

INSTYTUT ŚLĄSKI

**WYZWANIA OPOLSKIEGO RYNKU PRACY
RAPORT SYNTETYCZNY**

**DLA:
WOJEWODZKIEGO URZĘDU PRACY W OPOLU**

Opracował zespół w składzie

prof. dr hab. Krystian Heffner

dr hab. Teresa Sołdra Gwiżdż prof. UO

dr Piotr Gibas

Opole, grudzień 2021 r.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

I. METODOLOGIA BADAŃ	4
II. STRESZCZENIE	5
III. DEMOGRAFICZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY	13
IV. ZATRUDNIENIE.....	27
Podmioty gospodarcze	27
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	31
Współczynnik przyjęć i współczynnik zwolnień	31
Współczynnik aktywności zawodowej.....	33
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce i w woj. opolskim.....	37
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego.....	38
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg grup tytułów ubezpieczenia.	41
Ubezpieczeni w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według liczby ubezpieczonych u płatnika składek.....	44
Ubezpieczeni w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według sekcji PKD.....	45
Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych.	47
Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniu zdrowotnym.....	50
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniu zdrowotnym.	51
V. BEZROBOCIE.....	53
Stopa bezrobocia rejestrowanego	53
Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim.....	53
Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym wg płci i wykształcenia.	54
Przestrzenne zróżnicowanie zjawiska bezrobocia.	56
VI. BIERNOŚĆ ZAWODOWA.....	58
Odsetek biernych zawodowo.....	58
Odsetek biernych zawodowo wg wieku	59
Odsetek biernych zawodowo wg poziomu wykształcenia	59
Przyczyny bierności zawodowej w podziale na płeć	60
VII. POPYT NA PRACĘ.....	63
Wolne miejsca pracy	63
Nowo utworzone miejsca pracy	66
Zlikwidowane miejsca pracy	68

Czas poszukiwania pracy	68
VIII. EDUKACJA A RYNEK PRACY	69
Absolwenci	69
Absolwenci Zasadniczy Szkół Zawodowych	73
Pracujący absolwenci	73
Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu	74
IX. MIGRACJE	75
Ubezpieczeni, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie	79
X. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA I DOSTĘP DO LOKALNYCH RYNKÓW PRACY	82
XI. KLIMAT INWESTYCYJNY I KONKURENCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW	90
Przychody z działalności	91
Nakłady inwestycyjne	92
Działalność B+R	93
XII. ZAŁOŻENIA I ANALIZA TAKSONOMICZNA NA POTRZEBY BADANIA WYZWANIA OPOLSKIEGO RYNKU PRACY	94
XIII. Pandemia Covid-19 a opolski rynek pracy	98
Netografia	103
SPIS TABEL	103
SPIS DIAGRAMÓW	103
SPIS RYCIN	108
SPIS RYCIN	105

WPROWADZENIE

Termin rynek pracy ma wiele znaczeń – piszą R. Rauziński i A. Zagórska. Na ogół przypisuje mu się dwa wymiary interpretacyjno-uogólniający i konkretyzujący. W wymiarze ogólnym jest on abstrakcją ekonomiczną – myślowym wyrazem realnych, obiektywnych stosunków ekonomicznych [...]. Istota rynku pracy w wymiarze konkretyzującym sprowadza się do konfrontacji ofert pracy i chęci podjęcia pracy (Rauziński, Zagórska, 2004). W sensie socjologicznym rynek pracy to kluczowa instytucja społeczna, na której spotykają się i podejmują grę dwa ważne podmioty: pracownicy, którzy oferują swoje zasoby intelektualne i profesjonalne oraz pracodawcy, którzy chcą te zasoby nabyć.

Opolski rynek pracy można i należy potraktować jako wielowymiarowy problem społeczny (Sołdra-Gwiżdż, 2019). Wskazują na to charakterystyczne dla niego zjawiska noszące charakter istotnych kwestii społecznych i wpływające na perspektywy rozwojowe Opolszczyzny. Województwo opolskie było zaliczane przed transformacją do grupy województw o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego, niestety w latach 90-tych zaczęło stopniowo tracić swoją pozycję, co bezpośrednio odzwierciedliło się w sytuacji panującej na rynku pracy do chwili obecnej. Przygotowane opracowanie przedstawia charakterystykę rynku pracy w latach 2016-2020, zarówno w oparciu o wyniki analizy Desk Research jak i w oparciu o wybrane dane statystyczne. Pełny zakres analizowanych danych statystycznych znajduje się w Aneksie. Tam też zamieszczono pełną analizę taksonomiczną.

I. METODOLOGIA BADAŃ

Cel badań

Celem pierwszego etapu badań było: opracowanie raportu syntetycznego zawierającego charakterystykę opolskiego rynku pracy w ramach 9 obszarów badawczych (8 zaproponowanych w OPZ przez Zamawiającego i 1 zaproponowany w ofercie przez Wykonawcę) oraz opracowanie narzędzia do realizacji paneli analitycznych (realizowanych w 2 etapie badania).

Proces badawczy prowadzący do osiągnięcia celu składał z 3 modułów:

- **Moduł 1:** Panelu metodologicznego, na którym dokonano ostateczny wyboru obszarów badawczych oraz wskaźników, a także ustalono ostateczną strukturę raportu.
- **Moduł 2:** Analizy danych zastanych dane surowe z baz danych ZUS, GUS przekazanych przez Zamawiającego oraz zebranych przez wykonawcę, analizy literatury przedmiotu wskazanej przez Zamawiającego oraz zaproponowanej przez Wykonawcę.
- **Moduł 3:** Panelu metodologicznego, na którym został zaprezentowany raport i scenariusz realizacji paneli analitycznych.

Metoda badawcza

W I etapie badań zastosowano metodę Desk Research, polegającą na analizie danych zastanych zawartych w literaturze przedmiotu oraz wykonano analizę danych statystycznych dotyczących wybranych obszarów analitycznych. W opracowaniu danych zastosowano również analizę taksonomiczną.

Źródła danych

Podstawę źródłową opracowania stanowiły: bazy danych od Zamawiającego (ZUS i GUS) oraz bazy GUS wybrane przez wykonawców, a także literatura przedmiotu zawarta Zał. Nr 1 do umowy oraz samodzielnie pozyskana przez wykonawców.

II. STRESZCZENIE

Uwarunkowania demograficzne

Problematyka szeroko rozumianego rynku pracy od lat 90. ubiegłego wieku jest obecna w opolskich badaniach naukowych i diagnostycznych zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni poprzez analizę czynników wpływających na jego obraz i strukturę.

Problemy demograficzne należą do kluczowych zagadnień dotyczących współczesnego świata i noszą globalny charakter. Demografowie są zgodni w swoich opiniach, że *w perspektywie kilkudziesięciu najbliższych lat na obszarze Europy (w tym Polski i jej poszczególnych regionów) wystąpią negatywne zjawiska o demograficznym charakterze: spadek dzietności, starzenie się społeczeństwa i wielokierunkowa migracja* (Szczygielski, 2017: 88). Analizując owe zmiany w wymiarze poszczególnych kontynentów okazuje się, że Europa jest jedynym, na którym wyraźnie zachodzą niekorzystne zmiany polegające na zmniejszaniu się populacji oraz starzeniu się społeczeństwa. Niepokój budzą zmiany struktury wieku w układzie grup ekonomicznych, bowiem od 2010 roku następuje spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, co oznacza zwiększone obowiązki utrzymania ludności w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym oraz poprodukcyjnym o coraz dłuższym przeciętnym trwaniu życia). Przewidywane niekorzystne trendy rozwojowe zjawisk ludnościowych dla Europy znajdują swoje odzwierciedlenie w sytuacji Polski, przede wszystkim w wymiarach niskiej dzietności i wysokiej emigracji, co wywołuje zmniejszanie się liczebności ludności kraju. Według prognoz Polska mieści się w zbiorze 15 państw o największych ubytkach ludności w latach 2007-2050, a bardzo niekorzystny scenariusz rozwoju prognozuje ubytek o 7 mln osób w 2050 roku. Pozycja Polski w zakresie dzietności lokuje nasz kraj wśród państw UE na przedostatnim miejscu.

Zróżnicowanie regionalne współczynników demograficznych wskazuje na katastrofalną pozycję województwa opolskiego, którego sytuacja demograficzna jest *najbardziej niekorzystna i najgorsza w całym kraju* i może być określana mianem *kryzysu demograficznego*, a nawet *katastrofy demograficznej*. W świetle wyników badań i analiz najsilniej uwidacznia się wpływ zjawisk depopulacyjnych na rynek pracy regionu opolskiego warunkowany trwałymi procesami migracyjnymi się oraz nasilającymi się przemianami w zakresie modelu rodziny: rośnie, bowiem popularność i znaczenie alternatywnych form życia rodzinnego i spada liczba zawieranych małżeństw. W regionie mamy do czynienia z trwającą od lat niską dzietnością oraz z bardzo wysoką skalą bezdzietności i niską płodnością wśród kobiet dojrzałych. Niekorzystne zmiany demograficzne coraz częściej są determinowane niechęcią młodych ludzi do posiadania większej liczby potomstwa lub w ogóle niechęcią do posiadania dzieci. Możemy, więc domniemywać, że w regionie wystąpiło zjawisko nazwane *pułapką niskiej dzietności*. Polega ono na ustaleniu nowego wzorca dzietności i życia rodzinnego spowodowanego szeroko rozumianymi uwarunkowaniami społecznymi. I chodzi tu nie tylko o bezrobocie, które w latach dziewięćdziesiątych w Polsce miało wpływ na odkładanie decyzji o posiadaniu dzieci na późniejszy, lepszy czas. Chodzi o zjawisko ze sfery społecznej świadomości polegające na ukształtowaniu postaw niechęci do posiadania więcej niż jednego dziecka, jak również na niechęci do posiadania potomstwa w ogóle. Można je klasyfikować, jako wynikające z przemian stylu życia związanego z tzw. *drugim przejściem demograficznym*. Obecnie rodzina nuklearna jest tylko jedną z możliwych form rodziny, a w wysoko rozwiniętych społeczeństwach nastąpiła popularyzacja, jak przewidywał Alwin Toffler, *nie-nuklearnych stylów życia; bezdzietnej kultury i gorących związków, czyli takich form rodzinnego życia*, które bezpośrednio wpływających na wzory dzietności (Toffler, 1986, *Analiza powiazań...2018*, Sołdra-Gwiżdż, 2019). Opolszczyzna znalazła się w kręgu oddziaływania owych zjawisk.

Kolejnym czynnikiem wskazywanym przez demografów jest zróżnicowanie etniczno-narodowościowe województwa opolskiego stanowiące signum specyfikum regionu, które od lat wpływa na jego odmienną od ościennych województw strukturę demograficzną i społeczno-zawodową. Powojenny proces odbudowy demograficznej województwa opolskiego przebiegał odmiennie wśród ludności

rodzimej i ludności napływowej oraz był i jest nadal zakłócany poprzez niekorzystne ruchy migracyjne rozpoczęte w latach 50. ubiegłego wieku. Prawie cały przyrost naturalny ludności rodzimej został pochłonięty przez ujemne saldo migracji zagranicznych, wobec czego uległa zahamowaniu dynamika przyrostu liczby ludności śląskiej i jej zasobów pracy, co wywołało deformację struktury wieku tej grupy. W dużym stopniu został ograniczony normalny proces reprodukcji wywołując zaburzenia w ruchu naturalnym ludności. Inaczej przebiegały procesy demograficzne wśród ludności napływowej, które wyrażały się w odmiennym wysokim przyroście naturalnym, rozmiarach i strukturze rodzin, poziomie wykształcenia i źródłach utrzymania, niemniej jednak nie były one w stanie zrekompensować niekorzystnych zjawisk ludnościowych, szczególnie, iż po transformacji ustrojowej znacznie nasiliły się procesy migracyjne również w obrębie tej grupy. Obecnie badania demograficzne rejestrują procesy zanikania odrębności procesów i struktur demograficznych pomiędzy obiema grupami ludności (Rauziński, 2017).

W najbliższych latach najważniejszym wyzwaniem rozwojowym dla regionu opolskiego będzie przeciwdziałanie niekorzystnym trendom demograficznym oraz tendencjom migracyjnym, wynikającym głównie z różnicy potencjału ekonomicznego Polski i krajów zachodnich. Postępujące zmiany demograficzne są znaczące. Województwo opolskie cechują, bowiem najniższe wartości współczynników dzietności w kraju. Jednoznacznym przejawem kryzysu demograficznego warunkującego sytuację na opolskim rynku pracy jest zmiana liczby ludności w województwie, która dobitnie świadczy o nasileniu procesów depopulacyjnych w regionie. Systematycznie zmniejszająca się liczba ludności oznacza utratę kapitału ludzkiego, który bezpośrednio wpływa na strukturę ludności pod względem wieku oraz na zasoby siły roboczej, z czego wynikają niekorzystne zjawiska zachodzące na rynku pracy oraz w gospodarce województwa opolskiego. Dotyczą one przede wszystkim procesów postępującego starzenia się regionalnego społeczeństwa, które oddziałują na procesy zatrudnienia, popytu i podaży pracy, aktywność zawodową mieszkańców, sytuację grup defaworyzowanych oraz konkurencyjność regionu. Nasilenie procesów starzenia określające sytuację na opolskim rynku pracy dobitnie obrazuje rozkład wszystkich miar starzenia w porównaniu do sytuacji w kraju oraz jeden z najwyższych w skali kraju udział seniorów wśród ludności ogółem.

W świetle prognozy do 2030 roku sytuacja ulegnie dalszemu pogorszeniu. Najbardziej dotkliwą konsekwencją nasilających się procesów starzenia się opolskiego społeczeństwa będzie malejący potencjał regionalnego rynku pracy. Równocześnie nastąpi wzrost obciążenia demograficznego, szczególnie ludnością w wieku poprodukcyjnym, istotny jest przy tym fakt, że tempo spadku liczby osób w wieku produkcyjnym jest znacznie szybsze niż tempo spadku ogólnej liczby ludności.

Zatrudnienie

Od 2000 r. sukcesywnie rośnie w województwie opolskim liczba powstających podmiotów gospodarczych. Wzrost ten jest jednak konsekwencją głównie dynamiki zjawiska w początkowym okresie transformacji i dotyczy, przede wszystkim małych podmiotów, lecz dynamika zjawiska jest już dużo niższa niż w Polsce i wystąpiła głównie w ostatnich latach. W okresie 2016-2020 wskaźnik podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze **REGON** kształtował się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnio w Polsce, co ma swoje konsekwencje dla liczby zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw. Wraz ze wzrostem liczby podmiotów zwiększała się liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw, jednakże dynamika tej zmiany w regionie opolskim jest nieco niższa niż średnio w kraju, przy czym w długim okresie wzrost ten miał charakter nieregulany. Wahaniami te i wynikające z nich spadki w poziomie zatrudnienia mają związek z niestabilną sytuacją na rynku pracy w Polsce w okresie poprzedzającym wejście kraju do Unii Europejskiej, a następnie kryzysem gospodarczym w 2008 r. i jego skutkami. Jednocześnie w woj. opolskim występuje jeden z wyższych w kraju udział obcokrajowców wśród zatrudnionych pracowników. W 2019 r. (za 2020 b.d.) zatrudnienie koncentrowało się w Sekcji C (Przetwórstwo Przemysłowe), w Sekcji P (Edukacja) oraz Sekcji G (Handel Hurtowy i Detaliczny, Naprawa Pojazdów Samochodowych Włączając Motocykle) (Bank Danych Lokalnych. Rynek Pracy). Na podstawie danych zamieszczonych na stronie KRUS nie jest

możliwe obliczenie liczby osób pracujących w rolnictwie w roku 2020, ponieważ na podaną liczbę 25714 ubezpieczonych w woj. opolskim składają się następujące kategorie osób: *liczba rolników, liczba współmałżonków, liczba domowników, liczba pomocników rolników, liczba opiekunów osób niepełnosprawnych i liczba członków rodzin sprawujących opiekę nad dzieckiem*.

Wszystkie dotychczasowe opracowania podkreślają problem zdecydowanie niższej aktywności zatrudnieniowej kobiet w województwie opolskim, jest ona zdecydowanie gorsza niż mężczyzn w całym analizowanym okresie. Udział kobiet w rynku pracy był i pozostaje na zdecydowanie niższym poziomie niż w Polsce. W świetle literatury przedmiotu mniejsze aniżeli mężczyzn uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej spowodowane jest także ich częstszym zwalnianiem z pracy. Liczba opracowań, w których podejmowany jest temat sytuacji osób niepełnosprawnych, jako drugiej grupy defaworyzowanej na opolskim rynku pracy jest raczej znikoma. Ostatnie dane statystyczne wskazują, że w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych sytuacja w woj. opolskim poprawiła się i jest korzystniejsza niż w kraju.

Zjawiska patologiczne, stanowią same w sobie ważny problem społeczny, niemniej jednak aktualnie są pomijane w analizach opolskiego rynku pracy. Pod pojęciem zjawisk patologicznych występujących na rynku pracy rozumie się wszelkie te zjawiska, które nie mieszczą się w ramach przyjętych przepisów prawa i Kodeksu Pracy. Wiadomo jednak, że różne rodzaje zjawisk patologicznych uzupełniają problemy z wymuszaniem niekorzystnych umów dla pracowników (*umowy śmieciowe*), wymuszane samozatrudnienie, wymuszana *praca na czarno*, problemy związane z zatrudnieniem cudzoziemców oraz szeroko rozumiane zjawisko tzw. *szarej strefy*. W nomenklaturze rachunków narodowych używa się nazwy, zgodnie z zaleceniami ESA z 2010 r. *gospodarka nieobserwowalna*, którym to terminem posługuje się GUS. Na szarą strefę składają się trzy elementy: *działalność nielegalna; działalność ukryta, działalność nieformalna*. Szara strefa jest zróżnicowana, co do wielkości w poszczególnych województwach. Największa, co oczywiste jest w woj. mazowieckim, najniższa w woj. opolskim.

Bezrobocie

Od początku transformacji ustrojowej bezrobocie było uważane za jedną z najważniejszych kwestii społecznych w przekształcającym się polskim społeczeństwie. Jakkolwiek bezrobocie nie stanowi obecnie kluczowego problemu regionalnego rynku pracy i ulega zmniejszeniu, to jednak w świetle danych statystycznych, sytuacja na opolskim rynku pracy w tym zakresie jest gorsza niż w innych regionach kraju. Mimo tzw. *naturalnej stopy bezrobocia* w regionie występuje przestrzenne zróżnicowanie jego poziomu, w zachodniej części regionu bezrobocie wciąż jest relatywnie wysokie (p.: głubczycki, prudnicki i nyski). Natomiast pozytywny aspekt zmian na rynku pracy zaznaczył się w kwestii długotrwałego bezrobocia, bowiem odsetek długotrwale bezrobotnych w województwie był niższy w stosunku do średniej dla kraju. Dla charakterystyki obrazu zjawiska bezrobocia na Opolszczyźnie ważnym są jednak jego aspekty strukturalne. Zdecydowana większość bezrobotnych w województwie to osoby o najniższym wykształceniu: zawodowym oraz niższym. Niepokojący jest natomiast systematyczny wzrost udziału osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Problem bezrobocia na opolskim rynku pracy jest powiązany z niekorzystną sytuacją kobiet – zjawisko *feminizacji bezrobocia*, co wynika z pełnionych ról społecznych opieki nad dziećmi, czy starzejących się rodziców i koliduje z podjęciem pracy zawodowej, bardziej chętnego zwalniania kobiet niż mężczyzn oraz *dyskryminacji* przy zatrudnianiu. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wykazują mobilność przestrzenną, jakkolwiek w podobnym odsetku jak bezrobotni mężczyźni deklarują chęć uczestnictwa w kursach mających na celu podniesienie bądź zmianę kwalifikacji zawodowych.

Bierność zawodowa

Niestety niewiele wiemy o problemie bierności zawodowej. Znaczna część biernych zawodowo nie rejestruje się w urzędach pracy, a wśród nich są osoby dorosłe, które mieszkają z rodzicami lub partnerami i żyją na ich koszt. Niska jest wciąż aktywność zawodowa mieszkańców wsi. Odsetek osób

biernych zawodowo w woj. opolskim jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce i trend ten utrzymuje od 2016 roku. Odsetek osób biernych zawodowo w woj. opolskim wieku 15-29 lat w latach 2016-2020 był niższy niż w Polsce, w wieku 30-39 lat wyższy niż w Polsce, w wieku 40-49 lat porównywalny do Polski, w wieku 50 i więcej był zmienny, a w 2020 roku ukształtował się na poziomie niższym niż w Polsce. Bierność zawodowa w woj. opolskim dotyczy, przede wszystkim osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i policealnym; ich odsetek jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce. Od kilku lat rejestruje się wzrost liczby zawodowo biernych kobiet (zarówno w Polsce jak i woj. opolskim). W regionie aktywność zawodowa mężczyzn nie odbiega od średniej kraju natomiast dużo niższa jest aktywność zawodowa kobiet. Podstawową przyczyną bierności zawodowej, zarówno w Polsce jak i w woj. opolskim jest emerytura, rzadziej nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz choroba i niepełnosprawność. W woj. opolskim przyczyną bierności zawodowej zarówno mężczyzn jak i kobiet częściej niż w Polsce jest emerytura, rzadziej nauka lub uzupełnienia kwalifikacji oraz choroba lub niesprawność. Główną przyczyną bierności zawodowej kobiet były i są obowiązki związane z prowadzeniem domu. Młode matki, a także kobiety, które opiekują się starszymi rodzicami tracą zainteresowanie kontynuowaniem zatrudnienia, pomimo tego, że na rynku pracy jest zapotrzebowanie na pracowników. W województwie opolskim dodatkowym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową kobiet są wyjazdy zarobkowe mężczyzn do pracy za granicę, które umożliwiają kobietom nie podejmowanie ról zawodowych.

Popyt na pracę

Analiza globalnych rynków pracy dowodzi, że wyraźnie zaznaczają się procesy profesjonalizacji pracy powodujące zwiększanie zapotrzebowania na określony typ specjalistów. Wzrasta, bowiem specjalizacja procesów produkcyjnych i usług wynikająca z rozwoju technologii. Natomiast w woj. opolskim największe zatrudnienie nadal utrzymuje w Sekcji C (Przetwórstwo Przemysłowe), w Sekcji P (Edukacja) oraz Sekcji G (Handel Hurtowy i Detaliczny, Naprawa Pojazdów Samochodowych Włączając Motocykle). Dominującym na opolskim rynku pracy zjawiskiem są dysproporcje pomiędzy oczekiwaniami przyszłych pracowników, którzy chcą dobrej i interesującej pracy zgodnej z wykształceniem, bardzo często na poziomie wyższym, a najczęstszymi oczekiwaniami pracodawców, którzy potrzebują pracowników z wykształceniem zawodowym lub pracowników o niskich kwalifikacjach formalnych. Występują, więc trudności w ich pozyskaniu, przede wszystkim: robotników i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów, dla sektorów i branż, które szybko się rozwijają i mają potencjał ekonomiczny do zwiększania zatrudnienia. Ta cecha opolskiego rynku pracy nadal wskazuje na *rynek pomocniczego pracownika*. W województwie opolskim zarówno w sektorze przemysłowym jak i usługowym nie ma znaczącej liczby przedsiębiorstw działających w obszarze *wysokiej techniki* lub usług *high-tech*. Zwracają też uwagę płytkie zasoby wykwalifikowanych pracowników, na które mają wpływ: powszechność pracy zarobkowej za granicą oraz przemysłowa specjalizacja regionu i związana z nią fluktuacja zatrudnienia. Opolski rynek pracy *jest ubogi i płytki*¹, co ma niewątpliwie związek z jego głębokością (ograniczona liczba i struktura branż, które na nim działają). Zmiany w strukturze zawodów, których poszukują pracodawcy wynikają również z procesów makrostrukturalnych globalizacji, europeizacji i modernizacji gospodarki, które w opolskiej gospodarce również się odzwierciedlają, chociaż mniej wyraźnie, niż w innych regionach kraju.

¹ Głębokość/ubogość rynku pracy określa się poprzez liczbę i strukturę branż, które na nim działają, por. W. Kozek, Rynek pracy. Socjologiczna interpretacja podstawowych pojęć. „Studia socjologiczne” nr 1, s. 51-67; T. Sołdra-Gwiżdż, Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2019, s. 137. „Rynek pomocniczego pracownika” to pojęcie, które wprowadziłam w 2008 roku na określenie sytuacji na opolskim rynku pracy dotyczącej popytu na pracę, przede wszystkim dla osób z wykształceniem zawodowym, por. T. Sołdra-Gwiżdż, Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2019, s. 137, całościowa analiza s. 135-162.

Edukacja a rynek pracy

Podstawowym czynnikiem wpływającym na rynek pracy Opolszczyzny jest niedostateczne wykształcenie jego mieszkańców. Opolszczyzna stanowi jeden z najstąbiej wykształconych regionów Polski, chociaż dynamika przyrostu była wysoka i sytuowała region na środkowych miejscach skali obejmującej wszystkie województwa. Niemniej jednak nadal przeważa liczba osób kończących szkoły na poziomie zawodowym. Trend ten jest powiązany ze strukturą etniczno-narodowościową regionu, bowiem wśród ludności śląskiej dominowały i nadal dominują wzory kształcenia zawodowego. Zdecydowanie niekorzystnym czynnikiem jest spadek rangi Opola, jako ośrodka akademickiego przejawiający się corocznym zmniejszaniem liczby studentów i absolwentów.

Mając na uwadze, iż budowanie regionalnych przewag konkurencyjnych powinno zostać oparte na przedsiębiorstwach wiedzochłonnych, których rozwój zależy w dużej mierze od jakości kapitału ludzkiego, w konsekwencji przewaga osób z wykształceniem zawodowym nie poprawia sytuacji Opolszczyzny, szczególnie, że europejskie rynki pracy oferują dla tych osób bardziej atrakcyjne warunki pracy. Mała liczba osób z wyższym wykształceniem nie buduje tzw. *klasy kreatywnej, innowacyjnej i kreatywnej gospodarki* w wyniku, czego nie powstają wysokojakościowe miejsca pracy, co powoduje, że wzrasta liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, a najlepiej wykwalifikowani szukają pracy poza regionem opolskim ze względu na zagrożenie *procesem deklasacji* oznaczającym konieczność podjęcia pracy na stanowisku niższym niż posiadane wykształcenie. Wytwarza się, więc sytuacja *błędnego koła*. Niemniej jednak, pomimo, iż w woj. opolskim wzrasta liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, to liczba osób kształcących się na poziomie wyższym powinna wzrastać, bowiem tylko takie osoby mogą sprostać wyzwaniu tworzenia innowacyjnej i kreatywnej gospodarki, szczególnie w zakresie specjalistycznej gospodarki wysokich technologii. Jest to bezpośrednio związane z odpowiednim kształtowaniem struktury oferowanych kierunków kształcenia oraz z podnoszeniem jakości kształcenia. Oczywiście nie jest to jedyny czynnik powstania innowacyjnej gospodarki, ale bez odpowiedniego udziału osób z wyższym wykształceniem gospodarka kreatywna i innowacyjna na pewno nie powstanie.

Problemy opolskiego rynku pracy wzmacniają kwestie edukacji ustawicznej, która zyskała w Polsce na znaczeniu głównie w powiązaniu ze zmieniającą się nieustannie sytuacją na rynku pracy wynikającą z przekształceń gospodarczych. Rosnąca rola profesjonalnych usług, jako najważniejszej gałęzi gospodarki w nowoczesnych społeczeństwach i działalności innowacyjnej w powiązaniu ze stopniowym odchodzeniem od tradycyjnych gałęzi przemysłu, a dodatkowo wprowadzanie elastycznych (a jednocześnie mniej trwałych) form zatrudnienia wymusza na pracownikach uczestnictwo w procesie edukacji przez całe życie związanej z nabywaniem nowych lub doskonaleniem dotychczasowych kwalifikacji. Jest oczywiste, że kształcenie ustawiczne stanowi jeden z podstawowych czynników rozwoju regionalnego, którego funkcje dla poprawy jakości kapitału ludzkiego w regionie, polepszenia sytuacji na rynku pracy, zatrzymania *uciekającego kapitału ludzkiego* są nie do przecenienia. Sytuacja w tym zakresie w województwie opolskim nie jest korzystna (niski wskaźnik osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu). Przedsiębiorcy na poziomie deklaracyjnym uznają kształcenie ustawiczne za istotne, ale działania z tego zakresu, które podejmują są ograniczone, ponieważ generują dodatkowe koszty dla pracodawców. Ponadto wolą przyjmować osoby z wykształceniem wyższym (bardziej ogólnym) tuż po studiach i szkolić je w miejscu pracy. Częstą praktyką w firmach jest *przyuczanie do pracy*, które przyjmuje formę szkolenia nowego pracownika przez osobę bardziej doświadczoną, zatrudnioną w tym samym przedsiębiorstwie (szkolenie wewnętrzne dotyczy z reguły opanowania mało skomplikowanych czynności zawodowych). Znacznie rzadziej pracodawcy decydują się na skierowanie pracowników na szkolenia zewnętrzne, finansowanie studiów podyplomowych bądź umożliwiają im udział w konferencjach, sympozjach lub seminariach. Takie formy kształcenia ustawicznego oferują swoim pracownikom duże przedsiębiorstwa, będące w dobrej kondycji finansowej lub firmy, w szczególności te, które zatrudniają osoby utrzymujące kontakty z klientami. Firmy małe bądź średnie zgłaszają problem z kierowaniem pracowników na szkolenia w godzinach pracy, a tylko nieliczne firmy posiadają system szkoleń pracowniczych i plan szkoleń oraz wyodrębniony fundusz na kształcenie

pracowników. Pracodawcy zapewniają udział w kształceniu ustawicznym realizowanym przez zewnętrzne podmioty, w szczególności osobom z wyższym wykształceniem, jednocześnie oceniając działalność instytucji szkoleniowych oferujących kursy/szkolenia z zakresu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jako niewystarczającą.

Migracje

Rynek pracy woj. opolskiego od wielu lat rozwija się pod presją permanentnie ujemnego salda migracji zagranicznych. Zarówno dynamika zmian migracyjnych, jak i przyczyny utrzymującej się emigracji z regionu, a także wewnętrznego odpływu ludzi młodych, niskiego poziomu powrotów z zagranicy i imigracji są związane z uwarunkowaniami ekonomicznymi. Wszystkie te zjawiska oraz ich skutki społeczno-ekonomiczne, w tym dla rynku pracy są monitorowane i intensywnie badane od początku lat 90. Nie ma, zatem wątpliwości, że rozwój rynku pracy woj. opolskiego ma silny związek z przepływami migracyjnymi, czyli napływem i odpływem ludności u podłoża, których leżą najczęściej zjawiska ekonomiczne oraz niedobór wysokojakościowych miejsc pracy. Sytuacja stabilizacji na opolskim rynku pracy powoduje, że szuka się zarówno lepszej pracy jak i lepszej płacy. Ujemne saldo migracji (zagranicznych i wewnętrznych) osób w wieku produkcyjnym wskazuje, że województwo opolskie jest nadal obszarem trwałego (definitywnego i czasowego), a także wahadłowego odpływu ludności, początkowo jedynie do Niemiec, a po akcesji Polski do Unii Europejskiej i zakończeniu ograniczeń w przepływach siły roboczej także do innych krajów, co nadal wywołuje efekty depopulacyjne i *spadek zasobów pracy*, szczególnie na obszarach wiejskich: *pogranicze polsko-czeskie: powiaty (2020 r.): głubczycki (saldo migracji zagranicznych/1000 osób 0,44; saldo migracji wewnętrznych/100 osób -3,0); prudnicki (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -0,73 saldo migracji wewnętrznych/100 osób -1,9); nyski (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -0,01; saldo migracji wewnętrznych/100 osób -2,1)*, jak i w powiatach: *kędzierzyńsko-kozielskim (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -1,34; saldo migracji wewnętrznych/100 osób -1,1); oleskim, (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -0,70 saldo migracji wewnętrznych/100 osób -1,5); strzeleckim (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -1,07; saldo migracji wewnętrznych/100 osób -0,8), i namysłowskim (saldo migracji zagranicznych/1000 osób -0,28; saldo migracji wewnętrznych/100 osób 1,8)*. Proces spadku zasobów pracy nie jest obecnie w wystarczającym stopniu niwelowany przez napływ cudzoziemskiej siły roboczej. Województwo opolskie wg danych ZUS zajmowało w roku 2020 12 miejsce pod względem liczebności zatrudnionych cudzoziemców.

Mobilność przestrzenna i przestrzenny dostęp do lokalnych rynków pracy

Województwo opolskie należy do grupy województw o niskiej mobilności zatrudnionych. Wyjeżdżających do pracy było więcej niż przyjeżdżających, a do pracy częściej dojeżdżali mężczyźni niż kobiety, osoby młode i częściej osoby z terenów wiejskich. Wśród pracowników mobilnych większość dojeżdża do pracy do innych województw. W ruchu wewnętrznym na terenie województwa opolskiego najwięcej osób dojeżdżało do pracy w miastach powiatowych z powiatu namysłowskiego. Ocena mobilności przestrzennej siły roboczej nie jest jednoznaczna: jednej strony należy stwierdzić, że mobilność zasobów pracy jest mocną stroną woj. opolskiego, bowiem podjęcie zatrudnienia w innych regionach ogranicza bezrobocie na regionalnym rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy w regionie nie powstają satysfakcjonujące miejsca pracy, z drugiej jednak strony praca poza regionem stanowi zagrożenie związane z ograniczeniem kapitału ludzkiego i społecznego uczestniczącego w tworzeniu regionalnego dochodu. Nie bez znaczenia dla ograniczonego rozwoju regionalnego rynku pracy i wzmocnienia dojazdów do pracy do innych regionów może być rozwój miasta Opola, jako *niedokończonej metropolii (zahamowanie rozwoju miasta i jego oddziaływania na szerszy obszar spowodowane, między innymi spadkiem zasobów kapitału ludzkiego wynikającego z procesów depopulacji; Opole nie jest wyszczególnione wśród miast metropolitarnych Polski)*.

Klimat inwestycyjny i konkurencyjność przedsiębiorstw

PARP przeprowadza coroczne badania klimatu inwestycyjnego w Polsce wśród działających na terenie Polski firm z zagranicznym kapitałem. Niestety nie mamy podobnych badań w regionie

opolskim, niemniej jednak w pewnym stopniu można posłużyć się wynikami ostatniej edycji wspomnianych badań, bowiem wskazują one czynniki generalne dla każdego regionu. Klimat inwestycyjny był oceniany, jako pozytywny, a główne atuty wskazane w badaniu to: wielkość rynku wewnętrznego oraz stabilność gospodarcza. Zdecydowanym mankamentem uznanym za czynnik w negatywny sposób wpływający na klimat inwestycyjny były aspekty prawne: zmienność i niejasność przepisów, niska efektywność sądownictwa gospodarczego i podatkowa biurokracja.

Pomimo, że opolskie jest klasyfikowane do grupy regionów o średnim poziomie rozwoju, to jednak jest obszarem relatywnie wolnego tempa wzrostu gospodarczego. W ostatnich latach opolskie rozwijało się wolniej, nie tylko w porównaniu z sąsiadującymi województwami, ale również względem regionów statystycznie najbiedniejszych–położonych na ścianie wschodniej. Podstawowym problemem rozwojowym województwa jest, zatem mała dynamika rozwoju gospodarki względem innych województw, a tym samym spadek pozycji województwa opolskiego w hierarchii regionów. Słaba pozycja województwa opolskiego w kraju wynika, między innymi z niższej niż w kraju przedsiębiorczości mieszkańców, które utrzymuje się przez cały okres od początku lat 90. XX w., niskiego udziału przychodów z woj. opolskiego w działalności przedsiębiorstw, niskiego przyrostu liczby osób prowadzących działalność gospodarczą, niskich nakładów inwestycyjnych oraz ograniczonego napływu inwestycji prywatnych. Konkurencyjna gospodarka, to gospodarka efektywna, lepiej wykorzystująca kreatywność ludzi, stwarzająca rozwiązania bardziej innowacyjne, które skutecznie konkurują na rynkach światowych; tworząca nowe–bardziej stabilne, ale i lepsze miejsca pracy niezbędne do dalszego rozwoju oraz bezpieczeństwa dochodowego mieszkańców regionu. Województwo opolskie charakteryzuje się niskim poziomem innowacyjności: nakłady na działalność B+R są na niskim poziomie w skali kraju. Liczba podmiotów prowadzących działalność B+R oraz udział nakładów sektora przedsiębiorstw na działalność B+R w relacji do PKB sytuuje region na drugim od końca miejscu w Polsce, a ponadto wszystkie wskaźniki świadczące o innowacyjności są w regionie opolskim niższe niż w kraju.

Pandemia Covid 19 a rynek pracy woj. opolskiego

Do chwili obecnej nie powstała żadna syntetyczna praca, która w całościowy sposób oceniałaby wpływ pandemii na gospodarkę i rynek pracy. Jest to szczególnie trudne ze względu na fakt, że pandemia nadal trwa. Powstały natomiast pewne sygnały i fragmentaryczne opracowania, w których próbowano oszacować jej społeczne skutki oraz pisane na bieżąco fragmentaryczne analizy zamieszczane w prasie. 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 świadczyły o negatywnym wpływie pandemii na rynek pracy. Sytuacja na opolskim rynku pracy w pierwszym kwartale 2020 roku według danych statystycznych była także podobna do ostatniego kwartału 2019 roku. Pierwsze poważne skutki dotyczyły obserwowanego wówczas masowego zawieszania działalności gospodarczej. W największym stopniu i najszybciej niekorzystne zmiany dotknęły szeroko rozumianego sektora usług, w tym, w szczególności branży: turystycznej, transportu pasażerskiego, gastronomii, handlu oraz sektora rozrywkowego. Jednocześnie niektóre ważne dla gospodarki regionu opolskiego branże utrzymały stabilne zatrudnienie. W świetle opinii pracodawców skala oddziaływania pandemii Covid-19 na opolski rynek pracy okazała się mniejsza niż można było domniemywać jeszcze na początku epidemii. Czynniki warunkujące stosunkowo pozytywną sytuację na regionalnym rynku pracy to: szerokie wykorzystanie rządowych i regionalnych mechanizmów ostonowych zawartych w kolejnych Tarczach Antykrzysowych, z którego skorzystali pracodawcy oraz ich determinacja w utrzymaniu miejsc pracy w stosunkowo niezmiennym zakresie, a także determinacja pracowników, którzy tam, gdzie to było możliwe korzystali z możliwości pracy zdalnej oraz prezentowali zachowania lojalnościowe wobec firm. Nie nastąpiły jednak procesy przekształcania się rynku pracy określanego, jako *rynek pracownika* w kierunku *rynku pracodawcy*. Nadal, bowiem są trudności z pozyskaniem pracowników w określonych zawodach, głównie w zawodach prostych i specjalistów, wobec czego opolski rynek pracy to nadal rynek *pomocniczego pracownika*.

ANALIZA TAKSONOMICZNA

Analizę taksonomiczną sporządzono w oparciu o materiały dostarczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu według danych opisujących opolski rynek pracy w **dziwięciu obszarach analitycznych**: Demografia [1], Zatrudnienie [2], Bezrobocie [3], Bierność zawodowa [4], Popyt na pracę [5], Edukacja a rynek pracy [6], Migracja [7], Mobilność przestrzenna i przestrzenny dostęp do lokalnych rynków pracy [8], Klimat inwestycyjny i konkurencyjność przedsiębiorstw [9].

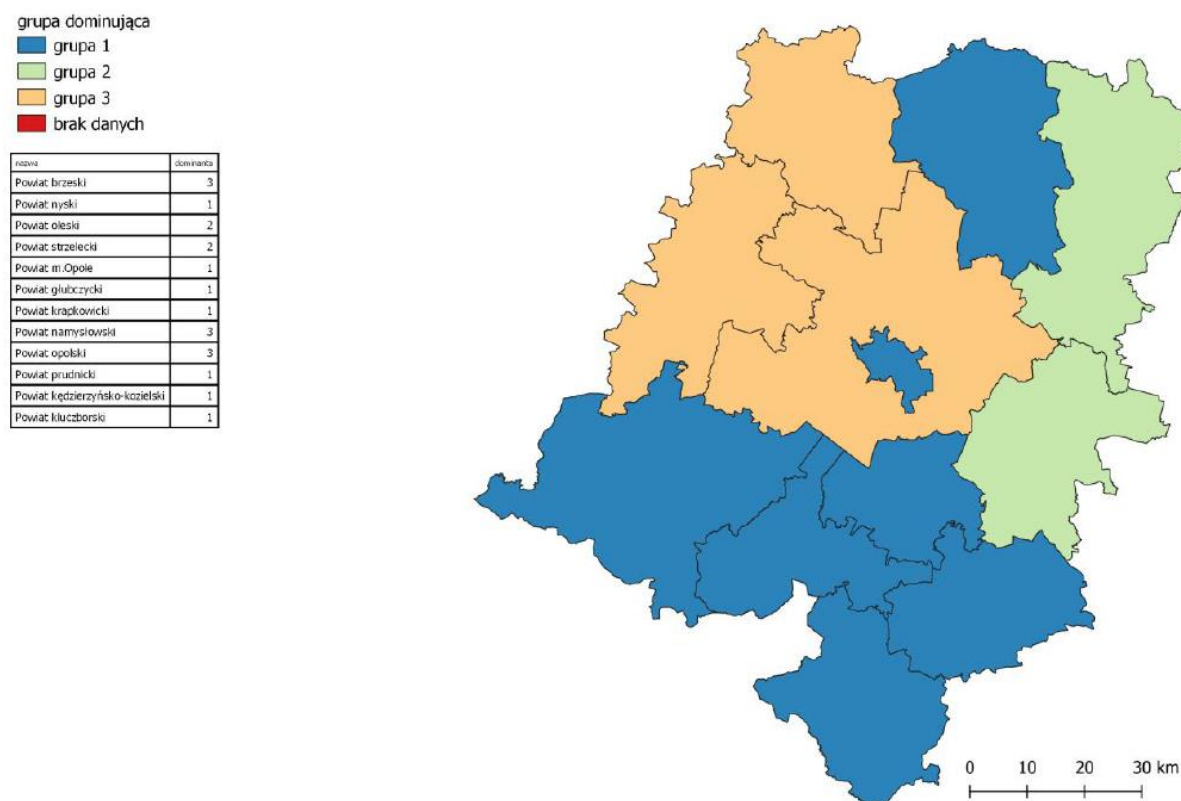
Celem analizy był **podział powiatów województwa opolskiego na grupy przestrzenne wraz z informacją o głównych uwarunkowaniach takiego podziału**. W efekcie otrzymano trzy grupy przestrzenne:

- **grupa 1** - w skład, której wchodzi powiaty: **głubczycki, kędzierzyńsko-kozielski, kluczborski, krapkowicki, nyski, prudnicki** oraz **m. Opole**, (przy czym stolica województwa najbardziej odstaje od powstałej grupy, połączenia są nieistotne statystycznie lub dłuższe niż połączenia drugiego rzędu między grupami), rdzeń grupy najczęściej tworzy połączenie powiatów kędzierzyńsko-kozielskiego oraz kluczborskiego (cztery na sześć przypadków, w dwu pozostałych jest to powiązanie powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego z nyskim lub krapkowickim), grupę charakteryzuje nieciągłość przestrzenna: zlokalizowany na północy powiat kluczborski połączony jest ze zwartym obszarem powiatów w południowej części województwa opolskiego oraz jego stolicą, (która jednak taksonomicznie odstaje od reszty tej grupy).

- **grupa 2** - w skład, której wchodzi zlokalizowane na wschodzie województwa opolskiego powiaty **oleski i strzelecki**, grupa ta łączy się w drugim rzędzie z poprzednią grupą poprzez podobieństwo taksonomiczne w stosunku do powiatu kluczborskiego,

- **grupa 3** - zlokalizowana w północno-zachodniej części regionu grupa 3 powiatów - **brzeskiego, namysłowskiego i opolskiego**. Największe podobieństwo wykazują do siebie dwa pierwsze (powiat opolski najczęściej łączy się z pozostałymi powiatami tej grupy na poziomie nieistotnym statystycznie lub są one dłuższe niż połączenia drugiego rzędu między grupami).

Rycina 1. Wyniki grupowania powiatów województwa opolskiego z użyciem wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy - dominująca przynależność do grupy



Reasumując: analiza wykazała, że opolski rynek pracy jest zróżnicowany przestrzennie (trzy grupy powiatów) i wymaga kilku odmiennych polityk rozwoju - w grupie pierwszej **nakierowane głównie na przeciwdziałanie negatywnym trendom demograficznym**, w drugiej - **koncentrujące się na kształtowaniu racjonalnej polityki edukacyjnej**, np. takiej, której celem będzie dalszy rozwój kierunków technicznych w kierunkach wynikających z inteligentnych specjalizacji województwa oraz specyfiki lokalnej (zaplecza dydaktycznego) w powiązaniu z np.: wojewódzkim systemem zachęt/grantów dla uczniów, którzy mają dobre wyniki w nauce i zobligują się do pozostania/pracy na terenie woj. przez określony okres po zakończeniu nauki, czy programem dopłat czynszowych dla osób z wykształceniem technicznym, którzy rozpoczynają pracę na terenie województwa, zaś w trzeciej, będącej swoistym laboratorium rynku pracy, **na testowaniu rozwiązań związanych z jego pobudzeniem**. Do opisywanych powyżej instrumentów rozwoju należy podchodzić w sposób kompleksowy, wielowątkowo analizując koszty i efekty ich wdrożenia, tak w kontekście społecznym jak i ekonomicznym.

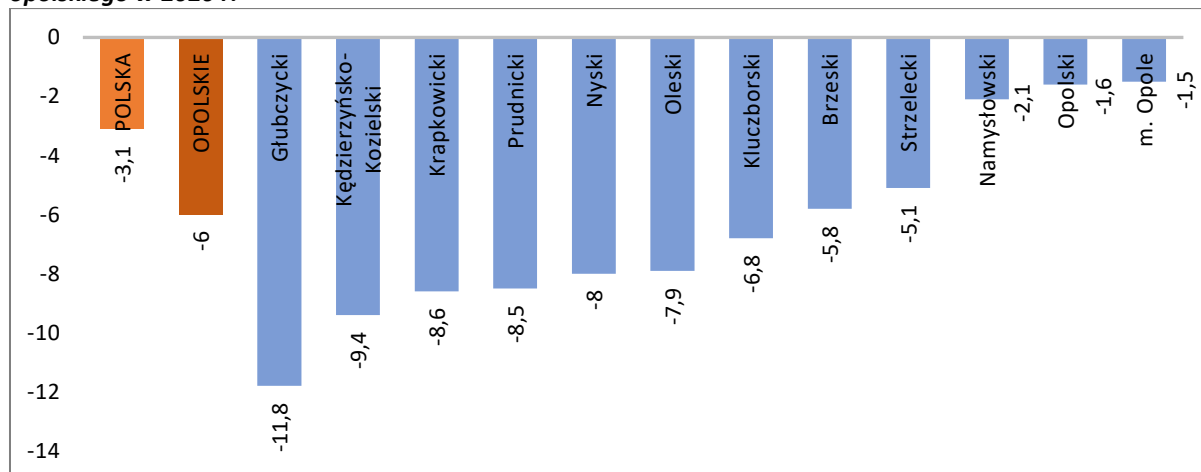
III. DEMOGRAFICZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY

Opolscy demografowie, geografowie i socjolodzy (*Rauziński, 2004, 2017, Szczygielski, 2017, Heffner, 2017, Solga 2017, Sołdra-Gwiżdż, 2017, 2019*) od lat wielu lat zwracają uwagę na pozycję demograficzną regionu przedstawiając ją w kategoriach pojęciowych „specyficznej”, bądź „unikatowej”. Robert Rauziński odwołując się do opinii wybitnego polskiego demografa Edwarda Rosseta stwierdza, że „województwo opolskie” tworzy swego rodzaju „laboratorium wiedzy demograficznej” (*Rauziński 2017: 40*). Należy jednak zauważyć, że problemy demograficzne należą do kluczowych zagadnień dotyczących współczesnego świata i noszą globalny charakter

Rozważając kluczowe uwarunkowania sytuacji panującej na opolskim rynku pracy bez wątpienia można stwierdzić, że są one związane pewnymi charakterystycznymi dla tego regionu uwarunkowaniami. Do najistotniejszych należy pogłębiający się kryzys demograficzny regionu oraz trwające od lat migracje wywołujące nasilające się z czasem procesy depopulacyjne (*Rauziński, 2004, 2017; Szczygielski, 2017; Heffner, 2017; Solga 2017; Sołdra-Gwiżdż, 2017, 2019; Diagnoza problemu depopulacji...*).

Jednoznacznym przejawem kryzysu demograficznego warunkującego sytuację na opolskim rynku pracy jest zmiana liczby ludności w województwie, która dobitnie świadczy o nasileniu procesów depopulacyjnych w regionie. Ich głębokość obrazuje zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców, która w 2020 roku wyniosła: -6,0 wobec średniej krajowej: -3,1. W świetle przygotowanej prognozy demograficznej w 2030 roku sytuacja ulegnie dalszemu pogorszeniu (*Rauziński, Solga, Szczygielski, 2017; Heffner, Solga, Sołdra-Gwiżdż, Korzeniowski, Gibas, Gwiżdż, Wieczorek 2018*).

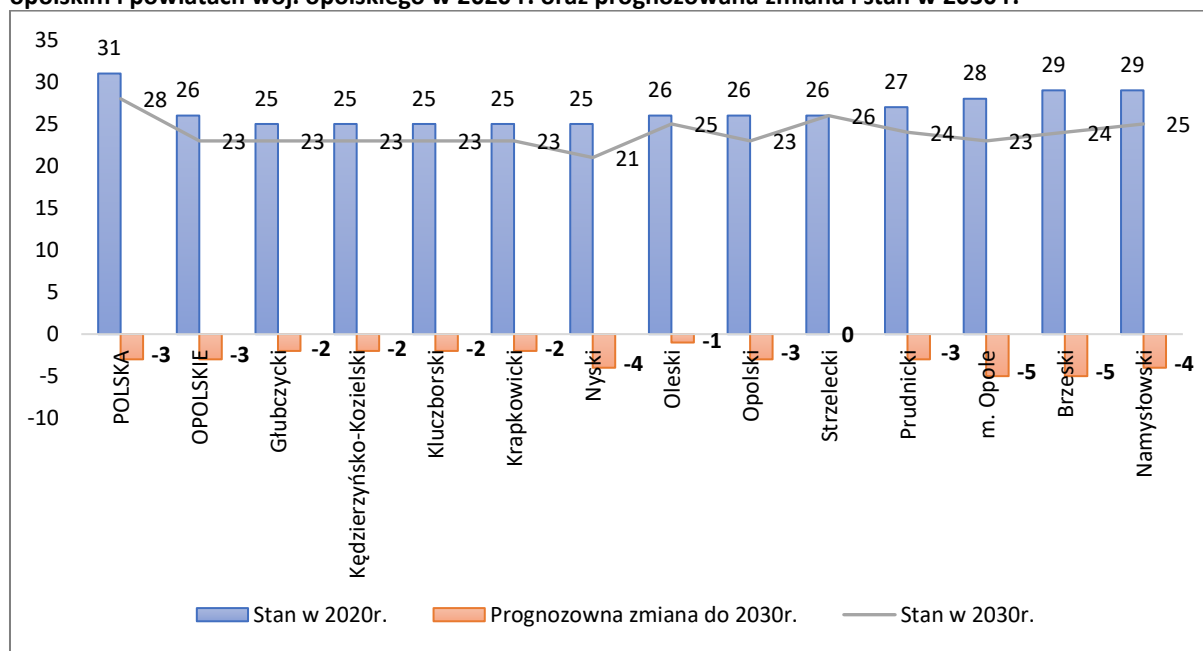
Diagram 1 Zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców w Polsce, w woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

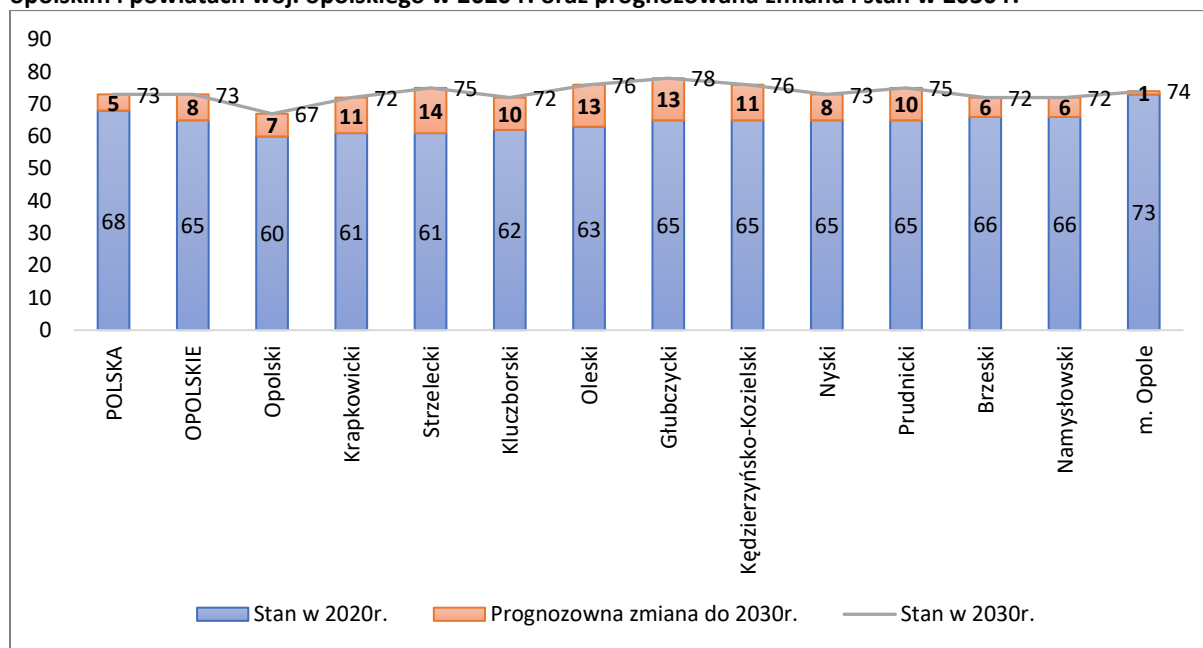
Nasilone procesy depopulacyjne w regionie wywołują szereg negatywnych społecznych skutków w różnych sferach życia społecznego. Od 2000 roku niska dzietność powoduje, że przewaga zgonów nad urodzeniami żywymi i wydłużające się przeciętne trwanie życia mieszkańców wraz z procesami migracyjnymi (wewnętrznymi i zewnętrznymi), co decydujący ma wpływ na procesy starzenia się opolskiego społeczeństwa. Systematycznie zmniejszająca się liczba ludności oznacza utratę kapitału ludzkiego, który bezpośrednio wpływa na strukturę ludności pod względem wieku oraz na zasoby siły roboczej, i z którego wynikają niekorzystne zjawiska zachodzące na rynku pracy oraz w gospodarce województwa opolskiego. Dotyczą one przede wszystkim procesów postępującego starzenia się regionalnego społeczeństwa, które oddziałują na procesy zatrudnienia, popytu i podaży pracy, aktywność zawodową mieszkańców, sytuację grup defaworyzowanych oraz pośrednio na konkurencyjność regionalnej gospodarki. Wszystkie opracowania akcentują, zatem niekorzystną strukturę ludności pod względem wieku w stosunku do pozostałych regionów kraju, o znacznym udziale osób starszych oraz zmniejszającym się udziale ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym (*Analiza powiazań...*, 2018; *Pogłębiona analiza i ocena wpływu projektów...*, 2020). Nasilenie procesów starzenia określające sytuację na opolskim rynku pracy dobitnie obrazuje rozkład wszystkich miar starzenia w porównaniu do sytuacji w kraju, jak również ich zróżnicowanie przestrzenne w powiatach woj. opolskiego. W świetle prognozy do 2030 roku sytuacja ulegnie dalszemu pogorszeniu.

Diagram 2 Liczba osób w wieku przedprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r. oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.



