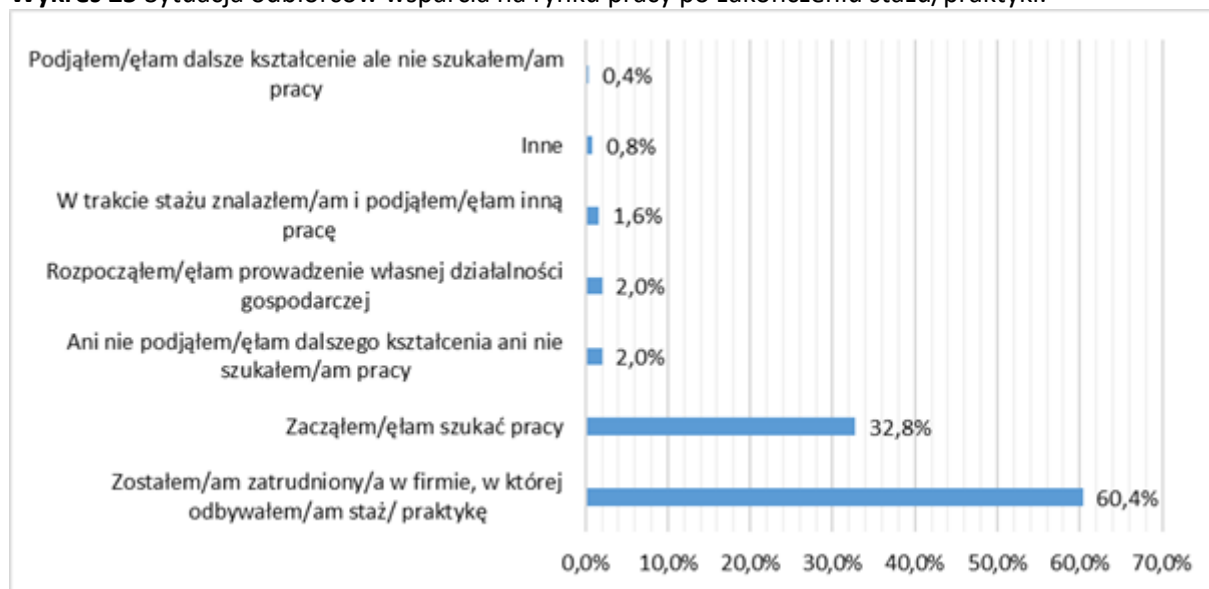


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Staże/praktyki

Wysoką skuteczność Działań potwierdziły także wyniki badań CATI. Po zakończeniu stażu/praktyki większość respondentów (60,4%) została zatrudniona w firmie, w której je odbywali, natomiast pozostali zaczęli intensywnie szukać pracy (32,8%) lub rozpoczęli prowadzenie własnej działalności gospodarczej (2,0%). Podobna liczebnie grupa (1,6%) już w trakcie stażu znalazła i podjęła pracę. Tylko nieznaczna liczba osób podjęła dalsze kształcenie (0,4%) po zakończeniu uczestnictwa w projekcie. Zatem większość respondentów 64,0% po odbyciu stażu lub praktyki skutecznie zmieniło swoją sytuację na rynku pracy podejmując aktywność zawodową.

Wykres 25 Sytuacja odbiorców wsparcia na rynku pracy po zakończeniu stażu/praktyki.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

Z pozytywną oceną staży/praktyk wyrażoną przez odbiorców wsparcia współgrała pozytywna ocena beneficjentów, uczestników badań jakościowych:

[staże] są dość fajną formą, bo około 60,0% w naszym przypadku. Przynajmniej 60 osób potem pracuje, ma tę umowę o pracę ma minimum przez 3 miesiące, na te pół etatu, które jest wymagane [P4]. „(...) my nie wysyłamy na siłę, tylko te osoby same się proszą o staże, bo u nas wiemy – my od początku wprowadzamy taki pozytywny trend – że po tym stażu jest zatrudnienie i nam bardzo mało osób wraca [P6].

Ogólna ocena skuteczności oferowanych staży, w opinii uczestników FGI, jest pozytywna, jakkolwiek zawsze osiągnięcie założonego celu uzależnione jest od konkretnej sytuacji. Na przykład okres krótkiego 3-miesięcznego zatrudnienia po odbyciu stażu cechuje w różnych miejscach/powiatach wyższa skuteczność, natomiast w przypadku dłuższego okresu zatrudnienia jest wyraźnie mniejsza:

Mówimy o tym krótkim okresie 3-miesięcznym, tu jest wysoka skuteczność około 80,0%, tj. dwa w lewo, dwa w prawo, ale to jest bardzo wysoko. Natomiast ta długofalowa to ona tak do 40,0% spada [P41].

Kursy szkolenia

Jak wynika z przeprowadzonych badań skuteczność wpływu kursów oraz szkoleń na zmianę sytuacji zawodowej była również wysoka. Po ich zakończeniu połowa (51,0%) respondentów została zatrudniona, w tym ponad jedna trzecia na podstawie umowy o pracę (38,5%), a pozostali (12,5%) na podstawie umowy cywilno-prawnej. Około jedna trzecia (29,8%) zaczęła szukać pracy, inni założyli własną działalność gospodarczą (12,5%) lub podjęli dalsze kształcenie i szukali pracy (1,0%).

Zdecydowana większość to zatem osoby, które po odbyciu kursów bądź szkoleń uaktywniły się na rynku pracy (63,5%), natomiast tylko niewielka grupa pozostała bez pracy, ponieważ nie wykazała w tym względzie żadnej aktywności 5,8%.

Wykres 26 Sytuacja odbiorców wsparcia na rynku pracy po zakończeniu udziału w kursach/szkoleniach.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104.

W świetle uzyskanych wyników badań należy stwierdzić, że obie formy wsparcia zarówno staże/praktyki jak i kursy/szkolenia cechowały się podobnym, wysokim stopniem skuteczności, ponieważ zarówno po odbyciu stażu/praktyki jak i kursu /szkolenia większość respondentów podjęło aktywność zawodową zmieniając tym samym swoją sytuację na rynku pracy. Należy także zaznaczyć, że skuteczność staży/praktyk wynikała z bezpośrednich kontaktów z potencjalnym pracodawcą i z możliwości bezpośredniego zaprezentowania siebie, swoich kwalifikacji i umiejętności w środowisku pracy. Natomiast kursów/szkoleń z możliwości nabycia nowych uprawnień i nowych kwalifikacji zawodowych, a także podniesienia lub uzupełnienia już posiadanych oraz nabycia tych związanych z umiejętnościami miękkimi i komunikowaniem się w językach obcych, których posiadanie zwiększa atrakcyjność osób niepracujących jako przyszłych pracowników. Generalna skuteczność zastosowanych form wsparcia wynika także ze specyfiki jaką charakteryzują się te formy wsparcia umożliwiając one bowiem włączanie się uczestników projektów w rynek pracy. Taka możliwość niesie za sobą szereg pozytywnych konsekwencji. Odgrywanie nowych ról społecznych, realizowanie nowego stylu życia osoby pracującej, kształtowanie szeregu cech psychologicznych (aktywność, odpowiedzialność, samoorganizacja) oraz redukcja poczucia deprywacji i wykluczenia na poziomie jednostkowym. Wszystkie przynoszą oczekiwane rezultaty pod warunkiem, że odbiorcę wsparcia nie będzie cechować „wyuczona bezradność”⁴³. Z kolei z punktu widzenia potrzeb rynku pracy skuteczność tych form wsparcia przejawia się w możliwości wykorzystania potencjału odbiorców wsparcia i redukcji szeregu problemów społecznych, jakie niesie ze sobą bezrobocie (szczególnie długotrwałe).

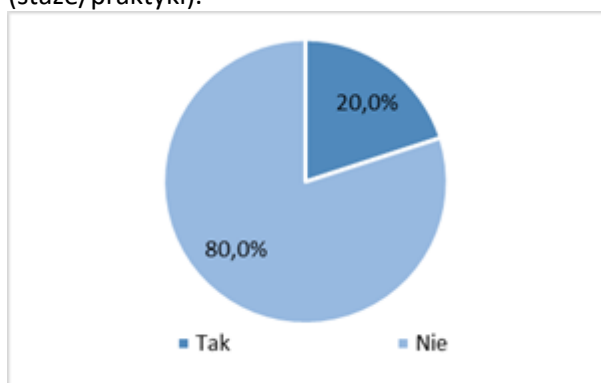
⁴³ M. Korzeniowski. Akceptacja statusu bezrobotnego: bierność, czyli „oswojenie niedoli”, czy aktywne zaangażowanie? w: Problem pracy: między szansami i zagrożeniami. Obiektywne i subiektywne bariery osób długotrwale korzystających z pomocy społecznej w powrocie na otwarty regionalny rynek pracy, red. M. Korzeniowski. Opole 2010, s. 105 i nast.

6.2.4 Wpływ udziału we wsparciu na mobilność zawodową

Jak wynika z przeprowadzonych badań wsparcie oferowane w ramach Działań 7.1 7.2 i w różnym stopniu wpłynęło na mobilność zawodową odbiorców wsparcia.

W przypadku uczestników staży i praktyk wystąpił najbardziej wyraźny trend „niechęci migracyjnej”, czy „niechęci do mobilności zawodowej”, bowiem według deklaracji zdecydowana większość odbiorców tej formy wsparcia (69,9%) nie byłaby skłonna przeprowadzić się do innej miejscowości, nawet wówczas, gdyby znalazła atrakcyjną ofertę pracy.

Wykres 27 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania (staże/praktyki).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

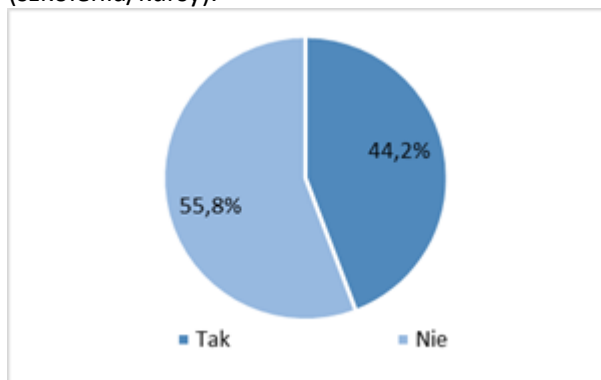
Wykres 28 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (staże/praktyki).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=196

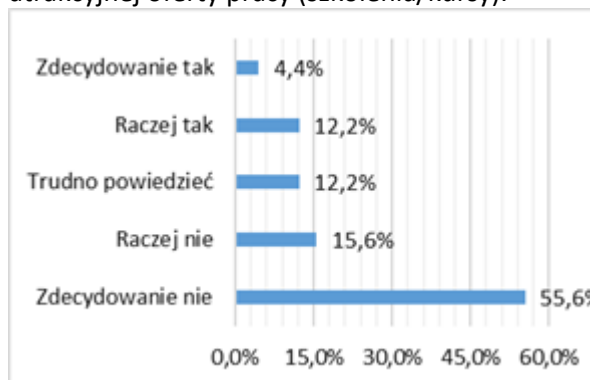
Wśród osób korzystających ze szkoleń/kursów mobilność zawodowa przejawiała się w większym stopniu. Co prawda, ponad połowa uczestników projektów (55,8%) podejmując pracę nie zmieniała swego miejsca zamieszkania, ale znacząca grupa (44,2%) przeprowadziła się do innej miejscowości. Rozkład odpowiedzi na pytanie o skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w związku z otrzymaniem atrakcyjnej oferty pracy, świadczy jednak o niskiej „skłonności do mobilności zawodowej” w tej grupie i raczej o działaniu w sytuacji pewnego przymusu. Znacząca większość odbiorców wsparcia (71,2%), zadeklarowała, iż nie zmieniałaby swego miejsca zamieszkania, nawet wówczas, gdyby poza nim znalazła atrakcyjną ofertę pracy.

Wykres 29 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania (szkolenia/kursy).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104

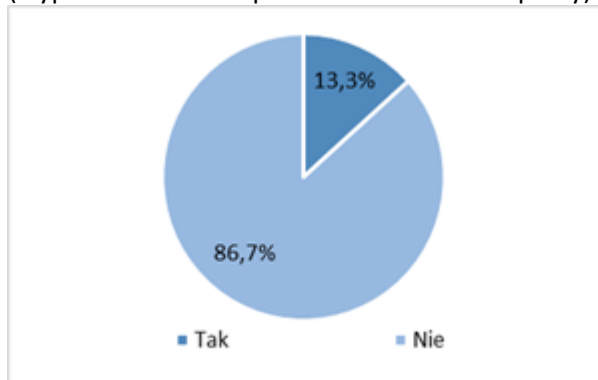
Wykres 30 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (szkolenia/kursy).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=90

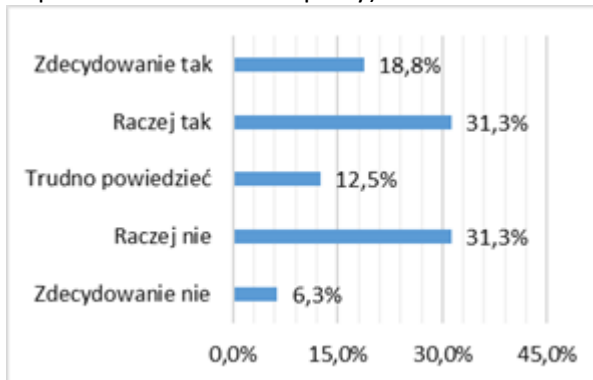
W obliczu konieczności przeprowadzenia się do innej miejscowości w celu podjęcia pracy nie stanęli członkowie grupy osób dla których wyposażono lub doposażono stanowiska pracy i tym samym w najmniejszym stopniu zmienili swoje miejsce zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia (13,3%). Pomimo tego to właśnie w tej grupie ujawniła się najwyższa „skłonności do mobilności zawodowej” Ponad połowa respondentów zadeklarowała bowiem, że przeprowadziła by się do innej miejscowości, gdyby znalazła atrakcyjną ofertę pracy.

Wykres 31 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy (wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=15

Wykres 32 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=16

Na zmianę wyrażanej postawy niechęci wobec konieczności mobilności zawodowej (związanej z możliwością otrzymania atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy) nie miało znaczącego wpływu uczestnictwo w omawianych formach wsparcia. Trwałość tej postawy przejawiały, przede wszystkim osoby biorące udział w stażach i praktykach (71,6%), w mniejszym stopniu te, dla których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy (44,4%) a w najmniejszym uczestniczące w szkoleniach i kursach (37,5%).

Wykres 33 Wpływ uczestnictwa w stażu/ praktyce na skłonność do mobilności zawodowej.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

Wykres 34 Wpływ uczestnictwa we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na skłonność do mobilności zawodowej.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18

Wykres 35 Wpływ uczestnictwa w kursach/ szkoleniach na skłonność do mobilności zawodowej.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104

Mając na względzie powyższe powyższym należy zatem stwierdzić, że w badanej zbiorowości zmiana postaw w zakresie mobilności zawodowej związanej z poszukiwaniem atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy nie były wysoka. Na taki stan rzeczy miała bez wątpienia wpływ skuteczność wsparcia, które otrzymali respondenci. Wsparcie umożliwiło im bowiem podjęcie pracy w miejscu zamieszkania bądź w jego pobliżu osłabiając tym samym skłonność do zawodowej mobilności.

6.2.5 Wpływ udziału we wsparciu na budowę potencjału regionalnych specjalizacji

Kolejne przeanalizowane zagadnienie koncentrowało się na kwestii wpływu oferowanych w ramach Działów 7.1 i 7.2 i 7.3 form wsparcia na budowę i wzmocnienie potencjału regionalnych specjalizacji wyznaczonych przez Regionalną Strategię Innowacji obowiązującą do 2020.

Problematyka kształcenia kadr oraz stymulowania kluczowych dla regionu kierunków rozwoju przedsiębiorczości była wyraźnie akcentowana przez ekspertów, którzy w trakcie odbytych rozmów niejednokrotnie podkreślali, że oferowane w ramach wskazanych Działów wsparcie powinno być realizowane w taki sposób, aby w możliwie największym stopniu wyzwalać w regionie progospodarczy potencjał.

(...) my powinniśmy naszymi działaniami wyzwalać taki potencjał intelektualny, rozwojowy, żeby tutaj właśnie ta nadbudowa rosła [B23].

Jak wykazano powyżej struktura branżowa firm, w których odbywano staże i praktyki oraz wyposażano lub doposażano stanowiska pracy korespondowała z regionalnymi specjalizacjami wyznaczonymi w RSI 2020⁴⁴ w stosunkowo ograniczonym zakresie. W sektorze prywatnym omawiane formy wsparcia były głównie realizowane w branżach usługowej, handlowej oraz budowlanej natomiast w sektorze publicznym w administracji, ochronie zdrowia oraz w edukacji.

Analizując tematykę oferowanych kursów oraz szkoleń należy natomiast stwierdzić, że dla budowy potencjału regionalnych specjalizacji znaczenie miały te szkolenia i kursy, które umożliwiały nabycie lub podniesienie kwalifikacji w następujących grupach zawodów:

Specjalizacje regionalne

- **„Zrównoważone Technologie budownictwa i drewna”**: operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych; projektanci wzornictwa przemysłowego.
- **„Technologie przemysłu maszynowego i metalowego”**: operatorzy obrabiarek skrawających, górniczy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych;
- **„Technologie przemysłu energetycznego (w tym OZE, poprawa efektywności energetycznej)”**: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy;
- **„Technologie rolno-spożywcze”**: pracownicy przetwórstwa spożywczego.

Potencjalnie specjalizacje regionalne

- **„Procesy i produkty ochrony zdrowia i środowiska”**: opiekunowie osób starszych i niepełnosprawnych, psychologowie i psychoterapeuci, fizjoterapeuci i masażyści, instruktorzy rekreacji i sportu, operatorzy aparatury medycznej;
- **„Zintegrowany przestrzennie regionalny produkt turystyczny”**: pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej.

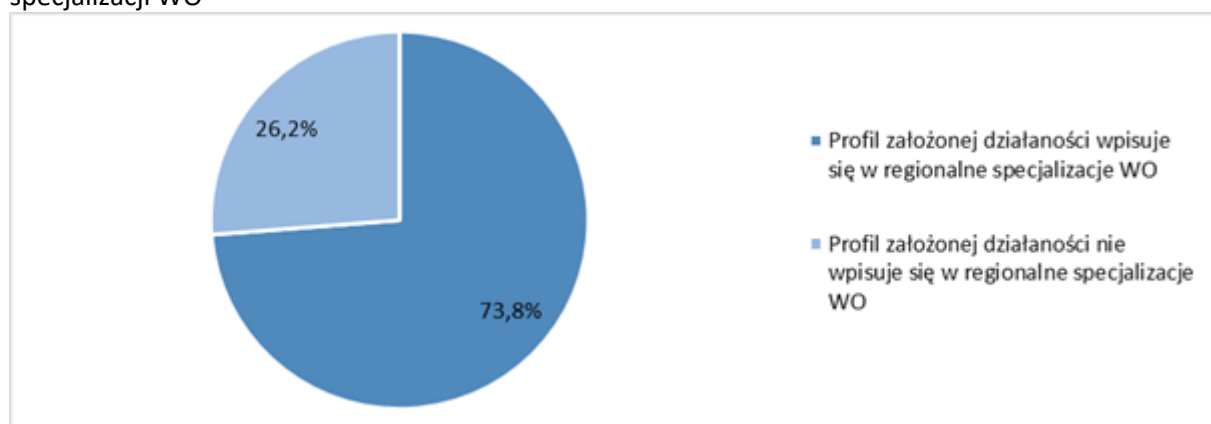
⁴⁴ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do roku 2020. Opole, lipiec 2014, s. 113.

Reasumując należy stwierdzić, że oferowane w Działaniach 7.1 i 7.2 formy wsparcia korespondowały choć w ograniczony stopniu z potrzebami rozwojowymi przedsiębiorstw, które działają w obszarze regionalnych specjalizacji umożliwiały bowiem kształcenie pracowników oraz podwyższanie ich kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności w grupach zawodów związanych z wiodącymi branżami regionu

Działalności gospodarcze

Inny aspekt skuteczności wsparcia udzielanego w ramach OP VII dotyczył zbieżności profili zakładanych działalności gospodarczych z obszarami regionalnych specjalizacji. Biorąc pod uwagę regionalne specjalizacje wyznaczone w RSI 2020 przeprowadzona analiza wykazała, że znaczna większość założonych w wyniku oferowanego wsparcia działalności gospodarczych (73,8%) wpisuje się w obszary regionalnych specjalizacji województwa opolskiego.

Wykres 36 Wpisywanie się profili założonych działalności gospodarczych w obszary regionalnych specjalizacji WO



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Profile zakładanych działalności są przede wszystkim związane z przemysłem budowlanym (38,0%), który mieści się w obszarze „Zrównoważone Technologie budownictwa i drewna”. W mniejszym stopniu udział profili zakładanych firm (4,8%) mieścił się w obszarze „Technologii przemysłu maszynowego i metalowego” oraz w pozostałych obszarach takich jak: „Technologie przemysłu energetycznego (w tym OZE, poprawa efektywności energetycznej)” i „Technologie rolno-spożywcze”.

Zakładane firmy oferujące usługi turystyczne (5,0%) oraz medyczne i rehabilitacyjne (3,9) mieściły się w grupie Potencjalnych specjalizacji regionalnych takich jak: „Procesy i produkty ochrony zdrowia i środowiska” oraz „Zintegrowany przestrzennie regionalny produkt turystyczny”.

Tabela 12 Najczęściej zakładana działalność gospodarcza wg branż a regionalne specjalizacje

Przemysł budowlany wraz z mineralnym i usługami budowlanymi	38,0%
Handel	21,7%
Przemysł lekki	7,6%
Przemysł drzewno-papierniczy, w tym meblarski	7,2%
Usługi turystyczne	5,0%
Przemysł maszynowy i elektromaszynowy	4,9%
Usługi medyczne i rehabilitacyjne	3,9%
Usługi edukacyjne	3,9%
Przemysł metalowy i metalurgiczny	3,2%

Usługi finansowe	1,8%
Przemysł rolno- spożywczy	1,1%
Przemysł chemiczny	1,0%
Transport i logistyka	0,9%
Suma	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Znaczenie jakie dla rozwoju Opolszczyzny ma budowanie inteligentnych specjalizacji regionalnych, a w ich ramach tworzenie nowych firm i nowych miejsc pracy w szczególności podkreślali także uczestnicy FGI, którzy w trakcie dyskusji grupowej niejednokrotnie zwracali uwagę na fakt, że ciągły niedobór w tym zakresie nie pozwala skutecznie przeciwstawić się zjawisku opuszczania Opolszczyzny przez młodych ludzi, poszukujących pracy w ościennych metropoliach. Zajmowane przez nich stanowisko w tym zakresie odzwierciedla poniższy przykład wypowiedzi:

(...) na obszarze mniej zurbanizowanym, mającym mniejszą przedsiębiorczość, mniejsze wskaźniki przedsiębiorczości (mówimy o obszarach wiejskich, mówimy o depopulacji w naszym regionie, nie zapominajmy o tym), to są te wyzwania dla nas. Dobrej jakości miejsca pracy, w regionach o wysokim poziomie przyciągania inwestorów z zewnątrz też inaczej się przedstawia struktura absorpcji środków, czyli tam, gdzie więcej jest technologii, zaangażowania specjalizacji inteligentnej, tam, gdzie większe jest pole do wyboru ścieżki zawodowej, to tam jest większa możliwość zatrudnienia też. W pewnych obszarach mamy tradycyjne zawody do wykonywania, nie mamy jeszcze tylu tych zawodów, są oczywiście perełki, ale nie ma jeszcze tyle tych firm, które by powodowały, że ludzie młodzi pozostawaliby w naszym regionie i nie szukali tej pracy we Wrocławiu czy Warszawie [U19].

Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

Dostrzegana w ostatnich latach duża dynamika zmian na krajowym i regionalnym rynku pracy, uniemożliwia precyzyjne przewidywanie procesów w dłuższej perspektywie czasowej (np. w zakresie zapotrzebowania na konkretne rodzaje zawodów), co utrudnia planowanie działań aktywizacji zawodowej. Problem ten dodatkowo potęgują nieustannie zmieniające się proporcje różnych odbiorców wsparcia w strukturze grupy docelowej. Wszystko to wymaga dużo większej elastyczności w doborze adekwatnych form wsparcia.

Znaczenie większej elastyczności na rynku pracy wzrasta w warunkach negatywnych szoków gospodarczych, gdyż ułatwia podejmowanie antykrzysowych działań dostosowawczych. Tym samym większa elastyczność w doborze form aktywizacji zawodowej uzasadniona będzie także w sytuacji kryzysu gospodarczego spowodowanego COVID-19. W najbliższej perspektywie będzie miała znaczenie w przypadku podnoszenia kwalifikacji w branżach, które są kluczowe w dobie kryzysu (m.in. pracowników zatrudnionych w służbie zdrowia, produkcji spożywczej i dystrybucji żywności, zawodowych kierowców, pracowników magazynów i kurierów). W dłuższej perspektywie będzie natomiast korzystna z punktu widzenia bieżących potrzeb gospodarki i tym samym niwelowania niedopasowania strukturalnego na rynku pracy.

6.3 Ocena efektywności form wsparcia

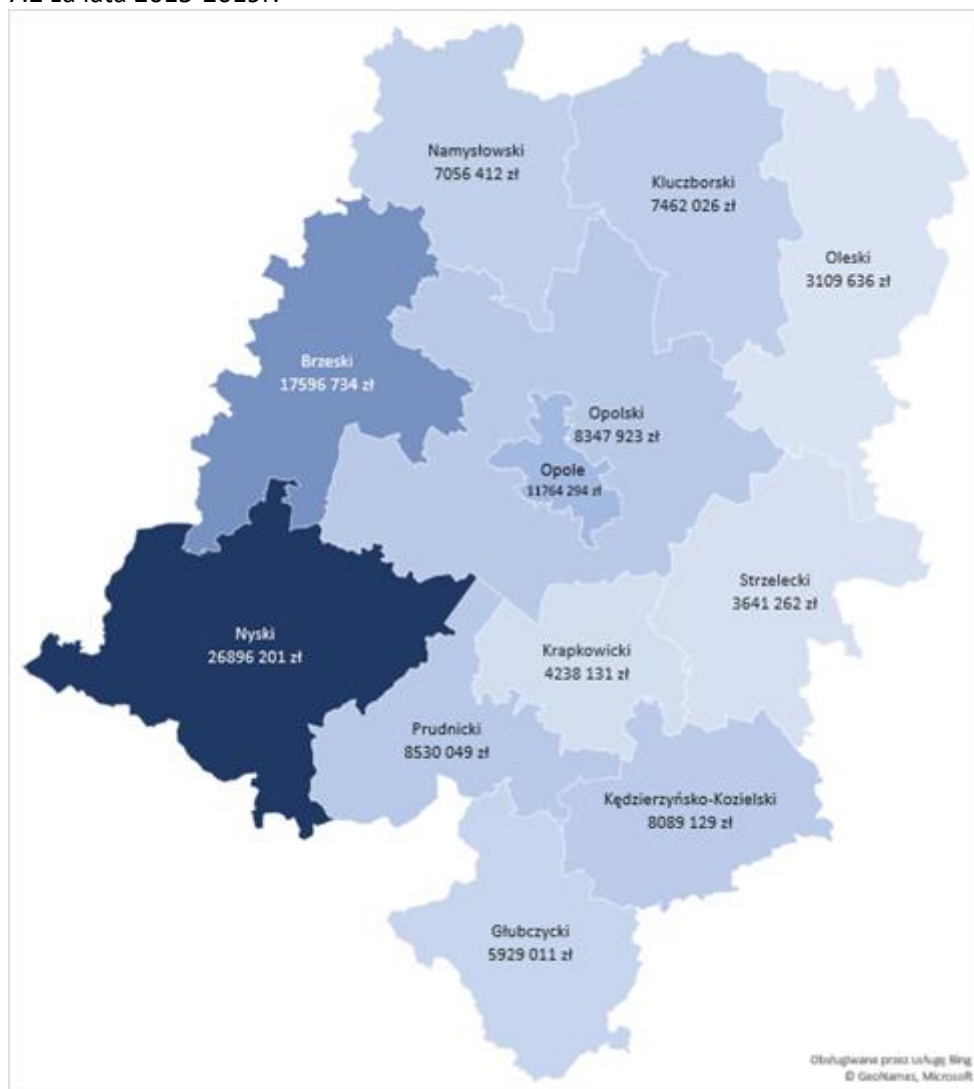
W ramach niniejszego podrozdziału dokonano oceny stopnia efektywności form wsparcia świadczonych w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3. Analizując przedmiotowe zagadnienie w szczególności starano się poruszyć następujące wątki:

1. Jaka była efektywność kosztowa form wsparcia?
2. Jaka była efektywność zatrudnieniowa form wsparcia?

6.3.1 Efektywność form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej

Analizując wysokość kwot „zainwestowanych” w poszczególnych powiatach w ramach Działania 7.1 i 7.2, należy stwierdzić, iż najwyższe kwoty wsparcia były kierowane do najbardziej potrzebujących lokalnych rynków pracy, czyli tam, gdzie liczebności osób pozostających bez pracy, w tym długotrwale bezrobotnych były najwyższe. Kwoty „zainwestowane” w ramach obu Działania kształtowały się między 3 109 636 zł (powiat oleski), a 26 896 201 zł (powiat nyski).

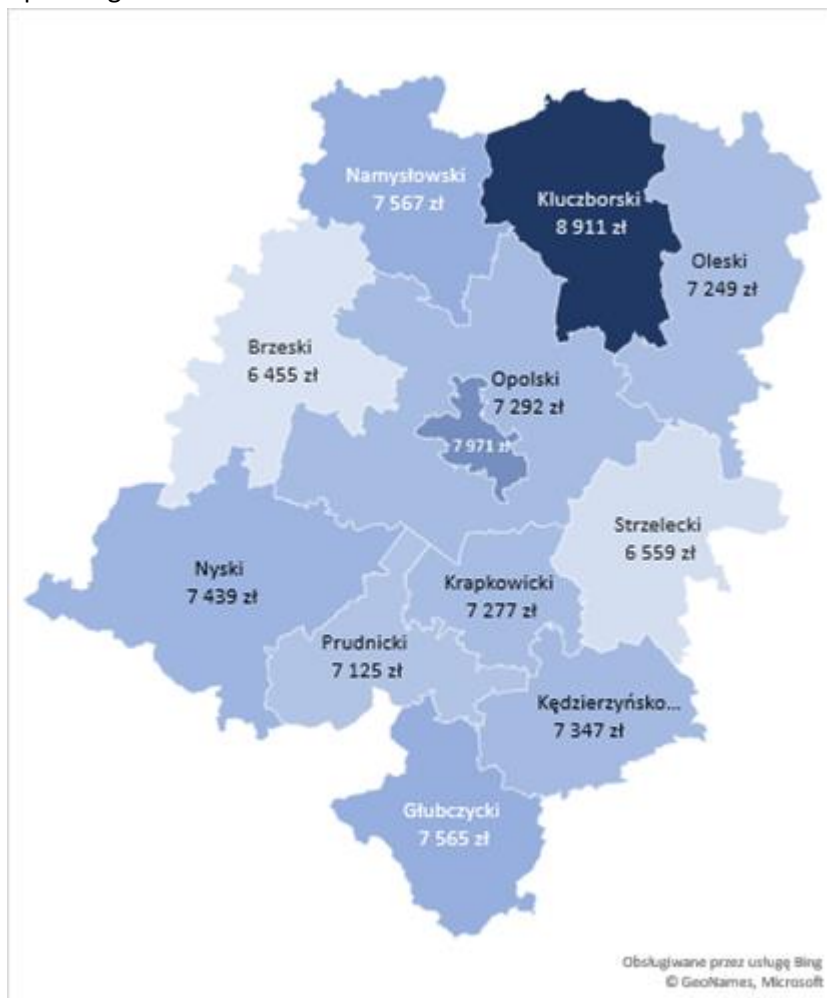
Rycina 17 Kwoty „zainwestowania” w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 i 7.2 za lata 2015-2019r.



Źródło: opracowanie własne podstawie danych z bazy SL.

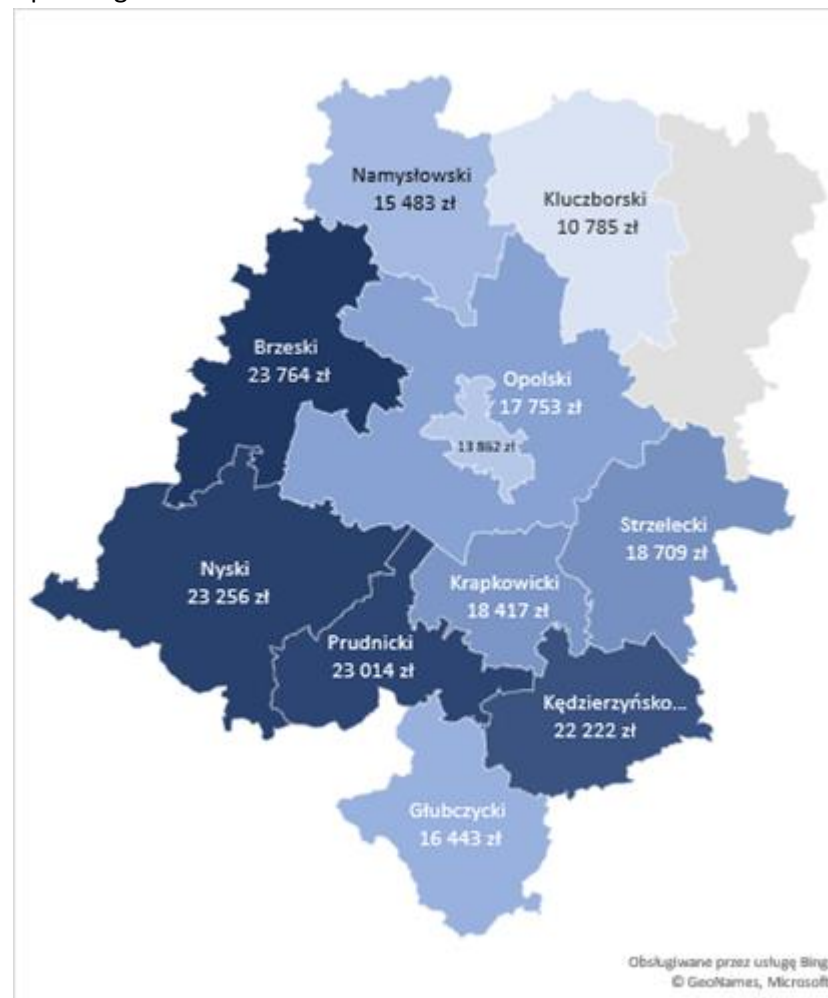
Analizując jednostkowe koszty aktywizacji zawodowej uczestników wsparcia należy zauważyć, że w Działaniu 7.1 kształtowały się one w przedziale od 6455 zł (p. brzeski) do 8911 zł (p. kluczborski). Natomiast w Działaniu 7.2 od 13 000 zł (powiat m. Opole) do 23 764 zł (powiat brzeski).

Rycina 18 Kwota przypadająca na 1 uczestnika w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 za lata 2015-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 19 Kwota przypadająca na 1 uczestnika w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.2 za lata 2017-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Analizując efektywność wsparcia w Działaniu 7.1 w liczbach bezwzględnych, a więc patrząc na nią przez pryzmat ilości osób, które w wyniku otrzymania wsparcia powróciły na rynek pracy należy zauważyć, że najwyższą efektywnością cechują się powiaty nyski w którym po udzieleniu wsparcia pracę podjęła grupa 1689 osób oraz powiat brzeski, w którym na rynek pracy powróciło 1266 osób. Rozpatrując ją jednak z perspektywy stosunku osób pracujących po udzieleniu wsparcia, do osób które po udzieleniu wsparcia pracy nie podjęły należy zauważyć, że sytuacja w tym względzie kształtuje się najkorzystniej w powiatach prudnickim oraz strzeleckim.

Tabela 13 Pracujący i niepracujący po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.

