



Ryszard Marszowski
Główny Instytut Górnictwa

Powiat zawierciański wobec wyzwań strategicznych. Stan i perspektywy / *Zawierciański Powiat towards new strategic challenges. Status and perspectives*

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

Adam Mickiewicz

Streszczenie

W artykule podjęta została próba określenia wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju – ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka społecznego i gospodarczy – jakim jest powiat zawierciański. Podstawowym źródłem wiedzy umożliwiającym opracowania wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju są ankietowe badania i eksperckie wywiady zrealizowane w IV kwartale 2017 i I kwartale 2018 roku w gminach powiatu zawierciańskiego.

Słowa kluczowe: człowiek, gmina, gospodarka, edukacji, strategia, metoda.

*We can acquire knowledge from others,
but we must learn wisdom ourselves.*

Adam Mickiewicz

Abstract

In the article attempt was made to identify the strategic challenges and development vision – important social and economic center for the Silesia Voivodeship and the country – which is the Zawiercie powiat. The primary source of knowledge required to develop a strategic challenges and vision for the development are survey research and expert interviews carried out at the turn in the fourth quarter of 2017 and the first quarter of 2018 in communes of Zawiercie powiat.

Key words: human being, commune, economy, education, strategy, method.

WPROWADZENIE

Niniejszy artykuł jest syntetyczną próbą określenia wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju – przed którym stoi ważny dla województwa śląskiego i kraju ośrodek społeczny i gospodarczy – jakim jest powiat zawierciański. Kluczowym źródłem determinującym treść artykułu są wyniki badań, które w 2017 i 2018 roku w powiecie zawierciańskim przeprowadzili eksperci z Głównego Instytutu Górnicstwa (dalej GIG). Uzyskane z badań wyniki łączą obszar analityczny jak i praktyczne zastosowanie zgromadzonej wiedzy. Badania z uwagi na ich skalę, jakość i metodologię, obejmowały spójne obszary poznawcze: ogólny bilans i ruch naturalny ludności w powiecie zawierciańskim, 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 ilościowych i jakościowych metod badawczych, w tym analiz literaturowych, analiz statystycznych, badań ankietowych oraz wywiadów eksperckich. 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, badań i konsultacji pozwoliły na opracowanie rekomendacji służących modernizacji i rozwojowi powiatu zawierciańskiego.

METODYKA, PRÓBA BADAWCZA I ZAKRES BADAŃ

Jak już zostało wcześniej wspomniane dla opracowania wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju powiatu zawierciańskiego głównym źródłem wiedzy są ankietowe badania i eksperckie wywiady realizowane w IV kwartale 2017 i I kwartale 2018 roku w gminach powiatu zawierciańskiego.

Ankietowe badania zostały przeprowadzone na losowo-kwotowej próbie¹ 71 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze powiatu zawierciańskiego. Do konstrukcji próby badawczej zastosowano statystyki bazy REGON² – dane za rok 2016 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Operatem losowania próby jest wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji powiatu zawierciańskiego, pobrany z baz komercyjnych. W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route³ doboru zakładanej do badań

1 Próbą 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. Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.

2 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.

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

kwotowo-losowej próby o wielkości 100 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. Na podstawie powyższych kryteriów uzyskano końcową próbę losowo-kwotową 71 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 zawierciańskim wyniósł 7,8% i na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu badania wyniosło 7513 pracowników, co stanowiło odsetek 27,4% pracujących ogółem, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej⁴.

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 niemożliwe⁵.

W badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy rynku pracy powiatu zawierciańskiego. Ukształtowano go zgodnie z zadaniem przekrojem poznawczym, na który składają się cztery zasadnicze części. W pierwszej części ankiety znajdowały się pytania metryczkowe, w drugiej pytania odpowiadające przekrojowi funkcjonalnemu, jakim jest ocena sytuacji ekonomicznej badanej firmy oraz wpływowi otoczenia na jej działalność. Trzecia część ankiety obejmowała kwestie związane z polityką kadrową, a czwarta część zagadnienia dotyczące polityki szkoleniowej. Piąta część ankiety skupiła się na zagadnieniach współpracy zawierciańskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy i korzystaniu przez nich z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ankieta 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:

- wpływ obecnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na możliwości rozwojowe związane z polityką zatrudnienia oraz wpływem otoczenia na kierunek rozwoju,
- ocenę polityki kadrowej przedsiębiorstwa w aspekcie zaspakajania potrzeb zatrudnieniowych w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym,

4 Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2016 roku w powiecie zawierciańskim liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 913. Natomiast liczba ogółem pracujący wyniosła 27 771. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015, s. 434. tabl. 1 (89). Bank Danych Lokalnych. Pracujący w 2016 r.