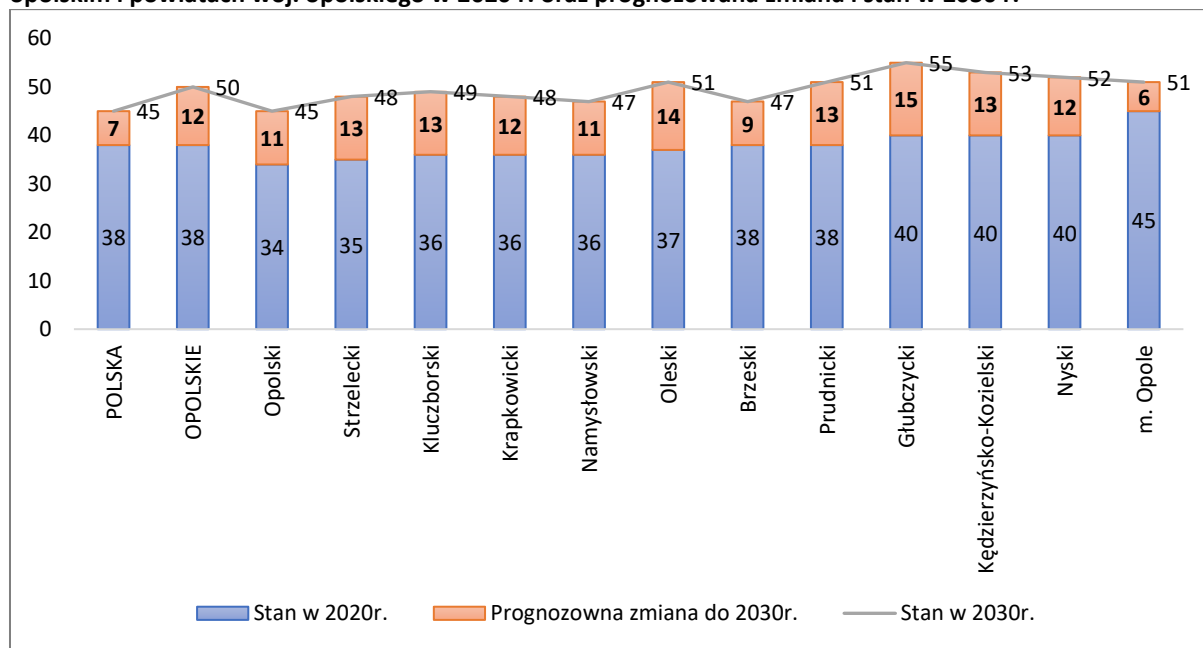
Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

Diagram 3 Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r. oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

Diagram 4 Liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r. oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

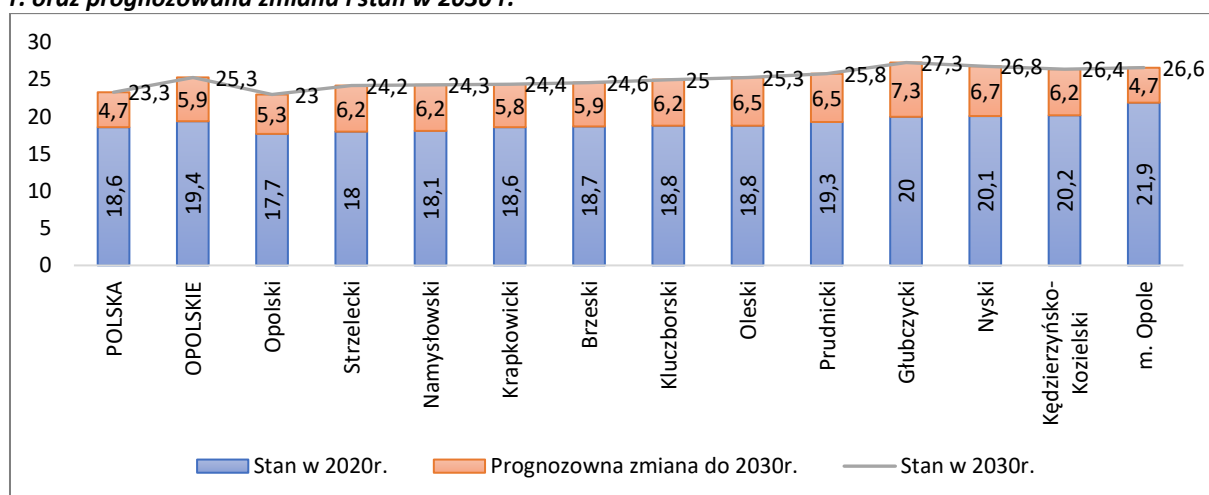


Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

Do pomiaru procesów starzenia wykorzystywanych jest wiele mierników. W tym opracowaniu zostały wykorzystane trzy podstawowe miary: *współczynnik starości demograficznej*, *Indeks starości* oraz *współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszym*. Wszystkie definicje są podawane za: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3958,pojecie.htm>.

Współczynnik starości demograficznej należy do prostych miar starości i wskazuje relację liczby osób w starszym wieku (65 lat i więcej) do ogólnej liczby ludności, czyli wskazuje udział frakcji traktowanej, jako osoby starsze do całej populacji.

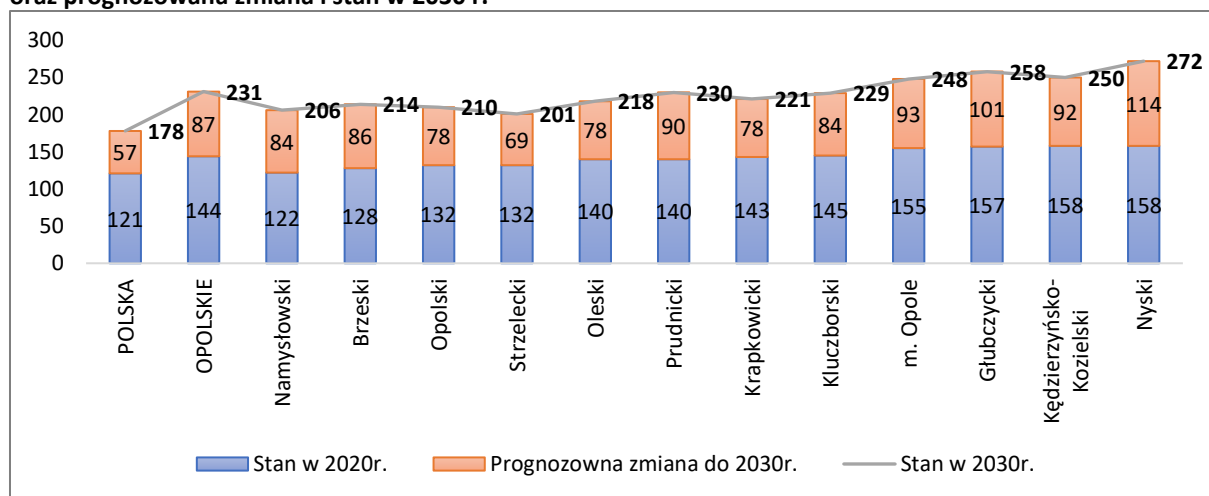
Diagram 5 Współczynnik starości demograficznej w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r. oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

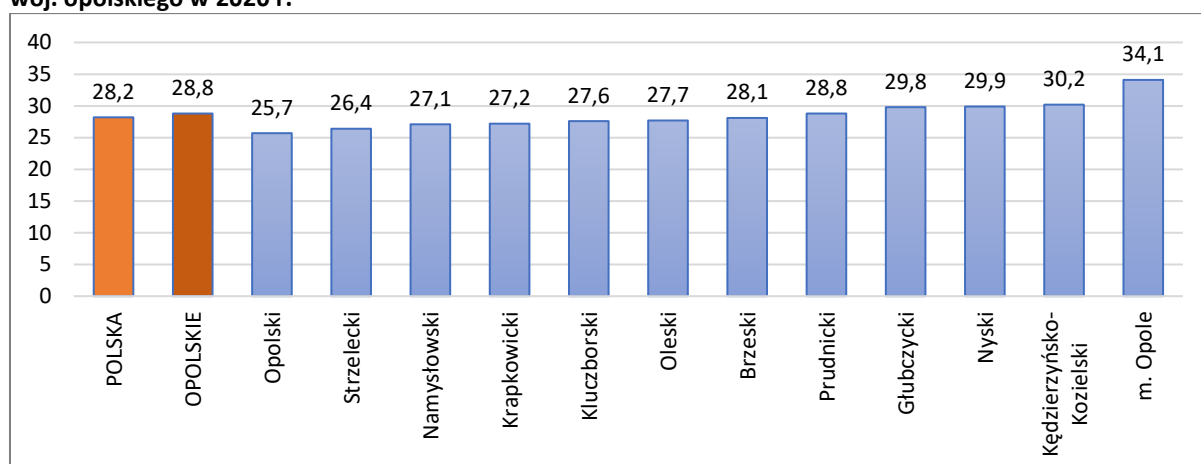
Inną ważną miarę stanowi *Indeks starości*, który jest liczony, jako iloraz liczby osób w wieku 60 lat i więcej na sto osób w wieku poniżej 15 roku życia. Kolejną miarą to *współczynnik obciążenia demograficznego* osobami starszymi, czyli stosunek liczby osób starszych do liczby osób aktywnych zawodowo.

Diagram 6 Indeks starości demograficznej w Polsce, woj. opolskim i w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.



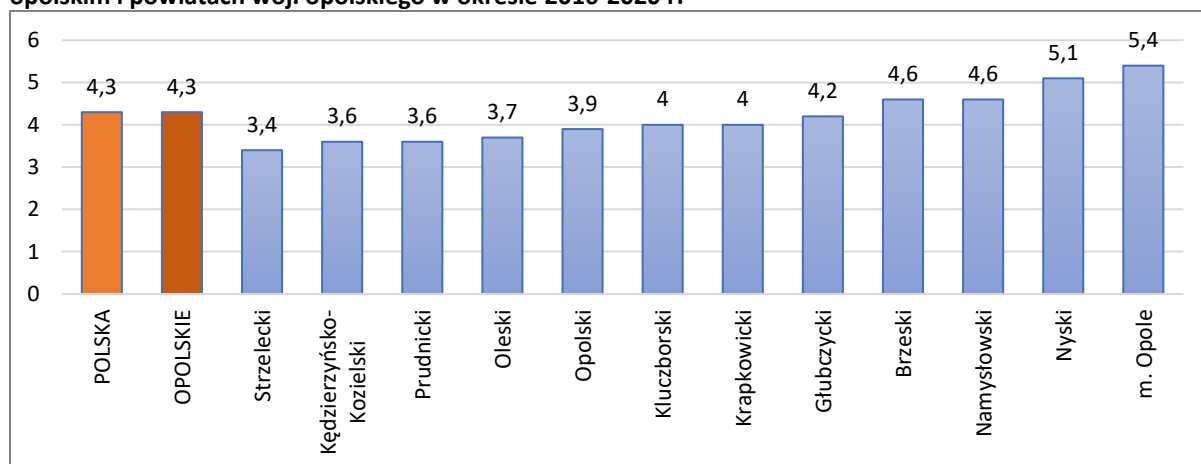
Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

Diagram 7 Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

Diagram 8 Dynamika zmian współczynnika obciążenia demograficznego osobami starszymi w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w okresie 2016-2020 r.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Śląskiego w Opolu.

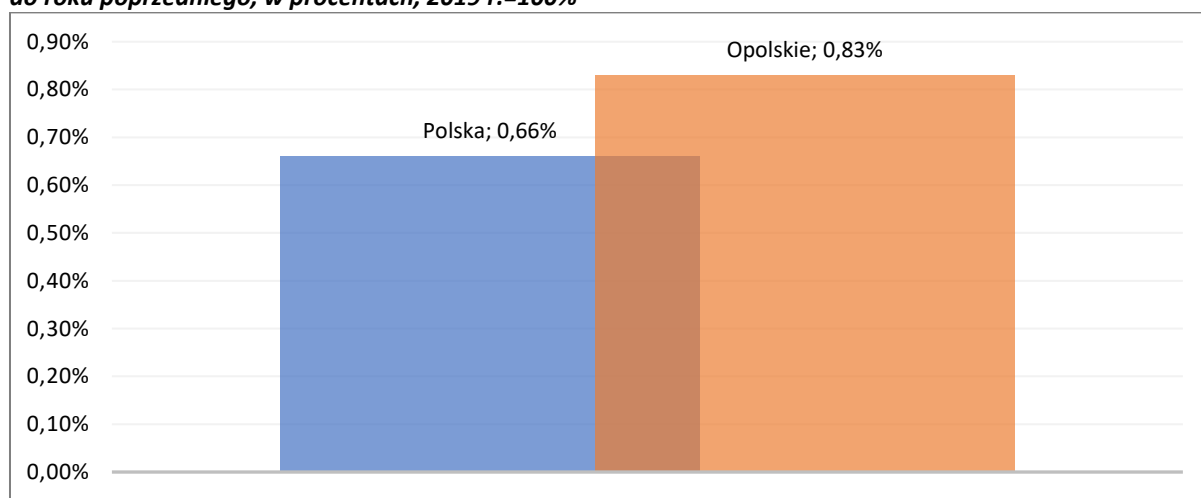
Najbardziej dotkliwą konsekwencją nasilających się procesów starzenia się opolskiego społeczeństwa jest malejący potencjał regionalnego rynku pracy. Równocześnie rośnie obciążenie demograficzne, szczególnie ludnością w wieku poprodukcyjnym, istotny jest przy tym fakt, że tempo spadku liczby osób w wieku produkcyjnym jest znacznie szybsze niż tempo spadku ogólnej liczby ludności. Demografowie opolscy stawiają tezę, że u podłoża owych niekorzystnych trendów demograficznych w województwie opolskim leży zróżnicowana struktura etniczno-narodowościowa oraz struktura pochodzenia regionalnego mieszkańców ukształtowana w pierwszych latach po drugiej wojnie światowej. Kolejnym czynnikiem wskazywanym przez demografów jest zróżnicowanie etniczno-narodowościowe województwa opolskiego stanowiące signum specyfiku regionu, które od lat wpływa na jego odmienną od ościennych województw strukturę demograficzną i społeczno-zawodową. Powojenny proces odbudowy demograficznej województwa opolskiego przebiegał odmiennie wśród ludności rodzimej i ludności napływowej oraz był i jest nadal zakłócany poprzez niekorzystne ruchy migracyjne rozpoczęte w latach 50. ubiegłego wieku. Prawie cały przyrost naturalny ludności rodzimej został pochłonięty przez ujemne saldo migracji zagranicznych, wobec czego uległa zahamowaniu dynamika przyrostu liczby ludności śląskiej i jej zasobów pracy, co wywołało deformację struktury wieku tej grupy. W dużym stopniu został ograniczony normalny proces reprodukcji wywołując zaburzenia w ruchu naturalnym ludności. Inaczej przebiegały procesy demograficzne wśród ludności napływowej, które wyrażały się w odmiennym wysokim przyroście

naturalnym, rozmiarach i strukturze rodzin, poziomie wykształcenia i źródłach utrzymania, niemniej jednak nie były one w stanie zrekomensować niekorzystnych zjawisk ludnościowych, szczególnie, iż po transformacji ustrojowej znacznie nasiliły się procesy migracyjne również w obrębie tej grupy. Obecnie badania demograficzne rejestrują procesy zanikania odrębności procesów i struktur demograficznych pomiędzy obiema grupami ludności (Rauziński, 2017: 41-50).

Nie negując ich ustaleń należy jednak z jednej strony wyraźnie podkreślić tendencje globalne w zakresie negatywnych zjawisk demograficznych na obszarze Europy w perspektywie kilkudziesięciu najbliższych lat. W świetle teorii demograficznych znajduje się ona w sytuacji *drugiego przejścia demograficznego* polegającego na przekształcaniach modelu rodziny, wzroście popularności i znaczenia alternatywnych form życia rodzinnego, z którymi to zjawiskami wiąże tzw. *pułapka niskiej dzietności*, czyli niekorzystne zmiany demograficzne coraz częściej są determinowane niechęcią młodych ludzi do posiadania większej liczby potomstwa lub w ogóle niechęcią do posiadania dzieci. Opolszczyzna znalazła się w kręgu oddziaływania owych zjawisk, a ich wyrazem może być spadająca liczba zawartych małżeństw. Zjawiska te w sposób bezpośredni wpływają na przyspieszone starzenie się zasobów pracy (Sołdra-Gwiżdż, 2017; 2019). Kierunek tych procesów potwierdzają także dane ZUS obrazujące niekorzystną sytuację województwa opolskiego w zakresie świadczeń wypłacanych przez ZUS w porównaniu do średniej w kraju.

Osoby pobierające świadczenia (emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne) wypłacane przez ZUS²

Diagram 9 Zmiana liczby osób pobierających świadczenia w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%

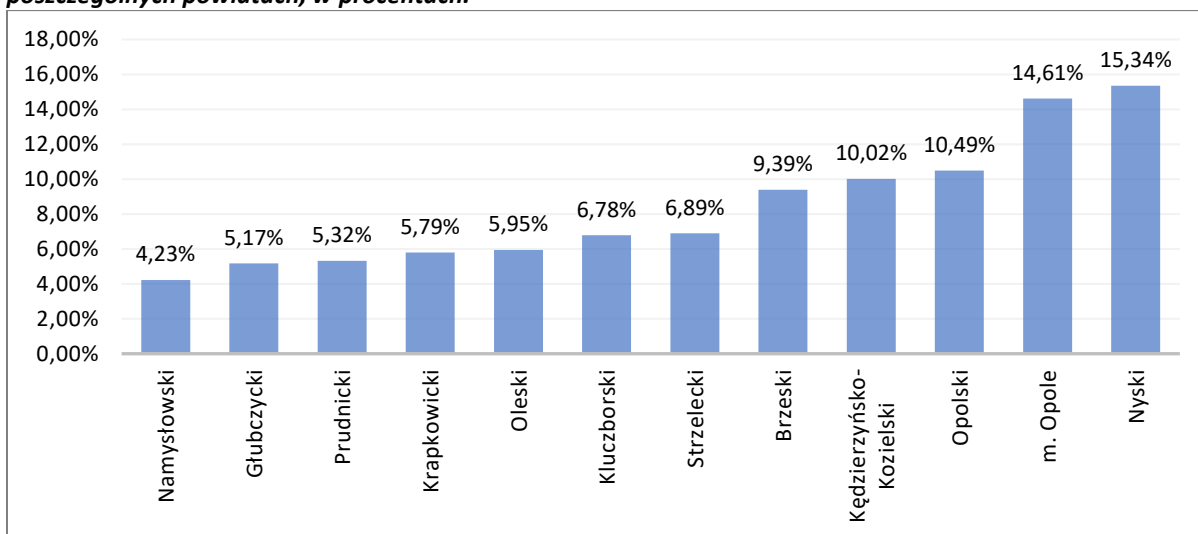


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Zróżnicowanie terytorialne w woj. opolskim w zakresie procesów starzenia i pośrednio spadek zasobów pracy potwierdzają dane ZUS-u dotyczące rozkładu liczby świadczeń udzielonych w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach. Najwięcej świadczeń udziela się w pow. nyskim i powiecie m. Opole i powiecie opolskim.

² bez osób pobierających świadczenia realizowane na mocy umów międzynarodowych oraz bez osób mających również prawo do świadczenia rolniczego; bez emerytur pomostowych przypisanie według miejsca zamieszkania świadczeniobiorcy

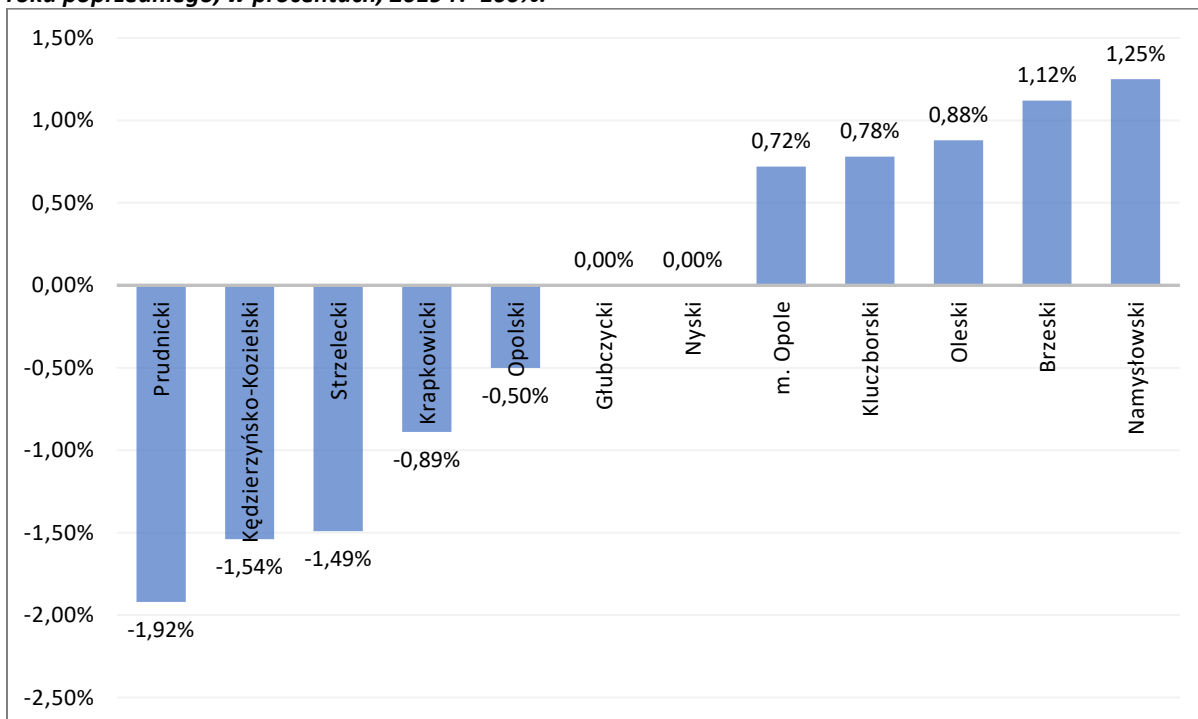
Diagram 10 Rozkład liczby osób pobierających świadczenia udzielonych w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

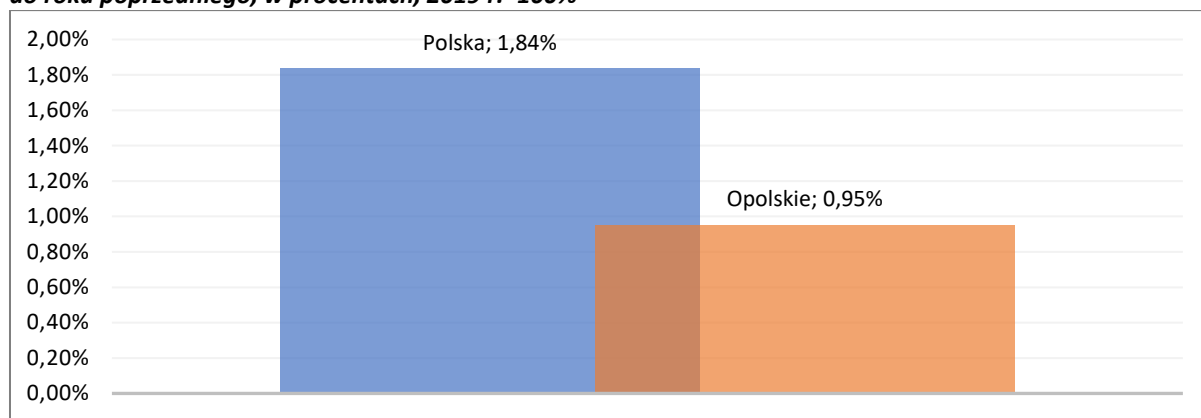
W świetle danych ZUS-u w powiatach nastąpiły zmiany w 2020 roku w zakresie liczby udzielonych świadczeń: najbardziej znaczący wzrost liczby świadczeń nastąpił w pow. namysłowskim i brzeskim, natomiast spadek liczby świadczeń w pow. prudnickim i kędzierzyńsko-kozielskim.

Diagram 11 Zmiana liczby świadczeń udzielonych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%.



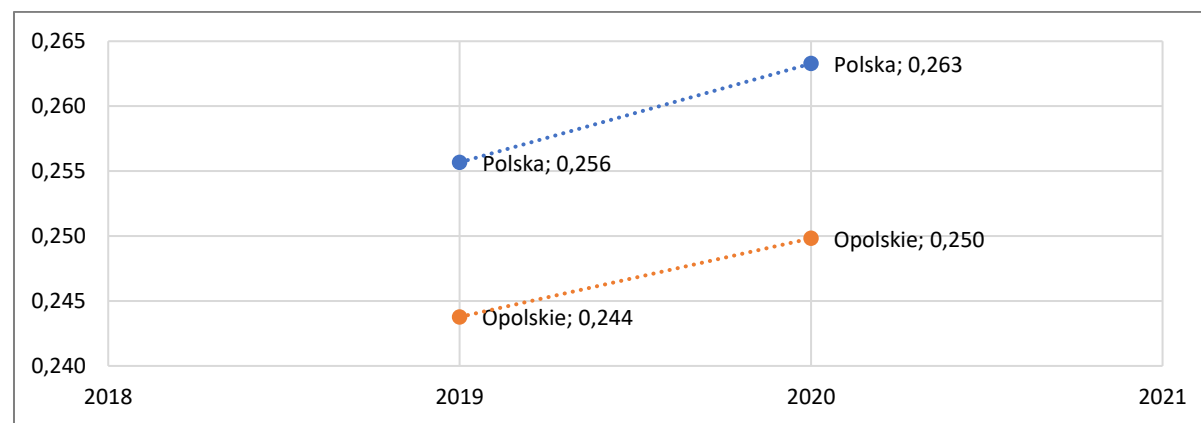
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 12 Zmiana liczby osób pobierających emeryturę w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

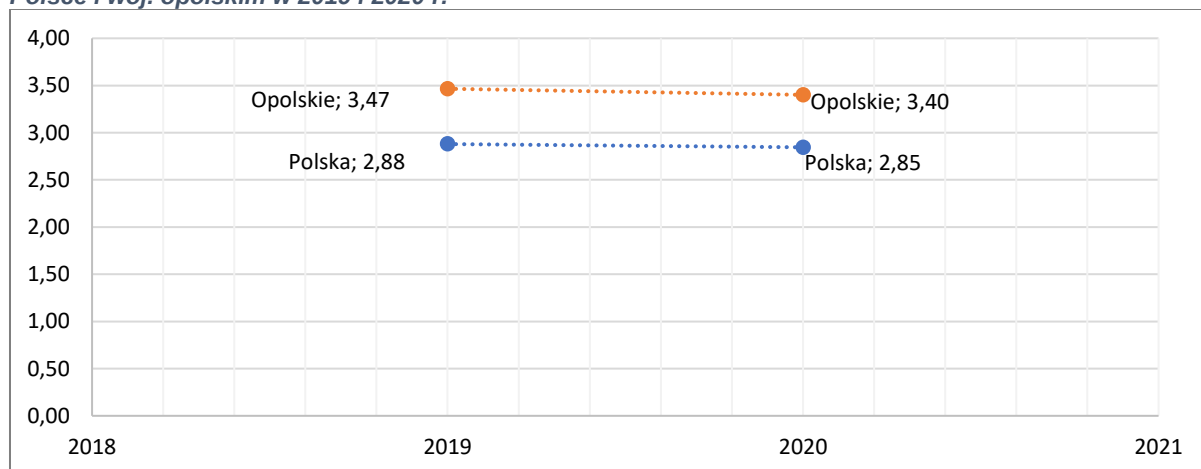
Diagram 13 Liczba osób pobierających emeryturę przypadająca na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Można oczywiście zastosować inną miarę na aktywnego płatnika składek, ale w danych ZUS nie ma rolników, którzy płacą składki w KRUS, wobec czego takie dane i tak nie będą odzwierciedlały rzeczywistej sytuacji.

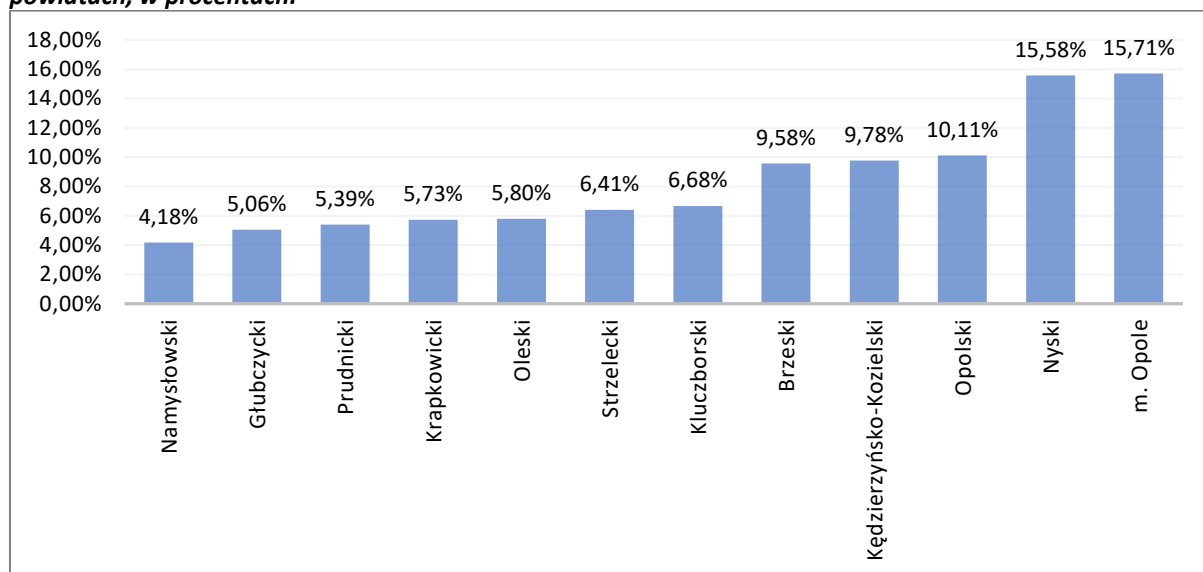
Diagram 14 Liczba osób pobierających emeryturę przypadająca na jednego płatnika składek ZUS w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego

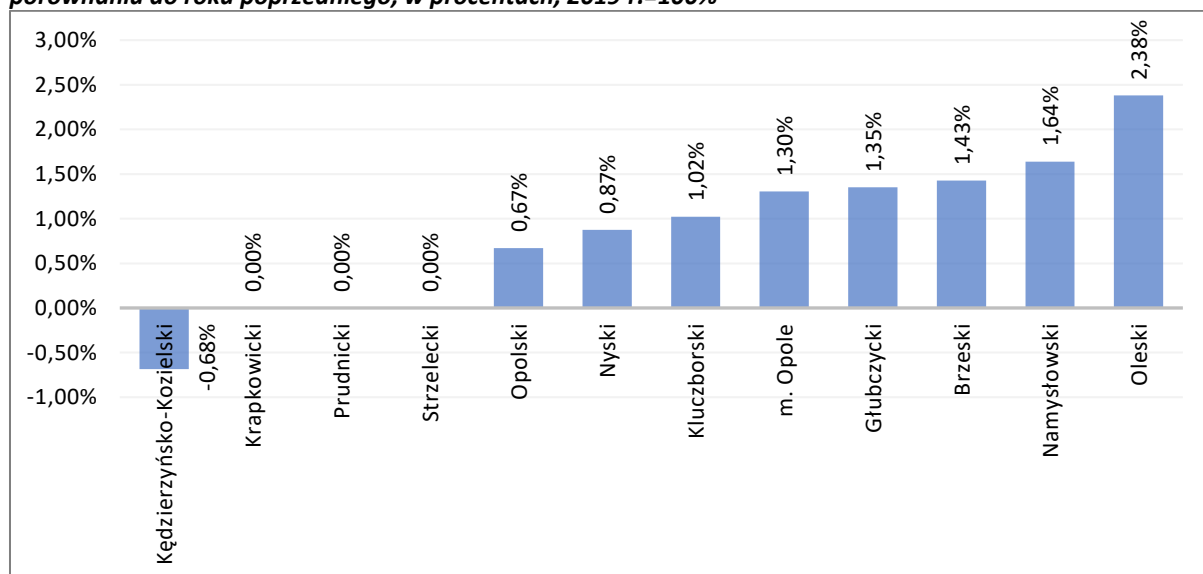
W świetle danych ZUS dotyczących rozkładu osób pobierających emerytury w woj. opolskim w 2020 roku w zróżnicowaniu na powiaty: największy udział mają powiaty: m. Opole (10,1%) i nyski (15,5%).

Diagram 15 Rozkład osób, które pobierały emerytury w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 16 Zmiana liczby osób pobierających emerytury w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%



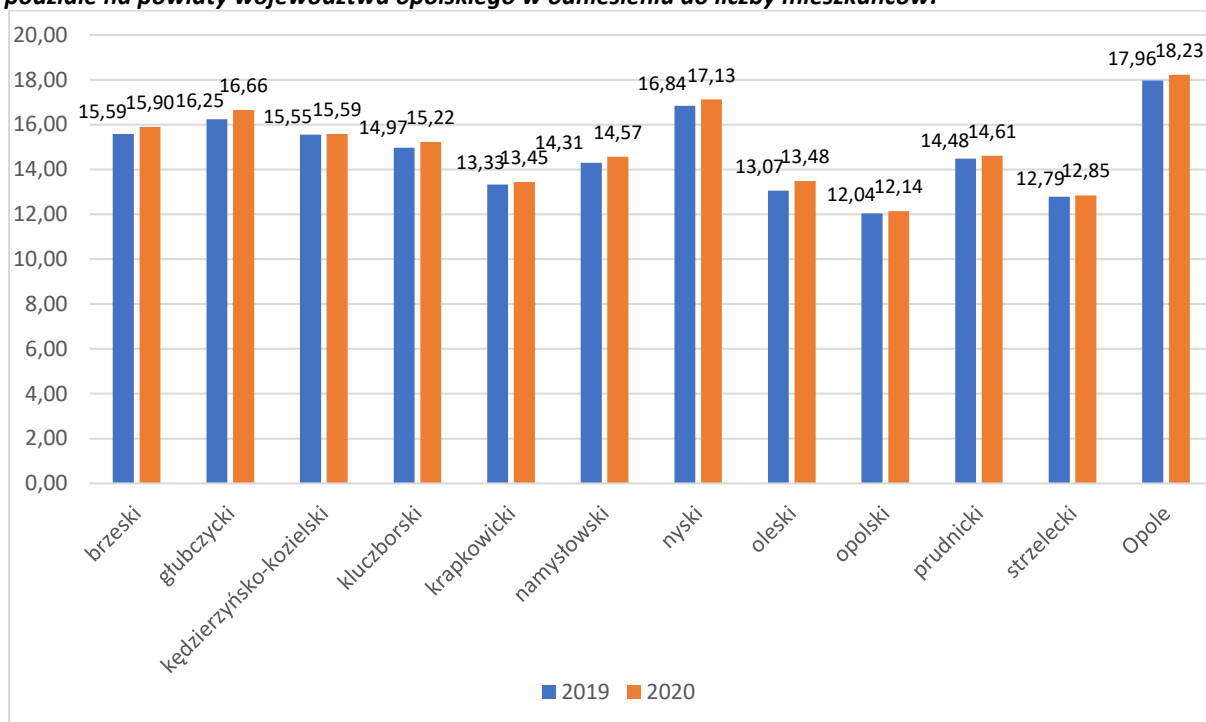
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

W świetle danych ZUS-u w poszczególnych powiatach nastąpiły zmiany w 2020 roku w zakresie liczby osób pobierających emerytury: najbardziej znaczący wzrost liczby świadczeń nastąpił w powiatach: oleskim, namysławskim i brzeskim.

Liczba ludności w układzie powiatów woj. opolskiego we wszystkich 12 powiatach (w tym miasto Opole) spadła w mniejszym lub nieco większym stopniu w latach 2019-2020. Liczba pobierających emerytury w przeważającej większości powiatów wzrosła (10 powiatów), w jednym stagnowała (krapkowicki) a w jednym zmalała (kędzierzyńsko-kozielski). Odsetek pobierających emerytury (w przeliczeniu na 100 mieszkańców powiatu) zmienia się w niewielkim zakresie maksymalnym (0,4% w ciągu roku) na poziomie 12,0%-18,0% (powiat opolski – miasto Opole), z czego można wysnuć

wniosek, że następują powolne zmiany w kierunku wzrostu udziału osób pobierających emerytury, kluczowe w tym przypadku jest miasto Opole.

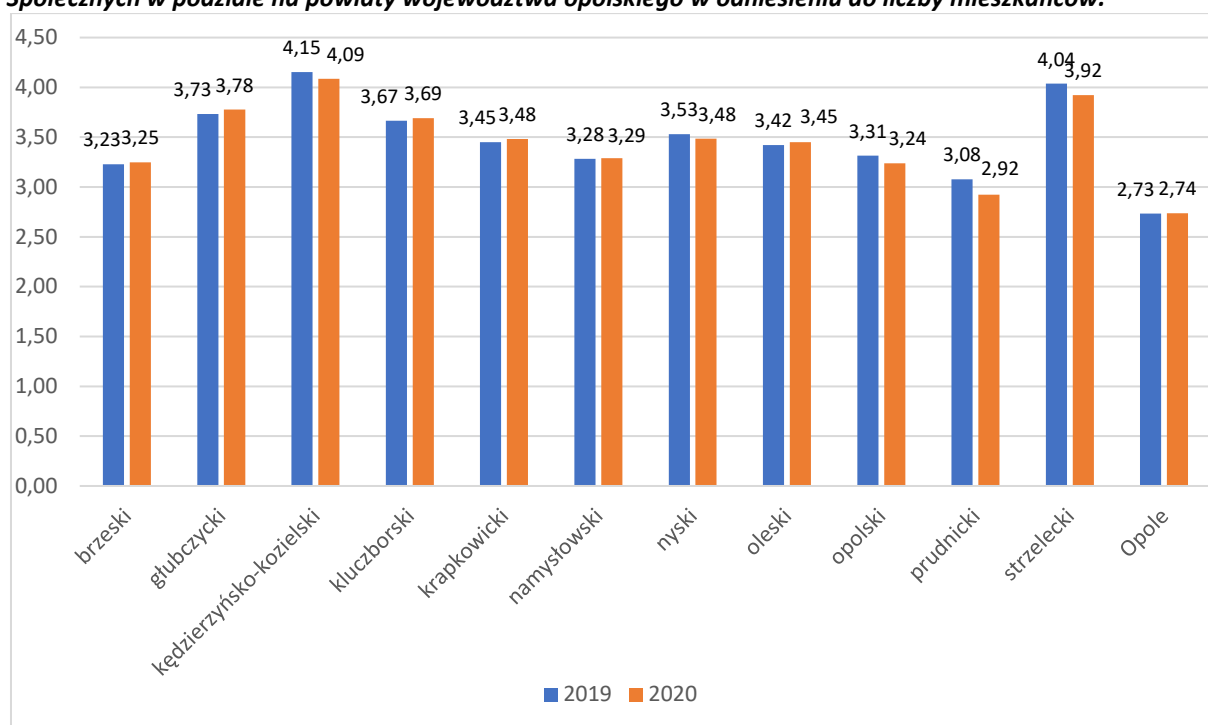
Diagram 17 *Odsetek osób pobierających emerytury wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

W przypadku osób uprawnionych do rent rodzinnych liczba osób pobierających świadczenie nie jest duża i waha się od 1,4 tys. (pow. namysłowski) do 4,8 tys. osób (pow. nyski). W 7 powiatach liczba pobierających stagnuje, w 5 w niewielkim stopniu zmniejsza się (2-5% w ciągu roku). Odsetek osób uprawnionych do tego świadczenia oscyluje pomiędzy prawie 3,0% (miasto Opole) a nieco ponad 4,0% (powiat kędzierzyńsko-kozielski). Rozkład niewielkich wzrostów i niewielkich spadków udziału osób uprawnionych do tego świadczenia jest taki sam, jak dla wielkości w liczbach bezwzględnych. Można odnieść wrażenie, że w części wschodniej województwa kwestia rent rodzinnych ma nieco większe znaczenie niż w części zachodniej, ale różnice są niewielkie. Można w związku z tym wysnuć wniosek, zjawisko to jest w miarę równomiernie rozłożone w układzie regionu, ważniejsze dla obszarów wiejskich niż dla większych miast.

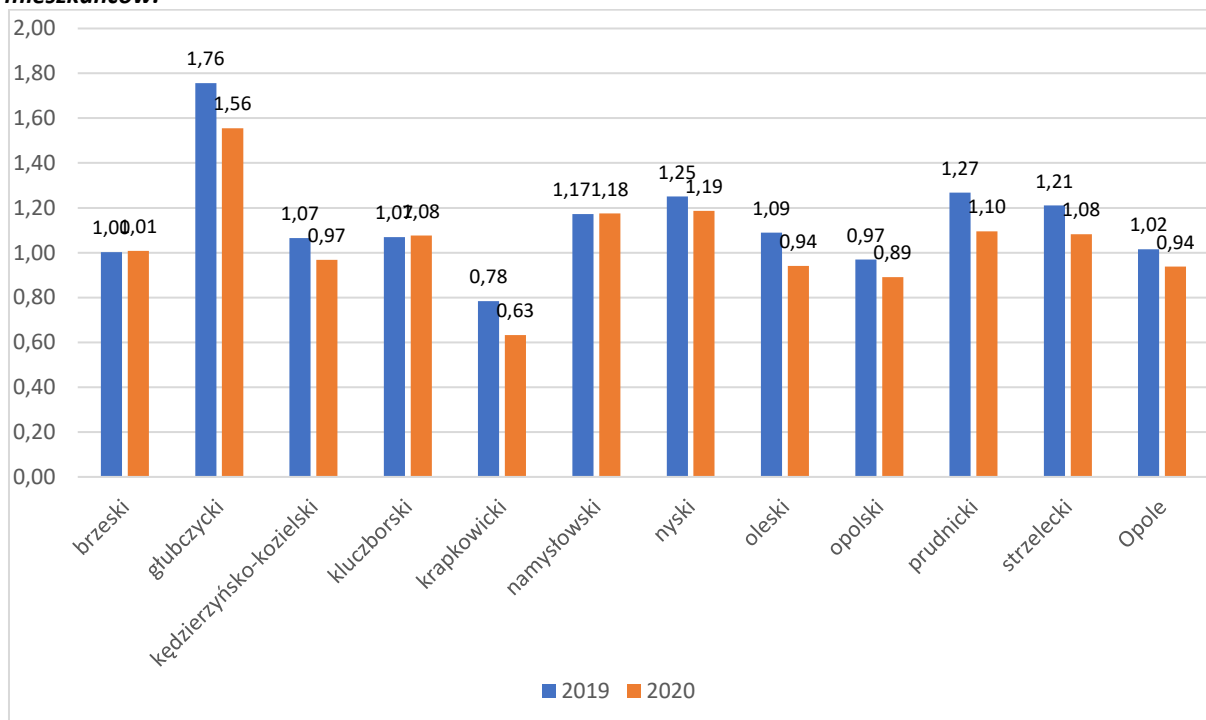
Diagram 18 *Odsetek osób uprawnionych do rent rodzinnych wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

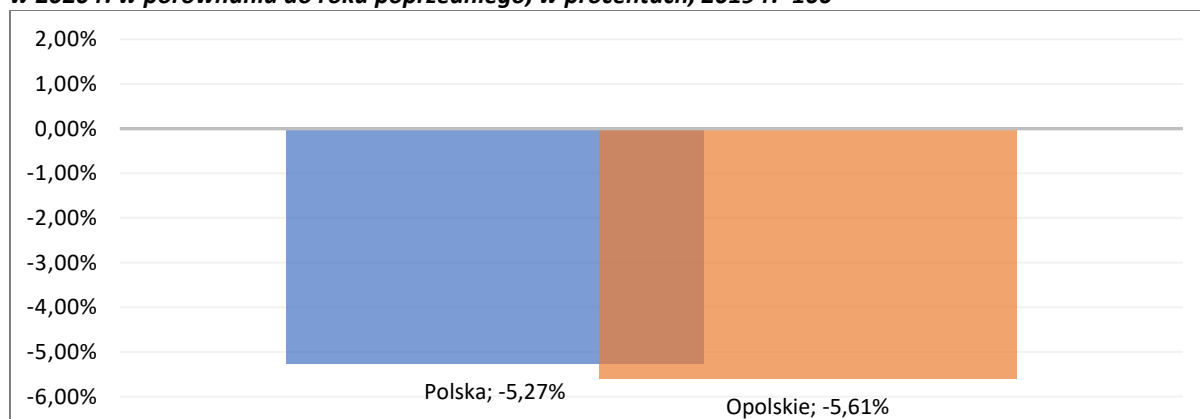
Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy (ZUS) w 9 powiatach w okresie 2019-2020 spadła o ok. 100 osób w każdym z nich, w trzech powiatach: brzeskim, namysłowskim i kluczborskim mamy do czynienia ze stagnacją. Odsetek pobierających renty waha się w zakresie 0,6 (powiat krapkowicki) do 1,8 (powiat głubczycki) ogółu populacji, w 9 powiatach udział zmniejsza się (powiaty: głubczycki, prudnicki wyjątkowo), w większości z nich w niewielkim zakresie (maksymalnie 0,2 - głubczycki, prudnicki). W trzech powiatach: brzeskim, namysłowskim i kluczborskim, w bardzo niewielkim stopniu, udział osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy rośnie. Trudno znaleźć jakieś racjonalne wyjaśnienie takiego rozkładu przestrzennego. Można, zatem wysnuć wniosek, że z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy jest to zagadnienie o niewielkim znaczeniu nawet w powiatach o większym nasileniu zjawiska (powiat głubczycki).

Diagram 19 *Odsetek osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

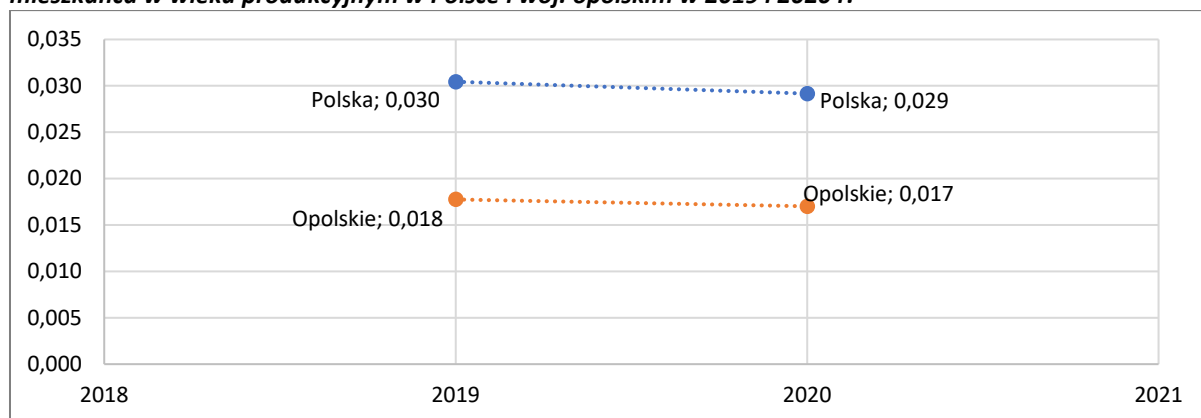
Diagram 20 *Zmiana liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Spadek **aktywnych zasobów pracy** obrazują również dane dotyczące liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego. W regionie opolskim liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy jest mniejsza niż w Polsce w porównaniu do roku poprzedniego.

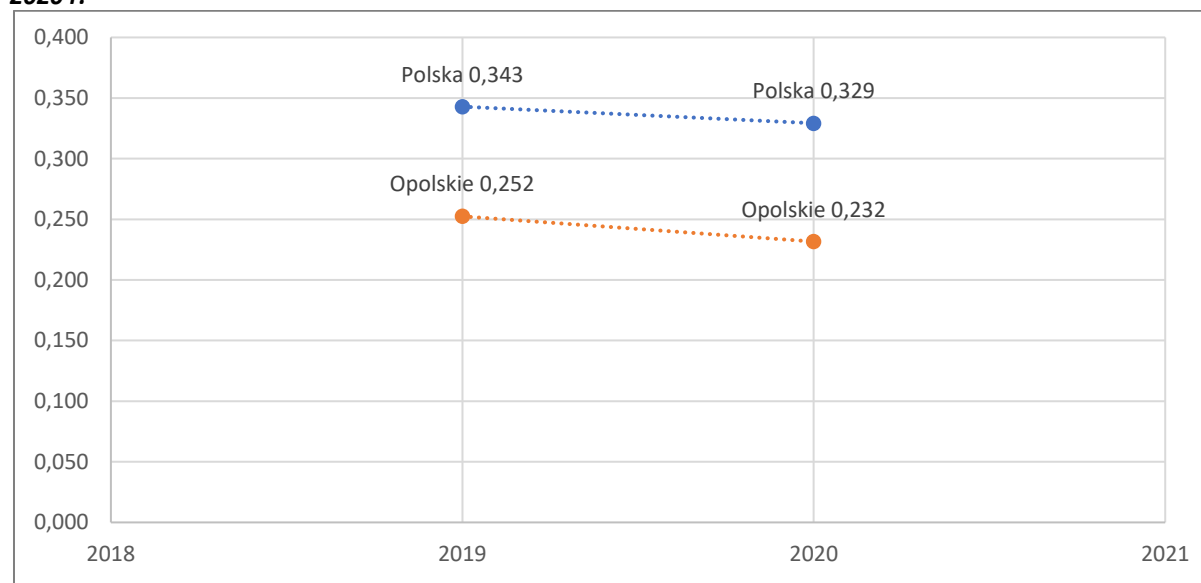
Diagram 21 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przypadająca na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Podobnie jak przypadku emerytur. Można zastosować inną miarę na aktywnego płatnika składek, ale w danych ZUS nie ma rolników, którzy płacą składki w KRUS, wobec czego takie dane i tak nie będą odzwierciedlały rzeczywistej sytuacji.

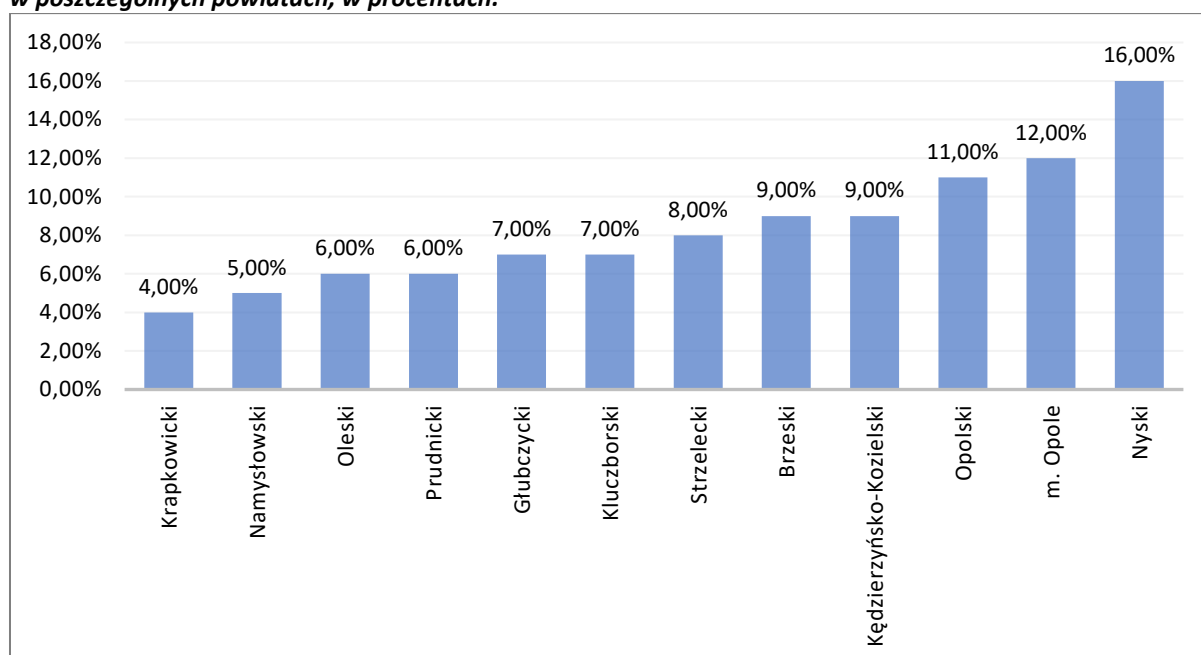
Diagram 22 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przypadająca na jednego aktywnego płatnika składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Rozkład osób, które pobierały renty z tytułu niezdolności do pracy w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach wskazuje na zróżnicowanie terytorialne w tym zakresie. Największy udział osób znajduje się w powiatach: nyskim, m. Opole i opolskim, najniższy w krapkowickim, namysłowskim i oleskim.

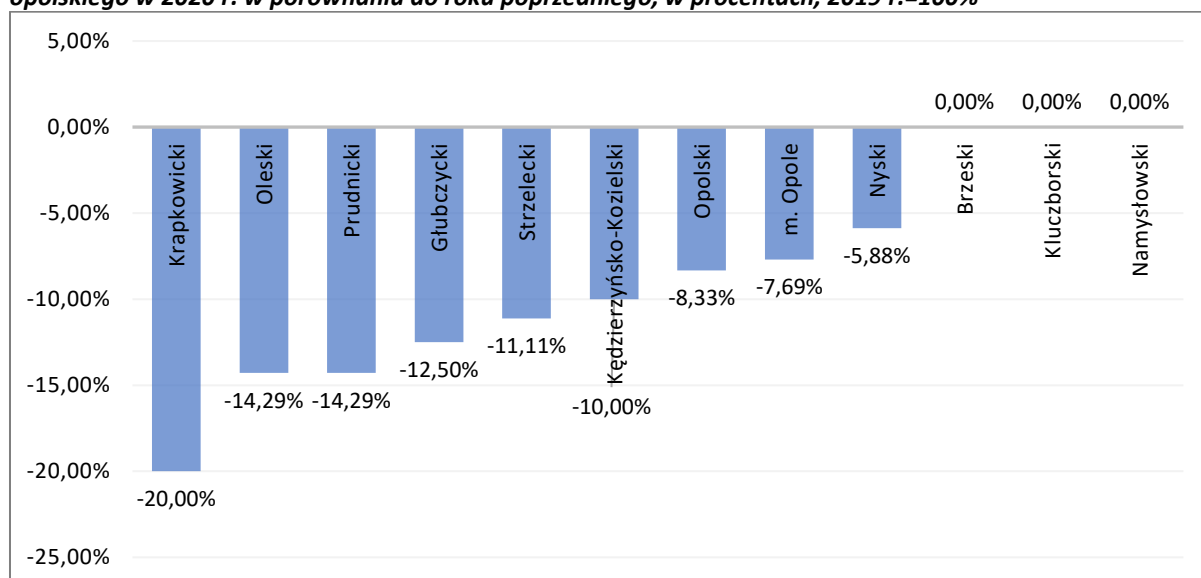
Diagram 23 Rozkład osób, które pobierały renty z tytułu niezdolności do pracy w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

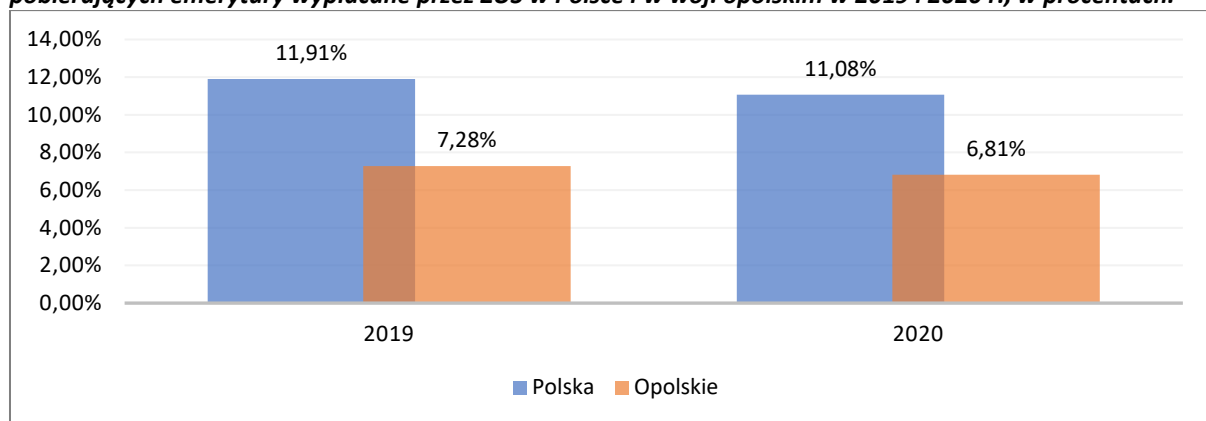
Największa zmiana rozkładu osób, które pobierały renty z tytułu niezdolności do pracy w woj. opolskim w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedniego nastąpiła w powiecie krapkowickim, gdzie liczba tych osób uległa znacznemu zmniejszeniu, a także w powiatach: oleskim i prudnickim.

Diagram 24 Zmiana liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 25 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w stosunku do osób pobierających emeryturę wypłacane przez ZUS w Polsce i w woj. opolskim w 2019 i 2020 r., w procentach.



IV. ZATRUDNIENIE

Podmioty gospodarcze

W świetle literatury przedmiotu od 2000 r. sukcesywnie rośnie w województwie opolskim liczba powstających podmiotów gospodarczych. Wzrost ten jest jednak konsekwencją głównie dynamiki zjawiska w początkowym okresie analizowanego okresu. Pomiedzy 2000 a 2010 r. powstało bowiem ponad 22 tys. nowych podmiotów, co stanowi wzrost o niemal 28% w stosunku do okresu wyjściowego (2000 r.). Od 2010 r. liczba podmiotów gospodarczych w regionie opolskim oscyluje na poziomie ok. 100 tys., lecz dynamika zjawiska jest już dużo niższa niż w Polsce i wystąpiła głównie w ostatnich latach. W okresie 2016-2020 wskaźnik podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON kształtował się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnio w Polsce, co ma swoje konsekwencje dla liczby zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw (*Pogłębiona analiza i ocena wpływu projektów...*, 2020; s. 17-22; *Solga*, 2020: 19-33).

