



Ryszard Marszowski

Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim

Katowice/Racibórz 2016

Spis treści

Wprowadzenie.....	5
1. Edukacja jako kluczowy czynnik aktywizacji zawodowej a diagnoza zapotrzebowania na zawody.....	7
1.1. Wstęp.....	7
1.2. Trendy demograficzne i starzenie się społeczeństw	9
1.3. Edukacja jako czynnik wzrostu zatrudnienia i aktywizacji społecznej	13
1.4. Wnioski.....	18
2. Rynek pracy powiatu raciborskiego w ujęciu statystycznym	20
2.1. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności	20
2.2. Aktywność ekonomiczna ludności	28
2.3. Wnioski.....	34
3. Koncepcje rozwoju powiatu raciborskiego w perspektywie 2020 roku	36
3.1. Strategia Rozwoju Powiatu Raciborskiego na lata 2014–2020	36
3.2. Strategia Rozwoju Miasta Racibórz do roku 2020	40
3.3. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego.....	46
3.4. Wnioski.....	52
4. Zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim w opinii przedsiębiorców.....	55
4.1. Wprowadzenie	55
4.2. Założenia badawcze	55
4.3. Opis próby badawczej na potrzeby badania ankietowego.....	59
4.4. Wyniki badań	65
4.4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność w kontekście zapotrzebowania na zawody	65
4.4.2. Polityka kadrowa w kontekście zapotrzebowania na zawody	69
4.4.3. Polityka szkoleniowa w kontekście zapotrzebowania na zawody.....	74
4.4.4. Instytucje rynku pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy	78
4.5. Wnioski	80
5. Zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim w świetle wywiadów eksperckich	84
5.1. Uwagi wprowadzające.....	84
5.2. Metodyka badań	84
5.3. Wyniki badań	86
5.3.1. Lokalna gospodarka a zapotrzebowania na zawody	86
5.3.2. Lokalny rynek pracy a zapotrzebowania na zawody	89
5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku a zapotrzebowania na zawody	95
5.4. Wnioski	97
6. Zakończenie i rekomendacje	99
Bibliografia.....	102
Załączniki	105

Wprowadzenie

Opracowanie, które oddajemy do rąk czytelnika jest obszernym i dogłębnym studium socjoekonomicznym prezentującym uwarunkowania społeczne i gospodarcze wraz z próbą nakreślenia wizji rozwoju, ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka gospodarczego i społecznego jakim jest powiat raciborski. W oparciu o wyniki badań – szczególnym obszarem zainteresowań poznawczych – była problematyka rynku pracy, związana z kwestią rozpoznania zapotrzebowania na zawody w powiecie raciborskim. Przez pryzmat uzyskanych wyników badań, opisanych w niniejszym opracowaniu, postrzegamy powiat raciborski jako obszar wielu potencjałów. Wśród nich należy zauważyć przede wszystkim innowacyjność podmiotów gospodarczych działających w obszarze powiatu, ich zdolność do konkurowania w wymiarze zglobalizowanego rynku usług i produkcji, profesjonalizm i zaangażowanie w rozwój powiatu instytucji sektora jednostek samorządu terytorialnego oraz szeroką i atrakcyjną ofertę kształcenia zawodowego w szkolnictwie ponadgimnazjalnym zawodowym i wyższym.

Wychodząc z założenia, że ważnym czynnikiem wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego w powiecie raciborskim będzie zmniejszenie niedopasowania strukturalnego popytu i podaży na pracę, został określony cel użyteczny opracowania, który skupił się na inicjowaniu działań służących zbliżeniu gospodarki i edukacji, w oparciu o analizę zapotrzebowania na zawody. W tym kontekście wydaje się, że osiągnięcie tego celu pozwoli na bardziej precyzyjne ukierunkowanie wydatkowania strumienia środków finansowych, którymi dysponuje powiat w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Powiat raciborski to miejsce wielu kontrastów. Postrzegany jest jako czyste, zadbane, pełne zieleni, z potencjałem do wypoczynku miejsce, w którym mieszka się bardzo dobrze – jest spokojnie i wszędzie łatwo można dojechać. Z drugiej strony przed powiatem stoi wiele wyzwań rozwojowych. Zauważa się m.in. potrzebę wzrostu znaczenia w realizacji strategicznych działań w powiecie sektora badań i rozwoju czy też podniesienie na wyższy poziom know how powiatu. Wobec tych wyzwań w powiecie raciborskim oczekiwane są również działania mające na celu wzmocnienie pozycji powiatu na mapie społeczno-gospodarczej Europy Środkowej m.in., poprzez udrożnienie połączenia wodnego na linii rzek Odra Dunaj, zagospodarowanie Zbiornika Racibórz Południowy, budowę centrum przeładunkowego w porcie raciborskim i włączenie powiatu do infrastruktury tras szybkiego ruchu lądowego.

Niniejsza praca łączy zarówno obszar badawczy i analityczny jak i praktyczne zastosowanie zgromadzonej wiedzy. Innowacyjne badania, które dotychczas w powiecie raciborskim 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. Charakter analizowanych obszarów badawczych wymagał zastosowania ilości-

wych i jakościowych metod badawczych. Z kolei kompleksowość zastosowanych metod pozwoliła na wiarygodne wnioskowanie na poszczególnych etapach prowadzonych analiz, a także na prowadzenie konsultacji eksperckich w ramach procesu badawczego. Wyniki prowadzonych analiz i konsultacji społecznych pozwoliły na opracowanie rekomendacji służących modernizacji i rozwojowi opartej na wiedzy i edukacji struktury gospodarczej i społecznej powiatu raciborskiego. Równie ważnym jest zidentyfikowanie specyficznych potrzeb kadrowych tkwiących w najbardziej innowacyjnych podmiotach gospodarczych, co w konsekwencji może wspierać właściwe ukierunkowanie systemu kształcenia dla realizacji przyszłościowych wymogów rynku pracy powiatu raciborskiego.

Świadomi, że ponadlokalna i międzyinstytucjonalna współpraca zyskuje w rozszerzonym i dynamicznie zmieniającym się otoczeniu społecznym i gospodarczym coraz bardziej na znaczeniu 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 Raciborzu oraz kierownictwa Powiatowego Urzędu Pracy, dzięki którym mogły zostać zrealizowane badania i powstało niniejsze opracowanie.

Prof. dr hab. inż. Barbara Białicka

Dr Ryszard Marszowski

1. Edukacja jako kluczowy czynnik aktywizacji zawodowej a diagnoza zapotrzebowania na zawody

1.1. Wstęp

Podstawowym problemem społecznym i gospodarczym Polski w ostatnim okresie jest bezrobocie rozumiane jako nierównowaga na rynku pracy¹. Zjawisko bezrobocia powoduje wiele negatywnych skutków ekonomicznych, zarówno o charakterze makroekonomicznym – np. lukę w tworzeniu produktu krajowego brutto, zmniejszenie dochodów budżetowych przy jednoczesnym zwiększeniu wydatków publicznych – jak i mikroekonomicznych takich jak obniżenie standardu życia osób bezrobotnych i ich rodzin czy stopniowe ubożenie prowadzące do braku możliwości zaspokojenia najbardziej pilnych i podstawowych potrzeb². Negatywnym skutkiem ekonomicznym towarzyszą liczne niekorzyści o charakterze społecznym, w tym m.in. marginalizacja gospodarstw domowych, których członkowie zostali pozbawieni możliwości świadczenia pracy, frustracja i poczucie nieprzydatności, które wpływają negatywnie na zdrowie i kondycję fizyczną, także popadanie często w różnego rodzaju patologie społeczne, takie jak np. alkoholizm, narkomanię, różne formy przestępczości³.

Bezrobocie jako zjawisko społeczne pojawiło się w polskiej rzeczywistości z początkiem lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wraz z rozpoczętymi przemianami ustrojowymi w kraju⁴. Przeciwdziałanie temu zjawisku lub też ograniczanie jego negatywnych skutków stało się stałym elementem programowym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Reforma administracyjna kraju spowodowała, że gminy stały się głównymi ośrodkami odpowiedzialnymi za realizację celów związanych z ograniczeniem bezrobocia⁵. Podstawowym aktem prawnym dotyczącym przeciwdziałania bezrobociu w Polsce jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (– dalej pzirp)⁶. Określa ona zadania państwa (administracji publicznej) w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zadania te są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu osiągnięcia: pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, wysokiej jakości pracy, wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej oraz zwiększenia mobilności na rynku pracy⁷. Usługi rynku pracy realizowane są przez instytucje rynku pracy w oparciu o instrumenty wsparcia, do

¹ Szerzej: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2009.

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

³ Zob. S. Buchholz, M. Bukowski, *Ubóstwo i nierówności*, w: *Ubóstwo a praca. Zatrudnienie w Polsce 2011*, M. Bukowski, I. Magda, (red.), wyd. Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2013, s. 11–58; Rynek pracy, edukacja i polityka społeczna w: *Sprawozdanie krajowe – Polska 2015 r. Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej*, wyd. Komisja Europejska, Bruksela 2015, s. 19–25.

⁴ Por. T. Tokarski, *Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 1999–2006*, *Gospodarka Narodowa* nr 7–8 z 2008, s. 25–41.

⁵ Problematyka reformy administracyjnej kraju została szeroko mówiona w: M. Kulesza, *Transformacja ustroju administracyjnego Polski (1990–2000)*, *Studia Iuridica XXVIII/2000*, s. 79–86.

⁶ Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001, ze zm.

⁷ Tamże.

których zalicza się przede wszystkim dodatek aktywizacyjny⁸, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą⁹, prace interwencyjne¹⁰, prace społecznie użyteczne¹¹, przyznawanie bezrobotnemu lub absolwentowi środków na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej¹², roboty publiczne¹³, staż¹⁴ oraz przygotowanie zawodowe dorosłych¹⁵.

W kontekście regulacji wynikających z ustaw pzirp edukacja zaliczana jest do najbardziej efektywnych instrumentów rynku pracy ograniczających negatywne skutki wynikające z bezrobocia¹⁶. Jak wskazują liczne źródła jednym z zasadniczych przyczyn bezrobocia jest posiadanie zbyt niskich kwalifikacji zawodowych i brak ich dostosowania do potrzeb w zatrudnieniu¹⁷. W tym świetle pracodawcy oczekują odpowiednich do zgłaszanego zapotrzebowania kwalifikacji, wielostronnych umiejętności zawodowych oraz chęci do stałego podnoszenia kwalifikacji¹⁸. Przyszli pracownicy muszą wykazywać się nowymi kwalifikacjami, gdyż nowe miejsca pracy powstają w zupełnie nowych działach gospodarki¹⁹. Zdecydowana większość miejsc pracy powstaje w sektorze usług, a co za tym idzie od kandydatów wymaga się lepszego wykształcenia i przygotowania zawodowego. Jedną z barier przy podejmowaniu lub zmianie pracy w określonych warunkach może być m.in. edukacja, i dlatego należy w nią inwestować, tym bardziej że w związku z odwracaniem się piramidy wieku²⁰ i starzeniem społeczeństwa zwiększa się liczba bezrobotnych w wieku po 50. roku życia²¹.

⁸ Art. 48 ustawy pzirp.

⁹ Art. 46 ust. 1 pkt 1 pzirp.

¹⁰ Art. 2 ust. 1 pkt 26, art. 51, art. 56, art. 59, art. 59a, art. 61a ustawy pzirp; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2009 r. nr 5, poz. 25).

¹¹ Ustawa pzirp; rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 25 października 2005 r. w sprawie trybu organizowania prac społecznie użytecznych (Dz. U. z 2005 r. nr 210, poz. 1745).

¹² Art. 2 ust. 1 pkt 23a, art. 73a ustawy pzirp; rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych (Dz. U. z 2011 r. nr 155, poz. 921).

¹³ Art. 2 ust. 1 pkt 32, art. 57 ustawy pzirp; rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2009 r. nr 5, poz. 25).

¹⁴ Art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a pzirp; rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. z 2009 r. nr 142, poz. 1160); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz. U. z 2009 r. nr 136, poz. 1118).

¹⁵ Art. 2 ust. 1 pkt 29 a i b, art. 53 a – m, art. 54, art. 61 a ustawy pzirp; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz. U. z 2009 r. nr 61, poz. 502).

¹⁶ Por. Rekomendacje końcowe, w: Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, M. Boni, red., wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 372–384.

¹⁷ Szczegółowo zagadnienie dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb w zatrudnieniu prezentuje M. Kabaj w: Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, IPiSS, Warszawa 2012, seria „Studia i Monografie”, ss. 130.

¹⁸ Szerzej: M. Kocór, S. Czarnik, A. Strzebińska, Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu, w: J. Górniak, red. Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport „Bilans Kapitału Ludzkiego”, PARP, UJ, 2012, s. 22–58.

¹⁹ Por. Rola wykształcenia i kompetencji pracowników w budowaniu potencjału innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw, w: B. Plawgo, J. Kornecki, Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw, PARP, Warszawa 2010, s. 45–63.

²⁰ Por. Grażyna Trzpiot, Prognozy ludności dla Polski – perspektywa logistyki społecznej, w: Studia Ekonomiczne 2013, Tom 175, wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, s. 70–91.

²¹ Por. E. Trafiałek, Starzenie się i starość, wyd. Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006, s. 247.

1.2. Trendy demograficzne i starzenie się społeczeństw²²

Na podstawie prognozy demograficznej przyjmuje się, że w latach 2010–2035 ludność w wieku produkcyjnym w Polsce zmniejszy się o przeszło 3,8 mln osób, a w województwie śląskim o blisko 700 tysięcy²³. Wynikiem tego w przyszłych latach będzie zwiększanie się liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Prognoza demograficzna wskazuje, że w latach 2010–2035 w Polsce ludność w tej grupie wiekowej zwiększy się o przeszło 3,2 miliona osób, a w województwie śląskim o 331 tysięcy osób²⁴. Wskazane zmiany mogą spowodować istotne skutki w strukturze zasobów pracy. Przede wszystkim może nastąpić odwrócenie proporcji ludności aktywnej zawodowo w relacji do ludności biernej zawodowo, na rzecz jej przewagi na rynku pracy. W wyniku zmiany wskazanych proporcji aktywność zawodowa Polaków i mieszkańców województwa śląskiego może dalej się zmniejszać²⁵.

Przeprowadzone badania struktury i prognozy ludności Polski oraz województwa śląskiego ogółem, jak i w wieku 50 lat i więcej do roku 2035 umożliwiają wskazanie uwidaczniających się wielowymiarowych niekorzystnych tendencji. Ich syntetyczną ilustrację stanowią wieloprzekrojowe dane opisujące zmiany w bilansie ludności ogółem zawarte w tabeli 1.

Tabela 1. Zmiany w bilansie ogółem ludności Polski i województwa śląskiego w latach 2004–2013

Zmienna	Lata		Wzrost/spadek
	2004	2014	
Ludność ogółem w Polsce	38 173 835	38 478 602	+304 767
Ludność ogółem w województwie śląskim	4 700 771	4 585 924	-114 847
Urodzenia żywe w Polsce	356 132	375 160	+19 028
Urodzenia żywe w województwie śląskim	40 134	42 720	+2586
Zgony ogółem w Polsce	363 522	376 467	+12 945
Zgony ogółem w województwie śląskim	45 591	47 831	+2240
Przyrost naturalny w Polsce	7391	-1307	-8698
Przyrost naturalny w województwie śląskim	-5457	-5111	-360
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Polsce	-9382	-19 904	-10 522
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w województwie śląskim	-8592	-9318	-726
Przyrost naturalny na 1000 ludności w Polsce	-0,2	0,0	-0,2
Przyrost naturalny na 1000 ludności w województwie śląskim	-1,2	-1,1	-0,1
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Polsce na 1000 ludności*	-0,2	-0,5	-0,3
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w województwie śląskim na 1000 ludności*	-1,8	-1,4	+0,4
Ludność ogółem w wieku przedprodukcyjnym w Polsce	8 087 067	6 942 996	-1 144 071
Ludność ogółem w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim	915 612	771 201	-144 411
Ludność ogółem w wieku produkcyjnym w Polsce	24 239 587	24 230 162	-9425
Ludność ogółem w wieku produkcyjnym w województwie śląskim	3 058 043	2 898 050	-159 993
Ludność ogółem w wieku poprodukcyjnym w Polsce	5 847 181	7 305 404	+1 458 233
Ludność ogółem w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim	727 116	916 673	+189 557
Współczynnik urbanizacji dla Polski	61,5	60,3	-1,2
Współczynnik urbanizacji dla województwa śląskiego	78,8	77,3	-1,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS. Stan na dzień 31.12.2004 oraz 31.12.2014.

Legenda: znak * oznacza wartość zmiennej według stanu na 31.12.2013 r.

²² Opis trendów demograficznych został zaczerpnięty z manuskryptu pracy doktorskiej autora artykułu o tytule „Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50 lat i więcej w fazie zmiany demograficznej na rynku pracy województwa śląskiego”. Materiał niepublikowany.

²³ Prognoza ludności na lata 2008–2035, GUS, Warszawa 2009, tabl. A8. Prognoza ludności według ekonomicznych grup wieku (w tysiącach), s. 234–235.

²⁴ Tamże.

²⁵ Por. M. Góra, Trwale wysokie bezrobocie w Polsce. Refleksje, próba częściowego wyjaśnienia i kilka propozycji, w: E. Balcerowicz red., Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu? CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2004, s. 140.

Potwierdzają one, że w latach 2004–2014 nastąpił wyraźny spadek liczby mieszkańców województwa śląskiego oraz utrzymał się też głęboko ujemny przyrost naturalny. Zarówno w Polsce, jak i w województwie śląskim, utrzymywało się wysokie ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały, a także niski poziom przyrostu naturalnego na 1000 ludności. Towarzyszył temu wysoki spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. W województwie śląskim można zaobserwować szczególnie duże obniżenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym. W skali Polski i województwa śląskiego wystąpił bardzo wysoki wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Wszystko to wskazuje na niekorzystne kierunki rozwoju struktury ludności Polski i województwa śląskiego²⁶.

Niesprzyjające rozwojowi struktury ludności Polski i województwa śląskiego tendencje potwierdzają również dane opisujące zmiany, zachodzące w ruchu naturalnym ludności w latach 2004–2014, które przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Zmiany w ruchu naturalnym ludności Polski i województwa śląskiego w latach 2004–2013

Zmienna	Lata		Wzrost/spadek
	2004	2014	
Małżeństwa na 1000 ludności w Polsce	5,03	4,9	–0,13
Małżeństwa na 1000 ludności w województwie śląskim	5,03	5,0	0,03
Urodzenia żywe na 1000 ludności w Polsce	9,33	9,7	+0,37
Urodzenia żywe na 1000 ludności w województwie śląskim	8,54	9,3	+0,76
Zgony na 1000 ludności w Polsce	9,52	9,78	+0,268
Zgony na 1000 ludności w województwie śląskim	9,7	10,41	+0,71
Zgony niemowląt na 1000 urodzeń żywych w Polsce	6,80	4,2	–2,6
Zgony niemowląt na 1000 urodzeń żywych w województwie śląskim	7,95	4,9	–3,05
Przyrost naturalny na 1000 ludności w Polsce	–0,19	0,0	–0,19
Przyrost naturalny na 1000 ludności w województwie śląskim	–1,16	–1,4	–0,24
Współczynnik dzietności w Polsce	1,227	1,290	+0,063
Współczynnik dzietności w województwie śląskim	1,119	1,264	+0,145
Współczynnik reprodukcji brutto w Polsce	0,595	0,626	+0,031
Współczynnik reprodukcji brutto w województwie śląskim	0,543	0,620	+0,071
Przeciętne trwanie życia mężczyzn w Polsce	70,7	73,8	+3,1
Przeciętne trwanie życia mężczyzn w województwie śląskim	70,2	73,2	+3,0
Przeciętne trwanie życia kobiet w Polsce	79,2	81,6	+2,4
Przeciętne trwanie życia kobiet w województwie śląskim	78,4	80,4	+2,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS. Stan na dzień 31.12.2004 i 31.12.2014.

Na podstawie analizy danych można uznać, że kluczowymi determinantami niekorzystnych zmian w ruchu naturalnym ludności Polski i województwa śląskiego w latach 2004–2014 było utrzymywanie się na tym samym poziomie niskiej liczby małżeństw na 1000 ludności, jak również mała liczba urodzeń żywych na 1000 ludności, bardzo niewielki przyrost naturalny, skrajnie niski współczynnik dzietności oraz współczynnik reprodukcji brutto²⁷.

Wskazane wieloprzekrojowe tendencje i zmiany w bilansie ogółem i w ruchu naturalnym ludności w Polsce i w województwie śląskim są źródłem procesu odwracania się piramidy wieku. Wynikiem tego

²⁶ Por. J. Szymańczak, Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne, Studia Biura Analiz Sejmowych 2012, nr 2, s. 9–28.

²⁷ Por. Ruch naturalny i migracje w województwie śląskim w 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014.

procesu jest dynamiczne i trwałe starzenie się ludności²⁸. Zgodnie z prognozą do roku 2035 wskazane tendencje i zmiany nadal będą utrzymywać się w strukturze demograficznej ludności. W szczególności nastąpi dynamiczne przyspieszenie procesu starzenia się ludności i związany z tym postępujący wzrost liczby osób w wieku po 50. roku życia²⁹.

W kontekście odwracania się piramidy wieku warto podjąć refleksję na definicję starzenia się i/lub starości³⁰. Jak zauważa się w raporcie na temat sytuacji osób starszych w Polsce pojęcia starość i starzenie się można rozważać na dwa sposoby – w aspekcie jednostkowym oraz jako zjawiska dotyczące zbiorowości tych jednostek, tj. społeczeństwa danego regionu, kraju, części świata³¹. W aspekcie jednostkowym starość jest zjawiskiem biologicznym składającym się na cykl życia ludzkiego³². Według innego ujęcia starzenie postrzegane jest jako proces postępującego upośledzenia funkcji życiowych organizmu oraz utratą zdolności adaptacyjnych do zmian środowiskowych wraz ze zwiększającym się prawdopodobieństwem zgonu³³. Na ogół nieuniknionym etapem procesu starzenia się jest stan określany jako starość. Z kolei starzenie się, zgodnie z przyjętym w literaturze psychogerontologicznej określeniem, oznacza pewien proces i ma charakter dynamiczny, podczas gdy starość jako stan ma charakter statyczny³⁴. Zgodnie z teorią cyklu życia D. J. Levinsona³⁵, starość jest jedną z faz, która jednak nie jest homogeniczna i może być dzielona na kolejne okresy. Teoria cyklu życia opisuje zmiany psychiki oraz zachowań zachodzące na kolejnych – postępujących wraz z wiekiem – etapach życia jednostki. Pierwsza faza życia to faza uczenia się, zdobywania doświadczeń (obejmuje dzieciństwo i okres młodości). Kolejna faza obejmuje dorosłość to okres implementacji posiadanej wiedzy. Ostatnia faza – starości – to faza regresu. Poszczególne fazy mogą wystąpić u różnych jednostek w różnym czasie i nie można podać sztywnych granic wieku kończącego lub zaczynającego poszczególne fazy cyklu życia. Natomiast psychologiczna koncepcja cyklu życia – stworzona przez E. Eriksona³⁶ – dzieli życie jednostki na osiem etapów. Ostatnim etapem jest późna dorosłość i zaczyna się w wieku 60–65 lat. Należy zaznaczyć, że podział ostatniego etapu życia człowieka ulega zmianie wraz z wydłużaniem się życia oraz poprawą jego jakości w zbiorowości osób starszych. Obecnie w literaturze anglosaskiej stosuje się podział starości na trzy fazy: – młodzi starzy (*young old*) – osoby w wieku 60/65–74 lata, – starzy starzy (*old old*) – osoby w wieku 75–84 lata, – najstarsi

²⁸ Por. J. Jóźwiak, Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce, w: M. Kiełkowska red., Rynek pracy wobec zmian demograficznych, wyd. Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 9–23.

²⁹ Szerzej: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce, w: I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka red., Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce, wyd. Scholar, Warszawa 2007.

³⁰ Por. M. Kubiak, Współczesne problemy demograficzne w aspekcie społeczno-gospodarczym, w: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, M.G. Woźniak red., Zeszyt 16 z 2010 roku, wyd. Uniwersytet Rzeszowski, s. 182–195.

³¹ Por. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012, s. 15–18.

³² Zob. A. Zych, Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

³³ Szerzej: T.B. Kirkwood, Human Senescence, „BioEssay” nr 18 z 1996 r.

³⁴ Zob. K. Porzych, K. Kędziora-Kornatowska, M. Porzych, Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

³⁵ Zob. D.J. Levinson, A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).

³⁶ Por. E.H. Erikson, Dopełniony cykl życia, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

starzy (*the oldest old*) – osoby w wieku 85 lat i więcej. Młodzi starzy to osoby najczęściej jeszcze w pełni sprawne, zarówno fizycznie, jak i psychicznie. Osoby zaliczane do kategorii starzy starzy to osoby wymagające pomocy w wykonywaniu niektórych czynności dnia codziennego, takich jak zakupy, sprzątanie, pranie bielizny. Najstarsi starzy potrzebują stałej pomocy przy wykonywaniu większości czynności, osoby w tym wieku są potencjalnymi klientami instytucjonalnych form pomocy. W Polsce ze względu na krótsze średnie trwanie życia niż w krajach zachodnioeuropejskich oraz gorszy stan zdrowia osób starszych, wiek, od którego osoba wymaga pomocy opiekuna osoby starszej lub pomocy oferowanej przez wyspecjalizowane instytucje w codziennej egzystencji, przyjmowany jest na poziomie 75–80 lat. Simone de Beauvoir (1996)³⁷ nie postrzegała starości jako jednolitego okresu i wyróżniła dwa etapy ostatniej fazy życia, przyjmując za jedno z kryteriów wiek funkcjonalny, czyli możliwości psychofizyczne osoby starszej: w pierwszej fazie osoby starsze są samodzielne funkcjonalnie i niesamodzielne ekonomicznie (tzw. trzeci wiek), w drugiej fazie osoby starsze są niesamodzielne, zarówno funkcjonalnie, jak i ekonomicznie (tzw. czwarty wiek).

Jak wskazują prognozy demograficzne największe tempo wzrostu starzenia się społeczeństw będzie występować w tzw. grupie old old, czyli w kategoriach najstarszych, w wieku 75 lat i więcej. Jak zostało już wcześniej zauważone w związku z intensywnym procesem starzenia się społeczeństwa, tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy jest nie tylko polityczną ambicją, ale też koniecznością z gospodarczego punktu widzenia. W skali kraju należy zauważyć, że w ciągu najbliższego dwudziestopięciolecia Polska stanie w obliczu starzenia się społeczeństwa. Jak wynika np. z badań Z. Wiśniewskiego w województwie kujawsko-pomorskim przejawiać się to będzie między innymi spadkiem rozmiarów zasobów pracy. W 2035 roku kształtować się one będą na poziomie 1105,4 tys. osób, co oznaczać będzie spadek o 17,2% w stosunku do 2008 roku. Ten spadek liczby ludności w wieku zdolności do pracy w powiązaniu ze zmianami jej struktury według wieku spowoduje konieczność przeformułowania celów wielu polityk publicznych i problemów zarządzania w organizacjach. Już dzisiaj potrzebna jest zmiana podejścia do osób starszych i przeciwdziałanie szkodliwemu stereotypowi, że grupa ta jest nieprzydatna społecznie i stanowi ciężar dla społeczeństwa. Przewidywane zmiany demograficzne stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi³⁸. Coraz więcej organizacji podejmuje w ramach zarządzania wiekiem (*age management*) różnorodne działania skierowane do pracowników

³⁷ Zob. S. de Beauvoir, *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996, 7.

³⁸ Jak pisze A. Pocztowski zagadnienie związane z pozyskiwaniem właściwych ludzi oraz efektywnym wykorzystaniem ich wiedzy i umiejętności w osiąganiu celów organizacji stanowią przedmiot badań oraz rozwiązań praktycznych od dawna. W ostatnich 20 latach myślenie o miejscu i roli ludzi w organizacji wyznacza podejście określane jako zarządzanie zasobami ludzkimi (*human resources management*). Powstało ono w latach 80. XX w. w Stanach Zjednoczonych i wynikało z potrzeby reorientacji w dziedzinie funkcji personalnej spowodowanej zmianami w otoczeniu biznesowym, których wyrazem były m.in. nasilająca się i przybierająca globalne wymiary konkurencja, rosnące wymagania ze strony klientów odnośnie wysokiej jakości i równocześnie korzystnej ceny oferowanych produktów i usług, coraz szybsza dyfuzja innowacji, rosnący poziom edukacji społeczeństwa i związane z nim zmiany w systemach wartości. Por. A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody*, wyd. PWE, Warszawa 2008, s. 34.

powyżej 45 roku życia. Zmierzają one do poprawy środowiska pracy w celu utrzymania osób starszych w miejscu pracy, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego³⁹.

Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%, a do roku 2050 osoby powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia stanowią będą 20% ogółu ludności całej Europy. Niezależnie od przemian społecznych wywołanych tymi przeobrażeniami, spowoduje to również olbrzymią presję na systemy emerytalne i zabezpieczenia społeczne krajów członkowskich. W wypadku zlekceważenia tych procesów, grozi nam obniżenie potencjalnych stóp wzrostu zatrudnienia do skrajnie niskiego poziomu około 1% rocznie⁴⁰.

1.3. Edukacja jako czynnik wzrostu zatrudnienia i aktywizacji społecznej⁴¹

Dokumenty krajowe, w których podejmowana jest ocena i diagnoza sytuacji osób w wieku 50 i więcej lat na rynku pracy obejmują programy, w których zostały określone zarówno krótko- jak i długookresowe cele aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy osób – w szczególności uwzględniające czynnik edukacji.

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 więcej⁴². Zrealizowanie takiego wzrostu zatrudnienia wymaga podjęcia licznych wyzwań i działań w obszarze polityki rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób starszych, wśród których jednym z najważniejszych celów jest stworzenie modelu aktywności intelektualnej, społecznej i zawodowej osób starszych opartego na wykorzystywaniu ich potencjału i zapobieganiu wykluczeniu społecznemu przez edukację⁴³. 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 tej założono osiągnięcie w Polsce w roku 2020 wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50–64 lata na poziomie 40%⁴⁴. 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 działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób starszych m.in. przez:

³⁹ Por. Z. Wiśniewski red., Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 9.

⁴⁰ Zob. I. Krysiak, Wyzwania współczesnego rynku pracy, w: Rynek pracy a osoby bezrobotne. Szanse i szanse, J. Tokarz red., wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 82.

⁴¹ Opis edukacji jako czynnika wzrostu poziomu zatrudnienia osób w wieku 50 i więcej lat w Polsce i UE został zaczerpnięty z manuskryptu pracy doktorskiej autora o tytule „Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50 lat i więcej w fazie zmiany demograficznej na rynku pracy województwa śląskiego”. Materiał niepublikowany.

⁴² Por. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013.

⁴³ Tamże, s. 97–102.

⁴⁴ Zob. Strategia rozwoju kraju 2020. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.

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 oraz rozszerzenie oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz lepsze dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wiekowej.

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego do roku 2020 założono w obszarze wzrostu zatrudnienia osób w wieku 50 plus zmiany, które przedstawia tabela 3⁴⁵:

Tabela 3. 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. zadanie mające na celu 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 zatrudnienia⁴⁶.

W wyniku przeprowadzenia zakładanych we wskazanych powyżej dokumentach zmian dotyczących zatrudniania osób starszych i zaplanowanych zadań z zakresu edukacji 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.

Kolejnym programem, w którym szczególnie akcentuje się znaczenie edukacji jako czynnika aktywizującego zawodowo osoby w wieku 50 i więcej lat jest Solidarność pokoleń, który powstał w roku 2008⁴⁷. Jego głównym celem jest wzrost zatrudnienia osób starszych w Polsce. W programie założono koniecz-

⁴⁵ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. MPiPS, Warszawa 2013.

⁴⁶ Tamże, s. 37–38.

⁴⁷ 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.

ność podjęcia skoordynowanych działań w obszarach, które wspierają popyt na pracę osób 50 plus oraz oddziaływają 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.

W programie przyjęto cel główny, jakim jest osiągnięcie w perspektywie 2020 roku wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%⁴⁸. Pierwszym celem szczegółowym programu jest dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45 plus z perspektywy potrzeb rynku pracy⁴⁹. 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 interwencji⁵⁰:

- 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 pozaformalnym,
- 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,

⁴⁸ Zob. Syntetyczna diagnoza, w: Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 5.

⁴⁹ Zob. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 33.

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

- budowanie systemu doradztwa i usług wsparcia, które zapewnią wszechstronne i indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych,
- 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 kwalifikacji⁵¹.

Należy zauważyć, że 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.

W sierpniu 2012 roku Rada Ministrów RP przyjęła również rozwiązania dotyczące aktywności społecznej osób starszych w postaci Programu na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013 (dalej – Program ASOS). Został on opracowany w ramach partnerstwa społeczno-publicznego, w oparciu o zidentyfikowane problemy pokolenia osób starszych. Opracowaniu programu towarzyszyła

⁵¹ Zob. Raport Referencyjny. Odniesienie polskiej ramy kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.

analiza procesów społecznych i demograficznych zachodzących w Polsce, w świetle długofalowych wyzwań rozwojowych⁵².

Głównym celem programu ASOS jest poprawa jakości i poziomu życia osób starszych dla godnego starzenia się przez aktywność społeczną⁵³. Program ma przyczynić się do pełniejszego korzystania z potencjału społeczno-zawodowego osób starszych⁵⁴, aby mogły one pełnić różne role społeczne w życiu publicznym. Ważne jest również uwzględnienie w działaniach ograniczeń wynikających z barier funkcjonalnych, na które mogą być narażone osoby starsze.

Na podstawie głównego celu zostały opracowane następujące cele szczegółowe programu:

- zwiększenie różnorodności i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób starszych,
- tworzenie ofert odpowiadających problemom osób pozostających w niekorzystnej sytuacji⁵⁵,
- promowanie nowych rozwiązań na rzecz motywowania osób starszych do uczenia się dla zachowania aktywności, w tym szczególnie osób starszych pozostających w niekorzystnej sytuacji,
- tworzenie warunków dla rozwoju oferty edukacyjno-kulturalnej.

Program ASOS jest w pełni zintegrowany z działaniami wynikającymi ze strategii Europa 2020⁵⁶, Rezolucji Rady UE w sprawie odnowionej europejskiej agendy na rzecz uczenia się dorosłych⁵⁷, Strategii Rozwoju Kraju⁵⁸, Strategii Polityki Społecznej⁵⁹, Strategii Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego⁶⁰, dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”⁶¹. Tym samym działania określone w tych strategiach są jednocześnie działaniami, które będą realizowane również przez program ASOS⁶².

W programie ASOS w priorytecie edukacja zakłada się poprawę aktywności społecznej osób starszych poprzez różne formy edukacji formalnej i pozaformalnej. Podejmowane w ramach tego priorytetu działania powinny doprowadzić do aktywnego włączenia się osób starszych w życie społeczności lokalnych oraz zwiększyć ich integrację wewnątrzpokoleniową. W tym priorytecie kluczowymi działaniami są:

⁵² Zob. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, Rada Ministrów, Warszawa 2009.

⁵³ Por. Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013, Warszawa, sierpień 2012.

⁵⁴ Na potrzeby programu osobę starszą definiuje się, jako osobę w wieku powyżej 60 roku życia. Zob. Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych..., s. 19, przypis 21.

⁵⁵ W programie osobami pozostającymi w niekorzystnej sytuacji są osoby zagrożone wykluczeniem lub izolacją społeczną. Zob. Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych..., s. 20.

⁵⁶ Por. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu Społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010.

⁵⁷ Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 372/1 z 20.12.2011.

⁵⁸ Por. Strategia rozwoju kraju 2020, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.

⁵⁹ Zob. Strategia polityki społecznej na lata 2007-2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

⁶⁰ Por. Strategia wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na lata 2007-2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

⁶¹ Zob. Perspektywa uczenia się przez całe życie. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Rada Ministrów, Warszawa 2013.

⁶² Szerzej: Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013, Warszawa 2012, s. 21–24.

- zajęcia edukacyjne z zakresu różnych dziedzin (m.in. prawo, gospodarka, zdrowie, w tym profilaktyka zdrowotna, sport, turystyka, nowe technologie), programy edukacyjne o starzeniu, osobach starszych i aktywnym starzeniu się,
- zajęcia przygotowujące do usług wolontariackich,
- kształcenie opiekunów,
- promowanie wolontariatu kompetencji,
- promocja oferty edukacyjnej wśród osób starszych⁶³.

Warto nadmienić, że ASOS skupia się głównie na dwóch obszarach aktywizacji osób starszych edukacji i wsparciu zewnętrznym, na poziomie organizacji samorządu lokalnego. Wydaje się, że wybór tych dwóch obszarów był determinowany trzema przesłankami. Pierwszą był budżet programu, który raczej nie stwarzał warunków do podejmowania szeroko zakreślonych priorytetów, celów i działań, np. w obszarze zdrowia, zatrudnienia, rodziny, migracji. Druga przesłanka to wybór obszarów wsparcia osób starszych, tj. edukacji i wsparcia zewnętrznego. Ten wybór wydaje się uzasadniony. W świetle przeprowadzonej w ramach programu diagnozy sytuacji osób starszych w Polsce⁶⁴ oraz innych prac, edukacja uznawana jest za kluczowy czynnik aktywizujący społecznie i zawodowo osoby starsze⁶⁵. Podobnie ocenia się znaczenie wsparcia organizacji samorządu lokalnego w aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych. Należy jednak podkreślić, że w Polsce udział organizacji samorządu lokalnego we wspieraniu osób starszych nie jest rozpowszechniony i nie jest stosowany na dużą skalę.