5 Por. A. Żołątniowski, *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005, s. 11.

- kwestie dotyczące polityki szkoleniowej ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- współpracę z instytucjami rynku pracy i motywatory kształtujące korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W badaniach, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI⁶.

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

- pozycji zawodowej respondenta w przedsiębiorstwie (właściciel lub osoba odpowiedzialna za zatrudnienie i szkolenia w przedsiębiorstwie),
- liczby osób pracujących w dniu badania w przedsiębiorstwie⁷,
- rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne dotyczyły:

- zasięgu terytorialnego działalności przedsiębiorstwa⁸,
- roku powstania przedsiębiorstwa,
- sektora gospodarczego, w którym działa przedsiębiorstwo⁹,
- formy prawnej przedsiębiorstwa¹⁰.

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

- sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i wpływu otoczenia na jego działalność,
- polityki kadrowej,
- polityki szkoleniowej,

6 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. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005, s. 297–298.

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

8 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: 23.11.2017 r.).

9 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).

10 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.

- współpracy badanego przedsiębiorstwa z instytucjami rynku pracy,
- motywatorów kształtujących korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W ramach pilotażu weryfikacji zostały poddane następujące elementy kwestionariusza:

- techniczna poprawność: analiza pod kątem reguł przejścia, logiki i kolejności zadawanych pytań, instrukcji dla ankierów itp. (uwagi techniczne),
- poprawność językowa: analiza pod kątem złożoności i logiki zdań, zrozumiałość używanego słownictwa oraz skrótów (uwagi językowo-redakcyjne),
- 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, zrezygnowano z tego podejścia. W celu uzyskania właściwej kategoryzacji zostało zastosowane podejście, w którym zsumowano odpowiedzi ze wskazaniem na znaczenie bardzo wysokie i wysokie oraz odpowiedzi ze wskazaniem średnie, niskie i nie ma znaczenia.

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 „umieszczony”

na wydzielonym linku zbudowanej do realizacji badań strony internetowej w formule „otwórz-zapisz-wyślij do nadawcy”¹¹. Wspólnie ze specjalistami zlecającego badania Powiatowego Urzędu Pracy w Zawierciu (dalej PUP) eksperci Głównego Instytutu Górnictwa opracowali listę kilkunastu ekspertów instytucjonalnych, którzy zostali wytypowani do roli respondentów badania. Każdy z respondentów otrzymał list zapraszający do udziału w badaniu, które dodatkowo zostało zaaranżowane w drodze rozmowy telefonicznej. W kolejnym etapie prac respondent badania drogą e-mailową otrzymał login umożliwiający mu dostęp do kwestionariusza wywiadu wraz ze szczegółową instrukcją jego wypełniania. Dodatkowo każdy uczestnik badania posiadał możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertem reprezentującym zleceniobiorcę 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 trzy 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 ogólne, podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało respondentom pytanie dotyczące szans odwrócenia negatywnych tendencji migracyjnych oraz starzenia się ludności powiatu zawierciańskiego.

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. Pierwszy zbiór to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarczą powiatu zawierciańskiego w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W drugim zbiorze znalazły się pytania diagnozujące sytuację na zawierciańskim rynku pracy. Trzeci zbiór obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwoju powiatu zawierciańskiego 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, wykonywane zawody i doświadczenia zawodowe. Budując metodologię badania zostało przyjęte założenie, że eksperci będą posiadać wykształcenie wyższe, będą się

¹¹ Zob. <http://ankieterek.pl/wywiad-zawiercie>.

charakteryzować dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, uznaniem w swoim środowisku społeczno-zawodowym oraz przez wykonywany zawód pośrednio lub bezpośrednio kreują wizerunek społeczno-gospodarczy powiatu.

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

- instytucjami publicznymi,
- lokalnym szkolnictwem,
- lokalnymi organizacjami i stowarzyszeniami.

Wszyscy respondenci zajmowali kierownicze stanowiska.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

Wobec przeprowadzonych analiz, badań i prognoz ważną staje się ustalenie determinant i barier rozwoju zawierciańskiego rynku pracy, który w latach 2004–2016 charakteryzował się licznymi prawidłowościami. Pierwszą i chyba najbardziej zauważalną jest wyraźnie zachwiany współczynnik feminizacji. Ten fakt posiada ogromne znaczenie dla przyszłej sytuacji demograficznej powiatu zawierciańskiego. Warto przypomnieć, że w grupie wiekowej charakteryzującej się najwyższymi wskaźnikami dzietności w powiecie zawierciańskim współczynnik feminizacji wykazuje poważne niedobory kobiet, kształtując się na poziomie 109 mężczyzn na 100 kobiet – aby w grupie wiekowej 20–24 lata zaznaczyć równowagę o poziomie 101 mężczyzn przypadających na 100 kobiet. Temu zjawisku towarzyszą liczne negatywne konsekwencje, takie jak spadek liczby zawieranych małżeństw i liczby urodzeń. Na ten trend nakłada się również niekorzystne zjawisko, jakim jest w powiecie zawierciańskim bardzo wysoki udział mężczyzn w zgonach osób w wieku do 65 lat z powodu chorób układu krążenia na 100 tys. ludności w tym wieku – wskazany udział wyniósł 174,7 w relacji do 71,3 wśród kobiet. W efekcie obserwuje się spadek liczby mieszkańców powiatu.

