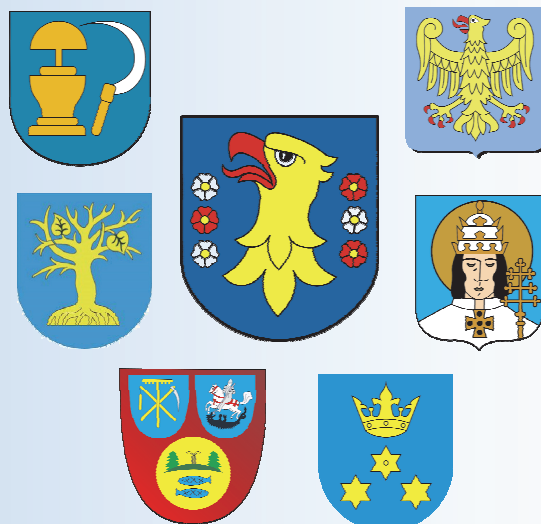




RYNEK PRACY POWIATU PSZCZYŃSKIEGO A AKTYWIZACJA ZAWODOWA LUDNOŚCI PRZEZ EDUKACJĘ



Katowice/Pszczyna 2017

Monografia została sfinansowana z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

RYNEK PRACY
POWIATU PSZCZYŃSKIEGO
A AKTYWIZACJA ZAWODOWA
LUDNOŚCI PRZEZ EDUKACJĘ


Monografia jest rezultatem pracy badawczej zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie w Pro – Inwest s.c. zgodnie z umową nr 18/2017 dnia 15 maja 2017 roku w związku z zapytaniem ofertowym z dnia 26.04.2017 roku, znak: OR.3321.5.4.2017

Koncepcja badań i końcowe opracowanie monografii
dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. nzw., Pol. Śl.
dr Ryszard Marszowski

Komputerowy skład
Krzysztof Gralikowski

Copyright by
Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie

ISBN 978-83-935412-5-6

Wydawnictwo
Bizo
Ebizo Marek Gralikowski
ul. Powstańców 54A/29
41-100 Siemianowice Śląskie

Katowice, 2017. Ark. wyd. 6,0. Format B5.
Druk i oprawa: Zakład Poligraficzny „Węglogryf”, Katowice

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Rynek pracy powiatu pszczyńskiego w ujęciu statystycznym	9
1.1. Wstęp	9
1.2. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności	10
1.3. Aktywność ekonomiczna ludności	20
1.4. Wnioski	28
2. Edukacja a aktywna polityka rynku pracy wobec wyzwań demograficznych	32
2.1. Wstęp	32
2.2. Aktywna polityka rynku pracy wobec zmiany demograficznej	33
2.3. Projekt przewodni Strategia Europa 2020	41
2.3.1. Program na Rzecz Nowych Umiejętności i Zatrudnienia	43
2.3.2. Europejska Platforma Współpracy w Zakresie Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem	45
2.4. Strategia Przeciwdziałania Starzeniu się Społeczeństwa Europy Środkowej	46
2.4.1. Cele strategii i jej wyzwania	46
2.5. Program Solidarność Pokoleń	48
2.5.1. Charakterystyka programu i jego priorytety	48
2.5.2. Cele szczegółowe i założenia programu	50
2.6. Wnioski	56
3. Strategiczne koncepcje rozwoju powiatu pszczyńskiego w perspektywie 2023 roku	59
3.1. Wstęp	59
3.2. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023	60
3.3. Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015–2023	73
3.4. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczynskim na lata 2016–2023	84
3.5. Wnioski	90
4. Edukacja jako kluczowa determinanta rozwojowy rynku pracy powiatu pszczyńskiego w opinii lokalnych przedsiębiorców	94
4.1. Wprowadzenie	94
4.2. Założenia badawcze	95
4.3. Opis próby badawczej na potrzeby badania ankietowego	98
4.4. Wyniki badań	104
4.4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność w kontekście zapotrzebowania na zawody	104
4.4.2. Polityka kadrowa w kontekście zapotrzebowania na zawody	109
4.4.3. Polityka szkoleniowa w kontekście zapotrzebowania na zawody	118
4.4.4. Instytucje rynku pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy	120
4.5. Wnioski	124

5. Edukacja jako kluczowa determinanta rozwoju rynku pracy powiatu pszczyńskiego w świetle wywiadów eksperckich	127
5.1. Uwagi wprowadzające	127
5.2. Metodyka badań	127
5.3. Wyniki badań	129
5.3.1. Lokalna gospodarka	129
5.3.2. Lokalny rynek pracy	133
5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku	137
5.4. Wnioski	140
6. Podsumowanie i rekomendacje	145
Spis rysunków	154
Spis tabel	155

Wprowadzenie

Wiedzę możemy zdobywać od innych, ale mądrości musimy nauczyć się sami.

ADAM MICKIEWICZ

Monografia, którą oddajemy do rąk czytelnika jest gruntownym i głębokim studium socjoekonomicznym prezentującym uwarunkowania rozwoju ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka gospodarczego i społecznego jakim jest powiat pszczyński. Została ona opracowana na płaszczyźnie rozważań skupiających się nad znaczeniem dla rozwoju wskazanego ośrodka edukacji i aktywnej polityki rynku pracy (– dalej aprp). Można zatem stwierdzić, że upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie, zwłaszcza przełamywanie barier świadomości osób niskokwalifikowanych, pokazywanie efektywności nakładów na edukację, kształtowanie postrzegania kształcenia w kategoriach inwestycji, a nie kosztów oraz propagowanie dobrych praktyk inwestowania w edukację to ważne i nadrzędne cele, których realizacja istotnie może minimalizować rozwarstwienie społeczne determinowane przez niedopasowania strukturalne na rynku pracy¹. Wobec tych prawidłowości nie do przecenienia jest aprp, która w swoich źródłach, tj. począwszy od lat sześćdziesiątych do osiemdziesiątych XX wieku, rozwijała się jako forma instrumentu wspierającego przemiany strukturalne w gospodarce, w szczególności opracowywane w oparciu o nią programy miały stwarzać korzystniejsze warunki do rozwoju inwestycji. W tym kontekście sformułowane zostały zalecenia mające za zadanie kształtowanie aktywnych programów zatrudnieniowych²:

- promować pracę i szkolenia zawodowe zamiast finansować bezrobocie, co koresponduje z prymatem zatrudnienia i szkolenia nad zasiłkiem,
- akcentować komponenty inwestycyjne, tak dalece jak to możliwe, w celu rozbudowy infrastruktury, poprawy ochrony środowiska naturalnego i tym samym polepszenia warunków dla prywatnych inwestycji,
- zwiększyć rolę inicjatyw na szczeblu lokalnym.

Przenosząc powyższe destynacje i przekonania na płaszczyznę poznawczą szczególnym obszarem zainteresowań opisanych w poniższej monografii jest problematyka rynku pracy, związana z kwestią rozpoznania zapotrzebowania na zawody w powiecie pszczyńskim. Podjęta kwestia powoduje liczne dylematy, wśród których jednym z głównych jest rozmijanie się kwalifikacji oferowanych na rynku pracy przez pracobiorców z oczekiwanymi przez przedsiębiorców. W tym świetle należy zauważyć, że wysoki poziom kwalifikacji wydaje się koniecznym warunkiem konkurencyjności pracobiorców na rynku pracy.

¹ Zob. E. Kryńska, Ł. Arendt, Rynek Pracy – Wyzwania Strategiczne: na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011, s. 13.

² Por. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność rynku pracy w Polsce, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, UMK, Toruń 2011 s. 19–20.

Natomiast warunkiem wystarczającym staje się dostosowanie ich cech kwalifikacyjno-zawodowych do potrzeb zmiennego zapotrzebowania na pracę. Nakłady ponoszone na poszerzanie i uzupełnianie swojej wiedzy są bez wątpienia najbardziej efektywną formą inwestycji, jednak pod warunkiem, że będą one ponoszone zgodnie z kierunkiem jakościowych zmian w zapotrzebowaniu na pracę³. W świetle tej prawidłowości został określony cel użyteczny pracy, który skupił się na inicjowaniu działań służących zbliżeniu gospodarki i edukacji, w oparciu o analizę zapotrzebowania na zawody. W tym kontekście wydaje się, że przybliżenie się do tego celu pozwoli na bardziej precyzyjne ukierunkowanie wydatkowania strumienia środków finansowych na edukację, którymi dysponuje powiat pszczyński w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (– dalej KFS).

Niniejsza monografia łączy zarówno obszar badawczy i analityczny oraz praktyczne zastosowanie zgromadzonej wiedzy. Innowacyjne badania, które dotychczas w powiecie pszczyńskim nie miały miejsca z uwagi na ich skalę, jakość i metodologię, obejmują spójne obszary poznawcze: analizę struktury gospodarczej powiatu, diagnozę sytuacji na powiatowym rynku pracy oraz próbę opracowania scenariusza rozwoju powiatu do 2020 roku, ze szczególnym uwzględnieniem systemu lokalnej edukacji i priorytetów dla aprp. Charakter podjętych analiz wymagał zastosowania ilościowych i jakościowych metod badawczych. Z kolei kompleksowość zastosowanych metod pozwoliła na wiarygodne wnioskowanie na poszczególnych etapach prowadzonych badań, a także na realizację konsultacji eksperckich w ramach prac analitycznych. Wyniki prowadzonych analiz i konsultacji społecznych pozwoliły na opracowanie rekomendacji służących modernizacji i rozwojowi opartemu na wiedzy i edukacji struktury gospodarczej i społecznej powiatu pszczyńskiego. Równie ważnym jest zidentyfikowanie specyficznych potrzeb kadrowych tkwiących w najbardziej innowacyjnych podmiotach gospodarczych, co w konsekwencji może wspierać właściwe ukierunkowanie systemu kształcenia oraz aprp dla realizacji przyszłościowych celów rozwojowych powiatu pszczyńskiego.

Mając na uwadze wskazane w monografii cele, zadania i rekomendacje autorzy opracowania składają szczególne słowa podziękowania na ręce wszystkich osób, instytucji i przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniach ankietowych i wywiadach eksperckich. Ze szczególnymi podziękowaniami kierujemy się do Starostwa Powiatowego w Pszczynie oraz kierownictwa Powiatowego Urzędu Pracy, dzięki którym mogły zostać zrealizowane badania i powstała niniejsza praca.

dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. nzw. w Pol. Śl.
dr Ryszard Marszowski

³ Zob. A. Trych, Edukacja jako sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, Zarządzanie szkołą wyższą: dylematy i wyzwania, w: Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku 2011/14, Gdańsk 2011, s. 45 – 61.

1. Rynek pracy powiatu pszczyńskiego w ujęciu statystycznym

Zmiany demograficzne zawsze przynoszą szanse na innowacje i rozwój. Trzeba tylko umieć je dostrzec, zdiagnozować i odpowiednio wykorzystać.

JOHN MAYNARD KEYNES

1.1. Wstęp

Rynek pracy jest szczególnym obszarem badań i zainteresowań poznawczych. Ukształtował się on w historycznym procesie rozwoju gospodarki obok rynku towarowego, pieniężnego i kapitałowego, i należy do pojęć używanych w wielu dyscyplinach naukowych: ekonomii, socjologii i geografii społeczno-ekonomicznej⁵. W tym kontekście licznie dziedziny nauki wykorzystując stosowaną w nich metodologię badań podejmują m.in. poszukiwanie rozwiązań mogących ograniczać niedopasowania strukturalne na rynku pracy. Są one główną determinantą sytuacji i rozwoju w zadanym czasie i przestrzeni poznawczej stosunków zachodzących w rynku pracy. Podstawowymi składnikami rynku pracy są podaż pracy i popyt na pracę. Podaż pracy określaną również jako zasoby pracy, tworzą osoby zdolne do pracy i wyrażające chęć jej podjęcia, które zamieszkują obszar rynku pracy. Popyt na pracę identyfikowany jest z zapotrzebowaniem na pracę zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym, co przejawia się w określonej strukturze oferowanych na rynku miejsc pracy. Wzajemne zależności występujące między składnikami rynku pracy prowadzą na drodze negocjacji do ustalenia warunków pracy i płac. Konkurencja na rynku pracy polega na poszukiwaniu przez pracowników jak najlepszej pracy oraz poszukiwaniu przez zakłady pracy jak najlepszych pracowników. Biorąc pod uwagę powyższe fakty mechanizm działania rynku pracy można badać w aspekcie podaży, czyli zachowań i decyzji pracowników oraz popytu, czyli zachowań i decyzji pracodawców. Brak wzajemnego dopasowania popytu i podaży na pracę doprowadza do stanu nierównowagi rynku pracy przejawiającego się w nadwyżce wolnych miejsc pracy lub bezrobociu⁶. Ta sytuacja jest egzemplifikacją przywołanego już wcześniej stanu na rynku pracy, który określa się niedopasowaniem strukturalnym. Poznanie czynników determinujących ten proces pozwala na efektywniejsze i perspektywiczne oddziaływanie na zachodzące zmiany – tak aby minimalizować negatywne skutki niedopasowań strukturalnych i ograniczać ich wpływ na rozwój rynku pracy⁷. W odniesieniu do powyższych uwag

4 Zob. E. Trafiałek, Starzenie się i starość, Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006 r., s. 247.

5 Szerzej: P. Churski, Teoretyczne podstawy rynku pracy <http://www.staff.amu.edu.pl/~chur/pliki/teoretyczne%20opodstawy%20orynku%20opracy.pdf> (dostęp, 18.06.2017 r.).

6 Tamże.

7 Zob. M. Dobrowolska, Employee and flexible forms of employment – a theoretical analysis and empirical studies, wyd. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

w niniejszym rozdziale podjęta została analiza wybranych statystycznych elementów opisujących podaż pracy i popyt na pracę w wymiarze lokalnego rynku pracy powiatu pszczyńskiego.

1.2. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności

W 2015 roku powiat pszczyński zamieszkiwało 109 954 osoby, w tym 51% kobiet, mężczyźni stanowili odsetek wielkości 49%. Współczynnik feminizacji był zachwiany. Na 104 kobiety w analizowanym okresie przypadało 100 mężczyzn. Skutkowało to niskim współczynnikiem maskulinizacji wynoszącym 100 mężczyzn na 104 kobiety⁸. Uwzględniając fakt przewagi kobiet nad mężczyznami w powiecie pszczyńskim należy podkreślić, że podobnie jak w powiecie raciborskim⁹, poziom współczynnika determinowany jest zjawiskiem nadumieralności mężczyzn powyżej 40. roku życia – przede wszystkim związanej z chorobami układu krążenia (47,1% ogółu zgonów według stanu na koniec 2013 roku) – oraz procesami migracyjnymi, wynikającymi z odpływu kobiet z obszarów wiejskich¹⁰. Warto zauważyć, że rozchwianie współczynnika feminizacji w powiecie pszczyńskim jest trwałe począwszy od 2004 roku. Przez cały okres lat 2004–2015 analizowany współczynnik kształtował się na poziomie 104 kobiet przypadających na 100 mężczyzn.

Średni wiek mieszkańców powiatu wynosi 38,5 lat i był wyraźnie niższy od porównywalnego średniego wieku dla województwa śląskiego o 3,4 lat oraz dla mieszkańców całej Polski o 2,4 lat¹¹. Mieszkańcy powiatu pszczyńskiego zawarli w 2015 roku 569 małżeństw, co odpowiada 5,2 małżeństwom na 1000 mieszkańców. Liczba zawieranych małżeństw przypadająca na 100 mieszkańców wyraźnie była większa od wartości wojewódzkiej i krajowej – odpowiednio było to w 2015 roku 4,9 oraz 4,88. W analizowany okres w powiecie pszczyńskim odnotowano 1,5 rozwodów na 1000 mieszkańców i był to wyraźnie mniej w relacji do danych wojewódzkich – 1,8 oraz kraju – 1,71. Z uwagi na zmienną opisującą stan cywilny mieszkańców powiatu 28,3% było w 2015 roku stanu wolnego, 60,9% żyło w związkach małżeńskich, 2,9% było po rozwodzie, a 7,7% stanowili wdowy i wdowcy¹².

W tym świetle warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2004–2015 liczba mieszkańców powiatu pszczyńskiego zwiększyła się o 5,5%, tj. o 5723 osoby. Temu procesowi towarzyszyła regularna dynamika wzrostu urodzeń żywych, która w latach 2005–2016 w powiecie

8 Por. Powiat pszczyński w liczbach http://www.polskawliczbach.pl/powiat_pszczyński (dostęp, 21.05.2017 r.).

9 Zob. R. Marszowski, Rynek pracy powiatu raciborskiego w ujęciu statystycznym, w: Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy powiatu raciborskiego, Racibórz/Katowice 2016 r., s. 20–35. Materiał niepublikowany.

10 Szerzej: Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania, Projekt finansowany ze środków pochodzących z Funduszy Counterpart Funds (CPF) Sektorowych Agrolinia (PL9005), wyd. Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2012 r., s. 3–7.

11 Zob. Powiat pszczyński w liczbach...

12 Tamże.

pszczyńskim zawierała się w przedziale od 100,5% w 2006 rok do 124,8% w 2016 roku. Zgony ogółem charakteryzowały się w analizowanym okresie czasu trwałą tendencją wzrostu z poziomu 95,8% w roku 2005 do kulminacji o wielkości 120,3% w 2016 roku. Warto zauważyć, że najwyższa dynamika wzrostu zgonów w powiecie pszczyńskim wystąpiła w latach 2013–2016 zawierając się – w relacji do 2004 roku – w przedziale od 117,2% do wskazany już 123,3% (tab. 1).

Tabela 1. Podstawowa charakterystyka demograficzna powiatu pszczyńskiego w latach 2004–2015

Zmienne	Lata												
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	104 129	104 470	104 828	105 230	105 631	106 361	107 712	108 242	108 657	108 910	109 409	109 852	b.d.
2	100	100,3	100,7	101,1	101,4	102,1	103,4	103,9	104,3	104,6	105,1	105,5	b.d.
3	b.d.	1 053	1 058	1 136	1 225	1 263	1 415	1 375	1 312	1 312	1 305	1 287	1 314
4	b.d.	100	100,5	107,9	116,3	119,9	134,4	130,6	124,6	124,6	123,9	122,2	124,8
5	b.d.	760	728	764	782	828	828	837	792	891	901	862	914
6	b.d.	100	95,8	100,5	102,9	108,9	108,9	110,1	104,2	117,2	118,6	113,4	120,3
7	b.d.	293	330	372	443	435	587	538	520	421	404	425	b.d.
8	b.d.	100	112,6	127,0	151,2	148,5	200,3	183,6	177,5	143,7	137,9	145,1	b.d.
9	b.d.	52	-71	-159	-57	120	94	10	-58	-115	5	-46	b.d.
10	b.d.	100	-136,5	-305,8	-109,6	230,8	180,8	19,2	-111,5	-221,2	9,6	-88,5	b.d.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Legenda: 1. Ludność ogółem powiatu pszczyńskiego (stan w dniu 31 XII), 2. Dynamiki wzrostu/spadku ludności powiatu pszczyńskiego w latach 2004–2016, 3. Urodzenia żywe w powiecie pszczyńskim, 4. Dynamiki wzrostu/spadku urodzeń żywych w powiecie pszczyńskim w latach 2004–2016, 5. Zgony ogółem w powiecie pszczyńskim, 6. Dynamiki wzrostu/spadku zgonów ogółem w powiecie pszczyńskim w latach 2004–2016, 7. Przyrost naturalny w powiecie pszczyńskim w latach 2004–2016, 8. Dynamiki wzrostu/spadku przyrostu naturalnego w powiecie pszczyńskim w latach 2004–2016, 9. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie pszczyńskim, 10. Dynamiki wzrostu/spadku salda migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie pszczyńskim w latach 2004–2016.

„b.d.” – brak danych

Opisany rozkład liczby urodzeń żywych i zgonów ogółem wpłynął na przyrost naturalny w powiecie pszczyńskim, który w analizowany okresie czasu był bardzo regularny i dodatni. W latach 2006–2015 przyrost naturalny zawarł się w przedziale od 112,6% w 2005 roku do 145,1% w 2015 roku. W efekcie w powiecie pszczyńskim w 2015 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na poziomie 1,52 i był wyższy od współczynnika wojewódzkiego, który osiągnął w analizowanym okresie czasu poziom 1,26 oraz krajowego o poziomie 1,29. Należy zaznaczyć, że jeżeli współczynnik dzietności kształtuje się w przedziale od 2,10 do 2,15 liczby urodzeń dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15–49 lat), to występuje pełna zastępowalność pokoleń¹³. Podobnie jak współczynnik dzietności ukształtował się współczynnik reprodukcji brutto, który wyniósł w analogicznym okresie czasu w powiecie pszczyńskim 0,72 i był wyższy od współczynnika wojewódzkiego o 0,11 i ogólnopolskiego o 0,09. Warto zauważyć, że współczynnik o wielkości 1 jest gwarancją prostej reprodukcji

¹³ Por. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012 r., s. 22.

ludności, natomiast gdy przybiera wartość powyżej 1, występuje proces poszerzania ludności¹⁴. Podobnie ukształtował się w powiecie pszczyńskim współczynnik dynamiki demograficznej (jest to stosunek liczby urodzeń żywych do liczby zgonów¹⁵), który wyniósł 1,44 i był wyższy od współczynnika dla województwa i kraju odpowiednio o 0,61 oraz 0,50¹⁶.

W analizowanym okresie w powiecie pszczyńskim urodziło się 1314 dzieci, w tym 47,6% dziewczynek i 52,4% chłopców. Natomiast obserwacja migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w latach 2004–2015 wskazała na ujemne jej wartości. W analizowanym okresie migracje zawarły się w przedziale od –46 w 2015 roku do –159 w 2007 roku. Okresem największych migracji były lata 2007 oraz 2013 (tab. 1).

Opisane zjawiska na trwałe od lat kształtują nie tylko stan i strukturę ludności powiatu pszczyńskiego. W kontekście unijnej polityki społecznej sprostanie wyzwaniom demograficznym wymaga działań w wielu obszarach – począwszy od systemów emerytalnych i rentowych, poprzez reformę systemów podatkowych, poprawę dostępu do edukacji i szkoleń, poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, kończąc na zmianie postaw i zwalczaniu stereotypów¹⁷. Ujawniają się one intensywnie również w obszarze województwa śląskiego oraz kraju¹⁸. Zmiany w strukturze ludności, jakie dokonały się w latach 1988–2008 oraz 2009–2015, są wręcz znamienne. Poszukując ich źródeł można wskazać na kilka następujących przyczyn. Wydaje się, że przełomowymi były czynniki o charakterze kulturowym, do których zalicza się¹⁹:

- upowszechnienie przedmałżeńskich stosunków płciowych,
- opóźnienie wieku zawierania małżeństwa,
- dywersyfikacja i upowszechnienie alternatywnych form związków partnerskich,
- zwiększenie zjawiska trwałego celibatu (pozostawania poza związkami partnerskimi),
- wzrost nasilenia rozwodów,
- powszechność rodzin niepełnych,
- wielość i różnorodność związków partnerskich w ciągu życia jednostki,
- zmniejszenie proporcji osób pozostających w formalnych związkach małżeńskich,
- zmniejszenie średniej liczebności dzieci w rodzinie,
- zanik wielodzietności,
- wzrost dobrowolnej bezdzietności,
- upowszechnienie środków antykoncepcyjnych,
- opóźnienie wieku prokreacji.

¹⁴ Zob.: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS. Warszawa 2014 r., s. 192.

¹⁵ Szerzej: J. Z. Holzer., Demografia, PWE Warszawa 2003 r.

¹⁶ Por. Powiat pszczyński w liczbach...

¹⁷ Tamże, s. 83.

¹⁸ Więcej: R. Marszowski, Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja 2017 r. Artykuł przyjęty do druku.

¹⁹ Zob: D. J. van de Kaa, Europe and iys Population. The long View European Populations. Unity in Diversity. Dordrecht 1999 r.

Kolejne przyczyny, można zidentyfikować w obszarze przemian społeczno-gospodarczych, które miały miejsce w Polsce w latach 90. XX w. Był to okres, w którym nastąpiła depresja demograficzna, jako wynik nałożenia się na siebie kilku niekorzystnych uwarunkowań²⁰:

- echa niżu demograficznego (pokolenie niżu z lat 60. XX w. rodziło swoje dzieci w drugiej połowie lat 80. i w latach 90. XX w.),
- transformacji gospodarczej, której skutkiem było pojawienie się i szybkie narastanie bezrobocia, utrata pracy i źródła dochodu, brak poczucia bezpieczeństwa socjalnego²¹,
- urynkowania cen mieszkań i wzrostu kosztów utrzymania przy zamrożonych płacach utrudniającego młodym ludziom założenie rodziny,
- nasilanie się przemian społecznych przez upowszechnianie się wzorców zachowań w zakresie wolnych związków, rodziny jednodzietnej, konieczność długiego kształcenia się oraz dyspozycyjności wobec pracodawcy.

Ważnym źródłem przemian demograficznych są również obserwowane w pierwszej dekadzie XXI wieku zjawiska związane z wejściem Polski do Unii Europejskiej, wśród nich na szczególną uwagę zasługują²²:

- zawężona reprodukcja ludności poniżej prostej zastępowalności pokoleń,
- zmniejszającą się liczbę nowo zawieranych związków małżeńskich,
- obniżenie się poziomu dzietności kobiet,
- wzrastające migracje zagraniczne, zwłaszcza wśród młodej populacji.

Wskazane prawidłowości kształtują strukturę demograficzną ludności powiatu pszczyńskiego, w tym zachodzące poważne zmiany w biologicznych grupach wieku. Według stanu na 2014 rok liczba ludności według wskazanego podziału była następująca: ludność w wieku 0–14 lat stanowiła 17,1% ludności ogółem, w wieku 15–64 lat 71,36% i w wieku 65 lat i więcej 11,58%. Zgodnie z prognozami ten rozkład w 2035 roku może być następujący: 13,96% – spadek o 3,14%, 63,12% – spadek o 8,24% oraz 25,19% – wzrost o 10,61%. Z kolei analizowany rozkład liczebności ludności powiatu według biologicznych grup wieku w 2050 może ulec dalszej zmianie, według następujących prognozowanych wielkości: 13,63% – spadek o 3,47%, 56,07% – spadek o 15,29% oraz 30,29% – wzrost o 18,71%²³ (rys. 1).

Analiza populacji zamieszkującej powiat pszczyński w przekroju grup wieku pozwala na sformułowanie kilku kolejnych wniosków. W analizowanej strukturze najbardziej liczebnymi grupami były osoby w wieku od 25 do 29 lat oraz od 30 do 34 lat. Z uwagi na ich

²⁰ Por. A. Runge, Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014 r.).

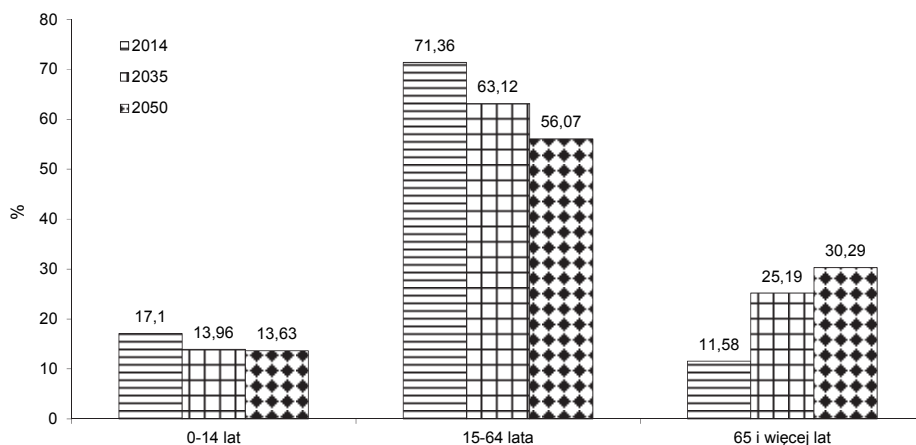
²¹ Zob. R. Marszowski, Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów, Przegląd Górniczy, 12/2016, wyd. SITG, Katowice, s. 59–66.

²² Więcej: J. Runge, Regionalne i lokalne konsekwencje współczesnych przemian demograficznych Polski – elementy metodologii badań. Przykład województwa śląskiego, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 223, Katowice 2015 r., s. 286–287.

²³ Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, Warszawa 2014 r.

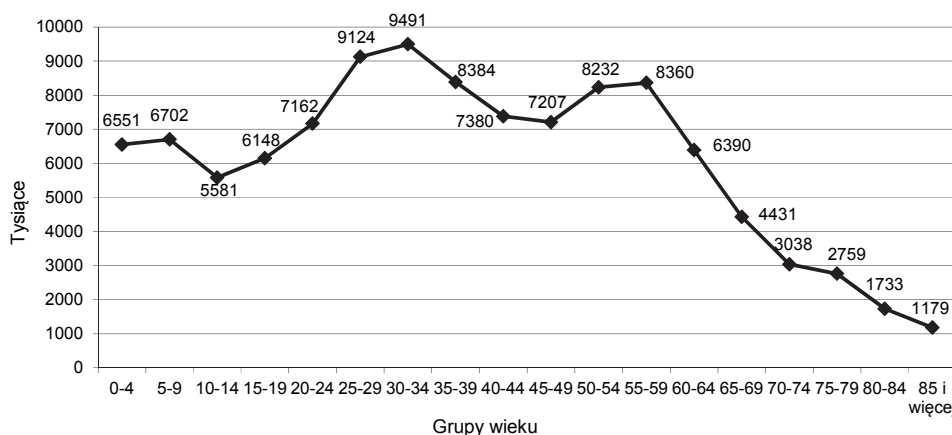
liczebność (blisko 17% ludności ogółem) można przyjąć założenie, że są to dwie grupy wiekowe, które będą decydowały o przyszłej strukturze ilościowej i jakościowej ludności powiatu pszczyńskiego. Jak się wydaje będą one najdynamiczniej kształtować procesy zachodzące na rynku pracy. W odniesieniu do wskazanej prawidłowości ważnym jest przedział wieku w przypadku, którego obserwuje się wyraźne zmniejszanie populacji mieszkańców powiatu. Tym przedziałem są roczniki w wieku od 55 do 59 lat (rys. 2).

Rysunek 1. Zmiany liczby ludności w biologicznych grupach wieku dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS na lata 2014–2055



Źródło: Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014.

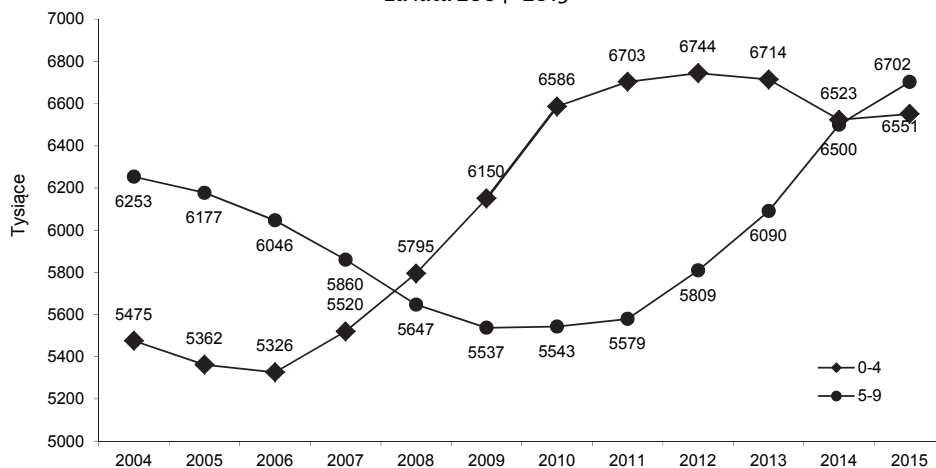
Rysunek 2. Ludność powiatu pszczyńskiego według grup wieku na koniec 2015 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Warto zauważyć, że wskazana populacja w wieku młodości demograficznej będzie dodatkowo na rynku pracy powiatu pszczyńskiego zasilana dużą liczebnie populacją ludzi najmłodszych, w przedziałach wieku 0–4 lata, 0–5 lat, 10–14 lat, 15–19 lat oraz 20–24 lata (ponad 29% ludności ogółem) – rysunek 3.

Rysunek 3. Ludność powiatu pszczyńskiego według grup wieku 0–4 lata oraz 5–9 lat. Obserwacje za lata 2004–2015



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Należy zauważyć, że wskazany rozkład liczby mieszkańców powiatu według grup wieku będzie determinować na rynku pracy procesy, które są wypadkową dwóch zjawisk: młodości demograficznej zasobów pracy oraz wysokiej mobilności edukacyjnej, zawodowej i migracyjnej. Jak zauważają autorzy raportu „Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce” zmiany demograficzne niosą ze sobą wyzwania, którym władze samorządowe muszą stawić czoła. Będzie to miało istotny wpływ na społeczność lokalną, gospodarkę, rynek pracy i generalnie – jakość życia. Brak lub nieskuteczność w procesie zarządzania zmianami demograficznymi, może doprowadzić do negatywnego sprzężenia zwrotnego, a w konsekwencji pogorszenia się społecznej i ekonomicznej sytuacji społeczności lokalnych²⁴. Na ten stan jak stwierdza Martinez-Fernandez²⁵ nie istnieje jedno, uniwersalne i ostateczne rozwiązanie. Lokalne strategie mogą się znacząco różnić. Niektóre z nich mogą koncentrować się na inteligentnym ograniczaniu, inne na kulturze, inwestorach, „zielonej” działalności gospodarczej itd. Dostosowanie do zmian demograficznych wymaga inteligentnej, przemyślanej i skoordynowanej polityki. Władze samorządowe i kluczowe zainteresowane strony powinny zatem uzyskać wsparcie w tym obszarze. Proponuje się tu uwzględnić w szczególności trzy główne obszary: zmiany systemowe w zarządzaniu finansowym na szczeblu lokalnym, poszerzenie kompetencji lokalnych zainteresowanych stron i wspieranie procesu dostosowania usług społecznych do zmian demograficznych²⁶.

²⁴ Zob. Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce, OECD Warszawa 2013, s. 54.

²⁵ Por. C. Martinez-Fernandez, P. Chorąży, T. Weyman, M. Gawron, (2011), The Territorial Dimension of the European Social Fund: A local approach for local jobs? LEED Working Paper Series.

²⁶ Szerzej: Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa...

W innym ujęciu autorstwa Jochana Kluge – który dokonał oceny 140 instrumentów ALMP (dalej – Active Labour Market Policy)²⁷ – w Europie, głównie z lat 90. XX wieku – zauważa się następujące prawidłowości²⁸:

- programy szkoleń z „niewielkim prawdopodobieństwem” miały pozytywny wpływ na zatrudnienie osób biorących w nich udział,
- działania oparte na zasadzie „świadczeń i sankcji” – czyli działań z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa i doradztwa połączonych z odpowiednim dostosowaniem systemu świadczeń – oraz subsydiowanie zatrudnienia w sektorze prywatnym mają większe szanse na wywarcie pozytywnych skutków,
- programy bezpośredniego zatrudnienia w sektorze publicznym są nie tylko nieskuteczne, ale mogą wręcz pogarszać perspektywy zatrudnienia.
- „szczególnie trudna wydaje się być pomoc dla osób młodych”: prawdopodobieństwo, że programy skierowane do osób młodych osiągną pozytywne skutki jest o 40–60 punktów procentowych niższe niż w przypadku programów przeznaczonych dla starszych grup wiekowych,
- czynniki takie jak kraj, cykl koniunkturalny czy instytucjonalne cechy rynku pracy nie decydują o skuteczności danego programu, lecz jego rodzaj był sam w sobie głównym czynnikiem decydującym o jego skuteczności na rynku pracy.

W tym świetle na podstawie kolejnych analiz populacji mieszkańców powiatu pszczyńskiego w przekroju ekonomicznych grup wieku – w latach 2004–2015 – zaobserwowane zostały kolejne prawidłowości. Przede wszystkim na stabilnym poziomie utrzymywała się ludność w wieku przedprodukcyjnym, która w latach 2004–2015 zmniejszyła się 4,5%. Należy zauważyć, że był to niższy spadek od zaobserwowanego w województwie śląskim o 5,5%. Przeciwnie ukształtowała się dynamika spadku ludności w populacji w wieku produkcyjnym. W tej grupie wiekowej przeważał spadek ludności w województwie śląskim, który wyniósł w analogicznym okresie 91 % wobec wzrost populacji ludności w wieku produkcyjnym w powiecie pszczyński do poziomu 103,3% – w relacji do stanu w 2004 roku. W populacji ludności w wieku poprodukcyjnym zarówno w województwie śląskim oraz powiecie pszczyńskim w latach 2004–2015 zaobserwowany został wzrost ludności odpowiednio o 31% oraz 34,7% (tab. 2).

²⁷ ALMP definiowana jest jako celowa interwencja państwa na rynku pracy, mająca poprawić efektywność jego funkcjonowania, tworzyć w sposób pośredni lub bezpośredni miejsca pracy oraz zwiększać zdolności do zatrudnienia grup defaworyzowanych. Jako działalność angażująca środki publiczne powinna podlegać systematycznej ewaluacji, której celem jest ocena jakości i wartości interwencji, a więc jej efektów, siły oddziaływania i potrzeb, które miała zaspokoić. Por. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, 2011 r., s. 19.

²⁸ Zob. J. Kluge, Paper prepared for the joint OECD / University of Maryland conference on “Labor activation in times of high unemployment”, 11 November 2011 r.

Tabela 2. Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i powiatu pszczyńskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2015. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%

Ludność	Lata											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	712 683	689 588	670 213	656 318	649 030	644 622	647 029	644 606	643 948	642 956	643 231	642 921
2	100	96,8	94,0	92,1	91,1	90,5	90,8	90,4	90,4	90,2	90,3	90,0
3	19 715	19 052	18 530	18 185	17 999	17 974	18 360	18 407	18 484	18 560	18 695	18 834
4	100,0	96,6	94,0	92,2	91,3	91,2	93,1	93,4	93,8	94,1	94,8	95,5
5	3 260 972	3 258 695	3 246 847	3 230 968	3 213 483	3 195 974	3 174 067	3 144 216	3 108 856	3 067 933	3 026 020	2 983 260
6	100	99,9	99,6	99,1	98,5	98,0	97,3	96,4	95,3	94,1	92,8	91,0
7	72 212	72 999	73 602	74 003	74 324	74 817	75 384	75 398	75 317	75 001	74 844	74 576
8	100,0	101,1	101,9	102,5	102,9	103,6	104,4	104,4	104,3	103,9	103,6	103,3
9	727 116	737 492	752 077	766 829	783 152	800 129	813 839	837 535	863 066	888 558	916 673	944 668
10	100	101,4	103,4	105,5	107,7	110,0	111,9	115,2	118,7	122,2	126,1	131
11	12 202	12 419	12 696	13 042	13 308	13 570	13 968	14 437	14 856	15 349	15 870	16 442
12	100,0	101,8	104,0	106,9	109,1	111,2	114,5	118,3	121,8	125,8	130,1	134,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych, Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci.

Legenda: 1. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej), 2. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej), 3. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w powiecie pszczyńskim (14 lat i mniej), 4. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku przedprodukcyjnym w powiecie pszczyńskim (14 lat i mniej), 5. Ludność w wieku produkcyjnym w województwie śląskim (15–59/64 lata), 6. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku produkcyjnym w województwie śląskim (15–59/64 lata), 7. Ludność w wieku produkcyjnym w powiecie pszczyńskim (15–59/64 lata), 8. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku produkcyjnym w powiecie pszczyńskim (15–59/64 lata), 9. Ludność w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim (60/65 lat i więcej), 10. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim (60/65 lat i więcej), 11. Ludność w wieku poprodukcyjnym w powiecie pszczyńskim (60/65 lat i więcej), 12. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku poprodukcyjnym w powiecie pszczyńskim (60/65 lat i więcej).

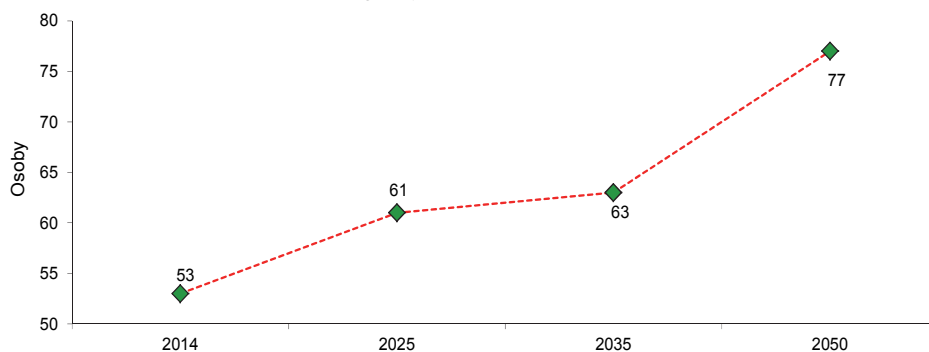
Kolejną ważną zmienną – opisującą strukturę ludności – jest wskaźnik obciążenia demograficznego²⁹. Według stanu na koniec 2014 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym w powiecie pszczyńskim przypadały 53 osoby nieaktywne zawodowo. Na przestrzeni lat 2010–2014 był to wzrost z liczby 43 do 53 osób. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie roku 2050 obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w powiecie pszczyńskim może wzrosnąć z 57 w 2014 roku do 61 w 2025 roku, 63 w 2035 roku i 77 osób w 2050 roku (rys. 4).

Ten przyrost determinowany jest w prognozie przede wszystkim bardzo wysokim przyrostem wskaźnika obciążenia demograficznego dla ludności w wieku poprodukcyjnym z 21 w roku 2014 do 48 osób w roku 2050. Należy zaznaczyć, że zgodnie z prognozą do roku 2050 można oczekiwać wyraźnej dominacji obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w miastach³⁰.

²⁹ Wskaźnik ten wyznaczany jest, jako stosunek liczby osób w wieku, gdy są one nieaktywne lub bierne zawodowo, czyli w wieku nieprodukcyjnym (liczba dzieci w wieku 0–14 lat, liczba osób w wieku 60 lub 65 lat i więcej) do liczby osób będących w wieku produkcyjnym (liczba osób w wieku 15–59 lub 64 lata). Zob. Główny Urząd Statystyczny. Portal informacyjny: www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6132.htm (dostęp: 22.05.2017 r.).

³⁰ Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r.

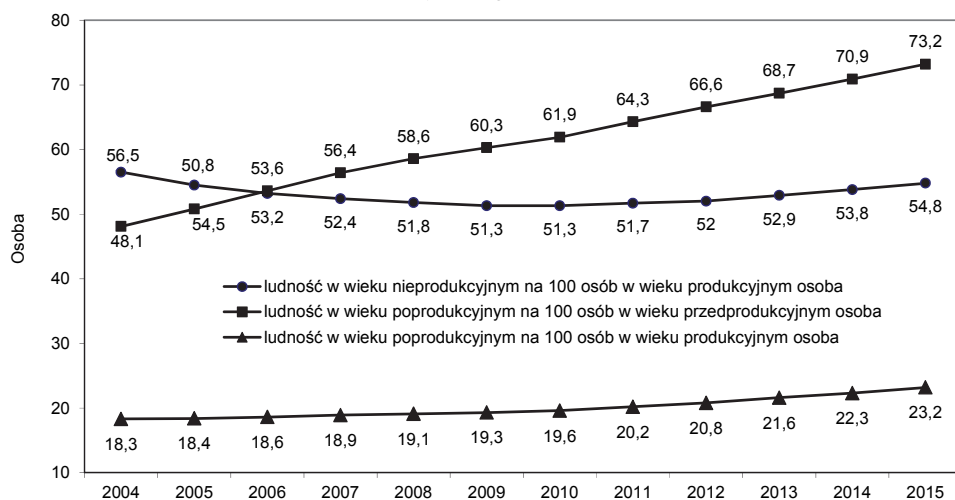
Rysunek 4. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS do 2050 roku



Źródło: obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014.

Opisane tendencje w pełni potwierdzają analizy wskaźnika obciążenia demograficznego w przekroju grup wieku. Jak zostało już wcześniej podkreślone największe obciążenie ludności w wieku produkcyjnym będzie wynikać z populacji ludności w wieku nieprodukcyjnym. Na przestrzeni lat 2004–2015 wzrosło ono z 48 osób do 73 osób w wieku poprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (rys. 5). Warto podkreślić, że jest to wynik dynamicznego starzenia się populacji ludności województwa śląskiego i kraju³¹.

Rysunek 5. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego według ekonomicznych grup wieku dla powiatu pszczyńskiego w latach 2004–2015



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

³¹ Szerzej: Sytuacja demograficzna województwa śląskiego, w: Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011 r., s. 14–32.

Analizując ludność powiatu pszczyńskiego według poziomu wykształcenia należy zauważyć, że 28 265 mieszkańców powiatu pszczyńskiego jest w wieku potencjalnej nauki – 3–24 lata – (w tym 14 012 kobiet oraz 14 253 mężczyzn). Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku 14,6% ludności posiadało wykształcenie wyższe, 2,2% wykształcenie policealne, 10,8% średnie ogólnokształcące, a 17,9% średnie zawodowe. Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się 33,5% mieszkańców powiatu pszczyńskiego, gimnazjalnym 5,8%, natomiast 15,2% podstawowym ukończonym. Jedynie 0,8% mieszkańców zakończyło edukację przed ukończeniem szkoły podstawowej.

W porównaniu do średniej krajowej mieszkańcy powiatu pszczyńskiego mają analogiczny poziom wykształcenia. Wśród kobiet mieszkających w powiecie pszczyńskim największy odsetek ma wykształcenie zasadnicze zawodowe (25,1%) oraz podstawowe ukończone (18,4%). Mężczyźni najczęściej mają wykształcenie zasadnicze zawodowe (42,2%) oraz średnie zawodowe (19%). Z kolei 19,4% mieszkańców powiatu pszczyńskiego w wieku potencjalnej nauki (3–24 lata) zalicza się do przedziału 3–6 lat – wychowanie przedszkolne (19,5% wśród dziewczynek i 19,3% wśród chłopców). Na tysiąc dzieci w wieku przedszkolnym 909 uczęszcza do placówek wychowania przedszkolnego. Na jedno miejsce w placówce wychowania przedszkolnego przypada 1,03 dzieci w wieku przedszkolnym.

W grupie wiekowej 3–24 lata na poziomie podstawowym (7–12 lat) kształcą się 25,4% ludności (25,1% wśród dziewczynek i 25,7% wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach podstawowych przypada 19 uczniów. Współczynnik skolaryzacji brutto (stosunek wszystkich osób uczących się w szkołach podstawowych do osób w wieku 7–12 lat) wynosi 94,79. Wśród mieszkańców w wieku potencjalnej nauki 12,4% zalicza się do przedziału 13–15 lat – wykształcenie na poziomie gimnazjalnym (12,3% wśród dziewczynek i 12,5% wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach gimnazjalnych przypada 21 uczniów. Współczynnik skolaryzacji brutto wynosi 99,32.

W grupie wiekowej 3–24 lata na poziomie ponadgimnazjalnym (16–18 lat) kształcą się 13% mieszkańców (13 % wśród dziewczynek i 13% wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach ogólnokształcących przypada 11 uczniów. Na oddział w szkołach średnich zawodowych i artystycznych 23 uczniów. W przedziale wiekowym odpowiadającym edukacji w szkołach wyższych (19–24 lat) znajduje się 29,7% mieszkańców powiatu pszczyńskiego w wieku potencjalnej nauki (31% kobiet i 29,4% mężczyzn)³².

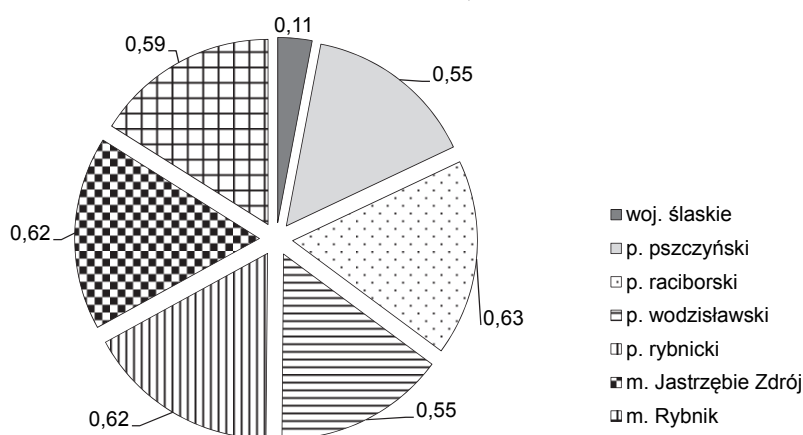
Warto zauważyć, że wyniki Narodowego Spisu Powszechnego wskazują na duży udział w populacji ludności ogółem w powiecie pszczyńskim rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu. W relacji do danych wojewódzkich (0,11%) był to udział pięciokrotnie większy (0,55%) – rysunek 6.

W 2014 roku w powiecie pszczyńskim zarejestrowano 1161 zameldowania w ruchu wewnętrznym oraz 1207 wymeldowań. Saldo migracji wewnętrznych było w tym okresie ujemne i wyniosło dla powiatu pszczyńskiego –46. Saldo migracji zagranicznych w analogicznym okresie czasu było równe zero³³.

³² Por. http://www.polskawliczbach.pl/powiat_pszczyński#ixzz4c8NxSLVM (dostęp, 27.06.2017 r.)

³³ Zob. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Rysunek 6. Rodziny z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu w województwie śląskim oraz wybranych powiatach województwa śląskiego w 2011 roku w %



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Narodowy Spis Powszechny 2011 – gospodarstwa domowe i rodziny.

1.3. Aktywność ekonomiczna ludności

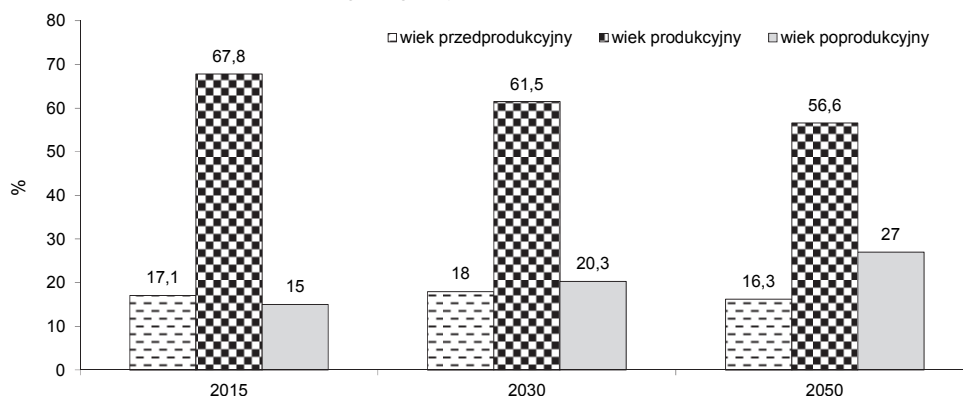
Ze względu na aktywność ekonomiczną ludności powiatu pszczyńskiego należy zauważyć, że w 2015 roku 17,1% mieszkańców było w wieku przedprodukcyjnym, 67,8% w wieku produkcyjnym i 15% mieszkańców było w wieku poprodukcyjnym. Warto w tym miejscu podkreślić, że opisane proporcje mogą ulec poważnej deformacji. Jak wskazują prognozy³⁴ w 2030 roku ludność w grupie w wieku przedprodukcyjnym będzie stanowić 18,% – wzrost w stosunku do 2014 roku o 0,9%, w wieku produkcyjnym 61,5% – spadek o 6,3% i w wieku poprodukcyjnym 20,3% – wzrost o 5,3%. Jeszcze poważniejszy regres może wystąpić w 2050 roku, w którym powyższe grupy wieku mogą osiągnąć następujące poziomy udziały w ludności ogółem powiatu pszczyńskiego: 16,3% – spadek o 0,7%, 56,6% – spadek o 11,2%, 27% – wzrost o 12% (rys. 7).

Według danych GUS w powiecie pszczyńskim w 2015 roku na 1000 mieszkańców pracowały 283 osoby. Jest to minimalnie więcej od wartości dla województwa śląskiego (281,9 stan w 2014 r.) oraz mniej od wartości dla Polski (291,3 stan w 2014 r.). Kobiety stanowiły 39,1% wszystkich pracujących, a 60,9% mężczyźni. W sektorze rolniczym pracowało 14,2% aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu pszczyńskiego (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), 51,6% w przemyśle i budownictwie, a 5,7% w sektorze usługowym (handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja) oraz 5,7% pracowało w sektorze finansowym (działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości)³⁵.

³⁴ Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r., Ludność według płci i funkcjonalnych grup wieku, stan w dniu 31.XII.

³⁵ Por. http://www.polskawliczbach.pl/powiat_pszczyński#ixzz4c8NxSLVM (dostęp, 27.06.2017 r.).

Rysunek 7. Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS na lata 2014–2050



Źródło: obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014

W podziale na gminy dominująca populacja pracujących w odsetku 30,22% zamieszkiwała gminę miejsko-wiejską Pszczyna. W dalszej kolejności z uwagi na odsetek pracujących wyróżniała się gmina miejska Pszczyna – 23,94% oraz gmina wiejska Pawłowice – 23,16%. W pozostałych gminach udział pracujących w powiecie zawarł się w przedziale od 1,09% do 10,38% (tab. 3).