1.4. Wnioski

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

Pisząc o edukacji m.in. jako priorytecie polityki społecznej K. Zimnoch zauważa, że jedną z determinant tego stanu jest fakt, że współczesne kraje rozwinięte znalazły się na takim etapie rozwoju społeczno-gospodarczego, kiedy jego barierą stają się niewystarczające, w stosunku do potrzeb poszczególnych gospodarek, zasoby pracy. Procesy demograficzne zachodzące w tych krajach, uznawanych za region

⁶³ Zob. Rządowy Program..., s. 25.

⁶⁴ Zob. Formy edukacji dla osób starszych, w: Rządowy Program na rzecz Aktywności..., s. 11.

⁶⁵ Zob. E. Dolny, Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku, w: Z. Wiśniewski red., Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych, wyd. „Dom Organizatora”, Toruń 2009, s. 123–170.

ustabilizowany ludnościowo, prowadzą do permanentnego zmniejszania się liczby ludności w wieku produkcyjnym, a szczególnie grupy osób aktywnych zawodowo, stanowiących zasoby siły roboczej, czyli podaży pracy. Rynki pracy w tych krajach odczuwają niedobór zarówno zasobów pracy niewykwalifikowanej, jak i niedobór kapitału ludzkiego⁶⁶.

W tym kontekście Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego do roku 2020 oraz Program Solidarność Pokoleń to dokumenty, w których zostały wyznaczone długofalowe cele polityki aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej. Mają one charakter kluczowy dla polityki horyzontalnej. Spełniają też wyznaczony przez Radę Europy postulat dotyczący obowiązku opracowania przez każdy kraj członkowski UE własnego programu reform, który będzie ukierunkowany na poprawę wskaźnika zatrudnienia⁶⁷. Z kolei w Programie na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych został rozwinięty w szczególności postulat wsparcia i aktywizacji zawodowej osób w wieku 60 plus, ważny w związku z wydłużaniem aktywności zawodowej do 67 roku życia⁶⁸.

Wskazane zależności między priorytetami, celami i działaniami zawartymi w dokumentach, które dotyczą aktywizacji zawodowej poprzez edukację pozwalają na stwierdzenie, że Polska, stworzyła wspólny obszar działań, w szczególności w obszarze aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia, w fazie zmiany demograficznej poprzez edukację.

⁶⁶ Szerzej: K. Zimnoch, Edukacja jako priorytet polityki społecznej i najważniejszy czynnik rozwoju społecznego, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 53–62.

⁶⁷ Zob. Decyzja Rady w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich. Zintegrowane wytyczne dotyczące strategii Europa 2020 – część druga. Bruksela 2010, s. 2.

⁶⁸ Por. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013, s. 5.

2. Rynek pracy powiatu raciborskiego w ujęciu statystycznym

2.1. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności

W 2015 roku powiat raciborski zamieszkiwało 109 196 osób, w tym 51,8% kobiet, mężczyźni stanowili odsetek 48,2%. Współczynnik feminizacji był zachwiany. Na 100 kobiet w analizowanym okresie przypadało 93 mężczyzn. Skutkowało to wysokim współczynnikiem maskulinizacji wynoszącym 107 kobiet na 100 mężczyzn⁶⁹. Uwzględniając fakt przewagi terenów rolniczych w powiecie raciborskim, w którym współczynnik urbanizacji⁷⁰ wynosił w 2015 roku zaledwie 59,8%⁷¹ warto zauważyć, że Polska, ze wskaźnikiem feminizacji 51,1% na obszarach niskozurbanizowanych, zajmuje 11. miejsce w Europie i plasuje się pomiędzy Wielką Brytanią a Włochami. Poziom wskaźnika determinowany jest zjawiskiem nadumieralności mężczyzn powyżej 40. roku życia oraz procesami migracyjnymi, wynikającymi z odpływu kobiet z obszarów wiejskich⁷². W tym świetle warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2004–2014 liczba mieszkańców powiatu raciborskiego zmniejszyła się o 2,85%, tj. o 1208 osób (tab. 4).

Temu spadkowi towarzyszyła nieregularna dynamika spadku/wzrostu urodzeń żywych, która w latach 2004–2014 w powiecie raciborskim zawierała się w przedziale od 97,7% – 2006 rok do 112% w 2010 roku (tabela 4). Zgony ogółem charakteryzowały się w analizowanym okresie czasu trwały tendencją wzrostu z poziomu 100,5% w roku 2005 do 108,1% w 2014 roku. Najwyższa dynamika wzrostu zgonów w powiecie raciborskim wystąpiła w latach 2012–2013 zawierając się w przedziale od 112,1 do 111,8% (tab. 1). Opisany rozkład liczby urodzeń żywych i zgonów ogółem wpłynął na przyrost naturalny w powiecie raciborskim, który w analizowany okresie czasu był ujemny i zawierał się przedziale od –67 w 2005 roku do –125 w 2014 roku. W latach 2005–2014 był to 187% wzrost trwałego ujemnego przyrostu naturalnego (tab. 4). Również ujemnymi wartościami charakteryzowało się w tym okresie saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały. Należy jednak podkreślić, że począwszy od 2004 roku saldo migracji wyraźnie malało. W 2004 roku saldo migracji osiągnęło poziom –632, aby zmniejszyć się w 2014 roku do wartości –88. Warto zauważyć, że najwyższe ujemne saldo migracji w powiecie raciborskim występowało w latach 2005–2006 zawierając się w przedziale od –538 do –739 (tab. 4).

⁶⁹ Por. Powiat raciborski w liczbach http://www.polskawliczbach.pl/powiat_raciborski (dostęp, 29.05.2016 r.).

⁷⁰ Współczynnik urbanizacji oznacza procentowy udział ludności miejskiej w ogólnej liczbie ludności danego powiatu. Szerzej: G. Węclawowicz, M. Łotocka, A. Baucz, *Rozwój miast w Polsce*, wyd. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 22–59.

⁷¹ Por. Powiat raciborski https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_raciborski (dostęp 30.05.2016 r.).

⁷² 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, s. 3–7.

Tabela 4. Podstawowa charakterystyka demograficzna powiatu raciborskiego w latach 2004–2014

Zmienne	Lata										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	112 570	112 009	111 204	110 731	110 591	110 448	110 231	110 085	109 929	109 564	109 362
2	100	99,5	98,8	98,4	98,2	98,1	97,9	97,8	97,7	97,3	97,2
3	bd.	907	886	886	955	945	1 016	924	1 005	898	928
4	bd.	100	97,7	97,7	105,3	104,2	112,0	101,9	110,8	99,0	102,3
5	bd.	974	979	1 048	1 042	1 017	1 032	970	1 092	1 089	1 053
6	bd.	100	100,5	107,6	107,0	104,4	106,0	99,6	112,1	111,8	108,1
7	bd.	-67	-93	-162	-87	-72	-16	-46	-87	-191	-125
8	bd.	100	139	242	130	107	24	69	130	285	187
9	-632	-538	-739	-185	-14	79	51	-100	-39	-184	-88
10	100	85,1	116,9	29,3	2,2	-12,5	-8,1	15,8	6,2	29,1	13,9

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

Legenda: 1. Ludność ogółem powiatu raciborskiego (stan w dniu 31 XII), 2. Dynamiki wzrostu/spadku ludności powiatu raciborskiego w latach 2004–2014, 3. Urodzenia żywe w powiecie raciborskim, 4. Dynamiki wzrostu/spadku urodzeń żywych w powiecie raciborskim w latach 2004–2014, 5. Zgony ogółem w powiecie raciborskim, 6. Dynamiki wzrostu/spadku zgonów ogółem w powiecie raciborskim w latach 2004–2014, 7. Przyrost naturalny w powiecie raciborskim w latach 2004–2014, 8. Dynamiki wzrostu/spadku przyrostu naturalnego w powiecie raciborskim w latach 2004–2014, 9. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie raciborskim, 10. Dynamiki wzrostu/spadku salda migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie raciborskim w latach 2004–2014.

„bd” – brak danych.

Opisane zjawiska na trwałe od lat kształtują nie tylko stan i strukturę ludności powiatu raciborskiego. Ujawniają się one intensywnie również w obszarze województwa śląskiego. Zmiany w strukturze ludności jakie dokonały się w województwie śląskim w latach 1988–2008 oraz 2009–2014 są zasadnicze. Udział dzieci w wieku 0–9 lat zmniejszył się bowiem w pierwszym okresie o połowę, z 16,5% do zaledwie 8,9%, aby ulec w drugim okresie oceny lekkiemu zwiększeniu z 9,05% do 9,7%. Mimo tej zmiany – w stosunku do 1998 roku – w 2014 trwałym był spadek udziału dzieci w wieku 0–9 lat, który wyniósł 6,8%⁷³. Zmniejszył się też udział grupy 10–19 lat z 14,8% do 11,5% oraz z 11,8% do 9,1%. W stosunku do 1998 roku było to zmniejszenie udziału tej grupy o 5,7%. Zmianom tym towarzyszył silny wzrost udziału ludności starej⁷⁴ w latach 1988–2008 z 13,1% do 19,2% oraz w latach 2009–2014 z 26,4% do 34,2%. W stosunku do 1998 roku było to zwiększenie udziału tej grupy o 21,1%⁷⁵.

Podobnych zależności należy oczekiwać w powiecie raciborskim w strukturze ludności według biologicznych grup wieku. Według stanu na 2014 rok liczba ludności według wskazanego podziału była następująca: ludność w wieku 0–14 lat stanowiła 13,1% ludności ogółem, w wieku 15–64 lat 71,8% i w wieku 65 lat i więcej 15,1%. Zgodnie z prognozami ten rozkład w 2035 roku może być następujący: 10,9% – spadek o 2,2%, 63,5% – spadek o 8,3% oraz 25,6% – wzrost o 10,5%⁷⁶ (rys. 1).

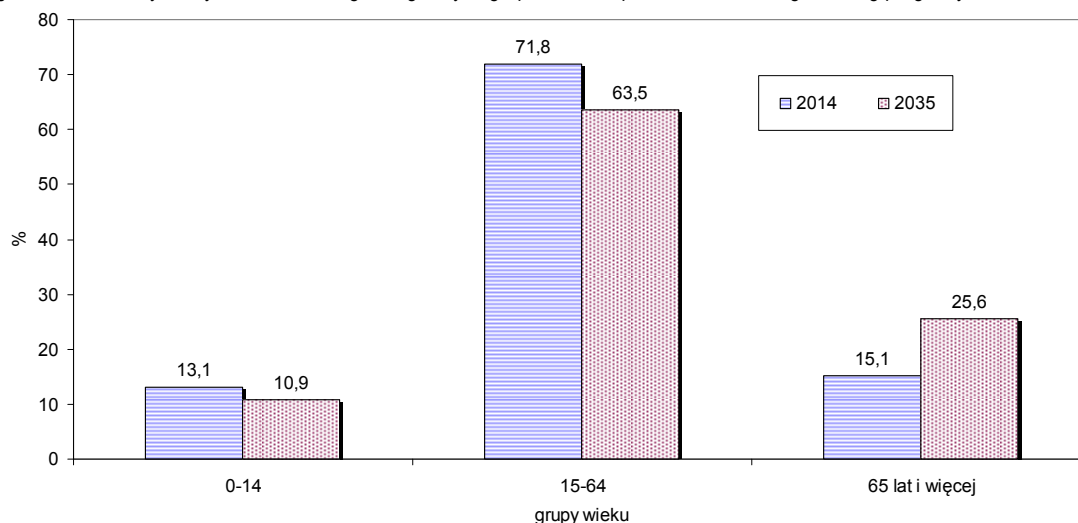
⁷³ Por. Ban Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r.

⁷⁴ W opracowaniu „Procesy i struktury demograficzno-społeczne na obszarze województwa śląskiego w latach 1988–2008” dla potrzeb analizy wyodrębniono grupę ludności starej, obejmującej umownie ludność w wieku 60 lat i więcej. Obliczony wskaźnik starości demograficznej określa udział procentowy ludności w wieku 60 lat i więcej, w liczbie ludności ogółem. Por. A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim, w: Procesy i struktury demograficzno-społeczne na obszarze województwa śląskiego w latach 1988–2008. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2010, s. 21.

⁷⁵ Por. Ban Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r.

⁷⁶ Tamże.

Rysunek 1. Zmiany liczby ludności według biologicznych grup wieku dla powiatu raciborskiego według prognozy GUS na lata 2014–2035



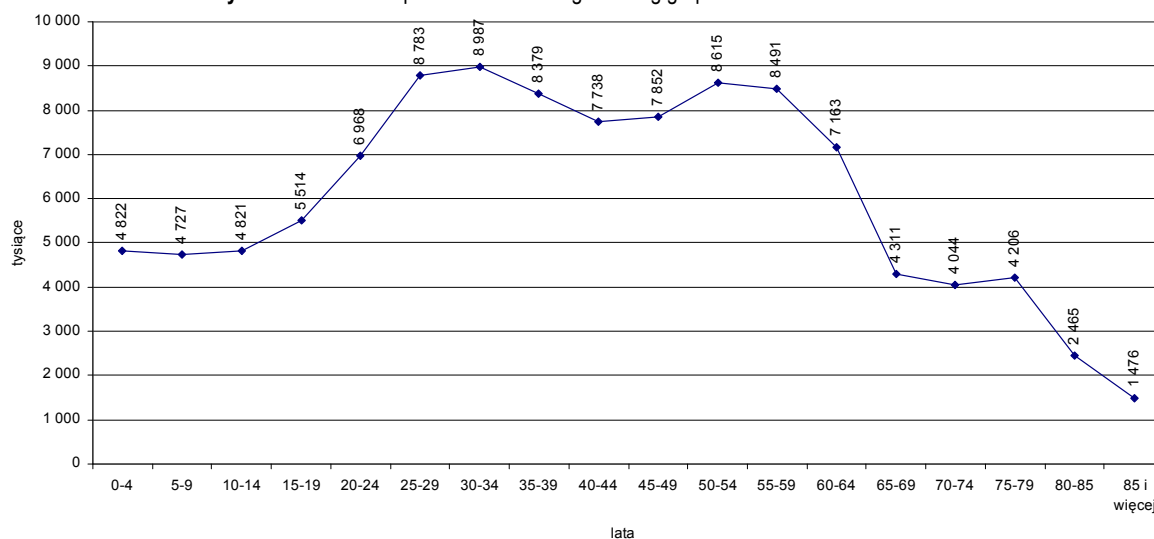
Źródło: obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2008–2035. GUS, Warszawa 2009.

Do przyczyn tak silnego spadku liczebności najmłodszych pokoleń należy zaliczyć:

- niż demograficzny lat 90. XX w. (wkroczenie w wiek rozrodczy niżowego pokolenia lat 60. XX w.),
- nasilanie się zmian obyczajowych (konsumpcyjny styl życia, laicyzacja) oraz zmian związanych z transformacją gospodarczą (dyspozycyjność wobec pracodawców, obawa przed utratą pracy),
- rosnące koszty utrzymania w warunkach trudności gospodarczych i narastającego bezrobocia.

Obserwacja populacji zamieszkującej powiat raciborski w przekroju grup wieku pozwala na sformułowanie kilku kolejnych wniosków. W analizowanej strukturze najbardziej liczebnymi grupami były osoby w wieku od 25 do 34 lat oraz od 50 do 59 lat (rys. 2). Z uwagi na ich liczebność można przyjąć założenie, że są to dwie grupy wiekowe, które będą decydowały o przyszłej strukturze ilościowej i jakościowej ludności powiatu raciborskiego. Pierwsza z nich będzie kształtować procesy zachodzące na rynku pracy. Druga decydować będzie o kształcie ilościowym i jakościowym systemu zabezpieczenia społecznego. Należy zauważyć, że proces przechodzenia młodszych grup w starsze grupy wiekowe może spowodować dalsze istotne zmiany. Przede wszystkim należy oczekiwać wyraźnego spadku liczby ludności w dwóch grupach wieku, tj. 20–24 lata oraz 25–29 lat odpowiednio do 79,1 oraz 79,3%. W stosunku do roku bazowego tj. 2014 może to być spadek o 3269 osób (rys. 2). Z kolei największe przyrosty ludności – przy spełnieniu się przyjętego założenia – mogą wystąpić w następujących grupach wieku: 60–64 lata oraz 65–69 lat odpowiednio o 18,5% i 66,2% oraz 80–85 lat i 85 lat i więcej odpowiednio o 70,6 oraz 67%. W wartościach bezwzględnych może to być zwiększenie liczby ludności w tych grupach wieku odpowiednio o 1328, 2852, 1741 oraz osób (rys. 2).

Rysunek 2. Ludność powiatu raciborskiego według grup wieku na koniec 2014 roku



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

Analizując populację mieszkańców powiatu raciborskiego w przekroju ekonomicznych grup wieku – w latach 2004–2014 – zaobserwowane zostały kolejne prawidłowości. Przede wszystkim dynamicznie postępował spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym z poziomu 17 472 osób w 2004 roku do 14 370 osób w 2014 roku. Był to spadek o 17,8%. Należy zauważyć, że był to większy spadek od zaobserwowanego w województwie śląskim o 8,1% (tab. 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 92,8% wobec 96,4% w powiecie raciborskim. W populacji ludności w wieku poprodukcyjnym zarówno w województwie śląskim oraz powiecie raciborskim w latach 2004–2014 zaobserwowany został dynamiczny wzrost ludności odpowiednio o 26,1% oraz 15,5% (tab. 5).

Tabela 5. Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i powiatu raciborskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2014. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%

Ludność	Lata										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej)	712 683	689 588	670 213	656 318	649 030	644 622	647 029	644 606	643 948	642 956	643 231
%	100	96,8	94,0	92,1	91,1	90,5	90,8	90,4	90,4	90,2	90,3
w wieku przedprodukcyjnym w powiecie raciborskim (14 lat i mniej)	17 472	16 756	16 063	15 541	15 193	14 878	14 761	14 580	14 478	14 411	14 370
%	100	95,9	91,9	88,9	87,0	85,2	84,5	83,4	82,9	82,5	82,2
w wieku produkcyjnym w województwie śląskim (15–59/64 lata)	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
%	100	99,9	99,6	99,1	98,5	98,0	97,3	96,4	95,3	94,1	92,8
w wieku produkcyjnym w powiecie raciborskim (15–59/64 lata)	77 567	77 506	77 220	77 173	77 160	77 057	77 008	76 693	76 189	75 425	74 745
%	100	99,9	99,6	99,5	99,5	99,3	99,3	98,9	98,2	97,2	96,4
w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim (60/65 lat i więcej)	727 116	737 492	752 077	766 829	783 152	800 129	813 839	837 535	863 066	888 558	916 673
%	100	101,4	103,4	105,5	107,7	110,0	111,9	115,2	118,7	122,2	126,1
w wieku poprodukcyjnym w powiecie raciborskim (60/65 lat i więcej)	17 531	17 747	17 921	18 017	18 238	18 513	18 462	18 812	19 262	19 728	20 247
%	100	101,2	102,2	102,8	104,0	105,6	105,3	107,3	109,9	112,5	115,5

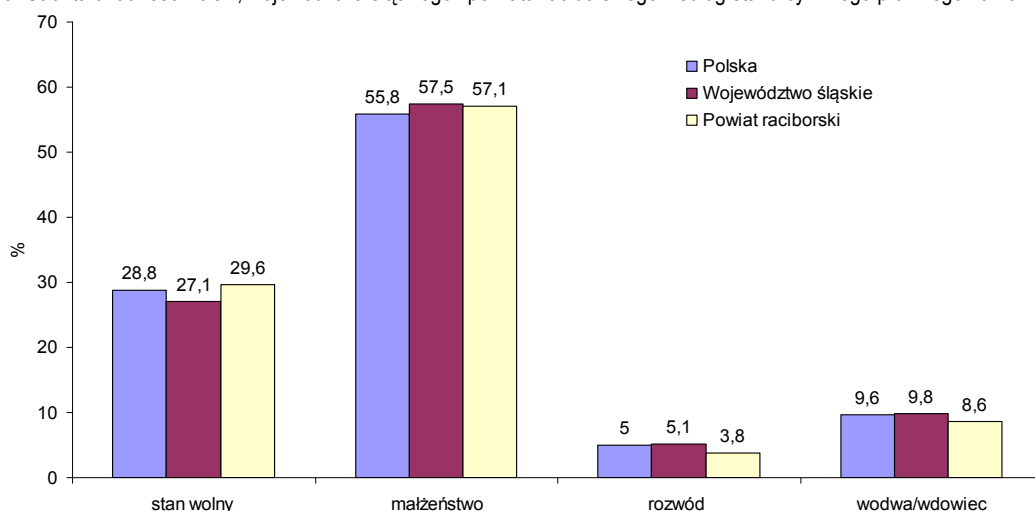
Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych, Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci.

Poszukując przyczyn tak dynamicznej intensyfikacji procesów starzenia demograficznego można wskazać na następujące źródła⁷⁷:

- nasilenia przemian społecznych rzutujących na wzorec rozrodczości nie zapewniający biologicznej odnawialności pokoleń, co wpłynęło na zmniejszenie liczebności najmłodszych pokoleń. Przemiany te najsilniej dokonały się w miastach,
- skutków niżu demograficznego – wejście w wiek rozrodczy w latach 90. XX w. poprzedniego pokolenia niżowego, co wpłynęło na małą liczebność najmłodszych pokoleń,
- zahamowania zasilania migracyjnego młodą ludnością, a wręcz odpływu migracyjnego młodej ludności poza region (głównie za granicę), która ze względu na brak atrakcyjnej pracy w miejscu zamieszkania wybiera czasową migrację, co opóźnia wiek zawierania małżeństw i rodzenia pierwszego dziecka,
- poprawy warunków życia, co wydłuża przeciętne trwanie życia.

Mediana wieku mieszkańców powiatu raciborskiego ukształtowała się na poziomie 41,4 lat i była mniejsza od mediany dla województwa śląskiego o 0,1 oraz wyraźnie większa od mediany ogólnopolskiej o 0,8 lat. Mieszkańcy powiatu raciborskiego zawarli w 2014 roku 515 małżeństw, co stanowi w przeliczeniu na 1000 mieszkańców 4,7 małżeństw. Jest to mniej o 0,3 małżeństw od wartości dla województwa śląskiego oraz mniej o 0,1 od wartości dla Polski. W tym samym okresie odnotowano 1,6 rozwodów na 1000 mieszkańców. Jest to mniej o 0,2 rozwodów od danych opisujących województwo śląskie oraz o 0,1 rozwodów w stosunku do danych ogólnopolskich. W 2011 roku w powiecie raciborskim 29,6% mieszkańców było stanu wolnego, 57,1% żyło w małżeństwie, 3,8% mieszkańców jest po rozwodzie, a 8,6% to wdowy i wdowcy (rys. 3).

Rysunek 3. Struktura ludność Polski, województwa śląskiego i powiatu raciborskiego według stanu cywilnego prawnego na koniec 2011 roku



Źródło: na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2011.

⁷⁷ Por. A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim..., s. 73.

Warto zauważyć, że w latach 2000–2008 mediana wieku ludności w województwie śląskim wzrosła z 36,7 lat do 39,1 lat, gdy średnio w Polsce wzrost ten wyniósł z 35,4 do 37,5 lat. W kolejnych latach, tj. 2009–2014 mediana wieku w województwie śląskim nadal wzrastała do 40,5 lat i była wyższa od średniej krajowej o 1,3 lat (39,2 lat). Wskazuje to, że w ostatnim okresie województwo śląskie charakteryzowało się bardziej zaawansowanym starzeniem się ludności na tle ludności kraju. Decydowały o tym procesy dokonujące się w miastach, gdzie mediana wieku zwiększyła się z 37,1 do 42 lat (na obszarach wiejskich z 35,1 do 39 lat)⁷⁸.

Wobec tych ustaleń odnosząc dane z powiatu raciborskiego do województwa śląskiego warto zauważyć, że w przeliczeniu na 1000 ludności poziom zawierania małżeństw w województwie jest nieco niższy w porównaniu do kraju, wynosząc w województwie śląskim: w 1995 r. 5,16‰, w 1998 r. 5,19‰, w 2002 r. 4,85‰, zaś w 2014 r. 5,0‰. Jak zauważa A. Runge nawet jeżeli przyjmie się liczbę zawieranych małżeństw w stosunku nie do ogółu ludności, lecz do ludności w wieku 15 i więcej lat, to i tak wskaźniki będą bardzo niskie. Małżeństwa na 1000 ludności w wieku 15 i więcej lat w 1990 r. wynosiły 8,1‰ w województwie i 8,9‰ w Polsce; w 2003 r. odpowiednio 5,9 i 6,2‰, zaś w 2008 r. 7,8 i 8,0‰⁷⁹. Przyczyny niskiej liczby zawieranych małżeństw upatruje się w dwóch źródłach. Wiążą się one z wkraczaniem pokolenia niżu demograficznego w wiek matrymonialny, ale i opóźnieniem realizacji małżeństw przez wkraczające w ten wiek pokolenie wyżowe⁸⁰.

W 2014 roku w powiecie raciborskim występował głęboko ujemny przyrost naturalny wynoszący –125. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców był to przyrost naturalny wynoszący 1,14. Współczynnik dzietności w analizowanym okresie wyniósł zaledwie 1,11 i był niższy od współczynnika wojewódzkiego o 0,15 i ogólnopolskiego o 0,18. 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 pokoleń⁸¹. Podobnie ukształtował się współczynnik reprodukcji brutto, który wyniósł w analogicznym okresie czasu w powiecie raciborskim 0,53 i był niższy od współczynnika wojewódzkiego o 0,09 i ogólnopolskiego o 0,1. Warto zauważyć, że współczynnik o wielkości 1 jest gwarancją prostej reprodukcji ludności, natomiast gdy przybiera wartość powyżej 1, występuje proces poszerzania ludności⁸². W analizowanym okresie w powiecie raciborskim urodziło się 928 dzieci, w tym 47,6% dziewczynek i 52,4% chłopców. Współczynnik dynamiki demograficznej⁸³

⁷⁸ Zob. Statystyczne Vademecum Samorządowca. GUS 2015.

⁷⁹ Por. A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim..., s. 58.

⁸⁰ Tamże.

⁸¹ Por. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012, s. 22.

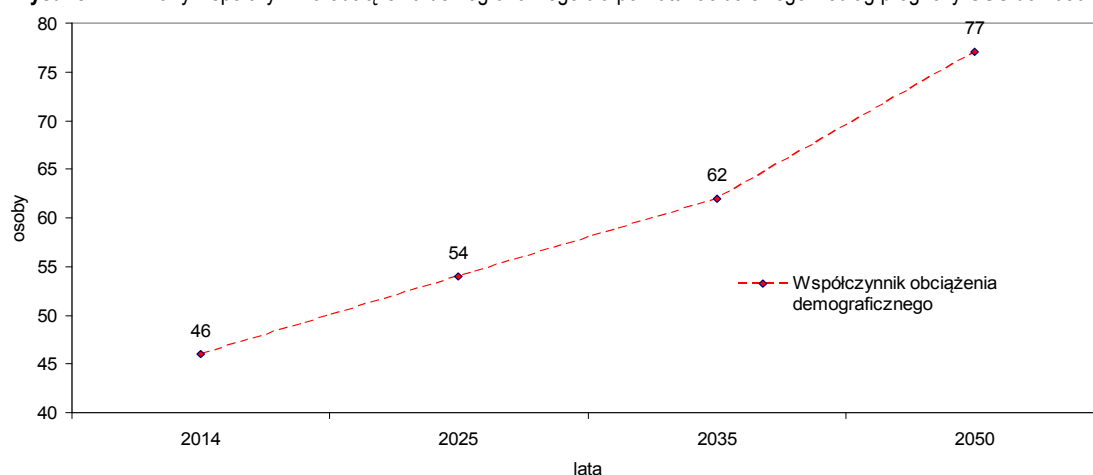
⁸² Por. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS, Warszawa 2014, s. 192.

⁸³ Współczynnik dynamiki demograficznej jest to stosunek liczby urodzeń żywych w danym okresie (najczęściej 1 roku) do liczby zgonów w tym okresie. Por. J. Z. Holzer., Demografia, PWE Warszawa 2003.

wynosił 0,88 i był zbliżony do współczynnika dla województwa śląskiego, i zarazem wyraźnie mniejszy od współczynnika dynamiki demograficznej dla całego kraju (0,99)⁸⁴.

Kolejną ważną zmienną – opisującą strukturę ludności – jest współczynnik obciążenia demograficznego⁸⁵. Według stanu na konie 2014 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym w powiecie raciborskim przypadało 46 osób nieaktywnych zawodowo. Na przestrzeni lat 2010–2014 był to wzrost z liczby 43 do 46 osób nieaktywnych zawodowo przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie roku 2035 obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w powiecie raciborskim może wzrosnąć z 46 w 2014 roku do 54 w 2025 roku, 62 w 2035 roku i 77 osób w 2050 roku (rys. 4).

Rysunek 4. Zmiany współczynnika obciążenia demograficznego dla powiatu raciborskiego według prognozy GUS do 2050 roku



Źródło: obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 20014–2050. GUS, Warszawa 2014.

Ten przyrost determinowany jest w prognozie przede wszystkim bardzo wysokim przyrostem współczynnika dla ludności w wieku poprodukcyjnym z 27 w roku 2014 do 57 osób w roku 2035. Należy zaznaczyć, że zgodnie z prognozą do roku 2050 można oczekiwać wyraźnej dominacji obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w miastach⁸⁶.

Opisane tendencje w pełni potwierdzają analizy współczynnika w przekroju grup wieku. Jak zostało już wcześniej podkreślone największe obciążenie ludności w wieku produkcyjnym będzie wynikać z populacji ludności w wieku nieprodukcyjnym, które na przestrzeni lat 2004–2014 wzrosło z 76 osób do 115,2 osób przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym (rys. 5). Warto podkreślić, że jest to wynik dynamicznego starzenia się populacji ludności województwa śląskiego i kraju⁸⁷.

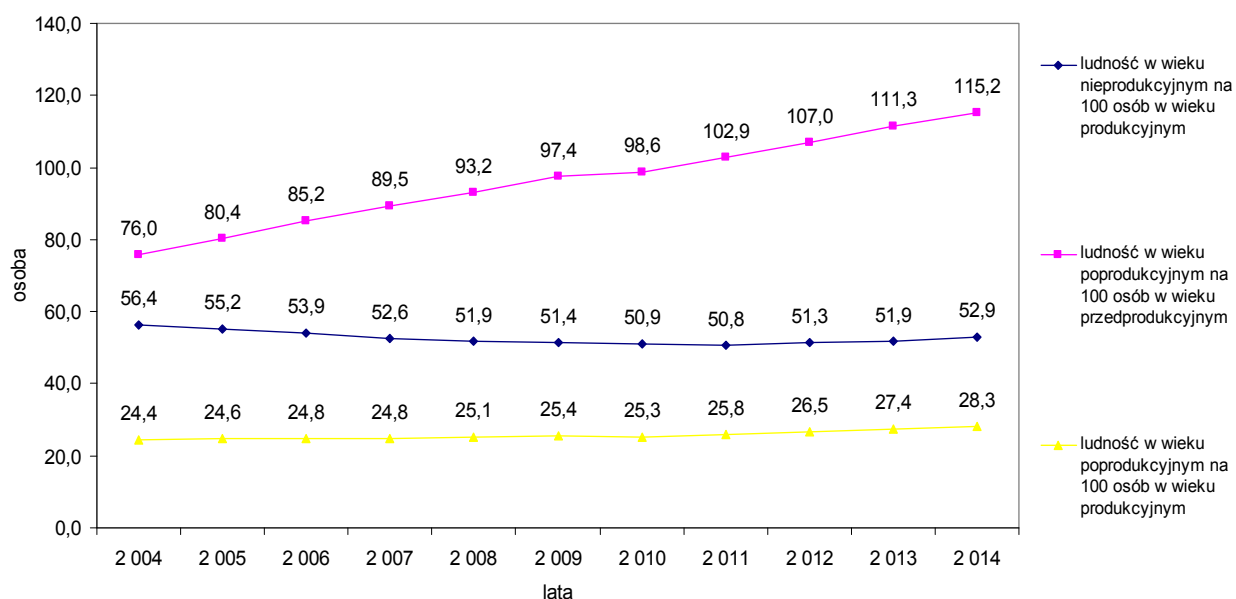
⁸⁴ Por. Kapitał ludzki w Polsce w 2014 roku, wyd. Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2015, s. 35.

⁸⁵ Współczynnik 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: 22.05.2016).

⁸⁶ Zob. Prognoza ludności na lata 2008–2035. GUS, Warszawa 2009.

⁸⁷ Szerzej: Sytuacja demograficzna województwa śląskiego, w: Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011, s. 14–32.

Rysunek 5. Zmiany współczynnika obciążenia demograficznego według ekonomicznych grup wieku dla powiatu raciborskiego w latach 2004–2014



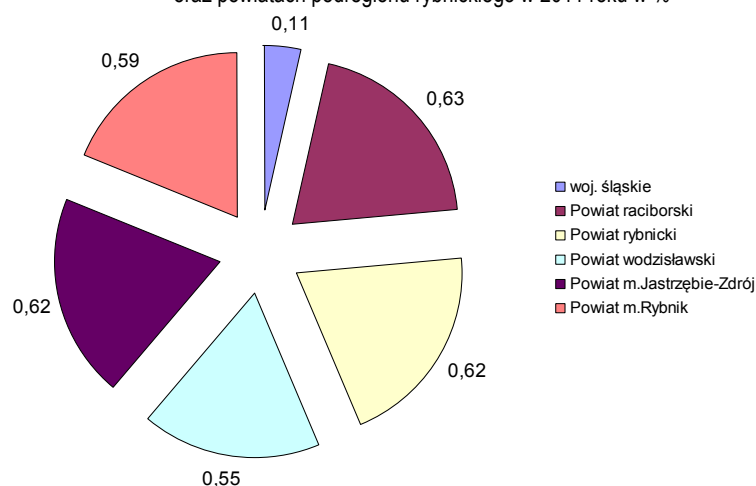
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Analizując ludność powiatu raciborskiego według poziomu wykształcenia należy zauważyć, że w 2014 roku 24 010 mieszkańców powiatu raciborskiego było w wieku potencjalnej nauki – 3–24 lata. W podziale na płeć w tej populacji dominowali mężczyźni 51,4%. Kobiety stanowiły populację 48,6%. Na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku możemy stwierdzić, że poziom wykształcenia ludności zamieszkującej powiat raciborski był następujący: 14,1% populacji posiadało wykształcenie wyższe, 2,2% policealne, 10,3% średnie ogólnokształcące oraz 15,9% średnie zawodowe. Wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzowało się 31,0% mieszkańców, gimnazjalnym 5,5%, natomiast 19,7% podstawowym ukończonym. 1,3% populacji raciborzan legitymowało się ukończeniem szkoły podstawowej.

Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego wskazują na bardzo duży udział w populacji ludności ogółem w powiecie raciborskim rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu. W relacji do danych wojewódzkich (0,11%) był to udział blisko sześciokrotnie większy (0,63%) i zarazem najwyższy wśród powiatów podregionu rybnickiego (rys. 6).

W 2014 roku w powiecie raciborskim zarejestrowano 1002 zameldowania w ruchu wewnętrznym oraz 1025 wymeldowań. Saldo migracji wewnętrznych było w tym okresie ujemne i wyniosło dla powiatu raciborskiego –23. Analogicznie ukształtowało się saldo migracji zagranicznych. W tym samym roku 52 osoby pochodzące z zagranicy zameldowały się w powiecie raciborskim oraz 117 osób dokonało wymeldowania deklarując jak przyczynę wyjazd za granicę. Tym samym saldo migracji zagranicznych było ujemne i wyniosło –65.

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

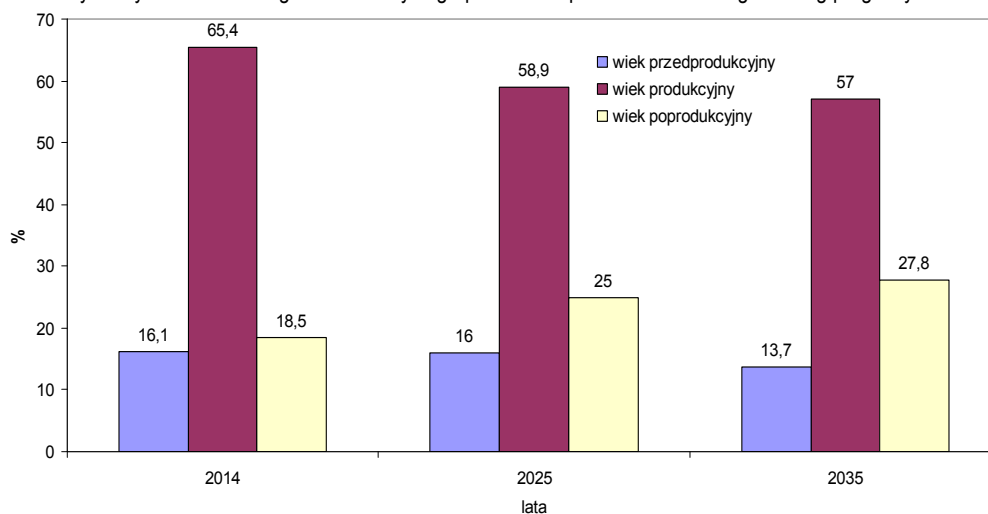


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Narodowy Spis Powszechny 2011 – gospodarstwa domowe i rodziny.

2.2. Aktywność ekonomiczna ludności

Ze względu na aktywność ekonomiczną ludności powiatu raciborskiego należy zauważyć, że w 2014 roku 65,4% mieszkańców było w wieku produkcyjnym, 16,1% w wieku przedprodukcyjnym, i 18,5% mieszkańców było w wieku poprodukcyjnym. Warto w tym miejscu podkreślić, że opisane proporcje mogą ulec poważnej deformacji. Jak wskazują prognozy⁸⁸ w 2025 roku ludność w grupie w wieku przedprodukcyjnym będzie stanowił 16,0% – spadek w stosunku do 2014 roku o 0,1%, w wieku produkcyjnym 58,9% – spadek o 6,4% i w wieku poprodukcyjnym 25% – wzrost o 6,5%. Jeszcze poważniejszy regres może wystąpić w 2035 roku, w którym powyższe grupy wieku mogą osiągnąć następujące poziomy udziału w ludności ogółem powiatu raciborskiego: 13,7% – spadek o 2,4%, 57% – spadek o 8,4%, 27,8% – wzrost o 9,3% (rys. 7).