Jednostka	Pracujący					Suma	Niepracujący					Suma
	Lata						Lata					
	2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019	
Powiat brzeski	250	246	279	340	151	1266	209	98	99	139	106	651
Powiat głubczycki	114	118	116	95	38	481	47	66	38	47	33	231
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	206	218	171	138	81	814	123	107	41	20	3	294
Powiat kluczborski	127	119	169	198	125	738	23	42	36	33	39	173
Powiat krapkowicki	88	115	95	87	71	456	62	34	28	23	18	165
Powiat namysłowski	127	119	178	149	83	656	31	18	35	27	20	131
Powiat nyski	511	397	361	296	124	1689	84	75	72	40	45	316
Powiat oleski	91	80	71	75	35	352	41	46	37	21	11	156
Powiat m. Opole	226	202	239	237	109	1013	163	155	111	78	57	564
Powiat opolski	195	199	194	219	112	919	88	73	48	50	35	294
Powiat prudnicki	170	158	147	162	98	735	3	9	5	9	15	41
Powiat strzelecki	105	114	93	126	96	534	29	18	10	19	7	83
Suma	2210	2085	2113	2122	1123	9653	903	741	560	506	389	3099

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Dokonując porównania liczb bezwzględnych w przypadku Działania 7.2 należy zauważyć, że najwyższą efektywnością wsparcia cechuje się powiat nyski, w którym liczebność odbiorców wsparcia, którzy podjęli pracę była największa i ukształtowała się na poziomie 95 osób (w pozostałych powiatach, liczebności osób podejmujących pracę po udzieleniu wsparcia były zdecydowanie niższe). Ponadto także w tym powiecie stosunek osób pracujących po udzieleniu wsparcia, do osób które po udzieleniu wsparcia pracy nie podjęły wypada najkorzystniej.

Tabela 14 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r.

Jednostka	Pracujący			Suma	Niepracujący			Suma
	Lata				Lata			
	2017	2018	2019		2017	2018	2019	
Powiat brzeski	37	0	0	37	29	0	0	29
Powiat głubczycki	3	0	0	3	30	0	0	30
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	2	0	0	2	0	0	0	0
Powiat kluczborski	1	0	0	1	0	0	0	0

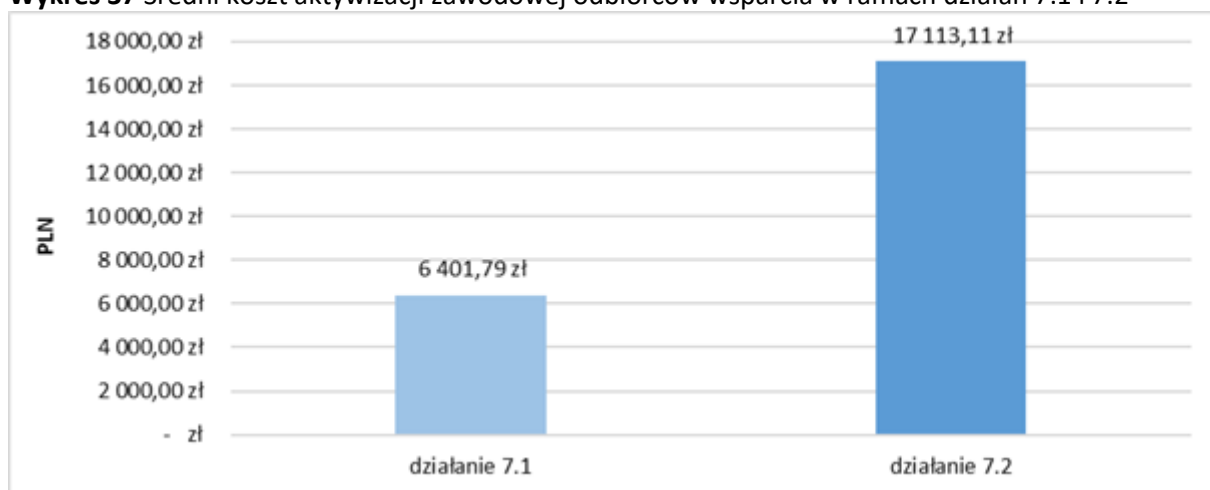
Powiat krapkowicki	2	0	0	2	2	0	0	2
Powiat namysłowski	28	0	0	28	27	0	0	27
Powiat nyski	95	0	0	95	74	0	0	74
Powiat oleski	0	0	0	0	0	0	0	0
Powiat m. Opole	15	0	0	15	13	0	0	13
Powiat opolski	7	0	0	7	8	0	0	8
Powiat prudnicki	15	0	0	15	27	0	0	27
Powiat strzelecki	2	0	0	2	2	0	0	2
Suma	207	0	0	207	212	0	0	212

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL

Warto również zaznaczyć, że efektywność wsparcia mierzona liczbą osób podejmujących pracę po uzyskaniu wsparcia, w porównaniu do liczby osób niepodejmujących pracy była wyższa w Działaniu 7.1 niż w Działaniu 7.2. Jak wskazują wyniki badań po otrzymaniu wsparcia w Działaniu 7.1 średnio w każdym powiecie około 3/4 osób podejmowało zatrudnienie a jedynie 1/4 pozostawała bez pracy. Odwrotne natomiast kształtowała się sytuacja w Działaniu 7.2, w którym po otrzymaniu wsparcia średnio nieco więcej niż połowa osób powróciła na rynek pracy w każdym z powiatów.

Porównanie średniego kosztu aktywizacji zawodowej odbiorców wsparcia pomiędzy Działaniami 7.1 i 7.2 wskazuje, że w Działaniu 7.1 ukształtował się on na poziomie nieznacznie powyżej 6000 zł, podczas gdy w Działaniu 7.2 na poziomie około 17.000 zł.

Wykres 37 Średni koszt aktywizacji zawodowej odbiorców wsparcia w ramach działań 7.1 i 7.2⁴⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z umów o dofinansowanie projektów oraz bazy SL.

Można zatem stwierdzić, że zróżnicowana wysokość kwoty wsparcia pomiędzy Działaniami nie wpłynęła dodatnio na poziom efektywności wsparcia. Jednakże, jak wynika z analiz wypowiedzi wnioskodawców konkursowych, ewentualna optymalizacja kosztów rozumiana jako ich obniżenie mogłaby skutkować sukcesywnym zanikaniem firm, które chciałyby i mogły realizować swoje zadania na rynku pracy:

Jeżeli dzisiaj polityka optymalizacji tych kosztów poszłaby w stronę obniżania i schodzenia do tych niższych kosztów, to w przyszłości widzę bardzo słabą chęć beneficjentów do realizacji tych projektów [K76].

⁴⁵ Średni koszt aktywizacji zawodowej odbiorcy wsparcia w działaniu 7.1 obliczono po odjęciu od całkowitych kosztów realizacji projektów środków przeznaczonych na dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Ponadto należy także zaznaczyć, że przy dokonywaniu oceny efektywności kosztowej należy także uwzględnić zarówno zróżnicowany zakres tematyczny form wsparcia realizowanych w obydwu Działaniach

Mamy takie projekty z 7. 2, gdzie szkolimy kierowców. Jest [...] efektywność zatrudnieniowa bardzo wysoka, to są wysokokosztowe projekty, bo te uprawnienia są drogie.

Jak i to, że wysokie różnice w średnich kosztach aktywizacji zawodowej między obydwoma Działaniami wynikają z faktu, iż w Działaniu 7.2 cała organizacyjna strona projektu i związane z nią wszystkie koszty pośrednie pozostają (w odróżnieniu od jednostek PUP realizujących projekty w Działaniu 7.1) po stronie konkursowych realizatorów. Inna jest zatem specyfika funkcjonowania obydwu rodzajów podmiotów wsparcia, gdzie urzędy pracy jako instytucja publiczna, podpadają pod zapisy Ustawy. W tym sensie oczywistość omawianego zróżnicowania kosztowego wynika z faktu porównywania instytucji państwowej (budżetowej) z jednej strony oraz podmiotu, który jest nastawiony na zysk z drugiej. Różnice pomiędzy konkursowym i pozakonkursowym trybem projektowym, widać wyraźnie na przykładzie staży:

Pamiętajmy o tym, że nie wliczamy do projektów urzędów pracy kosztów administracyjnych, coś co mamy w konkursowych, a nie powiedziane, że powiatowy urząd pracy tych kosztów nie ponosi. Ponosi. Mają do 3% z Funduszu Pracy, a więc poza projektami i mają takie środki (...). A jeszcze drugi czynnik: powiatowe urzędy pracy mają stawki jednostkowe wynikające z ustawy, czy choćby te staże, określone na niskim poziomie, natomiast w trybie konkursowym były dużo wyższe stawki, bo były te staże na poziomie choćby 1700 zł. To jest różnica zasadnicza [U36].

Problem rażącego zróżnicowania wysokości stypendiów stażowych artykułowany był przez wnioskodawców pozakonkursowych obserwujących, iż potencjalni uczestnicy różnych projektów dokonują swoistej kalkulacji, czy i o ile przystąpienie do nich będzie korzystne i opłacalne. Rezygnacje z uczestnictwa np. ze staży w projekcie 7.1. realizowanym przez PUP wiążą się z ich wyraźnie niższą opłacalnością w ocenie odbiorców, dostrzegających, że istnieją inne bardziej opłacalne oferty podobnych form wsparcia, realizowanych przez inne podmioty, instytucje (w ramach na przykład projektów EFS). Zwraca na to uwagę jedna z wypowiedzi:

Część osób rezygnuje ze stażu, bo widzi jakie to są pieniądze, a w zasadzie pracować muszą tak, jak inni [P3].

Minusem tego projektu 7.1 jest to, że my jako Urzędy Pracy cały czas funkcjonujemy w sferze ustawy naszej. Nie mamy nic poza tym – „coś extra” i wiele innych instytucji, które rusza, składają jakieś projekty EFS-owskie, korzystają z narzędzi, które nie mają nic wspólnego z ustawą i np. tą samą formę, staż, w tej samej instytucji, może odbywać osoba bezrobotna skierowana przez nas za 1000 zł, a to samo może mieć z innej instytucji w ramach projektu EFS-owskiego za znacznie wyższe pieniądze (bo tam może już poza ustawą, ten sam staż, to samo stypendium), więc w przypadku właśnie staży, to jest problem i on będzie narastał [P4].

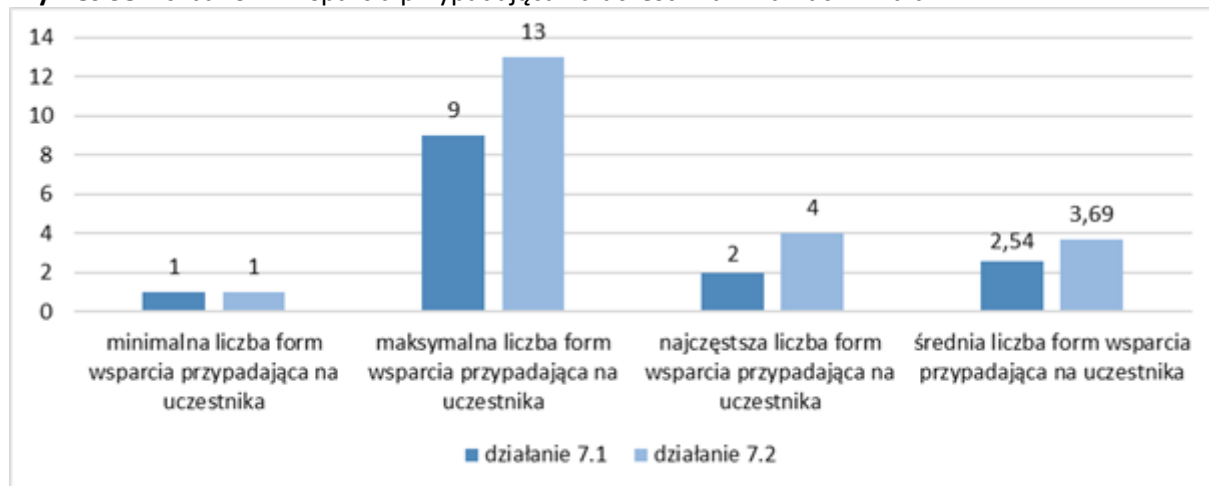
Analizując efektywność kosztową w oparciu o różne ewaluacje (także ministerialne) WUP podkreśla, iż wydatki na staże, szkolenia, ale i związane z nimi koszty administracyjne, prowadzenie osób bezrobotnych nie są wydatkami jednorazowymi, utrzymują się jednak na stałym, stabilnym poziomie:

(...) mamy tak mniej więcej średni koszt przyjęty w programie przy działaniach aktywizacyjnych około 10 tysięcy. Tutaj w wyniku udzielonej dotacji i wsparcia pomostowego około 30 tysięcy, ale jest bardzo wysoka

skuteczność i potem te osoby nie wracają (...) [U34].

W ramach Działań 7.1 i 7.2 odbiorcy korzystali jednocześnie z kilku form wsparcia. Maksymalna liczba form wsparcia przypadająca na jednego uczestnika była wysoka; najwyższa w Działaniu 7.2, bowiem na jednego uczestnika przypadało w nim 13 form wsparcia, nieco niższa w Działaniu 7.1, w którym liczba ta wyniosła ponad 9 możliwych form. Minimalna liczba form wsparcia przypadająca na jednego uczestnika w obu Działaniach wyniosła 1. Generalnie najczęstsza liczba form wsparcia przypadająca na jednego uczestnika była nieznacznie zróżnicowana w obu Działaniach; w Działaniu 7.1 ukształtowała się na poziomie 2 form, natomiast w Działaniu 7.2 na poziomie 4 form wsparcia.

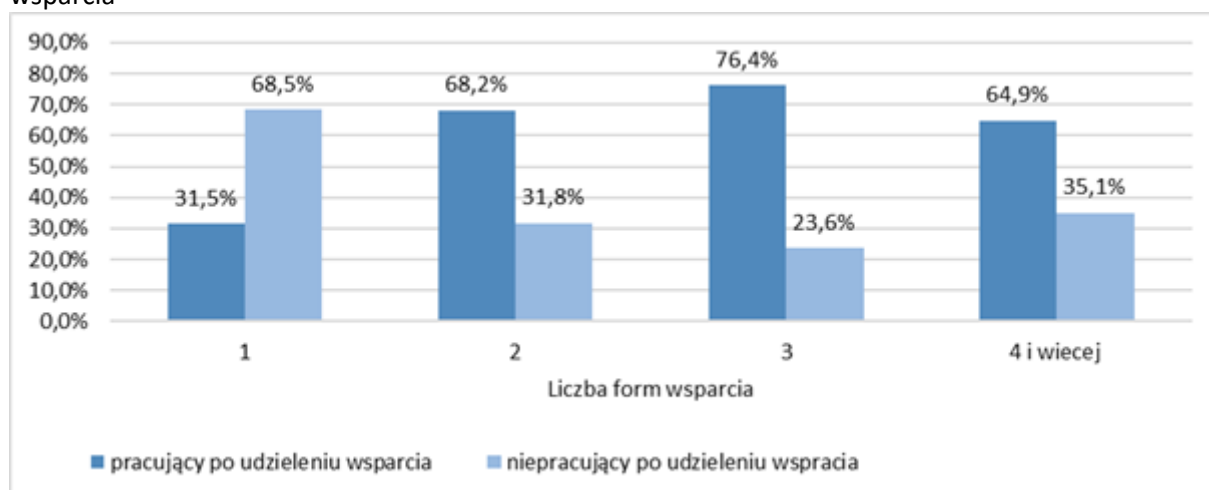
Wykres 38 Liczba form wsparcia przypadająca na uczestnika w ramach Działań 7.1 i 7.2⁴⁶



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Efektywność udzielonego wsparcia mierzona odsetkiem osób pracujących w zależności od liczby form wsparcia wskazuje, iż najbardziej efektywne z punktu widzenia podjęcia aktywności na rynku pracy jest uczestnictwo w dwóch lub trzech formach wsparcia. Można zatem stwierdzić, że korzystanie z kilku form wsparcia stworzyło mocne przesłanki dla wysokiej efektywności udzielanego wsparcia.

Wykres 39 Odsetek osób pracujących i niepracujących w zależności od liczby form udzielonego wsparcia⁴⁷



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

⁴⁶ W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

⁴⁷ Odsetek obliczono na podstawie danych dot. sytuacji osoby w momencie zakończenia udziału w projekcie. Pominięto status inne. W obliczeniach nie uwzględniono osób, które założyły działalność gospodarczą.

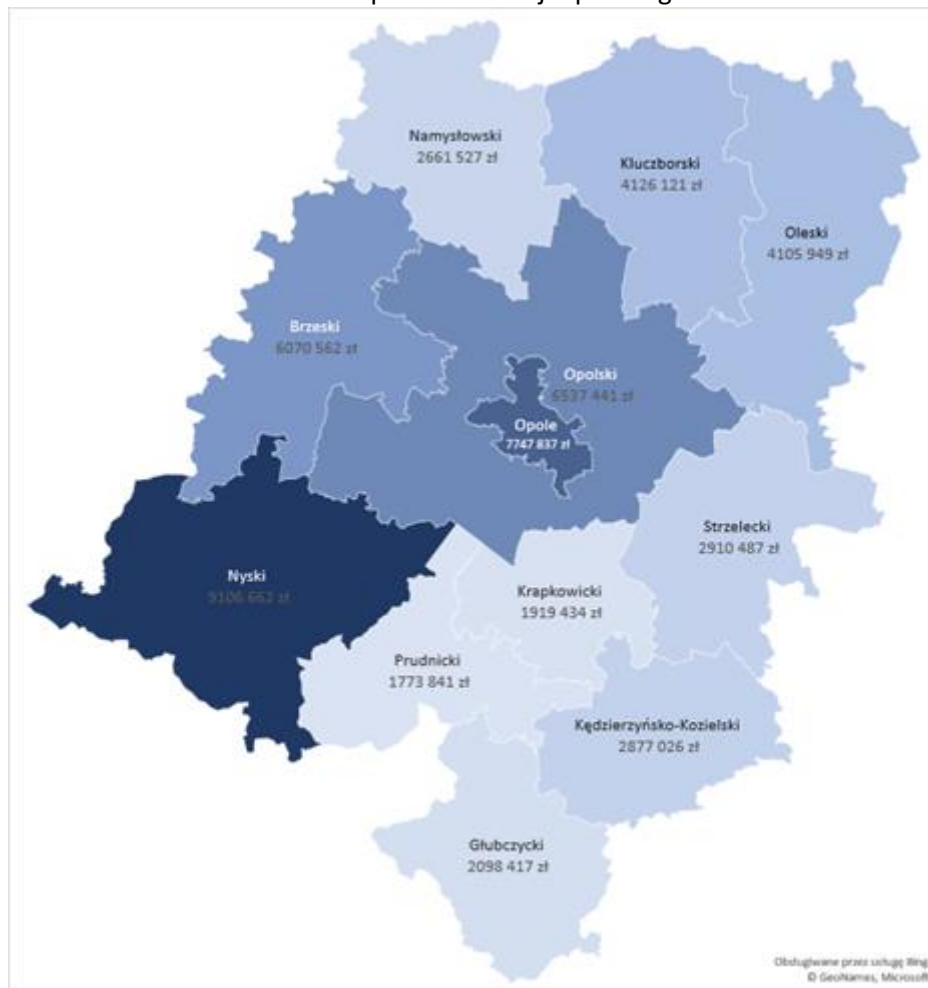
Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

Mimo dużej popularności i skuteczności wsparcia w formie staży dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo obecna wysokość stypendiów stażowych przestała być atrakcyjna, szczególnie w sytuacji dostępności różnych świadczeń (np. 500+), co stanowi częsty powód rezygnacji ze wsparcia. Jednocześnie istnieje różnica w wysokości stypendiów stażowych udzielanych w działaniach realizowanych przez PUP i podmioty komercyjne (w RPO WO 2014-20 Działanie 7.1 i 7.2) wynikająca z uwarunkowań ustawowych wiążących dla PUP. Zdecydowanie niższe stypendia w PUP są mało atrakcyjne wobec ich odpowiednika w Działaniach realizowanych przez podmioty komercyjne.

6.3.1 Efektywność form wsparcia w zakresie samozatrudnienia

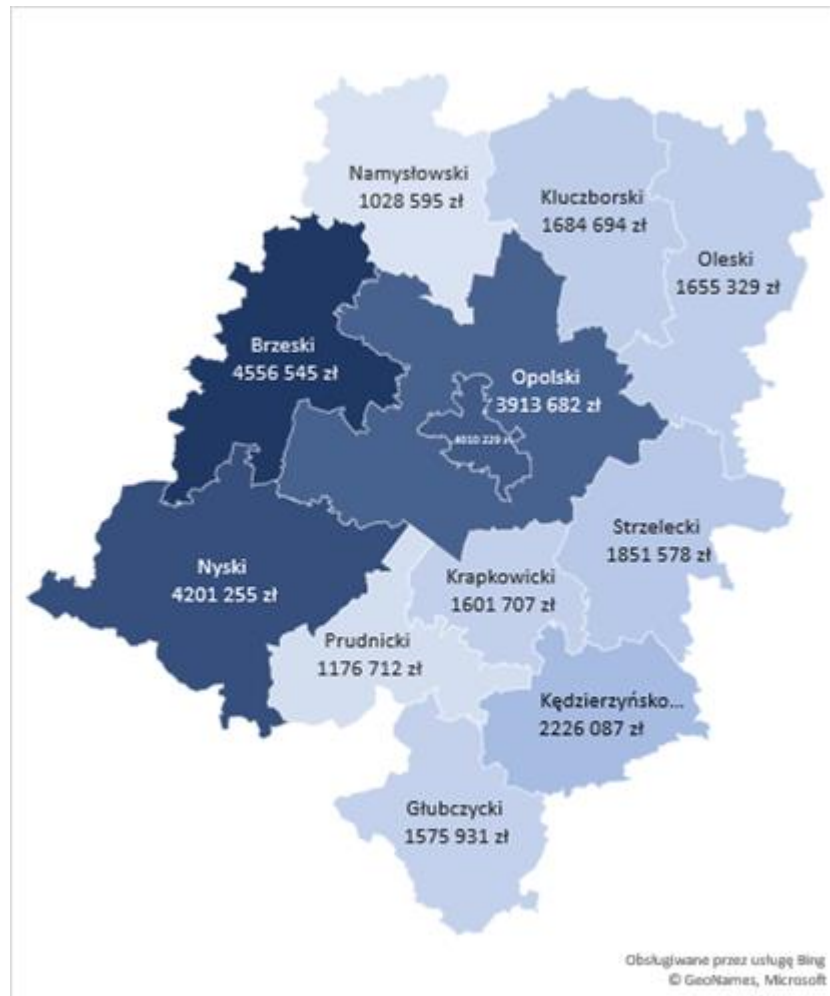
Analizując wysokość kwot „zainwestowanych” w poszczególnych powiatach w ramach Działania 7.1 i 7.3, w zakresie samozatrudnienia należy stwierdzić, iż najwyższe kwoty wsparcia były kierowane do najbardziej potrzebujących lokalnych rynków pracy. Rozkład przestrzenny kwot wskazuje, że największe środki finansowe zostały skierowane do powiatu nyskiego (9 106 662 zł). W następnej kolejności wysokie środki otrzymał powiat m. Opole (7 747 837 zł) oraz powiat opolski (6 537 441 zł).

Rycina 20 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.1 i 7.3 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.



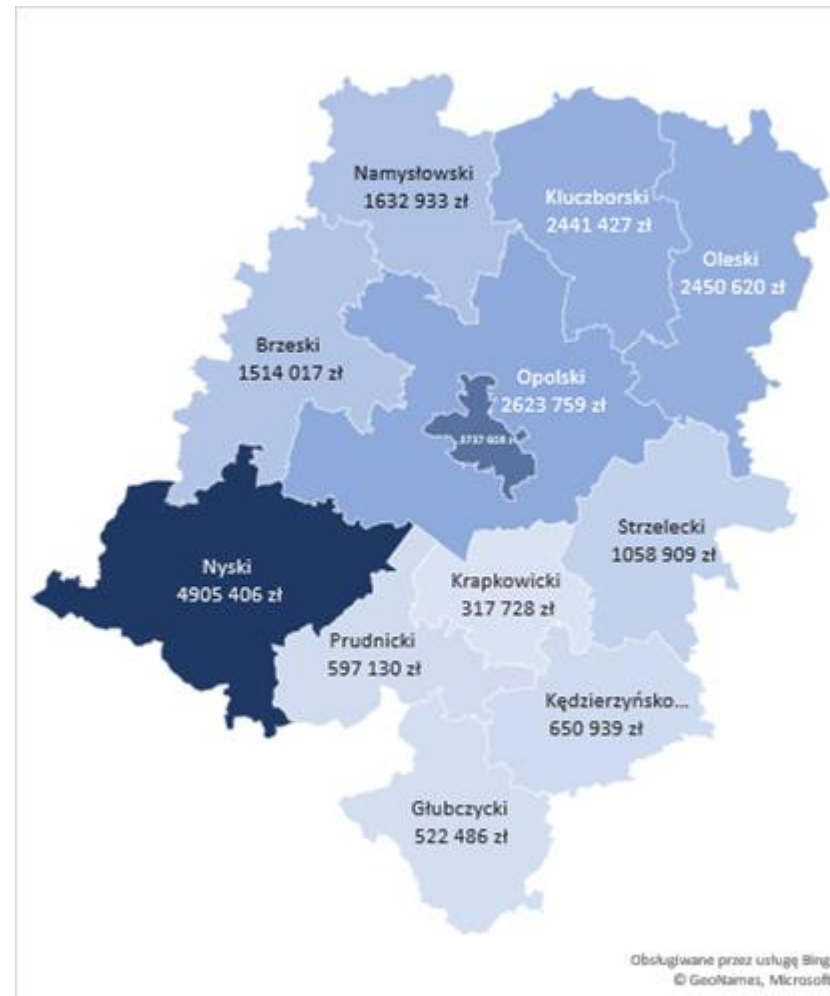
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 21 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Rycina 22 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.3 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

W ramach Działania 7.1 najwyższe kwoty trafiły do powiatu brzeskiego (4 556 545 zł), powiatu nyskiego (4 201 255 zł) oraz do powiatu opolskiego (3 913 682 zł). Z kolei w ramach Działania 7.3 najwyższe kwoty zostały skierowane do powiatu nyskiego (4 905 406 zł), powiatu m. Opole oraz powiatu opolskiego (2 623 759 zł).

Osoby, które skorzystały ze środków najczęściej zakładały firmy w branży budowlanej, handlu i napraw pojazdów samochodowych oraz przetwórstwa przemysłowego, co odpowiada strukturze branżowej firm działających w województwie opolskim.

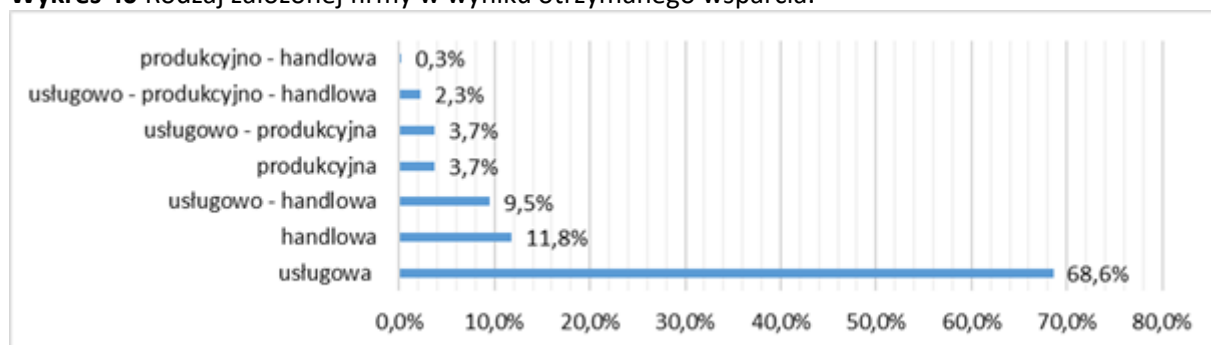
Tabela 15 Najczęściej zakładana działalność gospodarcza wg branż.

Budownictwo	25,7%
Przetwórstwo przemysłowe	14,8%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11,0%
Pozostała działalność usługowa	9,3%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,8%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,5%
Edukacja	2,8%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,5%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,4%
Informacja i komunikacja	1,8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,3%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,8%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,7%
Transport i gospodarka magazynowa	0,5%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,1%
Suma	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL.

Analizując wyniki badań ilościowych należy jednak podkreślić, że w strukturze zakładanych firm dominują działalności usługowe (68,6%), handlowe (11,8%) oraz o charakterze mieszanym. Natomiast najrzadziej są zakładane firmy produkcyjne, a więc takie, które w największym stopniu kształtują potencjał i stymulują rozwój regionu. Ten rodzaj firm wymagałby zatem preferencji we wsparciu w nowym okresie programowania.

Wykres 40 Rodzaj założonej firmy w wyniku otrzymanego wsparcia.

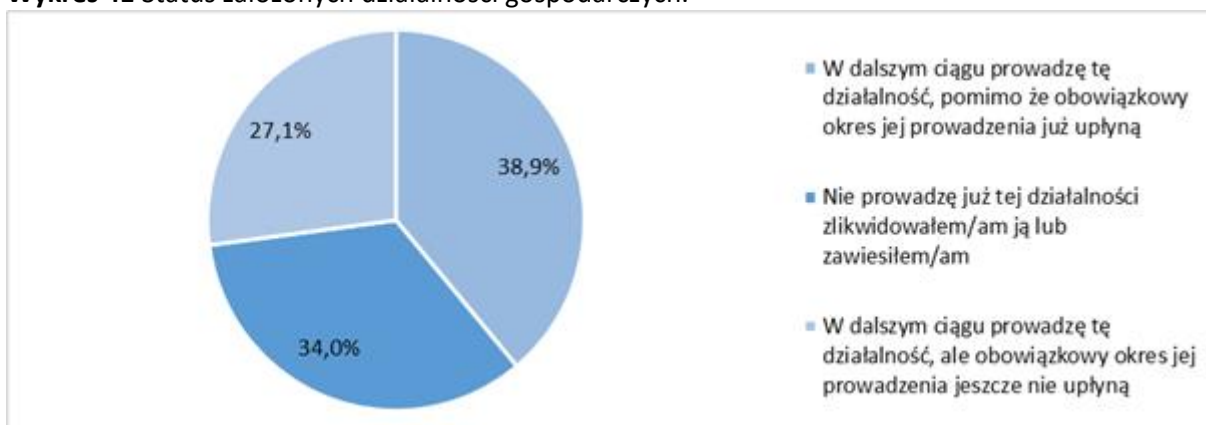


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=347.

Jednym z podstawowych problemów związanych ze efektywnością omawianej formy wsparcia jest utrzymanie założonych firm po obowiązkowym okresie prowadzenia działalności. Sukces w tym zakresie powala mieć bowiem nadzieję na trwałą zmianę statusu osób bezrobotnych na rynku pracy.

Analizując wyniki badań ankietowych należy stwierdzić, że ponad połowa (66,0%) respondentów nadal prowadzi założoną, w wyniku wsparcia udzielonego w Działaniu 7.1 lub 7.3, działalność gospodarczą, w tym duża grupa (39,0%) tych, dla których obowiązkowy okres prowadzenia jej już upłynął. Około jedna trzecia (34,0%) odbiorców wsparcia zawiesiła lub zlikwidowała działalność a 27,1% z nich w dalszym ciągu prowadzi firmę, ponieważ obowiązkowy okres jej prowadzenia jeszcze nie upłynął.

Wykres 41 Status założonych działalności gospodarczych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=347

Poczynione w badaniu ankietowym ustalenia korespondują zarówno z uzyskanymi w wyniku realizacji badań jakościowych opiniami ekspertów:

Wcześniejsze badania pokazywały, mniej więcej, na poziomie 70,0% przeżywania działalności gospodarczej po tym roku [U34].

Jak i znajdują potwierdzenie w analizach danych zastanych, z których wynika, że w omawianym okresie ponad połowa odbiorców wsparcia (64,5%) była aktywna na rynku po obowiązkowym okresie prowadzenia działalności. Natomiast pozostałe działalności zostały zlikwidowane (18,2%) bądź zawieszone (16,4%).

Tabela 16 Status firm po upływie obowiązkowego okresu prowadzenia działalności

SEKCJA PKD	Procent					Liczebność					Średni czas prowadzenia działalności w miesiącach
	Aktywny	Zawieszony	Wykreślony	Brak danych	Suma	Aktywny	Zawieszony	Wykreślony	Brak danych	Suma	
A	40,0%	13,3%	46,7%	0,0%	100,0%	6	2	7		15	17
C	61,5%	18,2%	19,4%	1,0%	100,0%	193	57	61	3	314	20
E	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0	1	1		2	19

F	77,9%	11,5%	9,7%	0,8%	100,0%	385	57	48	4	494	23
G	56,0%	18,4%	25,0%	0,6%	100,0%	204	67	91	2	364	21
H	70,0%	20,0%	10,0%	0,0%	100,0%	7	2	1	0	10	23
I	61,8%	12,7%	23,6%	1,8%	100,0%	34	7	13	1	55	16
J	69,4%	19,4%	8,3%	2,8%	100,0%	25	7	3	1	36	14
K	73,3%	3,3%	23,3%	0,0%	100,0%	22	1	7	0	30	20
L	68,4%	21,1%	10,5%	0,0%	100,0%	13	4	2	0	19	19
M	70,5%	16,6%	11,6%	1,2%	100,0%	170	40	28	3	241	21
N	38,9%	22,9%	37,6%	0,6%	100,0%	61	36	59	1	157	16
P	64,5%	19,4%	14,5%	1,6%	100,0%	40	12	9	1	62	24
Q	69,7%	13,2%	15,8%	1,3%	100,0%	53	10	12	1	76	19
R	62,3%	17,0%	20,8%	0,0%	100,0%	33	9	11	0	53	16
S	62,8%	18,9%	17,3%	1,1%	100,0%	120	36	33	2	191	20
Suma	64,5%	16,4%	18,2%	0,9%	100,0%	1366	348	386	19	2119	20

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL i CEIDG

Warto także zaznaczyć, że prowadzona działalność stanowi jedyne źródło dochodów dla przeważającej większości respondentów (88,8%). Pozostali uzyskują dodatkowe dochody z wynajmu lub dzierżawy lub pobierając rentę bądź emeryturę, albo otrzymują alimenty lub stypendium.

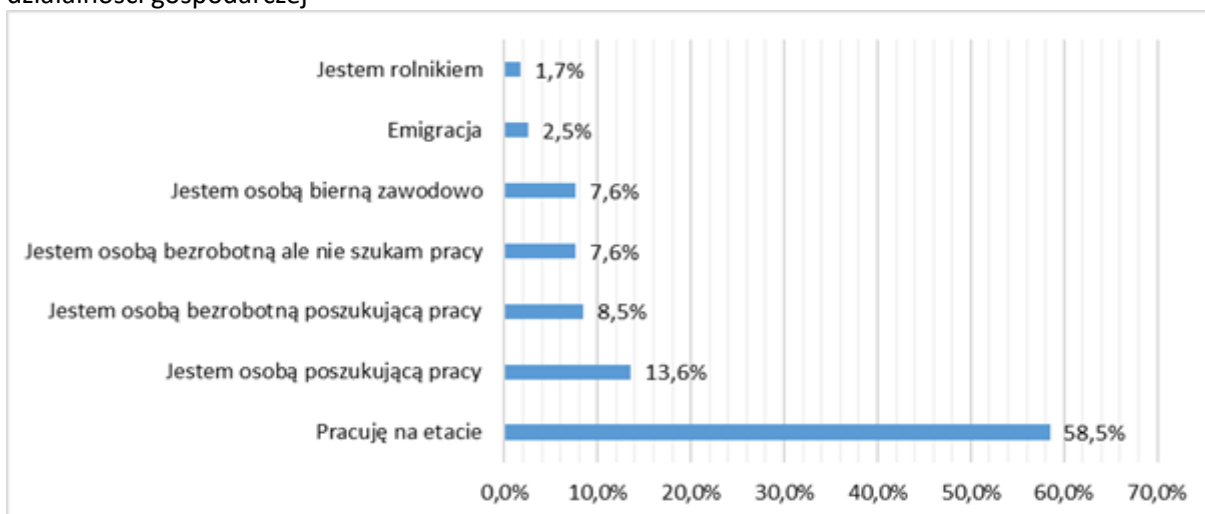
Wykres 42 Źródła utrzymania osób prowadzących działalność gospodarczą.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=229

Większość respondentów, którzy zlikwidowali lub zawiesili firmę pracuje na etacie (58,5%); pozostali: poszukują pracy (22,0%), są osobami biernymi zawodowo (7,6%) lub bezrobotnymi, ale nie szukają pracy (7,6%).