Diagram 26 Zmiana liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w latach 2016-2020.

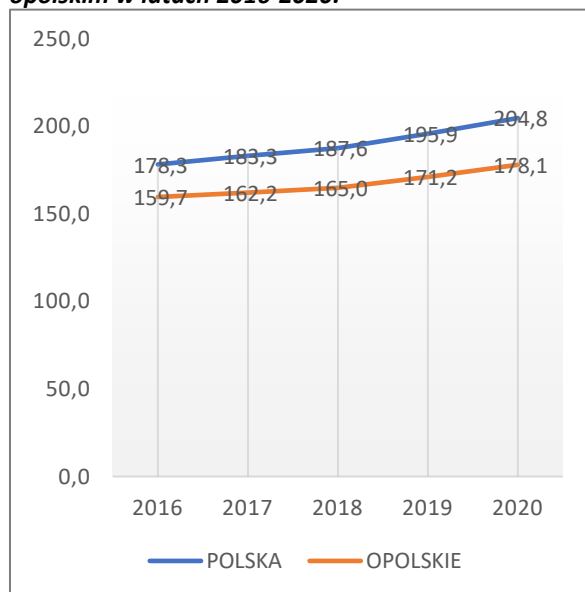
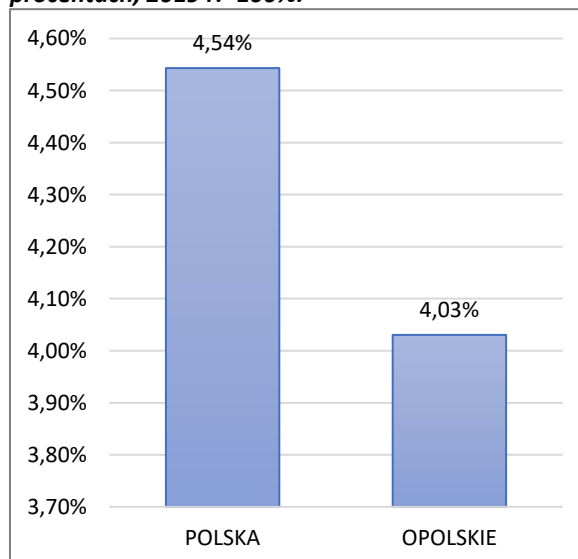


Diagram 27 Zmiana liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

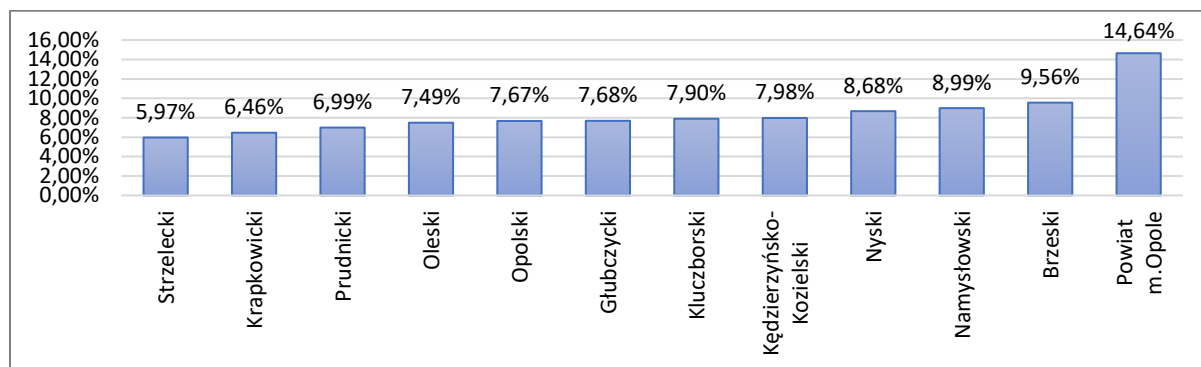


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Powstawanie nowych podmiotów gospodarczych jest nadal zróżnicowane terytorialnie. Najwyższy udział liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku

produkcyjnym w poszczególnych powiatach woj. opolskiego w ogólnej liczbie podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w woj. opolskim w 2020r był w powiatach: m. Opole, brzeskim, natomiast najniższy w strzeleckim.

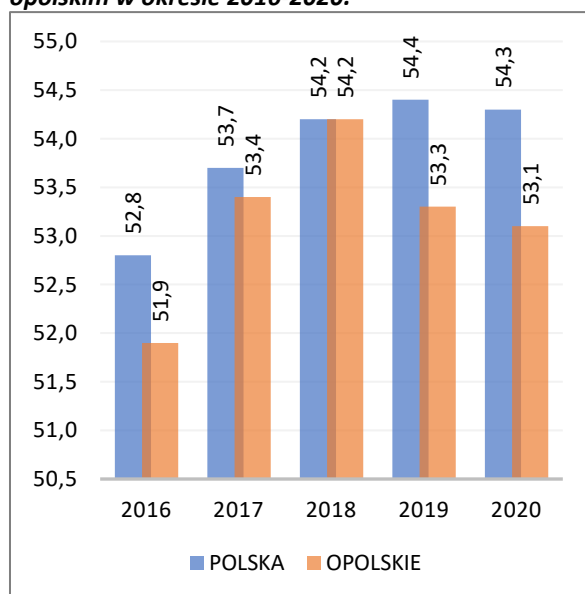
Diagram 28 Udział liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach woj. opolskiego w ogólnej liczbie podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w woj. opolskim w 2020 r., w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Wraz ze wzrostem liczby podmiotów zwiększała się liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw, przy czym w długim okresie wzrost ten miał charakter nieregulany. Wahania te i wynikające z nich spadki w poziomie zatrudnienia mają związek z niestabilną sytuacją na rynku pracy w Polsce w okresie poprzedzającym wejście kraju do Unii Europejskiej (UE), a następnie kryzysem gospodarczym w 2008 r. i jego skutkami. Wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw z poziomu 98,5 tys. osób w 2002 r. do poziomu 107,6 tys. w 2019 r. (nieco powyżej 9 tys. osób) w regionie opolskim jest głównie konsekwencją większej dynamiki zjawiska dopiero w ostatnich latach (tj. po 2015 r.). Wyraźnie zwiększył się poziom zatrudnienia – w Polsce z 47,5% w 2000 r. do 54,3% w 2020 r. i w województwie opolskim odpowiednio z 47,5% do 53,1%. W długim okresie dynamika tej zmiany w regionie opolskim jest, więc nieco niższa niż średnio w kraju (*Pogłębiona analiza i ocena wpływu projektów...*, 2020; s. 17-22; *Solga*, 2020: 19-33).

Diagram 29 Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 30 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

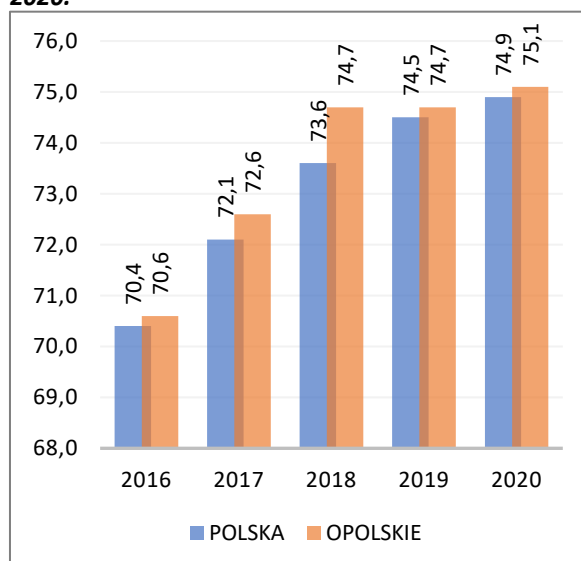


Diagram 31 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

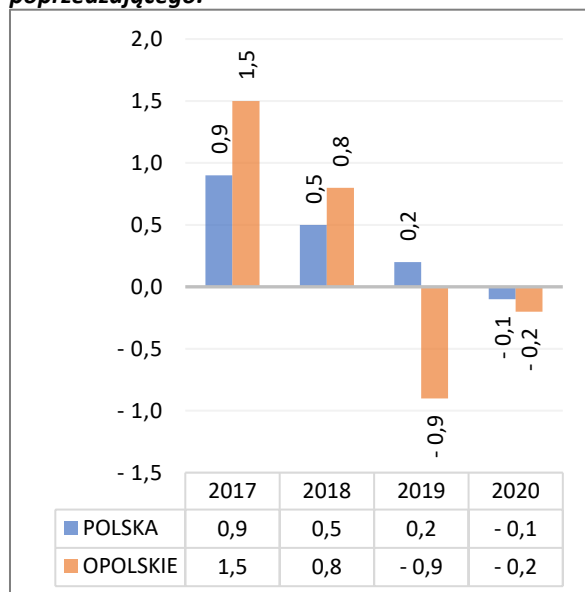
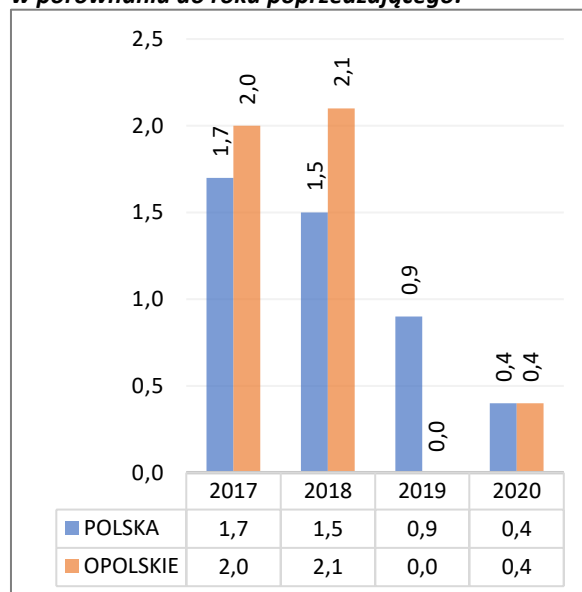


Diagram 32 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

W 2020 roku zatrudnienie koncentrowało się w Sekcji C (Przetwórstwo Przemysłowe), w Sekcji P (Edukacja) oraz Sekcji G (Handel Hurtowy i Detaliczny, Naprawa Pojazdów Samochodowych Włączając Motocykle).

Tab. 1. Przeciętne zatrudnienie wg. Sekcji.

Nazwa	Sekcje wg PKD	2016	2017	2018	2019	2020
OPOLSKIE	ogółem	194607	198685	204487	209119	203783
	Sekcja A	4278	4206	4126	3998	3805
	Sekcja: B+C+D+E	60024	61870	63238	65374	63172
	Sekcja C	54667	56558	57661	59514	57287
	Sekcja F	16891	16723	16861	18816	18371
	Sekcja G	22593	23477	24204	24240	23649
	Sekcja H	9616	10237	10901	11246	11194
	Sekcja I	2913	3243	3259	3610	3359
	Sekcja J	1017	1235	1053	1112	1106
	Sekcja K	2618	2486	2295	2164	1983
	Sekcja L	2556	2568	2366	2191	2085
	Sekcja M	4214	4161	3914	4181	3884
	Sekcja N	5172	5105	8704	7844	7440
	Sekcja O	15459	15549	15697	15873	15661
	Sekcja P	25273	25692	25746	26095	25702
	Sekcja Q	16595	16738	16803	16998	16891
	Sekcja R	2692	2661	2494	2505	2495
	Sekcja S	2698	2734	2825	2874	2987

Źródło: Bank Danych Lokalnych (Rynek Pracy).

Wszystkie dotychczasowe opracowania podkreślają problem zdecydowanie niższej aktywności zatrudnieniowej kobiet w województwie opolskim. W 2000 r. pracowało w regionie zaledwie 38,5%

kobiet powyżej 15 r., a w 2020 r. pracuje 43,5%, to jednak wskaźnik ten jest wyraźnie niższy wobec 46,3% pracujących kobiet w skali kraju. W świetle literatury przedmiotu mniejsze aniżeli mężczyźn uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej spowodowane jest także ich częstszym zwalnianiem z pracy. W województwie opolskim kobiety stanowią ponad połowę osób, które zostały zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Niski poziom zatrudnienia kobiet na rynku pracy pozostaje, więc w regionie opolskim wciąż znaczącym problemem (*Mechanizmy zaradcze...*, 2010; *Sołdra-Gwiżdż*, 2019: 142-144, 181; *Solga* 2020; 28-32).

Diagram 33 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

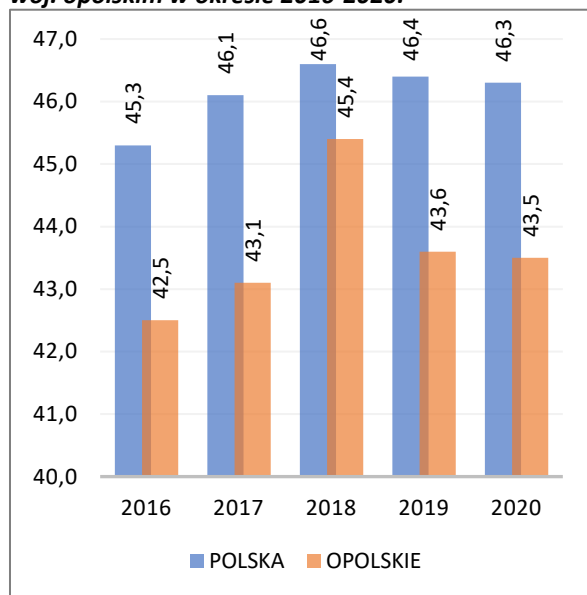
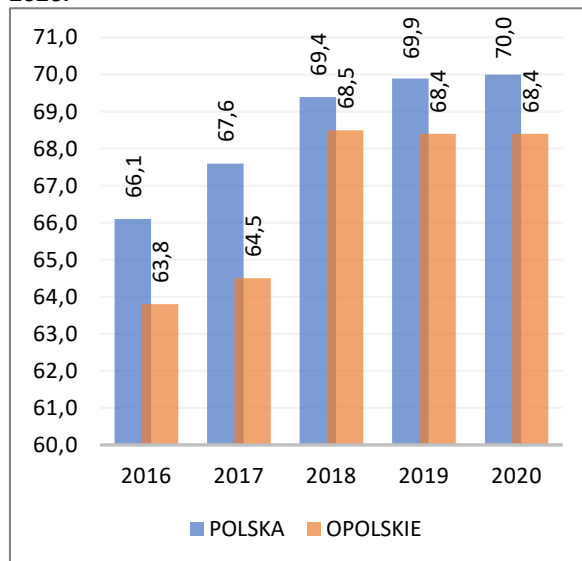


Diagram 34 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 35 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

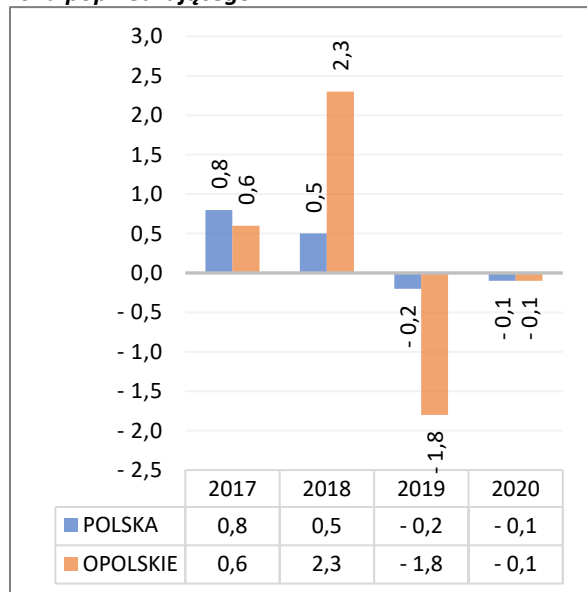
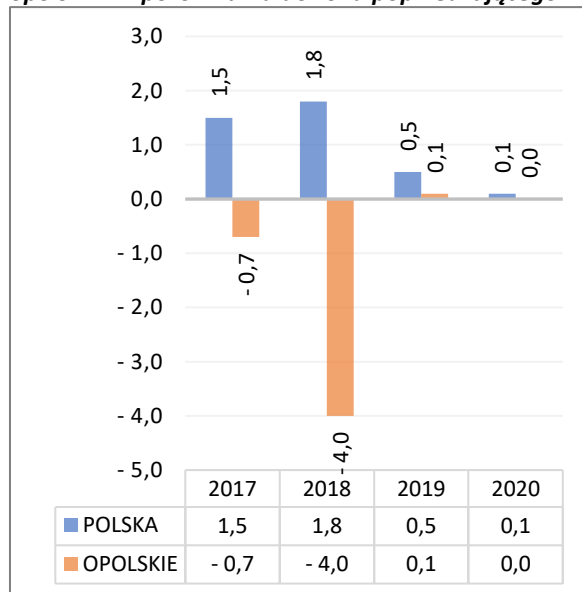


Diagram 36 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Problem bezrobocia na opolskim rynku pracy jest powiązany z sytuacją na rynku pracy grup „defaworyzowanych”, między innymi niepełnosprawnych. Liczba opracowań, w których podejmowany jest temat sytuacji osób niepełnosprawnych na opolskim rynku pracy jest raczej znikoma. Opracowanie z 2010 roku (*Mechanizmy zaradcze w odniesieniu do problemów rynku pracy...*) dotyczące osób niepełnosprawnych, które rejestrowały się, jako bezrobotne wskazywała na ich gorsze położenie na rynku pracy (działania dyskryminacyjne, bariera przy zatrudnieniu. Obecne wyniki analiz wskazują, że w kwestii zatrudnienia osób niepełnosprawnych sytuacja w woj. opolskim jest korzystniejsza niż w kraju ((*Mechanizmy zaradcze...*, 2010; *Sołdra-Gwiżdż*, 2019: 142-144, 182-183).

Diagram 37 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

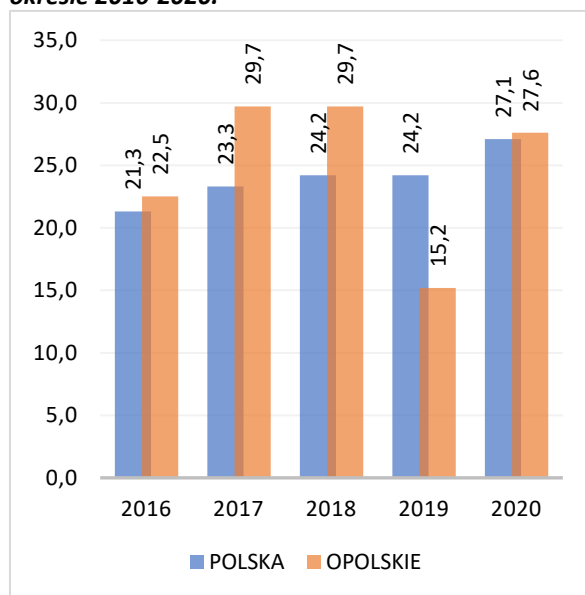
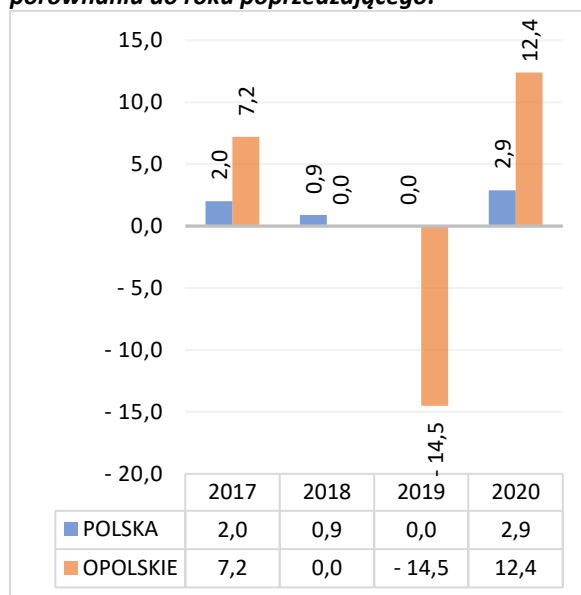


Diagram 38 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w woj. opolskim w okresie 2016-2020 był wyższy niż średnio w Polsce, za wyjątkiem roku 2019, w którym zanotowano jego gwałtowny spadek, podczas gdy średnio w Polsce pozostał na tym samym poziomie. Następnie w 2020 roku nastąpił jego wzrost i nieznacznie przekroczył średnią dla kraju.

Współczynnik przyjęć i współczynnik zwolnień

Współczynnik przyjęć obrazuje stosunek liczby przyjęć pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych w roku badanym do liczby pełnozatrudnionych wg. stanu z dnia 31.12. z roku poprzedzającego rok badany (GUS).

Współczynnik zwolnień to jest stosunek liczby zwolnień pomniejszony o osoby przebywające na urlopiach wychowawczych w roku badanym do liczby pełnozatrudnionych wg. stanu w dniu 31.12. z roku poprzedzającego rok badany (GUS).

Dynamika zmian współczynnika przyjęć i zwolnień w woj. opolskim w okresie 2016-2020 była wolniejsza niż w Polsce jakkolwiek w 2020 roku nastąpiło jej wyrównanie.

Diagram 39 Zmiana poziomu współczynnika przyjęć w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

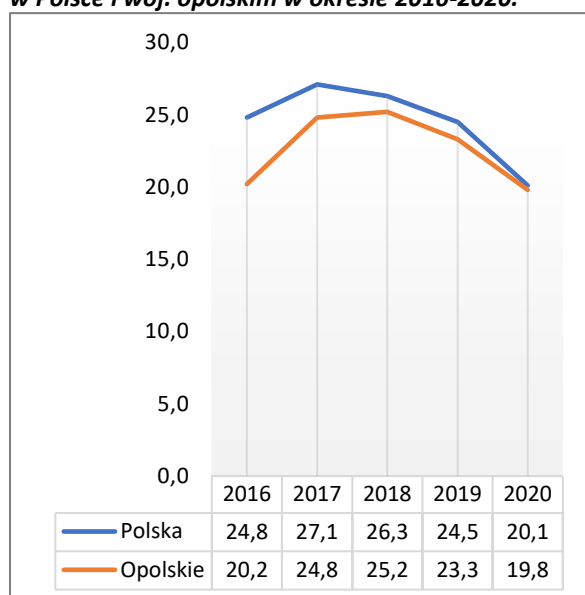
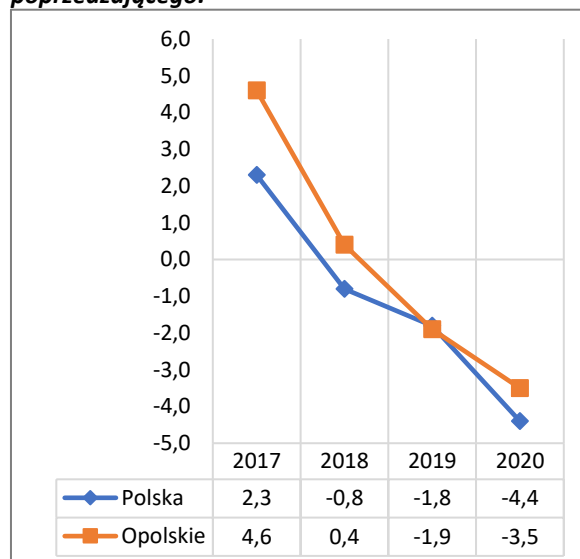


Diagram 40 Zmiana wartości współczynnika przyjęć w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 41 Zmiana poziomu współczynnika zwolnień w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

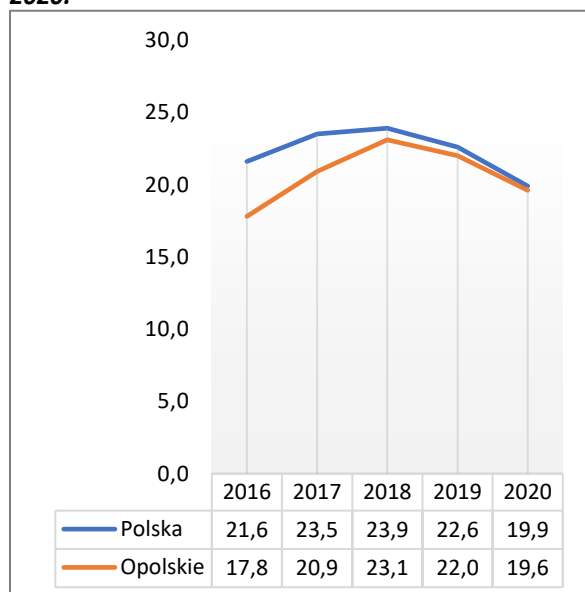
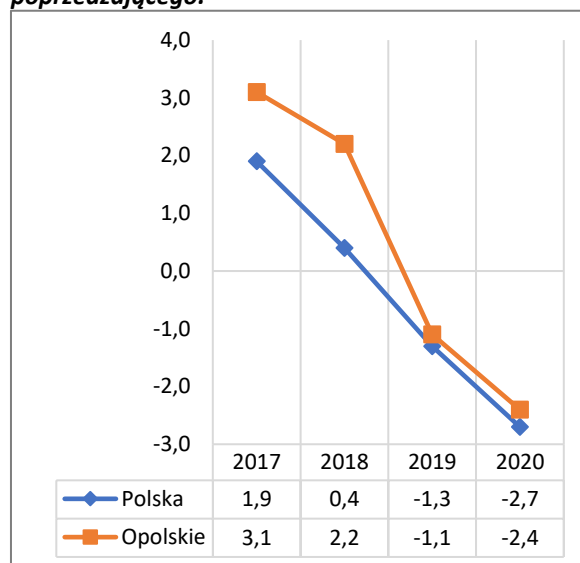


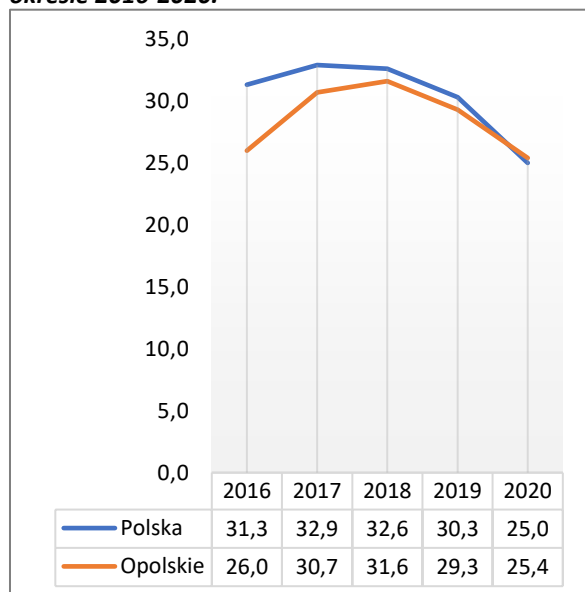
Diagram 42 Zmiana wartości współczynnika zwolnień w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Podobna sytuacja miała miejsce w sektorze prywatnym. Dynamika zmian współczynnika przyjęć i zwolnień w woj. opolskim w okresie 2016-2020 była wolniejsza niż w Polsce jednak w 2019 roku nastąpiło jej wyrównanie.

Diagram 43 Zmiana poziomu współczynnika przyjęć w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 44 Zmiana wartości współczynnika przyjęć w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

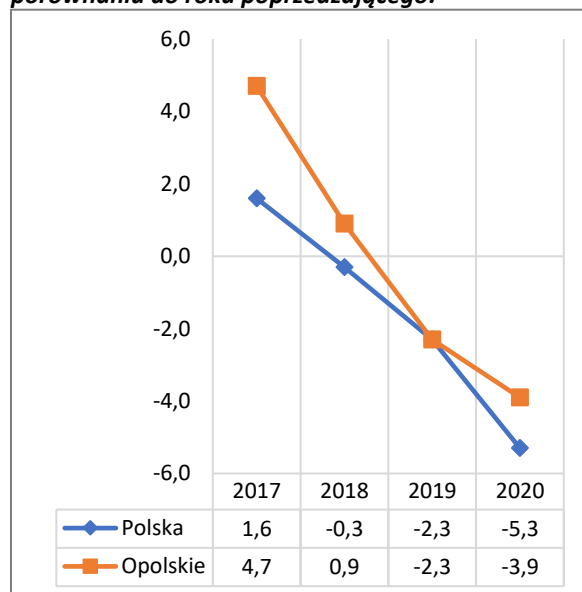
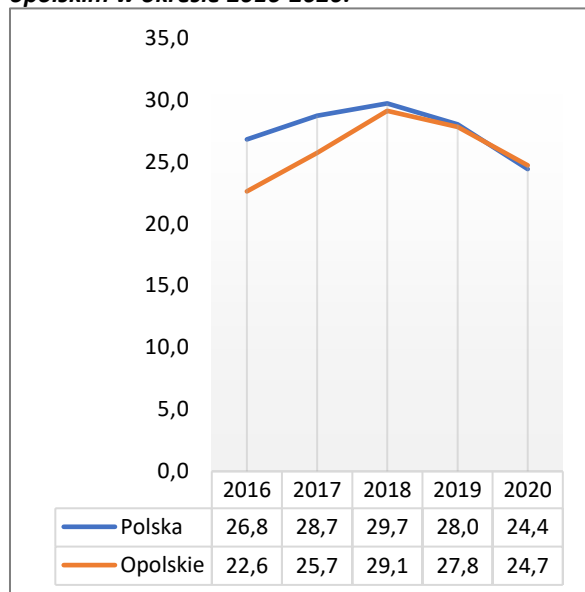
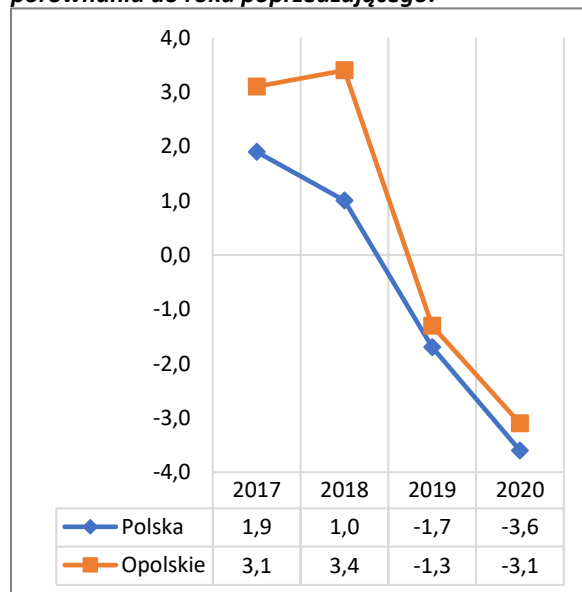


Diagram 45 Zmiana poziomu współczynnika zwolnień w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 46 Zmiana wartości współczynnika zwolnień w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Współczynnik aktywności zawodowej

Poziom aktywności zawodowej w Polsce w 2019 r. w porównaniu do 2000 r. nie uległ istotnej zmianie. Oznacza to, że w ciągu około 20 lat po okresach wahań praktycznie pozostał on na tym samym poziomie. W tym czasie (2000-2019) w województwie opolskim współczynnik aktywności zawodowej zmniejszył się o ponad 1 p.p. i jednocześnie w 2019 r. był niższy o 1 p.p. niż średnio w kraju. Co więcej, wahania poziomu aktywności zawodowej w regionie były dużo głębsze niż w kraju. Po 2005 r., gdy w kraju aktywność zawodowa rosła, w regionie wciąż utrzymywała się na niezmiennym, niższym poziomie, a w 2015 r. różnica do średniej krajowej sięgała 2 p.p. Ta

tendencja utrzymała się w latach 2016-2019, natomiast w roku 2020 wskaźnik aktywności zawodowej woj. opolskim powrócił do poziomu z roku 2016 (Solga 2020; 21-26).

Aktywność zawodowa mężczyzn - tradycyjnie wyższa niż kobiet - w regionie opolskim nie odbiega znacząco od średniej krajowej, a w 2019 r. była nawet nieco wyższa (wykres 5). Szczególnym problemem w regionie jest jednak dużo niższa niż w kraju aktywność zawodowa kobiet. Z jednej strony, mniejsza część populacji kobiet powyżej 15 roku życia jest aktywna zawodowo (pracuje lub poszukuje zatrudnienia), z drugiej – różnica w poziomie aktywności kobiet w Polsce i regionie opolskim w analizowanym okresie sięgała poziomu 3,5 p.p. i wciąż pozostaje znacząca (w 2019 r. – 2,8 p.p.) (Mechanizmy zaradcze..., 2010; Sołdra-Gwiżdż, 2019: 142-144, 181; Solga 2020; 21-26).

Diagram 47 Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

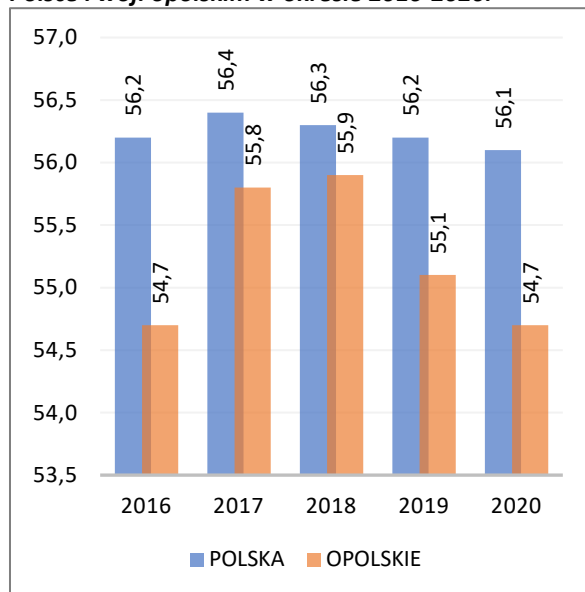
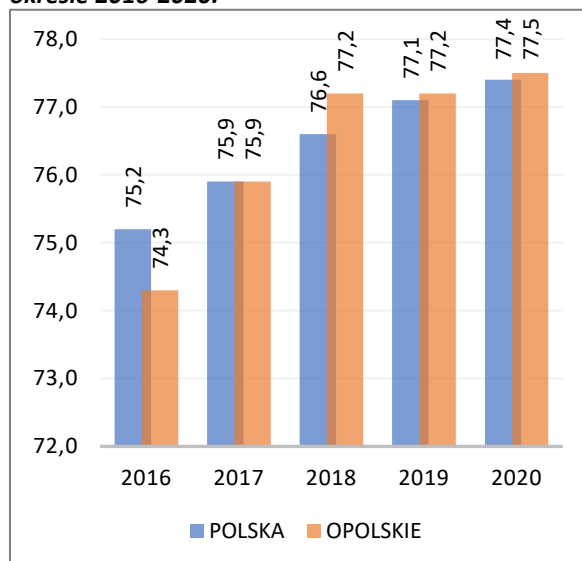


Diagram 48 Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 49 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

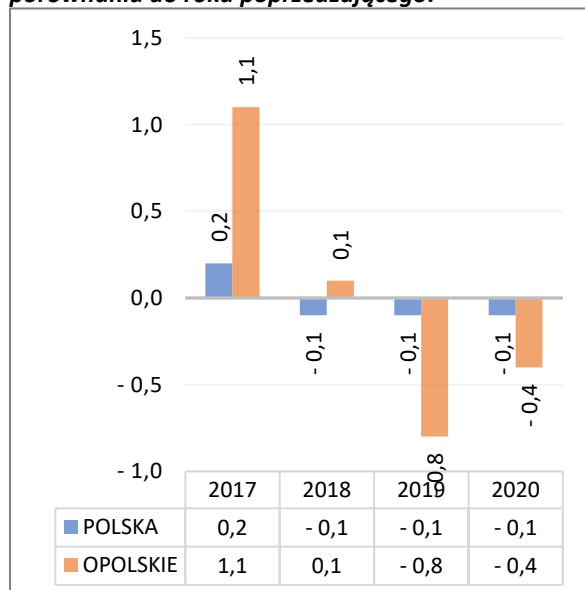
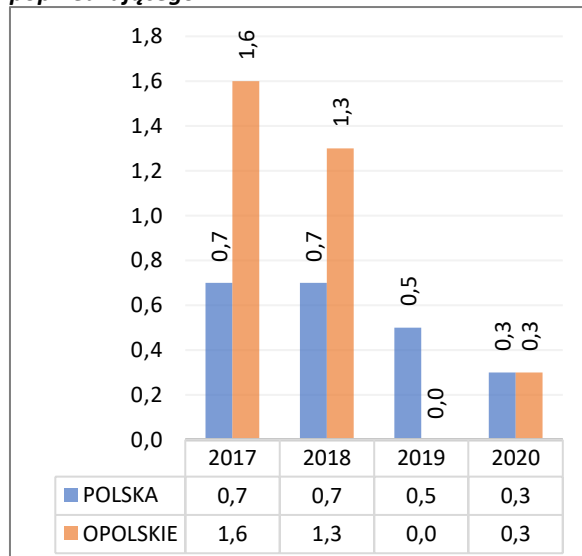


Diagram 50 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 51 Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

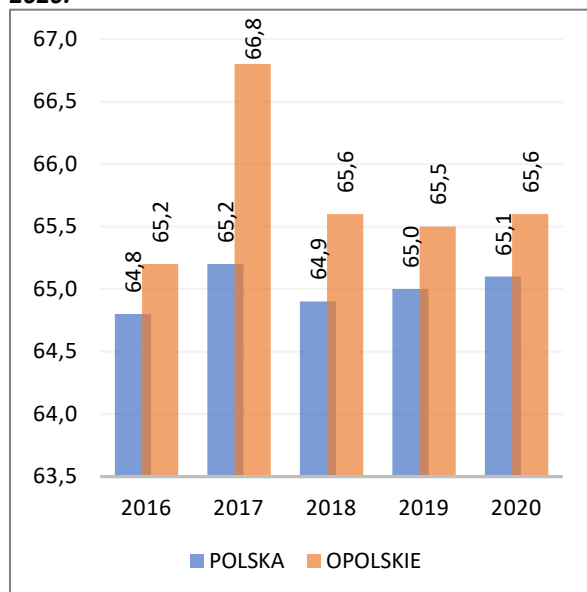
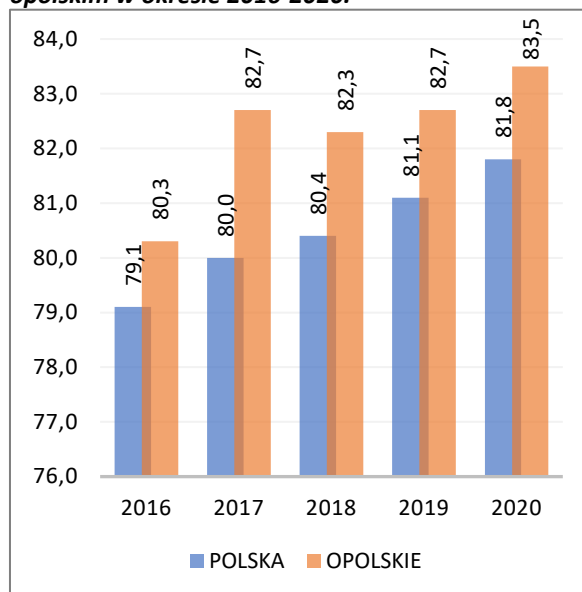


Diagram 52 Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 53 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

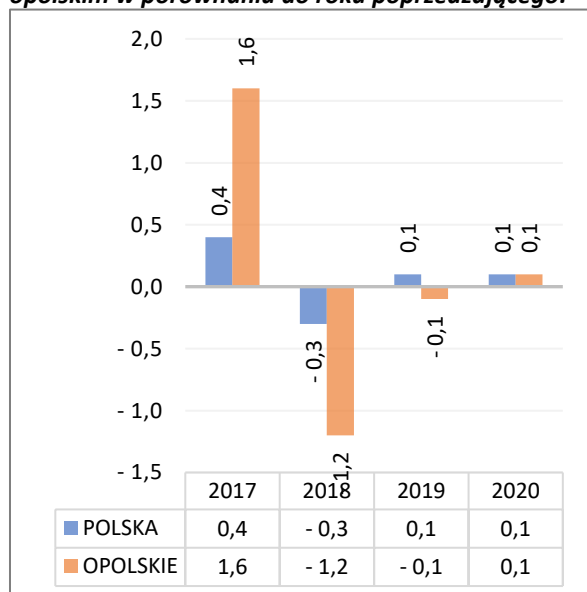
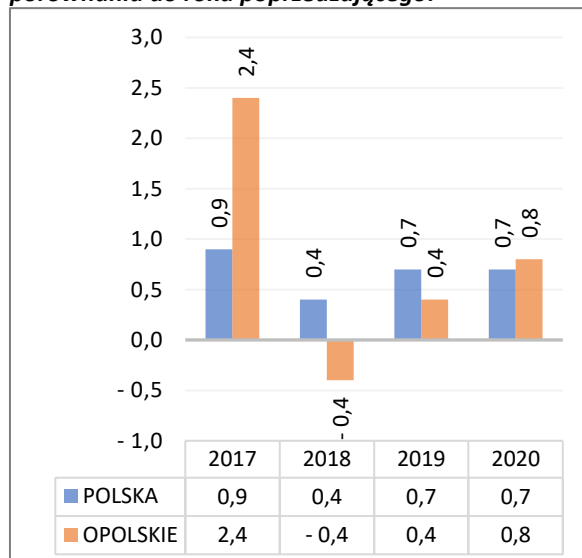


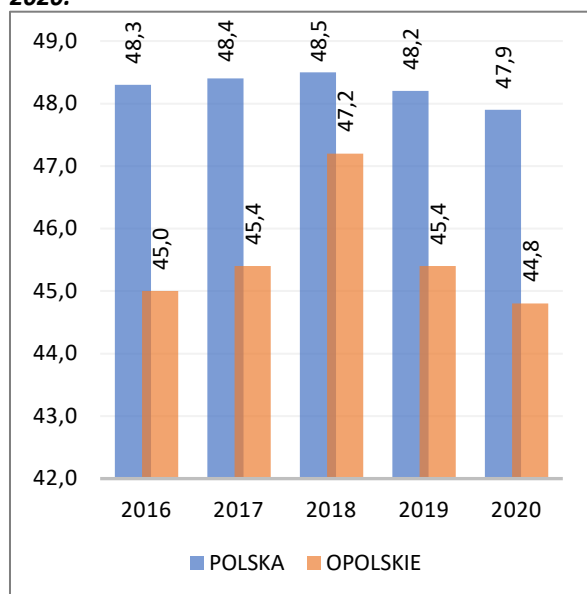
Diagram 54 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Sytuacja kobiet w woj. opolskim w zakresie aktywności zawodowej jest zdecydowanie gorsza niż mężczyzn w całym analizowanym okresie. Udział kobiet w rynku pracy był i pozostaje na zdecydowanie niższym poziomie niż w Polsce.

Diagram 55 Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 56 Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

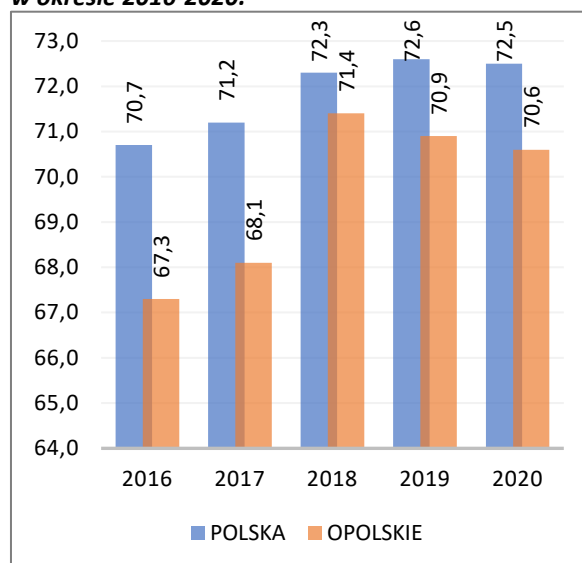
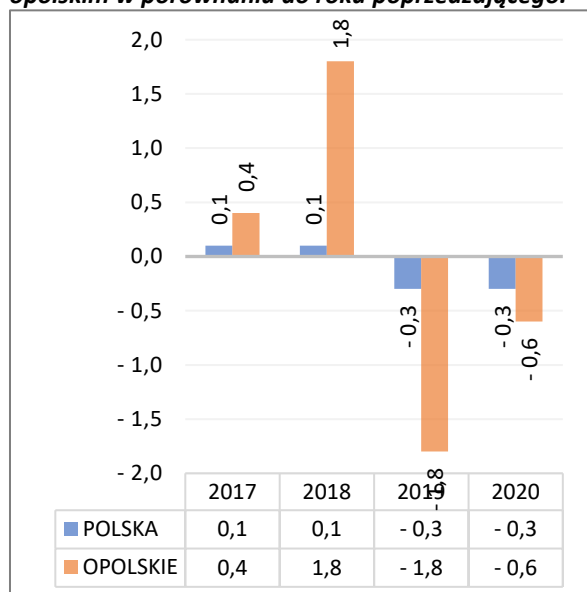
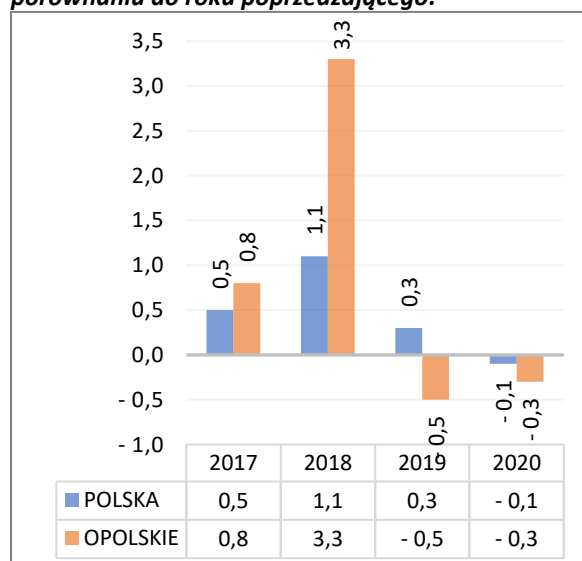


Diagram 57 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



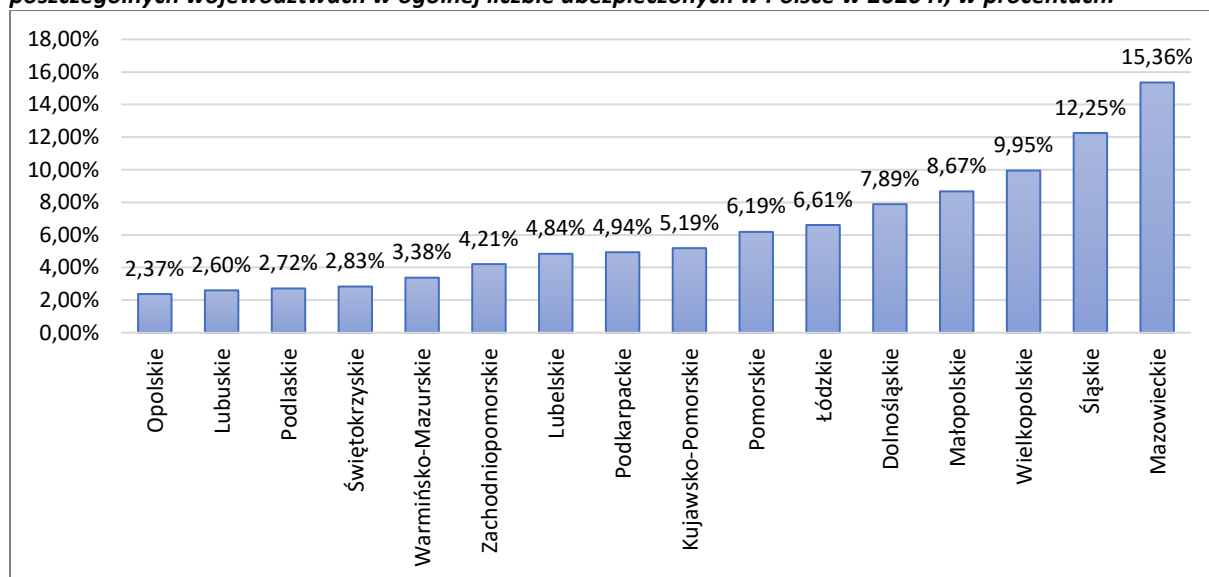
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 58 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



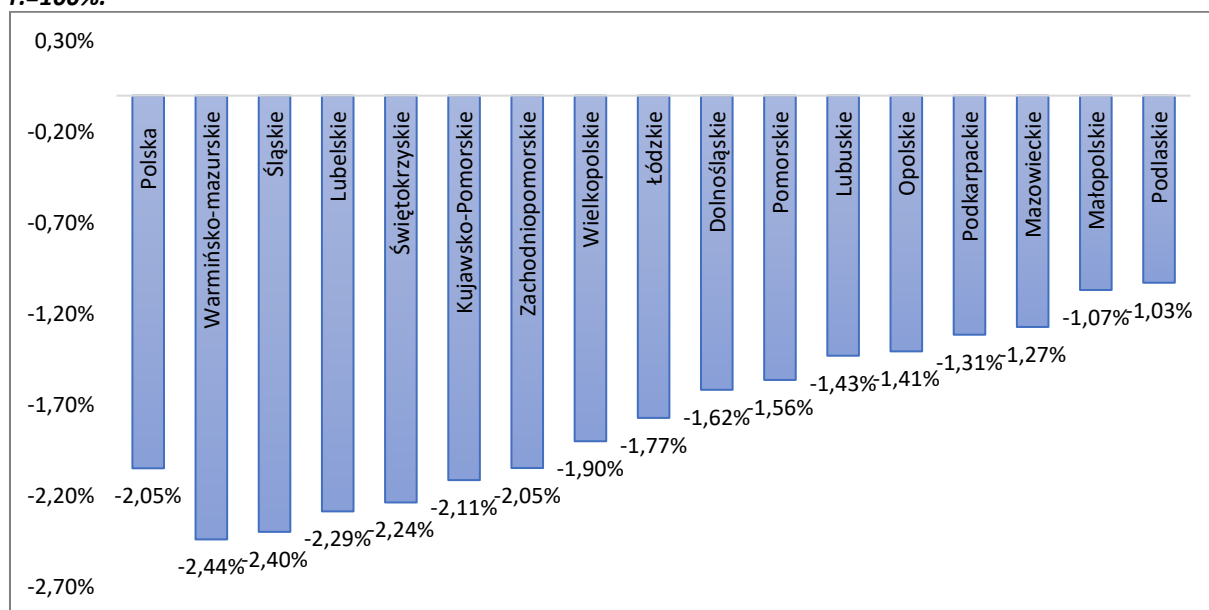
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce i w woj. opolskim³.

Diagram 59 *Udział liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w poszczególnych województwach w ogólnej liczbie ubezpieczonych w Polsce w 2020 r., w procentach.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 60 *Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

³Osoba fizyczna - ubezpieczony występujący tylko raz - bez względu na liczbę kodów tytułów, z jakimi jest ubezpieczony. Osoba ta zliczana jest na podstawie najniższego z posiadanych kodów tytułu ubezpieczenia. Przyporządkowanie do województw na podstawie miejsca zameldowania ubezpieczonego.

Diagram 61 Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce w 2020 r., w procentach.

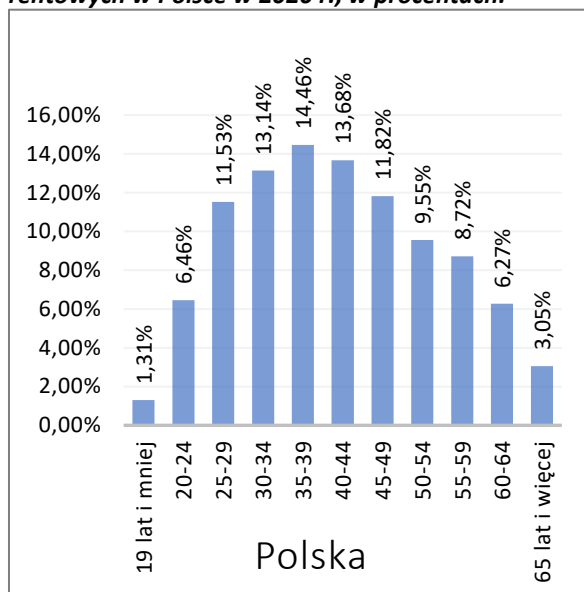
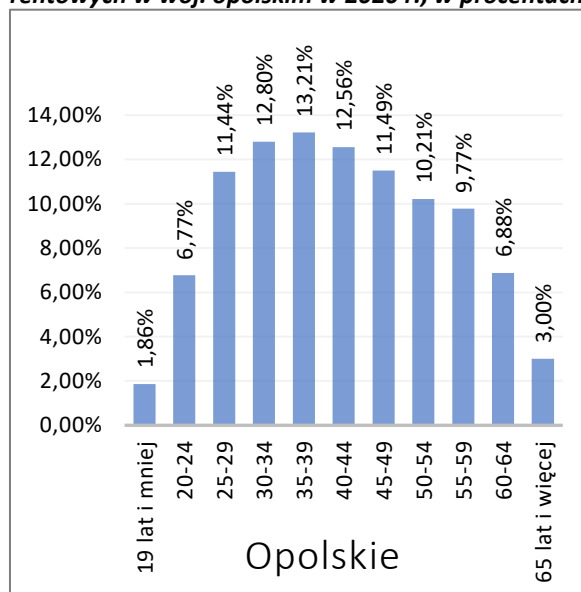


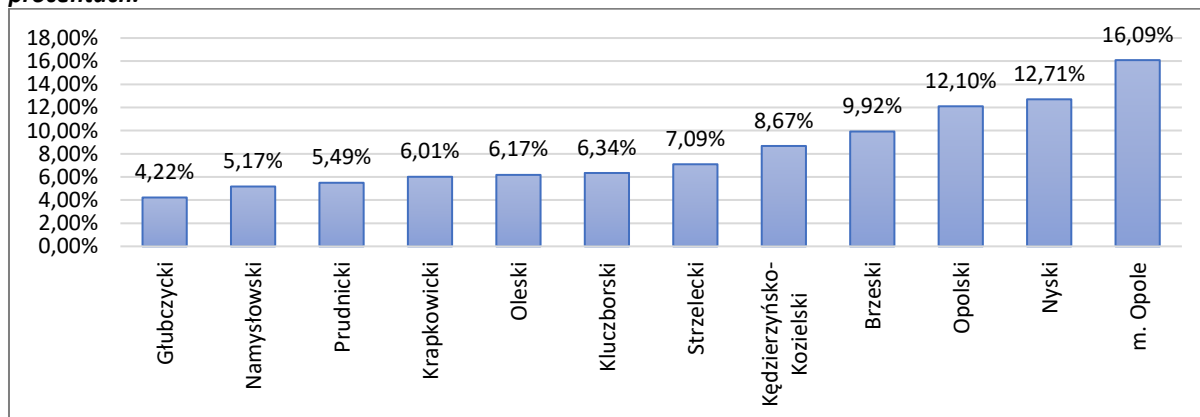
Diagram 62 Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w woj. opolskim w 2020 r., w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego⁴.