Rysunek 7. Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku dla powiatu raciborskiego według prognozy GUS na lata 2014–2035



Źródło: obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2008–2035. GUS, Warszawa 2009.

⁸⁸ Prognoza ludności na lata 2008–2035. GUS, Warszawa 2009, Ludność według płci i funkcjonalnych grup wieku, stan w dniu 31.XII.

Według danych GUS w powiecie raciborskim w 2014 roku na 1000 mieszkańców pracowało 212 osób. Jest to wartość znacznie mniejsza od wojewódzkiej, która w analogicznym okresie czasu wyniosła 281,9 oraz krajowej 291,3. W zatrudnieniu przeważali mężczyźni w odsetku 52,4% nad kobietami – 47,6%. Według podziału na sektory gospodarki narodowej zaledwie 2% aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu raciborskiego sklasyfikowane zostało jako pracujący w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, 42% w przemyśle i budownictwie, 21,4% w sekcji handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, transport i gospodarka magazynowa, działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz z informacją i komunikacją, 34,8% w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości⁸⁹. W podziale na gminy dominująca populacja pracujących w odsetku 72, 3% zamieszkiwała gminę miejską Racibórz. W dalszej kolejności z uwagi na liczbę pracujących wyróżniały się gminy Pietrowice Wielkie – 8,9% oraz Kuźnia Raciborska – 7,6%. W pozostałych gminach udział pracujących w ogółem pracujących w powiecie nie przekraczał 4,5% (tab. 6).

Tabela 6. Pracujący^{a)} w powiecie raciborskim według stanu na 31 grudnia 2014 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 raciborski	23188	11039	461	9686	4973	8068
Gmina miejska Racibórz	16764	7968	49	6830	3751	6134
%	72,3	34,4	10,6	70,5	75,4	76,0
Gminy miejsko-wiejskie: Krzyszów	439	283	94	45	87	213
%	1,9	1,2	20,4	0,5	1,7	2,6
w tym miasto	286	201	#	#	74	155
%	1,2	0,9	#	#	1,5	1,9
Kuźnia Raciborska	1765	752	91	1004	206	464
%	7,6	3,2	19,7	10,4	4,1	5,8
w tym miasto	1338	527	#	886	125	303
%	5,8	2,3	#	9,1	2,5	3,8
Gminy wiejskie: Kornowice	280	186	#	#	87	173
%	1,2	0,8	#	#	1,7	2,1
Krzyżanowice	1043	550	45	170	420	408
%	4,5	2,4	9,8	1,8	8,4	5,1
Nędza	491	287	#	140	105	232
%	2,1	1,2	#	1,4	2,1	2,9
Pietrowice Wielkie	2053	811	#	#	249	262
%	8,9	3,5	#	#	5,0	3,2
Rudnik	353	202	55	48	68	182
%	1,5	0,9	11,9	0,5	#	2,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie „Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2015 roku”, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (23). Pracujący w 2014 r., s. 167.

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

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.

⁸⁹ Por. Powiat raciborski w liczbach....

Bezrobocie w powiecie raciborskim systematycznie maleje z poziomu 11,1% w 2014 roku do 7,5% w końcu lutego 2016 roku⁹⁰. Największa liczba bezrobotnych na koniec marca 2016 roku została zaobserwowana w Raciborzu – 1 452. W dalszej kolejności w Kuźni Raciborskiej – 330 oraz Krzyżanowicach 250. Cechą charakterystyczną bezrobocia w powiecie raciborskim jest wyraźna przewaga w jego strukturze kobiet, których udział wyniósł na koniec marca 2016 roku 61%. Najwyższe udziały bezrobotnych kobiet zostały zaobserwowane w gminach Kornowac (68,2%), Nędza (66,9%) oraz Kuźnia Raciborska (63,6%). W pozostałych gminach udział zawarł się w przedziale do 55,6% do 62% (tabela 7).

Tabela 7. Bezrobotni ogółem oraz według płci w powiecie raciborskim. Stan na koniec I kwartału 2016 roku

Obszar	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Udział % kobiet
powiat raciborski	2711	1079	1632	60,2
Racibórz – gmina miejska	1452	597	855	58,9
Kornowac – gmina wiejska	110	35	75	68,2
Krzanowice – gmina miejsko-wiejska	121	46	75	62,0
Krzyżanowice – gmina wiejska	250	111	139	55,6
Kuźnia raciborska – gmina miejsko-wiejska	330	120	210	63,6
Nędza – gmina wiejska	169	56	113	66,9
Pietrowice – Wielkie gmina wiejska	135	52	83	61,5
Rudnik – gmina wiejska	144	62	82	56,9

Źródło: na podstawie danych PUP w Raciborzu.

Analiza bezrobocia w powiecie raciborskim według czasu pozostawania 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 raciborskim według wieku wskazuje na kolejne prawidłowości. Pierwszą z nich jest niepokojąco wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych (18–34 lata) oraz w wieku najwyższej aktywności zawodowej (35–54 lata). Z uwagi na poziom wykształcenia w powiecie raciborskim dominowały osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Należy zauważyć niepokojąco wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Uwzględniając kolejne kryterium analityczne, tj. staż pracy zauważyć należy przewagę w powiecie raciborskim bezrobotnych posiadających staż do 1 roku i od 1 do 5 lat (tab. 8).

W powiecie raciborskim grupy bezrobotnych pozostających bez pracy do 1 miesiąca oraz powyżej 24 miesięcy w analizowanym okresie czasu stanowiły odpowiednio 21,9 i 20,9%. W gminach tworzących powiat raciborski, tj. gminie Racibórz 23,3 i 20,7%, Krzanowice 23,1 i 15,7%, Kuźnia Raciborska 17,9 i 22,7%, Kornowac 22,7 i 20%, Krzyżanowice 22% i 20,8%, Nędza 18,3% i 23,1%, Pietrowice Wielkie 18,5% i 17,8% oraz Rudnik 22,9 i 25% (tab. 9).

⁹⁰ Por. Stopy bezrobocia http://www.pup-raciborz.pl/statystyki/stopy_bezrobocia.html (dostęp, 25.05.2016 r.).

Tabela 8. Bezrobotni w powiecie raciborskim według stanu na koniec I kwartału 2016 roku

Wyszczególnienie		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
czas pozostawania bez pracy miesiącach	do 1	296	163	12	31	11	25	24	9	21
	1-3	595	339	28	59	25	55	31	25	33
	3-6	443	232	24	54	19	47	27	19	21
	6-12	386	206	14	42	17	32	30	29	16
	12-24	425	211	24	69	16	39	20	29	17
	powyżej 24	566	301	19	75	22	52	37	24	36
wiek	18-24	433	202	25	51	26	43	32	30	24
	25-34	821	423	38	99	42	88	52	43	36
	35-44	497	273	19	68	21	34	30	21	31
	45-54	495	276	17	64	11	50	29	17	31
	55-59	295	182	13	33	7	25	13	12	10
	60 lat i więcej	170	96	9	15	3	10	13	12	12
wykształcenie	wyższe	296	176	10	20	15	25	20	14	10
	policealne i średnie zawodowe	576	317	30	91	25	40	31	20	22
	średnie ogólnokształcące	225	148	5	20	10	13	9	10	10
	zasadnicze zawodowe	755	356	38	103	29	84	56	49	40
	gimnazjalne i poniżej	859	455	32	96	31	88	53	42	62
staż pracy ogółem	do 1 roku	581	324	26	61	22	53	38	25	32
	1-5	605	312	29	88	26	59	36	33	22
	5-10	376	213	12	40	16	36	18	22	19
	10-20	416	212	19	59	13	37	28	17	31
	21-30	297	174	14	38	6	25	14	13	13
	30 lat i więcej	169	101	8	12	3	18	10	8	9
	bez stażu	267	116	13	32	24	22	25	17	18

Źródło: na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – o1Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Raciborzu.

Legenda: I. Powiat raciborski, II. Racibórz, III. Krzanowice, IV. Kuźnia Raciborska, V. Kornowac, VI. Krzyżanowice, VII. Nędza, VIII. Pietrowice Wielkie, IX. Rudnik.

Tabela 9. Bezrobotni w powiecie raciborskim według czasu pozostawania bez pracy w %. Stan na koniec I kwartału 2016 roku

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
do 1	10,9	11,2	9,9	9,4	10,0	10,0	14,2	6,7	14,6
1-3	21,9	23,3	23,1	17,9	22,7	22,0	18,3	18,5	22,9
3-6	16,3	16,0	19,8	16,4	17,3	18,8	16,0	14,1	14,6
6-12	14,2	14,2	11,6	12,7	15,5	12,8	17,8	21,5	11,1
12-24	15,7	14,5	19,8	20,9	14,5	15,6	11,8	21,5	11,8
powyżej 24	20,9	20,7	15,7	22,7	20,0	20,8	21,9	17,8	25,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS – o1Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Raciborzu.

Legenda: I. Powiat raciborski, II. Racibórz, III. Krzanowice, IV. Kuźnia Raciborska, V. Kornowac, VI. Krzyżanowice, VII. Nędza, VIII. Pietrowice Wielkie, IX. Rudnik.

Badanie struktury wieku bezrobotnych w powiecie raciborskim – co zostało już wcześniej zauważone – wskazuje na niepokojąco wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych (18–34 lata – 46,3%) oraz w wieku najwyższej aktywności zawodowej (35–54 – lata 37,1%). Również w tych grupach wiekowych dominowało bezrobocie w gminach powiatu raciborskiego, którego wielkość była następująca: w gminie Racibórz 43 i 37,8%, Krzanowice 52,1 i 15,7%, Kuźnia Raciborska 45,5 i 40%, Kornowac 61,8 i 29,1%, Krzyżanowice 52,4 i 30,6%, Nędza 49,7 i 35%, Pietrowice Wielkie 54,1 i 28,2% oraz Rudnik 41,7 i 43% (tab. 10).

Z uwagi na wykształcenie analizy wskazują, że osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe dominują w powiecie raciborskim (27,8, 31,7%). Wśród mieszkańców dotkniętych bezrobociem w gminach powiatu raciborskiego również przeważały osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe stanowiąc następujący

odsetek: w gminie Racibórz 24,5 i 31,3%, Krzanowice 33 i 27,8%, Kuźnia Raciborska 31,2 i 29,1%, Kornowac 26,4 i 28,2%, Krzyżanowice 33,6 i 35,2%, Nędza 33,1 i 31,4%, Pietrowice Wielkie 36,3 i 31,1% oraz Rudnik 27,8 i 43,1% (tab. 11).

Tabela 10. Bezrobotni w powiecie raciborskim według wieku w %. Stan na koniec I kwartału 2016 roku

Wiek	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
18-24	16,0	13,9	20,7	15,5	23,6	17,2	18,9	22,2	16,7
25-34	30,3	29,1	31,4	30,0	38,2	35,2	30,8	31,9	25,0
35-44	18,3	18,8	15,7	20,6	19,1	13,6	17,8	15,6	21,5
45-54	18,3	19,0	14,0	19,4	10,0	20,0	17,2	12,6	21,5
55-59	10,9	12,5	10,7	10,0	6,4	10,0	7,7	8,9	6,9
60 lat i więcej	6,3	6,6	7,4	4,5	2,7	4,0	7,7	8,9	8,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPIPS – o1Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Raciborzu.

Legenda: I. Powiat raciborski, II. Racibórz, III. Krzanowice, IV. Kuźnia Raciborska, V. Kornowac, VI. Krzyżanowice, VII. Nędza, VIII. Pietrowice Wielkie, IX. Rudnik.

Tabela 11. Bezrobotni w powiecie raciborskim według wykształcenia w %. Stan na koniec I kwartału 2016 roku

Wykształcenie	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
wyższe	10,9	12,1	8,7	6,1	13,6	10,0	11,8	10,4	6,9
policealne i średnie zawodowe	21,2	21,8	26,1	27,6	22,7	16,0	18,3	14,8	15,3
średnie ogólnokształcące	8,3	10,2	4,3	6,1	9,1	5,2	5,3	7,4	6,9
zasadnicze zawodowe	27,8	24,5	33,0	31,2	26,4	33,6	33,1	36,3	27,8
gimnazjalne i poniżej	31,7	31,3	27,8	29,1	28,2	35,2	31,4	31,1	43,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPIPS – o1Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Raciborzu.

Legenda: I. Powiat raciborski, II. Racibórz, III. Krzanowice, IV. Kuźnia Raciborska, V. Kornowac, VI. Krzyżanowice, VII. Nędza, VIII. Pietrowice Wielkie, IX. Rudnik.

Analizy bezrobotnych według kryterium stażu pracy jednoznacznie wykazują przewagę osób posiadających staż o wymiarze maksimum 5 lat. W powiecie raciborskim osoby bezrobotne charakteryzujące się stażem pracy do 1 roku oraz od 1 do 5 lat stanowiły odsetek 43,7%. W pozostałych gminach odsetek tej populacji bezrobotnych stanowił odpowiednio: w gminie Racibórz 43,8%, Krzanowice 45,5%, Kuźnia Raciborska 45,2, Kornowac 43,6%, Krzyżanowice 44,8%, Nędza 43,8%, Pietrowice Wielkie 42,9% oraz Rudnik 37,5%. (tab. 12).

Tabela 12. Bezrobotni w powiecie raciborskim według stażu pracy w %. Stan na koniec I kwartału 2016 roku

Staż pracy	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
do 1 roku	21,4	22,3	21,5	18,5	20,0	21,2	22,5	18,5	22,2
1-5	22,3	21,5	24,0	26,7	23,6	23,6	21,3	24,4	15,3
5-10	13,9	14,7	9,9	12,1	14,5	14,4	10,7	16,3	13,2
10-20	15,3	14,6	15,7	17,9	11,8	14,8	16,6	12,6	21,5
21-30	11,0	12,0	11,6	11,5	5,5	10,0	8,3	9,6	9,0
30 lat i więcej	6,2	7,0	6,6	3,6	2,7	7,2	5,9	5,9	6,3
bez stażu	9,8	8,0	10,7	9,7	21,8	8,8	14,8	12,6	12,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika nr 1 do sprawozdania MPIPS – o1Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy. PUP w Raciborzu.

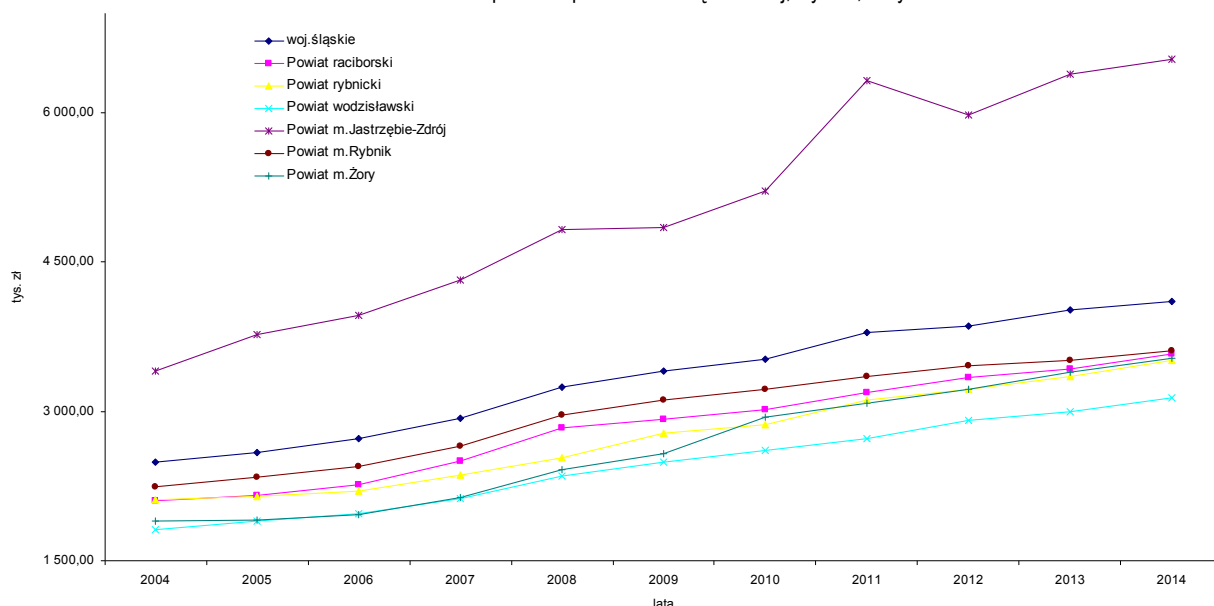
Legenda: I. Powiat raciborski, II. Racibórz, III. Krzanowice, IV. Kuźnia Raciborska, V. Kornowac, VI. Krzyżanowice, VII. Nędza, VIII. Pietrowice Wielkie, IX. Rudnik.

Wobec ustaleń wynikających z badań struktury pracujących i bezrobotnych w powiecie raciborskim należy zaznaczyć, że wśród aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu raciborskiego 8413 osób wyjeź-

dądo do pracy do innych gmin, a 6261 pracujących przyjeżdżało do pracy spoza gminy. Saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy wynosi –2152⁹¹.

Kolejną zmienną opisującą sytuację społeczno-gospodarczą powiatu raciborskiego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, które w powiecie raciborskim wynosiło w analizowanym okresie 3 579,20 złotych. W okresie lat 2004–2014 należy odnotować wzrost miesięcznego wynagrodzenia brutto o ponad 170%⁹². Warto zauważyć, że powiat raciborski lokuje się w stosunku do powiatów rybnickiego, wodzisławskiego i miasta na prawach powiatu Jastrzębia Zdroju, Rybnika oraz Żory na wysokiej trzeciej lokacie. Wyraźnie analizowana zmienna jest większa niż w powiatach wodzisławski, rybnickim i mieście Żory. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto jest nie wiele większe w mieście Rybniku. Na tle województwa analizowane powiaty – za wyjątkiem Jastrzębia Zdroju – charakteryzują się mniejszym miesięcznym wynagrodzeniem brutto (rys. 8).

Rysunek 8. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie śląskim oraz powiatach raciborskim, rybnickim, wodzisławskim i miastach na prawach powiatu Jastrzębie Zdrój, Rybnik, Żory w latach 2004–2014



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

Badania struktury podmiotów gospodarczych lokujących swoją działalność w powiecie raciborskim wyraźnie wskazują na przewagę podmiotów sektora prywatnego. Udział tych podmiotów na konie 2014 marca wyniósł 95%. Pozostałe 5% stanowiły podmioty odpowiadające sektorowi publicznemu. Najwięcej podmiotów gospodarczych lokowało się w gminie miejskiej Racibórz (61,7%). W dalszej kolejności w Krzyżanowicach (9%), Kuźni Raciborskiej (8,5%). Podobnie ukształtował się rozkład podmiotów gospodarczych z uwagi na ich podmiotowość prawną. Najwięcej osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz spółek prawa handlowego występowało w analizowanym okresie czasu

⁹¹ Por. Por. Powiat raciborski w liczbach...

⁹² W 2002 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie raciborskim wynosiło 2105,27 złotych. Por. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> (dostęp, 26.04.2016 r.).

w Raciborzu, odpowiednio 58,6 i 76%. W dalszej kolejności z uwagi na liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w Krzyżanowicach 10,2% oraz Kuźni Raciborskiej 9,0%. Z kolei z uwagi na liczbę spółek prawa handlowego były to Pietrowice Wielkie 6,9%, Krzyżanowice 5,6% oraz Kuźnia Raciborska 5,5%. Podobne rozkłady udziałów podmiotów gospodarczych prowadzących swoją działalność gospodarczą odnoszą się do pozostałych kryteriów ich podziału (tab. 13).

Tabela 13. Podmioty Gospodarki Narodowej^{a)} w rejestrze REGON w 2014 r. 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					
					spółki prawa handlowego	w tym z udziałem kapitału zagranicznego	spółki cywilne	spółdzielnie	fundacje stowarzyszenia i organizacje społeczne	
razem										
powiat raciborski	8635	458	8177	2577	692	145	651	41	268	6058
gmina miejska Racibórz	5329	275	5054	1777	526	100	484	15	132	3552
%	61,7	60,0	61,8	69,0	76,0	69,0	74,3	36,6	49,3	58,6
gminy wiejska Kornowac	363	17	346	79	10	1	26	–	14	284
%	4,2	3,7	4,2	3,1	1,4	0,7	4,0	–	5,2	4,7
gmina miejsko-wiejska Krzanowice	278	17	251	68	10	2	12	4	15	210
%	3,2	3,7	3,1	2,6	1,4	1,4	1,8	9,8	5,6	3,5
gminy wiejska Krzyżanowice	781	30	751	164	39	16	41	7	20	617
%	9,0	6,6	9,2	6,4	5,6	11,0	6,3	17,1	7,5	10,2
gmina miejsko-wiejska Kuźnia Raciborska	737	56	681	189	38	12	38	1	29	548
%	8,5	12,2	8,3	7,3	5,5	8,3	5,8	2,4	10,8	9,0
gmina wiejska Nędza	417	21	396	85	14	2	24	1	16	332
%	4,8	4,6	4,8	3,3	2,0	1,4	3,7	2,4	6,0	5,5
gmina wiejska Pietrowice Wielkie	406	19	387	125	48	11	13	11	20	281
%	4,7	4,1	4,7	4,9	6,9	7,6	2,0	26,8	7,5	4,6
gmina wiejska Rudnik	324	23	301	90	7	1	13	2	22	234
%	3,8	5,0	3,7	3,5	1,0	0,7	2,0	4,9	8,2	3,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2015 roku, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (89), s. 432.

a) Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

2.3. Wnioski

W wyniku przeprowadzonych analiz – zauważonych i przewidywanych zmian – szczególnie skupionych na strukturze ogółem oraz ruchu naturalnym ludności w powiecie raciborskim w latach 2002–2014 – z uwzględnieniem prognozy do 2035 roku – wyraźnie ujawnia się znaczenie falowania wyżów i niżów demograficznych, przedłużenia w czasie fazy niżowej z końca lat 80. XX w. na kolejne lata (okres transformacji), jak i oddziaływanie wpływu transformacji ustrojowo-gospodarczej i akcesu Polski do UE na sferę przestrzenną, demograficzną, społeczną, gospodarczą i infrastrukturalną powiatu, co uwypukliło na jego terenie liczne problemy rozwojowe, takie jak:

- dynamiczne zmniejszanie się liczby mieszkańców powiatu,
- dynamiczny spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym,

- spadek ludności w wieku produkcyjnym,
- dynamiczny wzrost ludności w wieku poprodukcyjnym,
- dalsze prognozowane spadki liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym przy jednoczesnym dynamicznym wzroście liczby ludności w wieku poprodukcyjnym,
- dynamicznie rosnące obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo,
- bardzo duży udział w populacji ludności ogółem rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu,
- głęboko ujemny przyrost naturalny,
- skrajnie niski współczynnik dzietności oraz współczynnik reprodukcji brutto,
- niski współczynnik dynamiki demograficznej,
- ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały,
- niski współczynnik skolaryzacji odpowiadający wykształceniu wyższemu,
- niska i niezadowalająca liczba pracujących na 1000 mieszkańców powiatu,
- wysokie bezrobocie wśród osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy,
- wysokie bezrobocie wśród osób młodych,
- wysokie bezrobocie wśród osób posiadających małe doświadczenie zawodowe.

Wydaje się słusznym wniosek, że do najważniejszych implikacji wynikających z powyżej opisanego stanu i prognozy należałoby zaliczyć⁹³:

- bliską perspektywę (lata po 2015 r.) wchodzenia w wiek emerytalny roczników powojennego wyżu demograficznego, co przyczyni się do pogłębienia i tak już niekorzystnego obrazu struktury wieku mieszkańców,
- w związku z tym dalsze deformowanie struktury płci, wzrost feminizacji, zwłaszcza w starszych grupach wieku ludności,
- ograniczenie zastępowalności pokoleń na powiatowym rynku pracy. Jest to konsekwencja zarówno przemian w strukturze wieku, jak i efekt emigracji zagranicznych. W części także określonych preferencji w kształtowaniu się migracji wewnątrzregionalnych,
- utrzymywanie się niekorzystnych zmian w strukturze bezrobotnych (absolwenci szkół wyższych).

⁹³ Por. 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, s. 286–287.

3. Koncepcje rozwoju powiatu raciborskiego w perspektywie 2020 roku

3.1. Strategia Rozwoju Powiatu Raciborskiego na lata 2014–2020

Sytuację społeczno-gospodarczą powiatu raciborskiego kształtują różne dokumenty o charakterze strategicznym i długofalowym, w których znajdują się programy wskazujące cele i działania o znaczeniu systemowym. Pierwszym z takich dokumentów jest Strategia Rozwoju Powiatu Raciborskiego na lata 2014–2020⁹⁴ (dalej – Strategia). Strategia została podzielona na dziewięć głównych rozdziałów tematycznych, którymi są:

- Podstawowe założenia i uwarunkowania formułowania strategii.
- Podstawowe uwarunkowania rozwoju powiatu raciborskiego.
- Wizja rozwoju powiatu raciborskiego.
- Cele rozwoju powiatu raciborskiego.
- Uwarunkowania realizacji celów rozwoju powiatu raciborskiego.
- Mierniki realizacji celów rozwoju powiatu raciborskiego.
- Działania i projekty realizujące cele rozwoju powiatu raciborskiego.
- Zarządzanie strategią.
- Strategia rozwoju powiatu raciborskiego na tle strategii rozwoju województwa śląskiego.

Pierwszy rozdział Strategii skupia się na założeniach i uwarunkowaniach determinujących jego merytoryczną zawartość. W tym rozdziale zwraca się szczególną uwagę na następujące cele strategii⁹⁵:

- rozwiązywanie problemów odczuwalnych dla mieszkańców powiatu (procesy naprawcze),
- prognozowanie zmian zachodzących w otoczeniu oraz wcześniejsze przygotowanie i dostosowywanie się do nich (adaptacja),
- kształtowanie wybranych składowych otoczenia zgodnie z posiadanymi potencjałami rozwojowymi i próba zajmowania pozycji lidera w wybranych układach konkurencyjnych.

Tym celom zostały podporządkowane następujące kluczowe założenia, które skupiają się na spodziewanych efektach wdrażania Strategii⁹⁶:

- integrowanie różnych funkcji i działalności w spójny rozwój lokalny,
- odkrywanie nowych funkcji decydujących o rozwoju gospodarczym powiatu,

⁹⁴ Zob. Strategia Rozwoju Powiatu Raciborskiego na lata 2014–2020, Załącznik do Uchwały Nr XLIII/414/2014 Rady Powiatu Raciborskiego z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Powiatu Raciborskiego na lata 2014–2020.

⁹⁵ Por. Strategia Rozwoju..., s. 3.

⁹⁶ jw.

- stworzenie pola działania dla podmiotów lokalnych,
- przyciągnięcie podmiotów zewnętrznych z ich potencjałami i aktywnościami napędzającymi rozwój lokalny,
- integrowanie aktywności podmiotów lokalnych,
- określenie pozycji powiatu w otoczeniu oraz określenie pożądanych relacji z podmiotami w otoczeniu,
- stworzenie punktu odniesienia dla oceny zachodzących procesów rozwoju.

Warto podkreślić uwagę podsumowującą ten rozdział Strategii, w której stwierdza się, że ważnym założeniem, stanowiącym swego rodzaju konkluzję wynikającą z przedstawionych wcześniej ustaleń jest przyjęcie, że strategia rozwoju powiatu raciborskiego nie powinna być traktowana jako zbiór działań dla władz lokalnych. Zakłada się, że realizacja strategii będzie wynikiem aktywności możliwie dużej liczby podmiotów lokalnych, zaś działania władz powiatu będą w głównym wymiarze koncentrowały się na wspieraniu aktywności społeczności lokalnej⁹⁷.

Rozdział drugi o tytule „Podstawowe uwarunkowania rozwoju powiatu raciborskiego” eksponuje wyniki obszernej analizy pozytywnych i negatywnych czynników kształtujących rozwój powiatu. Do pozytywnych uwarunkowań determinujących rozwój powiatu w Strategii zalicza się⁹⁸:

- atrakcyjne warunki zamieszkania, dla mieszkańców aktualnych i potencjalnych,
- wysoką wartość kapitału ludzkiego i silny kapitał społeczny,
- położenie geograficzne dostarczające możliwości rozwoju funkcji gospodarczych, w tym turystycznych oraz umożliwiające mieszkańcom powiatu korzystanie z udogodnień w sąsiednich ośrodkach,
- dobrze rozwinięty podstawowy układ komunikacyjny umożliwiający połączenie powiatu z kluczowymi ośrodkami regionu oraz wykorzystanie położenia przygranicznego,
- dobra kondycja i perspektywy rozwoju gospodarki,
- atrakcyjne warunki dla rozwoju turystyki,
- korzystne, chociaż wymagające dalszego wzmocnienia i rozwijania cechy lokalnego rynku pracy (możliwości rozwoju zawodowego, tradycyjne rodzinne miejsce pracy) sprzyjające ekonomicznej stabilizacji społeczeństwa.

U boku tych pozytywnych uwarunkowań w Strategii zauważa się również bariery i deficyty ograniczające tendencje rozwojowe w powiecie. Zalicza się do nich⁹⁹:

⁹⁷ Zob. Strategia Rozwoju..., s. 3.

⁹⁸ jw. s. 8.

⁹⁹ Zob. Strategia Rozwoju..., s. 9.

- bariery dla rozwoju biznesu,
- trudności na rynku pracy,
- uciążliwe luki w dostępie do usług społecznych,
- bariery w spędzaniu czasu wolnego,
- bariery komunikacyjne,
- peryferyzacja powiatu,
- bariery dla rozwoju turystyki.

Jak zauważają autorzy Strategii występowanie opisanych barier wymaga podjęcia wspólnych działań podmiotów odpowiedzialnych za rozwój powiatu raciborskiego. W przeciwnym razie pogłębiać się mogą negatywne procesy prowadzące do marginalizacji powiatu w otoczeniu¹⁰⁰.

Wizja rozwoju powiatu raciborskiego jest treścią trzeciego rozdziału Strategii. W przyjętej wizji założono, że powiat raciborski w roku 2020 to obszar harmonijnego i współzależnego rozwoju społecznego, gospodarczego, przestrzennego i przyrodniczego realizowanego w partnerstwie podmiotów lokalnych z podmiotami w otoczeniu. W Strategii stwierdza się, że przemiany zachodzące w powiecie raciborskim oraz wykorzystywanie przez podmioty z powiatu szans pojawiających się w otoczeniu spowoduje, że w roku 2020 powiat wyróżniać będą następujące pozytywne cechy¹⁰¹:

1. Urozmaicona struktura gospodarcza z działalnościami o wysokiej konkurencyjności na rynkach ponadregionalnych oraz działalnościami umożliwiającymi zaspokojenie oczekiwań i rozwój podmiotów lokalnych.
2. Wysoka jakość kapitału ludzkiego i kapitału społecznego.
3. Wysoka jakość życia dla mieszkańców oraz osób osiedlających się w powiecie.
4. Wszechstronna obecność nowoczesnych technologii poprawiających jakość życia na terenie powiatu.
5. Zintegrowanie powiatu, jego spójność funkcjonalna i przestrzenna, a także międzygminna współpraca na rzecz rozwoju.

W kolejnym rozdziale Strategii opisane i uzasadnione zostały cele strategiczne dla rozwoju powiatu. W tym kontekście zauważa się, że sformułowana wizja rozwoju powiatu raciborskiego jest bardzo zróżnicowana i wielopłaszczyznowa. Można powiedzieć, że elementy wizji pozostają pomiędzy sobą w ścisłej zależności. Każdy ze składników wizji w sposób bezpośredni lub pośredni wspomaga osiągnięcie innych elementów i odwrotnie, sam zależy od stopnia realizacji innych punktów. W tym sensie, sformułowaną wizję cechują, pożądane przy podejściu strategicznym, efekty synergii. W nawiązaniu do wizji rozwoju

¹⁰⁰ jw. s. 11.

¹⁰¹ Por. Strategia Rozwoju..., s. 15–17.

powiatu raciborskiego sformułowano zbiór celów strategicznych oraz odpowiadających im celów szczegółowych. Cele rozwoju powiatu odzwierciedlają¹⁰²:

- stany, które są ważnymi wartościami dla mieszkańców, albo warunkują osiągnięcie takich wartości,
- procesy, których kształtowanie prowadzi do osiągnięcia ważnych wartości dla mieszkańców.

Na kanwie tych uwarunkowań w Strategii zostały wyznaczone cele strategiczne, do których zalicza się¹⁰³:

- rozwój gospodarczy powiatu raciborskiego,
- wysokie kompetencje i aktywność mieszkańców powiatu,
- wyróżniające warunki budujące wysoką jakość życia w powiecie,
- silna pozycja powiatu raciborskiego w otoczeniu.

Rozdział piąty Strategii odnosi się do analizy SWOT¹⁰⁴. Analiza SWOT została zdeterminowana zróżnicowaniem treści wyznaczonych celów rozwoju powiatu. Została ona opracowana w przekroju sił, szans, słabości i zagrożeń analizowanych w odniesieniu do każdego celu strategicznego odrębnie.

Bezpośrednią implikacją poprzedniego rozdziału Strategii jest następny, którego treścią są mierniki realizacji celów szczegółowych, które stanowią listę wyjściową, która powinna być weryfikowana – głównie pod kątem dostępności danych – w trakcie wdrażania dokumentu. Dla podmiotów zarządzających rozwojem powiatu stanowić będzie to ważne wsparcie w procesie decyzyjnym. Z kolei inne podmioty lokalne, systematycznie przekazujące posiadane przez siebie istotne informacje będą mogły liczyć na lepsze – to jest nawiązujące do realnych potrzeb tych podmiotów – kształtowanie lokalnej polityki¹⁰⁵.

W oparciu o analizę SWOT zostały sformułowane działania i projekty, które są rozumiane jako przedsięwzięcia pozwalające na zrealizowanie celów strategicznych. W Strategii są one zaprezentowane w rozdziale siódmym. Dla wszystkich działań i projektów wymienionych w Strategii jako horyzont realizacji celu rozwoju powiatu raciborskiego ustalono rok 2020.

Rozdziały ósmy i dziewiąty skupiają się na dwóch aspektach. Pierwszym jest zarządzanie Strategią. Z kolei drugi dotyczy analizy spójności Strategii Rozwoju Powiatu Raciborskiego w relacji do Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego. W pierwszym aspekcie zauważa się, że wdrażanie strategii będzie realizowane w ramach dwu komplementarnych nurtów działania:

¹⁰² jw. s. 18.

¹⁰³ jw.

¹⁰⁴ 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 konsultingową. Szerzej: Encyklopedia Zarządzania, https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT (dostęp. 03.08.2016 r.).

¹⁰⁵ Zob. Strategia Rozwoju..., s. 24.

1. Nurtu projektowego polegającego na przygotowywaniu i wdrażaniu projektów zgodnych z celami rozwoju powiatu.
2. Nurtu organizacyjnego skupiającego się na stwarzaniu warunków dla realizacji projektów i usprawnianiu funkcjonowania władzy lokalnej.

Założenia, które zostały poczynione przy podejmowaniu prac nad strategią – w szczególności te dotyczące udziału wielu podmiotów w formułowaniu i realizacji strategii – powinny, dzięki odpowiedniemu systemowi wdrażania, być zachowywane i rozwijane¹⁰⁶.

Natomiast w aspekcie analizy spójności Strategii Rozwoju Powiatu Raciborskiego w relacji do Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego, zauważa się, że Strategia jest powiązana z dokumentami funkcjonującymi i opracowywanymi w województwie śląskim. Najistotniejsze powiązania dotyczą spójności strategii ze „Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego Śląskie 2020+”, to jest dokumentem wyrażającym główne założenia polityki rozwoju regionu, a jednocześnie wytyczającym zakres i treść kolejnych opracowań planistycznych i programowych w województwie śląskim¹⁰⁷.

W końcowej konkluzji – zgodnie z intencjami autorów Strategii – należy zauważyć, że Strategia ukierunkowuje długookresowo rozwój powiatu raciborskiego poprzez ustalenie wizji rozwoju, wybór priorytetów, celów strategicznych oraz koncentrację działań i zasobów. Strategia ustanawia jednocześnie podstawy dla podejmowania kluczowych decyzji w przyszłości, tworzenia planów szczegółowych i kreowania projektów o zasadniczym wpływie na rozwój lokalny. Dokument otwiera nowy sposób myślenia o rozwoju powiatu dążąc do przedsiębiorczego odkrywania i uruchamiania niewykorzystywanych dotychczas potencjałów i szans rozwojowych. Wyzwalanie i utrwalanie aktywności społeczności lokalnej, wraz z niezbędną determinacją i konsekwencją działań strategicznych podejmowanych przez władze lokalne, prowadzić będzie do intensyfikowania rozwoju powiatu i tworzących go gmin oraz generowania realnych, pozytywnych zmian odczuwalnych dla społeczności lokalnej¹⁰⁸.

3.2. Strategia Rozwoju Miasta Racibórz do roku 2020

Kolejnym dokumentem o znaczeniu strategicznym i horyzontalnym dla rozwoju powiatu raciborskiego jest „Strategia Rozwoju Miasta Racibórz do roku 2020”¹⁰⁹ (dalej – Strategia 2020). Dokument ten składa się z sześciu integralnych i wzajemnie uzupełniających się części, według poniżej zaprezentowanego układu:

1. Wprowadzenie.

¹⁰⁶ jw. s. 34.

¹⁰⁷ Zob. Strategia Rozwoju..., s. 37.

¹⁰⁸ jw. s. 3.

¹⁰⁹ Por. Aktualizacja strategii rozwoju miasta Racibórz do roku 2020, Załącznik do Uchwały Nr XXX/423/2013 Rady Miasta Racibórz z dnia 26 czerwca 2013 r.