Mimo regularnych urodzeń żywych i niewielkiego spadku zgonów przyrost naturalny w powiecie zawierciańskim jest wysoce ujemny. W efekcie w powiecie w 2016 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na bardzo niskim poziomie 1,33. Na równie niskim poziomie ukształtował się również współczynnik reprodukcji brutto, który w powiecie zawierciańskim w analogicznym okresie wyniósł 0,63 i współczynnik dynamiki demograficznej, który wyniósł 0,67. Wraz z tymi niekorzystnymi zjawiskami rozwijało się wyraźne i trwałe ujemne saldo migracji. W efekcie w powiecie zawierciańskim zauważalna jest trwała tendencja ubytku naturalnego ludności. Ten stan determinuje dynamiczny proces starzenia się mieszkańców powiatu. Zgodnie z prognozą populacja ludności powiatu w wieku 65 lat i więcej, może w 2050 roku wzrosnąć o 20,1% – stanowiąc w prognozowanym okresie odsetek blisko 40% ogółu mieszkańców powiatu. Mimo że w najbliższej

dekadzie na zawierciańskim rynku pracy będzie dominować wyraźnie wysoka podaż pracy i związana z tym potrzeba utrzymywania wysokiego popytu na pracę, to równocześnie dynamicznie wzrastać będzie presja na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego. W wyniku przesunięcia poszczególnych kohort w strukturze demograficznej ludności powiatu zawierciańskiego wyraźne może się zwiększyć populacja ludności w rocznikach wchodzących w wiek senioralny, przy jednoczesnym spadku liczebności populacji w rocznikach charakteryzujących się młodością demograficzną oraz najwyższą aktywnością i mobilnością zawodową. Przy wystąpieniu zakładanych powyżej prawidłowości na rynku pracy powiatu zawierciańskiego należy oczekiwać spadku populacji ludności w wieku najmłodszej młodości zawodowej blisko o 50%.

Warto również zauważyć dynamiczny wzrost populacji ludności w wieku poprodukcyjnym, który w powiązaniu ze wskazanymi już zjawiskami i prognozami ukształtuje wskaźnik obciążenia demograficznego. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie 2050 roku obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w powiecie zawierciańskim może wzrosnąć z 59 w 2014 roku do skrajnie wysokiego poziomu 87 osób w 2050 roku. W tym świetle należy wyraźnie zauważyć niski udział pracujących na 1000 mieszkańców powiatu, ukształtował się na poziomie 164 osób oraz ujemne saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy. Na podstawie danych pochodzących z Powszechnego Spisu Narodowego z 2011 roku nie bez znaczenia – na tym tle – jest niski odsetek mieszkańców powiatu posiadających wykształcenie wyższe przy dużym udziale w populacji ludności powiatu kobiet z wykształceniem jedynie podstawowym oraz zagrożenie rozwojem zjawiska NEETs. Mimo tych niebezpieczeństw – co należy podkreślić ze szczególnym uznaniem – systematycznie i dynamicznie rośnie przeciętne wynagrodzenie brutto mieszkańca powiatu, determinując wzrost ich stopy życiowej.

Wydaje się, że nakreślony scenariusz i opisane prawidłowości determinują liczne zagrożenia, które będą miały niebagatelne znaczenie dla zaspokojenia podstawowych potrzeb społeczeństwa oraz negatywne konsekwencje dla finansów zarówno osobistych, jak i dla systemu emerytalnego. Aby ograniczyć wskazane zagrożenia w pierwszej kolejności należy zadbać o propagowanie kontynuacji jak najdłuższego zaangażowania ludzi starszych w powiecie zawierciańskim w aktywności społeczne i zawodowe tak, by postępujące procesy atomizacji rodzin nie powodowały zwiększonej ich izolacji i marginalizacji – szczególnie na obszarach wiejskich. Najbardziej efektywnym instrumentem w tym obszarze jest edukacja i wykształcenie, które odgrywają ogromną, pozytywną rolę w kształtowaniu stosunków zachodzących na rynku pracy. Warto przypomnieć, że coraz większa konkurencja, polegająca na tworzeniu i wprowadzaniu na rynek innowacji, wymaga od ludzi ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia, kompetencji oraz tworzenia i przyswajania nowej wiedzy. Za uzasadnione wydaje się również w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy zwiększenie jego elastyczności z jednoczesnym zachowaniem bezpieczeństwa (*flexicurity*) oraz propagowaniem idei uczenia się przez całe życie.