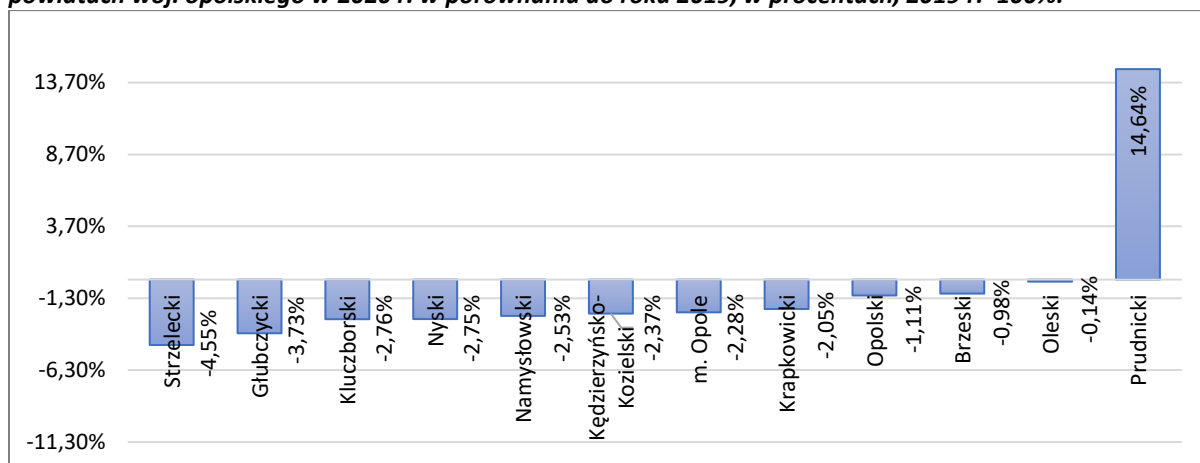
Diagram 63 Udział liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w poszczególnych powiatach woj. opolskiego w ogólnej liczbie ubezpieczonych w województwie w 2020 r., w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

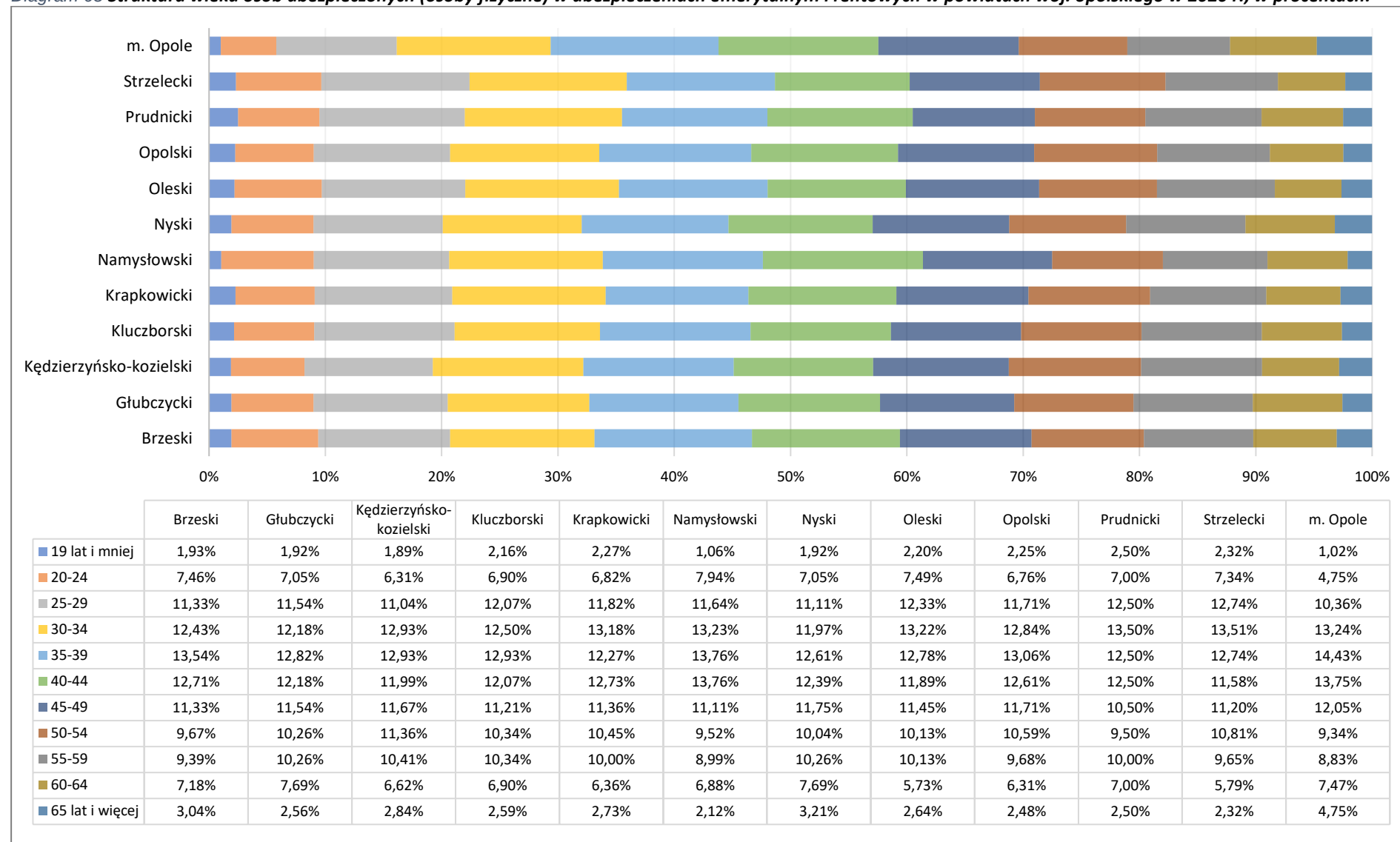
⁴Osoba fizyczna - ubezpieczony występujący tylko raz - bez względu na liczbę kodów tytułów, z jakimi jest ubezpieczony. Osoba ta zliczana jest na podstawie najniższego z posiadanych kodów tytułu ubezpieczenia. Przyporządkowanie do województw na podstawie miejsca zameldowania ubezpieczonego.

Diagram 64 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



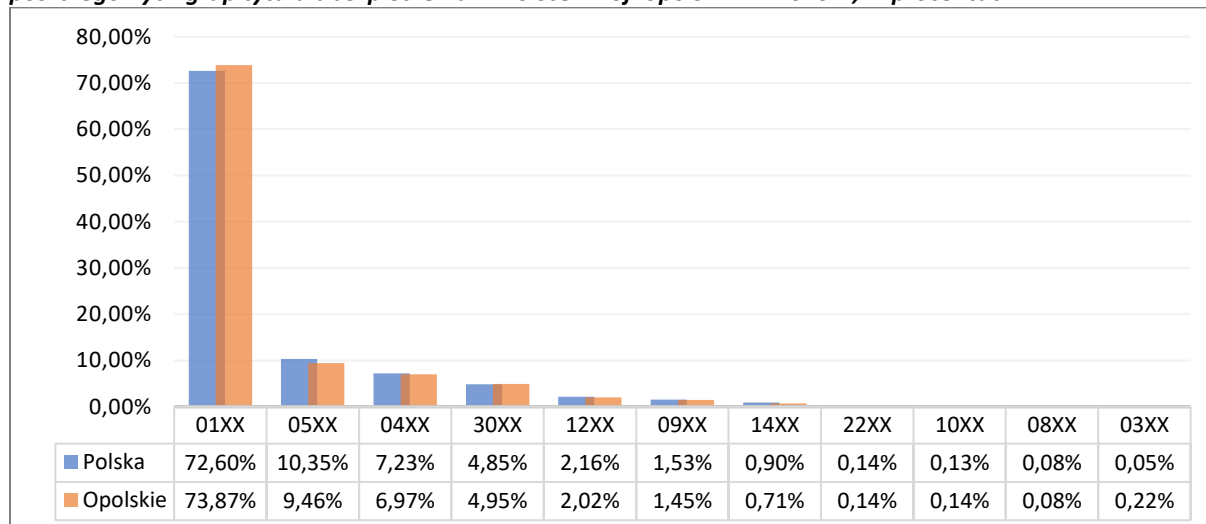
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 65 **Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w procentach.**



Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach: emerytalnym i rentowych wg grup tytułów ubezpieczenia⁵.

Diagram 66 Struktura ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. poszczególnych grup tytułu ubezpieczenia w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Tabela 2 Kody tytułów ubezpieczeń ZUS na 2021 rok

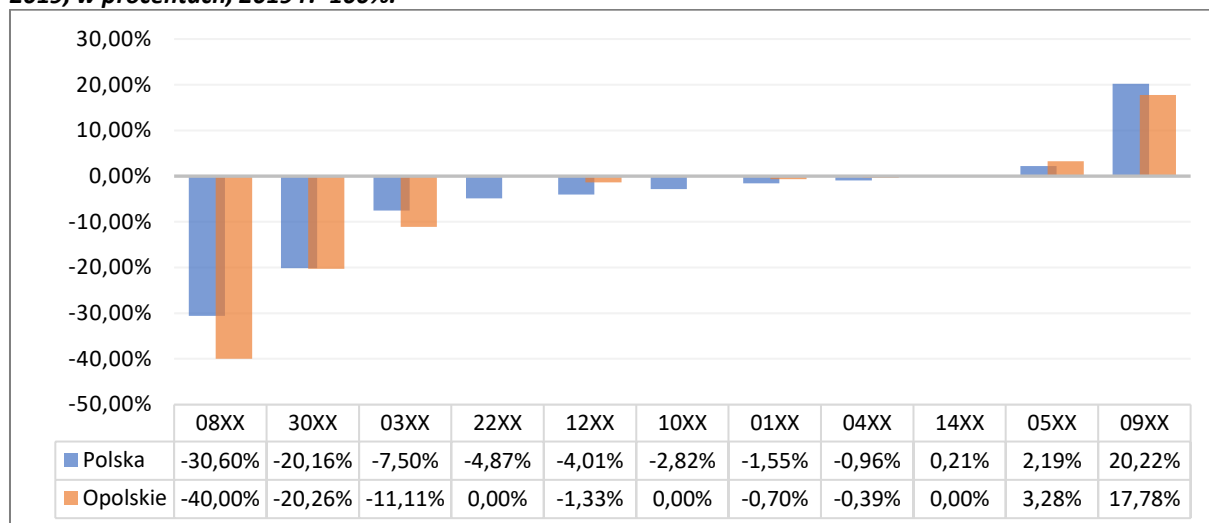
Kod i tytuł do ubezpieczenia	
01XX	(0110) pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu (0111) pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i z mocy przepisów szczególnych niepodlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu (0112) osoba pobierająca świadczenie szkoleniowe wypłacane po ustaniu zatrudnienia (0113) pracownik, za którego płatnik składek skorzystał z dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne ze środków budżetu państwa i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art. 25 ust. 2, 3 lub 3a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu obowiązującym do 1 stycznia 2008 r., a obecnie ma obowiązek dopłaty składek i przekazuje po 30 czerwca 2008 r. dokumenty rozliczeniowe korygujące za okres do grudnia 2007 r. (0120) pracownik młodociany (0124) były pracownik mianowany lub były urzędnik służby cywilnej, z którym został rozwiązany stosunek pracy, pobierający świadczenie pieniężne za okres po ustaniu zatrudnienia (0125) pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, opłacający składki na własne ubezpieczenia w przypadku określonym w art. 109 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 74 z 27.03.1972, str. 1, z późn. zm., Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 1, str. 83), zwanego dalej rozporządzeniem Rady (EWG) nr 574/72 albo w art. 21 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 284 z 30.10.2009, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej rozporządzeniem Rady (WE) nr 987/2009 (0126) pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i z mocy przepisów szczególnych niepodlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu, opłacający składki na własne ubezpieczenia w przypadku określonym w art. 109 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 albo w art. 21 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 987/2009
03XX	(0310) członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną (0320) osoba wykonująca pracę w spółdzielni lub w gospodarstwie rolnym spółdzielni na innej podstawie niż stosunek pracy, niebędąca jej członkiem i wynagradzana według zasad obowiązujących członków spółdzielni, w tym kandydat na członka spółdzielni

⁵ Osoba fizyczna - ubezpieczony występujący tylko raz - bez względu na liczbę kodów tytułów, z jakimi jest ubezpieczony. Osoba ta zliczana jest na podstawie najniższego z posiadanych kodów tytułu ubezpieczenia. Przyporządkowanie do województw na podstawie miejsca zameldowania ubezpieczonego.

04XX	• (0411) osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług • (0417) osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług, z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu • (0421) osoba współpracująca z osobą wykonującą umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług • (0424) osoba współpracująca z osobą wykonującą umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu • (0426) osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług, opłacająca składki na własne ubezpieczenia w przypadku określonym w art. 109 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 albo w art. 21 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 987/2009 • (0428) osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług, z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu, opłacająca składki na własne ubezpieczenia w przypadku określonym w art. 109 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 albo w art. 21 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 987/2009 • (0430) osoba sprawująca opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 na podstawie umowy uaktywniającej, której składki finansuje budżet państwa • (0431) osoba sprawująca opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 na podstawie umowy uaktywniającej, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia stanowi nadwyżka ponad kwotę, od której składki finansuje budżet państwa
05XX	• (0510) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych niemająca ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota nie niższa niż 60% kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, osoba prowadząca niepubliczną bądź publiczną szkołę, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty oraz osoba prowadząca pozarolniczą działalność w zakresie wolnego zawodu • (0511) osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność oraz z osobą fizyczną, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców • (0512) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota nie niższa niż 60% kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia • (0513) osoba niepełnosprawna, która po raz pierwszy podjęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej i skorzystała z dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art. 25 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu obowiązującym do 1 stycznia 2008 r., a obecnie ma obowiązek dopłaty składek i przekazuje po 30 czerwca 2008 r. dokumenty rozliczeniowe korygujące za okres do grudnia 2007 r. • (0520) twórca • (0530) artysta • (0540) osoba niepodlegająca ubezpieczeniom społecznym i podlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców • (0543) wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólnicy spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej • (0544) osoba prowadząca pozarolniczą działalność, z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu • (0545) osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, z mocy przepisów szczególnych niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu • (0570) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą niemająca ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota nie niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia • (0572) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota nie niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia • (0580) osoba prowadząca pozarolniczą działalność, której zasiłek macierzyński nie przekracza kwoty świadczenia rodzicielskiego • (0581) osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, której zasiłek macierzyński nie przekracza kwoty świadczenia rodzicielskiego • (0590) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą niemająca ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uzależniona jest od przychodu • (0592) osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uzależniona jest od przychodu
08XX	• (0800) osoba wykonująca odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia

	wolności lub tymczasowego aresztowania
09XX	• (0900) osoba pobierająca dodatek solidarnościowy • (0910) osoba bezrobotna pobierająca zasiłek dla bezrobotnych, osoba pobierająca świadczenie integracyjne • (0911) osoba bezrobotna niepobierająca zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium • (0920) osoba pobierająca stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które została skierowana przez powiatowy urząd pracy lub inny niż powiatowy urząd pracy podmiot kierujący oraz osoba pobierająca stypendium w okresie odbywania studiów podyplomowych • (0940) osoba zamieszkała w Rzeczypospolitej Polskiej pobierająca zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne • (0941) osoba pobierająca zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne, zamieszkała w innym niż Rzeczpospolita Polska państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)
10XX	• (1010) duchowny, nieprowadzący pozarolniczej działalności gospodarczej, opłacający składkę od minimalnej podstawy wymiaru • (1011) duchowny, nieprowadzący pozarolniczej działalności gospodarczej, opłacający składkę od minimalnej podstawy oraz od zadeklarowanej nadwyżki ponad minimalną podstawę wymiaru, należną za okres do dnia 31 marca 2004 r. • (1012) duchowny, nieprowadzący pozarolniczej działalności gospodarczej, opłacający składkę od zadeklarowanej nadwyżki ponad minimalną podstawę wymiaru • (1020) duchowny, nieprowadzący pozarolniczej działalności gospodarczej, będący członkiem zakonu kontemplacyjno-klauzurowego lub misjonarzem, opłacający składkę od minimalnej podstawy wymiaru • (1050) alumn seminarium duchownego, nowicjusz, postulanta i juniorysta, podlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu
12XX	• (1211) osoba przebywająca na urlopie wychowawczym • (1240) osoba pobierająca zasiłek macierzyński • (1250) osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność • (1260) osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed sprawowaniem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako zleceniobiorca • (1270) osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność albo ze zleceniobiorcą • (1280) osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jako osoba duchowna • (1290) osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, podlegająca wyłącznie ubezpieczeniu emerytalnemu
14XX	• (1422) świadczeniobiorca, za którego jednostka organizacyjna pomocy społecznej albo wójt, burmistrz lub prezydent miasta ma obowiązek opłacać składki
22XX	• (2210) kombatant, za którego składki na ubezpieczenie zdrowotne ma obowiązek opłacać Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych • (2230) osoba podlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu uprawnienia do świadczeń alimentacyjnych na podstawie ugody sądowej lub prawomocnego orzeczenia sądu • (2240) członek rady nadzorczej, podlegający z tego tytułu wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu • (2241) członek rady nadzorczej, podlegający z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu • (2242) członek rady nadzorczej, podlegający z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, niepodlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu
30XX	• (3000) osoba, za którą należy rozliczyć i opłacić składki lub należne świadczenia w dokumentach rozliczeniowych składanych nie wcześniej niż za następny miesiąc, po ustaniu tytułu do ubezpieczeń

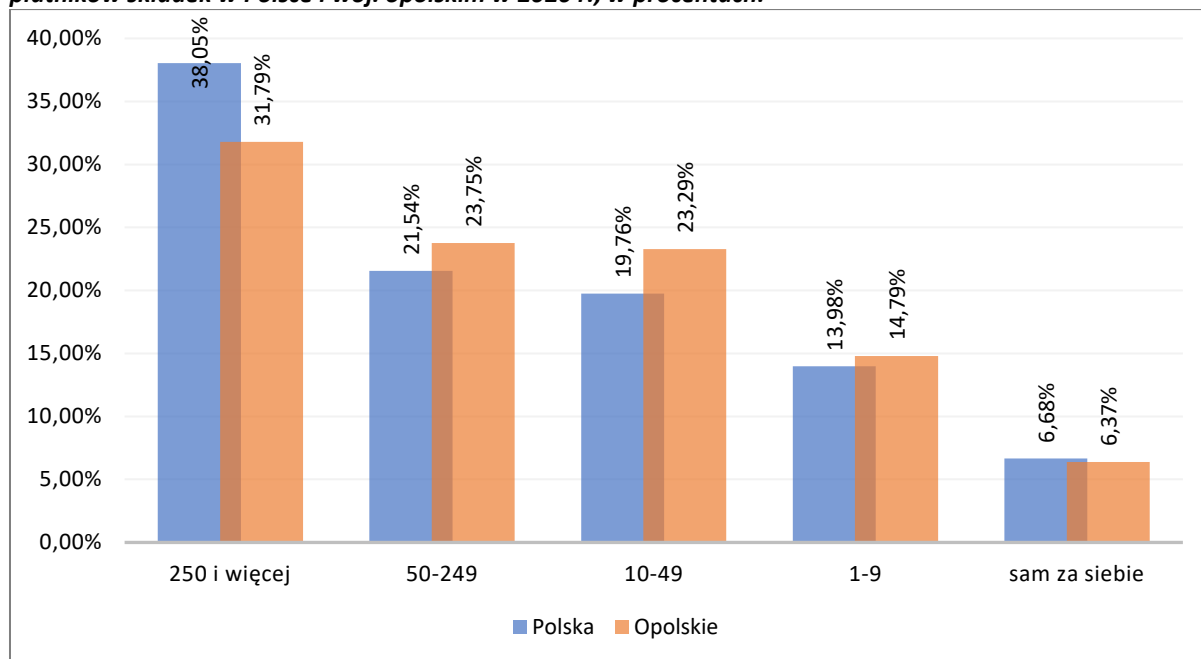
Diagram 67 Zmiana struktury ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. poszczególnych grup tytułu ubezpieczenia w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

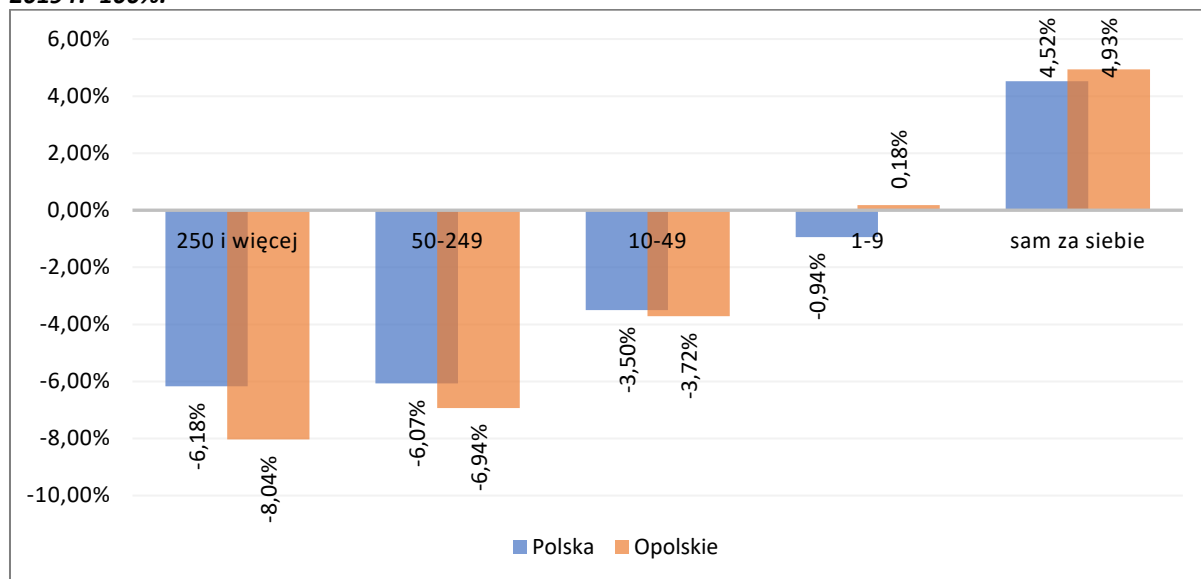
Ubezpieczeni w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według liczby ubezpieczonych u płatnika składek.

Diagram 68 Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych kategorii płatników składek w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

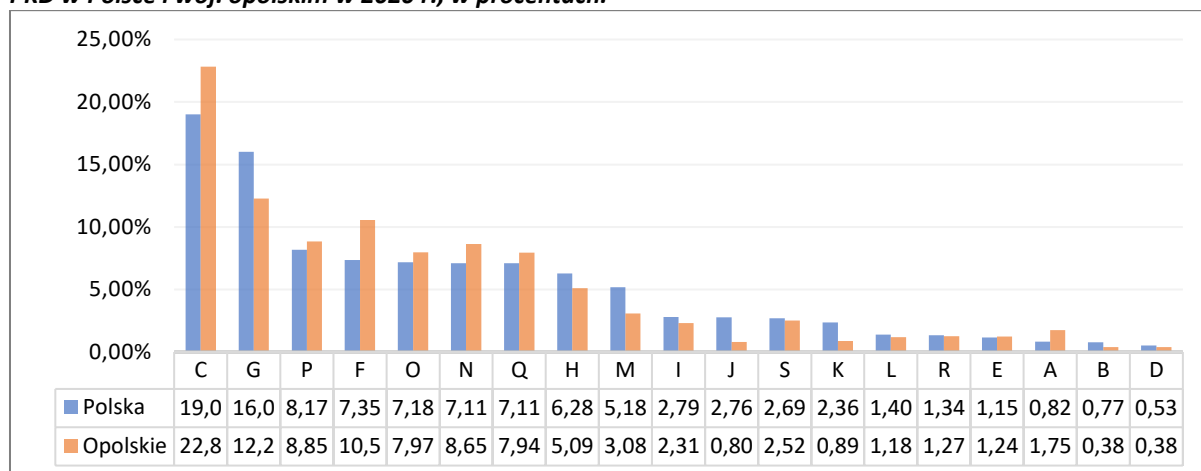
Diagram 69 Zmiana liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych kategorii płatników składek w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Ubezpieczeni w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według sekcji PKD.

Diagram 70 Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.



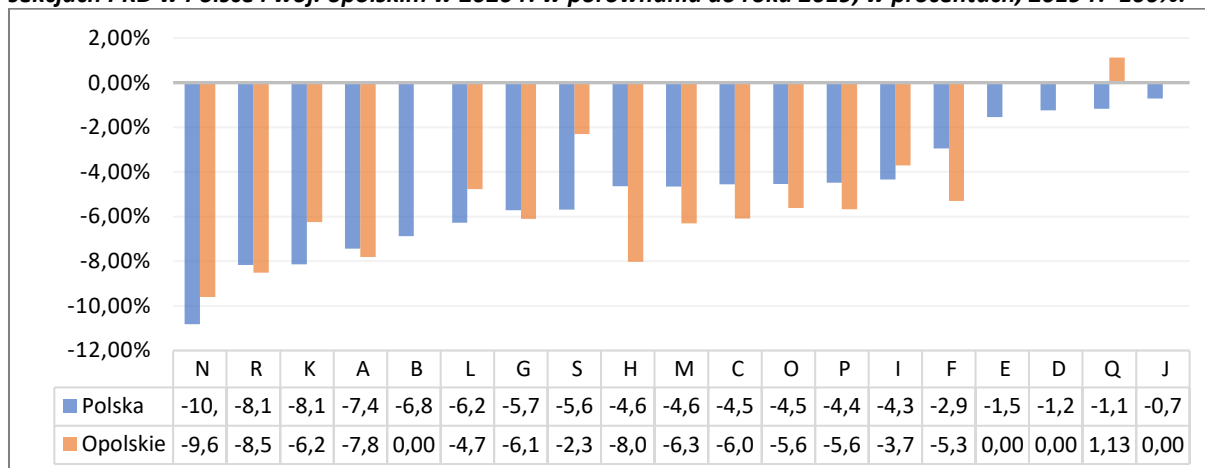
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Tabela 2 Opis sekcji PKD

Symbol sekcji	Opis
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
B	Górnictwo i wydobywanie
C	przetwórstwo przemysłowe
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
F	Budownictwo
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
H	Transport i gospodarka magazynowa
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
J	Informacja i komunikacja

K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
P	Edukacja
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
S	Pozostała działalność usługowa

Diagram 71 Zmiana liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych.

Diagram 72 *Udział liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych z woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników w Polsce w roku 2020.*

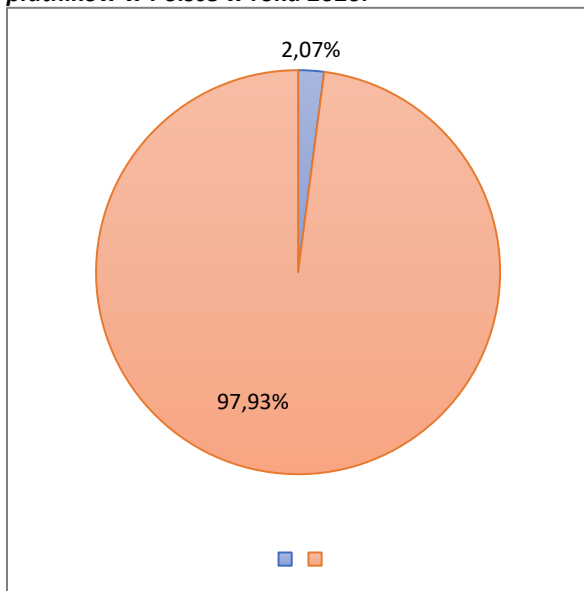
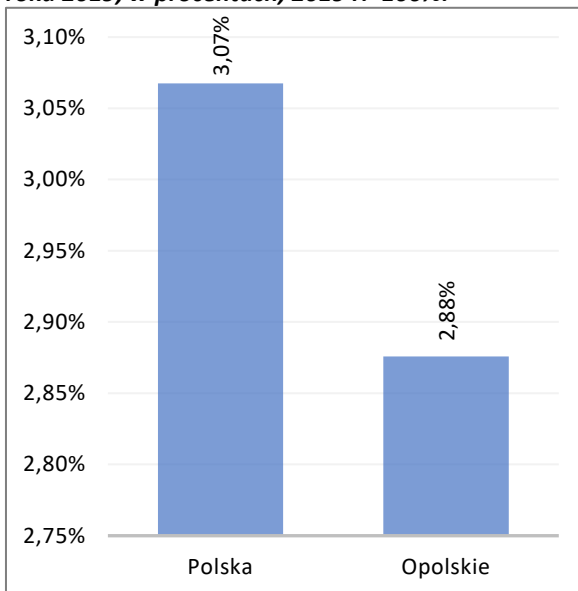
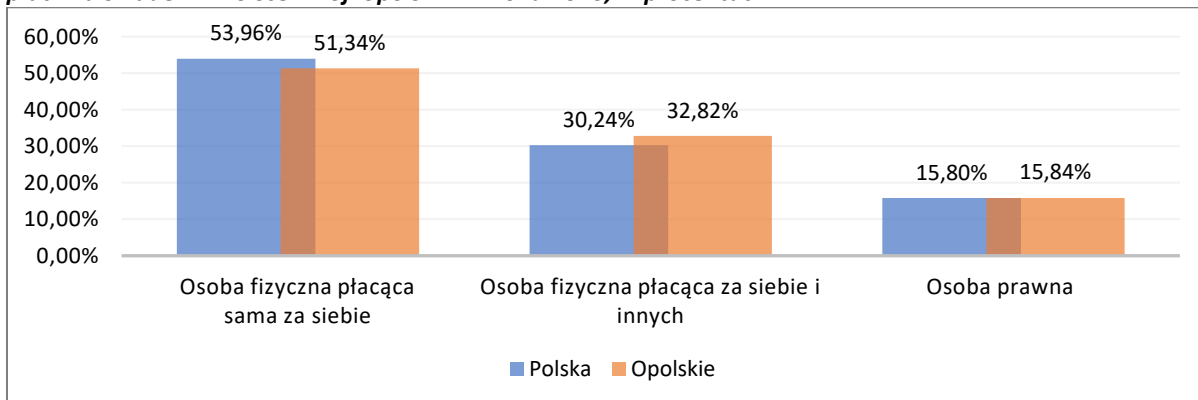


Diagram 73 *Zmiana liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce, woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.*



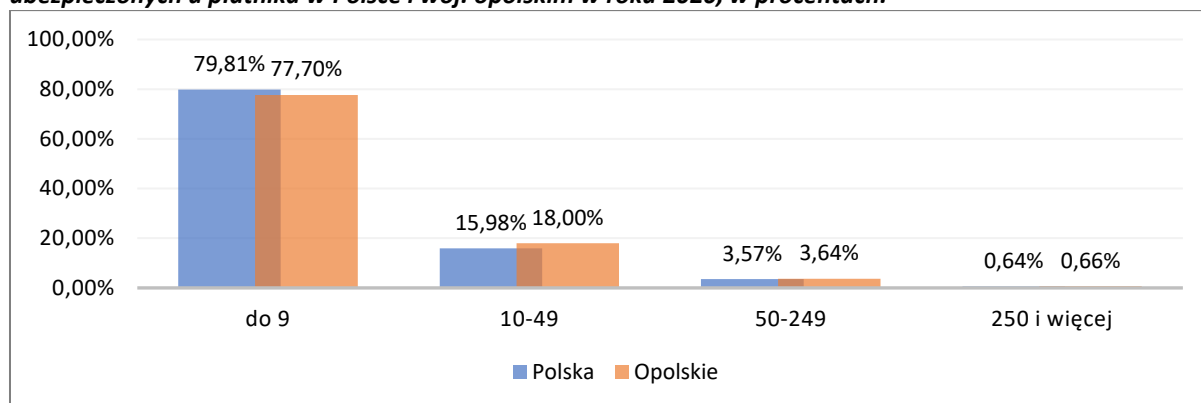
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 74 *Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. statusu płatnika składek w Polsce i woj. opolskim w roku 2020, w procentach.*



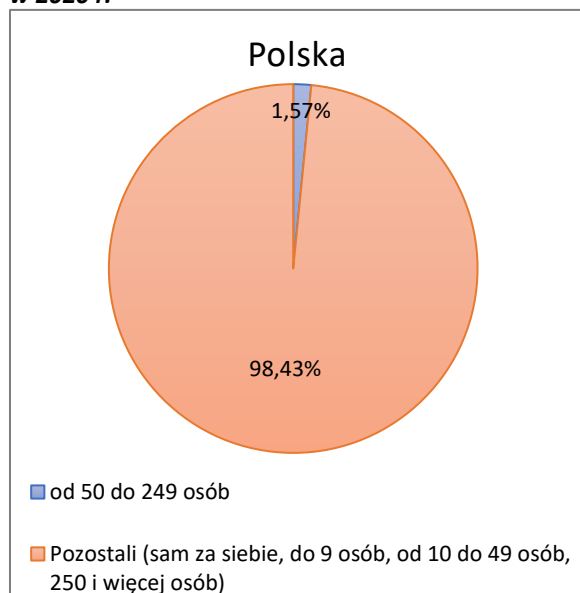
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 75 Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. liczby ubezpieczonych u płatnika w Polsce i woj. opolskim w roku 2020, w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 76 Liczba aktywnych płatników składek zgłaszających do ubezpieczenia płatników w liczbie od 50 do 249 jako % aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 77 Liczba aktywnych płatników składek zgłaszających do ubezpieczenia płatników w liczbie od 50 do 249 jako % aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w woj. opolskim w 2020 r.

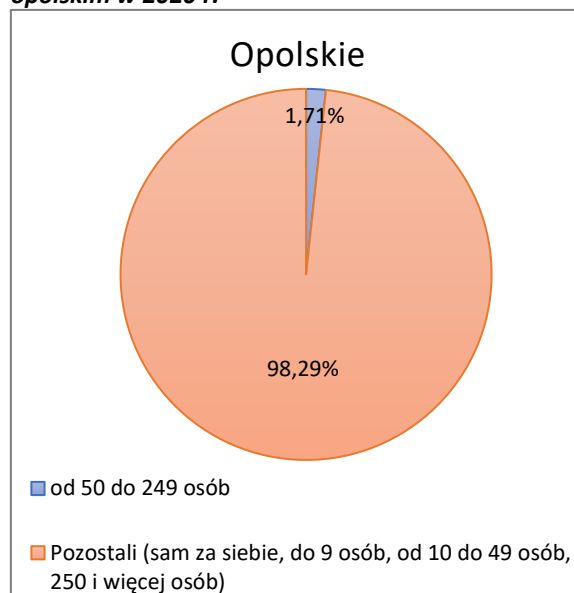
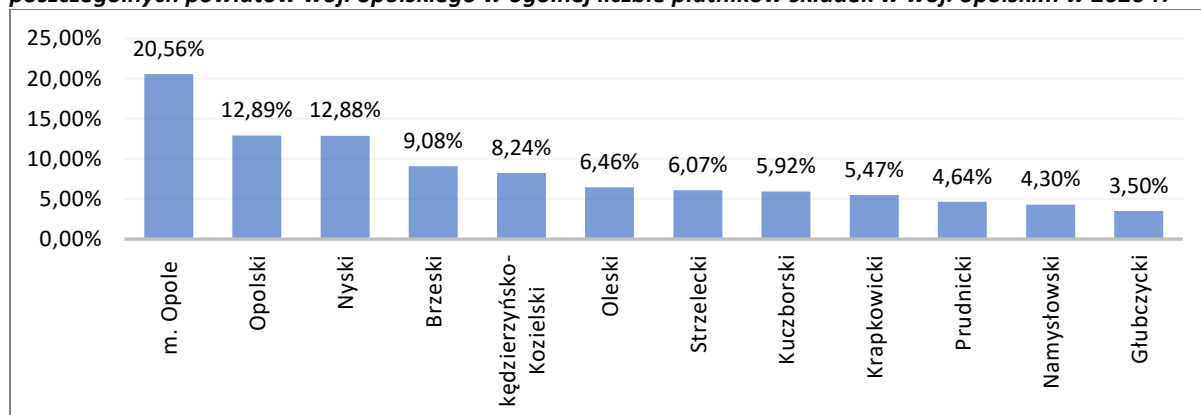
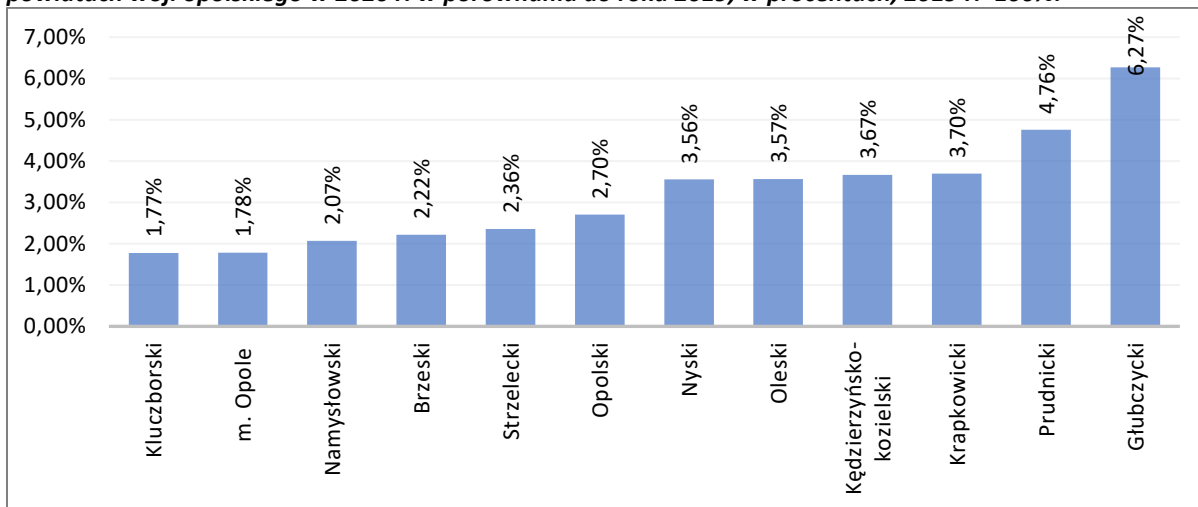


Diagram 78 Udział aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych z poszczególnych powiatów woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników składek w woj. opolskim w 2020 r.



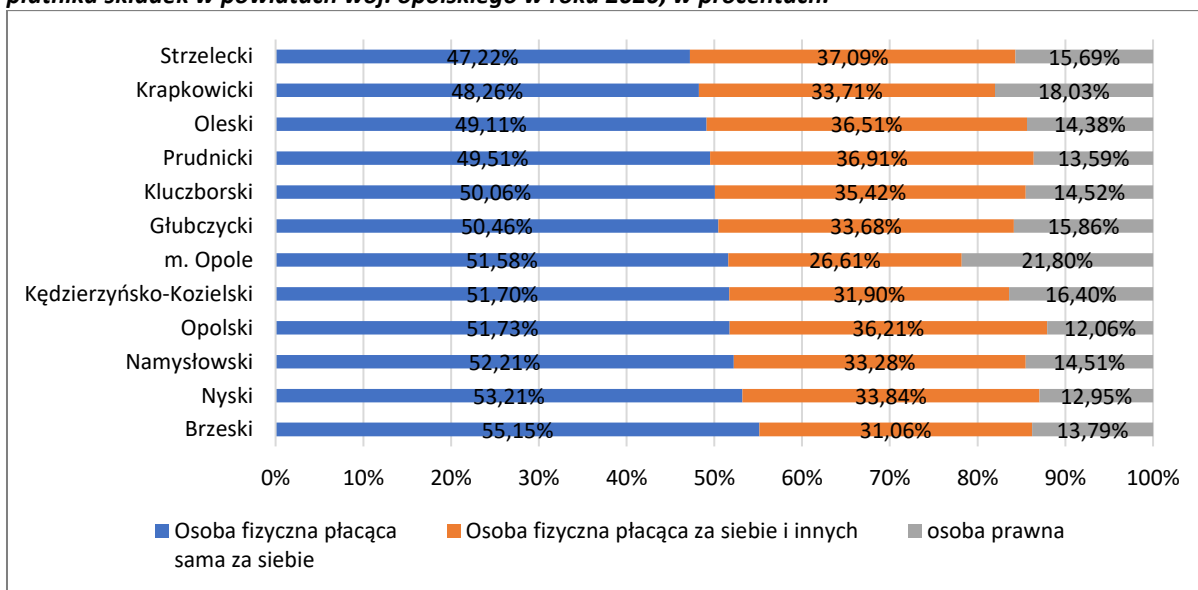
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 79 Zmiana liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

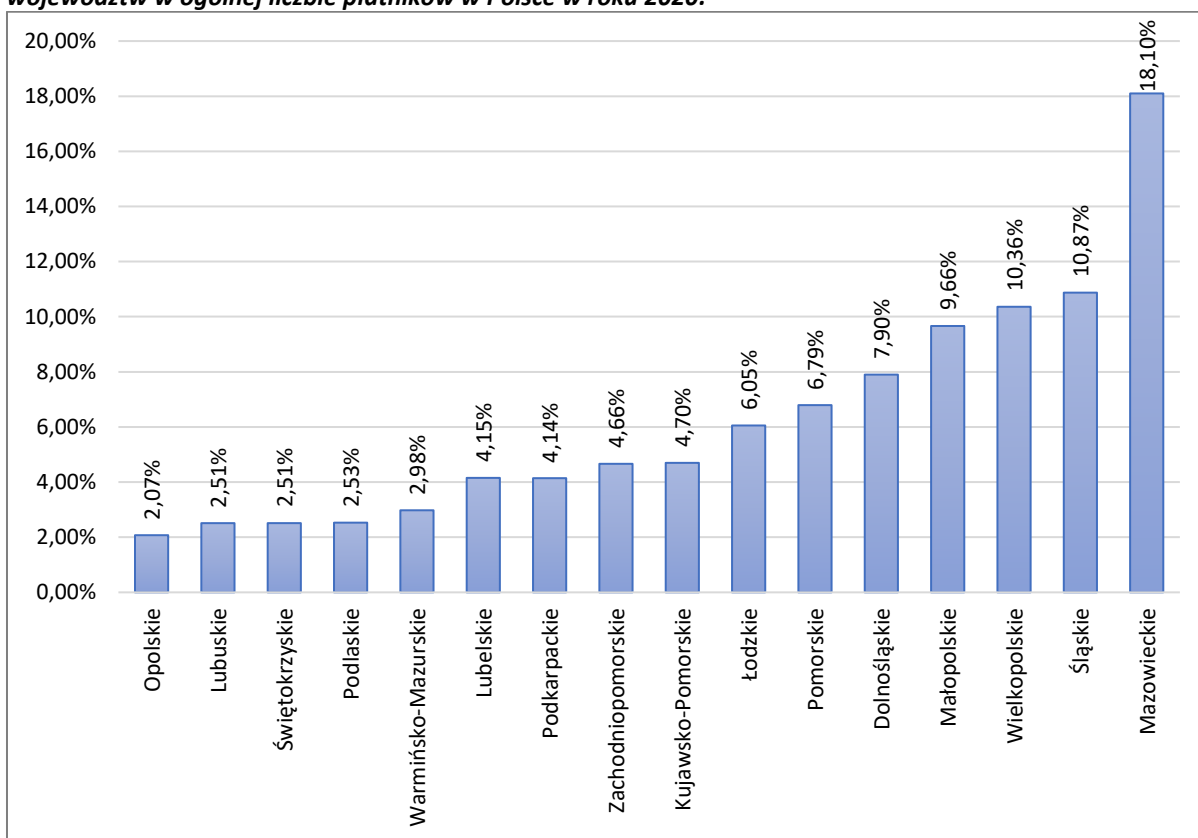
Diagram 80 Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. statusu płatnika składek w powiatach woj. opolskiego w roku 2020, w procentach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

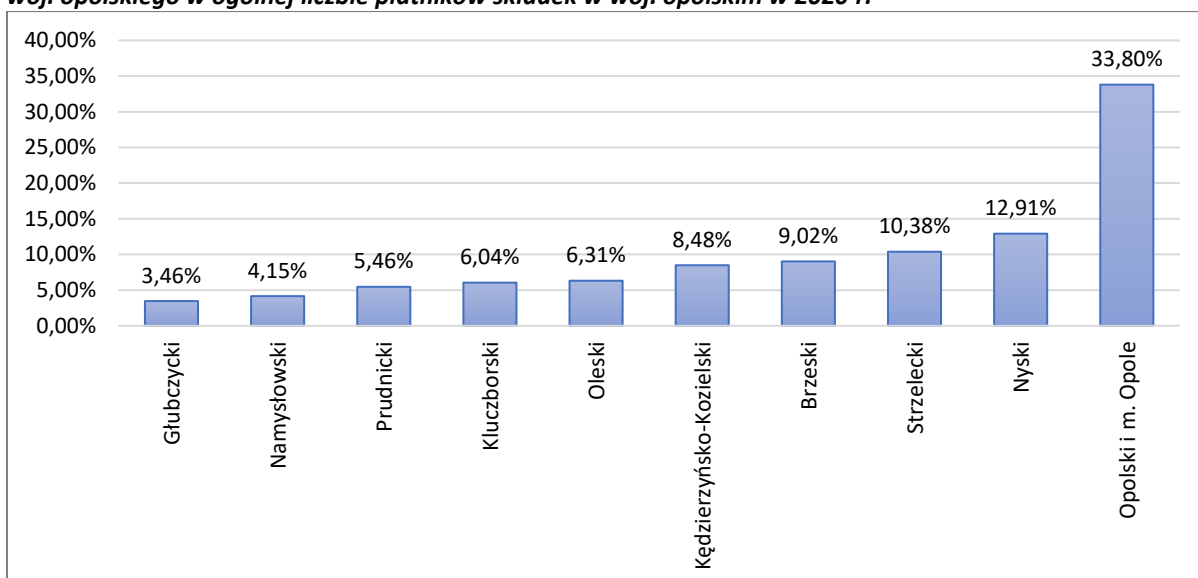
Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniu zdrowotnym.

Diagram 81 *Udział liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniu zdrowotnym z poszczególnych województw w ogólnej liczbie płatników w Polsce w roku 2020.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

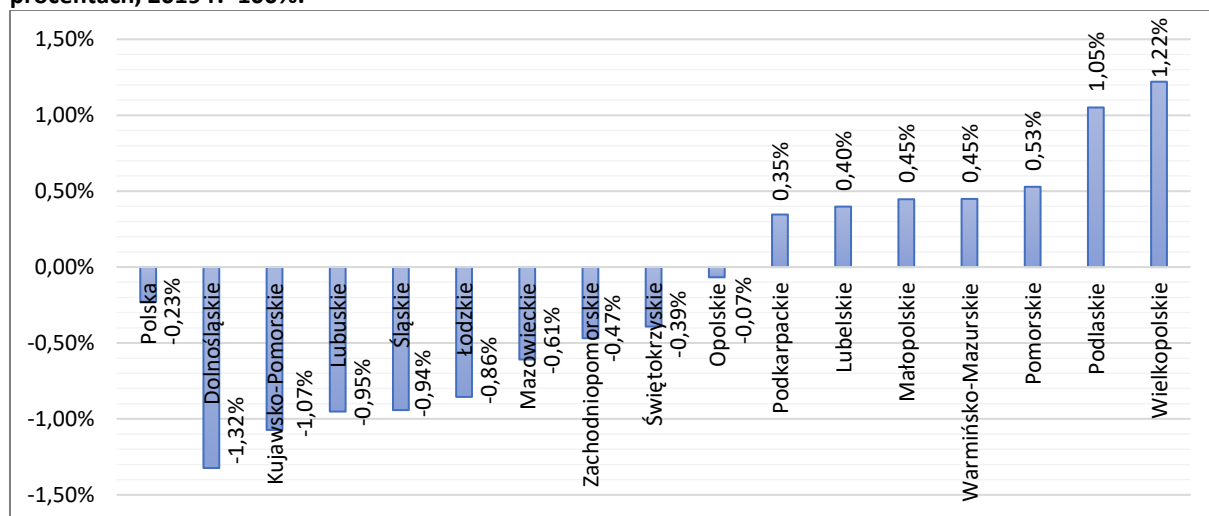
Diagram 82 *Udział aktywnych płatników składek w ubezpieczeniu zdrowotnym z poszczególnych powiatów woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników składek w woj. opolskim w 2020 r.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

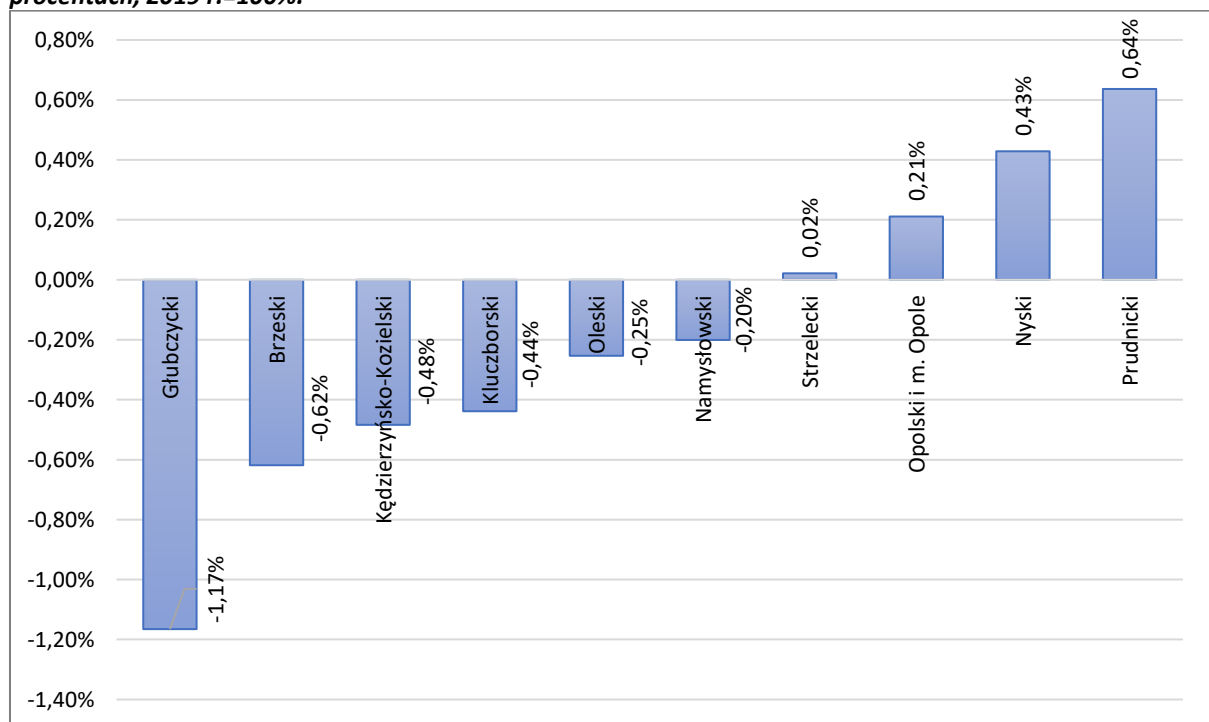
Ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniu zdrowotnym.

Diagram 83 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych wg. siedziby płatnika składek) w ubezpieczeniu zdrowotnym w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 84 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych wg. miejsca zameldowania ubezpieczonego) w ubezpieczeniu zdrowotnym w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Postępujący w regionie opolskim proces spadku zasobów pracy nie jest obecnie w wystarczającym stopniu niwelowany przez napływ cudzoziemskiej siły roboczej, mimo że region opolski jest pod tym względem obszarem 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 należał do jednych z wyższych w kraju. W obu przypadkach udział

ten wynosił około 10% i pod tym względem województwo opolskie plasowało się na trzecim miejscu za mazowieckim i warmińsko-mazurskim (Solga 2021). Nawet, jeśli deficyt zasobów pracy będzie 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 widoczne (Kubiciel-Lodzińska, Maj, Bębenek, 2018: 38-39).

Ważnymi zjawiskami charakteryzującymi opolski rynek pracy są zjawiska patologiczne, stanowiące same w sobie ważny problem społeczny, niemniej jednak trudne do badania i zwykle pomijane w analizach rynku pracy. Pod pojęciem zjawisk patologicznych występujących na rynku pracy rozumie się wszelkie te zjawiska, które nie mieszczą się w ramach przyjętych przepisów pracy i Kodeksu Pracy. Ze względu na brak regionalnych badań z zakresu patologii rynku pracy, niewiele można powiedzieć o aktualnym ich występowaniu i nasileniu. Wiadomo jednak, że jednymi z rodzajów zjawisk patologicznych są problemy związane z wymuszaniem niekorzystnych umów dla pracowników („umowy śmieciowe”), wymuszaniem samozatrudnienia, wymuszoną pracą w tak zwanej „szarej strefie”. W nomenklaturze rachunków narodowych używa się nazwy, zgodnie z zaleceniami ESA z 2010 używa się nazwy „gospodarka nieobserwowalna, którym to terminem posługuje się GUS. Na szarą strefę składają się trzy elementy:

- działalność nielegalna;
- działalność ukryta,
- działalność nieformalna.

Szara strefa jest zróżnicowana, co do wielkości w poszczególnych województwach. Największa, co oczywiste jest w woj. mazowieckim, najniższa w woj. opolskim. *Pozycja dwóch pierwszych województw wiąże się z dużymi aglomeracjami oraz największą w kraju atrakcyjnością turystyczną. W województwie podlaskim, podobnie jak w podkarpackim, lubelskim i warmińsko –mazurskim, wpływ na wielkość szarej strefy ma bliskość granicy wschodniej [...] Szara strefa najmniej waży na gospodarce województw takich jak kujawsko-pomorskie, opolskie i świętokrzyskie, gdzie przyjęte przesłanki mają znacznie mniejszą siłę oddziaływania.*⁶

Tab.3 Eksperymentalne szacunki szarej strefy gospodarczej w województwach w 2017 roku (mld).

L.p.	Nazwa województwa	Szara Strefa wg. GUS w podziale na województwa (IPAG)	Szara strefa w szacunkach skorygowanego PKD
	Polska (ogółem)	262, 5	18,7
1.	Dolnośląskie	18,9	15,3
2.	Kujawsko-pomorskie	8,2	12,0
3.	Lubelskie	8,7	15,2
4.	Lubuskie	4,8	13,9
5.	Łódzkie	12,9	14,1
6.	Małopolskie	20,8	17,2
7.	Mazowieckie	86,8	21,0
8.	Opolskie	3,9	12,4
9.	Podkarpackie	9,1	15,9
10.	Podlaskie	5,3	17,0
11.	Pomorskie	15,3	17,1
12.	Śląskie	27,3	15,5
13.	Świętokrzyskie	4,4	13,4
14.	Warmińsko-Mazurskie	6,6	16,6
15.	Wielkopolskie	22,0	15,3
16.	Zachodniopomorskie	7,4	14,0

Źródło: opracowanie własne Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych; [WWW.ipag.org.pl/](http://WWW.ipag.org.pl/Content/Uploaded/fille/PAG%20Szara%20Strefa%202017.pdf) Content/ Uploaded/fille/PAG Szara Strefa [data dostępu 07.12.2021].

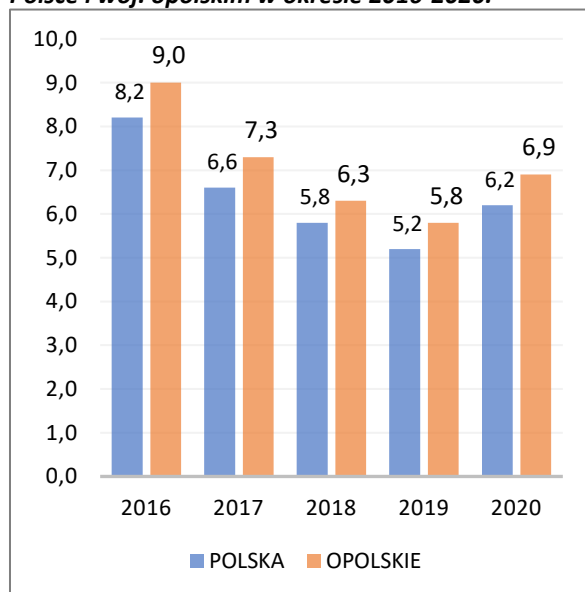
⁶ J. Fundowicz, K. Łapiński, B. Wyżnikiewicz, D. Wyżnikiewicz, *Szara Strefa 2019*. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych. Warszawa, s. 28. [WWW.ipag.org.pl/](http://WWW.ipag.org.pl/Content/Uploaded/fille/PAG%20Szara%20Strefa%202019.pdf) Content/ Uploaded/fille/PAG Szara Strefa [data dostępu 07.12.2021].

V. BEZROBOCIE

Od początku transformacji ustrojowej bezrobocie było uważane za jedną z najważniejszych kwestii społecznych w przekształcającym się polskim społeczeństwie. W świetle analiz statystycznych należy stwierdzić systematyczny spadek liczby bezrobotnych od 2013 roku. Od 2000 roku stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się w woj. opolskim ponad 2,5 krotnie i spadała w całym analizowanym okresie 2016-2020, jednakże w 2020 roku i tak była wyższa niż średnio w kraju. W świetle literatury przedmiotu można zauważyć, że długookresowa dynamika spadku poziomu bezrobocia była w regionie opolskim niższa niż średnio dla Polski (Rauziński, 2017, *Analiza powiązań...*, 2018, Sołdra-Gwiżdż, 2019, Solga 2021).

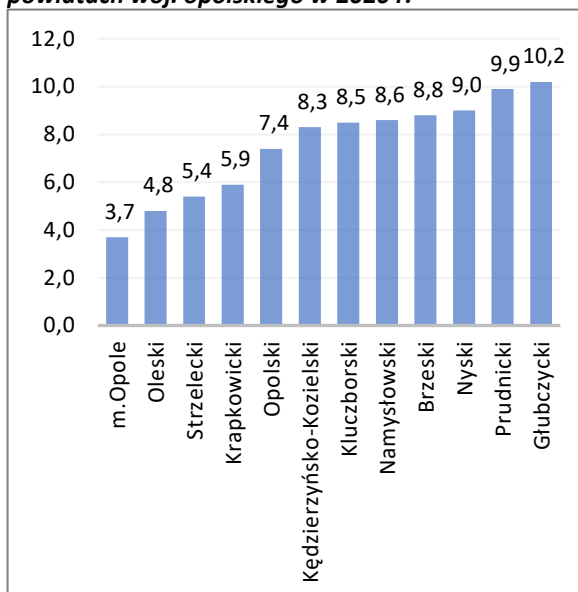
Stopa bezrobocia rejestrowanego

Diagram 85 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 86 Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.