2. Przesłanki aktualizacji Strategii Rozwoju Raciborza do 2020 roku.
3. Elementy zarządzania strategicznego,
 - 3.1. Diagnoza strategiczna.
 - 3.1.1. Synteza diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej Raciborza.
 - 3.1.2. Analiza SWOT.
 - 3.2. Planowanie.
 - 3.2.1. Wizja i misja rozwoju Raciborza do 2020 roku.
 - 3.2.2. Priorytety, cele strategiczne i operacyjne Raciborza do 2020 roku.
4. Strategia Miasta Racibórz a „Śląskie 2020”.
5. Strategia Rozwoju Miasta Racibórz a Strategia Powiatu Raciborskiego na lata 2008–2015.
6. Wdrażanie, finansowanie i kontrola realizacji Strategii.

Dla potrzeb niniejszego rozdziału pracy przeanalizowane zostały wyłącznie rozdziały Strategii 2020, które charakteryzują się zawartością merytoryczną w kontekście rozwoju Raciborza. Będą to rozdziały od 2 do 5.

W drugim rozdziale scharakteryzowane zostały przesłanki determinujące potrzebę aktualizacji Strategii 2020. W tej kwestii zauważa się w Strategii 2020, że obowiązująca od 2006 r. Strategia Rozwoju Miasta Racibórz na lata 2006–2015 stała się wraz z upływem czasu dokumentem wymagającym aktualizacji. Przeprowadzona w maju 2011 r. analiza oraz sprawozdanie z realizacji Strategii wykazały, że część zadań określonych w Strategii została zrealizowana, a część uległa dezaktualizacji. W toku analizy dokumentu przyjętego na lata 2006–2015 uznano, że nie ma przesłanek, które uzasadniałyby decyzję o budowie nowego dokumentu strategicznego od podstaw. W związku z tym, że zapisy Strategii do roku 2015 wymagały weryfikacji i dostosowania do obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej, postanowiono dokonać aktualizacji tegoż dokumentu¹¹⁰.

Rozdział trzeci skupił się na syntezie diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej Raciborza. W kontekście sytuacji demograficznej zauważa się w Strategii, że zgodnie ze sporządzoną przez Główny Urząd Statystyczny prognozą demograficzną na lata 2010–2030 w mieście Racibórz w perspektywie roku 2030 nastąpi spadek liczby ludności aż o 24,5% w stosunku do stanu z 2010 r.¹¹¹. Przeprowadzona synteza diagnozy skali bezrobocia wskazuje, że porównując ją z analogicznymi wskaźnikami w miastach o podobnym potencjale demograficznym, można zauważyć, że wzrost liczby bezrobotnych w Raciborzu nie jest odosobnionym zjawiskiem. Należy jednak podkreślić, że liczba bezrobotnych w Raciborzu jest niższa od liczby bezrobotnych w analizowanych miastach¹¹². Z kolei w obszarze gospodarka w Strategii zauważa

¹¹⁰ Por. Aktualizacja strategii..., s. 5–6.

¹¹¹ jw. s. 9.

¹¹² jw. s. 9.

się wzrost liczby inwestycji zagranicznych, co w Raciborzu skutkuje zainteresowaniem kolejnych inwestorów, wpływa także na postrzeganie miasta w kategoriach miejsca atrakcyjnego do zamieszkania, odwiedzania, spędzania czasu wolnego. Rozwój prywatnej przedsiębiorczości zapewniają również różnego typu instytucje otoczenia biznesu, takie jak:

- instytucje finansowe i ubezpieczeniowe,
- podmioty szkoleniowe, doradztwa i informacji gospodarczej,
- instytucje obsługujące biznes i samorząd gospodarczy,
- instytucje naukowo-badawcze będące źródłem nowych technologii.

Istotnym elementem infrastruktury wspomagającej biznes jest Ośrodek Współpracy Gospodarczej, który pełni rolę Inkubatora Przedsiębiorczości oraz stymuluje rozwój firm typu start-up, m.in. oferując nowym przedsiębiorcom dostęp do pomieszczeń biurowych za minimalną odpłatnością¹¹³.

Ważnym obszarem destynacji w Strategii jest kultura. Nie zaskakuje więc odbiorców Strategii zapis, w którym stwierdza się, że Racibórz uważany jest za kulturalną stolicę regionu, a do dziś tę tradycję kontynuują, m.in. Raciborskie Centrum Kultury, Młodzieżowy Dom Kultury, Muzeum, które w swych zbiorach zgromadziło 15 791 muzealiów, oraz Miejska i Powiatowa Biblioteka Publiczna, w której strukturę wchodzi 9 bibliotek i filii. Księgozbiór Miejskiej i Powiatowej Biblioteki Publicznej liczy 138 900 woluminów. Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2011 r. w bibliotece zarejestrowanych było 13 666 osób, a na 1 czytelnika przypadało 20,5 wypożyczonych woluminów. Działalność instytucji kultury obejmuje nie tylko miasto, ale również placówki kulturalno-oświatowe ziemi raciborskiej¹¹⁴.

W świetle sportowych osiągnięć i tradycji nie może zaskoczyć fakt, iż na terenie Raciborza funkcjonuje obecnie ponad 40 instytucji, organizacji społecznych, klubów sportowych lub ognisk działających w dziedzinie kultury fizycznej. Łączna liczba członków, zrzeszonych we wszystkich raciborskich stowarzyszeniach, waha się w granicach 2500–2700 osób, uprawiających 17 dyscyplin sportowych. Raciborscy sportowcy odnoszą sukcesy zarówno indywidualnie, jak i zespołowo. Z tymi osiągnięciami w pełni korespondują destynacje lokujące się w sektorze turystyki, który w Raciborzu posiada szczególne znaczenie zarówno w wymiarze społecznym i gospodarczym.

Racibórz charakteryzuje się bogatymi tradycjami kulturowymi i historycznymi. Przez stulecia to tu krzyżowały się wpływy kultury polskiej, czesko-morawskiej i niemieckiej.

Atrakcyjność miasta współtworzą bogactwo terenów zielonych, które sprzyjają rozwojowi turystyki aktywnej i są interesujące z punktu widzenia turystyki miejskiej, oraz obiekty architektoniczne, kulturalne, sportowe oraz rekreacyjne. Szczególne miejsce w rozwoju Raciborza zajmuje turystyka sentymalna. Dzięki bogatym tradycjom kulturowym i historycznym z roku na rok w znaczący sposób

¹¹³ Zob. Aktualizacja strategii..., s. 11.

¹¹⁴ jw.

rośnie zainteresowanie tym miastem turystów z Czech i Niemiec. Jest to jednak pokolenie ludzi starszych powiązanych z miastem, należy zatem przyjąć, że bez odpowiedniej promocji nastąpi w przyszłości spadek zainteresowania tego typu turystyką. Racibórz dysponuje średnio rozbudowaną bazą noclegową. W odniesieniu do tych destynacji ofertę turystyczną Raciborza wzbogacają odbywające się cykliczne imprezy kulturalne i sportowe, koncerty i festiwale, jak również organizowany co dwa lata zjazd raciborzan, który jest imprezą międzynarodową. Coraz bardziej popularna staje się w Raciborzu turystyka rowerowa. Dzięki powstającym ścieżkom rowerowym, łatwiej i bezpieczniej można poruszać się nie tylko po mieście, ale również w bardziej dostępny sposób oddawać się zwiedzaniu całego powiatu¹¹⁵.

Kolejnymi segmentami syntezy diagnozy społeczno-gospodarczej Raciborza są zdrowie i pomoc społeczna. W kontekście tych segmentów zauważyć należy, że ochrona zdrowia należy do zadań władz powiatowych. Działania samorządu gminnego w tej dziedzinie dotyczą wspierania działalności organizacji pozarządowych realizujących zadania z ochrony zdrowia oraz działań związanych z profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych wraz z programem przeciwdziałania narkomanii. Usługi medyczne w Raciborzu oparte są przede wszystkim o Szpital Rejonowy im. Józefa Rostka. Funkcjonują tu również niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej, praktyki grupowe i indywidualnych osób wykonujących zawody medyczne. Ponadto działa Raciborskie Centrum Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, które jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. Z kolei pomoc społeczna w Raciborzu skupia się wokół Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych dla Miasta Racibórz na lata 2007–2020. Główną instytucją realizującą w gminie zadania pomocy społecznej jest Ośrodek Pomocy Społecznej¹¹⁶.

W Strategii szczególną troską objęto obszar edukacji. Dostępność i rozwój edukacji jest jedną z zasadniczych kwestii mających wpływ na ogólną kondycję miasta. Dobrze wyedukowane społeczeństwo ma szersze możliwości dalszego rozwoju, jest środowiskiem opiniotwórczym i przedsiębiorczym, dba o wizerunek i promocję swojego miasta, pozytywnie wpływa na ogólne zadowolenie społeczności lokalnej. W zakresie zadań edukacyjnych, opiekuńczych i wychowawczych w Raciborzu funkcjonują zarówno placówki publiczne, jak i niepubliczne. Są prowadzone przez samorządy, osoby prawne lub fizyczne. Zgodnie z treścią Strategii znajduje się tu 18 placówek przedszkolnych, 14 szkół podstawowych i 9 gimnazjów. W placówkach przedszkolnych jest łącznie 1720 miejsc. W ramach tych placówek istnieje 71 oddziałów. Do raciborskich przedszkoli w 2011 r. uczęszczało 1658 dzieci. Szkoły podstawowe posiadają 148 oddziałów, do których w 2011 r. uczęszczało 2880 uczniów. Gimnazja w 2011 r. miały 87 oddziałów, liczba uczniów wynosiła 1811. Trzy przedszkola i trzy szkoły funkcjonują w jednym kompleksie jako

¹¹⁵ Szerzej: Aktualizacja strategii..., s. 13.

¹¹⁶ jw. s. 14.

zespoły szkolno-przedszkolne. Program rozwoju raciborskiej oświaty kształtuje się w oparciu o Uchwałę Rady Miasta Racibórz w sprawie „Polityki oświatowej Miasta Racibórz na lata 2013–2017”¹¹⁷.

Ważnym elementem ekosystemu Raciborza są zasoby naturalne. Racibórz, przez którego środek płynie rzeka Odra, leży na 18° 15' długości geograficznej wschodniej i 50° 05' szerokości północnej. Miasto usytuowane jest w odległości 79 km od Opola i 76 km od Katowic (trasa najszybsza wg serwisu Google Mapy). Kotlina Raciborska, w której leży Racibórz, to zapadlisko przedkarpackie, wypełnione piaskami i żwirami czwartorzędowymi. W dolinie Odry wykształciły się żyzne gleby – mady. Na Płaskowyżu Głubczyckim, który jest prawie bezleśną równiną lessową, wykształciły się najżyźniejsze gleby czarnoziemne (takich gleb na obszarze całej Polski mamy zaledwie 1%), będące podstawą rolnictwa. Na Płaskowyżu Rybnickim, we wschodniej części powiatu, na jego węglonośnym podłożu zalegają utwory trzeciorzędowe z pokładami soli i siarki, przykryte osadami czwartorzędowymi – piaskami i żwirami oraz glinami. Malowniczości temu obszarowi nadają lasy, które porastają gleby bielcowe. Klimat Kotliny Raciborskiej kształtuje się pod wpływem ciepłych mas powietrza napływających z południa przez Bramę Morawską i oceanicznych mas powietrza z zachodu. Jest tu cieplej niż w otaczających Kotlinę krainach geograficznych. Średnia roczna temperatura wynosi tu +8°C. Lato jest raczej długie, a zima łagodna. Opady wynoszą średnio 600–700 mm. Przeważają północno-zachodnie kierunki wiatrów w cieplej porze roku oraz południowo-zachodnie w chłodnej porze roku, które spowodowane są między innymi wymuszonym przepływem powietrza przez Bramę Morawską przez około 40% roku.

Warunki naturalne Raciborza uważane są za zadowalające i pozwoliły na wytworzenie kompleksów zieleni miejskiej, w tym zespołów parkowo-leśnych. Zieleni miejską dzisiejszego Raciborza tworzą więc: część Parku Krajobrazowego Cysterskich Kompozycji Krajobrazowych Rud Wielkich, 3 parki o powierzchni 21,11 ha, zieleńce i skwery zajmujące 28,64 ha, zieleń osiedlowa – 38,5 ha, ogródki działkowe – 96,66 ha. W mieście rośnie wiele wspaniałych rodzimych gatunków drzew, krzewów i kwiatów, wśród których znajdują się dęby, jesiony, lipy, klony, kasztanowce, buki, graby, topole, jarzęby, sosny, świerki, grusze i czereśnie. Możemy spotkać także okazy pochodzące z innych stref klimatycznych: miłorząb, dąb biały i błotny, platany klonolistne, cyprysiki błotne, katalpy i inne. Wielką ozdobą są: magnolie, tulipanowce, derenie właściwe, i najdłuższa w Polsce, a może i w Europie, aleja leszczyny tureckiej.

W tym ujęciu ważnego znaczenia nabierają tereny inwestycyjne. Racibórz dysponuje terenami inwestycyjnymi zlokalizowanymi w różnych częściach miasta. Położenie terenów wynika ze „Studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego miasta Racibórz” oraz „Miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego miasta Racibórz”.

W kontekście syntezy diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej Raciborza warto zauważyć również zagadnienia dotyczące stanu bezpieczeństwa publicznego. Analizując stan bezpieczeństwa i porządku

¹¹⁷ jw. s. 15.

publicznego na terenie powiatu raciborskiego w porównaniu z innymi powiatami województwa śląskiego, należy stwierdzić, że powiat raciborski i miasto Racibórz należą do grona bezpieczniejszych. Jak wynika z danych Komendy Powiatowej Policji, przestępczość w powiecie raciborskim maleje. Należy również zaznaczyć, że jest to przestępczość nie tyle groźna, ile dokuczliwa społecznie, a wynika ona w dużej mierze z problemów społecznych. Corocznie wzrasta natomiast liczba zdarzeń odnotowywanych przez Komendę Powiatową Państwowej Straży Pożarnej. Co prawda nastąpił spadek liczby pożarów, ale wzrosła liczba miejscowych zagrożeń i fałszywych alarmów. W Raciborzu funkcjonuje również Komenda Straży Miejskiej, która realizuje zadania zgodnie z kompetencjami w zakresie interwencji porządkowych, utrzymania ładu na terenie gminy Racibórz, kontroli regulowania różnych opłat lokalnych itp., przyczyniając się w ten sposób do zachowania zorganizowanego porządku w mieście. Racibórz dysponuje systemem monitoringu, dzięki czemu spodziewany jest wzrost wykrywalności przestępstw. Trzeba jednak rozróżnić obiektywne i mierzalne bezpieczeństwo mieszkańców od subiektywnego poczucia bezpieczeństwa¹¹⁸.

W oparciu o analizę SWOT w analizowanym rozdziale Strategii opracowana została wizja i misja rozwoju Raciborza do 2020 roku. Brzmienie wizji jest następujące: Racibórz to miasto tradycji i nowoczesności z innowacyjną i konkurencyjną gospodarką, własnym klimatem i specyfiką. Otwarty na współpracę, tętniący życiem, czysty i zielony zakątek. Z wizją koresponduje następująca misja przypisana Raciborzowi „Kreowanie atrakcyjnych warunków dla rozwoju człowieka i biznesu w przyjaznym otoczeniu, w kontakcie z przyrodą, historią, nauką, kulturą i rekreacją”¹¹⁹.

Czwarty rozdział Strategii odnosi się do otoczenia, w którym znajduje się Racibórz. Dlatego też za rozsądne należy uznać odniesienie Strategii do uwarunkowań wojewódzkich, które najpełniej oddaje Strategia Województwa Śląskiego do 2020 roku. W tym kontekście warto zauważyć spójność Strategii Rozwoju Miasta Racibórz z dokumentem będącym podstawą prowadzenia polityki regionalnej, ale również na fakt, że wiele obszarów istotnych m.in. dla jakości życia w mieście, polityki mieszkaniowej, rozwoju edukacji i przedsiębiorczości, wsparcia biznesu, itp. w znacznym stopniu zarządzanych jest z poziomu województwa, a nawet kraju. Stąd też Strategia miasta posiadając raczej charakter komplementarny i uzupełniający, nie może więc zawierać w sobie intencji rozwiązywania wszystkich miejskich (społecznych, gospodarczych czy infrastrukturalnych) problemów. Nie ulega wątpliwości, że wdrażanie nowej strategii Raciborza powinno być więc wsparte środkami finansowymi szczebla wojewódzkiego, m.in. w takich dziedzinach, jak: usługi dla społeczeństwa, infrastruktura gospodarki, innowacje technolo-

¹¹⁸ Zob. Aktualizacja strategii..., s. 19.

¹¹⁹ jw. s. 25.

giczne, usługi społeczne, usługi i infrastruktura bezpieczeństwa ekologicznego, mieszkalnictwo, regionalne przestrzenie publiczne i turystyka oraz kultura wysoka, nauka, turystyka kulturowa¹²⁰.

W ostatnim z analizowanych rozdziałów opisana została analiza porównawcza odnosząca zapisy Strategii Rozwoju Miasta Racibórz do Strategii Powiatu Raciborskiego na lata 2008–2015. W tym obszarze poznawczym na podkreślenie zasługuje fakt, że propozycje priorytetów, celów strategicznych i operacyjnych wyznaczonych w Strategii Rozwoju Miasta Racibórz w zdecydowanej większości zawierają się w nakreślonych na poziomie powiatu kierunkach rozwoju¹²¹.

3.3. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego

Trzecim z przeanalizowanych dokumentów jest Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego (dalej – Strategia RIT). Podjęcie analizy tego obszernego – ponad 150 stronicowego dokumentu – jest podyktowane m.in. objęciem jego zapisami powiatu raciborskiego i miasta Racibórz¹²².

Dokument został aprobowany przez dwadzieścia osiem samorządów wchodzących w skład jednego z obszarów polityki rozwoju regionu, wskazanych w Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”. Nadmienić należy, że obszary te wyznaczono w 2000 r. ze względu na potrzebę organizacji procesów rozwojowych w oparciu o istniejące powiązania funkcjonalne, gospodarcze i społeczno-historyczne, funkcjonujące w województwie śląskim. Dodatkowo już w 2002 r. powołane zostało do życia stowarzyszenie jednostek samorządu terytorialnego wchodzących w skład zachodniego obszaru funkcjonalnego. Zrzesza ono obecnie wszystkie podmioty samorządowe (gminy i powiaty) tworzące tenże obszar. Tym samym zachowana jest pełna reprezentatywność JST w Związku Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku, który pełni funkcję Związku RIT¹²³.

Strategia RIT składa się z XII samodzielnych rozdziałów skupiających się na następujących zagadnieniach¹²⁴:

1. Podstawa prawna Strategii RIT Subregionu Zachodniego.
2. Obszar wsparcia Strategii RIT.
3. Diagnoza obszaru wsparcia.
4. Wymiar terytorialny wsparcia wraz z analizą problemową.
5. Cele Strategii RIT.

¹²⁰ jw. s. 30.

¹²¹ Por. Aktualizacja strategii..., s. 37.

¹²² Zob. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego, wyd. Zarząd Związku Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku, Rybnik 2015, s. 7.

¹²³ Por. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych..., s. 5.

¹²⁴ jw. s. 3–4.

6. Zasady i tryb wyboru projektów.
7. Raport z przygotowania Strategii RIT.
8. Odniesienie do instrumentów finansowych.
9. Strategiczna Ocena Oddziaływania na Środowisko.
10. Zgodność Strategii RIT z krajowymi i unijnymi dokumentami strategicznymi oraz planistycznymi.
11. Zgodność dokumentacyjna.

Uwzględniając cel niniejszego rozdziału pracy uwaga skupiona zostanie na rozdziałach od 2 do 5.

Na wstępie warto podkreślić, że w trakcie opracowywania Strategii RIT nastąpiło włączenie w jej powstawanie społeczności lokalnych. Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego stał się forum skutecznego włączenia społeczności lokalnych w przygotowanie i wdrożenie strategii, poprzez zaangażowanie władz lokalnych społeczności, wybranych w bezpośrednich wyborach i działających na rzecz swoich wspólnot¹²⁵.

Rozdział drugi Strategii RIT skupia się na zdefiniowaniu obszaru wsparcia. Zgodnie z przyjętymi w Strategii RIT założeniami za obszar wsparcia należy uznać następujące jego wyznaczniki terytorialne:

- Aglomerację Rybnicką obejmującą: Rybnik, Jastrzębie-Zdrój, Żory, Rydułtowy, Radlin, Wodzisław Śląski,
- bezpośrednie otoczenie funkcjonalne aglomeracji obejmujące gminy: Mszana, Godów, Marklowice, Świerklany, Jejkowice, Gaszowice, Czerwionka-Leszczyny,
- lokalny ośrodek rozwoju, którym jest Miasto Racibórz,
- pozostałe obszary posiadające charakter wiejski lub miejski tj.: Kornowac, Krzanowice, Krzyżanowice, Kuźnia Raciborska, Nędza, Pietrowice Wielkie, Rudnik, Lyski, Gorzyce, Lubomia, Pszów.

Tym samym – co już zostało zauważone – zapisy Strategii RIT odnoszą się do obszaru objętego badaniami, którym jest powiat raciborski.

Warto nadmienić w konsekwencji ustalenia obszaru wsparcia w Strategii RIT, że Subregion Zachodni pokrywa się terytorialnie i funkcjonalnie z dawnym Rybnickim Okręgiem Węglowym (ROW), a obecnie Rybnickim Okręgiem Przemysłowym. Jednakże jego nazwa nie odzwierciedla w pełni charakteru obszaru, który oprócz Rybnika posiada jeszcze cztery duże ośrodki rozwojowe: Jastrzębie-Zdrój, Racibórz, Wodzisław Śląski i Żory. Pozostałe gminy Subregionu są pod silnym wpływem tychże ośrodków. Specyfika głównych centrów wzrostu Subregionu Zachodniego ma charakter przemysłowo-usługowy (z wyjątkiem Wodzisławia Śląskiego, gdzie przeważa model usługowo-przemysłowy). Rozwój regionu w perspektywie czasu powinien doprowadzić do modernizacji przemysłu oraz stopniowego i zrównoważonego kształtowania struktury gospodarczej w oparciu o sektor przemysłowy oraz usługowy, uwzględniając ich rolę

¹²⁵ jw. s. 144.

w generowaniu miejsc pracy oraz wartości dodanej Subregionu Zachodniego, jako obszaru nowoczesnych technologii oraz miejsca przyjaznego mieszkańcom (będzie to widoczne szczególnie w Rybniku, który jako naturalny lider będzie wyznaczał trend rozwojowy dla reszty ośrodków subregionu)¹²⁶.

Rozdział trzeci Strategii ROT obejmuje zagadnienia o charakterze diagnostycznym. W tym rozdziale została zaprezentowana diagnoza obszaru wsparcia w przekroju wyzwań, potrzeb i potencjałów, w następującym układzie funkcjonalnym:

- Przedsiębiorczość, warunki inwestycyjne, edukacyjne i społeczne.
- Energia, gospodarka niskoemisyjna.
- Ochrona środowiska.

W każdym z tych obszarów, ważnym podmiotem diagnozy był powiat raciborski, w tym miasto Racibórz uznane w Strategii RIT za lokalny ośrodek rozwoju¹²⁷.

W kontekście przedsiębiorczości, warunków inwestycyjnych, edukacyjnych i społecznych Strategia RIT zauważa, że Subregion Zachodni musi się mierzyć z następującymi problemami:

- niższy od wartości krajowych, wskaźnik liczby podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 tys. ludności, jak i przyrost wartości tego wskaźnika w latach 2002–2011 oraz wewnętrzne zróżnicowanie samorządów w tym zakresie,
- dominująca rola przemysłu i budownictwa na subregionalnym rynku pracy,
- wysoki poziom bezrobocia,
- stały wzrost bezrobocia wśród grup szczególnie narażonych,
- trudna sytuacja kobiet na subregionalnym rynku pracy,
- znaczne natężenie zjawiska bezrobocia w grupach osób w wieku 18–24 lata oraz powyżej 55 roku życia,
- niski poziom wykształcenia wśród osób dorosłych,
- niska świadomość społeczna związana z koniecznością kształcenia przez całe życie,
- występowanie licznych i o dużej powierzchni obszarów zdegradowanych,
- niedostosowanie umiejętności pracowników do oczekiwań nowoczesnego rynku pracy,
- braki w zakresie infrastruktury edukacyjnej,
- zróżnicowanie wewnętrzne w upowszechnieniu edukacji przedszkolnej,
- braki w dostosowaniu budynków przedszkoli do potrzeb dzieci niepełnosprawnych, tych wymagających odpowiedniej pomocy psychologiczno-pedagogicznej czy dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych,

¹²⁶ Zob. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych..., s. 9.

¹²⁷ jw. s. 7.

- zmniejszona aktywność zawodowa kobiet wychowujących dzieci, utrudniająca powrót na rynek pracy,
- mała ilość miejsc w żłobkach,
- niski odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach,
- starzenie się społeczeństwa, spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście osób w wieku poprodukcyjnym,
- niska aktywność zawodowa na obszarach zdegradowanych,
- degradacja przestrzeni,
- postępujący proces starzenia się społeczeństwa, zwiększanie się długości trwania życia, wzrost zachorowań na choroby cywilizacyjne (choroby układu krążenia, cukrzyca, otyłość), brak środków finansowych umożliwiających korzystanie z wysokiej jakości usług zdrowotnych,
- wysoki poziom ubóstwa,
- mnogość rodzin korzystających ze świadczeń socjalnych,
- restrukturyzacja zakładów pracy wpływająca na niedostosowanie się do aktualnego rynku pracy, zmiany demograficzne w subregionie wymuszające zmianę zakresu, sposobu i miejsc świadczenia usług społecznych,
- niedobory mieszkań socjalnych i chronionych, wzrost liczby wyroków sądowych nakazujących eksmisję i liczby usamodzielniających się wychowanków pieczy zastępczej,
- niekorzystna sytuacja niepełnosprawnych na rynku pracy oraz w przestrzeni publicznej.

Energia, gospodarka niskoemisyjna to obszar kolejnych destynacji będących wynikiem przeprowadzonej w Strategii RIT diagnozy. W tym obszarze zauważono, że najistotniejsze problemy wiążą się z¹²⁸:

- spalaniem węgla w przestarzałych kotłowniach indywidualnych, co wpływa na złą jakość powietrza w regionie i przekraczanie norm emitowanych pyłów,
- niskim poziomem produkcji energii ze źródeł odnawialnych i stosunkowo niskim zainteresowaniem w tym zakresie ze względu na koszty wytworzenia energii w odniesieniu do tradycyjnych źródeł,
- dużą energochłonnością budynków publicznych i prywatnych,
- dużą energochłonnością w zakresie infrastruktury oświetleniowej i wzrostem liczby punktów świetlnych,
- niewłaściwym zarządzaniem energią w związku z nieprzystosowaną infrastrukturą,

¹²⁸ Por. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych..., s. 73.

- niezadowalającym stanem taboru autobusowego, co ma negatywny wpływ na środowisko naturalne i zwiększenie niskiej emisji,
- trudnościami w organizacji transportu publicznego – mała częstotliwość kursów autobusów i niska motywacja mieszkańców do korzystania z komunikacji zbiorowej i rowerów.

Natomiast wyznacznikami jakości ochrony środowiska są:

- niski stopień skanalizowania i zwodociągowania w poszczególnych JST,
- duża liczba zbiorników bezodpływowych, często nieszczelnych, które pogarszają stan środowiska naturalnego,
- rozproszona zabudowa mieszkaniowa, co wpływa na wysokie koszty budowy sieci kanalizacji sanitarnej,
- duża ilość azbestu w budynkach mieszkalnych, co stanowi zarówno zagrożenie dla środowiska i życia człowieka.

W efekcie przeprowadzonych prac diagnostycznych zidentyfikowano siły i słabości Subregionu Zachodniego. Dla nich oszacowano szanse i zagrożenia, które mogą wzmacniać lub osłabiać czynniki wewnętrzne. Zestawienie kluczowych czynników SWOT dla Subregionu Zachodnie zostało zaprezentowane w tabeli nr 31 cytowanej pracy¹²⁹.

W rozdziale czwarty Strategii RIT podjęta została problematyka wymiaru terytorialnego wsparcia wraz z analizą problemową. Analizując ten rozdział pracy należy zauważyć dwa ważne fakty. Pierwszym jest przyjęcie założenia, że wsparcie zostanie dostosowane do potencjału społeczno-gospodarczego oraz skali problemów i potrzeb obszarów objętych Strategią RIT. Wynikowym tego założenia jest uznanie, że Lokalny Ośrodek Rozwoju, czyli miasto Racibórz kreuje funkcje i zapewnia usługi dla ludności w szczególności: edukacyjne, zdrowotne, związane z bezpieczeństwem, gospodarcze, administracyjne, kulturalne etc. Szczególną rolę pełni on w odniesieniu do obszarów wiejskich położonych w jego otoczeniu, dla których stanowi swoiste centrum rozwoju usług pozarolniczych i realizuje funkcje ośrodka inkubującego przedsięwzięcia i projekty aktywizujące te tereny. Ośrodek ten ma duże znaczenie w sferze gospodarczej oraz w zakresie zaspokojenia dostępu do usług publicznych lokalnego i ponadlokalnego rzędu. Wyzwaniem jest w szczególności poprawa integracji przestrzennej, społecznej i gospodarczej i ich otoczenia, w większości wiejskiego, poprzez rozbudowę i modernizację infrastruktury transportowej i systemów transportu zbiorowego, rozwijanie i uzupełnianie zakresu usług publicznych głównie edukacyjnych. Konieczne jest przeciwdziałanie bezrobociu zwłaszcza wśród grup, gdzie ono wzrasta. Ważna jest również realizacja tworzenia i modernizacji infrastruktury technicznej zapewniającej lokalizację firm wykorzystujących specyficzny, lokalny potencjał, a także poprawa stanu powietrza poprzez zwiększanie

¹²⁹ jw. s. 76–78.

udziału OZE w produkcji energii, zmniejszanie energochłonności obiektów oraz oprav oświetleniowych, a także usuwanie i likwidacja azbestu¹³⁰.

Na kanwie dalszych rozważań warto zauważyć zapisy Strategii RIT odnoszące się do obszarów wiejskich, które stanowią znaczący ośrodek inkubacji wyzwań w powiecie raciborskim. Jak stanowi Strategia RIT pozostałe obszary miejskie i wiejskie objęte wsparciem cechują się znacznym zróżnicowaniem destynacji obejmujących zarówno funkcje rolnicze jak i pozarolnicze, co wynika ze specyfiki sieci osadniczej i profilu gospodarczego regionu. Z tego też względu są to w znacznej części obszary o funkcjach mieszanych i przejściowych, czyli takich, które tracą swój pierwotny charakter w wyniku procesów urbanizacyjnych, w tym postępującej suburbanizacji. W związku z tymi procesami, równoległe ze wsparciem utrzymania rolniczego charakteru i produkcji w tych obszarach, konieczna staje się w szczególności poprawa możliwości zatrudnienia i mobilności zawodowej, stworzenie warunków do zwiększenia inwestycji okołorolniczych i pozarolniczych oraz rozbudowy lokalnej infrastruktury transportowej i poprawy funkcjonowania transportu zbiorowego, umożliwiającego dostęp do korzystania z usług publicznych wyższego rzędu. Ponadto niezbędne są działania aktywizujące społeczności wiejskie oraz ukierunkowane na poprawę jakości edukacji i kształcenia ustawicznego. Niezbędne są również działania środowiskowe związane z poprawą stanu powietrza, usuwania i utylizacji azbestu oraz zwiększania ilości oczyszczanych ścieków.

Wyżej wskazane obszary cechuje znaczna powierzchnia obszarów przemysłowych i zdegradowanych, wysokie zanieczyszczenie powietrza, niedostatki w integracji i organizacji transportu publicznego na rozległym obszarze Subregionu; wyzwania w zakresie organizacji i jakości usług m.in. w obszarze gospodarki odpadami, gospodarki wodnościekowej, usług społecznych oraz usług edukacyjnych. Wsparcie obszarów wymagających rewitalizacji (silna koncentracja negatywnych zjawisk społeczno-gospodarczych tj. zamieranie centrów miast, wysokie bezrobocie, niska jakość infrastruktury, depopulacja, zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym) zostanie skoncentrowane na ośrodkach o największym natężeniu problemów społecznych, gospodarczych i infrastrukturalnych, które zostaną wskazane w Lokalnych Programach Rewitalizacji¹³¹.

Cele strategiczne, priorytety, działania oraz cele szczegółowe Strategii RIT są zasadniczą treścią rozdziału piątego analizowanego opracowania, który otwiera misja RIT do 2015 roku, w której stwierdza się, że Regionalne Inwestycje Terytorialne Subregionu Zachodniego są narzędziem niwelującym oddziaływanie zdefiniowanych obszarów problemowych oraz pogłębiającym integrację i współpracę samorządów Subregionu Zachodniego¹³². W świetle misji wyłania się obraz Subregionu Zachodniego jako obszaru zrównoważonego i trwałego rozwoju, stwarzającego mieszkańcom korzystne warunki życia i pracy

¹³⁰ Por. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych..., s. 80.

¹³¹ jw. s. 80–81.

¹³² Zob. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych..., s. 82.

w wolnym od emisji środowisku, w oparciu o dostęp do usług publicznych o wysokim standardzie i dobrze rozwiniętej infrastruktury technicznej, zapewniający możliwości adaptacyjne swoim mieszkańcom w obliczu dynamicznych przemian dotyczących region.

Na kanwie misji i obrazu Subregionu zostały wyznaczone dwa kluczowe cele strategiczne dla Strategii RIT, którymi są¹³³:

- Rozwój kapitału ludzkiego bazujący na zatrudnialności i spójności społeczno-gospodarczej Subregionu Zachodniego.
- Zdrowe środowisko życia dzięki zmniejszonej antropopresji w Subregionie Zachodnim.

Konkludując Strategia RIT powstała w głównej mierze w oparciu o Umowę Partnerstwa i ustawę z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020, a także wytyczne opracowane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (tytuł dokumentu: Zasady realizacji Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych w Polsce, data publikacji: lipiec 2013 r.). Podstawą do jej opracowania był również rozdział dotyczący wymiaru terytorialnego zamieszczony w RPO WSL 2014–2020. Jest ona także ściśle powiązana ze Strategią rozwoju oraz innymi dokumentami takimi jak: Strategia „Śląskie 2020+”, KSRR 2010–2020, Strategia Europa 2020, Umowa Partnerstwa¹³⁴.

3.4. Wnioski

Główne wyzwania dla współczesnej aktywnej polityki społeczno-gospodarczej w obszarze budowania nowoczesnych rozwiązań funkcjonalnych ukierunkowanych na rozwój społeczności lokalnych mają swoje liczne źródła¹³⁵. Starając się je określić – między innym poprzez zawarte w niniejszym rozdziale pracy teksty – należy mieć na uwadze fakt, że zmiana warunków społeczno-ustrojowych sytuuje na zupełnie innej pozycji samorząd terytorialny, który w rzeczywistości jako gospodarz w terenie ponosi odpowiedzialność za rozwój gospodarczy, współpracę z otoczeniem, standard życia społeczności lokalnych, ład przestrzenny zagospodarowania terenu, ochronę środowiska naturalnego itp. Chociaż sytuacja samorządu terytorialnego jest w świetle prawa jednoznacznie określona, to jednak problematyka odpowiedzialności za tempo i zakres rozwoju społeczno-gospodarczego ma charakter bardziej złożony. W niektórych dziedzinach życia samorząd terytorialny posiada kompetencje decyzyjne i władczy charakter oddziaływania. Jest zatem taka część układu społeczno-gospodarczego gminy, powiatu czy województwa, którą można kierować bezpośrednio. Jest również i druga część, na którą można wywierać

¹³³ jw.

¹³⁴ jw. 130.

¹³⁵ Szerzej: B. Bąbska, M. Rymsza, Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej, wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014.

wpływ pośredni i w ten sposób także przyczyniać się do jej rozwoju. Całość tych działań, których efektem jest rozwój terytorialnego systemu społecznego, składa się na szeroko rozumianą problematykę rozwoju lokalnego i regionalnego¹³⁶. Na kanwie tego stanowiska można pokusić się o sformułowanie kilku postulatów, które mogą w wymiarze aksjologicznym odnosić się do koncepcji modelu rozwoju powiatu raciborskiego, zawierając się w jego wizji rozwoju. Wydaje się, że uzasadnionym z uwagi na potencjał aksjologiczny będzie wskazanie na utrzymanie w dokumentach strategicznych dla rozwoju powiatu raciborskiego zasad subsydiarności¹³⁷ i solidaryzmu społecznego¹³⁸. W warstwach pragmatycznych rozwiązań również w analizowanych dokumentach ujawniają się liczne zasady determinujące rozwój powiatu raciborskiego, wśród nich:

- przyszłościowy i harmonijny charakter proponowanych rozwiązań,

¹³⁶ Zob. A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska, M. Ziolo, *Rozwój lokalny i regionalny Teoria i praktyka*, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 9–10.

¹³⁷ 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 osiąganiu 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 jednocześnie 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 r.), 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 historia idei pomocniczości, s. 11–35. W. Springer, *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN)*, w: Dariusz Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Współczesny renesans zasady subsydiarności 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, *Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012, s. 4.