Tabela 3. Pracujący^{a)} w powiecie pszczyńskim według stanu na 31 grudnia 2015 roku

Wyszczególnienie	Pracujący		Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Sekcje G, H, I, J	Sekcje K, L oraz pozostałe usługi
	ogółem	w tym kobiety				
Powiat pszczyński	39457	16687	304	20882	5951	11792
Gmina miejsko-wiejska Pszczyna	11924	6434	244	4912	2422	4346
%	30,22	38,56	80,26	23,52	40,70	36,86
Gmina miejska Pszczyna	9445	5279	10	3693	2167	3575
%	23,94	31,64	3,29	17,69	36,41	30,32
Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój	2437	963	–	714	349	1374
%	6,18	5,77	–	3,42	5,86	11,65
Gmina wiejska Kobiór	431	232	#	144	#	149
%	1,09	1,39	#	0,69	#	1,26
Gmina wiejska Miedźna	1988	1093	26	884	280	798
%	5,04	6,55	8,55	4,23	4,71	6,77
Gmina wiejska Pawłowice	9138	1806	24	7309	733	1072
%	23,16	10,82	7,89	35,00	12,32	9,09
Gmina wiejska Suszec	4094	880	#	3226	#	478
%	10,38	5,27	#	15,45	#	4,05

Źródło: obliczenia własne na podstawie „Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2016 roku”, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (23). Pracujący w 2015 r., s. 169

Znak # oznacza, że dane nie mogą być opublikowane ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej w rozumieniu ustawy o statystyce publicznej. Kreska (–) – zjawisko nie wystąpiło

a) Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz gospodarstw indywidualnych w rolnictwie.

Legenda: Sekcja G oznacza handel hurtowy i detaliczny; naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H oznacza transport i gospodarkę magazynową, I oznacza działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J, oznacza informację i komunikację K oznacza działalność finansową i ubezpieczeniową oraz L oznacza działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości.

Bezrobocie w powiecie pszczyńskim systematycznie maleje z poziomu 6% w 2010 roku do 4,3% w końcu lutego 2017 roku³⁶. Największa liczba bezrobotnych na koniec lutego 2017 roku została zaobserwowana w Pszczynie – 1182. W dalszej kolejności w Pawłowicach i Miedznej odpowiednio 275 i 232 bezrobotnych. Cechą charakterystyczną bezrobocia w powiecie pszczyńskim jest wyraźna przewaga w jego strukturze kobiet, których udział wyniósł na koniec lutego 2017 roku 60,51%. Najwyższe udziały bezrobotnych kobiet zostały zaobserwowane w gminach Pawłowice (71,64%), Suszec (68,68%) oraz Miedzna (65,95%). W pozostałych gminach udział zawarł się w przedziale od 48,91% do 57,11% (tab. 4).

Tabela 4. Bezrobotni ogółem oraz według płci w powiecie pszczyńskim. Stan na koniec lutego 2017 r.

Obszar	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Udział % kobiet
Powiat pszczyński	2 046	808	1238	60,51
Gmina miejska Pszczyna	1 182	507	675	57,11
Gmina wiejska Goczalkowice Zdrój	83	40	43	51,81
Gmina wiejska Kobiór	92	47	45	48,91
Gmina wiejska Miedzna	232	79	153	65,95
Gmina wiejska Pawłowice	275	78	197	71,64
Gmina wiejska Suszec	182	57	125	68,68

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PUP w Pszczynie

Analiza bezrobocia w powiecie pszczyńskim według czasu pozostawiania osób bezrobotnych bez pracy wyraźnie wskazuje na dominację dwóch grup bezrobotnych: pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy oraz – co jest szczególnie niekorzystnym zjawiskiem – pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy. Badanie struktury bezrobotnych w powiecie pszczyńskim według wieku wskazuje na kolejną prawidłowość. Pierwszą z nich jest niepokojąco wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych (18–34 lata). Sumując bezrobotnych w grupach wiekowych 18–24 lata i 25–34 lata ich liczba stanowiła w IV kwartale 2016 roku zbiorowość 815 osób – co stanowiło w ogółem bezrobotnych odsetek wielkości 40%. Oznacza to, że w analizowanym okresie, blisko co drugi bezrobotny był w wieku młodości demograficznej i najwyższej aktywności zawodowej. Z uwagi na poziom wykształcenia w powiecie pszczyńskim dominowały osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Sumując ponownie bezrobotnych z tych dwóch grup należy zauważyć, że była to zbiorowość stanowiąca w analizowanym okresie odsetek wielkości blisko 55%. Tym samym blisko sześciu na 10 bezrobotnych w powiecie pszczyńskim charakteryzowało się najniższymi poziomami wykształcenia. W tej zbiorowości blisko 1/2 bezrobotnych posiadała wykształcenie gimnazjalne i niższe. Należy zauważyć również niepokojąco wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz wyższym. Zbiorowość bezrobotnych o tych poziomach wykształcenia w końcu IV kwartału 2016 roku stanowiła w bezrobociu ogółem odsetek wielkości 28%. Tak więc trzech na 10 bezrobotnych posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe lub wyższe.

³⁶ Por. Stopy bezrobocia http://www.pup-pszczyński.pl/statystyki/stopy_bezrobocia.html (dostęp, 25.06.2017 r.).

Uwzględniając kolejne kryterium analityczne, tj. staż pracy, zauważyć należy przewagę w powiecie pszczyńskim bezrobotnych posiadających staż do 1 roku i od 1 do 5 lat oraz bez stażu. Bezrobotni wywodzący się z tych trzech grup stanowili w bezrobociu ogółem odsetek wielkości 47%. Szczególną uwagę należy zwrócić na grupę bezrobotnych od 1 do 5 lat. Była to grupa o wielkości blisko 21%. Sumując tę grupę bezrobotnych z grupą bez stażu pracy uzyskuje się zbiorowość wielkości 33%. Oznacza to, że co trzeci bezrobotny nie posiadał doświadczenia zawodowego w ogóle lub wynikało ono z krótkiego stażu nieprzekraczającego 5 lat (tab. 5).

Tabela 5. Bezrobotni poszukujący pracy w powiecie pszczyńskim. Stan na koniec IV kwartału 2016 r.

Wyszczególnienie		I	II	III	IV	V	VI	Σ
czas pozostawania bez pracy w miesiącach	do 1	24	8	54	39	132	31	288
	1-3	28	27	62	64	204	50	435
	3-6	14	14	27	47	179	28	309
	6-12	7	9	33	33	181	24	287
	12-24	9	10	17	44	191	22	293
	powyżej 24	7	23	21	51	234	21	357
wiek	18-24	14	7	38	48	142	29	278
	25-34	22	24	70	93	283	45	537
	35-44	18	18	33	44	245	40	398
	45-54	19	22	50	40	205	34	370
	55-59	9	13	29	45	284	22	402
	60 lat i więcej	7	7	14	8	81	6	123
wykształcenie	wyższe	11	13	38	34	141	27	264
	policealne i średnie zawodowe	16	24	42	62	201	42	387
	średnie ogólnokształcące	15	5	28	43	99	19	209
	zasadnicze zawodowe	29	28	65	74	370	53	619
	gimnazjalne i poniżej	18	21	61	65	310	35	510
staż pracy ogółem	do 1 roku	7	12	38	43	167	27	294
	1-5	24	24	48	67	250	38	451
	5-10	13	14	46	37	178	22	310
	10-20	9	11	30	40	180	36	306
	21-30	5	15	19	27	146	12	224
	30 lat i więcej	6	6	24	23	80	15	154
	bez stażu	15	9	29	41	120	26	240

Źródło: na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – 01Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Pszczynie.

Legenda I. Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, II. Gmina wiejska Kobiór, III. Gmina wiejska Miedźna, IV. Gmina wiejska Pawłowice, V. Gmina Pszczyna, VI. Gmina wiejska Suszec.

W powiecie pszczyńskim grupy bezrobotnych pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy w analizowanym okresie czasu stanowiły odpowiednio w gminie Goczałkowice 7,87% i 31,46%, Kobiór 25,27% i 29,67%, Miedźna 9,81% i 28,97%, Pawłowice 18,35% i 23,02%, Pszczynie 20,87% i 18,2% oraz Suszec 11,93% i 28,41%. (tab. 6).

Tabela 6. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według czasu pozostawania bez pracy w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	I	II	III	IV	V	VI
do 1	26,97	8,79	25,23	14,03	11,78	17,61
1-3	31,46	29,67	28,97	23,02	18,20	28,41
3-6	15,73	15,38	12,62	16,91	15,97	15,91
6-12	7,87	9,89	15,42	11,87	16,15	13,64
12-24	10,11	10,99	7,94	15,83	17,04	12,50
powyżej 24	7,87	25,27	9,81	18,35	20,87	11,93

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Pszczynie.

Legenda I. Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, II. Gmina wiejska Kobiór, III. Gmina wiejska Miedźna, IV. Gmina wiejska Pawłowice, V. Gmina Pszczyna, VI. Gmina wiejska Suszec.

Badanie struktury wieku bezrobotnych w powiecie pszczyńskim – co zostało już wcześniej zauważone – wskazuje na niepokojąco wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych (18–34 lata – 40%). Również w tej grupie wiekowej dominowało bezrobocie w gminach powiatu pszczyńskiego, którego wielkość była następująca: w gminie Goczałkowice 15,73% i 24,72%, Kobiór 7,69% i 26,37%, Miedźna 16,24% i 29,91%, Pawłowice 17,27% i 33,45%, Pszczynie 11,45% i 22,82% oraz Suszec 16,48% i 25,57% (tab. 7).

Tabela 7. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według wieku w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku

Wiek	I	II	III	IV	V	VI
18-24	15,73	7,69	16,24	17,27	11,45	16,48
25-34	24,72	26,37	29,91	33,45	22,82	25,57
35-44	20,22	19,78	14,10	15,83	19,76	22,73
45-54	21,35	24,18	21,37	14,39	16,53	19,32
55-59	10,11	14,29	12,39	16,19	22,90	12,50
60 lat i więcej	7,87	7,69	5,98	2,88	6,53	3,41

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Pszczynie.

Legenda I. Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, II. Gmina wiejska Kobiór, III. Gmina wiejska Miedźna, IV. Gmina wiejska Pawłowice, V. Gmina Pszczyna, VI. Gmina wiejska Suszec.

Jak wcześniej zostało to zauważone analizy wskazują, że z uwagi na wykształcenie w powiecie pszczyńskim dominują osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. W ogółem bezrobotnych stanowią one odsetek o wielkości blisko 55%. W gminach tworzących powiat pszczyński wielkości odpowiadające bezrobotnym o tych poziomach wykształcenia rozkładały się następująco: w gminie Goczałkowice 32,58% i 20,22%, Kobiór 30,77% i 23,08%, Miedźna 27,78% i 26,07%, Pawłowice 26,62% i 23,38%, Pszczynie 33,01% i 27,65% oraz Suszec 30,11% i 19,89% (tab. 8).

Tabela 8. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według wykształcenia w Stan na koniec IV kwartału 2016 roku

Wykształcenie	I	II	III	IV	V	VI
Wyższe	12,36	14,29	16,24	12,23	12,58	15,34
policealne i średnie zawodowe	17,98	26,37	17,95	22,30	17,93	23,86
średnie ogólnokształcące	16,85	5,49	11,97	15,47	8,83	10,80
zasadnicze zawodowe	32,58	30,77	27,78	26,62	33,01	30,11
gimnazjalne i poniżej	20,22	23,08	26,07	23,38	27,65	19,89

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – 01Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Pszczynie.

Legenda I. Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, II. Gmina wiejska Kobiór, III. Gmina wiejska Miedźna, IV. Gmina wiejska Pawłowice, V. Gmina Pszczyna, VI. Gmina wiejska Suszec.

Analizy bezrobotnych według kryterium stażu pracy jednoznacznie wykazują przewagę osób posiadających staż od 1 do 5 lat oraz bez stażu (33%). W powiecie pszczyńskim osoby bezrobotne charakteryzujące się wskazanym powyżej kryterium stażu pracy w pozostałych gminach stanowiło odpowiednio: w Goczałkowice 30,38% i 18,99%, Kobiór 26,37% i 9,89%, Miedźna 20,51% i 12,39%, Pawłowice 24,10% i 14,75%, Pszczynie 22,30% i 10,70% oraz Suszec 21,59% i 14,77% (tab. 9).

Tabela 9. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według stażu pracy w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku

Staż pracy	I	II	III	IV	V	VI
do 1 roku	8,86	13,19	16,24	15,47	14,90	15,34
1–5	30,38	26,37	20,51	24,10	22,30	21,59
5–10	16,46	15,38	19,66	13,31	15,88	12,50
10–20	11,39	12,09	12,82	14,39	16,06	20,45
21–30	6,33	16,48	8,12	9,71	13,02	6,82
30 lat i więcej	7,59	6,59	10,26	8,27	7,14	8,52
bez stażu	18,99	9,89	12,39	14,75	10,70	14,77

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – 01Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Pszczynie.

Legenda I. Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, II. Gmina wiejska Kobiór, III. Gmina wiejska Miedźna, IV. Gmina wiejska Pawłowice, V. Gmina Pszczyna, VI. Gmina wiejska Suszec.

Wobec ustaleń wynikających z badań struktury pracujących i bezrobotnych należy zaznaczyć, że wśród aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu pszczyńskiego w 2015 roku 19 177 osób wyjeżdżało do pracy do innych gmin, a 14 260 pracujących przyjeżdżało do pracy spoza gminy. Saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy wyniosło w 2015 roku –4914³⁷.

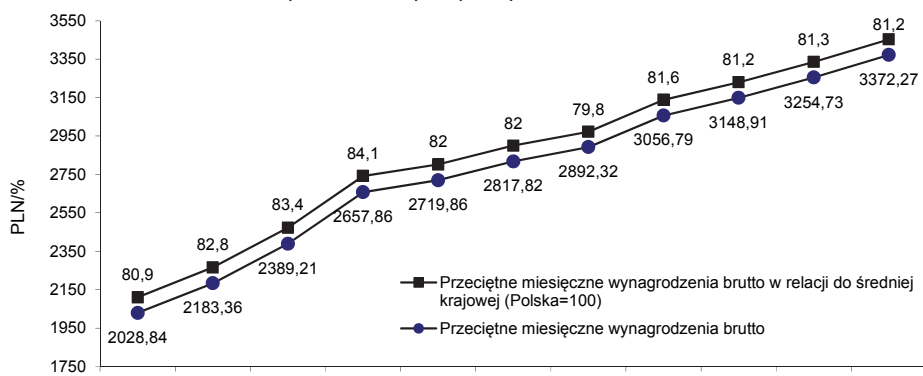
Kolejną zmienną opisującą sytuację społeczno-gospodarczą powiatu pszczyńskiego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, które w powiecie wynosiło w analizowanym okresie 3372,27 złotych. W okresie lat 2006–2015 należy odnotować dynamiczny i wysoki wzrost miesięcznego wynagrodzenia brutto o ponad 160%³⁸. Warto zauważyć,

³⁷ Por. Por. Powiat pszczyński w liczbach ...

³⁸ Zob. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> (dostęp, 26.06.2017 r.).

że był to również liniowy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej, który w analizowanym okresie czasu zawarł się w przedziale od 80,9% do 81,2%. Dowodzi to prawidłowości systematycznego wzrostu stopy życiowej mieszkańców powiatu (rys. 8).

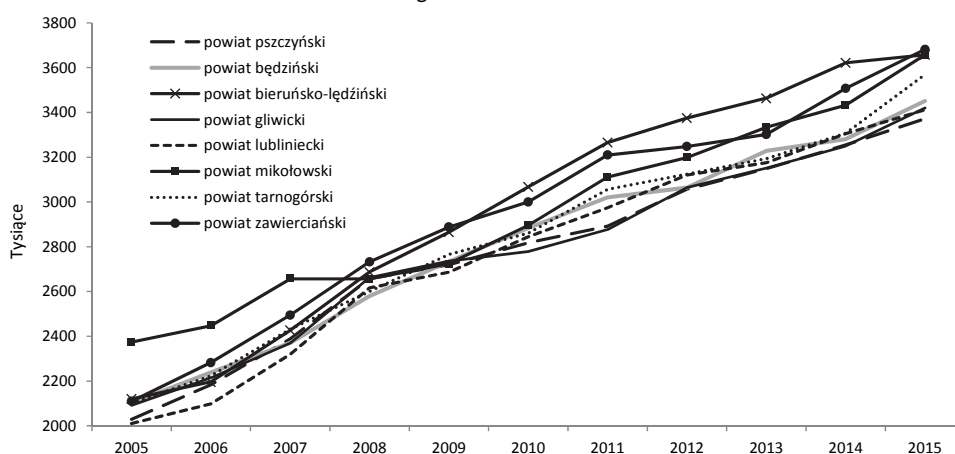
Rysunek 8. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w powiecie pszczyńskim w relacji do średniej krajowej w latach 2005–2015



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Wynagrodzenia i świadczenia społeczne.

Analogiczne porównanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w subregionie centralnym³⁹ – na obszarze, którego występuje powiat pszczyński – wskazuje, że analizowana zmienna kształtowała się na bardzo zbliżonym poziomie i zbliżonej dynamice wzrostu wśród badanych powiatów (rys. 9).

Rysunek 9. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w powiatach subregionu centralnego w latach 2005–2015



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Wynagrodzenia i świadczenia społeczne

³⁹ Por. <http://www.subregioncentralny.pl/wizytowki-miast-i-gmin.html> (dostęp: 23.06.2017).

Badania struktury podmiotów gospodarczych lokujących swoją działalność w powiecie pszczyńskim wyraźnie wskazują na przewagę podmiotów sektora prywatnego. Udział tych podmiotów na konie 2015 wyniósł ponad 97%. Pozostałe niecałe 3% stanowiły podmioty odpowiadające sektorowi publicznemu. Najwięcej podmiotów gospodarczych lokowało się w gminie miejsko-wiejskiej Pszczyna (57,57%). W dalszej kolejności w Pawłowicach (11,9%). W pozostałych gminach udział podmiotów gospodarczych zawarł się w przedziale od 4,97% do 9,94%. Podobnie ukształtował się rozkład z uwagi na podmiotowość prawną. Najwięcej osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz spółek prawa handlowego występowało w analizowanym okresie czasu w gminie miejsko-wiejskiej Pszczyna, odpowiednio 55,81% i 67,04%. W dalszej kolejności z uwagi na liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w Pawłowicach i Miedznej, odpowiednio 12,67% oraz 10,05%. Z kolei z uwagi na liczbę spółek prawa handlowego były to Pawłowice i Goczałkowice Zdrój: 7,59% oraz 7,13% (tab. 10).

Tabela 10. Podmioty Gospodarki Narodowej^a w rejestrze REGON w 2015 r. w powiecie pszczyńskim. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Z liczby ogółem						
				osoby prawne i jednostki organizacyjne niemająca osobowości prawnej						osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
				razem	w tym			spółdzielnie	fundacje stowarzyszenia i organizacje społeczne	
					spółki prawa handlowego		spółki cywilne			
				razem	w tym z udziałem kapitału zagranicznego					
Gmina miejsko-wiejska Pszczyna	6451	122	6292	1679	592	57	625	16	140	4772
%	57,57	50,00	57,68	63,24	67,04	64,77	69,37	57,14	53,64	55,81
Gmina wiejska Goczałkowice Zdrój	840	19	817	167	63	6	54	–	15	673
%	7,50	7,79	7,49	6,29	7,13	6,82	5,99	–	5,75	7,87
Gmina wiejska Kobiór	557	9	546	122	51	9	39	1	12	435
%	4,97	3,69	5,01	4,60	5,78	10,23	4,33	3,57	4,60	5,09
Gmina wiejska Miedzna	1114	38	1072	255	61	4	79	6	33	859
%	9,94	15,57	9,83	9,60	6,91	4,55	8,77	21,43	12,64	10,05
Gmina wiejska Pawłowice	1333	32	1297	250	67	6	49	4	40	1083
%	11,90	13,11	11,89	9,42	7,59	6,82	5,44	14,29	15,33	12,67
Gmina wiejska Suszec	910	24	884	182	49	6	55	1	21	728
%	8,12	9,84	8,10	6,85	5,55	6,82	6,10	3,57	8,05	8,51

Źródło: obliczenia własne na podstawie Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2015 roku, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (89), s. 433.

^a Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

Kreska (–) – zjawisko nie wystąpiło

1.4. Wnioski

W kraju i w województwie śląskim, trwa proces zmian demograficznych, który determinuje z różną dynamiką w powiatach zjawisko odwracania się piramidy wieku⁴⁰. W powiecie pszczyńskim – zgodnie z przyjętymi prognozami – kulminacji zmiany demograficznej można oczekiwać dopiero po 2025 roku. Do 2025 roku nie należy spodziewać się poważniejszych – o charakterze depresyjnym – oddziaływań demograficznych na rynek pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że z punktu widzenia polityki społecznej państwa, zjawiska i procesy demograficzne stanowią ważne narzędzie zarówno oceny skutków podejmowanych działań, jak i działań długofalowych. Ocena skutków polityki społecznej na podstawie wskaźników demograficznych jest w prawdzie możliwa dopiero po dłuższym czasie, lecz jej zasadniczym walorem jest mierzalność i obiektywny charakter ocen. Dzięki tym cechom zjawiska i procesy demograficzne stanowią powinny zasadniczą przesłankę konstruowania długofalowych programów polityki społecznej⁴¹.

W kontekście zachodzących na rynku prac powiatu pszczyńskiego procesów ważnymi zjawiskami będącymi determinantami zmian są młodość demograficzna zasobów pracy oraz wiek wysokiej mobilności edukacyjnej, zawodowej i migracyjnej mieszkańców powiatu. Zauważając młodość demograficzną zasobów pracy należy podkreślić, że posiada ona swoje ważne znaczenie w kształtowaniu części podaży rynku pracy. Jak alarmuje raport „Młodość czy doświadczenie?. Kapitał ludzki w Polsce” nie budzi optymizmu fakt, że na niezmiennie wysokim poziomie utrzymuje się odsetek pracodawców mających kłopoty ze znalezieniem pracowników (ok. 75% prowadzących rekrutację). Główną przyczyną tych trudności także pozostaje ta sama: brak odpowiednich kompetencji u osób poszukujących pracy. Co roku pracodawcy narzekają na te same braki: niedostatek kompetencji zawodowych (związanych z charakterystyką danej pracy), samoorganizacyjnych oraz interpersonalnych⁴².

Mobilność edukacyjna i zawodowa to chyba najważniejsze atuty zasobów pracy kształtujące szanse na uzyskanie zatrudnienia i awans zawody⁴³. Jednocześnie edukacja w odniesieniu do rynku pracy jest chyba jednym z najlepiej rozpoznanych i opisanych

⁴⁰ Szerzej: Z. Strzelecki E. Kowalczyk, red., *Przemiany ludności w Polsce. Przyszłość demograficzna*, wyd. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2014, s. 59.

⁴¹ Zob. J. Hrynkiewicz red., *Uwarunkowania demograficzne polityki społecznej w Polsce w latach 1990–2010*, wyd. Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2013 r., s.1. Należy zauważyć, że dominujący dorobek omawiający znaczenie interdyscyplinarności polityki społecznej i jej związek z procesami demograficznymi odnajdujemy w pracach J. Auleytnera: „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce”, Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, Warszawa 2008 r., „Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego”, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2005 r., „O roztropną politykę społeczną”, księga jubileuszowa na 80-lecie prof. dr hab. Antoniego Rajkiewicza, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002 r., *Polityka społeczna, czyli ujarzianie chaosu socjalnego*, wyd. TWP WSP, Warszawa 2002 r.

⁴² Szerzej: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2013 r., s. 54.

⁴³ Zob. M. Dobrowolska, *Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age*, wyd. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2011.

w literaturze czynników sprzyjających aktywizacji zawodowej. Na potrzeby niniejszej refleksji jedynie należy podkreślić, że osoby stosunkowo lepiej wykształcone cechują się także wyższą aktywnością zawodową. Wynika to z tego, że lepszemu wykształceniu towarzyszy większa wydajność pracy. Ta z kolei powoduje, że korzyści tych osób z aktywności zawodowej wyraźnie przewyższają ponoszone przez nich koszty w związku ze świadczeniem pracy. W przypadku bezrobocia, potencjalne korzyści z ponownego zatrudnienia również przewyższają koszty tych osób z tytułu poszukiwania pracy. Im lepiej kwalifikacje pasują do popytu na rynku pracy, tym większe wynagrodzenia i większe zachęty do pracowania⁴⁴.

Wydaje się, że poważnym wyzwaniem w powiecie pszczyńskim nadal będą ujemne migracje zagraniczne na pobyt stały. W tym świetle należy podkreślić, że w krótkim okresie migracje pozwalają na rozładowanie presji na rynku pracy (wchodzenie w życie zawodowe pokolenia wyżu demograficznego), obniżenie stopy bezrobocia oraz wspierają transfer absolwentów z sektora edukacyjnego na rynek pracy i tym samym ich aktywizację zawodową. Jednocześnie jednak zatrudnienie migrantów za granicą poniżej kwalifikacji prowadzić może do deprecjacji ich kompetencji i kwalifikacji. W długim okresie najbardziej problematyczna jest możliwość, że część emigrantów pozostanie na trwałe za granicą, zmniejszając dodatkowo i tak kurczące się zasoby pracy w Polsce. Wskazane powyżej efekty negatywne są w pewnym stopniu kompensowane przez wyraźnie pozytywny efekt transferów zarobków migrantów. Powoduje on m.in. redukcję nierówności społecznych oraz obniżenie odsetka gospodarstw domowych żyjących w ubóstwie, wpływa także na decyzje edukacyjne migrantów i ich rodzin⁴⁵.

Jak zostało już wcześniej zauważone zmian demograficzna po 2025 roku może przyjąć charakter głęboko depresyjny. Będzie to chyba jedno z najważniejszych wyzwań społecznych i gospodarczych dla powiatu pszczyńskiego o wymiarze systemowym. Szczególnie będzie się to ujawniać w wielkości współczynnika obciążenia demograficznego, który – jak zostało to wcześniej zauważone – na przestrzeni lat 2014–2050 może wzrosnąć do skrajnie niebezpiecznej wielkości 77 osób nieaktywnych zawodowo przypadających na 100 osób będących w wieku produkcyjnym. Jak zauważa się w ekspertyzie pt. „Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki” ten stan nie pozostawia złudzeń: polskie społeczeństwo starzeje się. Już wkrótce problemem w naszym kraju nie będzie brak możliwości zatrudnienia, lecz deficyt rąk do pracy, a to z kolei może mieć bardzo poważne skutki dla rozwoju gospodarki. Takie zmiany demograficzne oznaczają mniejsze wpływy do budżetu z tytułu podatków od osób pracujących oraz rosnące koszty po stronie wydatków, chociażby na wypłatę emerytur, refundację leków, czy służbę zdrowia. A to grozi załamaniem całego systemu emerytalnego i poważnym kryzysem finansów publicznych. W dalszej perspektywie nie można wykluczyć nawet wybuchu niepokojów społecznych⁴⁶.

⁴⁴ Por. U. Sztanderska, W. Wojciechowski, System edukacyjny a potrzeby rynku pracy w Polsce, Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008 r., s. 15.

⁴⁵ Zob. Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności polski, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014 r., s. 62.

⁴⁶ Szerzej: A. Dragan, Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2013 r., s. 10.

Wydaje się, że wykształcenie ludności powiatu pszczyńskiego to obszar niewykorzystanych szans i mogących się tworzyć warunków dla rozwoju zjawiska NEETs⁴⁷. Należy zauważyć, że osoby z kategorii NEETs to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą. Jak zauważają Attewell i Newman⁴⁸ zjawisko NEET należy obecnie do jednego z najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej. Analizując stan ilościowy populacji NEETs na przestrzeni lat 2009–2013 zauważa się przede wszystkim zwiększenie jej liczebności. Na rynkach pracy Unii Europejskiej był to w analizowanym okresie wzrost o 0,9%, tj. z poziomu 16,1% do 17%. W Polsce był to wzrost blisko trzykrotnie wyższy, tj. o 2,6% – z poziomu 13,8% do 16,4%⁴⁹.

Na kanwie tej tezy należy zaznaczyć kilka zasadniczych przesłanek sprzyjających spełnieniu się powyższe tezy. Pierwszą jest – chyba – zbyt niski udział osób kształcących się na poziomie wyższym – na 10 pszczyńian niespełna dwie osoby posiadają wykształcenie wyższe, przy ponad pięciu charakteryzujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym ukończonym. Równie niepokojącym jest bardzo duży udział w populacji zamieszkującej powiat pszczyński rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu. Udział ten wynosi 0,55 i jest pięciokrotnie wyższy niż w województwie śląskim. Powyższą sytuację pogarsza struktura bezrobotnych w powiecie, w której dominują ludzie młodzi (18–34 lata), pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy, charakteryzujący się najniższymi poziomami wykształcenia oraz posiadający bardzo małe doświadczenie zawodowe. W strukturze pracujących wyraźnie dominują mężczyźni. Tym samym struktura zatrudnionych jest wysoce zmaskulinizowana – odsetek pracujących mężczyzn jest blisko dwukrotnie większy od pracujących kobiet. W przeważającym odsetku wskazane zjawiska występują w dwóch gminach powiatu pszczyńskiego: gminie miejskiej Pszczyzna oraz gminie wiejskiej Pawłowice.

Pomimo tych przesłanek – co szczególnie należy podkreślić – powiat charakteryzuje się dużą liczbą osób pracujących na 1000 mieszkańców oraz trwałym i dynamicznym wzrostem miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W końcowej konkluzji należy wskazać, że rynek pracy powiatu pszczyńskiego będzie ewoluował od zjawiska młodości demograficznej do dominującej roli, którą przejmie w perspektywie najbliższych lat w powiecie polityka senioralna – oparta na nowej dziedzinie „srebrnej gospodarce”. Jak zauważa B. Urbaniak coraz bardziej dają o sobie znać aspekty ekonomiczne starzenia się społeczeństw, które dotyczą całego systemu społeczno-gospodarczego. Zmusza to do zwrócenia uwagi na starość w nowym wymiarze i zbudowania polityki senioralnej, która wyznaczałaby kierunki działań dla zbudowania srebrnej gospodarki. Chodzi o taki układ społeczno-ekonomiczny, w którym przemiany demogra-

⁴⁷ Zob. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r., w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁴⁸ Por. P. Attewell, K. S. Newman (red.), *Growing Gaps: Educational Inequality Around the World*, Oxford University Press, New York, 2010 r., s. 181.

⁴⁹ Więcej: K. Rybicka, *Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy*, wyd. Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 37, t. 2 z 2014 roku, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, s. 107.

ficzne mogą być postrzegane jako nowa szansa rozwojowa, swoiste koło zamachowe rozwoju gospodarczego. Pojawiają się innowacje inspirowane procesami starzenia, które mogą przyczynić się do rozwoju przemysłu, handlu, medycyny i tym samym do wzrostu liczby nowoczesnych miejsc pracy⁵⁰.

Pomimo wskazanych prognoz wydaje się, że w procesach decyzyjnych kreujących politykę gospodarczą i społeczną powiatu pszczyńskiego w obecnej dekadzie powinna dominować kwestia młodości demograficznej zasobów pracy. W tym świetle należy przypisać ogromne znaczenie edukacji, jako czynnikowi który umożliwia najbardziej efektywne wykorzystywanie zjawiska młodości demograficznej dla zwiększania szans ludzi młodych na rynku pracy, w tym na rynku pracy powiatu pszczyńskiego⁵¹.

⁵⁰ Zob. B. Urbaniak, W kierunku „srebrnej gospodarki” – konieczność czy szansa na rozwój Studia Prawno-ekonomiczne, t. XCVII, 2016, s. 275–291.

⁵¹ Szerzej: A. Zwierzchowski red., Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, wyd. SGH, NUCE, WSP TWP, Warszawa 2002 r., s. 49–53.

2. Edukacja a aktywna polityka rynku pracy wobec wyzwań demograficznych

Przyszłość to teraźniejszość, która jeszcze nie minęła.

E. Zegadłowicz

2.1. Wstęp

Aktywna polityka rynku pracy (dalej – aprp) jest przede wszystkim ukierunkowana na problemy strukturalne rynku pracy i poprawianie skuteczności jego funkcjonowania⁵². APRP zmierza do: aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zmniejszenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, podniesienia produktywności siły roboczej oraz weryfikacji gotowości do pracy bezrobotnych⁵³. W innym ujęciu wywodzonym z anglojęzycznego terminu *active labour market policies* – aprp definiowana jest przez pryzmat działań państwa mających na celu zwiększenie zatrudnienia i przeciwdziałanie negatywnym skutkom bezrobocia, poprzez odpowiednie oddziaływanie na podmioty na rynku pracy⁵⁴. W tym świetle aprp nabiera szczególnego znaczenia w fazie zmiany demograficznej, która – jak zostało to zauważone w rozdziale pierwszym – będzie kształtować sytuację na rynku pracy powiatu pszczyńskiego. Głównym wynikiem zmiany demograficznej jest starzenie się ludności powiatu pszczyńskiego i związany z tą tendencją proces odwracania się piramidy wieku⁵⁵. Ta prawidłowość będzie wywoływać – wskazane już w pierwszym rozdziale – liczne zagrożenia dla równowagi na powiatowym rynku pracy, w tym:

- depopulację ludności powiatu pszczyńskiego w wieku przedprodukcyjnym,
- mogące wystąpić równoważenie się liczby ludności biernej zawodowo z ludnością aktywną zawodowo,
- wyraźny wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego, do krytycznie dużej liczby 77 osób nieaktywnych zawodowo przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Jak wskazują liczne badania i powstałe w wyniku ich realizacji dokumenty jednym z kluczowych czynników podtrzymujących aktywność zawodową zasobów pracy bez

⁵² Por. E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1996.

⁵³ Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność polityki rynku prac w Polsce*, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, Toruń 2011, s. 19. W szerszym ujęciu rynek pracy został zdefiniowany w: E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013.

⁵⁴ Szerzej: S. Wap, *Aktywne polityki rynku pracy – dobry sposób na walkę z bezrobociem? Analiza FOR nr 3 z 2013*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2013, s. 2.

⁵⁵ Więcej: C. Martinez-Fernandez, J. Perek-Białas i in., *Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce*, wyd. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego RP, Warszawa 2013.

względu na wiek jest szeroko interpretowana edukacja⁵⁶. Uwzględniając prognozy demograficzne szczególnie kontekst nadaje roli edukacji wspomniany już proces starzenia się ludności powiatu pszczyńskiego. Temu zagadnieniu podporządkowana została treść niniejszego rozdziału pracy⁵⁷.

2.2. Aktywna polityka rynku pracy wobec zmiany demograficznej

Występujące w ostatnich latach zmiany demograficzne wraz z klimatycznymi i technologicznymi uznaje się powszechnie za główne determinanty kształtujące w sposób dynamiczny rynki pracy. Przemiany te – łącznie z globalizacją procesów gospodarczych – stanowią największe wyzwania stojące przed rozwijającymi się społeczeństwami⁵⁸.

Zmiany demograficzne wynikające z zachodzących od wielu lat procesów w sposób szczególny powodują określone skutki, zarówno ekonomiczne, jak i w polityce społecznej. Stąd konieczne staje się wypracowanie rozwiązań wskazujących instrumenty reagowania na negatywne skutki tych zmian⁵⁹. Mając to na uwadze Unia Europejska i jej kraje członkowskie systematycznie analizują procesy wynikające ze zmiany demograficznej m.in. w sferze zatrudnienia i opracowują liczne dokumenty programowe. Ich głównym celem jest przede wszystkim określenie możliwości wzrostu poziomu zatrudnienia osób w wieku 50 i więcej lat⁶⁰, a także ograniczenie ich marginalizacji społecznej związanej z brakiem pracy i ubóstwem⁶¹. Jak już wcześniej zostało zauważone służy temu celowi aprp, która w swoich początkach, tj. począwszy od lat sześćdziesiątych do osiemdziesiątych XX wieku, rozwijała się jako forma instrumentu wspierającego przemiany strukturalne w gospodarce, w szczególności opracowywane w oparciu o nią programy miały stwarzać korzystniejsze warunki do rozwoju inwestycji. W tym kontekście sformułowane zostały zalecenia mające za zadanie kształtowanie aktywnych programów zatrudnieniowych⁶²:

- promować pracę i szkolenia zawodowe zamiast finansować bezrobocie⁶³,

⁵⁶ Por. A. Dragan, Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki. Opracowanie tematyczne OT-601, Kancelaria Senatu, kwiecień 2011.

⁵⁷ Opis aktywnej polityki rynku pracy wobec wyzwań demograficznych został zaczerpnięty z manuskryptu pracy doktorskiej współautora monografii Ryszarda Marszowskiego o tytule „Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50 lat i więcej w fazie zmiany demograficznej na rynku pracy województwa śląskiego”. Materiał niepublikowany.

⁵⁸ Por. E. Kryńska, Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze w: Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej numer 55. Warszawa 2010, s. 29–48.

⁵⁹ Szerzej: Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Warszawa 2013, s. 4.

⁶⁰ Zob. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej. Komisja Europejska. Bruksela 2010, s. 5.

⁶¹ Tamże, s. 7.

⁶² Por. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność polityki rynku pracy w Polsce..., s. 19–20.

⁶³ Więcej: M. Kabaj, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, wyd. Scholar, Warszawa 2004.

- akcentować komponenty inwestycyjne, tak dalece jak to możliwe, w celu rozbudowy infrastruktury, poprawy ochrony środowiska naturalnego i tym samym polepszenia warunków dla prywatnych inwestycji,
- zwiększyć rolę inicjatyw na szczeblu lokalnym,
- podejmować kroki zmierzające do stworzenia drugiego rynku pracy, przy czym powinien on mieć znaczenie uzupełniające i być zorientowany na integrację zawodową bezrobotnych z pierwszym rynkiem pracy.

W tym kontekście podkreślając znaczenia wpływu aprp na ograniczanie bezrobocia należy zauważyć, że nie jest to forma tworzenia trwałych miejsc pracy w gospodarce lecz funkcja „mostu” prowadzącego do przyszłego zatrudnienia⁶⁴.

Kolejnym etapem w rozwoju aprp była końcówka lat 80. XX wieku kiedy w dyskusji nad bezrobociem pojawiły się nowe elementy. Wiązały się one przede wszystkim z zauważeniem w infrastrukturze rynku pracy zbyt niskiej elastyczności i braku innowacyjności przedsiębiorstw. W tym świetle ważnym okazało się zwiększanie elastyczności rynku pracy przez jego deregulację. Deregulacja rynku pracy prowadzi do zwiększenia swobody podmiotów gospodarczych oraz mniejszego udziału państwa w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. W szczególności dotyczy następujących elementów infrastruktury rynku pracy⁶⁵:

- systemu zabezpieczenia społecznego, który zapewnia odpowiedni poziom życia bezrobotnym, przez co zmniejsza bodźce do poszukiwania pracy,
- regulacji płacy minimalnej, która może doprowadzić do zwolnień pracowników, jeżeli jej wysokość jest ustalona na poziomie wyższym niż na rynku nie regulowanym,
- uprawnień związków zawodowych, które umożliwiają im wynegocjowanie wysokich płac „niszczących” miejsca pracy oraz stosowanie środków restrykcyjnych powodujących zmniejszenie produktywności gospodarki,
- ustawodawstwa dotyczącego ochrony stosunku pracy, które utrudnia pracodawcom przyjmowanie i zwalnianie pracowników, zwiększa koszty pracy i zniechęca do zatrudniania nowych pracowników,
- regulacji dotyczących czasu pracy utrudniających dostosowanie czasu pracy do potrzeb zakładu.

Współcześnie zagadnienie elastyczności rynku pracy odnajdujemy w strategicznym dla rozwoju Unii Europejskiej dokumencie Strategii Lizbońskiej. Ujawnia się ona pod pojęciem strategia flexicurity⁶⁶. Jej głównym celem jest połączenie zwiększenia elastyczności na rynku pracy z jednoczesnym zachowaniem bezpieczeństwa. W tym kontekście

⁶⁴ Tamże, s. 19, 20.

⁶⁵ Szerzej: Z. Wiśniewski, Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, wyd. UMK, Toruń 1999, s. 34–47 oraz M. Baron-Wiaterek, Instytucjonalno-prawne aspekty rynku pracy i promocji zatrudnienia, wyd. IPiSS, Warszawa 2008, s. 27–81.

⁶⁶ Por. M. Dobrowolska, On the issues of employment flexibility. Research and conclusions, wyd. Difin, Warszawa 2014.

bezpieczeństwo oznacza pewność zatrudnienia a nie zachowania miejsca pracy. Zatrudnienie z kolei wiąże się z wyposażeniem społeczeństwa w umiejętności, które umożliwiają znalezienie nowego miejsca pracy⁶⁷. Zauważyć należy, że aprp wyraźnie ujawnia się jako czynnik kształtujący strategię flexicurity. Strategię, której wdrożenie w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia Polska jest zobowiązana wspierać⁶⁸.

W dokumentach Unii Europejskiej przyjęto, iż dla osiągnięcia równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem na rynku pracy konieczne jest spełnienie czterech warunków, będących komponentami flexicurity. Pierwszym jest dostępność właściwych (elastycznych i niezawodnych) porozumień umownych (*contractual arrangements*), co dotyczy w szczególności prawnych możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia z jednej strony zapewniających elastyczność pracy, a z drugiej redukujących segmentację rynku pracy i rozmiary pracy nierejestrowanej. Formy te powinny uwzględniać nowoczesne prawo pracy, zapewniając przy tym zaspokojenie potrzeb tak pracodawców, jak i pracowników. Częścią porozumień umownych jest także wyraźne zaakcentowanie związku między wydajnością pracy a wynagrodzeniem za jej świadczenie. Aktywna polityka rynku pracy (*active labour market policies – ALMP*), to drugi warunek. Oznacza ona skuteczną pomoc ludziom w zmaganiu się ze zmianami na rynku pracy, zwłaszcza z okresami bezrobocia i przechodzeniem do nowej pracy. Trzeci warunek to wiarygodne systemy uczenia się przez całe życie (*lifelong learning – LLL*), mające zapewnić pracownikom stałą przystosowalność i zdolność do zatrudnienia. Czwartym warunkiem są nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, czyli takie, które łączą zastosowanie środków wsparcia dochodu z potrzebą stworzenia warunków umożliwiających mobilność na rynku pracy. Wspieraniu dochodu powinny towarzyszyć prawa i obowiązki odnoszące się do możliwości pracy lub szkolenia zawodowego dla zapewnienia powiązania z rynkiem pracy. Systemy ochrony socjalnej powinny wyposażać ludzi w zdolności przystosowawcze do zmian zachodzących w cyklu życia, aby mieli większe poczucie bezpieczeństwa i postrzegali zmiany na rynku pracy bardziej jako szansę i część życia zawodowego, którą da się zaakceptować, niż jako zagrożenie. Warunek ten obejmuje również usunięcie wszystkich restrykcji ograniczających mobilność pracowników w ramach UE28⁶⁹.

Analizując aprp należy zauważyć znaczenie jakie wnosi w obszar jej aplikacji koncepcja przejściowych rynków pracy⁷⁰. Centrum koncepcji jest nowa interpretacja pełnego zatrudnienia i innego rozumienia istoty systemów zatrudnieniowych. Dyskusja dotycząca koncepcji skupia się na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o to czy współcześnie możliwe jest pełne zatrudnienie. Pełne zatrudnienie definiowane jako zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (8 godzin) przez 5 dni w tygodniu, 46 tygodni w roku

⁶⁷ Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność polityki rynku pracy w Polsce..., s. 26.

⁶⁸ Por. Krajowa Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013, s. 109.

⁶⁹ Zob. Council of the European Union, Press Release 2733rd Council Meeting Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Luxembourg, 1–2 June 2006, s. 17; European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity..., dz. cyt., s. 12.

⁷⁰ Szerzej tą koncepcję omawia się w: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność polityki rynku pracy w Polsce..., s. 27–28

i 45 lat różnych kombinacji płatnego i niepłatnego zatrudnienia w ciągu życia. Tak zdefiniowane zatrudnienie współcześnie nie jest realne. Jak pisze Z. Wiśniewski alternatywą dla tak zdefiniowanego pełnego zatrudnienia może okazać się 30-godzinny tydzień pracy, z jego wykorzystaniem w zależności od sytuacji ekonomicznej i potrzeb życiowych jednostki. Stąd zatrudnienie odbiegające od normalnego standardu pracy można nazwać zatrudnieniem przejściowym, a instytucje z nim powiązane przejściowym rynkiem pracy. W tym kontekście zasadniczym celem budowy koncepcji przejściowych rynków pracy jest ograniczenie występowania bezrobocia strukturalnego na rzecz dopuszczenia występowania bezrobocia frykcyjnego. Głównym determinantem tego stanu na rynku pracy byłoby wspierane nowymi instrumentami rynku pracy płatne i nieodpłatne zatrudnienie, przejściowa praca w niepełnym wymiarze godzin lub okresowo skróconym czasie pracy czy też środki promujące szkolenia, doskonalenie i przekwalifikowanie zawodowe, urlopy opiekuńcze⁷¹.

Analizując koncepcję przejściowych rynków pracy należy zauważyć, że staje się ona wyzwaniem dla polityki i prawa, determinując potrzebę budowy nowych instytucji przejściowych, które zapewnią płynne i bezproblemowe przejście w następujących obszarach⁷²:

- między pracą w niepełnym i pełnym wymiarze godzin oraz między pracą podporządkowaną a samozatrudnieniem,
- z populacji bezrobotnych do pracy,
- z systemu edukacji i szkolenia zawodowego do systemu zatrudnienia,
- z pracy domowej czy szarej strefy do zatrudnienia podporządkowanego,
- z systemu zatrudnienia na emeryturę lub rentę.

Jak podkreśla Z. Wiśniewski nie można w jednoznaczny sposób dokonać oceny koncepcji przejściowych rynków pracy. Koncepcja ta stwarza jednak podstawy do szerszego postrzegania roli aprp, jako zharmonizowanego działania umożliwiającego integrację z rynkiem pracy niezależnie od pozycji jaką się na nim aktualnie zajmuje oraz ochronę przed wykluczeniem społecznym⁷³.

Konkludując, aprp jest niezbędnym element szerszych polityk – w tym polityki edukacyjnej – których głównym celem jest podtrzymywanie aktywności zawodowej jak najliczniejszej populacji ludności zamieszkującej m.in. powiat pszczyński. W fazie zmiany demograficznej wskazany cel szczególnie skupia się na osobach w wieku 50 lat i więcej, które w związku z zachodzącymi zmianami znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy⁷⁴. Ten stan skutkuje potrzebą precyzyjnego określenia celów aktywizacji zawodowej tej części zasobów pracy.

⁷¹ Tamże, s. 27

⁷² Por. G. Mutz, W. Ludwig-Mayerhofer, W. Koenen, E. J. Eder, W. Bonß, Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen 1995.

⁷³ Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność polityki rynku pracy w Polsce..., s. 28.

⁷⁴ Por. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2013, art. 49.

Cele aktywizacji zawodowej osób starszych, w polityce rynku pracy, wymagają rozwiązań o charakterze systemowym⁷⁵. Zadania na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus realizowane są przez instytucje rynku pracy, na podstawie obowiązujących regulacji prawnych, instytucjonalnych i finansowych⁷⁶. Trudna sytuacja tej grupy wiekowej wymaga odpowiednich działań zarówno na szczeblu krajowym, w szczególności na poziomie społeczności lokalnych. Cele aktywizacji zawodowej obejmują przede wszystkim:

- wzrost zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej,
- utrzymanie zatrudnienia przez osoby w wieku 50 plus w razie zagrożenia jego utraty,
- doprowadzenie osób bezrobotnych po 50. roku życia do ponownego zatrudnienia.

Dokumenty krajowe, w których podejmowana jest ocena i diagnoza sytuacji osób w wieku 50 plus na rynku pracy obejmują programy, w których zostały określone zarówno krótko- jak i długookresowe cele aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

W długookresowej Strategii Rozwoju Kraju – Polska 2030 założono, że w roku 2030 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat w Polsce powinien osiągnąć 75%, natomiast wśród osób w wieku 65–69 lat 30% i więcej⁷⁷. Zrealizowanie takiego wzrostu zatrudnienia wymaga podjęcia licznych wyzwań i działań w obszarze polityki rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób starszych. Do najważniejszych celów w tych obszarach zalicza się⁷⁸:

- przeprowadzenie zmian w systemie zabezpieczenia społecznego oraz podatkowym tak, aby zwiększyć opłacalność i skłonność do podejmowania pracy,
- zapewnienie dalszego rozwoju elastycznych form zatrudnienia i umożliwienie przez to łączenia życia rodzinnego z karierą zawodową,
- stworzenie warunków dla wzrostu liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy,
- zapewnienie jak najlepszej adresowalności świadczeń i zasiłków oraz rozwój ekonomii społecznej tak, aby z jednej strony stymulowały i wspierały korzystanie z usług publicznych, a z drugiej ograniczały ryzyko marginalizacji spowodowanej ubóstwem,
- stworzenie modelu aktywności intelektualnej, społecznej i zawodowej osób starszych opartego na wykorzystywaniu ich potencjału i zapobieganiu wykluczeniu społecznemu.

Również ważnym dokumentem, w którym podjęto ocenę sytuacji i perspektywy rozwoju na rynku pracy osób w wieku 50 plus, jest Strategia Rozwoju Kraju 2020. W strategii

⁷⁵ Szerzej: J. Szaban, Rola państwa w aktywizacji osób 50+, w: Kompleksowy program aktywizacji zawodowej osób starszych 50+, Cz. Schmidt red., wyd. Akademia Leona Koźmińskiego. Warszawa 2012, s. 27–30.

⁷⁶ Tamże, s. 27–30.

⁷⁷ Zob. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013.

⁷⁸ Tamże, s. 97–102.

tej założono osiągnięcie w Polsce w roku 2020 wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50–64 lata na poziomie 40%⁷⁹. Celem, uszczegółowionym w obszarze aktywizacji zawodowej w strategii, jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania na rynku pracy osób starszych. Osiągnięcie tego celu wymaga podjęcia następujących działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób starszych⁸⁰:

- Harmonizacja specjalnych systemów emerytalnych z systemem powszechnym.
- Stworzenie warunków do rozwoju „srebrnej gospodarki”⁸¹.
- Kształcenie ustawiczne, wsparcie szkoleń osób w wieku 50 plus oraz promowanie edukacji osób starszych zarówno w wymiarze formalnym, jak i poza formalnym, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.
- Rozszerzenie oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz lepsze dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wiekowej.
- Wspieranie aktywności społecznej osób starszych, w tym rozwój wolontariatu.
- Tworzenie warunków do rozwoju partycypacji społecznej osób starszych, w tym zaangażowania na rzecz społeczności lokalnych.
- Zwiększenie dostępności oraz podniesienie jakości usług społecznych adresowanych do osób starszych przez wsparcie działań samopomocowych oraz tworzenie sieci wyszkolonych wolontariuszy.
- Poprawienie dostępności do ambulatoryjnych i szpitalnych świadczeń zdrowotnych w zakresie geriatry.
- Rozwój systemu usług adresowanych do osób niesamodzielnych i ich rodzin, w tym rozwój opieki długoterminowej.
- Rozwój i upowszechnianie wiedzy i rozwiązań wspomagających tworzenie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy dla osób starszych.

Natomiast w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego do roku 2020 założono w obszarze wzrostu zatrudnienia osób w wieku 50 plus zmiany, które przedstawia tabela 11⁸².

⁷⁹ Zob. Strategia rozwoju kraju 2020. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.

⁸⁰ Tamże.

⁸¹ Określenie „srebrna gospodarka” odnosi się do rosnącego odsetka starszych osób funkcjonujących w społeczeństwie, który stanowi potencjał nowej fali wzrostu gospodarczego. Starsi konsumenci stanowią źródło popytu na nowe rodzaje produktów, np. spersonalizowaną opiekę, a także produkty technologiczne umożliwiające pełną samodzielność, przy jednoczesnym zachowaniu pełni zdrowia, mimo starości. Ponadto zakłada się, że przyszli emeryci będą bardziej zamożni niż ich poprzednicy i choćby z tego względu będą generować większy popyt. Pojęcie „srebrna gospodarka” nawiązuje również do coraz liczniejszej grupy starszych pracowników. Powinni być oni postrzegani, jako potencjalne źródło korzyści z uwagi na posiadany potencjał. Należy również zauważyć, że dłuższe pozostawanie na rynku pracy tej grupy wiekowej może przyczynić się do stymulowania wzrostu gospodarczego. Szerzej: Produkty i usługi przyjazne dla osób starszych – szansa na rozwój społeczno-gospodarczy. Komisja Europejska, Polska 2012, s. 11.

⁸² Por. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. MPiPS, Warszawa 2013.