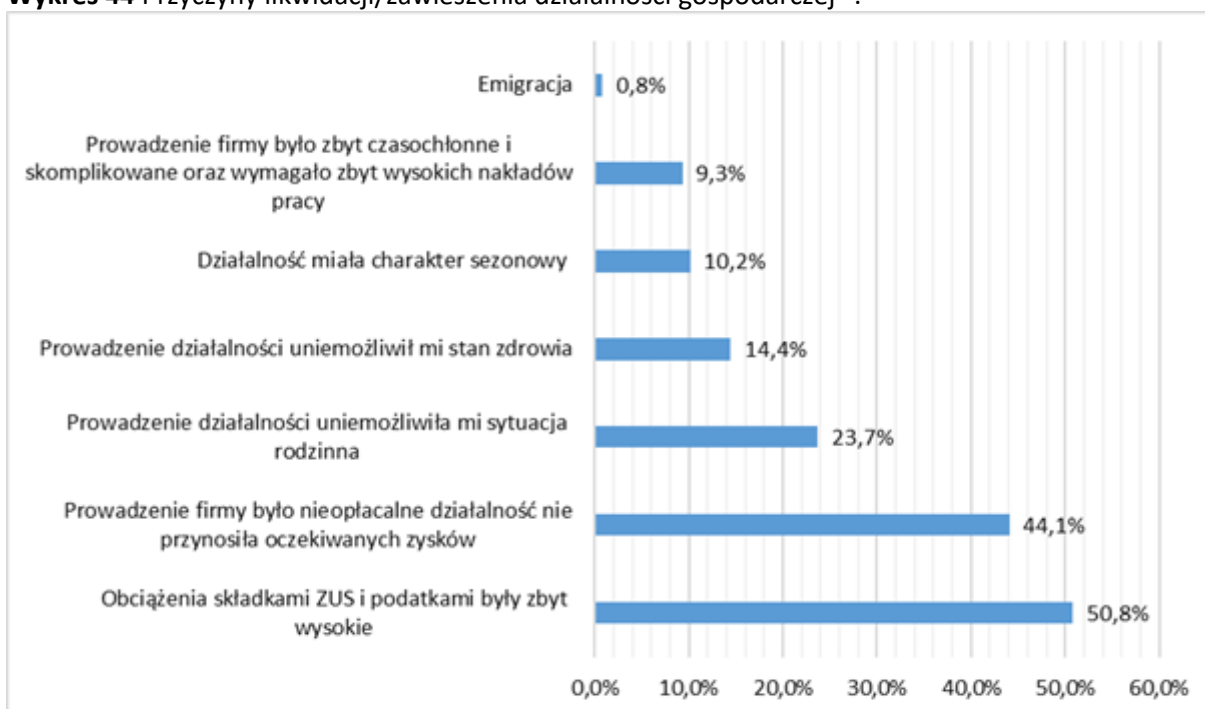
Wykres 43 Obecny status na rynku pracy osób, które skorzystały z dofinansowania na założenie działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=118

Zawieszenia lub likwidacji działalności najczęściej dokonywano z powodu zbyt wysokiego obciążenia składkami ZUS (50,8%), nieopłacalności prowadzenia firmy (44,1%), rzadziej z powodu sytuacji rodzinnej (23,7%) lub złego stanu zdrowia (14,4%), natomiast dla małej grupy respondentów (10,2%) była to działalność sezonowa.

Wykres 44 Przyczyny likwidacji/zawieszenia działalności gospodarczej⁴⁸.

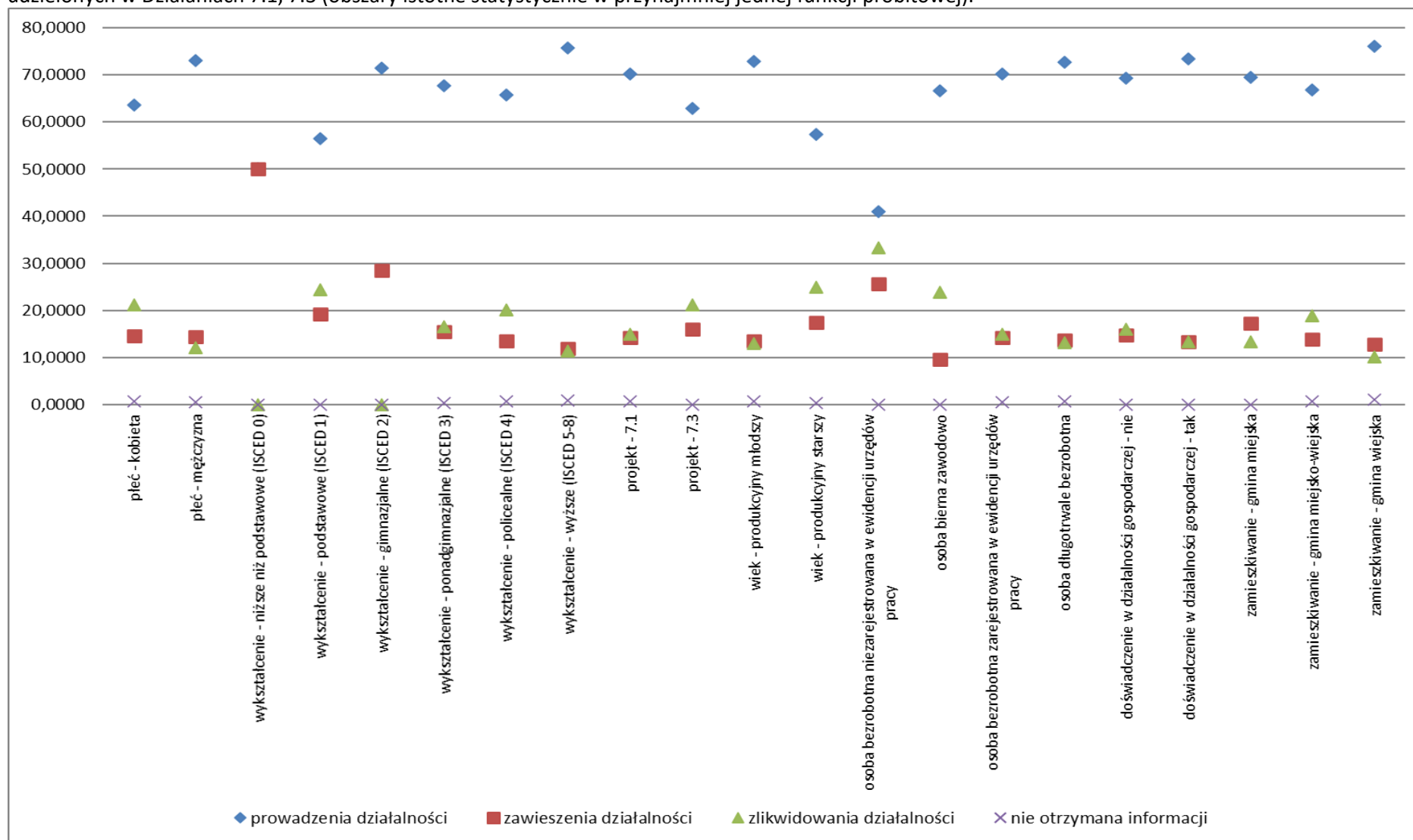


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=118

Aby poznać jakie czynniki, mają największy wpływ na utrzymanie się na rynku założonych firm po upływie obowiązkowego okresu ich prowadzenia sprawdzono, które cechy zwiększają prawdopodobieństwo ich przetrwania np. płeć, wiek, posiadanie określonego wykształcenia, status na rynku pracy czy też doświadczenie w prowadzeniu firmy.

⁴⁸ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 45 Prawdopodobieństwo dowodowe dla przetrwania/ zawieszenia/ zlikwidowania działalności gospodarczych założonych w wyniku dotacji udzielonych w Działaniach 7.1, 7.3 (obszary istotne statystycznie w przynajmniej jednej funkcji probitowej).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy SL i CEIDG

Wśród cech społeczno-demograficznych najwyższą wartość prawdopodobieństwa oszacowano dla zmiennej dotyczącej wykształcenia. Poziom przeżywalności podmiotów zakładanych przez osoby z wyższym wykształceniem wyniósł 75,8%. Grupę osób legitymujących się wykształceniem wyższym cechował także najniższy wskaźnik likwidacji lub zawieszenia założonej firmy, który ukształtował się na poziomie 24,2%. Drugą co do istotności cechą była płeć. Wskaźnik przeżywalności firm wśród mężczyzn wyniósł 73,1% natomiast wśród kobiet 63,6%. Ważne uwarunkowanie stanowił także wiek. Przeżywalność firm w grupie osób w wieku produkcyjnym młodszym ukształtowała się na poziomie 72,9% podczas gdy w wieku produkcyjnym starszym wyniosła 57,4%. Istotny wpływ miało także miejsce zamieszkania. Najwyższy wskaźnik przeżywalności firm (76,1%) odnotowano wśród osób zamieszkujące gminy wiejskie.

Pośród cech wyznaczających położenie odbiorców wsparcia na rynku pracy największe znacznie miały fakt rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz status na rynku pracy. Najwyższe prawdopodobieństwo likwidacji firmy odnotowano w grupie osób, które nie były zarejestrowane w PUP (59,0%) oraz były osobami biernymi zawodowo (33,3%).

Pomimo niewielkich różnic prawdopodobieństwo sukcesu w prowadzeniu firmy było także uzależnione od tego czy osoba, która skorzystała ze wsparcia prowadziła wcześniej działalność gospodarczą. W grupie osób, które już próbowały swoich sił w biznesie wartość wskaźnika ukształtowała się na poziomie 70,15% natomiast wśród osób, które nie miały takich doświadczeń wyniosła 69,3%. Ponadto dla przetrwania założonych firm istotnym okazało się także to w ramach, którego z Działań potencjalny przyszły przedsiębiorca otrzymał wsparcie. Wskaźnik przeżywalności firm w Działaniu 7.1 wyniósł 70,1% natomiast w Działaniu 7.3 62,8%

Podsumowując uzyskane wyniki możemy powiedzieć, że:

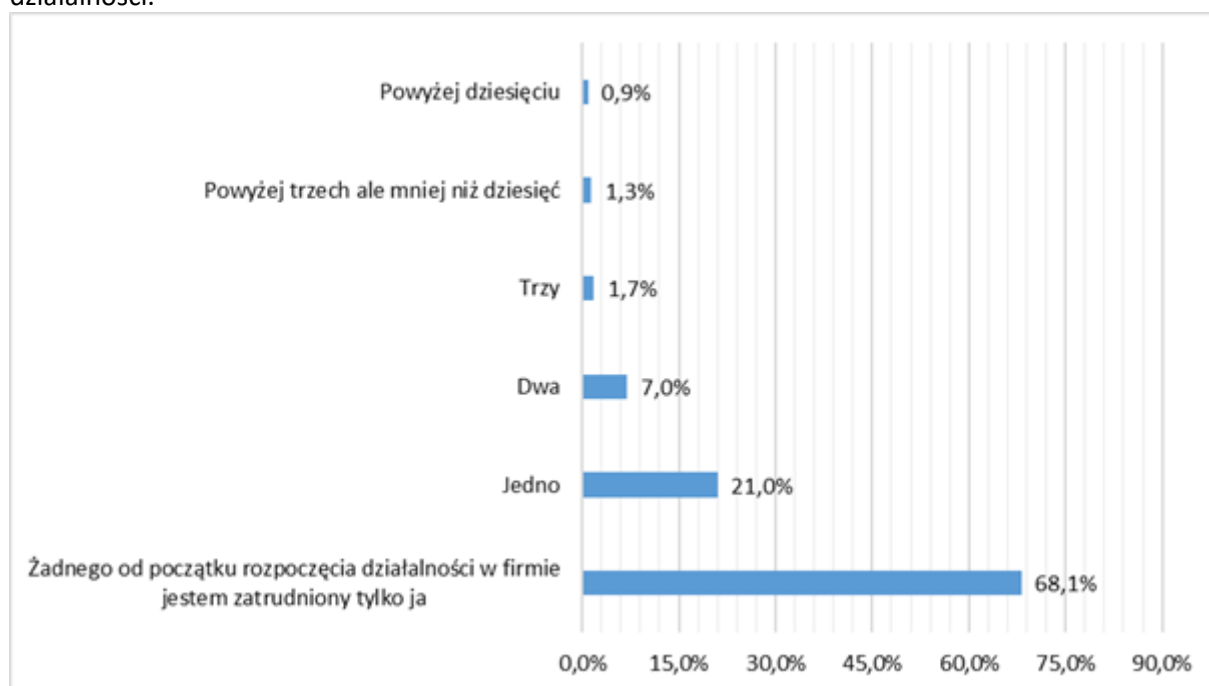
1. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 9,5% dla kobiet, w porównaniu do mężczyzn.
2. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 25,8% dla osób, które legitymują się wykształceniem niższym niż podstawowym – ISCED 0, podstawowym – ISCED 1 (19,4%) gimnazjalnym ISCED 2 (4,4%), ponadgimnazjalnym ISCED 3 (8,2%) i policealnym ISCED 4 (10,1%) w porównaniu do osób z wykształceniem wyższym – ISCED 5-8
3. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 15,5% dla osób, które są w wieku produkcyjnym starszym w porównaniu do osób w wieku produkcyjnym młodszym
4. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 29,2% dla osób, które nie są zarejestrowane w ewidencji PUP w porównaniu do osób zarejestrowanych
5. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 6,0% dla osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych poniżej 12 miesięcy (2,5%) w porównaniu do osób długotrwale bezrobotnych
6. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 7,3% dla osób, które otrzymały wsparcie w ramach Działania 7.3 w porównaniu do osób, które otrzymały wsparcie w ramach Działania 7.1
7. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 4,2% dla osób, które nie mają doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej w porównaniu, do osób które je posiadają
8. Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje o 6,7% dla osób, które zamieszkują gminy miejskie oraz 9,4% dla osób, które zamieszkują gminy miejsko – wiejskie w porównaniu do osób zamieszkujących gminy wiejskie

W związku z powyższym osoba mająca największe szanse na utrzymanie założonej działalności gospodarczej to: mężczyzna, legitymujący się wykształceniem wyższym, w wieku produkcyjnym młodszym, zamieszkujący gminę wiejską, który ma doświadczenie w prowadzeniu firmy, jest zarejestrowany w ewidencji PUP, posiada status osoby długotrwale bezrobotnej a na założenie działalności otrzymał dotację.

6.3.2 Efektywność zatrudnieniowa firm powstałych w wyniku dofinansowania

Analizując wyniki zrealizowanych badań należy stwierdzić, że efektywność zatrudnieniowa powstałych firm nie jest wysoka. Większość stworzonych firm, to jednoosobowe działalności gospodarcze (68,1%) opierające się na samozatrudnieniu. Tylko nieduża grupa przedsiębiorców (31,0%) stworzyła dodatkowe miejsca pracy: 1 miejsce pracy (21,0%); do 10 miejsc pracy (10,0%), a w pojedynczych przypadkach powyżej 10 miejsc pracy (0,9%).

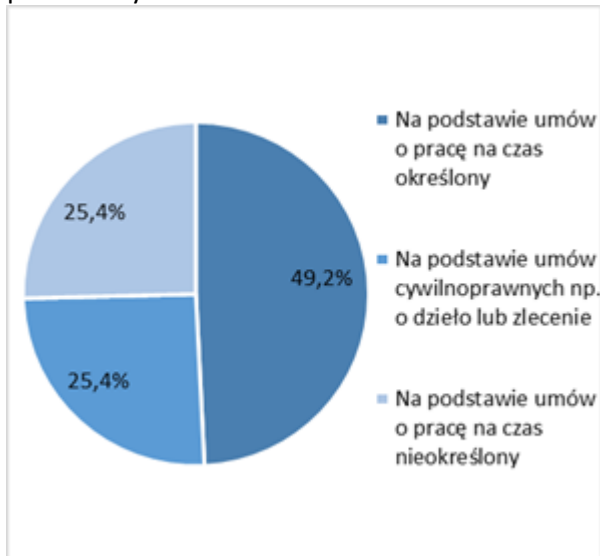
Wykres 46 Liczba miejsc pracy stworzona w firmie od momentu rozpoczęcia prowadzenia działalności.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=229

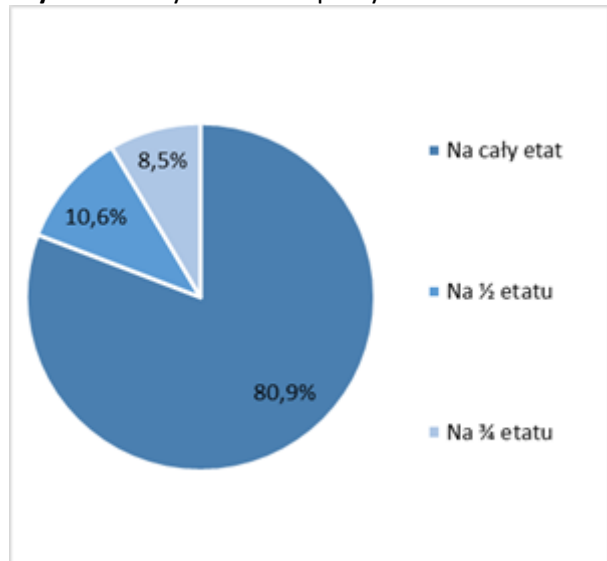
W utworzonych firmach pracownicy zatrudniani są na wszystkie rodzaje umów, najczęściej na czas określony (49,2%) i nieokreślony (25,4%), w zdecydowanej większości na cały etat (80,9%). Oznacza to, że osoby zakładające firmy i zatrudniające pracowników raczej wzmacniają niekorzystne tendencje na rynku pracy związane z niskim bezpieczeństwem pracy preferując jako formę zatrudniania umowy na czas określony oraz umowy cywilno –prawne (25,4%).

Wykres 47 Typ umów na jakie są zatrudniani pracownicy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=63

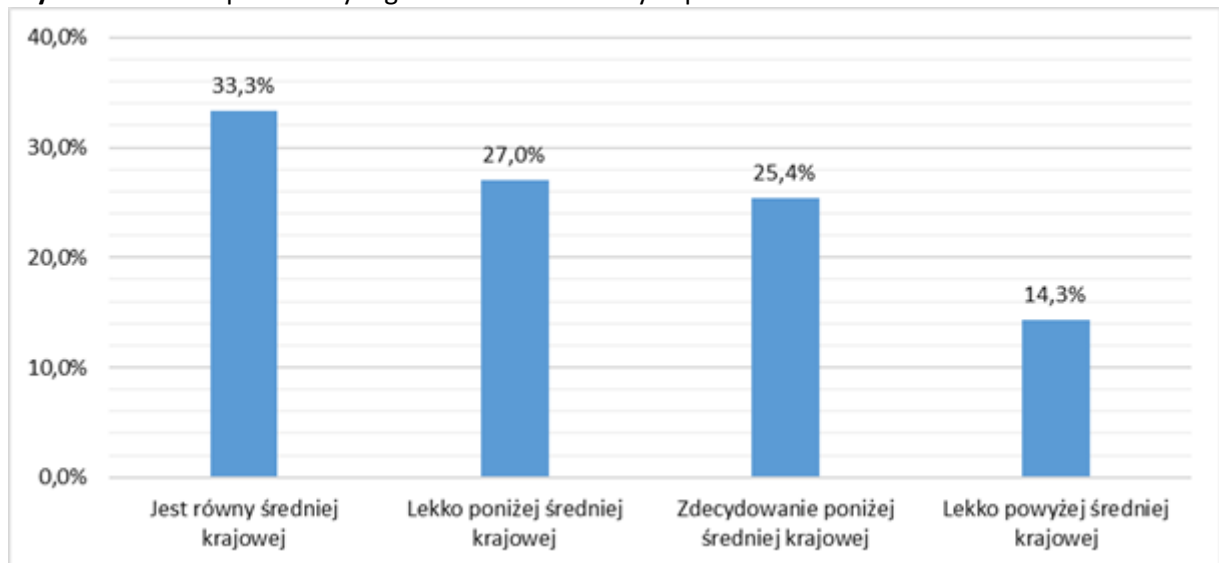
Wykres 48 Wymiar czasu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=47

Ich wynagrodzenie najczęściej jest równe średniej krajowej (33,3%) lub kształtuje się lekko poniżej średniej krajowej (27,0%).

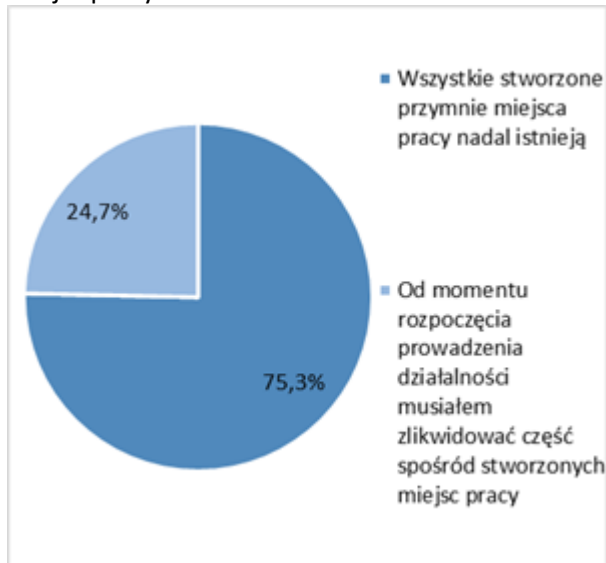
Wykres 49 Średni poziom wynagrodzenia zatrudnianych pracowników.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=63.

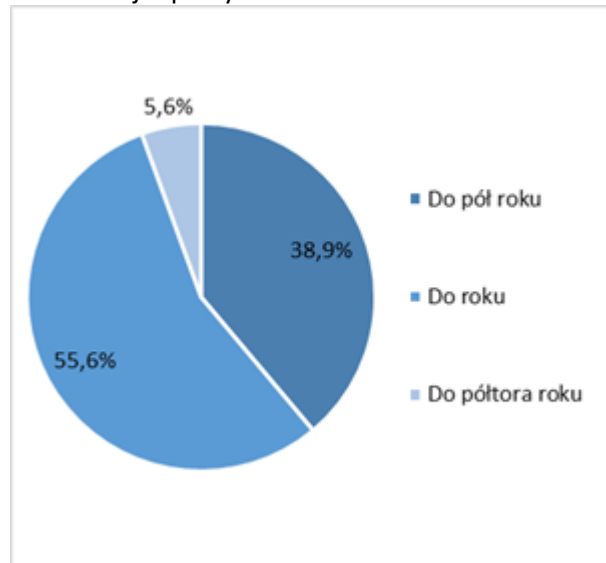
Zasadniczo w firmach nie ma problemu z utrzymaniem stworzonych miejsc pracy (75,3%). Tylko 24,7% musiało je zlikwidować, najczęściej do roku, od momentu ich utworzenia.

Wykres 50 Utrzymanie stworzonych w firmach miejsc pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=73

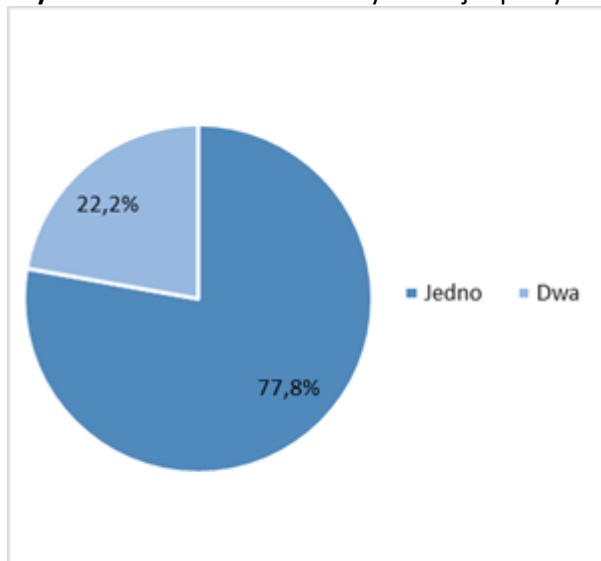
Wykres 51 Średni czas likwidacji powstałych w firmie miejsc pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=73

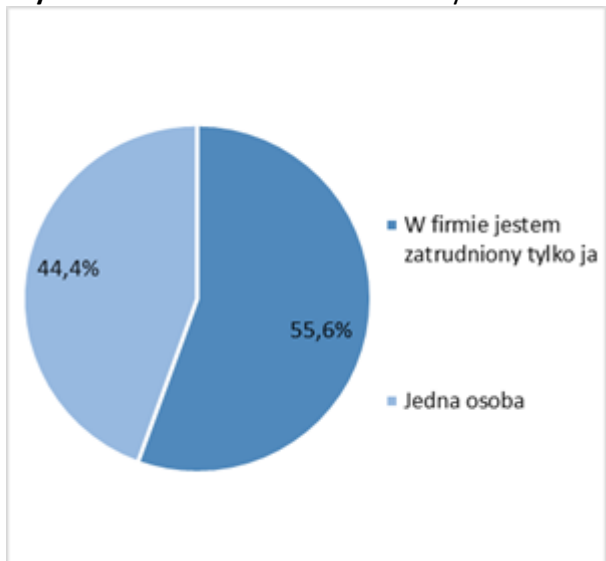
Po likwidacji stworzonych wcześniej miejsc pracy respondenci w ponad połowie firm pracują w firmach sami (55,6%) lub zatrudniają maksymalnie 1 osobę (44,4%).

Wykres 52 Liczba zlikwidowanych miejsc pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18

Wykres 53 Liczba obecnie zatrudnianych osób.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18

6.4 Ocena użyteczności form wsparcia

W ramach niniejszego podrozdziału dokonano oceny stopnia użyteczności form wsparcia świadczonych w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3. Analizując przedmiotowe zagadnienie w szczególności starano się poruszyć następujące wątki:

1. Jakie powody/czynniki decydowały o przystąpieniu uczestników do poszczególnych form wsparcia?
2. Jak odbiorcy oceniają przydatność poszczególnych formy wsparcia?
3. Na jakie problemy napotykały osoby, które uczestniczyły w oferowanym wsparciu?

6.4.1 Użyteczność instrumentów wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej

Staże i praktyki

Użyteczność wsparcia uzyskanego w ramach Działania 7.1 w zakresie staży/praktyk oceniono wysoko. Ocena zdobytych wiedzy/umiejętności w wyniku udziału w nich była pozytywna, przede wszystkim w zakresie: poszerzenia wiedzy i zdobycia nowych umiejętności (64,0%) oraz pogłębienia wiedzy (17,6%). Niewielka grupa (7,6%) uznała, że „wszystko czego się nauczył/am było dla mnie nowe”

Pozytywnie oceniono także przydatność na rynku pracy zdobytej wiedzy/umiejętności: ponad jedna trzecia respondentów oceniła ją bardzo wysoko lub wysoko (37,2%), a średni stopień przydatności wskazało 31,2% respondentów. Tylko niewielka grupa odbiorców wsparcia (12,8%) wyraziła negatywną opinię oceniając, że nie nauczyła się niczego nowego, natomiast 13,2% określiło wiedzę/umiejętności zdobyte podczas praktyk, jako zupełnie nieprzydatne. W sumie odsetek osób niezadowolonych z otrzymanego wsparcia nie był wysoki (26,0%).

Wykres 54 Ocena zdobytej w wyniku odbycia stażu/praktyki wiedzy/umiejętności.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

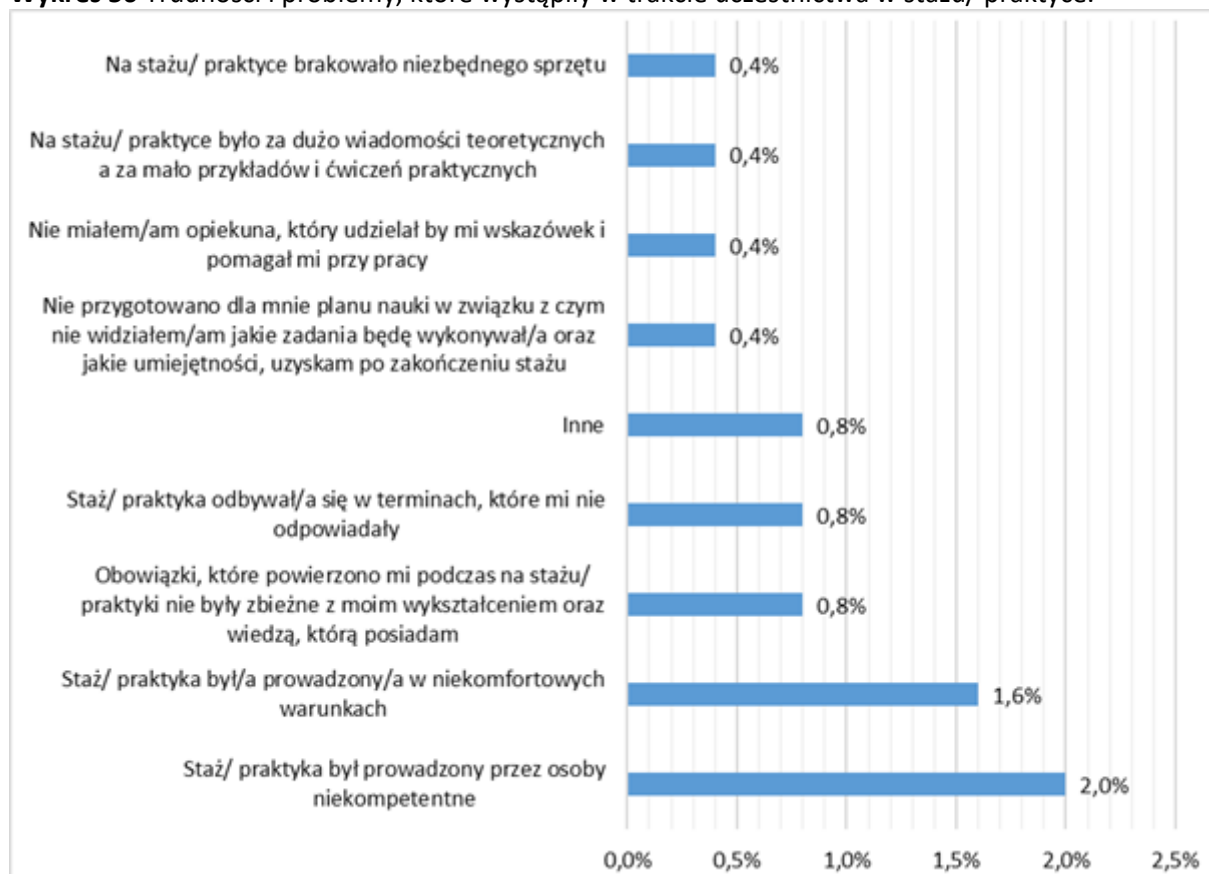
Wykres 55 Ocena stopnia przydatności na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji uzyskanych w wyniku odbycia stażu/praktyki.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

Niemal wszyscy respondenci (95,2%) nie sygnalizowali trudności lub problemów w trakcie uczestnictwa w stażach/praktykach. Niewielka grupa, która na nie wskazała, jako problemy ograniczające użyteczność tej formy wsparcia wymieniła: niekompetencję osób prowadzących (2,0%) oraz niekomfortowe warunki ich prowadzenia (1,6%), a także w dalszej kolejności nieodpowiadający termin stażu (0,8%) jak również sporadycznie brak zbieżności obowiązków na stażu/praktyce z wiedzą, którą posiadali (0,8%). Zdecydowanie rzadziej (w pojedynczych wypadkach) wskazano takie ograniczenia użyteczności jak: brak niezbędnego sprzętu (0,4%), brak opiekuna (0,4%), brak planu nauki, niewiedza, co do wykonywanych zadań (0,4%) oraz zbyt dużo wiadomości teoretycznych, a zbyt mało praktycznych (0,4%).

Wykres 56 Trudności i problemy, które wystąpiły w trakcie uczestnictwa w stażu/ praktyce.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

Nieco inne trudności i problemy związane z tą formą wsparcia były identyfikowane przez uczestników badań jakościowych. Jak wynika z poniższej wypowiedzi staże niejednokrotnie wykorzystywane są przez pracodawców jedynie jako sposób na „darmową siłę roboczą” związaną z powtarzalnym przyjmowaniem stażystów bez intencji zatrudnienia ich na umowę po zakończeniu okresu stażowego:

(...) pracodawcy troszeczkę nas oszukują. Bo przez pół roku ma u siebie człowieka, którego sam sobie wybrał i jest cały czas z niego zadowolony, bo przez 6 miesięcy nie ma żadnych sygnałów, że coś z nim jest nie tak, przychodzi co do momentu, że trzeba się rozliczyć z tego stażu i zatrudnić tę osobę, ona już się nie nadaje. Więc mamy takie przypadki” [P4]. „Pracodawca woli zatrudnić darmowego pracownika niż zatrudnić daną osobę, więc z góry zakłada, że on i tak nie stworzy miejsca pracy, ale taka osoba na 6 miesięcy mu się przyda, bo jest mu w stanie takie podstawowe, proste rzeczy wykonać. I później usiłuje nam udowodnić, że ten człowiek się jednak nie nadaje do tej roboty [P5].

Kolejnym problemem jest obserwowana świadoma absencja stażystów na podstawie zwolnienia lekarskiego, które to zjawisko w opinii badanych – przynajmniej w pewnym zakresie – związane jest ze świadomością stażystów, iż podczas okresu chorobowego stypendium jest nadal wypłacane.

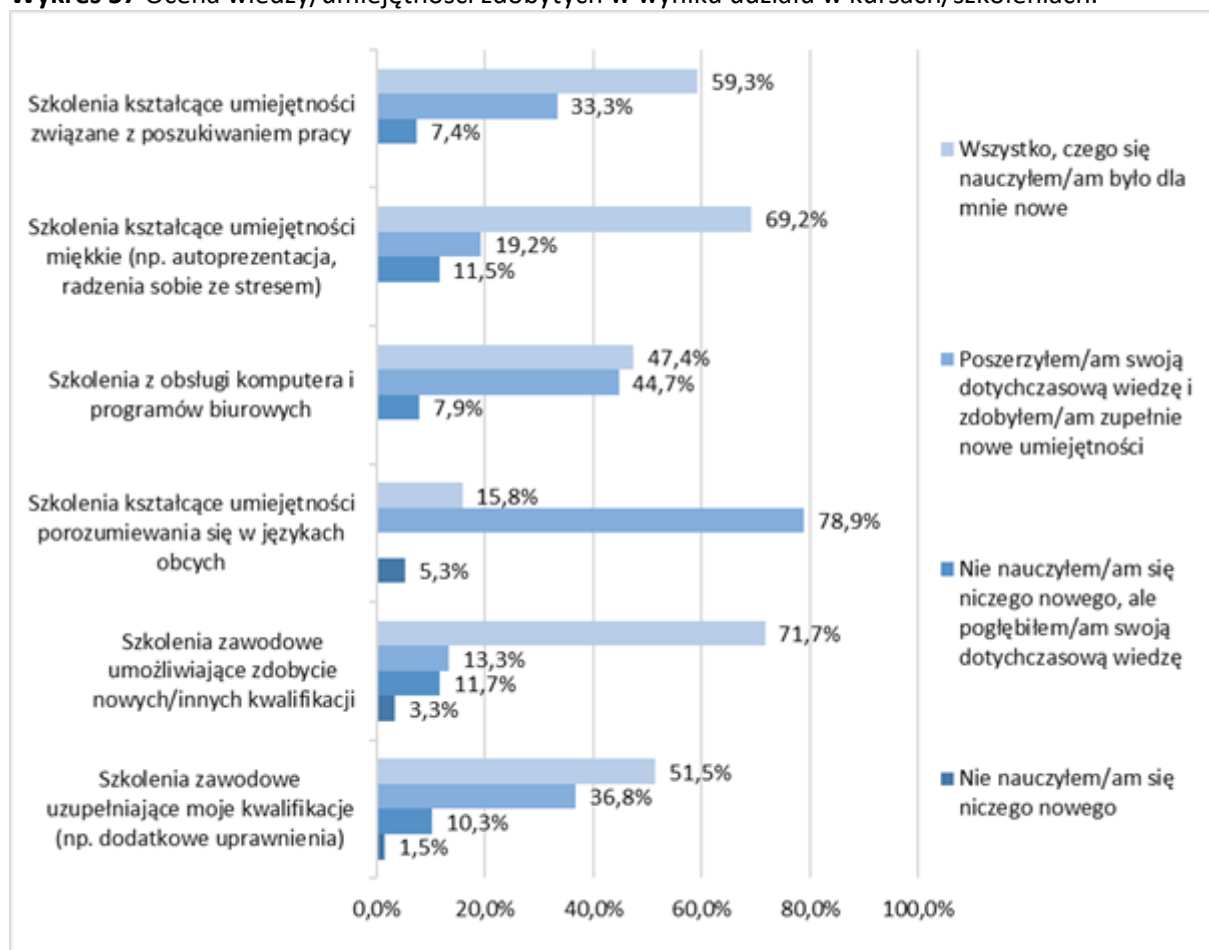
Kursy i szkolenia

Założenia RPOWO 2014-2020 dotyczące interwencji w obszarze regionalnego rynku pracy dotyczyły, między innymi wsparcia w tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy zarówno poprzez oddziaływanie na pracodawców jak i poprzez doskonalenie kompetencji i kwalifikacji osób poszukujących zatrudnienia. Temu celowi służyły, przede wszystkim szkolenia/kursy zawodowe, poprzez uczestnictwo, w których osoby bezrobotne mogły zdobyć nowe/inne kwalifikacje, uzupełnić

kwalifikacje, bądź zdobyć nowe lub dodatkowe uprawnienia, a także nabyć, bądź udoskonalić umiejętności porozumiewania się w językach obcych, obsługi komputera i programów biurowych.