¹³⁸ Solidaryzm – doktryna polityczno-społeczna rozpowszechniona w XIX wieku pierwotnie w ówczesnej Francji. Termin solidaryzm został użyty przez Piotra Leroux’a w 1839 r., następnie został rozpowszechniony, przez prof. Charlesa Gide’a w publikacji *L’école nouvelle* (1889 r.) oraz Leona Bourgeois w pracy *La solidarite* (1897 r.). Główną tezę solidaryzmu była jedność wszystkich działań i myśli członków społeczeństwa. Równość wszystkich ludzi wobec siebie miała przejawiać się tym, że wzajemna konkurencja zastąpiona przez braterstwo. Wolność człowieka była ograniczona w ten sposób, że podejmowane przez niego czyny nie mogły szkodzić innym osobom. Relacje wzajemne między jednostką a społeczeństwem miały polegać na tym, że jednostka służy dobru społeczeństwa a społeczeństwo służy dobru jednostki. Zasady ekonomii, obowiązujące w gospodarce, miały być oparte na etyce, a podstawową wartością w gospodarce miała być własność prywatna uwzględniająca interes publiczny. W procesie gospodarczym wyróżniano zasadę sprawiedliwej ceny – łączącej w sobie tzw.: „koszty produkcji” ponoszone przez producenta oraz zysk, który winien być odpowiednio określony. W kwestiach socjalnych ważną rolę miała odgrywać tzw.: „zasada słusznej płacy”. Przykładem może być próba ograniczenia strajków – szkodliwych dla gospodarki, w zamian za ochronę pracowników ze strony rządu, do którego zadań miałoby należeć, np.: kontrola bilansu i produkcji z uwzględnieniem wkładu pracy oraz potrzeb osób zatrudnionych, zmniejszenie kosztów administracyjnych funkcjonowania podmiotów gospodarczych oraz rozbudowa ustawodawstwa socjalnego – jednakże uwzględniającego interesy pracowników jak i pracodawców. Zasady etyki, jak i prawa naturalnego, obowiązują również w budowie społeczeństwa, które ma za zadanie zapobiegać niekontrolowanemu rozwojowi indywidualizmu każdego człowieka. Ponadto głównym elementem budowy społeczeństwa jest współdziałanie jego poszczególnych warstw. Zob. P. Fiktus, *Prawo w doktrynie solidaryzmu na przykładzie myśli prawnej Leopolda Caro*, w: *Pozytywizm prawniczy i szkoła prawa natury - tradycje sporu i jego współczesne implikacje*, P. Kaczmarek, Ł. Machaja red., wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2010, s. 81–86.

- realizowanie społecznego, gospodarczego, przestrzennego i przyrodniczego rozwoju powiatu w partnerstwie podmiotami lokalnymi i podmiotami w otoczeniu,
- zróżnicowane i wielopłaszczyznowe podejście do realizacji strategicznych zadań i działań,
- przyjęcie zasady, że działania władz powiatu będą akceptowane przez społeczność lokalną – koncentrując się w głównym wymiarze na wspieraniu jej aktywności,
- uznanie edukacji za najważniejsze pole dalszego rozwoju społeczności powiatu raciborskiego, która nada społeczności lokalnej cechy środowiska opiniotwórczego i przedsiębiorczego, dbającego o wizerunek i promocję swojego powiatu/miasta/gminy,
- wkomponowanie w przyszłościowe i innowacyjne kierunki rozwoju tradycji kulturowo-histerycznej powiatu.

Uwzględniając całokształt treści odnoszących się do zasad determinujących rozwój powiatu raciborskiego nie można pominąć działań, które mogą w efekcie ich dynamicznego zaistnienia osłabiać potencjały rozwojowe powiatu raciborskiego. Szczególną uwagę należy zwrócić na próby peryferyzacji powiatu w Subregionie Zachodnim poprzez uznanie go za ośrodek inkubacji problemów wiejskich, z jednoczesnym przypisaniem funkcji lidera subregionalnego miastu Rybnik, który jako naturalny lider będzie wyznaczał trend rozwojowy dla reszty ośrodków subregionu – z jednoczesnym przypisaniem funkcji rozwojowych czterem ośrodkom, tj. miastom Jastrzębie-Zdrój, Racibórz, Wodzisław Śląski i Żory. Ten stan może zaowocować nie tylko peryferyzacją powiatu raciborskiego, ale wytworzeniem barier jego rozwoju w obszarze promocji i komunikacji z otoczeniem. Może to przynieść straty szczególnie w kontekście posiadanych przez powiat zasobów naturalnych, które mogą determinować rozwój oczekiwanego wzrostu znaczenia powiatu raciborskiego jako ośrodka spajającego tradycję z nowoczesnością.

4. Zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim w opinii przedsiębiorców

4.1. Wprowadzenie

Podstawowym problemem społecznym i gospodarczym Polski w ostatnim okresie jest bezrobocie rozumiane jako nierównowaga na rynku pracy¹³⁹. Bezrobocie jako zjawisko społeczne pojawiło się w polskiej rzeczywistości z początkiem lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wraz z rozpoczętymi przemianami ustrojowymi w kraju¹⁴⁰. Przeciwdziałanie temu zjawisku lub też ograniczanie jego negatywnych skutków stało się stałym elementem programowym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Reforma administracyjna kraju spowodowała, że gminy stały się głównymi ośrodkami odpowiedzialnymi za realizację celów związanych z ograniczeniem bezrobocia¹⁴¹. Podstawowym aktem prawnym dotyczącym przeciwdziałania bezrobociu w Polsce jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (– dalej pzirp)¹⁴².

W kontekście regulacji wynikających z ustaw pzirp edukacja zaliczana jest do najbardziej efektywnych instrumentów rynku pracy ograniczających negatywne skutki wynikające z bezrobocia¹⁴³. W tym świetle należy zauważyć, że jak wskazują liczne źródła jednym z zasadniczych przyczyn bezrobocia jest posiadanie zbyt niskich kwalifikacji zawodowych i brak ich dostosowania do potrzeb w zatrudnieniu¹⁴⁴. Na wyzwania wynikające z tego problemu stara się odpowiedzieć diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na raciborskim rynku pracy m.in. opracowana w kontekście sytuacji ekonomicznej raciborskich przedsiębiorstw i perspektyw ich rozwoju.

4.2. Założenia badawcze

W celu dokonania diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na raciborskim rynku pracy przeprowadzono na przełomie I i II- półroczu 2016 roku ankietowe badania na losowo-kwotowej próbie¹⁴⁵

¹³⁹ Szerzej: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2009.

¹⁴⁰ Por. T. Tokarski, *Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 1999–2006*, *Gospodarka Narodowa* nr 7-8 z 2008, s. 25–41.

¹⁴¹ Problematyka reformy administracyjnej kraju została szeroko omówiona w: M. Kulesza, *Transformacja ustroju administracyjnego Polski (1990–2000)*, *Studia Iuridica XXVIII/2000*, s. 79–86.

¹⁴² Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001, ze zm.

¹⁴³ Por. Rekomendacje końcowe, w: *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, M. Boni, red., wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 372–384.

¹⁴⁴ Szczegółowo zagadnienie dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb w zatrudnieniu prezentuje M. Kabaj w: *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPISS, Warszawa 2012, seria „Studia i Monografie”, s. 130.

¹⁴⁵ 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.

66 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze powiatu raciborskiego.

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, i 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 niemożliwe¹⁴⁶.

Jak wcześniej zostało zaznaczone w badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na raciborskim rynku pracy, w świetle opinii raciborskich 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 zagadnienia dotyczące polityki szkoleniowej. Część piąta ankiety skupia się na zagadnieniach współpracy raciborskich 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 (zał. 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.

¹⁴⁶ Por. A. Żońnierski, *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005, s. 11.

W badaniach ankietowych, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI¹⁴⁷.

Mając na uwadze uwarunkowania przestrzenne badania prowadzono w obszarze powiatu raciborskiego, na terenie ośmiu gmin odpowiadających podziałowi administracyjnemu powiatu, którymi są gmina miejska Racibórz, gmina wiejska Kornowac, gmina miejsko-wiejska Krzanowice, gmina wiejska Krzyżanowice, gmina miejsko-wiejska Kuźnia Raciborska, gmina wiejska Nędza, gmina wiejska Pietrowice Wielkie i gmina wiejska Rudnik¹⁴⁸.

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 przedsiębiorstwie¹⁴⁹,
- 3) rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- 4) lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne obejmowały następujące aspekty:

- 1) zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa¹⁵⁰,
- 2) rok powstania przedsiębiorstwa,
- 3) sektor gospodarczy, w którym działa przedsiębiorstwo¹⁵¹,
- 4) forma prawna przedsiębiorstwa¹⁵².

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,

¹⁴⁷ 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.

¹⁴⁸ 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.

¹⁴⁹ 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 r. (Dz. U. 2010, nr 220, poz. 1447).

¹⁵⁰ 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](http://www.mg.gov.pl/Wspieranie_przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+innowacyjności/Definicja+MSP) (dostęp: 23.04.2016 r.).

¹⁵¹ 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).

¹⁵² 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.

- 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.

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 REGON¹⁵³ (dane za rok 2015 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego). Operatem losowania próby jest wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji powiatu raciborskiego, pobrany z baz komercyjnych.

W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route¹⁵⁴ doboru zakładanej do badań kwotowo-losowej próby o wielkości 100 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa (tab. 14).

Tabela 14. Zakładana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji

Lokalizacja	Liczba ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa/ liczba pracujących		
		małe (10–49)	średnie (50–249)	duże i wielkie >250
Racibórz	63	50	11	2
Kornowac	4	4	–	–
Krzanowice	4	4	–	–
Krzyżanowice	7	6	1	–
Kuźnia Raciborska	9	6	2	1
Nędza	4	3	1	–
Pietrowice Wielkie	6	3	2	1
Rudnik	3	3	–	–
Razem	100	79	17	4

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – zmienna nie wystąpiła w próbie

Na podstawie powyższych kryteriów uzyskano końcową próbę losowo-kwotową 66 przedsiębiorstw, które przyjęły zaproszenie do udziału w badaniu. W oparciu o udział procentowy badanej próby przedsiębiorstw, który w ogółem Podmiotach Gospodarki Narodowej posiadających osobowość prawną w powiecie raciborskim wyniósł 9,53% oraz na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu badania wyniosło 3045 pracowników, co stanowiło odsetek 13,13% ogółem pracujących w powiecie raciborskim, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej¹⁵⁵.

¹⁵³ Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON funkcjonuje na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. 1 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.).

¹⁵⁴ Random router (ustalona ścieżka). Dobór próby badawczej polegający na tym, że ankieter otrzymujeabrany 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.

¹⁵⁵ Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2014 roku w powiecie raciborskim liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 692. Natomiast liczba ogółem pracujących wyniosła 23188. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015, s. 432. tabl. 1 (89) Podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2014 r., s. 167, tabl. 1 (23). Pracujący w 2014 r.

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)¹⁵⁶,
- forma prawna przedsiębiorstwa,
- rodzaj działalności gospodarczej, którą prowadzi przedsiębiorstwo (tab. od 15 do 22).

Tabela 15. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji

Lokalizacja	Liczba ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa/liczba pracujących		
		małe (10–49)	średnie (50–249)	duże i wielkie >250
Racibórz	46	37	9	–
Kornowac	1	1	–	–
Krzanowice	2	2	–	–
Krzyżanowice	3	3	–	–
Kuźnia Raciborska	6	3	2	1
Nędza	3	3	–	–
Pietrowice Wielkie	4	3	1	–
Rudnik	1	1	–	–
Razem	66	53	12	1

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – zmienna nie wystąpiła w próbie.

Tabela 16. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według zasięgu terytorialnego działalności

Zasięg	Liczba wywiadów	%
rynek lokalny gmina lub powiat	18	27,27%
rynek regionalny województwo	13	19,70%
rynek krajowy	20	30,30%
rynek międzynarodowy	15	22,73%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 17. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według roku powstania

Rok	Liczba wywiadów	%
1995	6	9,09
1992	5	7,58
1997	5	7,58
1994	4	6,06
2002	4	6,06
1991	3	4,55
1993	3	4,55
1989	3	4,55

¹⁵⁶ 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).

c.d. tabeli 17

1990	3	4,55
2000	3	4,55
1996	3	4,55
2004	2	3,03
1945	2	3,03
2011	2	3,03
2005	2	3,03
1984	2	3,03
2009	1	1,52
2006	1	1,52
2015	1	1,52
1999	1	1,52

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 18. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według zależności organizacyjnej

Zależność organizacyjna	Liczba wywiadów	%
podmiot samodzielny	63	95,45
centrala	2	3,03
oddział lub filia	1	1,52

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 19. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według sektora własności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
prywatny	57	86,36
publiczny	6	9,09
mieszany z przewagą prywatnego	2	3,03
mieszany z przewagą publicznego	1	1,52

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 20. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według sektora działalności gospodarczej

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	3	4,55
przemysł	15	22,73
budownictwo	10	15,15
handel i usługi	26	39,39
hotele i restauracje	1	1,52
transport, gospodarka magazynowa i łączność	1	1,52
bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe	0	0,00
obsługa nieruchomości i firm	1	1,52
administracja publiczna i obrona narodowa	1	1,52
edukacja	0	0,00
ochrona zdrowia i opieka socjalna	0	0,00
pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna	2	3,03
inny jaki?*	6	9,09

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 21. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według formy prawnej

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
spółka akcyjna	3	4,55
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	33	22,73
spółka komandytowo-akcyjna	0	15,15
spółka komandytowa	1	39,39
spółka partnerska	1	1,52
spółka jawna	8	1,52
wpis do ewidencji działalności gospodarczej	20	0,00

Źródło: opracowanie własne.

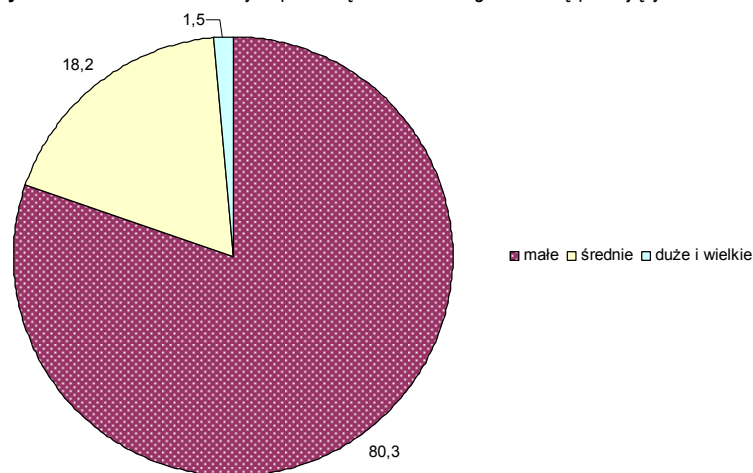
Tabela 22. Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu powiatu raciborskiego według rodzaju działalności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
produkcja	4	6,06
handel	8	12,12
usługi	14	21,21
mieszany	40	60,61

Źródło: opracowanie własne.

W liczbach bezwzględnych rozkład próby z uwagi na liczbę pracujących ukształtował się następująco. W badaniach największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa małe zatrudniające od 10 do 49 osób – 80,3%, następnie średnie zatrudniające od 50 do 249 osób – 18,2% oraz duże i wielkie zatrudniające 250 i więcej pracowników – 1,5% (rys. 9).

Rysunek 9. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na liczbę pracujących w %

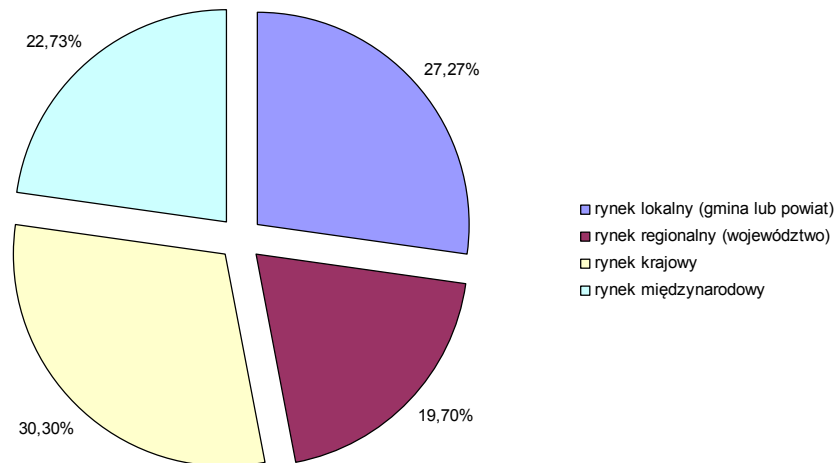


Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na lokalizację badanych przedsiębiorstw, ich największy odsetek skumulował się na terenie gminy miejskiej Racibórz (69,7%). W pozostałych gminach odsetek ten wyniósł: Kuźnia Raciborska 9,09%, Pietrowice Wielkie 6,06%, Nędza i Krzyżanowice odpowiednio po 4,55%, Krzanowice 3,03% i odpowiednio po 1,52% gminy Kornowac i Rudnik. Warto w tym miejscu podkreślić dominującą rolę w skupieniu przedsiębiorstw zarówno z uwagi na ich liczbę oraz wielkość zatrudnienia w gminie miejskiej Racibórz (69,75% przedsiębiorstw i 72,3% pracujących). Dowodzi to zjawiska nadkoncentracji zjawisk społecznych i gospodarczych wyłącznie w obszarze tej gminy. W tym kontekście pozostałe gminy należy uznać z kontekście tych zjawisk za rezydualne.

Analiza zasięgu terytorialnego badanych przedsiębiorstw – mierzona liczbą udzielonych w badaniach odpowiedzi – wykazała następujące wyniki. Najwięcej raciborskich przedsiębiorstw działało na rynku krajowym (20). W dalszej kolejności na rynku lokalnym (18), międzynarodowym (15) oraz regionalnym (13). Sumując przedsiębiorstwa działające na rynkach ponadlokalnych – było ich w dniu badania 48 – stanowiły 72,7% ogółem przebadanych firm (rys. 10).

Rysunek 10. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zasięg oddziaływania w %

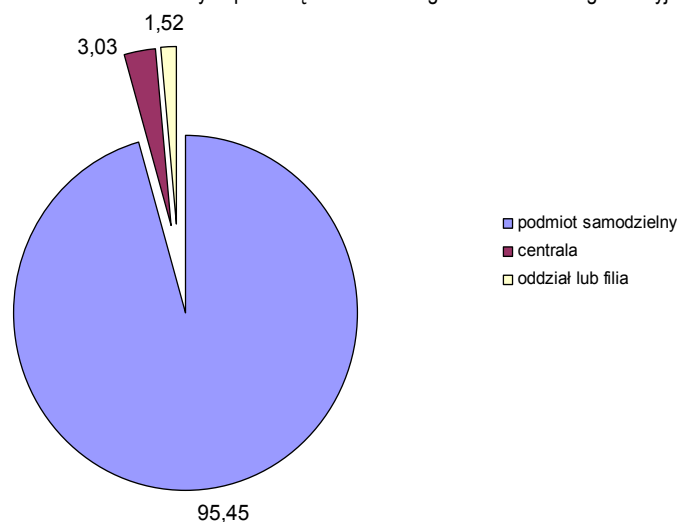


Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając rok powstania przedsiębiorstwa biorącego udział w badaniach wyraźnie zauważa się dominację przedsiębiorstw, które powstały pomiędzy 1989 a 2000 rokiem. W sumie 39 przedsiębiorstw powstałych w tych latach w ogólnej liczbie 66 stanowiło w dniu badania 59,10%. Pozostałe przedsiębiorstwa powstały po 2000 roku, z wyjątkiem dwóch przedsiębiorstw, których powstanie datuje się na 1945 i 1984 rok.

Powyższe analizy istotnie wzmacniają czynnik jakim jest zależność organizacyjna badanych przedsiębiorstw, wśród których aż 95,45% było przedsiębiorstwami samodzielnymi. Tylko 1,52% przedsiębiorstw stanowiły oddziały lub filie. Świadczy to o sprzyjającym otoczeniu, w którym firmy raciborskie prowadzą działalność gospodarczą oraz dowodzi o ich stabilności i bezpieczeństwie w zakresie zaspakajania potrzeb kadrowych (rys. 11).

Rysunek 11. 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 86,36% badanych przedsiębiorstw (tab. 23).

Tabela 23. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor własności

Sektor własności	Liczba przedsiębiorstw	%
prywatny	57	86,36
publiczny	6	9,09
mieszany z przewagą prywatnego	2	3,03
mieszany z przewagą publicznego	1	1,52

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na sektor działalności gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności rozkład próby badawczej wyniósł: rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo 4,55%, przemysł 22,73%, budownictwo 15,15%, handel i usługi 39,39%, hotele i restauracje 1,52%, transport, gospodarka magazynowa i łączność 1,52%, obsługa nieruchomości i firm oraz administracja publiczna i obrona narodowa odpowiednio po 1,52%, pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna 3,03% oraz inny sektor 9,09%¹⁵⁷. Analiza tego obszaru poznawczego wskazuje na dominującą pozycję w próbie badawczej trzech rodzajów działalności gospodarczej tj. handlu i usług, przemysłu i budownictwa. W tym sekcjach działalności gospodarczej skupiło się 77,3 % badanych przedsiębiorstw. Rozkład próby badawczej dowodzi dużej koncentracji przedsiębiorstw w powiecie raciborskim w decydujących o sile gospodarczej powiatu sekcjach oraz małym ich rozproszeniu w sekcjach o charakterze usługowym.

Ostatnim kryterium charakteryzującym przedsiębiorstwa wchodzące do próby badawczej jest ich forma prawna. Strukturę tych przedsiębiorstwa prezentuje tabela 24.

Tabela 24. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną

Forma prawna	Liczba przedsiębiorstw	%
Spółka akcyjna	3	4,55
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	33	50,00
Spółka komandytowo-akcyjna	0	0,00
Spółka komandytowa	1	1,52
Spółka partnerska	1	1,52
Spółka jawna	8	12,12
Wpis do ewidencji działalności gospodarczej	20	30,30

Źródło: opracowanie własne.

Według tego kryterium w próbie przeważały przedsiębiorstwa będące w dniu badania spółkami prawa handlowego (69,7%) wobec 30,3% przedsiębiorstw działających w oparciu o wpis do ewidencji działalności gospodarczej.

¹⁵⁷ Kryterium „inny sektor” odpowiada według wypowiedzi respondentów projektowaniu maszyn, recyklingowi, ochronie mienia, hurtowni nabiału, produkcji opakowań z tworzyw sztucznych, niedookreślonym usługom.

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 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 określających sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa jako słabą lub bardzo słabą. 100% wyrażonych w badaniu ocen odnosiło się wyłącznie do dwóch kategorii odpowiedzi, odpowiednio 36,4% to oceny potwierdzające, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw jest dobra oraz 63,4% respondentów potwierdzało, że sytuacja jest średnia (tab. 25).

Tabela 25. Proszę ocenić sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa w dniu badania (N=66 przedsiębiorców)

Ocena	Liczba odpowiedzi	%
bardzo dobra	0	0,00%
dobra	24	36,36%
średnia	42	63,64%
słaba	0	0,00%
bardzo słaba	0	0,00%

Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie odnosiło się do oceny wyników sprzedaży z I kwartału 2016 roku w badanym podmiocie w stosunku do I kwartału roku 2015. W przypadku tego pytania 96,92% respondentów uznało, że wynik sprzedaży w analizowanym okresie prawie się nie zmienił. Tylko 3,08% przedsiębiorców wskazało, że sprzedaż wzrosła. Wynik tej oceny potwierdza, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw jest stabilna (N=65).

Kwestia prognozy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na lata 2017 oraz 2018–2020 to kolejny aspekt ujęty w pytaniu ankietowym (tab. 26).

Na podstawie uzyskanych wyników można uznać, że rok 2017 powinien charakteryzować się powtórzeniem sytuacji przedsiębiorstw raciborskich z 2016 rok, z zaznaczeniem lekkiej poprawy. Blisko 30% badanych respondentów uznało, że sytuacja ekonomiczna w raciborskich przedsiębiorstwach w 2017 roku

poprawi lub raczej poprawi się. Wyraźnie niższy odsetek respondentów wyraził podobną opinię w stosunku do prognozy na lata 2018–2020 (18,26%) – tabela 26. Należy jednak zauważyć, że w przypadku prognozy na lata 2018–2020 odsetek badanych przedsiębiorców nie mających zdania w kwestii prognozy był dwukrotnie wyższy od prognozy na 2017 rok (65,15%) – tabela 26. Ma to swoje istotne znaczenie dla wyników badania odnoszących się do perspektyw lat 2018–2020, które powinna determinować dalece posunięta ostrożność. Pomimo wysokiego odsetka respondentów twierdzących, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw nie zmieni się (odpowiednio 31,81 i 10,6% – tab. 26) oraz wspomnianych już odpowiedzi według kategorii nie mam zdania można założyć optymistyczny wariant dalszego pomyślnego i bezpiecznego rozwoju gospodarczego powiatu raciborskiego opartego przede wszystkim na małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach prowadzących działalność gospodarczą, będących spółkami prawa handlowego.

Tabela 26. Oceny prognozowanej na rok 2017 i lata 2018–2020 sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw (N=66 przedsiębiorców)

Ocena sytuacji	Lata	
	w 2017 roku	w latach 2018–2020
	w %	
poprawi się	18,18	6,06
raczej poprawi się	10,6	12,12
nie zmieni się	31,81	10,6
raczej pogorszy się	1,51	–
pogorszy się	4,54	3,03
nie mam zdania	30,3	65,15

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie.

W kontekście potencjału rozwojowego raciborskich przedsiębiorstw interesujące jest pytanie o plany związane z rozszerzeniem działalności badanych podmiotów i w tym kontekście kształtowaniem się polityki zatrudnieniowej. Również w tym przypadku odpowiednio stwierdziło, że nie planuje rozszerzenia działalności po 39,39% respondentów badania (tab. 14 i 15). Należy zauważyć, że charakterystycznym jest również w przypadku pytania o plany związane z rozszerzeniem działalności badanych podmiotów i w tym kontekście kształtowaniem się polityki zatrudnieniowej wysoki odsetek respondentów, którzy w tej kwestii nie mieli zdania. Był to odpowiednio odsetek 45,54 i 53,03% (tab. 27 i 28).

Oceniając planowane w raciborskich przedsiębiorstwach inwestycje jednoznacznie respondenci wskazali na brak takich planów zarówno w perspektywie 2017 roku i lat 2018–2020 (tab. 29).

Tabela 27. Plany związane z rozszerzeniem działalności badanych przedsiębiorstw w 2017 roku w kontekście kształtowania polityki zatrudnieniowej (N=66 przedsiębiorców)

Planowane zmiany ¹⁵⁸	Wpływ planowanych zmian na zatrudnienie w %			
	wzrost zatrudnienia	brak zmian w zatrudnieniu	spadek zatrudnienia	nie mam zdania
otworzę nowe oddziały	1,51	–	–	–
przenieść siedzibę firmy	–	–	–	–
zreorganizuję firmę/wprowadzę nowe komórki organizacyjne	–	–	–	–
planuję ekspansję na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży	–	–	–	–
wprowadzę zupełnie nowe produkty/usługi	1,51	–	–	–
nie planuję rozszerzenia działalności	1,51	39,39	1,51	45,45
inne (jakie?)	9,09			

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie.

Tabela 28. Plany związane z rozszerzeniem działalności badanych przedsiębiorstw na lata 2018–2020 w kontekście kształtowania polityki zatrudnieniowej (N=66 przedsiębiorców)

Planowane zmiany	Wpływ planowanych zmian na zatrudnienie w %			
	wzrost zatrudnienia	brak zmian w zatrudnieniu	spadek zatrudnienia	nie mam zdania
otworzę nowe oddziały	1,51	–	–	–
przenieść siedzibę firmy	–	–	–	–
zreorganizuję firmę/wprowadzę nowe komórki organizacyjne	–	–	–	–
planuję ekspansję na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży	–	–	–	–
wprowadzę zupełnie nowe produkty/usługi	–	–	–	–
nie planuję rozszerzenia działalności	1,51	39,39	–	53,03
inne (jakie?)	1,51	1,51	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie.

Tabela 29. Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw na rok 2017 oraz na lata 2018–2020 (N=64 przedsiębiorców)

Zakres inwestycji	w 2017 roku	w latach 2018–2020
roboty budowlano-montażowe i zakupy maszyn	–	–
zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych)	3,12	–
niewielkie inwestycje (zakup komputerów, kas fiskalnych)	1,56	–
nie planuję inwestycji	95,2	100

Źródło: opracowanie własne.

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie.

Jest to w dalszym ciągu potwierdzenie utrzymywania przez raciborskich przedsiębiorców status quo w swojej działalności gospodarczej, która – jak się wydaje – determinowana jest stabilną sytuacją na rynku produkcji i usług, na których badane przedsiębiorstwa działają.

Ocena dwudziestu czynników, które kształtują rozwój przedsiębiorstwa i wzrost zatrudnienia, była treścią ostatniego pytania postawionego raciborskim pracodawcom w bloku pytań skupiających się na ocenie sytuacji ekonomicznej firmy oraz wpływu otoczenia na jej działalność. 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 przez zsumowanie odpowiedzi według znaczenia: średnie, wysokie

¹⁵⁸ Według kryterium „inne jakie” respondenci wskazali następujące planowane zmiany: wzrost produkcji, duży projekt do zrealizowania w Irlandii, rozszerzenie produkcji, planowany zakup nowych maszyn co nie jest to jeszcze pewne, powiększenie powierzchni sklepu oraz powiększenie działów co w opinii respondentów powinno wpłynąć na wzrost zatrudnienia.

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 końcowym 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. 30).

Tabela 30. Czynniki posiadające znaczenie dla rozwoju raciborskich przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia (N=66 przedsiębiorców)

Czynniki	Ocena znaczenia w %						
	poziom znaczenia	nie ma	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	trudno powiedzieć
regulacje w prawie pracy	93,95	0,00	7,58	1,52	90,91	1,52	1,52
stan infrastruktury transportowej i technicznej	93,94	3,03	3,03	0,00	93,94	0,00	0,00
jakość siły roboczej	93,49	0,00	6,06	0,00	93,49	0,00	0,00
normy techniczne, jakościowe, sanitarne	92,42	1,52	6,06	0,00	92,42	0,00	0,00
zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym	89,4	0,00	12,12	1,52	86,36	1,52	1,52
dostęp do informacji	89,4	0,00	12,12	1,52	86,36	1,52	1,52
prawo zamówień publicznych	89,39	0,00	10,61	0,00	89,39	0,00	0,00
sytuacja na rynku pracy	89,39	0,00	10,61	0,00	89,39	0,00	0,00
podatki i opłaty lokalne	86,37	0,00	13,64	4,55	81,82	0,00	0,00
napływ inwestorów zagranicznych	86,36	0,00	13,64	3,03	83,33	0,00	0,00
postęp technologiczny	84,85	1,52	13,64	0,00	84,85	0,00	0,00
konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych	83,34	7,58	9,09	1,52	81,82	0,00	0,00
wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych	81,85	1,52	16,67	1,52	80,33	0,00	0,00
wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania	81,82	0,00	18,18	3,03	78,79	0,00	0,00
działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej	80,31	7,58	12,12	4,55	75,76	0,00	0,00
wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych	72,73	0,00	27,27	4,55	68,18	0,00	0,00
procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych	69,7	0,00	30,30	6,06	63,64	0,00	0,00
napływ funduszy unijnych	65,15	1,52	33,33	3,03	62,12	0,00	0,00
dostęp do krajowych źródeł finansowania	62,12	0,00	37,88	3,03	59,09	0,00	0,00
konkurencja krajowa	59,1	6,06	34,85	1,52	57,58	0,00	0,00
poziom dochodów ludności	58,48	1,52	40,91	3,93	54,55	0,00	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z przyjętym podejściem analitycznym można wydzielić cztery czynniki posiadające najwyższe znaczenia dla rozwoju raciborskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. Są to czynniki prawne, logistyczne, społecznie i środowiskowe, w tym:

- regulacje w prawie pracy,
- stan infrastruktury transportowej i technicznej,
- jakość siły roboczej,
- normy techniczne, jakościowe, sanitarne (tab. 30).

W zbiorze czynników o średnim znaczeniu, poza wspomnianymi czynnikami prawnymi, logistycznymi, społecznymi i środowiskowymi należy zauważyć kolejne, tj. ekonomiczne i terytorialne. Do zbioru tych czynników należy zaliczyć:

- zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym,
- dostęp do informacji,
- prawo zamówień publicznych,
- sytuację na rynku pracy,
- podatki i opłaty lokalne,
- napływ inwestorów zagranicznych,
- postęp technologiczny,
- konkurencję ze strony podmiotów zagranicznych,
- wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych,
- wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania,
- działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej (tabela 30).

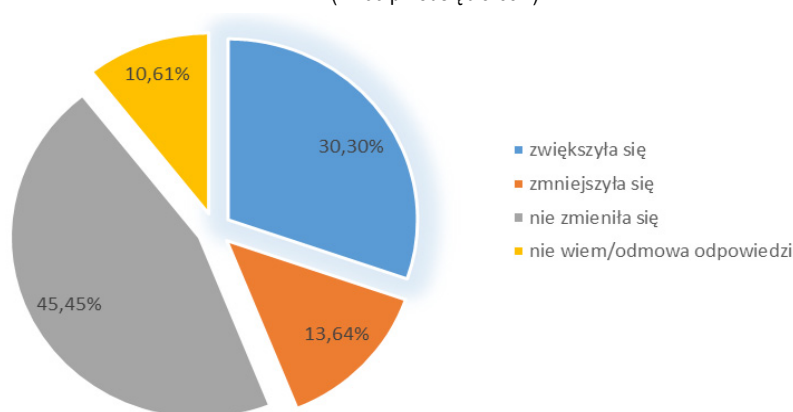
Ostatnim zbiorem są czynniki, które respondenci uznali w kontekście rozwoju raciborskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia za najmniej znaczące. Zaliczyli do nich:

- wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych,
- procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych,
- napływ funduszy unijnych,
- dostęp do krajowych źródeł finansowania,
- konkurencję krajową,
- poziom dochodów ludności (tabela 30).

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 raciborskim. Na podstawie uzyskanych wyników z badań należy stwierdzić, że w dominującym zakresie raciborscy przedsiębiorcy w 2015 roku zwiększyli wielkość zatrudnionych pracowników. Taką ocenę wyraziło 30,30% respondentów przy ponad dwukrotnie niższym odsetku pracodawców, którzy podawali informację o zmniejszeniu zatrudnienia (13,64%) – rysunek 12. W tym okresie wzrost zatrudnienia w liczbach bezwzględnych wyniósł 132 osoby.

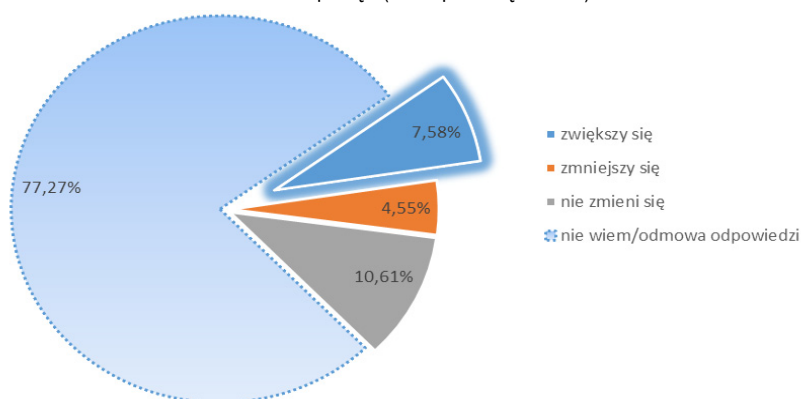
Rysunek 12. Czy w 2015 roku Państwa przedsiębiorstwo zwiększyło czy zmniejszyło liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę?
(N=66 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne.

Wykazana tendencja wzrostu zatrudnienia z 2015 roku w ocenie respondentów powinna się utrzymać w 2017 roku, choć w wyrażnie mniejszej skali. W tej perspektywie wzrost zatrudniania zadeklarowało 7,58% badanych przedsiębiorców, którzy wzorem oceny z 2015 roku stanowili blisko dwukrotnie większy odsetek niż respondenci przewidujący zmniejszenie zatrudnienia (4,55%) – rysunek 13.

Rysunek 13. Jak Pan/Pani przewiduje czy przedsiębiorstwo w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=66 przedsiębiorców)



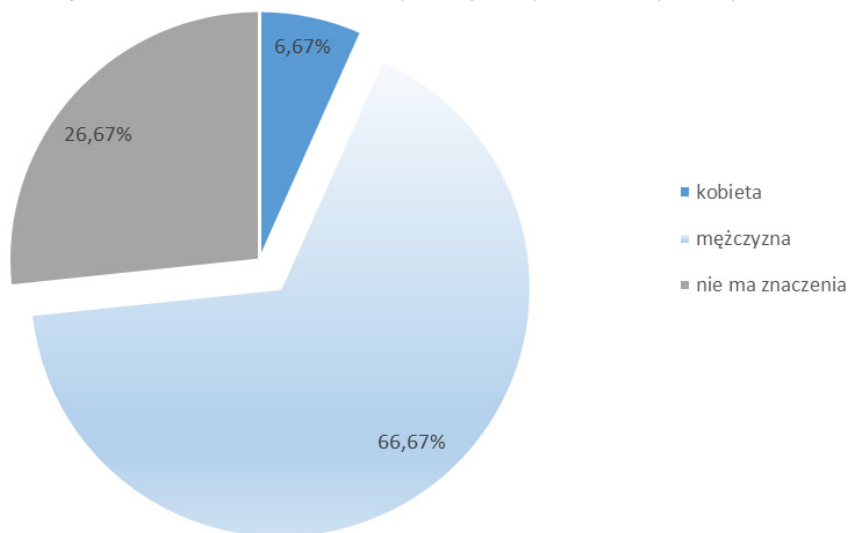
Źródło: opracowanie własne.

Najistotniejsze jednakże jest to, iż tylko co dwudziesty badany przedsiębiorca stwierdzał jednoznacznie, że w perspektywie 2017 roku zmniejszy zatrudnienie oraz, że w stosunku do oceny z 2015 roku odsetek przedsiębiorców deklaruujących zmniejszenie zatrudnienia zmalał o ponad 9%.