Tabela 11. Zakładane zmiany w poziomie zatrudnienia w grupach wiekowych 15–64 lata, 55–69 lat oraz 65–69 lat, w Polsce do roku 2020

Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 15-64 lata		
Wskaźnik	wartość bazowa (2011)	wartość docelowa (2020)
Ogółem	59,3%	65,6%
Kobiety	52,7%	58,0%
Mężczyźni	66,0%	70,7%
Miasto	59,6%	68,2%
Wieś	59,0%	65,5%
Współczynniki aktywności zawodowej osób w wieku 55-69 lat		
Współczynnik	wartość bazowa (2011)	wartość docelowa (2020)
Ogółem	33,2%	35,8%
Kobiety	24,0%	26,7%
Mężczyźni	43,9%	48,0%
Miasto	33,5%	39,0%
Wieś	32,5%	36,0%
Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 65-69 lat		
Wskaźnik	wartość bazowa (2011)	wartość docelowa (2020)
Ogółem	9,4%	9,8%
Kobiety	6,9%	7,5%
Mężczyźni	12,8%	13,0%
Miasto	8,9%	9,2%
Wieś	10,3%	10,8%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. MPiPS, Warszawa 2013.

Mając na uwadze zmiany zakładane w poziomie zatrudnienia osób starszych, w Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 do realizacji przyjęto m.in. następujące zadania⁸³:

- ułatwianie godzenia pracy z indywidualnymi potrzebami człowieka (na różnych etapach życia), w tym w zakresie łączenia aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi oraz dorosłymi osobami zależnymi, w tym m.in. przez stosowanie elastycznych rozwiązań dotyczących czasu pracy oraz telepracy,
- umożliwienie sprawowania przez rodziców bezpośredniej opieki nad małym dzieckiem bez konieczności rezygnowania z pracy oraz zapewnienia minimalnego poziomu bezpieczeństwa emerytalnego w związku ze sprawowaniem przez rodziców bezpośredniej opieki nad małym dzieckiem przez niektóre grupy zawodowe (np. osoby samozatrudnione),
- zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia odpowiadającego na zmieniające się potrzeby rynku pracy, a także stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia,
- ograniczanie czynników zniechęcających do zatrudniania lub podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej oraz zwiększenie atrakcyjności (opłacalności) pracy dla osób o niskiej zdolności do zatrudnienia, np. osób starszych, kobiet, osób niepełnosprawnych,

⁸³ Tamże, s. 37–38.

- prowadzenie skutecznej aktywizacji zawodowej osób niepracujących i poszukujących pracy, w szczególności długotrwale wykluczonych z rynku pracy oraz wcześniej niepracujących,
- zwiększanie mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy,
- dostosowanie rynku pracy do zmiany struktury demograficznej, w szczególności wzrostu liczby osób w wieku starszym wśród aktywnych zawodowo m.in. przez elastyczne podejście do czasu pracy oraz dostosowanie miejsc pracy do możliwości (fizycznych i mentalnych) starszych pracowników,
- wyrównywanie szans różnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy, w tym osób niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzenia zakładanych w strategii zmian dotyczących zatrudniania osób starszych i zaplanowanych zadań zmniejszeniu powinna ulec w populacji osób starszych liczba biernych zawodowo oraz bezrobotnych. W perspektywie średniookresowej jest to konieczny warunek kontynuowania procesu poprawy jakości życia tej grupy osób.

Ważnym obszarem aktywizacji zawodowej osób starszych są także prace podejmowane na poziomie lokalnych społeczności. Są to zazwyczaj praktyczne działania rozwijające również cele aktywizacji zawodowej osób starszych, przyjęte w dokumentach krajowych. Były one głównie podejmowane w ramach zrealizowanych po 2004 roku projektów, finansowanych ze źródeł Unii Europejskiej i budżetu państwa. Ich głównym celem była poprawa sytuacji na rynku pracy osób starszych, będących w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych. W tym okresie cele i działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób starszych aktywnie kreowały przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia (dalej – PSZ), bowiem osoby w wieku 50 lat i więcej – co zostało zauważone już wcześniej – włączono do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Działania PSZ wspierane były przez organizacje niepubliczne, w szczególności jednostki naukowo-badawcze, instytucje szkoleniowe i agencje zatrudnienia, oraz organizacje pożytku publicznego. Na kanwie tych działań można wyodrębnić trzy zasadnicze typy programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych: krajowe, regionalne i lokalne. Szczególnie w programach regionalnych i lokalnych zauważa się efektywną i rozbudowaną współpracę licznych instytucji z PSZ na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych⁸⁴. W tym kontekście wydaje się uzasadnione twierdzenie, że negatywne skutki płynące z niskiej aktywności zawodowej osób starszych powinny być identyfikowane i rozwiązywane przede wszystkim na poziomie społeczności lokalnych. Bardzo wyraźnie podkreśla się to w licznych dokumentach europejskich i krajowych posiadających znaczenie strategiczne dla regionalnej aprp. Jednym z naczelnych w tym obszarze dokumentów jest Strategia Europa 2020⁸⁵, której znaczenie dla aprp – w wybranych aspektach – prezentu-

⁸⁴ Szerzej: Krajowe i regionalne programy rynku pracy wobec aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+/45+, w: B. Urbaniak, J. Wiktorowicz red., Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009, wyd. UŁ, Łódź 2011, s. 63–83.

⁸⁵ Zob. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010.

jemy poniżej. Wraz z strategią podkreśla się znaczenie zapisów wynikających ze Strategii Przeciwdziałania Starzeniu się Społeczeństwa Europy Środkowej⁸⁶ oraz Programu Solidarność Pokoleń⁸⁷.

2.3. Projekt przewodni Strategia Europa 2020

Zasadniczym dokumentem dotyczącym rozwoju Unii Europejskiej i poszczególnych krajów członkowskich jest Strategia Europa 2020 (dalej – strategia). Została ona opracowana w szczególności w związku ze skutkami światowego kryzysu finansowego⁸⁸. W strategii ujawnione zostały ograniczenia występujące w UE, takie jak m.in. niższe niż w innych częściach świata zatrudnienie osób w wieku 20–64 lata, niższy poziom pracujących kobiet w relacji do pracujących mężczyzn, niższy poziom zatrudniania osób starszych (50–64 lata) oraz niższy poziom wykorzystywanego przez Europejczyków czasu pracy⁸⁹. W strategii podkreśla się znaczenie działań wobec zmniejszania się w UE liczby osób aktywnych zawodowo, przy jednoczesnym (dwukrotnie wyższym tempie, w relacji do roku 2007) wzroście liczby ludności w wieku powyżej 60 roku życia⁹⁰. Strategia obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

1. Rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji.
2. Rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej.
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Ze wskazanymi priorytetami powiązane są wyznaczone w strategii cele UE:

- osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata na poziomie 75%,
- osiągnięcie poziomu 3% PKB UE na inwestycje w badania i rozwój,

⁸⁶ Por. A. Scoppetta, J. Macháčová, P. Moser, Zielona Księga – Strategia przeciwdziałania starzeniu się społeczeństwa Europy Środkowej, wyd. Centrum Innowacji Społecznych w Wiedniu, Wiedeń 2013.

⁸⁷ Zob. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, wyd. MPiPS Warszawa 2013.

⁸⁸ Jak stwierdza przewodniczący Komisji Europejskiej José Manuel Barroso, kryzys był dzwonkiem alarmowym, dzięki któremu zorientowaliśmy się, że jeśli niczego nie zmienimy, skazemy się na stopniową utratę znaczenia i spadniemy do drugiej ligi nowego światowego porządku. Dla Europy nadszedł moment prawdy i czas na działania stanowcze i ambitne. Szearzej: Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 2.

⁸⁹ Średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE w 2010 roku wyniósł 69%. W 2010 roku w UE pracowało 63% kobiet wobec 76% pracujących mężczyzn, poziom zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat wyniósł 46% przy zatrudnieniu osób z tej grupy wieku w Stanach Zjednoczonych i Japonii na poziomie 62%. W 2010 roku średnio obywatel UE pracował o 10% czasu mniej w stosunku do pracującego w Stanach Zjednoczonych lub Japonii. Zob. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 8.

⁹⁰ W UE po roku 2007 tempo wzrostu liczby ludności w wieku 60 lat i więcej wyniosło około 2 miliony osób rocznie. Przed rokiem 2007 był to 1 milion osób. Zob. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 8.

- osiągnięcie celu „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenia emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki),
- ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie,
- zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln.

W celu osiągnięcia ogólnych priorytetów Unii Europejskiej⁹¹ Komisja Europejska (dalej – KE) opracowała siedem projektów przewodnich, które mają umożliwić osiągnięcie priorytetów tematycznych. Są to:⁹²

1. „Unia innowacji” – projekt na rzecz poprawy warunków ramowych i dostępu do finansowania badań i innowacji tak, aby innowacyjne pomysły przeradzały się w nowe produkty i usługi, które z kolei przyczynią się do wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy.
2. „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy.
3. „Europejska agenda cyfrowa” – projekt na rzecz upowszechnienia szybkiego internetu i umożliwienia gospodarstwom domowym i przedsiębiorstwom czerpania korzyści z jednolitego rynku cyfrowego.
4. „Europa efektywnie korzystająca z zasobów” – projekt na rzecz uniezależnienia wzrostu gospodarczego od wykorzystania zasobów, przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, większego wykorzystania odnawialnych źródeł energii, modernizacji transportu oraz propagowania efektywności energetycznej.
5. „Polityka przemysłowa w erze globalizacji” – projekt na rzecz poprawy otoczenia biznesu, szczególnie w odniesieniu do MŚP oraz wspierania rozwoju silnej i zrównoważonej bazy przemysłowej, przygotowanej do konkurencyjności na rynkach światowych.
6. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej.
7. „Europejski program walki z ubóstwem” – projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej tak, aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.

⁹¹ Są to: rozwój inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu. Zob. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 5.

⁹² Por. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju..., s. 5–6.

2.3.1. Program na Rzecz Nowych Umiejętności i Zatrudnienia

Dokumentem, w którym podjęto zagadnienie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus jest Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia⁹³. Głównym jego celem jest podwyższenie stopy zatrudnienia szczególnie wśród kobiet i starszych pracowników. Jego osiągnięcie wymaga skoncentrowania się na czterech następujących priorytetach: lepiej funkcjonującym rynku pracy, lepiej wykwalifikowanej sile roboczej, wyższej jakości miejsc pracy i lepszych warunkach pracy oraz skuteczniejszej polityce stymulującej tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę⁹⁴.

Pierwszy z priorytetów uważa za najistotniejsze niedopuszczanie do występowania na rynku pracy wysokiej stopy bezrobocia o charakterze strukturalnym. Prowadzi ono bowiem w konsekwencji do ogromnych strat w kapitale ludzkim, w tym do przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej i wykluczenia społecznego. Najefektywniejszym instrumentem minimalizującym negatywne skutki tego zjawiska jest polityka rynku pracy, wykorzystująca przede wszystkim model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity)⁹⁵. Dla jego realizacji ważne jest przyśpieszenie tempa reform, zredukowanie segmentacji rynku pracy, wzmocnienie równości płci i osiągnięcie opłacalności zmiany statusu na rynku pracy. Lepiej wykwalifikowane zasoby pracy to główny podmiot drugiego priorytetu. Z uwagi na szybko zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności oraz trwałe niedopasowanie umiejętności na rynku pracy UE konieczne jest, aby lepiej wykwalifikowane zasoby pracy mogły włączyć się do tworzenia zmian technologicznych⁹⁶. Wszystko to wymaga m.in. wzrostu zatrudnienia, którego determinantą są przede wszystkim inwestycje w system kształcenia i szkolenia, przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności oraz usługi w zakresie dopasowywania i poradnictwa zawodowego. W UE podkreśla się również konieczność poprawy i zwiększenia wykorzystania potencjału wynikającego z mobilności wewnętrznej i napływu migrantów. Wyższa jakość pracy i lepsze warunki pracy to główne obszary zmian zawarte w trzecim priorytecie. Wyższa jakość pracy łączy się przede wszystkim z wysoką jej wydajnością i udziałem w zatrudnieniu. Natomiast lepsze warunki pracy oddziałują na lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Są to ważne czynniki kształtujące życie zawodowe pracownika. Skuteczniejsza polityka stymulująca tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę to główny cel ostatniego z priorytetów. Przy wychodzeniu z kryzysu znaczenie ma konieczność kreowania wzrostu gospodarczego, połączonego z tworzeniem nowych miejsc pracy. Dla osiągnięcia tego konieczne jest tworzenie nowych miejsc pracy, szczególnie w przedsiębiorstwach kreujących swoją działalność w oparciu o wysokie umiejętności i zaawansowane pod względem

⁹³ Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie. Strasburg, 23.11.2010 r.

⁹⁴ Tamże, s. 2–3.

⁹⁵ Tamże.

⁹⁶ Tamże.

badań i rozwoju modele biznesowe⁹⁷. Ważnym warunkiem tworzenia nowych miejsc pracy jest również redukcja kosztów pracy oraz odpowiednie ukierunkowywanie dofinansowania zatrudnienia. Te działania mają również na celu zachęcanie pracodawców do zatrudnienia długotrwale bezrobotnych i innych pracowników. Równie ważne jest promowanie przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

W analizowanym dokumencie zostały wskazane także podstawowe działania oraz środki mające na celu osiągnięcie wzrostu zatrudnienia wśród osób starszych i ograniczenie wykluczenia społecznego. Wymaga to – wspomnianej już wcześniej – odnowy polityki flexicurity. W celu zwiększenia udziału partnerów społecznych w programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz ich odpowiedzialności za program, Komisja Europejska zaproponowała organizowanie, począwszy od roku 2011, trójstronnego forum społecznego⁹⁸.

W celu podnoszenia poziomu umiejętności i ich dopasowywania do potrzeb rynku pracy KE zaproponowała, począwszy od roku 2012, utworzenie unijnej panoramy umiejętności. Głównym jej celem jest przekazywanie bardziej przejrzystych informacji osobom poszukującym pracy, osobom zatrudnionym, przedsiębiorstwom lub instytucjom publicznym. Panorama będzie zawierała aktualizowane prognozy dotyczące podaży umiejętności i potrzeb rynku pracy do roku 2020 włącznie. Jej celem jest także doprowadzenie do:

1. zakończenia we wszystkich językach unijnych europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).
2. Kontynuowanie reformy systemów uznawania kwalifikacji zawodowych.
3. Ogłoszenie nowego programu na rzecz integracji obywateli państw trzecich, w celu ułatwienia wymiany wiedzy o nich oraz włączenia tej grupy społecznej w główny nurt priorytetów integracyjnych państw członkowskich.
4. Przedstawienia wniosku w sprawie usprawnienia egzekwowania praw unijnych pracowników migrujących, w odniesieniu do zasady swobodnego przepływu pracowników⁹⁹.

W obszarze poprawy jakości i warunków pracy w roku 2011 KE planowała przeprowadzenie przeglądu dyrektywy w sprawie czasu pracy. Zaplanowała podjęcie końcowej oceny unijnej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012 i na tej podstawie zaproponowanie w roku 2012 dalszej strategii na lata 2013–2020. KE zaplanowała również przeprowadzenie przeglądu unijnych dyrektyw w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu i umów o pracę na czas określony oraz ich wpływu na uczestnictwo kobiet w zatrudnieniu i na równość wynagrodzeń. Do roku 2014 KE zaplanowała przeprowadzenie pełnego przeglądu prawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy¹⁰⁰.

⁹⁷ Tamże, s. 2.

⁹⁸ Środki towarzyszące i przygotowawcze dla tych działań, zob. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia... Strasburg, 23.11.2010 r., s. 9–10.

⁹⁹ Tamże, s. 14–16.

¹⁰⁰ Tamże, s. 19.

Uwzględniając wspieranie tworzenia miejsc pracy KE zaproponowała również rozwiązania mające na celu zniesienie przeszkód administracyjno-prawnych przy zatrudnieniu i zwalnianiu z pracy, przy tworzeniu nowych przedsiębiorstw i samozatrudnieniu, zmniejszenie pozapłacowych kosztów pracy oraz przejście od pracy nieformalnej i nieregulowanej do regularnego zatrudnienia¹⁰¹.

2.3.2. Europejska Platforma Współpracy w Zakresie Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem

Ważnym problemem podjętym w strategii Europa 2020 jest zjawisko ubóstwa i wykluczenia społecznego, które dotyka osoby starsze¹⁰². W populacji UE osoby starsze zagrożone ubóstwem stanowią 19%¹⁰³. Unia Europejska stoi więc wobec licznych wyzwań związanych z tym zjawiskiem. W pierwszej kolejności dotyczą one stabilności finansów publicznych, w obszarze świadczeń społecznych¹⁰⁴. Równie ważne są wyzwania związane z systemem opieki zdrowotnej i systemem opieki nad osobami starszymi¹⁰⁵. Nie można więc pominąć problemu ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród osób starszych. Ten problem jest tematem przewodnim projektu europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem.

W dokumentach UE zauważa się, że ubóstwo jest zjawiskiem wieloaspektowym i wynika m.in. z wykluczenia z rynku pracy i niskiej jakości pracy. Są to dwie przyczyny, które posiadają szczególnie znaczenie¹⁰⁶. Dostęp do zatrudnienia uznany jest w projekcie za najbezpieczniejszą drogę wyjścia z ubóstwa dla tych, którzy są zdolni do pracy. Natomiast głównym działaniem jest włączenie w jego ramy priorytetów programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz programu aktywnego włączania osób na marginesie rynku pracy. Włączenie tych programów ma na celu osiągnięcie w perspektywie roku 2020 75% wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn, czyli pomóc 20 milionom Europejczyków w wyjściu z ubóstwa.

Wraz z podkreśleniem znaczenia dostępu do zatrudnienia w programie współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem za ważne obszary służące temu celowi uznaje się:

- wzmocnienie ochrony socjalnej i dostępu do podstawowych usług,
- inwestowanie w kształcenie i szkolenie,
- walkę z dyskryminacją i przestrzeganie praw człowieka,
- dostęp do usług sieciowych¹⁰⁷.

¹⁰¹ Tamże, s. 22.

¹⁰² Por. Psychological aspects of corporate social responsibility in light of social and vocational integration of groups threatened by social exclusion – a case study, wydaw. Uniwersytet Warszawski 2012.

¹⁰³ Zob. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem. Bruksela, 16.12.2010 r., s. 5.

¹⁰⁴ Zob. Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Warszawa 2013, s. 10–11.

¹⁰⁵ Szerzej: Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce. Raport OECD. Warszawa 2013, s. 139–140.

¹⁰⁶ Zob. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem..., s. 6.

¹⁰⁷ Usługi sieciowe to m.in.: transport, energia, informatyka i inne.

Osiągnięcie zakładanych w strategii celów wymaga pełnej realizacji każdego z siedmiu projektów przewodnich. Tym samym tylko ich zrealizowanie może zagwarantować tak ważny cel, jak wzrost zatrudnienia osób starszych i ograniczenie ubóstwa i wykluczenia społecznego w tej grupie wiekowej.

2.4. Strategia Przeciwdziałania Starzeniu się Społeczeństwa Europy Środkowej

2.4.1. Cele strategii i jej wyzwania

Strategia przeciwdziałania starzeniu się społeczeństwa Europy Środkowej (dalej – EŚ) to dokument, który został opracowany w latach 2011–2013, w ramach zrealizowanego projektu pt. Platforma wiedzy nt. starzenia się społeczeństwa Europy Środkowej¹⁰⁸. W strategii została opracowana wizja EŚ wraz ze scenariuszami jej rozwoju do roku 2050¹⁰⁹.

Dokument ten został oparty na definicji aktywnego starzenia się Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Zgodnie z tą definicją aktywne starzenie się to proces optymalizacji szans związanych ze zdrowiem, uczestnictwem i bezpieczeństwem, mający na celu poprawę jakości życia osób starszych¹¹⁰. W strategii przy opracowywaniu wizji i scenariuszy rozwoju EŚ do roku 2050 przyjęte zostały następujące założenia: podejście do cyklu życia, łączenie polityki, interesariuszy i obszarów oraz skupienie się na człowieku i jego potrzebach. W podejściu do cyklu życia przyjęto, że wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi, ponieważ, po pierwsze „starość” nie jest kwestią konkretnych grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy. Po drugie, aktywne starzenie zaczyna się z chwilą narodzin. W założeniu łączenia polityki, interesariuszy i obszarów uznano, że zmiany demograficzne nie mogą być rozwiązywane przez jedną instytucję. Interesariusze muszą być powiązani horyzontalnie i wertykalnie (np. lokalne i regionalne działania muszą być spójne z krajowymi i międzynarodowymi). Natomiast w założeniu dotyczącym skupienia się na człowieku i jego potrzebach stwierdzono, że człowiek jest w centrum strategii. Wszystkie obszary polityki są traktowane jako obszary, które ostatecznie służą dobrobytowi ludzi.

W strategii EŚ zwraca się szczególną uwagę na sprawiedliwość i spójność społeczną¹¹¹. Przyjęto w niej, że ma ona sprzyjać minimalizowaniu negatywnych skutków zmiany demograficznej przez¹¹²:

- dostosowanie polityki, mechanizmów oraz procesów zarządzania do zmiany demograficznej,

¹⁰⁸ Projekt zrealizowany w ramach programu Central Europe. Zob. www.ce-agieng.eu.

¹⁰⁹ Szerzej problematykę tę podjęto w monografii Starzenie się społeczeństwa Europy Środkowej. Próba wskazania na determinanty i wyzwania, B. Białycka, R. Marszowski., red., wyd. GIG. Katowice 2013, s. 10–23.

¹¹⁰ Zob. www.who.int/ageing/active_ageing/en/index.html. (dostęp: 28.07.2017).

¹¹¹ Zob. A. Scoppeta, J. Machacova, P. Moser, Środkowoeuropejska Strategia..., s. 13.

¹¹² Tamże, s. 13.

- wzmacnianie spójności terytorialnej,
- zmniejszanie dysproporcji regionalnych i podziałów przestrzennych poszczególnych grup docelowych,
- tworzenie forum wymiany wiedzy i rozwoju wspólnych praktyk i inicjatyw między obszarami miejskimi i wiejskimi,
- wykorzystanie istniejących potencjałów endogennych coraz bardziej zróżnicowanej i starzejącej się ludności EŚ,
- podnoszenie jakości życia obywateli EŚ,
- zwiększanie jej konkurencyjności,
- podejmowanie skoordynowanych działań na różnych skalach terytorialnych.

Jak wskazuje dokument EŚ w przyszłych dziesięcioleciach będzie musiała podjąć liczne wyzwania wynikające ze zmiany demograficznej. Zmiany, która jest determinowana m.in. przez wzrastającą średnią trwania życia oraz spadkiem dzietności w EŚ. Wraz z tymi dwoma procesami na zmianę demograficzną istotny wpływ będą miały wzrost migracji z EŚ do bardziej bogatych regionów oraz zmiana modelu rodziny. W związku z tym w strategii zostało wyznaczonych pięć następujących najważniejszych wyzwań:

- wzrost udziału w rynku pracy poszczególnych grup wiekowych,
- potrzeba zmian w zakresie systemów zarządzania, w szczególności systemów: emerytalnych, społecznych, zdrowotnych oraz opiekuńczych,
- zmiany w modelu funkcjonowania rodziny,
- lepsza integracja migrantów,
- ograniczenie rosnących nierówności¹¹³.

W oparciu o wyzwania w strategii EŚ wskazano cztery priorytetowe obszary, które powinny znajdować się w centrum oddziaływania władzy publicznej. Zalicza się do nich w pierwszej kolejności obszar zatrudnienia. Zostało ono uznane za kluczowy czynnik umożliwiający osobom w wieku 50 lat i więcej pełne uczestnictwo w rynku pracy i pełną integrację społeczną. Równocześnie podkreśla się, że inwestowanie w kapitał ludzki jest uważane za podstawę zwiększania szans zatrudnienia. Migracje to z kolei drugi obszar, który powinien znajdować się w centrum oddziaływania. W tym obszarze priorytetami są otwarta i aktywna polityka migracyjna zarówno w regionach, jak i w całej EŚ wraz ze środkami poprawy integracji imigrantów. Rodzina to trzeci obszar. Zauważa się w nim konieczność prowadzenia działań na rzecz zmian w zakresie pracy i opieki. Jest to ważne współczesne wyzwanie dla modelu zarządzania życiem zawodowym. Zmiany dotyczące rodziny i wspólnoty domowej powinny być w pełni skorelowane z zatrudnieniem. Czwartym obszarem, który powinien znajdować się w centrum oddziaływania władzy publicznej jest zdrowie. W tym obszarze podkreśla się potrzebę promocji zdrowego i aktywnego starzenia się we wszystkich regionach EŚ. To działanie stwarza warunki do dłuższego, zdrowszego i pomyślniejszego życia obywateli¹¹⁴.

¹¹³ Tamże, s. 10.

¹¹⁴ Tamże, s. 11–12.

W tym kontekście należy zauważyć, że spodziewane zmiany do roku 2050 będą wymuszały, zwłaszcza na instytucjach publicznych regionalnych i lokalnych, przyjmowanie określonych ról i podejmowanie wyzwań wynikających ze zmiany demograficznej. Stąd ważne jest, aby te instytucje otrzymywały wsparcie organów władzy publicznej. Natomiast podejmowane działania powinny być poprzedzane konsultacjami społecznymi, w szczególności akceptowane przez pracodawców.

2.5. Program Solidarność Pokoleń

2.5.1. Charakterystyka programu i jego priorytety

Program Solidarność pokoleń powstał w roku 2008¹¹⁵. Jego głównym celem jest wzrost zatrudnienia osób starszych w Polsce. W programie założono konieczność podjęcia skoordynowanych działań w obszarach, które wspierają popyt na pracę osób 50 plus oraz oddziaływują na część podażową. Przyjęto również założenia do tworzenia zachęt w celu wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50 plus, i do działań mających na celu wzrost kapitału ludzkiego w tej grupie wiekowej.

Na przestrzeni lat 2008–2013 wynikiem realizacji Programu „Solidarność Pokoleń” było m.in. obniżenie kosztów pracy w grupie zawodowej w wieku 50 lat i więcej, w wyniku obniżenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jak również kosztów wynagrodzeń za czas choroby ponoszonych przez pracodawców. Wprowadzono emerytury pomostowe i wyraźnie zmniejszono możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur¹¹⁶.

W wyniku zmian zachodzących na przestrzeni pięciu lat realizacji programu, przyjęciu nowych długookresowych i średniookresowych strategii rozwoju Polski¹¹⁷ i rozpoczęciu realizacji nowej unijnej perspektywy finansowej na lata 2014–2020¹¹⁸ kontynuacja Programu „Solidarność Pokoleń”, wymagała nowego spojrzenia i zweryfikowania celów dotychczas przyjmowanych w programie.

W roku 2013, aktualizując Program „Solidarność Pokoleń”, przede wszystkim przyjęto kontynuację międzypokoleniowego charakteru strategii zatrudnienia oraz promowania dostępu do zatrudnienia przez cały okres uczestnictwa w rynku pracy. Aktualne pozostaje przyjęcie założenia, że polityka aktywnego starzenia się dotyczy nie tylko osób w wieku 50 plus, ale obejmuje również osoby, które w okresie starości będą wchodziły w przyszłych

¹¹⁵ Zob. Uchwała nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski. Warszawa, dnia 4 lutego 2014 r. Poz. 115.

¹¹⁶ Por. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 5.

¹¹⁷ Szerzej. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013; Strategia Rozwoju Kraju 2020. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.

¹¹⁸ Zob. Rozporządzenie Rady UE określające wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020. Rada Unii Europejskiej. Bruksela, 17 lipca 2013 r.

dekadach. Bardzo ważne jest zachowanie w programie „Solidarność pokoleń” znaczenia jakości kapitału ludzkiego, jako czynnika zwiększającego szanse zatrudnienia osób w wieku 50 plus.

W Programie „Solidarność Pokoleń” zakłada się osiągnięcie sześciu celów szczegółowych, które bezpośrednio wynikają z przyjętych w strategii rozwoju kraju priorytetów¹¹⁹ oraz diagnozy opracowanej na potrzeby programu¹²⁰. Realizacja każdego z celów odnosi się do pięciu priorytetów horyzontalnych. Są to:

- Wspieranie zatrudnienia kobiet powyżej 50. roku życia.
- Wspieranie aktywizacji osób niepełnosprawnych powyżej 50. roku życia.
- Wspieranie zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich powyżej 50. roku życia.
- Działania na rzecz utrzymywania solidarności międzypokoleniowej.

Każdy z priorytetów horyzontalnych został w programie uzasadniony. W priorytecie odnoszącym się do wspierania zatrudnienia kobiet powyżej 50 roku życia, główną przesłanką uzasadniającą jego przyjęcie była potrzeba znoszenia barier ograniczających łączenie pracy z życiem prywatnym, które ograniczają szanse na podjęcie zatrudnienia¹²¹. Z kolei drugi priorytet, tj. wspieranie aktywizacji osób niepełnosprawnych powyżej 50 roku życia, został uzasadniony znacznie trudniejszą sytuacją osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Ten stan wymaga dostosowania proponowanych działań do specyficznych potrzeb tej grupy osób¹²². Natomiast w priorytecie wspieranie zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich powyżej 50 roku życia główną przesłanką uzasadniającą jego wyznaczenie była specyfika rynku pracy wsi, który w relacji do rynku pracy miasta, charakteryzuje się mniejszą liczbą ofert pracy, sezonowością pracy, przeważającym zatrudnieniem w rolnictwie, niekorzystnymi uwarunkowaniami realizacji polityki społecznej i pomocy społecznej¹²³. Ostatnim z priorytetów horyzontalnych są działania na rzecz utrzymywania solidarności międzypokoleniowej. W tym priorytecie główną przesłanką uzasadniającą jego przyjęcie było założenie, że wspieranie aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 plus powinno być prowadzone w sposób sprzyjający aktywności zawodowej osób w każdym wieku, także tych poniżej 50 roku życia¹²⁴.

¹¹⁹ Por. Cel główny i obszary strategiczne, w: Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji. Warszawa 2013, s. 44–69.

¹²⁰ Więcej: Syntetyczna diagnoza, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 9–23.

¹²¹ Szerzej: Cele, priorytety i kierunki działań, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 32.

¹²² Tamże, s. 32.

¹²³ Tamże, s. 33.

¹²⁴ Tamże.

2.5.2. Cele szczegółowe i założenia programu

Cele szczegółowe są bezpośrednim wynikiem przyjętego w programie celu głównego, jakim jest osiągnięcie w perspektywie 2020 roku wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%¹²⁵.

Pierwszym celem szczegółowym jest dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45 plus z perspektywy potrzeb rynku pracy¹²⁶. W obszarze tego celu wyznaczone zostały cztery priorytety. Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45 plus oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców to pierwszy priorytet. Wyznaczono w nim następujące kierunki interwencji¹²⁷:

- rozwój oferty edukacyjnej i rozwojowej dla osób w wieku 45 plus,
- zróżnicowane formy uczenia się przez całe życie,
- rozwój i wspieranie systemu informacji na temat dostępu do edukacji i szkoleń dla osób 45 plus,
- rozwój kadry doradców zawodowych, trenerów i coachów (w tym osób w wieku 45 plus) specjalizujących się w pracy z osobami 45 plus i 60 plus,
- rozwój instytucji publicznych i niepublicznych (także prywatnych) wyspecjalizowanych w doradztwie zawodowym i kształceniu osób 45 plus,
- monitorowanie efektywności prowadzonych szkoleń,
- rozwój współpracy publicznych i niepublicznych podmiotów realizujących ofertę edukacyjną w systemie formalnym i poza formalnym,
- rozwój współpracy między władzami centralnymi oraz regionalnymi w zakresie rozwoju oferty edukacyjnej skierowanej do osób w wieku 45 plus.

W drugim priorytecie zawarta jest idea uczenia się przez całe życie, jako czynnika wspierającego aktywność zawodową. Temu priorytetowi odpowiadają następujące kierunki interwencji:

- upowszechnianie idei i praktyki uczenia się przez całe życie,
- opracowanie rozwiązań systemowych zachęcających pracowników 45 plus do rozwoju kompetencji,
- rozwój doradztwa edukacyjnego dla osób w różnym wieku, w tym dla osób 45 plus oraz będących w różnej sytuacji rynkowej,
- budowanie systemu doradztwa i usług wsparcia, które zapewnią wszechstronne i indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych,

¹²⁵ Zob. Syntetyczna diagnoza, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 5.

¹²⁶ Zob. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 33.

¹²⁷ W programie każdy z kierunków interwencji został szczegółowo scharakteryzowany z uwagi na odbiorcę interwencji i formę jej realizacji. Por. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 32–53.

- wykorzystanie wiedzy, doświadczenia i umiejętności osób 45 plus w rozwoju kompetencji młodszych pracowników,
- wdrażanie rozwiązań „pakietowych” (przykład: możliwość kształcenia wraz z organizacją dojazdów na kształcenie lub łączenie kształcenia z opieką nad dziećmi czy innymi członkami rodzin),
- rozwój współpracy pomiędzy władzami centralnymi oraz regionalnymi w zakresie upowszechniania idei i praktyki uczenia się przez całe życie oraz budowania systemu doradztwa i usług wsparcia dla osób 45 plus.

Głównym celem trzeciego priorytetu jest wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie z małych i średnich firm) do rozwoju kompetencji pracowników 45 plus. Temu celowi zostały podporządkowane dwa kierunki interwencji. Pierwszym jest rozwój Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Drugi to ułatwienie i zachęcenie pracodawców, szczególnie z sektora małej i średniej przedsiębiorczości, do inwestowania w podnoszenie kompetencji i umiejętności pracowników w wieku 45 plus.

Czwarty priorytet w całości został ukierunkowany na rozwój krajowego systemu kwalifikacji¹²⁸.

W drugim celu pierwszym priorytetem jest rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach¹²⁹. W tym priorytecie zostały przyjęte następujące kierunki interwencji:

- rozwój idei i umiejętności zarządzania wiekiem,
- wsparcie finansowe (dotacje i/lub pożyczki) oraz doradczo-konsultacyjne dla pracodawców wdrażających lub doskonalących rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem w długim okresie i planowania kariery zawodowej,
- wsparcie finansowe (dotacje) dla instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej, realizujących wspólnie z pracodawcami działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników w wieku 50 plus to drugi priorytet. Zasadniczymi kierunkami interwencji w tym priorytecie są: dostosowywanie warunków pracy do możliwości, ograniczeń oraz wymagań pracowników 50 plus oraz innych, którzy wymagają takiego dostosowania, rozwiązania mające na celu utrzymanie dobrego stanu zdrowia i kondycji fizycznej pracowników, jako podstawy zdolności do pracy.

¹²⁸ Szerzej: Raport Referencyjny. Odniesienie polskiej ramy kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.

¹²⁹ Zarządzanie wiekiem to element zarządzania zasobami ludzkimi, a dokładniej element zarządzania różnorodnością. Polega ono na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Por. J. Litwiński, U. Sztanderska, Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. PARP, Warszawa 2010, s. 3.

Z kolei trzeci priorytet obejmuje wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób w wieku 50 plus. Osiągnięcie tego celu uwarunkowane jest następującymi kierunkami interwencji:

1. Opracowaniem rozwiązań legislacyjnych, które umożliwiłyby uwzględnianie stosowania rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem jako dodatkowej klauzuli społecznej stosowanej przy udzielaniu zamówień publicznych.
2. Informowaniem i promowaniem istniejących już rozwiązań obniżających koszty pracy z tytułu zatrudniania osób w wieku 50 plus i koszty szkoleń dla nich.
3. Wypracowaniem metodologii i narzędzi wraz z możliwością monitorowania zmian dotyczących kultury organizacyjnej firm i instytucji przyjaznych pracownikom 50 plus, w tym ocena wdrożonych rozwiązań zarządzania wiekiem w Polsce.
4. Powołaniem zespołu roboczego przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w sprawie analizy regulacji dotyczących przedemerytalnego okresu ochronnego¹³⁰.

W czwartym priorytecie głównym celem jest poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników w wieku 50 plus, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach. W tym priorytecie kierunki interwencji zostały skupione na:

- przełamywaniu negatywnych stereotypów dotyczących pracowników 50 plus,
- promowaniu wizerunku osób starszych jako aktywnych, kompetentnych i wydajnych, mogących funkcjonować również w środowiskach rozwojowych i innowacyjnych,
- przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na wiek, płeć i niepełnosprawność,
- prowadzeniu kampanii mającej na celu podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości i przydatności osób niepełnosprawnych, jako pracowników.

Zwiększanie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową to główne wyzwanie w trzecim celu. Jego zrealizowanie uwarunkowane zostało następującymi priorytetami. Pierwszym priorytetem jest konieczność upowszechniania w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób w wieku 50 plus oraz poprawa ich skuteczności. Osiągnięcie tego celu wiąże się z następującymi kierunkami interwencji:

- lepszym dopasowaniu aktywnej polityki rynku pracy do grupy osób bezrobotnych 50 plus,
- tworzeniu wyspecjalizowanych instytucji wspierających osoby 50 plus w poszukiwaniu pracy¹³¹,

¹³⁰ Zob. Syntetyczna diagnoza, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 42.

¹³¹ Tworzone będą one przykładowo w formie Centrów Kariery Zawodowej Osób 50+ i działań będą analogiczne do Centrów Aktywizacji Zawodowej. Dedykowane będą wsparciu osób po 50. roku życia w poszukiwaniu pracy, z wykorzystaniem szeregu narzędzi (takich jak coaching, diagnoza kompetencji, wskazywanie możliwości uzupełniania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji, profesjonalne doradztwo zawodowe

- podnoszeniu jakości usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia,
- zaangażowaniu organizacji pozarządowych i społeczeństwa w działania wspierające służby publiczne,
- promowaniu wzrostu udziału zatrudnienia osób 50 plus w instytucjach publicznych.

W czwartym priorytecie kierunek interwencji, polegający na tworzeniu wyspecjalizowanych instytucji wspierających osoby 50 plus w poszukiwaniu pracy, został poszerzony o zadania, które powinny zwiększyć skuteczność i efektywność działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową osób 50 plus. Zalicza się do nich¹³²:

1. poprawę standardów działania urzędów pracy. Przewiduje się, że większość działań kierowanych do bezrobotnych osób 50 plus, w ramach odrębnych usług rynku pracy, wspieranych instrumentami rynku pracy, realizowana będzie przez doradców klienta indywidualnego i instytucjonalnego.
2. Wdrożenie rozwiązań przeznaczonych do kompleksowego wsparcia przywrócenia na rynek pracy bezrobotnych 50 plus, którzy z powodu swoich deficytów i dysfunkcji są oddaleni od rynku pracy (z wykorzystaniem usług aktywizacyjnych i programu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób bezrobotnych).
3. Wprowadzenie świadczeń aktywizacyjnych dla osób po 50 roku życia powracających na rynek pracy po opiece nad osobą zależną.
4. Wprowadzenia częściowego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50 plus, zachęcającego pracodawców do zatrudnienia bezrobotnych z tej grupy wieku.
5. Określanie kierunków wsparcia i aktywizacji osób 50 plus z wykorzystaniem koncepcji inteligentnych specjalizacji poszczególnych regionów kraju¹³³.
6. Budowanie, rozwijanie, wdrażanie i promowanie narzędzi wsparcia kierowanych do osób w wieku 50 lat i więcej, takich jak¹³⁴:
 - diagnoza kompetencji,
 - coaching,
 - praktyki w zakresie outplacement,
 - wyspecjalizowane narzędzia wspierania doradztwa zawodowego adresowane do osób w wieku 50 lat i więcej, w tym doradztwo zawodowe, uwzględniające perspektywę przebiegu życia, w planowaniu kariery po 50 roku życia,

uwzględniające perspektywę przebiegu życia). Por. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 44.

¹³² Zob. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 44.

¹³³ Tzw. inteligentne specjalizacje wiążą się z nowym podejściem Komisji Europejskiej do regionalnych strategii innowacyjnych. Koncepcja ta zakłada podnoszenie innowacyjności i konkurencyjności danego regionu przede wszystkim na bazie jego potencjału endogenicznego, w branżach już w nim obecnych. Zob. Syntetyczna diagnoza, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Warszawa 2013, s. 44.

¹³⁴ Tamże, s. 45.

- wysokie kwalifikacje trenera pracy (adresowane do oferty edukacyjnej sektora formalnego i poza formalnego), w tym specjalizacja w zakresie wspierania osób w wieku 50 lat i więcej,
- model pomocy długotrwale bezrobotnym po 50 roku życia,
- pośrednictwo i doradztwo pracy dla osób 50 plus realizowane przez instytucje niepubliczne.

Drugi priorytet w czwartym celu obejmuje rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób w wieku 50 plus, w tym przedsiębiorczości społecznej. Głównymi kierunkami interwencji w tym priorytecie są:

- Upowszechnianie idei i rozwój działań mających na celu wspieranie przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości międzypokoleniowej (np. w ramach firm rodzinnych) oraz przedsiębiorczości społecznej.
- Stworzenie kompleksowego systemu wspierania rozwoju przedsiębiorczości wśród osób 50 plus oraz mechanizmów umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych, w tym osób na emeryturze, do wspierania przedsiębiorczości innych.
- Wspieranie projektów ukierunkowanych na tworzenie przedsiębiorstw społecznych i podmiotów ekonomii społecznej adresujących swoje działania gospodarcze do starszych konsumentów.

Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby w wieku 50 plus do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy to główne wezwanie w trzecim priorytecie. Jego realizacja wymaga następujących kierunków interwencji:

- wypracowywania oraz popularyzacji istniejących rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i rodzinnego,
- opracowania rozwiązań zwalniających osoby starsze z obciążenia i opieki nad wnukami oraz opieki nad osobami niesamodzielnymi,
- opracowywania akceptowanych przez wszystkich interesariuszy kwalifikacji opiekuna osób starszych,
- wdrażania działań wspierających mobilność przestrzenną pracowników 50 plus,
- rozwoju możliwości świadczenia pracy i uczestnictwa w szkoleniach i edukacji na odległość z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i komunikacyjnych,
- zwiększania aktywności zawodowej osób 50 plus, w szczególności tych o niskich kwalifikacjach i mających niskie wynagrodzenie za pomocą analizy potencjalnych rozwiązań oraz rekomendacji zmian w zakresie obniżenia klina podatkowego,
- zwiększania zatrudnienia osób w wieku 50 plus (przede wszystkim ułatwianie powrotu na rynek pracy osobom po okresie bierności zawodowej, spowodowanej np. opieką nad osobą starszą lub chorobą) przez analizę potencjalnych rozwiązań oraz rekomendacji w zakresie zmiany w systemie podatkowo-zasiłkowym oraz likwidacji barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.

Obszarowi zdrowia w czwartym celu odpowiada pięć głównych priorytetów. Są nimi:

- Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się.
- Upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50 lat i więcej.
- Wspieranie zmian systemowych w obszarze rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się.
- Kompleksowe rozwiązania związane z upowszechnianiem i rozwojem programów profilaktyki zdrowotnej.
- Systematyczne monitorowanie ryzyka powstawania niezdolności do pracy u osób powyżej 50 roku życia¹³⁵.

W pierwszym priorytecie kluczowymi kierunkami interwencji są: upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia oraz wzrost różnych form aktywności na płaszczyznach pozazawodowych. Z kolei drugi priorytet obejmuje następujące kierunki interwencji: działania promocyjne i upowszechniające zdrowy styl życia i profilaktykę zdrowotną, rozwój nowych form i działań, które mają zachęcać, ułatwiać i motywować osoby w różnym wieku, w tym w wieku 50 plus do aktywności fizycznej oraz zaangażowanie i współpracę różnych podmiotów w celu wspierania idei aktywnego i zdrowego starzenia się. W ostatnim priorytecie, w trzecim celu, wiodącymi kierunkami interwencji są: wypracowanie rozwiązań dających podstawy do współpracy i koordynacji działań na szczeblu regionalnym i lokalnym, rozwój współpracy między pracodawcami i związkami zawodowymi w zakresie profilaktyki zdrowotnej, opracowanie kompleksowych rozwiązań związanych z upowszechnianiem i rozwojem programów profilaktyki zdrowotnej oraz monitorowanie ryzyka powstawania niezdolności do pracy u osób powyżej 50 roku życia.

Ważnym celem w Programie „Solidarność Pokoleń” jest rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50 plus. Na potrzeby realizacji tego celu w programie zostały wyznaczone dwa priorytety, Pierwszym z nich jest stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej. Drugim z kolei jest rozwój współpracy na rzecz zatrudnienia osób w wieku 50 plus, samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym¹³⁶. Tym priorytetom odpowiadają następujące kierunki interwencji:

- realizowanie przez samorzady regionalne działań informacyjnych dotyczących polityki państwa i regionu w zakresie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej,
- inicjowanie i wspieranie przez samorzady regionalne tworzenia stałych form współpracy i konsultacji regionalnej polityki w zakresie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50 plus z partnerami społeczno-gospodarczymi,

¹³⁵ Tamże, s. 51.

¹³⁶ Tamże, s. 52.

- przygotowywanie i wprowadzanie zmian ułatwiających współpracę instytucji pomocy społecznej, instytucji rynku pracy i partnerów społeczno-gospodarczych w realizacji działań w sferze aktywizacji społeczno-zawodowej, w szczególności osób 50 plus.

Ograniczenie korzystania z transferów społecznych osób w wieku przedemerytalnym to ostatni z celów Programu „Solidarność Pokoleń”¹³⁷. Temu celowi przyporządkowane zostały dwa priorytety: wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego oraz stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg dezaktywizacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych. Tym priorytetom odpowiadają następujące kierunki interwencji:

- zwiększanie świadomości osób na temat korzyści wynikających z przedłużenia aktywności zawodowej,
- umożliwianie osobom w wieku emerytalnym kontynuowania aktywności zawodowej tak długo, jak długo pozwoli im na to stan zdrowia,
- ocenianie skutków, ewentualne proponowanie modyfikacji przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę,
- ograniczanie pułapek świadczeniowych związanych z przeglądem szerokiego spektrum świadczeń społecznych pod kątem ich roli w dezaktywizacji.

Rządowy Program „Solidarność Pokoleń” jest głównym dokumentem strategicznym określającym politykę aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej w Polsce. W wybranych obszarach problemowych program odnosi się również do osób w wieku 45 lat i więcej. Omawiany program jest realizowany od roku 2008 i systematycznie aktualizowany i dostosowywany do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Program zakreśla bardzo szczegółowo i zarazem kompleksowo politykę aktywizacji zawodowej osób 50 plus w wymiarze długookresowych rozwiązań i kierunków działań. Jest jednocześnie najważniejszym w Polsce programem odpowiadającym na wyzwania wynikające z postępującej zmiany demograficznej, w szczególności w odniesieniu do rynku pracy. Potwierdzają to przyjęte w programie dwa główne wyzwania: dążenie do osiągnięcia trwałego wzrostu zatrudnienia osób w wieku 50 plus, przy jednoczesnym wydłużaniu aktywności zawodowej tej grupy społecznej.

2.6. Wnioski

Dokumenty odnoszące się do aktywizacji zawodowej poprzez edukację osób w wieku 50 lat i więcej w fazie zmiany demograficznej, wskazują, że aktywizacja zawodowa poprzez edukację tej grupy społecznej stanowi priorytet dla kształtowania procesów zachodzących na europejskim i polskim rynku pracy¹³⁸. Cele główne i szczegółowe oraz przyjęte w przywołanych dokumentach założenia programowe tworzą spójną całość i odpowiadają na bieżące oraz perspektywiczne wyzwania aktywizacji zawodowej.

¹³⁷ Tamże, s. 53.

¹³⁸ Zob. M. Dobrowolska, (red.), *Integracja elastycznych 50+*, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice 2010.

Wśród dokumentów określających ramy polityki społeczno-gospodarczej UE Strategia Europa 2020 pełni rolę nadrzędną. Nakreśla ona cele polityki aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus, definiuje priorytety i działania oraz wyznacza kierunki rozwoju polityki aktywizacji zawodowej dla krajów członkowskich Unii Europejskiej. Natomiast Strategia Przeciwdziałanie Starzeniu się Społeczeństwa Europy Środkowej oraz Program Solidarność Pokoleń posiadają wymiar horyzontalny i zarazem nakreślający wizję oraz scenariusze rozwoju jakie może wywołać w perspektywie roku 2050 zmiana demograficzna. Wskazują także skutki, jakie mogą wystąpić w sytuacji nieprzygotowania się na zmianę demograficzną.

W oparciu o przeanalizowane zapisy wskazanych powyżej dokumentów można sformułować liczne wskazania określające nadrzędną rolę edukacji w procesie aktywizacji zawodowej zasobów pracy powiatu pszczyńskiego. Na pierwszy plan wysuwa się potrzeba uznania, że edukacja powinna być zawsze w centrum uwagi instytucji i środowisk kreujących w powiecie aprp. Płaszczyzną jej pomyślnego rozwoju są międzypokoleniowe relacje, kształtowane za pomocą metody zarządzania różnorodnością, w tym głównie zarządzanie wiekiem – z wykorzystaniem zasad mentoringu. Podejmowanym na rynku pracy działaniom przyswieca idea promująca nadrzędną zasadę: wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi, ponieważ, po pierwsze „starość” nie jest kwestią konkretnych grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy. W tym kontekście należy wyraźnie podkreślić, że aktywne starzenie zaczyna się z chwilą narodzin. Kontynuacją wskazanej idei jest uznanie, że zmiany demograficzne nie mogą być rozwiązywane przez jedną instytucję.

Na kanwie powyższych założeń i destynacji realizowana w powiecie aprp sprzyja następującym kluczowym celom:

- efektywnemu systemowi przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia,
- zwiększaniu mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy,
- podwyższeniu stopy zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet,
- redukcji segmentacji lokalnego rynku pracy i rozmiarów pracy nierejestrowanej,
- eliminowaniu ognisk powstawania zjawiska NEETs¹³⁹,
- wspieraniu zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich, szczególnie powyżej 50. roku życia,
- rozwojowi elastycznych form zatrudnienia i umożliwienia przez to łączenia życia rodzinnego z karierą zawodową¹⁴⁰,

¹³⁹ Jak wcześniej zostało już zauważone zgodnie z definicją zawartą w polskiej wersji rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEETs to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą.

¹⁴⁰ Por. M. Dobrowolska, Problemy życia zawodowego pracowników zatrudnionych w elastycznych formach – perspektywa psychologiczna, Wydawca Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, Warszawa 2013.

- zapewnieniu jak najlepszej adresowalności świadczeń i zasiłków oraz rozwój ekonomii społecznej,
- rozszerzeniu oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz lepsze dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wiekowej,
- wspieraniu aktywności społecznej osób starszych, w tym rozwojowi wolontariatu,
- tworzeniu warunków do rozwoju partycypacji społecznej osób starszych, w tym zaangażowania na rzecz społeczności lokalnych,
- kształceniu ustawicznemu, wsparciu szkoleń osób w wieku 50 plus oraz promowaniu edukacji osób starszych zarówno w wymiarze formalnym, jak i poza formalnym, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.

Poszukując rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej zasobów pracy poprzez edukację w fazie zmiany demograficznej poza sferą działań praktycznych wyraźnie akcentuje się znaczenie postrzegania tego procesu w wymiarze poznawczym. Jak zostało to zauważone liczne badania empiryczne potwierdzają niekwestionowany prymat edukacji wśród czynników podtrzymujących, determinujących i rozwijających aktywność zawodową¹⁴¹. W tym kontekście warto zauważyć bezdyskusyjną wartość, którą jest pozycja Polski, która obecnie należy do grupy najbardziej rozwiniętych krajów świata. Ten awans jest ściśle związany ze zmianami w edukacji. Perspektywy osobistej kariery dają silną motywację do kształcenia się. Z drugiej strony, wyższe kompetencje obywateli są warunkiem dalszego rozwoju gospodarczego. Polska wyróżnia się na tle krajów europejskich dynamiką upowszechnienia wykształcenia na poziomie średnim i wyższym. Jednak formalne wykształcenie, zdobyte w młodości, w ramach tradycyjnie funkcjonujących instytucji systemu szkolnego i uczelni, nie wystarcza, by sprostać wyzwaniom szybko zmieniającej się gospodarki opartej na wiedzy. Do tego niezbędne jest zapewnienie możliwości stałego rozwijania kompetencji w sposób elastyczny, oparty na indywidualnym podejściu, w ramach edukacji formalnej, poza formalnej i nieformalnego uczenia się¹⁴².

¹⁴¹ Szerzej: M. Dobrowolska (red.), *Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50+*, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice 2010.

¹⁴² Zob. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*. Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r., s. 26.

3. Strategiczne koncepcje rozwoju powiatu pszczyńskiego w perspektywie 2023 roku

Sukces to maksymalne wykorzystanie możliwości jakie masz.