Analiza uzyskanych wyników badań wskazała, że użyteczność tego rodzaju wsparcia oceniono wysoko. We wszystkich typach szkoleń (za wyjątkiem szkoleń kształcących umiejętności porozumiewania się w językach obcych), przeważała ocena - *wszystko czego się nauczył/am było dla mnie nowe*. W przypadku szkoleń zawodowych umożliwiających zdobycie nowych/innych kwalifikacji taką ocenę wyraziła większość respondentów (71,7%), podobnego zdania, również w zdecydowanej większości, byli uczestnicy kursów/szkoleń umożliwiających zdobycie umiejętności miękkich (69,2%) oraz ponad połowa uczestników kursów/szkoleń związanych z poszukiwaniem pracy (59,3%), a także kursów/szkoleń zawodowych uzupełniających kwalifikacje i umożliwiających zdobycie dodatkowych uprawnień (51,5%). Z kolei uczestnicy kursów/szkoleń z obsługi komputera i programów biurowych wskazali zarówno na nowe umiejętności (47,4%) jak i na poszerzenie dotychczasowej wiedzy (44,7%). Ta ostatnia ocena zdecydowanie przeważała wśród uczestników szkoleń kształcących umiejętności porozumiewania się w językach obcych (78,9%). Niezadowolone z małej użyteczności otrzymanego wsparcia wyrażała jedynie niewielka grupa uczestników (od 1,5% do 5,3%).

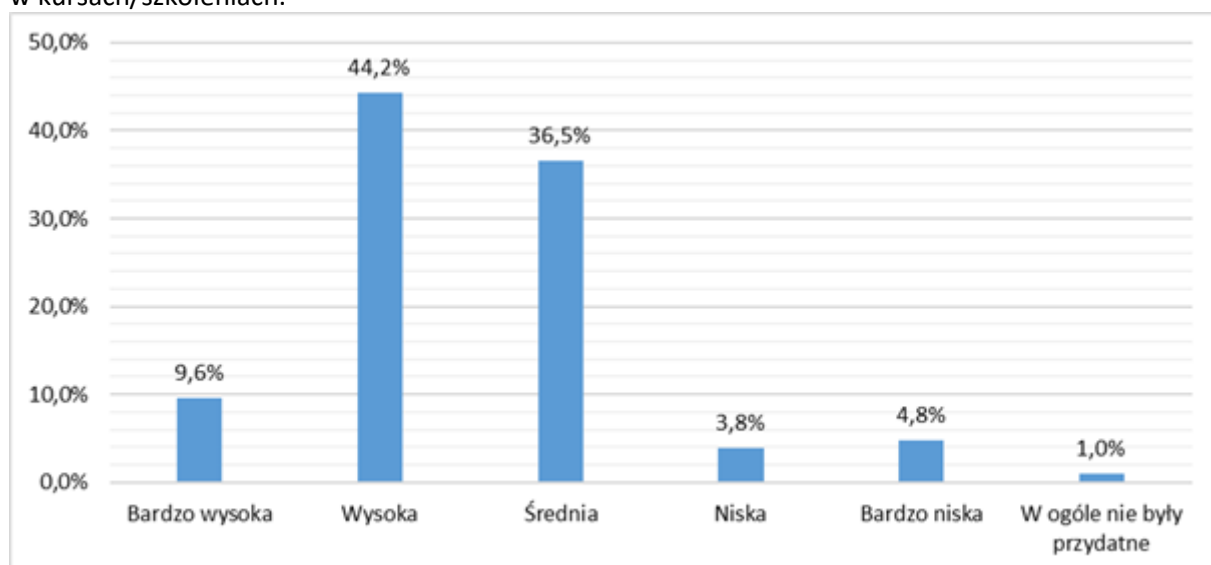
Wykres 57 Ocena wiedzy/umiejętności zdobytych w wyniku udziału w kursach/szkoleniach.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104.

Przydatność na rynku pracy umiejętności i kwalifikacji zdobytych na kursach/szkoleniach w ponad połowie przypadków oceniono również bardzo wysoko lub wysoko (53,8%), natomiast znacznie rzadziej wskazano na ich średnią przydatność (36,5%), a najrzadziej na niską lub bardzo niską (8,6%). Na całkowity brak przydatności wskazało około 1,0% uczestników.

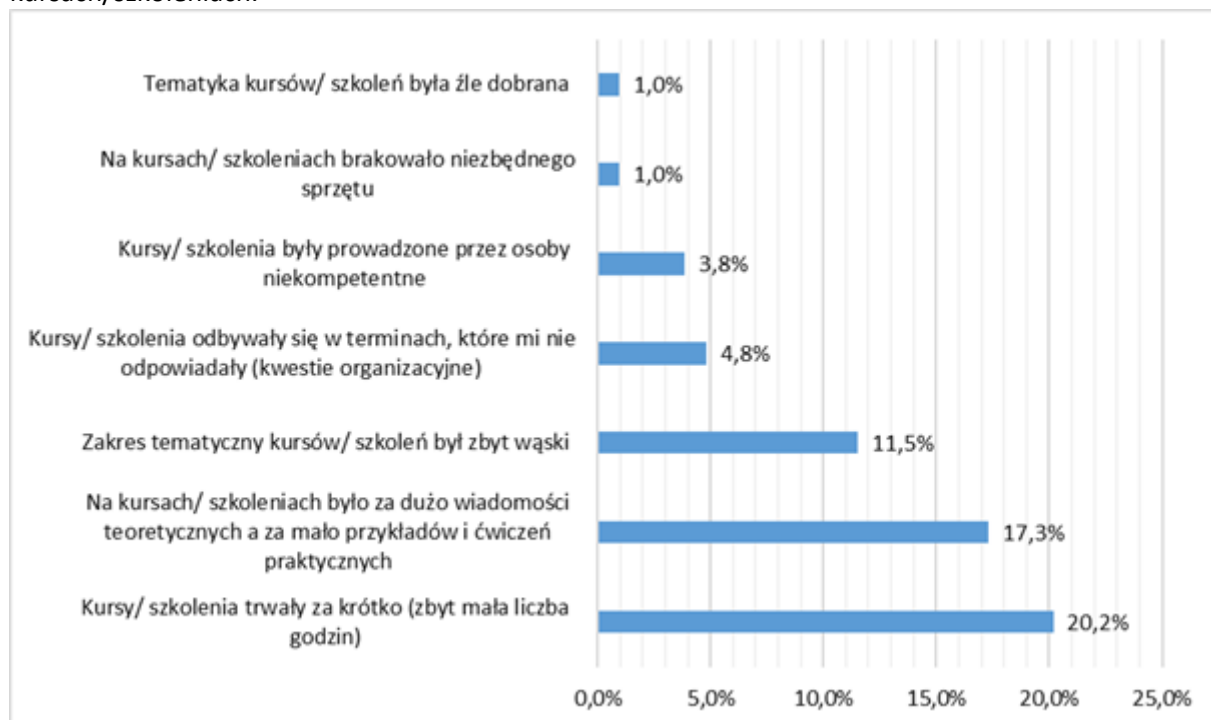
Wykres 58 Ocena przydatności na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji uzyskanych w wyniku udziału w kursach/szkoleniach.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104

Większość respondentów (65,4%) nie sygnalizowała trudności w trakcie uczestnictwa w kursach/szkoleniach. Wskazane przez pozostałą grupę odbiorców wsparcia główne bariery i trudności, dotyczyły czasu trwania szkoleń (20,2%) oraz przewagi zajęć teoretycznych nad zajęciami praktycznymi (17,3%). Mniejsza grupa (11,5%) uznała ich zakres tematyczny za zbyt wąski. Około 5,0% uczestników zwróciło uwagę na kwestie organizacyjne związane z wyborem terminu, z kolei 3,8% uznało, że osoby je prowadzące są niekompetentne. Natomiast w pojedynczych przypadkach (1,0%) zwrócono uwagę na braki w sprzęcie oraz na zły dobór tematyki.

Wykres 59 Największe bariery/utrudnienia, które wystąpiły w trakcie uczestnictwa w kursach/szkoleniach.

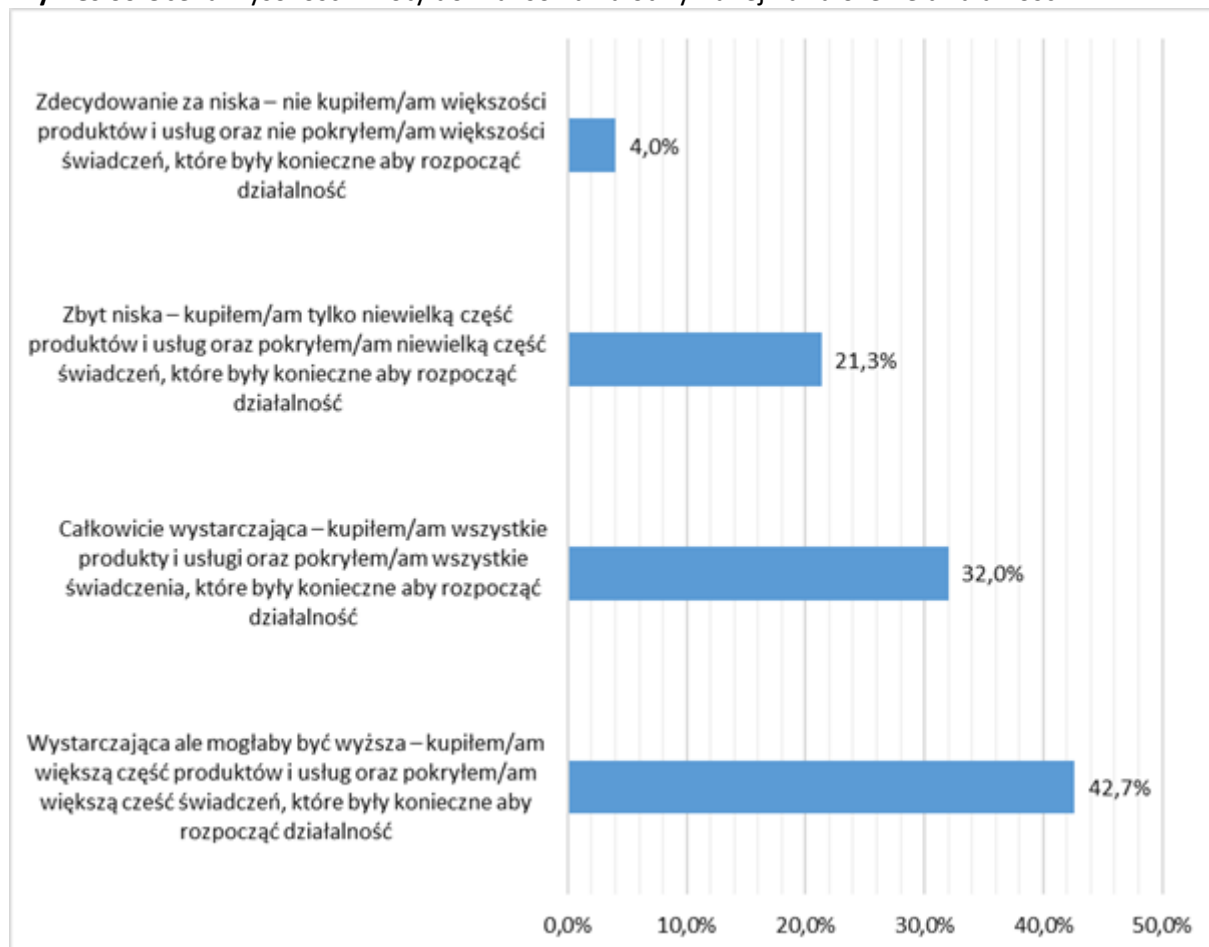


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104

6.4.2 Użyteczność instrumentów wsparcia w zakresie samozatrudnienia

Wsparcie oferowane w ramach Działów 7.1 i 7.3 można ocenić jako użyteczne, bowiem wysokość kwoty, którą otrzymali wnioskodawcy na założenie działalności gospodarczej była, w ich ocenie, wystarczająca i umożliwiła założenie firmy (74,7%), przeciwnego zdania była zdecydowana mniejszość respondentów (25,3%). Użyteczność udzielonego wsparcia była całkowita dla jednej trzeciej jego odbiorców (32,0%), ponieważ kupili wszystkie produkty i usługi oraz pokryli wszystkie świadczenia, które były konieczne, aby rozpocząć działalność, natomiast 42,7% oceniło, że kwota ta mogłaby być wyższa, ponieważ wystarczyła tylko na zakup większej części produktów i usług oraz pokryła tylko większą część świadczeń, które były konieczne, aby rozpocząć działalność.

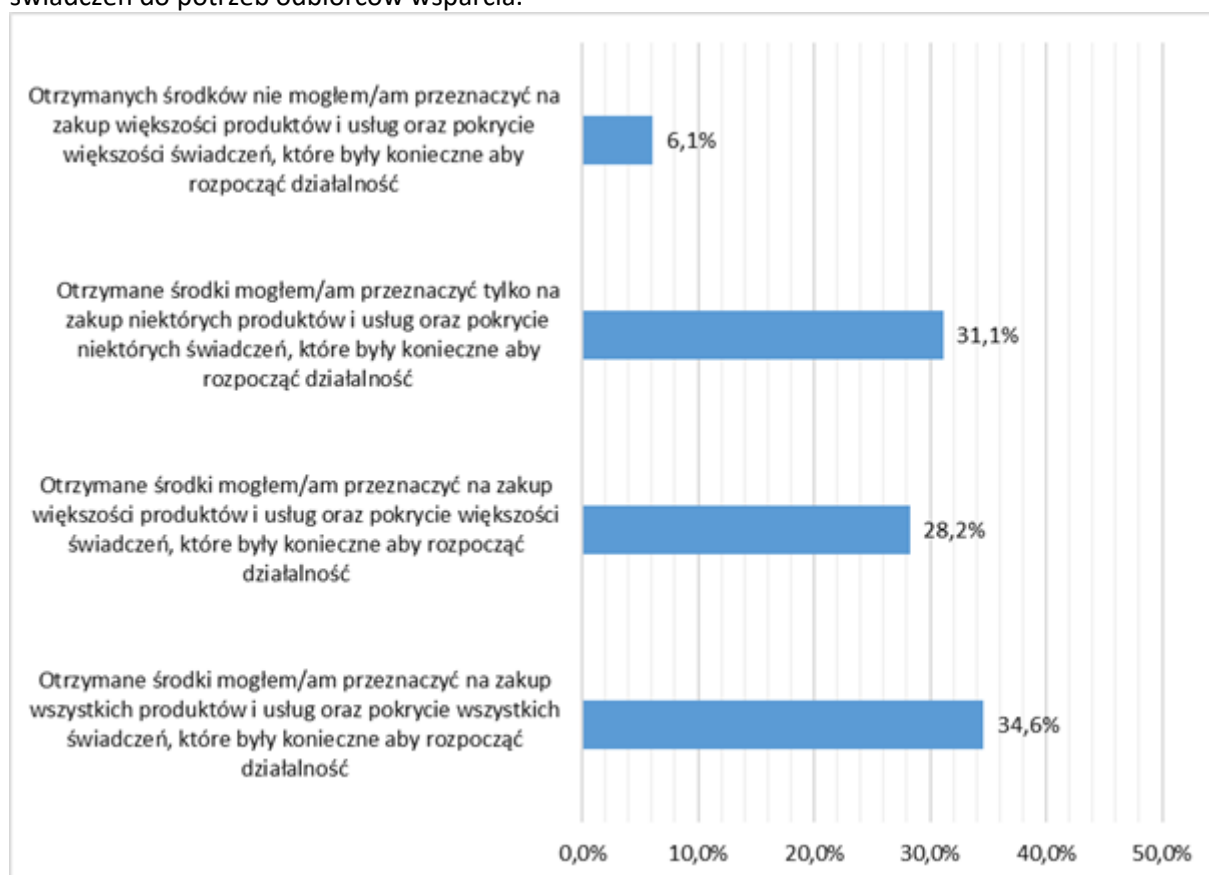
Wykres 60 Ocena wysokości kwoty dofinansowania otrzymanej na założenie działalności.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=347.

Ponad połowa respondentów (62,8%) oceniła, że otrzymane wsparcie finansowe było dostosowane do ich potrzeb, ponieważ mogli je przeznaczyć na zakup produktów i usług oraz pokrycie świadczeń związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej, niemniej jednak tylko ponad jedna trzecia (34,6%) odbiorców wsparcia mogła zaspokoić wszystkie swoje potrzeby, pozostali (28,2%) mogli zaspokoić je w niepełnym zakresie. Z kolei podobna grupa, ponad jedna trzecia (37,2%) nie mogła zaspokoić swoich potrzeb, bowiem otrzymane środki mogła przeznaczyć tylko na zakup niektórych produktów, usług i świadczeń (31,1%), a 6,1% nie mogło otrzymanego wsparcia przeznaczyć na zakup większości produktów, usług i świadczeń.

Wykres 61 Ocena dostosowania środków finansowych otrzymanych na finansowanie produktów i świadczeń do potrzeb odbiorców wsparcia.



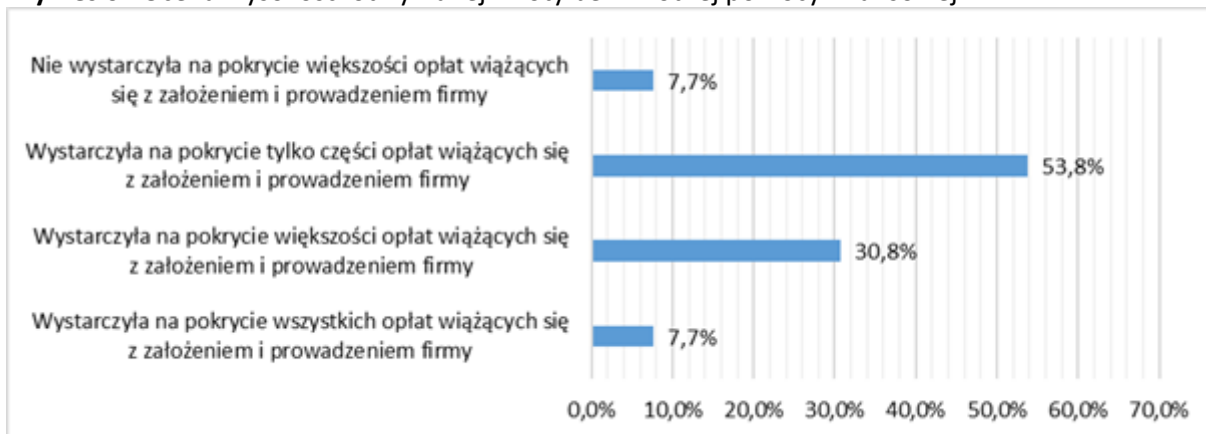
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=347.

Uzyskane wyniki znajdują potwierdzenie w badaniach jakościowych. Jak twierdzą eksperci wśród zainteresowanych wsparciem finansowym w tym w szczególności mikropożyczką jest dużo osób znajdujących się w trudnej sytuacji (ok. 80,0%). Osoby te wysoko oceniają jej użyteczność. Na taką ocenę ma m.in. wpływ niewielka wysokość jej oprocentowania (zaledwie 0,1%), które dodatkowo jest oprocentowaniem stałym. Nadto istnieje karencja w okresie spłaty, pozwalająca przez czas 6 lub 12 pierwszych miesięcy opłacać jedynie niewielkie odsetki. Odbiorcy wsparcia dostrzegają szansę w mikropożyczkach w związku z możliwością pozyskania bardzo taniego finansowania. Natomiast kwestią, którą jako problem zgłaszali pożyczkobiorcy jest brak możliwości zwiększenia kwoty wsparcia po podpisaniu umowy, bądź uzyskania jeszcze jednej, dodatkowej mikropożyczki w okresie realizowania umowy:

Niejednokrotnie spotkałem się z opiniami naszych klientów, którzy już działali pół roku, rok, że szkoda, że tych pieniędzy nie można dobrać lub wziąć jeszcze jedną, bo tak by im to pomogło się rozwinąć, że chętnie by skorzystali jeszcze z jakiejś pomocy [F15].

Wsparcie w formie dotacji lub pożyczki na założenie działalności gospodarczej uzyskane w ramach Działów 7.1 i 7.3 było wzmocnione poprzez bezzwrotną pomoc finansową wypłacaną miesięcznie przez okres od 6-12 miesięcy i przeznaczoną na pokrycie opłat związanych z założeniem i prowadzeniem firmy. Analizując użyteczność tej formy wsparcia należy zaznaczyć, że tylko nieznaczny odsetek (3,7%) respondentów z niej skorzystał i w ocenie większości z nich (61,5%), nie była ona wystarczająca na pokrycie opłat związanych z założeniem i prowadzeniem firmy.

Wykres 62 Ocena wysokości otrzymanej kwoty bezzwrotnej pomocy finansowej.



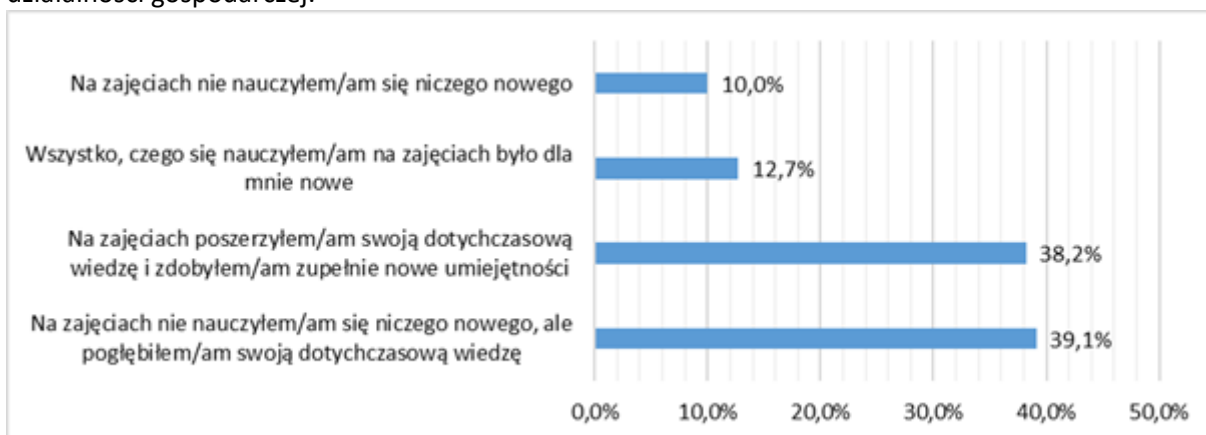
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=13.

Jak sygnalizują eksperci użyteczność form wsparcia w zakresie samozatrudnienia jest przede wszystkim wzmacniana poprzez doradztwo i szkolenia mające na celu przekazanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności (np. poprzez uzyskanie pomocy prawnej lub konsultacji i doradztwa na temat efektywnego wykorzystania otrzymanych środków) oraz wzmocnienie kompetencji osób starających się o dotacje/pożyczki na założenie działalności gospodarczej:

(...) kładziemy bardzo mocny silny nacisk, by były to osoby bardzo kompetentne w prowadzeniu działalności gospodarczej i jest troszeczkę dużo takiej pracy doradczej, bo nie każda osoba może prowadzić działalność gospodarczą, bo nie każda ma takie predyspozycje. I tu jest ten ważny element w takich projektach, zrekrutować takie osoby (...); te osoby, co obserwują różne ewaluacje, nie wracają w znacznym stopniu do rejestru osób bezrobotnych. Czyli się aktywizują, nawet jak przerywa działalność gospodarczą, w jakimś tam czasie, po 2 lub po 3 latach, bo coś nie wyjdzie, to nie wracają do rynku osób bezrobotnych. Efekt jest osiągnięty [U10].

Jak wynika z badań ilościowych w tego typu zajęciach uczestniczyło 31,7% respondentów i niemal wszyscy spośród nich ocenili je pozytywnie (90,0%), zwracając przede wszystkim uwagę na takie korzyści jak: pogłębienie wiedzy (39,1%), poszerzenie wiedzy i zdobycie nowych umiejętności (38,2%), oraz poprzez jednoznaczną ocenę wyrażoną w sformułowaniu – „wszystko czego się nauczyłem było dla mnie nowe” (12,7%).

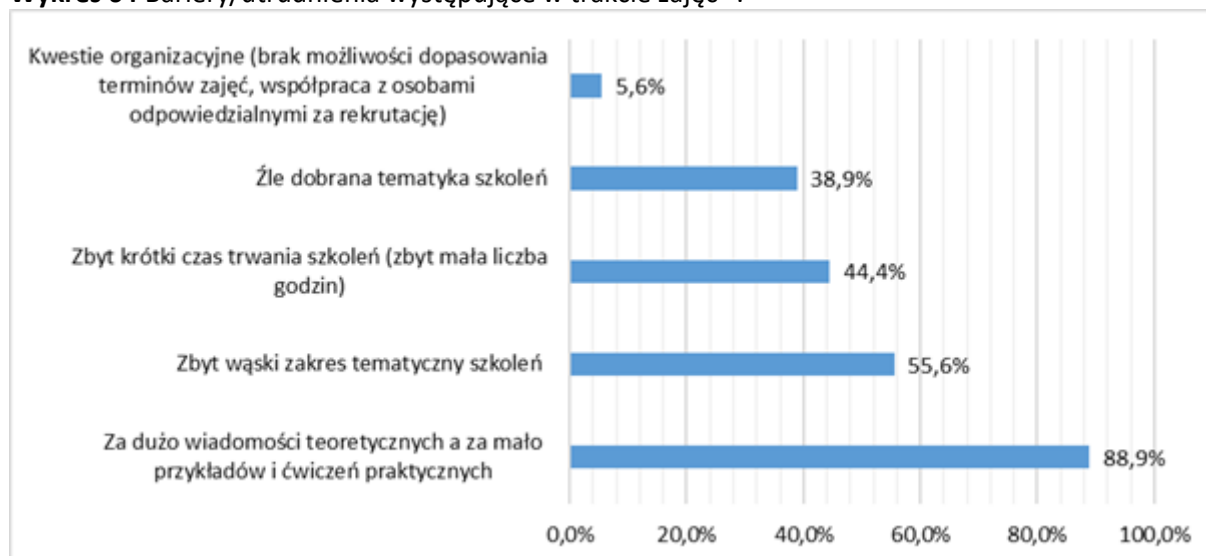
Wykres 63 Ocena użyteczności zajęć w kontekście potrzeb osób rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=110.

Niemal wszyscy respondenci (83,6%) nie sygnalizowali trudności w trakcie uczestnictwa w zajęciach. Ci, którzy na nie wskazali (16,4%) sygnalizowali, że użyteczność tej formy wsparcia ogranicza: zbyt dużo wiadomości teoretycznych, a zbyt mało praktycznych (88,9%), zbyt wąski zakres tematyczny szkoleń (55,6%), zbyt krótki czas i zbyt mała liczba godzin (44,4%), źle dobraną tematyka szkoleń (38,9%) oraz kwestie organizacyjne (5,6%).

Wykres 64 Bariery/utrudnienia występujące w trakcie zajęć⁴⁹.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=42.

Przeprowadzona analiza ilościowa i jakościowa wyników badań uprawnia do sformułowania następujących wniosków:

Zdiagnozowaną przeszkodę w zwiększaniu absorpcji środków w postaci zarówno zwrotnych, jak i bezzwrotnych instrumentów wsparcia stanowi obserwowana niedostateczna elastyczność pod względem ich przyznawania. Interwencja w zakresie wsparcia w formie finansowych instrumentów zwrotnych w RPO WO 2014-2020 była ograniczona ze względu na dwa kryteria: barierę wieku (powyżej 30 lat) oraz status osoby bezrobotnej.

Badania wykazują wzrastające zainteresowanie finansowym wsparciem zwrotnym udzielanym w formie mikropożyczek. Stosunkowo nowy na opolskim rynku pracy instrument (istniejący od 2 lat) zwiększyłby zdecydowanie potencjał absorpcyjny, gdyby został skierowany do osób młodszych niż realizowano w RPO WO 2014-2020 w Działaniu 7.3. Granica wiekowa ograniczała potencjalną skuteczność tego wsparcia, zważywszy na dające się obserwować nie tylko duże zainteresowanie, ale i „gospodarczą gotowość” wśród osób poniżej 30 roku życia.

Z kolei w przypadku wsparcia w formie finansowych instrumentów bezzwrotnych czynnikiem ograniczającym ich efektywność jest brak w obowiązującej metodologii możliwości różnicowania stawek dofinansowania, co niejednokrotnie uniemożliwia uruchomienie obiecujących biznesplanów. Większa elastyczność pod względem przyznawania wsparcia finansowego będzie także korzystna w sytuacji prognozowanego kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19, szczególnie wobec osób bezrobotnych posiadających doświadczenie w prowadzeniu firmy.

⁴⁹ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

6.5 Ocena trwałości efektów wsparcia

W ramach niniejszego podrozdziału dokonano oceny stopnia trwałości efektów wsparcia świadczonych w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3. Analizując przedmiotowe zagadnienie w szczególności starano się poruszyć następujące wątki:

1. Czy odbiorcy wsparcia utrzymali pozyskane w wyniku udziału we wsparciu zatrudnienie (samozatrudnienie)?
2. Z jakich powodów osoby, które otrzymały wsparcie obecnie nie pracują lub nie prowadzą działalności gospodarczej?
3. Czy osoby, które uczestniczyły we wsparciu planują inwestować w swój dalszy rozwój zawodowy lub rozwój firm, które założyły?

6.5.1 Trwałość efektów wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej

Staże i praktyki

Pomimo, że jak wskazują eksperci *zdarzają się pewne problemy, z niektórymi pracodawcami, w kontekście późniejszego zatrudnienia danej osoby, po okresie 3-miesięcznego stażu [P4]*, to jednak na podstawie wyników przeprowadzonych badań ilościowych należy stwierdzić, że po uzyskaniu wsparcia w formie stażu/praktyki, aktywnych zawodowo jest zdecydowana większość respondentów (70,8%). Najwięcej z nich pracuje w innej firmie niż odbywało staż/praktykę (49,6%), zdecydowanie mniej w tej samej firmie, w której odbywało staż/praktykę, pomimo że okres obowiązkowego zatrudnienia już minął (18,0%), a tylko niewielka liczba (2,0%) pracuje w firmie, w której odbywało staż/praktykę, ponieważ okres obowiązkowego zatrudnienia jeszcze nie minął. Niewielki odsetek respondentów (1,2%) prowadzi własną działalność gospodarczą.

Wykres 65 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które uczestniczyły w stażach i praktykach.

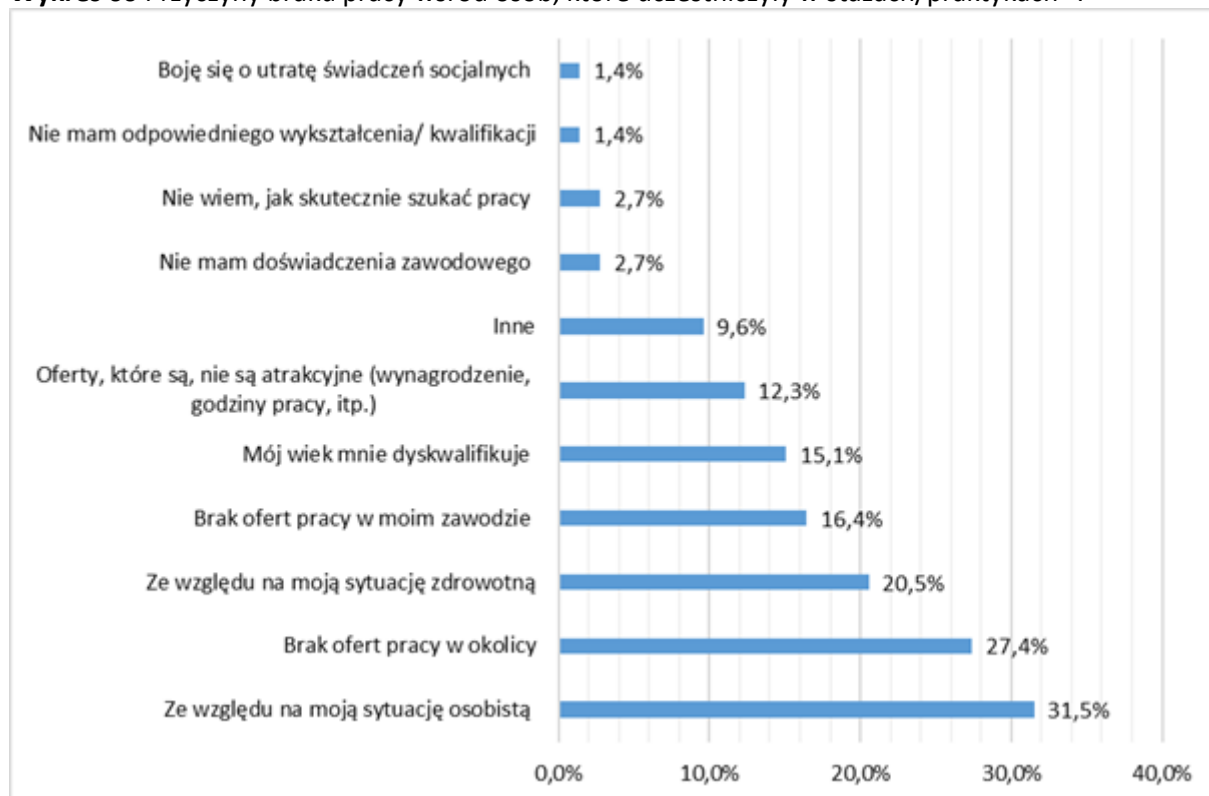


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=250

Bez pracy pozostaje niewielka liczba respondentów (29,2%). Ci, którzy nie mają pracy, pomimo uczestnictwa we wsparciu, jako przyczynę jej braku wskazują, przede wszystkim: sytuację osobistą (31,5%), brak ofert pracy w okolicy (27,4%), sytuację zdrowotną (20,5%), brak pracy w zawodzie,

który posiadają (16,4%), barierę wieku (15,1%), brak atrakcyjnych ofert na rynku pracy (12,3%). Pozostałe wymieniane znacznie rzadziej przyczyny to: brak doświadczenia zawodowego (2,7%) i niewiedza jak skutecznie szukać pracy (2,7%), brak odpowiednich kwalifikacji (1,4%) oraz obawa przed utratą świadczeń socjalnych (1,4%).