Kolejny obszar poznawczy podjęty w badaniach to potrzeby kadrowe. W celu zdiagnozowania tego obszaru poznawczego raciborskim przedsiębiorcom postawione zostało sześć pytań. Pierwsze dotyczyło wolnych miejsc pracy. Blisko ½ respondentów udzieliła odpowiedzi, że posiada wolne miejsca pracy (43,94%). Zbliżony odsetek przedsiębiorców był zdania przeciwnego (56,06%). Kontynuując ten wątek przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali posiadanie wolnych miejsc pracy zostali poproszeni o wskazanie jakich dotyczą one stanowisk według zawodu i specjalności.

Pierwszy wynik udzielonych odpowiedzi dotyczy płci pracowników, którzy odpowiadają wolnym stanowiskom pracy. Jednoznacznie są to stanowiska pracy, na których mogą pracować w ocenie respondentów wyłącznie mężczyźni (66,76%). Warto zauważyć, że przewaga mężczyzn nad kobietami w kontekście uzyskanych odpowiedzi była dziesięciokrotna (rys. 14).

Rysunek 14. Wolne stanowiskach pracy według płci? (N=30 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne.

Analiza stanowisk pracy została przeprowadzona według Klasyfikacji zawodów i specjalności Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹⁵⁹ (– dalej MRPiPS). Została ona przeprowadzona w przekroju grupy średniej oraz zawodu i specjalności. Wyniki analizy prezentuje tabela 31.

Tabela 31. Wolne miejsca pracy w badanych przedsiębiorstwach według grupy elementarnej i zawodu i specjalności (N=30 przedsiębiorców)

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu i specjalności
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	inżynier środowiska z uprawnieniami budowlanymi
251	Analitycy systemów komputerowych i programiści	programista
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	instalator w branży sanitarnej
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	instalator
331	Średni personel do spraw finansowych	księgowa
332	Agenci i pośrednicy handlowi	przedstawiciel handlowy
421	Pracownicy obrotu pieniężnego	kasjer
512	Kucharze	kucharz
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	sprzedawca
611	Rolnicy produkcji roślinnej	rolnik
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	brukarz
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	murarz
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	monter instalacji sieci wodociągowych
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	posadzkarz
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	tynkarz
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	lakiernik
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	malarz

¹⁵⁹ 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.

Ciąg dalszy tab. 31

721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	spawacz
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	ślusarz
723	Mechanicy maszyn i urządzeń	mechanik samochodowy
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	elektromonter
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	elektryk
752	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	stolarz
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	szwaczka
812	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	operator obrabiarek
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowca
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator koparko-ladowarki
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator maszyn i urządzeń rolniczych
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator wózków widłowych

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników możemy stwierdzić, że badane raciborskie przedsiębiorstwa, które zadeklarowały wolne stanowiska pracy przede wszystkim oczekują kadr kwalifikowanych w dominującej części w zawodach robotniczych, w szczególności operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Należy zauważyć, że w obszarze wolnych stanowisk pracy w ogóle nie wystąpiły wakaty odpowiadające pracownikom wykonującym prace proste. Były to głównie wakaty skupiające wysokospecjalizowane zawody 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 oraz z budową dróg i autostrad. Drugą grupę odpowiadających wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z wielkich grup zawodowych „Usługi i sprzedawcy” oraz „Technicy i inny średni personel”. Należy zauważyć, że obok charakteryzujących się w tej grupie zawodowej dużą fluktuacją sprzedawców i kucharzy raciborscy przedsiębiorcy wskazali na wąsko wyspecjalizowane zawody i specjalności usługowe wywodzące się z sektora dotyczącego działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz średnich kadr kwalifikowanych odpowiadających sektorowi budownictwa. Ostatnią grupę odpowiadającą wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z grupy wielkiej „Specjaliści”, w tym – specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz specjalistów nauk technicznych. Należy zauważyć, że w odniesieniu do wypracowanych wyników analitycznych wśród badanych przedsiębiorstw w ani jednym przypadku nie wystąpiły wolne miejsca pracy odpowiadające specjalistom do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury.

Wydaje się, że tak wysoki odsetek odpowiedzi dotyczących wolnych miejsc pracy wskazuje na problem poważnego rozwarstwienia popytu i podaży na pracę w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym na raciborskim rynku pracy. Jak dowodzą liczne badania jest to również poważnym problem o charakterze ogólnopolskim. Pracodawcy nie mogą znaleźć dobrych pracowników. Wraz ze zmniejszeniem liczby ofert

pracy, zwiększyła się pula kandydatów aplikujących na dostępne stanowiska. Jednak większy niż w poprzednich latach odsetek pracodawców miał trudności ze znalezieniem osób do pracy, które spełniały ich oczekiwania. W latach 2010–2012 odsetek pracodawców mających trudności w rekrutacji pracowników wahał się od 75 do 76%, natomiast w 2013 roku wzrósł do poziomu 78%. Od 2010 roku podawane były te same powody utrudnień, jeśli chodzi o znalezienie nowych pracowników. Około 4/5 pracodawców, którzy poszukiwali nowych osób do pracy stwierdziło, że nie może ich znaleźć, ponieważ kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań. Główne problemy związane były z brakiem kompetencji, niedostatecznym doświadczeniem oraz brakiem chęci do pracy¹⁶⁰. Nie można w tym aspekcie pominąć kwestii tak ważnego dla rynku pracy problemu jak migracje. Warto zauważyć, że firmy odbierają brak potencjalnych kandydatów do pracy lub odchodzenie pracowników z powodu wyjazdu za granicę jako zagrożenie. Np. ponad 50% respondentów badania „Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie?” deklaruje, że bezpośrednio odczuwa brak potencjalnych pracowników na polskim rynku pracy. Podobna liczba firm deklaruje, że odeszli od nich pracownicy, którzy zamiast rozwoju w Polsce, wybrali karierę zagraniczną wiążącą się z lepszymi zarobkami oraz perspektywami rozwoju¹⁶¹. Z kolei z badań bilansu kapitału ludzkiego wynika, że zdecydowana większość pracodawców (ponad 75%) doświadczała trudności w działaniach rekrutacyjnych i wskaźnik ten był w roku 2013 nawet nieco wyższy niż w latach poprzednich. Głównym źródłem trudności było zdaniem pracodawców to, że kandydaci do pracy nie spełniali oczekiwań pracodawców, w szczególności nie dysponowali satysfakcjonującym poziomem potrzebnych kompetencji (przede wszystkim w zakresie specyficznych umiejętności związanych z konkretnymi zawodami), nie mieli wystarczającego doświadczenia, lub – co gorsza – nie mieli odpowiedniej motywacji do pracy¹⁶².

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

W odpowiedzi na pierwsze pytanie blisko połowa respondentów odpowiedziała, że spotyka się z problemem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach (45,45%) – rysunek 15.

W kolejnym pytaniu populacja przedsiębiorców uczestniczących w badaniach została poproszona o wskazanie głównych przyczyn determinujących problem znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Badani przedsiębiorcy jednoznacznie uznali, że kluczowym źródłem ocenianego problemu jest brak kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych (93,55%). Wskazali również

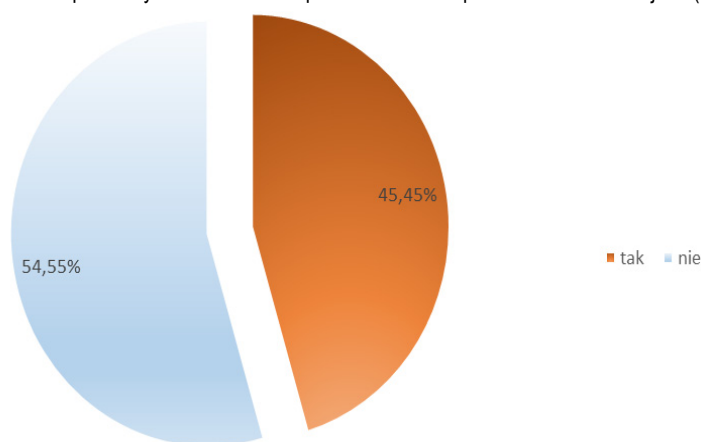
¹⁶⁰ Por. J. Szwed, Niedopasowanie na polskim rynku pracy: kompetencje bezrobotnych wobec oczekiwań pracodawców, RynekPracy.pl, 2014.

¹⁶¹ Zob. Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Raport KPMG, wyd. KPMG Sp. z o.o., Warszawa 2007, s. 4.

¹⁶² Por. J. Górniak, red., Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki, wyd. PARP, Warszawa 2014, s. 45.

w wyraźnie mniejszym odsetku na jeszcze jedno źródło, tj. zbyt wysokie wymagania płacowe kandydatów do pracy (tab. 32).

Rysunek 15. Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=66 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne.

Tabela 32. Jakie są przyczyny problemów wiążących się ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=31 przedsiębiorców)

Przyczyny	% odpowiedzi
braku kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych	93,55
braku kandydatów spełniających oczekiwania	0,00
zbyt wysokich wymaganiach płacowych kandydatów	6,45
mylnego wyobrażenia kandydatów o wykonywanym zawodzie	0,00
dużej konkurencji na rynku pracy	0,00
inne jakie?	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Braki w zakresie kadr kwalifikowanych oraz zawody i specjalności uznawane za kluczowe dla działalności gospodarczej w raciborskich przedsiębiorstwach to zakres tematyczny kolejnych dwóch pytań ankietowych. Raciborscy przedsiębiorcy wyrażając w zakresie powyższych pytań swoje oceny wskazali na wręcz identyczne zawody, które uznali za trudne do obsadzenia w ramach zgłaszanych wakatów. W tym świetle wyszczególnione przez raciborskich przedsiębiorców zawody i specjalności, w których występują w raciborskich przedsiębiorstwach wakaty, na które występuje największe zapotrzebowanie oraz, które są kluczowe dla prowadzenia działalności gospodarczej należy uznać za najbardziej deficytowe na rynku pracy powiatu raciborskiego.

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 66 poddanych badaniom przedsiębiorców 31,28% wskazało istnienie zapotrzebowania (tab. 33).

Tabela 33. 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	31,82
nie	68,18

Źródło: opracowanie własne.

Wydaje się, że jest to niski odsetek, szczególnie w kontekście możliwości finansowania obszaru szeroko rozumianej edukacji, która w prawie każdym dokumencie wskazującym programowo na aktywizację zawodową wskazywana jest jako najważniejszy instrument¹⁶³. Wspomniany niski odsetek przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, etc., posiada liczne źródła. Z badań nad tym problemem wynika, że z punktu widzenia pracodawców, racjonalną strategią jest inwestowanie przede wszystkim w rozwój umiejętności tych, którzy już wysokie kompetencje posiadają: przynosi to wyższe stopy zwrotu z inwestycji. Mniejsze szanse kształcenia przez pracodawców osób z grup o niższych kompetencjach mogą być polem dla interwencji publicznych, które będą ukierunkowane na niwelowanie narastających różnic między tymi grupami¹⁶⁴. Warto zauważyć, że badania pracowników i bezrobotnych wskazują, że 81% ogółu ludności nie doksztadca się i nie kontynuuje doksztadcania (w przypadku kobiet jest to 80%). Aktywnych na tym polu jest jedynie 6% osób, zaś podwyższenie kwalifikacji w przyszłości deklaruje kolejnych 13%¹⁶⁵. Wyniki te potwierdzają badania statystyczne GUS wskazujące, że w poszczególnych latach 2001–2008 kształceniem ustawicznym objętych było jedynie od 4,2 do 5,1% populacji w wieku 25–64¹⁶⁶.

Na kanwie powyższych uwag rozważamy kolejne odpowiedzi raciborskich 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 byłby P. zainteresowany, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego?

Uzyskane wyniki odpowiedzi zostały uporządkowane według następujących kryteriów podziału: studia podyplomowe, szkolenie, kurs. W obszarze studiów podyplomowych raciborscy przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie na studia z obszaru ekonomii, prawa, zarządzania zasobami ludzkimi, organi-

¹⁶³ 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.

¹⁶⁴ Por. J. Córniak, red., Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki, wyd. PARP, Warszawa 2014, s. 130.

¹⁶⁵ Worek, B., Stec, K., Szklarczyk, D., & Keler, K. (PARP 2011). Kto nas kształci po zakończeniu szkoły? Warszawa: PARP, s. 92).

¹⁶⁶ Chłóń-Domioczek, A., Gołoś, A., Grobelna, A., & Malczyk, J. (2010). Analiza oferty szkoleniowej jednostek działających w systemie edukacji pozaszkolnej. Kielce: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, s. 3.

zacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w szczególności w zakresie księgowości, przepisów podatkowych, prawa pracy, menadżerskim, kadrowym, ochrony środowiska i automatyki.

Szkolenia skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego, określonego bieżącym potrzebami raciborskich przedsiębiorców: f-gazy¹⁶⁷, operatorzy, w tym: suwnicy, ładowarki, maszyn rolniczych, wózków widłowych, spawania, w tym: spawaczy, spawaczy MIG MAG, stolarzy oraz pierwszej pomocy. Ostatnim zapotrzebowaniem zgłoszonym przez raciborskich przedsiębiorców były kursy języka angielskiego.

Optymistycznym wynikiem badań jest potwierdzenie przez respondentów możliwości zaspokojenia potrzeb edukacyjnych w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego, za wyjątkiem studiów podyplomowych z zakresy RZL oraz kursów dotyczących operatorów suwnicy.

W kolejnym pytaniu raciborscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie jakimi egzaminami umożliwiającymi uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych byłiby zainteresowani, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego? W pierwszej kolejności badani przedsiębiorcy wskazali na certyfikaty, następnie świadectwa i w najmniejszym zapotrzebowaniu na zaświadczenia potwierdzające ukończenie studiów podyplomowych, szkoleń i kursów w zakresie tematycznym wynikającym z odpowiedzi na poprzednie pytanie.

Inaczej ukształtowała się kwestia luk kadrowych wymagających zatrudnienia nowych pracowników. Raciborscy przedsiębiorcy jednoznacznie odpowiedzieli – w odsetku 98,48% – że luki kadrowe wymagające zatrudnienia nowych pracowników w ich przedsiębiorstwach nie występują. Potwierdziła się tym samym wskazana już wcześniej tendencja stabilności zatrudnieniowej wśród raciborskich pracodawców i dążenie do utrzymania w działalności gospodarczej pozycji status quo.

Znaczenie szkoleń dla raciborskich przedsiębiorców, ich zakres tematyczny, plany szkoleniowe do 2020 roku, cele szkoleń i zakres ich zaspokojenia to kolejne obszary poznawcze w badaniach.

Na pytanie o to czy w 2015 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach, tylko 15,15% respondentów odpowiedziało „Tak” (tab. 34).

Tabela 34. Czy w 2015 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach? (N=66 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	% odpowiedzi
tak	15,15
nie	84,85

Źródło: opracowanie własne.

Wynik odpowiedzi na powyżej opisane pytanie zdeterminował kolejne, w szczególności dotyczące planów szkoleniowych na 2017 rok i lata 2018–2020. Odpowiednio odsetek 81,82% oraz 95,45% respon-

¹⁶⁷ Szkolenie f-gazowe zgodnie z art. 25 ust. 1–3 ustawy dnia 15 maja 2015 r. (Dz. U. 2015, poz. 881) o substancjach zubożających warstwę ozonową oraz o niektórych fluorowanych gazach cieplarnianych (kat. I, II, III i IV) – tzw. „Ustawa F-gazowa”.

dentów odpowiedziało na to pytanie, że nie wie czy będzie planować jakiekolwiek szkolenia w perspektywie 2017 roku i lat 2018–2020 (tab. 35).

Tabela 35. Czy w 2015 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach? (N=66 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	2017	2018–2020
	% odpowiedzi	
tak	16,67	3,03
nie	1,52	1,52
nie wiem	81,82	95,45

Źródło: opracowanie własne.

Jeszcze bardziej interesująco ukształtował się wynik odpowiedzi na pytanie o podanie zasadniczych celów szkoleń. Odsetek 96,97% badanych raciborskich przedsiębiorców odpowiedziało, że szkolenia w ich przedsiębiorstwach są wymuszane zmianami przepisów prawnych (tab. 36).

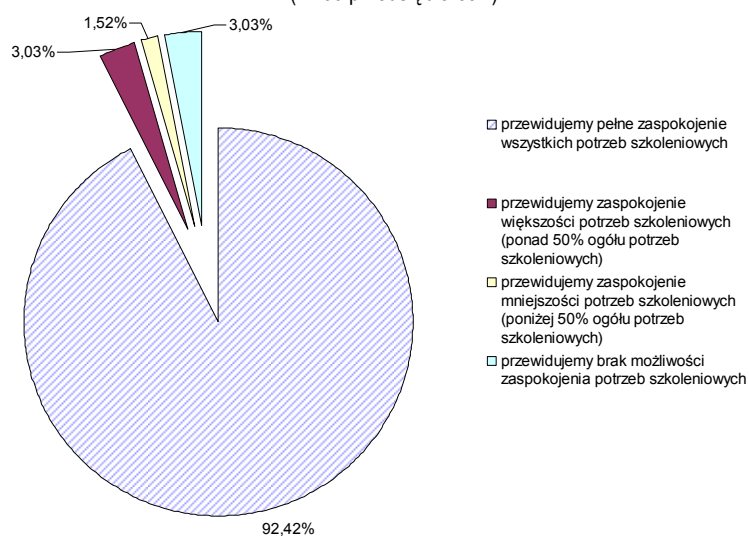
Tabela 36. Zasadnicze cele szkoleń realizowanych w badanych przedsiębiorstwach (N=66 przedsiębiorców)

Cele	% odpowiedzi
uzyskanie formalnych uprawnień np. prawa jazdy	0,00
zdobycie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych nie wymagających formalnych uprawnień	1,52
szkolenia wymuszone zmianami przepisów prawnych	96,97
inne cele jakie?*	1,52

Źródło: opracowanie własne.

W ostatnim pytaniu zamykającym blok dotyczący polityki szkoleniowej raciborscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę przewidywanego w 2016 roku zakresu zaspokojenia potrzeb szkoleniowych. Odsetek 92,42% odpowiedzi „przewidujemy pełne zaspokojenie wszystkich potrzeb szkoleniowych” podjętą kwestię rozstrzyga (rys. 16)

Rysunek 16. Przewidywany w 2016 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wśród badanych przedsiębiorstw (N=66 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne.

Uzyskany w powyższych pytaniach procentowy rozkład odpowiedzi, wydaje się, że wymaga stosownego komentarza.

Prawie w 100% w 2016 roku zaspokojenie potrzeb szkoleniowych wśród badanych raciborskich firm w kontekście bardzo niskiego uczestnictwa pracowników w szkoleniach może świadczyć o tym, że – co zostało już podkreślone dwukrotnie wcześniej – badane przedsiębiorstwa mają „nadzwyczaj” ustabilizowaną kadrę na każdym poziomie funkcjonalności gospodarczej podmiotu oraz zaspokojone potrzeby kadrowe – a tylko czynnik zewnętrzny w formie zmiany przepisów prawnych, może tą sytuację zdestabilizować. Wydaje się jednak, że pełne potwierdzenie tej tezy może wymagać osobnej interpretacji i diagnozy opartej o kolejne pogłębione badania.

4.4.4. Instytucje rynku pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Ostatni obszar poznawczy w badaniach ankietowych skupia się na instytucjach rynku pracy oraz Krajowym Funduszu Szkoleniowym (– dalej KFS). W pierwszym pytaniu w tym obszarze raciborscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wyrażenie swoich oczekiwań i propozycji co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników. Uzyskane wyniki odpowiedzi wskazały, że obszarami o najistotniejszym znaczeniu dla współpracy raciborskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy są:

- rozwijanie współpracy w zakresie pozyskiwania pracowników,
- współpraca w zakresie szkoleń dla pracowników,
- wpływanie na dostosowywanie kształcenia do potrzeb lokalnej gospodarki.

W tych obszarach badani przedsiębiorcy oczekują współpracy przede wszystkim z Powiatowym Urzędem Pracy i lokalnym systemem edukacji (tab. 37).

Tabela 37. Oczekiwania/propozycje badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (N=66 przedsiębiorców)

Oczekiwania/propozycje	% odpowiedzi
rozwijanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie pozyskiwania pracowników	27,27
nie mamy żadnych oczekiwań	25,76
współpraca w szkoleń dla pracowników	18,18
wpływanie na system szkolnictwa zawodowego – dostosowywanie kształcenia do potrzeb pracodawców	16,67
pomoc w nawiązywaniu współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami	3,03
w zakresie pozyskiwania pracowników	3,03
przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych	3,03
prowadzenie akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców	1,52
inne, jakie?	1,52
promocja powiatu i miasta Racibórz jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy	0,00

Źródło: opracowanie własne.

Należy zauważyć, że badani przedsiębiorcy – co może niepokoić – nie przywiązują znaczenia do (tab. 37):

- nawiązywania współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami
- pomocy w zakresie pozyskiwania pracowników

- przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych,
- prowadzenia akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców,
- promocji powiatu i miasta Racibórz jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy.

Wzorem poprzednich analiz również w tym ujęciu i postrzeganiu oczekiwań/propozycji badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Powiatowym Urzędem Pracy, ważną rolę odgrywa stabilna sytuacja gospodarcza i kadrowa badanych podmiotów gospodarczych. Wydaje się, że powyższe dwa czynniki determinują i kształtują rozkład jakościowy odpowiedzi zaprezentowany w tabeli 37.

W kolejnym pytaniu raciborscy przedsiębiorcy zostali zapytani o to, jak często i z jakich form rekrutacji korzystają podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników. Rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 38.

Tabela 38. Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta badane przedsiębiorstwo podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników? (N=66 przedsiębiorców)

Formy rekrutacji	Jak często?			
	nigdy	rzadko	czasami	często
własny bank danych kandydatów (oferty składane wcześniej, ale odrzucone)	3,17%	7,94	85,71%	3,17%
rekomendacje krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników	62,30%	36,07%	1,64%	0,00%
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach lokalnych	4,84%	46,77%	43,55%	4,84%
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach ogólnopolskich	1,59%	22,22%	60,32%	15,87%
umieszczanie ogłoszeń w internecie	48,39%	11,29%	37,10%	3,23%
rekrutacja w szkołach m.in. uczelniach	4,76%	20,63%	60,32%	14,29%
kontakt z urzędami pracy	66,13%	25,81%	8,06%	0,00%
korzystanie z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy	1,59%	14,29%	44,44%	39,68%
korzystanie z usług firm konsultingowych, doradztwa zawodowego	96,83%	3,17%	0,00%	0,00%
uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery itp.	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wyraźnie wskazują na to, że badane raciborskie przedsiębiorstwa podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników czasami lub rzadko korzystają z zewnętrznych form wsparcia. Decydującą formą stosowaną w procesie naboru nowych pracowników jest wykorzystywanie własnego banku danych (oferty składane wcześniej, ale odrzucone) – 85,71% (tab. 38). Środkami towarzyszącymi tej formule są umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach ogólnopolskich (60,32%), rekrutacja w szkołach m.in. uczelniach (60,32%), korzystanie z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy (44, 44%). W świetle uzyskanych wyników warto zauważyć trzy formy, z których badani przedsiębiorcy zadeklarowali, że nigdy z nich nie korzystają. Są to następujące formy (tab. 38):

- korzystanie z usług firm konsultingowych, doradztwa zawodowego (96,83%),
- kontakt z urzędami pracy (66,13%),
- rekomendacje krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników (62,30%).

Wydaje się, że te formy poszukiwania kandydatów na nowych pracowników wykluczają się z następujących powodów: oszczędności z tytułu możliwych do ograniczenia kosztów ponoszonych za usługi konsultingowo-doradczej, zasobów kadrowych, które są niedopasowane do potrzeb w zatrudnianiu lub dotknięte trwałym bezrobociem oraz etyki biznesowej.

4.5. Wnioski

W efekcie przeprowadzonych badań ankietowych można przedstawić szerokie spektrum wniosków, wśród których najistotniejszymi są konkluzje odnoszące się do kwestii zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim. W ujęciu jakościowym wyraźnie zarysowała się w powiecie raciborskim tendencja potrzeb zatrudnieniowych obejmujących zawody zabezpieczające stabilność kadrową na stanowiskach robotniczych w przemyśle i rzemiośle, charakteryzujących się potrzebą posiadania wyspecjalizowanych uprawnień – niejednokrotnie państwowych i zawodowych – i dużego doświadczenia zawodowego. W tej grupie poważną populacją były zawody odpowiadające sektorowi budownictwa, w tym robotom budowlanym związanym ze wznoszeniem budynków oraz z budową dróg i autostrad. Drugą grupę odpowiadających wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z wielkich grup zawodowych „Usługi i sprzedawcy” oraz „Technicy i inny średni personel”. Należy zauważyć, że obok charakteryzujących się w tej grupie zawodowej dużą fluktuacją sprzedawców i kucharzy raciborscy przedsiębiorcy wskazali na wąsko wyspecjalizowane zawody i specjalności usługowe wywodzące się z sektora dotyczącego działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz średnich kadr kwalifikowanych odpowiadających sektorowi budownictwa. Ostatnią grupę odpowiadającą wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z grupy wielkiej „Specjaliści”, w tym – specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz specjalistów nauk technicznych. Należy zauważyć, że w odniesieniu do wypracowanych wyników analitycznych wśród badanych przedsiębiorstw w ani jednym przypadku nie wystąpiło zapotrzebowanie odpowiadające specjalistom do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury. Uwzględniając cechy demograficzne należy wyraźnie podkreślić, że w powiecie raciborskim zapotrzebowanie na zawody jest charakterystyczne z uwagi na jednoznaczną dominację zawodów męskich.

Z kolei w kontekście studiów podyplomowych, szkoleń, kursów wyniki badań wyraźnie wskazały zapotrzebowanie na studia z obszaru ekonomii, prawa, organizacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w szczególności w zakresie księgowości, przepisów podatkowych, prawa pracy, menadżerskim, kadrowym, ochrony środowiska i automatyki. Szkolenia skupiły się przede wszystkim wokół następującego

zakresu tematycznego, określonego bieżącymi potrzebami raciborskich przedsiębiorców: f-gazy¹⁶⁸, operatorzy, w tym: suwnicy, ładowarki, maszyn rolniczych, wózków widłowych, spawania, w tym: spawaczy, spawaczy MIG MAG, stolarzy oraz pierwszej pomocy. Ostatnim zapotrzebowaniem zgłoszonym przez raciborskich przedsiębiorców były kursy językowe (język angielski). Warto zauważyć również fakt nie występowania w powiecie raciborskim zapotrzebowania na zawody odpowiadające pracom prostym. Jest to zapewne wypadkowa struktury jakościowej podmiotów gospodarczych działających na obszarze powiatu, wśród których dominują wyspecjalizowane spółki prawa handlowego, działające na obszarze rynku krajowego i międzynarodowego.

Uwzględniając stan i perspektywy rozwoju zapotrzebowania na zawody w powiecie raciborskim ważne okazują się kolejne zaobserwowane w badaniach tendencje i prawidłowości. Na pierwszy plan wysuwa się tu kilka następujących zależności:

- w dominującym zakresie raciborscy przedsiębiorcy w 2015 roku zwiększyli wielkość zatrudnionych pracowników,
- wyraźnie w powiecie raciborskim zaznacza się tendencja odchodzenia przedsiębiorców od zwalniania na rzecz zatrudniania pracowników, dotyczy to perspektywy lat 2016–2020,
- równocześnie należy zauważyć problem wysokiej liczby nieobsadzonych miejsc pracy,
- ważnym problemem jest również bardzo niski odsetek przedsiębiorców, uczestniczących w jakichkolwiek formach szkoleń.

Warto zauważyć, że zaspokojenie potrzeb szkoleniowych wśród badanych raciborskich przedsiębiorstw w kontekście bardzo niskiego uczestnictwa pracowników w szkoleniach może świadczyć o tym, że – co zostało już podkreślone wcześniej – badane przedsiębiorstwa mają „nadzwyczaj” ustabilizowaną kadrę na każdym poziomie funkcjonalności gospodarczej podmiotu. Tylko czynnik zewnętrzny w formie zmiany przepisów prawnych, może tą sytuację zdestabilizować. Wydaje się jednak, że pełne potwierdzenie tej tezy może wymagać osobnej interpretacji i diagnozy opartej o kolejne pogłębione badania.

Kolejną zaobserwowaną tendencją jest problem poważnego rozwarstwienia popytu i podaży na pracę w przekroju zawodowo kwalifikacyjnym na raciborskim rynku pracy. Wydaje się, że u źródeł tego niekorzystnego zjawiska lokuje się kilka decydujących o jego wymiarze czynników, w tym: nie spełnianie stawianych przez pracodawców kandydatom wymagań, brak satysfakcjonujących pracodawcę posiadanych przez kandydata na pracownika kompetencji, niedostateczne doświadczenie oraz wybór pracy poza granicami kraju, co determinowane jest lepszymi zarobkami oraz perspektywami rozwoju. W tym kontekście optymistycznym wynikiem badań jest potwierdzenie możliwości zaspokojenia potrzeb edukacyjnych przedsiębiorców w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego.

¹⁶⁸ Szkolenie f-gazowe zgodnie z art. 25 ust. 1–3 ustawy dnia 15 maja 2015 r. (Dz. U. 2015, poz. 881) o substancjach zubożających warstwę ozonową oraz o niektórych fluorowanych gazach cieplarnianych (kat. I, II, III i IV) – tzw. „Ustawa F-gazowa”.

Na kanwie tych prawidłowości i tendencji niezmiernie ważnym jest ogólna kondycja raciborskich przedsiębiorców i określone przez nich potrzeby mogące zwiększyć ich kapitał i wzmocnić pozycję na rynku produkcji i usług. W tym obszarze należy zauważyć, że raciborscy przedsiębiorcy charakteryzują się wysokim poziomem internacjonalizacji (ich oddziaływanie skupia się na rynkach krajowych i międzynarodowym) – co w świetle zglobalizowanych procesów gospodarczych należy uznać za niezmiernie ważny trend, dzięki któremu raciborskie przedsiębiorstwa mogą uczestniczyć w niezależnie zachodzących od nich procesach, czerpać z nich korzyści i podnosić poziom swojej konkurencyjności. Rozkład próby badawczej dowodzi dużej koncentracji przedsiębiorstw w powiecie raciborskim w decydujących o sile gospodarczej powiatu sekcjach oraz małym ich rozproszeniu w sekcjach o charakterze usługowym. Powstałe i działające w powiecie raciborskim przedsiębiorstwa charakteryzuje duża stabilność, sprzyjające działalności gospodarczej otoczenie i klimat, utrwalone wieloletnie kontrakty oparte na zabezpieczających trwanie przedsiębiorstwa zasobach pracy, wysoka kultura organizacyjna i tradycje wynikające z obszaru lokalizacji, na którym prowadzona jest działalność. Ten stan świadczy o sprzyjającym otoczeniu, w którym firmy raciborskie prowadzą działalność gospodarczą oraz dowodzi o ich stabilności i bezpieczeństwie w zakresie zaspakajania potrzeb kadrowych.

Konkludując, należy wyraźnie zauważyć, że analiza badanych przedsiębiorstw potwierdza silnie rozwiniętą w powiecie raciborskim strukturę podmiotów prawa handlowego, które charakteryzuje trwałość podmiotowości gospodarczej i stabilność związana z opłatami podatkowymi CIT wnoszonymi do budżetów gmin powiatu raciborskiego. W tym świetle oceniając sytuację ekonomiczną raciborskich przedsiębiorstw należy zauważyć, że w dniu badania była ona stabilna i w otoczeniu badanych przedsiębiorstw nie występowały czynniki mogące ją destabilizować. Na podstawie przeprowadzonych analiz ujawniło się dążenie raciborskich przedsiębiorstw do zachowania w latach 2017 oraz 2018–2020 status quo w prowadzonej działalności gospodarczej. W pierwszej kolejności ta prawidłowość skutkuje brakiem planów inwestycyjnych w raciborskich przedsiębiorstwach zarówno w perspektywie 2017 roku i lat 2018–2020.

Wskazana – napawająca optymizmem – kondycja raciborskich przedsiębiorców w ich opinii może ulec dalszej poprawie. Wymaga to jednak spełnienia ważnych potrzeb, wśród których do najistotniejszych raciborscy przedsiębiorcy zaliczyli:

- zwrócenie przez samorząd lokalny powiatu raciborskiego szczególnej uwagi na wspieranie i determinowanie w swoich działaniach – ukierunkowanych na wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie – rozwoju sieci połączeń lądowych z otoczeniem w wymiarze regionalnym, krajowym i międzynarodowym, który należy uznać za strategiczny cel działania.

- wzmacnianie jakości zasobów pracy w kontekście ujemnych migracji zarobkowych i wyraźnego spadku liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym przy jednoczesnym dynamicznym wzroście liczby ludności w wieku poprodukcyjnym.
- wzmocnienie i rozwinięcie – w drodze konsultacji z raciborskim pracodawcami – przepływu wszelkiej informacji na linii przedsiębiorca – samorząd lokalny,
- doskonalenie relacji na styku partnerstwa publiczno-prywatnego,
- zbliżenie przedsiębiorców do możliwości wynikających z siły działania Powiatowego Urzędu Pracy,
- podjęcie działań determinujących w powiecie raciborskim współpracę w zakresie rozwinięcia działalności B+R (nauki z przedsiębiorczością) w oparciu o fundusze europejskie.

Warto zauważyć, że w zbiorze czynników, które w opinii badanych przedsiębiorców są najmniej znaczące w kontekście rozwoju raciborskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia są procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych. Uznanie tego czynnika za najmniej znaczący należy postrzegać w kontekście trwałego wpisywania się regulacji prawnych w zbiór barier ograniczających swobodę gospodarczą przedsiębiorców w kraju. W tym ujęciu neutralność procedur uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych – w kontekście rozwoju raciborskich przedsiębiorstw – należy uznać za wyjątkowo pozytywny przykład relacji na styku pracodawca-samorząd lokalny w powiecie raciborskim.

Na podstawie całokształtu zaprezentowanych wniosków można wskazać w dwóch płaszczyznach poznawczych rekomendacje, które powinny wpłynąć na wzmocnienie pozycji kadr kwalifikowanych na raciborskim rynku pracy oraz wzmocnić rozwój raciborskich przedsiębiorstw. W pierwszej płaszczyźnie za ważne należy uznać podjęcie działań mających za zadanie wzmacnianie współpracy przedsiębiorców z samorządem lokalnym w celu:

- rozwinięcia współpracy w zakresie pozyskiwania pracowników,
- intensyfikacji współpracy w zakresie szkoleń dla pracowników,
- wpływania na dostosowywanie kształcenia do potrzeb lokalnej gospodarki.

W drugiej płaszczyźnie w ocenie badanych przedsiębiorców znaczącym będzie dla intensyfikacji ich działalności gospodarczej rozważenie przez władze samorządowe powiatu raciborskiego podjęcia prac nad:

- horyzontalnym programem rozwoju transportu lądowego,
- lokalnym programem ograniczania ujemnych skutków migracji zarobkowych,
- lokalnym programem wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców powiatu.

5. Zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim w świetle wywiadów eksperckich

5.1. Uwagi wprowadzające

Głównym celem wywiadów eksperckich była próba kompleksowej identyfikacji potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych na rynku pracy w powiecie raciborskim w kontekście sytuacji lokalnej gospodarki, sytuacji na lokalnym rynku pracy i perspektyw rozwoju powiatu do 2020 roku. Szczególnie ważnym w tej próbie było zauważenie dwóch potencjalnych zagrożeń destabilizujących potencjały rozwojowe powiatu raciborskiego, którymi są dynamiczne starzenie się ludności powiatu i ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały – szerzej zostało to opisane w rozdziale 1 niniejszej pracy. W tym kontekście została sformułowana następująca tez główna, która wyznaczyła zakres poznawczy wywiadów eksperckich: wzrost potrzeb szkoleniowych i zatrudnienia może doprowadzić do zmian w obszarze życia społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego, wpływając pozytywnie na aktywność społeczną i zawodową mieszkańców powiatu oraz stan i perspektywy rozwojowe raciborskich przedsiębiorstw. W tym świetle kompleksowa i perspektywiczna ocena sytuacji bieżącej i perspektyw rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego staje się niezbędnym – wręcz koniecznym – działaniem.

5.2. Metodyka badań

Wywiady eksperckie zostały zrealizowane na przestrzeni miesięcy czerwiec-lipiec 2016 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 „zawieszony” na wydzielonym linku zbudowanej do realizacji badań strony internetowej w formule „otwórz-zapisz-wyślij do nadawcy”¹⁶⁹. Wspólnie ze specjalistami zlecającego badania Powiatowego Urzędu Pracy w Raciborzu (– dalej PUP) eksperci Głównego Instytutu Górnictwa (– dalej GIG) 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

¹⁶⁹ <http://ankieterek.pl/wywiad-raciborz>.

jego wypełniania. Dodatkowo, każdy uczestnik badania posiadał możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertem reprezentującym zleceniobiorcę GIG.

Każde z pytań zawartych w kwestionariuszu wywiadu eksperckiego było otwarte. Kwestionariusz pod każdym pytaniem posiadał wydzielone „okno”, 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 31 pytań otwartych, jedno pytanie metryczkowe i jedno pytanie ogólne, podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało wobec respondentów pytanie dotyczące szans odwrócenia negatywnych tendencji migracyjnych oraz starzenia się ludności powiatu raciborskiego.

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 drugiej fazie prac wypowiedzi eksperckie podzielone zostały na trzy wynikające z obszarów tematycznych zbiory. Zbiór pierwszy to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarki powiatu raciborskiego w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W zbiorze drugim znalazły się pytania diagnozujące sytuację na raciborskim rynku pracy. Zbiór trzeci obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwojowe powiatu raciborskiego 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 raciborskiego.

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 stanowisko pracy związani byli z:

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

W badaniach uczestniczyła jedna kobieta i dziewięciu mężczyzn. Wszyscy respondenci zajmowali kierownicze stanowiska.