Zig Ziglar

3.1. Wstęp

Strategia – kluczowy termin zastosowany w tej części pracy – pochodzi od słów „stratós” znaczy „armia”, natomiast „ágein” – „dowodzić”¹⁴³. W pierwotnej wersji utożsamiany był jedynie ze sztuką wojenną. Współcześnie termin „strategia” odnosi się do licznych obszarów i jest definiowany w różnych aspektach. W ujęciu Chandlera strategia wyraża cele długoterminowe przedsiębiorstwa, odpowiadające generalnym kierunkom działania, a także przedstawia alokację zasobów, jakie są niezbędne do realizacji przyjętych celów¹⁴⁴. Z kolei Glueck uznaje za strategię nadrzędny i integracyjny plan, określający korzyści firmy w związku z oczekiwaniami i wyzwaniem otoczenia¹⁴⁵. Wątek przedsiębiorstwa dominuje w definicji Wright, Pringle, Kroll. Przywołani autorzy uznają, że strategia odnosi się do planowanych wyników (określonych przez naczelną kierownictwo firmy) w związku z misją i celami przedsiębiorstwa¹⁴⁶. Szerszą definicję zaproponował Griffin w 1996 r. uznając, że dobrze pomyślana strategia koncentruje się na czterech podstawowych czynnikach: 1) zasięgu strategii – zespole rynków, na których organizacja będzie konkurować, 2) dystrybucji zasobów – sposobie, w jaki organizacja rozdziela swe zasoby pomiędzy różne zastosowania, 3) wyróżniającej kompetencji – tym, co organizacja robi szczególnie dobrze, 4) synergii – sposobie, w jaki różne dziedziny działalności firmy uzupełniają się lub wspomagają¹⁴⁷. Najbliższa – jak się wydaje – tematyce rozwoju powiatu pszczyńskiego jest definicja autorstwa Stoner, Freeman, Gilbert z 1997 r., w której stwierdza się, że strategia to szeroki program wytyczania i osiągania celów organizacji; reakcja organizacji w czasie na oddziaływanie jej otoczenia¹⁴⁸. Rozwijając powyższą definicję możemy za Krupskim stwierdzić, że zarządzanie strategiczne jest procesem polegającym na opracowaniu, przygotowaniu, wdrażaniu i kontroli strategii. Należy przy tym zaznaczyć, że proces ten jest wynikiem reakcji na zmiany otoczenia lub wyprzedzającym te zmiany, a nawet w pewnych okolicznościach je wywołującym¹⁴⁹. Rozpatrując procesowo problematykę

¹⁴³ Zob. słownik języka polskiego pod red. W. Doroszewskiego.

¹⁴⁴ Por. A.D. Chandler, *Strategy and Structure*, MIT Press, Cambridge, 1972.

¹⁴⁵ Zob. W.F., Glueck, *Business Policy and Strategic Management*, McGraw-Hill, New York 1980.

¹⁴⁶ Por. P.L. Wright, Ch. Pringle., M. Kroll, *Strategic management, concepts and cases*, 1992.

¹⁴⁷ Szerzej: R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

¹⁴⁸ Zob. *Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości w warunkach niepewności i ryzyka*, M. Matejun, K. Szymańska (red.), Łódź 2013.

¹⁴⁹ Por. R. Krupski (red.): *Zarządzanie strategiczne. Koncepcje, metody*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 2003.

zarządzania strategicznego należy także zauważyć, że łączy ono wszystkie płaszczyzny zarządzania, tj. zarządzania technicznego (koordynacja technologii, informacji, zasobów ludzkich i zasobów finansowych), zarządzania podsystemem społecznym (zarządzanie polityczne, statusem, władzą, kadrami, nagrodami) i zarządzania kulturą (tworzenie, utrzymywanie zbioru wspólnie podzielanych wartości, poglądów, założeń, które wpływają na zachowania pracowników danego podmiotu)¹⁵⁰

W tym świetle analizy prowadzone w niniejszym rozdziale skupiają się na trzech kluczowych – dla wspomnianego już wcześniej tematu jakim jest rozwój powiatu pszczyńskiego – dokumentach. Są nimi: Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023, Strategia rozwoju gminy Pszczyzna na lata 2015–2023 oraz Strategia rozwiązywania problemów społecznych w powiecie pszczyńskim na lata 2016–2023.

3.2. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023

Sytuację społeczno-gospodarczą powiatu pszczyńskiego kształtują różne dokumenty o charakterze strategicznym i długofalowym, w których znajdują się programy wskazujące cele i działania o znaczeniu rozwiązań systemowych. Jednym z takich dokumentów jest Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023¹⁵¹ (dalej – Strategia 2023). Już we wstępie (preambule) do strategii jasno zostały nakreślone jej priorytety. Jak stwierdzają władze powiatu pszczyńskiego „Strategia Rozwoju Powiatu Pszczyńskiego na lata 2016–2023” jest dokumentem określającym cele i kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego. Nowoczesny powiat wymaga troski o standardy życia. Od jakości przestrzeni, stanu infrastruktury technicznej i środowiska oraz tworzenia warunków do rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw zależy w dużej mierze, jakość życia i sposób funkcjonowania powiatu. Istotnym elementem rozwoju lokalnego jest również kształtowanie atrakcyjnych warunków do rozwoju kapitału ludzkiego poprzez podniesienie, jakości kształcenia, rozwój osobowy i zawodowy, jak również wzrost zaangażowania mieszkańców w aktywne kreowanie życia w lokalnym środowisku¹⁵².

W kontekście powyższego zapisu wyraźnie na pierwszym planie strategii występuje gospodarka jako – *condicio sine qua non* – warunek bez którego nie może dobrze w zakreślonej strategii przestrzeni kształtować się i rozwijać kapitał ludzki. Warto zauważyć, że skupienie uwagi w strategii na kapitale ludzkim nie koniecznie koresponduje z jego definicją. Kapitał ludzki utożsamiany jest z teorią w ekonomii powstałą latach 60. XX wieku¹⁵³. Teoria zakłada, że człowiek jest najcenniejszym elementem zasobów przedsię-

¹⁵⁰ Szerzej: A. Zakrzewska-Bielawska, Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwach wysokich technologii, w: J. Werewka (red.), Zarządzanie projektami w przedsiębiorstwie informatycznym. Metodologia i strategia zarządzania, Wydawnictwo AGH, Kraków 2012, s. 87–116.

¹⁵¹ Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023. s. 106.

¹⁵² Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności... s. 3.

¹⁵³ Szerzej: G.S. Becker, Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, The University of Chicago Press, 1993.

biorstwa. Wydatki na podwyższenie poziomu kapitału ludzkiego traktuje się w kategoriach czysto ekonomicznych. Inwestycje w ten czynnik, to ogół działań, które wpływają na fizyczny i pieniężny dochód oraz powiększenie zasobów w ludziach. Prowadzą one do zmiany wartości nagromadzonych zdolności pracowników i w efekcie do zmiany jakości. Inwestycje są ściśle powiązane i wzajemnie się warunkują¹⁵⁴. Nie wnikając w intencje autorów zastosowanego w preambule terminu wydaje się o wiele bardziej zasadnym byłoby zastąpienie kapitału ludzkiego terminem kapitał społeczny.

Termin kapitał społeczny rozpowszechnił się w latach 80. XX wieku za sprawą socjologa Jamesa Colemana i politologa Roberta Putnama oraz później Pierre Bourdieu i Francisa Fukuyamy. Od tej pory powstało wiele koncepcji rozumienia kapitału społecznego. Szczególnym zainteresowaniem pojęcie to cieszyło się wśród socjologów, stąd też możemy znaleźć najwięcej socjologicznych publikacji poświęconych temu tematowi. Przeniknęło ono również m.in. do teorii zarządzania oraz ekonomii. W tej ostatniej starano się zaobserwować wpływ, jaki kapitał społeczny wywiera na rozwój gospodarki¹⁵⁵. Jedną z podstawowych definicji kapitału społecznego zaproponował Robert D. Putnam w *Bowling Alone: America's Declining Social Capital* (1995). Brzmi ona następująco: „Kapitał społeczny to te cechy organizacji społecznych, takich jak sieci (układy) jednostek lub gospodarstw domowych oraz powiązanych z nimi norm i wartości, które kreują efekty zewnętrzne dla całej wspólnoty”¹⁵⁶. Putnama interesowały przede wszystkim duże społeczności, gdyż uznał, że choć relacje na poziomie większych struktur są słabsze, mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach¹⁵⁷.

Wydaje się, że wskazane powyżej podejście wiążące się z zastosowanymi w strategii terminami znajduje swoje uzasadnienie w końcowym akapicie preambuły, w którym uznaje się, że realizacja założeń „Strategii Rozwoju Powiatu Pszczyńskiego na lata 2016–2023” przyczyni się do poprawy życia mieszkańców powiatu i służyć będzie rozwojowi lokalnej społeczności¹⁵⁸.

Na strategię składa się siedem kluczowych rozdziałów tematycznych, którymi są:

- Powiązanie strategii z innymi dokumentami strategicznymi.
- Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej obszaru powiatu pszczyńskiego.
- Konsultacje społeczne i ich wynik.
- Analiza strategiczna SWOT.
- Wizja i misja rozwoju powiatu pszczyńskiego.
- Obszary strategiczne i kierunki rozwoju.
- Zadania strategiczne.

¹⁵⁴ Tamże.

¹⁵⁵ Por. K. Sierocińska, Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy, *Studia ekonomiczne – economic studies*, nr 1 (LXVIII) 2011, PAN.

¹⁵⁶ Zob. B. Pogonowska, Kapitał społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, H. Januszek (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004.

¹⁵⁷ Więcej. K. Sierocińska, Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy...

¹⁵⁸ Por. Powiat pszczyński. *Przestrzeń aktywności...*, s. 3.

Pierwszy rozdział strategii skupia się na wskazaniu powiązań strategii z priorytetowymi europejskimi i krajowymi opracowaniami określającymi kierunki rozwoju gospodarczego i społecznego. W tym rozdziale zwraca się szczególną uwagę na następujące dokumenty¹⁵⁹:

- Strategię Europa 2020¹⁶⁰,
- Strategię rozwoju kraju 2020¹⁶¹,
- Koncepcję Zagospodarowania Przestrzennego kraju 2030¹⁶²,
- Strategię Rozwoju Województwa śląskiego „Śląskie 2020+”¹⁶³,
- Strategię Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Związku Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego Województwa śląskiego na lata 2014–2020¹⁶⁴.

Z powyższych dokumentów na potrzeby opracowania strategii dla powiatu pszczyńskiego zaczerpnięto kluczowe przesłanki odpowiadające założonym w tych dokumentach celom. W kontekście Strategii Europa 2020 uwaga skupiona została na czterech wzajemnie ze sobą powiązanych priorytetach:

- rozwoju inteligentnym,
- rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i innowacji,
- rozwoju zrównoważonym, którego celem jest wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej oraz rozwoju sprzyjającym włączeniu społecznemu,
- wspieraniu gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Uwzględniając Strategię rozwoju kraju 2020 autorzy strategii powiatowej wskazującą na najważniejsze zadania państwa, które należy zrealizować w najbliższych latach, aby przyspieszyć rozwój. Strategia wyznacza trzy obszary, na których powinny zostać skoncentrowane fundusze na politykę rozwoju, a są nimi: konkurencyjna gospodarka, spójność społeczna i terytorialna oraz sprawne i efektywne państwo.

Podobnie kształtuje się postrzeganie Koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju 2030. Dokumentu, który w ocenie autorów strategii powiatowej skupia się na celu głównym, którym jest efektywne wykorzystanie przestrzeni kraju i jej terytorialnie zróżnicowanych potencjałów rozwojowych dla osiągnięcia ogólnych celów rozwojowych, wśród których wskazano podwyższenie konkurencyjności głównych ośrodków miejskich Polski w przestrzeni europejskiej poprzez ich integrację funkcjonalną przy zachowaniu

¹⁵⁹ Zob. Tamże, s. 15–18.

¹⁶⁰ Szerzej: Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

¹⁶¹ Por. Strategia Rozwoju Kraju 2020, MRR, Warszawa 2012.

¹⁶² Zob. Koncepcja Zagospodarowania Przestrzennego kraju 2030. Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2011 r.

¹⁶³ Szerzej: Strategia Rozwoju Województwa śląskiego „Śląskie 2020”, wydaw. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2010.

¹⁶⁴ Por. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Związku Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego Województwa śląskiego na lata 2014–2020, Gliwice 2015.

policentrycznej struktury systemu osadniczego sprzyjającej spójności; poprawę spójności wewnętrznej kraju poprzez promowanie integracji funkcjonalnej; tworzenie warunków dla rozprzestrzeniania się czynników rozwoju oraz wykorzystanie potencjału wewnętrznego wszystkich terytoriów; poprawę dostępności terytorialnej kraju w różnych skalach przestrzennych poprzez rozwijanie infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej; kształtowanie struktur przestrzennych wspierających osiągnięcie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych Polski; zwiększenie odporności struktury przestrzennej kraju na zagrożenia naturalne i utraty bezpieczeństwa energetycznego oraz kształtowanie struktur przestrzennych wspierających zdolności obronne państwa oraz przywrócenie i utrwalenie ładu przestrzennego.

W relacji do Strategii rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020” szczególną uwagę przypisano następującym destynacjom: nowoczesnej gospodarce, szansom rozwojowym mieszkańców, przestrzeni, relacjom z otoczeniem, a w ramach każdej z nich definiuje się cele strategiczne, którymi są odpowiednio: województwo śląskie regionem nowoczesnej gospodarki rozwijającej się w oparciu o innowacyjność i kreatywność, województwo śląskie regionem o wysokiej jakości życia opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie, województwo śląskie regionem atrakcyjnej i funkcjonalnej przestrzeni, województwo śląskie regionem otwartym będącym istotnym partnerem rozwoju Europy.

Kolejnym dokumentem uwzględnionym w Strategii 2023 jest Strategia zintegrowanych inwestycji terytorialnych związku gmin i powiatów subregionu centralnego województwa śląskiego na lata 2014–2020. Antycypację tego dokumentu odnajduje się w kolejnym zapisie, którym jest misja przyjęta w strategii. Według jej zapisów Zintegrowane Inwestycje Terytorialne Subregionu Centralnego zapewniają osiągnięcie spójności wewnętrznej jego terytorium i niwelowanie problemów stojących na przeszkodzie pełnemu aktywowaniu potencjałów inteligentnego oraz metropolitalnego rozwoju, a jej cele strategiczne zostały określone jako rozwój kapitału ludzkiego bazujący na zatrudnialności i spójności społeczno-gospodarczej Związku Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego województwa śląskiego oraz zdrowe środowisko życia w Subregionie Centralnym dzięki zmniejszonej antropopresji.

Analiza i uwzględnienie kluczowych przesłanek kształtujących zapisy powyżej przywołanych dokumentów pozwalają na wskazanie elementów tworzących podstawową wykładnię dla merytorycznej części strategii powiatu pszczyńskiego. Do tych przesłanek można zaliczyć potrzebę dążenia do zrównoważonego rozwoju powiat pszczyńskiego opartego na wiedzy i innowacjach, którego nadrzędnym celem jest osiągnięcie konkurencyjnej gospodarki i wysokiego wzrostu zatrudnienia. Wskazanim celom powinno towarzyszyć budowanie warunków sprzyjających spójności społecznej i terytorialnej oraz sprawnej i efektywnej administracji samorządowej. Kluczowymi determinantami kształtującymi jakościowo opisaną powyżej przestrzeń – wydaje się, że powinny być – dynamiczny rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej oraz osiągnięcie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych powiatu. Efektem całokształtu wskazanych przesłanek jest osiągnięcie wysokiej,

jakości życia mieszkańców powiatu opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie.

Rozdział drugi o tytule „Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej obszaru powiatu pszczyńskiego” posiada w przeważającej części charakter deskrypcyjno-opisowy. Na tą część Strategii 2023 składa się opis następujących obszarów: szkolnictwo, opieka zdrowotna, opieka społeczna, aktywność sportowa i kulturalna, organizacje pozarządowe, bezpieczeństwo publiczne, przedsiębiorczość i rynek pracy, turystyka, zabytki i kultura, komunikacja i transport oraz środowisko naturalne. Warto zauważyć, że objętościowo jest to największy rozdział strategii, który niestety nie posiada żadnej formy zakończenia lub podsumowania umożliwiającego odniesienie się do warstwy merytorycznej zawartych w tej części strategii opisów. Potwierdzają to autorzy strategii, którzy we wstępie do opracowania piszą, że: „Analiza (diagnoza) aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu została przeprowadzona w oparciu o konkretne dane statystyczne zapewniając w ten sposób mierzalność, porównywalność oraz dokonanie możliwie obiektywnej oceny, a także interpretacji poszczególnych zjawisk i trendów mających miejsce na terenie powiatu pszczyńskiego. Podczas prac posiłowano się szeregiem różnego rodzaju danych statystycznych uzyskanych zarówno bezpośrednio od pracowników Starostwa Powiatowego jak również pochodzących z innych źródeł, ze szczególnym uwzględnieniem Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego¹⁶⁵.

Bardzo ważnymi rozdziałami strategii są „Konsultacje społeczne”¹⁶⁶ oraz „Analiza SWOT”¹⁶⁷. W kontekście konsultacji społecznych, należy za autorami strategii powiatowej

¹⁶⁵ Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności..., s. 13.

¹⁶⁶ Konsultacje społeczne to proces, w którym przedstawiciele władz (każdego szczebla: od lokalnych po centralne) przedstawiają obywatelom swoje plany dotyczące np. aktów prawnych (ich zmiany lub uchwalania nowych), inwestycji lub innych przedsięwzięć, które będą miały wpływ na życie codzienne i pracę obywateli. Konsultacje nie ograniczają się jednak tylko do przedstawienia tych planów, ale także do wysłuchania opinii na ich temat, ich modyfikowania i informowania o ostatecznej decyzji. Konsultacje społeczne to sposób uzyskiwania opinii, stanowisk, propozycji itp. od instytucji i osób, których w pewien sposób dotkną, bezpośrednio lub pośrednio, skutki proponowanych przez administrację działań. Podstawą do przeprowadzenia konsultacji społecznych w samorządzie są przepisy ustaw o: samorządzie gminnym z 8 marca 1990 roku samorządzie powiatowym z 5 czerwca 1998 roku samorządzie wojewódzkim z 5 czerwca 1998 roku działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku. Zgodnie z tymi przepisami rząd i samorzady mogą przeprowadzić konsultacje społeczne w wypadkach przewidzianych ustawą (wtedy często są one obowiązkowe) oraz w innych sprawach ważnych dla wspólnot samorządowych. Zasady i tryb przeprowadzania konsultacji z mieszkańcami określają uchwały rad odpowiednich jednostek samorządu terytorialnego (gmin, miast, powiatów, województw). Zasady konsultowania projektów aktów prawa lokalnego z organizacjami pozarządowymi muszą być obligatoryjnie zawarte w stosownej uchwale organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego (art. 5 ust 5). Wymóg ten może być zrealizowany przez zawarcie tych zasad w rocznym lub – jeszcze lepiej – w wieloletnim programie współpracy. Szerzej: Portal organizacji pozarządowych <http://poradnik.ngo.pl/konsultacje> (dostęp, 28.06.2017).

¹⁶⁷ Analiza SWOT jest jedną z podstawowych metod analizy strategicznej przedsiębiorstwa. Nazwa metody jest akronimem angielskich słów *strengths* (mocne strony), *weaknesses* (słabe strony), *opportunities* (szanse potencjalne lub zaistniałe w otoczeniu), *threats* (zagrożenia prawdopodobne lub istniejące w otoczeniu). Można ją stosować dla całego przedsiębiorstwa, lub w poszczególnych sferach jego funkcjonowania, np. marketingu, finansach, produkcji, itp. Może być także wykorzystywana w działalności doradczej (konsultingu) jako technika wstępnej analizy strategicznej przedsiębiorstwa (organizacji) zamawiającego usługę

zauważyć, co następuje: „Integralną częścią działań związanych z opracowaniem Strategii rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023 było również przygotowanie ankiety, a następnie podsumowanie jej wyników, dzięki czemu poznano opinie mieszkańców na temat warunków życia i funkcjonowania w powiecie pszczyńskim. Aby zachować spójność z całością przygotowanego dokumentu, zawarte w niej pytania dotyczyły mieszkańców i kwestii społecznych, infrastruktury i środowiska naturalnego oraz kwestii gospodarczych i rynku pracy. Ankieta została upubliczniona na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Pszczynie pod adresem www.powiat.pszczyna.pl¹⁶⁸. Należy zauważyć, że opracowanie wyników ankiety w strategii skupione zostało wyłącznie na ilustracji uzyskanych wyników. Brak zaprezentowania metody i próby badawczej oraz interpretacji uzyskanych wyników uniemożliwia szerszą ich analizę na potrzeby niniejszego rozdziału. Skutkuje to większym skupieniem uwagi na wynikach analizy SWOT, która została opracowana w oparciu o trzy warsztaty strategiczne przeprowadzone w dniach 18.01.2016 r., 01.02.2016 r, oraz 15.02.2016 r. z aktywnym udziałem zaproszonych przedstawicieli wielu działających w powiecie instytucji, organizacji pozarządowych i przedsiębiorców oraz mieszkańców, a także władz i pracowników samorządowych. W trakcie prowadzonych warsztatów dokonano analizy podstawowych uwarunkowań rozwojowych powiatu, w tym zarówno wynikających z jego zasobów wewnętrznych jak również z otoczenia zewnętrznego. Uwzględniając je, wspólnie z uczestnikami w pierwszej kolejności zdefiniowano mocne oraz słabe strony powiatu pszczyńskiego, a następnie stojące przed nim szanse i zagrożenia. Ostatnim elementem zrealizowanych warsztatów było określenie wizji i misji rozwoju powiatu jako elementów, które determinować będą osiągnięcie założonych w strategii celów rozwojowych. W trakcie trzeciego etapu przygotowania strategii, bazując na wypracowanej podczas warsztatów strategicznych analizie SWOT, skupiono się na zdefiniowaniu celów strategicznych i operacyjnych, a w ramach tych celów odpowiednich strategii postępowań, wskazując przy tym równocześnie przewidziane do realizacji zadania strategiczne. Uczyniono to z uwzględnieniem trzech najważniejszych, określanych mianem strategicznych obszarów funkcjonowania powiatu, którymi są wspomniane już wcześniej: obszar strategiczny dotyczący mieszkańców i kwestii społecznych, obszar strategiczny dotyczący infrastruktury i środowiska naturalnego oraz obszar strategiczny dotyczący kwestii gospodarczych i rynku pracy¹⁶⁹.

Wyniki uzyskane metodą analizy strategicznej SWOT uprawniają do wskazania elementów, które mogą posiadać decydujące znaczenie w perspektywnym rozwoju powiatu pszczyńskiego. Odnajdujemy je w szczególności w części odnoszącej się do cząstkowych opcji strategicznych wynikających z macierzy SWOT. W części odnoszącej się do obszaru społeczeństwo za mocne strony powiatu uznano:

- dodatni przyrost naturalny,
- szeroką ofertę kształcenia zawodowego, programy innowacyjne, dobrą sieć szkół,

konsultingową. Por. Encyklopedia Zarządzania https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT (dostęp, 28.06.2017).

¹⁶⁸ Tamże, s. 14.

¹⁶⁹ Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności... s. 13.

- edukację zawodową prowadzoną zgodnie z potrzebami rynku – kształcenie nakierowane na samozatrudnienie.

Słabymi stronami okazały się:

- niewystarczająco rozwinięty system opieki nad osobami starszymi,
- brak oferty dla seniorów i wyspecjalizowanych placówek w tym zakresie,
- niewystarczający poziom opieki zdrowotnej w powiecie oraz dostępność do usług z zakresu ochrony zdrowia.

Kolejnym obszarem – zgodnie z przyjętą metodyką badawczą – analizy strategicznej SWOT były infrastruktura i środowisko. Na podstawie zrealizowanych analiz do mocnych stron w tym obszarze zalicza się:

- bogactwo zasobów przyrodniczych (lasy, jeziora, stawy, rezerваты, itp.),
- korzystny układ komunikacyjny z aglomeracją śląską i Podbeskidziem oraz granicą z Czechami (oś północ-południe).

Słabymi stronami w tym obszarze są:

- utrudniona komunikacja w osi wschód-zachód wewnątrz powiatu, ze względu na rozległość terytorialną i niekorzystny układ drogowy,
- słabo rozwinięty system komunikacji publicznej w tym brak centrum przesiadkowego w Pszczynie,
- niski standard oraz niedostateczna infrastruktura towarzysząca niektórym drogom powiatowym.

Ostatnim z obszarów będących częścią analizy strategicznej SWOT jest gospodarka i rynek pracy. W tym obszarze autorzy analizy uznali za mocne strony:

- rozwiniętą kulturę przedsiębiorczości,
- gotowość mieszkańców do zakładania działalności gospodarczej oraz dużą liczbę małych i średnich przedsiębiorstw, w tym firm rodzinnych,
- wyspecjalizowane rolnictwo (marchew, pieczarki, krzewy – ogrodnictwo) i przetwórstwo spożywcze,
- dobrze rozwiniętą bazę turystyczną pod kątem turystyki jednodniowej.

Do słabych stron zaliczono:

- relatywnie niewielką ofertę w zakresie terenów inwestycyjnych zlokalizowanych na terenie powiatu,
- niewystarczającą współpracę powiatu z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną części gmin tworzących powiat,
- niewystarczająca jakość infrastruktury szkolnictwa zawodowego odpowiadająca wymogom nowoczesnej gospodarki.

Na kanwie opcji strategicznych w kolejnym etapie prac wyszczególnione zostały czynniki w ujęciu szans i zagrożeń. Odnoszą się one do identycznych obszarów poznawczych jak w przypadku mocnych i słabych stron.

Za czynniki określane jako szanse autorzy strategii powiatowej uznali:

- możliwości związane z pozyskaniem środków zewnętrznych na rozwój edukacji i zdrowia oraz przedsięwzięć edukacyjnych i społecznych,
- działalność lokalnej grupy „Ziemia Pszczyńska”,
- współpraca lokalnych jednostek samorządu terytorialnego w zakresie rozwiązywania problemów społecznych, edukacyjnych, itp.,
- wzrost ogólnokrajowych nakładów na przedsięwzięcia w obszarze turystyki i rekreacji,
- istniejące możliwości w obszarze agroturystyki,
- możliwość wykorzystania istniejących uzbrojonych terenów przemysłowych i włączenia ich do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej,
- korzystna polityka państwa w obszarze rozwoju przedsiębiorczości.

W opozycji do powyższych czynników w powiecie pszczyńskim występują następujące zagrożenia:

- niestabilna polityka państwa w obszarze edukacji i zdrowia,
- niedostateczne środki finansowe na działania oświatowe,
- niewystarczająca ilość środków zewnętrznych na rozwój infrastruktury drogowej i około gospodarczej,
- wzrost obciążeń administracyjnych i finansowych spoczywających na samorządach zmniejszających ich zdolność do inwestowania,
- brak spójnej polityki państwa w zakresie rozwiązania problemów branży górniczej,
- rosnąca konkurencja ze strony innych powiatów w walce o inwestorów.

Na kanwie analizy strategicznej w ujęciu zintegrowanym w kolejnym podejściu autorzy strategii – na podstawie silnych kombinacji macierzy SWOT – podjęli się opracowania częściowych opcji strategicznych. W pierwszej opcji kluczowym czynnikiem determinującym jej ujęcie jakościowe jest przyrost naturalny. W ocenie autorów strategii utrzymujący się w powiecie relatywnie wysoki przyrost naturalny (nadwyżka urodzeń nad zgonami), który może być potęgowany poprzez napływ nowych mieszkańców, wpływa bezpośrednio na liczbę dzieci, a więc i uczniów uczęszczających do szkół. Problem niewystarczających środków na edukację w największym stopniu dotyczy obszarów podlegających zmniejszeniu się liczby mieszkańców, w szczególności dzieci i młodzieży. Ograniczone środki subwencji oświatowej mogą pozwolić efektywnie prowadzić działania edukacyjne tylko w sytuacji wystarczającej liczebności uczniów w szkołach. Taka sytuacja może mieć miejsce w powiecie pszczyńskim.

W kolejnej opcji za strategiczne zostało uznane szkolnictwo zawodowe. Zdaniem autorów opcji rozbudowana oferta kształcenia zawodowego może być również istotnym czynnikiem zwiększającym szanse na pozyskiwanie na terenie powiatu nowych inwestorów, którzy chcieliby wykorzystać istniejące uzbrojone tereny przemysłowe, np. poprzez włączenie ich do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Zwiększa to również

konkurencyjność inwestowania na obszarze powiatu, w szczególności wobec rosnącej konkurencji ze strony innych powiatów w walce o inwestorów. Założeniem kształcenia zawodowego w powiecie pszczyńskim jest edukacja prowadzona zgodnie z potrzebami rynku – przede wszystkim poprzez kształcenie nakierowane na samozatrudnienie w zawodach, z których uczniowie mogą najszybciej podejmować działalność, często przejmując prowadzoną przez ich rodziców. Sprzyja temu korzystna polityka państwa w obszarze rozwoju przedsiębiorczości, a także sposobności dotyczące pozyskiwania środków zewnętrznych na realizację i rozwój przedsięwzięć edukacyjnych i społecznych, tak przez same placówki edukacyjne, jak i partnerów z otoczenia społeczno-gospodarczego.

Bogactwo zasobów przyrodniczych powiatu pszczyńskiego (lasy, jeziora, stawy, rezerваты itp.) to kolejny czynnik istotnie wzmacniający szanse związane z wzrostem ogólnokrajowych nakładów jak i wydatków na przedsięwzięcia i usługi w obszarze turystyki i rekreacji. Warto zauważyć, że zasoby te istotnie wpływają na możliwości rozwoju oferty na terenie powiatu w obszarze agroturystyki. Z powyższym obszarem koresponduje korzystny układ komunikacyjny powiatu pszczyńskiego z aglomeracją śląską i Podbeskidziem oraz granicą z Czechami (w osi północ-południe). Został on uznany w strategii za istotny czynnik zwiększający szanse wynikające z wzrostu wydatków i nakładów związanych z turystyką i rekreacją. Dogodne położenie powoduje, że powiat jest jednym z chętniej odwiedzanych w turystyce weekendowej mieszkańców woj. śląskiego. Korzystny układ komunikacyjny jest również istotnym czynnikiem wzmacniającym szanse w obszarze zdolności do pozyskiwania inwestorów lokujących swoje zakłady, w szczególności w obszarze możliwości wykorzystania istniejących uzbrojonych terenów poprzemysłowych i włączenia ich do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Za jedną z najistotniejszych mocnych stron uznana została w strategii wysoko rozwinięta kultura przedsiębiorczości, odznaczająca się gotowością mieszkańców powiatu do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w rezultacie objawiająca się relatywnie dużą liczbą małych i średnich przedsiębiorstw, w tym firm rodzinnych. Czynnik ten sprzyjać będzie w wysokim stopniu szansom, jakie oferować będzie, w horyzoncie czasowym Lokalna Grupa Działania „Ziemia Pszczyńska”, która planuje istotne wsparcie w zakresie rozwoju przedsiębiorczości m.in. na terenie powiatu. Podobnie jak w powyższym przypadku spójnym z omawianą mocną stroną czynnikiem jest w dalszym ciągu korzystna polityka państwa w obszarze rozwoju przedsiębiorczości, tak w zakresie dostępnych instrumentów wsparcia, jak i niektórych rozwiązań dotyczących obciążeń podatkowych i ZUS.

Warto podkreślić, że duża liczba lokalnych przedsiębiorstw korzysta z atrakcyjności turystycznej powiatu. Będą mogły one – dzięki ciągle postępującemu wzrostowi ogólnokrajowych nakładów finansowych na przedsięwzięcia w obszarze turystyki i rekreacji jak i wydatków ludności w tym zakresie – rozwijać swoją działalność. Aktywność gospodarcza mieszkańców powiatu stanowi również dobrą przeciwwagę dla ryzyka lokalnej gospodarki związanego z brakiem spójnej polityki państwa w zakresie rozwiązania problemów branży górniczej. Powiat pszczyński jest w dalszym ciągu istotnie powiązany z tą branżą i jej

kłopoty przekładać się będą na wysokość dochodów osiągniętych np. z tytułu podatków od firm z tej branży jak i pracowników w niej zatrudnionych. Rozwinięta przedsiębiorczość mieszkańców w połączeniu z wykorzystaniem walorów i zasobów lokalnych, zarówno przyrodniczych, ale również ludzkich, może stopniowo przejmować rolę i znaczenie branży górniczej dla gospodarki powiatu.

W obszarze mocnych stron warto ponownie zaznaczyć atrakcyjność walorów turystycznych powiatu, które stanowią niepodważalny argument przemawiający za uznaniem, iż w wysokim stopniu przyczyni się to do wykorzystania szans wynikających ze wzrostu wydatków na turystykę i rekreację. Przyczyniać się również może w sposób bezpośredni do zwiększenia możliwości i zainteresowania mieszkańców powiatu prowadzeniem działalności agroturystycznej. Koresponduje z tym obszarem – co zostało już wcześniej zauważone – rozwinięta baza turystyczna pod kątem turystyki jednodniowej, która może być zwielokrotniona poprzez szanse pojawiające się dzięki stałemu zwiększaniu ogólnokrajowych nakładów finansowych na przedsięwzięcia w obszarze turystyki i rekreacji jak i wydatków ludności w tym obszarze jej aktywności.

W świetle zagrożeń w strategii zauważa się następujące cząstkowe opcje:

- niewystarczająco rozwinięty system opieki nad osobami starszymi,
- niestabilna polityka państwa w obszarze zdrowia,
- słabo rozwinięty system komunikacji publicznej,
- słabo rozwinięta sieć ścieżek rowerowych i infrastruktury towarzyszącej turystyce rowerowej i pieszej na terenie powiatu,
- niewystarczająca infrastruktura szkolnictwa zawodowego, która nie jest dostosowana do wymogów nowoczesnej gospodarki,
- niewystarczająca ilość środków finansowych wynikająca z subwencji oświatowej do przeprowadzenia skutecznych działań modernizacyjnych,
- brak spójnej polityki państwa w zakresie rozwiązania problemów branży górniczej,
- niewielka oferta w zakresie terenów inwestycyjnych zlokalizowanych na terenie powiatu,
- niewystarczająca współpraca powiatu i części gmin tworzących powiat z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną¹⁷⁰.

W oparciu o przeprowadzoną w strategii diagnozę sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu, konsultacje społeczne oraz analizę strategiczną SWOT zostały opracowane misja i wizja rozwoju powiatu pszczyńskiego. Jak stwierdzają autorzy strategii: „Definiując wizję i misję rozwoju powiatu pszczyńskiego, wzięto pod uwagę intencje jego władz przyświecające chęci przygotowania, a następnie wdrożenia Strategii Rozwoju Powiatu Pszczyńskiego na lata 2016–2023, których działania skoncentrowane są na budowaniu powiatu, jako silnego i jednorodnego organizmu samorządowego odznaczającego się przede wszystkim walorami takimi jak:

- wysokie kompetencje i mobilność mieszkańców,

¹⁷⁰ Por. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności..., s. 98–114.

- rosnąca spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna,
- konkurencyjność w stosunku do innych powiatów województwa śląskiego i sąsiadującego z nim województwa małopolskiego.

Wizja rozwoju powiatu pszczyńskiego oznacza pożądaną stan docelowy, który zostanie osiągnięty w oparciu o możliwości i zasoby powiatu, przy jednoczesnym uwzględnieniu szans płynących z jego otoczenia zewnętrznego w perspektywie do roku 2023. Określona wizja wyznacza cele i kierunki działania, których wdrożenie przełoży się na wzrost atrakcyjności powiatu, jako miejsca do zamieszkiwania i inwestowania¹⁷¹.

W oparciu o powyższe założenia i tezy w strategii odnajdujemy treści wyrażające wizję i misję powiatu pszczyńskiego. Warto w tym świetle zauważyć, że za strategię rozwoju gminy uznaje się pewien generalny koncept (plan) systemowego, długofalowego działania władz (i wszystkich, którzy chcą im w tym pomóc) wobec szans i zagrożeń wynikających ze zmiennego otoczenia i działań innych podmiotów, ukierunkowany przez wartości i opcje uznane przez społeczność lokalną, bazujący na wewnętrznym potencjale sił i uwzględniający wewnętrzne słabości¹⁷². Wizja to wyraz aspiracji społecznych i wyobrażeń przyszłości określających: rangę, atrakcyjność, efekty wykorzystania atutów i szans rozwojowych oraz eliminację problemów i zagrożeń. Wizja powinna określić ton przyszłych celów strategicznych, przedstawić gminę naszymi marzeń¹⁷³. Misja jest deklaracją adresowaną do społeczności lokalnej i regionalnej oraz do podmiotów zewnętrznych, jako zachęta do współpracy, egzystencji lub inwestowania na danym terenie. Ma ona informować o aspiracjach rozwojowych jednostki samorządu terytorialnego, czyli prezentować jej przyszłą wizję¹⁷⁴. W literaturze przedmiotu można spotkać kilka przykładów znaczeniowych misji dotyczących przede wszystkim podstawowej jednostki samorządu terytorialnego¹⁷⁵:

- misją gminy jest wykorzystanie na zasadzie zrównoważonego rozwoju zasobów i potencjału gminy, w celu podnoszenia poziomu warunków życia mieszkańców i efektywnego gospodarowania,
- misją gminy jest zapewnienie ludziom miejsc pracy i dochodów pozwalających na niezbędny w odczuciu społecznym poziom życia,

¹⁷¹ Tamże, s. 115.

¹⁷² Por. J. Sołtys, J. Lendzion, Strategia rozwoju gmin, Politechnika Gdańska, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych <https://www.imp.gda.pl/fileadmin/scitechfound/Publikacje/Cetstra.doc> (dostęp, 27.06.2017 r.).

¹⁷³ Zob. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego gminy Czermin na lata 2007–2015 z prognozą do roku 2020, Część II: cele i sformułowania strategii, s. 119.

¹⁷⁴ Szerzej: T. Wołowicz, Wiedza finansowa jako endogeniczne źródło potencjału JST, T. Skica (red.), Wiedza finansowa w praktyce działalności jednostek samorządu terytorialnego. Raport analityczny vol 1, nr 2, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2011, s. 28–30.

¹⁷⁵ Por. T. Wołowicz, J. Soboń, M. Malicki, Wpływ kryzysu finansowego na gospodarkę polską – kierunki reform i perspektywy wzrostu, w: E. Libanowska, I. Michałkow, W. Novikov, Z. Siroic, A. Stiepanov (red.), Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej, Stowarzyszenie Współpracy Polska-Wschód, Społeczne Towarzystwo Polska-Ukraina, Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, Instytut Demografii i Badań Społecznych Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, Rosyjski Uniwersytet Kooperacji, Warszawa-Kijów-Moskwa 2010.

- misją gminy jest wykorzystanie potencjału rozwojowego gminy dla tworzenia warunków rozwoju przedsiębiorczości i stałej poprawy warunków życia mieszkańców.

Z misji wynikają cele strategiczne, które są podporządkowane nowej filozofii prowadzenia rozwoju gminy. Według jednej z definicji cele strategiczne rozwoju regionalnego to zamierzenia perspektywiczne i pożądane z punktu widzenia koncepcji rozwoju danego obszaru i jednocześnie możliwe do osiągnięcia w świetle zidentyfikowanych uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych¹⁷⁶. Czynnikiem, który wyróżnia cele strategiczne jest przede wszystkim horyzont czasowy, co oznacza nadawanie większego znaczenia celom aktualnym w dłuższych okresach. Przy ich konstruowaniu istotne jest znalezienie odpowiedzi na dwie grupy pytań: gdzie się znajdujemy i dokąd zmierzamy.

Poszukując tych odpowiedzi autorzy strategii rozwoju powiatu pszczyńskiego sformułowali następująco jego wizję: „Powiat pszczyński to sprawnie zarządzana przestrzeń aktywności społeczno-gospodarczej, funkcjonująca w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju oraz partnerstwa zapewniająca wszystkim zainteresowanym dogodne warunki do zamieszkania, nauki, zatrudnienia i wypoczynku oraz inwestowania¹⁷⁷. Z kolei za misję powiatu uznano „Kreowanie rozwoju społeczno-gospodarczego poprzez efektywne wykorzystanie posiadanego potencjału i szans wynikających z otoczenia zewnętrznego, dzięki partnerskiej współpracy z sektorami publicznym, biznesowym oraz społecznym¹⁷⁸”.

W końcowej konkluzji w kontekście wizji i misji powiatu w perspektywie 2023 roku autorzy strategii zauważają, że zarówno misja jak i wizja rozwoju powiatu pszczyńskiego zorientowane są na zadania związane ze wspieraniem rozwoju społecznego, przestrzennego oraz gospodarczego zostały opracowane z uwzględnieniem przygotowanej w ramach prac nad strategią analizy SWOT, a następnie wraz z nią stały się podstawą do sformułowania celów strategicznych w ramach trzech przedstawionych w dalszej części priorytetów strategicznych, kluczowych dla dalszego rozwoju powiatu.

Wskazane powyżej destynacje, którymi są cele i priorytety strategiczne wypełniają kolejny rozdział strategii. Za kluczowe priorytety strategiczne, które powinny zostać osiągnięte w ramach czasowych zakreślonych strategią uznano:

- kapitał społeczny,
- atrakcyjność przestrzenną,
- zrównoważony rozwój gospodarczy.

Każdemu z wyznaczonych priorytetów strategicznych zostały przypisane cele strategiczne i operacyjne. I tak w priorytecie kapitał społeczny odnajdujemy jeden cel strategiczny i trzy cele operacyjne. Cele strategiczny został skupiony na wzroście kapitału społecznego powiatu oraz poprawie funkcjonowania systemu usług społecznych. Osiągnięciu tego celu powinny sprzyjać trzy cele operacyjne:

¹⁷⁶ Por. T. Wołowicz, Z. Górka, Zlecenie wykonywania zadań własnych gminy w komunalnej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 3/2011.

¹⁷⁷ Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności... s. 115.

¹⁷⁸ Tamże, s. 116.

- wzmocnienie jakości i efektywności systemu edukacji,
- wzrost integracji społecznej mieszkańców,
- poprawa bezpieczeństwa publicznego i systemu ochrony zdrowia.

W drugim priorytecie kluczowym celem strategicznym jest poprawa jakości przestrzeni publicznej poprzez zapewnienie wydajnego systemu usług i infrastruktury publicznej. Temu celowi strategicznemu towarzyszą następujące cele operacyjne:

- zwiększenie dostępności komunikacyjnej,
- wzrost atrakcyjności turystycznej i rekreacyjnej,
- dbałość o środowisko naturalne oraz rozwój odnawialnych źródeł energii,
- wzmocnienie sprawności administracyjnej oraz kooperacji międzygminnej i międzysektorowej.

Trzeci priorytet strategiczny pokazuje znaczenie dla rozwoju powiatu pszczyńskiego potrzeby kreowania warunków dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego, który może zostać osiągnięty dzięki realizacji następujących celów operacyjnych:

- promowaniu inwestycji,
- rozwojowi przedsiębiorczości,
- zmniejszaniu niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.

Opisane powyżej wizja, misja, priorytety, cele strategiczne i cele operacyjne wyznaczyły w końcowej części strategii treści dwóch kolejnych rozdziałów, którym są rozdział ósmy „Zadania strategiczne” oraz dziewiąty o tytule „System wdrażania, monitorowania i ewaluacji strategii”. Warto zauważyć, że zadania strategiczne stanowią propozycję, otwartą listę działań w danym zakresie, która może a nawet powinna być rozszerzana. Definiują one aktywności strategii w sferze operacyjnej i organizacyjnej w obranym horyzoncie czasowym strategii, tj. w latach 2016–2023. Natomiast proces wdrażania założeń strategii rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023 odbywać się będzie w oparciu o zasady:

- zrównoważonego rozwoju polegającej na rozwoju społeczno-gospodarczym z poszanowaniem ochrony środowiska naturalnego,
- spójności oznaczającej zgodność strategii z innymi aktualnymi dokumentami strategicznymi i programowymi Unii Europejskiej oraz szczebla krajowego, regionalnego i lokalnego,
- subsydiarności polegającej na realizacji zadań na jak najniższym poziomie na jakim mogą być one realizowane, poprzez dofinansowanie ich z budżetów samorządów oraz budżetu państwa i funduszy unijnych,
- partnerstwa przejawiającego się we wspólnym podejmowaniu działań przez samorządy terytorialne wszystkich szczebli, podmioty publiczne, jak również organizacje pozarządowe i sektor prywatny,
- koncentracji, której istotą jest skupienie wysiłku wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie wdrażania strategii na określonych w niej celach rozwojowych,
- otwartości przesądzającej o niehermetycznym kształcie strategii i dającej możliwość aktualizacji jej zapisów w trakcie jej wdrażania.

Jak zauważają autorzy strategii jej wdrażanie jest nie tylko procesem skoncentrowanym na realizacji działań zmierzających do osiągnięcia określonego w niej stanu docelowego, ale polega również na obserwacji i wprowadzaniu ewentualnych zmian, w tym zarówno w samej procedurze wdrożeniowej, jak też w treści dokumentu, poprzez jego możliwą aktualizację¹⁷⁹.

3.3. Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023

Kolejnym dokumentem o znaczeniu strategicznym i horyzontalnym dla rozwoju powiatu pszczyńskiego jest „Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023”¹⁸⁰ (dalej – Strategia GP 2023). Charakterystyczną cechą wskazanego dokumentu jest wprowadzenie jego odrębnego tytułu, o brzmieniu „Pszczyna – Perła księżnej Deisy”. Warto zauważyć, że księżna Daisy to Maria Teresa Oliwia Hochberg von Pless, zwana również Daisy Hochberg von Pless lub krótko Daisy von Pless. Urodziła się 28 czerwca 1873 roku w zamku Ruthin w hrabstwie Denbighshire w Walii. Zmarła 29 czerwca 1943 w Wałbrzychu – księżna pszczyńska (Fürstin von Pless), hrabina von Hochberg (Reichsgräfin von Hochberg), baronowa na Książu (Freiin zu Fürstenstein). Arystokratka angielska, pani na zamku Książ w Wałbrzychu (niem. Fürstenstein) oraz Zamku w Pszczynie (niem. Pless), na Górnym Śląsku, filantropka, pacyfistka, autorka poczytnych pamiętników¹⁸¹. Trudno odnieść się do pomysłu nazwania strategii wskazaną powyżej destynacją „Pszczyna – Perła księżnej Deisy”. Świadczy o tym fakt braku odniesienia się do jej znaczenia – w jakimkolwiek miejscu, części, wątku – Strategii GP 2023. Wydaje się, że użycie przywołanego zwrotu w tytule Strategii GP 2023 nie posiada znaczenia merytorycznego, pozostając swobodną inicjatywą autorską. Można jedynie rozważyć czy ta sytuacja jest atutem czy też słabością metodologiczną omawianego dokumentu?

Strategia składa się z ośmiu integralnych i wzajemnie uzupełniających się części, według poniżej zaprezentowanego układu:

- wprowadzenie.
- Położenie geograficzne.
- Diagnoza strategiczna.
- Analiza SWOT .
- Konstrukcja Strategii Rozwoju.
- Procedury wdrażania, monitoringu, ewaluacji, aktualizacji i promocji strategii.
- Analiza spójności celów strategicznych z dokumentami wyższego rzędu.
- Opis konsultacji społecznych.

Dla potrzeb niniejszego rozdziału pracy przeanalizowane zostały wyłącznie rozdziały Strategii GP 2023, które charakteryzują się zawartością merytoryczną w kontekście rozwoju Pszczyny. Będą to rozdziały trzeci, czwarty i piąty.

¹⁷⁹ Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności..., s. 142.

¹⁸⁰ Por. Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023, Załącznik do Uchwały Nr. VII/172/15 Rady Miejskiej w Pszczynie z dnia 10 grudnia 2015 r. Pszczyna-Wrocław 2015, s. 118.

¹⁸¹ Szerzej: Ruthin Castle – A Short History: 1901.

W trzecim rozdziale scharakteryzowane zostały przesłanki determinujące diagnozę strategiczną gminy Pszczyna. Diagnoza została opracowana dla trzech kluczowych obszarów, którymi są: sfera społeczna, gospodarcza i infrastruktura techniczna. Każda ze sfer została zdiagnozowana w licznych obszarach, począwszy od zagadnień demograficznych po gospodarkę odpadami. Wydaje się, że przyjęcie wskazanego w diagnozie uszczegółowienia jest w pełni uzasadnione i celowe zarówno z uwagi na aspekt metodologiczny oraz poznawczy.

W części diagnozy odnoszącej się do sfery społecznej autorzy strategii skupili swoją uwagę na następujących obszarach poznawczych: demografii, ochronie zdrowia, pomocy społecznej, edukacji oraz kulturze i sporcie. Diagnoza obejmująca gospodarkę gminy Pszczyna skupiona została na zagadnieniach odnoszących się do rynku pracy, przedsiębiorczości, instytucjach otoczenia biznesu, turystyki i rekreacji, planowania przestrzennego, społeczeństwa obywatelskiego i bezpieczeństwa. W części opisującej infrastrukturę techniczną szczególne znaczenie zostało przypisane diagnozie sieci dróg, zaopatrzeniu w prąd i gaz oraz gospodarką wodno-kanalizacyjną, mieszkaniową i odpadami. Z uwagi na deskrypcyjny charakter diagnozy warto zauważyć, że jest to najbardziej obszerny rozdział strategii – charakteryzujący się dużym uszczegółowieniem zawartych w niej opisów i informacji. Słabością każdej części diagnozy jest wyraźny brak wniosków lub próby opracowania dla tej części strategii podsumowania.

Rozdział czwarty obejmuje jedną z najistotniejszych – z punktu widzenia postępowania metodologicznego – części strategii, którą jest analiza strategiczna SWOT. Jak zostało zauważone już wcześniej analiza SWOT jest jedną z podstawowych metod analizy strategicznej przedsiębiorstwa. Nazwa metody jest akronimem angielskich słów *strengths* (mocne strony), *weaknesses* (słabe strony), *opportunities* (szanse potencjalne lub zaistniałe w otoczeniu), *threats* (zagrożenia prawdopodobne lub istniejące w otoczeniu). W pierwszym ujęciu autorzy strategii wskazali mocne i słabe strony gminy Pszczyna w trzech integralnych przekrojach obejmujących sfery gospodarczo-komunikacyjną, społeczną i przyrodniczo-ekologiczną. Należy zauważyć, że ukształtowanie poznawcze tych sfer istotnie odbiega od zastosowanego podejścia w diagnozie. Może to posiadać wpływ na końcowe wyniki analiz, badań i opracowanych w strategii wizji i misji gminy Pszczyna. Również czytelnym jest brak szczegółowego opisu uwarunkowań metodologiczno-organizacyjnych przebiegu analizy strategicznej SWOT. Jej autorzy ograniczyli się wyłącznie do podania informacji, że w efekcie prac opartych na spotkaniach z mieszkańcami gminy oraz na podstawie wyników ankiety internetowej otrzymano cztery listy, które wskazują silne strony gminy (takie, które należy wzmacniać) i szanse (te, które należy wykorzystywać w planowaniu dalszego rozwoju gminy), a także słabe strony (takie, które należy niwelować, by nie stanowiły barier rozwojowych) i zagrożenia (te, których należy unikać)¹⁸². Kontynuując, w świetle powyższej uwagi do mocnych stron w sferze gospodarczo-komunikacyjnej zostały zaliczone następujące czynniki:

- bliskość ważnych ośrodków przemysłowych – Metropolia Górnośląska, Rybnicki Okręg Przemysłowy,

¹⁸² Por. Strategia rozwoju gminy Pszczyna..., s. 64.

- położenie przy drodze krajowej DK1 oraz w pobliżu głównych ciągów komunikacyjnych,
- dostęp do czynnych linii kolejowych,
- wysoka ranga obiektów zabytkowych na terenie gminy wpływająca na dużą atrakcyjność turystyczną,
- duży potencjał infrastruktury i działań zmierzających do wzmacniania potencjału kulturowego i historycznego,
- wysokie walory krajobrazowe,
- ilość i oferta bazy gastronomicznej,
- coraz większa rozpoznawalność Pszczyny,
- niski poziom bezrobocia,
- aktywnie rozwijająca się mała i średnia przedsiębiorczość,
- dobrze rozwinięte działy specjalne produkcji rolnej (produkcja pieczarek, produkcja wędlin na krajową skalę),
- duże możliwości produkcyjne lokalnego rolnictwa,
- duży potencjał i atrakcyjność obszaru pod względem rozwoju turystyki i rekreacji.

W przeciwieństwie do mocnych autorzy strategii zauważają następujące słabe strony gminy Pszczyna w sferze gospodarczo-komunikacyjnej:

- obecność tzw. wąskich gardeł tworzących się na wybranych skrzyżowaniach z DK1 oraz przy przejazdach kolejowych (brak bezkolizyjnych przejazdów),
- stan dróg lokalnych oraz brak infrastruktury towarzyszącej drogom (chodniki i ścieżki rowerowe na obszarach wiejskich, parkingi),
- brak sprawnego systemu komunikacji zbiorowej,
- brak alternatywnych dróg komunikacyjnych – słabe skomunikowanie gminy na linii wschód-zachód,
- mała ilość przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób i związane z tym brak miejsc pracy i brak dochodów z podatku CIT,
- słaba oferta inwestycyjna gminy (brak uzbrojonych terenów inwestycyjnych oraz przemysłowych),
- brak wsparcia małych i średnich przedsiębiorców przez instytucje otoczenia biznesu,
- niewystarczające pokrycie gminy miejscowymi planami zagospodarowania przestrzennego,
- niewystarczające wykorzystanie potencjału rekreacyjno-wypoczynkowego gminy,
- niewystarczająca ilość i stan bazy noclegowej,
- słabe zainteresowanie rozwojem agroturystyki na obszarach wiejskich,
- brak infrastruktury oraz kompleksowej oferty zatrzymującej turystę na dłużej,
- słabo oznakowane turystyczne trasy rowerowe.