Dynamika spadku bezrobocia wciąż jest przestrzennie zróżnicowana i jakkolwiek bezrobocie nie stanowi obecnie kluczowego problemu regionalnego rynku pracy pozostając na poziomie tzw. naturalnej stopy bezrobocia (m. Opole i oleski), to w zachodniej części regionu na lokalnych rynkach pracy wciąż pozostaje relatywnie wysokie (powiaty: głubczycki, prudnicki i nyski). Wobec tego takie czynniki jak: niska podaż pracy, odpływ migracyjny obejmujący głównie młodszą część populacji, przepływy wahadłowe, nierównomierne starzenie się populacji, niedopasowanie popytu i podaży pracy itd.) oddziałują nadal na jego poziom (*Analiza powiązań...*, 2018, Solga 2021). Aktywność bezrobotnych na regionalnym rynku pracy w kontekście intensywnego poszukiwania pracowników przez przedsiębiorców została przedstawiona w opracowaniu *Aktywność bezrobotnych na regionalnym rynku pracy...*, 2017.

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim.

Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w woj. opolskim, był niższy niż w Polsce i w latach 2016-2019 wykazywał tendencję spadkową, wzrósł natomiast w 2020 roku.

Diagram 87 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.*

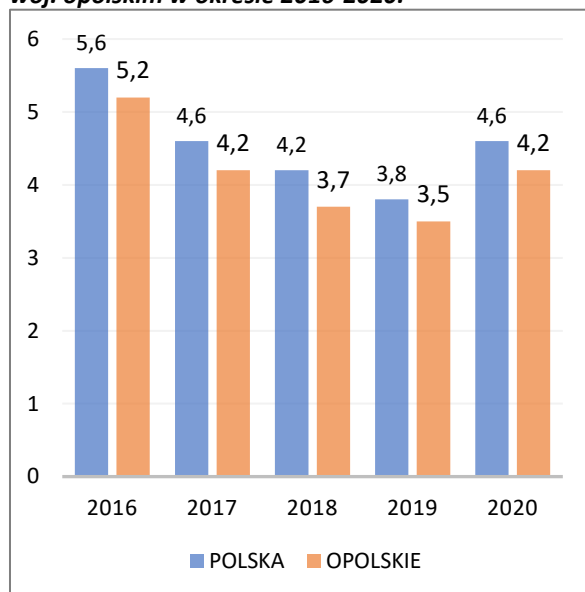
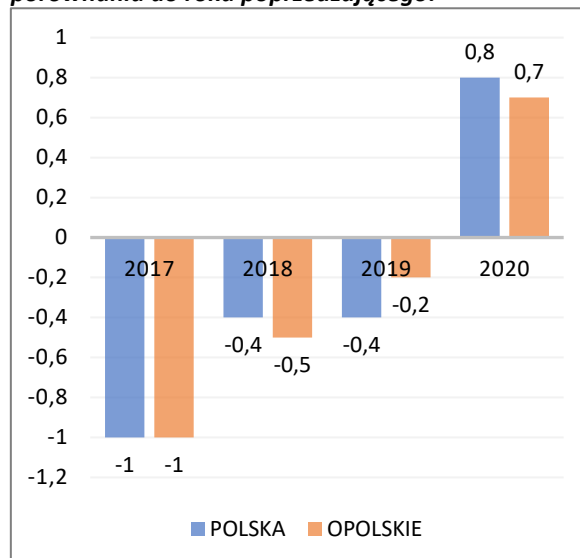


Diagram 88 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.*



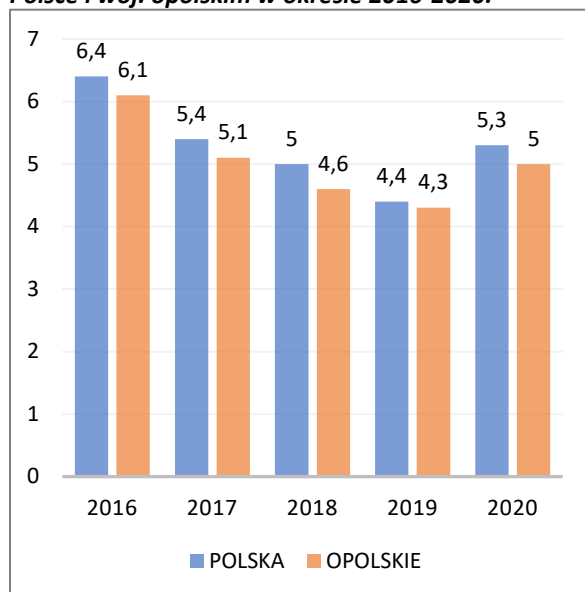
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym wg płci i wykształcenia.

Problem bezrobocia na opolskim rynku pracy jest powiązany z sytuacją grup określanych jako „de faworyzowane”, czyli będących w trudnym położeniu, napotykać mogących potencjalnie na większe bariery w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz doświadczających długich okresów bezrobocia. W raporcie *Mechanizmy zaradcze...*, z 2010 roku przygotowanym w PIN-Instytucie Śląskim w Opolu wyróżniono dwie największe grupy marginalizowane: kobiety i osoby niepełnosprawne. Podstawową różnicą w sytuacji kobiet w porównaniu z mężczyznami jest ich mniejsze uczestnictwo w pracy zawodowej. Badania prowadzone wśród osób długotrwale bezrobotnych przez GUS oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (*Kwinta-Ogrzywołek, 2014*), a także badania regionalne (*Sołdra-Gwiżdż, 1998*) wskazały, że udział kobiet w ogólnej wielkości długotrwałego bezrobocia jest większy niż mężczyzn, czyli występuje zjawisko *feminizacji bezrobocia*. Wynika to również z bardziej chętnego zwalniania kobiet niż mężczyzn. Badania opinii w kontekście sytuacji kobiet były prowadzone również wśród pracodawców. Odpowiedź na pytanie o preferowaną płć osoby nowozatrudnionej, jest różna, w zależności od badań, co wynika być może z odmiennego sposobu zadawania pytań. Jednakże dla pewnej części pracodawców posiadanie przez kobietę małych dzieci, bez względu na kwalifikacje, jest wystarczającym powodem do podjęcia decyzji o jej niezatrudnieniu. Niekiedy, pomimo deklaracji o niedyskryminacji, pracodawcy wskazywali konkretne stanowiska pracy, na których nie zamierzają zatrudniać kobiet, co uzasadniali specyfiką tych stanowisk, kosztami przygotowania stanowisk pracy, słabszych predyspozycji fizycznych i zdrowotnych (*Mechanizmy zaradcze 2010: 52-56, Solga 2018, 2021, Sołdra-Gwiżdż 2019*).

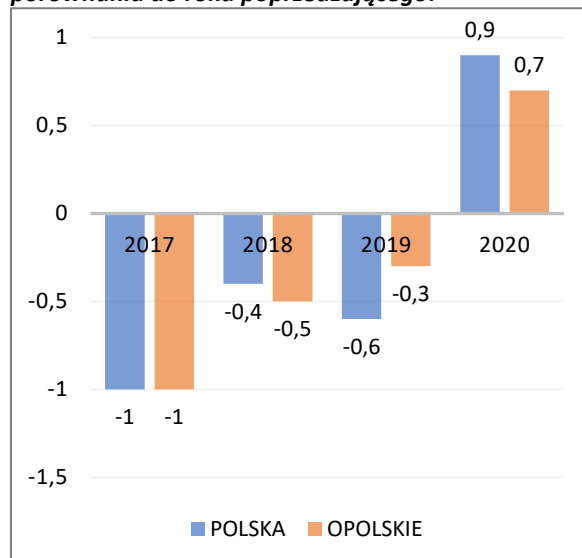
Bezrobotne kobiety rzadziej niż bezrobotni mężczyźni deklarują gotowość podjęcia pracy w „szarej strefie”. Pełnione przez nie role społeczne opiekunki wobec dzieci, czy starzejących się rodziców kolidują z podjęciem pracy zawodowej. Jak wskazują badania, kobiety powyżej 50. roku życia częściej niż mężczyźni angażują się w rolę opiekuna i poświęcają na to więcej czasu, co wiąże się, albo z niepodejmowaniem pracy, albo z częstszym deklarowaniem chęci podjęcia pracy na niepełny etat. Ponadto rzadziej niż mężczyźni wykazują mobilność przestrzenną, jakkolwiek w podobnym odsetku jak bezrobotni mężczyźni deklarują chęć uczestnictwa w kursach mających na celu podniesienie bądź zmianę kwalifikacji zawodowych (*Solga 2018, 2021, Sołdra-Gwiżdż 2019*).

Diagram 89 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.*



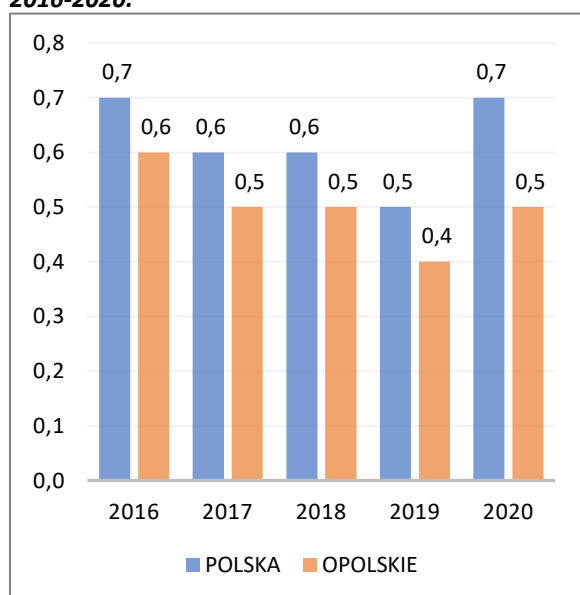
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 90 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.*



Kolejnym problemem jest wykształcenie bezrobotnych. Zdecydowana większość bezrobotnych w województwie to osoby o najniższym wykształceniu: zawodowym oraz niższym. W latach 2008-2015 zaobserwowano jednak stały wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych (*Województwo opolskie...*, 2016: 90) trend ten utrzymuje się nadal (*Solga 2018, 2021, Sołdra-Gwiżdż 2019*). Najmniej bezrobotnych posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące. Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był niższy niż w Polsce i w 2020 r. nieznacznie wzrósł. Korzystniejsza sytuacja niż w kraju dotyczy natomiast absolwentów szkół zawodowych, których udział w strukturze bezrobotnych jest porównywalny do Polski.

Diagram 91 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 92 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.*

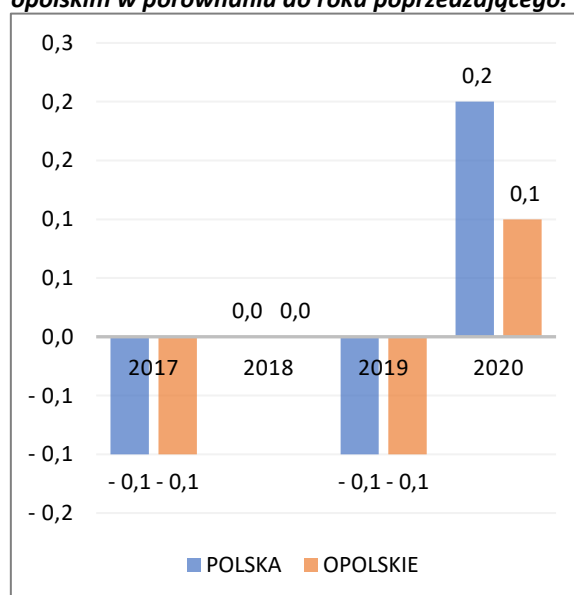
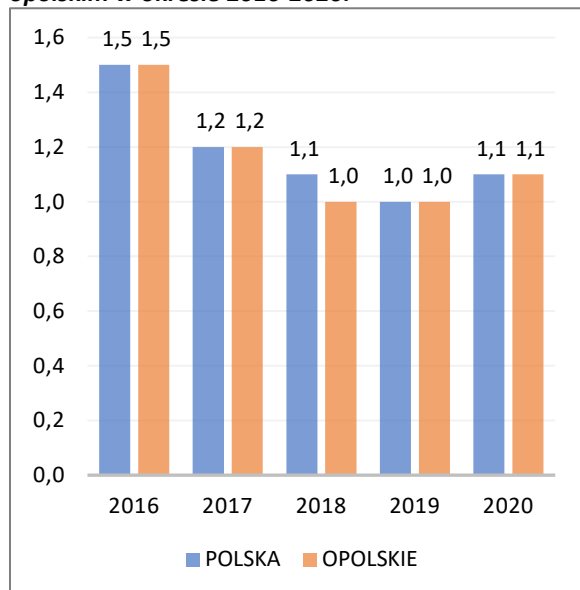
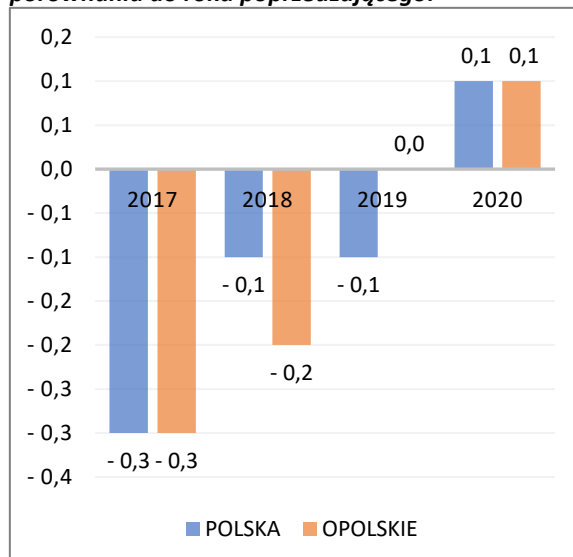


Diagram 93 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

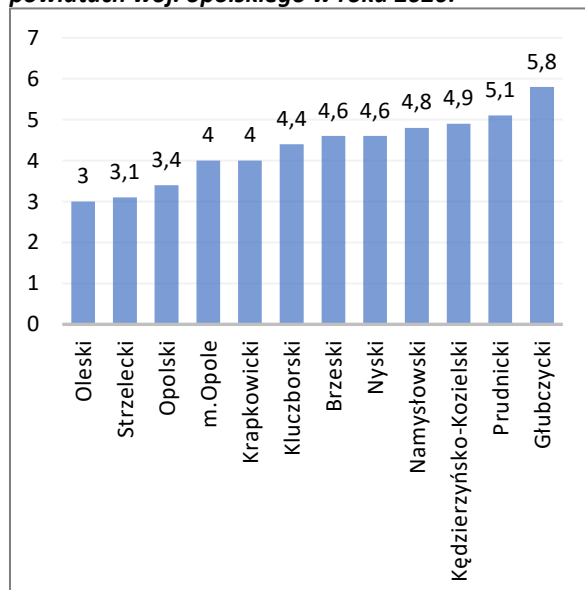
Diagram 94 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.*



Przestrzenne zróżnicowanie zjawiska bezrobocia.

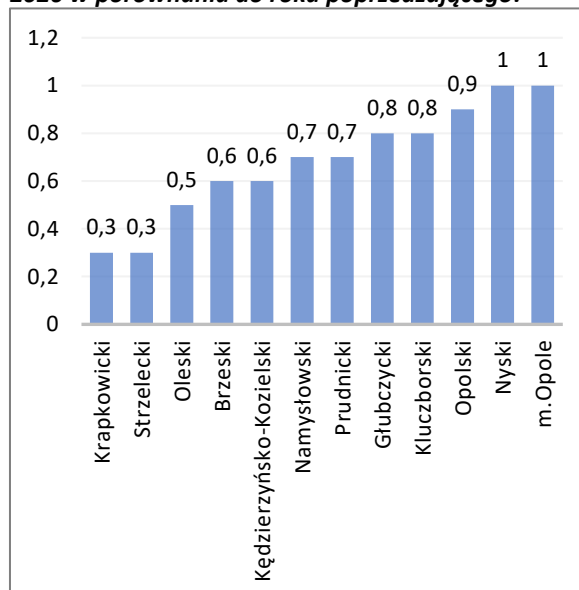
Najniższy udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w woj. opolskim był w powiatach: oleskim, strzeleckim i opolskim, najwyższy w powiatach głubczyckim, prudnickim i kędzierzyńsko-kozielskim.

Diagram 95 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 96 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.*



Nieco inaczej wygląda to zróżnicowanie wg płci: najniższy udział zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w woj. opolskim był w powiatach: strzeleckim, oleskim i opolskim, najwyższy, w głubczyckim, namysłowskim i kędzierzyńsko-kozielskim.

Diagram 97 Udział zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.

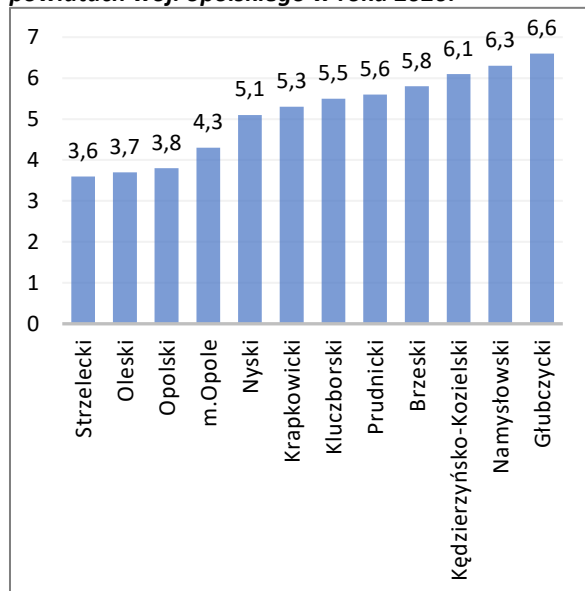
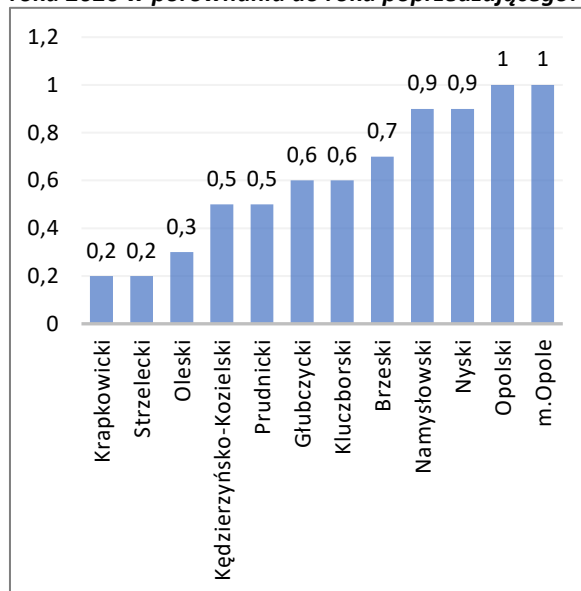


Diagram 98 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był najniższy w powiatach: strzeleckim, kluczborskim i krapkowickim, najwyższy w powiatach: m. Opole, brzeskim i prudnickim.

Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był najniższy w powiatach: m. Opole, strzeleckim i oleskim, natomiast najwyższy w powiatach: prudnickim, głubczyckim i namysłowskim.

Diagram 99 Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.

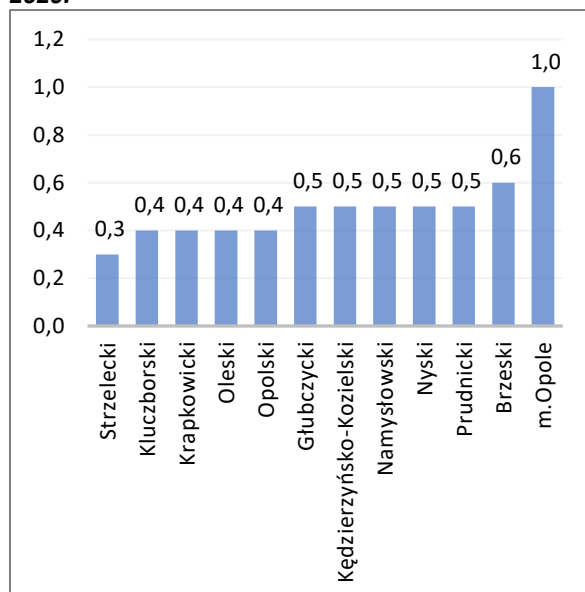
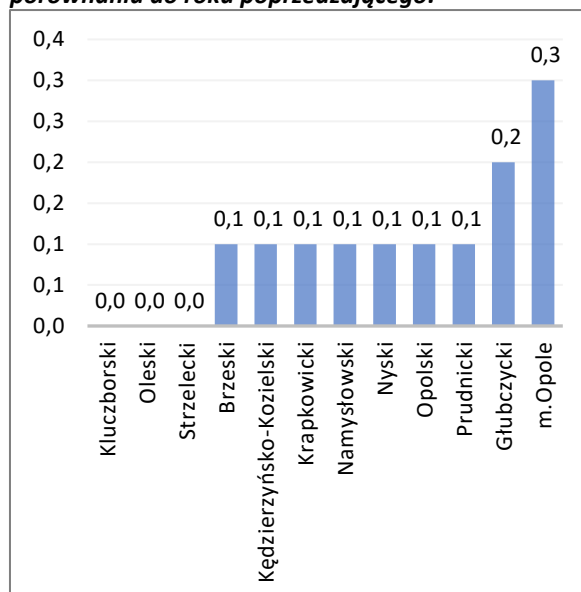


Diagram 100 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 101 *Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.*

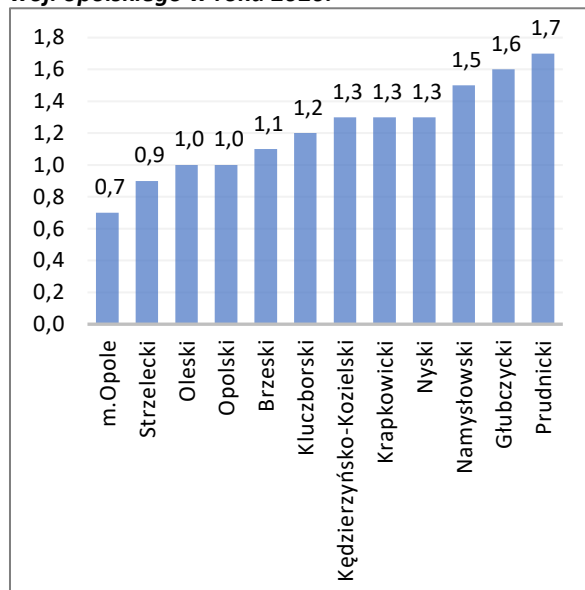
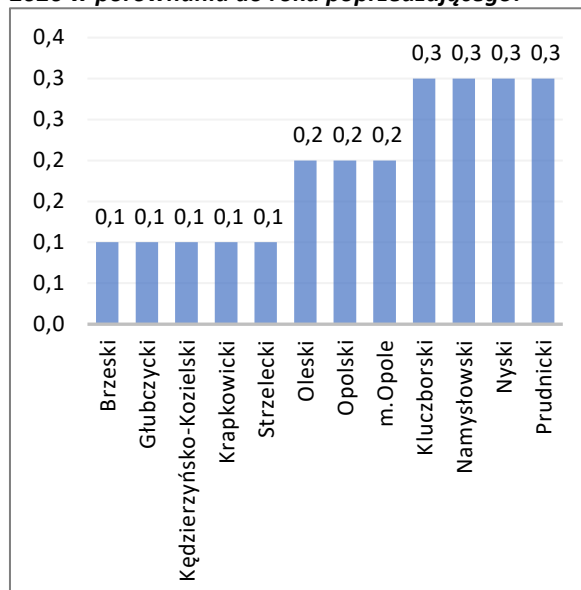


Diagram 102 *Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

VI. BIERNOŚĆ ZAWODOWA

Niestety niewiele wiemy o problemie bierności zawodowej. Znaczna część biernych zawodowo nie rejestruje się w urzędach pracy, a wśród nich są osoby dorosłe, które mieszkają z rodzicami lub partnerami i żyją na ich koszt (NEET's). W Polsce od kilku lat rejestruje się wzrost liczby zawodowo biernych kobiet. Bierność zawodowa jest też problemem woj. opolskiego. Generalnie odsetek osób biernych zawodowo w woj. opolskim jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce i trend ten utrzymuje od 2016 roku (Solga 2021).

Odsetek biernych zawodowo

Diagram 103 *Odsetek biernych zawodowo w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.*

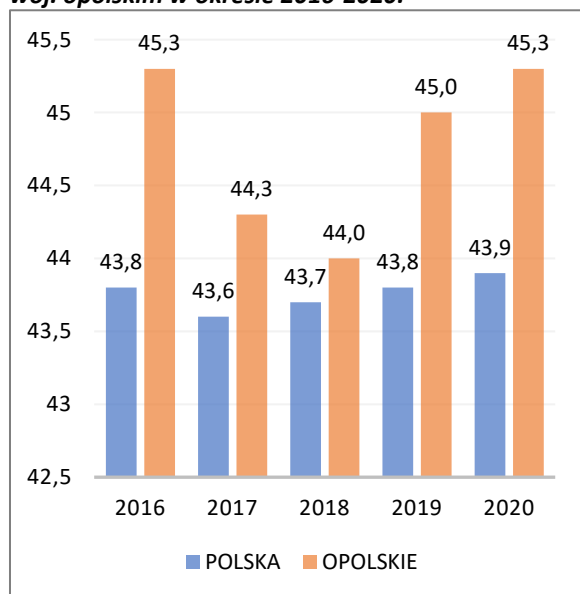
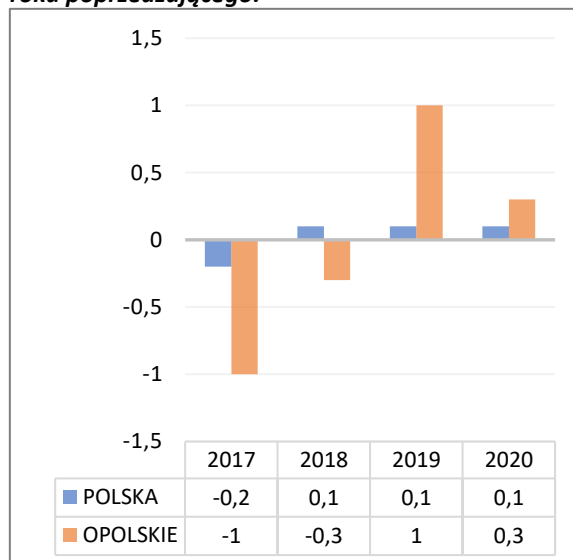


Diagram 104 *Zmiana odsetka biernych zawodowo w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedzającego.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Odsetek biernych zawodowo wg wieku

Analiza wg wieku wskazuje, że odsetek osób biernych zawodowo w woj. opolskim wieku 15-29 lat w latach 2016-2020 był niższy niż w Polsce, w wieku 30-39 lat wyższy niż w Polsce, w wieku 40-49 lat porównywalny do Polski, w wieku 50 i więcej był zmienny, a w 2020 roku ukształtował się na poziomie niższym niż w Polsce.

Diagram 105 Odsetek biernych zawodowo w wieku 30-39 lat w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020

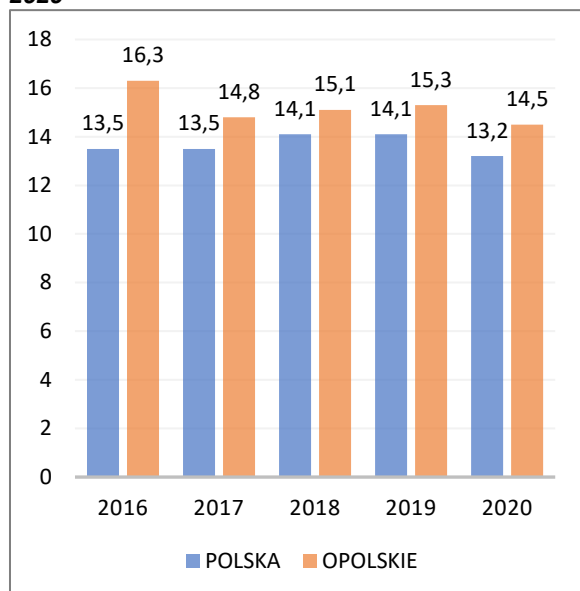
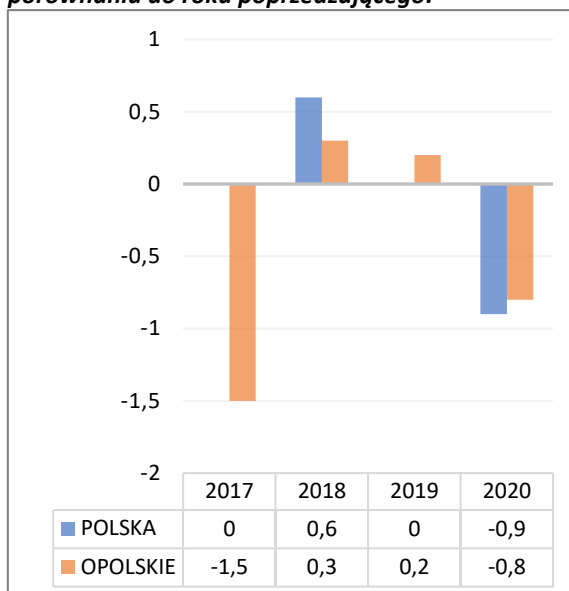


Diagram 106 Zmiana odsetka biernych zawodowo w wieku 30-39 lat w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

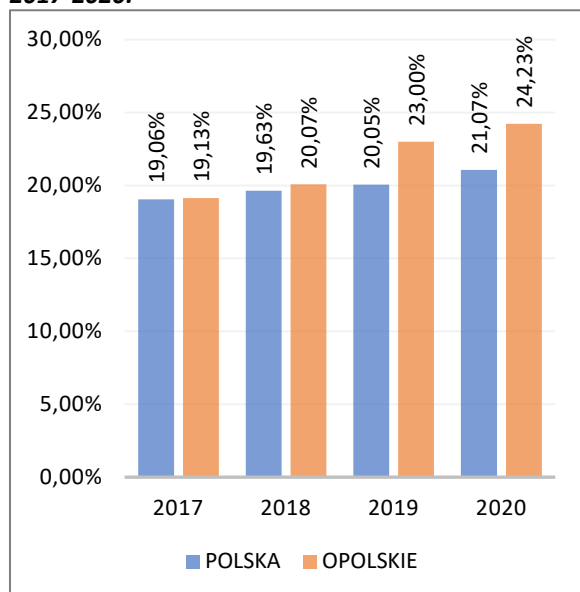


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Odsetek biernych zawodowo wg poziomu wykształcenia

Analiza biernych zawodowo wg wykształcenia wskazuje, że bierność zawodowa w woj. opolskim dotyczy, przede wszystkim osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i policealnym, ich odsetek jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce. Natomiast odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym kształtował się porównywalnie do Polski, ale w 2019 i 2020 r. nieznacznie spadł. Z kolei odsetek osób biernych zawodowo z wykształceniem wyższym w woj. opolskim jest niższy niż w Polsce.

Diagram 107 Odsetek biernych zawodowo z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2017-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 108 Zmiana odsetka biernych zawodowo z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedzającego.

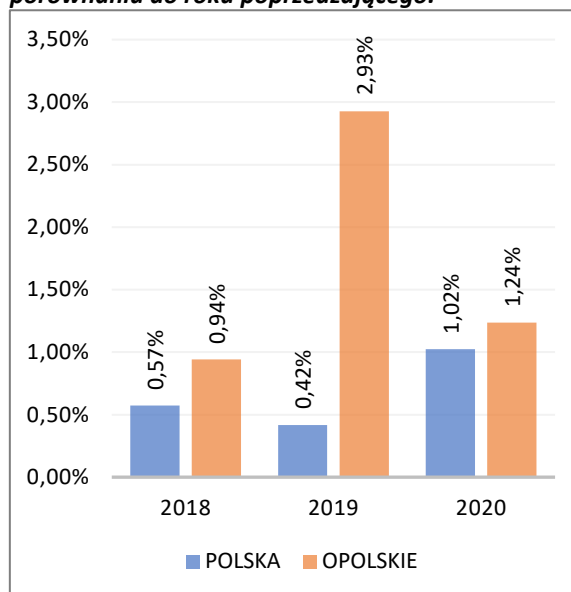
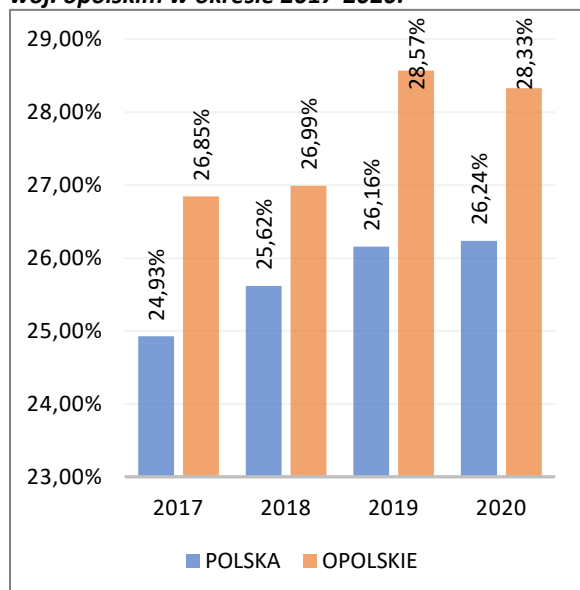
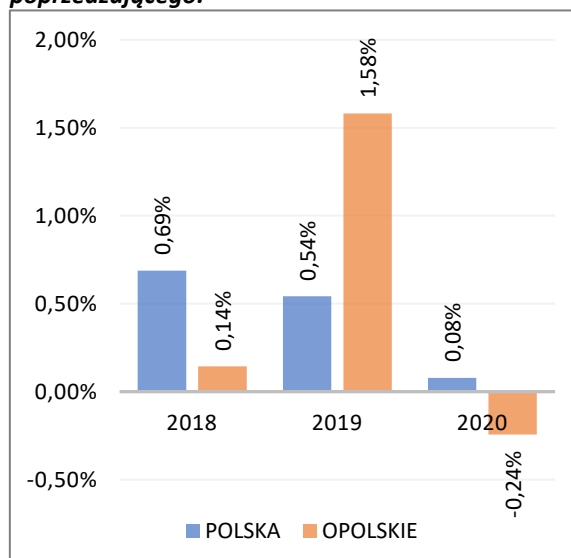


Diagram 109 Odsetek biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2017-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 110 Zmiana odsetka biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedzającego.

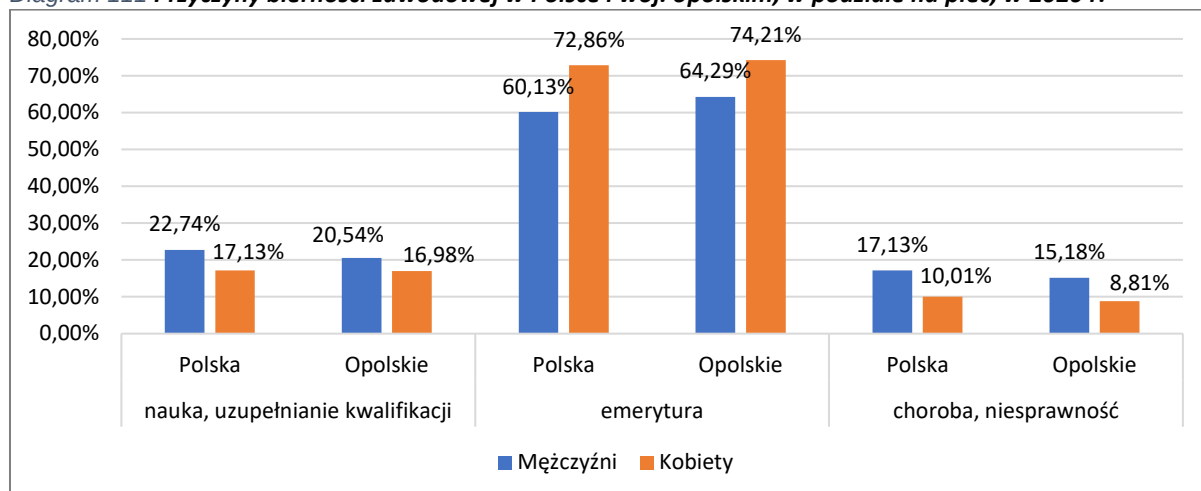


Przyczyny bierności zawodowej w podziale na płeć

Podstawową przyczyną bierności zawodowej, zarówno w Polsce jak i w woj. opolskim jest emerytura, rzadziej nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz choroba i niepełnosprawność.

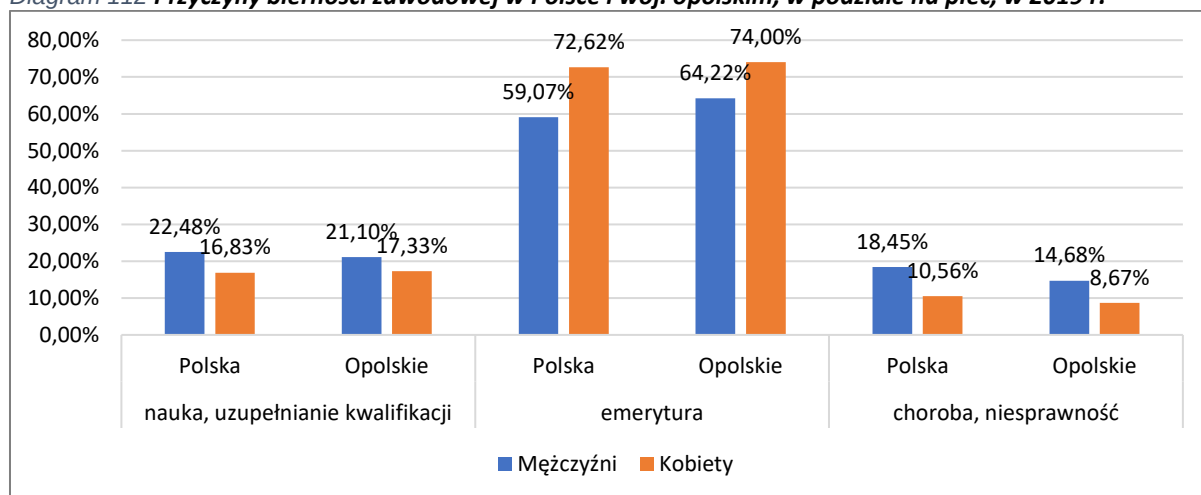
W woj. opolskim przyczyną bierności zawodowej zarówno mężczyzn jak i kobiet częściej niż w Polsce jest emerytura, rzadziej nauka lub uzupełnienia kwalifikacji oraz choroba lub niepełnosprawność. Ten trend utrzymuje się od 2016 roku. Ponadto zarówno w Polsce jak i w woj. opolskiej emerytura jest częściej przyczyną bierności zawodowej wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Diagram 111 Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

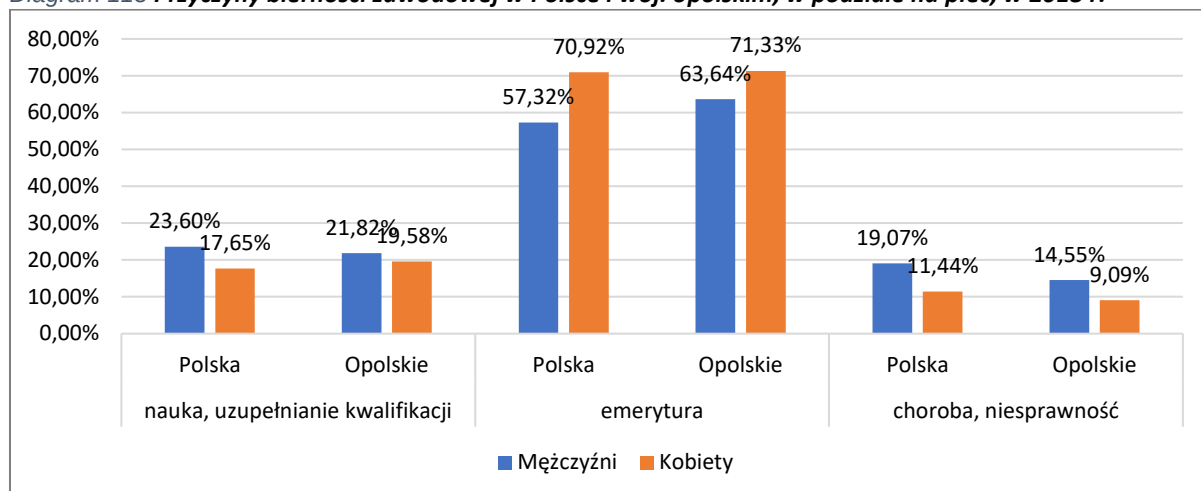
Diagram 112 Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2019 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

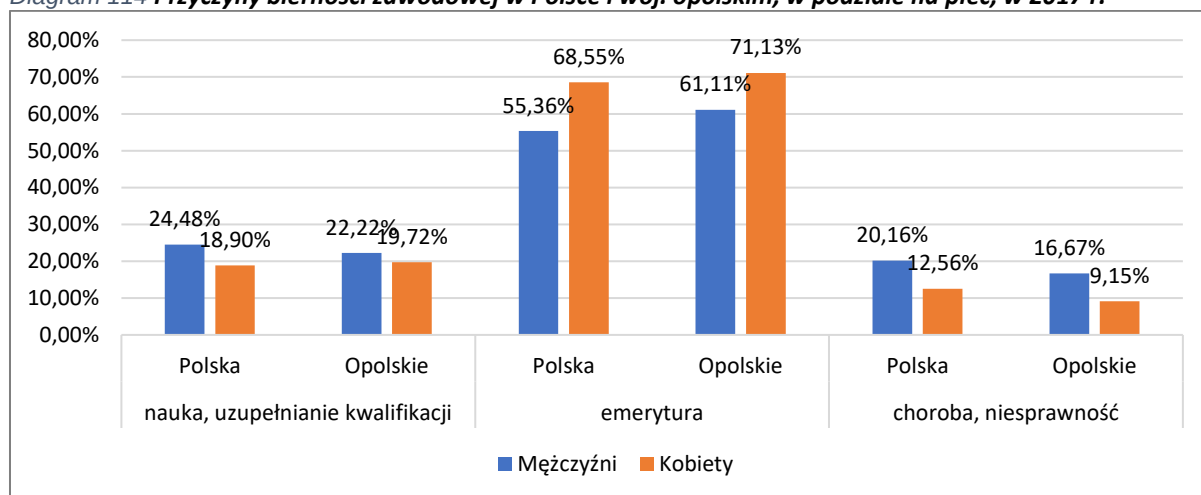
Z prowadzonych badań wynika, że główną przyczyną bierności zawodowej wśród kobiet były obowiązki związane z prowadzeniem domu (Solga 2021). Dane GUS uwzględniają jedynie dane zbiorcze bez podziału na płeć, ale jak wiemy, obowiązki te najczęściej przejmują na siebie kobiety. Dlatego też to kobiety stanowią zdecydowaną większość osób biernych. Młode matki, a także kobiety, które opiekują się starszymi rodzicami tracą zainteresowanie kontynuowaniem zatrudnienia. Pasywność zawodowa kobiet wciąż jest na bardzo wysokim poziomie mimo tego, że rynek pracy ma zapotrzebowanie na pracowników. W województwie opolskim dodatkowym czynnikiem są wyjazdy zarobkowe mężczyzn do pracy za granicę, które umożliwiają kobietom nie podejmowanie ról zawodowych.

Diagram 113 Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2018 r.



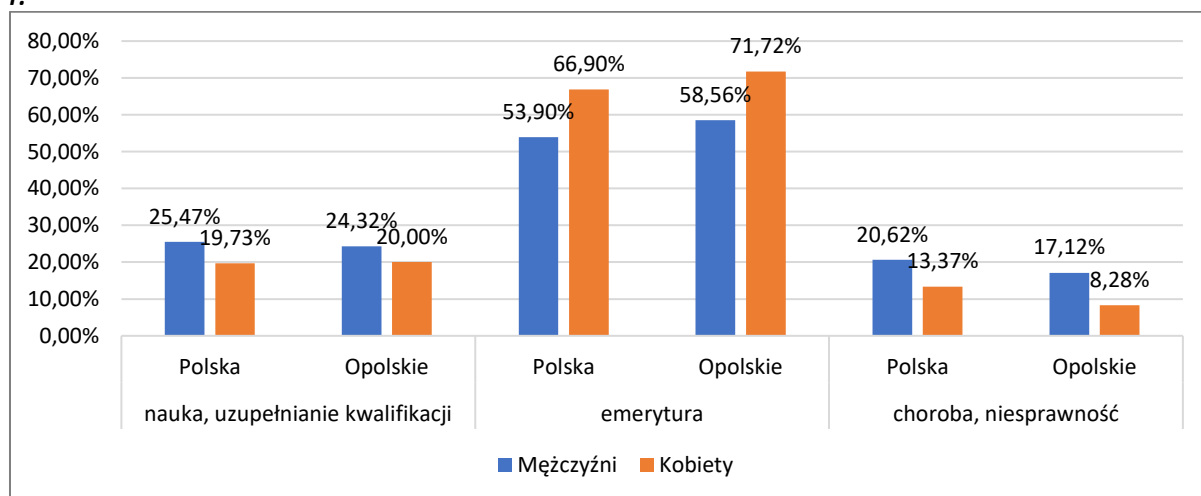
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 114 Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2017 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 115 Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć w 4 kwartale 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

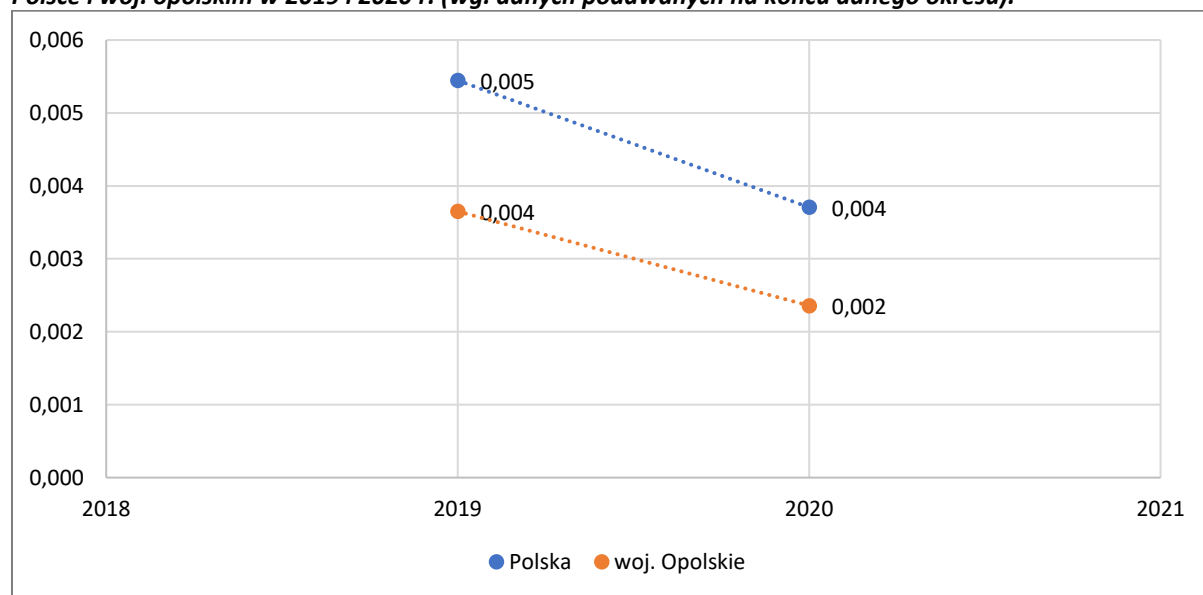
VII. POPYT NA PRACĘ

Wyniki badań popytu na pracę dowodzą, że sytuacja na opolskim rynku pracy od lat nie ulegała zasadniczej zmianie. Opolscy badacze od lat wskazują te same uwarunkowania związane popytem na pracę. Jakkolwiek liczba miejsc pracy w woj. opolskim jest zmienna, to jest ona mniejsza niż w kraju, a trudności rekrutacyjne w poszczególnych zawodach wynikają, przede wszystkim z uwarunkowań demograficznych, w tym przede wszystkim z trwałych i nasilonych procesów migracyjnych (*Rauziński, 2017; Heffner 2021; Solga 2018; 2021, Sołdra-Gwiżdż, 2019; Popyt na pracę...2017*).

Wolne miejsca pracy

Liczba wolnych miejsc pracy w województwie opolskim była w 2020 roku niższa niż w roku 2019, jakkolwiek odsetek wolnych miejsc pracy w Polsce i woj. opolskim w 2020 roku był porównywalny. Z literatury przedmiotu wynika, że w woj. opolskim aktywną politykę zatrudniania prowadziły, przede wszystkim firmy prywatne, najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (*Popyt na pracę...2017; Solga 2018*). W 2020 roku sytuacja uległa pewnej zmianie, aktywną politykę rynku pracy prowadziły, przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 osób zarówno w Polsce jak i w woj. opolskim: w poszczególnych kategoriach wielkości przedsiębiorstwa więcej wolnych miejsc pracy było w woj. opolskim w przedsiębiorstwach liczących powyżej 49 osób, natomiast w kategoriach do 9 osób oraz w kategorii od 10-49 osób liczba wolnych miejsc pracy w regionie była niższa. W woj. opolskim liczba wolnych miejsc pracy była nieznacznie większa w sektorze publicznym niż w Polsce, natomiast nieznacznie mniejsza w sektorze prywatnym.

Diagram 116 Liczba wolnych miejsc pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r. (wg. danych podawanych na końcu danego okresu).



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 117 Odsetek wolnych miejsc pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce i woj. opolskim w końcu 2020 r.

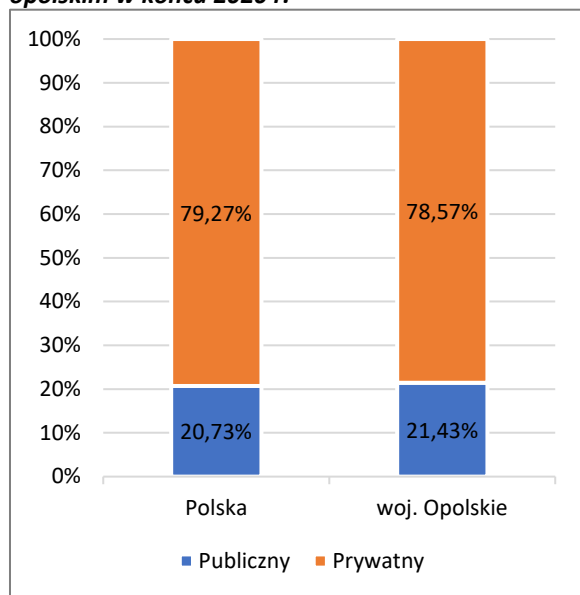
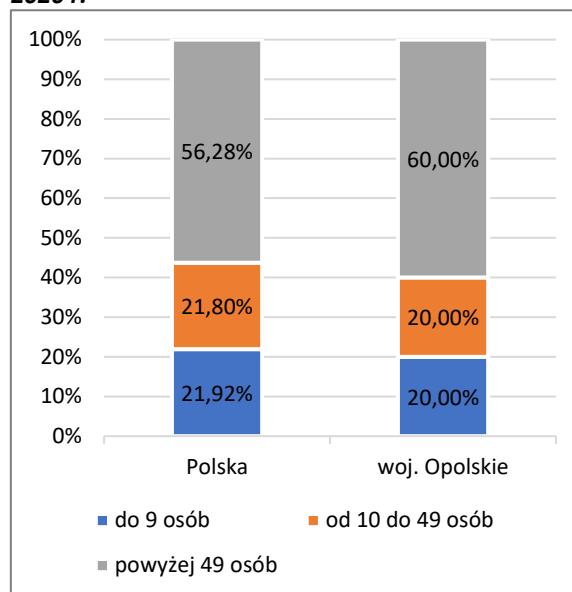


Diagram 118 Odsetek wolnych miejsc pracy w poszczególnych kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Polsce i woj. opolskim w końcu 2020 r.

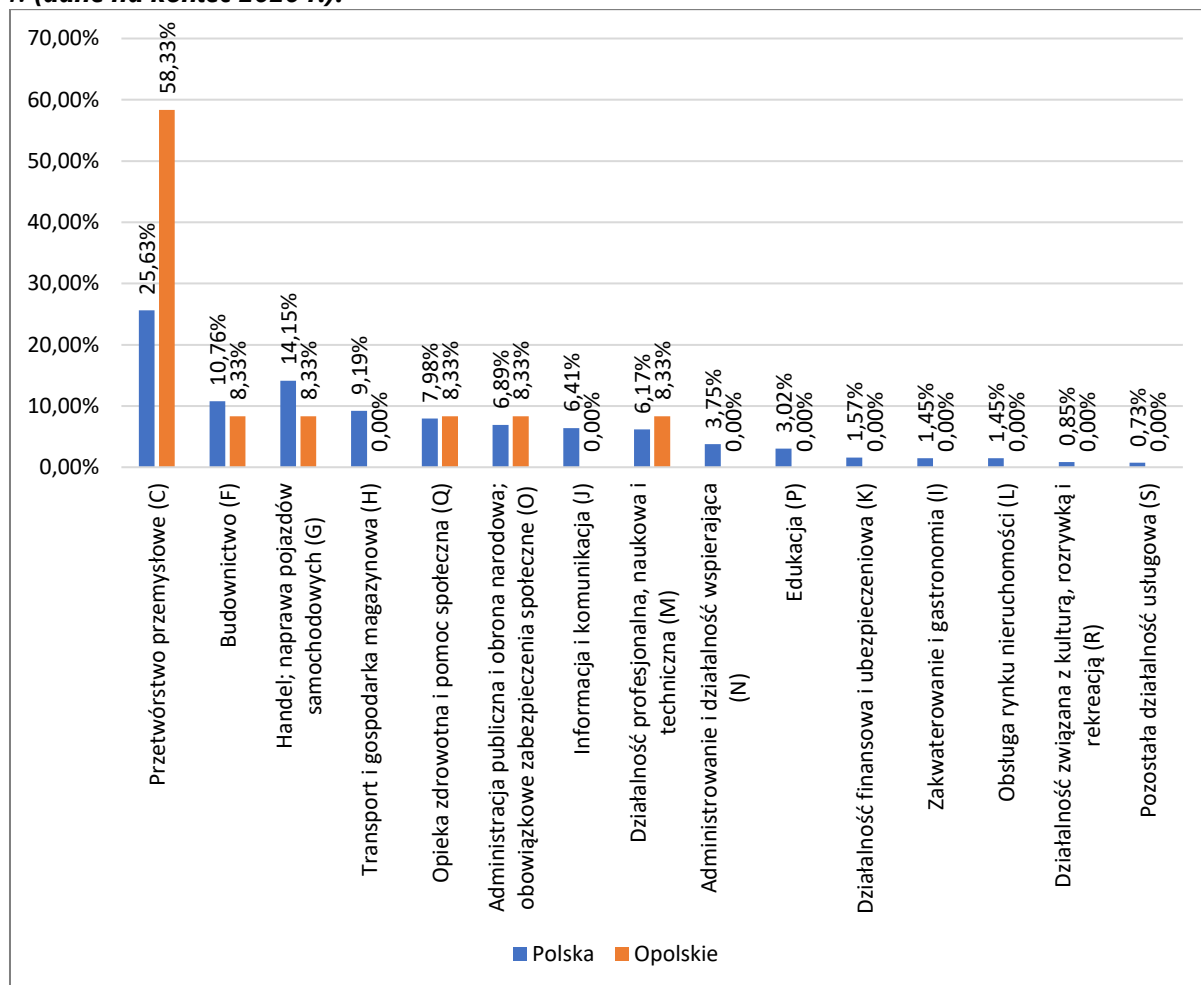


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Wyniki badań ogólnopolskich i regionalnych rynku pracy rejestrowały nasilające się trudności pracodawców w zakresie znalezienia pracowników określonych zawodów. Opolski rynek pracy przez wiele lat pozostawał i nadal pozostaje rynkiem otwartym dla osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym, czego dowodziły kolejno przeprowadzane analizy w 1996, 2003 oraz w latach 2006-2008. I tak w 1996 roku w regionalnej prasie „*wyraźnie wyróżnione zostały grupy zawodowe robotników wykwalifikowanych o specjalnościach robotnik budowlany, pracownik przy obróbce metali i drewna oraz handlowiec sprzedawca, dla których to grup zgłoszono najwięcej propozycji zatrudnienia*” [...] „*opublikowane oferty pracy przeznaczone były głównie dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podstawowym i średnim*” (Żurawska 1997: 86). Sytuacja nie uległa zmianie w latach 2003 i 2006. Analiza dokonana w 2007 roku wskazała na utrzymywanie się tego stanu. W 2008 roku nastąpiły pewne zmiany, jakkolwiek na pierwszym miejscu nadal znalazły się oferty dotyczące „zawodów zaszeregowanych do grupy „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, a więc zawodów szeroko związanych z budownictwem, obróbką metali, wytwarzaniem wyrobów i rzemiosłem, co potwierdziła przeprowadzona 10 lat później analiza rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na określone typy zawodów. Wskazane prawidłowości potwierdzają wyniki badań empirycznych prowadzonych wśród pracodawców w latach 2017 i 2018. W świetle opinii pracodawców w 2018 roku na pierwszym miejscu poszukiwanych zawodów sytuowały się zawody z grupy: robotników przemysłowych i rzemieślników, na drugim specjalistów, na trzecim pracowników usług i sprzedawców. Podobnie sytuacja wygląda w województwie opolskim, bowiem ponad połowa pracodawców deklaruowała takie trudności. Te trendy potwierdzają odsetki wolnych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD woj. opolskim. W 2020 roku w regionie najwięcej i zdecydowanie więcej niż w Polsce wolnych miejsc pracy było w sekcji C *Przetwórstwo przemysłowe*. Nieznacznie więcej niż w Polsce wolnych miejsc pracy było w sekcji Q *Opieka zdrowotna...*, sekcji O *Administracja publiczna...* oraz w sekcji M *Działalność profesjonalna...* Owe trudności w zakresie rekrutacji do tych zawodów wskazują, zatem, że zachodzą procesy przekształcania się opolskiego rynku pracy określanego, jako „rynek pracodawcy” w kierunku „rynku pracownika”, ale tylko w zakresie tego rodzaju kadr. Rynek pracownika nie dotyczy osób z wykształceniem wyższym, tu nadal obowiązuje rynek pracodawcy. Trudności rekrutacyjne wpływają także na atrakcyjność inwestycyjną regionu, a to z kolei powoduje, że nie następują przekształcenia zwiększające, w sposób istotny, zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym, wobec czego, opolski rynek pracy nadal

można określać „rynkiem pomocniczego pracownika” (Popyt na pracę.... 2017; Solga 2018; Sołdra-Gwiżdż, 2019.).