Wykres 66 Przyczyny braku pracy wśród osób, które uczestniczyły w stażach/praktykach⁵⁰.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=73

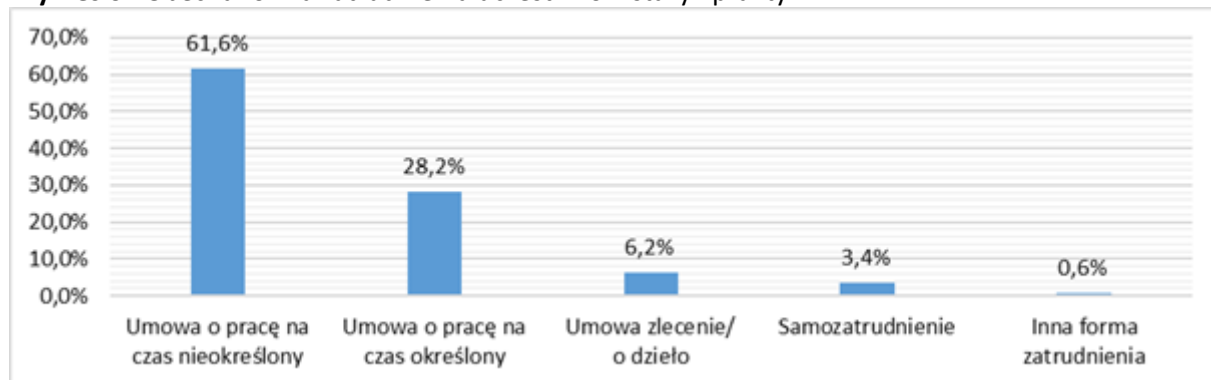
W momencie rozpoczynania RPOWO 2014-2020 dane statystyczne dotyczące sytuacji panującej na regionalnym rynku pracy⁵¹, wskazywały, że zachodzą na nim niepojące procesy i zjawiska takie jak masowe zatrudnianie pracowników na umowy cywilno-prawne oraz na czas określony nazbyt często połączone ze świadczeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponieważ zaobserwowane prawidłowości nie tylko nie budują bezpieczeństwa pracy, ale są także czynnikiem skłaniającym do migracji wewnętrznych i zagranicznych trwałość oddziaływania otrzymanego w ramach staży i praktyk wsparcia można również ocenić analizując jego wpływ na poprawę poziomu bezpieczeństwa pracy rozpatrywanego pod postacią formy zatrudniania pracowników.

Wyniki badań wskazują, że po odbyciu staży i praktyk zdecydowana większość respondentów jest zatrudniona na podstawie umów o pracę (89,8%) z czego większość (61,6%) na podstawie umów na czas nieokreślony a mniejszość na czas określony (28,2%). Tylko niewielki odsetek odbiorów wsparcia pracuje na podstawie umowy cywilno-prawnej (6,2%) lub jest samozatrudnionych (3,4%). Mając na względzie powyższe można zatem stwierdzić, że na obecną formę zatrudnienia odbiorców wsparcia bez wątpienia miało wpływ ich uczestnictwo w stażach i praktykach i tym samym ocenić trwałość ich oddziaływania jako wysoką i przyczyniającą się do poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy.

⁵⁰ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

⁵¹

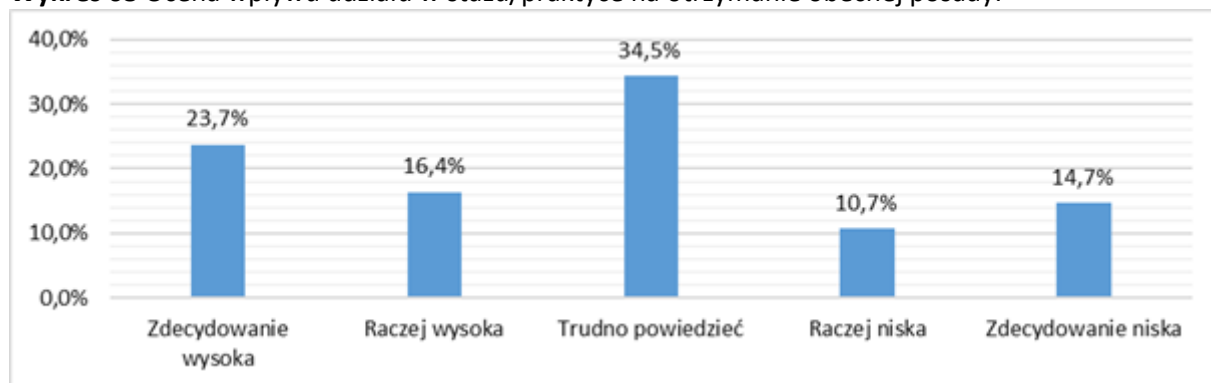
Wykres 67 Obecna forma zatrudnienia uczestników staży i praktyk.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=177

O trwałości efektów wsparcia świadczy także ocena dużej grupy respondentów (40,1%), uznająca, że bez uczestnictwa w stażach i praktykach nie miałyby szansy na otrzymanie obecnej pracy. W tym miejscu warto jednak zaznaczyć, że podobna grupa (34,5%) nie zauważa jednoznacznego związku pomiędzy udziałem we wsparciu a swoją obecną sytuacją na rynku pracy.

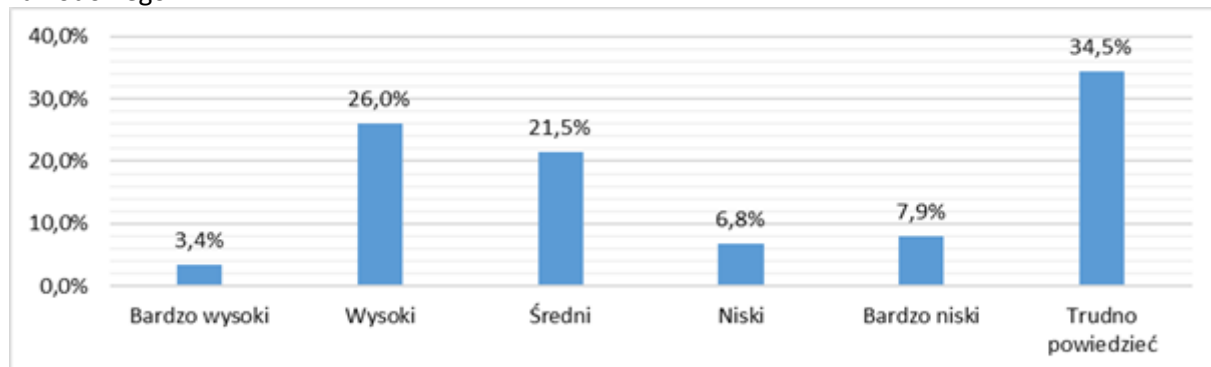
Wykres 68 Ocena wpływu udziału w stażu/praktyce na otrzymanie obecnej posady.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=177

O trwałości oddziaływania wsparcia świadczy także ocena wpływu uczestnictwa w stażu bądź praktyce na dalszy rozwój zawodowy. Jakkolwiek oceny pod tym kątem były zróżnicowane a jedna trzecia respondentów (34,5%) nie była w stanie jednoznacznie ocenić tego wpływu, to jednak wysoko i bardzo wysoko oceniło go 29,4% respondentów, natomiast średnio 21,5%. Zatem generalnie na pozytywne oddziaływanie uczestnictwa w stażu/praktyce oraz jego przydatność w kontekście dalszego rozwoju zawodowego zwróciła uwagę ponad połowa odbiorców wsparcia.

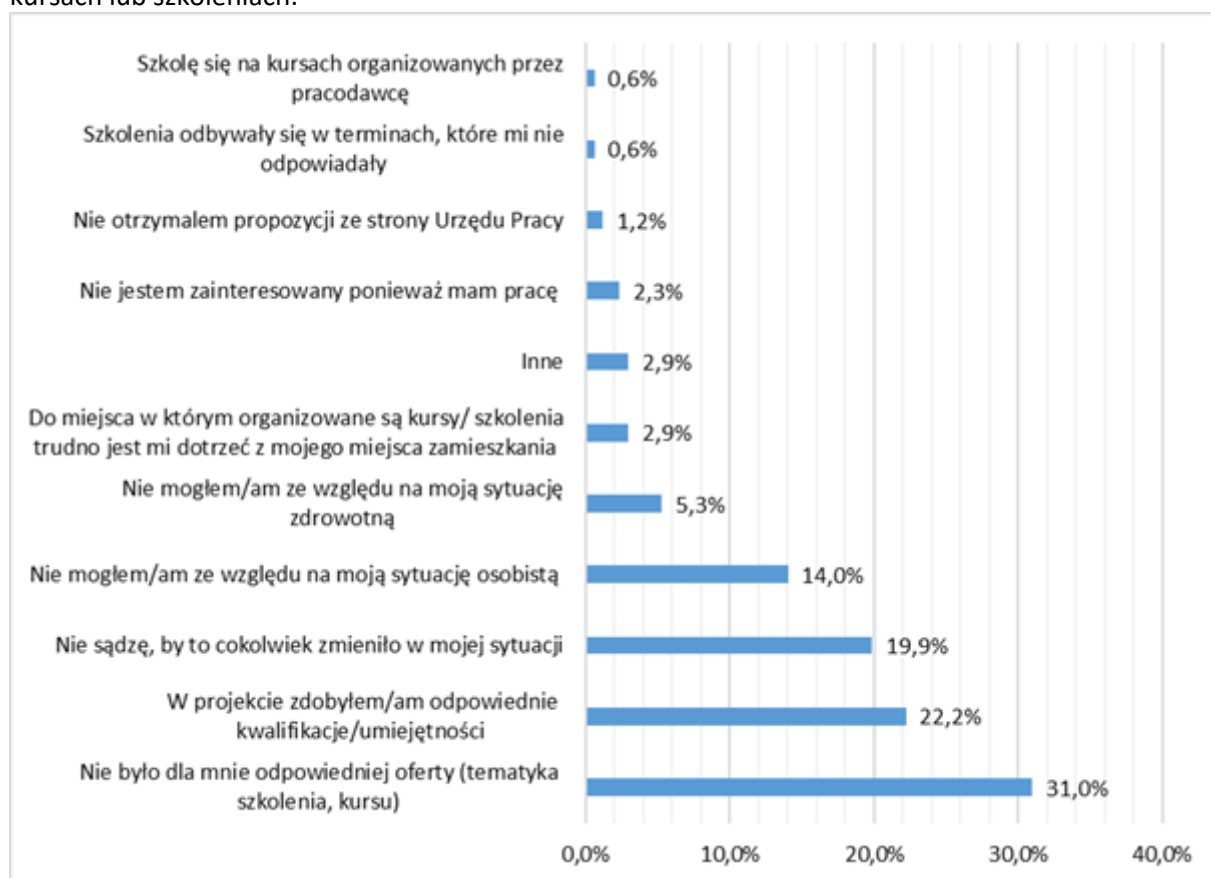
Wykres 69 Ocena wpływu uczestnictwa w stażu/praktyce na możliwość dalszego rozwoju zawodowego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=177

Trwałym efektem oddziaływania wsparcia jest także zmiana postaw jego odbiorców przejawiająca się w kontynuowaniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Na Opolszczyźnie sytuacja pod tym względem nie układa się zbyt dobrze, ponieważ wskaźniki udziału w kształceniu ustawicznym są niskie i niższe niż średnio w kraju. Zaistniały stan rzeczy znajduje swoje potwierdzenie w uzyskanych wynikach badań, które wskazują, że od czasu zakończenia udziału w stażu bądź praktyce większość respondentów (68,4%) nie uczestniczyła w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych jako powód najczęściej podając brak odpowiedniej oferty tematycznej (31,0%), bądź posiadanie wystarczających umiejętności (22,2%). Pozostała mniejsza grupa badanych uważała, że dalsze podnoszenie kwalifikacji nie przyczyni się do zmiany ich obecnego położenia na rynku pracy (19,9%), lub wskazywała na swoją sytuację osobistą (14,0%) jako jeden z powodów uniemożliwiających dalsze kształcenie.

Wykres 70 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. kursach lub szkoleniach.⁵²



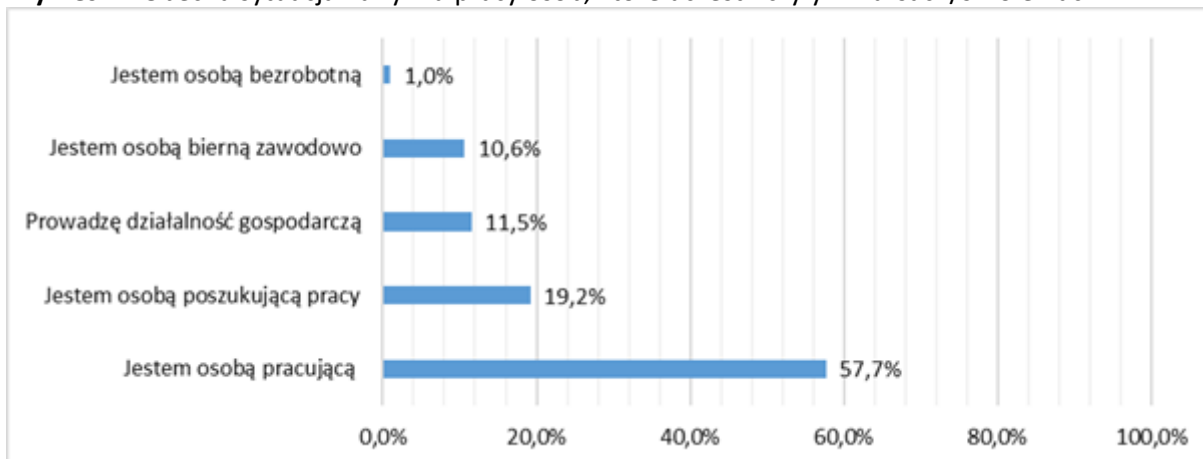
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=171

Kursy i szkolenia

Podobnie do staży i praktyk także trwałość efektów szkoleń i kursów należy ocenić pozytywnie. Jak wskazują wyniki badań po zakończeniu uczestnictwa w tej formie wsparcia więcej niż dwie trzecie respondentów jest aktywnych zawodowo (69,2%), a tylko około jedna trzecia pozostaje bez pracy (30,8%). Mając na względzie powyższe należy zatem stwierdzić, że uczestnictwo w oferowanych szkoleniach i kursach przyczynia się do zmiany aktywności zawodowej odbiorców wsparcia i pozytywnie oddziałuje na zmianę ich sytuacji na rynku pracy.

⁵² Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

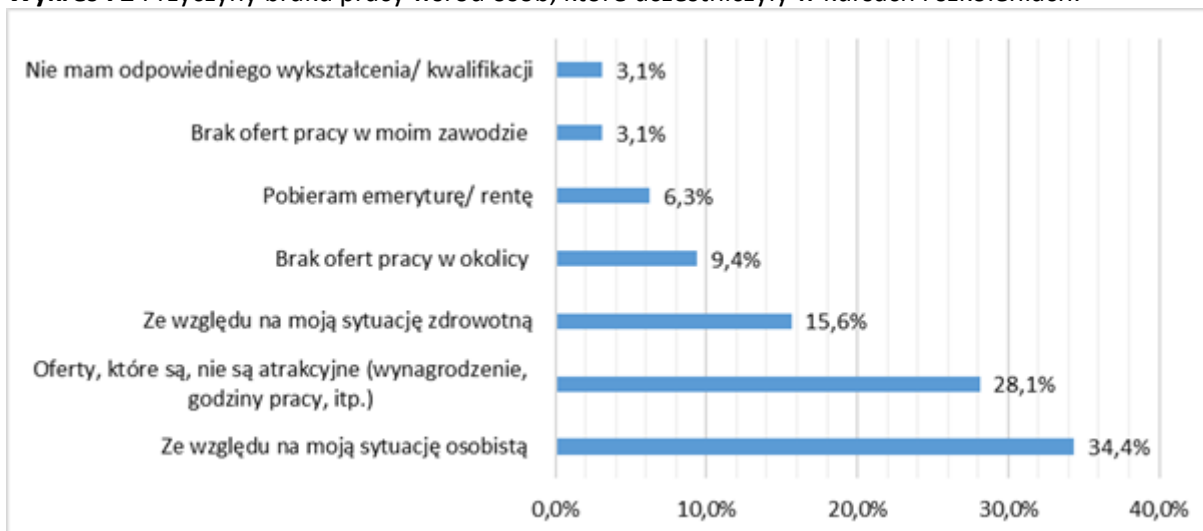
Wykres 71 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które uczestniczyły w kursach/szkoleniach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=104

Grupa nieaktywnych zawodowo uczestników kursów i szkoleń jako kluczowe uwarunkowanie braku pracy wskazuje przede wszystkim na swoją sytuację osobistą (34,4%) i zdrowotną (15,6%). W nieco mniejszym zakresie na brak atrakcyjnych ofert na rynku pracy, rozumianych przede wszystkim jako nieatrakcyjne wynagrodzenie i nieodpowiednie godziny pracy (28,1%). Kolejne, zdecydowanie rzadziej wskazywane przyczyny to brak ofert w okolicy, w której mieszkają respondenci (9,4%), brak pracy w swoim zawodzie (3,1%) oraz brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji (3,1%). Tylko nieznaczna część respondentów nie pracuje, ponieważ pobiera emeryturę lub rentę (6,2%).

Wykres 72 Przyczyny braku pracy wśród osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach.

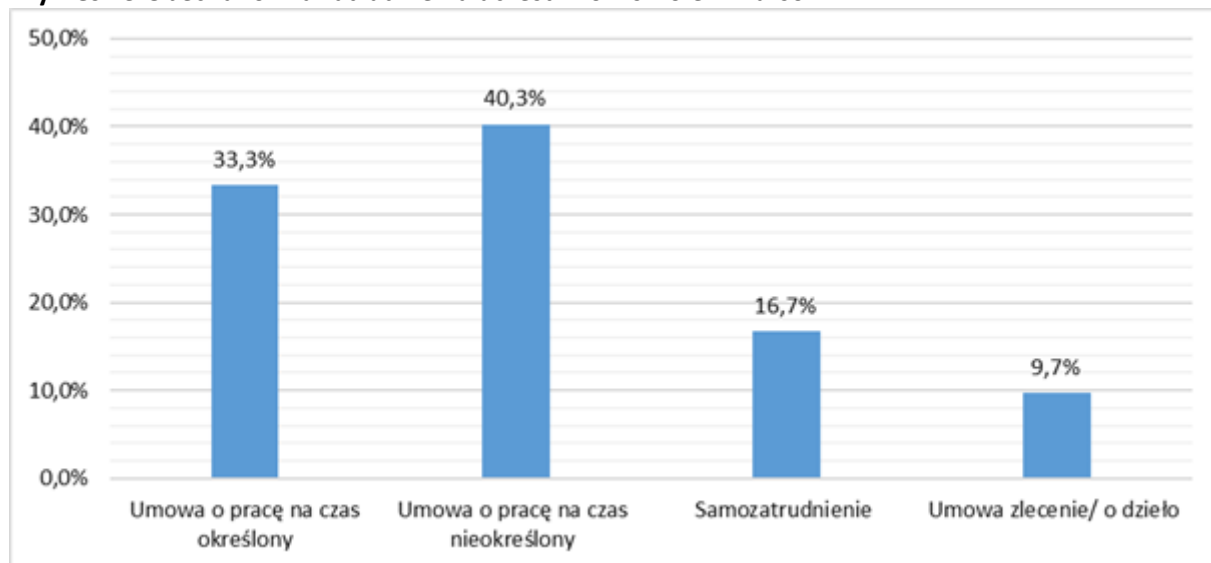


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=32

Podobnie jak w przypadku staży i praktyk trwałość oddziaływania otrzymanego w ramach szkoleń i kursów wsparcia można również ocenić analizując jego wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy. Jak wskazują wyniki badań zdecydowana większość uczestników szkoleń i kursów (73,6%) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, z tego znaczna część (40,3%) na podstawie umowy na czas nieokreślony, a tylko jedna trzecia na czas określony (33,3%). Samozatrudnienie wskazało 16,7%, a zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej (9,7%). Mając na względzie powyższe można zatem stwierdzić, że na obecną formę zatrudnienia odbiorców wsparcia bez wątpienia miało wpływ ich uczestnictwo w kursach i szkoleniach i tym samym ocenić trwałość ich oddziaływania jako

stosunkowo wysoką i przyczyniającą się do poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy, niemniej jednak w nieco mniejszym stopniu niż staży i praktyk.

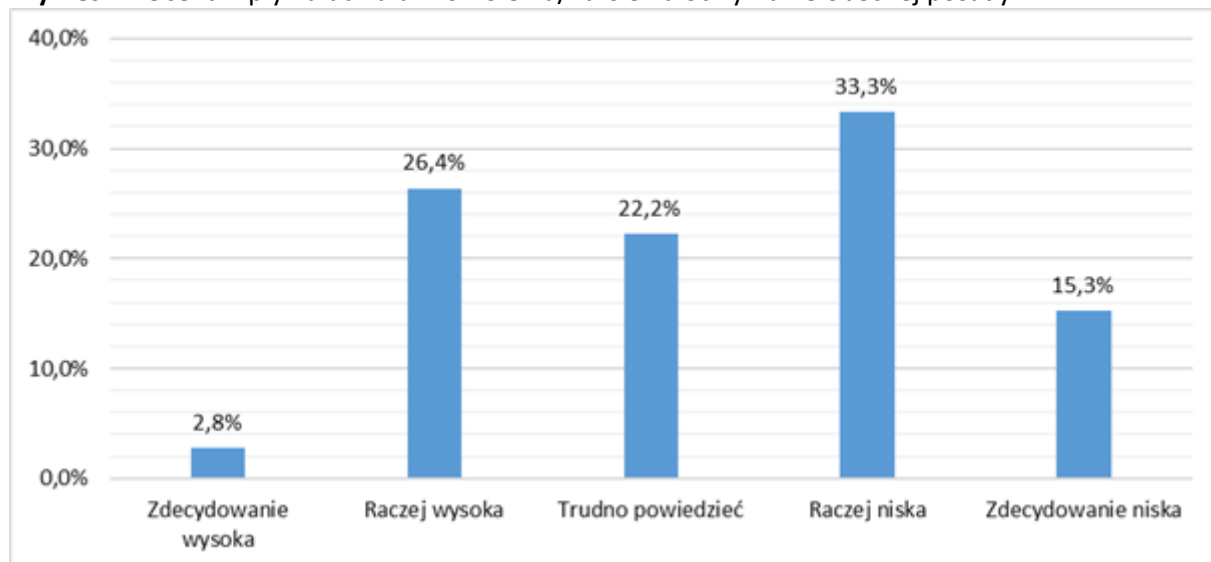
Wykres 73 Obecna forma zatrudnienia uczestników szkoleń i kursów.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=72.

O trwałości efektów wsparcia świadczą także oceny blisko jednej trzeciej ankietowanych, którzy wyrazili przekonanie, że bez uczestnictwa w szkoleniach lub kursach nie mieliby szansy na otrzymanie obecnej pracy (29,2%). Warto jednak zaznaczyć, iż o wiele większa grupa respondentów (48,6%) a niżeli w przypadku staży i praktyk uważa, że bez względu na wsparcie otrzymaliby obecną posadę. Natomiast 22,2% spośród badanych nie wiąże w sposób jednoznaczny wpływu otrzymanego wsparcia ze swoją obecną sytuacją zawodową.

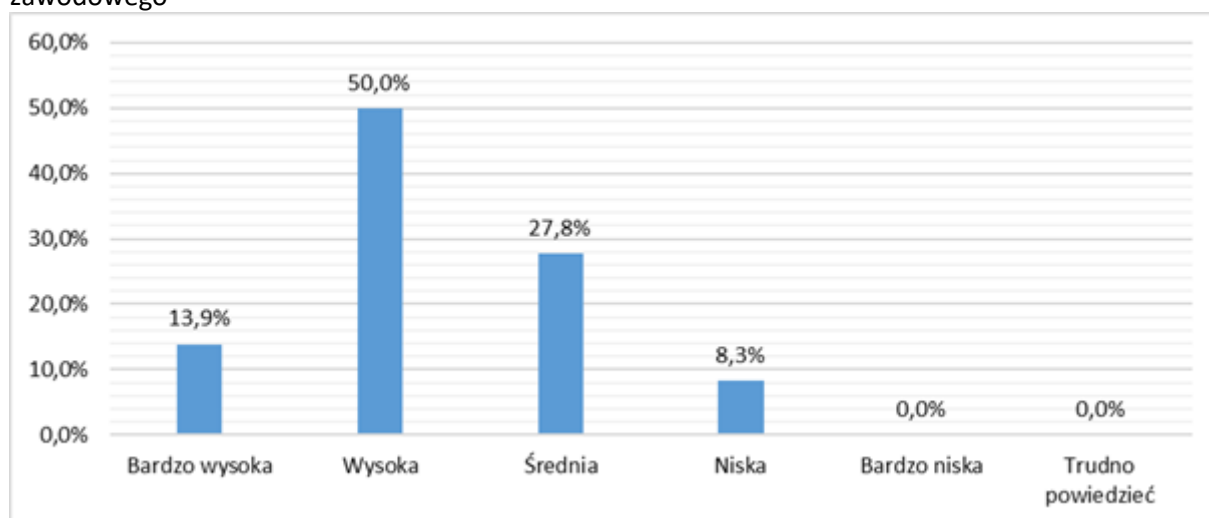
Wykres 74 Ocena wpływu udziału w szkoleniu/kursie na otrzymanie obecnej posady.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=72

O pozytywnym oraz trwałym oddziaływaniu udzielonego wsparcia świadczy także wysoka ocena wpływu uczestnictwa w kursach i szkoleniach na możliwość dalszego rozwoju zawodowego. Większość z zapytanych respondentów (63,9%) oceniła ten wpływ wysoko lub bardzo wysoko.

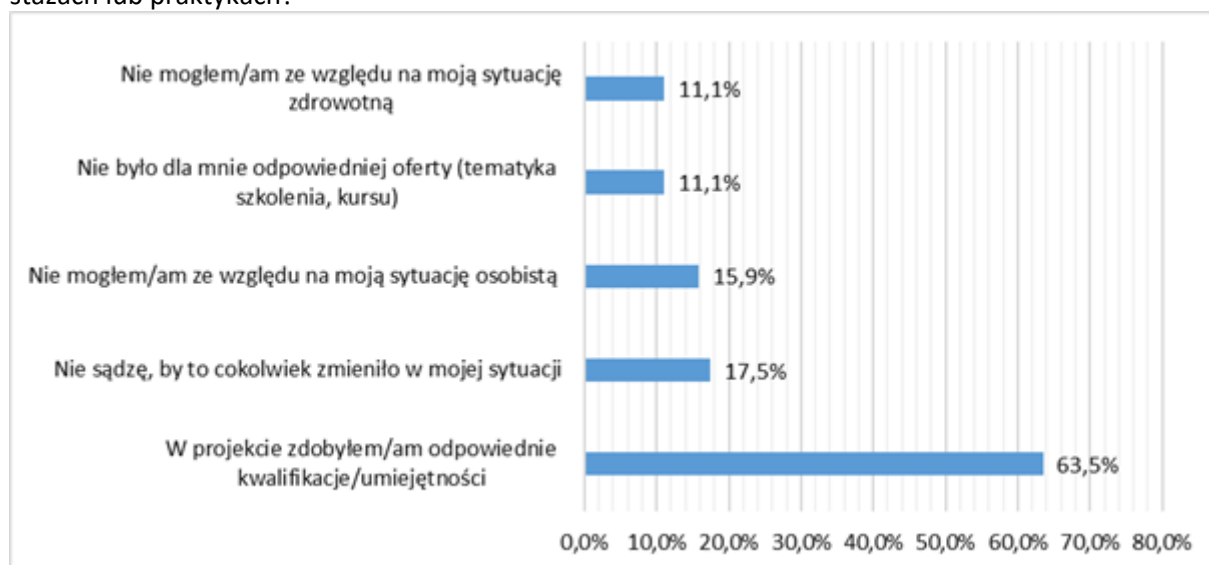
Wykres 75 Ocena wpływu uczestnictwa w szkoleniu lub kursie na możliwość dalszego rozwoju zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=72

Podobnie jak w przypadku staży i praktyk od czasu zakończenia uczestnictwa w kursach lub szkoleniach w dalszym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych nie brała udziału ponad połowa respondentów (60,6%). Większość z nich nie uczestniczyła w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ponieważ uważa, że zdobyła już odpowiednie umiejętności (63,5%). Mniejsza grupa badanych (17,5%) jest zdania, że dalsze podnoszenie kwalifikacji nie wpłynie na zmianę ich obecnego położenia na rynku pracy. Pozostała liczba ankietowanych jako jeden z powodów uniemożliwiających dalsze kształcenie wskazywała na swoją sytuację osobistą (15,9%) lub zdrowotną (11,1%) a część spośród nich (11,1%) nie znalazła odpowiedniej oferty tematycznej.

Wykres 76 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. stażach lub praktykach?⁵³



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=63.

Wypożyczenie lub doposażenie stanowiska pracy

Trwałości miejsc pracy powstałych w wyniku refundacji kosztów na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy należy określić jako umiarkowaną. Co prawda zdecydowana większość osób, które

⁵³ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

skorzystały z tej formy wsparcia jest nadal aktywna zawodowo (83,3%) jednak jedynie 1/3 pracuje w tej samej firmie, w której zostało dla niej stworzone miejsce pracy. Pozostali odbiorcy albo pracują obecnie w innej firmie (44,4 %) albo zdecydowali się otworzyć działalność i pracują na własny rachunek (5,6%).

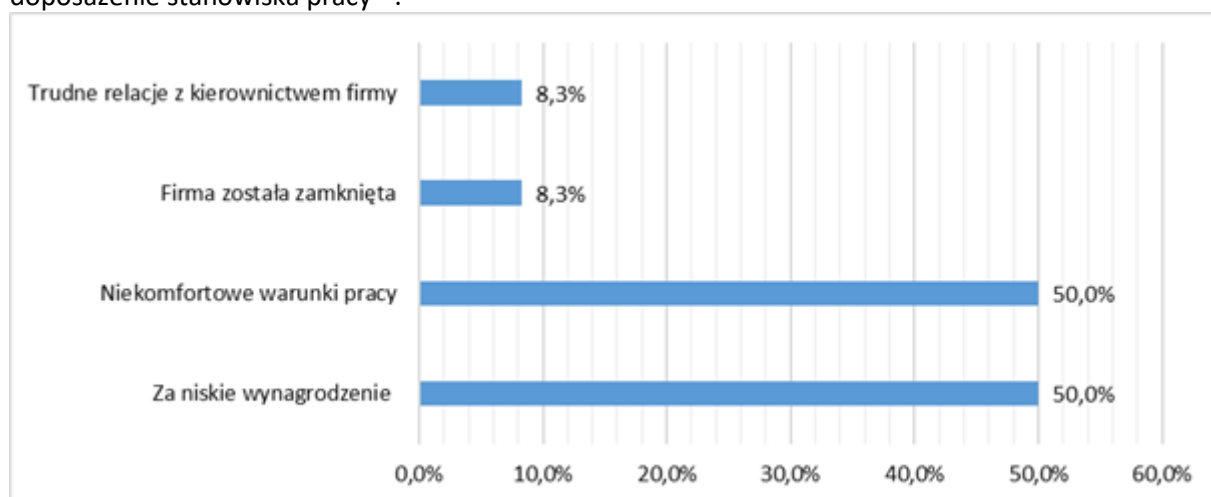
Wykres 77 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=18.

Respondenci, którzy obecnie nie pracują wskazują głównie na następujące przyczyny: niskie wynagrodzenie, niekomfortowe warunki pracy oraz utrudnione relacje z kierownictwem firmy. Ponieważ dobre miejsce pracy to wartość tworzona i przez pracownika, i przez pracodawcę, dlatego tego typu powody mogą z jednej strony świadczyć o słabej jakości części tworzonych w wyniku dofinansowania miejsca pracy z drugiej o roszczeniowej postawie niektórych odbiorców wsparcia.

Wykres 78 Przyczyny braku pracy wśród osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy⁵⁴.



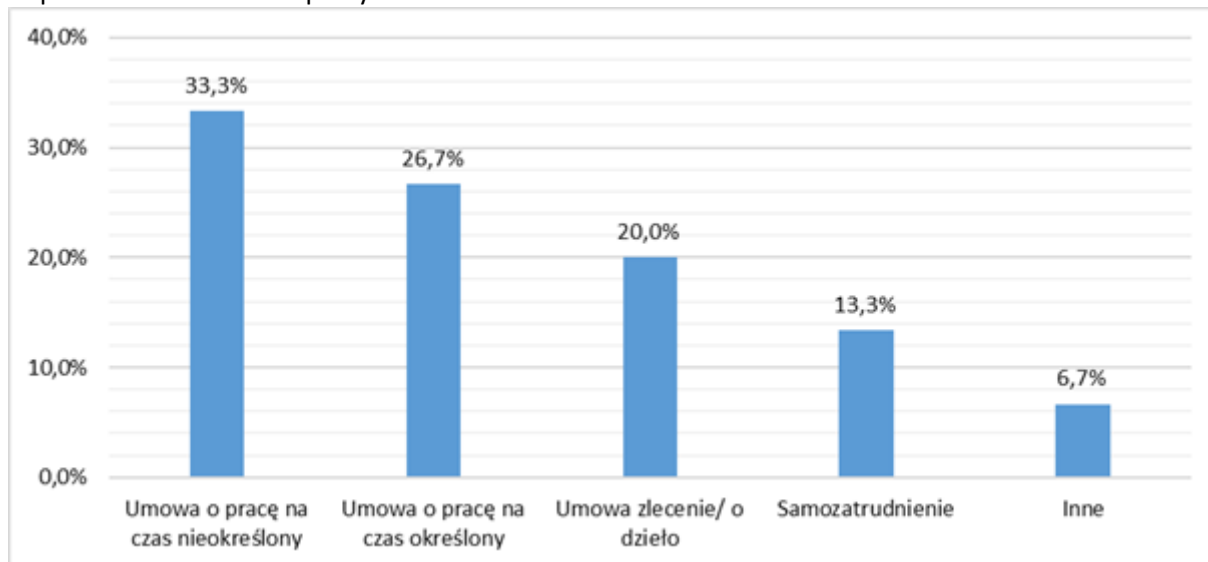
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=14.

Rozpatrując trwałość efektów oddziaływania omawianej formy wsparcia przez pryzmat poprawy bezpieczeństwa pracy należy stwierdzić, że buduje go ona w najmniejszym stopniu niż pozostałe analizowane formy. Po pierwsze, pomimo że większość odbiorców tej formy wsparcia jest zatrudniona na podstawie umów o pracę (60%) w tym 1/3 w oparciu o umowy na czas nieokreślony

⁵⁴ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

to jednak jest to mniejszy odsetek niż w przypadku staży i praktyk oraz kursów szkoleń. Po drugie jakkolwiek celem tej formy wsparcia było tworzenie w firmach dedykowanych stanowisk pracy to jednak duża część odbiorców wsparcia zmieniła miejsce zatrudnienia.

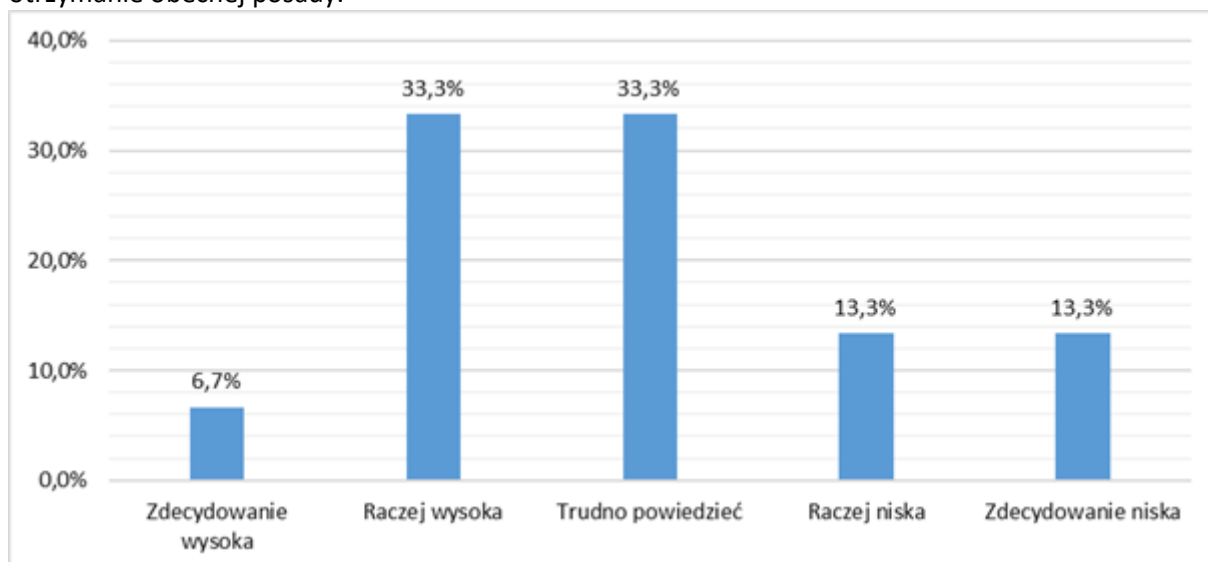
Wykres 79 Obecna forma zatrudnienia osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=15.