Kolejnym obszarem poszukiwań mocnych i słabych stron jest sfera społeczna. W tej dziedzinie mocne i słabe strony zostały skoncentrowane na następujących zjawiskach, procesach i czynnikach.

Mocne strony gminy Pszczyna w sferze społecznej:

- korzystne trendy demograficzne na terenie gminy (wzrost liczby mieszkańców),
- wysoki potencjał kapitału ludzkiego i społecznego,
- duże zaangażowanie społeczności lokalnej w rozwój gminy,
- dobrze zorganizowane organizacje społeczne,
- przywiązanie mieszkańców do tradycji kulturowych i historycznych – silna identyfikacja mieszkańców z regionem,
- silne więzi rodzinne i międzyludzkie,
- łatwy dostęp do usług społecznych,
- optymalna sieć szkół i przedszkoli w gminie,
- realizacja budżetu obywatelskiego,
- transparentna działalność władz (konsultacje społeczne kluczowych dokumentów),
- wysoka jakość współpracy jednostek samorządowych (np. w ramach Lokalnej Grupy Działania „Ziemia Pszczyńska czy Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych).

Słabe strony gminy Pszczyna w sferze społecznej:

- brak centrum wspierającego organizacje pozarządowe,
- pogarszający się stan infrastruktury sportowo-rekreacyjnej,
- pogarszający się stan placówek oświatowych,
- niewystarczająca liczba miejsc w placówkach oświatowych oferujących opiekę dla najmłodszych (żłobki, przedszkola),
- słabe wykorzystanie tzw. "serc wsi" – punktów integracji społecznej,
- niedostateczne wykorzystanie potencjału Ochotniczej Straży Pożarnej,
- niewystarczająca oferta kulturalna dla mieszkańców,
- brak sali widowiskowo-koncertowej,
- bariery architektoniczne utrudniające przemieszczanie się osobom niepełnosprawnym i starszym,
- niedostateczne zasoby mieszkań socjalnych i komunalnych,
- migracja młodych do większych ośrodków,
- niewystarczająca baza opieki nad osobami starszymi,
- postępująca degradacja budynków śródmiejskich,
- niezadowalająca estetyka przestrzeni publicznych.

Z kolei w sferze przyrodniczo-ekologicznej do mocnych stron zaliczono:

- walory przyrodniczo-krajobrazowe gminy,
- duże zasoby terenów zielonych,
- dostęp do zbiorników wodnych,
- wysoki stopień zwodociągowania gminy,

- olbrzymi potencjał rozwoju edukacji ekologicznej w oparciu m.in. o Park Pszczyński,
- brak przemysłu ciężkiego powodującego zanieczyszczenia,
- dobra jakość wody.

Za słabe w powyższej sferze uznano następujące strony:

- brak pełnego skanalizowania związany m.in. z dużym rozproszeniem zabudowy,
- nierozwiązany problem odwodnienia gruntów rolnych i terenów mieszkaniowych,
- wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza przez tzw. "niską emisję",
- zwiększona emisja pyłów i gazów spowodowana nadmiernym ruchem samochodowym w mieście,
- niska efektywność energetyczna budynków publicznych oraz oświetlenia ulicznego,
- emisja nieprzyjemnego zapachu z zakładów tworzących podkłady dla upraw pieczarek,
- brak ścieżek rowerowych,
- niedostateczny poziom zachowania bioróżnorodności w istniejących terenach zielonych (np. Park Zwierzyniec).

Na kanwie przeprowadzonych analiz strategicznych poprzedzonych pracami diagnostycznymi wskazane zostały szanse i zagrożenie kształtujące tendencje rozwojowe gminy Pszczyzna w perspektywie 2023 roku. W obszarze szans autorzy strategii zauważają następujące zjawiska, procesy i czynniki:

- wzrost gospodarczy w skali kraju,
- coraz lepsze wykorzystanie funduszy unijnych,
- wzrost atrakcyjności Polski dla inwestorów z zewnątrz,
- wzrost środków na rozwój obszarów wiejskich w ramach programów krajowych i regionalnych,
- nasilenie trendu do osiedlania się na wsi,
- wzrost świadomości ekologicznej Polaków,
- wzrost średniego poziomu wykształcenia społeczeństwa,
- bogacenie się społeczeństwa polskiego,
- rozwój szerokopasmowego internetu,
- poprawa ochrony przeciwpowodziowej,
- przebudowa DK1 na terenie całej gminy,
- współpraca międzyregionalna i międzynarodowa,
- opracowanie i wdrażanie programu pomocowego dla młodych rodzin,
- wzrost świadomości zdrowotnej społeczeństwa,
- rozwijanie i wsparcie sektora usług związanego z organizacją czasu wolnego.

Do zagrożeń zalicza się:

- ucieczka ze wsi młodych, wykształconych osób,

- prowadzenie polityki zmierzającej do stopniowego zmniejszania emerytur i podwyższania wieku emerytalnego,
- ograniczanie zakresu polityki socjalnej,
- ujemne saldo migracji Polski,
- niekorzystne zmiany demograficzne (starzenie się polskiego społeczeństwa),
- niestabilność polityczna oraz częste zmiany przepisów prawa,
- zmiana wspólnej polityki rolnej ograniczająca pomoc dla rolnictwa,
- kryzys finansów publicznych,
- zwiększanie się liczby osób potrzebujących pomocy społecznej,
- zanik tożsamości lokalnej, lokalnych odrębności oraz lokalnej kultury i tradycji.

W oparciu o analizę SWOT w kolejnym z analizowanych rozdziałów strategii o tytule „Konstrukcja strategii rozwoju” opracowana została wizja i misja rozwoju gminy Pszczyna do 2023 roku. Jak zauważają autorzy strategii „Jednym z kluczowych zadań strategii jest próba określenia do czego dąży jednostka terytorialna i jakie należy przedsięwziąć kroki, by zrealizować jeden, jasno określony cel nadrzędny. Cel ten ma wskazywać na stan, który jednostka powinna osiągnąć w określonej perspektywie czasowej. Jest to swoista wizja rozwoju, która stanowi jedną wspólną ideę, określa kierunki dążeń mieszkańców gminy oraz określa warunki niezbędne dla osiągnięcia oczekiwanego stanu. W trakcie warsztatów strategicznych mieszkańcy określili swoje potrzeby i oczekiwania względem miejsca, w którym żyją. Uczestnicy zaakcentowali wyjątkowość Pszczyny wynikającą z jej położenia, istniejącego potencjału oraz funkcji i miejsca, jakie pełni i zajmuje na mapie Górnego Śląska¹⁸³. W oparciu o powyższe destynacje i przesłanki opracowana została następująca wizja gminy Pszczyna „Wyjątkowa Pszczyna – wyjątkowa gmina. Perła nowoczesności Górnego Śląska¹⁸⁴. Równoległe z wizją w strategii opracowana została misja, w której stwierdza się, że gmina Pszczyna to „Historyczna perła Górnego Śląska, która dąży do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego poprzez wykorzystanie posiadanego potencjału: walorów geograficznych, przyrodniczych i turystyczno-kulturowych. Stwarza warunki dla wysokiej jakości życia i gospodarowania mieszkańcom i partnerom zewnętrznym oraz rozwoju gospodarki uwzględniającej oczekiwania społeczne w poszanowaniu własnej tradycji i dziedzictwa¹⁸⁵”.

W wyniku operacjonalizacji zapisów strategii na poziomie diagnozy, analizy strategicznej, wizji i misji opracowane zostały w kontekście działań praktycznych cele strategiczne i cele operacyjne. Do celów strategicznych autorzy strategii zaliczyli:

- poprawę atrakcyjności inwestycyjnej,
- osiągnięcie wysokiej jakości i dostępności drogowej i komunikacyjnej,
- rozwój gospodarczy w oparciu o lokalny potencjał.
- modernizację i rozbudowę infrastruktury społecznej na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców,

¹⁸³ Zob. Strategia rozwoju gminy Pszczyna..., s. 69.

¹⁸⁴ Tamże.

¹⁸⁵ Tamże.

- wzmocnienie kapitału społecznego.
- zrównoważone gospodarowanie środowiskiem,
- zachowanie wysokiej jakości środowiska.

Dla każdego celu strategicznego wyznaczone zostały cele operacyjne. W obszar celu strategicznego poprawa atrakcyjności inwestycyjnej autorzy strategii wprowadzili następujące dwa cele operacyjne: kreowanie warunków dla lokalizacji strategicznych inwestycji oraz wsparcie rozwoju przedsiębiorczości opartej na wewnętrznym potencjale gminy. Charakteryzując powyższe cele operacyjne warto zauważyć, że ich determinantami są następujące kierunki działania:

- przygotowania terenów inwestycyjnych,
- utworzenie Specjalnej Strefy Ekonomicznej,
- pozyskanie kluczowego inwestora z zakresu branż inteligentnych specjalizacji, m.in. branż: energetyka, medycyna, technologie informacyjno-komunikacyjne,
- opracowanie i wdrożenie promocji gospodarczej i inwestycyjnej,
- tworzenie warunków dla rozwoju przedsiębiorstw ekonomii społecznej,
- wspieranie tworzenia samorządu gospodarczego i innych instytucji otoczenia biznesu działających na rzecz przedsiębiorczości lokalnej,
- wspieranie działań doradczych, szkoleniowych i informacyjnych w zakresie przedsiębiorczości, oferowanych najczęściej przez organizacje pozarządowe oraz instytucje biznesu (szczególnie dla mikro i małych przedsiębiorstw),
- tworzenie warunków do aktywnej współpracy pomiędzy urzędem gminy a przedsiębiorstwami, opartej na partnerstwie,
- wspieranie i promowanie innowacyjnych usług w zakresie turystyki, agroturystyki i rekreacji,
- wsparcie rozwoju przedsiębiorstw w zakresie wdrażania inteligentnych specjalizacji (m.in. branż: energetyka, medycyna, technologie informacyjno-komunikacyjne),
- wsparcie dobrej kultury rolnej,
- wsparcie powstawania grup producenckich,
- promowanie oraz inicjowanie partnerstwa publiczno- prywatnego.

W obszarze wysoka jakość i dostępność drogowa i komunikacyjna do kluczowych kierunków działań zalicza się:

- wspieranie przedsięwzięć infrastrukturalnych obejmujących drogi powiatowe, wojewódzkie i krajowe,
- wspieranie działań na rzecz modernizacji infrastruktury kolejowej na terenie gminy,
- inicjowanie oraz współpraca w zakresie rozwiązania problemów przejazdu przez szlaki kolejowe i drogowe,
- modernizacja i budowa dróg gminnych łączących osiedla miasta oraz miasto z obszarami wiejskimi,

- modernizacja i budowa dróg łączących jednostki osadnicze na terenie gminy,
- poprawa jakości dróg lokalnych na obszarach wiejskich,
- modernizacja niezbędnej infrastruktury towarzyszącej w celu poprawy warunków komunikacyjnych.

Natomiast rozwój gospodarczy w oparciu o lokalny potencjał mają zabezpieczyć:

- tworzenie nowych atrakcji rekreacyjno- wypoczynkowych,
- modernizacja bazy turystycznej na rzecz podniesienia jakości usług turystycznych,
- wsparcie rozwoju szerokiego wachlarza infrastruktury noclegowej,
- odnowienie i rozszerzenie sieci szlaków turystycznych wraz z budową towarzyszącej małej infrastruktury turystycznej,
- współpraca w ramach inicjatyw partnerskich,
- wsparcie działań promocyjnych,
- aktywizacja mieszkańców na rzecz rozwoju działalności kulturalnej,
- ochrona dziedzictwa historycznego i kulturowego,
- budowa nowych oraz modernizacja i doposażenie istniejących obiektów ukierunkowanych na rzecz zwiększenia kulturalnej atrakcyjności oferty gminy,
- rewitalizacja starego miasta,
- modernizacja, remont, przebudowa, rozbudowa Pszczyńskiego Centrum Kultury,
- modernizacja, remont, przebudowa, rozbudowa Biblioteki Publicznej w Pszczyźnie,
- rewitalizacja oficyny zamkowej z przeznaczeniem na nowe cele,
- poprawy estetyki i ładu przestrzennego w mieście i na obszarach wiejskich,
- poszerzenie i promocja oferty kulturalnej oraz wsparcie środowisk twórczych.

Modernizacja i rozbudowa infrastruktury społecznej na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców skoncentrowana została na kolejnych kierunkach działania, którymi są:

- poprawa dostępności do usług opiekuńczych nad dziećmi,
- budowa, rozbudowa i modernizacja placówek oświatowych,
- budowa, rozbudowa i modernizacja zaplecza sportowego,
- współpraca jednostek na rzecz stworzenia oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb rynku pracy,
- wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci poprzez organizowanie i prowadzenie dodatkowych zajęć edukacyjnych,
- doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli,
- dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- budowa, rozbudowa i modernizacja infrastruktury długoterminowej opieki dla osób starszych,
- powiększenie zasobów lokali socjalnych w gminie,
- rozwój budownictwa czynszowego,

- budowa nowych i modernizacja istniejących zasobów komunalnych na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców,
- przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu,
- wsparcie dla rodzin,
- opracowanie i realizacja programu rewitalizacji gminy,
- realizacja działań w ramach odnowy obszarów wiejskich.

Kolejne kierunki działań w strategii gminy Pszczyna zostały ukierunkowane na wzmocnienie kapitału społecznego. Wskazanemu celowi w ocenie autorów strategii będą sprzyjać:

- powołanie Centrum Organizacji Pozarządowych,
- wsparcie przedsięwzięć na rzecz integracji społecznej mieszkańców,
- kontynuacja działań w zakresie partycypacji społecznej w rozwoju lokalnym,
- wzmocnienie działań w zakresie wdrażania „inicjatywy lokalnej”,
- promowanie inicjatywy budżetu obywatelskiego,
- wzmocnienie współpracy gminy z organizacjami pozarządowymi.

Kolejnym obszarem, dla którego zostały wyznaczone kierunki działań jest zrównoważone gospodarowanie środowiskiem. W tym obszarze do głównych determinantów jego rozwoju zalicza się:

- odbudowę systemu transportu lokalnego w gminie, w tym podjęcie działań w kierunku organizacji transportu międzygminnego,
- współpracę przy budowie centrum przesiadkowego,
- budowę i modernizację tras rowerowych wraz z niezbędną infrastrukturą,
- poprawę efektywności energetycznej budynków publicznych,
- wsparcie działań na rzecz poprawy efektywności energetycznej budynków mieszkalnych,
- poprawę efektywności energetycznej systemu oświetlenia ulicznego na terenie gminy,
- poprawę infrastruktury chroniącej gminę przed podtopieniami,
- budowę, rozbudowę i modernizację infrastruktury wodociągowej,
- budowę, rozbudowę i modernizację infrastruktury kanalizacyjnej z uwzględnieniem możliwości podłączenia do sieci kanalizacji gmin sąsiedzkich,
- realizację działań związanych z gospodarką odpadami.

W ostatnim z celów strategicznych zapisanym w strategii, którym, jest zachowanie wysokiej jakości środowiska odnajdujemy następujące kierunki działań:

- odnowa i rewitalizacja terenów zielonych, ze szczególnym uwzględnieniem zachowania bioróżnorodności,
- opracowanie i realizacja programu edukacji ekologicznej w oparciu o istniejące zasoby przyrodnicze,
- zagospodarowanie terenów,
- rewitalizacja zabytkowego Parku Pszczyńskiego.

Dopełnieniem opisanych powyżej rozdziałów strategii są procedury wdrażania, monitoringu, ewaluacji, aktualizacji i promocji strategii, analiza spójności celów strategicznych z dokumentami wyższego rzędu oraz opis konsultacji społecznych. W kontekście procedur wdrażania strategii warto podkreślić, że zarządzanie strategią jest powiązane ściśle z rodzajami i typami instytucji zaangażowanych w poszczególne stadia jej realizacji (instytucje animujące, finansujące, doradcze, konsultingowe, koordynujące, monitorujące, kontrolujące, publiczne, niepubliczne itp.). Pod względem prawnym, obok służb administracji publicznej i samorządowej (Burmistrzem i Urzędem Miejskim) w realizacji strategii rozwoju biorą udział różnego typu instytucje, np.: ministerstwa (jeśli inwestycja dotyczy przedsięwzięć o charakterze ponadregionalnym, urzędy centralne, wojewódzkie i marszałkowskie (w zadaniach wymagających zaangażowania dwóch lub więcej województw oraz przy wdrażaniu funduszy unijnych, m.in. poprzez RPO), fundacje, stowarzyszenia, towarzystwa, spółki, agencje, ośrodki i instytucje doradcze, przedsiębiorstwa państwowe lub spółdzielcze, itp. Dlatego zasady zarządzania strategią powinny opierać się na ścisłej współpracy między:

- różnymi szczeblami władzy administracyjnej i samorządowej (centralnej, regionalnej, powiatowej i lokalnej),
- różnymi wydziałami danej jednostki administracyjnej lub samorządowej,
- sektorem publicznym i prywatnym,
- działami gospodarki narodowej,
- społecznościami regionalnymi i lokalnymi (miasta/gminy z powiatem oraz pozostałymi gminami)¹⁸⁶.

Natomiast uwzględniając trwałość i efektywność strategii należy zwrócić uwagę na element monitoringu, którego charakterystyczną cechą będą wskaźniki realizacji strategii. Jak zauważają autorzy Strategii GP 2023 „W dotychczasowym podejściu do opracowania założeń wdrażania dokumentów o charakterze strategicznym dominowało przeświadczenie o konieczności zapewnienia mierzalności celów poprzez wymierne efekty. Tym samym określano zestaw wskaźników wynikających z przedstawienia w dokumencie konkretnych zadań czy przedsięwzięć. Obecnie podejście (wynikające z wdrażania środków pomocowych w ramach szeregu programów pomocowych) do wdrażania zapisów strategicznych w skali lokalnej (gmina, powiat) wskazuje na bardziej otwarte i szerokie rozumienie celów i kierunków działań. Dzięki temu zapewnia się większej grupie aktorów lokalnych uczestniczenie bezpośrednio i pośrednio w realizacji wizji i misji rozwoju jednostki. Jednocześnie umożliwia się tym podmiotom pewne ułatwienie w zakresie pozyskiwania środków pomocowych. Należy także zwrócić uwagę, że w obecnej perspektywie finansowej UE promowane będą projekty realizowane w partnerstwie obejmujące różne sfery działalności i sektory własnościowe. Dlatego też, projektując listę mierników realizacji strategii, proponuje się by ocena została prowadzona w oparciu o wskaźniki spełniające następujące kryteria:

¹⁸⁶ Zob. Strategia rozwoju gminy Pszczyna ... , s. 93.

- łatwość pomiaru,
- agregacja w taki sam sposób w dłuższym przedziale czasowym,
- możliwość do zbadania w ramach działań podejmowanych m.in. przez podmioty
- zaangażowane w realizację strategii¹⁸⁷.

Z kolei w świetle analizy spójności celów strategicznych z dokumentami wyższego rzędu oraz opisu konsultacji społecznych na uwagę zasługują przywołane w analizie dokumenty europejskie i krajowe, w tym w szczególności: Strategia Europa 2020, Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030, Strategia Rozwoju Kraju 2020 – Aktywne Społeczeństwo, Konkurencyjna Gospodarka, Sprawne Państwo, Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego: Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie 2010–2020, Krajowa Koncepcja Zagospodarowania Przestrzennego 2030, Strategia Rozwoju Polski Południowej w Obszarze Województw Małopolskiego i Śląskiego do roku 2020, Krajowa Polityka Miejska, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020, Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa na lata 2012–2020, Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego "Śląskie 2020+", Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014–2020, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013–2020, Strategia Rozwoju Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020. Jak podkreślają autorzy Strategii Rozwoju Gminy Pszczyna na lata 2015–2023 jest ona spójna z założeniami powyżej przywołanych dokumentów. Wskazane cele strategiczne obejmują zarówno zrównoważony rozwój, włączenie społeczne i szeroko pojęte zarządzanie gospodarcze uwzględniające uczestnictwo obywateli. Realizacja powyższych celów odbywać się będzie poprzez szereg działań ukierunkowanych na wykorzystanie potencjału endogenicznego w rozwoju zrównoważonym i zgodnym z wyzwaniem stawianymi europejskim regionom¹⁸⁸.

Odnosząc się do konsultacji społecznych należy podkreślić, że zostały one oparte na:

- utworzeniu strony internetowej oraz skrzynki pocztowej,
- ankiecie dotyczącej oceny czynników wpływających na funkcjonowanie i rozwój gminy,
- ankiecie dotyczącej głównych kierunków rozwoju gminy,
- przeprowadzeniu konsultacji projektu dokumentu,
- udostępnieniu dokumentu w Urzędzie Miejskim oraz na stronie internetowej Urzędu.

Na podstawie całości zrealizowanych prac podjęta została Uchwała Nr XVII/172/15 Rady Miejskiej w Pszczynie z dnia 10 grudnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Gminy Pszczyna na lata 2015–2023. Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 6 dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1515) oraz w związku z art. 13 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2014 r., poz. 1649, z późn. zm.) Rada Miejska w Pszczynie uchwala, co następuje:

¹⁸⁷ Tamże, s. 94.

¹⁸⁸ Zob. Strategia rozwoju gminy Pszczyna..., s. 97.

§ 1. Przyjmuje się Strategię Rozwoju Gminy Pszczyna na lata 2015 – 2023 stanowiącą Załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Pszczyny.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

3.4. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023

Trzecim z przeanalizowanych dokumentów jest Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023 (dalej – Strategia SRPS). Podjęcie analizy tego dokumentu jest podyktowane m.in. objęciem jego zapisami tak ważnego dla rozwoju powiatu pszczyńskiego obszaru jakim jest społeczeństwo¹⁸⁹. Warto również zauważyć, że analizowana SRPS bardzo wyraźnie równoważy obszar gospodarczy, który dominuje w przeanalizowanych uprzednio strategiach rozwoju powiatu pszczyńskiego i gminy Pszczyna.

Analizowany dokument został opracowany przez Zespół powołany przez Starostę Pszczyńskiego zarządzeniem nr 23/2015 z dnia 21 lipca 2015 r. w składzie¹⁹⁰:

- Joanna Czakańska – kierownik Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie,
- Bernadeta Sojka-Jany – dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy,
- Krystyna Świerkot-Żmij – naczelnik Wydziału Oświaty i Zdrowia Starostwa Powiatowego.

W pracach nad SRPS brali udział pracownicy wymienionych instytucji.

Decyzją Zarządu Powiatu w SRPS ujęto następujące obszary tematyczne:

- Integracja społeczna, piecza zastępcza,
- Przemoc w rodzinie,
- Osoby starsze i niepełnosprawne,
- Rynek pracy,
- Zdrowie.

Wskazane powyżej obszary są kluczowe z uwagi na podjęte prace analityczno-poznawcze.

Na wstępie warto podkreślić, że prace diagnozujące sytuację we wskazanych powyżej obszarach zostały poprzedzone badaniem ankietowym, którego celem było rozpoznanie problemów społecznych występujących na terenie powiatu pszczyńskiego. Respondentami badań byli mieszkańcy powiatu, którym postawiono 15 pytań. Z uwagi na metodologię opracowywania strategii dla rozwoju założonego obszaru wskazane badanie ankietowe należy uznać za ważne i podkreślające poprawność poznawczą i perspektywną analizowanego dokumentu.

¹⁸⁹ Zob. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023, Pszczyna 2016, s. 80.

¹⁹⁰ Tamże, s. 4.

Uzyskana z ankiety wiedza pozwoliła ustalić prawidłowości, które z uwagi na cele badań można uznać za najważniejsze problemy społeczne dotyczące powiat pszczyński w dniu ich realizacji. Analizując odpowiedzi na każde z zadanych respondentom pytań można uznać, że najpoważniejszymi wyzwaniami społecznymi w powiecie pszczyńskim są¹⁹¹:

- bezrobocie, brak komunikacji lokalnej i ubóstwo,
- bariery architektoniczne i brak odpowiednich ofert pracy dla osób niepełnosprawnych,
- choroby i samotność,
- brak odpowiednich usług opiekuńczych obejmujących pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zalecaną przez lekarza pielęgnację, oraz zapewnienie kontaktów z otoczeniem osobom starszym,
- brak wsparcia w formie rozwiniętej pomocy psychologiczno-terapeutycznej na rzecz osób uzależnionych i ich rodzin,
- potrzeba opracowania rozwiązań prowadzących do zapewnienia schronienia ofiarom przemocy,
- potrzeba zwiększenia bazy placówek opiekuńczo-wychowawczych, wprowadzenia systemu ulg w usługach dla rodzin wielodzietnych oraz zwiększenia liczby mieszkań komunalnych i socjalnych,
- potrzeba opracowania programu propagującego pozytywne postawy i autorytety wśród ludzi młodych,
- potrzeba rozszerzenia bezpłatnej oferty zajęć sportowych, kółek zainteresowań, zorganizowania dodatkowych placówek wsparcia dziennego takich jak świetlice, kluby, ochronki, a także wsparcia rodziny poprzez działania pedagogów i terapeutów,
- bezwzględna potrzeba szerokiej promocji gminnych programów skierowanych do mieszkańców powiatu z obszaru ochrony zdrowia,
- potrzeba wzmocnienia współpracy między powiatem pszczyńskim a gminą Pszczyzna w obszarze rozwiązywania problemów społecznych.

Warto zauważyć w zrealizowanych badaniach dużą trafność w formułowaniu treści poznawczej pytań i wiedzę osób opracowujących zakres i strukturę problemową kwestionariusza ankiety.

Uzyskane wyniki z badań ankietowych posiadają znaczący wpływ na opracowaną w dokumencie analizę strategiczną SWOT. Analiza została opracowana w kilku – o charakterze dominującym w SRPS – następujących obszarach, którymi są:

- integracja społeczna i piecza zastępcza
- przemoc w rodzinie
- starość i niepełnosprawność
- rynek pracy
- zdrowie.

¹⁹¹ Por. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych..., s. 7–14.

W obszarze integracja społeczna i piecza zastępcza analiza strategiczna SWOT umożliwiła na identyfikację następujących mocnych i słabych stron w powiecie. Do mocnych stron zalicza się¹⁹²:

- Dobrą współpracę i sprawny przepływ informacji pomiędzy instytucjami wspierającymi rodziny i osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.
- Wykwalifikowaną kadre.
- Systematyczne i skuteczne pozyskiwanie środków finansowych z funduszy UE i innych źródeł zewnętrznych na realizację zadań wspierających rodziny i osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.
- Realizację projektów finansowych z funduszy UE i innych źródeł zewnętrznych, które mają na celu wsparcie rodziny.
- Funkcjonowanie na terenie powiatu placówki opiekuńczo-wychowawczej.
- Funkcjonowanie dwóch mieszkań chronionych.
- Systematycznie wzrastającą liczbę zawodowych rodzin zastępczych zgodnie z powiatowym programem rozwoju pieczy zastępczej.
- Promowanie powstawania rodzin zastępczych.
- Wsparcie finansowe rodzin zastępczych – udzielanie świadczeń fakultatywnych.
- Rozwinięty system pieczy zastępczej – udzielanie wsparcia rodzinom zastępczym, kwalifikowanie i szkolenie na rodziny zastępcze.
- Wspieranie pełnoletnich i usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej (pomoc finansowa, prawna, psychologiczna, praca socjalna).

W tym obszarze za słabe strony zostały uznane¹⁹³:

- Mała liczba kandydatów na rodziców zastępczych.
- Brak rodzin zastępczych specjalistycznych.
- Utrudniony dostęp do bezpłatnej pomocy specjalistów i diagnostyki specjalistycznej (odległość, terminy).
- Mała liczba wolontariuszy oraz wspomagających rodziny bezradne w wypełnianiu obowiązków opiekuńczo-wychowawczych.
- Mała liczba świetlic środowiskowych na terenie gmin, brak placówek wsparcia dziennego.
- Długi okres oczekiwania przez usamodzielnianych wychowanków na mieszkanie.
- Niewystarczająca liczba asystentów rodziny.
- Niska efektywność oddziaływań wobec rodziców przeżywających trudności opiekuńczo-wychowawcze, uzależnionych.

W kolejnym etapie prac zgodnie z metodologią analizy strategicznej SWOT zostały określone dla powiatu pszczyńskiego szanse i zagrożenia¹⁹⁴. Do szans zaliczono:

¹⁹² Tamże, s. 36.

¹⁹³ Tamże.

¹⁹⁴ Tamże, s. 36–37.

- Rozwój działalności w zakresie integracji społecznej, możliwości pozyskiwania środków finansowych z funduszu UE i innych źródeł zewnętrznych na rozwój usług społecznych oraz wspieranie rodzin.
- Zwiększającą się świadomość społeczną rodzin.
- Rozwijanie współpracy pomiędzy jednostkami samorządowymi, a organizacjami pozarządowymi na rzecz wspierania prawidłowego funkcjonowania rodzin i przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym oraz zapobiegania umieszczeniu dzieci w pieczy zastępczej.
- Korzystne zmiany przepisów wspierających rozwój rodzinnej pieczy zastępczej.
- Możliwość podnoszenia kwalifikacji i szkolenia kadry systemu pomocy społecznej w ramach funduszy UE i stałe podnoszenie poziomu kompetencji kwalifikacji pracowników instytucji pomocowych.
- Promowanie rodzinnej pieczy zastępczej.
- Realizację programów gminnych i powiatowych wspierających rodzinę.

Natomiast za zagrożenia uznano:

- nakładanie nowych dodatkowych zadań na instytucje systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej bez zwiększenia środków na realizację tych zadań.
- Pogłębianie się zjawiska bezradności społecznej oraz niezaradności rodzin w sprawach opiekuńczo-wychowawczych.
- Wzrost zjawiska zażywania środków psychoaktywnych przez dzieci i młodzież.
- Postępujący kryzys rodzin.
- Brak perspektyw zawodowych dla rodzin i ich emigracja zarobkowa (wzrost zjawiska eurosieroctwa).
- Występowanie zjawiska dziedziczenia biedy i bezradności społecznej.
- Zbyt mało środków na finansowanie wszystkich zadań pieczy zastępczej.
- Wykluczenie zawodowe powodowane wyuczoną bezradnością i w konsekwencji marginalizacja społeczna.
- Starzenie się społeczeństwa.
- Brak perspektyw mieszkaniowych.
- Trudna sytuacja ekonomiczna rodzin.
- Negatywne postawy wynikające z zaniku wzorców wychowawczych i autorytetów.

W identycznym układzie zaprezentowane zostały słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia dla powiatu pszczyńskiego w czterech przywołanych powyżej obszarach, które można poznać sięgając do lektury SRPS na stronach od 37 do 67.

W oparciu o całokształt przeprowadzonych analiz, diagnoz, ocen i porównań opracowane zostały w SRPS misja, cele strategiczne i kierunki działań. Autorzy uznali, że misją SRPS jest zapobieganie zjawisku marginalizacji i wykluczenia społecznego, umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężenia trudnych sytuacji, których nie są w stanie pokonać wykorzystując własne środki, możliwości i uprawnienia poprzez stworzenie skoordynowanego i efektywnego systemu wsparcia, który zapewni godne warunki życia i rozwoju

mieszkańcom powiatu pszczyńskiego. Osiągnięcie ww. stanu możliwe jest poprzez podtrzymywanie procesów i zjawisk o charakterze pozytywnym, wprowadzenie zmian w procesach i zjawiskach niepożądanych. Misja strategii opiera się na dążeniu do wypracowania w powiecie pszczyńskim nowoczesnych form rozwiązywania problemów społecznych oraz wspierania zintegrowanych działań instytucji i organizacji pozarządowych, funkcjonujących w sferze lokalnej polityki społecznej¹⁹⁵.

Przywołana powyżej misja zdeterminowała proces opracowania celów strategicznych, do których zaliczono¹⁹⁶:

- zapewnienie rodzinom powiatu pszczyńskiego kompleksowego wsparcia umożliwiającego prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie.
- Zwiększenie na terenie powiatu pszczyńskiego skuteczności działań podejmowanych w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
- Wyrównywanie szans osób starszych i niepełnosprawnych oraz przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu.
- Promocję zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.
- Tworzenie dla mieszkańców powiatu pszczyńskiego możliwości korzystania z projektów z zakresu ochrony i promocji zdrowia oraz przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym.

Zgodnie z przyjętym podejściem metodologicznym autorzy SRPS każdemu celowi strategicznemu przypisali zadane kierunki działań. W obszarze zapewnienie rodzinom powiatu pszczyńskiego kompleksowego wsparcia umożliwiającego prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie kluczowymi kierunkami działań są¹⁹⁷:

- wspieranie rodzin naturalnych w wypełnianiu funkcji opiekuńczych i wychowawczych.
- Rozwój rodzicielstwa zastępczego.
- Zapewnienie dzieciom i młodzieży opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.
- Usamodzielnianie wychowanków opuszczających pieczę zastępczą.
- Integracja społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Zwiększenie na terenie powiatu pszczyńskiego skuteczności działań podejmowanych na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie to obszar, który został skoncentrowany na następujących kierunkach działań¹⁹⁸:

- podejmowaniu działań profilaktycznych oraz upowszechnianiu wiedzy związanej z przemocą w rodzinie.
- Udzielaniu kompleksowego wsparcia osobom doznającym przemocy w rodzinie.

¹⁹⁵ Zob. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych..., s. 68.

¹⁹⁶ Tamże.

¹⁹⁷ Tamże, s. 69–70.

¹⁹⁸ Tamże, s. 70–71.

- Zmianie zachowań i postaw osób stosujących przemoc w rodzinie.
- Podnoszeniu kompetencji służb i przedstawicieli podmiotów realizujących działania z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Z kolei w obszarze wyrównywanie szans osób starszych i niepełnosprawnych oraz przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu do kluczowych działań kierunkowych zalicza się¹⁹⁹:

- zapewnienie osobom niepełnosprawnym możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.
- Zwiększenie możliwości wykonywania pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne.
- Zwiększenie dostępności do rehabilitacji, pomocy terapeutycznej.
- Przystosowanie środowiska lokalnego do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Wsparcie osób starszych, poprawa ich zdrowia, bezpieczeństwa oraz zwiększenie ich udziału w życiu społecznym.

W kolejnym obszarze, którym jest promocję zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej kierunki działań obejmują²⁰⁰:

- rozwój kapitału ludzkiego oraz wzrost zatrudnienia poprzez zastosowanie usług i instrumentów rynku pracy.
- Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy do potrzeb pracodawców.
- Wsparcie i promocję postaw przedsiębiorczych poprzez organizowanie szkoleń z zakresu przedsiębiorczości oraz udzielanie dotacji na otwarcie własnej firmy.
- Określanie predyspozycji zawodowych wśród osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy poprzez usługi poradnictwa zawodowego.
- Promocję kształcenia zawodowego wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Wsparcie przedsiębiorców w procesie rekrutacji poprzez usługę pośrednictwa pracy.
- Rozwój kwalifikacji oraz kompetencji pracowników oraz pracodawców poprzez udzielenie wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- Pozyskiwanie środków zewnętrznych na promocję zatrudnienia i wsparcie w wejściu na rynek pracy osób bezrobotnych oraz tworzenie nowych miejsc pracy.

Tworzenie dla mieszkańców powiatu pszczyńskiego możliwości korzystania z projektów z zakresu ochrony i promocji zdrowia oraz przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym to obszar, który został skoncentrowany na kolejnych kierunkach działań takich jak²⁰¹:

¹⁹⁹ Por. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych... , s. 71–72.

²⁰⁰ Tamże, s. 73.

²⁰¹ Tamże, s. 74.

- wspieranie działań, których celem jest przeciwdziałanie uzależnieniom i patologiom społecznym.
- Wspieranie działań z zakresu ochrony i promocji zdrowia.

Podsumowując SRPS warto zauważyć jej liczne zalety, do których niewątpliwie należy zaliczyć: przejrzystość, czytelność, uporządkowany charakter, szerokie spektrum problemowo-poznawcze, prospektywność – a głównie bogaty potencjał źródłowo-dokumentacyjny świadczący o dojrzałości autorów SRPS w niełatwym z uwagi na zakres problemowy praktycznym wymiarze polityki społecznej.

3.5. Wnioski

Przeanalizowane w tym rozdziale dokumenty dowodzą o niezmiernie dojrzałym i perspektywicznym spojrzeniu władz powiatu pszczyńskiego i gminy Pszczyna na rozwój i przyszłość społeczną i gospodarczą tych obszarów. Ilość i jakość posiadanych przez władze powiatu i gminy strategicznych dokumentów świadczy również o potrzebie dążenia do realizowania zrównoważonych i spójnych z dokumentami europejskimi, krajowymi i regionalnymi polityk lokalnych, których kluczowym celem jest – wspomniane już wcześniej – budowanie warunków sprzyjających spójności społecznej i terytorialnej oraz sprawnej i efektywnej administracji samorządowej, dynamiczny rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej oraz osiągnięcie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych powiatu. Efektem całokształtu wskazanych przesłanek jest osiągnięcie wysokiej jakości życia mieszkańców powiatu opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie. W kontekście powyższych celów szczególnie ważną staje się potrzeba dążenia do zrównoważonego rozwoju powiat pszczyńskiego opartego na wiedzy i innowacjach, prowadzących do konkurencyjnej gospodarki i wysokiego wzrostu zatrudnienia.

W tym świetle szczególną uwagę należy zwrócić na czynnik, który może istotnie kształtować strategiczne kierunki rozwoju powiatu pszczyńskiego i gminy Pszczyna. Jest nim położenie powiatu i gminy w policentrycznym układzie Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego, które wręcz wymusza oparcie rozwoju wskazanych dwóch organizmów społeczno-gospodarczych na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych.

Główną przesłanką potwierdzającą powyższe stanowisko jest uznanie Pszczyny za Lokalny Ośrodek Rozwoju i włączenie w ramach Strategii Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego gminy do zbioru pośredniego obszaru funkcjonalnego Metropolii Górnośląskiej. W tym kontekście warto zauważyć, że jest to obszar dalece rezydualny w relacji do gmin i powiatów tworzących Metropolię Górnośląską określaną terminem „rdzeń” oraz gmin i powiatów tworzących Bezpośredni Obszar Funkcjonalny Metropolii Górnośląskiej (– dalej BOF)²⁰².

²⁰² Zob. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014–2020, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r., Gliwice 2016, s. 8.

Powyższy pogląd wzmacnia uznanie Pszczyny w Strategii Subregionu za obszar rezydencjalny, tj. taki który nie stanowi o zamożności obszaru metropolitalnego. Jak stwierdzają autorzy strategii Katowice i miasta znajdujące się w rdzeniu obszaru metropolitalnego są ośrodkami, w których koncentruje się działalność gospodarcza obsługująca głównie funkcje zewnętrzne i stanowiąca o zamożności całego obszaru metropolitalnego. Strefa zewnętrzna ma charakter rezydencjalny, silnie powiązany z rynkiem pracy całego subregionu, a w szczególności obszaru rdzeniowego. Trzy ośrodki lokalne: Lubliniec, Pszczyna oraz Zawiercie pełnią w przestrzeni podwójną rolę. Z jednej strony tworzą wraz z obszarem rdzeniowym jeden układ metropolitalny Metropolii Górnośląskiej, ale także organizują życie społeczno-gospodarcze w skali ponadlokalnej w zasięgu swego oddziaływania²⁰³.

Wydaje się, że w ujęciu przestrzennym i funkcjonalnym zarówno powiat pszczyński i gmina Pszczyna powinny rozważyć ponadlokalną współpracę ukierunkowaną na wzmocnienie swojej pozycji w subregionie centralnym województwa śląskiego oraz wobec układu metropolitalnego. Szczególną uwagę należy w tym kontekście zwrócić na obszar pragmatycznych zapisów strategii powiatu i gminy, które budują płaszczyznę wzajemnego przenikania i uzupełniania się kierunków rozwoju analizowanych obszarów. Wśród tych zapisów na szczególną uwagę zasługują: zrównoważony rozwój, spójność podejmowanych działań, subsydiarność²⁰⁴ i solidaryzm społeczny²⁰⁵, partnerstwo, koncentracja na wspólnych celach i otwartość w działaniach.

²⁰³ Tamże, s. 121.

²⁰⁴ Zasada pomocniczości, zwana również zasadą subsydiarności, jest ideą znaną od bardzo dawna, natomiast jako zasada konstytuująca systemy prawne w Europie pojawiła się stosunkowo niedawno. Por. Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, wyd. Znak, Kraków 1995, s. 11–35. Najbardziej podstawowe jej założenie jest następujące: „– grupy większe, o szerszych celach, nie powinny przejmować zadań grup mniejszych, o celach bardziej szczegółowych, – grupy większe powinny spełniać tylko takie zadania, z którymi grupy mniejsze nie mogą sobie poradzić samodzielnie, – grupy większe powinny pomagać mniejszym w osiągnięciu ich celów”. Zob. W. Springer, *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN)*, w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Teoretycy wywodzą tę zasadę jeszcze od sposobu funkcjonowania demokracji greckiej i od koncepcji społeczeństwa Arystotelesa, odnajdują ją również w pismach św. Tomasza z Akwinu, a następnie przede wszystkim u niemieckiego myśliciela Johanna Althusiusa (1557–1638), a także np. u Georga Hegla, Wilhelma von Humbolda i Abrahama Lincolna. Większość badaczy podkreśla, że wielki wpływ na powstanie w nowoczesnej Europie idei pomocniczości miała kultura germańska, a ściślej państw Skandynawii i obszaru niemieckiego, gdzie istniała tradycja federalistyczna, w której jednoczenie się małych państw nie wiązało się z realizacją zasady „cezarystycznej” (czyli wprowadzaniem centralizmu), lecz oznaczało zachowanie pewnej autonomii przez mniejsze jednostki. Zasada subsydiarności została w pełni rozwinięta w społecznej nauce Kościoła katolickiego: już w XIX wieku w encyklice „*Rerum Novarum*” Leona XIII (1891 rok), a następnie w encyklice Piusa XI „*Quaeragessimo Anno*” z 1931 roku. Obie encykliki poszukiwały równowagi między zasadą nieingerencji państwa i koniecznością podejmowania interwencji dla dobra słabszych. Opracowanie zasady subsydiarności przez Kościół katolicki w XIX wieku było reakcją na nadmierny liberalizm, powodujący istnienie szerokich stref ubóstwa i nędzy. W XX wieku Pius XI, żyjąc w Europie dwóch totalitaryzmów, definiując subsydiarność podkreślał zasadę nieingerencji państwa w życie jednostki bez konieczności. Szczegółowo historię idei pomocniczości przedstawiła Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, Kraków 1995, Znak, rozdz. I, Krótka

W tym świetle warto przypomnieć, że z punktu widzenia rozwoju ekonomicznego rozwój lokalny to przede wszystkim rozwój gospodarczy, który następuje poprzez wspieranie zatrudnienia, uzyskanie rynkowej konkurencji przez gospodarcze podmioty lokalne i atrakcyjność inwestycji regionu, harmonizacja rozwoju gospodarczego i społecznego, działalności produkcyjnej i środowiska przyrodniczego, pełne wykorzystanie zasobów lokalnych i regionalnych oraz wykorzystanie możliwości zewnętrznych: rynkowych, nowych technologii czy innowacji²⁰⁶. Z kolei lokalna polityka ujmowana z punktu widzenia spraw społecznych, a zatem przede wszystkim warunków życia mieszkańców obejmuje sprawy bytowe (zaspokojenie potrzeb socjalnych poprzez różne formy działania podmiotów wykonujących zadania w ramach pomocy społecznej), ale jako fundamentalne podejmuje także problemy zatrudnienia, zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych, prawo do szeroko pojętej – nie tylko w kontekście udzielania świadczeń zdrowotnych – ochrony zdrowia, prawa rodziny do pomocy oraz prawa do pomocy przysługującego osobom, które z różnych względów mogą być narażone na wykluczenie społeczne i wymagają wsparcia w aktywizacji zawodowej, prawa do edukacji i kształcenia zawodowego czy prawa do edukacji w kontekście poszerzania wiedzy społeczeństwa i polepszania szans na przyszłość²⁰⁷.

Szczególną rolę w tym obszarze należy przypisać edukacji, która nierozzerwalnie łączy się jednostką i jej kształtowaniem przez całe życie. Życie każdego człowieka zanurzone jest w każdym jego momencie w dwóch kontekstach²⁰⁸. Z jednej strony jest to kontekst czasu – każdy z nas ma swoją indywidualną, osobistą historię, która rozpoczyna się znacznie wcześniej niż zwykle sądzimy. W momencie narodzin wchodzimy do istniejącej od dawna rodziny, rodzina ta swoje losy związała z takim a nie innym sąsiedztwem, lokalną społecznością – ulicy, dzielnicy, wsi czy miasteczka. Wszystkie te struktury także mają swoją

historia idei pomocniczości, s. 11–35. W. Springer, Subsidiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN), w: Dariusz Milczarek red., Subsidiarność, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Współczesny renesans zasady subsidiarności i jej powszechne wdrażanie wiąże się z upadkiem koncepcji państwa opiekuńczego w Europie Zachodniej, upadkiem systemu komunistycznego w Europie Środkowej i Wschodniej oraz z rozwojem integracji europejskiej. Por. A. Krasnowolski, Subsidiarność w prawie i w praktyce samorządowej, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012, s. 4.

²⁰⁵ Solidaryzm jest najczęściej rozumiany jako kierunek, który głosi tezę o naturalnej wspólnotie interesów ludzi niezależnie od miejsca zajmowanego przez nich w strukturze społecznej. Według solidaryzmu wspólnota ma charakter nadrzędny, wznosi się ponad społeczne różnice, sprzeczności polityczne, ekonomiczne i ideologiczne”. Tak sformułowana definicja koresponduje z holistycznie rozumianą strukturą społeczną, w ramach której podmioty niezależnie od swojej pozycji społecznej podzielają określony zespół wartości, których przyjęcie może stanowić podstawę do wygaszenia napięć społecznych. Por. D. Bomanowski, Poglądy solidarystyczne Leopolda Caro w: Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wiśła 22–24.10.1997, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977.

²⁰⁶ Szerzej: R. Wasylewski: Lokalna polityka społeczna, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny: (red.) Polityka społeczna, Warszawa 2009, s.359.

²⁰⁷ Por. E. Kulesza, Lokalna polityka społeczna, Warszawa 2013, s. 13.

²⁰⁸ Zob. A. Brzezińska, G. Lutomski (red.). Dziecko w świecie ludzi i przedmiotów, wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 45–71.

historię, swoje dzieje, to, co wydarzyło się wcześniej wpływa na to, co dzieje się teraz i w jakimś stopniu wyznacza charakter i tempo przyszłych zmian. Więzy łączące nas z innymi ludźmi oraz więzi łączące ludzi między sobą ulegają, w sposób oczywisty, różnorodnym zmianom w czasie i razem tworzą najszerszy rozumiany kontekst naszego rozwoju²⁰⁹ – którego główną determinantą jest edukacja dynamizująca rozwój jednostki i grup społecznych w kierunku wykorzystania dla dobra ogółu ich najszlachetniejszych potencjałów.

²⁰⁹ Por. M. Marody, A. Giza-Poleszuk, *Przemiany więzi społecznych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2004.

4. Edukacja jako kluczowa determinanta rozwojowy rynku pracy powiatu pszczyńskiego w opinii lokalnych przedsiębiorców

Sukces nauczyciela jest w rękach ucznia, nie odwrotnie.

Carlos Ruiz Zafon

4.1. Wprowadzenie

W licznych dokumentach i opracowaniach podkreśla się, że edukacja jest kluczowym czynnikiem determinującym wzrost szans rozwojowych jednostki na rynku pracy, w szczególności w kontekście aktywizacji zawodowej i szans związanych z pozyskiwaniem zatrudnienia. W tym kontekście warto podkreślić, że współczesny paradygmat gospodarki opartej na wiedzy powinien uwzględnić fakt, że potrzeby ludzkie są zaspokajane w procesie produkcji i usług. To właśnie dzięki edukacji wiedza „rozprzestrzenia się” we wszystkich sektorach gospodarki. Ekonomiści i politycy społeczni dostarczają przekonujących wymiernych dowodów korzyści z edukacji. Korzyści ekonomiczne ilustrują różnice w zarobkach pomiędzy osobami o różnych poziomach wykształcenia. W ponad 2/3 krajów OECD osoby z wykształceniem wyższym mają o 50% wyższe zarobki w porównaniu z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym. Również z punktu widzenia makroekonomicznego inwestowanie w edukację jest opłacalne. W krajach OECD mężczyzna z wykształceniem wyższym w okresie aktywności zawodowej przynosi budżetowi państwa dochód z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie średnio o około 100 000 USD większy w porównaniu z osobą z wykształceniem średnim. Po odjęciu środków publicznych przeznaczonych na sfinansowanie kształcenia studenta w szkolnictwie wyższym, korzyść netto wynosi ponad 91 000 USD²¹⁰. Zyski płynące z edukacji są jeszcze większe, jeśli uwzględnić korzyści społeczne wyrażone we wskaźnikach ważnych dla budowania zasobów kapitału społecznego. Według raportu OECD, w Polsce także według wyników badań „Diagnoza społeczna”, osoby z wyższym wykształceniem deklarują większą satysfakcję z życia, lepszy stan zdrowia, wyższy stopień wzajemnego zaufania, większe zaangażowanie w życie społeczne w postaci uczestnictwa w wyborach czy działaniach w wolontariacie²¹¹. W tym kontekście jak podkreśla U. Sztanderska wykształcenie liczy się nie tylko w momencie wejścia na rynek pracy i dopasowania do oczekiwań pracodawców. Konsekwencje początkowego wykształcenia ciągną się praktycznie przez całe

²¹⁰ Por. Education at a Glance 2011: OECD Indicators http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en_2649_39263238_48634114_1_1_1_1,00.html, s. 161–165.

²¹¹ Zob. Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. J. Czapiński, T. Panek (red.). Warszawa 2009, s. 271, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf.

życie, bo z nabytych w szkole wiedzy i umiejętności korzysta się bardzo długo. Te kompetencje z czasem uzupełnia doświadczenie zawodowe i szkolenia podejmowane już w okresie zatrudnienia. Przede wszystkim pod wpływem rozwoju technologii i nasilenia powiązań globalnych, wykształcenie pierwotne (szkolne) często musi być modyfikowane i rozszerzane, jeśli ma zapewnić pracę i satysfakcjonujące zarobki²¹². W tym świetle na wyzwania wynikające z sytuacji rynku pracy powiatu pszczyńskiego – w kontekście edukacji jako kluczowej determinanty jego rozwoju – stara się odpowiedzieć diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy opracowana m.in. w kontekście sytuacji ekonomicznej pszczyńskich przedsiębiorstw i perspektyw ich rozwoju.

4.2. Założenia badawcze

W celu dokonania diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy przeprowadzono na przełomie I i II- półroczu 2017 roku ankietowe badania na losowo-kwotowej próbie²¹³ 70 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze powiatu pszczyńskiego.

Respondentami badań były wyłącznie osoby będące właścicielem przedsiębiorstwa lub odpowiedzialne za zatrudnianie i szkolenia w przedsiębiorstwie. Wybór przedsiębiorstw podyktowany został przede wszystkim celem i zakresem problemowym opracowanej na potrzeby badań ankiety oraz złożonością zawartych w niej pytań. W tym świetle tylko firmy zatrudniające powyżej 9 osób – co wykazał pilotaż narzędzia badawczego – mogły odnieść się w pełni do postawionych w badaniu zagadnień i problemów, takich jak np. zmiany zachodzące w sprzedaży, plany związane z rozszerzeniem działalności przedsiębiorstwa, planowane inwestycje, kształtowanie polityki zatrudnieniowej, szkoleniowej, etc. W przypadku firm mikro, wśród których dominującym jest zatrudnienie w przedziale 0-1 pracownika uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania byłoby niemożliwe²¹⁴.

Jak wcześniej zostało zaznaczone w badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy, w świetle opinii pszczyńskich przedsiębiorców. Ukształtowano go zgodnie z zadaniem przekrojem poznawczym, na który składają się cztery zasadnicze części. W części pierwszej ankiety znajdują się pytania metryczkowe, w drugiej pytania odpowiadające przekrojowi funkcjonalnemu jakim jest ocena sytuacji ekonomicznej badanej firmy oraz wpływowi otoczenia na jej działalność. Część trzecia ankiety obejmuje kwestie związane z polityką kadrową, a część czwarta

²¹² Zob. U. Sztanderska, System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, wyd. Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, s. 5.

²¹³ Próba losowo-kwotowa oparta jest na losowaniu dwustopniowym, w którym najpierw losuje się miejscowości (wiejskie i miejskie), a następnie wykonuje próbę kwotową. Ma wszystkie wady próby zespołowej i próby kwotowej, choć efekt jest nieco lepszy dzięki zapewnieniu właściwych proporcji miast i wsi. Por. J. Sztumski, Wstęp do metod i technik badań społecznych, Wydaw. „Śląsk”, Katowice 2010.