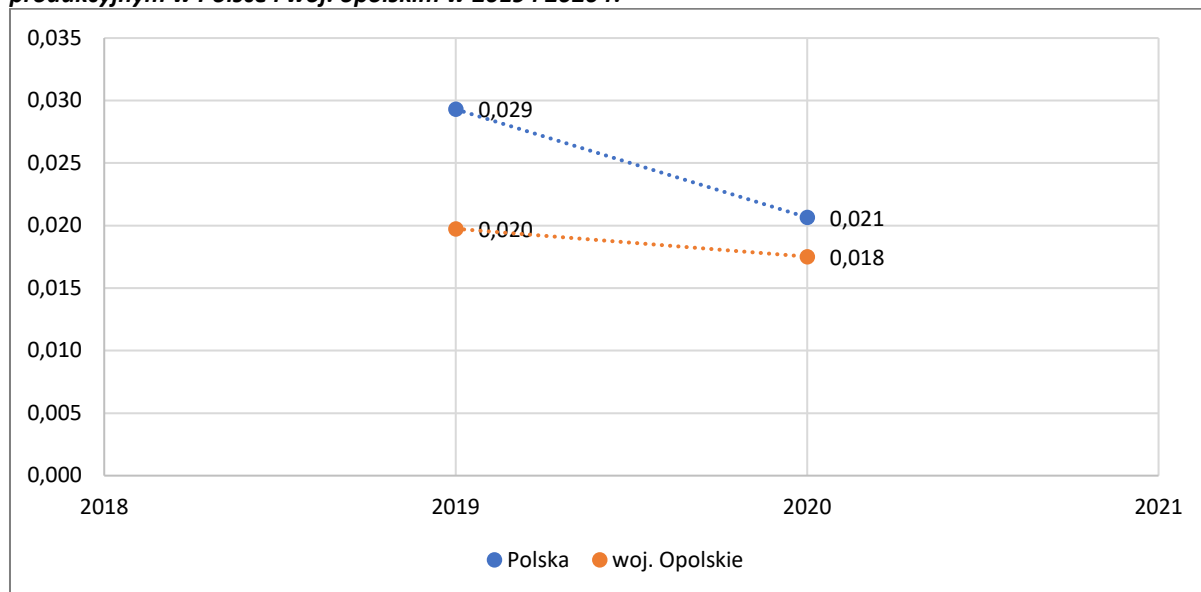
Diagram 119 Odsetek wolnych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. (dane na koniec 2020 r.).



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

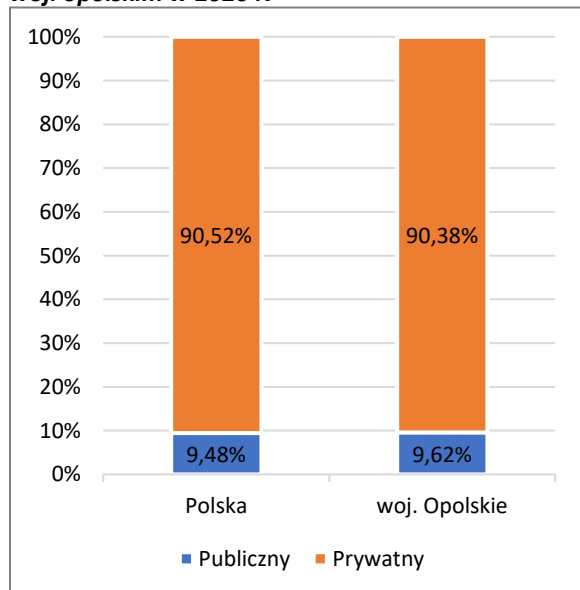
Nowo utworzone miejsca pracy

Diagram 120 Liczba nowo utworzonych miejsc pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 121 Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 122 Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w poszczególnych kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.

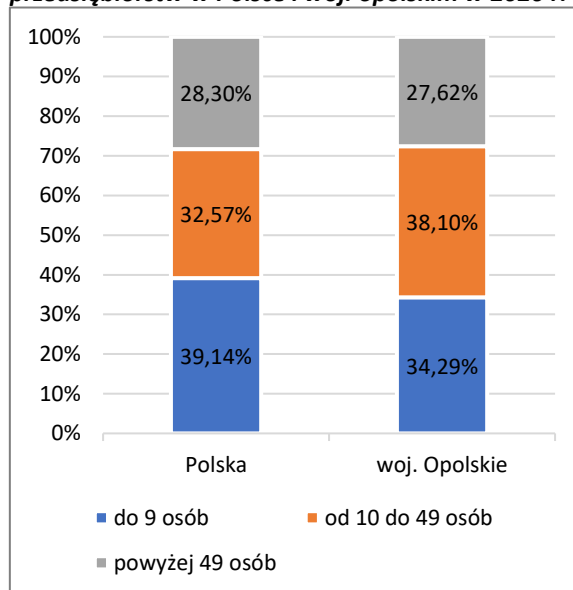
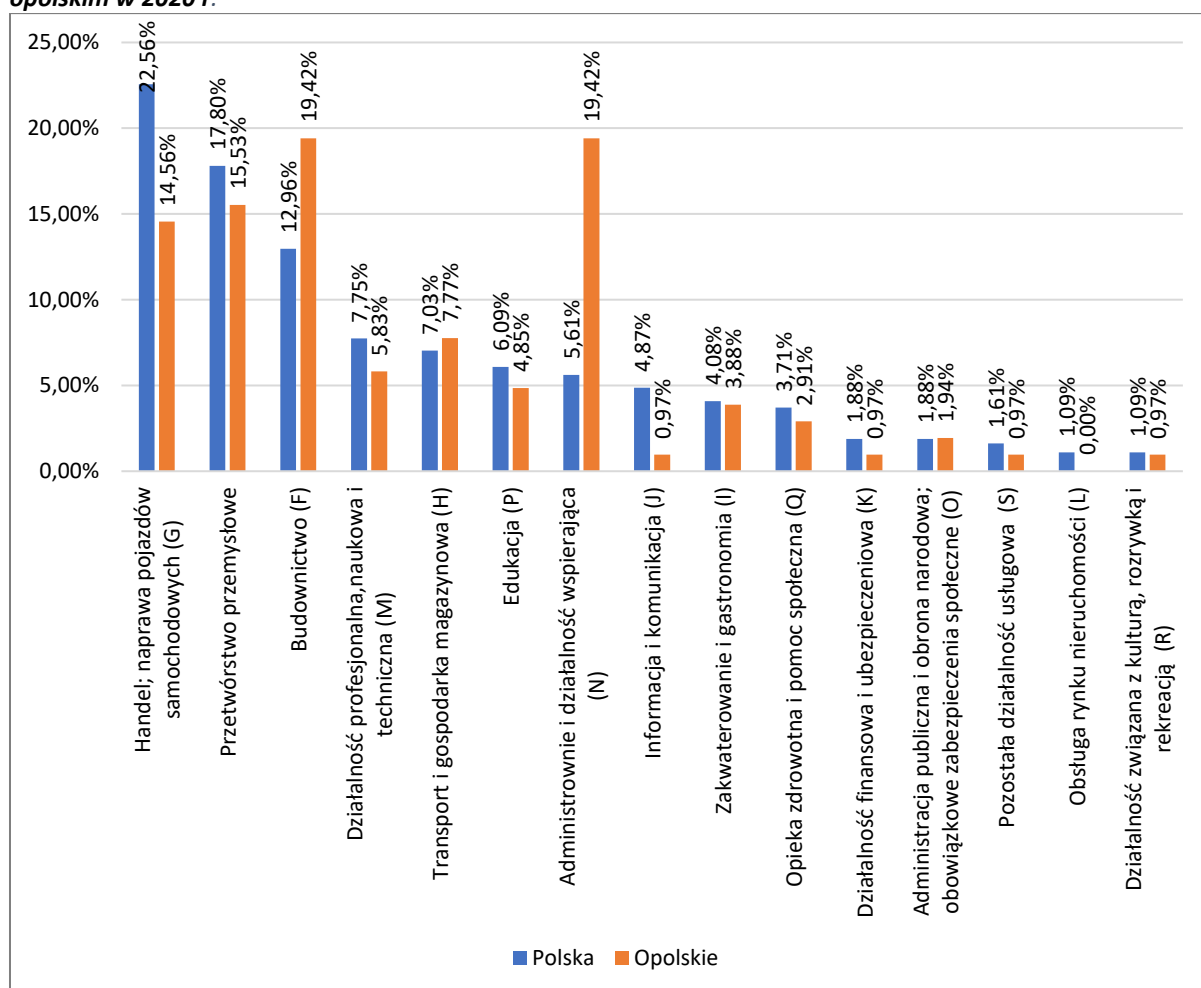


Diagram 123 Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.

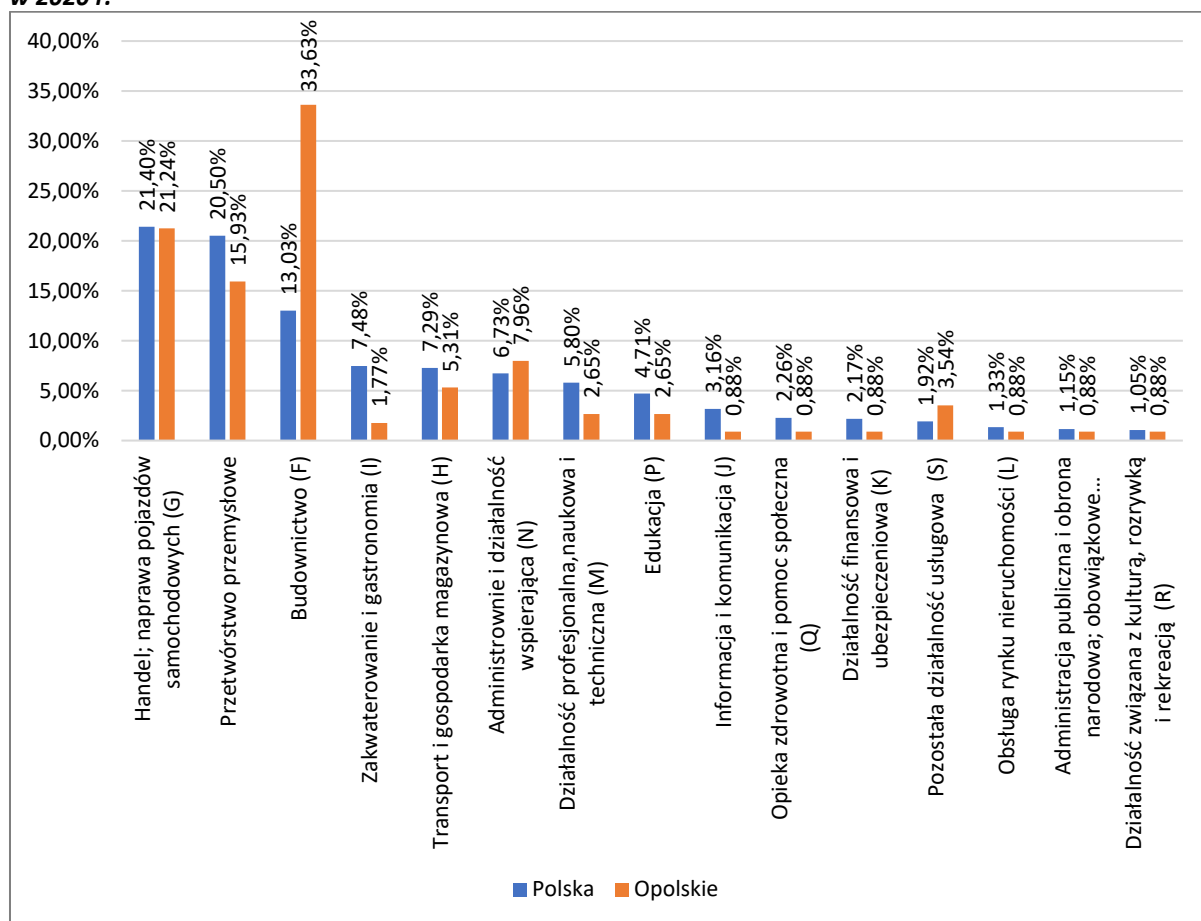


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Interpretacja różnic pomiędzy Opolszczyzną a Polską w zakresie nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy wymagałaby bardziej pogłębionych analiz wykorzystujących dodatkowe dane i informacje. Na tym etapie niewiele można powiedzieć, poza tym, że takie różnice występują. Może to być problem do rozważenia w ramach przyszłej problematyki badawczej.

Zlikwidowane miejsca pracy

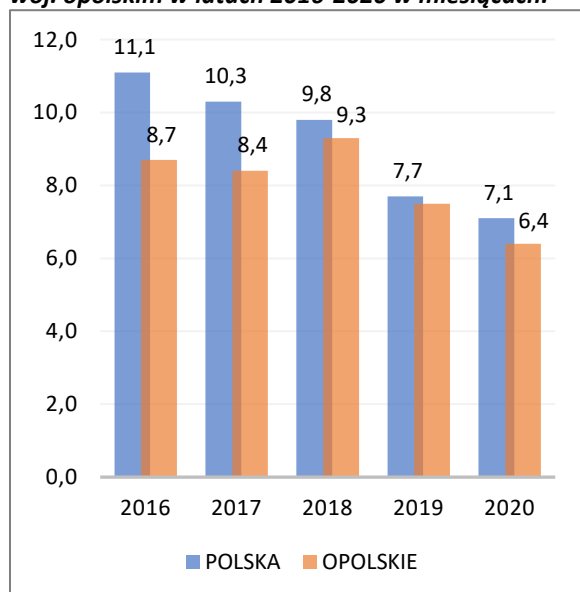
Diagram 124 Odsetek zlikwidowanych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

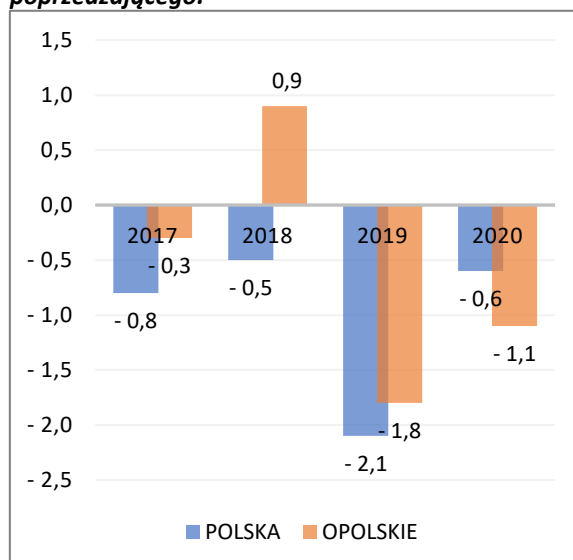
Czas poszukiwania pracy

Diagram 125 Czas poszukiwania pracy w Polsce i woj. opolskim w latach 2016-2020 w miesiącach.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 126 Zmiana czasu poszukiwania pracy w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



VIII. EDUKACJA A RYNEK PRACY

Opolszczyzna stanowi jeden z najstabilniej wykształconych regionów Polski, chociaż od początku transformacji ustrojowej dynamika przyrostu osób z wykształceniem wyższym była wysoka i sytuowała region na środkowych miejscach skali obejmującej wszystkie województwa, niemniej jednak w regionie nadal przeważała liczba osób kończących szkoły na poziomie zawodowym. Trend ten jest powiązany ze strukturą etniczno-narodowościową regionu, bowiem wśród ludności śląskiej dominowały i nadal dominują wzory kształcenia zawodowego. Mając na uwadze, iż budowanie regionalnych przewag konkurencyjnych powinno zostać oparte na przedsiębiorstwach wiedzochłonnych, których rozwój zależy w dużej mierze od jakości kapitału ludzkiego, w konsekwencji przewaga osób wykształceniem zawodowym nie poprawia sytuacji Opolszczyzny, szczególnie, że europejskie rynki pracy oferują dla tych osób bardziej atrakcyjne warunki pracy (Heffner 2021). Zatem jednym z podstawowych czynników wpływających na rynek pracy Opolszczyzny jest, więc niedostateczne wykształcenie jego mieszkańców (Sołdra-Gwiżdż, 2019: 144-146), bowiem rozwój regionu zależy w dużej mierze od jakości kapitału ludzkiego. Mała liczba osób z wyższym wykształceniem nie buduje konkurencyjności regionu, nie buduje tzw. *klasy kreatywnej, kreatywnej i innowacyjnej gospodarki* w wyniku, czego nie powstają wysokojakościowe miejsca pracy, co powoduje, że wzrasta liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, a najlepiej wykwalifikowani szukają pracy poza regionem opolskim ze względu na zagrożenie *procesem deklasacji* oznaczającym konieczność podjęcia pracy na stanowisku niższym niż posiadane wykształcenie. Wytwarza się, więc sytuacja *błędnego koła*. Niemniej jednak, pomimo, iż w woj. opolskim wzrasta liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, to liczba osób kształcących się na poziomie wyższym powinna wzrastać, bowiem tylko takie osoby mogą sprostać wyzwaniu tworzenia innowacyjnej i kreatywnej gospodarki, szczególnie w zakresie specjalistycznej gospodarki wysokich technologii. Jest to bezpośrednio związane z odpowiednim kształtowaniem struktury oferowanych kierunków kształcenia oraz z podnoszeniem jakości kształcenia. Oczywiście nie jest to jedyny czynnik powstania innowacyjnej gospodarki, ale bez odpowiedniego udziału osób z wyższym wykształceniem gospodarka kreatywna i innowacyjna na pewno nie powstanie.

Zdecydowanie niekorzystnym czynnikiem jest spadek rangi Opola jako ośrodka akademickiego przejawiający się corocznym zmniejszaniem liczby studentów i absolwentów. W regionie opolskim mamy do czynienia z istotnymi spadkami liczebności młodzieży, zwłaszcza w przedziale 19-24 lata. Jest to istotne wyzwanie dla regionalnego rynku pracy, które tylko częściowo może być zaspokojone poprzez nabór studentów z zagranicy, jakkolwiek ewentualne podniesienie jakości kształcenia związane z mniejszą liczbą uczniów i studentów może mieć pozytywny wpływ jakoś przyszłych pracowników ich wiedzę i umiejętności

Absolwenci

Na podstawie badań Ekonomiczne Losy absolwentów sytuacja na rynku pracy absolwentów z 2019 roku Uniwersytetu Opolskiego, Politechniki Opolskiej, Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji oraz Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie przedstawiała się następująco:

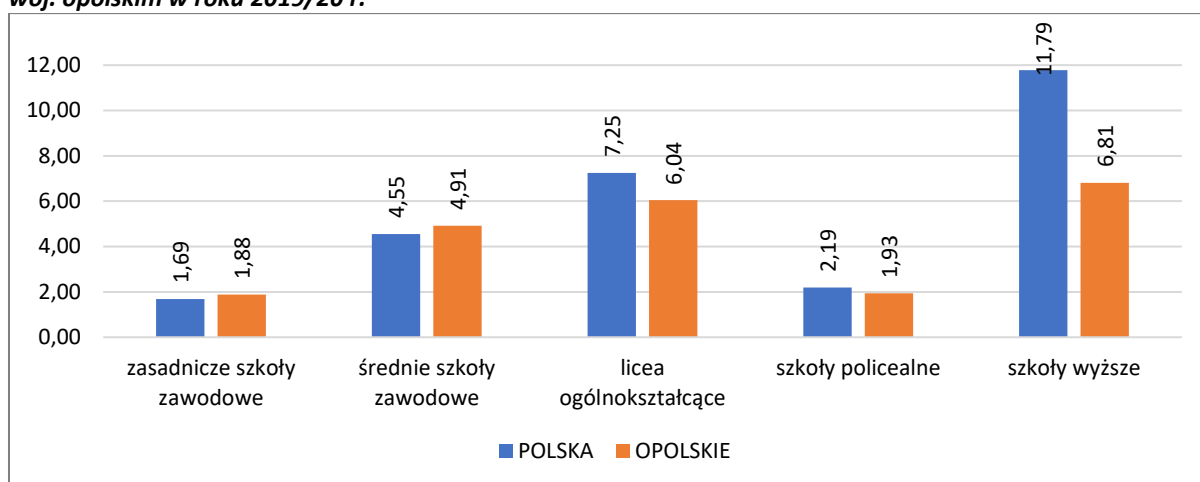
Tabela 5 Sytuacja na rynku pracy absolwentów szkół wyższych w woj.opolskim wg danych ELA.

L.p.	Wskaźniki	Uniwersytet Opolski	Politechnika Opolska	Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie
I stopień					
1.	Liczba absolwentów	823	995	214	482
2.	Kobiety	74,0%	35,0%	56,0%	61,0%
3.	Mężczyźni	26,0%	65,0%	44,0%	39,0%
4.	Średnie zarobki brutto	2427,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,5 średnich zarobków w swoim miejscu	3543,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,73 średnich zarobków w swoim miejscu	3970,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,82	2905,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,63

		zamieszkania.	zamieszkania.	średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.	średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.
5	Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w I roku po dyplomie (aktywności mogą się łączyć wobec procesnty nie sumują się do 100%).	39,9% pracowało; 60,3% studiowało; 0,7%opiekowało się dzieckiem; 3,2% było na bezrobociu; 15,4% inne aktywności.	51,4% pracowało; 50,5% studiowało; 0,6%opiekowało się dzieckiem; 2,9% było na bezrobociu; 11,5% inne aktywności.	65,1% pracowało; 49,4% studiowało; 1,4% opiekowało się dzieckiem; 2,1% było na bezrobociu; 20,3% inne aktywności.	59,0% pracowało; 31,6% studiowało; 1,9% opiekowało się dzieckiem; 6,3% było na bezrobociu; 17,9% inne aktywności.
II stopień					
1.	Liczba absolwentów	826	734	311	46
2.	Kobiety	81,0%	45,0%	65,0%	93,0%
3.	Mężczyźni	19,0%	55,0%	35,0%	7,0%
4.	Średnia zarobków brutto	2957,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,62 średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania	4069,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,85 średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.	4061,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,85 średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.	6134,0 zł, , czyli przeciętny absolwent zarabiał 1,35 średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.
5.	Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w I roku po dyplomie (aktywności mogą się łączyć wobec procesnty nie sumują się do 100%).	71,3% pracowało; 6,2 % nadal studiowało; 2,9%opiekowało się dzieckiem; 6,0% było na bezrobociu; 19,2% inne aktywności	81,1% pracowało; 3,3 % nadal studiowało; 2,2%opiekowało się dzieckiem; 6,1% było na bezrobociu; 11,8% inne aktywności.	75,1% pracowało; 1,7 % nadal studiowało; 4,2%opiekowało się dzieckiem; 2,3% było na bezrobociu; 20,1% inne aktywności.	96,7% pracowało; 0,0 % nadal studiowało; 2,5%opiekowało się dzieckiem; 0,4% było na bezrobociu; 1,3% inne aktywności.
Jednolite studia magisterskie					
1.	Liczba absolwentów	254	Nie ma studiów tego typu.	Nie ma studiów tego typu.	Nie ma studiów tego typu.
2.	Kobiety	65%			
3.	Mężczyźni	35%			
4.	Średnie zarobki brutto	20634,0 zł, czyli przeciętny absolwent zarabiał 0,54 średnich zarobków w swoim miejscu zamieszkania.			
5.	Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w I roku po dyplomie (aktywności mogą się łączyć wobec procesnty nie sumują się do 100%).	67,3% pracowało; 7,2 % nadal studiowało; 1,3%opiekowało się dzieckiem; 10,3% było na bezrobociu; 20,5% inne aktywności.			

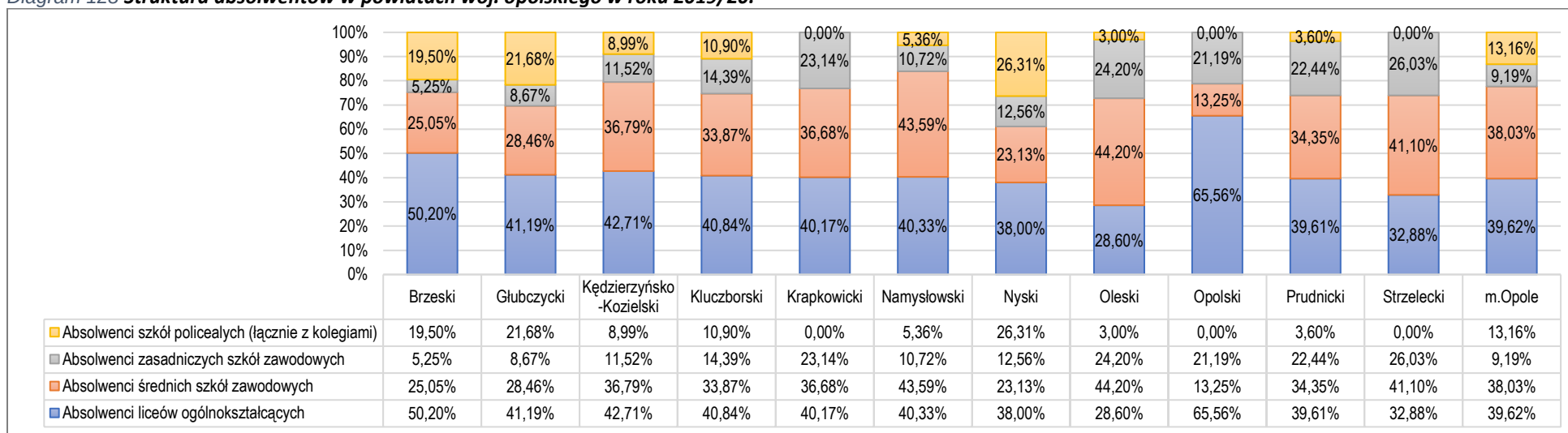
Źródło: dane z badań Ekonomiczne Losy absolwentów w 2019 roku.

Diagram 127 Liczba absolwentów poszczególnych typów szkół na 1000 osób w wieku 16-24 lata w Polsce i woj. opolskim w roku 2019/20 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 128 **Struktura absolwentów w powiatach woj. opolskiego w roku 2019/20.**



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Absolwenci Zasadniczych Szkół Zawodowych

W ciągu całego analizowanego okresu odsetek absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych była zdecydowanie wyższa niż w Polsce. Taka sytuacja w regionie opolskim jest warunkowana z wzorami kształcenia związanymi ze strukturą etniczną regionu. W grupie ludności śląskiej dominowały i nadal dominują wzory kształcenia na poziomie zawodowym, odmiennie niż w grupach napływowych, w których przeważały i nadal przeważają aspiracje kształcenia na poziomie pełnym średnim i wyższym (Sołdra-Gwiżdż, 2019: s. 144-148).

Diagram 129 Odsetek absolwenci Zasadniczych Szkół Zawodowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2019 r.

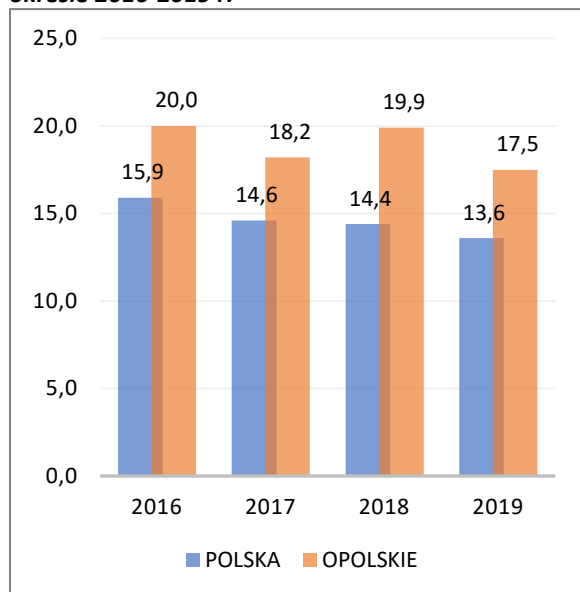
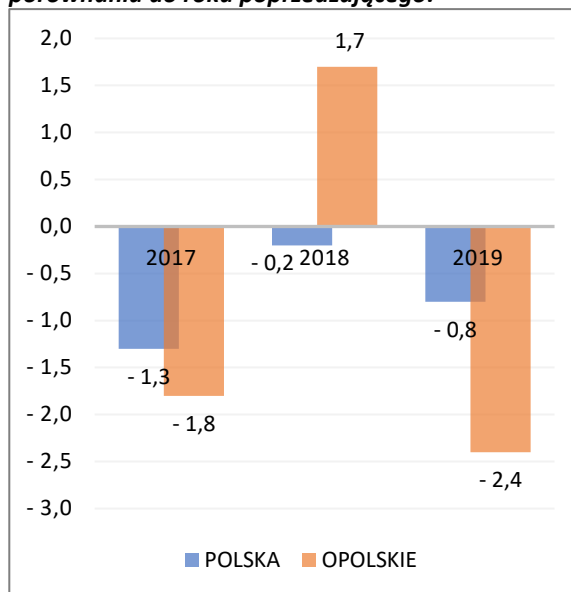
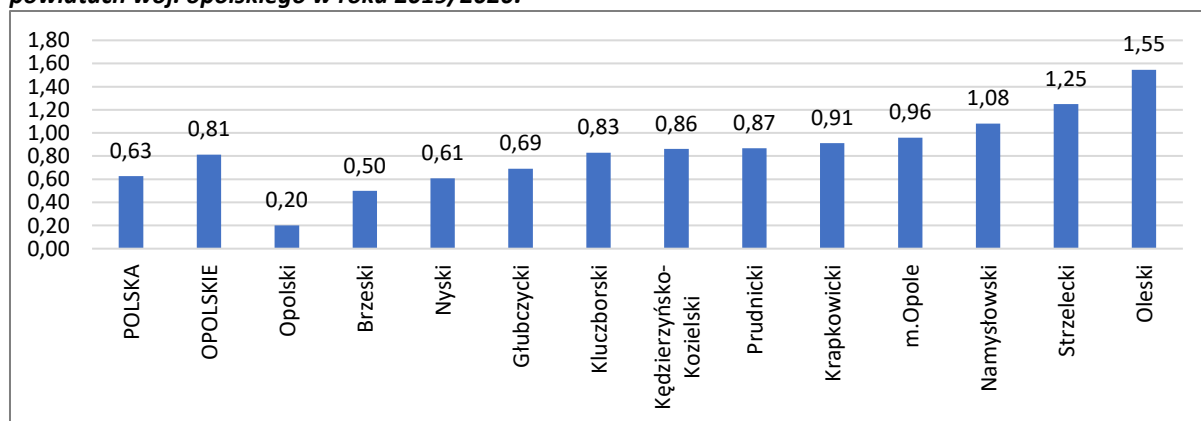


Diagram 130 Zmiana odsetka absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 131 Absolwenci techników wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe w stosunku do absolwentów liceów ogólnokształcących w Polsce, w woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w roku 2019/2020.



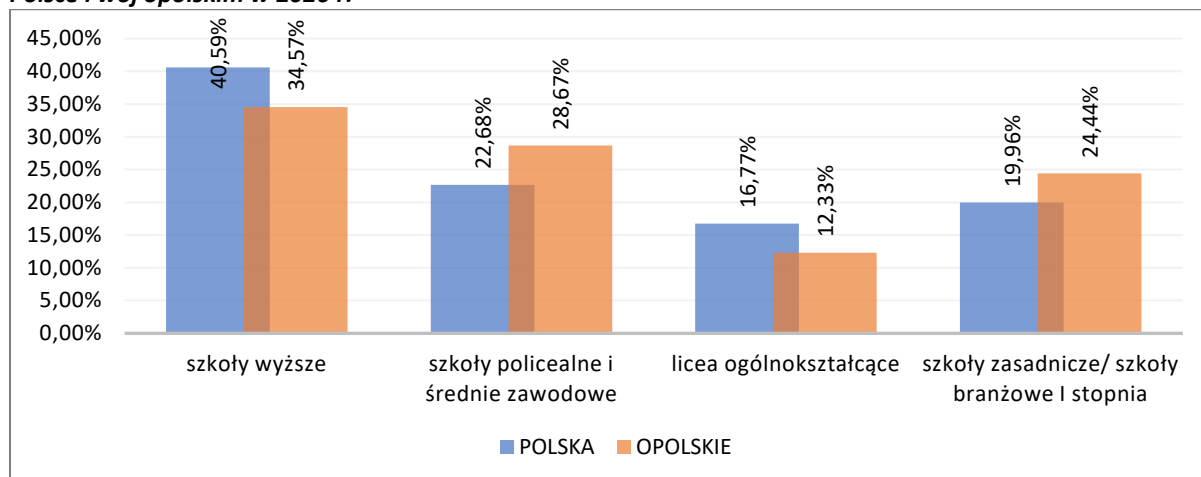
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Pracujący absolwenci

Wyniki badań dowodzą, że sytuacja absolwentów na rynku pracy jest uzależniona od typu ukończonej szkoły oraz od struktury ofert pracy istniejących na rynku pracy (Popyt na pracę ..., 2017; Sołdra-Gwiżdż, 2019). Przeprowadzona analiza wskazuje na utrzymujące się różnice w tej kwestii między Polską a woj. opolskim. Ze względu na kształt opolskiego rynku pracy (rynek pomocniczego pracownika) w woj. opolskim większy odsetek absolwentów szkół zawodowych oraz średnich szkół

zawodowych i szkół policealnych znajduje zatrudnienie niż średnio w Polsce. Wyraźnie utrzymującym się problemem jest mała liczba ofert pracy dla absolwentów szkół wyższych, co owocuje mniejszym odsetkiem zatrudnionych posiadających wyższe wykształcenie i wzrostem osób z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych.

Diagram 132 *Odsetek pracujących absolwentów w podziale na typy szkół w ogólnej liczbie absolwentów w Polsce i woj opolskim w 2020 r.*



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego

Problemy opolskiego rynku wzmacniają kwestie edukacji ustawicznej, która zyskała w Polsce na znaczeniu głównie w powiązaniu ze zmieniającą się nieustannie sytuacją na rynku pracy wynikającą z przekształceń gospodarczych. Sytuacja w tym zakresie w województwie opolskim nie jest korzystna, bowiem wskaźnik osób dorosłych (25-64) uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, jako odsetek osób dorosłych był i pozostał niski, bowiem średnia kraju była wyższa, jakkolwiek i ona ulegała znacznym wahaniom. Najwyższą wartość omawiany wskaźnik notował w roku 2010 natomiast najniższą w roku 2015. Pomimo, iż jego wartość sukcesywnie się zwiększała to jednak była ona niższa od średniej krajowej (*Analiza powiazań ...*, 2018: 109; *Sołdra-Gwiżdż 2014, 2019*).

Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu

Rosnąca rola profesjonalnych usług, jako najważniejszej gałęzi gospodarki w nowoczesnych społeczeństwach i działalności innowacyjnej w powiązaniu ze stopniowym odchodzeniem od tradycyjnych gałęzi przemysłu, a dodatkowo wprowadzanie elastycznych (a jednocześnie mniej trwałych) form zatrudnienia wymusza na pracownikach uczestnictwo w procesie edukacji przez całe życie, a procesy uczenia się są związane z nabywaniem nowych lub doskonaleniem dotychczasowych kwalifikacji. Jest oczywiste, że kształcenie ustawiczne stanowi jeden z podstawowych czynników rozwoju regionalnego, którego funkcje dla poprawy jakości kapitału ludzkiego w regionie, polepszenia sytuacji na rynku pracy, zatrzymania „uciekającego kapitału ludzkiego” są nie do przecenienia. Sytuacja w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim analizowana pod kątem działań podejmowanych przez pracodawców jest zbliżona do sytuacji w Polsce: w niewielkiej części przedsiębiorstw występują wyodrębnione fundusze szkoleniowe, a najczęściej stosowaną formą kształcenia są szkolenia wewnętrzne. Przedsiębiorcy na poziomie deklaracyjnym uznają kształcenie ustawiczne za istotne, ale działania z tego zakresu, które podejmują są ograniczone. Występuje również zależność pomiędzy wielkością firmy oraz strukturą własności a uczestnictwem pracowników w procesie podnoszenia kwalifikacji, bowiem niewielka grupa firm prywatnych oferuje swoim pracownikom ułatwienia w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym (Sołdra-Gwiżdż 2014: 127-129).

Diagram 133 Odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w Polsce i woj. opolskim w latach 2016-2020.

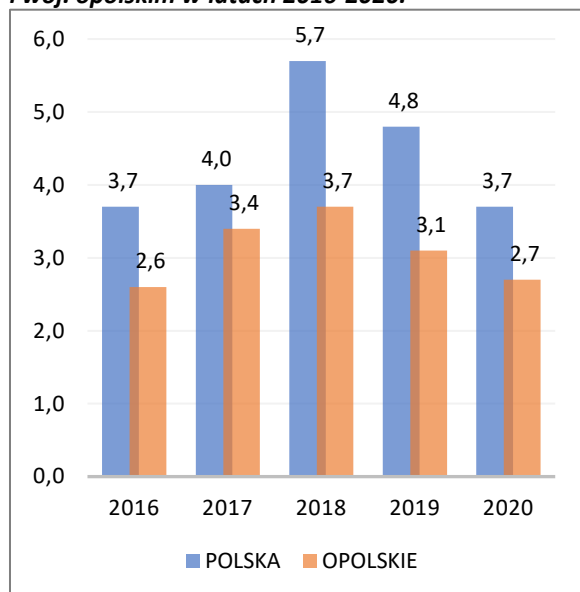
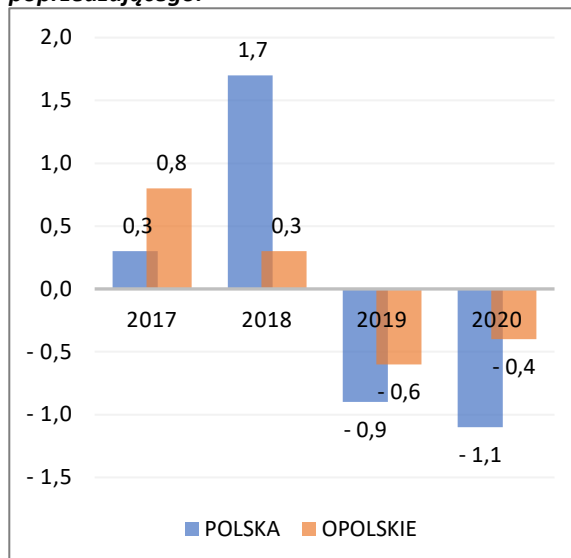


Diagram 134 Zmiana odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

IX. MIGRACJE

Przed 2004 r. i wejściem Polski do Unii Europejskiej, odpływ migracyjny i jego skutki społeczno-gospodarcze miały istotne znaczenie dla rozwoju regionalnego jedynie kilku województw (opolskie, małopolskie, podlaskie). W kolejnych latach pojawiło się jednak więcej obszarów, w których skala odpływu migracyjnego stała się znaczącym czynnikiem ich rozwoju gospodarczego (Heffner 2021), a masowa emigracja ciągle kształtuje sytuację na regionalnym rynku pracy (Heffner, Solga 2017). Rynek pracy woj. opolskie, od wielu lat rozwija się pod presją permanentnie ujemnego salda migracji zagranicznych (Rauziński 2017). Zarówno dynamika zmian migracyjnych, jak i przyczyny utrzymującej się emigracji z regionu, a także wewnętrznego odpływu ludzi młodych (Heffner 2021), niskiego poziomu powrotów z zagranicy i imigracji (Heffner 2021, Sołdra-Gwiżdż 1997, 2008) pozostają bez zmian. Wszystkie te zjawiska oraz ich skutki społeczno-ekonomiczne, w tym dla rynku pracy są monitorowane i intensywnie badane od początku lat 90. (Heffner, Rauziński, Solga 2017). Nie ma, zatem wątpliwości, że rozwój rynku pracy woj. opolskiego ma silny związek z przepływami migracyjnymi, czyli napływem i odpływem ludności u podłoża, których leżą najczęściej zjawiska ekonomiczne. Ruchy migracyjne, bowiem w bezpośredni sposób oddziałują na lokalne rynki pracy zmniejszając zasoby kapitału ludzkiego w regionie. Sytuacja stabilizacji na opolskim rynku pracy powoduje, że szuka się zarówno lepszej pracy jak i lepszej płacy. Źródła permanentnego i długotrwałego odpływu ludności, mają charakter strukturalny i tkwią w relacjach typu peryferia – obszary o cechach centrów, w słabości regionalnych metropolii, w utrzymującej się stagnacji gospodarczej i dużym, wewnątrzregionalnym zróżnicowaniu społeczno-kulturowym i etnicznym (Rauziński, 2017, Heffner 2021, Solga 2020, 2021 Sołdra-Gwiżdż 2019), a także w relatywnie niskim poziomie życia.

Diagram 135 Saldo migracji ogółem na 1000 osób w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.

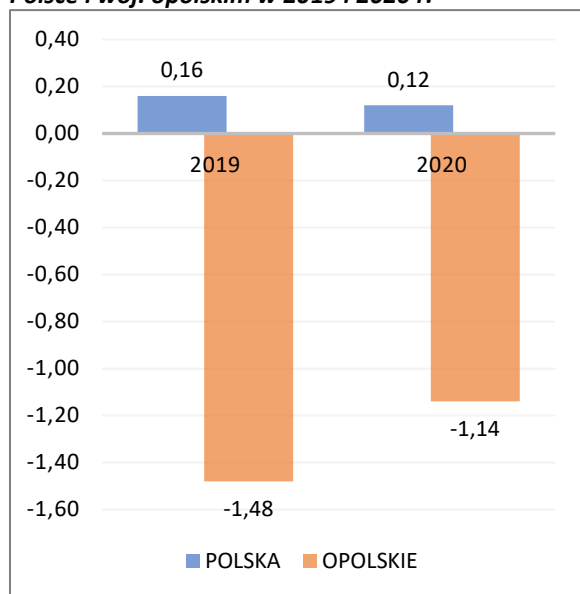
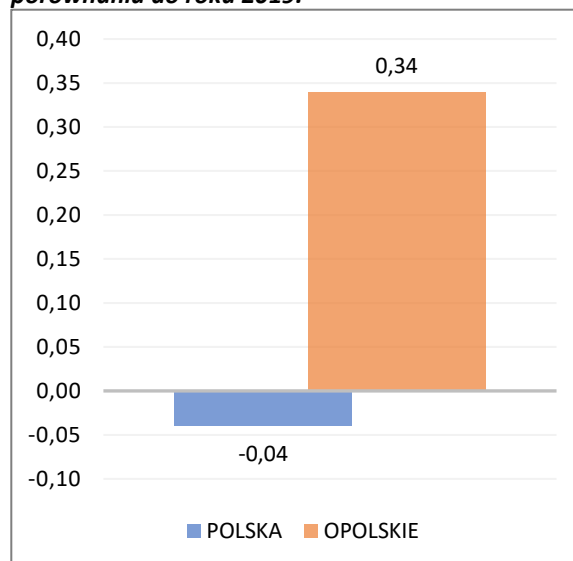


Diagram 136 Zmiana salda migracji ogółem na 1000 osób w Polsce i woj. opolskim w 2020r w porównaniu do roku 2019.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Saldo migracji (zagranicznych i wewnętrznych) osób w wieku produkcyjnym wskazuje, że województwo opolskie jest obszarem trwałego (definitywnego i czasowego), a także wahadłowego odpływu ludności, początkowo jedynie do Niemiec, a po akcesji Polski do Unii Europejskiej (2004) i zakończeniu ograniczeń w przepływach siły roboczej także do innych krajów europejskich (głównie Holandia i Wielka Brytania, ale również Irlandia, Włochy i Szwecja, Heffner 2021)⁷.

Diagram 137 Saldo migracji zagranicznych - osoby w wieku produkcyjnym.

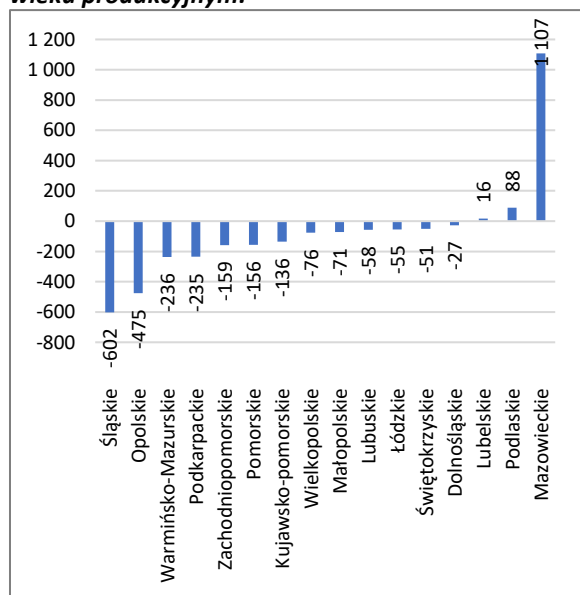
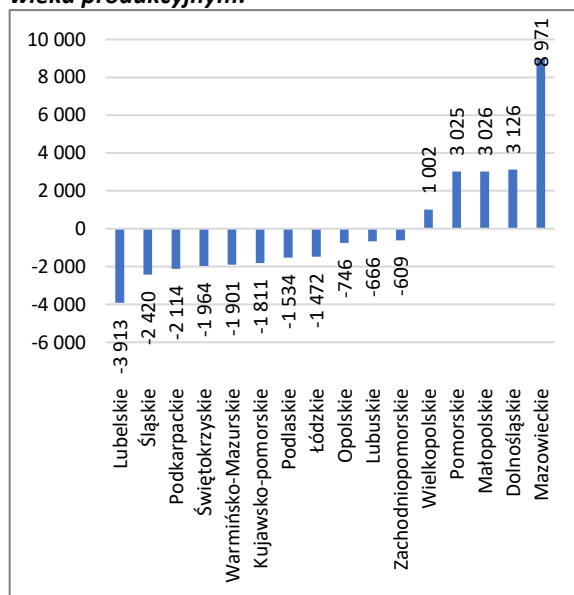


Diagram 138 Saldo migracji wewnętrznych osoby w wieku produkcyjnym.



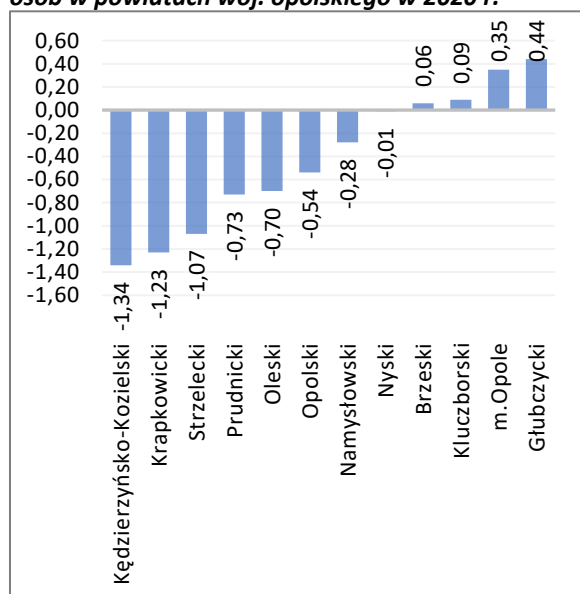
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

⁷ Śląsk Opolski również przed II. wojną światową był obszarem silnego, permanentnego odpływu migracyjnego wewnątrz Niemiec, głównie w kierunku Pn. Nadrenii i Westfalii.

Proces, powstawania i funkcjonowania prężnych sieci powiązań migracyjnych po akcesji Polski do Unii Europejskiej rozszerzył się na grupy mieszkańców regionu wcześniej tylko w niewielkim stopniu uczestniczące w migracjach zagranicznych i objął również jego zachodnią i południową część.

Salda: migracji zagranicznych jak i wewnętrznych dowodzą, że utrzymujący się odpływ migracyjny w wielu częściach woj. opolskiego nadal wywołuje efekty depopulacyjne dla rynku pracy, szczególnie na obszarach wiejskich: pogranicze polsko-czeskie – powiaty głubczycki, prudnicki i nyski;) jak i w powiatach: oleskim, strzeleckim, kędzierzyńsko-kozielskim i namysłowskim. Trwające wiele lat konkurowanie regionu opolskiego na polu jakości życia i zamieszkania, stabilizacji rynku pracy i poziomu zarobków z regionami należącymi do grupy najlepiej rozwiniętych w Unii, do których znacząca część potencjału ludnościowego woj. opolskiego miała ułatwiony, a później zupełnie swobodny dostęp, zaowocowało znaczącym osłabieniem regionalnych zasobów ludnościowych, obniżyło istotnie możliwości przyciągania nowych mieszkańców ze względu niską atrakcyjność regionów z ujemnym saldem migracji dla napływu wewnętrznego i reemigracji, (Heffner, 1997; 2021; Sołdra-Gwiżdż 1997). Utrudniło także działania przyciągające kapitał i inwestycje zewnętrzne, szczególnie zagraniczne. Na mniejszą skalę zjawiska te można było również zauważyć w innych regionach Polski. Zmniejszanie się pod wpływem migracji potencjału ludnościowego regionu opolskiego, przez wielu badaczy uznawane jest, jako katastrofalne dla regionalnych zasobów pracy, wewnętrznego rynku regionu oraz perspektyw rozwoju gospodarczego (Rauziński, 2017; Heffner, 2021; Analiza powiazań..., 2018).

Diagram 139 Saldo migracji zagranicznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 140 Zmiana salda migracji zagranicznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w porównaniu do roku 2019.

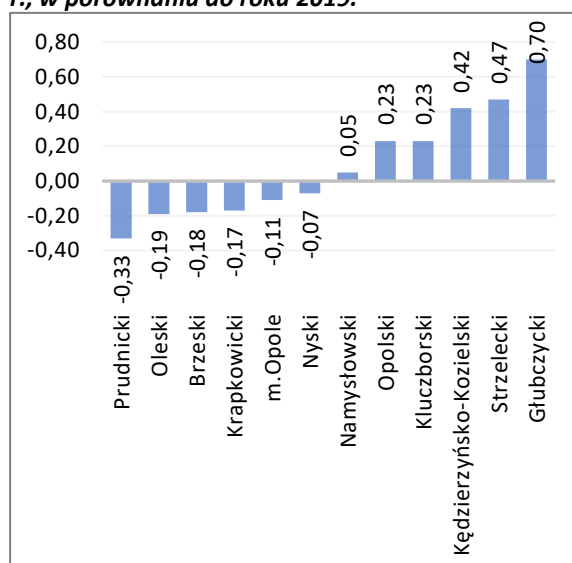


Diagram 141 Saldo migracji wewnętrznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.

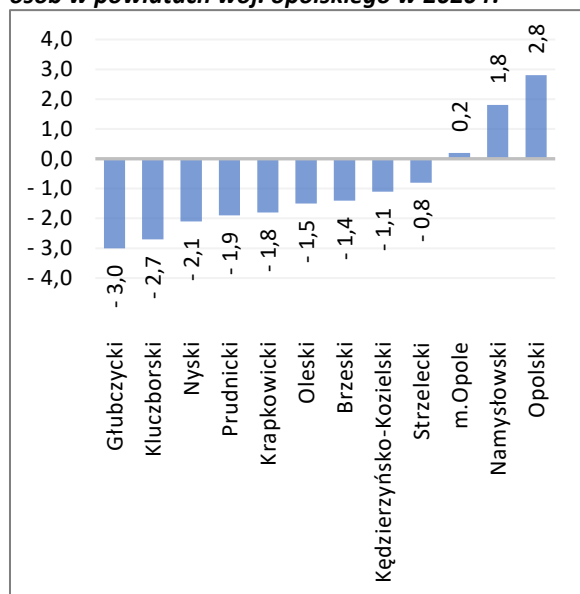
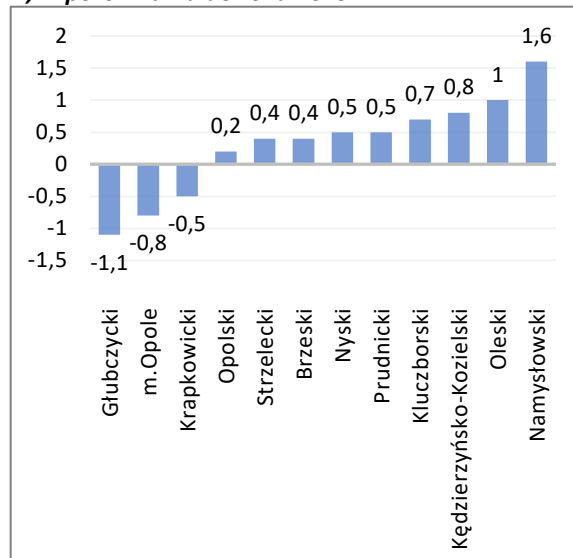


Diagram 142 Zmiana salda migracji wewnętrznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w porównaniu do roku 2019.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Nasilające się braki w zasobach siły roboczej są rekompensowane przez osoby przyjeżdżające do woj. opolskiego w poszukiwaniu pracy, często ze swoimi rodzinami. Największa liczba przyjeżdżających w 2020 roku to obywatele Ukrainy. Taki trend w strukturze osób przyjeżdżających z określonych państw utrzymuje się od dłuższego czasu (Kubiciel-Lodzińska 2016, 2021). Niemniej jednak proces spadku zasobów pracy nie jest obecnie w wystarczającym stopniu niwelowany przez napływ cudzoziemskiej siły roboczej.

Diagram 143 Przyjeżdżający do woj. opolskiego w 2020 r.

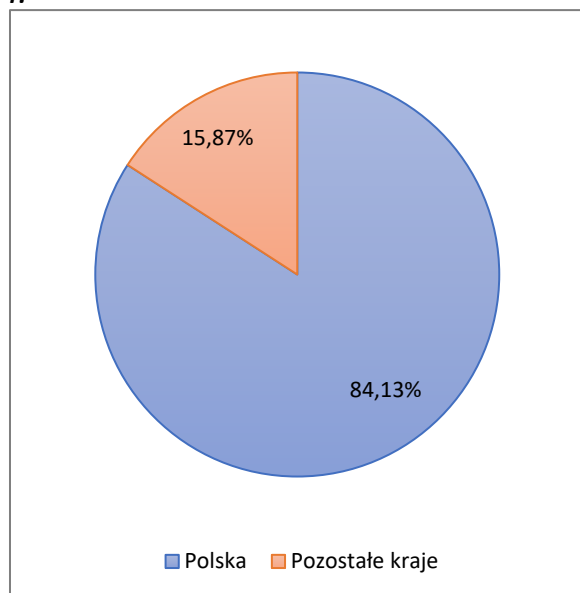
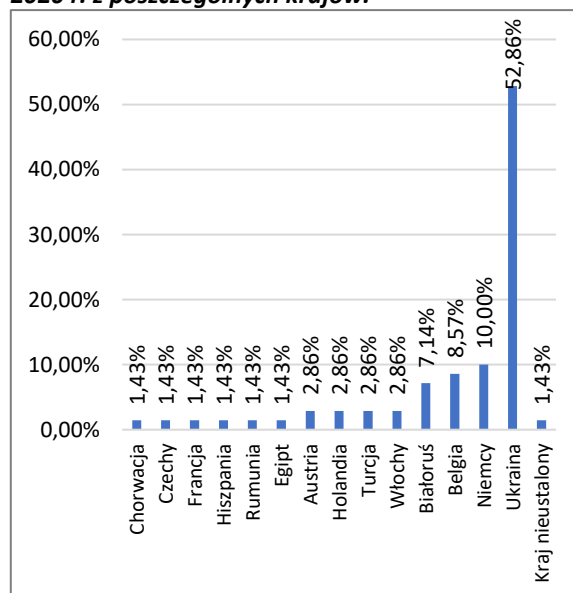


Diagram 144 Przyjeżdżający do woj. opolskiego w 2020 r. z poszczególnych krajów.