5.3. Wyniki badań

5.3.1. Lokalna gospodarka a zapotrzebowania na zawody

Pierwszym skierowanym do ekspertów w powyższym obszarze poznawczym było pytanie o ocenę sytuacji raciborskich przedsiębiorstw – o ich silne lub słabe strony. W swoich ocenach eksperci uznali, że raciborskie przedsiębiorstwa są w większości w dobrej sytuacji, są stabilne, mają stałą jasno określoną grupę docelowych odbiorców i czerpią z doświadczeń zachodnioeuropejskich partnerów gospodarczych. Rynek pracy zapewnia potrzeby kadrowe przedsiębiorców, czego wyznacznikiem jest niska stopa bezrobocia wahająca się w przedziale od 6,5 do 7%. Silne strony raciborskich przedsiębiorstw w ocenie ekspertów stanowią następujące dwa potencjały: innowacyjność i profesjonalizm. W opinii ekspertów ten stan determinują głównie czynniki zewnętrzne, w tym: dobre położenie powiatu (bliskość granicy z Republiką Czech), dobre zasoby surowcowe oraz dobre perspektywy rozwoju połączeń drogowych z otoczeniem. Eksperci zauważają też słabe strony raciborskich przedsiębiorstw, do których zaliczają brak (nieumiejętność) prezentowania swoich atutów – silnych stron oraz małą dynamikę wchodzenia na nowe rynki – versus bazowanie na sprawdzonych i bezpiecznych formach prowadzenia działalności gospodarczej oraz małą konkurencyjność. Należy też zauważyć, że część ekspertów uznała obecny system połączeń transportowych z otoczeniem za czynnik peryferyzacji powiatu, a kapitał ludzki za czynnik destabilizujący rynek pracy powiatu raciborskiego z uwagi na ujemną migrację zarobkową. Jak zauważa jeden z ekspertów „w Raciborzu się tylko mieszka”.

Skłonność do inwestowania przez raciborskich przedsiębiorców to kolejny obszar problemowy, który został poddany ocenie eksperckiej. W większości w swoich opiniach eksperci zauważyli, że raciborscy przedsiębiorcy są skłonni do prowadzenia inwestycji. Źródłem determinującym inwestowanie w ocenie ekspertów jest przede wszystkim potrzeba wzmacniania i rozwijania potencjału innowacyjności racibor-

skich przedsiębiorstw oraz dywersyfikacji ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej. Ekspersi zauważają, że inwestycje głównie realizują przedsiębiorstwa transportowe i usługowe. W mniejszym zakresie podmioty produkujące dobra materialne. W opinii ekspertów podmioty produkcyjne inwestują jedynie z uwagi na wzmocnienie swojej pozycji na rynku. Warto zauważyć – co podkreślają eksperci – że głównymi źródłami determinującymi inwestycje |w przedsiębiorstwach transportowych są ciągle niezaspokojone braki komunikacyjne powiatu raciborskiego versus uczestnictwo raciborskich przedsiębiorstw transportowych w europejskim rynku usług, który charakteryzuje w opinii ekspertów bardzo duża podaż. Jak zauważają eksperci kluczowym czynnikiem kształtującym skłonność do prowadzenia inwestycji jest w obecnej sytuacji wzrost gospodarczy. Ta destynacja decyduje o tym, że większość raciborskich przedsiębiorców jest w stanie inwestować.

W kolejnym pytaniu przed ekspertami postawiona została kwestia innowacyjności raciborskich przedsiębiorstw. Przede wszystkim w ocenach eksperckich dominowała bardzo wysoka ocena kreśląca obraz innowacyjności raciborskich podmiotów. Ekspersi w kontekście innowacyjności podkreślali znaczenie dla raciborskiego rynku takich firm jak Koltech¹⁷⁰, Sunex¹⁷¹, Ensol¹⁷², Rafako¹⁷³, Rafamet¹⁷⁴. Jak zauważają eksperci innowacyjność Rafametu wynika z unikatowości prowadzonej produkcji. Z kolei Rafako zostało uznane przez ekspertów za stałe źródło innowacyjności. Należy również zauważyć oceny eksperckie, w których ważną rolę w kształtowaniu innowacyjności raciborskich przedsiębiorstw przypisuje się podmiotom gospodarczym działającym w sferze odnawialnych źródeł energii (dalej – OZE) oraz technologii informatycznych. Konkludując – eksperci uznali, że raciborskie przedsiębiorstwa są innowacyjne i świetnie konkurują w wymiarze zglobalizowanego rynku.

W kolejnym pytaniu został zawężony obszar problemowy. Ekspersi poproszeni zostali o wskazanie dziedzin działalności gospodarczej (nisze rynkowe), które będą się rozwijać szczególnie szybko na terenie powiatu raciborskiego. Ekspersi bardzo szeroko zakreślili swoimi opiniami obszar potencjalnych najbardziej rozwojowych dziedzin. W swoich ocenach uznali, że działalność handlowo-usługowa w powiecie raciborskim jest dobrze rozwinięta i raczej nie będzie stanowić roli dziedziny gospodarczej kształtującej rozwój powiatu. Ten obszar w opiniach ekspertów będą kształtować przede wszystkim przedsiębiorstwa, w których dominującymi dziedzinami są automatyka, robotyka, technologie ICT¹⁷⁵ oraz OZE¹⁷⁶. Ekspersi

¹⁷⁰ Szerzej: <http://www.koltech.com.pl/pl/site/index/5.html>.

¹⁷¹ Por. <https://www.sunex.pl/>.

¹⁷² Zob. <http://www.ensol.pl/o-firmie/w-mediach/energetyka-solarna-ensol-hybrydowe-kolektory-sloneczne.html>.

¹⁷³ Szerzej: <http://www.rafako.com.pl/>.

¹⁷⁴ Por. <http://www.rafamet.com/>.

¹⁷⁵ Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) – wszelkie działania związane z produkcją i wykorzystaniem urządzeń telekomunikacyjnych i informatycznych oraz usług im towarzyszących, a także gromadzenie, przetwarzanie, udostępnianie informacji w formie elektronicznej z wykorzystaniem technik cyfrowych i wszelkich narzędzi komunikacji elektronicznej. Por. http://lawp.eu/pdf/ict_definicja.pdf (dostęp, 10.08.2016 r.).

¹⁷⁶ Zgodnie z ustawą Prawo Energetyczne z dnia 10 kwietnia 1997 r. z późniejszymi zmianami (stan prawny na 1 stycznia 2011r.) Art. 3 pkt. 20 odnawialne źródło energii (– dalej OZE) zostało zdefiniowane jako źródło wykorzystujące w procesie przetwarzania energię wiatru, promieniowania słonecznego, geotermalną, fal, prądów i pływów morskich, spadku rzek oraz energię pozyskiwaną z bioma-

wskazali również na potencjał rozwojowy związany z dziedziną transportu. Uzasadniali swoje oceny kontekstem środkowoeuropejskiego korytarza transportowego CETC ROUTE 65¹⁷⁷ (– dalej CETC 30). Z uwagi na zastany potencjał surowcowy eksperci wskazywali na znaczenie w powiecie przetwórstwa rolno spożywczego oraz wynikającego z posiadanych tradycji i zdolności wytwórczych przemysłu meblarskiego. Część ekspertów uznała, że z uwagi na walory przyrodnicze i duży potencjał terenów wiejskich należy szczególną rolę przypisać działalności gospodarczej, które wiążą się z możliwościami rozwinięcia sektora usług turystycznych. Eksperci zauważyli również proces ponownego osiedlania się (reemigracja) na terenie powiatu raciborskiego ludzi w wieku poprodukcyjnym. Na tej kanwie zauważyli interesującą destynację w formie rozwinięcia działalności gospodarczej w zakresie usług gerontologicznych. Bardzo ciekawą propozycją było wskazanie przez ekspertów na niszową dziedzinę działalności gospodarczej jaką byłby powrót do tradycyjnych upraw oraz winiarstwa. Na tym tle interesującymi wydają się kolejne kierunki rozwoju dziedzin działalności gospodarczej, wśród których eksperci wskazali na możliwości antycypacji mogących wynikać z ożywiania klimatu wokół idei budowy kanału Odra Dunaj wraz z portem Racibórz, kontynuowania procesu dokończenia inwestycji drogowych, rozważenie odtworzenia systemu kolejowego wokół węzłów Racibórz, Sumina, Chałupki, urealnienia planu zagospodarowania turystycznego wyrobisk żwirowych w dolinie Górnej Odry. Konkludując, eksperci uznali że poprawa jakości połączeń komunikacyjnych jest kluczowym czynnikiem kształtującym przyjazny klimat do rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego.

Które z raciborskich branż/przedsiębiorstw są szczególnie ważne w aspekcie tworzenia miejsc pracy? To kolejne pytanie zadane ekspertom. W pierwszej kolejności eksperci zauważali znamioną dla powiatu rolę największych pracodawców, do których zaliczyli w aspekcie tworzenia nowych miejsc pracy takie przedsiębiorstwa jak Rafako i EKO Okna¹⁷⁸. Eksperci podkreślali bardzo wyraźnie, że kłopoty tych firmy to duże kłopoty dla całego powiatu. W świetle potencjałów kreujących tworzenie w powiecie raciborskim miejsc pracy eksperci szczególną rolę przypisali OZE, budownictwu i turystyce oraz podmiotom, których działalność opiera się na takich dziedzinach jak automatyka, robotyka czy elektronika. Za bardzo ważne dziedziny eksperci uznali transport versus strategiczne położenie powiatu raciborskiego w Europie, przemysł elektromaszynowy versus innowacyjna strona regionu oraz rolnictwo versus ukryte szanse. W opinii ekspertów wskazane przedsiębiorstwa i branże będą decydowały o dynamice wzrostu miejsc pracy w powiecie.

sy, biogazu wysypiskowego, a także biogazu powstałego w procesach odprowadzania lub oczyszczania ścieków albo rozkładu składowanych szczątków roślinnych i zwierzęcych. Por. <http://gepsa.pl/1-definicja-i-rodzaj-oze/> (dostęp, 11.08.2016 r.).

¹⁷⁷ Por. C. Christowa, Analiza i determinanty rozwoju przewozów promowych w basenie Morza Bałtyckiego ze szczególnym uwzględnieniem autostrady morskiej Świnoujście – Ystad, *Prace Naukowe Politechniki Warszawskiej*, z. 82, Warszawa 2012, s. 7–24.

¹⁷⁸ Szerzej: http://www.ekookna.pl/pl/arttykul/18_praca_w_eko_okna.

Kontekst roli raciborskich przedsiębiorców w bezpośrednim lub pośrednim kreowaniu lokalnego rynku pracy to zasadniczy aspekt kolejnych eksperckich ocen i opinii. Wśród ekspertów w świetle wywołanego pytaniem problemu zdania były podzielone. W aspekcie pozytywnym eksperci stwierdzali, że raciborscy przedsiębiorcy w sposób znaczący uczestniczą w kreowaniu lokalnego rynku pracy współtworząc ofertę kształcenia dla szkoły wyższej i szkół ponadgimnazjalnych, współuczestnicząc w tworzeniu programów nauczania z przedmiotów zawodowych, wspierają szkolnictwo w realizowaniu programu praktyk zawodowych, współtworzą programy stypendialne, współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy oraz wspierają realizację programów finansowanych z funduszy europejskich. Powyższe oceny odnoszą się w szczególności do podmiotów zrzeszonych w Raciborskiej Izbie Gospodarczej oraz Cechu Rzemiosł Różnych. Mniej optymistyczne były opinie, w których eksperci stwierdzali, że tylko niektóre firmy uczestniczą w kreowaniu lokalnego rynku pracy. Nie wszyscy pracodawcy wyraźnie zaznaczają swoją obecność w obszarze jego współkreowania. Główną przyczyną tego stanu w opinii ekspertów jest brak skutecznych mechanizmów transferu wiedzy oraz skutecznych narzędzi umożliwiających efektywny wpływ przedsiębiorców na procesy zachodzące na rynku pracy.

W ostatnim pytaniu z obszaru „Lokalna Gospodarka” raciborscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie jakie wsparcie dostępne w instytucjach publicznych mogłyby okazać się interesujące w aspekcie ich rozwoju i wzrostu zatrudnienia?

Wymienione formy wsparcia w ocenie ekspertów posiadają różne źródła i formy. W wyrażonych opiniach najwięcej możliwości przypisano samorządowi lokalnemu. Za istotny obszar wsparcia eksperci przede wszystkim uznali kwestie ekonomiczne, w tym dwa instrumenty, a mianowicie stosowne przygotowanie terenów pod inwestycje i ich upowszechnienie w dostępnych źródłach informacji. W tym obszarze należy zauważyć bardzo ważny instrument, którym są możliwe do zastosowania w danym czasie i miejscu zwolnienia podatkowe. W przypadku sektora MŚP w ocenie ekspertów bardzo ważną rolę odgrywa pomoc prawna, którą mogą realizować takie instytucje jak Powiatowy Urząd Pracy czy Państwowa Inspekcja Pracy, ale także właściwe do zakresu wsparcia wydziały instytucji samorządu lokalnego. W swoich wypowiedziach eksperci w zakresie aktywizacji zawodowej zauważają znaczenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz instrumentów jakimi są dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej, udostępnienie lokali lub nieruchomości na działalność gospodarczą na preferencyjnych zasadach, organizowanie targów pracy oraz prowadzenie szerokich kampanii informacyjnych dotyczących wsparcia dostępnego dla przedsiębiorców w instytucjach publicznych w lokalnej prasie i mediach.

5.3.2. Lokalny rynek pracy a zapotrzebowania na zawody

Kolejny obszar poznawczy, którym jest „Lokalny Rynek Pracy” otwiera pytanie o jakość życia mieszkańców powiatu raciborskiego. Wyrażone przez ekspertów opinie są zróżnicowane. Od optymistycznych,

w których powiat raciborski postrzegany jest przez pryzmat licznych jego atutów. Miejsca sprzyjającego życiu i rozwojowi osobistemu, gdzie wszędzie jest blisko, gdzie brak komunikacyjnych problemów versus konurbacja katowicka, dostępność do instytucji opiekuńczych i edukacyjnych jest powszechna. Powiat raciborski postrzegany jest jako czysty, zadbane, pełny zieleni, z potencjałem do wypoczynku. Mieszka się na terenie powiatu bardzo dobrze – jest zielono, spokojnie i wszędzie łatwo można dojechać. Prze umiarkowane, w których eksperci wyrażający zauważają, że poziom życia mieszkańców ziemi raciborskiej nie należy do najgorszych. Potoczne odczucie jednak jest inne. Jak stwierdza jeden z ekspertów: „stąd rodzi się przekonanie, że najlepiej z tych terenów wyjechać”. W ocenie ekspertów źródłem determinującym tego typu postawy w opiniach eksperckich są m.in. lokalne media, które tworzą często obraz raciborszczyzny jako miejsca wymarłego, gdzie nic się nie może udać. Sprzyjającym temu klimatowi jest postawa wielu przedsiębiorców w kwestii zbyt niskich wynagrodzeń, które skutkują migracjami zarobkowymi ludzi młodych oraz dominacją w powiecie ludności w wieku poprodukcyjnym. Jednym z głównych postulatów ekspertów uczestniczących w badaniu jest pilna potrzeba zmiany i nastawienia do podjętych kwestii raciborskich przedsiębiorców. W wyrażonych ocenach eksperckich zauważa się również powiat raciborski jako obszar życiowych destynacji nie różniących się od otoczenia w granicach Polski (woj. śląskie i opolskie) i przylegających obszarów Republiki Czeskiej (Kraj Morawsko-Śląski).

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 raciborskiego w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego. Eksperti w swoich ocenach zachowując pewien dystans do podjętej kwestii zważają, że poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu raciborskiego jest coraz lepszy. W ich ocenach niewątpliwie coraz większą rolę powinna odgrywać Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, gdyż tylko nieliczne kierunki kształcenia sprzyjają rozwojowi powiatu i miasta. W świetle podjętego zagadnienia eksperci zauważają problem umiejętności wykorzystania dostępnych na raciborskim rynku pracy zasobów pracy przez lokalnych pracodawców. W opiniach eksperckich osoby z wysokimi kwalifikacjami często pracują poza powiatem ze względu na możliwość osiągnięcia wyższych zarobków. Sprzyja temu położenie geograficzne powiatu – bliskość granicy państwa, które determinuje zjawisko wspomnianej już migracji zarobkowej osób posiadających najlepsze wykształcenie i najwyższe kwalifikacje oraz kompetencje zawodowe. W tym świetle nie zaskakuje ocena, w której eksperci stwierdzają, że większość miejsc pracy w powiecie raciborskim odpowiada zawodom o najniższych kwalifikacjach, odpowiadających pracom prostym. Pomimo tych cech warto przytoczyć oceny, w których eksperci podkreślają, że system kształcenia w powiecie raciborskim pozwala na prostą zastępowalność stanowiskową kadr pracowniczych.

Konsekwencją wcześniejszego pytania jest kolejne, które skupia się na kwestii sprzyjania oferty zatrudnieniowej raciborskich pracodawców w celu pozostawiania 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 raciborski nie wygra z ofertą zatrudnieniową większych ośrodków, co skutkuje wspomnianą już kilkakrotnie ujemną migracją zarobkową ludzi młodych. W ocenie ekspertów jest to naturalny proces kształtowany przez małą konkurencyjność – w relacji do otoczenia – lokalnego rynku pracy powiatu raciborskiego, w szczególności w obszarze płac. Jak podkreślają eksperci wciąż jeszcze bardziej opłaca się wyjechać do pracy za granicę

W świetle powyższych zależności odnoszących się do oferty zatrudnieniowej interesującymi okazują się oceny eksperckie skupiające się na ofercie edukacyjnej w powiecie raciborskim. Eksperci w swoich ocenach przede wszystkim zwrócili uwagę na potrzebę wyraźnego rozróżnienia oferty szkół ponadgimnazjalnych i szkoły wyższej. Ofertę szkół ponadgimnazjalnych eksperci uznali za bardzo dobrą – w swoich ocenach odnosili się głównie do szkolnictwa zawodowego. Uznali, że jest to oferta szeroka i atrakcyjna, zapewniająca naukę zawodu młodzieży z całego powiatu raciborskiego, jak również powiatów sąsiednich. Warto w tym miejscu zauważyć oceny eksperckie, w których postulowana jest kwestia rozważenia rozbudowy sieci internatów szkolnych, co mogłoby prowadzić do wzrostu liczby uczniów szkół zawodowych w powiecie. Z tą oceną koresponduje również pozytywna (bardzo dobra) cena współpracy niektórych szkół z powiatu raciborskiego z pracodawcami. Nieco bardziej umiarkowanie kształtowały się oceny eksperckie odnoszące się do oferty edukacyjnej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej. Oceny w tej kwestii były determinowane następującymi przesłankami. Kalkulacja wyboru kierunku kształcenia wyższego niejednokrotnie kształtowana jest oceną przyszłego wynagrodzenia i szans uzyskania zatrudnienia w danym zawodzie. Drugą determinantą jest prestiż uczelni wyższej i oferty edukacyjnej kierowanej do uczniów i studentów w znacznie szerszym spektrum terytorialnym, aniżeli powiat raciborski. W tym kontekście warto przytoczyć jedną z ocen, w której zauważa się, że oferta edukacyjna nie wpływa na wybór miejsca zamieszkania – na wybór zamieszkania wpływa odpowiednia oferta pracy.

W kolejnym pytaniu eksperci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie o to jakie rozwiązania sprzyjałyby zatrudnianiu absolwentów raciborskich szkół? Szerokie spektrum zawartych w odpowiedziach propozycji skłania do wskazania tych najważniejszych, wśród których znalazły się następujące rozwiązania:

- opracowanie niskoczynszowej oferty mieszkaniowej umożliwiającej absolwentowi pozostanie w powiecie raciborskim,
- opracowanie publiczno-prywatnego programu stypendiów fundowanych dla absolwentów szkół raciborskich versus PWSZ,

- upowszechnienie idei dualnego systemu kształcenia zawodowego (– wprowadzenie do cyklu nauczania w szkolnictwie zawodowym zajęć praktycznych w przedsiębiorstwie, które podejmuje współpracę z placówką edukacyjną¹⁷⁹),
- precyzyjne określanie ścieżki rozwoju zawodowego absolwenta wraz z potencjalnym wskazaniem drogi awansu.

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. Jak zauważają eksperci w przypadku szkolnictwa ponadgimnazjalnego takie działania zostały już przeprowadzone. Natomiast konieczne jest przeorientowanie kierunków kształcenia w PWSZ. Wydaje się, że niezbędne jest skierowanie się w stronę kierunków technicznych. Jak stwierdzają eksperci socjologia, europeistyka czy bezpieczeństwo nie zatrzymają tutaj młodych ludzi. Chociażby dlatego, że w powiecie brakuje dla nich pracy. Ważnym jest również w ocenie ekspertów systematyczne rozpoznawanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane lokalnych przedsiębiorców, z jednoczesną diagnozą miejsca ewentualnego zatrudnienia. Interesująca okazuje się zawarta w ocenach eksperckich propozycja opracowania rozwiązań i instrumentów, które skutkowałyby powrotem najlepiej wykształconych raciborzan do powiatu, co byłoby znaczącą determinantą gwarantującą rozwój społeczno-gospodarczy powiatu i desygnatem jego postępu. Jak zauważają eksperci kształcenie w Raciborzu jest formą „eksportu wiedzy” dla osób spoza powiatu.

Ocena bezrobocia w powiecie raciborskim była przedmiotem kolejnych opinii eksperckich. W swoich ocenach eksperci uznali w zdecydowanej większości, że bezrobocie w powiecie raciborskim jest niskie. Przeważają w jego strukturze długotrwale bezrobotni nieposiadający motywacji do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Analizując źródła tego stanu eksperci ponownie szczególnie znaczenie przypisali ujemnym migracjom zarobkowym do krajów Unii Europejskiej, dobrej ofercie pracy lokalnych raciborskich przedsiębiorstw oraz pracy sezonowej. Analizując odpowiedzi dotyczące migracji eksperci zdecydowanie uznali, że krajami docelowymi są w tym przypadku Niemcy, Holandia i Austria.

W tym kontekście interesującymi okazują się oceny dotyczące najważniejszych problemów związanych z rynkiem pracy powiatu raciborskiego oraz jego wpływu na pozostawanie mieszkańców w powiecie. Eksperci stwierdzili, że tymi problemami są:

- wyraźne braki w obszarze wysoko wykwalifikowanych kadr mogących zaspakajać potrzeby raciborskich przedsiębiorstw,

¹⁷⁹ 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.

- niskie płace,
- brak świadomości – wśród pracodawców – dotyczącej potrzeby inwestowania w przyszłego pracownika już na etapie nauki w szkole ponadgimnazjalnej,
- duży odsetek mało stabilnych umów o pracę na czas określony lub zlecenie,
- odczuwalny brak wśród młodych pracowników bezpieczeństwa socjalnego,
- niskie zainteresowanie wśród ludzi młodych podejmowaniem kształcenia w zawodach mało płatnych i wiążących się z pracami prostymi – wymagającymi dużego wysiłku fizycznego,
- zbyt duże oczekiwania płacowe ludzi młodych w relacji do możliwości raciborskich przedsiębiorców.

Analizując oceny ekspertów dotyczące wpływu raciborskiego rynku pracy na pozostawanie mieszkańców w powiecie należy zgodnie z ocenami eksperckimi stwierdzić, że kluczowym czynnikiem destabilizującym w tym obszarze problemowym sytuację są dysproporcje finansowe, które na trwałe powodują – co zostało już wcześniej zaznaczone – ujemne migracje zarobkowe. Chociaż część ekspertów – co szczególnie należy zaznaczyć – zauważa coraz liczniejsze powroty do powiatu ludzi młodych z uwagi na fakt niższych kosztów życia, które w relacji do wielkich aglomeracji w powiecie raciborskim są często łatwiejsze i bezpieczniejsze.

W kolejnym pytaniu eksperci zostali poproszeni o przedstawienie swoich propozycji ukierunkowanych na poprawę sytuacji na rynku pracy w powiecie raciborskim. Wśród rozlicznych propozycji szczególnego znaczenia nabierają następujące rozwiązania:

- opracowanie propozycji instrumentów ekonomicznych zachęcających do inwestowania w powiecie i podnoszenia innowacyjności raciborskich przedsiębiorstw,
- podjęcie działań mających na celu (opracowanie programu) utworzenie w powiecie raciborskim parku naukowo-technologicznego, wspierającego raciborskich przedsiębiorstw w obszarze know how,
- opracowanie lokalnego programu budowy tanich mieszkań na wynajem,
- opracowanie programu na rzecz zmiany medialnego obrazu powiatu i miasta Raciborza jako miejsca, które się nie rozwija.

Pytania, które określiły przed ekspertami kolejny obszar problemowy odnoszą się do wskazania instytucji publicznych w powiecie raciborskim, które w szczególności są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym oraz poziomu ich przygotowania do niesienia wsparcia. Eksperti uznali, że instytucjami szczególnie predestynowanymi do niesienia pomocy są przede wszystkim organy ustawowo powołane do pełnienia takich zadań. Są to Powiatowy

Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej, właściwe do spraw wydziały Jednostek Samorządu Terytorialnego oraz Starostwa Powiatowego. W ocenie ekspertów wskazane jednostki są przygotowane do niesienia wsparcia i pomocy osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym.

W kontekście poprzedniego pytania dotyczącego kwestii wskazania instytucji publicznych w powiecie raciborskim, które w szczególności są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym oraz poziomu 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 raciborskim. Do tych grup eksperci zaliczyli w powiecie raciborskim osoby nieposiadające jakiegokolwiek wykształcenia lub posiadające wykształcenie niższe od gimnazjalnego, osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz osoby w wieku 50 lat i więcej – w szczególności kobiety. Znamiennym jest fakt nie postrzegania przez ekspertów przesłanek warunkujących w powiecie raciborskim występowanie problemu wykluczenia społecznego. W tym kontekście warto zauważyć, że eksperci nie zauważają w powiecie raciborskim problemu nierówności szans z uwagi na płeć lub wiek, czy też grup defaworyzowanych. Jedynie jeden z ekspertów odpowiadając na postawione pytanie z dużą ostrożnością wskazał na kobiety w wieku 50 lat i więcej.

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 raciborskim 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 25 roku życia) oraz w wieku 50 lat i więcej w powiecie raciborskim. W ocenie ekspertów na pierwszy plan wysuwa się kwestia wzmocnienia doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy już na poziomie edukacji gimnazjalnej. W tym kontekście znaczącym rozwiązaniem byłoby włączenie w proces kształtowania postaw ludzi młodych wobec sytuacji na rynku pracy raciborskich przedsiębiorców. Szczególnie na etapie kształcenia ponadgimnazjalnego ważnym i wrażliwym obszarem byłoby umożliwienie uczniom zdobywanie poprzez praktyki i staże doświadczenia zawodowego. Przy wyborze przez ucznia kierunku kształcenia zawodowego – jak zauważają eksperci – niezmiernie pomocnym byłoby włączenie w ten proces rodziców i zbliżenie ich do efektywniejszej współpracy ze szkołą. Mając na względzie usługi i instrumenty rynku pracy aktywizujące zawodowo, eksperci szczególną wagę przywiązali do płatnych praktyk i staży zawodowych, programów przekwalifikowujących, dotacji na rozpoczęcie prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, kursów językowych oraz szkoleń kształtujących umiejętności interpersonalne.

5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku a zapotrzebowania na zawody

W pierwszym pytaniu otwierającym obszar „Perspektywy rozwoju do 2020 roku” została uwzględniona kwestia atrakcyjności powiatu dla inwestorów.

Eksperci w swoich ocenach jednoznacznie rozstrzygnęli kwestię atrakcyjności inwestycyjnej powiatu raciborskiego, uznając ją za wysoką. Ocena ta została zdeterminowana następującymi przesłankami: położeniem geopolitycznym, bliskością autostrad A1 i A4, obecnością strefy ekonomicznej, konkurencyjną ceną gruntów oraz wody, uzbrojeniem terenów, ulgami podatkowymi oraz bliskością terenów przygranicznych.

W kolejnym pytaniu ocenie w kontekście wypełniania swoich zadań i zaspakajania potrzeby mieszkańców zostały poddane instytucje publiczne w obszarze powiatu raciborskiego. Wyrażone oceny były zróżnicowane od optymistycznych, w których eksperci stwierdzali, że instytucje publiczne są przyjazne i reagują w sposób odpowiedni do potrzeb mieszkańców powiatu, po umiarkowane, w których eksperci stwierdzają, że pracę instytucji publicznych i zaspakajanie przez nie potrzeb mieszkańców można w wielu obszarach poprawić i udoskonalić. Należy zauważyć, że oceny umiarkowane eksperci uzasadniają brakiem długofalowej wizji rozwoju powiatu raciborskiego, w tym roli instytucji publicznych oraz niedoinformowaniem społeczeństwa powiatu raciborskiego o funkcjach, zadaniach i rolach instytucji publicznych.

Pytanie o problemy, które w perspektywie 2020 roku w powiecie raciborskim należy uznać za najważniejsze do rozwiązania otworzy kolejny obszar poznawczy w badaniach. Eksperci udzielając na to pytanie odpowiedzi wskazali na następujące wyzwania dla powiatu raciborskiego w perspektywie 2020 roku:

- zaaprobowanie przebiegu kanału Odra Dunaj oraz przejście do sfery realizacyjnej tej inwestycji,
- zmiana zagospodarowania Zbiornika Racibórz Południowy ze zbiornika suchego na stały zbiornik retencyjny z możliwością rozwoju funkcji turystycznych i żeglugowych,
- poprawa infrastruktury drogowej w celu zbliżenia powiatu do tras szybkiego ruchu,
- wzrost liczby nowych mieszkań, które mogłyby zmniejszyć ujemną migrację zarobkową ludzi młodych i motywować ich do pozostawania w powiecie,
- opracowanie lokalnego programu przeciwdziałania skutkom depopulacji powiatu,
- opracowanie lokalnego programu ograniczania migracji poza powiat najlepiej wykształconych kadr kwalifikowanych,
- osiągnięcia wzrostu mobilności edukacyjnej i zawodowej kadr kwalifikowanych na rynku pracy powiatu raciborskiego,

- opracowanie rozwiązań umożliwiających pełniejszą współpracę pracodawców z szkolnictwem zawodowym na terenie powiatu.

Na kanwie wskazanych przez ekspertów wyzwań, przed którymi stoi powiat raciborski interesującym obszarem są kierunki rozwoju gospodarki powiatu oraz wskazanie branż i dziedzin gospodarki powiatu raciborskiego, które mają największą szansę się rozwijać w perspektywie 2020 roku. Zdaniem ekspertów przede wszystkim w powiecie dominować będą małe i średnie przedsiębiorstwa. Będą one stosować zaawansowane technologie wywodzące się z takich dziedzin jak automatyka, informatyka, mechanika, mechatronika oraz robotyka. W ocenie ekspertów znaczące będą w powiecie usługi i produkcja związane z obszarem odnawialnych źródeł energii oraz sektorem usług turystycznych. Jak zauważają eksperci o kierunkach rozwoju powiatu decydować będzie uznanie za konieczne podjęcie wyzwania w postaci budowy kanału Odra Dunaj oraz zbiornika retencyjnego Racibórz Południowy.

W kolejnym pytaniu eksperci zostali poproszeni o wskazanie działań, które należałoby podjąć w perspektywie 2020 roku, aby nastąpił wzrost inwestycji w powiecie raciborskim w kontekście możliwości wygenerowania w gospodarce powiatu własnych specjalizacji. Eksperci uznali przede wszystkim, że działania powiatu w tym obszarze problemowym powinny skupiać się na:

- opracowaniu założeń do programu budowy centrum przeładunkowego w porcie raciborskim,
- opracowaniu ekspertyzy wzmacniającej i uzasadniającej budowę drogi wodnej Odra Dunaj
- tworzeniu instytucji mogących być zapleczem know how w otoczeniu raciborskich przedsiębiorstw,
- perspektywicznym programie przygotowania terenów inwestycyjnych,
- perspektywicznym programie kształtującym politykę gospodarczą w powiecie wzmacnianą ulgami inwestycyjnymi dla przedsiębiorców, którzy będą wdrażać innowacje,
- opracowaniu wspomnianym już wcześniej programem taniego budownictwa pod wynajem,
- rozwinięciu i wzmocnieniu obsługi potencjalnego inwestora w instytucjach sektora finansów publicznych.

W kontekście możliwości wygenerowania w gospodarce powiatu własnych specjalizacji eksperci uznali, że nie ma takiej potrzeby. Warto natomiast skoncentrować działania na utrzymaniu i rozwinięciu już istniejących w obszarze powiatu raciborskiego domen gospodarczych.

Kolejne trzy pytania, które zostały postawione ekspertom skupiły się na tematyce społecznej, wiążącej się kierunkami rozwoju sytuacji na rynku pracy powiatu raciborskiego, w szczególności najpoważniejszych współcześnie negatywnych destynacjach społecznych, którymi są bezrobocie oraz wykluczenie społeczne. W tych obszarach eksperci uznali, że sytuacja w perspektywie 2020 roku będzie ulegać poprawie. Pozytywna zmiana determinowana będzie w opinii ekspertów wzrostem liczby

i znaczenia lokalnych przedsiębiorstw oraz przewidywanym wzrostem nowych miejsc pracy. Będzie to również wspierać widoczny już – w ocenie ekspertów – wzrost inwestycji zewnętrznych i wewnętrznych w regionie i powiecie. Bezrobocie będzie utrzymywać się raczej na dotychczasowym niskim poziomie. Jego struktura nie będzie ulegała zasadniczej zmianie szczególnie w relacji do bezrobotnych w trudnej sytuacji na rynku pracy. Jak już zostało zauważone wcześniej, do grupy wysokiego ryzyka z uwagi na wykluczenie społeczne mogą zostać zaliczone w pierwszej kolejności osoby starsze – powyżej 50 roku życia – z niskimi kwalifikacjami.

W ostatnim pytaniu zamykającym wywiady eksperci zostali poproszeni o ocenę szans na odwrócenie w powiecie raciborskim negatywnych tendencji związanych z ujemnymi migracjami wśród ludzi młodych oraz starzeniem się ludności powiatu w perspektywie 2020 roku.

Wydaje się – przy obszernym zróżnicowaniu ocen eksperckich – że najpełniej w przyjętą w pytaniu perspektywę wpisują się oceny, w których eksperci stwierdzają, że szanse na odwrócenie negatywnych tendencji są zawsze. Czy uda się je odwrócić, zależy od wielu czynników – przede wszystkim od sposobu myślenia mieszkańców o przyszłości swojego miejsca zamieszkania i współpracy z demokratycznie wybraną reprezentacją osób zarządzających powiatem.

5.4. Wnioski

Przeprowadzone badania oparte na wiedzy i doświadczeniu instytucjonalnych ekspertów uprawniają do sformułowania kilku wniosków, które z uwagi na zawarty w nich potencjał mogą zostać uznane za strategiczne dla rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego, w szczególności z uwagi na zależność jaką jest zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe w tym obszarze.

W eksperckich ocenach dominował klimat pozytywnego postrzegania gospodarki powiatu poprzez pryzmat jej dobrej sytuacji opartej na doświadczeniach wysoko rozwiniętych gospodarek europejskich oraz trwałego i stabilnego – dookreślonego – rynku zbytu usług i produkcji. W ten obraz wpisują się posiadane przez gospodarkę powiatu potencjały innowacyjności i profesjonalizmu, które determinują przede wszystkim dobre zasoby surowcowe i umiejętność konkutowania w wymiarze zglobalizowanego rynku.

Powiat postrzegany jest jako miejsce sprzyjające życiu osobistemu i zawodowemu. Zauważalna jest w powiecie tendencja coraz lepszego klimatu do kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pomimo iż w licznych przypadkach powiat nie jest w stanie sprostać konkurencji większych ośrodków społeczno-gospodarczych.

Przed powiatem w perspektywie 2020 roku stoją liczne wyzwania, których podjęcie może być kluczową determinantą jego pozycji na mapie subregionu, regionu, kraju i Europy. Do tych wyzwań należy przede wszystkim zaliczyć:

- dążenie do osiągnięcia wzrostu innowacyjności raciborskich przedsiębiorstw,
- wzrost znaczenia w realizacji strategicznych działań w powiecie sektora badań i rozwoju,
- podniesienie na wyższy poziom know how powiatu.

Osiągnięcie tych celów jest uwarunkowane podjęciem działań o charakterze perspektywicznym, w które wpisuje się potrzeba uzyskania przez powiat wsparcia wynikającego z polityki regionalnej, krajowej i ponadnarodowej. Do tych działań należy zaliczyć:

- udrożnienie połączenia wodnego na linii rzek Odra Dunaj,
- zagospodarowanie Zbiornika Racibórz Południowy,
- budowę centrum przeładunkowego w porcie raciborskim,
- włączenie powiatu do infrastruktury tras szybkiego ruchu lądowego.

W tym świetle wydaje się zasadne wyrażenie opinii, że w perspektywie 2020 roku i dalszych lat może zaistnieć następujący scenariusz rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu raciborskiego.

W powiecie dominować będą małe i średnie przedsiębiorstwa o profilu działalności gospodarczej związanym z gałęziami przemysłowymi wykorzystującymi zaawansowane technologie oparte na automatyce, informatyce, mechanice, mechatronice oraz robotyce. W ocenie ekspertów w perspektywie 2020 roku ważnym kierunkiem rozwoju będą usługi i produkcja związane z obszarem odnawialnych źródeł energii oraz sektorem usług turystycznych. Niezmiernie istotnym – jak zauważają eksperci – w perspektywie 2020 roku i dalszych lat będzie budowa kanału Odra Dunaj oraz zbiornika retencyjnego Racibórz Południowy, co może zmienić pozycję powiatu na mapie społeczno-gospodarczej Europy Środkowej.