²¹⁴ Szerzej: A. Żołnierski, Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw, Warszawa 2005, s. 11.

zagadnienia dotyczące polityki szkoleniowej. Część piąta ankiety skupia się na zagadnieniach współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy oraz korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ankietę kończy część zawierająca elektroniczne informacje kontrolne i dołączony do niej poprzedzający badanie list przewodni.

W kwestionariuszu ankiety zostały zawarte pytania ukierunkowane na określone obszary problemowe obejmujące (załącznik I):

- wpływ obecnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na możliwości rozwojowe związane z polityką zatrudnienia oraz wpływem otoczenia na jej kierunek rozwoju,
- ocenę polityki kadrowej przedsiębiorstwa w aspekcie zaspakajania potrzeb zatrudnieniowych badanego przedsiębiorstwa w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym,
- kwestie dotyczące polityki szkoleniowej ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- współpracę z instytucjami rynku pracy i motywatory kształtujące korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W badaniach ankietowych, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI²¹⁵.

Mając na uwadze uwarunkowania przestrzenne badania prowadzono w obszarze powiatu pszczyńskiego, na terenie sześciu gmin odpowiadających podziałowi administracyjnemu powiatu, którymi są gmina miejska Pszczyzna, gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, gmina wiejska Kobiór, gmina wiejska Miedźna, gmina wiejska Pawłowice i gmina wiejska Suszec²¹⁶.

Po pilotażu, który został przeprowadzony na próbie trzech przedsiębiorstw, ankieta składała się z dziewięciu pytań dotyczących charakterystyki respondenta, 4 pytań kontrolnych i 27 pytań zasadniczych, zamkniętych i otwartych. Pytania odnoszące się do charakterystyki respondenta dotyczyły:

- 1) pozycji zawodowej respondenta w przedsiębiorstwie (właściciel lub osoba odpowiedzialna za zatrudnienie i szkolenia w przedsiębiorstwie),
- 2) liczby osób pracujących w dniu badania w przedsiębiorstwie²¹⁷,

²¹⁵ Technika CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) opiera się na wywiadzie telefonicznym realizowanym z zastosowaniem specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Jej zaletą jest krótki czas trwania i relatywnie niski koszt realizacji. Badania realizowane tą techniką umożliwiają blisko stuprocentową kontrolę, z uwagi na fakt ich archiwizowania w formie nagrania. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005, s. 297–298.

²¹⁶ Zob. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015. *Panorama powiatów województwa śląskiego 2015*, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.

²¹⁷ Zastosowany w badaniach podział przedsiębiorstw wynika z definicji małego i średniego przedsiębiorstwa – dalej MŚP, która jest zawarta w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 roku (Dz. U. 2010, nr 220, poz. 1447).

- 3) rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- 4) lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne obejmowały następujące aspekty:

- 1) zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa²¹⁸,
- 2) rok powstania przedsiębiorstwa,
- 3) sektor gospodarczy, w którym działa przedsiębiorstwo²¹⁹,
- 4) forma prawna przedsiębiorstwa²²⁰.

Pytania zasadnicze – co zostało zaznaczone wcześniej – obejmowały zagadnienia dotyczące:

- 1) sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność,
- 2) polityki kadrowej,
- 3) polityki szkoleniowej,
- 4) współpracy badanego przedsiębiorstwa z instytucjami rynku pracy,
- 5) motywatorów kształtujących korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W ramach pilotażu weryfikacji zostały poddane następujące elementy kwestionariusza:

- 1) techniczna poprawność: analiza pod kątem reguł przejścia, logiki i kolejności zadawanych pytań, instrukcji dla ankierów itp. (uwagi techniczne),
- 2) poprawność językowa: analiza pod kątem złożoności i logiki zdań, zrozumiałość używanego słownictwa oraz skrótów (uwagi językowo-redakcyjne),
- 3) merytoryczna poprawność: analiza doboru (trafność, zasadność, kompletność) pytań (np. kontrolnych) i wskaźników (kafeterii) do pytań zamkniętych (uwagi merytoryczne).

Testowanie kwestionariusza pozwoliło w praktyce zaobserwować także reakcje respondentów na badanie, poszczególne pytania i alternatywne odpowiedzi. Na bazie tego zostały sformułowane uwagi przekazywane ankierom. Średni czas trwania wywiadu z respondentami wyniósł 16 minut.

Na podstawie uwag i opinii uzyskanych w pilotażu doprecyzowano strukturę kwestionariusza, pytań i kafeterii oraz ujednolicono pytania pod względem językowym i dokonano standaryzacji stosowanych kategorii odpowiedzi. W efekcie uzyskano narzędzie badawcze poprawne pod względem technicznym, językowym i merytorycznym. Narzędzie to zostało wykorzystane do badań właściwych, jako źródło materiału badawczego do analiz.

²¹⁸ W tym obszarze przyjęto następujący podział: rynek lokalny (gmina lub powiat), regionalny (województwo), krajowy oraz międzynarodowy. Zob. Ministerstwo Gospodarki, <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+innowacyjności/Definicja+MSP> (dostęp: 23.07.2017 r.).

²¹⁹ Podział przedsiębiorstw z uwagi na sektor gospodarczy został przeprowadzony na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Zob. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).

²²⁰ Podział przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną został przeprowadzony na podstawie ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych. Dz. U. nr 94, poz. 1037.

Wyniki badania ankietowego zostały opracowane z podziałem na przyjęte wcześniej grupy problemowe, według bloków tematycznych, pytań zamkniętych oraz otwartych, z zastosowaniem techniki wnioskowania statystycznego. W technikach wnioskowania statystycznego zostały wykorzystane tablice krzyżowe i statystyki opisowe. Główne miary i parametry zastosowane w statystykach opisowych to: średnia arytmetyczna, odchylenie standardowe, mediana oraz modalna.

Badani przedsiębiorcy wyrażali swoje opinie, wybierając odpowiedzi: „Tak” lub „Nie” oraz „Trudno odpowiedzieć” w oparciu o rozbudowaną skalę ocen, według poziomu znaczenia: bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie i nie ma znaczenia oraz uzasadnienia udzielonych odpowiedzi. Taka skala ocen stwarzała możliwość zastosowania w kategoryzacji znaczenia czynnika uśrednionej oceny punktowej. Ponieważ istniała możliwość zafałszowania znaczenia końcowej oceny punktowej, z uwagi na fakt, że dla przedsiębiorców zadany operator mógł stanowić barierę lub determinantę wzrostu zadanego w pytaniu czynnika, to zrezygnowano z tego podejścia. W celu uzyskania właściwej kategoryzacji zostało zastosowane podejście, w którym zsumowano odpowiedzi ze wskazaniem na znaczenie bardzo wysokie, wysokie, średnie oraz odpowiedzi ze wskazaniem niskie oraz nie ma znaczenia.

4.3. Opis próby badawczej na potrzeby badania ankietowego

Do konstrukcji próby badawczej zastosowano statystyki bazy REGON²²¹ (dane za rok 2016 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego). Operatem losowania próby jest wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji powiatu pszczyńskiego, pobrany z baz komercyjnych. W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route²²² doboru zakładanej do badań kwotowo-losowej próby o wielkości 70 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa.

W oparciu o udział procentowy badanej próby przedsiębiorstw, który w ogółem Podmiotach Gospodarki Narodowej posiadających osobowość prawną w powiecie pszczyńskim wyniósł 7,93 % oraz na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu

²²¹ Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON funkcjonuje na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r., poz. 591). Szczegółowe zasady prowadzenia i aktualizacji rejestru określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie sposobu i metodologii prowadzenia i aktualizacji rejestru podmiotów gospodarki narodowej, w tym wzorów wniosków, ankiet i zaświadczeń oraz szczegółowych warunków i trybu współdziałania służb statystyki publicznej z innymi organami prowadzącymi urzędowe rejestry i systemy informacyjne administracji publicznej (Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.).

²²² Random router (ustalona ścieżka). Dobór próby badawczej polegający na tym, że ankieter otrzymuje wybrany adres (punkt startowy) i rozpoczyna realizację badania, przeprowadzając kolejne wywiady w co n-tym mieszkaniu, od punktu startowego poczynając. Por. E. Babbie, Podstawy badań społecznych, PWN, Warszawa 2009.

badania wyniosło 5519 pracowników, co stanowiło odsetek 14 % ogółem pracujących w powiecie pszczyńskim, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej²²³.

Poniżej prezentujemy rozkład próby według następujących kryteriów:

- wielkość przedsiębiorstwa,
- liczba pracujących,
- lokalizacja przedsiębiorstwa,
- zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa,
- rok powstania przedsiębiorstwa,
- sektor własności, w którym działa przedsiębiorstwo,
- sektor działalności gospodarczej, w którym działa przedsiębiorstwo według Polskiej Klasyfikacji Działalności (dalej – PKD)²²⁴,
- rodzaj działalności gospodarczej, którą prowadzi przedsiębiorstwo (tab. od 12 do 18).

Tabela 12. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji

Lokalizacja	Liczba ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa/ liczba pracujących		
		małe (10–49)	średnie (50–249)	duże i wielkie > 250
Powiat pszczyński	70	30	37	3

Źródło: opracowanie własne

Tabela 13. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według zasięgu terytorialnego działalności

Zasięg	Liczba wywiadów	%
rynek lokalny gmina lub powiat	27	38,57
rynek regionalny województwo	8	11,43
rynek krajowy	14	20,00
rynek międzynarodowy	20	28,57
brak odpowiedzi	1	1,43

Źródło: opracowanie własne

²²³ Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2016 roku w powiecie pszczyńskim liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 853. Natomiast liczba ogółem pracujący wyniosła 39 457. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2016, s. 432. tabl. 1 (89) Podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2014 r., s. 167, tab. 1 (23). Pracujący w 2015 r.

²²⁴ Podział przedsiębiorstw z uwagi na sektor gospodarczy został przeprowadzony na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Zob. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).

Tabela 14. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według roku powstania

Rok	Liczba wywiadów	%
1881	1	1,43
1929	1	1,43
1945	1	1,43
1947	1	1,43
1957	1	1,43
1960	2	2,86
1973	1	1,43
1975	4	5,71
1985	1	1,43
1988	1	1,43
1989	3	4,29
1990	4	5,71
1991	6	8,57
1992	6	8,57
1993	1	1,43
1994	4	5,71
1997	4	5,71
1998	2	2,86
1999	7	10,00
2000	1	1,43
2001	2	2,86
2002	2	2,86
2003	1	1,43
2004	1	1,43
2007	1	1,43
2008	2	2,86
2010	1	1,43
2011	2	2,86
2012	2	2,86
2013	2	2,86
2014	1	1,43
2016	1	1,43

Źródło: opracowanie własne

Tabela 15. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według zależności organizacyjnej

Zależność organizacyjna	Liczba wywiadów	%
podmiot samodzielny	51	72,86
centrala	9	12,86
oddział lub filia	5	7,14
brak odpowiedzi	5	7,14

Źródło: opracowanie własne

Tabela 16. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według sektora własności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
prywatny	43	61,43
publiczny	23	32,86
mieszany z przewagą prywatnego	1	1,43
mieszany z przewagą publicznego	1	1,43
brak odpowiedzi	2	2,86

Źródło: opracowanie własne

Tabela 17. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według sektora działalności gospodarczej

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	5	7,14
przemysł	16	22,86
budownictwo	5	7,14
handel i usługi	13	18,57
hotele i restauracje	1	1,43
transport, gospodarka magazynowa i łączność	1	1,43
bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe	1	1,43
obsługa nieruchomości i firm	0	0,00
administracja publiczna i obrona narodowa	4	5,71
edukacja	16	22,86
ochrona zdrowia i opieka socjalna	3	4,29
pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna	2	2,86
inny jaki?*	3	4,29

Źródło: opracowanie własne

Legenda: * sport i rekreacja, przetwórstwo spożywcze.

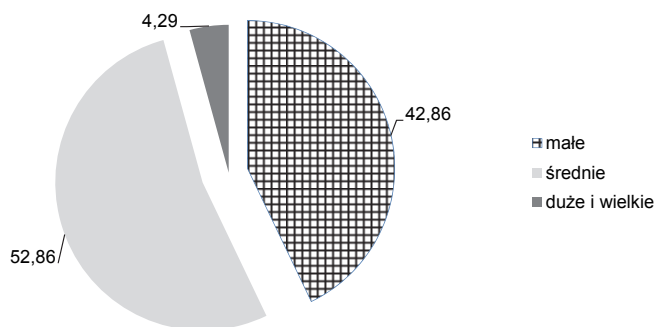
Tabela 18. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według rodzaju działalności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
produkcja	4	5,71
handel	9	12,86
usługi	24	34,29
mieszany	27	38,57
brak odpowiedzi	6	8,57

Źródło: opracowanie własne

Procentowy rozkład próby z uwagi na liczbę pracujących ukształtował się następująco. W badaniach największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa średnie od 50 do 249 osób – 52,86% oraz małe zatrudniające od 10 do 49 osób – 42,86%, w najmniejszym odsetku duże i wielkie zatrudniające 250 i więcej pracowników – 4,29% (rys. 10).

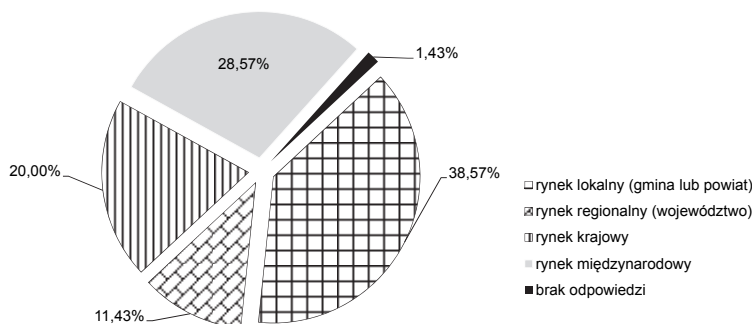
Rysunek 10. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na liczbę pracujących w %



Źródło: opracowanie własne

Analiza zasięgu terytorialnego badanych przedsiębiorstw – mierzona liczbą udzielonych w badaniach odpowiedzi – wykazała następujące wyniki. Najwięcej pszczyńskich przedsiębiorstw działało na rynku lokalnym (38,57%). W dalszej kolejności na rynku międzynarodowym (28,57%) oraz krajowym (20%). Sumując przedsiębiorstwa działające na rynkach ponadlokalnych – było ich w dniu badania 42 – stanowiły one 60% ogółem przebadanych firm (rys. 11).

Rysunek 11. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zasięg terytorialny oddziaływania w %

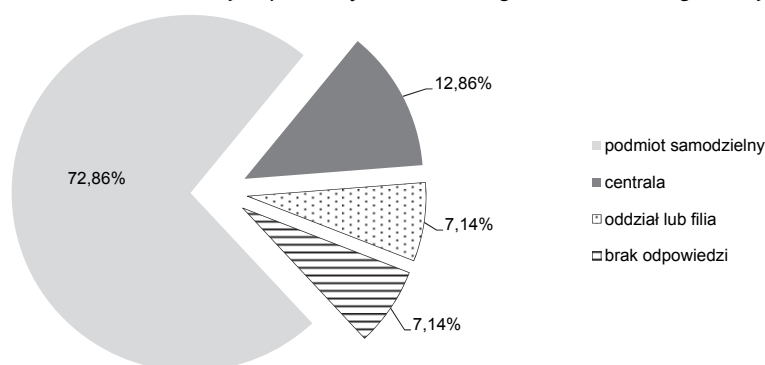


Źródło: opracowanie własne

Uwzględniając rok powstania przedsiębiorstwa biorącego udział w badaniach wyraźnie zauważa się dominację firm, które powstały pomiędzy 1989 a 2000 rokiem, W sumie 38 przedsiębiorstw powstałych w tych latach w ogólnej liczbie 70 stanowiło w dniu badania 54,2%. Pozostałe przedsiębiorstwa powstały po 2000 lub przed 1989 rokiem. Warto zauważyć, że w badanej grupie wystąpiły przedsiębiorstwa, których powstanie datuje się na rok 1881 oraz 1929.

Powyższe analizy istotnie wzmacniają czynnik jakim jest zależność organizacyjna badanych podmiotów gospodarczych, wśród których 73% było przedsiębiorstwami samodzielnymi. Tylko 7% przedsiębiorstw stanowiły oddziały lub filie. Świadczy to o sprzyjającym otoczeniu, w którym firmy pszczyńskie prowadzą działalność gospodarczą oraz dowodzi o ich stabilności i bezpieczeństwie w zakresie zaspakajania potrzeb kadrowych (rys. 12).

Rysunek 12. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zależność organizacyjną w %



Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na sektor własności rozkład próby wyraźnie potwierdził przewagę sektora prywatnego, w którym funkcjonowało w dniu badania 61,43% badanych przedsiębiorstw (tab. 19).

Tabela 19. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor własności

Sektor własności	Liczba przedsiębiorstw	%
prywatny	43	61,43
publiczny	23	32,86
mieszany z przewagą prywatnego	1	1,43
mieszany z przewagą publicznego	1	1,43
brak odpowiedzi	2	2,86

Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na sektor działalności gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności rozkład próby badawczej wyniósł: rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo 7,14%, przemysł 22,86%, budownictwo 7,14%, handel i usługi 18,57%, hotele i restauracje 1,43%, transport, gospodarka magazynowa i łączność 1,43% oraz administracja publiczna i obrona narodowa odpowiednio 5,71%, edukacja 22,86%, ochrona zdrowia i opieka socjalna 4,29, pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna 2,86% oraz inny sektor 4,29%²²⁵. Analiza tego obszaru poznawczego wskazuje na dominującą pozycję w próbie badawczej czterech rodzajach działalności gospodarczej tj. przemysłu, edukacji, handlu i usług oraz budownictwa. W tych sekcjach działalności gospodarczej skupiło się blisko 72% badanych przedsiębiorstw. Rozkład próby badawczej dowodzi dużej koncentracji przedsiębiorstw w powiecie pszczyńskim w decydujących o sile gospodarczej powiatu sekcjach oraz małym ich udziale w sekcjach o charakterze usługowym (tab. 20).

²²⁵ Kryterium „inny sektor” odpowiada według wypowiedzi respondentów projektowaniu maszyn, recyklingowi, ochronie mienia, hurtowni nabiału, produkcji opakowań z tworzyw sztucznych, nieodokreślonym usługom.

Tabela 20. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor działalności gospodarczej

Sektor działalności gospodarczej	Liczba przedsiębiorstw	%
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	5	7,14
przemysł	16	22,86
budownictwo	5	7,14
handel i usługi	13	18,57
hotele i restauracje	1	1,43
transport, gospodarka magazynowa i łączność	1	1,43
bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe	1	1,43
administracja publiczna i obrona narodowa	4	5,71
edukacja	16	22,86
ochrona zdrowia i opieka socjalna	3	4,29
pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna	2	2,86
inne	3	4,29

4.4. Wyniki badań

4.4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność w kontekście zapotrzebowania na zawody

W kontekście oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność postawiono ogółem sześć pytań. Były to pytania mające na celu – co zostało już wcześniej zauważone – zdiagnozowanie obecnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego kierunek rozwoju. Pierwszym było pytanie otwierające, które miało charakter ogólny i odnosiło się ściśle do oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w dniu badania. W kolejnych pytaniach respondenci zostali poproszeni o ocenę wielkości sprzedaży, ocenę przyszłej sytuacji ekonomicznej, określenie przyszłych planów rozszerzenia działalności i ich wpływu na zatrudnienie, określenie planów inwestycyjnych oraz ocenę wpływu zadanych w badaniu 20 czynników zewnętrznych na rozwój firmy i wzrostu zatrudnienia.

W świetle pytania dotyczącego oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa należy zauważyć, że nie występowały w badaniu odpowiedzi określające sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa jako słabą lub bardzo słabą. Ponad 90% wyrażonych w badaniu ocen odnosiło się wyłącznie do dwóch kategorii odpowiedzi, odpowiednio 58,57% to oceny potwierdzające, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw jest dobra oraz 31,43% respondentów potwierdzało, że sytuacja jest średnia (tab. 21).

Tabela 21. Proszę ocenić sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa w dniu badania (N=70 przedsiębiorców)

Ocena	Liczba odpowiedzi	%
bardzo dobra	0	0,00
dobra	41	58,57
średnia	22	31,43
słaba	1	1,43
bardzo słaba	0	0,00
brak odpowiedzi	6	8,57

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie odnosiło się do oceny wyników sprzedaży z I kwartału 2017 roku w badanym podmiocie w stosunku do I kwartału roku 2016. W przypadku tego pytania 57,15% respondentów uznało, że wynik sprzedaży w analizowanym okresie bardzo wzrósł, wzrósł lub nie uległ zmianie. Wynik tej oceny potwierdza, że sytuacja ekonomiczna w co drugim badanym przedsiębiorstwie jest nie tylko stabilna ale ulega poprawie (N=70).

Kwestia prognozy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w roku 2017 oraz w latach 2018–2020 to kolejny aspekt ujęty w pytaniu ankietowym (tab. 22).

Tabela 22. Oceny prognozowanej na rok 2017 i lata 2018–2020 sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw (N=70 przedsiębiorców)

Ocena sytuacji	W 2017 roku	W latach 2018–2020
	w %	
poprawi się	7,14	7,14
raczej poprawi się	27,14	25,71
nie zmieni się	24,29	15,71
raczej pogorszy się	1,43	1,43
pogorszy się	0,00	0,00
nie mam zdania	40,00	50,00

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie uzyskanych wyników można uznać, że rok 2017 powinien charakteryzować się powtórzeniem sytuacji przedsiębiorstw pszczyńskich z 2016 roku, z zaznaczeniem lekkiej poprawy. Blisko 35% badanych respondentów uznało, że sytuacja ekonomiczna w pszczyńskich przedsiębiorstwach w 2017 roku poprawi lub raczej poprawi się. Wręcz identyczny odsetek respondentów wyraził podobną opinię w stosunku do prognozy na lata 2018–2020 (33%) – tabela 22. Należy jednak zauważyć, że w przypadku prognozy na lata 2018–2020 odsetek badanych przedsiębiorców nie mających zdania był wyraźnie wyższy od prognozy na 2017 rok (50%) – tabela 22. Ma to swoje istotne znaczenie dla wyników badania odnoszących się do perspektyw lat 2018–2020, które powinna determinować dalece posunięta ostrożność. W kontekście wyraźnie malejącego odsetka respondentów twierdzących, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw nie zmieni się (odpo-

wiednio 24,29% i 15,71% – tab. 22) oraz wspomnianych już odpowiedzi według kategorii „nie mam zdania” można założyć optymistyczny wariant dalszego pomyślnego i bezpiecznego rozwoju gospodarczego powiatu pszczyńskiego opartego przede wszystkim na małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach prowadzących działalność gospodarczą, będących spółkami prawa handlowego, na ponad lokalnych rynkach pracy.

W kontekście potencjału rozwojowego pszczyńskich przedsiębiorstw interesujące jest pytanie o plany związane z rozszerzeniem działalności badanych podmiotów – i w tym kontekście kształtowaniem się polityki zatrudnieniowej. W tym obszarze poznawczym jedynie znaczące było w odpowiedziach udzielanych przez respondentów stwierdzenie, że nie planują oni w latach 2018–2019 rozszerzenia działalności oraz zachowywać będą w polityce zatrudnieniowej stan z 2017 roku. Dowodzi to stabilności pszczyńskich przedsiębiorstw z uwagi na planowaną w najbliższych latach sprzedaż produktu i usługi oraz nie występowania czynników destabilizujących ich dobrą pozycję.

Oceniając w pszczyńskich przedsiębiorstwach inwestycje respondenci wskazali na ich planowanie. W perspektywie 2017 roku i lat 2018–2020 pszczyńscy przedsiębiorcy planują roboty budowlano-montażowe i zakupy maszyn, w większym odsetku zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych) i w dominującym zakresie niewielkie inwestycje (zakup komputerów, kas fiskalnych) – tabela 23. Warto zauważyć, że takie deklaracje złożyło w kontekście 2017 roku 47,15% badanych przedsiębiorców oraz blisko 50% w perspektywie lat 2018–2020.

Tabela 23. Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw na rok 2017 oraz na lata 2018–2020 (N=70 przedsiębiorców)

Zakres inwestycji	W 2017 roku	W latach 2018–2020
roboty budowlano-montażowe i zakupy maszyn	4,29	7,14
zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych)	11,43	10,00
niewielkie inwestycje (zakup komputerów, kas fiskalnych)	31,43	37,14
nie planuję inwestycji	32,86	11,43
nie mam zdania	20	34,29

Źródło: opracowanie własne

Jest to w dalszym ciągu potwierdzenie utrzymywania przez pszczyńskich przedsiębiorców dobrej pozycji na rynku działalności gospodarczej, która – jak się wydaje – powinna w perspektywie 2020 roku ulegać systematycznej poprawie.

Ocena dwudziestu czynników, które kształtują rozwój przedsiębiorstwa oraz wzrost zatrudnienia, była treścią ostatniego pytania postawionego pszczyńskim pracodawcom w bloku pytań skupiających się na ocenie sytuacji ekonomicznej firmy oraz wpływu otoczenia na jej działalność. Jak zostało już wcześniej zauważone zapytano w nim o to jakie znaczenie posiada wskazany czynnik dla rozwoju badanego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. W celu uporządkowania uzyskanych wyników poczynione zostały następujące czynności. Pierwsza z nich to uporządkowanie czynników poprzez zsumowanie odpowiedzi według znaczenia: średnie, wysokie i bardzo wysokie. W drugiej fazie

ocenione czynniki zostały poddane kategoryzacji z uwagi na poziom ich znaczenia dla rozwoju badanego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. W tym celu czynniki zostały uporządkowane w układzie od najwyższego do najniższego poziomu znaczenia. Końcowa czynność analityczna polegała na uporządkowaniu uzyskanych wyników w trzy podzbiory, tj. czynniki o poziomie znaczenia powyżej 90% – są to czynniki posiadające najwyższe znaczenie, od 80% do 90% – są to czynniki o średnim znaczeniu oraz poniżej 80% – są to czynniki o najniższym znaczeniu (tab. 24).

Na podstawie uzyskanych wyników zgodnie z przyjętym podejściem analitycznym można wydzielić trzy czynniki posiadające najwyższe znaczenia dla rozwoju pszczyńskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia, którymi są (tab. 24):

- działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej,
- napływ funduszy europejskich,
- dostęp do krajowych źródeł finansowania.

Tabela 24. Czynniki posiadające znaczenie dla rozwoju pszczyńskich przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia (N=70 przedsiębiorców)

Czynniki	Ocena znaczenia, %						
	poziom znaczenia	nie ma	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	trudno powiedzieć
działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej	95,71	0,00	1,43	25,71	55,71	14,29	2,86
napływ funduszy unijnych	92,86	0,00	1,43	35,71	50,00	7,14	5,71
dostęp do krajowych źródeł finansowania	90,00	0,00	1,43	50,00	30,00	10,00	8,57
konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych	87,14	0,00	0,00	30,00	45,71	11,43	12,86
konkurencja krajowa	85,71	0,00	2,86	32,86	41,43	11,43	11,43
poziom dochodów ludności	85,71	1,43	1,43	34,29	35,71	15,71	11,43
postęp technologiczny	84,29	0,00	0,00	40,00	35,71	8,57	15,71
normy techniczne, jakościowe, sanitarne	84,29	0,00	0,00	35,71	41,43	7,14	15,71
regulacje w prawie pracy	82,86	0,00	0,00	37,14	35,71	10,00	17,14
zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym	80,00	8,57	0,00	37,14	34,29	8,57	11,43
dostęp do informacji	78,57	0,00	0,00	42,86	28,57	7,14	21,43
napływ inwestorów zagranicznych	77,14	8,57	1,43	27,14	40,00	10,00	12,86
stan infrastruktury transportowej i technicznej	77,14	11,43	4,29	24,29	45,71	7,14	7,14
podatki i opłaty lokalne	77,14	7,14	1,43	22,86	44,29	10,00	14,29
procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych	75,71	11,43	5,71	40,00	30,00	5,71	7,14
prawo zamówień publicznych	75,71	7,14	2,86	40,00	30,00	5,71	14,29
sytuacja na rynku pracy	75,71	8,57	1,43	25,71	40,00	10,00	14,29
jakość siły roboczej	72,86	5,71	1,43	38,57	24,29	10,00	20,00
wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych	71,43	1,43	0,00	48,57	18,57	4,29	27,14
migracje z za wschodniej granicy	71,43	5,71	4,29	47,14	20,00	4,29	18,57
wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych	54,29	2,86	5,71	28,57	21,43	4,29	37,14
wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania	50,00	7,14	2,86	34,29	10,00	5,71	40,00

Źródło: opracowanie własne

Należy wyraźnie zauważyć, że są to czynniki skupiające się na obszarze wsparcia rozwoju pszczyńskiej przedsiębiorczości przez środki strukturalne Unii Europejskiej oraz budżetu państwa. Jest to ważny sygnał wskazujący na możliwe uzależnienie działalności

gospodarczej pszczyńskich przedsiębiorców od powyższych źródeł finansowych. Implikuje to potrzebę ich wspierania w podejmowanych działaniach w możliwie dostępnym zakresie doradztwa i informacji z obszaru działań na unijnym rynku oraz aplikowania do funduszy strukturalnych.

W zbiorze czynników o średnim znaczeniu, poza wspomnianymi czynnikami skupiającymi się na obszarze wsparcia rozwoju pszczyńskiej przedsiębiorczości przez środki strukturalne Unii Europejskiej oraz budżetu państwa, należy zauważyć kolejne, związane z: konkurencyjnością, dochodami, technologiami oraz prawem (tab. 24):

- konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych,
- konkurencja krajowa,
- poziom dochodów ludności,
- postęp technologiczny,
- normy techniczne, jakościowe, sanitarne,
- regulacje w prawie pracy,
- zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym.

Ostatnim zbiorem są czynniki, które respondenci uznali w kontekście rozwoju pszczyńskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia za najmniej znaczące. Zaliczyli do nich (tab. 24):

- dostęp do informacji
- napływ inwestorów zagranicznych
- stan infrastruktury transportowej i technicznej
- podatki i opłaty lokalne
- procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych
- prawo zamówień publicznych
- sytuacja na rynku pracy
- jakość siły roboczej
- wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych
- migracje z za wschodniej granicy
- wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych
- wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania.

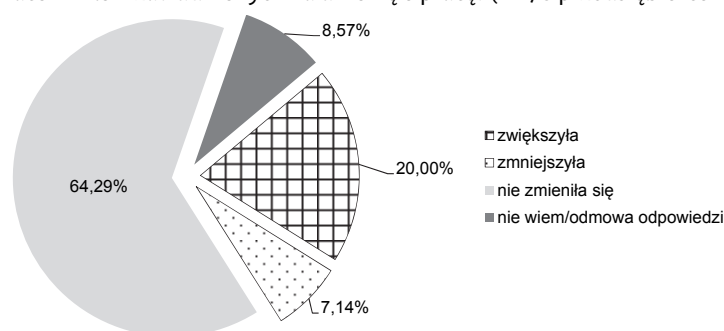
Należy zauważyć, że w ocenie pszczyńskich przedsiębiorców migracje z za wschodniej granicy sklasyfikowane zostały w grupie czynników najmniej znaczących dla rozwoju przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. Można przypuszczać, że w tym świetle migranci nie deformują stosunków społecznych i gospodarczych w powiecie. Nie są również znaczącą grupą mogącą wpływać na stosunki na rynku pracy oraz nie tworzą negatywnej konkurencji akceptując niższe wynagrodzenia i prace, które nie chętnie podejmują mieszkańcy powiatu. Wiele źródeł potwierdza, że migranci z Ukrainy bardzo aktywnie funkcjonują oni na polskim rynku pracy, a ich liczba stale wzrasta. Szczególnie widoczne jest to w przypadku zezwoleń na pracę. Od 2011 roku zaobserwowano niewielki spadek jedynie w odniesieniu do wydanych oświadczeń. Wynika to z podatności systemu

oświadczeń na wahania związane ze zmieniającym się popytem na pracowników w takich sektorach, jak budownictwo i rolnictwo. Niestety, z powodu powszechnego wykonywania przez nich nielegalnej pracy trudno dokładnie oszacować ich liczbę. Jednakże dzięki liberalizacji polityki zatrudnienia wobec migrantów z państw trzecich, w tym Ukrainy, w ostatnich latach zanotowano wśród nich wzrost zainteresowania legalnym zatrudnieniem²²⁶. Z punktu widzenia Polski migracja zarobkowa Ukraińców uzupełnia luki na polskim rynku pracy, wywołane brakiem siły roboczej, szczególnie w sezonie letnim. Ponadto, ze względu na podobieństwa kulturowe Ukraińcy łatwo się integrują, a ich pobyt nie powoduje wzrostu bezrobocia, gdyż często wykonują oni prace, których sami Polacy niechętnie się podejmują. Pomimo problemów, z jakimi zmagają się polska gospodarka, należy zakładać dalszy wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, w tym i Ukraińców. Istotnym aspektem jest jednak kształtowanie atrakcyjności polskiego rynku pracy w długim okresie²²⁷.

4.4.2. Polityka kadrowa w kontekście zapotrzebowania na zawody

Wzrost lub spadek liczby pracowników to pierwszy obszar poznawczy wśród pytań dotyczących polityki kadrowej w kontekście zapotrzebowania na zawody w powiecie pszczyńskim. Na podstawie uzyskanych wyników z badań należy stwierdzić, że w dominującym zakresie pszczyńscy przedsiębiorcy w 2016 roku utrzymywali zatrudnienie na niezmienionym poziomie (64,29%). Wraz z tą prawidłowością – co szczególnie należy podkreślić – w 2016 roku zatrudnienie w pszczyńskich firmach było blisko trzykrotnie większe od zwolnień. W tym okresie 20 % badanych przedsiębiorstw zwiększyło liczbę zatrudnionych osób (rys. 13).

Rysunek 13. Czy w 2016 roku Państwa przedsiębiorstwo zwiększyło czy zmniejszyło liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=70 przedsiębiorców)



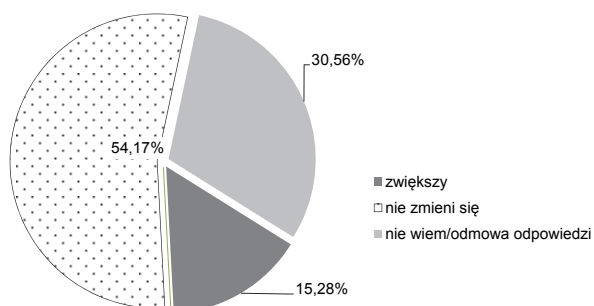
Źródło: opracowanie własne

²²⁶ Więcej: M. Duszczyk, Polityka imigracyjna UE – Odpowiedź na kryzys migracyjny 2011 roku, „Wspólnoty Europejskie”, nr 4(209) z 2011 r., s. 22–35.

²²⁷ Zob. R. Romanowski i inni, Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych, w: Optimum. Studia ekonomiczne NR 2 (80) 2016 r. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016, s. 163–184.

Wykazana tendencja wzrostu zatrudnienia z 2016 roku w ocenie respondentów powinna się utrzymać w 2017 roku, choć w nieco mniejszej skali. W tej perspektywie wzrost zatrudniania zadeklarowało 15,28% badanych przedsiębiorców. Bardzo znaczącym wynikiem w tej części badań jest nie występowanie przedsiębiorców, którzy deklarowali, że w 2017 roku będą zmniejszać zatrudnienie (rys. 14).

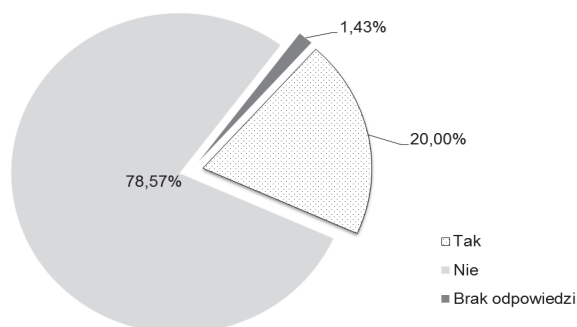
Rysunek 14. Jak Pan/Pani przewiduje czy przedsiębiorstwo w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=66 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

Kolejny obszar poznawczy podjęty w badaniach to potrzeby kadrowe. W celu zdiagnozowania tego obszaru poznawczego pszczyńskim przedsiębiorcom postawione zostało sześć pytań. Pierwsze dotyczyło wolnych miejsc pracy. Co piąty respondent udzielił odpowiedzi, że posiada wolne miejsca pracy. Dominujący odsetek przedsiębiorców wyraził opinię, że wolnych miejsc pracy nie posiada (78,57%) – rysunek 15.

Rysunek 15. Wolne stanowiskach pracy (N=70 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

Kontynuując ten wątek przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali posiadanie wolnych miejsc pracy zostali poproszeni o wskazanie jakich dotyczą one stanowisk według zawodu i specjalności. Analiza stanowisk pracy została przeprowadzona według Klasyfikacji zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²²⁸ (– dalej MPiPS)

²²⁸ Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7.08.2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

w przekroju grupy średniej oraz zawodu i specjalności. Wyniki analizy prezentuje tabela 25.

Tabela 25. Wolne miejsca pracy w badanych przedsiębiorstwach według grupy średniej i zawodu i specjalności (N=70 przedsiębiorców)

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu i specjalności
221	Lekarze	rehabilitant
242	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	specjalista ds zamówień publicznych
313	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	elektroenergetyk
331	Średni personel do spraw finansowych	pracownik działu obsługi klienta
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	monter
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	serwisant PCV*
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	szpachlarz
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	operator CNC**
732	Robotnicy poligraficzni	montażysta
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy	elektryk
751	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	wykrawacz mięsa
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	konstruktor
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	pracownik produkcji
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowca
932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	konserwator maszyn i urządzeń

Źródło: opracowanie własne

Legenda: * profesjonalne serwisowanie okien, ** obrabiarki sterowane numerycznie.

Na podstawie uzyskanych wyników możemy stwierdzić, że badane pszczyńskie przedsiębiorstwa, które zadeklarowały wolne stanowiska pracy przede wszystkim oczekują kadr kwalifikowanych w dominującej części w zawodach robotniczych, w szczególności robotników budowlanych robót stanu surowego, malarzy, pracowników czyszczących konstrukcje budowlanych, kowali, ślusarzu, robotników poligraficznych, elektryków budowlanych, elektromechaników i elektryków, robotników w przetwórstwie spożywczym, robotników produkcji odzieży, kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli oraz robotników wykonujących prace proste w przemyśle. Warto zauważyć, że były to głównie wakaty skupiające wysokospecjalizowane kadry robotnicze charakteryzujące się potrzebą posiada dużego doświadczenia zawodowego i wyspecjalizowanych uprawnień, niejednokrotnie państwowych i zawodowych. W tej grupie poważną populacją były zawody odpowiadające sektorowi budownictwa, w tym robotom budowlanym związanym ze wznoszeniem budynków. Drugą grupę odpowiadających wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z wielkich grup zawodowych: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni, elektrycy i elektronicy, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni, kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy wykonujący prace proste

w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Należy zauważyć, że wskazana grupa wakatów według wielkich grup zawodowych odzwierciedla strukturę gospodarczą powiatu w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym. Dominują w tej sferze trzy zasadnicze sektory: przetwórstwo spożywcze oparte na jednym z największych zakładów w powiecie, którym są Zakłady Mięsne Henryk Kania S.A., produkcja wielkoprzemysłowa opartej np. na zakładach JSW S.A., lub Bilfinger ELWO Sp. z o.o. oraz przedsiębiorstwa rodzinne o nachyleniu rzemieślniczym, takie jak Piekarnia Jasiek czy Piekarnia Cukiernia Brzęczek Sp. Jawna. Ostatnią grupę odpowiadającą wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z grup wielkich: specjaliści do spraw zdrowia, specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz średni personel do spraw biznesu i administracji. Należy zauważyć, że w odniesieniu do wypracowanych wyników analitycznych wśród badanych przedsiębiorstw w ani jednym przypadku nie wystąpiły wolne miejsca pracy odpowiadające specjalistom z dziedziny nauk prawnych, społecznych lub humanistycznych.

Powyższy wynik wyraźnie odpowiada trendom ogólnopolskim. Podobnie jak na pszczyńskim rynku pracy potrzeby zatrudnieniowe polskich pracodawców były stosunkowo stabilne – jedynie 16% firm i instytucji szuka osób do pracy²²⁹. Częściej osoby do pracy były poszukiwane przez większych pracodawców, bardziej innowacyjnych i działających w sektorze budowlanym i transportowym²³⁰. Biorąc pod uwagę deklarowaną liczbę potrzebnych do pracy osób, to częściej pracowników poszukują firmy większe. Najbardziej poszukiwani byli pracownicy w trzech kategoriach zawodowych: robotnicy wykwalifikowani (szczególnie różnego rodzaju specjalizacji pracownicy budowlani), a także operatorzy i monterzy (zwłaszcza kierowcy), specjaliści i personel średniego szczebla (lekarze i pielęgniarki, specjaliści ds. ekonomicznych, specjaliści IT) oraz sprzedawcy i pracownicy usług (zwłaszcza fryzjerzy i kucharze)²³¹. Zestawiając te potrzeby z możliwościami rynku pracy – to jest z osobami poszukującymi pracy w tych zawodach – należy podkreślić nieustanny niedobór specjalistów różnych kategorii, a także robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. Natomiast na rynku pracy widoczny jest nadmiar robotników niewykwalifikowanych oraz sprzedawców i pracowników usług²³².

W obszarze poznawczym „Potrzeby kadrowe” kolejne pytania wiążą się z zagadnieniami dotyczącymi problemów ze znalezieniem przez pszczyńskich przedsiębiorców pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach oraz źródeł tych problemów.

W odpowiedzi na pierwsze pytanie niespełna 15% respondentów odpowiedziało, że spotyka się z problemem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach – rysunek 16.

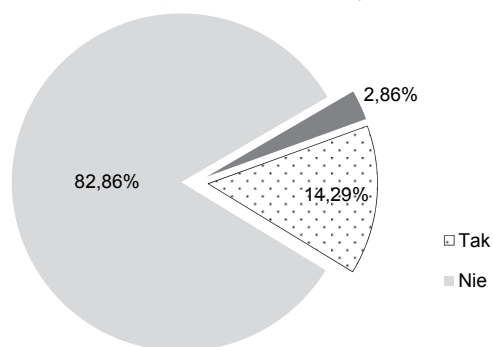
²²⁹ Więcej: M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, 2015, Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badania pracodawców i ofert pracy, PARP, Warszawa.

²³⁰ Por. S. Czarnik, M. Kocór, 2015, Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą, w: J. Górniak, Ukryty kapitał ludzki – dodatkowe możliwości polskiego rynku pracy, PARP, Warszawa – Kraków.

²³¹ Zob. M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, 2015, Rynek pracy widziany...

²³² Szerzej: S. Czarnik, M. Kocór, 2015, Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą...

Rysunek 16. Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=70 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na niski odsetek wskazań dotyczących przedsiębiorców mających problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, kwestia ta nie została poddana bardziej szczegółowej analizie.

W kolejnych dwóch pytaniach ankietowych podjęty został problem zawodów i specjalności uznawanych za kluczowe dla działalności gospodarczej oraz będące wyraźnie odczuwalnym brakiem kadrowym pszczyńskich przedsiębiorstw. W tym obszarze respondenci wskazali na liczny zbiór zawodów i specjalności. W sferze kwalifikacji kluczowych wystąpiły następujące zawody i specjalności (tab. 26).

Tabela 26. Zawody i specjalności uznawane za kluczowe dla działalności gospodarczej w pszczyńskich przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców)

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu i specjalności
132	kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	kierownik budowy
214	inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	główny technolog
214	inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	technolog
214	inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	technolog obrabiarek
215	inżynierowie elektrotechnologii	inżynier elektronik
221	lekarze	rehabilitant
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	logopeda
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	psychoterapeuta
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	terapeuta
232	nauczyciele kształcenia zawodowego	nauczyciel
235	inni specjaliści nauczania i wychowania	pedagog
241	specjaliści do spraw finansowych	księgową
242	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	dyrektor hotelu
242	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	inspektor do spraw pozyskiwania funduszy unijnych
242	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	inspektor do spraw obywatelskich
242	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	kadrowa
242	specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	manager hotelu
242	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	pracownik nadzoru technicznego
263	specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	psycholog
311	technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	kontroler jakości
311	technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	serwisant – kontroler urządzeń komunalnych
313	kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	elektroenergetyk
313	kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	energetyk ciepły
323	praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	hipoterapeuta
325	inny średni personel do spraw zdrowia	inspektor ochrony środowiska

332	agenci i pośrednicy handlowi	przedstawiciel handlowy
334	pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	sekretarz
351	technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	informatyk
421	pracownicy obrotu pieniężnego	bankowiec
421	pracownicy obrotu pieniężnego	skarbnik
422	pracownicy do spraw informowania klientów	repcjonistka
432	pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	magazynier
441	pozostali pracownicy obsługi biura	inspektor do spraw kadr
513	kelnerzy i barmani	barman
515	gospodarze obiektów	intendent
522	pracownicy sprzedaży w sklepach	handlowiec
522	pracownicy sprzedaży w sklepach	handlowiec
522	pracownicy sprzedaży w sklepach	sprzedawca
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	konserwator-palacz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	montażysta
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	monter
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	stolarz
713	malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	lakiernik
721	formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	oczyszczacz odlewu
721	formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	spawacz
721	formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	zalewacz form
722	kowale, ślusarze i pokrewni	frezer
722	kowale, ślusarze i pokrewni	operator CNC*
722	kowale, ślusarze i pokrewni	szlifiarz
722	kowale, ślusarze i pokrewni	ślusarz
722	kowale, ślusarze i pokrewni	tokarz
723	mechanicy maszyn i urządzeń	mechanik pojazdów
741	elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	elektryk
742	monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	pracownik serwisu
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	ciastkarz
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	cukiernik
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	maślarz
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	piekarz
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	pieczarkarz
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	rzeźnik
751	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	twarożkarz
753	robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	krawcowa
753	robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	prac fizyczny
753	robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	pracownik produkcji
812	operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	wytapiacz metali nieżelaznych
816	operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	operator maszyn mleczarskich
818	operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	pracownik utylizacji
832	kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowcy
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator koparki
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator wózka widłowego
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator żurawia
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	suwnicowy
911	pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	pokojoowa
912	myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze	prasowacz
931	robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	pracownik budowlany
931	robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	pracownik fizyczny z uprawnieniami wysokościowymi
932	robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	konserwator maszyn i urządzeń
932	robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	konserwator obiektu
932	robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	pakowacz
962	inni pracownicy wykonujący prace proste	woźny

Źródło: opracowanie własne

Legenda: * obrabiarki sterowane numerycznie.

Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala na sformułowanie następujących wniosków. Postrzegając wymiar jakościowy pszczyńskiej gospodarki przez pryzmat kadr kwalifikowanych należy zauważyć, że jest ona istotnie zróżnicowana i zdywersyfikowana. W obszarze grupy zawodowych, które absorbują najlepiej rozwinięte kadry kwalifikowane oraz zawody, wymagające najwyższych kompetencji, szczególnego doświadczenia życiowego i zawodowego oraz określonych standardów etycznych związanych z wykonywanym zawodem na lokalnym rynku pracy powiatu pszczyńskiego skupili się reprezentanci dwóch wielkich grup zawodowych: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy oraz specjaliści. Warto zauważyć, że reprezentanci tych grup zawodowych przede wszystkim realizują takie zadania jak: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych oraz wymagają wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie²³³.

W tych grupach dominowali: kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji, inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii), inżynierowie elektrotechnologii, lekarze, inni specjaliści ochrony zdrowia, nauczyciele kształcenia zawodowego, inni specjaliści nauczania i wychowania, specjaliści do spraw finansowych, specjaliści do spraw zarządzania i organizacji oraz specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych.

W kolejnych grupach wielkich, którymi są technicy i inny średni personel, pracownicy biurowi oraz pracownicy usług i sprzedawcy przeważali na pszczyńskim rynku pracy technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych, praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii i inny średni personel do spraw zdrowia, agenci i pośrednicy handlowi, pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani, technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych, pracownicy obrotu pieniężnego, pracownicy do spraw informowania klientów, pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu, pozostali pracownicy obsługi biura, kelnerzy i barmani, gospodarze obiektów oraz pracownicy sprzedaży w sklepach. Kierując analizy na zakres zadaniowy i jakościowy analizowanych grup zawodowych należy zauważyć, że wymagają one od swoich reprezentantów posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz spełniania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu oraz wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do

²³³ Por. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, MPiPS, Warszawa 2014, s. 14–16.

świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych²³⁴.

Dalszymi wielkimi grupami zawodowymi zdiagnozowanym jako strategiczne dla gospodarki powiatu pszczyńskiego są: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni, malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni, formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni, kowale, ślusarze i pokrewni, mechanicy maszyn i urządzeń, elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy, monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych, robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni, robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni, kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli, operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni, pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe, myjące pojazdy, szyby, pralki i inni sprzętaczki, robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie oraz w przemyśle. W kontekście ich analizy należy zauważyć, że są one najliczniejszym katalogiem zawodów i specjalności, które występują w gospodarce powiatu pszczyńskiego. Mając tą prawidłowość na względzie zauważa się, że przeważającą destynacją zawodowo-kwalifikacyjną w powiecie są jednak kadry odpowiadające przemysłowi przetwórczemu, w tym spożywczemu, budownictwu, wyspecjalizowanych w tym obszarze oraz prostych usług hotelowych i biurowych. W tej zawodach najbardziej reprezentatywne dla gospodarki powiatu są wiedza, umiejętności i doświadczenia niezbędne do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Umiejętności i doświadczenia niezbędne do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub za pomocą zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów zgodnie z normami i metodami montażu oraz przeważnie prostych i rutynowych prac²³⁵.

Bardzo ważnym z funkcji poznawczej okazały się odpowiedzi respondentów dotyczące kwestii braków kadrowych. W pierwszej kolejności należy wyraźnie podkreślić, że w tym obszarze pszczyńscy przedsiębiorcy wskazali na zawody i specjalności, które odpowiadają przeanalizowanym powyżej kwalifikacjom strategicznym. Stosując identyczną metodę porządkowania jak w przypadku analizy zawodów strategicznych w obszarze braków kadrowych wyraźnie zarysował się kształt jakościowy potrzeb kadrowych pszczyńskich przedsiębiorców. Ten obszar został zdominowany przez następujące wielkie grupy zawodowe: kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji, inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii), pielęgniarzy, inni specjaliści ochrony zdrowia, nauczyciele kształcenia zawodowego, specjaliści do spraw zarządzania i organizacji oraz specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych. W dalszej kolejności: kontrolerów (sterowniczych) procesów przemysłowych, praktykujących niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii, techników

²³⁴ Tamże.

²³⁵ Szerzej: Klasyfikacja zawodów i specjalności...

do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych, kelnerów i barmanów oraz pracowników sprzedaży w sklepach. Do pozostałych wielkich grup zawodowych, w których występują luki kadrowe ankietowani przedsiębiorcy zaliczyli: robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych, formierzy odlewniczych, spawaczy, blacharzy, monterów konstrukcji metalowych i pokrewnych, kowali, ślusarzy i pokrewnych, elektryków budowlanych, elektromechaników i elektryków, kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli, operatorów pojazdów wolnobieżnych i pokrewnych, robotników wykonujących prace proste w górnictwie i budownictwie oraz przemyśle. Z funkcji poznawczej wskazane wielkie grupy zawodowe należy uznać za najbardziej deficytowe na pszczyńskim rynku pracy (tab. 27).

Tabela 27. Zawody i specjalności, w których występują braki kadrowe w pszczyńskich przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców)

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu i specjalności
132	kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	kierownik robót
214	inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	Technolog produkcji
222	pielęgniarki	pielęgniarki
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	logopeda
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	rehabilitant
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	terapeuta
229	inni specjaliści ochrony zdrowia	terapeuta dla dzieci niepełnosprawnych
232	nauczyciele kształcenia zawodowego	nauczyciel
242	specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	specjalistów w zakresie kadry zarządzającej
263	specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	psycholog
313	kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	elektroenergetyk
323	praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	hipoterapeuta
341	średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	opiekun osoby starszej
351	technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	informatyk
513	kelnerzy i barmani	barista
522	pracownicy sprzedaży w sklepach	sprzedawcy
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	stolarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	brukarzy
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	cieśla
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	dekarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	malarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	murarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	plytkarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	stolarz
711	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	zbrojarz
712	robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	hydraulik
721	formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	spawacz
722	kowale, ślusarze i pokrewni	tokarz
741	elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy	elektryk
832	kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowca
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator dźwigów i suwnic
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator koparki
834	operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator żurawia
931	robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	pracownik budowlany
932	robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	konserwatorzy maszyn

Źródło: opracowanie własne

4.4.3. Polityka szkoleniowa w kontekście zapotrzebowania na zawody

W trzecim obszarze poznawczym zostały postawione respondentom pytania z zakresu polityki szkoleniowej. W pierwszym pytaniu została podjęta kwestia zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Z pośród 70 poddanych badaniom przedsiębiorców 45,71% wskazało istnienie zapotrzebowania (tab. 28).