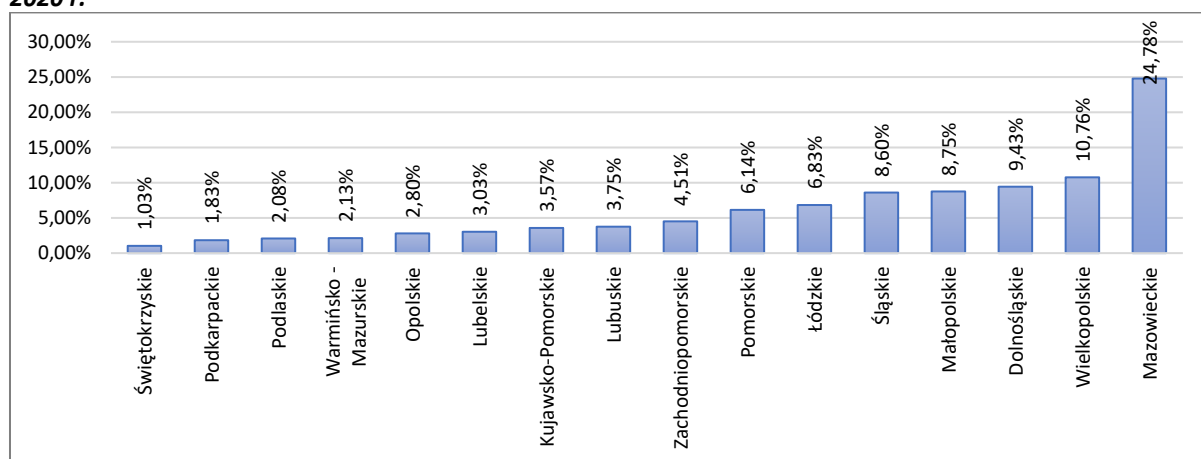


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Ubezpieczeni, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie

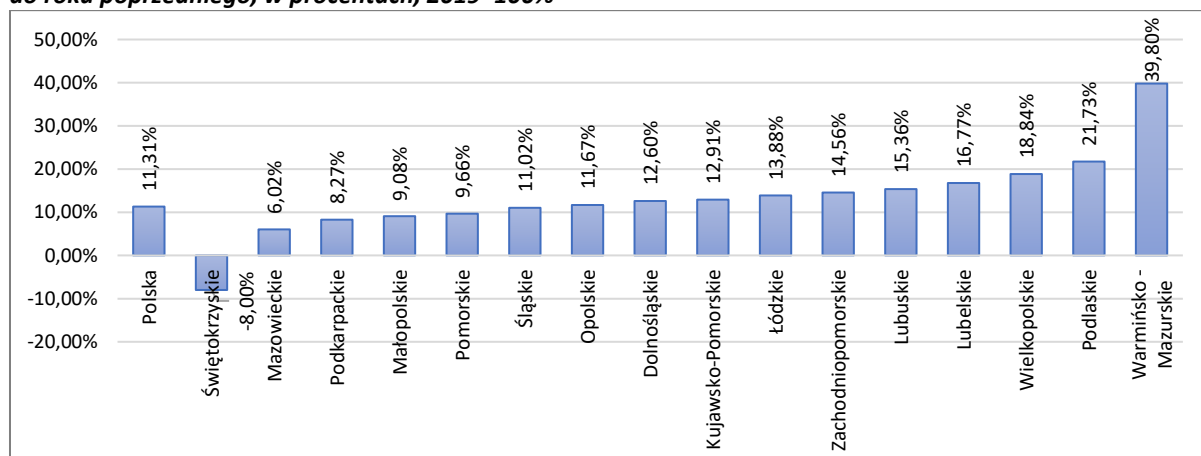
Nasilające się braki wykwalifikowanych pracowników są w pewnym stopniu niwelowane napływem siły roboczej z zagranicy (region opolski plasował się na trzecim miejscu w tym względzie za mazowieckim i warmińsko-mazurskim; *Kubiciel-Lodzińska, Rokita-Poskard, Solga 2021*). Według danych ZUS z 2020 roku liczba pracujących cudzoziemców kształtowała się następująco: mazowieckie-179440; wielkopolskie-77906; dolnośląskie-68266; małopolskie-63378; śląskie 62249; łódzkie-49436; pomorskie-44443; zachodniopomorskie-32643; lubuskie-27163; kujawsko-pomorskie-25862; lubelskie-21944; opolskie-20261; warmińsko-mazurskie-15414; podlaskie-15039; podkarpackie-13259; świętokrzyskie-7450.

Diagram 145 Udział liczby ubezpieczonych z poszczególnych województw, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w całkowitej liczbie tych ubezpieczonych w 2020 r.



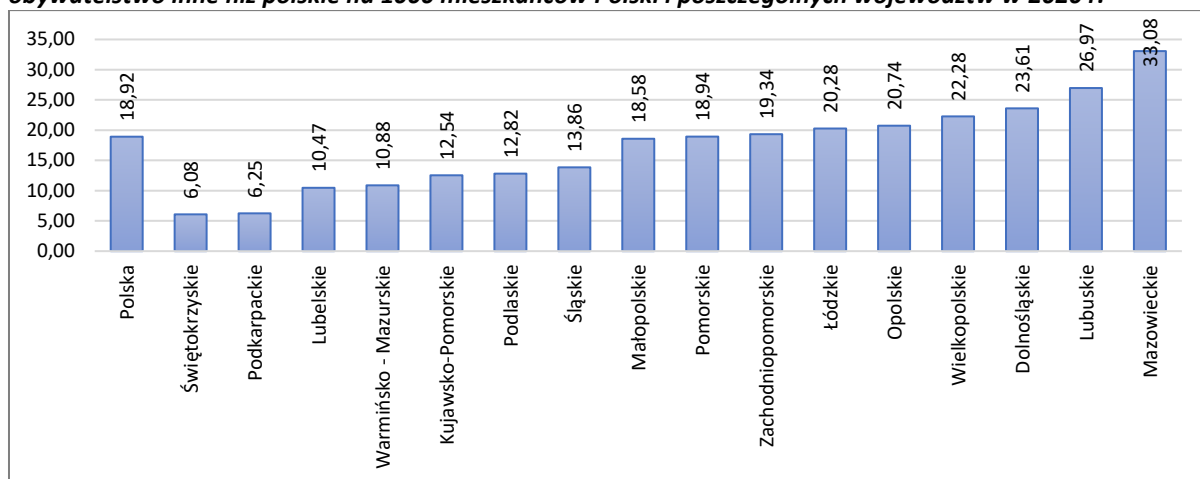
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 146 Zmiana liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r., w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019=100%



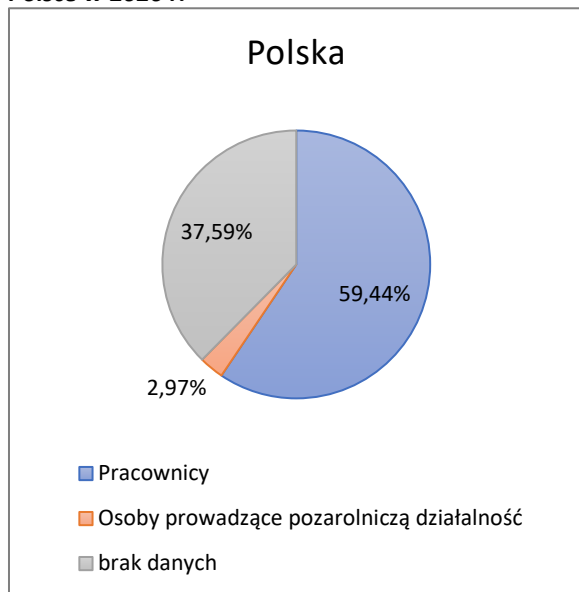
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 147 Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie na 1000 mieszkańców Polski i poszczególnych województw w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 148 Struktura liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 149 Struktura liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w woj. opolskim w 2020 r.

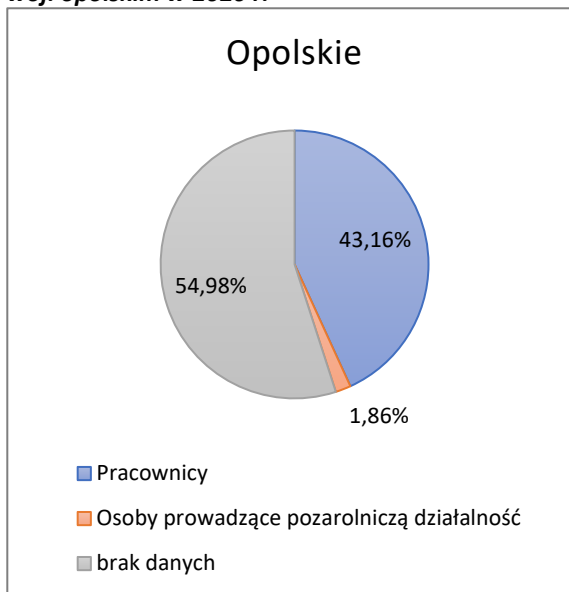
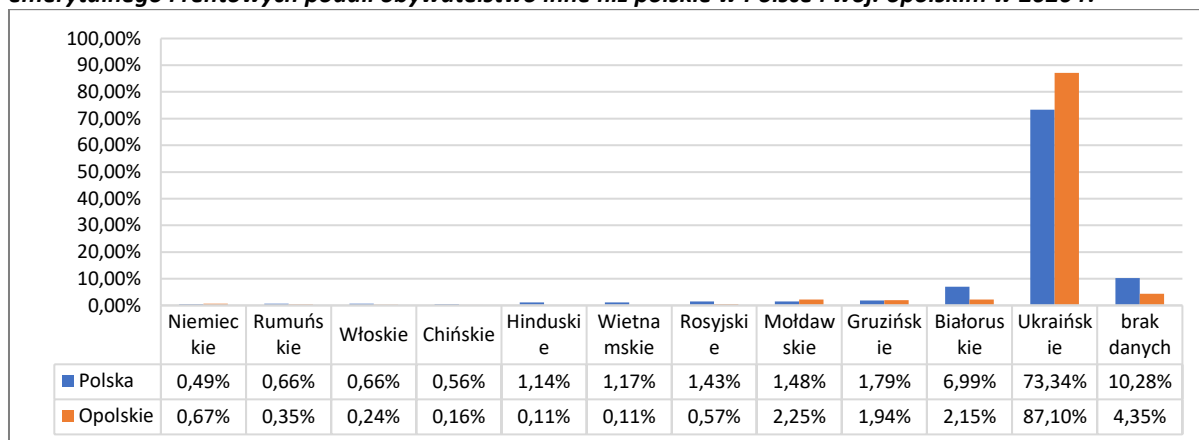
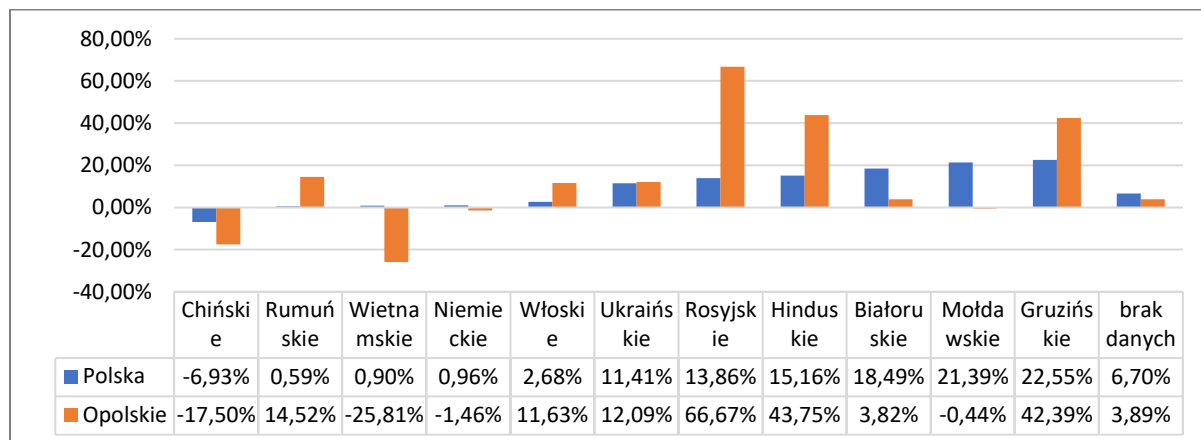


Diagram 150 Struktura liczby ubezpieczonych, wg obywatelstwa, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 151 Zmiana liczby ubezpieczonych, wg obywatelstwa, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019=100%.

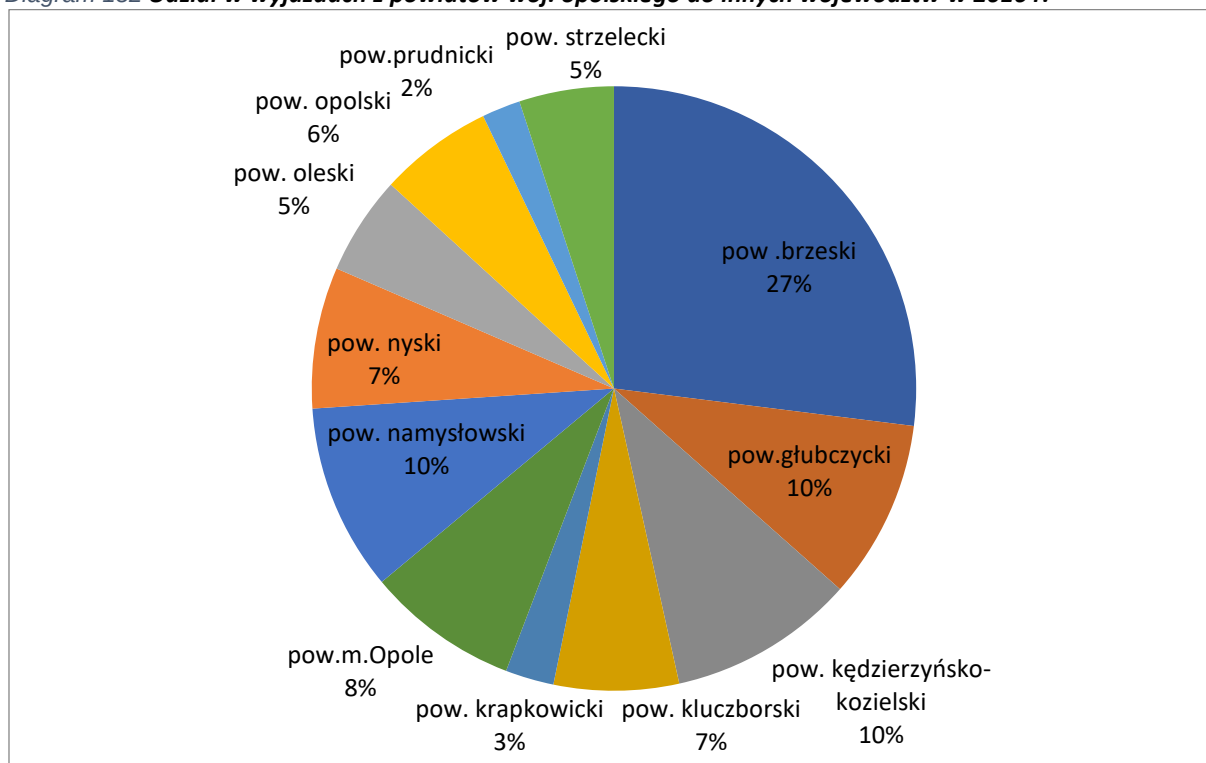


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

X. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA I DOSTĘP DO LOKALNYCH RYNKÓW PRACY

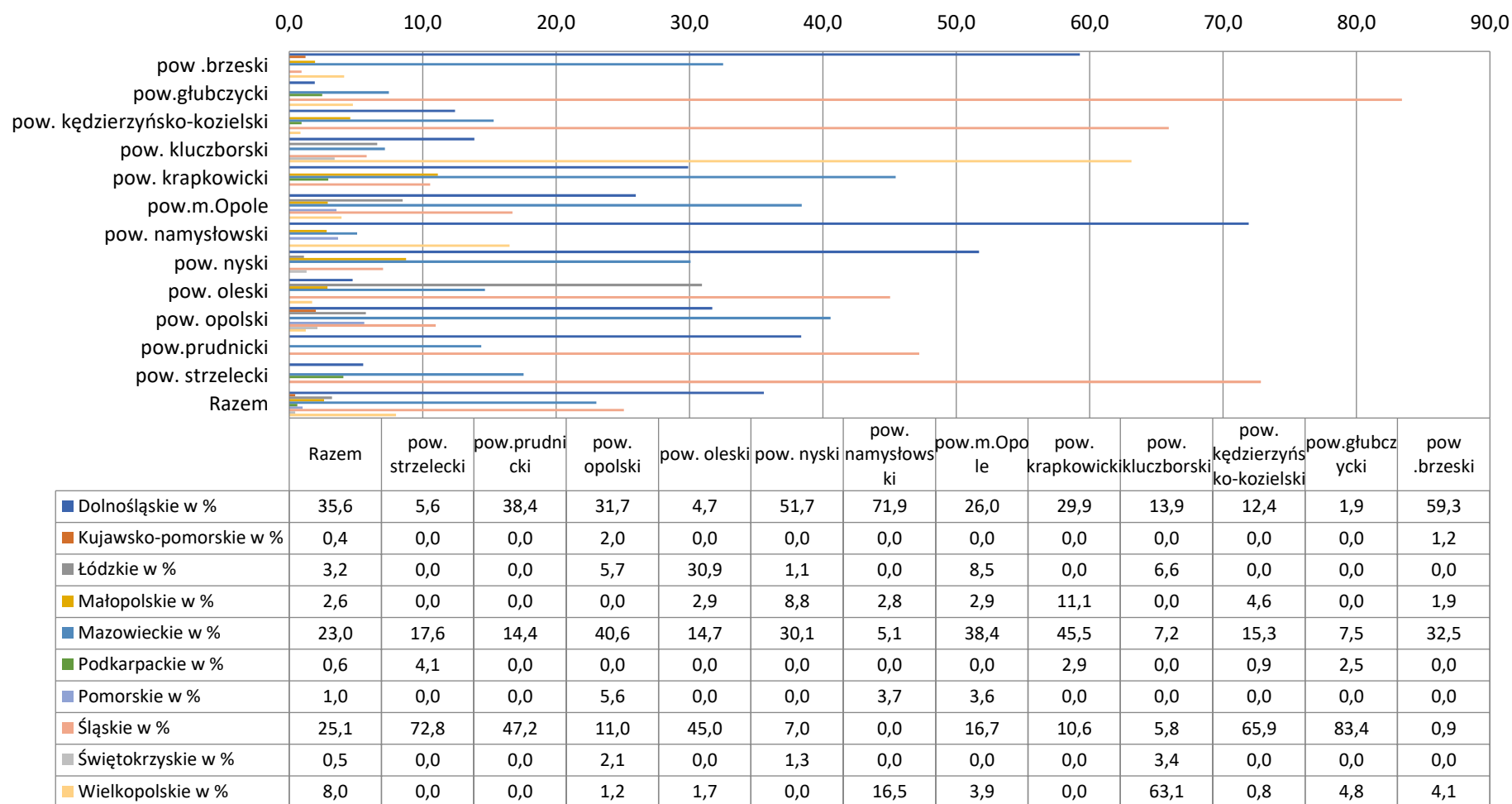
Województwo opolskie należy do grupy województw o niskiej mobilności zatrudnionych. Analiza dojazdów do pracy opublikowana w 2019 roku wg danych z 2016 roku wykazała, że w województwie opolskim poza gminę swojego miejsca zamieszkania dojeżdżało 95,3 tys. pracowników najemnych. W skali kraju dojeżdżający do pracy w województwie opolskim stanowili 2,9%, a mniejszy udział miały tylko województwa: warmińsko-mazurskie, lubuskie i podlaskie. Największa liczba osób dojeżdżała do województwa dolnośląskiego, następnie śląskiego i mazowieckiego. Wyjeżdżających do pracy było więcej niż przyjeżdżających. Poza granice województwa opolskiego wyjeżdżało 37,9% dojeżdżających do pracy mieszkańców Opolszczyzny. Obliczony przez urząd statystyczny iloraz przepływów związany z zatrudnieniem wynosił 0,52, co oznacza, że na 1 przyjeżdżającego do pracy w woj. opolskim, wyjeżdżały niego 2 osoby. Autorzy podają, że do pracy częściej dojeżdżali mężczyźni niż kobiety. Największy udział wśród dojeżdżających do pracy stanowiły osoby w grupach wieku 25-34 lata i 35-44 lat. Częściej do pracy dojeżdżali mieszkańcy obszarów wiejskich niż miejskich. Wśród przemieszczających się w granicach województwa ich udział wynosił 67,1%, a poza – 53, 7% (Dojazdy do pracy..., 2019: 1-15).

Diagram 152 **Udział w wyjazdach z powiatów woj. opolskiego do innych województw w 2016 r.**



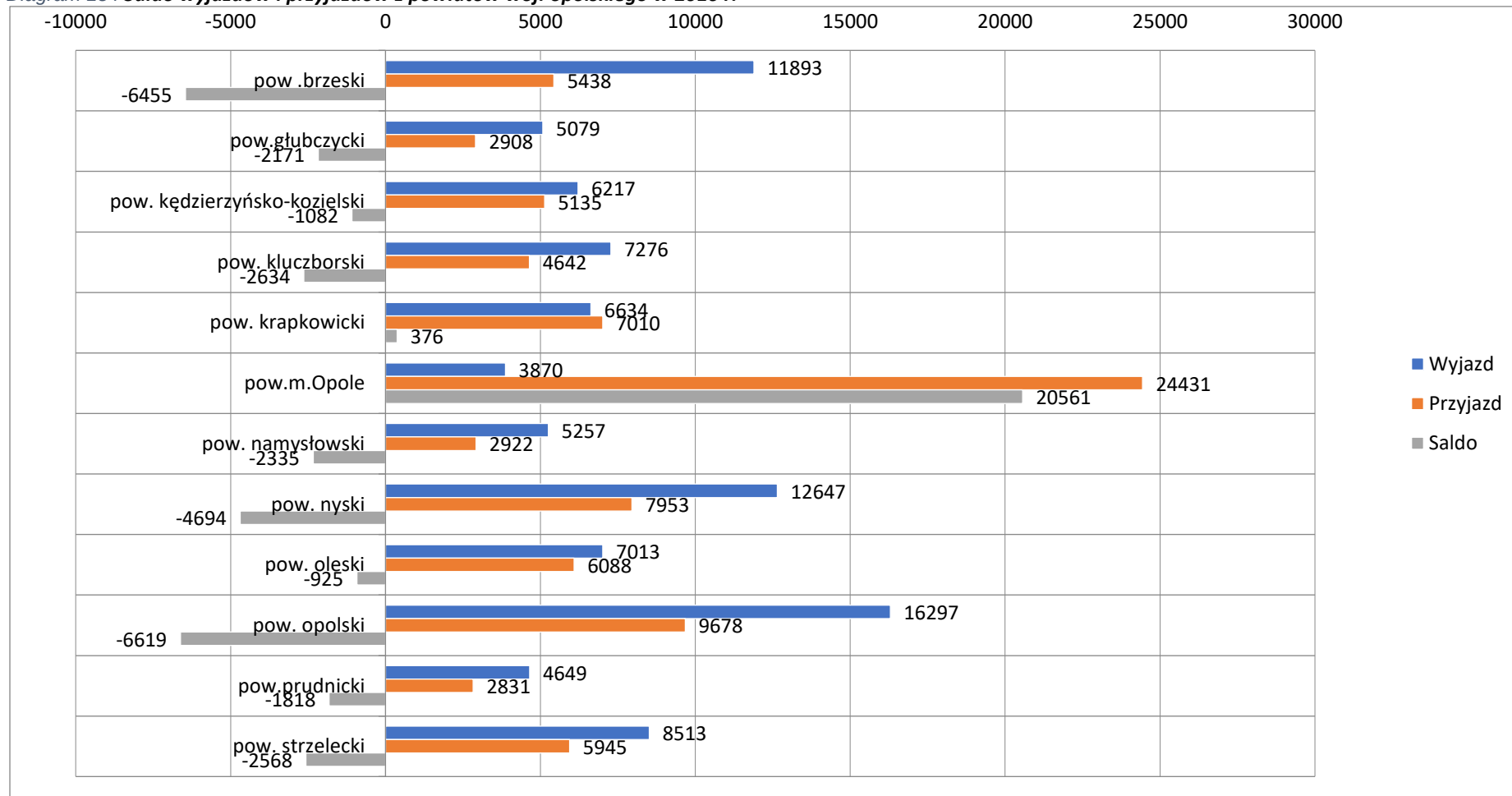
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 153 Udział wyjazdów z powiatów woj. opolskiego do innych województw w 2016 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

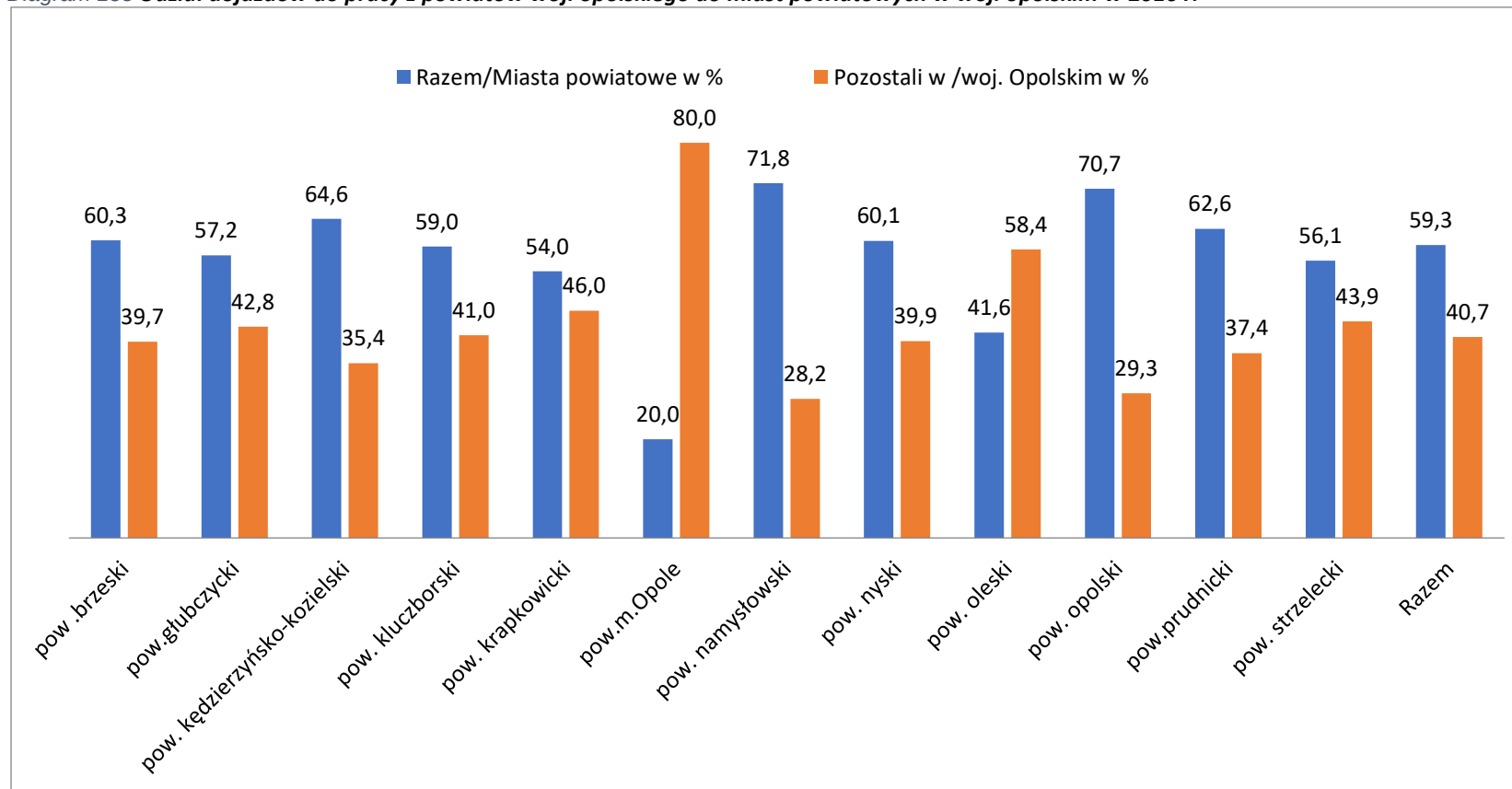
Diagram 154 Saldo wyjazdów i przyjazdów z powiatów woj. opolskiego w 2016 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

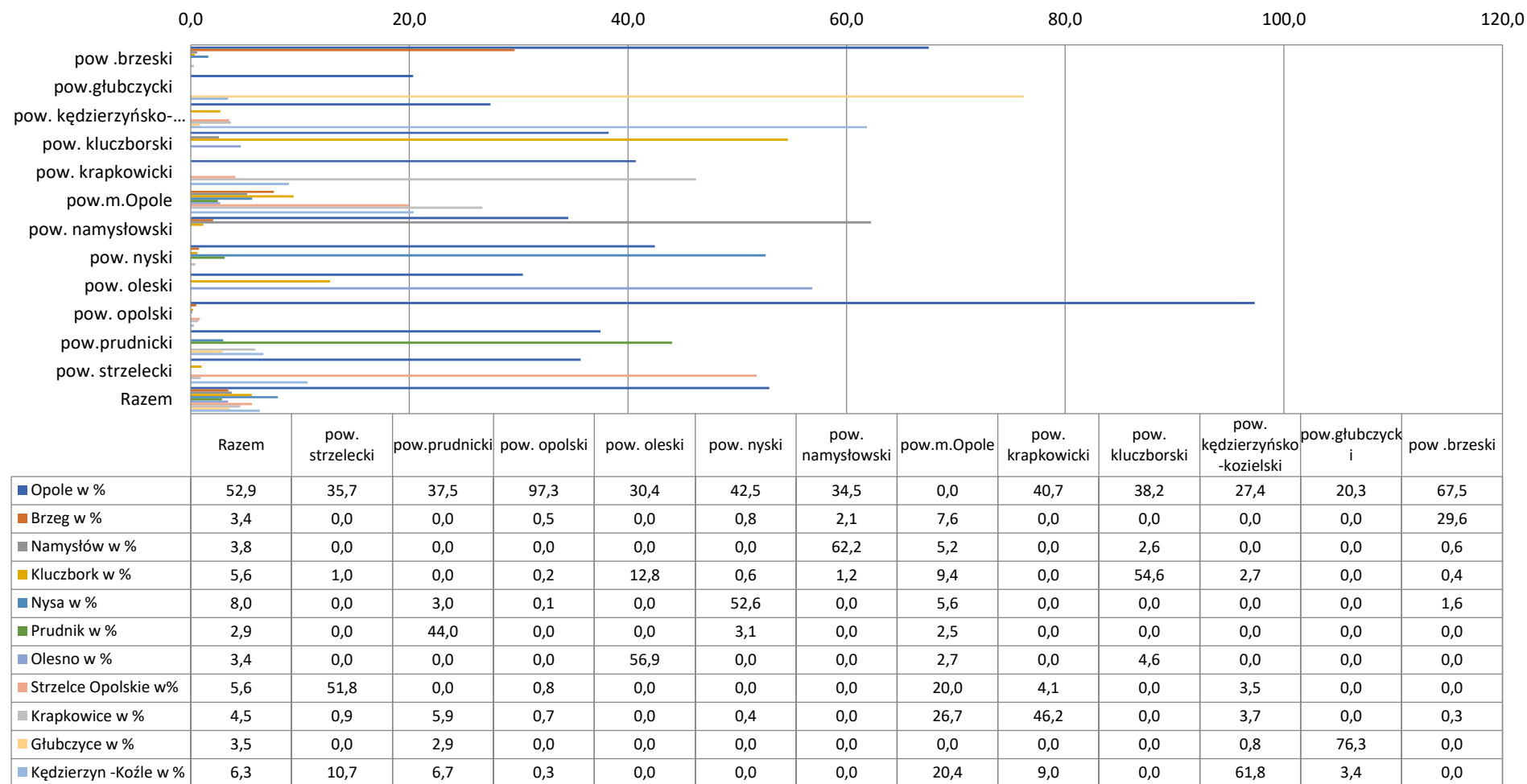
Większość wyjazdów odbywała się w granicach administracyjnych województwa. Głównym kierunkiem wyjazdu pracy były miasta (3/4 osób), jakkolwiek ich odsetek był niższy w stosunku do średniej dla Polski (75,9% wobec 80,8%; *Dojazdy do pracy...*, 2019: 3). W ruchu wewnętrznym na terenie województwa opolskiego najczęściej osób dojeżdżało do pracy w miastach powiatowych z powiatu namysłowskiego.

Diagram 155 *Udział dojazdów do pracy z powiatów woj. opolskiego do miast powiatowych w woj. opolskim w 2016 r.*



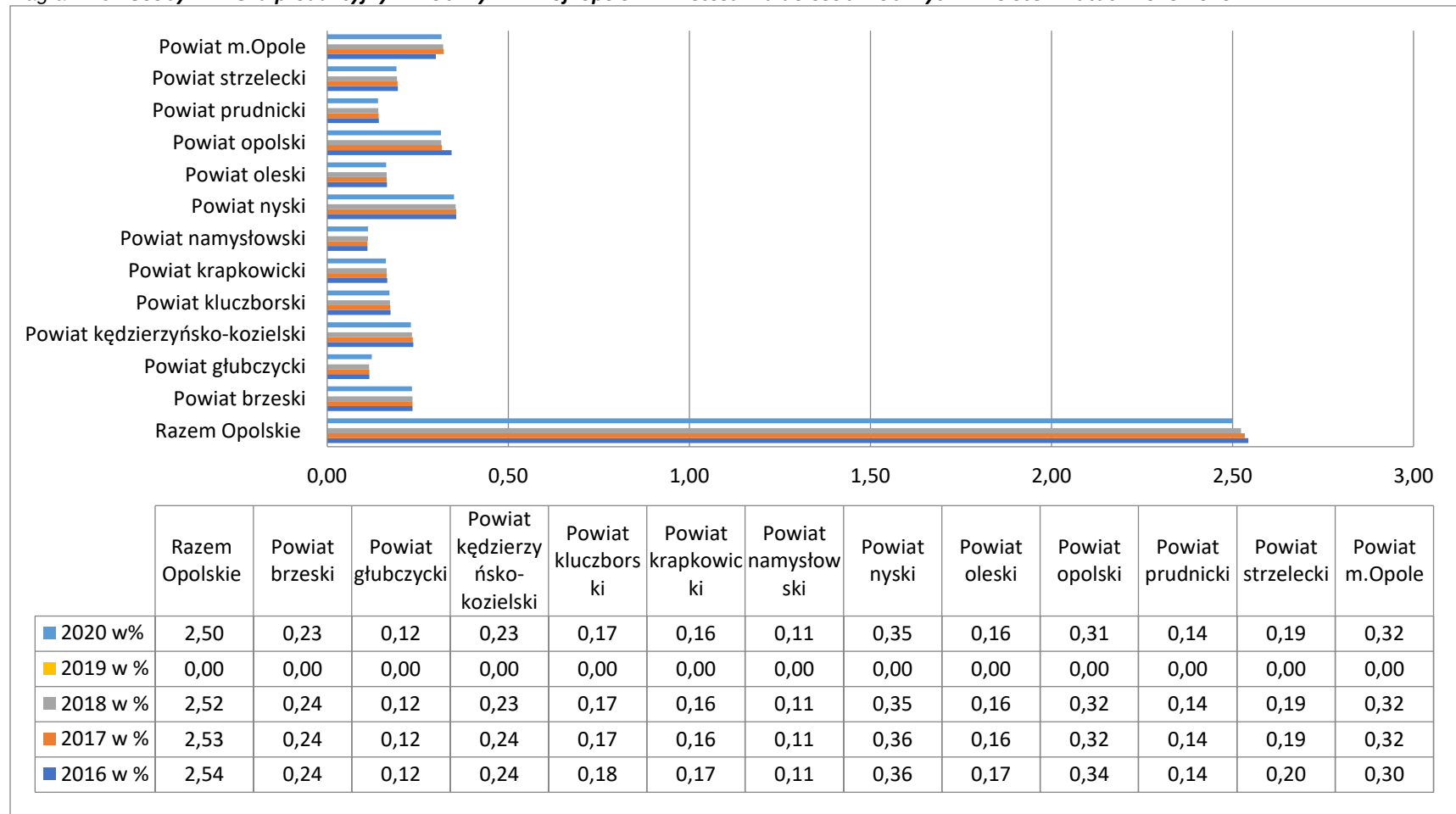
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 156 **Udział wyjazdów z powiatów woj. opolskiego do miast w woj. opolskim w 2016 r.**



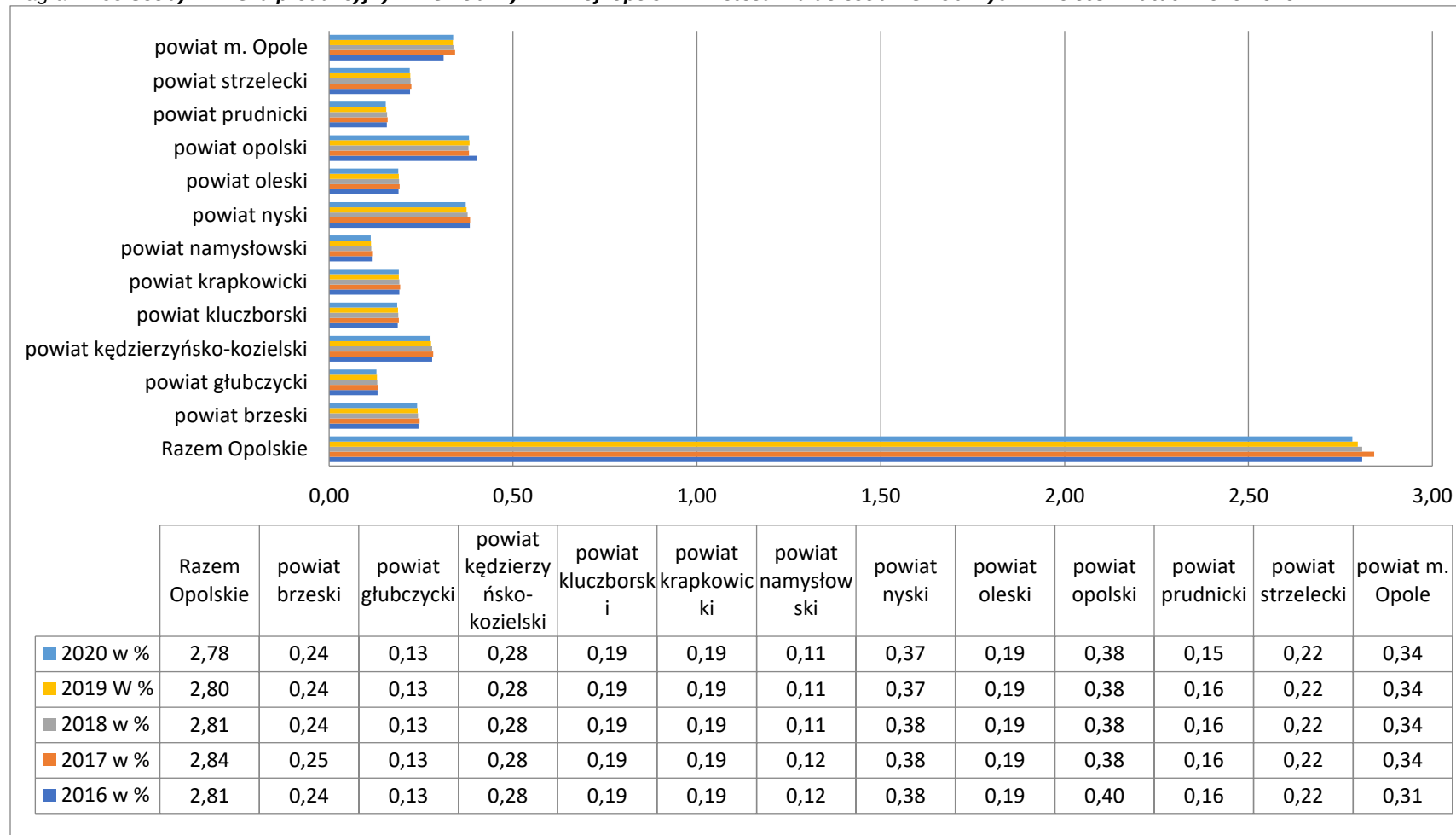
Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 157 Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym w woj. opolskim w stosunku do osób mobilnych w Polsce w latach 2016-2020.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Diagram 158 **Osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym w woj. opolskim w stosunku do osób niemobilnych w Polsce w latach 2016-2020.**



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

XI. KLIMAT INWESTYCYJNY I KONKURENCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW

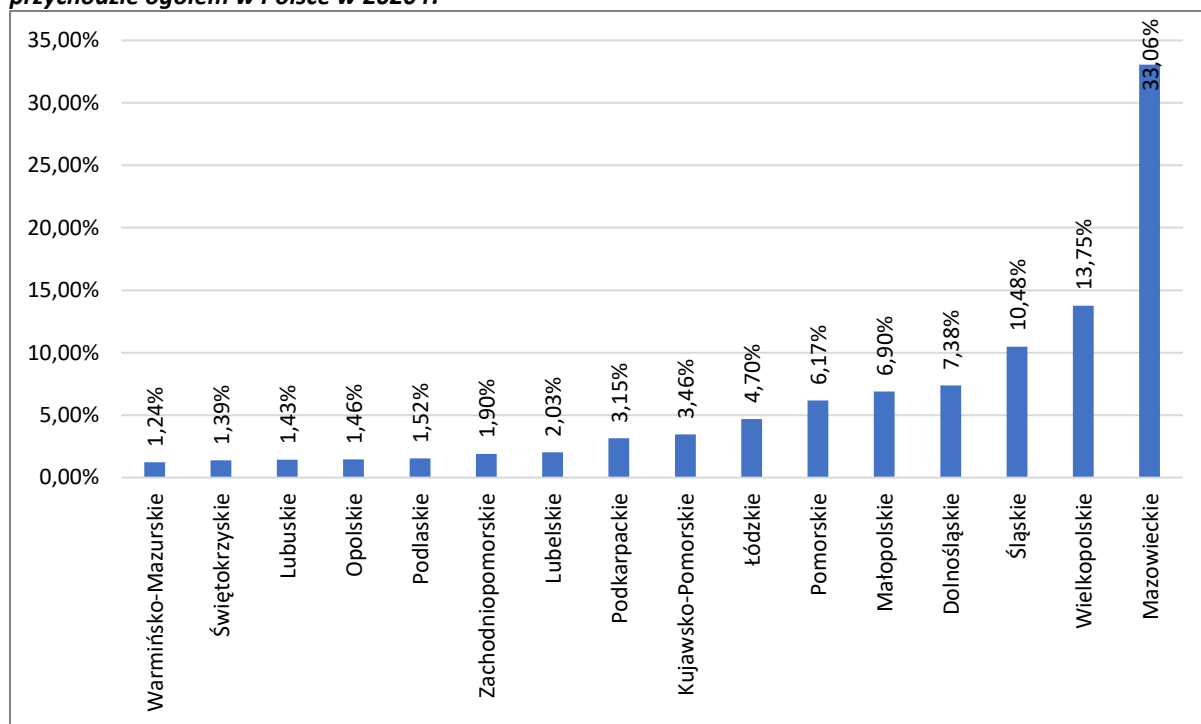
PARP przeprowadza coroczne badania klimatu inwestycyjnego w Polsce. Jest to badanie ankietowe przeprowadzane wśród działających na terenie Polski firm z zagranicznym kapitałem. Niestety nie mamy podobnych badań w regionie opolskim, dlatego też dla zobrazowania klimatu inwestycyjnego posłużymy się wynikami ostatniej edycji wspomnianych badań. Nie można ich wszystkich wyników w bezpośredni sposób przenosić do regionalne rzeczywistości, niemniej ze względu na obecność w regionie firm z zagranicznym kapitałem oraz wskazanie czynników ogólnych warunkujących klimat inwestycyjny można dostrzec pewne analogie. Kluczowe wnioski z badania były pozytywne dla Polski, bowiem 94,0% zagranicznych inwestorów zainwestowałoby ponownie w Polsce. Klimat inwestycyjny był oceniany na 3,7 pkt. (w skali 1-5), co można uznać, za wynik pozytywny. Główne atuty Polski wskazane w badaniu to: wielkość rynku wewnętrznego oraz stabilność gospodarcza. Zdecydowanym mankamentem uznanym za czynnik w negatywny sposób wpływający na klimat inwestycyjny były aspekty prawne: zmienność i niejasność przepisów, niska efektywność sądownictwa gospodarczego i podatkowa biurokracja zostały wymienione, jako wymagające zdecydowanej poprawy. Wspomniano również o zjawiskach, potencjalnie mogły utrudniać prowadzenie biznesu w Polsce i bez wątpienia oddziałujące na klimat inwestycyjny (zmiany w prawie podatkowym, zakaz handlu w niedzielę), niemniej inwestorzy starali się rekompensować owe trudności, czemu sprzyjała relatywnie dobra koniunktura gospodarcza, nasilenie inwestycji w gospodarce oraz pewne zachęty, takie jak: Polska Strefa Inwestycji. Bariery prawne, które oddziałują nie tylko na całościową sytuację Polski, ale również na sytuację w regionach są podstawowymi czynnikami ograniczającymi pozytywny klimat inwestycyjny również w województwie opolskim (*Klimat inwestycyjny...*, 2020: 5, 10, 39).

Z kolei w kwestii konkurencyjności należy wskazać, że jak wynika z analiz przeprowadzanych na poziomie regionalnym, pomimo że opolskie jest klasyfikowane do grupy regionów o średnim poziomie rozwoju, to jednak jest obszarem relatywnie wolnego tempa wzrostu gospodarczego. W ostatnich latach opolskie rozwijało się wolniej, nie tylko w porównaniu z sąsiadującymi województwami, ale również względem regionów statystycznie najbiedniejszych – położonych na ścianie wschodniej. Podstawowym problemem rozwojowym województwa jest, zatem mała dynamika rozwoju gospodarki względem innych województw, a tym samym spadek pozycji województwa opolskiego w hierarchii regionów. Wyraźnie jest zauważalny brak wdrażania w tradycyjnych sektorach przemysłu nowych cyfrowych rozwiązań techniczno – technologiczno - organizacyjnych jak również tworzenia warunków dla rozwoju nowych gałęzi przemysłu w szczególności tych bazujących na technologiach cyfrowych i zdolnych do tworzenia produktów przełomowych. Opolskie cechuje się, więc małą dynamikę i niską konkurencyjność rozwoju gospodarki województwa opolskiego względem innych województw w Polsce a tym samym spadkiem pozycji województwa opolskiego w hierarchii regionów. Słaba pozycja województwa opolskiego w kraju wynika, między innymi z niższej niż w kraju przedsiębiorczości mieszkańców, co również jest uwarunkowane nasilonymi procesami migracyjnymi oraz uwarunkowaniami demograficznymi. Należy stwierdzić, że wiele wskaźników wykazywało tendencję wzrostową, niemniej jednak ich dynamika nie była tak znaczna jak w innych województwach (*Analiza powiązań...2018:23-33; 52-58; 72-76; 111-115*). Jeśli przyjąć, że istotnymi czynnikami wzrostu gospodarczego w regionach są zasoby pracy, a także wydajność, poziom konsumpcji i oszczędności - to zmniejszający się potencjał ludnościowy i starzejące się społeczeństwo cechuje się obniżającym się poziomem konsumpcji, malejącymi zasobami pieniężnymi oraz spadkiem produktywności. Konsekwencją jest relatywnie wolniejsze tempo wzrostu gospodarczego w regionie i mniejsza konkurencyjność jego gospodarki (*Heffer, 2021: 9-10*). Wszystkie te czynniki mają przełożenie na sytuację panującą na regionalnym rynku pracy i przejawiają się nadal utrzymującym się ofertami pracy dla osób z wykształceniem zawodowym ograniczając jednocześnie liczbę ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem, które są zmuszone do poszukiwania pracy poza terenem województwa opolskiego.

Przychody z działalności

O kondycji regionalnej gospodarki i rynku pracy świadczą dochody przedsiębiorstw i ich udział w przychodach z działalności przedsiębiorstw dla Polski. Udział przychodów woj. opolskiego jest niski, w hierarchii województw klasyfikowanych pod tym względem woj. opolskie zajmuje dopiero trzynaste miejsce. Region opolski należał również do tych województw, w których nastąpiło zmniejszenie przychodów z działalności przedsiębiorstw w 2020 roku w porównaniu do roku 2019.

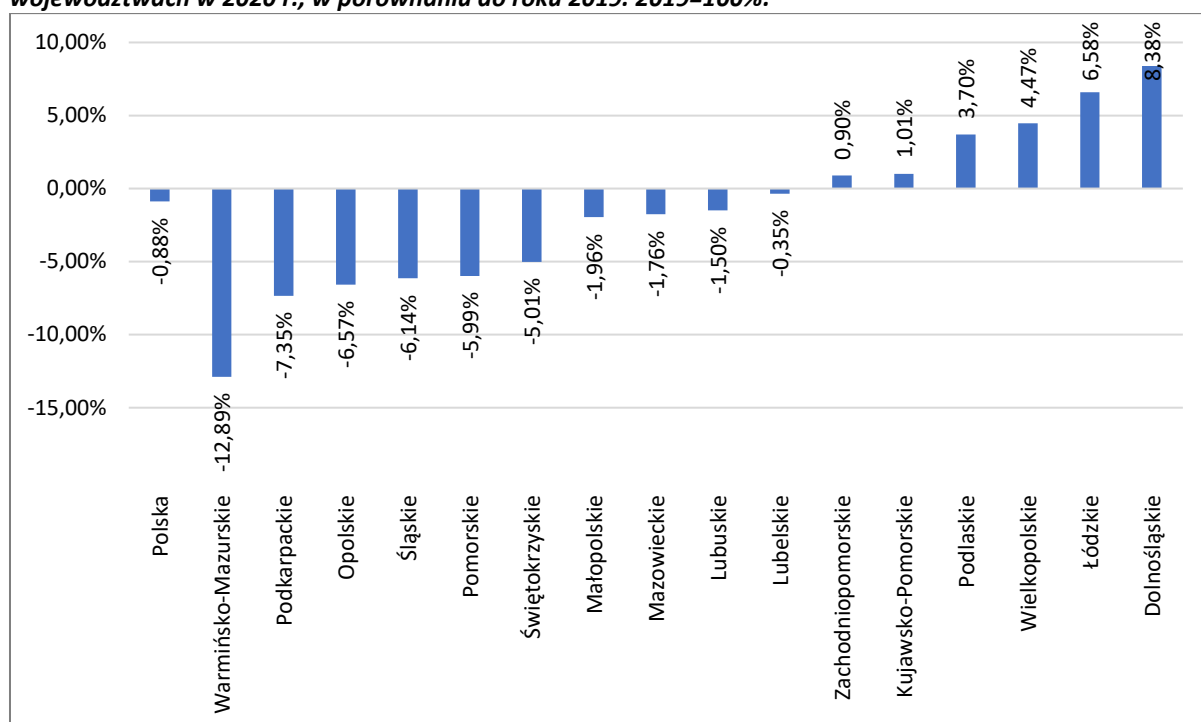
Diagram 159 Udział przychody z całokształtu działalności przedsiębiorstw z poszczególnych województw w przychodzie ogółem w Polsce w 2020 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Spadek udziału był stosunkowo wysoki i woj. opolskie usytuowała się pod tym względem na trzecim miejscu pod względem jego wielkości.

Diagram 160 Zmiana przychodu z całokształtu działalności przedsiębiorstw w Polsce oraz w poszczególnych województwach w 2020 r., w porównaniu do roku 2019. 2019=100%.

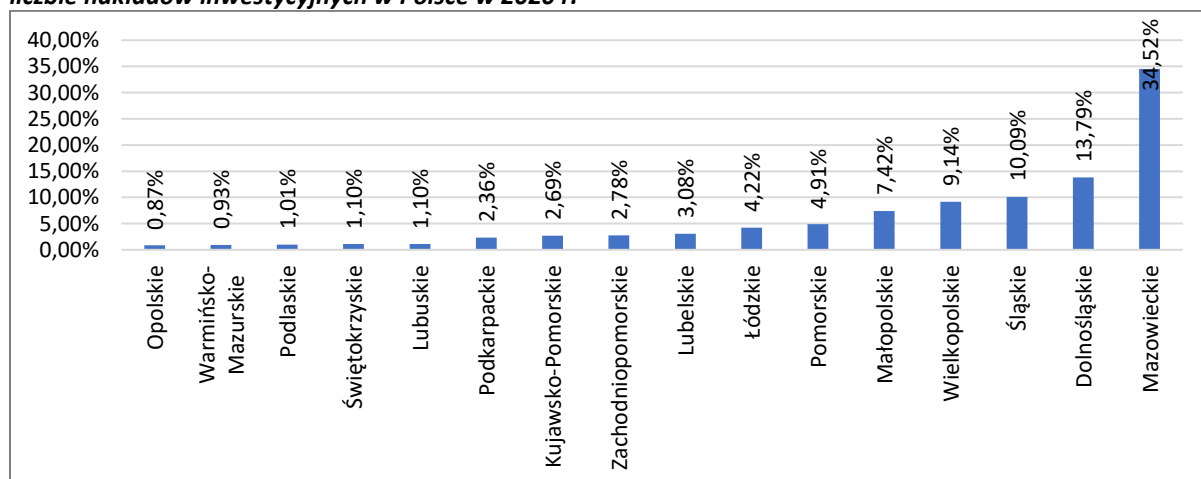


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Nakłady inwestycyjne

Kolejnym istotnym czynnikiem świadczącym o konkurencyjności przedsiębiorstw działających w regionie jest udział nakładów inwestycyjnych w ogólnej liczbie nakładów inwestycyjnych w Polsce. Opolskie zajęło ostatnie miejsce w tym rankingu wszystkich województw w Polsce. Świadczy to również o niskiej konkurencyjności regionu.

Diagram 161 Udział nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w poszczególnych województwach w ogólnej liczbie nakładów inwestycyjnych w Polsce w 2020 r.

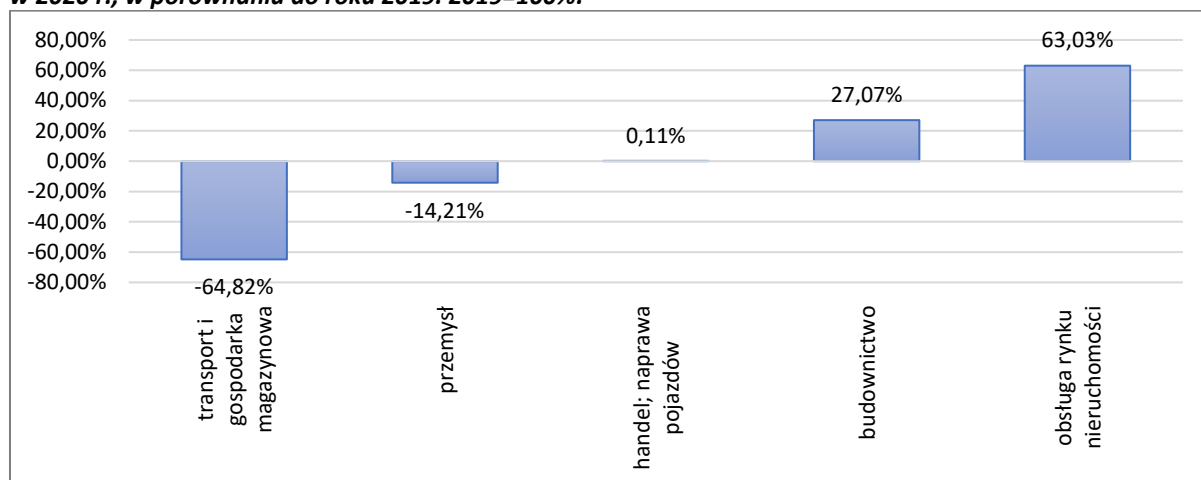


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Analiza zmiany nakładów inwestycyjnych w 2020 roku w porównaniu do 2019 roku wskazuje, że klimat inwestycyjny zależy od branży. W dwóch sektorach nastąpiła pozytywna zmian w tym zakresie: o ponad połowę wzrosły nakłady inwestycyjne w *sektorze obsługa rynku nieruchomości*, blisko 30,0 %

w sektorze budownictwo, natomiast o ponad połowę zmalały nakłady w sektorze transportu i gospodarki magazynowej, a 14.0% w przemyśle.