Podobnie jak w przypadku staży i praktyki oraz kursów i szkoleń większość spośród badanych wyraziła przekonanie, że udział we wsparciu okazał się pomocny i przyczynił się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Natomiast blisko 1/3 badanych nie powiązała w sposób jednoznaczny wpływu otrzymanego wsparcia ze swoją obecną sytuacją zawodową.

Wykres 80 Ocena wpływu udziału we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na utrzymanie obecnej posady.

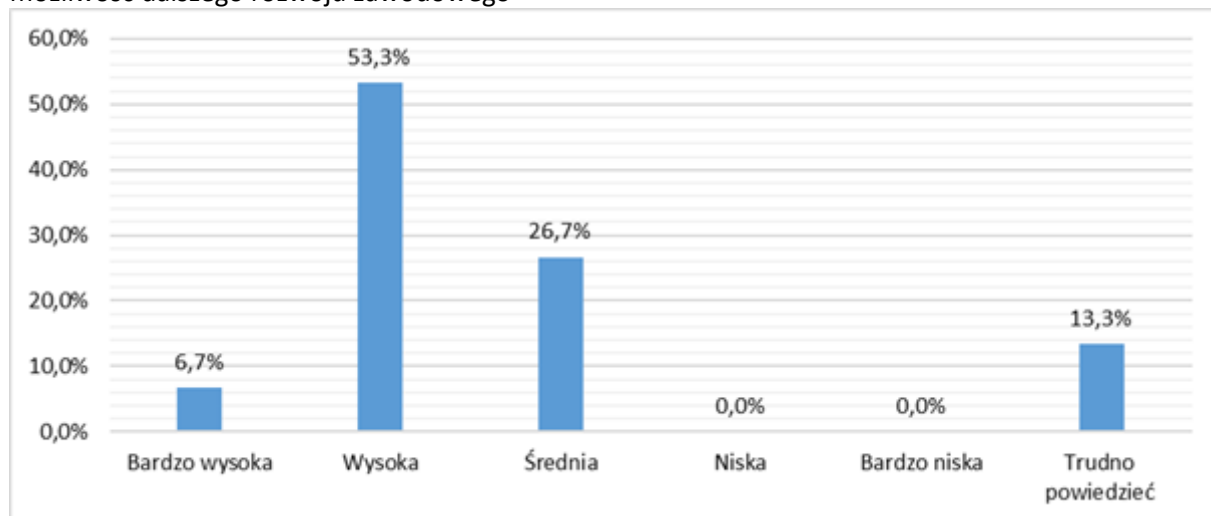


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=15.

O pozytywnym i trwałym oddziaływaniu wsparcia świadczą także wysokie oceny wystawione pod kątem jego wpływu na możliwość dalszego rozwoju zawodowego. Na jego przydatność zwróciła uwagę zdecydowana większość badanych, a 60% spośród nich oceniło ten wpływ wysoko lub bardzo wysoko.

także jego wysoka ocena jego wpływu na możliwość dalszego rozwoju zawodowego.

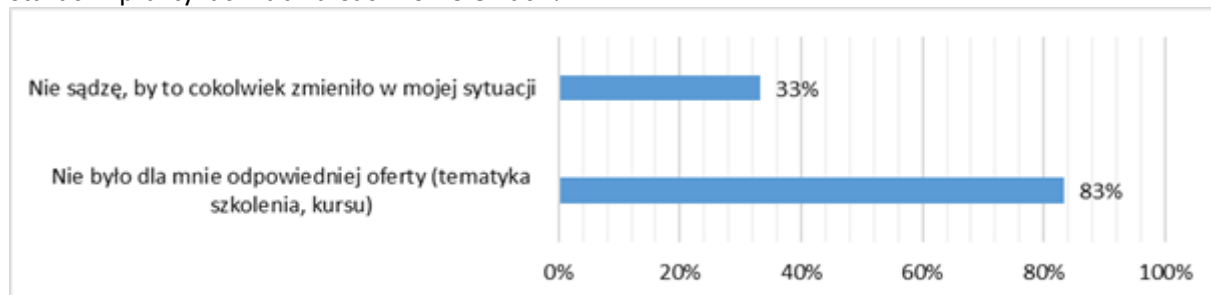
Wykres 81 Ocena udziału we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na możliwość dalszego rozwoju zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=15.

Trwałym efektem oddziaływania tej formy wsparcia jest także wyższy niż przypadku staży i praktyk oraz kursów i szkoleń odsetek respondentów, którzy kontynuowali podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych (66,7%). Ci, którzy nie zdecydowali się na dalsze kształcenie jako główny powód podają brak odpowiedniej oferty tematycznej 83% natomiast 1/3 jest zdania, że dalsze podnoszenie kwalifikacji nie wpłynie na zmianę ich obecnego położenia na rynku pracy

Wykres 82 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. stażach i praktykach lub kursach i szkoleniach?⁵⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=7.

6.5.2 Trwałość efektów wsparcia w zakresie samozatrudnienia

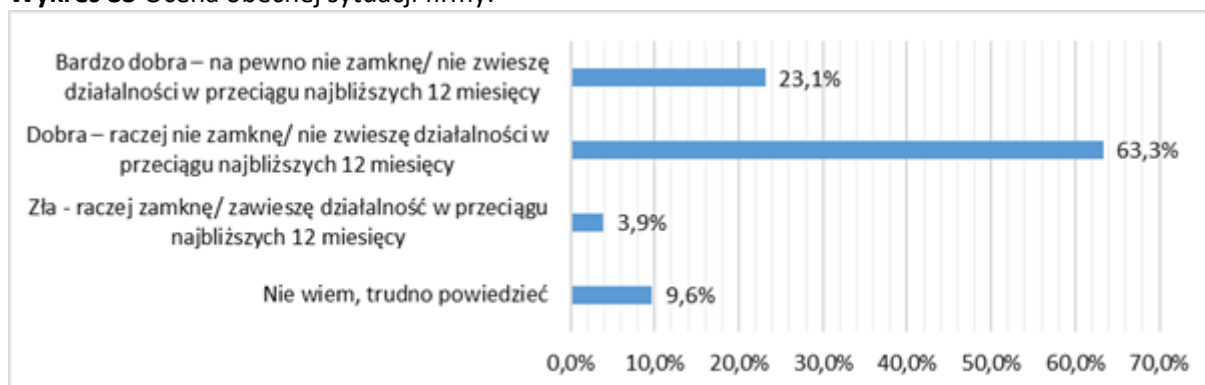
W obliczu skutków pandemii wirusa COVID-19 na temat przyszłości założonych firm można wypowiadać się jedynie w ograniczonym zakresie. W ostatnich dniach wiele firm zawiesiło bowiem swoją działalność a inne mocno ją ograniczyły. Istnieją jednak branże, które zwiększają zatrudnienie. Szczegółowa informacja, na ten temat, chociaż na razie w bardzo ograniczonym zakresie, ze względu na brak „twardych danych statystycznych”, została przedstawiona w rozdziale 4 i w jej kontekście należy czytać i interpretować przedstawione analizy.

O trwałości oddziaływania udzielonego wsparcia świadczy kondycja założonych firm po obowiązkowym okresie prowadzenia działalności w tym w szczególności ich plany rozwojowe na przyszłość. Jak wskazują wyniki badań sytuacja zdecydowanej większości firm (86,4%) oceniana jest

⁵⁵ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

jako dobra (63,3%) lub bardzo dobra (23,1%). Tylko 3,9% respondentów (9 osób) obawia się zamknięcia lub zawieszenia działalności w przeciągu najbliższych 12 miesięcy

Wykres 83 Ocena obecnej sytuacji firmy.

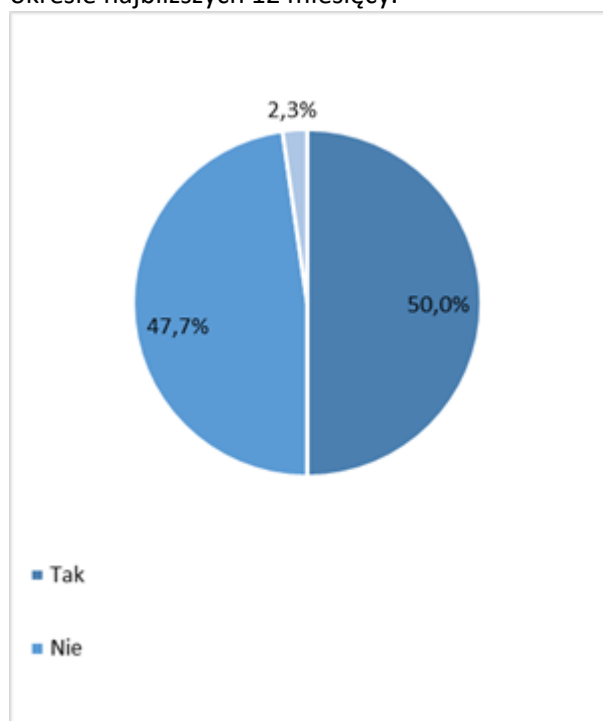


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=229.

Połowa respondentów deklaruje, że zamierza rozwinąć założone firmy. W tej grupie 61,8% zamierza zainwestować w zakup sprzętu, maszyn lub oprogramowania. 21,8% planuje poszerzyć terytorialny zasięg działalności firmy a 20,9% zwiększyć liczbę produkowanych dóbr lub wykonywanych usług.

W celu sfinansowania planów rozwojowych większość z ankietowanych (77,3%) planuje skorzystać ze środków zewnętrznych (pożyczek lub dotacji) i pozyskać je od podmiotów publicznych np. z PUP albo z OCRG (80,0%). Natomiast pozostali (20,0%) zamierzają skorzystać z oferty banku lub parabanku (11,8%) albo ze z wsparcia rodziny lub znajomych (8,2%).

Wykres 84 Plany związane z rozwojem firmy w okresie najbliższych 12 miesięcy. **Wykres 85** Działania związane z planami rozwoju firmy w przeciągu najbliższych 12 miesięcy⁵⁶.



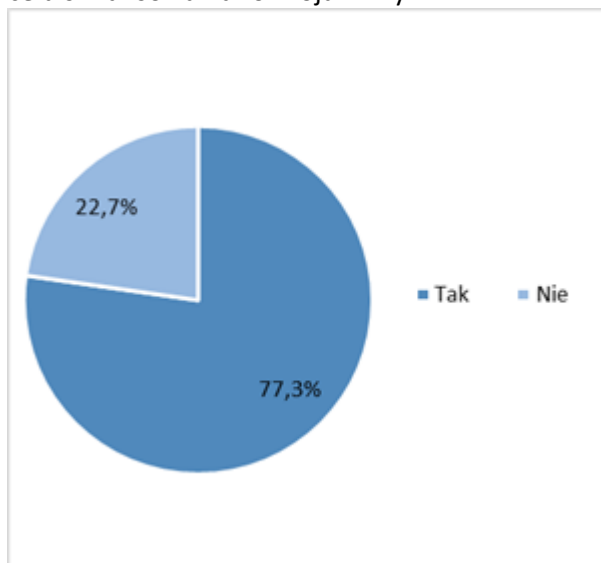
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=220



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=142

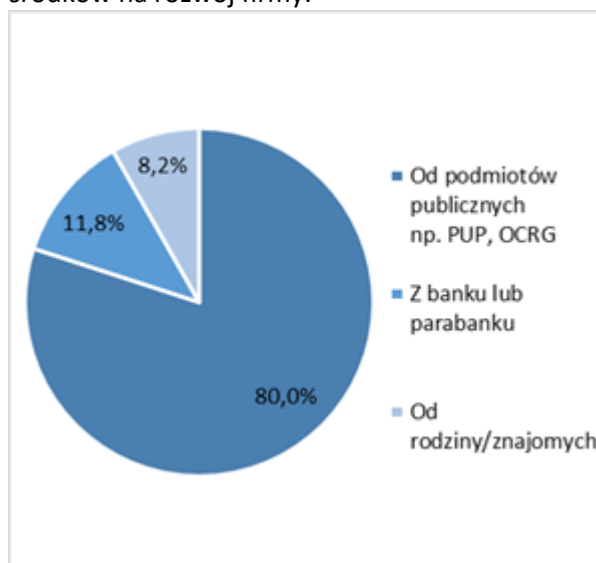
⁵⁶ Procenty nie sumują się do 100, można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 86 Plany związane ze skorzystaniem ze środków zewnętrznych np. pożyczek/dotacji w celu sfinansowania rozwoju firmy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=110

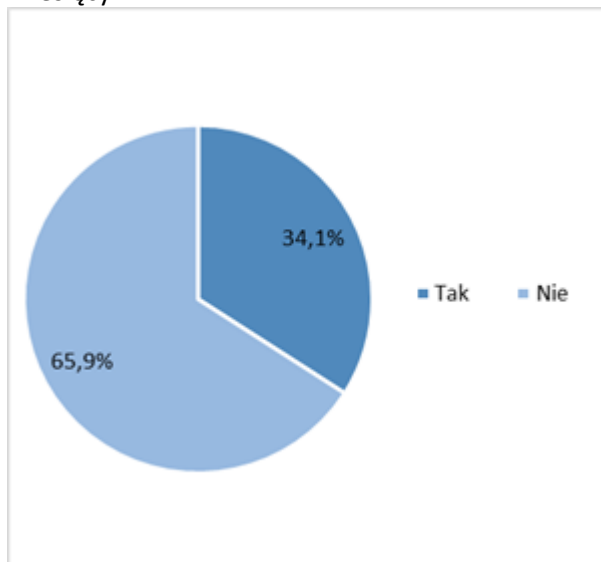
Wykres 87 Źródła pozyskania największej części środków na rozwój firmy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=85

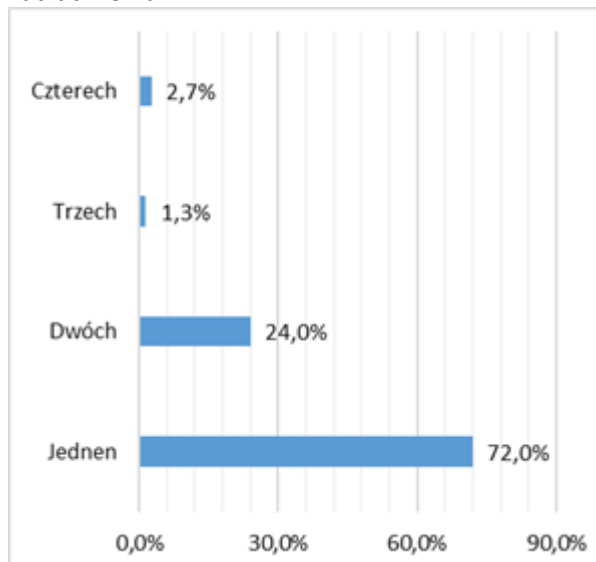
Większość prowadzących firmy przedsiębiorców nie zamierza zatrudniać nowych pracowników (65,9%), natomiast pozostali (34,1%) planują zatrudnienie nowych osób: z tego prawie trzy czwarte (72,0%) jedną osobę, prawie jedna czwarta (24,0%) dwie osoby, a w pojedynczych przypadkach trzy lub cztery osoby.

Wykres 88 Plany dotyczące zatrudnienia pracowników w przeciągu najbliższych 12 miesięcy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=220

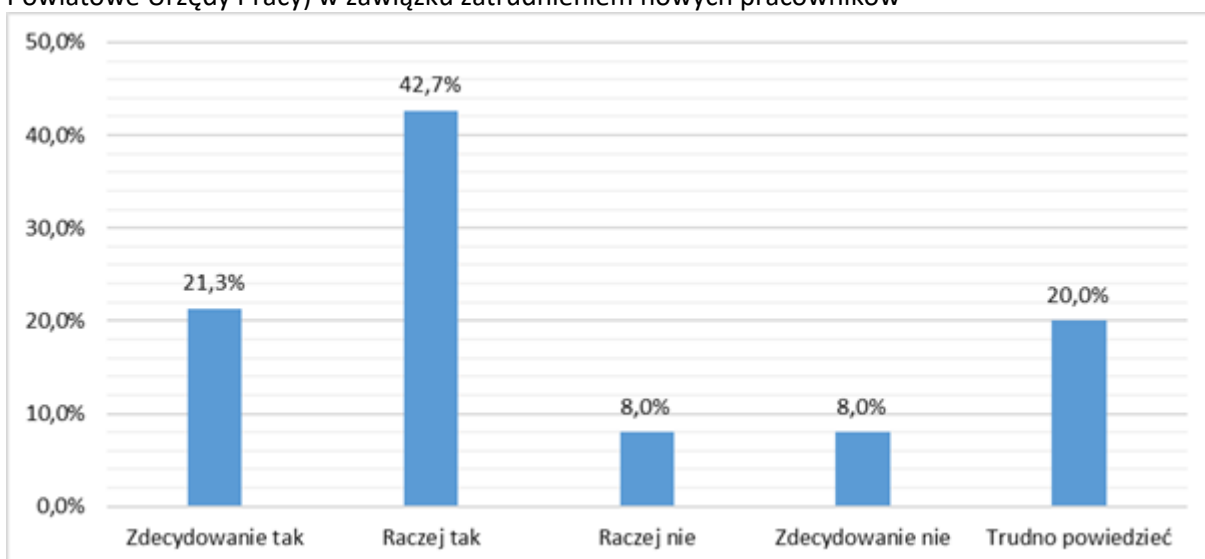
Wykres 89 Liczba pracowników planowanych do zatrudnienia.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=75

Aby zrealizować plany związane z zatrudnieniem nowych pracowników większość właścicieli firm (64,0%) planuje skorzystać ze wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne np. Powiatowe Urzędy Pracy

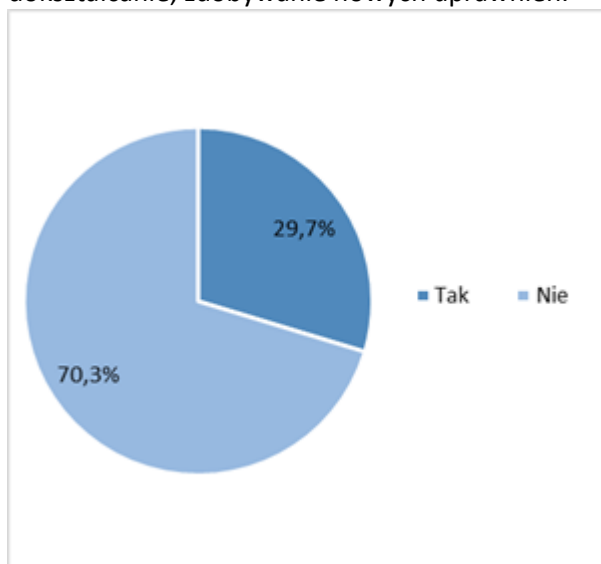
Wykres 90 Plany w zakresie skorzystania ze wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne (np. Powiatowe Urzędy Pracy) w związku zatrudnieniem nowych pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=75

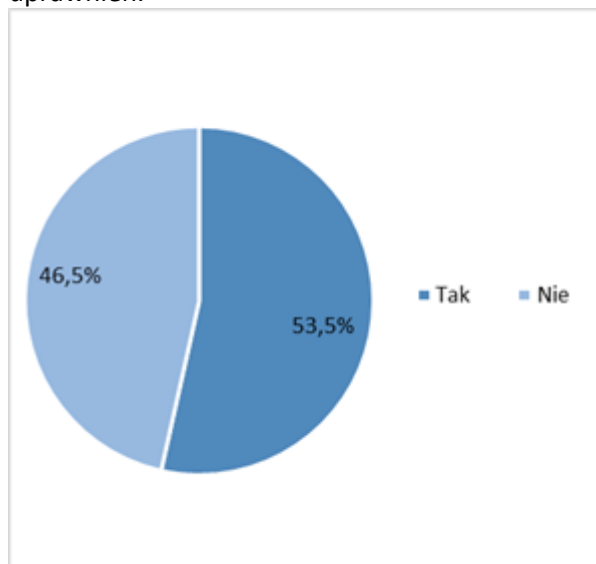
Zdecydowana większość respondentów (70,3%) nie zamierza inwestować we własny dalszy rozwój zawodowy. Natomiast ponad połowa (53,5%) zamierza podnosić kompetencje swoich pracowników inwestując w ich doksztalcanie i zdobywanie przez nich nowych uprawnień.

Wykres 91 Plany dotyczące podnoszenia kompetencji odbiorców wsparcia poprzez doksztalcanie, zdobywanie nowych uprawnień.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=229

Wykres 92 Plany dotyczące podnoszenia kompetencji swoich pracowników poprzez doksztalcanie i zdobywanie przez nich nowych uprawnień.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania CATI n=114

7 SUMARYCZNY WPŁYW ODDZIAŁYWANIA EFEKTÓW WSPARCIA

Analiza składowych głównych (PCA) służy głównie do redukcji liczby zmiennych opisujących zjawiska (zmniejszenia ich ilości), ale też do znalezienia prawidłowości (relacji) między zmiennymi. Wyznacza się tzw. składowe, które są kombinacją liniową zmiennych wziętych pod uwagę. Analiza PCA umożliwia wskazanie tych zmiennych początkowych (wyjściowych), które mają duży wpływ na wygląd (skład) tych składowych (tworzą one grupę jednorodną), czyli tych, które mają większe od pozostałych znaczenie dla wyjaśnienia badanego problemu. Składowa główna (u której wariancja jest zmaksymalizowana) jest wówczas reprezentantem tej grupy. Kolejne składowe (wzajemnie nieskorelowane) są definiowane tak, aby zmaksymalizować zmienność, która nie została wyjaśniona przez poprzednią składową, czyli kolejne "wyjaśniają" coraz mniej⁵⁷.

Analizę oparto na danych prezentujących kwoty zainwestowane w projekty realizowane w Działaniach 7.1, 7.2, 7.3, rozkłady osób uzyskujących wsparcie ze względu na płeć, wiek, wykształcenie oraz dane pokazujące sytuację na rynku pracy: stopę bezrobocia rejestrowanego, odsetek osób długotrwale bezrobotnych, a także liczbę nowo rejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców

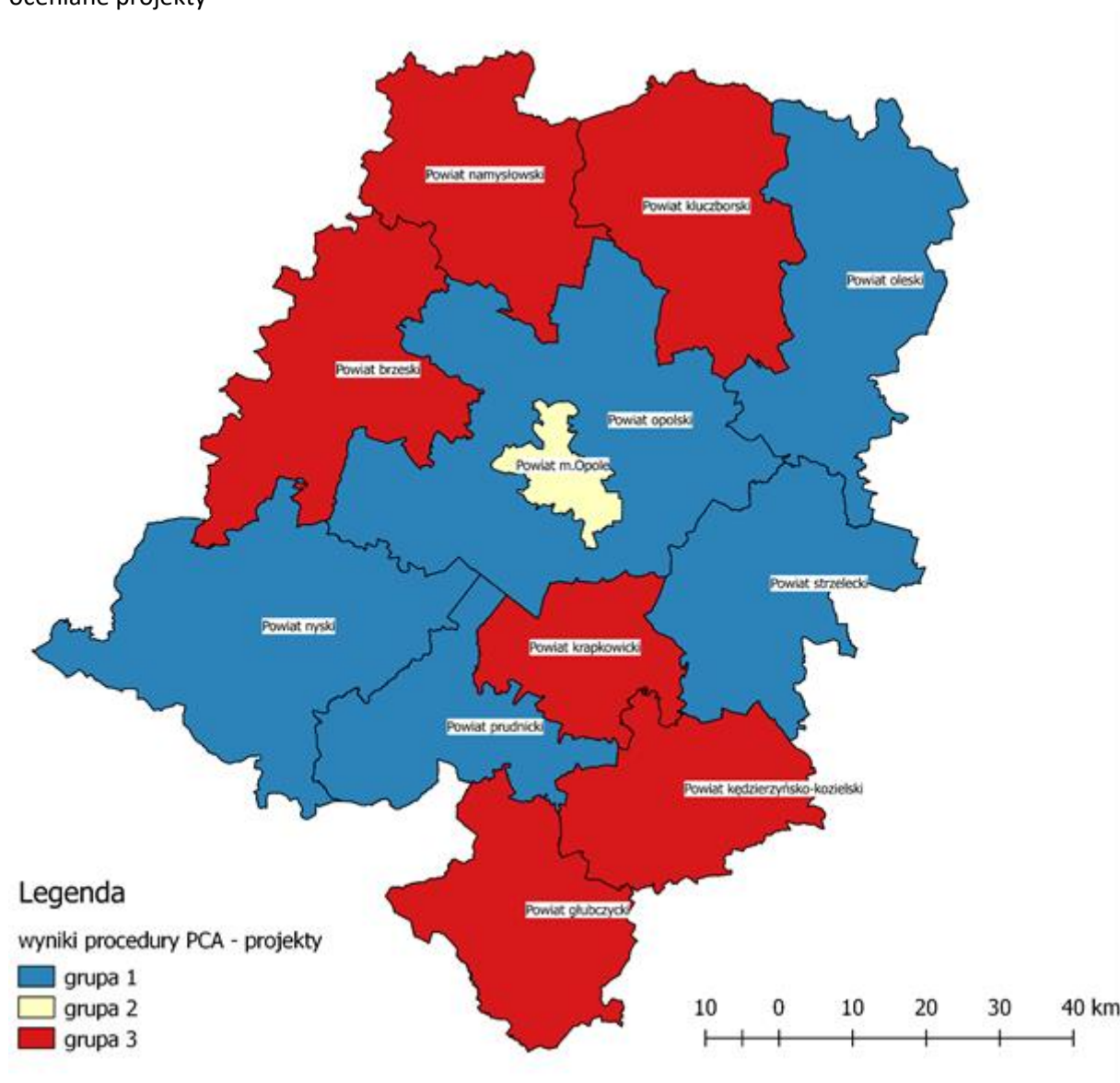
W wyniku zastosowania analizy PCA oraz w oparciu o dane charakteryzujące efekty poszczególnych projektów otrzymano trzy grupy powiatów:

- grupa 1, powiat nyski, oleski, opolski, prudnicki i strzelecki, w której zaobserwowano znaczące zainwestowanie w projekty w Działaniu 7.2 oraz populacje o wykształceniu poziomu 3 i 4 (średnio wykształceni),
- grupa 2, powiat Opole, w którym w stosunku do reszty województwa proporcjonalnie więcej zainwestowano w projekty w Działaniach 7.3 i 7.1 oraz w populacje o wykształceniu poziomu 5 do 8 (wysoko wykształceni),
- grupa 3, powiat brzeski, głubczycki, kędzierzyńsko-kozielski, kluczborski, krapkowicki, namysłowski, w których najważniejsze znaczenie miało skierowanie instrumentów do osób o wykształceniu poziomem 0 do 2 (słabo wykształceni).

Dodatkowo grupy te cechują się odmienną charakterystyką ze względu na wskaźniki rynku pracy. W grupie 1 zaobserwowano spadek stopy bezrobocia przy stosunkowo niewielkim wzroście wskaźnika przedsiębiorczości, grupa 2 tj. Opole cechowało się stosunkowo wysokim wskaźnikiem przedsiębiorczości jednak oddziaływanie tego miernika na ogólną charakterystykę rynku pracy miało, zaś w grupie 3 rosło znaczenie stopy bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwalego.

⁵⁷ Za: <https://www.statystyka.az.pl/analiza-skladowych-glownych-pca.php>, dostęp: 15.05.2020]

Rycina 23 Wyniki grupowania komponentów PCA pokazujące trzy typy obszarów wsparcia poprzez oceniane projekty

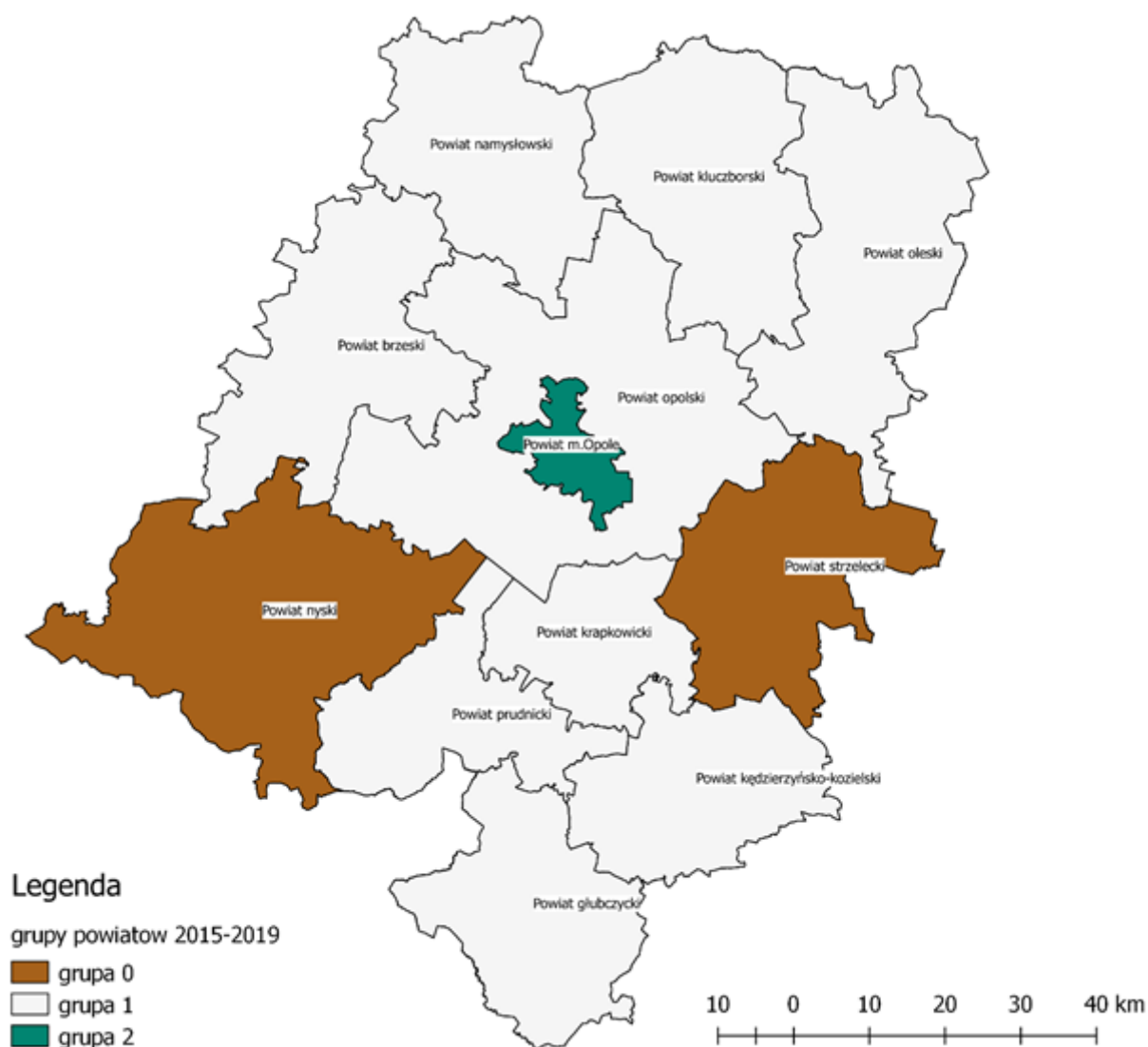


Źródło: opracowanie własne

Jednak w kontekście analizy samych trendów jakie zaobserwowano na rynku pracy od 2015 do 2019 roku (bez efektów realizacji projektów) oraz zastosowanej analizy PCA uwidoczniły się takie grupy powiatów jak:

- grupa 0, powiat nyski i powiat strzelecki, jest to grupa, która ograniczała poziom stopy bezrobocia, ale w której poziom przedsiębiorczości nie przyrósł zbyt dynamicznie, co odbiło się szczególnie na osobach długotrwale bezrobotnych,
- grupa 1, powiaty brzeski, głubczycki, kędzierzyńsko-kozielski, kluczborski, krapkowicki, namysłowski, oleski, opolski i prudnicki, w których poziom stopy bezrobocia pomimo tego, że grupa ta jest zróżnicowana wewnętrznie generalnie rzecz ujmując nadal był wysoki, przy czym oddziaływanie osób długotrwale bezrobotnych utrzymywało na podobnym poziomie,
- grupa 2, powiat Opole, dla którego zaobserwowano znaczącą redukcję stopy bezrobocia, w tym długotrwałego, oraz wzrost współczynnika przedsiębiorczości (choć wpływ tego ostatniego na rynek pracy w całym województwie z roku na rok malał).

Rycina 24 Wyniki grupowania powiatów pokazujące sytuację na rynku pracy w okresie 2015-2019

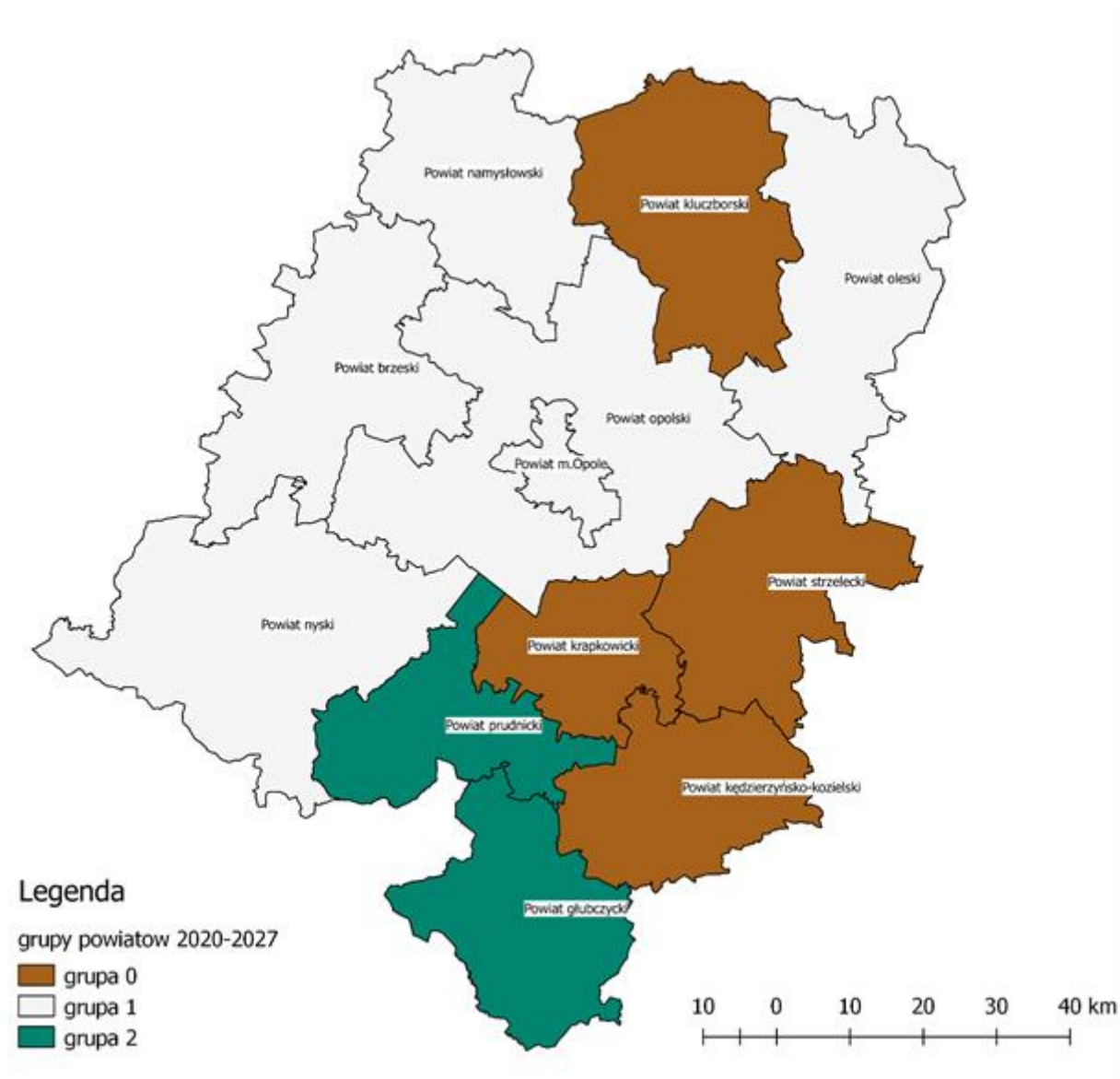


Źródło: opracowanie własne

Można przypuszczać, że kontynuacja istniejących trendów na rynku pracy (w horyzoncie roku 2027) doprowadzi do zmian we wzajemnym podobieństwie grupowanych powiatów oraz powstania:

- grupy 0, powiat kędzierzyńsko-kozielski, kluczborski, krapkowicki i strzelecki, w której przy założeniu kontynuacji istniejących trendów na rynku pracy utrzyma się dominujące znaczenie stopy bezrobocia jednak szczególnego znaczenia nabiorą osoby długotrwale bezrobotne,
- grupy 1, powiat brzeski, namysłowski, nyski, oleski, opolski, Opole, o generalnie pozytywnych tendencjach zmian na rynku pracy, w których najważniejszą charakterystyką będzie współczynnik przedsiębiorczości,
- grupy 2, powiat głubczycki i prudnicki, w której utrzymanie się trendów doprowadzi do spadku znaczenia osób długotrwale bezrobotnych, ale i wzrostu znaczenia stopy bezrobocia ogólnego (co oznacza większą rotację osób bezrobotnych).