Tabela 28. Czy w Państwa firmie istnieje zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych? (N=66 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	% odpowiedzi
tak	45,71%
nie	52,86%
brak odpowiedzi	1,43%

Źródło: opracowanie własne

Wydaje się, że jest to wysoki odsetek, szczególnie w kontekście możliwości finansowania obszaru szeroko rozumianej edukacji, która w prawie każdym dokumencie odpowiadającym programowo na aktywizację zawodową wskazywana jest jako najważniejszy instrument²³⁶. Wspomniany odsetek przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, etc., posiada ważne znaczenie. Z badań nad tym problemem wynika, że inwestycja pracodawcy w szkolenia przynosi ogromne korzyści całej organizacji. Przyczynia się do budowania pozytywnego wizerunku i pozycji na wymagającym współczesnym rynku. Zwiększa też wartość pracownika na rynku pracy, sprzyjając wzrostowi motywacji i podnosząc wynik samooceny. Jednakże szkolenia są możliwe tylko dzięki sprawnej i skutecznej realizacji działań poprzedzających je, którymi to działaniami jest właśnie identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Bez tych działań nie jest i nie będzie możliwe realizowanie procedury szkolenia i doskonalenia zawodowego pracowników we właściwy sposób i w pełnym tego słowa znaczeniu²³⁷.

²³⁶ Por. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010; Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010; Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, Komisja Europejska, Bruksela 2010; Europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej, Komisja Europejska, Bruksela 2010; Krajowy plan działania na rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012; Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2012–2014, MPiPS, Warszawa 2012; Krajowy program przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, MPiPS, Warszawa 2013; Krajowy program reform. Europa 2020, wyd. Rada Ministrów RP, Warszawa 2013.

²³⁷ Zob. K. Serafin, Identyfikacja potrzeb szkoleniowych jako istotny obszar działań w zarządzaniu personelem, Problemy Zarządzania, vol. 9, nr 4 (34), Uniwersytet Warszawski, 2011 r., s. 191–203.

Na kanwie powyższych uwag rozważamy kolejne odpowiedzi pszczyńskich przedsiębiorców. Dotyczą one pytania o to jakimi szkoleniami, kursami, studiami dyplomowymi według poziomu wykształcenia i specjalności – oraz w jakiej tematyce – dla siebie bądź swoich pracowników pszczyńscy przedsiębiorcy byliby zainteresowani, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu powiatu?

Uzyskane wyniki zostały uporządkowane według następujących kryteriów podziału: studia podyplomowe, szkolenie, kurs. W obszarze studiów podyplomowych pszczyńscy przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie na studia w dziedzinach: prawo i nauki o administracji – w tym prawa pracy, prawa podatkowego, ochrony danych osobowych; nauk ekonomicznych – w tym efektywne systemy zarządzania ryzykiem operacyjnym w instytucji finansowej, techniki zarządzania przychodami i strategiami w hotelarstwie, krzywej dochodowości²³⁸, zarządzania kadrami; nauk humanistycznych – w tym nauki języków obcych, muzykoterapii; nauk technicznych – w tym programowanie powiązane z nabyciem umiejętności kształcenia w zakresie programowania oraz elektroenergetyki.

Szkolenia i kursy skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego, określonego bieżącym potrzebami pszczyńskich przedsiębiorców: podatków, kontroli jakości, pedagogiki, fizjoterapii, dogoterapii, programowania, geodezji, elektroniki, energetyki cieplnej, ochrony środowiska, jakości wody, melioracji, prac wysokościowych, spawania, obsługi koparki, obsługi żurawia, obsługi maszyn mleczarskich, prawo jazdy kategorii A i C oraz wytapiania metali nieżelaznych,

W następnym pytaniu ankietowani pszczyńscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie o to czy przewidują w przyszłych okresach realizację szkoleń pracowników? W kontekście 2018 roku blisko 43% ankietowani przedsiębiorców stwierdziło, że będzie realizować szkolenia pracownicze. Podobnie ukształtował się odsetek przedsiębiorców, którzy zakładają realizację szkoleń pracowniczych w perspektywie lat 2019–2020.

Kontynuując kwestię szkoleń w kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o określenie celów planowanych szkoleń. Odsetek blisko 55% badanych pszczyńskich przedsiębiorców odpowiedziało, że szkolenia w ich przedsiębiorstwach są determinowane potrzebą uzyskania przez pracowników dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych nie wymagających formalnych uprawnień. W dalszej kolejności zmianami przepisów prawnych oraz uzyskaniem formalnych uprawnień (tab. 29).

Tabela 29. Zasadnicze cele szkoleń realizowanych w badanych przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców)

Cele	% odpowiedzi
zdobycie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych nie wymagających formalnych uprawnień	54,29
zmiany przepisów prawnych	32,85
uzyskanie formalnych uprawnień (np. prawa jazdy)	12,86%
inne cele jakie?*	7,14

Źródło: opracowanie własne

²³⁸ Krzywe dochodowości są tworzone, aby badać jak inwestorzy zapatrują się na dochód wynikających z posiadania przez nich papierów dłużnych. Więcej: I. Stępnia, J. Zieliński, Estymacja i interpretacja zerokuponowej krzywej...

W ostatnim pytaniu zamykającym blok dotyczący polityki szkoleniowej pszczyńscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę przewidywanego w 2017 roku zakresu zaspokojenia potrzeb szkoleniowych. Odsetek blisko 52% pszczyńskich przedsiębiorców wskazuje, że przewidują oni pełne zaspokojenie lub większości potrzeb szkoleniowych. Warto zauważyć w tym pytaniu dwie grupy ankietowanych. Pierwsza tworzy duży odsetek respondentów, którzy nie odpowiedzieli na zadane pytanie (41,43%). Wydaje się, że tak duży odsetek jest wynikiem rozkładu odpowiedzi na pytanie o to czy pszczyńscy przedsiębiorcy przewidują w przyszłych okresach realizację szkoleń pracowników. Na to pytanie ponad 50% ankietowanych przedsiębiorców stwierdził, że nie przewiduje realizacji szkoleń lub nie wie czy będzie je realizować. Drugą grupę stanowią respondenci, którzy stwierdzili, że przewidują brak możliwości zaspokojenia potrzeb szkoleniowych. Odsetek tych respondentów ukształtował się na poziomie zaledwie 2,86%. Jest to wyraźny sygnał wskazujący, że większość pszczyńskich przedsiębiorców nie napotyka na trudności lub bariery związane z możliwością realizacji oczekiwanych szkoleń w obszarze powiatu. Wydaje się jednak, że pełne potwierdzenie tej tezy może wymagać osobnej interpretacji i diagnozy opartej o kolejne pogłębione badania (rys. 17).

Rysunek 17. Przewidywany w 2017 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wśród badanych przedsiębiorstw (N=70 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

4.4.4. Instytucje rynku pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Ostatnie kwestie poznawcze w badaniach ankietowych skupiają się na instytucjach rynku pracy oraz Krajowym Funduszu Szkoleniowym (– dalej KFS). W tym obszarze problemowym w pierwszym pytaniu przedsiębiorcy zostali poproszeni o wyrażenie swoich oczekiwań i propozycji co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników. Uzyskane odpowiedzi wskazały interesującą dla badacza destynację. Badanie ujawniło, że blisko 72% ankietowanych nie ma wobec instytucji rynku pracy w powiecie jakichkolwiek oczekiwań (tab. 30).

Tabela 30. Oczekiwania/propozycje badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (N=70 przedsiębiorców)

Oczekiwania/propozycje	Odpowiedzi
nie mamy żadnych oczekiwań	71,43%
rozwijanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie pozyskiwania pracowników	18,57%
prowadzenie akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców	8,57%
promocja powiatu i miasta Pszczyny jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy	8,57%
wpływanie na system szkolnictwa zawodowego – dostosowywanie kształcenia do potrzeb pracodawców	7,14%
współpraca w zakresie organizacji szkoleń dla pracowników	4,29%
inne	4,29%
pomoc w nawiązywaniu współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami w zakresie pozyskiwania pracowników	2,86%
przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych	1,43%

Źródło: opracowanie własne

Wydaje się, że ten wynik może być zdeterminowany dwoma przesłankami. Pierwszą jest bardzo niskie bezrobocie, które w powiecie według stanu na koniec kwietnia 2017 roku wyniosło w stopie bezrobocia 3,7%. Drugą prawidłowością jest wykazana wcześniej stabilna sytuacja na powiatowym rynku pracy – z tendencją do dalszego wzrostu zatrudnienia. Opisana powyżej sytuacja nie jest odosobnionym przypadkiem. Wyniki badania, którego celem było pozyskanie informacji na temat oceny lokalnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej oraz ewentualnych barier w rozwoju działalności małych i średnich przedsiębiorstw na terenie Olsztyna wskazały, że tylko 5% spośród wszystkich olsztyńskich przedsiębiorców uczestniczących w badaniu zadeklarowało, iż zna organizacje pozarządowe działające na terenie Olsztyna, które podejmują działania na rzecz wspierania przedsiębiorczości. Przy czym tylko 1% przyznał, że potrafi wskazać więcej niż jedną tego typu organizację. Jedynie 2% ankietowanych przedsiębiorców z Olsztyna skorzystało w przeszłości z usług organizacji pozarządowej, której celem było wspieranie lokalnej przedsiębiorczości. W obu wskazanych przypadkach, usługi te miały charakter jednorazowy²³⁹.

Wskazane powyżej przesłanki – stabilna sytuacja pszczyński przedsiębiorstw, brak planów rozwojowych i zachowanie w polityce zatrudnieniowej status quo – zdeterminowały i ukształtowały w badaniach dalsze postawy, opinie i oceny. Na pytanie o to jak często i z jakich form rekrutacji korzysta państwa firma podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników respondenci w odsetku 30% tylko w jednej na dziesięć wskazanych form udzieliło odpowiedzi, że często stosuje umieszczenia ogłoszenia w internecie. Pozostałe odpowiedzi według kategorii „często” zawierały się w przedziale od 2,87% do 10% nie posiadając waloru analitycznego (tab. 31).

Podobnie ukształtowała się sytuacja w przypadku pytania o wskazanie typy organizacji, z którymi współpracowali pszczyńscy przedsiębiorcy w ostatnich trzech latach w zakresie wsparcia rozwoju firmy oraz określenia czy była to współpraca długoterminowa (np. kilkuletnia) czy jednorazowa. Analogicznie istotna z punktu widzenia cech analitycznych okazała się wyłącznie jedna odpowiedź, w której odsetek 40% respondentów

²³⁹ Szerzej: Raport z badania ankietowego przedsiębiorców sektora MSP Olsztyna. Zamawiający gmina Olsztyn, Gdańsk 2015, s. 10.

wskazał, że współpracuje długoterminowo Powiatowym Urzędem Pracy. Pozostałe odpowiedzi nie wniósły do obszaru poznawczego wyników na podstawie których można pokusić się o ich szerszą interpretację (tab. 32).

Tabela 31. Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta badane przedsiębiorstwo podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników? (N=70 przedsiębiorców)

Formy rekrutacji	Jak często?, %				
	nigdy	rzadko	czasami	często	brak odpowiedzi
własny bank danych kandydatów (oferty składane wcześniej, ale odrzucone)	57,14	27,14	7,14	0,00	8,57
rekomendacje krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników	42,86	25,71	28,57	0,00	2,86
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach lokalnych	30,00	42,86	18,57	2,86	5,71
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach ogólnopolskich	47,14	37,14	8,57	0,00	7,14
umieszczanie ogłoszeń w internecie	11,43	25,71	32,86	30,00	0,00
rekrutacja w szkołach m.in. uczelniach	48,57	32,86	11,43	0,00	7,14
kontakt z urzędami pracy	27,14	24,29	38,57	10,00	0,00
korzystanie z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy	72,86	17,14	1,43	0,00	8,57
korzystanie z usług firm konsultingowych, doradztwa zawodowego	78,57	15,71	0,00	0,00	5,71
uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery itp.	70,00	20,00	2,86	0,00	7,14
inne	31,43	0,00	0,00	4,29	64,29

Źródło: opracowanie własne

Tabela 32. Proszę wskazać typy organizacji, z którymi współpracowali Państwo w ostatnich trzech latach w zakresie wsparcia rozwoju firmy, i określić czy była to współpraca długoterminowa (np. kilkuletnia) czy jednorazowa?

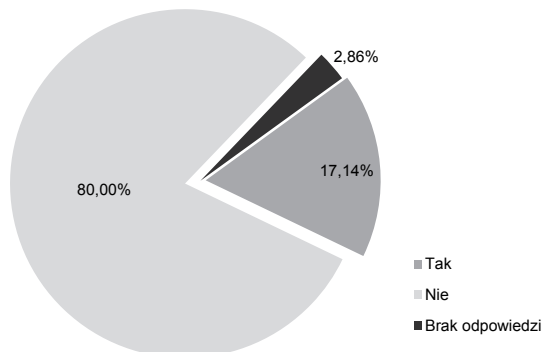
Instytucje	Rodzaj współpracy, %		
	długoterminowa	jednorazowa	brak współpracy
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	7,14	11,43	81,43
Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorców (KSU)	2,86	0,00	97,14
Fundusz Mikro – pożyczki dla małych firm	4,29	5,71	90,00
Fundusze poręczeń kredytowych	5,71	0,00	94,29
Bank Gospodarstwa Krajowego	8,57	7,14	84,29
Instytucje zarządzające dotacjami z funduszy strukturalnych	8,57	5,71	85,71
Agencje Rozwoju Przedsiębiorczości	7,14	1,43	91,43
Inkubatory Przedsiębiorczości	11,43	2,86	85,71
Specjalne Strefy Ekonomiczne	4,29	1,43	94,29
Parki Technologiczne	5,71	2,86	91,43
Izby Gospodarcze	7,14	2,86	90,00
Inkubatory Przedsiębiorczości	2,86	4,29	92,86
Urzędy Pracy	40,00	31,43	28,57
Fundacje/stowarzyszenia/instytucje non-profit/podmioty ekonomii społecznej	5,71	2,86	91,43
Inne	1,43	0,00	98,57

Źródło: opracowanie własne

W końcowych pytaniach badań ankietowych podjęta została kwestia korzystania pszczyńskich przedsiębiorców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (– dalej KFS) oraz

znaczenie dla przedsiębiorstwa oferowanych przez KFS form zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące. Wyniki uzyskane z badania ujawniają kolejne prawidłowości, które są kontynuacją wcześniejszych diagnoz. Ze wsparcia KFS skorzystało 17,14% badanych przedsiębiorstw (rys. 18).

Rysunek 18. Czy kiedykolwiek Państwa firma korzystała(a) ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego?



Źródło: opracowanie własne

W kontekście oceny znaczenia dla przedsiębiorstw oferowanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy form zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące dla populacji 17,14% badanych firm ważnym okazało się wsparcie (tab. 33):

- egzaminów umożliwiających uzyskanie przez pracowników dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (15,72% odpowiedzi według znaczenia wysokie, bardzo wysokie),
- kursów i studiów podyplomowe realizowane dla pracowników z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (15,72%),
- określenia potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane (14,29%) .

Tabela 33. Proszę ocenić znaczenie dla Państwa firmy oferowanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy form zapobiegania utracie zatrudnienia osób pracujących?

Forma zapobiegania utracie zatrudnienia	Poziom znaczenia, %					
	nie ma	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	trudno powiedzieć
określenie potrzeb P. firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane	0,00	0,00	2,86	11,43	2,86	82,86
kursy i studia podyplomowe realizowane dla pracowników P. firmy z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	0,00	0,00	1,43	12,86	2,86	82,86
egzamininy umożliwiające uzyskanie przez pracowników P. firmy dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych	0,00	0,00	1,43	14,29	1,43	82,86
badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu przez pracowników P. firmy	0,00	0,00	1,43	7,14	1,43	90,00
ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem	0,00	0,00	1,43	10,00	1,43	87,14

Źródło: opracowanie własne

4.5. Wnioski

Na kanwie uzyskanych z przeprowadzonych badań ankietowych wyników kształtuje się obszerny katalog konkluzji, wśród których najistotniejszymi z uwagi na określony temat badań obszar poznawczy są wnioski skupiające się na kwestii aktywizacji zawodowej ludności przez odpowiednie kształtowanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie pszczyńskim. Na wstępie warto zauważyć, że optymistycznie kształtują się na pszczyńskim rynku pracy przewidywania dotyczące polityki zatrudnieniowej. Można przyjąć, że tendencja wzrostu zatrudnienia, która występowała w 2016 roku utrzyma się w 2017 roku i latach 2018–2020, rozwijając się w kierunku dalszej poprawy. Znaczącym jest również fakt występowania w 2017 roku na powiatowym rynku wolnych miejsc pracy. Warto również podkreślić, że jedynie co siódmy badany przedsiębiorca odpowiedział, że spotyka się na powiatowym rynku pracy z problemem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach.

Na podstawie wyników badań, można przyjąć, że na pszczyńskim rynku pracy oczekiwane są przede wszystkim kadry kwalifikowane w zawodach robotniczych, w szczególności robotników budowlanych. W tej grupie poważną populację tworzy zapotrzebowanie na zawody odpowiadające robotom budowlanym związanym ze wznoszeniem budynków. Zgłaszane zapotrzebowanie skupia się wokół wysokospecjalizowanych kadry robotniczych charakteryzujących się dużym doświadczeniem zawodowym i posiadaniem wyspecjalizowanych uprawnień, niejednokrotnie państwowych i zawodowych. Kontynuując wątek potrzeb kadrowych – na pszczyńskim rynku pracy – w wyniku przeprowadzonych badań wyraźnie zarysowała się kolejna prawidłowość. Jest nią zapotrzebowanie na kadry odpowiadające przemyłowi przetwórczemu, w tym spożywcemu, wyspecjalizowanym usługom hotelowym i biurowym. Reasumując, w oparciu o przeprowadzone badania opisując potrzeby kadrowe należy wyraźnie podkreślić, że skupiły się one przede wszystkim na robotnikach wykwalifikowanych – szczególnie na różnego rodzaju specjalizacjach odpowiadających wspomnianym już pracownikom budowlanym, a także operatorach i monterach – zwłaszcza kierowcach, specjalistach i personelu średniego szczebla – w tym specjalistach do spraw ekonomicznych, specjalistach do spraw technologii informatycznych, pielęgniarkach oraz sprzedawcach i pracownikach usług – zwłaszcza fryzjerach i kucharzach.

Analizując w oparciu o wyniki badań zakres jakościowy zasobów pracy wynikający ze zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na kadry kwalifikowane, można stwierdzić, że na pszczyńskim rynku pracy najbardziej oczekiwanymi są:

- wysoki poziom wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych,
- posiadanie wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz spełniania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu,

- wiedza, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

Uszczegóławiając zakres poznawczy badań w kierunku określenia potrzeb edukacyjnych zgłaszanych przez pszczyńskich przedsiębiorców można sformułować następujące wnioski. W obszarze zwiększenia potencjału kadrowego na powiatowym rynku pracy przez edukację oczekiwanym kierunkiem jest wzrost liczby kadr kwalifikowanych w następujących dziedzinach: prawo i nauki o administracji, nauk ekonomicznych, nauk humanistycznych oraz nauk technicznych. W tych dziedzinach przedsiębiorcy oczekują na wzrost kompetencji kadr kwalifikowanych w zakresie:

- prawa pracy, prawa podatkowego, ochrony danych osobowych,
- efektywnego systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym w instytucji finansowej, technik zarządzania przychodami i strategiami w hotelarstwie, krzywej dochodowości²⁴⁰, zarządzania kadrami,
- języków obcych,
- programowania powiązanego z nabyciem umiejętności jego nauczania.

Zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych to obszar dużej aktywności pszczyńskich przedsiębiorców. Wśród badanych firm blisko 1/2 wskazała, że realizuje i będzie realizować kształcenie kadr kwalifikowanych. Kluczowym elementem determinującym tak istotne zapotrzebowanie jest konieczność uzyskania przez pracowników dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Równie optymistycznym jest fakt zaspakajania potrzeb szkoleniowych przez większość pszczyńskich przedsiębiorców w obszarze powiatu.

Postrzegając wymiar jakościowy pszczyńskiej gospodarki przez pryzmat kadr kwalifikowanych należy zauważyć, że jest ona istotnie zróżnicowana i zdywersyfikowana. Charakteryzując gospodarkę powiatu pszczyńskiego należy zauważyć, że głównie oparta jest ona na przetwórstwie spożywczym, produkcji przemysłowej oraz przedsiębiorczości rodzinnej o nachyleniu rzemieślniczym. Strukturę podmiotową gospodarki wyróżnia dominujący odsetek ukształtowanych i stabilnych przedsiębiorstw, które powstawały przed 1989 rokiem lub we wczesnych latach 2000. W dominującej większości są to przedsiębiorstwa samodzielne, prowadzące działalność w decydujących o sile gospodarczej powiatu sekcjach, które podatki wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej pozostawiają w obszarze powiatu. Jak wskazują wyniki badań sytuacja ekonomiczna pszczyńskich przedsiębiorstw jest dobra – w badaniach nie wystąpiły odpowiedzi określających sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw jako słabą lub bardzo słabą. W zakresie uzyskiwanych wyników finansowych sytuacja jest nie tylko stabilna ale ulega systematycznej poprawie. Potwierdza się to w deklarowanych przez badanych przedsiębiorców

²⁴⁰ Więcej: I. Stępnia, J. Zieliński, Estymacja i interpretacja zerokuponowej krzywej dochodowości...

przedsięwzięciach inwestycyjnych oraz nie wskazywaniu czynników mogących destabilizować ich pozycję w najbliższych latach. W perspektywie 2020 roku można oczekiwać utrwalenia się wskazanych powyżej destynacji co pozwala przyjąć optymistyczny wariant dalszego pomyślnego i bezpiecznego rozwoju gospodarczego powiatu pszczyńskiego – opartego przede wszystkim na małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach będących spółkami prawa handlowego, prowadzących działalność gospodarczą na ponad lokalnych rynkach.

Wydaje się bardzo ważnym dla dalszego rozwoju gospodarki powiatu będzie możliwe optymalne wzmocnienie pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie doradztwa i informacji z obszaru działań na unijnym rynku oraz aplikowania do funduszy strukturalnych. Szczególną rolę w tym obszarze należy przypisać publicznym służbom zatrudnienia kształtującym pozytywny wizerunek pszczyńskiego rynku pracy. Nadrzędną rolę w tym obszarze spełnia przez realizację swojej misji PUP.

5. Edukacja jako kluczowa determinanta rozwoju rynku pracy powiatu pszczyńskiego w świetle wywiadów eksperckich

Bogactwo może przyjść do Ciebie, lecz po mądrość musisz iść sam.

EDWARD YOUNG

5.1. Uwagi wprowadzające

Głównym celem wywiadów eksperckich jest próba kompleksowej identyfikacji potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych w kontekście sytuacji na rynku pracy w powiecie pszczyńskim, lokalnej gospodarki oraz perspektyw rozwoju powiatu do 2020 roku. Szczególnie ważnym w tej próbie było zauważenie dwóch potencjalnych zagrożeń destabilizujących potencjały rozwojowe powiatu pszczyńskiego, którymi są: zbyt niski udział w ogółem populacji zamieszkującej powiat pszczyński osób kształcących się na poziomie wyższym oraz mogących się tworzyć warunków dla rozwoju zjawiska NEETs²⁴¹. W tym kontekście została sformułowana następująca teza główna, która wyznaczyła zakres poznawczy wywiadów eksperckich: wzrost potrzeb szkoleniowych i zatrudnienia może doprowadzić do zmian w obszarze życia społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego, wpływając pozytywnie na minimalizowanie zagrożeń deprecjonujących poziom aktywności społecznej i zawodowej mieszkańców powiatu oraz stan i perspektywy rozwojowe pszczyńskich przedsiębiorstw. W wyniku przyjęcia tej tezy kompleksowa i perspektywiczna ocena edukacji jako kluczowego czynnika determinującego rozwój rynku pracy powiatu pszczyńskiego staje się niezbędnym – wręcz koniecznym – działaniem.

5.2. Metodyka badań

Wywiady eksperckie zostały zrealizowane na przestrzeni miesięcy czerwiec-lipiec 2017 roku metodą CAWI, tj. internetowego kwestionariusza wywiadu eksperckiego. Indywidualne wywiady zostały zrealizowane według poniżej opisanego schematu. Po opracowaniu kwestionariusza wywiadu w formie papierowej został on przetransponowany do formy zapisu elektronicznego. W kolejnej fazie został on wprowadzony na wydzielony link zbudowanej do realizacji badań strony internetowej w formule „otwórz-zapisz-wyślij do nadawcy”²⁴². Wspólnie ze specjalistami zlecającego badania Powiatowego

²⁴¹ Akronim NEETs został po raz pierwszy wprowadzony w Wielkiej Brytanii w 1999 roku za sprawą raportu Social Exclusion Unit (SEU). Raport odnosząc się do grupy NEET analizował sytuację osób, które nie posiadają zatrudnienia i nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, co oznacza w języku angielskim Not in Education, Employment or Training – dalej NEETs. Więcej: The Social Exclusion Unit, Office of the Deputy Prime Minister 7th floor, Eland House, Bressenden Place London SW1E 5DU 2004, s. 1–12.

²⁴² Zob. <http://ankieterek.pl/index.php/496281/lang-pl>

Urzędu Pracy w Pszczynie (– dalej PUP) eksperci PRO INWEST (– dalej PRI) opracowali listę dziesięciu ekspertów instytucjonalnych, którzy zostali wytypowani do roli respondentów badania. Każdy z respondentów otrzymał list zapraszający do udziału w badaniu, które dodatkowo zostało zaaranżowane w drodze rozmowy telefonicznej. W kolejnym etapie prac respondent badania drogą e-mailową otrzymał login umożliwiający mu dostęp do kwestionariusza wywiadu wraz ze szczegółową instrukcją jego wypełniania. Dodatkowo, każdy uczestnik badania posiadał możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertem reprezentującym zleceniobiorcę PRI.

Każde z pytań zawartych w kwestionariuszu wywiadu eksperckiego było otwarte. Kwestionariusz pod każdym pytaniem posiadał wydzielone pole, w które ekspert badania wpisywał treść odpowiedzi. Treść odpowiedzi była ograniczona ilością znaków w liczbie 700 dla każdego pytania. Przyjęcie tej liczby znaków było wynikiem ustaleń zespołu realizującego projekt i pilotażu kwestionariusza wywiadu. W sumie wykonano 3 badania pilotażowe.

Kwestionariusz wywiadu został podzielony na trzy autonomiczne i jednocześnie uzupełniające się części poznawcze, którymi są:

- lokalna gospodarka,
- lokalny rynek pracy,
- przewidywane zmiany do 2020 roku.

Ogółem kwestionariusz wywiadu zawiera 33 pytania otwarte, jedno pytanie metryczkowe i jedno pytanie ogólne podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało wobec respondentów pytanie dotyczące migracji zarobkowych z za wschodniej granicy do powiatu pszczyńskiego.

Bogaty materiał analityczny pozyskany z wywiadów eksperckich w pierwszej fazie prac został uporządkowany. Jak zostało już podkreślone wcześniej zgodnie z przyjętą metodyką badań wypowiedzi eksperckie zostały przyporządkowane wskazanym powyżej trzem obszarom poznawczym.

W drugim etapie prac wypowiedzi eksperckie podzielone zostały na trzy wynikające z obszarów tematycznych zbiory. Zbiór pierwszy to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarki powiatu pszczyńskiego w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W zbiorze drugim znalazły się pytania diagnozujące sytuację na pszczyńskim rynku pracy. Zbiór trzeci obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwojowe powiatu pszczyńskiego do 2020 roku. Na podstawie tak ukształtowanego materiału poznawczego opracowane zostały rekomendacje i wnioski podsumowujące badania.

Do udziału w wywiadach eksperckich zostali zaproszeni lokalni eksperci (liderzy instytucjonalni), reprezentujący głęboko zróżnicowane środowiska społeczne i zawodowe, wykonywany zawód i doświadczenie zawodowe. Budując metodologię badania zostało przyjęte założenie, że eksperci będą posiadać wykształcenie wyższe, będą się charakteryzować dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, uznaniem w swoim środowisku społeczno-zawodowym oraz poprzez wykonywany zawód pośrednio lub bezpośrednio kreują wizerunek społeczno-gospodarczy powiatu pszczyńskiego.

W założeniach pierwotnych aspiracją prowadzących badanie było dotarcie i przekonanie do udziału w wywiadach ekspertów reprezentujących sektor małej i średniej przedsiębiorczości, instytucje rynku pracy, samorząd lokalny, związki zawodowe, samorząd gospodarczy, fundacje, szkolnictwo, naukę i badania oraz media. Doprecyzowując eksperci uczestniczący w badaniach, w których wywiady z uwagi na poprawność merytoryczną zostały zakwalifikowane do analiz – w kontekście zajmowanego stanowiska pracy związani byli z:

- instytucjami samorządu lokalnego,
- lokalnym szkolnictwem,
- lokalnymi przedsiębiorcami.

5.3. Wyniki badań

5.3.1. Lokalna gospodarka

Pierwszym skierowanym do ekspertów w powyższym obszarze poznawczym było pytanie o ocenę sytuacji pszczyńskich przedsiębiorstw – o ich silne lub słabe strony. W swoich ocenach eksperci uznali, że pszczyńskie przedsiębiorstwa są w dobrej kondycji finansowej, charakteryzuje je tendencja silnej ekspansji na rynki zewnętrzne, bogata tradycja, dobrze ugruntowana pozycja na rynku oraz rozwinięte i dobre sieci kontaktów. Do silnych stron lokalnych przedsiębiorstw eksperci w pierwszej kolejności zaliczyli mocną i trwałą tradycję związaną z działalnością gospodarczą opartą na firmach rodzinnych (pokoleniowych), które są znakomitym obszarem utrwalania i przekazywania umiejętności biznesowych. Rozwojowi firm rodzinnych sprzyja dobrze oceniany przez ekspertów dostęp do infrastruktury biznesowej. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na funkcjonujące w otoczeniu powiatu pszczyńskiego wielkie i duże przedsiębiorstwa generujące powstawanie w swoim otoczeniu firm kooperujących, które mogą przez sieciowanie determinować rozwój lokalnych podmiotów gospodarczych – np. Jastrzębska Spółka Węglowa.

W ocenie ekspertów bardzo poważnym atutem sprzyjającym rozwojowi pszczyńskiej przedsiębiorczości jest położenie powiatu w bliskości ważnych krajowych węzłów komunikacyjnych, dróg ekspresowych, stref przemysłowych oraz ogromnego rynku zbytu, który tworzą konurbacja katowicka oraz monocentryczna aglomeracja Bielsko-Biała. W tym obszarze w opinii ekspertów nie można pominąć atutu którym jest rozwijające się i szeroko dostępne szkolnictwo zawodowe, możliwości zmiany profilu zawodowego lub doksztalcania, rosnąca liczba wykształconej młodzieży chętnie podnoszącej swoje kwalifikacje oraz dostępność kadr z wykształceniem zawodowym.

Ważnym są również w procesie rozwoju przedsiębiorczości w powiecie pszczyńskim elementy miękkie. Eksperci zaliczyli do nich wysoką świadomość lokalnych przedsiębiorców w kwestii potrzeby ciągłego rozwoju poprzez poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej – przy jednoczesnym wzroście świadomości dotyczącej potrzeby i możliwości rozwoju przedsiębiorstwa przez pozyskiwanie zewnętrznych środków pomocowych z UE i budżetu państwa oraz postrzegania znaczenia

współpracy i partnerstwa w celu osiągnięcia większych efektów rozwojowych. W katalogu elementów miękkich sprzyjających rozwojowi pszczyńskich przedsiębiorstw eksperci umieścili dalsze, takie jak:

- przedsiębiorczość, gospodarność, etos pracy, sumienność i kultura pracy reprezentowane przez mieszkańców powiatu,
- wzrastające zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej przez ludzi młodych,
- dbałość o pracownika i wsparcie ich rozwoju zawodowego przez pszczyńskich pracodawców,
- rozwijające się formy działalności charytatywnej i wolontariatu,
- dobra promocja powiatu.

Przeciwieństwem atutów pszczyńskich przedsiębiorstw są słabe strony. Eksperti w swoich ocenach zauważają, że rozwój gospodarczy powiatu w szczególności ogranicza brak nowoczesnych rozwiązań związanych z tworzeniem i uruchamianiem inicjatyw klastrowych – które co raz częściej stają się perspektywą rozwojową dla lokalnych przedsiębiorców²⁴³ – i zbyt niski poziom innowacyjności pszczyńskich firm. Istotnym czynnikiem oddziaływującym na opisany powyżej stan posiada w ocenie ekspertów brak w pełni ukształtowanego profilu gospodarczego powiatu, deficyt w pełni uzbrojonych terenów inwestycyjnych, branżowe rozproszenie struktury gospodarczej, brak spójnej strategii rozwoju gospodarczego oraz rozproszona promocja gospodarcza powiatu.

W ocenie ekspertów utrwalają ten stan:

- deficyt kompetencji związanych z budowaniem i prowadzeniem przez pszczyńców działalności gospodarczej,
- niewystarczająco rozwinięte w powiecie kształcenie z zakresu przedsiębiorczości,
- niskie umiejętności pszczyńców w zakresie pozyskiwania środków wspierających tworzenie przedsiębiorczości,
- niski poziom wiedzy wśród pszczyńców o dostępnych formach i źródłach wspierania rozwoju przedsiębiorczości,
- niewystarczająca wiedza pszczyńców nt. oferty instytucji otoczenia biznesu dotyczącej kreowania inicjatyw gospodarczych,
- zbyt słaba współpraca z instytucjami zasilającymi przedsiębiorców w innowacje.

Za tymi słabościami pojawia się kolejna, jest to w ocenie ekspertów wciąż jeszcze zbyt niski poziom inwestycji w kapitał ludzki i społeczny w powiecie pszczyńskim, z czym należy w ocenie ekspertów powiązać niski potencjał ekonomiczny pszczyńskich firm. Wiąże się to w ocenie ekspertów z niskim poziomem kapitału zaufania i współpracy między pszczyńskimi firmami, skupianie się tych firm na konkutowaniu przy jednocześnie słabej współpracy międzysektorowej oraz nie podejmowanie współpracy z samorządem lokalnym i zbyt słabą polityką promocyjną wśród pszczyńskich przedsiębiorców.

²⁴³ Więcej: „Deutschlands Spitzencluster. Germany's Leading-Edge Clusters” * „Deutschlands Spitzencluster. Wiodące klastry w Niemczech”, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin, 2010.

Jak zauważa jeden z ekspertów „firmy, które działają wyłącznie na rynku pszczyńskim mają bardzo ciężką sytuację. Mobilność klientów spowodowała, że wyjazd na zakupy do dużych miast takich jak Bielsko-Biała czy Tychy nie jest żadnym trudnym wyzwaniem. Chociaż z drugiej strony specyficzny klimat wytwarzany przez małe firmy – gdzie można np. porozmawiać w bliskim kontakcie z właścicielem, twórcą produktu lub usługi – są coraz bardziej szanowane. Jest to zasadnicza różnica w relacji do powierzchni wielko handlowych gdzie często takiego kontaktu nie ma”.

Skłonność do inwestowania przez pszczyńskich przedsiębiorców to kolejny obszar problemowy, który został poddany ocenie eksperckiej. W większości w swoich ocenach eksperci zaznaczali, że pszczyńscy przedsiębiorcy są skłonni do prowadzenia inwestycji. W szczególności w opinii ekspertów odnieść to należy do dużych firm, które szczególnie rozwijają działalność inwestycyjną w obszarze infrastruktury, coraz częściej kapitału ludzkiego, modernizacji produkcji, poszukiwaniu nowych rynków zbytu i odbiorców, zwiększaniu produkcji i poszerzaniu oferowanego asortymentu. W ocenie ekspertów zauważa się głównie wzrost inwestycji w branżę turystyczną i związane z nią otoczenie usługowe. Towarzyszy temu wzrost zainteresowania pszczyńskich przedsiębiorców funduszami strukturalnym Unii Europejskiej i pomocowymi pochodzącymi ze źródeł krajowych. Warto zauważyć – co szczególnie podkreślają eksperci – że w dominującym odsetku na pszczyńskim rynku dominują małe i rodzinne firmy, które byłyby skłonne sięgać po środki na inwestycje jednak poważną barierą w tym obszarze jest brak wykwalifikowanego personelu mogącego je rozliczać według złożonego i skomplikowanego systemu podatkowego. W tym miejscu, warto przytoczyć jedną z eksperckich ocen, w której zostało stwierdzone, że „inwestowanie w poszukiwanie rynków zbytu poza Pszczyną jest dla przedsiębiorców priorytetem”.

W kolejnym pytaniu przed ekspertami postawiona została kwestia innowacyjności pszczyńskich przedsiębiorstw. W ocenach eksperckich dominowała przewaga ocen, w których innowacyjność była zauważana. Eksperci przede wszystkim innowacyjność kojarzyli z wielkimi i dużymi przedsiębiorstwami, takimi jak: Bilfinger ELWO Sp. z o.o. , Zakłady Mięsne Henryk Kania S.A., Optyk Rozmus Eye Care, Piekarnia Jasiek czy Piekarnia Cukiernia Brzęczek Sp. Jawna. W tych firmach według ekspertów zauważa się stały rozwój, poszukiwanie i wdrażanie nowych innowacyjnych rozwiązań. Bardziej krytyczna ocena odnosi się do firm małych (rodzinnych), które nie posiadają kapitału umożliwiającego im rozwijanie innowacyjności. Ta sytuacja rodzi takie oceny eksperckie, w których stwierdza się, że dominująca część pszczyńskich przedsiębiorców w niewielkim zakresie – lub w ogóle – nie sięga po innowacje. Większość pszczyńskich firm wykazuje niski poziom innowacyjności, ograniczony zasób wiedzy na ich temat, nawet – jak zauważają eksperci – mentalny opór wobec innowacji. W efekcie innowacje na większą skalę w powiecie pszczyńskim nie są zauważalne. Choć jak podkreśla jeden z ekspertów „tendencja podążania w kierunku innowacyjności w powiecie pszczyńskim jest coraz większa”.

Kolejne pytanie zostało zawężone do obszaru problemowego, w którym eksperci poproszeni zostali o wskazanie dziedzin działalności gospodarczej (nisze rynkowe), które będą się rozwijać szczególnie szybko na terenie powiatu pszczyńskiego. Eksperci bardzo

szeroko zakreślili swoimi opiniami obszar potencjalnie najbardziej rozwojowych dziedzin. W swoich ocenach uznali, że kluczowymi dla rozwoju powiatu działaniami gospodarczymi są: rolnictwo, przemysł spożywczy oraz turystyka w tym produkcja zdrowej żywności i wysoko wyspecjalizowane usługi z otoczenia wspomnianego już sektora turystyki. Jak zauważają eksperci są to już dobrze rozwinięte działy lokalnej gospodarki, które będą stanowić o jego przyszłości. Eksperti wskazali również na potencjał rozwojowy powiatu związany z rozwiniętymi usługami opiekuńczymi, w tym związanymi z rozwojem osobistym, nauką i opieką nad dziećmi oraz animacją wolnego czasu. W ocenach eksperckich zauważony został również potencjał powiatu wiążący się z usługami z zakresu ochrony zdrowia, rehabilitacji, edukacji turystycznej i rekreacji. Konkludując, eksperci uznali że poprawa jakości połączeń komunikacyjnych jest kluczowym czynnikiem kształtującym przyjazny klimat do rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego.

Które z pszczyńskich branż/przedsiębiorstw są szczególnie ważne w aspekcie tworzenia miejsc pracy? To kolejne pytanie zadane ekspertom. W pierwszej kolejności eksperci zauważali znamienne dla powiatu rolę największych pracodawców, do których zaliczyli w aspekcie tworzenia nowych miejsc pracy takie przedsiębiorstwa jak Bilfinger ELWO Sp. z o.o., Zakłady Mięsne Henryk Kania S.A., Optyk Rozmus Eye Care, Piekarnia Jasiek czy Piekarnia Cukiernia Brzęczek Sp. Jawna. Wskazane przez ekspertów przedsiębiorstwa są w ich ocenach kluczowe dla wzrostu miejsc pracy w powiecie. W przekroju branż w kontekście tworzenia miejsc pracy eksperci wskazali za znaczące: przetwórstwo mięsne, produkcję roślin i warzyw, usługi transportowe, turystyczne i gastronomiczne. Warto zauważyć, że wśród ocen za ważny obszar rozwoju powiatowego rynku pracy eksperci uznali sektor budownictwa. W opinii ekspertów wskazane przedsiębiorstwa i branże będą decydowały o dynamice wzrostu miejsc pracy w powiecie.

Kontekst roli pszczyńskich przedsiębiorców w bezpośrednim lub pośrednim kreowaniu lokalnego rynku pracy to zasadniczy aspekt kolejnych eksperckich ocen i opinii. Wśród ekspertów w świetle powyższego problemu wyrażone oceny jednoznacznie wskazały Powiatowy Urząd Pracy i szkolnictwo zawodowe jako instytucje wokół których skupia się aktywność pszczyńskich przedsiębiorców. Aktywność, która została uznana za wysoką w kontekście kreowania lokalnego rynku pracy. W ocenie ekspertów dowodzą tego takie inicjatywy jak: Forum Przedsiębiorców Powiatu Pszczyńskiego czy też Pszczyńskie Forum Edukacyjne.

W ostatnim pytaniu z obszaru „Lokalna Gospodarka” pszczyńscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie form wsparcia dostępnego w instytucjach publicznych, które mogłyby okazać się interesujące w aspekcie ich rozwoju i wzrostu zatrudnienia? Wymienione formy wsparcia w ocenie ekspertów posiadają różne źródła i kontekst. W świetle wyrażonych eksperckich opinii można je sklasyfikować według dwóch obszarów: gospodarka i społeczeństwo. W obszarze gospodarka eksperci wskazywali najczęściej na następujące potrzeby:

- stworzenie inkubatora przedsiębiorczości,
- budowy stref przyjaznej przedsiębiorczości,
- promocji i wdrażania działalności związanych z sektorem ekonomii społecznej,

- budowanie partnerstw lokalnych,
- sieciowanie współpracy,
- rozwój i budowanie partnerstw publiczno-prywatnych.

W sferze społecznej oceny eksperckie skupiły się na następujących destynacjach:

- utworzenie Akademii Filantropii,
- organizowanie cyklicznych śniadań biznesowych z udziałem ważnych postaci z świata biznesu, nauki, sportu, kultury etc.
- promowanie idei prymatu pracy na zasiłkiem,
- promowanie idei kształcenia się przez całe życie.

5.3.2. Lokalny rynek pracy

Obszar poznawczy, którym jest „Lokalny Rynek Pracy” otwiera pytanie o jakość życia mieszkańców powiatu pszczyńskiego. W tej materii opinie ekspertów są wyraźnie pozytywne. Powiat postrzegany jest przez pryzmat licznych jego atutów. Eksperci uznali, że powiat pszczyński charakteryzuje dobre położenie na mapie Subregionu Centralnego województwa śląskiego. Wiąże się to z bardzo dobrą siecią połączeń drogowych ze wspomnianymi już konurbacją katowicką i monocentryczną aglomeracją Bielsko-Biała. Wskazany układ stwarza ułatwiony dostęp do rynków zbytu produkcji i usług – co również ważne – pracy. Powiat jest miejscem przyjaznym ludziom, bardzo uroczym o korzystnym do zamieszkiwania, sprzyjającym życiu otoczeniem charakteryzującym się spokojem i bezpieczeństwem publicznym, rozwiniętą siecią szkół ponadgimnazjalnych oraz niskim bezrobociem. Szczególnymi atutami powiatu są życzliwość pszczyńian i piękno roztaczającej się na jego obszarze przyrody. W efekcie w ocenach eksperckich powiat pszczyński jawi się jako miejsce widocznego wysokiego standardu życia jego mieszkańców. Jedynym elementem utrudniającym życia w powiecie jest w ocenie ekspertów niedostatecznie rozwinięta wewnętrzna komunikacja lokalna powiatu.

W kolejnym pytaniu – w części poznawczej odnoszącej się do obszaru „Lokalny rynek pracy” – eksperci zostali poproszeni o ocenę poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu pszczyńskiego, w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego. Eksperci w swoich ocenach odnieśli się do zakreślonej pytaniem kwestii na dwa sposoby. W pierwszym ujęciu charakteryzującym się podejściem krytycznym eksperci stwierdzili, że mieszkańców powiatu pszczyńskiego charakteryzuje niski lub średni poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji oraz nadwyżka absolwentów o kwalifikacjach nieodpowiadających potrzebom w zatrudnieniu – przy jednocześnie nieodpowiadającej osobom z wyższym wykształceniem ofercie pracy oraz dużym odsetku młodych ludzi o niskim poziomie przedsiębiorczości. W tym kontekście należy również zauważyć wskazane przez ekspertów zjawisko migracji poza obszar powiatu zasobów pracy o wysokim potencjale zawodowo-kwalifikacyjnym oraz słabszej pozycji kobiet na pszczyńskim rynku pracy. W przeciwieństwie do ujęcia pesymistycznego w podejściu optymistycznym eksperci uznali, że poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu

pszczyńskiego lokuje się na dobrym poziomie, który systematycznie wzrasta oraz sprzyja rozwojowi powiatu. Eksperci z tej grupy uznali, że mieszkańcy coraz chętniej korzystają z powiatowej ofert kształcenia ustawicznego, dzięki czemu wśród pszczyńian wzrasta świadomość swoich praw i obowiązków i uczestnictwo w życiu społecznym – co skutkuje w ocenie ekspertów niskim poziomem bezrobocia.

Konsekwencją wcześniejszego pytania jest następne, które skupia się na kwestii sprzyjania oferty zatrudnieniowej pszczyńskich pracodawców pozostawaniu w tym powiecie ludzi młodych. Pytamy w tym miejscu również o to czy jest ona wystarczająca? W odpowiedzi na tak zakreślony obszar problemowy eksperci stwierdzili, że powiat pszczyński nie jest w stanie poprzez strukturę ulokowanych na jego obszarze przedsiębiorstw konkurować z ofertą zatrudnieniową większych ośrodków, co skutkuje wspomnianą już ujemną migracją zarobkową ludzi młodych. Ten proces determinowany jest głównie małą konkurencyjnością – w relacji do otoczenia – lokalnego rynku pracy powiatu pszczyńskiego, w szczególności w obszarze płac. W tym świetle eksperci w swoich ocenach zauważyli, że ogromnym wyzwaniem dla powiatu jest:

- opracowanie strategii ograniczania migracji zarobkowej ludzi młodych poza powiat,
- konieczność wzmocnienia oferty edukacyjnej odpowiadającej potrzebom zgłaszanym przez lokalnych przedsiębiorców,
- rozważenie opracowania programu tworzenia miejsc pracy opartych na formule „Start up”.

Jak zauważa jeden z ekspertów *„wydaje się, iż oferta zatrudnieniowa w powiecie jest wystarczająca dla osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Niestety dla absolwentów studiów wyższych, posiadających duże aspiracje życiowe i zawodowe, szanse zatrudnienia na powiatowym rynku pracy są znacznie mniejsze, chyba że skłonni są oni do podejmowania pracy niekoniecznie zgodnej ze wykształceniem”*.

Kolejną kwestią – w której o wyrażenie swoich ocen zostali poproszeni eksperci – było pytanie o to jakie rozwiązania sprzyjałyby zatrudnianiu absolwentów pszczyńskich szkół? Szerokie spektrum zawartych w odpowiedziach propozycji i rozwiązań skłania do wskazania tych najważniejszych, wśród których znalazły się następujące:

- wizyty studyjne u pracodawców,
- powrót do tworzenia kształcenia przyzakładowego i otwierania klas patronackich,
- upowszechnienie idei dualnego systemu kształcenia zawodowego²⁴⁴ (wprowadzenie do cyklu nauczania w szkolnictwie zawodowym zajęć praktycznych w przedsiębiorstwie, które podejmuje współpracę z placówką edukacyjną),

²⁴⁴ Należy pokreślić rolę i znaczenie dorobku naukowego w upowszechnianiu dualnego systemu kształcenia zawodowego prof. M. Kabaja. Szczególnie znaczące są w tym obszarze prace M. Kabaja podejmujące badania bezrobocia długotrwałego, ekonomię tworzenia i likwidacji miejsc pracy, partycypacyjny system wynagrodzeń, program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu, wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży, projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, wpływ swobody przepływu osób na polski rynek pracy.

- stosowanie wobec absolwentów zasady prawa do stażu i obowiązku podjęcia zatrudnienia w przedsiębiorstwie, w którym on się odbył,
- organizowanie staży krajowych i zagranicznych dla najbardziej uzdolnionej młodzieży,
- opracowywanie specjalistycznych programów kształcenia kompetencji finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa,
- dążenie do wzrostu stawek pierwszego wynagrodzenia przez wprowadzanie ulg podatkowych.

Pytanie o zmiany, które należy dokonać w kształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym w celu lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb społeczno-gospodarczych powiatu wyznacza kolejny obszar problemowy w badaniu. Eksperti w tym obszarze wskazali na potrzebę licznych zmian. Za priorytetowe uznali prowadzenie systematycznych i powtarzalnych badań szczególnie ukierunkowanych na ocenę sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. Równie ważnym w ocenie ekspertów jest wzmocnienie wpływu działań samorządu na rzecz wspierania i rozwoju przedsiębiorczości, ze szczególnym skupieniem się na inicjowaniu sieciowania biznesu z nauką oraz rozwoju wiedzy z zakresu technologii IT. Precyzując swoje stanowiska eksperci uznali, że koniecznością jest zwiększanie godzin lekcyjnych przeznaczanych na doradztwo zawodowe i przedmioty z zakresu nauki o przedsiębiorczości oraz na kształceniu kompetencji miękkich ukierunkowanych na radzenie sobie przez ludzi młodych z codziennością, szczególnie w sytuacjach trudnych lub kryzysowych. Za tym wskazali na potrzebę opracowania programu utworzenia lokalnego centrum wolontariatu dla ludzi młodych.

W tym kontekście interesującymi okazują się oceny dotyczące najważniejszych problemów związanych z rynkiem pracy powiatu pszczyńskiego oraz jego wpływu na pozostawanie mieszkańców w powiecie. Eksperti stwierdzili, że tymi problemami są:

- wyczerpywanie się wysoko wykwalifikowanych kadr na powiatowym rynku
- płytki rynek ofert pracy.
- zbyt mała liczba firm zdolnych do tworzenia i wzrostu miejsc pracy,
- wysokie koszty utworzenia i utrzymania miejsca pracy,
- wyraźnie odczuwalny brak w powiecie Zakładu Aktywności Zawodowej,
- brak absolwentów szkół zawodowych odpowiadających swoimi kwalifikacji na zapotrzebowanie zgłaszane przez przedsiębiorców,
- wyraźny brak osób chętnych do podejmowania pracy sezonowej,
- znacząca populacja osób długookresowo bezrobotnych.

Analizując oceny ekspertów dotyczące wpływu pszczyńskiego rynku pracy na pozostawanie mieszkańców w powiecie należy stwierdzić, że kluczowym czynnikiem destabilizującym w tym obszarze problemowym sytuację są przede wszystkim zbyt niskie zarobki. Sytuacja ta nie sprzyja pozostawaniu mieszkańców w powiecie. Szczególnie należy to zjawisko odnieść do populacji ludzi młodych, do 30 roku życia. Jak zauważają eksperci duże organizmy miejskie oddalone zaledwie kilkadziesiąt kilometrów od powiatu pszczyńskie-

go są wyraźnie konkurencyjne oferując ludziom młodym możliwość szybszego awansu zawodowego. Pracodawcy na tych rynkach chętniej inwestują w młodego pracownika dając mu szansę permanentnego dokształcania się. W ocenie ekspertów powiat pszczyński będzie zdominowany na rynku pracy przez osoby w wieku bliskim funkcji poprodukcyjnej. Jak zauważają eksperci *„osoby pracujące (nieważne za jakie pieniądze) w podeszłym wieku chcą spokojnie dopracować do emerytury. Ludzie młodzi pragną szybko osiągnąć wysoki status materialny i migrują na ościennie rynku pracy”*.

W kolejnym pytaniu eksperci zostali poproszeni o przedstawienie swoich propozycji ukierunkowanych na poprawę sytuacji na rynku pracy w powiecie pszczyńskim. Wśród rozlicznych propozycji szczególnie znaczenia nabierają następujące rozwiązania:

- utworzenie postulowanej w strategicznych koncepcjach rozwoju powiatu Specjalnej Strefy Ekonomicznej
- opracowanie programu sieciowania działalności gospodarczej w obrębie dziedzin kreatywnych (nowoczesnych technologii, usług finansowych, prawniczych, zarządzania i medycyny)²⁴⁵,
- zmniejszanie wpływu „szarej strefy” na lokalną gospodarkę,
- prowadzeni systematycznych działań edukacyjnych mających na celu zmianę sposobu myślenia przez pracodawców o pracowniku i postrzeganiu jego jako wartości dodanej, który swoją pracą przyczynia się do rozwoju pracodawcy i jego bogacenia się,
- opracowanie programu promowania prymatu pracy nad bezrobociem już na etapie szkoły gimnazjalnej.