Całokształt wyrażonych destynacji społecznych i gospodarczych wskazuje i zarazem determinuje przyszłe potrzeby kadrowe raciborskich przedsiębiorców i przyszłych inwestorów. Wyznaczają one potrzeby dotyczące wysoko wykwalifikowanych kadr inżynierskich. Powinny one wywodzić się z innowacyjnych kierunków kształcenia uniwersyteckiego i politechnicznego oraz z poziomu szkolnictwa zasadniczego i średniego zawodowego. Kadry powinny być ukierunkowane na spełnianie ról zawodowych w dziedzinach zaawansowanych technologii transportowych lądowych i wodnych, odnawialnych źródeł energii oraz otoczenia usługowego zabezpieczającego trwałość i rozwój zamieszkującej powiat struktury społecznej i lokującej się w powiecie struktury gospodarczej.

6. Zakończenie i rekomendacje

Zrealizowane w oparciu o zgromadzony w wyniku badań materiał analizy umożliwiły opracowanie obszernego zbioru rekomendacji, mających na celu wsparcie realizowanej przez władze powiatu raciborskiego polityki społeczno-gospodarczej, w tym w szczególności polityki rynku pracy. Należy zauważyć, że rekomendacje zostały opracowane w czasie, który charakteryzuje się licznymi dynamicznymi procesami o wymiarze globalnym kształtującymi pozycję i wizerunek powiatu na mapie województwa, kraju i Europy. Należy szczególną uwagę zwrócić na zmiany demograficzne, które oddziałują na sferę przestrzenną, społeczną, gospodarczą i infrastrukturalną powiatu. W tym kontekście ważnymi determinantami rozwoju powiatu okazują się czynniki makroekonomiczne wiążące się z rosnącymi wynagrodzeniami, spadającym bezrobociem, wzrostem gospodarczym oraz umacnianiem się złotego. Tym bardzo korzystnym czynnikiem niestety nie odpowiada mimo spadku bezrobocia poziom aktywności zawodowej Polaków, w tym mieszkańców powiatu raciborskiego, który wciąż pozostaje na niekorzystnie niskim poziomie. Współczynnik aktywności zawodowej w I kwartale 2016 roku wyniósł w Polsce 56,1%, przy współczynniku np. dla Austrii wynoszącym 74%¹⁸⁰.

Przeważającym w trakcie opracowywania rekomendacji było przekonanie, że włączenie powiatu raciborskiego do programu „Korytarz wodny Dunaj-Odra-Łąba” będzie decydować o jego przyszłym wizerunku, którego ukształtowanie wymaga nowego spojrzenia – i nowej refleksji – w relacji do zachodzących w powiecie raciborskim procesów społecznych i gospodarczych. Dlatego też rekomendacje zostały opracowane w kontekście wyzwań przed, którymi stoi powiat w perspektywie 2020 roku i dalszych lat według dwóch obszarów poznawczych, którymi są gospodarka oraz społeczeństwo.

Obszar gospodarczy

1. Za strategiczny cel należy uznać włączenie powiatu w program udroźnienia połączenia wodnego na linii rzek Odra Dunaj Łąba.
2. Niezbędnym celem rozwojowym powiatu może okazać się zagospodarowanie Zbiornika Racibórz Południowy.
3. Budowę centrum przeładunkowego w porcie raciborskim, można uznać za jedną z kluczowych determinant wzmacniających pozycję powiatu w subregionie, województwie, kraju i Europie.
4. Za strategiczny cel należy uznać włączenie powiatu do infrastruktury tras szybkiego ruchu lądowego.

¹⁸⁰ Por. Eurostatu. Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl (dostęp, 12.08.2016 r.).

5. Uwzględniając know how oraz innowacyjność warto podjąć opracowanie horyzontalnego programu w zakresie wzmocnienia rozwoju powiatu poprzez działalności B+R w oparciu m.in. o fundusze europejskie.
6. Należy rozważyć we współpracy z przedsiębiorcami opracowanie lokalnego programu na rzecz wzrostu innowacyjności raciborskiej gospodarki.
7. Kształtuje się potrzeba opracowania programu przepływu informacji społeczno-gospodarczej na linii przedsiębiorca – samorząd terytorialny.

Obszar społeczny

1. W kontekście Krajowego Funduszu Szkoleń (– KFS) należy rozważyć opracowanie szerokiej oferty studiów podyplomowych, szkoleń, kursów ukierunkowanych na przygotowanie kadr kwalifikowanych oraz wzmocnienie i rozwinięcie posiadanych przez lokalny zasoby pracy kwalifikacji i kompetencji w zawodach odpowiadających zaawansowanym technologią transportu lądowego i wodnego, odnawialnych źródeł energii, sektorowi budownictwa, związanych z budową dróg i autostrad, wywodzących się z sektora obejmującego finanse i ubezpieczenia, specjalistom do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych.
2. Ujęcie wyników odnoszących się do wykształcenia wyższego uprawnia do podjęcia działań mających na celu opracowanie w oparciu o KFS oferty edukacyjnej wzmacniającej zasoby pracy w powiecie raciborskim w dziedzinach ekonomii, prawa, organizacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w szczególności w zakresie księgowości, przepisów podatkowych, języka angielskiego, prawa pracy, kadrowym, menadżerskim, strategii konkurencyjności, ochrony środowiska, automatyki, informatyki, mechaniki, mechatroniki oraz robotyki.
3. W zakresie szkoleniowym na bazie KFS należy rozważyć opracowanie oferty edukacyjnej w zakresie f-gazów oraz kadr kwalifikowanych z grupy operatorów, w tym: suwnicy, ładowarki, maszyn rolniczych, wózków widłowych, oraz spawania, w tym: spawaczy, spawaczy MIG MAG, stolarzy oraz pierwszej pomocy.
4. Należy rozważyć, opracowanie lokalnego programu edukacji promującego wśród raciborzan postawy opiniotwórcze, przedsiębiorczość oraz pozytywny wizerunek powiatu.
5. W kontekście potencjałów rozwojowych powiatu i jego atutów należy wyraźnie wzmocnić promocję powiatu poprzez kampanie informacyjne i reklamowe na rzecz zmiany jego negatywnego postrzegania w otoczeniu i na zewnątrz.
6. W odniesieniu do prób marginalizacji powiatu poprzez uznanie go za obszar inkubacji problemów wiejskich należy podjąć dynamiczne działania osłabiające tego typu destynacje.

7. Należy kontynuować i dążyć do wzmocnienia partnerstwa z podmiotami lokalnymi i w otoczeniu, mającego na celu realizowanie rozwoju powiatu.
8. W kontekście zmian demograficznych należy nadać priorytet działaniom zmniejszającym niedobór zarówno kadr kwalifikowanych oraz kapitału ludzkiego w powiecie.
9. Z uwagi na zachodzące niezmiernie niekorzystne zmiany w strukturze ogółem i ruchu naturalnym ludności należy rozważyć opracowanie alternatywnego programu rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego w powiecie raciborskim wobec już istniejących rozwiązań.
10. Uwzględniając niski współczynnik aktywności zawodowej w powiecie oraz niskie zapotrzebowanie na szkolenia należy rozważyć opracowanie programu aktywizacji zawodowej raciborzan poprzez edukację.
11. Wydaje się, że należy rozważyć opracowanie programu wydłużania aktywności zawodowej w szczególności skierowanego do osób w wieku 50 lat i więcej, zamieszkującej tereny wiejskie.

Należy podkreślić, że zaprezentowane w niniejszej pracy wnioski i rekomendacje dotyczące rozwoju powiatu raciborskiego – w szczególności powiatowego rynku pracy – nie obejmują całokształtu problemów w omawianym obszarze poznawczym, co wynika z jego szerokiego i interdyscyplinarnego zakresu. Zaprezentowane analizy mogą stanowić podstawę dla dalszych badań dotyczących przede wszystkim zmieniającej się sytuacji w powiecie raciborskim w fazie zmian globalnych, doskonalenia kierunków i celów jego rozwoju oraz praktycznych działań na rzecz wzrostu znaczenia powiatu na mapie subregionu, województwa, kraju i Europy.

Bibliografia

1. Aktualizacja strategii rozwoju miasta Racibórz. do roku 2020.
2. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.
3. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS. Warszawa 2014.
4. Babbie E., Podstawy badań społecznych, PWN, Warszawa 2009.
5. Balcerowicz E., red., Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu? CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2004.
6. Ban Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r.
7. Bąbska B., Rymsza M., Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej, wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014.
8. Beauvoir de S., The Coming of Age, WW Norton & Company, New York 1996, 7.
9. Boni M., red., Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.
10. Bukowski M., Magda I., red., Ubóstwo a praca. Zatrudnienie w Polsce 2011, wyd. Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2013.
11. Chłóń-Domioczek, A., Gołoś, A., Grobelna, A., Malczyk, J., Analiza oferty szkoleniowej jednostek działających w systemie edukacji pozaszkolnej, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2010.
12. Christowa C, Analiza i determinanty rozwoju przewozów promowych w basenie Morza Bałtyckiego ze szczególnym uwzględnieniem autostrady morskiej Świnoujście – Ystad, Prace Naukowe Politechniki Warszawskiej, z. 82, Warszawa 2012.
13. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013.
14. Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001, ze zm.
15. Dz. U. 2010, nr 220, poz. 1447.
16. Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
17. Dz. U. z 2012 r., poz. 591.
18. Erikson E. H., Dopełniony cykl życia, wyd. Rebis, Warszawa 2002.
19. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
20. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
21. Europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
22. Górniak J., red., Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki, wyd. PARP, Warszawa 2014.
23. Holzer J. Z., Demografia, PWE Warszawa 2003.
24. <http://ankieterrek.pl/wywiad-raciborz>.
25. <http://gepsa.pl/1-definicja-i-rodzaj-oze/>.
26. http://lawp.eu/pdf/ict_definicja.pdf.
27. http://www.ekookna.pl/pl/artukul/18_praca_w_eko_okna.
28. <http://www.ensol.pl/o-firmie/w-mediach/energetyka-solarna-ensol-hybrydowe-kolektory-sloneczne.html>.
29. <http://www.koltech.com.pl/pl/site/index/5.html>.
30. <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczosci+i+innowacyjnosci/Definicja+MSP>.
31. http://www.pup-raciborz.pl/statystyki/stopy_bezrobocia.html.
32. <http://www.rafako.com.pl/>.
33. <http://www.rafamet.com/>.
34. <http://www.sunex.pl/>.
35. <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica>.
36. https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT.
37. Jeruszka U., Lichniak I., red., Problemy współczesnego doradztwa zawodowego. IPISS, Warszawa 2007.

38. Kabaj M., Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, IPISS, Warszawa 2012.
39. Kaczmarek P., Machaja Ł., red., Pozytywizm prawniczy i szkoła prawa natury - tradycje sporu i jego współczesne implikacje, wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2010.
40. Kapitał ludzki w Polsce w 2014 roku, wyd. Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2015.
41. Kiełkowska M., red., Rynek pracy wobec zmian demograficznych, wyd. Instytut Obywatelski, Warszawa 2013.
42. Kirkwood T. B., Human Senescence, "BioEssay" nr 18 z 1996 r.
43. Kodeks spółek handlowych. Dz. U. nr 94, poz. 1037.
44. Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., red., Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce, wyd. Scholar, Warszawa 2007.
45. Krajowy plan działania na rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012.
46. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2012–2014, MPiPS, Warszawa 2012.
47. Krajowy program przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, MPiPS, Warszawa 2013.
48. Krajowy program reform. Europa 2020, wyd. Rada Ministrów RP, Warszawa 2013.
49. Krasnopolski A., Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012.
50. Kulesza M., Transformacja ustroju administracyjnego Polski (1990-2000), Studia Iuridica XXVIII/2000.
51. Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2009.
52. Levinson D. J., A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).
53. Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie?, Raport KPMG, wyd. KPMG Sp. z o.o., Warszawa 2007.
54. Millon-Delsol Ch., Zasada pomocniczości, wyd. Znak, Kraków 1995.
55. Panorama powiatów województwa śląskiego, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.
56. Parzych K., Kędziora-Kornatowska K., Parzych M., Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.
57. Perspektywa uczenia się przez całe życie. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Rada Ministrów, Warszawa 2013.
58. Plawgo B., Kornecki J., Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw, PARP, Warszawa 2010.
59. Pochtowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody, wyd. PWE, Warszawa 2008.
60. Powiat raciborski https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_raciborski.
61. Prognoza ludności na lata 2008–2035, GUS, Warszawa 2009.
62. Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013, Warszawa 2012.
63. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Warszawa 2013.
64. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012.
65. Raport Referencyjny. Odniesienie polskiej ramy kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
66. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489.
67. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji 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.
68. Ruch naturalny i migracje w województwie śląskim w 2013 r., Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014.
69. Runge A., Procesy i struktury demograficzno-społeczne na obszarze województwa śląskiego w latach 1988-2008. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2010.
70. 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.

71. Sprawozdanie krajowe – Polska 2015 r. Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej, wyd. Komisja Europejska, Bruksela 2015.
72. Statystyczne Vademecum Samorządowca. GUS 2015.
73. Strategia polityki społecznej na lata 2007-2013, MPiPS, Warszawa 2005.
74. Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego, wyd. Zarząd Związku Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku, Rybnik 2015.
75. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. MPS, Warszawa 2013.
76. Strategia rozwoju kraju 2020, MRR, Warszawa 2012.
77. Strategia Rozwoju Powiatu Raciborskiego na Lata 2014-2020.
78. Strategia wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na lata 2007-2013, MPS, Warszawa 2005.
79. Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania, wyd. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2012.
80. Szewczuk A., Kogut-Jaworska M., Zioło M., Rozwój lokalny i regionalny Teoria i praktyka, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2011.
81. Sztumski J., Wstęp do metod i technik badań społecznych, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.
82. Szwed J., Niedopasowanie na polskim rynku pracy: kompetencje bezrobotnych wobec oczekiwań pracodawców, RynekPracy.pl, 2014.
83. Szymańczak J., Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne, Studia Biura Analiz Sejmowych 2012.
84. Tokarski T., Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 1999-2006, Gospodarka Narodowa nr 7-8 z 2008.
85. Tokarz J., red., Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
86. Trafiałek E., Starzenie się i starość, wyd. Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006.
87. Trzpiot G., Prognozy ludności dla Polski – perspektywa logistyki społecznej, w: Studia Ekonomiczne 2013, Tom 175, wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
88. Wap S., Aktywne polityki rynku pracy – dobry sposób na walkę z bezrobociem? Analiza FOR nr 3 z 2013, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2013.
89. Węclawowicz G., Potocka M., Baucz A., Rozwój miast w Polsce, wyd. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.
90. Wiśniewski Z., red., Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych, wyd. „Dom Organizatora”, Toruń 2009.
91. Wiśniewski Z., red., Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009.
92. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.
93. Worek B., Stec K., Szklarczyk D., & Keler K., Kto nas kształci po zakończeniu szkoły? wyd. PARP, Warszawa 2015.
94. Woźniak M.G., red. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Zeszyt 16 z 2010 roku, wyd. Uniwersytet Rzeszowski.
95. www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6132.htm.
96. Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011.
97. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004-2009, GUS, Kraków 2012.
98. Zimnoch K., Edukacja jako priorytet polityki społecznej i najważniejszy czynnik rozwoju społecznego, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012.
99. Zych A., Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, Gerontologia Polska nr 12 z 2004 r.
100. Żołnierski A., Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw, Warszawa 2005.

BADANIE ANKIETOWE

Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim

Racibórz 02.06.2016 r.

Szanowny Panie/Szanowan Pani

Bardzo uprzejmie dziękujemy za przyjęcie zaproszenia do udziału w badaniu eksperckim, które jest realizowane w ramach pracy badawczej pt. **„Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim”**.

Głównym celem badania, jest próba kompleksowej identyfikacji potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych na rynku pracy w powiecie raciborskim. Dziękując z góry za przyjęcie zaproszenia i zaangażowanie w badanie zapewniamy, że jest ono całkowicie dobrowolne, a Państwa odpowiedzi będą traktowane, jako poufne. Chcielibyśmy zaznaczyć, że przeprowadzając tego typu badania postępujemy zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 133 poz. 882). Zapewniamy również, że uzyskane rezultaty badawcze zostaną opublikowane w 2017 roku w stosownych dla tematyki badawczej piśmie naukowym.

Pragniemy nadmienić, że przyjmując zaproszenie do udziału w badaniach staje się Państwo współuczestnikiem procesu kreowania polityki społeczno-gospodarczej powiatu.

Wszelkie pytania związane z badaniami prosimy kierować bezpośrednio na adres e-mail: rmarszowski@gig.eu

METRYCZKA

Proszę podać dokładną liczbę osób, które są zatrudnione w firmie według stanu na 31 marca 2016 roku.	_ _ _ _ _ _ _
Jaki jest zasięg terytorialny działalności firmy?	1. rynek lokalny (gmina lub powiat) _ _ 2. rynek regionalny (województwo) _ _ 3. rynek krajowy _ _ 4. rynek międzynarodowy _ _
W którym roku powstała firma?	_ _ _ _ _ _ _
Proszę podać lokalizację firmy?	1. Racibórz _ _ 2. Krzanowice _ _ 3. Kuźnia Raciborska _ _ 4. Kornowac _ _ 5. Krzyżanowice _ _ 6. Nędza _ _ 7. Pietrowice Wielkie _ _ 8. Rudnik _ _
Czy firma działa jako:	1. podmiot samodzielny _ _ 2. centrala _ _ 3. oddział lub filia _ _
W jakim sektorze własności działa firma: <i>Prosimy o wpisanie podstawowego sektora własności firmy.</i>	1. prywatny _ _ 2. publiczny _ _ 3. mieszany z przewagą prywatnego _ _ 4. mieszany z przewagą publicznego _ _
W jakim sektorze działalności gospodarczej działa firma? <i>Prosimy o wpisanie podstawowego sektora działalności gospodarczej firmy.</i>	1. rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo _ _ 2. przemysł _ _ 3. budownictwo _ _ 4. handel i usługi _ _ 5. hotele i restauracje _ _ 6. transport, gospodarka magazynowa i łączność _ _ 7. bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe _ _ 8. obsługa nieruchomości i firm _ _ 9. administracja publiczna i obrona narodowa _ _ 10. edukacja _ _ 11. ochrona zdrowia i opieka socjalna _ _ 12. pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna _ _ 13. inny (jaki?).....
Jaka jest forma prawna firmy?	1. Spółka akcyjna _ _ 2. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością _ _ 3. Spółka komandytowo-akcyjna _ _ 4. Spółka komandytowa _ _ 5. Spółka partnerska _ _ 6. Spółka jawna _ _ 7. Wpis do ewidencji działalności gospodarczej _ _
Jaki jest rodzaj działalności firmy?	1. produkcja _ _ 2. handel _ _ 3. usługi _ _ 4. mieszany _ _

I

OCENA SYTUACJI EKONOMICZNEJ FIRMY ORAZ WPŁYWU OTOCZENIA NA JEJ DZIAŁALNOŚĆ

(Dotyczy wyłącznie podmiotów prowadzących działalność gospodarczą)

1. Proszę ocenić sytuację ekonomiczną firmy w dniu badania

- a. bardzo dobra |___|
- b. dobra |___|
- c. średnia |___|
- d. słaba |___|
- e. bardzo słaba |___|

2. Czy w I kwartale 2016 roku sprzedaż w firmie w stosunku do I kwartału roku ubiegłego:

- a. bardzo wzrosła |___|
- b. wzrosła |___|
- c. prawie się nie zmieniła |___|
- d. spadła |___|
- e. bardzo spadła |___|

3. Czy w P. opinii sytuacja ekonomiczna firmy (*proszę wstawić znak X w odpowiednie pole*):

Ocena sytuacji	Lata	
	w 2017 roku	w latach 2018 – 2020
poprawi się		
raczej poprawi się		
nie zmieni się		
raczej pogorszy się		
pogorszy się		
nie mam zdania		

4. Jak w P. opinii kształtować się będą plany rozszerzenia działalności firmy i jaki będzie ich wpływ na zatrudnienie? (*proszę wstawić znak X w odpowiednie pole*):

a) w 2017 roku:

Planowane zmiany	Wpływ planowanych zmian na zatrudnienie			
	wzrost zatrudnienia	brak zmian w zatrudnieniu	spadek zatrudnienia	nie mam zdania
otworzę nowe oddziały				
przenieść siedzibę firmy				
zreorganizuję firmę/wprowadzę nowe komórki organizacyjne				
planuję ekspansję na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży				
wprowadzę zupełnie nowe produkty/usługi				
nie planuję rozszerzenia działalności				
inne (jakie?)				
.....				

b) w latach 2018 – 2020

Planowane zmiany	Wpływ planowanych zmian na zatrudnienie			
	wzrost zatrudnienia	brak zmian w zatrudnieniu	spadek zatrudnienia	nie mam zdania
otworzę nowe oddziały				
przenieść siedzibę firmy				
zreorganizuję firmę/wprowadzę nowe komórki organizacyjne				
planuję ekspansję na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży				
wprowadzę zupełnie nowe produkty/usługi				
nie planuję rozszerzenia działalności				
inne (jakie?)				

5. Jakiego P. zdaniem przewiduje się w firmie inwestycje? (proszę wstawić znak X w odpowiednie pole):

Zakres inwestycji	w 2017 roku	w latach 2018–2020
roboty budowlano-montażowe i zakupy maszyn		
zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych)		
niewielkie inwestycje (zakup komputerów, kas fiskalnych)		
nie planuję inwestycji		

6. Proszę ocenić znaczenie poniższych czynników dla rozwoju firmy i wzrostu zatrudnienia (proszę wstawić znak X w odpowiednie pole):

Czynniki	Ocena znaczenia					
	nie ma	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	trudno powiedzieć
działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej						
napływ funduszy unijnych						
dostęp do krajowych źródeł finansowania						
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						
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						
wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych						
wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania						
inne czynniki (jakie?):						

II POLITYKA KADROWA

7. Czy w 2015 roku Państwa firma zwiększyła czy zmniejszyła liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? O ile osób?

1. zwiększyła – o ile osób? |__|__|__|
2. zmniejszyła – o ile osób? |__|__|__|
3. nie zmieniła się |__|
4. nie wiem/odmowa odpowiedzi |__|

8. Jak P. przewiduje czy firma w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę?

1. zwiększy – o ile osób? |__|__|__|
2. zmniejszy – o ile osób? |__|__|__|
3. nie zmieni się |__|
4. nie wiem/odmowa odpowiedzi |__|

9. Czy w Państwa firmie występują obecnie wolne miejsca pracy?

1. Tak |__|
2. Nie |__| – **przejsć do pyt. 11**

10. Na jakich stanowiskach pracy według płci mają Państwo wolne wakaty?

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	kobieta	mężczyzna	nie ma znaczenia
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

11. Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach

1. Tak |___|
2. Nie |___| **przejsć do pyt. 13**

12. Czy P. zdaniem problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach wynikają z:

1. braku kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych |___|
2. braku kandydatów spełniających oczekiwania |___|
3. zbyt wysokich wymaganiach płacowych kandydatów |___|
4. mylnego wyobrażenia kandydatów o wykonywanym zawodzie |___|
5. dużej konkurencji na rynku pracy |___|
6. inne (jakie?).....

13. W P. ocenie pracowników o jakich zawodach bądź kwalifikacjach najbardziej brakuje raciborskim firmom? Proszę wymienić 5 najbardziej deficytowych zawodów.

1.
2.
3.
4.
5.

999. nie wiem/trudno powiedzieć |___|

14. W P. ocenie jakie zawody uznaje się za kluczowe (ważne z punktu widzenia profilu działalności) w Państwa firmie? Proszę wymienić 5 najbardziej kluczowych zawodów.

1.
2.
3.
4.
5.

III Szkozenia

(Pytania dotyczą wszystkich szkoleń, poza szkoleniami z zakresu bhp oraz obowiązkowymi szkoleniami sanitarnymi)

15. Czy w Państwa firmie istnieje zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych?

1. Tak |___| przejść do pytania 16 i 16.a
2. Nie |___| przejść do pytania 17

16. Jeżeli „Tak” to, jakimi szkoleniami, kursami, studiami podyplomowymi według poziomu wykształcenia i specjalności – oraz w jakiej tematyce – dla siebie bądź swoich pracowników byłby P. zainteresowany, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego? Proszę o podanie maksymalnie do 10 tematów (proszę zastosować następujące poziomy wykształcenia: podstawowe, zasadnicze zawodowe, średnie, wyższe, brak specjalnych wymagań).

Lp.	Nazwa szkolenia	Nazwa specjalizacji uzyskanej po szkoleniu	Możliwość osiągnięcia	
			Tak	Nie
1.	<i>Przykład: kurs spawacza</i>	<i>spawacz ręczny gazowy</i>	X	
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				

16.a Jeżeli „Tak” to, jakimi egzaminami umożliwiającymi uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych byłby P. zainteresowany, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu powiatu raciborskiego? Proszę o podanie maksymalnie do 5 tematów (proszę zastosować następujące poziomy wykształcenia: podstawowe, zasadnicze zawodowe, średnie, wyższe, brak specjalnych wymagań).

Lp.	Nazwa szkolenia	Nazwa specjalizacji uzyskanej po szkoleniu	Możliwość osiągnięcia	
			Tak	Nie
1.	<i>Przykład: kurs spawacza</i>	<i>spawacz ręczny gazowy</i>	X	
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

17. Czy w Państwa firmie występują luki kadrowe wymagające zatrudnienia nowych pracowników?

1. Tak |___| przejść do pytania 17.a
2. Nie |___| przejść do pytania 18

17a. Jeżeli „Tak” proszę P. o podanie kluczowych dla funkcjonowania Państwa firmy zawodów, w których występują luki?

1.
2.
3.
4.
5.

18. Czy w 2015 roku pracownicy Państwa firmy uczestniczyli w szkoleniach?

Tak |___| przejść do pytania 19

Nie |___| przejść do pytania 20

19. Jeżeli „Tak” proszę o podanie 5 przykładowych nazw tych szkoleń?

1.
2.
3.
4.
5.

20. Czy przewiduje się w Państwa firmie w przyszłych okresach realizację szkoleń pracowników?

1. W 2017 roku tak |___| nie |___| nie wiem |___|

2. W latach 2018–2020 tak |___| nie |___| nie wiem |___|

21. Proszę o podanie zasadniczych celów szkoleń realizowanych dla Państwa firmy

1. uzyskanie formalnych uprawnień (np. prawa jazdy) |___|
2. zdobycie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych nie wymagających formalnych uprawnień |___|
3. szkolenia wymuszone zmianami przepisów prawnych |___|
4. inne cele (jakie?)

22. Jaki w P. ocenie jest przewidywany w 2016 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych Państwa firmy?

1. przewidujemy pełne zaspokojenie wszystkich potrzeb szkoleniowych |____|
2. przewidujemy zaspokojenie większości potrzeb szkoleniowych (ponad 50% ogółu potrzeb szkoleniowych) |____|
3. przewidujemy zaspokojenie mniejszości potrzeb szkoleniowych (poniżej 50% ogółu potrzeb szkoleniowych) |____|
4. przewidujemy brak możliwości zaspokojenia potrzeb szkoleniowych |____|

III INSTYTUCJE RYNKU PRACY, KFS

23. Jakie są Państwa oczekiwania/propozycje, co do współpracy z Urzędem Miasta, Gminy czy Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników?

1. współpraca w szkoleń dla pracowników |____|
2. promocja powiatu i miasta Racibórz jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy |____|
3. pomoc w nawiązywaniu współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami w zakresie pozyskiwania pracowników |____|
4. przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych |____|
5. wpływanie na system szkolnictwa zawodowego – dostosowywanie kształcenia do potrzeb pracodawców |____|
6. prowadzenie akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców |____|
7. rozwijanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie pozyskiwania pracowników |____|
8. inne, (jakie?)
.....
.....

9. Nie mamy żadnych oczekiwań |____|

24. Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta Państwa firma podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników?

Formy rekrutacji	Jak często?			
	nigdy	rzadko	czasami	często
własny bank danych kandydatów (oferty składane wcześniej, ale odrzucone)				
rekomendacje krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników				
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopiśmie lokalnych				
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopiśmie ogólnopolskich				
umieszczanie ogłoszeń w internecie				
rekrutacja w szkołach m.in. uczelniach				
kontakt z urzędami pracy				
korzystanie z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy				
korzystanie z usług firm konsultingowych, doradztwa zawodowego				
uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery itp.				
Inne, jakie?.....				

- 25.** 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?

Lp.	Instytucje	Rodzaj współpracy	
		długoterminowa	jednorazowa
1.	Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)		
2.	Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorców (KSU)		
3.	Fundusz Mikro – pożyczki dla małych firm		
4.	Fundusze poręczeń kredytowych		
5.	Bank Gospodarstwa Krajowego		
6.	Instytucje zarządzające dotacjami z funduszy strukturalnych		
7.	Agencje Rozwoju Przedsiębiorczości		
8.	Inkubatory Przedsiębiorczości		
9.	Specjalne Strefy Ekonomiczne		
10.	Parki Technologiczne		
11.	Izby Gospodarcze		
12.	Inkubatory Przedsiębiorczości		
13.	Urzędy Pracy		
16.	Fundacje/stowarzyszenia/instytucje non-profit/podmioty ekonomii społecznej		
17.	Inne jakie?		

- 26.** Czy kiedykolwiek Państwa firma korzystała(a) ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

Tak |___| Nie |___|

- 27.** Proszę ocenić znaczenie dla Państwa firmy oferowanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy form zapobiegania utracie zatrudnienia osób pracujących? *Jednej formie można przypisać wyłącznie jedną ocenę.*

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						
kursy i studia podyplomowe realizowane dla pracowników p. firmy z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą						
egzamininy umożliwiające uzyskanie przez pracowników p. firmy dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych						
badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu przez pracowników p. firmy						
ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem						

SERDECZNIE DZIĘKUJĘ PANU/I ZA POŚWIĘCONY CZAS I UDZIAŁ W BADANIU

WYWIAD EKSPERCKI

Bardzo uprzejmie dziękujemy za przyjęcie zaproszenia do udziału w badaniu eksperckim, które jest realizowane w ramach pracy badawczej pt. **„Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie raciborskim”**.

Głównym celem badania, jest próba kompleksowej identyfikacji potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych na rynku pracy w powiecie raciborskim. Dziękując z góry za przyjęcie zaproszenia i zaangażowanie w badanie zapewniamy, że jest ono całkowicie dobrowolne, a Państwa odpowiedzi będą traktowane, jako poufne. Chcielibyśmy zaznaczyć, że przeprowadzając tego typu badania postępujemy zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 133 poz. 882). Zapewniamy również, że uzyskane rezultaty badawcze zostaną opublikowane w 2017 roku w stosownych dla tematyki badawczej piśmie naukowym.

Pragniemy nadmienić, że przyjmując zaproszenie do udziału w badaniach staje się Państwo współuczestnikiem procesu kreowania polityki społeczno-gospodarczej powiatu.

Wszelkie pytania związane z badaniami prosimy kierować bezpośrednio na adres e-mail rmarszowski@gig.eu

INFORMACJE O RESPONDENTACH

1. Na wstępie proszę aby podał(a) Pan(i) kilka informacji o swojej pracy zawodowej (zajmowane stanowisko, zakres obowiązków i odpowiedzialności)

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

A. LOKALNA GOSPODARKA

1. Jak ocenia P. sytuację raciborskich firm? Jakie są ich silne, a jakie słabe strony?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

2. Czy na raciborskim rynku istnieją firmy, które są skłonne inwestować?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

3. Proszę wskazać dziedziny działalności gospodarczej (nisze rynkowe), które zdaniem Państwa będą się rozwijać szczególnie szybko na terenie powiatu raciborskiego i miasta Racibórz w zakresie działalności produkcyjnej, usługowej oraz handlowej.

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

4. Które z raciborskich branż/firm są szczególnie ważne w aspekcie tworzenia miejsc pracy?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

5. Czy raciborskie firmy uczestniczą w kreowaniu lokalnego rynku pracy – np. poprzez udział w tworzeniu oferty edukacyjnej szkół i uczelni, czy współpracę z Urzędem Pracy? Czy jest to uczestnictwo znaczące, czy nieistotne?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

6. Jakie wsparcie/usługi/instrumenty dostępne w instytucjach publicznych (Urząd Miasta, Urząd Gminy, Powiatowy Urząd Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, etc.) mogłyby okazać się interesujące dla raciborskich firm, w aspekcie ich rozwoju i wzrostu zatrudnienia?

Upewniam się, że udzielam zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

B. LOKALNY RYNEK PRACY

1. Jaki oceniam P. poziom życia mieszkańców powiatu raciborskiego i miasta Raciborza? Czy chcą oni mieszkać w tym powiecie, w mieście? Dlaczego?

Upewniam się, że udzielam zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

2. Jaki oceniam P. poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu raciborskiego i miasta Raciborza? Czy sprzyjają one rozwojowi powiatu i miasta? Dlaczego?

Upewniam się, że udzielam zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

3. Czy oferta zatrudnieniowa raciborskich firm sprzyja pozostawaniu w tym powiecie i mieście ludzi młodych? Czy jest ona wystarczająca czy też nie? Dlaczego?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

4. Czy oferta edukacyjna w powiecie raciborskim i mieście Racibórz sprzyja pozostawaniu w tym powiecie i mieście ludzi młodych? Czy jest ona wystarczająca czy też nie? Dlaczego?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

5. Jakie rozwiązania sprzyjałyby zatrudnianiu absolwentów raciborskich szkół?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

6. Jakich zmian Państwa zdaniem należy dokonać w kształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym w celu lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb społeczno-gospodarczych?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

7. Czy znana jest P. stopa bezrobocia w powiecie raciborskim i mieście Racibórz? Z czego ona wynika?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

8. Jakie są obecnie najważniejsze problemy na rynku pracy powiatu raciborskiego i miasta Raciborza? Z czego one wynikają?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

9. Czy sytuacja na rynku pracy powiatu raciborskiego i miasta Racibórz jest sprzyjająca pozostawaniu mieszkańców w powiecie i mieście, czy też przeciwnie sprzyja emigracji? Dlaczego tak się dzieje?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

10. Co należałoby zrobić, aby poprawić sytuację na rynku pracy w powiecie raciborskim i mieście Racibórz?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

11. Które instytucje publiczne w powiecie raciborskim – w szczególności – są predestynowane do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym? Czy te instytucje są przygotowane do niesienia wsparcia?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

12. Jakie grupy społeczne z uwagi na płeć, wiek, wykształcenie, zawód, miejsce zamieszkania w sposób szczególny dotyka bezrobocie lub wykluczenie społeczne?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

13. Jakie działania można by podjąć, aby poprawić zdolności adaptacyjne absolwentów szkół w powiecie raciborskim i mieście Racibórz w celu zwiększenie ich szans na zatrudnienie?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

14. Jakie usługi/instrumenty rynku pracy mogą się okazać szczególnie ważne pomocne w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych (do 25 roku życia) oraz w wieku 50 lat i więcej?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

15. Czy zauważa się na rynku pracy powiatu raciborskiego i miasta Raciborza występowanie nierówności szans z uwagą na płeć lub wiek? Czy zauważa się grupy defaworyzowane?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

C. PERSPEKTYWY ROZWOJU DO 2020 ROKU

1. Czy do powiatu raciborskiego oraz miasta Raciborza pasuje stwierdzenie, że są one dobrze zarządzanymi i atrakcyjnymi dla inwestorów? Prosimy o krótkie uzasadnienie odpowiedzi?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

2. Czy do powiatu raciborskiego oraz miasta Raciborza pasuje stwierdzenie, że instytucje publiczne w tych obszarach dobrze wypełniają swoje zadania i zaspakajają potrzeby mieszkańców? Prosimy o krótkie uzasadnienie odpowiedzi?

Upzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

3. Jakie problemy w perspektywie 2020 roku w powiecie raciborskim oraz mieście Raciborza należy uznać za najważniejsze do rozwiązania? Dlaczego są to właśnie te problemy?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

4. W jakim kierunku będzie rozwijać się gospodarka powiatu raciborskiego oraz miasta Raciborza, biorąc pod uwagę 5-letnią perspektywę?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

5. Jakie branże i dziedziny gospodarki powiatu raciborskiego oraz miasta Raciborza w perspektywie najbliższych 5 lat mają największą szansę się rozwijać, a jakie są zagrożone? Dlaczego?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

6. Jakie działania należy podjąć aby w perspektywie 2020 roku nastąpił wzrost inwestycji w powiecie raciborskim oraz mieście Racibórz? Czy powiat raciborski oraz miasta Racibórz są w stanie wygenerować w gospodarce własne specjalizacje? Jakie to mogą być specjalizacje?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

7. W jakim kierunku będzie rozwijać się sytuacja na rynku pracy powiatu raciborskiego oraz miasta Raciborza? Poprawi się czy pogorszy? Na czym to może polegać? Jakie mogą być tego przyczyny?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

8. Czy w perspektywie 2020 roku bezrobocie w powiecie raciborskim oraz mieście Racibórz zwiększy się czy zmniejszy? Dlaczego? Czy zmianie ulegnie dotychczasowa struktura raciborskiego bezrobocia oparta na wysokim bezrobociu wśród osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy, wysokim bezrobociu wśród osób młodych (do 25 roku życia) oraz wysokim bezrobociu wśród osób posiadających małe doświadczenie zawodowe? Jakie działania należy podjąć aby ta struktura mogła ulec zmianie?

Upraszamy prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

9. Które grupy społeczne w perspektywie 2020 roku w powiecie raciborskim oraz mieście Racibórz mogą stać się szczególnie zagrożone bezrobociem lub wykluczeniem społecznym? Dlaczego?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

10. Czy w perspektywie 2020 roku powiat raciborski oraz miasto Racibórz ma szansę odwrócić tendencje migracyjne ludzi młodych oraz starzenia się ludności?

Uprzejmie prosimy o udzielenie zwięzłej odpowiedzi nieprzekraczającej liczby 700 znaków

SERDECZNIE DZIĘKUJĘ PANU/I ZA POŚWIĘCONY CZAS I UDZIAŁ W BADANIU