Rycina 25 Wyniki grupowania powiatów pokazujące prognozę sytuacji na rynku pracy w okresie 2020-2027



Źródło: opracowanie własne

W tym miejscu należy podkreślić, że efekty realizacji projektów w ramach Działań 7.1, 7.2 i 7.3 jakie zaobserwowano na rynku pracy w okresie 2015-2019, są wynikiem implementacji działań podejmowanych na podstawie sytuacji na rynku sprzed tego okresu i modyfikowane do zmieniającej się sytuacji. Jest to sytuacja normalna i zgodna zarówno z teorią jak i praktyką wdrażania projektów. Obserwowane dane statystyczne potwierdzają istotne zmiany na rynku pracy i w tym kontekście warto pozytywnie ocenić przeprowadzone Działania (7.1, 7.2 i 7.3). Wartość współczynnika korelacji Cramera V (który jest jedną z miar zależności, określającą poziom zależności pomiędzy dwiema zmiennymi jakościowymi lub pomiędzy zmienną jakościową a ciągłą ilościową) pokazuje jednak, że oceniane projekty są tylko wybranym elementem prowadzonej polityki pobudzającej powstawanie i utrzymywanie nowych miejsc pracy.

Tabela 17. Wartości współczynników korelacji Cramera V pomiędzy wyróżnionymi grupami powiatów

Grupa	rok 2019 grupa 0	rok 2019 grupa 1	rok 2019 grupa 2	rok 2027 grupa 0	rok 2027 grupa 1	rok 2027 grupa 2
PCA grupa 1	0,1527525232	0,0845154255	0,0735612358	0,0690065559	0,0487950036	0,021821789
PCA grupa 2	0,0389249472	0,1507556723	0,2886751346	0,0615457455	0,087038828	0,0389249472
PCA grupa 3	0,1290994449	0,087038828	0,087038828	0,1020620726	0	0

Źródło: opracowanie własne

Oddziaływanie opisywanych instrumentów, jak wynika z danych pozytywne, jest jednak w niewielkim stopniu skorelowane z problemami stricte lokalnymi, co oznacza, że prowadzona polityka ma charakter co najmniej ponadlokalny. Dodatkowo, w kontekście postawionej do 2027 roku prognozy warto zastanowić się nad zmianami, i to co najmniej z dwu powodów: po pierwsze analiza wykazała malejące oddziaływanie efektów przeprowadzonych działań w czasie, po drugie wykazała dość istotne zmiany w konfiguracji wzajemnego podobieństwa charakterystyk określających uwarunkowania rynku pracy w ujęciu powiatów województwa opolskiego.

8 OCENA POPRAWNOŚCI FORMUŁ REALIZACJI INTERWENCJI W RPO WO 2014-2020 ORAZ ICH AKTUALNOŚCI W PERSPEKTYWIE 2021-2027

Zasady i założenia RPO WO 2014-2020, ich prawidłowość i aktualność dla RPO WO 2021-2027.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 uwzględnił horyzontalne zasady przygotowania i realizacji polegające na przyjęciu: modelu zrównoważonego rozwoju oraz szeregu reguł, które zostały wprowadzone w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną. Podczas wdrażania Programu obowiązywała zasada niedyskryminacji uwzględniająca potrzeby konkretnych grup społecznych i zapewniająca dostęp do wsparcia osobom z grup zmarginalizowanych. Uwzględniono także postanowienia Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami i Europejskiej Strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020⁵⁸. Te zasady są oczywiste, prawidłowe i aktualne, i powinny nadal obowiązywać w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Opolskiego na lata 2021-2027.

Dokument pt. *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 w Opisie Osi Priorytetowej VII Konkurencyjny Rynek Pracy* przyjmował na poziomie ogólnym oraz na poziomie *Działów 7.1, 7.2, 7.3* założenia względem problemów na rynku pracy dotyczące realizacji projektów w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji osób na rynku pracy (7.1, 7.2), a także założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie wsparcia przedsiębiorczości (7.3) w regionie. Sprecyzowano w nim również formy pomocy i dokonano identyfikacji grup docelowych - ostatecznych odbiorców wsparcia. W związku z nowym okresem programowania oraz pandemią COVID -19 konieczna jest ocena aktualności przyjętych założeń, form wsparcia oraz prawidłowości identyfikacji grup docelowych dla perspektywy 2021-2027.

Przyjęte założenia, formy pomocy oraz dobór grup docelowych- ostatecznych odbiorców wsparcia należy odnieść do ogólnego obrazu rynku pracy województwa opolskiego zaprezentowanego w projekcie RPO WO 2021-2027. Wynika on z założeń strategicznych dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej regionu i sytuacji na rynku pracy sprzed pandemii COVID-19, a zatem nie jest aktualny i wymaga wprowadzenia zmian⁵⁹. Wybuch pandemii i jej społeczne skutki zmieniają jego obraz i będą wymagały uwzględnienia zarówno aktualnych problemów rynku pracy jak i indywidualnych problemów grup docelowych, które powinny stać się podstawą interwencji i udzielania wsparcia.

Uzasadnienie: Sytuacja pandemii i jej potencjalny wpływ na rynek pracy został przedstawiony w rozdziale 4 niniejszego raportu, tutaj zamieszczamy jedynie jej skrót z wypunktowaniem negatywnych zjawisk dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej województwa opolskiego i jej wpływu na rynek pracy. Sytuacja na regionalnym rynku pracy ulegnie prawdopodobnie zdecydowanemu pogorszeniu. Już w chwili obecnej dla regionu charakterystyczny był powolny rozwój sektora usług, którego udział w strukturze regionalnego PKB był niższy niż w kraju, szczególnie usług nierynkowych (handel i naprawy, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja, magazynowanie, usługi finansowe i ubezpieczeniowe oraz obsługa nieruchomości). W m-cu marcu b.r. z powodu pandemii zatrudnienie w tych sekcjach spadło. Obecną sytuację, z powodu zamknięcia granic, wstrzymania transportu, spadku popytu za granicą, z pewnością w dużym stopniu odczują

⁵⁸ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych ..., op., cit., s. 6.

⁵⁹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego 2021-2027. Projekt. Wersja nr 1, Opole styczeń 2020.

także wszystkie te branże, które są zależne od eksportu. Na razie nie znamy rozmiaru gospodarczo-społecznych skutków pandemii, które wpłyną na możliwości rozwojowe i konkurencyjność regionu w najbliższej przyszłości. Z dużym prawdopodobieństwem domniemujemy, że obraz opolskiego rynku pracy ulegnie zmianie w zakresie poziomu bezrobocia (wzrośnie, być może nawet dwukrotnie), bowiem już w kwietniu br. w województwie opolskim stopa bezrobocia wzrosła do 6,5%, a liczba bezrobotnych wzrosła o 1,9 tys. osób. Na ten proces miały wpływ także ruchy migracyjne, czyli powroty z Austrii i Niemiec osób tam pracujących, które w najbliższym czasie mogą ulec nasileniu. Ponadto, zwiększa się odsetek osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (więcej zwolnień grupowych) oraz osób długotrwale bezrobotnych. Z powodu zawieszania działalności gospodarczej, a być może i jej likwidowania struktura bezrobotnych ulegnie dalszej zmianie; oprócz bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, będą wśród nich osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe i osoby mające doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy. Dla opolskiego rynku pracy będzie to bardzo prawdopodobne, bowiem w strukturze przedsiębiorstw większość stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (samozatrudnienie). Pogorszy się prawdopodobnie sytuacja grup de faworyzowanych (kobiet, niepełnosprawnych, osób 50+, długotrwale bezrobotnych), skłonność przedsiębiorców do zatrudniania osób z tej grupy ulegnie prawdopodobnie obniżeniu. Zmniejszy się także liczba ofert pracy zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, która już w marcu br. uległa niekorzystnej zmianie. Utrzyma się zróżnicowanie przestrzenne stopy bezrobocia w powiatach, które istniało do tej pory (w kwietniu b.r. najwyższą stopę bezrobocia zarejestrowano w powiecie głubczyckim 10,1% i nyskim 8,7%), a także spadek zapotrzebowania na pracowników, który już nastąpił w 10 powiatach województwa opolskiego. Przy scenariuszu zakładającym najbardziej pesymistyczną wizję (tj., gdy epidemii nie uda się opanować do końca roku) wzrost rozmiarów bezrobocia może okazać się jednak dużo wyższy, niż to obecnie prognozujemy. Jednym słowem prawdopodobnie sytuacja na rynku pracy ulegnie zdecydowanemu pogorszeniu.

Ocena prawidłowości i aktualności założeń oraz form wsparcia przyjętych na poziomie Działań 7.1, 7.2 i 7.3 w RPO WO 2014-2020 w perspektywie 2021-2017.

W Działaniach 7.1 i 7.2 w RPO WO 2014-2020 przyjęto następujące ogólne założenia dotyczące interwencji na rynku pracy – *Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy oraz poprawa sytuacji zawodowej osób nieposiadających stabilnej pozycji na rynku pracy ze względu na niskie zarobki i formę zatrudnienia*. W świetle wyników badań i przeprowadzonych analiz należy stwierdzić, że było ono prawidłowe i pozostaje nadal aktualne.

W Działaniu 7.3 przyjęto następujące założenie dotyczące interwencji na rynku pracy- *Wzrost liczby trwałych miejsc pracy powstałych dzięki środkom przekazanych na założenie działalności gospodarczej*. W świetle wyników badań i przeprowadzonych analiz należy stwierdzić, że było ono prawidłowe i pozostaje nadal aktualne.

W poszczególnych Działaniach przewidziano następujące formy udzielanego wsparcia.

Tabela 18 Typy projektów i formy wsparcia

Działanie 7.1 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy realizowana przez PUP (formy pomocy):	Działanie 7.2 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy:	Działanie 7.3 Zakładanie działalności gospodarczej:
Formy pomocy przyczyniające się do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych: - szkolenia, - staże, - przygotowanie zawodowe dorosłych,	Usługi rynku pracy (identyfikacja barier w powrocie i wejściu na rynek pracy, określenie ścieżki zawodowej, indywidualizacja wsparcia wraz z analizą ofert	Zwrotne wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej (jednorazowa pożyczka),

- wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy, - prace interwencyjne, - przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (pomoc prawna, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej), - grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, - świadczenie aktywizacyjne na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną, - dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.	pracy, w tym: - pośrednictwo pracy, - poradnictwo zawodowe.	
	Programy aktywizacji zawodowej, w tym reorientacja zawodowa rolników: - szkolenia, - staże, - wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy, - subsydiowanie zatrudnienia, - dodatek relokacyjny (zatrudnienie w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem zamieszkania), - wsparcie trenera pracy w zakresie zatrudnienia wspomaganego, - wolontariat (wsparcie szkoleniowe i doradcze dla wolontariusza).	Bezzwrotne wsparcie (dotacja) dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej na: - usługi szkoleniowe; - doradztwo na etapie poprzedzającym rozpoczęcie działalności gospodarczej, związane z podjęciem działalności gospodarczej; - przyznanie dotacji w kwocie nie wyższej niż 6-krotność wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę; - wsparcie pomostowe: doradztwo o charakterze specjalistycznym w zakresie efektywnego wykorzystania dotacji i prowadzenia działalności gospodarczej, - bezzwrotna pomoc finansowa wypłacana miesięcznie przez okres od 6 miesięcy do 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej.
	Upowszechnienie i wdrożenie alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy: - grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, - subsydiowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze, praca w domu, praca rotacyjna, Job sharing – dzielenie się pracą.	
	Formy wsparcia służące podniesieniu kwalifikacji i kompetencji odbiorców, poprawiające ich sytuację na rynku pracy.	

Źródło: opracowanie własne

W świetle przeprowadzonych analiz pozostają również aktualne formy pomocy przyczyniające do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zapisane w Działaniu 7.1 jak i typy form wsparcia zapisane w Działaniu 7.2 i 7.3. W przyszłym okresie programowania 2021-2027 w poszczególnych Działaniach, zmian wymagają natomiast limity wsparcia, co oznacza, że należy dokonać podwyższenia i ujednolicenia kwoty wysokości stypendiów stażowych w projektach konkursowych i pozakonkursowych. Dla przyszłego okresu programowania pozostają również aktualne typy form wsparcia zapisane w Działaniu 7.3. Wyniki badań i analiz wskazują natomiast, że wprowadzenia zmian wymagają limity wsparcia i sposób udzielania wsparcia polegające na:

- zróżnicowaniu limitów finansowych wsparcia, czyli *stawki jednostkowej kwoty dotacji* na założenie działalności gospodarczej (na podstawie wskaźnika, którym jest liczba tworzonych nowych miejsc pracy (według wzoru: stawka jednostkowa = stanowisko pracy),
- w przypadku wsparcia finansowego pożądanym jest wprowadzenie systemu dotacyjno-pożyczkowego, zwiększającego trwałość działalności gospodarczej, poprzez dwuetapowy system jej finansowania (dotacja na rozpoczęcie działalności, a następnie pożyczka na wsparcie dalszego rozwoju firmy),
- w związku z pandemią COVID - 19 pożądanym jest w przypadku dotacji zniesienie 12-miesięcznej karencji wymogu utrzymania firmy na rynku dla osób, które były zmuszone zlikwidować lub zawiesić działalność gospodarczą w związku z kryzysem gospodarczym wywołanym COVID-19.

Ocena prawidłowości i aktualności identyfikacji grup docelowych przyjętych na poziomie Działania 7.1, 7.2 i 7.3 w RPO WO 2014-2020 w perspektywie 2021-2027.

W Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 w Opisie Osi Priorytetowej VII Konkurencyjny Rynek Pracy zidentyfikowano następujące grupy docelowe jako ostatecznych odbiorców wsparcia.

Tabela 19 Grupy docelowe wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2, 7.3

Działanie 7.1 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy realizowana przez PUP (formy pomocy):	Działanie 7.2 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy:	Działanie 7.3 Zakładanie działalności gospodarczej:
Wyłącznie osoby od 30 roku życia pozostające bez pracy i zarejestrowane w PUP [...], w tym zwłaszcza osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy tj.: 1. kobiety, 2. osoby z niepełnosprawnościami, 3. osoby w wieku 50 lat i więcej, 4. osoby długotrwale bezrobotne, 5. osoby o niskich kwalifikacjach, 6. osoby posiadające, co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej 1 dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia, 7. migranci powrotni i imigranci.	1. Osoby bezrobotne poszukujące pracy oraz bierne zawodowo w wieku od 30 roku życia, w tym zwłaszcza: a) kobiety, b) osoby z niepełnosprawnościami, c) osoby w wieku 50 lat i więcej, d) osoby długotrwale bezrobotne, e) osoby o niskich kwalifikacjach, f) osoby posiadające, co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej 1 dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia, g) migranci powrotni i imigranci. 2. osoby pracujące w wieku od 30 roku życia: a) zatrudnione na umowach cywilno-prawnych, b) zatrudnione na umowach krótkoterminowych, c) osiągające niskie dochody (tzw. ubodzy pracujący), d) migranci powrotni i imigranci, e) osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny.	1. Osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz bierne zawodowo w wieku od 30 roku życia, w tym zwłaszcza: a) kobiety, b) osoby z niepełnosprawnościami, c) osoby w wieku 50 lat i więcej, d) osoby długotrwale bezrobotne, e) osoby o niskich kwalifikacjach, f) osoby posiadające, co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej 1 dziecko z niepełnosprawnościami do 18 roku życia, g) migranci powrotni i imigranci.

Źródło: opracowanie własne

W odniesieniu do identyfikacji założonych w Działaniach grup docelowych, na podstawie wyników badań i analiz przeprowadzonych w projekcie, należy stwierdzić, że została ona dokonana prawidłowo. Niemniej jednak, wykonane analizy oraz oszacowane prognozowane skutki pandemii COVID-19 dla procesów i problemów regionalnego rynku pracy wskazują, że w nowej perspektywie finansowej 2021-2027 zmian będzie wymagała struktura grupy docelowej zapisanej jako ostateczny odbiorca wsparcia. Koniecznym będzie poszerzenie grupy odbiorców wsparcia o następujące podgrupy:

- osoby tracące pracę w związku z kryzysem gospodarczym wywołanym przez pandemię COVID-19, w tym tych, które posiadają doświadczenie w prowadzeniu firmy zamkniętej na skutek kryzysu (samozatrudnieni),
- osoby posiadające wyższe kwalifikacje zawodowe (ale wymagające zmiany), niż było to zapisane w obu Działaniach,
- absolwentów szkół średnich i wyższych,
- osób poniżej 30. roku życia.

Uzasadnieniem dla proponowanych zmian są wnioski wynikające z badań i analiz dokonanych w ramach niniejszej ewaluacji, zamieszczone w raporcie oraz w tabeli rekomendacji, a także prognozowane skutki pandemii COVID-19 dla rynku pracy zamieszczone w Rozdz. 4 niniejszego opracowania. Aktualizacja założeń, form wsparcia oraz struktury grup docelowych pozwoli na niwelowanie niedopasowania strukturalnego na rynku pracy poprzez wprowadzenie systemu popytowego jako uniwersalnej zasady, co z kolei pozwoli w sposób elastyczny i relatywnie szybki reagować na dynamicznie zmieniające się potrzeby strony popytowej i podażowej rynku pracy, zwłaszcza w stosunku do branż kluczowych w dobie kryzysu. Z kolei poszerzenie grupy odbiorców wsparcia pozwoli na szeroką interwencję na rynku pracy, w tym uwzględnienie w aktywizacji zawodowej osób tracących pracę w związku z kryzysem gospodarczym oraz migrantów powracających z zagranicy lub z innych regionów kraju wskutek utraty pracy.

Ocena zapisów Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy 2014-2020 oraz propozycje zapisów dla perspektywy 2021-2027.

Zapisy Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 zawierały: założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji osób na rynku pracy; założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie wsparcia przedsiębiorczości oraz założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 lub osobami z niepełnosprawnością. Przedmiotem oceny były następujące zapisy zawierające założenia bezpośrednio dotyczące kwestii rynku pracy:

1. **Założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji osób na rynku pracy, które odnosiły się do następujących kwestii szczegółowych takich jak:**
 - sposób pomiaru kryterium efektywności zatrudnieniowej i efektywności zawodowej w projekcie,
 - grupa docelowa wsparcia,
 - identyfikacja potrzeb uczestników projektów,
 - warunki i procedury udzielania poszczególnych form wsparcia przez podmioty inne niż Powiatowe Urzędy Pracy.

2. **Założenia dotyczące realizacji projektów w zakresie wsparcia przedsiębiorczości, które odnosiły się do następujących kwestii szczegółowych takich jak:**

- grupa docelowa,
- warunki i procedury udzielania wsparcia,
- ogólne warunki realizacji projektów w zakresie wsparcia przedsiębiorczości,
- warunki realizacji projektów w zakresie przyznawania wsparcia bezzwrotnego na założenie własnej działalności gospodarczej,
- warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Ocena prawidłowości i aktualności zapisów

Odpowiedź na pytanie - czy zapisy zawarte w *Wytycznych...* są prawidłowe i aktualne i nie powodują barier w realizacji projektów powinna odnieść się do kilku szczegółowych problemów dotyczących: doboru grup docelowych, które korzystały ze wsparcia w RPO WO 2014-2020, form wsparcia, czyli rodzajów pomocy, której w ramach programu można było udzielić wskazanym grupom docelowym oraz limitów wsparcia/wysokości dotacji/pożyczek udzielanych na założenie działalności gospodarczej.

W związku z pandemią COVID - 19 założenia te nie są aktualne, ze względu na fakt, że obecnie poza wsparciem znalazły się te kategorie osób, które utracą pracę w związku z pandemią lub będą zmuszone zawiesić lub zlikwidować firmę i będą tego wsparcia wymagały, co oznacza po pierwsze konieczność poszerzenia grup docelowych, po drugie rozszerzenie form wsparcia oraz zróżnicowania limitów finansowych wsparcia (stypendium stażowe, dotacje, pożyczki).

Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że zasadniczo zapisy w **Rozdz. 3 Wytycznych...** dotyczące realizacji projektów w zakresie aktywizacji zawodowej były prawidłowe, bowiem umożliwiały udzielenie wsparcia osobom potrzebującym, znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami. Szczegółowe analizy przedstawione w raporcie dotyczące trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości wsparcia wyraźnie to pokazują. Niemniej jednak, wyniki badań wskazały, że w trakcie realizacji Programu ujawniły się pewne przeszkody polegające na trudnościach rekrutacyjnych w poszczególnych Działaniach, kanibalizacji form i grup wsparcia, a ponadto poza wsparciem znalazły się pewne kategorie osób bezrobotnych lub biernych zawodowo, które tego wsparcia wymagają. Oznacza to konieczność poszerzenia grup docelowych i wobec tego zmianę zapisów w dokumencie pt. *Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 w kontekście nowego okresu programowania na lata 2021-2027.*

W związku z powyższą oceną proponujemy zatem następujące zmiany zapisów w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020* w nowym okresie programowania 2021-2027:

Podrozdział 3.3 Grupa docelowa wsparcia.

- **p.2 uzupełnienie zapisu o następujące grupy wsparcia:**
 - absolwenci szkół średnich i wyższych,
 - osoby poniżej 30. roku życia,
 - osoby, które stały się bezrobotnymi w wyniku kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19,
 - osoby pracujące o niskich dochodach i posiadające niestabilną sytuację na rynku pracy.

- **p. 4 zmiana zapisu:** *Wsparcie grup, o których mowa w p.2 powinno wynikać z oceny sytuacji społeczno-gospodarczej przeprowadzonej przez IZ RPO i IZ PO Power w oparciu o analizy pozwalające rozpoznać przyczyny bierności zawodowej i bezrobocia wskazanych grup wsparcia oraz skutki COVID-19 dla rynku pracy.*

Kolejny ujawniony problem w wyniku przeprowadzanych badań to kwestia zróżnicowanej wysokości stypendium stażowego w projektach realizowanych przez PUP-y oraz podmioty komercyjne. Taka sytuacja rodzi problemy rekrutacyjne oraz ryzyko przerywania stażu, z czego wynika konieczność zmiany wysokości stawki stypendium stażowego w projektach realizowanych przez PUP-y, co wymaga zmiany zapisu:

- **Podrozdział 3.5 Warunki i procedury udzielania poszczególnych form wsparcia przez podmioty inne niż PUP-y**
 - **Sekcja 3.5.2 Staże p. 5 zmiana zapisu:** *W okresie odbywania stażu stażyście przysługuje stypendium stażowe, które miesięcznie wynosi 80,0% zmiennej wartości minimalnego krajowego wynagrodzenia.*

Podobnie, jak w Rozdz. 3 (zapisy założeń w realizacji projektów w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji osób na rynku pracy), zapisy w Rozdz. 4 dotyczącym realizacji projektów w zakresie wsparcia przedsiębiorczości zasadniczo były prawidłowe, co również potwierdzają wyniki badań dotyczące trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości udzielonego wsparcia. Niemniej jednak szczegółowe analizy wskazały, że:

- a. w przypadku wsparcia finansowego pożądanym jest wprowadzenie systemu dotacyjno-pożyczkowego, zwiększającego trwałość działalności gospodarczej, poprzez dwuetapowy system jej finansowania (dotacja na rozpoczęcie działalności, a następnie pożyczka na wsparcie dalszego rozwoju firmy), co wymaga zmiany zapisu:

- **Podrozdział 4.2 Warunki i procedury udzielanego wsparcia**
 - **p.2 zmiana zapisu:** *IZ RPO i IZ PO POWER zapewniają mechanizmy pozwalające na łączenie wsparcia zwrotnego i bezzwrotnego w odniesieniu do pojedynczego uczestnika projektu poprzez dwuetapowy system finansowania rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej: I etap-dotacja na rozpoczęcie działalności; II etap pożyczka na wsparcie dalszego rozwoju firmy, pod warunkiem, że nie nastąpi podwójne finansowanie. Ocena ryzyka wystąpienia podwójnego finansowania odbywa się w szczególności na podstawie oceny biznesplanu.*

- b. Wprowadzenie zróżnicowanych kwot dotacji dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, co wymaga zmiany zapisu:

- **Podrozdział 4.4 Warunki realizacji projektów w zakresie przyznawania wsparcia bezzwrotnego na założenie własnej działalności gospodarczej:**
 - **p. 4 zmiana zapisu:** *Wprowadza się zróżnicowaną kwotę stawki jednostkowej kwoty dotacji dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą na podstawie wskaźnika, którym jest liczba tworzonych nowych miejsc pracy (według wzoru: stawka jednostkowa = stanowisko pracy).*

- c. W związku z pandemią COVID - 19 pożądanym jest w przypadku dotacji zniesienie 12-miesięcznej karencji wymogu utrzymania firmy na rynku dla osób, które były zmuszone zlikwidować lub zawiesić działalność gospodarczą z powodu kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19, co wymaga zmiany zapisu:

- **Podrozdział 4.5 Warunki prowadzenia działalności gospodarczej:**

- **p. 3 zmiana zapisu:** *Działalność gospodarcza rozpoczęta w ramach projektu nie może zostać zawieszona w okresie pierwszych 12 miesięcy od dnia wskazanego, jako data rozpoczęcia działalności w CEiDG albo KRS, chyba, że zawieszenie lub likwidacja nastąpiła w związku z kryzysem gospodarczym wywołanym przed COVID-19.*

Sposób profilowania przyszłych rodzajów/typów/kategorii interwencji w ramach Działań w obszarze rynku pracy.

Sposób profilowania przyszłych rodzajów/typów/kategorii interwencji w ramach Działań w obszarze rynku pracy, powinien uwzględnić wdrażanie *Europejskiego Filaru Praw Socjalnych* w celu zapewnienia wsparcia w zakresie:

- dostępu do zatrudnienia,
- modernizacji instytucji i służb regionalnego rynku pracy,
- kobiet na regionalnym rynku pracy,
- kształcenia się i szkoleń,
- uczenia się przez całe życie,
- integracji obywateli państw trzecich.

Wsparcie to powinno dotyczyć następujących obszarów tematycznych:

- podnoszenia kwalifikacji pracowników, również w celu budowania inteligentnych regionalnych specjalizacji,
- zwiększenia współpracy z pracodawcami w celu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo (niepełnosprawnych i tych, którzy utracili pracę na skutek prognozowanego kryzysu pandemii COVID -19),
- lepsze wykorzystanie potencjału PUP dla tych, którzy utracili pracę lub pozostają bierne zawodowo na skutek prognozowanego kryzysu pandemii COVID -19 oraz dla osób aktywnych zawodowo,
- wsparcie ekonomii społecznej.

W perspektywie 2021-2027, aby maksymalnie zintensyfikować ich pozytywny wpływ poszczególnych typów interwencji na rynek pracy w RPO WO powinno oprzeć się o podejście terytorialne, to jest na:

- próbie dostosowania wsparcia do rzeczywistych potrzeb lokalnych rynków pracy,
- segmentacji w zakresie potencjałów i problemów, jakie występują na poszczególnych lokalnych rynkach pracy,
- dodatkowym wsparciu obszarów zmarginalizowanych,
- szczegółowych analizach uwzględniających bieżące monitorowanie skutków pandemii COVID -19 na lokalnych rynkach pracy.

9 REKOMENDACJE

Głównym celem przeprowadzonej ewaluacji była analiza i ocena wpływu projektów realizowanych w ramach Działów 7.1, 7.2, 7.3 RPO WO 2014-2020 na poprawę sytuacji mieszkańców Opolszczyzny na rynku pracy oraz sformułowanie rekomendacji.

Przeprowadzona analiza uwzględniła zarówno uwarunkowania sytuacji panującej na opolskim rynku pracy występujące w momencie uruchamiania Programu jak dokonujące w czasie jego trwania zmiany. W trakcie realizacji badania sytuacja uległa jednak dramatycznemu zakłóceniu, bowiem Polskę i województwa opolskie dotknęła pandemia związana z rozprzestrzenianiem się koronawirusa COVID-19. Sytuacja pandemii wywoła zmiany w sytuacji gospodarczo-społecznej regionu i kraju związane z wyłączeniem z życia gospodarczego wielu branż z powodów epidemiologicznych i izolacji społecznej nakazanej przez Rząd RP. Wpłynęło to i nadal wpływa na sytuację na krajowym i regionalnym rynku pracy. Negatywne skutki zahamowania życia gospodarczego powoli się uwidaczniają i będą się intensyfikować w skali zależnej od czasu trwania ograniczeń. W tej sytuacji formułując wnioski i rekomendacje staraliśmy się uwzględnić, na ile było to możliwe, aktualnie przejawiające się i prognozowane skutki pandemii dla rynku pracy województwa opolskiego, którym poświęciliśmy odrębny rozdział.

W efekcie realizacji badania sformułowaliśmy 9 rekomendacji, które jednak być może, będą wymagały pewnej korekty w zależności od dalszego kształtowania się procesów gospodarczych w regionie, kraju i na świecie. Rekomendacje mają zróżnicowany charakter, dlatego zostały uporządkowane według określonych jednorodnych zjawisk na rynku pracy, m.in. bierność zawodowa, długotrwale bezrobotni, bezrobotne kobiety i osoby 50+, niedopasowanie strukturalne na rynku pracy, wsparcie finansowe aktywizacji zawodowej. Tym samym zostały wypracowane następujące grupy rekomendacji:

- poszerzenie grupy odbiorców wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej - w kierunku możliwości szerszej interwencji na rynku pracy,
- uwzględnienie specyfiki osób długotrwale bezrobotnych - w kierunku bardziej zindywidualizowanego podejścia do aktywizacji zawodowej tej grupy wsparcia,
- uwzględnienie specyfiki osób bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej - w kierunku aktywizacji zawodowej i minimalizowania długotrwałego bezrobocia tej grupy wsparcia,
- uwzględnienie specyfiki kobiet na rynku pracy - w kierunku aktywizacji zawodowej biernych zawodowo oraz bezrobotnych kobiet i minimalizowania długotrwałego bezrobocia tej grupy wsparcia,
- zwrotne i bezzwrotne instrumenty wsparcia (pożyczki i dotacje) - w kierunku większej elastyczności wsparcia finansowego wobec szerszej grupy osób,
- wsparcie finansowe w postaci stypendiów stażowych - w kierunku uatrakcyjnienia tej formy aktywizacji zawodowej,
- niwelowanie niedopasowania strukturalnego na rynku pracy - w kierunku uelastycznienia doboru form wsparcia aktywizacji zawodowej,
- przeciwdziałanie depopulacji - w kierunku podejmowania działań zachęcających do zamieszkania w regionie.

Dodatkowo - z uwagi na będący efektem COVID-19 prognozowany kryzys gospodarczy - w rekomendacjach zostały uwzględnione przewidywane kierunki oraz charakter wpływu tej sytuacji na rynek pracy i określone działania aktywizacji zawodowej. Można założyć, że zaproponowane

rekomendacje znajdują uzasadnienie również w obecnej sytuacji kryzysu, co więcej – niektóre spośród nich stają się szczególnie zasadne, np.:

- niwelowanie niedopasowania strukturalnego na rynku pracy poprzez wprowadzenie systemu popytowego jako uniwersalnej zasady pozwoli w sposób elastyczny i relatywnie szybki reagować na dynamicznie zmieniające się potrzeby strony popytowej i podaźowej rynku pracy, zwłaszcza w stosunku do branż kluczowych w dobie kryzysu,
- poszerzenie grupy odbiorców wsparcia pozwoli na szeroką interwencję na rynku pracy, w tym uwzględnienie w aktywizacji zawodowej osób tracących pracę w związku z kryzysem gospodarczym, szczególnie tych, które posiadają doświadczenie w prowadzeniu firmy, zamkniętej na skutek kryzysu,
- uwzględnienie potrzeb kobiet oraz osób 50+ pozwoli przeciwdziałać dezaktywizacji zawodowej tych grup, które w warunkach kryzysu gospodarczego w sposób szczególny narażone są na marginalizację na rynku pracy,
- podjęcie działań przeciwdziałających depopulacji może zachęcić do pozostania w regionie osoby, które powróciły z zagranicy lub z innych regionów kraju wskutek utraty pracy.