Pytania, które zakreśliły przed ekspertami kolejny obszar problemowy odnoszą się do wskazania instytucji publicznych w powiecie pszczyńskim, które w szczególności są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym oraz poziomu ich przygotowania do niesienia wsparcia. Ekspertsi uznali, że instytucje predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym w powiecie pszczyńskim są dobrze przygotowane do realizacji wskazanych powyżej celów. Zaliczyli do nich następujące instytucje: Agencja Rozwoju i Promocji Ziemi Pszczyńskiej, Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Powiatowe Centrum Pomocy Społecznej, Powiatowy Urząd Pracy, Regionalny Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej oraz organizacje pożytku publicznego (NGOs). Jedynie w jednej na dziesięć ocen eksperckich zauważono, że *„wszystkie instytucje, które są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym w naszym powiecie działają zbyt opieszale, w bardzo małym stopniu są przygotowane do niesienia wsparcia, działają rutynowo nie wnosząc nic od siebie – bezimiennie”*.

W kontekście poprzedniego pytania dotyczącego kwestii wskazania instytucji publicznych w powiecie pszczyńskim, które w szczególności są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym oraz poziomu

²⁴⁵ Więcej: R. Florida, *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*, Basic Books, 2002.

ich przygotowania do niesienia wsparcia ważnymi okazały się kolejne eksperckie odpowiedzi, w których wskazane zostały grupy społeczne, które z uwagi na płeć, wiek, wykształcenie, zawód, miejsce zamieszkania w sposób szczególny dotyka bezrobocie lub wykluczenie społeczne w powiecie. Do grup będących w szczególnie trudnej sytuacji na powiatowym rynku pracy eksperci w pierwszej kolejności zaliczyli osoby młode – do 30 r.ż., oraz osoby w wieku 50 lat i więcej. Za szczególną grupę eksperci uznali kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci, wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy po urodzeniu i wychowywaniu dzieci oraz opiekujące się osobami zależnymi. Chyba najtrudniejszą na rynku pracy są osoby dziedziczące bezrobocie lub wykluczenie społeczne, charakteryzujące się niezaradnością życiową i brakiem pozytywnych wzorów w otoczeniu. W tych ocenach eksperci eksponowali również trudne położenie na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. Należy również wyraźnie podkreślić, że eksperci w swoich ocenach nie zauważają na pszczyńskim rynku pracy przesłanek uprawniających do stwierdzenia, że występuje na nim zjawisko dyskryminacji jakiegokolwiek grupy społecznej lub zawodowej.

W końcowym pytaniu z obszaru „Lokalny rynek pracy” eksperci zostali poproszeni o wskazanie działań, które można podjąć, aby poprawić zdolności adaptacyjne absolwentów szkół w powiecie pszczyńskim w celu zwiększenie ich szans na zatrudnienie oraz usług lub instrumentów rynku pracy, które mogą się okazać szczególnie ważne – pomocne – w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych (do 30 r.ż.) oraz w wieku 50 lat i więcej. W ocenie ekspertów na pierwszy plan wysuwa się kwestia profilowania i wzmocnienia do zadanej sytuacji na rynku pracy działań z zakresu doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy i zachowaniach na nim już na poziomie edukacji gimnazjalnej. Jak podkreślają eksperci ważnym działaniem byłoby pełniejsze i aktywniejsze włączanie w proces kształtowania postaw ludzi młodych wobec sytuacji na rynku pracy pszczyńskich przedsiębiorców. Szczególnie na etapie kształcenia ponadgimnazjalnego ważnym i wrażliwym obszarem byłoby stwarzanie uczniom możliwości zdobywania poprzez praktyki i staże – w tym wakacyjne – doświadczenia zawodowego. W sferze usług i instrumentów rynku pracy aktywizujących zawodowo, eksperci szczególną wagę przywiązali do płatnych praktyk i staży zawodowych, zatrudnienia wspomaganego z udziałem trenerów pracy²⁴⁶, programów przekwalifikujących, dotacji na rozpoczęcie prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, ściślejszej kontroli działań bezrobotnego mających na celu pozyskanie zatrudnienia.

5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku

W pierwszym pytaniu otwierającym obszar „Perspektywy rozwoju do 2020 roku” została uwzględniona kwestia atrakcyjności powiatu dla inwestorów. Eksperci w swoich

²⁴⁶ Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Efektywność polityki rynku pracy w Polsce, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, Toruń 2011, s. 19. W szerszym ujęciu rynek pracy został zdefiniowany w: E. Kryńska, E. Kwiatkowski, Podstawy wiedzy o rynku pracy, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013.

opiniach byli w tej kwestii podzieleni. Sceptycznie oceniający atrakcyjności powiatu dla inwestorów zauważali w swoich ocenach następujące przesłanki:

- brak wspomnianej już wcześniej w powiecie specjalnej strefy ekonomicznej lub strefy aktywności gospodarczej,
- problemy odorowe wiążące się niektórymi działalnościami gospodarczymi w powiecie,
- luki związane z koncepcją kierunków rozwoju powiatu.
- Natomiast w ocenach pozytywnych eksperci zauważali:
- dobre położenie powiatu w kontekście jego skomunikowania z większymi ośrodkami miejskimi i drogami krajowymi oraz sieciami autostrad,
- bliskość Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (– dalej KSEE),
- bliskość wspomnianych już wcześniej rynków zbytu na produkty i usługi wytwarzane w powiecie,
- rozwijająca się wewnętrzna infrastruktura drogowa,
- dobrze wykształcona populacja ludzi młodych,
- elastyczna i dostosowująca się do potrzeb zatrudnieniowych edukacja,
- bliskość ośrodków akademickich i badawczych.

W kolejnym pytaniu ocenie w kontekście wypełniania swoich zadań i zaspakajania potrzeb mieszkańców zostały poddane instytucje publicznie z obszaru powiatu. Wyrażone przez ekspertów opinie pozwalają na sformułowanie następującego kluczowego wniosku. Instytucje publiczne w powiecie pszczyńskim wypełniają swoje zadania dobrze i zaspakajają potrzeby mieszkańców. Na szczególne podkreślenie zasługują oceny wskazujące na dobrą współpracę międzyinstytucjonalną oraz poprawnie ukształtowany sposób przepływu informacji między nimi. Eksperti również podkreślali innowacyjne sposoby realizowania zadań z zakresu zaspakajania potrzeb mieszkańców powiatu, np. w oparciu o otwarte dla nich konferencje, seminaria, konkursy lub animacje.

Pytanie o problemy, które w perspektywie 2020 roku w powiecie pszczyńskim należy uznać za najważniejsze do rozwiązania otwarło kolejny obszar poznawczy w badaniach. Eksperti udzielając na to pytanie odpowiedzi wskazali na następujące wyzwania dla powiatu w zakreślonej powyżej perspektywie:

- poprawa i rozbudowa infrastruktury drogowej związanej z pilną potrzebą budowy obwodnicy miejskiej w gminie Pszczyzna oraz usprawnienie komunikacji wewnątrz powiatowej,
- opracowanie lokalnego programu ograniczania niskiej emisji ze szczególnym uwzględnieniem działań poprawiające lokalną politykę ochrony zdrowia mieszkańców powiatu,
- opracowanie koncepcji jednej zwartej strefy przemysłowej, która pozwoli zatrzymać duże przedsiębiorstwa i wysoko wykwalifikowanych mieszkańców w powiecie,
- opracowanie programu wytyczenia poza miastem Pszczyzna terenów inwestycyjnych,

- zmiana zagospodarowania w kontekście umiejscowienia sortowni odpadów oraz budowy stacji pirolizy opon,
- budowa wspomnianej już wcześniej specjalnej strefy ekonomicznej,
- budowa inkubatora przedsiębiorczości,
- ożywienie i zatrzymanie procesu degradacji centrum gminy miejskiej Pszczyna,
- opracowanie lokalnego programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych (60/65–74 lata)²⁴⁷,
- opracowanie programu integracji obywateli Ukrainy z lokalną społecznością powiatu pszczyńskiego.

Na kanwie wskazanych przez ekspertów wyzwań, przed którymi stoi powiat pszczyński interesującym obszarem okazały się kierunki rozwoju gospodarki powiatu oraz wskazanie branż i dziedzin gospodarki, które posiadają największe szanse szansę się rozwojowe w perspektywie 2020 roku. Zdaniem ekspertów przede wszystkim w powiecie dominować będzie przemysł spożywczy i powiązane z nim o charakterze dostawcy i przetwórcy rolnictwo – o wysoko wyspecjalizowanej działalności gospodarczej. W tym obszarze w ocenie ekspertów należy oczekiwać wzrostu wyspecjalizowanych i działających na rzecz rolnictwa małych i średnich przedsiębiorstw uznających ochronę środowiska i zrównoważony rozwój za strategiczne priorytety w swojej działalności. Ważnymi działaniami gospodarki mogącymi rozwijać się w obszarze powiatu z uwagi na jego położenie i specyfikę jego środowiska naturalnego mogą być budownictwo, transport, turystyka i związana z nią rekreacja oraz handel oparty na lokalnych produktach. Wydaje się, że w tym obszarze należy również zwrócić uwagę na hotelarstwo, oraz usługi związane z zagospodarowaniem wolnego czasu i opiekuńcze. Jak zauważa jeden z ekspertów „*mam nadzieję, że powiat pszczyński będzie niebawem kojarzony z niskim bezrobociem, wysoko wykwalifikowanymi kadrami oraz atrakcyjną strefą przemysłową opartą na technologiach IT*”.

Kolejne trzy pytania, które zostały postawione ekspertom skupiły się na tematyce społecznej, wiążącej się kierunkami rozwoju sytuacji na rynku pracy powiatu pszczyńskiego, w szczególności najpoważniejszych współcześnie negatywnych destynacjach, którymi są bezrobocie oraz wykluczenie społeczne. W ocenie eksperckiej sytuacja na pszczyńskim rynku pracy jest stabilna. Jest to przede wszystkim wynikiem przedsiębiorczości pszczyńian. W opinii ekspertów ważnym procesem stabilizującym rynek pracy w powiecie są migracje zarobkowe z zagranicy. Jak zauważają eksperci pszczyński rynek pracy będzie utrwał sytuację, w której dominującą rolę będą odgrywali pracownicy. W ocenie ekspertów wskazana sytuacja będzie się utrwałać, z tendencją dalszej poprawy, pod warunkiem realizacji inwestycji w kapitał ludzki, ograniczania ilościowego grup defaworyzowanych na rynku pracy, zwiększania motywacji osób długookresowo bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia, zwiększania roli staży i praktyk zawodowych w aktywizacji zawodowej ludzi młodych oraz poprawy adaptacyjności na rynku pracy osób z poza marginesu życia społecznego oraz migrantów. Szczególną uwagę instytucji rynku pracy w powiecie pszczyńskim w perspektywie 2020 roku w ocenie ekspertów należy zwrócić na programy

²⁴⁷ Por. E. H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

wsparcia osób o najniższym wykształceniu, w wieku 50 lat i więcej oraz ludzi młodych nie posiadających doświadczenia zawodowego i żyjących w gospodarstwie domowym wraz z rodzicami i pozostających na ich utrzymaniu.

W przedostatnim pytaniu eksperci zostali poproszeni o ocenę szans na odwrócenie w powiecie pszczyńskim negatywnych tendencji związanych z ujemnymi migracjami wśród ludzi młodych oraz starzeniem się ludności powiatu w perspektywie 2020 roku. Przy istotnie zróżnicowanych ocenach eksperckich w tym obszarze problemowym wyraźnie zarysowały się dwie destynacje. W pierwszej eksperci z przekonaniem stwierdzają, że postępujący proces starzenia się ludności zamieszkującej powiat jest trwały i będzie się pogłębiał. Z kolei odwrócenie tendencji związanych z ujemną migracją wśród ludzi młodych może nastąpić. Wymagać to będzie jednak ogromnego wysiłku ogółu społeczeństwa w powiecie opartego na wspólnych działaniach występujących w powiecie instytucji publicznych i partnerów związanych z kapitałem prywatnym.

Pytanie zamykające wywiad skupione zostało na kwestii migracji zarobkowych z za granicy wschodniej, w kontekście szansy lub zagrożenia dla rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego? W tej kwestii eksperci byli zgodni uznając, że migracje z za wschodniej granicy będą w perspektywie 2020 roku się zwiększać. Zjawisko migracji w ocenie ekspertów jest zarówno szansą jak i zagrożeniem dla rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu. Szansą dla rozwoju przedsiębiorczości z uwagi na niskie koszty pracy ponoszonych przez przedsiębiorców przy zatrudnianiu migrantów. Zagrożeniem dla lokalnych zasobów pracy z uwagi na konkurencyjność akceptowanych przez migrantów warunków pracy i płacy.

5.4. Wnioski

Antycypując całokształt opisanych w niniejszym rozdziale ocen eksperckich należy wyraźnie podkreślić pozytywny obraz powiatu pszczyńskiego, w którym zauważa się wyraźne i jasne destynacje odpowiadające jego wizerunkowi, takie jak: przyjazny ludziom, bardzo uroczy, korzystny do zamieszkiwania, sprzyjający życiu, spokojny, bezpieczny, życzliwy, piękny. Ważnymi cechami egzemplifikującymi wizerunek powiatu są widoczny wysoki standard życia jego mieszkańców, dobre położenie geograficzne, ułatwiony dostęp do rynków zbytu produkcji i usług – co równie ważne – pracy, bardzo dobra sieć połączeń drogowych ze wspomnianymi już konurbacją katowicką i monocentryczną aglomeracją Bielsko-Biała.

Równie pozytywnie kształtuje się ocena pszczyńskich przedsiębiorstw, które przez ekspertów postrzegane są przez pryzmat dobrej kondycji finansowej, silnej ekspansji na rynki zewnętrzne, dobrego dostępu do infrastruktury biznesowej, bogatej tradycji, dobrze ugruntowanej pozycja na rynku oraz rozwiniętej i dobrej sieci kontaktów, wysokiej świadomości pszczyńskich przedsiębiorców w kwestii potrzeby ciągłego rozwoju poprzez poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań – przy jednoczesnym przekonaniu o szansach rozkwitu przedsiębiorstwa jakie daje pozyskiwanie zewnętrznych środków pomocowych z UE i budżetu państwa oraz postrzegania znaczenia współpracy i partnerstwa w celu osiągnięcia większych efektów rozwojowych.

Szanse rozwojowe powiatu i jego perspektywa w ocenach eksperckich należy wiązać przede wszystkim z takimi działaniami gospodarczymi jak przemysł spożywczy i powiązane z nim o charakterze dostawcy i przetwórcy rolnictwo – o wysoko wyspecjalizowanej działalności gospodarczej. W tym obszarze w ocenie ekspertów należy oczekiwać wzrostu wyspecjalizowanych i działających na rzecz rolnictwa małych i średnich przedsiębiorstw uznających ochronę środowiska i zrównoważony rozwój za strategiczne priorytety w swojej działalności. Ważnymi działaniami gospodarki mogącymi rozwijać się – w obszarze powiatu z uwagi na jego położenie i specyfikę jego środowiska naturalnego – mogą być budownictwo, transport, turystyka i związana z nią rekreacja oraz handel oparty na lokalnych produktach. Wydaje się, że w tym obszarze należy również zwrócić uwagę na hotelarstwo, oraz usługi opiekuńcze i związane z zagospodarowaniem wolnego czasu.

Rozważając przyszłość społeczną i gospodarczą powiatu warto zauważyć wskazane przez ekspertów liczne jego społeczne atuty. Zaliczyć do tej sfery należy następujące przesłanki o charakterze strategicznym: dobre położenie powiatu w kontekście jego skomunikowania z większymi ośrodkami miejskimi i drogami krajowymi oraz sieciami autostrad, bliskość KSSE, bliskość wspomnianych już wcześniej rynków zbytu na produkty i usługi wytwarzane w powiecie oraz rozwijająca się wewnętrzna infrastruktura drogowa.

Wraz z powyżej zaprezentowanymi przesłankami strategicznymi siłę i potencjał rozwojowy powiatu budują dalsze czynniki, które można uznać za atuty, wśród nich:

- wzrost świadomości praw i obowiązków obywatelskich i uczestnictwo w życiu społecznym pszczyńian,
- przedsiębiorczości pszczyńian,
- mocna i trwała tradycja związana z działalnością gospodarczą opartą na firmach rodzinnych (pokoleniowych), które są znakomitym obszarem utrwalania i przekazywania umiejętności biznesowych,
- skłonność pszczyńskich przedsiębiorców do prowadzenia inwestycji,
- aktywność pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy i szkolnictwem zawodowym,
- rozwijające się i szeroko dostępne szkolnictwo zawodowe,
- bliskość ośrodków akademickich i badawczych,
- dobrze wykształcona populacja ludzi młodych,
- elastyczna i dostosowująca się do potrzeb zatrudnieniowych edukacja,
- dobre przygotowanie instytucji predestynowanych do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym,
- nie występowanie w powiecie zjawiska dyskryminacji jakiegokolwiek grupy społecznej lub zawodowej.

Na kanwie wskazanych charakterystyk i atutów – w oparciu o analizy eksperckich ocen – warto zauważyć obszerny zbiór wyzwań, które stoją – w perspektywie 2020 roku i dalszych lat – przed powiatem oraz środowiskami kreującymi jego rozwój. Wydaje się, że w sferze gospodarczej kluczowymi wyzwaniami są:

- dążenie do poprawy i rozbudowa infrastruktury drogowej, w tym związanej z budową obwodnicy miejskiej w gminie Pszczyzna oraz usprawnieniem komunikacji wewnątrz powiatowej,

- opracowanie programu ożywienia gospodarczego i społecznego centrum gminy miejskiej Pszczyna,
- podjęcie opracowania lokalnego programu ograniczania niskiej emisji, w tym uwzględnienie działań poprawiających lokalną politykę ochrony zdrowia,
- dążenie do wzrostu poziom innowacyjności pszczyńskich firm,
- pilna potrzeba opracowywania rozwiązań uruchamiających w powiecie nowoczesne działania determinujące tworzenie i uruchamianie inicjatyw klastrowych,
- opracowanie programu sieciowania działalności gospodarczej w obrębie dziedzin kreatywnych (nowoczesnych technologii, usług finansowych, prawniczych, zarządzania i medycyny),
- dążenie do opracowania koncepcji jednej zwartej strefy przemysłowej, która pozwoli zatrzymać duże przedsiębiorstwa i wysoko wykwalifikowanych mieszkańców w powiecie,
- dążenie do budowy stref przyjaznej przedsiębiorczości,
- zmniejszanie wpływu „szarej strefy” na lokalną gospodarkę,
- podjęcie opracowania programu wytyczenia poza miastem Pszczyna terenów inwestycyjnych,
- dążenie do zmiany zagospodarowania w kontekście umiejscowienia sortowni odpadów oraz budowy stacji pirolizy opon,
- opracowanie programu budowy specjalnej strefy ekonomicznej oraz budowy inkubatora przedsiębiorczości.

Natomiast do sfery społecznej należy zaliczyć:

- sieciowania biznesu z nauką oraz rozwoju wiedzy z zakresu technologii IT
- opracowanie strategii ograniczania migracji zarobkowej ludzi młodych poza powiat,
- rozważenie opracowania programu tworzenia miejsc pracy opartych na formule „Start up”,
- budowanie partnerstw lokalnych,
- sieciowanie współpracy,
- rozwój i budowanie partnerstw publiczno-prywatnych,
- dążenie do wzrostu poziomu inwestycji lokowanych w kapitał ludzki i społeczny,
- wzmocnienie i rozwinięcie współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z samorządem lokalnym
- wspieranie i promowanie współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z instytucjami kreującymi innowacje,
- poprawa umiejętności pszczyńców w zakresie pozyskiwania środków wspierających tworzenie przedsiębiorczości,
- promowanie wśród pszczyńców wiedzy o dostępnych formach i źródłach wspierania rozwoju przedsiębiorczości,

- promowanie wśród pszczynian wiedzy nt. oferty instytucji otoczenia biznesu dotyczącej kreowania inicjatyw gospodarczych,
- wzmocnienie kształcenia o przedsiębiorczości oraz kompetencji miękkich ukie-runkowanych na radzenie sobie przez ludzi młodych z codziennością, szczególnie w sytuacjach trudnych lub kryzysowych,
- prowadzeni systematycznych działań edukacyjnych mających na celu zmianę sposobu myślenia przez pracodawców o pracowniku i postrzeganiu jego jako wartości dodanej, który swoją pracą przyczynia się do rozwoju pracodawcy i jego bogacenia się,
- profilowania i wzmocnienia do zadanej sytuacji na rynku pracy działań z zakresu doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy i zachowaniach na nim już na poziomie edukacji gimnazjalnej
- opracowanie programu promocji i wdrażania działalności związanych z sektorem ekonomii społecznej,
- opracowania programu utworzenia lokalnego centrum wolontariatu dla ludzi młodych,
- dążenie do poprawy sytuacji na rynku pracy osób młodych (do 30 r. ż.), kobiet powracających na rynek pracy oraz osób w wieku 50 lat i więcej,
- opracowanie lokalnego programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych (60/65–74 lata)²⁴⁸,
- opracowanie programu integracji migrantów z za wschodniej granicy z lokalną społecznością powiatu pszczyńskiego.
- utworzenie Akademii Filantropii,
- organizowanie cyklicznych śniadań biznesowych z udziałem ważnych postaci z świata biznesu, nauki, sportu, kultury etc.
- promowania idei prymatu pracy nad bezrobociem już na etapie szkoły gimnazjalnej,
- promowanie idei kształcenia się przez całe życie.

Wydaje się, że wskazane wyzwania będą implikować w powiecie pszczyńskim liczne inicjatywy o charakterze sformalizowanym oraz swobodnym. Będzie to niezmiernie ważny obszar bez którego bardzo trudno będzie zrealizować zakreślone powyżej wyzwania społeczne i gospodarcze. W świetle przeprowadzonych analiz ocen eksperckich do takich inicjatyw w sferze społecznej należy zaliczyć:

- zahamowanie procesu wyczerpywanie się wysoko wykwalifikowanych kadr na powiatowym rynku,
- dążenie do zwiększenia rynku ofert pracy.
- dążenie do zwiększania liczby firm zdolnych do tworzenia miejsc pracy,
- ograniczanie wysokich kosztów utworzenia i utrzymania miejsca pracy,
- dążenie do powstania w powiecie Zakładu Aktywności Zawodowej,

²⁴⁸ Por. E. H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

- promowanie wśród bezrobotnych podejmowanie pracy sezonowej,
- dążenie do zmniejszenia populacja osób długookresowo bezrobotnych,
- ograniczania ilościowe grup defaworyzowanych na rynku pracy,
- zwiększanie motywacji osób długookresowo bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia,
- zwiększania roli staży i praktyk zawodowych w aktywizacji zawodowej ludzi młodych,
- poprawę adaptacyjności na rynku pracy osób z poza marginesu życia społecznego oraz migrantów,
- wspieranie rozwoju osób o najniższym wykształceniu, w wieku 50 lat i więcej oraz ludzi młodych nie posiadających doświadczenia zawodowego i żyjących w gospodarstwie domowym wraz z rodzicami i pozostających na ich utrzymaniu.

Całokształt wyrażonych destynacji społecznych i gospodarczych wskazuje i zarazem determinuje przyszłe potrzeby kadrowe. Jak podkreślają eksperci ważnym działaniem w tym obszarze problemowym byłoby pełniejsze i aktywniejsze włączanie w proces kształtowania postaw ludzi młodych wobec sytuacji na rynku pracy pszczyńskich przedsiębiorców. Szczególnie na etapie kształcenia ponadgimnazjalnego ważnym i wrażliwym obszarem byłoby stwarzanie uczniom możliwości zdobywania poprzez praktyki i staże – w tym wakacyjne – doświadczenia zawodowego.

Analizując całość zawartych w tej części pracy treści należy zauważyć, że każdy z elementów tworzących powyżej wskazane wnioski jest integralnym obszarem szeroko postrzeganej potrzeby aktywizacji zawodowej pszczyńian przez edukację. Jak podkreślają liczne źródła edukacja uznawana jest za kluczowy czynnik aktywizujący społecznie i zawodowo ludność niezależnie od jej płci i wieku²⁴⁹.

Konkludując eksperci wyraźnie zauważają, że pszczyńskim przedsiębiorstwom jest bardzo trudno konkurować z ofertą zatrudnieniową i płacową większych ośrodków gospodarczych, które funkcjonują w sąsiadujących z powiatem gminach. W tym świetle na podstawie przeanalizowanych eksperckich ocen wydaje się, że kluczowym czynnikiem destabilizującym sytuację na lokalnym rynku pracy są przede wszystkim zbyt niskie zarobki. Jak zauważają eksperci mimo, że sytuacja na pszczyńskim rynku pracy jest stabilna należy oczekiwać kilku zjawisk, które mogą ją pogorszyć. W ocenie ekspertów należy szczególną uwagę zwrócić na zjawisko migracji poza obszar powiatu zasobów pracy o wysokim potencjale zawodowo-kwalifikacyjnym, możliwie zdominowanie pszczyńskiego rynku pracy przez osoby w wieku bliskim funkcji poprodukcyjnej i bierne zawodowo oraz konkurencyjność akceptowanych przez migrantów warunków pracy i płacy wobec odmiennych oczekiwań lokalnych pracobiorców.

²⁴⁹ Więcej: B. Bąbska, M. Rymśa, Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej, wyd. Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 274.

6. Podsumowanie i rekomendacje

Całokształt zaprezentowanych w pracy ocen, analiz, diagnoz i prognoz ujawnia liczne obszary – zarówno odnoszące się do polityki gospodarczej i społecznej – w których warto rozważyć podjęcie działań mogących rozwinąć kapitał ludzki i kapitał społeczny oraz wzmocnić gospodarkę w powiecie pszczyńskim. W odniesieniu do tych destynacji nadrzędnym celem zaproponowanych w niniejszej pracy rekomendacji jest ukierunkowanie rozwoju powiatu na procesy wzmacniające jego położenia wobec dominującego w jego otoczeniu centrum metropolitarne i ograniczanie jego marginalizacji. Wydaje się, że proces osiągnięcia wskazanych celów powinien być determinowany przede wszystkim czynnikiem jakim jest gospodarka oparta na wiedzy. W tym ujęciu decydującym o końcowym sukcesie, może okazać się inwestowanie w możliwie wysoko rozwinięty systemu lokalnej edukacji i poprawa oraz wzmocnienie jego otoczenia. Na kanwie tych wskazań została opracowana pierwsza rekomendacja. Wydaje się, że z uwagi na liczne zaprezentowane w niniejszej pracy uwarunkowania i przesłanki można rozważyć ustanowienie w powiecie pszczyńskim roku 2018 rokiem aktywizacji zawodowej poprzez edukację. Kluczowym celem tej rekomendacji jest osiągnięcie stanu, w którym wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi instytucji i środowisk kreujących w powiecie przez edukację aktywną politykę społeczną, aktywną politykę rynku pracy i politykę gospodarczą – poprawiającą w szczególności sytuację pszczyńskich kobiet.

Ustanowienie roku 2018 rokiem aktywizacji zawodowej przez edukację może stać się kluczową przesłanką w dążeniu powiatu pszczyńskiego do zrównoważonego rozwoju opartego na wiedzy i innowacjach, którego nadrzędnym celem jest osiągnięcie konkurencyjnej gospodarki i wysokiego wzrostu zatrudnienia. Wskazanym celom powinno towarzyszyć budowanie warunków sprzyjających spójności społecznej i terytorialnej oraz sprawnej i efektywnej administracji samorządowej. Wydaje się, że kluczowymi determinantami kształtującymi jakościowo opisaną powyżej przestrzeń powinny być dynamiczny rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej oraz osiągnięcie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych powiatu. Efektem całokształtu wskazanych przesłanek jest osiągnięcie wysokiej, jakości życia mieszkańców powiatu opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie.

Warto zauważyć, że wskazanym powyżej celom sprzyjają pozytywny obraz powiatu pszczyńskiego, wysokie zróżnicowanie i zdywersyfikowanie lokalnej gospodarki, dostęp do dużych rynków zbytu, bardzo dobra sieć połączeń drogowych, dobra kondycja lokalnych przedsiębiorstw i ich samodzielność podmiotowa w prowadzonej działalności gospodarczej, silna ich ekspansja na rynki zewnętrzne, bliskość KSEE. Równie ważnymi atutami powiatu pszczyńskiego są: aktywność gospodarcza, społeczna i zawodowa lokalnej społeczności, rodzinna przedsiębiorczość, skłonność do inwestowania w powiecie, szkolnictwo zawodowe, bliskość ośrodków akademickich i badawczych. Przewidując dalszy rozwój gospodarczy powiatu wydaje się, że będzie on się kształtował jako obszar

rolno-przemysłowy o wysokiej specjalizacji przetwórczo-dostawczej odpowiadającej przemysłowi spożywczemu – z dominującą rolą ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście należy jeszcze raz zauważyć, że poprawa jakości wewnętrznych połączeń komunikacyjnych jest kluczową determinantą kształtującą przyjazny klimat do rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego. W tym kontekście bardzo ważnym może okazać się przygotowanie programu kompleksowego wsparcia pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie doradztwa i informacji z obszaru działań na unijnym rynku pracy oraz aplikowania do funduszy strukturalnych

Kontynuując rozważania nad pomyślnym i dynamicznym rozwojem powiatu pszczyńskiego należy zauważyć, że bardzo ważnymi wyzwaniami o wymiarze strategicznym przed którymi stoi powiat, a które wzmocnią jego pozycję w subregionie, województwie i kraju – oraz pozwolą na szybszy jego rozwój – w ocenie ekspertów są:

- poprawa i rozbudowa infrastruktury drogowej,
- zmiana wizerunku i roli centrum gminy Pszczyzna,
- ograniczenie niskiej emisji,
- zmiany zagospodarowania w kontekście umiejscowienia sortowni odpadów oraz budowy stacji pirolizy opon
- powstanie zwartej i przyjaznej przedsiębiorczości strefy przemysłowej,
- podniesieniu know how powiat poprzez włączenie w jego rozwój nauki, w szczególności technologii informatycznych,
- rozwinięcie inicjatyw klastrowych opartych o dziedziny kreatywne: nowoczesne technologie, usługi finansowe, prawnicze, zarządzanie i medycynę,
- wzmocnienie i rozwinięcie innowacji gospodarczych i społecznych,
- ograniczanie wyczerpywania się w powiecie wysoko wykwalifikowanych kadr,
- ograniczenie migracji zarobkowych poza powiat,
- tworzenia przedsięwzięć o charakterze „Start up”,
- promowanie partnerstw lokalnych oraz publiczno-prywatnych,
- aktywizacja zawodowa i społeczna osób starszych wraz z integracją migrantów z za wschodniej granicy z lokalną społecznością oraz powstaniem inkubatora przedsiębiorczości i Zakładu Aktywności Zawodowej oraz Akademii Filantropii.

Antycypacja powyższych rekomendacji pozwala w oparciu o uzyskane z analiz i badań wyniki na wyraźne jej poszerzenie o kolejne propozycje podjęcia w powiecie działań o charakterze strategicznym. Wydaje się, że w tym kontekście warto rozważyć próbę podjęcia następujących lokalnych inicjatyw:

- opracowanie programu wspierającego wzrost wykształcenia mieszkańców powiatu, w szczególności wśród ludzi młodych – z ukierunkowaniem na nauki techniczne i ekonomiczne zapewniające płynność kadr kwalifikowanych w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym, doradztwie i usługach finansowych oraz obsłudze biznesowej,
- rozwinięcie wysoko wyspecjalizowanych usług szkoleniowych z zakresu prawa, ekonomii, filologii obcych oraz technologii informatycznych,

- opracowanie programu wspierającego i propagującego ideę samozatrudnienia
 - w szczególności wśród ludzi młodych – z jego ukierunkowaniem na agroturystykę z dominacją firm rodzinnych,
- zauważając nadchodzącą w powiecie depresję demograficzną wydaje się, że warto rozważyć powołanie zespołu eksperckiego mogącego przygotowywać wytyczne do opracowania lokalnego programu polityki senioralnej, ze szczególnym uwzględnieniem dostosowania usług społecznych do zmian demograficznych,
- z uwagi na rozchwiane struktury demograficznej populacji zamieszkującej powiat pszczyński szczególną uwagę należy zwrócić na potrzebę opracowania lokalnego programu bądź zespołu działań na rzecz ograniczenia nadumieralności mężczyzn powyżej 40. roku życia – przede wszystkim związanej z chorobami układu krążenia,
- przygotowanie w ramach konsultacji społecznych wytycznych uzasadniających potrzebę wzmocnienia lokalnych polityk na rzecz minimalizowania zagrożenia mogącego wystąpić w powiecie zjawiska NETTs,
- wzmocnienie w ramach lokalnych polityk przede wszystkim programów przeciwdziałających bezrobociu wśród kobiet, długookresowemu, wśród ludzi nieposiadających doświadczenia zawodowego – opartych na paradygmacie świadczeni i sankcji,
- przygotowanie działań mogących eliminować wśród populacji ludzi młodych niedostatek przygotowania zawodowego, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych,
- w celu zwiększenia opłacalności i skłonności do podejmowania pracy w powiecie przygotowanie działań (kampanii) propagującej pozytywny wizerunek powiatu wśród jego mieszkańców oraz w jego otoczeniu.

Wskazane powyżej propozycje z całą pewnością nie wyczerpują mogących zaistnieć propozycji działań, programów, wizji poprawy i wzmocnienia rozwoju powiatu pszczyńskiego. Wynika to z ograniczonych możliwości poznawczych zdeterminowanych zrealizowanymi badaniami. Wydaje się jednak, że podjęcie wskazanych rekomendacji, może istotnie wpływać na tworzenie warunków do pełniejszego i dynamiczniejszego rozwoju powiatu pszczyńskiego. W tym świetle wspomniana na wstępie konieczność ukierunkowania rozwoju powiatu na wzmacnianie jego położenia wobec centrum metropolitarne wymusza podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach. Stąd tak ważnym jest wspomniana już potrzeba integrowania w powiecie działań strategicznych – niezależnie od źródła ich powstania – w jedną spójną służącą lokalnej społeczności formułę osiągnięcia wyznaczonych celów.

Bibliografia

1. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.
2. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS. Warszawa 2014.
3. Auleytner J., O roztropną politykę społeczną, księga jubileuszowa na 80-lecie prof. dr hab. Antoniego Rajkiewicza, Wydawnictwo Naukowe "Śląsk", Katowice 2002.
4. Auleytner J., Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego, wyd. TWP WSP, Warszawa 2002.
5. Auleytner J., Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2005.
6. Auleytner J., Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, Warszawa 2008.
7. Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2005, s. 297–298.
8. Babbie E., Podstawy badań społecznych, PWN, Warszawa 2009.
9. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.
10. Baron-Wiaterok M., Instytucjonalno-prawne aspekty rynku pracy i promocji zatrudnienia, wyd. IPISS, Warszawa 2008.
11. Bąbska B., Rymsza M., Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej, wyd. Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
12. Becker G. S., Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, The University of Chicago Press, 1993.
13. Białecka B., Marszowski R., red., Starzenie się społeczeństwa Europy Środkowej. Próba wskazania na determinanty i wyzwania, wyd. GIG. Katowice 2013.
14. Brzezińska A., Lutomski G. (red.). Dziecko w świecie ludzi i przedmiotów, wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2000.
15. Millon-Delsol Ch., Zasada pomocniczości, Kraków 1995, wyd. Znak.
16. Chandler A. D., Strategy and Structure, MIT Press, Cambridge, 1972.
17. Churski P. 2000. Teoretyczne podstawy rynków pracy. <http://www.staff.amu.edu.pl/~chur/pliki/teoretyczne%20podstawy%20orynku%20opracy.pdf>.
18. Council of the European Union, Press Release 2733rd Council Meeting Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Luxembourg, 1–2 June 2006.
19. Czapiński J., Panek T., (red.), Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Warszawa 2009.
20. Czarnik S., Kocór M., Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą, w: J. Górniak, Ukryty kapitał ludzki – dodatkowe możliwości polskiego rynku pracy, PARP, Warszawa–Kraków 2015.
21. Deutschlands Spitzencluster. Germany's Leading-Edge Clusters *Deutschlands Spitzencluster. Wiodące klastry w Niemczech, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin, 2010.
22. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Ministerstwo
23. Dobrowolska M., (red.), Integracja elastycznych 50+, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice 2010.
24. Dobrowolska M., Employee and flexible forms of employment – a theoretical analysis and empirical studies, wyd. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

25. Dobrowolska M., Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age, wyd. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2011.
26. Dobrowolska M., On the issues of employment flexibility. Research and conclusions, wyd. Difin, Warszawa 2014.
27. Dragan A., Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2013.
28. Duszczyk M., Polityka imigracyjna UE – Odpowiedź na kryzys migracyjny 2011 roku, „Wspólnoty Europejskie”, nr 4(209) z 2011 r.
29. Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489.
30. Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447.
31. Dz. U. nr 94, poz. 1037.
32. Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
33. Education at a Glance 2011: OECD Indicators, s. 161–165.
34. Erikson E. H., Dopełniony cykl życia, wyd. Rebis, Warszawa 2002.
35. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010.
36. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej. Komisja Europejska. Bruksela 2010.
37. Europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
38. Florida R., The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life, Basic Books, 2002.
39. Glueck W. F., Business Policy and Strategic Management, McGraw-Hill, New York 1980.
40. Górniak J., (red.), Młodość czy doświadczenie?. Kapitał ludzki w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2013.
41. Griffin R.W., Podstawy zarządzania organizacjami, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
42. Holzer J. Z., Demografia, PWE Warszawa 2003.
43. Hryniewicz J., red., Uwarunkowania demograficzne polityki społecznej w Polsce w latach 1990–2010, wyd. Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2013.
44. Kabaj M., Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, wyd. Scholar, Warszawa 2004.
45. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, MPiPS, Warszawa 2014.
46. Kluve J., Paper prepared for the joint OECD / University of Maryland conference on “Labor activation in times of high unemployment”, 11 November 2011.
47. Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badania pracodawców i ofert pracy, PARP, Warszawa 2015.
48. Koncepcja Zagospodarowania Przestrzennego kraju 2030. Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2011 r.
49. Krajowa Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013.
50. Krajowy plan działania na rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012.
51. Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia 2012–2014, MPiPS, Warszawa 2012.
52. Krajowy program przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, MPiPS, Warszawa 2013.
53. Krajowy program reform. Europa 2020, wyd. Rada Ministrów RP, Warszawa 2013.

54. Krasnopolski A., Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012.
55. Krupski R., (red.): Zarządzanie strategiczne. Koncepcje, metody, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 2003.
56. Kryńska E., Arendt Ł., Rynek Pracy – Wyzwania Strategiczne: na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015, IPISS, Warszawa 2011.
57. Kryńska E., Kwiatkowski E., Podstawy wiedzy o rynku pracy, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013.
58. Kryńska E., Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1996.
59. Kryńska E., Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze w: Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej numer 55. Warszawa 2010.
60. Kulesza E., Lokalna polityka społeczna, Warszawa 2013.
61. Litwiński J., Sztanderska U., Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. PARP, Warszawa 2010.
62. Marody M., Giza-Poleszuk A., Przemiany więzi społecznych, Wydawnictwo Naukowe „Scolar”, Warszawa 2004.
63. Marszowski R., Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów, Przegląd Górniczy, 12/2016, wyd. SITG, Katowice.
64. Marszowski R., Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja 2017. Artykuł przyjęty do druku.
65. Marszowski R., Rynek pracy powiatu raciborskiego w ujęciu statystycznym, w: Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy powiatu raciborskiego, Racibórz/Katowice 2016, Materiał niepublikowany.
66. Martinez-Fernandez C, Perek-Białas J., i in., Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce, wyd. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego RP, Warszawa 2013.
67. Martinez-Fernandez, C., Chorazy, P., Weyman, T., and Gawron, M. (2011), The Territorial Dimension of the European Social Fund: A local approach for local jobs? LEED Working Paper Series.
68. Matejuk M., Szymańska K., red., Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości w warunkach niepewności i ryzyka, Łódź 2013.
69. Milczarek D., red., Subsydiarność, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996.
70. Mutz G., Ludwig-Mayerhofer L., Koenen W., Eder E. J., W. Bonß, Diskontinuerliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen 1995.
71. Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wiśła 22–24.10.1997, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977.
72. Nowy leksykon PWN, Warszawa 1998.
73. Panorama powiatów województwa śląskiego 2015, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.
74. Perspektywa uczenia się przez całe życie. Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.
75. Pogonowska B., Kapitał społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej, w: Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne, H. Januszek (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004.

76. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013.
77. Powiat pszczyński w liczbach http://www.polskawliczbach.pl/powiat_pszczynski.
78. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016–2023.
79. Produkty i usługi przyjazne dla osób starszych – szansa na rozwój społeczno-gospodarczy. Komisja Europejska, Polska 2012.
80. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014.
81. Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Warszawa 2013.
82. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie. Strasburg 2010.
83. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013.
84. Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce. Raport OECD. Warszawa 2013.
85. Raport Referencyjny. Odniesienie polskiej ramy kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
86. Raport z badania ankietowego przedsiębiorców sektora MSP Olsztyna. Zamawiający gmina Olsztyn, Gdańsk 2015.
87. Romanowski R., i inni, Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych, w: Optimum. Studia ekonomiczne NR 2 (80) 2016 r. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016.
88. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.
89. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7.08.2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
90. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006.
91. Rozporządzenie Rady UE określające wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020. Rada Unii Europejskiej. Bruksela, 17 lipca 2013 r.
92. Runge A., Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014).
93. Runge J., Regionalne i lokalne konsekwencje współczesnych przemian demograficznych Polski – elementy metodologii badań. Przykład województwa śląskiego, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 223, Katowice 2015.
94. Ruthin Castle – A Short History: 1901.
95. Rybicka K., Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, wyd. Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 37, t. 2 z 2014 roku, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.
96. Schmidt Cz., red., Kompleksowy program aktywizacji zawodowej osób starszych 50+, wyd. Akademia Leona Koźmińskiego. Warszawa 2012.
97. Scoppetta A., Macháčová J., Moser P., Zielona Księga – Strategia przeciwdziałania starzeniu się społeczeństwa Europy Środkowej, wyd. Centrum Innowacji Społecznych w Wiedniu, Wiedeń 2013.
98. Serafin K., Identyfikacja potrzeb szkoleniowych jako istotny obszar działań w zarządzaniu personelem, Problemy Zarządzania, vol. 9, nr 4 (34), Uniwersytet Warszawski, 2011 r.

99. Sierocińska K., Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy, *Studia ekonomiczne – economic studies*, nr 1 (LXVIII) 2011, PAN.
100. Słownik języka polskiego pod red. W. Doroszewskiego.
101. Sołtys J., Lendzion J., *Strategia rozwoju gmin*, Politechnika Gdańska, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych <https://www.imp.gda.pl/fileadmin/scitechfound/Publikacje/Cetstra>.
102. Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności polski, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014.
103. Springer W., Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN), w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996.
104. Stępnik I., Zieliński J., Estymacja i interpretacja zerokuponowej krzywej dochodowości. *Materiały i Studia NBP* 2000, nr 108.
105. *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
106. *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023*, Pszczyna 2016.
107. *Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023*, Załącznik do Uchwały Nr. VII/172/15 Rady Miejskiej w Pszczynie z dnia 10 grudnia 2015 r. Pszczyna-Wrocław 2015.
108. *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*. MPiPS, Warszawa 2013.
109. *Strategia Rozwoju Kraju 2020*, MRR, Warszawa 2012.
110. *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego gminy Czermin na lata 2007–2015 z prognozą do roku 2020*.
111. *Strategia Rozwoju Województwa śląskiego „Śląskie 2020”*, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2010.
112. *Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014–2020*, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r., Gliwice 2016.
113. Strzelecki Z., Kowalczyk E., (red.), *Przemiany ludności w Polsce. Przyszłość demograficzna*, wyd. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2014
114. *Sytuacja demograficzna województwa śląskiego*, w: *Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych*, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011.
115. *Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania*, Projekt finansowany ze środków pochodzących z Funduszy Counterpart Funds (CPF) Sektorowych Agrolinia (PL9005), wyd. Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2012.
116. Sztanderska U., *System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, wyd. Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008.
117. Sztanderska U., Wojciechowski W., *System edukacyjny a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008.
118. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.
119. The Social Exclusion Unit, Office of the Deputy Prime Minister 7th floor, Eland House, Bressenden Place London SW1E 5DU 2004, s.1–12.
120. Trafiałek E., *Starzenie się i starość*, Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006.

121. Trych A., Edukacja jako sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, Zarządzanie szkołą wyższą: dylematy i wyzwania, w: Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku 2011/14, Gdańsk 2011.
122. Urbaniak B., W kierunku „srebrnej gospodarki” – konieczność czy szansa na rozwój Studia Prawno-ekonomiczne, t. XCVII, 2016.
123. Urbaniak B., Wiktorowicz J., red., Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009, wyd. UŁ, Łódź 2011.
124. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2013, art. 49.
125. Van de Kaa D.J., Europe and iys Population. The long View European Populations. Unityyin Diversity. Dordercht 1999.
126. Wap S., Aktywne polityki rynku pracy – dobry sposób na walkę z bezrobociem? Analiza FOR nr 3 z 2013, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2013.
127. Wasilewski R., Lokalna polityka społeczna, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny: red., Polityka społeczna, Warszawa 2009.
128. Wiśniewski Z., Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, wyd. UMK, Toruń 1999.
129. Wiśniewski Z., Zawadzki K., Efektywność polityki rynku prac w Polsce, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, Toruń 2011.
130. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.
131. Wołowicz T., Górka Z., Zlecenie wykonywania zadań własnych gminy w komunalnej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 3/2011.
132. Wołowicz T., Soboń J., Malicki M., Wpływ kryzysu finansowego na gospodarkę polską – kierunki reform i perspektywy wzrostu, w: E. Libanowska, I. Michałkow, W. Novikov, Z. Siroic, A. Stiepanov (red.), Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej, Stowarzyszenie Współpracy Polska-Wschód, Społeczne Towarzystwo Polska-Ukraina, Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, Instytut Demografii i Badań Społecznych Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, Rosyjski Uniwersytet Kooperacji, Warszawa-Kijów-Moskwa 2010.
133. Wołowicz T., Wiedza finansowa jako endogeniczne źródło potencjału JST, T. Skica (red.), Wiedza finansowa w praktyce działalności jednostek samorządu terytorialnego. Raport analityczny vol 1, nr 2, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2011.
134. Wright P.L., Pringle Ch., Kroll M., Strategic management, concepts and cases, 1992.
135. Zakrzewska-Bielawska A., Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwach wysokich technologii, w: J. Werewka (red.), Zarządzanie projektami w przedsiębiorstwie informatycznym. Metodologia i strategia zarządzania, Wydawnictwo AGH, Kraków 2012.
136. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012.
137. Zwierchowski A., (red.), Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, wyd. SGH, NUCE, WSP TWP, Warszawa 2002 r.
138. Żoźnierski A., Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw, Warszawa 2005.

Spis rysunków

Rysunek 1. Zmiany liczby ludności w biologicznych grupach wieku dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS na lata 2014–2055	14
Rysunek 2. Ludność powiatu pszczyńskiego według grup wieku na koniec 2015 roku	14
Rysunek 3. Ludność powiatu pszczyńskiego według grup wieku 0–4 lata oraz 5–9 lat. Obserwacje za lata 2004–2015	15
Rysunek 4. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS do 2050 roku	18
Rysunek 5. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego według ekonomicznych grup wieku dla powiatu pszczyńskiego w latach 2004–2015	18
Rysunek 6. Rodziny z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu w województwie śląskim oraz wybranych powiatach województwa śląskiego w 2011 roku w %	20
Rysunek 7. Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku dla powiatu pszczyńskiego według prognozy GUS na lata 2014–2050	21
Rysunek 8. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w powiecie pszczyńskim w relacji do średniej krajowej w latach 2005–2015	26
Rysunek 9. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w powiatach subregionu centralnego w latach 2005–2015	26
Rysunek 10. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na liczbę pracujących w %	102
Rysunek 11. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zasięg terytorialny oddziaływania w %	102
Rysunek 12. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zależność organizacyjną w %	103
Rysunek 13. Czy w 2016 roku Państwa przedsiębiorstwo zwiększyło czy zmniejszyło liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=70 przedsiębiorców)	109
Rysunek 14. Jak Pan/Pani przewiduje czy przedsiębiorstwo w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=66 przedsiębiorców)	110
Rysunek 15. Wolne stanowiskach pracy (N=70 przedsiębiorców)	110
Rysunek 16. Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=70 przedsiębiorców)	113
Rysunek 17. Przewidywany w 2017 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wśród badanych przedsiębiorstw (N=70 przedsiębiorców)	120
Rysunek 18. Czy kiedykolwiek Państwa firma korzystał(a) ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego?	123

Spis tabel

Tabela 1. Podstawowa charakterystyka demograficzna powiatu pszczyńskiego w latach 2004–2015.....	11
Tabela 2. Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i powiatu pszczyńskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2015. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%	17
Tabela 3. Pracujący ^{a)} w powiecie pszczyńskim według stanu na 31 grudnia 2015 roku	21
Tabela 4. Bezrobotni ogółem oraz według płci w powiecie pszczyńskim. Stan na koniec lutego 2017 r.....	22
Tabela 5. Bezrobotni poszukujący pracy w powiecie pszczyńskim. Stan na koniec IV kwartału 2016 r.	23
Tabela 6. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według czasu pozostawania bez pracy w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku	24
Tabela 7. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według wieku w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku.....	24
Tabela 8. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według wykształcenia w Stan na koniec IV kwartału 2016 roku	25
Tabela 9. Bezrobotni w powiecie pszczyńskim według stażu pracy w %. Stan na koniec IV kwartału 2016 roku	25
Tabela 10. Podmioty Gospodarki Narodowej ^{a)} w rejestrze REGON w 2015 r. w powiecie pszczyńskim. Stan w dniu 31 XII	27
Tabela 11. Zakładane zmiany w poziomie zatrudnienia w grupach wiekowych 15–64 lata, 55–69 lat oraz 65–69 lat, w Polsce do roku 2020.....	39
Tabela 12. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji	99
Tabela 13. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według zasięgu terytorialnego działalności	99
Tabela 14. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według roku powstania	100
Tabela 15. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według zależności organizacyjnej.....	100
Tabela 16. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według sektora własności	101
Tabela 17. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według sektora działalności gospodarczej	101
Tabela 18. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu pszczyńskiego według rodzaju działalności	101
Tabela 19. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor własności	103
Tabela 20. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor działalności gospodarczej.....	104
Tabela 21. Proszę ocenić sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa w dniu badania (N=70 przedsiębiorców).....	105
Tabela 22. Oceny prognozowanej na rok 2017 i lata 2018–2020 sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw (N=70 przedsiębiorców)	105

Tabela 23. Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw na rok 2017 oraz na lata 2018–2020 (N=70 przedsiębiorców)	106
Tabela 24. Czynniki posiadające znaczenie dla rozwoju pszczyńskich przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia (N=70 przedsiębiorców)	107
Tabela 25. Wolne miejsca pracy w badanych przedsiębiorstwach według grupy średniej i zawodu i specjalności (N=70 przedsiębiorców)	111
Tabela 26. Zawody i specjalności uznawane za kluczowe dla działalności gospodarczej w pszczyńskich przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców).....	113
Tabela 27. Zawody i specjalności, w których występują braki kadrowe w pszczyńskich przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców)	117
Tabela 28. Czy w Państwa firmie istnieje zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych? (N=66 przedsiębiorców)	118
Tabela 29. Zasadnicze cele szkoleń realizowanych w badanych przedsiębiorstwach (N=70 przedsiębiorców)	119
Tabela 30. Oczekiwania/propozycje badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (N=70 przedsiębiorców)	121
Tabela 31. Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta badane przedsiębiorstwo podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników? (N=70 przedsiębiorców).....	122
Tabela 32. Proszę wskazać typy organizacji, z którymi współpracowali Państwo w ostatnich trzech latach w zakresie wsparcia rozwoju firmy, i określić czy była to współpraca długoterminowa (np. kilkuletnia) czy jednorazowa?	122
Tabela 33. Proszę ocenić znaczenie dla Państwa firmy oferowanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy form zapobiegania utracie zatrudnienia osób pracujących?	123

Monografia jest rezultatem pracy badawczej zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie w Pro – Inwest s.c. zgodnie z umową nr 18/2017 dnia 15 maja 2017 roku w związku z zapytaniem ofertowym z dnia 26.04.2017 roku, znak: OR.3321.5.4.2017

Egzemplarz bezpłatny

ISBN 978-83-935412-4-9