Diagram 162 Zmiana nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w woj. opolskim wg sektorów ekonomicznych w 2020 r., w porównaniu do roku 2019. 2019=100%.

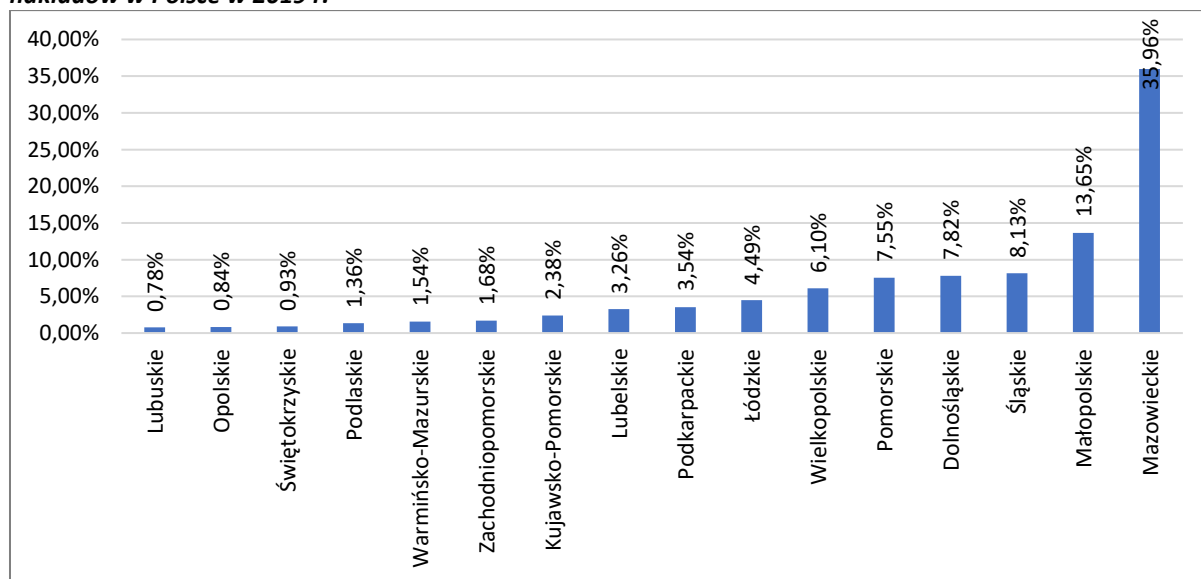


Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

Zapisy unijnych i krajowych dokumentów strategicznych akcentują fakt, że koniecznym będzie optymalne wykorzystanie własnego potencjału rozwojowego w celu zwiększenia konkurencyjności gospodarki oraz zapewnienia warunków dla trwałego i zrównoważonego rozwoju. Konkurencyjna gospodarka, to gospodarka efektywna, lepiej wykorzystująca kreatywność ludzi, stwarzająca rozwiązania bardziej innowacyjne, które skutecznie konkurują na rynkach światowych. To również gospodarka, tworząca nowe – bardziej stabilne, ale i lepsze miejsca pracy niezbędne do dalszego rozwoju oraz bezpieczeństwa dochodowego mieszkańców regionu (*Analiza powiazań...2018:23-33; 52-58*). Województwo opolskie charakteryzuje się niskim poziomem innowacyjności (wszystkie wskaźniki są niższe niż w kraju), a udział nakładów sektora przedsiębiorstw na działalność B+R w relacji do PKB sytuuje region na drugim od końca miejscu w Polsce.

Działalność B+R

Diagram 163 Udział nakładów na działalność B+R w poszczególnych województwach w ogólnej liczbie nakładów w Polsce w 2019 r.



Źródło: obliczenia własne Instytutu Śląskiego.

XII. ZAŁOŻENIA I ANALIZA TAKSONOMICZNA NA POTRZEBY BADANIA WYZWANIA OPOLSKIEGO RYNKU PRACY

Założenia metodyczne

Analizę taksonomiczną sporządzono w oparciu o materiały dostarczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu według danych opisujących opolski rynek pracy w **dziwięciu obszarach analitycznych**: Demografia [1], Zatrudnienie [2], Bezrobocie [3], Bierność zawodowa [4], Popyt na pracę [5], Edukacja a rynek pracy [6], Migracja [7], Mobilność przestrzenna i przestrzenny dostęp do lokalnych rynków pracy [8], Klimat inwestycyjny i konkurencyjność przedsiębiorstw [9].

Celem analizy był **podział powiatów województwa opolskiego na grupy przestrzenne wraz z informacją o głównych uwarunkowaniach takiego podziału**. Obliczenia prowadzono według danych za dostępny okres, generalnie był to 31.12.2020 roku, choć ze względu na brak nowszych danych kilkakrotnie skorzystano także z informacji wcześniejszych.

W badaniu posłużono się stosunkowo prostymi, ale uznanymi w środowisku naukowym, metodami badawczymi, możliwymi do wykonania w oparciu o arkusz kalkulacyjny oraz dostarczającymi wyników, które można interpretować w sposób intuicyjny.

Ze względu na tak postawiony cel (badanie struktury wewnętrznej województwa – powiatów), który znacznie ograniczył możliwość wykorzystania wszystkich dostarczonych danych (większość z nich odnosiła się do całego województwa), sporządzenie analizy taksonomicznej dla każdego z 9. wymienionych obszarów nie było wykonalne. Zdecydowano, zatem o ich połączeniu i **sporządzeniu jednego wielowymiarowego badania dotyczącego całego opolskiego rynku pracy**.

Weryfikacja treści dostarczonych tabel ujawniła, że do analizy taksonomicznej bezpośrednio można wykorzystać dane i wskaźniki, które dotyczą 30 potencjalnych charakterystyk opisujących sytuację na opolskim rynku pracy⁸. Wskaźniki te cechowały się różnym poziomem szczegółowości oraz wzajemnej korelacji (często bardzo wysokiej)⁹. Do wyboru docelowego zestawu wskaźników zastosowano procedurę zaproponowaną przez S. Chomątkowskiego i A. Sokołowskiego¹⁰.

Zastosowanie **kryteriów statystycznych** (maksymalnie niski współczynnik korelacji między zmiennymi) oraz **merytorycznych** (ważność wskaźnika z punktu widzenia celu analizy), w jedenastym kroku procedury redukcji zmiennych, **doprowadziły do wyboru docelowych ośmiu, merytorycznie właściwych i statystycznie poprawnych charakterystyk liczbowych**, które stały się podstawą badania taksonomicznego¹¹.

Wybranych 8 wskaźników, poddano analizie statystycznej (pod kątem kształtowania się średnich, odchylenia standardowego, wartości minimalnych i maksymalnych, a także rozstępu) oraz przestrzennej¹², w celu podzielenia ich na stymulanty (wskaźniki, których przyrost będzie powodował polepszenie się sytuacji na opolskim rynku pracy) oraz destymulanty (wskaźniki, których przyrost będzie powodował pogorszenie się sytuacji na opolskim rynku pracy). Zrezygnowano z wyznaczania nominant (wskaźniki, których pewne zakresy dają efekt stymulacyjny, zaś inne destymulacyjny).

Sprowadzenie wyselekcjonowanych wskaźników do porównywalności nastąpiło z wykorzystaniem wzorów standaryzacyjnych oraz unitaryzacyjnych¹³. Jako miary odległości¹⁴, w kontekście zaproponowanych procedur taksonomicznych, wybrano:

⁸ Listę potencjalnych wskaźników wraz z ich oznaczeniami bazodanowymi zawiera załącznik nr 1.

⁹ Tabelę korelacji potencjalnych wskaźników prezentuje załącznik nr 2a.

¹⁰ Szczegółowy opis tej procedury oraz innych zastosowanych w tym opracowaniu czytelnik może znaleźć w pozycji: Heffner, K., & Gibas, P. (2007). *Analiza ekonomiczno-przestrzenna*. Akad. Ekonomiczna im. Karola Adameckiego.

¹¹ Tabelę korelacji potencjalnych wskaźników prezentuje załącznik nr 2b.

¹² Wartości wskaźników oraz ich rozkłady przestrzenne zaprezentowano w załączniku nr 3

¹³ Wartości wskaźników oraz dane znormalizowane zaprezentowano w załączniku nr 4

¹⁴ Wzięto pod uwagę relatywną łatwość obliczeń oraz ich użyteczność.

[1] średnią odległość euklidesową - pierwiastek ze średniej kwadratów różnic pomiędzy znormalizowanymi wskaźnikami¹⁵,

[2] odległość metropolitalną (Manhattan) - suma modułów różnic pomiędzy znormalizowanymi wskaźnikami,

[3] odległość korelacyjną - współczynnik korelacji pomiędzy znormalizowanymi wskaźnikami.

W oparciu o dwa sposoby normalizacji zmiennych oraz trzy podejścia do obliczania odległości taksonomicznych wygenerowano sześć potencjalnych podejść do procesu grupowania obiektów podobnych, tj. wykorzystano:

[1] metodę wrocławską z wykorzystaniem danych unitaryzowanych i średniej odległości euklidesowej¹⁶,

[2] metodę wrocławską z wykorzystaniem danych standaryzowanych i średniej odległości euklidesowej,

[3] metodę wrocławską z wykorzystaniem danych unitaryzowanych i odległości metropolitalnej (Manhattan),

[4] metodę wrocławską z wykorzystaniem danych standaryzowanych i odległości metropolitalnej (Manhattan),

[5] metodę McQuittyego z wykorzystaniem danych unitaryzowanych i odległości korelacyjnej,

[6] metodę McQuittyego z wykorzystaniem danych standaryzowanych i odległości korelacyjnej.

Ze względu na fakt, że otrzymano wiele wariantów porządkowania oraz na fakt, że powiaty województwa opolskiego wykazywały tendencję przynależności do określonej grupy przestrzennej, opisywanej wybranymi do badania wskaźnikami, zdecydowano, że **efekty grupowania zostaną zsyntetyzowane w oparciu o dominującą przynależność powiatu do określonej grupy przestrzennej**. Uzyskany podział na grupy stanowił klucz do zastosowania analizy średnich arytmetycznych, odniesionej do wskaźników przed ich normalizacją. Daje to odpowiedź na pytanie, które z nich mają istotny wpływ na funkcjonowanie całej grupy taksonomicznej. Stanowią one wyróżniki, za pomocą, których możemy je identyfikować, opisywać oraz realizować terytorialnie ukierunkowaną politykę kształtującą rynek pracy.

Opis wyników

Przeprowadzona redukcja wskaźników (z 30 do 8) do zbioru najlepiej opisujących sytuację na opolskim rynku pracy, dała podstawę do wygenerowania wskazanych wyżej sześciu podejść taksonomicznych¹⁷. Ich wyniki scalono na zasadzie dominanty przynależności powiatu województwa opolskiego do konkretnej grupy (zob. tab. 1).

¹⁵ Macierze średnich odległości euklidesowych, metropolitalnych i korelacyjnych zaprezentowano w załącznikach nr 5a, 5b i 5c.

¹⁶ Dendryty oraz ryciny wynikowe z efektami grupowania zaprezentowano w kolejnych załącznikach nr 6-11.

¹⁷ Są one kombinacją metod normalizacyjnych (standaryzacji i unitaryzacji), sposobów wyznaczania odległości taksonomicznych (średniej euklidesowej, metropolitalnej oraz korelacyjnej) oraz procedur tworzenia ścieżki powiązań między jednostkami przestrzennymi (metoda wrocławska i metoda McQuitty'ego).

Tabela 1. Wyniki grupowania powiatów województwa opolskiego z użyciem wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy

nazwa	MW_EU	MW_ES	MW_MU	MW_MS	MM_PU	MM_PS	dominanta
brzeski	3	1	2	1	3	3	3
głubczycki	1	1	1	1	2	2	1
kędzierzyńsko-kozielski	1	1	1	1	1	1	1
kluczborski	1	1	1	1	1	1	1
krapkowicki	1	1	1	1	1	1	1
namysłowski	3	1	3	1	3	3	3
nyski	1	1	1	1	1	1	1
oleski	2	2	2	2	1	2	2
opolski	3	1	3	1	3	3	3
prudnicki	1	1	1	1	2	2	1
strzelecki	2	2	2	2	1	2	2
Opole	1	1	1	1	x	1	1

Legenda:

MW_EU - metoda wrocławska; odległość średnia euklidesowa, dane unitaryzowane

MW_ES - metoda wrocławska; odległość średnia euklidesowa, dane standaryzowane

MW_MU - metoda wrocławska; odległość metropolitalna (Manhattan), dane unitaryzowane

MW_MS - metoda wrocławska; odległość metropolitalna (Manhattan), dane standaryzowane

MM_PU - metoda McQuitty; odległość koreacyjna, dane unitaryzowane

MM_PS - metoda McQuitty; odległość koreacyjna, dane standaryzowane

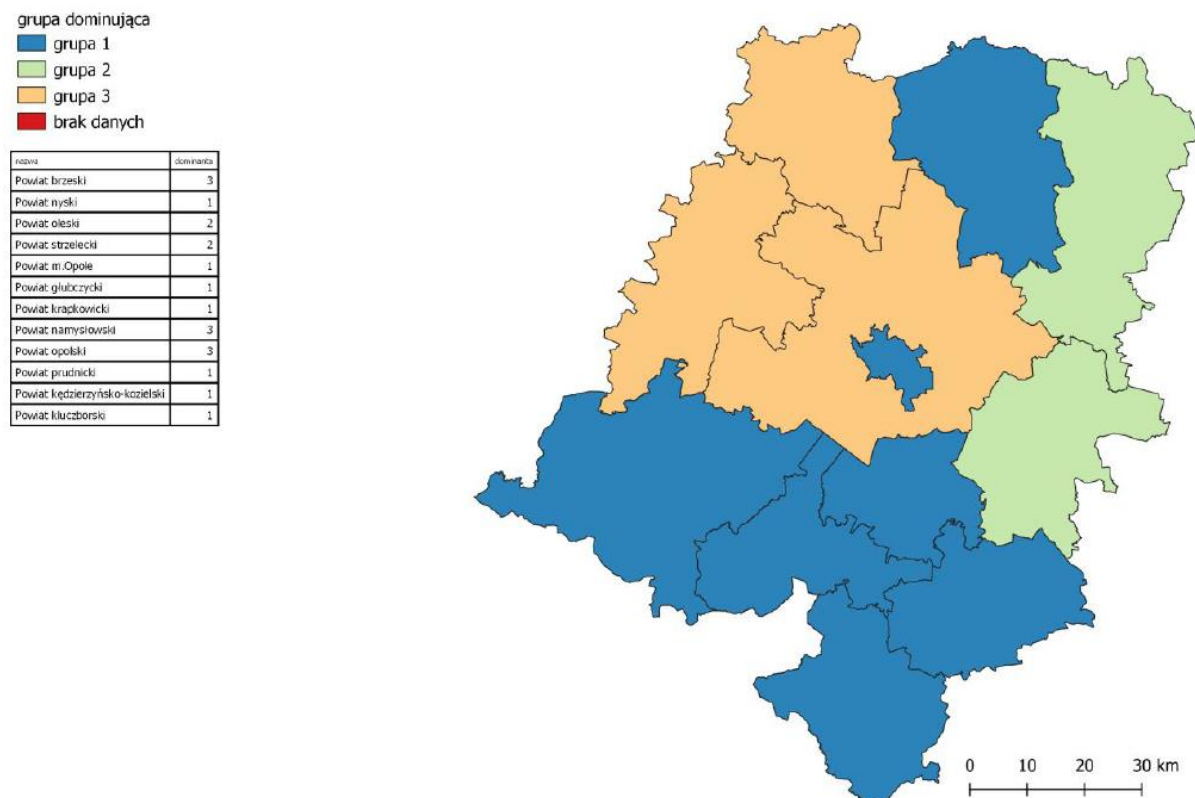
dominanta - dominująca przynależność do grupy taksonomicznej

Źródło: opracowanie własne

W efekcie otrzymano trzy grupy przestrzenne (por. ryc. 1):

- **grupa 1** - w skład, której wchodzi powiaty: **głubczycki, kędzierzyńsko-kozielski, kluczborski, krapkowicki, nyski, prudnicki** oraz **m. Opole**, (przy czym stolica województwa najbardziej odstaje od powstałej grupy, połączenia są nieistotne statystycznie lub dłuższe niż połączenia drugiego rzędu między grupami), rdzeń grupy najczęściej tworzy połączenie powiatów kędzierzyńsko-kozielskiego oraz kluczborskiego (cztery na sześć przypadków, w dwu pozostałych jest to powiązanie powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego z nyskim lub krapkowickim), grupę charakteryzuje nieciągłość przestrzenna: zlokalizowany na północy powiat kluczborski połączony jest ze zwartym obszarem powiatów w południowej części województwa opolskiego oraz jego stolicą, (która jednak taksonomicznie odstaje od reszty tej grupy).
- **grupa 2** - w skład, której wchodzi zlokalizowane na wschodzie województwa opolskiego powiaty **oleski i strzelecki**, grupa ta łączy się w drugim rzędzie z poprzednią grupą poprzez podobieństwo taksonomiczne w stosunku do powiatu kluczborskiego,
- **grupa 3** - zlokalizowana w północno-zachodniej części regionu grupa 3 powiatów - **brzeskiego, namysłowskiego i opolskiego**. Największe podobieństwo wykazują do siebie dwa pierwsze (powiat opolski najczęściej łączy się z pozostałymi powiatami tej grupy na poziomie nieistotnym statystycznie lub są one dłuższe niż połączenia drugiego rzędu między grupami).

Rycina 1. Wyniki grupowania powiatów województwa opolskiego z użyciem wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy - dominująca przynależność do grupy



Zastosowanie metody średnich arytmetycznych wykazuje, że **w utworzeniu grupy 1 brały udział następujące wskaźniki** (według wagi):

- [1] **saldo migracji ogólnej na 1000 ludności**, to wskaźnik dominujący, który wskazuje, że jest to **obszar o generalnie znacznym ubytku ludności** - mediana w grupie wynosi -2.540 osób na 1000 ludności zamieszkującej powiat i jest notowana w powiecie głubczyckim, jeżeli z obliczeń wyłączyć Opole, (które zawyża statystyki) to ubytek ten zostaje zwiększony do -2.560),
- [2] **stopa bezrobocia rejestrowanego w %** (generalnie dość wysoka, mediana w grupie jest na poziomie 8.5% została zaobserwowana w powiecie kluczborskim),
- [3] **indeks starości** (relacja pokoleniowa dziadków i wnuczków, tj. liczba osób w wieku 65 i więcej lat przypadająca na 100 osób w wieku 0-14 lat); mediana grupowa wynosi tu 154.864 i została zaobserwowana w Opolu,
- [4] **aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych** z poszczególnych powiatów województwa opolskiego ogółem – ubezpieczeni w liczbie od 50 do 249 (średnie przedsiębiorstwa), jako % aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych (mediana w grupie na poziomie 1.835 % cechuje powiat głubczycki),
- [5] **udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym** - wykształcenie wyższe w % (mediana na poziomie 0,5).

W utworzeniu grupy 2 brały udział następujące wskaźniki (według malejącej wagi):

- [1] **absolwenci techników wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi** dającymi uprawnienia zawodowe, jako procent absolwentów liceów ogólnokształcących - wskaźnik dominujący, który pozwala opisać tą grupę, jako **dostarczyciela na rynek pracy osób o wykształceniu technicznym**, wartość mediany jest tu równa wartości średniej grupowej i wynosi 139.773,
- [2] **saldo migracji ogólnej na 1000 ludności**, mediana (średnia) ubytku w grupie wynosi - 2.035 osoby w stosunku do tysiąca mieszkańców,

[3] **liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy** w stosunku do osób pobierających emerytury wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w % - mediana to 7.699 procenta.

Najważniejsze znaczenie dla **utworzenia grupy 3** miały zaś:

[1] stopa bezrobocia rejestrowanego w % - wskaźnik dominujący, który pozwala opisać tą grupę, jako **obszar o typowej stopie bezrobocia rejestrowanego** w woj. opolskim, mediana na poziomie 8.600 notowana w powiecie namysłowskim, jest niższa niż mediana z grupy 1 wynosząca 8.750 (po wyłączeniu stolicy województwa, które zdecydowanie zaniża wyniki grupowe),

[2] **liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy** w stosunku do osób pobierających emerytury wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w %, mediana w grupie jest wyznaczona na poziomie powiatu opolskiego i wynosi 7.333 procent,

[3] **osoby w wieku przedprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym**, opisywana grupa ma stosunkowo młodą (jak na warunku województwa opolskiego) populację, w powiecie brzeskim, który notuje wartości modalne dla grupy, na każde 28.614 osób w wieku przedprodukcyjnym przypada 100 osób w wieku produkcyjnym.

Reasumując, zastosowane podejście pozwoliło wykorzystać dorobek tradycyjnych metod taksonomii numerycznej w uporządkowaniu przestrzeni województwa opolskiego, ze względu na podobieństwo wskaźników użytych do opisu sytuacji w 2020 roku na rynku pracy. Analiza wykazała, że opolski rynek pracy jest zróżnicowany przestrzennie (trzy grupy powiatów) i wymaga kilku odmiennych polityk rozwoju - w grupie pierwszej **nakierowane głównie na przeciwdziałanie negatywnym trendom demograficznym**, w drugiej - **koncentrujące się na kształtowaniu racjonalnej polityki edukacyjnej**, np. takiej, której celem będzie dalszy rozwój kierunków technicznych w kierunkach wynikających z inteligentnych specjalizacji województwa oraz specyfiki lokalnej (zaplecza dydaktycznego) w powiązaniu z np.: wojewódzkim systemem zachęt/grantów dla uczniów, którzy mają dobre wyniki w nauce i zobligują się do pozostania/pracy na terenie woj. przez określony okres po zakończeniu nauki, czy programem dopłat czynszowych dla osób z wykształceniem technicznym, którzy rozpoczynają pracę na terenie województwa, zaś w trzeciej, będącej swoistym laboratorium rynku pracy, **na testowaniu rozwiązań związanych z jego pobudzeniem**.

Nie należy jednak zapominać, że wspomniany podział ma charakter wynikowy w stosunku do przyjętych charakterystyk rynku pracy, zaś same metody i ich zastosowanie wskazują zarówno na możliwą wariantowość przynależności powiatu do wyróżnionych grup, (co pokazały wyniki częściowe), jak i **silne oddziaływanie przynajmniej części opisywanych wskaźników w stosunku do więcej niż jednej grupy** (szczególnie widoczne jest to w przypadku salda migracji ogólnej na 1000 ludności).

Do opisywanych powyżej instrumentów rozwoju należy, zatem podchodzić w sposób kompleksowy, wielowątkowo analizując koszty i efekty ich wdrożenia, tak w kontekście społecznym jak i ekonomicznym.

XIII. Pandemia Covid-19 a opolski rynek pracy.

Do chwili obecnej nie powstała żadna syntetyczna praca, która w całościowy sposób oceniałaby wpływ pandemii na gospodarkę i rynek pracy. Jest to szczególnie trudne ze względu na fakt, że pandemia nadal trwa. Powstały natomiast pewne sygnały i fragmentaryczne opracowania, w których próbowano oszacować jej społeczne skutki oraz pisane na bieżąco fragmentaryczne analizy zamieszczane w prasie <https://pie.net.pl/prawie-2-3-polskich-firm-tnie-koszty-dzialalnosci-ale-tylko-7-proc-planuje-redukcje-zatrudnienia/>; <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/koronawirus-w-polsce-rafako-zapowiada-zwolnienia-grupowe-4676529>.

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 świadczyły o negatywnym wpływie pandemii na rynek pracy. W marcu ubiegłego roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw obniżyło się w stosunku do

notowanego w lutym 2019, podczas gdy w poprzednich miesiącach obserwowano jego nieznaczny wzrost. Zatrudnienie spadło we wszystkich sekcjach, z wyjątkiem informacji i komunikacji, gdzie nie uległo istotnej zmianie. Najbardziej obniżyło się w zakwaterowaniu i gastronomii, górnictwie i wydobywaniu, handlu, naprawie pojazdów samochodowych oraz administrowaniu i działalności wspierającej. Stopa bezrobocia w 2020 roku zwiększyła o 2.4% w porównaniu do roku poprzedniego (3.7%) i wynosiła 6.1%. Warto zauważyć, że bezrobocie w Unii Europejskiej również zanotowało wzrost. Z poziomu 6.4% w roku poprzednim odsetek bezrobocia urósł do 8.3% w 2020 roku ([Raport rynek pracy grudzień 2020 ost.pdf \(parp.gov.pl\)](#); Młodzi Polacy..., 2021).

Wygląda, więc na to, że w Polsce, mimo wielu utrudnień, wirusowi nie udało się widocznie zmniejszyć zapotrzebowania na nowych pracowników. Statystyki dotyczące najczęściej poszukiwanych specjalistów również nie uległy dużej zmianie. Oprócz niewielkich procentowych wahań, tendencja i jej proporcje pozostały te same. Największy wzrost na zapotrzebowanie pracowników wykazała branża handlu i sprzedaży. Drugą tak dużą zmianą, jednak tym razem spadkową, dotknięci byli pracownicy obsługi klienta, na których zapotrzebowanie zmniejszyło się w stosunku do roku poprzedniego. Dane pokazują wyraźnie, że chociaż realia znacznie się zmieniły, również na poziomie regionów nie widać wielu zmian na tle zapotrzebowania i poszukiwania pracowników. Spadek zanotowało jedynie województwo mazowieckie, w którym liczba ofert pracy zmalała. Województwo wielkopolskie, warmińsko-mazurskie, opolskie oraz lubuskie odnotowało w tym czasie wzrost zapotrzebowania na pracowników. Zatrzymanie w firmie dotychczasowych pracowników to główny cel pracodawców w 2020 roku. W porównaniu do wyników z 2019 roku nie widać diametralnych różnic. Niektóre wskaźniki spadły, inne urosły, jednak przeważnie odnotowywano brak drastycznych zmian, a czasami nawet pozytywne zmiany (*Raport rynku pracy 2020/2021 realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19.*).

Autorzy przygotowanego dla potrzeb UMWO opracowania 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* uwzględnili prognozowany wpływ pandemii na regionalny rynek pracy. W świetle tego opracowania sytuacja na opolskim rynku pracy w pierwszym kwartale 2020 roku według danych statystycznych była także podobna do ostatniego kwartału 2019 roku. Stopa bezrobocia wyniosła w 2019 roku 6,2, a w 2020 r 6,9%.

Zróżnicowanie przestrzenne stopy bezrobocia utrzymywało się nadal. W marcu 2020 roku w powiatach: opolskim, oleskim i krapkowickim oraz w m. Opole odnotowano wzrost stopy bezrobocia. W kwietniu 2020 r. najwyższą stopę bezrobocia zarejestrowano w powiecie głubczyckim i nyskim. (*Pogłębiona analiza...2020, s. 23-29*).

Na funkcjonowanie opolskiego rynku pracy istotny wpływ – większy niż w średnio kraju – miały i mają nadal procesy migracyjne, które nie bez znaczenia były również w ówczesnej sytuacji, wobec czego prognozowano, że spowolnienie gospodarcze w krajach europejskich może stać się czynnikiem zachęcającym do powrotu emigrantów i poszukiwania zatrudnienia w regionie. Przewidywano także znaczącą fluktuację podaży pracy, ze względu na istotny czynnik, czyli wyjazdy oraz rotację obywateli Ukrainy, przy założeniu, że pozostali imigranci będą zainteresowani pozostaniem w regionie. Istotnie, firmy w regionie opolskim odczuły czasowy brak pracowników cudzoziemskich, ze względu na fakt, 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 dotyczyły obserwowanego wówczas masowego zawieszania działalności gospodarczej. W największym stopniu i najszybciej niekorzystne zmiany dotknęły szeroko rozumianego sektora usług, w tym, w szczególności branży turystycznej, transportu pasażerskiego, gastronomii, handlu oraz sektora rozrywkowego. Jednocześnie niektóre ważne dla gospodarki regionu opolskiego branże utrzymały stabilne zatrudnienie. Wskazuje się, że przemysł rolno-spożywczy, logistyka oraz branże nowych technologii to gałęzie, które nie odczuły w znaczący sposób skutków spowolnienia. Z uwagi na kontynuowanie rozpoczętych projektów również sektor budowlany był i 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 (*Pogłębiona analiza...2020, s. 23-29*).

Ocenę wpływu pandemii na opolski rynek pracy w **świele opinii pracodawców** ukazały dwa opracowania przygotowane na zlecenie WUP w Opolu w 2020 roku: *Wpływ epidemii Covid-19 na rynek pracy w województwie opolskim (cz. I i II); badania jakościowe i ilościowe*.

Jakościowy obraz zjawiska wpływu epidemii Covid-19 na opolski rynek pracy w kontekście negatywnych i pozytywnych konsekwencji przedstawia się następująco: generalnie należy stwierdzić, że skala oddziaływania pandemii Covid-19 na opolski rynek pracy okazała się mniejsza niż można było domniemywać jeszcze na początku epidemii. Czynniki warunkujące stosunkowo pozytywną sytuację na regionalnym rynku pracy to: szerokie wykorzystanie rządowych i regionalnych mechanizmów osłonowych zawartych w kolejnych Tarczach Antykryzysowych, z którego skorzystali pracodawcy oraz ich determinacja w utrzymaniu miejsc pracy w stosunkowo niezmiennym zakresie, a także determinacja pracowników, którzy tam, gdzie to było możliwe korzystali z możliwości pracy zdalnej (często na własnym sprzęcie i po godzinach, z jak to określono, z dziećmi na głowie" oraz prezentowali zachowania lojalnościowe wobec „swoich” firm jak również poczucie odpowiedzialności za ich dalsze losy. Ze strony pracodawców preferowane raczej były rozwiązania zmierzające w kierunku obniżania wymiaru czasu pracy, obniżania wynagrodzeń i korzystania z dopłat budżetowych do wynagrodzeń, rekomendowanie korzystania z zasiłku opiekuńczego, czy wykorzystywania urlopów, jak również z zasiłku postojowego, niż natychmiastowej redukcji zatrudnienia (*Wpływ epidemii Covid-19...cz. I, 2020: 3-4; Feliksiak 2020*).

Sprzyjała temu również ogólna sytuacja na rynku pracy, czyli niskie bezrobocie, dużo wolnych miejsc pracy oraz duża liczba cudzoziemców, którzy zaspokajali braki kadrowe. Ocenia się, że warunki, w których zastał kryzys region opolski i generalnie Polskę były jednymi z lepszych względem innych państw Europy. W świetle badań ilościowych przeważała ocena wskazująca na pogorszenie się jej w wyniku pandemii Covid-19, jednakże według ocen pracodawców, w większości firm stan zatrudnienia pracowników nie uległ zmianie (umowy o pracę rozwiązywano, przede wszystkim z cudzoziemcami oraz z osobami na umowach cywilno-prawnych w branżach, które zostały wykluczone z działalności na skutek pandemii, tylko w pojedynczych przypadkach planowano zwolnienia grupowe). Zaległości finansowe wobec firmy przez inne podmioty (wśród tych firm, w których wystąpiły), w przeważającej opinii respondentów, nie zagrażały istnieniu firmy. W porównaniu do sytuacji sprzed pandemii w ponad połowie firm spadły zamówienia na oferowane przez firmę produkty i usługi, w największym stopniu w sekcji I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, następnie w sekcji H (Transport i gospodarka magazynowa) oraz w sekcji S (pozostała działalność usługowa). W porównaniu do sytuacji sprzed pandemii poziom wynagrodzenia pracowników w większości firm nie uległ zmianie. W szczytowym okresie pandemii formę pracy zdalnej wprowadziła blisko połowa firm. Generalnie większość pracodawców uznała, że w związku z wybuchem pandemii COVID-19 firma doświadczyła występowania wielu problemów lub trudności jednak niezagrożających stabilności firmy. Problemy i trudności dotyczyły przede wszystkim: spadku popytu krajowego na towary i usługi. Firmy niemal powszechnie skorzystały z oferowanych form wsparcia zawartych w ramach tzw. „Tarczy antykryzysowej” w celu zmniejszenia negatywnych skutków pandemii. Najbardziej popularną formę stanowiło zwolnienie ze składek ZUS lub odroczenie składek płatnych ZUS. Ocena udzielonego wówczas wsparcia była jednoznacznie pozytywna. Większość respondentów oceniła, że udzielone wsparcie wpłynęło pozytywnie na kondycję firmy: poprawiło ją lub zdecydowanie poprawiło. Generalnie stwierdzono, że skala oddziaływania pandemii Covid-19 na opolski rynek pracy okazała się mniejsza niż można było domniemywać jeszcze na początku epidemii. Oczekiwano, że w wyniku wpływu epidemii na rynek pracy nastąpią procesy przekształcania się rynku pracy określanego, jako „rynek pracownika” w kierunku „rynku pracodawcy”. Niemniej jednak, w opinii ekspertów, takie zjawisko nie nastąpiło. Nadal, bowiem są trudności z pozyskaniem pracowników w określonych zawodach, głównie w zawodach prostych i specjalistów (*Wpływ epidemii Covid-19..., cz. II, 2020: 3*).

BIBLIOGRAFIA OPRACOWAŃ WYKORZYSTANYCH W ANALIZIE DESK RESEARCH

- Aktywność bezrobotnych na regionalnym rynku pracy. Raport z badania sondażowego. Opole 2017.
- Analiza powiązań społeczno-gospodarczych i przestrzennych zachodzących w województwie opolskim oraz prognoza wskaźników dla nich istotnych w perspektywie do 2030 roku; Niepublikowana ekspertyza z realizacji badania. [aut.: prof. dr hab. Krystian Heffner, dr hab. Brygida Solga prof. PIN IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, dr Marek Korzeniowski, dr Piotr Gibas, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek], Opole, listopad 2018. https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/08/Ekspertyza_UMWO_04_12_2018.pdf (data dostępu 1.12.2021).
- Diagnoza problemu depopulacji oraz trendów wynikających z prognoz ludnościowych w województwie opolskim, Przegląd, programów, działań i instrumentów realizowanych na poziomach: lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim, mających na celu przeciwdziałanie depopulacji. Raport cząstkowy I. [aut: Andrzej Bukowski, Michał Piotrowski, Michał Thlon, Magdalena Marciniak-Piotrowska, Artur Kowalczyk, Katarzyna Grudzień, Krzysztof Siewiera, Jakub Wróblewski, Rafał Stawiarz, Milena Maj. <https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/18218/Raport%20cz%20C4%85stkowy%20%28wersja%20finalna%29%20-%20Opolskie%20-%20raport%20z%20maila%20od%20> (data dostępu 1.12.2021).
- Dojazdy do pracy woj. opolskim w 2016 r. Informacja sygnałna. Urząd statystyczny. 28.08.2019 r.
- Feliksiak M. Epidemia koronawirusa a sytuacja zawodowa Polaków. Komunikat badań CBOS nr 70/2020, czerwiec Warszawa.
- Heffner K. Klemens B., Solga B., Challenges of Regional Development in the Context of Population Ageing. Analysis Based on the Example of Opolskie Voivodeship. „Sustainability” 2019, 11, 5207, <https://doi.org/10.3390/su11195207> (data dostępu 1.12.2021).
- Heffner K., Ewolucja czynników oddziałujących na regionalny rynek pracy woj. opolskiego w okresie 2014-2020, w: K. Heffner, T. Sołdra-Gwiżdż, B. Solga, M. Korzeniowski, P. Gibas, Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego, Opole 2021, s. 9-33 (praca przygotowywana do druku).
- Klimat inwestycyjny w Polsce. Raport z badań. Warszawa 2019. Klimat inwestycyjny w Polsce w ocenie firm amerykańskich. Raport Amerykańskiej Izby handlowej i KPMG. Warszawa, kwiecień 2020.
- KRUS w liczbach 2018-2020. Warszawa 2021; <https://www.krus.gov.pl/> (data dostępu 27.12.2021).
- Kwinta –Ogrzywołek J., Bezrobocie wśród kobiet., [Bezrobocie wśród kobiet - Rynek Pracy](#) (data dostępu 12.12.2021).
- Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek M., *Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego*, Politechnika Opolska, Opole 2018.
- Mechanizmy zaradcze względem problemów na rynku pracy w województwie opolskim – analiza w oparciu o przeprowadzone badania oraz wiedzę ekspercką. 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.
- Męcina, J., Potocki, P. Ekspertyza 11. Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce — wyciąg z raportu badawczego. Warszawa 2020.
- Młodzi Polacy na rynku pracy 2021. Warszawa maj 2021.
- Moj, M., Solga B., Szczygielski K., Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Raport z badań, PIN-Institut Śląski w Opolu, Opole 2017, ss. 115. <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/3083413/Badanie%20efektywno%C5%9Bci%20KFS%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20Opolskim%20-%202017/7a136ddb-f95f-42de-b665-4da00d98ced2?t=1510323152154>
- 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”, [aut.: prof. dr hab. Krystian Heffner – kierownik badania, dr hab. Brygida Solga prof. PIN IŚ, dr Marek Korzeniowski, dr Piotr Gibas, mgr Robert Wieczorek], Opole, maj 2020; niepublikowany raport z realizacji badania ewaluacyjnego dla UMWO w Opolu. <https://pie.net.pl/prawie-2-3-polskich-firm-tnie-koszty-dzialalnosci-ale-tylko-7-proc-planuje-redukcje-zatrudnienia/>; <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/koronawirus-w-polsce-rafako-zapowiada-zwolnienia-grupowe-4676529> (data dostępu 1.09.2020).
- Popyt na pracę w województwie opolskim (badanie I pn. „Diagnoza struktury krajowych ofert zatrudnienia w województwie opolskim”; badanie II pn. „Diagnoza popytu na pracę w województwie opolskim”). Opole 2017. Niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy w składzie: dr hab. Brygida Solga, prof. PIN-IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, prof. UO, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek z Państwowego Instytutu Naukowego–Instytutu Śląskiego w Opolu oraz Pracownię Badań Społecznych „Sondaż” na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu”.

[Raport rynek pracy grudzien 2020 ost.pdf \(parp.gov.pl\)](#). (data dostępu 1.09.2020).

Raport rynku pracy 2020/2021 realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 ([Raport rynku pracy 2020/2021 – realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 - Calamari](#)) (data dostępu 1.12.2021).

Rauziński R., Zagórowska A., Rynek pracy na Śląsku Opolskim. Aspekty demograficzne, społeczne i ekonomiczne. Teoria i praktyka. Opole 2004).

Rauziński R., Solga B., Szczygielski K., Kapitał ludzki Śląska Opolskiego. Prognoza ludności i zasobów pracy w województwie opolskim do 2050 roku. Opole 2017.

Rauziński R., Specyficzna sytuacja demograficzna województwa opolskiego na tle Polski w latach 1945-2050. Opole 2017, w: Sytuacja demograficzna Śląska Opolskiego jako wyzwanie dla Polityki Społecznej i gospodarczej, pod red. Józefiny Hryniewicz, Aliny Potrykowskiej. Warszawa, s. 40-68.

Roguska B. Rząd wobec epidemii-opinie w pierwszej dekadzie lipca. Komunikat z badań CBOS, nr 92/2020, lipiec. Warszawa.

Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium społeczno-Ekonomiczne, pod. red. M. Filipowicza i B. Solgi Opole (praca przygotowywana do druku).

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Warszawa Grudzień 2020. PARP.

Solga B., Gwiżdż O., Popyt na pracę w województwie opolskim. Skróty z raportu z badań, PIN-Institut Śląski w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Pracownia Badań Społecznych „Sondaż”, Opole 2017, ss. 37.

Solga B., Współczesne procesy zachodzące na rynku pracy województwa opolskiego, „Studia Śląskie”, t. 83/2018, s. 259-269.

Solga B., Krajowy Fundusz Szkoleniowy instrumentem polityki rynku pracy w obszarze edukacji ustawicznej, „Studia Śląskie” t. 78/2016, s. 219-23.

Solga B., Kubiciel S., Poland: immigration instead of emigration. Transformation of the mobility model, Vision 2020: Sustainable Economic Development, Innovation Management and Global Growth, Vols I-Ix, 2017, p. 797-811.

https://www.researchgate.net/publication/322465356_Poland_immigration_instead_of_emigration_Transformation_of_the_mobility_model (data dostępu 1.09.2020).

Solga B., Migracje zagraniczne i ich wpływ na rozwój regionu opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy i sytuacji demograficznej [w:] Województwo opolskie 1989-2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe, red. B. Solga, Politechnika Opolska, Opole 2020, s. 149-163

<https://dbc.wroc.pl/dlibra/publication/148885/edition/83627> (data dostępu 1.09.2020).

Solga, B. Sytuacja na rynku pracy woj. opolskiego w latach 200-2019, w: K. Heffner, T. Sołdra-Gwiżdż, B. Solga, M. Korzeniowski, P. Gibas, Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego, Opole 2021, s. 19-33 (praca przygotowywana do druku).

Sołdra-Gwiżdż T., Proces migracji powrotnych na Śląsk z punktu widzenia socjologii. Rozważania na podstawie badań empirycznych. „Studia Śląskie”, 1997t. LVI, s. 339-366.

Sołdra-Gwiżdż T., Postawy osób długotrwale bezrobotnych wobec ofert pracy i re kwalifikacji, w: Z badań nad rolą czynnika ludzkiego na Śląsku Opolskim (ludność, kwalifikacje bezrobocie), pod red. R. Rauzińskiego, Opole 1998, s. 50-62.

Sołdra-Gwiżdż T., Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych, w: Regionalna polityka edukacyjna, pod red. Roberta Rauzińskiego, Teresy. Sołdry-Gwiżdż. PIN-Institut Śląski w Opolu. Politechnika Opolska. Opole 2008, s. 158-166.

Sołdra-Gwiżdż Teresa., Kształcenie ustawiczne w regionie opolskim w kontekście regionalnego rynku pracy (rozważania na podstawie wyników badań empirycznych). „Studia Śląskie”. 2014. T. LXXV, s. 101-129.

Sołdra-Gwiżdż Teresa. 2017b. Czy „pułapka niskiej dietności” w województwie opolskim? Perspektywa socjologiczna. „Studia Ekonomiczne”, nr 309, s. 39-48.

Sołdra-Gwiżdż T., Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy. Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2019.

Szara strefa. Opracowanie własne Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych; [WWW.ipag.org.pl/ Content/ Uploaded/fille/PAG Szara Strefa](http://WWW.ipag.org.pl/Content/Uploaded/fille/PAG_Szara_Strefa).

Szczygielski K., Opolska Specjalna Strefa Demograficzna, w: Sytuacja demograficzna Śląska Opolskiego jako wyzwanie dla Polityki Społecznej i gospodarczej, pod red. J. Hryniewicz, A. Potrykowskiej, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2017, s. 88.

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2012 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy> (data dostępu 12.12.2021).

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 (06.12.2021).

Toffler A., Trzecia fala. Warszawa 1986.

Wpływ epidemii Covid-19 na rynek pracy w województwie opolskim (cz. I), niepublikowany raport z badań opracowany przez Pracownię badań Społecznych SONDAŻ. Opole, sierpień 2020.

Wpływ epidemii Covid-19 na rynek pracy w województwie opolskim (cz. II)), niepublikowany raport z badań opracowany przez Pracownię badań Społecznych SONDAŻ. Opole, sierpień 2020.

Wyjazdy do pracy w województwie opolskim w 2016 r. Urząd Statystyczny w Opolu. Informacje Sygnałne.

WWW.opole.stat.gov.pl

Województwo opolskie – stan i trendy rozwojowe. Raport za okres 2008-2015. 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. Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego. Departament Polityki Regionalnej i Przestrzennej. Opolskie Obserwatorium Terytorialne. Opole.

<https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/07/Raport-DRP-o-rozwoju-społ-gosp-przestrz-OST.pdf>

(data dostępu 01.12.2019).

NETOGRAFIA

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/prognozy-fus>

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/wydatki-na-swiaadczenia-z-ubezpieczen-spolecznych-zwiazane-z-niezdolnoscia-do-pracy>

<https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2020/12/Projekt-Regionalnej-Strategii-Innowacji-Wojewodztwa-Opolskiego-do-2027-roku.pdf>

<https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/rotator/szara-strefa-nieznacznie-slabnie/>

<https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/trendy-gospodarcze/szara-strefa-w-polsce-maleje/>

http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2018.pdf

http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2019.pdf

https://polskabezgotowkowa.pl/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf

<https://ela.nauka.gov.pl/pl>

SPIS TABEL

Tabela 1. Przeciętne zatrudnienie wg. Sekcji.

Tabela 2 Kody tytułów ubezpieczeń ZUS na 2021 rok.

Tabela 3 Opis sekcji PKD.

Tabela 4 Eksperymentalne szacunki szarej strefy gospodarczej w województwach w 2017 roku (mld).

Tabela 5 Sytuacja na rynku pracy absolwentów szkół wyższych w woj.opolskim wg danych ELA.

Tabela 6 Wyniki grupowania powiatów woj. opolskiego z użyciem wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy – dominująca przynależność do grupy.

SPIS DIAGRAMÓW

Diagram 1 Zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców w Polsce, w woj. opolskim i powiatach woj. Opolskiego w 2020 r.

Diagram 2 Liczba osób w wieku przedprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020r oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

Diagram 3 Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. Opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020r oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

Diagram 4 Liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce, woj. Opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020r oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

Diagram 5. Współczynnik starości demograficznej w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

Diagram 6 Index starości demograficznej w Polsce, woj. opolskim i w powiatach woj. opolskiego w 2020r oraz prognozowana zmiana i stan w 2030 r.

Diagram 7 Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w 2020 r.

Diagram 8 Dynamika zmian współczynnika obciążenia demograficznego osobami starszymi w Polsce, woj. opolskim i powiatach woj. opolskiego w okresie 2016-2020 r.

Diagram 9 Zmiana liczby świadczeń udzielonych w Polsce i w woj. Opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 10 Rozkład liczby świadczeń udzielonych w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.

Diagram 11 Zmiana liczby świadczeń udzielonych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 12 Zmiana liczby osób pobierających emerytury w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%

Diagram 13 Liczba osób pobierających emerytury przypadająca na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.

Diagram 14 Liczba osób pobierających emerytury przypadająca na jednego płatnika składek ZUS w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020.

Diagram 15 Rozkład osób, które pobierały emerytury w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.

Diagram 16 Zmiana liczby osób pobierających emerytury w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%

Diagram 17 Odsetek osób pobierających emerytury wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.

Diagram 18 Odsetek osób uprawnionych do rent rodzinnych wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.

Diagram 19 Odsetek osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w podziale na powiaty województwa opolskiego w odniesieniu do liczby mieszkańców.

Diagram 20 Zmiana liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w Polsce i w woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100

Diagram 21 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przypadająca na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.

Diagram 22 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przypadająca na jednego płatnika składek ZUS w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.

Diagram 23 Rozkład osób, które pobierały renty z tytułu niezdolności do pracy w woj. opolskim w roku 2020 w poszczególnych powiatach, w procentach.

Diagram 24 Zmiana liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019 r.=100%

Diagram 25 Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy w stosunku do osób pobierających emerytury wypłacane przez ZUS w Polsce i w woj. opolskim w 2019 i 2020 r., w procentach.

Diagram 26 Zmiana liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w latach 2016-2020.

Diagram 27. Zmiana liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 28 Udział liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach woj. opolskiego w ogólnej liczbie podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 1000 ludności w woj. opolskim w 2020 r., w procentach.

Diagram 29 Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 30 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 31 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 32 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 33 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 34 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 35 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 36 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 37 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 38 Zmiana wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 39 Dynamika zmian współczynnika przyjęć w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 40 Zmiana wartości współczynnika przyjęć w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 41 Dynamika zmian współczynnika zwolnień w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 42 Zmiana wartości współczynnika zwolnień w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 43 Dynamika zmian współczynnika przyjęć w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 44 Zmiana wartości współczynnika przyjęć w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 45 Zmiana poziomu współczynnika zwolnień w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 46 Zmiana wartości współczynnika zwolnień w sektorze prywatnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 47 Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 48 Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 49 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego

Diagram 50 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 51 Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 52 Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 53 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 54 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 55 Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 56 Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 57 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 58 Zmiana wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 59 Udział liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w poszczególnych województwach w ogólnej liczbie ubezpieczonych w Polsce w 2020 r., w procentach.

Diagram 60 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 61 Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce w 2020 r., w procentach.

Diagram 62 Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w woj. opolskim w 2020 r., w procentach.

Diagram 63 Udział liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w poszczególnych powiatach woj. opolskiego w ogólnej liczbie ubezpieczonych w województwie w 2020 r., w procentach.

Diagram 64 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 65 Struktura wieku osób ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w procentach.

Diagram 66 Struktura ubezpieczonych (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. poszczególnych grup tytułu ubezpieczenia w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.

Diagram 67 Zmiana struktury ubezpieczonych (osób fizycznych) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. poszczególnych grup tytułu ubezpieczenia w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 68 Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych kategorii płatników składek w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.

Diagram 69 Zmiana liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych kategorii płatników składek w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 70 Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w procentach.

Diagram 71 Zmiana liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych u poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 72 Udział liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych z woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników w Polsce w roku 2020.

Diagram 73 Zmiana liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce, woj. opolskim w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 74 Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. statusu płatnika składek w Polsce i woj. opolskim w roku 2020, w procentach.

Diagram 75 Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. liczby ubezpieczonych u płatnika w Polsce i woj. opolskim w roku 2020, w procentach.

Diagram 76 Ubezpieczeni w liczbie od 50 do 249 jako % aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce w 2020 r.

Diagram 77 Ubezpieczeni w liczbie od 50 do 249 jako % aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w woj. Opolskim w 2020 r.

Diagram 78 Udział aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych z poszczególnych powiatów woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników składek w woj. opolskim w 2020 r.

Diagram 79 Zmiana liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 80 Struktura aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wg. statusu płatnika składek w powiatach woj. opolskiego w roku 2020, w procentach.

Diagram 81 Udział liczby aktywnych płatników składek w ubezpieczeniu zdrowotnym z poszczególnych województw w ogólnej liczbie płatników w Polsce w roku 2020.

Diagram 82 Udział aktywnych płatników składek w ubezpieczeniu zdrowotnym z poszczególnych powiatów woj. opolskiego w ogólnej liczbie płatników składek w woj. opolskim w 2020 r.

Diagram 83 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych wg. siedziby płatnika składek) w ubezpieczeniu zdrowotnym w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 84 Zmiana liczby ubezpieczonych (osób fizycznych wg. miejsca zameldowania ubezpieczonego) w ubezpieczeniu zdrowotnym w powiatach woj. opolskiego w 2020 r. w porównaniu do roku 2019, w procentach, 2019 r.=100%.

Diagram 85 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020

Diagram 86 Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.

Diagram 87 Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 88 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 89 Udział zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 90 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 89 Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 90 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 91 Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 92 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 93 Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.

Diagram 94 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 94 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 96 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 97 Udział zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020

Diagram 98 Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.

Diagram 99 **Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.**

Diagram 100 **Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem wyższym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 101 **Udział zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020.**

Diagram 102 **Zmiana udziału zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w powiatach woj. opolskiego w roku 2020 w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 103 **Odsetek biernych zawodowo w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020.**

Diagram 104 **Zmiana odsetka biernych zawodowo w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 105 **Odsetek biernych zawodowo w wieku 30-39 lat w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020**

Diagram 106 **Zmiana odsetka biernych zawodowo w wieku 30-39 lat w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 107 **Odsetek biernych zawodowo z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2017-2020.**

Diagram 108 **Zmiana odsetka biernych zawodowo z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 109 **Odsetek biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Polsce i woj. opolskim w okresie 2017-2020.**

Diagram 110 **Zmiana odsetka biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 111 **Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2020 r.**

Diagram 112 **Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2019 r.**

Diagram 113 **Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2018 r.**

Diagram 114 **Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2017 r.**

Diagram 115 **Przyczyny bierności zawodowej w Polsce i woj. opolskim, w podziale na płeć, w 2016 r.**

Diagram 116 **Liczba wolnych miejsc pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.**

Diagram 117 **Odsetek wolnych miejsc pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce i woj. Opolskim w 2020 r.**

Diagram 118 **Odsetek wolnych miejsc pracy w poszczególnych kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Polsce i woj. Opolskim w 2020.**

Diagram 119 **Odsetek wolnych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 120 **Liczba nowo utworzonych miejsc pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.**

Diagram 121 **Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 122 **Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w poszczególnych kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 123 **Odsetek nowo utworzonych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 124 **Odsetek zlikwidowanych miejsc pracy w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 125 **Czas poszukiwania pracy w Polsce i woj. opolskim w latach 2016-2020 w miesiącach.**

Diagram 126 **Zmiana czasu poszukiwania pracy w Polsce i woj. opolskim w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 127 **Liczba absolwentów poszczególnych typów szkół na 1000 osób w wieku 16-24 lata w Polsce i woj. opolskim w roku 2019/20 r.**

Diagram 128 **Struktura absolwentów w powiatach woj. opolskiego w roku szk.2019/20.**

Diagram 129 **Odsetek absolwenci Zasadniczych Szkół Zawodowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i woj. opolskim w okresie 2016-2020 r.**

Diagram 130 **Zmiana odsetka absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 131 **Absolwenci techników wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe w stosunku do absolwentów liceów ogólnokształcących w Polsce, w woj. opolskim i powiatach woj. Opolskiego w roku 2019/2020.**

Diagram 132 **Odsetek pracujących absolwentów w podziale na typy szkół w ogólnej liczbie absolwentów w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 133 **Odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 134 **Zmiana odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w Polsce i woj. opolskim w roku 2020 r., w porównaniu do roku poprzedzającego.**

Diagram 135 **Saldo migracji ogółem na 1000 osób w Polsce i woj. opolskim w 2019 i 2020 r.**

Diagram 136 **Zmiana salda migracji ogółem na 1000 osób w Polsce i woj. opolskim w 2020r w porównaniu do roku 2019.**

Diagram 137 **Saldo migracji zagranicznych - osoby wieku produkcyjnym.**

Diagram 138 **Saldo migracji wewnętrznych osoby -wieku produkcyjnym.**

Diagram 139 **Saldo migracji zagranicznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.**

Diagram 140 **Zmiana salda migracji zagranicznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w porównaniu do roku 2019.**

Diagram 141 **Saldo migracji wewnętrznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r.**

Diagram 142 **Zmiana salda migracji wewnętrznych na 1000 osób w powiatach woj. opolskiego w 2020 r., w porównaniu do roku 2019.**

Diagram 143 **Przyjeżdżający do woj. opolskiego w 2020 r.**

Diagram 144 **Przyjeżdżający do woj. opolskiego w 2020 r. z poszczególnych krajów.**

Diagram 145 **Udział liczby ubezpieczonych z poszczególnych województw, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w całkowitej liczbie tych ubezpieczonych w 2020 r.**

Diagram 146 **Zmiana liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie, w Polsce i w poszczególnych województwach w 2020 r., w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019=100%.**

Diagram 147 **Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie na 1000 mieszkańców Polski i poszczególnych województw w 2020 r.**

Diagram 148 **Struktura liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce w 2020 r.**

Diagram 149 **Struktura liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 150 **Struktura liczby ubezpieczonych, wg obywatelstwa, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i woj. opolskim w 2020 r.**

Diagram 151 **Zmiana liczby ubezpieczonych, wg obywatelstwa, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i woj. opolskim w 2020 r., w porównaniu do roku poprzedniego, w procentach, 2019=100%.**

Diagram 152 **Udział w wyjazdach z powiatów woj. opolskiego do innych województw w 2016 r.**

Diagram 153 **Udział wyjazdów z powiatów woj. opolskiego do innych województw w 2016 r.**

Diagram 154 **Saldo wyjazdów i przyjazdów z powiatów woj. opolskiego w 2016 r.**

Diagram 155 **Udział dojazdów do pracy z powiatów woj. opolskiego do miast powiatowych w woj. opolskim w 2016 r.**

Diagram 156 **Udział wyjazdów z powiatów woj. opolskiego do miast w woj. opolskim w 2016 r.**

Diagram 157 **Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym w woj. opolskim w stosunku do osób mobilnych w Polsce w latach 2016-2020.**

Diagram 158 **Osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym w woj. opolskim w stosunku do osób niemobilnych w Polsce w latach 2016-2020.**

Diagram 159 **Udział przychody z całokształtu działalności przedsiębiorstw z poszczególnych województw w przychodzie ogółem w Polsce w 2020 r.**

Diagram 160 **Zmiana przychodu z całokształtu działalności przedsiębiorstw w Polsce oraz w poszczególnych województwach w 2020 r., w porównaniu do roku 2019. 2019=100%**

Diagram 161 **Udział nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw z poszczególnych województw w ogólnej liczbie nakładów inwestycyjnych w Polsce w 2020 r.**

Diagram 162 **Zmiana nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w woj. opolskim wg sektorów ekonomicznych w 2020 r., w porównaniu do roku 2019. 2019=100%.**

Diagram 163 **Udział nakładów na działalność B+R w poszczególnych województwach w ogólnej liczbie nakładów w Polsce w 2019 r.**

SPIS RYCIN

Ryc. 1 Wyniki grupowania powiatów woj. opolskiego z użyciem wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy – dominująca przynależność do grupy.