TABELA WNIOSKÓW I REKOMENDACJI

(dotyczy przyszłego okresu programowania – RPO WO 2021-2027)

L.p.	Treść wniosku (wraz ze wskazaniem strony w raporcie)	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji (instytucje odpowiedzialne za wdrożenie zalecenia)	Sposób wdrożenia rekomendacji (syntetyczne przedstawienie sposobu wdrożenia rekomendacji)	Termin wdrożenia rekomendacji (data dzienna kończąca dany kwartał)	Klasa rekomendacji (horyzontalna; programowa; pozasystemowa; operacyjna; strategiczna)
	1	2	3	4	5	6
1.	Poprawa sytuacji na rynku pracy oraz prognozowany w okresie przed COVID-19 spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych, powodowały zmniejszenie populacji końcowych odbiorców wsparcia i były istotnym źródłem ryzyk dla rekrutowania grup docelowych do projektów przewidzianych w RPO WO 2021-2027. Istotnym było w związku z tym uniknięcie tego ryzyka i poszerzenie grupy odbiorców wsparcia. Dotychczasowy przebieg pandemii wskazuje, że prognozowany kryzys gospodarczy wywołany przez COVID-19 wpłynie na istotne pogorszenie sytuacji na opolskim rynku pracy, co prawdopodobnie doprowadzi do znacznego wzrostu bezrobocia (w scenariuszu pesymistycznym prognozowany jest dwukrotny wzrost stopy bezrobocia w kraju). Wobec tego wciąż celowe jest rekomendowane poszerzanie grupy odbiorców wsparcia, a także uwzględnienie w grupach docelowych osób tracących pracę w związku z kryzysem (osoby tracące pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, lub zmuszone do likwidacji lub zawieszenia działalności gospodarczej). Grupa bezrobotnych będzie zatem bardziej niż dotychczas wewnętrznie zróżnicowana –	W stosunku do poszerzenia grupy odbiorców wsparcia rekomenduje się: 1.1. uwzględnienie w grupach docelowych projektów aktywizacji zawodowej absolwentów szkół średnich i wyższych oraz osób poniżej 30. roku życia, dodatkowo uwzględnienie osób, które stały się bezrobotnymi w wyniku kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19 czyli takimi, które jeszcze niedawno były osobami aktywnymi zawodowo w celu szybkiej reaktywizacji, 1.2. takie sprofilowanie przyszłych interwencji, aby PUP mogły być beneficjentami interwencji ukierunkowanej zarówno na wsparcie osób bezrobotnych, w tym zwłaszcza tracących pracę na skutek przewidywanego kryzysu gospodarczego, jak i biernych zawodowo oraz osób pracujących o niskich dochodach i posiadających niestabilną sytuację na rynku pracy, 1.3. przeprowadzenie analizy pozwalającej rozpoznać przyczyny bierności zawodowej zróżnicowanych grup wsparcia oraz zidentyfikować adekwatne formy aktywizacji zawodowej do sytuacji i potrzeb osób biernych zawodowo, a także przeanalizowanie prognozowanych i rzeczywistych skutków COVID-19 dla regionalnego rynku pracy, 1.4. bardziej ramowe sformułowanie wytycznych określających warunki udzielanego wsparcia.	1.1. IZ RPO WO 1.2. MFIPR 1.3. IZ RPO WO IP RPO WO	1.1. Wprowadzenie rekomendowanych zapisów w RPO WO 2021-2027. 1.2. Wprowadzenie rekomendowanych zapisów w centralnych dokumentach (Wytyczne). 1.3. Zlecenie przez IZ/IP RPO WO realizacji rekomendowanych analiz podmiotom badawczym.	1.1. 31.12.2021 1.2. 31.12.2021 1.3. 30.06.2021	1.1. programowa 1.2. horyzontalna 1.3. programowa

	oprócz bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, będą wśród nich osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe (np. fryzjerzy, kucharze, kelnerzy, specjaliści ds. turystyki, event manager) i niejednokrotnie też doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy. W obliczu kryzysu wywołanego COVID-19 poszerzenie grupy odbiorców wsparcia pozwoli urzędowi pracy na szeroką interwencję na rynku pracy. W podejmowanych w regionie działaniach antykryzysowych należy zatem uwzględnić zarówno relatywnie szeroką grupę wsparcia, jak i bardziej zróżnicowany pakiet wsparcia. Zbyt szczegółowe wytyczne Ministerstwa uniemożliwiają IZ/IP możliwość elastycznego i adekwatnego reagowania wobec zaistniałej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy. Str. w raporcie: 48-49					
2.	Odnotowuje się skuteczność projektów (zwl. w ramach działań związanych z zakładaniem działalności gospodarczej (w RPO WO 2014-2020 Działanie 7.3.), jeśli kierowane są do osób cechujących się silną motywacją, kreatywnych, mających pomysł, predyspozycje oraz wysokie kompetencje. Trudności natomiast dotyczą osób długotrwale bezrobotnych, zwłaszcza w zakresie odpowiedniej psychologicznej diagnozy osób ubiegających się o wsparcie, ważnej dla opracowania indywidualnej ścieżki wychodzenia z bezrobocia, jak również z zapewnieniem długotrwałego psychologicznego wsparcia Str. w raporcie: 58	W stosunku do osób długotrwale bezrobotnych rekomenduje się: 2.1. bardziej zindywidualizowane podejście do aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem badania predyspozycji biznesowych, 2.2. szerszą współpracę instytucji rynku pracy z podmiotami realizującymi działania ukierunkowane na osoby długotrwale bezrobotne w obszarze włączenia społecznego (w RPO WO 2014-2020 Działanie 8.3.), tak, aby odpowiednia czasowa długość wsparcia gwarantowała osiągnięcie zamierzonego rezultatu, 2.3. w Działaniach związanych z zakładaniem działalności gospodarczej (w RPO WO 2014-2020 Działanie 7.3) objęcie wsparciem wyłącznie osób zdeterminowanych	2.1. IZ RPO WO IP RPO WO 2.2. IZ RPO WO IP RPO WO 2.3. IZ RPO WO IP RPO WO oraz beneficjenci realizujący projekty z zakresu rynku pracy i włączenia społecznego	2.1. Zastosowanie rekomendowanej procedury 2.2. Zastosowanie rekomendowanej procedury przez podmioty realizujące projekty z zakresu rynku pracy i włączenia społecznego 2.3. Zastosowanie rekomendowanych kryteriów doboru grup docelowych przez	31.12.2021	programowa

		do prowadzenia działalności gospodarczej i posiadających odpowiednie predyspozycje, co zapewni przetrwanie nowopowstałemu podmiotowi na rynku pracy. Natomiast osoby długotrwale bezrobotne bez wymaganych minimalnych predyspozycji rekomenduje się objąć wsparciem w ramach działań związanych z włączeniem społecznym i nakierowanego na dłuższe wsparcie tych osób przez takich specjalistów, jak psycholog, mentor, coach. Ponadto proponuje się jako bardziej celowe kierowanie osób długotrwale bezrobotnych w ramach działań związanych z włączeniem społecznym do projektów dotyczących tworzenia nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.		podmioty realizujące projekty z zakresu rynku pracy i włączenia społecznego		
3.	Ze względu na utrzymujący się wysoki odsetek osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia poszerzenia wymagają działania służące wsparciu tej grupy w ramach RPO WO 2021-2027. Należy uwzględnić fakt, że w warunkach kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19 osoby 50+ mogą być częściej narażone na utratę zatrudnienia, a w takim przypadku mają dużo mniejsze szanse na ponowne podjęcie pracy, niż osoby z innych kategorii wiekowych. Ich aktywizacja zawodowa jest złożona, lecz konieczna, zwłaszcza z perspektywy demograficznych uwarunkowań sytuacji panującej na regionalnym rynku pracy. Str. w raporcie: 41	W stosunku do aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej rekomenduje się: 3.1. kierowanie wsparcia dedykowanego tej grupie z zastosowaniem adekwatnych, silnie motywujących form wsparcia oraz dalsze stosowanie kryteriów premiujących projekty zakładające większy udział osób w wieku 50+, 3.2. w przypadku zdiagnozowania braku podstawowych kompetencji cyfrowych powiązanie tematyki kursów zawodowych ze szkoleniami z zakresu obsługi komputera i jego urządzeń zewnętrznych (np. drukarka, skaner, ksero); w pozostałych kategoriach wiekowych rekomendację tę należy również stosować selektywnie, tj. w sytuacjach, kiedy diagnoza wykaże deficyty wiedzy i umiejętności w tym zakresie,	3.1. IZ RPO WO IP RPO WO 3.2. IZ RPO WO IP RPO WO	3.1. Wprowadzenie zapisów w dokumentach programowych/operacyjnych i zastosowanie rekomendowanych kryteriów doboru grupy docelowej 3.2. Zastosowanie rekomendowanej procedury	31.12.2021	programowa
4.	Na wysokim poziomie (wzrastającym w okresie wdrażania RPO WO 2014-2020) utrzymuje się odsetek bezrobotnych i biernych zawodowo kobiet. Skutki prognozowanego kryzysu wywołanego COVID-19 będą szczególnie dotkliwe dla	W stosunku do aktywizacji zawodowej kobiet rekomenduje się: 4.1. kierowanie wsparcia dedykowanego tej grupie z zastosowaniem adekwatnych silnie motywujących	4.1. IZ RPO WO IP RPO WO	4.1. Wprowadzenie zapisów w dokumentach	31.12.2021	programowa

	kobiet (m.in. ze względu na znaczny udział kobiet w zatrudnieniu w branżach najbardziej dotkniętych kryzysem, np. handel detaliczny, hotelarstwo, gastronomia). Str. w raporcie: 41	instrumentów oraz dalsze stosowanie kryteriów premiujących projekty zakładające większy udział kobiet, 4.2 uwzględnienie specyficznych potrzeb kobiet w działaniach aktywizacji zawodowej podejmowanych w regionie w związku z prognozowanym kryzysem gospodarczym wywołanym COVID-19.	4.2. IZ RPO WO IP RPO WO	programowych/operacyjnych i zastosowanie rekomendowanych kryteriów doboru grupy docelowej. 4.2. Zastosowanie rekomendowanej procedury w działaniach antykryzysowych podejmowanych w regionie.		
5.	Zdiagnozowaną przeszkodę w zwiększaniu absorpcji środków w postaci zarówno zwrotnych, jak i bezzwrotnych instrumentów wsparcia stanowi obserwowana niedostateczna elastyczność pod względem ich przyznawania. Interwencja w zakresie wsparcia w formie finansowych instrumentów zwrotnych w RPO WO 2014-2020 była ograniczona ze względu na dwa kryteria: barierę wieku (powyżej 30 lat) oraz status osoby bezrobotnej. Badania wykazują wzrastające zainteresowanie finansowym wsparciem zwrotnym udzielanym w formie mikropożyczek. Stosunkowo nowy na opolskim rynku pracy instrument (istniejący od 2 lat) zwiększyłby zdecydowanie potencjał absorpcyjny, gdyby został skierowany do osób młodszych niż realizowano w RPO WO 2014-2020 w Działaniu 7.3. Granica wiekowa ograniczała potencjalną skuteczność tego wsparcia, zważywszy na dające się obserwować nie tylko duże zainteresowanie, ale i „gospodarczą gotowość” wśród osób poniżej 30 roku życia. Z kolei w przypadku wsparcia w formie finansowych instrumentów bezzwrotnych czynnikiem ograniczającym ich efektywność	W odniesieniu do wsparcia finansowego rekomenduje się: 5.1. wprowadzenie systemu dotacyjno-pożyczkowego, zwiększającego trwałość działalności gospodarczej, poprzez dwuetapowy system jej finansowania (dotacja na rozpoczęcie działalności, a następnie pożyczka na wsparcie dalszego rozwoju firmy), 5.2. podwyższenie kwoty pożyczek i odpowiednie sprofilowanie grupy odbiorców, z uwzględnieniem przedsiębiorczych osób pracujących, absolwentów szkół średnich i wyższych oraz osób poniżej 30. roku życia, dodatkowo uwzględnienie osób, które stały się bezrobotnymi w wyniku kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19, 5.3. wprowadzenie zróżnicowanych kwot dotacji dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, w oparciu o metodologię określania stawki jednostkowej na podstawie wskaźnika, którym jest liczba tworzonych nowych miejsc pracy (według wzoru: stawka jednostkowa = stanowisko pracy), 5.4. wprowadzenie w systemie pożyczkowym zapisu dającego możliwość umorzenia części pożyczki w sytuacji wydłużonej trwałości firmy (przekraczającej okres 2 lat),	5.1. IZ RPO WO 5.2. IP RPO WO 5.3. IZ RPO WO IP RPO WO 5.4. IZ RPO WO 5.5. IZ RPO WO	5.1. Wdrożenie rekomendowanej procedury 5.2. Zastosowanie rekomendowanej procedury 5.3. Zastosowanie rekomendowanej procedury 5.4. Zastosowanie rekomendowanej procedury 5.5. Zastosowanie rekomendowanej procedury	31.12.2021	programowa

	jest brak w obowiązującej metodologii możliwości różnicowania stawek dofinansowania, co niejednokrotnie uniemożliwia uruchomienie obiecujących biznesplanów. Większa elastyczność pod względem przyznawania wsparcia finansowego będzie także korzystna w sytuacji prognozowanego kryzysu gospodarczego wywołanego COVID-19, szczególnie wobec osób bezrobotnych posiadających doświadczenie w prowadzeniu firmy. Str. w raporcie: 100	5.5. w przypadku dotacji zniesienie 12-miesięcznej karencji wymogu utrzymania firmy na rynku dla osób, które były zmuszone zlikwidować lub zawiesić działalność gospodarczą w związku z kryzysem gospodarczym wywołanym COVID-19.				
6.	Mimo dużej popularności i skuteczności wsparcia w formie staży dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo obecna wysokość stypendiów stażowych przestała być atrakcyjna, szczególnie w sytuacji dostępności różnych świadczeń (np. 500+), co stanowi częsty powód rezygnacji ze wsparcia. Jednocześnie istnieje różnica w wysokości stypendiów stażowych udzielanych w działaniach realizowanych przez PUP i podmioty komercyjne (w RPO WO 2014-20 Działanie 7.1 i 7.2) wynikająca z uwarunkowań ustawowych wiążących dla PUP. Zdecydowanie niższe stypendia w PUP są mało atrakcyjne wobec ich odpowiednika w działaniach realizowanych przez podmioty komercyjne. Str. w raporcie: 82	W odniesienie do stypendiów stażowych rekomenduje się: 6.1 zrównanie wysokości stypendiów stażowych udzielanych w działaniach realizowanych przez PUP i podmioty komercyjne (w RPO WO 2014-20 Działania 7.1 i 7.2) poprzez podniesienie wysokości stypendiów w działaniach realizowanych przez PUP, przyjmując jako punkt odniesienia zmienną wartość minimalnego krajowego wynagrodzenia na umownym poziomie 80,0%.	MRPiPS MFIPR	Wdrożenie rekomendowanej procedury zrównania stypendiów przez ustawodawcę	31.12.2021	horyzontalna
7.	Dostrzegana w ostatnich latach duża dynamika zmian na krajowym i regionalnym rynku pracy, uniemożliwia precyzyjne przewidywanie procesów w dłuższej	W związku z potrzebą niwelowania problemu niedopasowania strukturalnego na rynku pracy rekomenduje się:	7.1. IZ RPO WO	7.1. Wdrożenie	31.12.2021	programowa

	perspektywie czasowej (np. w zakresie zapotrzebowania na konkretne rodzaje zawodów), co utrudnia planowanie działań aktywizacji zawodowej. Problem ten dodatkowo potęgują nieustannie zmieniające się proporcje różnych odbiorców wsparcia w strukturze grupy docelowej. Wszystko to wymaga dużo większej elastyczności w doborze adekwatnych form wsparcia. Znaczenie większej elastyczności na rynku pracy wzrasta w warunkach negatywnych szoków gospodarczych, gdyż ułatwia podejmowanie antykryzysowych działań dostosowawczych. Tym samym większa elastyczność w doborze form aktywizacji zawodowej uzasadniona będzie także w sytuacji kryzysu gospodarczego spowodowanego COVID-19. W najbliższej perspektywie będzie miała znaczenie w przypadku podnoszenia kwalifikacji w branżach, które są kluczowe w dobie kryzysu (m.in. pracowników zatrudnionych w służbie zdrowia, produkcji spożywczej i dystrybucji żywności, zawodowych kierowców, pracowników magazynów i kurierów). W dłuższej perspektywie będzie natomiast korzystna z punktu widzenia bieżących potrzeb gospodarki i tym samym niwelowania niedopasowania strukturalnego na rynku pracy. Str. w raporcie: 75	7.1. elastyczny dobór form wsparcia w aktywizacji zawodowej polegający na swobodnym wyborze instrumentów w oparciu o system popytowy obowiązujący jako uniwersalna zasada i zapewniający bardziej trafny sposób operowania interwencją na zmieniającym się rynku pracy. W sytuacji prognozowanych radykalnych zmian na rynku pracy wywołanych kryzysem gospodarczym (COVID-19), większa elastyczność systemu popytowego będzie korzystna, gdyż system ten - jeśli stanie się zasadą uniwersalną - będzie mógł w sposób elastyczny i relatywnie szybki reagować na bieżące potrzeby strony popytowej i podażowej rynku pracy, 7.2. zwiększenie skali konkursów w zakresie aktywizacji zawodowej dedykowanych tzw. małym projektom (np. lokalne stowarzyszenia, Koła Gospodyń Wiejskich), 7.3. uwzględnienie w szerszym zakresie potrzeb edukacji ustawicznej osób z wyższym wykształceniem, biorąc pod uwagę inteligentne specjalizacje w regionie opolskim.	7.2. IZ RPO WO IP RPO WO 7.3. IZ RPO WO IP RPO WO	rekomendowanej procedury 7.2. Zastosowanie rekomendowanej procedury 7.3. Zastosowanie rekomendowanej procedury		
8.	Wśród beneficjentów projektów aktywizacji zawodowej realizowanych przez podmioty komercyjne (w RPO WO 2014-20 Działanie 7.2) odczuwana jest potrzeba rozwijania bliższych form komunikacji, dyskusji oraz dróg formalnych przekazów z instytucjami ogłaszającymi konkurs.	8.1. Rekomenduje się, aby poza konsultacjami społecznymi obejmującymi projekt RPO WO, fakultatywnie organizować spotkania instytucji ogłaszających konkurs z podmiotami je realizującymi także w trakcie trwania programu (w zależności od pojawiania się / zgłaszania takich potrzeb). Charakter spotkań (bezpośredni lub zdalny) powinien być dostosowany do obowiązującej w danym czasie	IZ RPO WO IP RPO WO	Zastosowanie rekomendowanej procedury	31.12.2021	programowa

	Str. w raporcie: 49	sytuacji w zakresie bezpieczeństwa epidemicznego				
9.	Procesy demograficzne związane z odpływem migracyjnym oraz niską dzietnością przebiegają w regionie opolskim w stopniu bardziej intensywnym niż w kraju. Depopulacja jest głównym problemem rozwojowym województwa opolskiego, stąd potrzeba podejmowania działań przeciwdziałających jego dalszemu wyludnianiu. Prognozowany kryzys gospodarczy wywołany przez sytuację pandemii spowoduje nasilenie procesów migracji i reemigracji. Koniecznym jest zatem zastosowanie instrumentów, które mogą przekonywać do zamieszkania w regionie oraz przeciwdziałać ponownej emigracji, a których efektywność jest mierzalna i potencjalnie skuteczna. Str. w raporcie: 49.	W celu przeciwdziałania depopulacji w regionie rekomenduje się: 9.1. wprowadzenie bonu mieszkaniowego i bonu na wynagrodzenie dla młodych osób (m.in. absolwentów) jako zachęta do pozostania w regionie, 9.2. wprowadzenie bonu relokacyjnego dla osób posiadających przydatne dla regionu kompetencje, przybywających i/lub powracających z zagranicy oraz z innych regionów kraju (migranci oraz reemigranci) oferujących możliwość wykorzystania posiadanego cennego <i>know-how</i> na opolskim rynku pracy (założenie firmy, stworzenie nowych miejsc pracy, posiadanie deficytowych kompetencji itp.).	9.1. IZ RPO WO 9.2. IZ RPO WO	9.1. Wprowadzenie w RPO WO 2021-27 zapisów dopuszczających formułę rekomendowanego bonu 9.2. Wprowadzenie w RPO WO 2021-27 zapisów dopuszczających formułę rekomendowanego bonu	31.12.2021	programowa

Źródło: opracowanie własne

10 BIBLIOGRAFIA

1. Analiza powiązań społeczno-gospodarczych i przestrzennych zachodzących w województwie opolskim oraz prognoza wskaźników dla nich istotnych w perspektywie do 2030 roku”. 2018, niepublikowana ekspertyza opracowana przez PIN-Institut Śląski w Opolu oraz Pracownię Badań Społecznych „Sondaż” .przez zespół w składzie: prof. dr hab. Krystian Heffner – kierownik badania; dr hab. Brygida Solga, prof. PIN-IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, prof. UO, dr Piotr Gibas, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek. Opole. https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/08/Ekspertyza_UMWO_04_12_2018.pdf (data dostępu 13.04.2020r)
2. Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2018 roku. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Opole 2019.
3. Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjału obszarów /sektorów objętych RPOWO 2014-2020 [sekcja1]. Załącznik nr 1 do RPOWO 2014-2020, <https://rpo.opolskie.pl/> (data dostępu 13.04.2020 r).
4. Ewaluacja mid-term dotycząca postępu rzeczowego RPO WO 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania Opole marzec 2019 r.
5. Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb (raport końcowy)., pod red. Doroty Potwory i Witolda Potwory. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu. Opole. 2008.
6. Kubiciel-Lodzińska Sabina, Maj Jolanta. Bębenek Piotr, Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego. Opole2018.
7. Mechanizmy zaradcze względem problemów na rynku pracy w województwie opolskim –analiza w oparciu o przeprowadzone badania i wiedzę ekspercką 2010. Niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy z Państwowego Instytutu Naukowego – Instytutu Śląskiego w Opolu w okresie od 13.08.2010 do 4.11.2010 na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego. Opole 2010.
8. Ocena wpływu wsparcia kierowanego do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w ramach regionalnego Programu Operacyjnego–Lubuskie 2020; <https://rpo.lubuskie.pl> (data dostępu 13.04.2020 r).
9. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w województwie opolskim w 2018 roku. GUS. Informacje sygnałne 29.03. 2019.
10. Popyt na pracę w województwie opolskim. Skrót raportu. Wojewódzki Urząd Pracy. Opole. 2017
11. Problem pracy: między szansami i zagrożeniami. Obiektywne i subiektywne bariery osób długotrwale korzystających z pomocy społecznej w powrocie na otwarty regionalny rynek pracy, red. M. Korzeniowski. Opole 2010.
12. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do roku 2020. Opole, lipiec 2014
13. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do 2027 roku (projekt). Opolskie – inteligentnie tworzymy przyszłość Opole, październik 2019 r.
14. Solga B., Miejsce i znaczenie migracji zagranicznych w rozwoju regionalnym. Opole. 2013.
15. Soldra-Gwiżdż T., Lokalne, regionalne, czy globalne ? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Kraków 2019.
16. Sołdra-Gwiżdż T., Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych, w: Regionalna polityka edukacyjna, red. R. Rauziński, T.Sołdra-Gwiżdż. Opole 2008.
17. Strategia rozwoju województwa opolskiego do 2020 roku. Opole 2012.
18. Sołdra-Gwiżdż T., Czy „pułapka niskiej diety” w województwie opolskim? Perspektywa socjologiczna. „Studia Ekonomiczne”, 2017, nr 309, s. 39-48.

19. Szczegółowy opis Osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020. Zakres: Europejski Fundusz Społeczny. Wersja nr 35. Dokument przyjęty przez Zarząd Województwa Opolskiego Uchwałą nr 733/2015 z dnia 16 czerwca 2015 r. z późn. zmianami. Opole, listopad 2019.
20. Szczygielski K., Gwiżdż O., Sikora G., Analiza przestrzenna struktury gospodarki w woj. opolskim . Tendencje zmian oraz liczba i rozmieszczenie podmiotów sektora przemysłu i usług jako pole obserwacji procesu powstawania klastrów. Opole 2010.
21. Województwo opolskie – stan i trendy rozwojowe. 2017, niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy z Departamentu Polityki Regionalnej i Przestrzennej w składzie przy współpracy pracowników Departamentu Ochrony Środowiska, Departamentu Infrastruktury i Gospodarki, Pełnomocnika ds. organizacji pozarządowych, Departamentu Edukacji i Rynku Pracy, pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Opolskiego Centrum Rozwoju Gospodarki, Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Opolu oraz pracowników Urzędu Statystycznego w Opolu, kier. Waldemar Zadka, Dyrektor Departamentu Polityki Regionalnej i Przestrzennej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, Nikola Janusek-Krysińska, Anna Kuźnik, Dorota Matuszewska, Maja Michniewicz, Tomasz Midura, Karina Piziak, Zdzisław Stefaniak Jacek Tabor, opieka naukowa: dr Anna Bruska. Opole. <https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/07/Raport-DRP-o-rozwoju-spot-gosp-przestrz-OST.pdf> (data dostępu 13.04.2020 r).

11 SPIS TABEL, RYCIN I WYKRESÓW

Tabela 1 Odsetek ludności w wieku 15-64 lata wg poziomu wykształcenia w latach 2014-2019r. w województwie opolskim i w Polsce w %.	18
Tabela 2 Odsetek bezrobotnych rejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2014-2019r. w województwie opolskim.	21
Tabela 3 Stopa bezrobocia ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2004-2019r.	44
Tabela 4 Prognoza stopy bezrobocia ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.	44
Tabela 5 Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2014-2019r.	45
Tabela 6 Prognoza liczby nowo zarejestrowanych podmiotów na 10 tys. mieszkańców ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.	46
Tabela 7 Liczba osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2014-2019r.	47
Tabela 8 Prognoza liczby osób bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027r.	47
Tabela 9 Prognoza liczby osób długotrwale bezrobotnych ogółem i w układzie powiatów województwa opolskiego na lata 2020-2027.	48
Tabela 10 Grupy zawodów (odbiorców wsparcia), do których adresowane były kursy/ szkolenia przeprowadzone w ramach Działania 7.1 w woj. opolskim w latach 2015-2019r.	53
Tabela 11 Grupy zawodów (odbiorców wsparcia), do których adresowane były kursy/ szkolenia zrealizowane w ramach Działania 7.2 w woj. opolskim w latach 2015-2019r.	55
Tabela 12 Najczęściej zakładana działalność gospodarcza wg branż a regionalne specjalizacje	76
Tabela 13 Pracujący i niepracujący po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.	80
Tabela 14 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r.	80
Tabela 15 Najczęściej zakładana działalność gospodarcza wg branż	86
Tabela 16 Status firm po upływie obowiązkowego okresu prowadzenia działalności	87
Tabela 17. Wartości współczynników korelacji Cramera V pomiędzy wyróżnionymi grupami powiatów	120
Tabela 18 Typy projektów i formy wsparcia	122
Tabela 19 Grupy docelowe wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2, 7.3.	124
Rycina 1 Stopa bezrobocia w powiatach województwa opolskiego (stan na grudzień 2019r.)	20
Rycina 2 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.	35
Rycina 3 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.3, które otrzymały dotacje na założenie działalności gospodarczej w powiatach woj. opolskiego za lata 2016-2019r.	38
Rycina 4 Liczba osób objętych wsparciem w Działaniach 7.1 i 7.3, które otrzymały pożyczki na założenie działalności gospodarczej w powiatach woj. opolskiego za lata 2018-2019r.	38
Rycina 5 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone)	65
Rycina 6 Odsetek osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).	65
Rycina 7 Liczba osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).	66
Rycina 8 Odsetek osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone).	66

Rycina 9 Liczba osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone)	67
Rycina 10 Odsetek osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r. (projekty zakończone)	67
Rycina 11 Liczba osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	68
Rycina 12 Odsetek osób pracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	68
Rycina 13 Liczba osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	69
Rycina 14 Odsetek osób niepracujących po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	69
Rycina 15 Liczba osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	70
Rycina 16 Odsetek osób w innej sytuacji na rynku pracy po udzieleniu wsparcia w ramach Działania 7.2 w powiatach woj. opolskiego za lata 2017-2019r. (projekty zakończone)	70
Rycina 17 Kwoty „zainwestowania” w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 i 7.2 za lata 2015-2019r.	78
Rycina 18 Kwota przypadająca na 1 uczestnika w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 za lata 2015-2019r.	79
Rycina 19 Kwota przypadająca na 1 uczestnika w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.2 za lata 2017-2019r.	79
Rycina 20 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.1 i 7.3 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.	84
Rycina 21 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.1 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.	85
Rycina 22 Kwoty wsparcia na założenie działalności gospodarczych udzielone w ramach Działania 7.3 w powiatach woj. opolskiego za lata 2015-2019r.	85
Rycina 23 Wyniki grupowania komponentów PCA pokazujące trzy typy obszarów wsparcia poprzez oceniane projekty	117
Rycina 24 Wyniki grupowania powiatów pokazujące sytuację na rynku pracy w okresie 2015-2019	118
Rycina 25 Wyniki grupowania powiatów pokazujące prognozę sytuacji na rynku pracy w okresie 2020-2027.	119
Wykres 1 Stopa bezrobocia w województwie opolskim w latach 2013-2019r.	19
Wykres 2 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 z uwagi na status na rynku pracy	39
Wykres 3 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na płeć w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3	40
Wykres 4 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 w podziale na kategorie wieku	41
Wykres 5 Struktura odbiorców wsparcia w Działaniach 7.1, 7.2 i 7.3 w podziale na kategorie wykształcenia	41
Wykres 6 Rodzaje kursów/szkoleń oferowanych odbiorcom wsparcia.	53
Wykres 7 Zestawienie tematyki przeprowadzonych kursów/ szkoleń z popytem na zawody w woj. opolskim w latach 2015-2019r.	56
Wykres 8 Rodzaje firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.	58
Wykres 9 Struktura sektorowa firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.	58
Wykres 10 Struktura branżowa firm, w których odbiorcy wsparcia odbywali staż/praktykę.	58
Wykres 11 Rodzaje firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.	59
Wykres 12 Struktura sektorowa firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.	59
Wykres 13 Struktura branżowa firm, w których wyposażono lub doposażono stanowisko pracy.	59
Wykres 14 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.1 za lata 2015-2019r.	61

Wykres 15 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.2 za lata 2017-2019r.....	61
Wykres 16 Popularność form wsparcia udzielonych w powiatach woj. opolskiego w ramach Działania 7.3 za lata 2017-2019r.....	61
Wykres 17 Struktura odbiorców wsparcia z uwagi na status na rynku pracy w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem	62
Wykres 18 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej z uwagi na status na rynku pracy w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem	62
Wykres 19 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na płeć w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem	62
Wykres 20 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na płeć w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem	62
Wykres 21 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na kategorie wieku w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem	63
Wykres 22 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na kategorie wieku w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem	63
Wykres 23 Struktura odbiorców wsparcia w podziale na kategorie wykształcenia w Działaniach 7.1 i 7.2 oraz ogółem	63
Wykres 24 Struktura odbiorców dotacji i pożyczek na założenie działalności gospodarczej w podziale na kategorie wykształcenia w Działaniach 7.1 i 7.3 oraz ogółem	63
Wykres 25 Sytuacja odbiorców wsparcia na rynku pracy po zakończeniu stażu/praktyki.....	71
Wykres 26 Sytuacja odbiorców wsparcia na rynku pracy po zakończeniu udziału w kursach/szkoleniach.	72
Wykres 27 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy (staże/praktyki).	73
Wykres 28 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy(staże/praktyki).	73
Wykres 29 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy (szkolenia/kursy).	73
Wykres 30 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (szkolenia/kursy).	73
Wykres 31 Zmiana miejsca zamieszkania odbiorców wsparcia w celu podjęcia pracy (wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy).	74
Wykres 32 Skłonność do mobilności zawodowej odbiorców wsparcia w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy).....	74
Wykres 33 Wpływ uczestnictwa w stażu/ praktyce na skłonność do mobilności zawodowej.....	74
Wykres 35 Wpływ uczestnictwa we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na skłonność do mobilności zawodowej.....	74
Wykres 34 Wpływ uczestnictwa w kursach/ szkoleniach na skłonność do mobilności zawodowej.	74
Wykres 36 Wpisywanie się profili założonych działalności gospodarczych w obszary regionalnych specjalizacji WO	76
Wykres 37 Średni koszt aktywizacji zawodowej odbiorców wsparcia w ramach działań 7.1 i 7.2	81
Wykres 38 Liczba form wsparcia przypadająca na uczestnika w ramach Działania 7.1 i 7.2	83
Wykres 39 Odsetek osób pracujących i niepracujących w zależności od liczby form udzielonego wsparcia	83
Wykres 40 Rodzaj założonej firmy w wyniku otrzymanego wsparcia.	86
Wykres 41 Status założonych działalności gospodarczych.....	87
Wykres 42 Źródła utrzymania osób prowadzących działalność gospodarczą.....	88
Wykres 43 Obecny status na rynku pracy osób, które skorzystały z dofinansowania na założenie działalności gospodarczej	89
Wykres 44 Przyczyny likwidacji/zawieszenia działalności gospodarczej.....	89
Wykres 45 Prawdopodobieństwo dowodowe dla przetrwania/ zawieszenia/ zlikwidowania działalności gospodarczych założonych w wyniku dotacji udzielonych w Działaniach 7.1, 7.3 (obszary istotne statystycznie w przynajmniej jednej funkcji probitowej).	90
Wykres 46 Liczba miejsc pracy stworzona w firmie od momentu rozpoczęcia prowadzenia działalności.	92
Wykres 47 Typ umów na jakie są zatrudniani pracownicy	93

Wykres 48 Wymiar czasu pracy	93
Wykres 49 Średni poziom wynagrodzenia zatrudnianych pracowników.....	93
Wykres 50 Utrzymanie stworzonych w firmach miejsc pracy.....	94
Wykres 51 Średni czas likwidacji powstałych w firmie miejsc pracy.....	94
Wykres 52 Liczba zlikwidowanych miejsc pracy.	94
Wykres 53 Liczba obecnie zatrudnianych osób.....	94
Wykres 54 Ocena zdobytej w wyniku odbycia stażu/praktyki wiedzy/umiejętności.....	95
Wykres 55 Ocena stopnia przydatności na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji uzyskanych w wyniku odbycia stażu/praktyki.	95
Wykres 56 Trudności i problemy, które wystąpiły w trakcie uczestnictwa w stażu/ praktyce.	96
Wykres 57 Ocena wiedzy/umiejętności zdobytych w wyniku udziału w kursach/szkoleniach.....	97
Wykres 58 Ocena przydatności na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji uzyskanych w wyniku udziału w kursach/szkoleniach.....	98
Wykres 59 Największe bariery/utrudnienia, które wystąpiły w trakcie uczestnictwa w kursach/szkoleniach.....	98
Wykres 60 Ocena wysokości kwoty dofinansowania otrzymanej na założenie działalności.	99
Wykres 61 Ocena dostosowania środków finansowych otrzymanych na finansowanie produktów i świadczeń do potrzeb odbiorców wsparcia.....	100
Wykres 62 Ocena wysokości otrzymanej kwoty bezzwrotnej pomocy finansowej.	101
Wykres 63 Ocena użyteczności zajęć w kontekście potrzeb osób rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej.....	101
Wykres 64 Bariery/utrudnienia występujące w trakcie zajęć.	102
Wykres 65 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które uczestniczyły w stażach i praktykach.	103
Wykres 66 Przyczyny braku pracy wśród osób, które uczestniczyły w stażach/praktykach.	104
Wykres 67 Obecna forma zatrudnienia uczestników staży i praktyk.....	105
Wykres 68 Ocena wpływu udziału w stażu/praktyce na otrzymanie obecnej posady.....	105
Wykres 69 Ocena wpływu uczestnictwa w stażu/praktyce na możliwość dalszego rozwoju zawodowego.	105
Wykres 70 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. kursach lub szkoleniach.....	106
Wykres 71 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które uczestniczyły w kursach/szkoleniach	107
Wykres 72 Przyczyny braku pracy wśród osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach.....	107
Wykres 73 Obecna forma zatrudnienia uczestników szkoleń i kursów.	108
Wykres 74 Ocena wpływu udziału w szkoleniu/kursie na otrzymanie obecnej posady.	108
Wykres 75 Ocena wpływu uczestnictwa w szkoleniu lub kursie na możliwość dalszego rozwoju zawodowego	109
Wykres 76 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. stażach lub praktykach?	109
Wykres 77 Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	110
Wykres 78 Przyczyny braku pracy wśród osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy.....	110
Wykres 79 Obecna forma zatrudnienia osób, które skorzystały ze wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy.....	111
Wykres 80 Ocena wpływu udziału we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na otrzymanie obecnej posady.	111
Wykres 81 Ocena udziału we wsparciu na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na możliwość dalszego rozwoju zawodowego	112
Wykres 82 Powody nieuczestniczenia w innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych np. stażach i praktykach lub kursach i szkoleniach?	112
Wykres 83 Ocena obecnej sytuacji firmy.	113
Wykres 84 Plany związane z rozwojem firmy w okresie najbliższych 12 miesięcy.	113
Wykres 85 Działania związane z planami rozwoju firmy w przeciągu najbliższych 12 miesięcy.....	113

Wykres 86 Plany związane ze skorzystaniem ze środków zewnętrznych np. pożyczek/dotacji w celu sfinansowania rozwoju firmy.	114
Wykres 87 Źródła pozyskania największej części środków na rozwój firmy.	114
Wykres 88 Plany dotyczące zatrudnienia pracowników w przeciągu najbliższych 12 miesięcy.	114
Wykres 89 Liczba pracowników planowanych do zatrudnienia.	114
Wykres 90 Plany w zakresie skorzystania ze wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne (np. Powiatowe Urzędy Pracy) w związku zatrudnieniem nowych pracowników.	115
Wykres 91 Plany dotyczące podnoszenia kompetencji odbiorców wsparcia poprzez dokształcanie, zdobywanie nowych uprawnień.	115
Wykres 92 Plany dotyczące podnoszenia kompetencji swoich pracowników poprzez dokształcanie i zdobywanie przez nich nowych uprawnień.	115

Członkowie zespołu badawczego:

Prof. dr hab. Krystian Heffner (kierownik projektu)

dr Piotr Gibas

dr Marek Korzeniowski

dr hab. Brygida Solga, prof. PO

mgr Robert Wieczorek