Na kanwie całokształtu zaprezentowanych ocen, analiz, diagnoz i prognoz należy uznać, że zasoby ludzkie – w szczególności kadry kwalifikowane – to najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek. Zachodzące zmiany istotnie ten zasób mogą pomniejszyć. Kluczową determinantą kształtującą wskazane zagrożenie jest odwracanie się piramidy wieku i wiążące się z tym: depresja demograficzna i starzenie się

społeczeństwa. Wraz z tymi zjawiskami występuje – dodatkowo wzmacniając niekorzystne tendencje – wysokie dodatnie saldo migracji zewnętrznych. Nie można w tym kontekście pominąć kolejnych czynników wśród których do najważniejszych zalicza się wskaźniki urodzeń, które w gospodarkach rozwiniętych spadają poniżej poziomu odtworzenia, długości życia, które wzrasta dzięki lepszej opiece zdrowotnej i warunkom życia. Powoduje to, że osoby zatrudnione nie są już w stanie zaspakajać potrzeb ekonomicznych osób niepracujących.

Jak więc w takich realiach kształtować rozwiązania dzięki którym można ograniczać skutki zachodzących zmian i im przeciwdziałać? W kontekście zasobów ludzkich wydaje się, że nieuniknioną koniecznością jest przede wszystkim przewidywanie zmiany i ustawiczne reagowanie na nią. W praktyce jest to utrzymywanie aktywności zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe. Tworzenie programów integracji międzypokoleniowej i dążenie do zmniejszenia narastającej międzypokoleniowej luki informacyjnej. Wydaje się, że tylko społeczności, w których tak luka nie wystąpi będą zdolne do tworzenia nowych technologii i rozwiązań w świecie opartym na wiedzy cyfrowej. Równocześnie należy opracowywać innowacyjne rozwiązania zapewniające równowagę między pracą zawodową a życiem – oparte na elastyczności i wielofunkcyjności pracy – gwarantujące zarazem wolność i autonomię jednostce.

O ewentualnym sukcesie w tych działaniach najprawdopodobniej zadecyduje podejście oparte na sensu stricte ważnych wyznacznikach, jakimi mogą być pełna i zrozumiała dla odbiorcy informacja bazująca na możliwie pełnej wiedzy o zadanym zjawisku i na kreatywności w ich wdrażaniu. Całość podejmowanych działań powinna tworzyć warunki dające poczucie bezpieczeństwa, współpracy i zadowolenia. Wobec tych czynników szczególnego znaczenia nabiera wiedza, która staje się kluczowym fundamentem ograniczającym wskazane zagrożenie.

Niezmiernie ważną cechą determinującą treść wniosków jest rok powstania dwóch strategii, tj. Strategii rozwoju powiatu zawierciańskiego na lata 2011–2020 i „Strategia Rozwoju Miasta Zawiercie 2025 plus”. Powstanie tych dokumentów datuje się na lata 2010 i 2011. Upływ czasu mógł wiele ważnych treści – w szczególności dotyczących opisów sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu oraz gminy – zdezaktualizować. Tę uwagę można również odnieść do zawartych w strategiach prognoz. Mimo tej sytuacji – wydaje się – że strategie są wciąż aktualne i kształtują obecny rozwój społeczno-gospodarczy obszaru gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego.

Należy uznać, że niezmiernie cennym w obu strategiach jest podejście heurystyczne w opracowaniu wizji rozwoju oraz misji powiatu i gminy. Kształtowane jest ono przez pryzmat otwartości dokumentów, które – jak zostało to już podkreślone wcześniej – nie zamykają się li tylko do zadań własnych powiatu, ale są wyznacznikiem dla działań, które powinny być realizowane na poziomie każdej gminy dla osiągnięcia wspólnego sukcesu jakim jest podwyższenie poziomu i jakości życia w małej ojczyźnie jaką jest powiat. Sumując – jak się wydaje – najistotniejszymi kryteriami opisującymi gminy zawierciańskie i powiat zawierciański są:

- położenie geograficzne,
- obszary rolne i leśne,

- rolnictwo,
- zasoby przyrodnicze.

Natomiast czynnikami dynamizującymi rozwój społeczno-gospodarczy gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego powinny być:

- wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach,
- tworzenie warunków do rozwoju mieszkalnictwa i turystyki,
- tworzenie warunków do rozwoju aktywności gospodarczej.

Niezmiernie ważne jest włączenie powiatu i gmin go tworzących w rozwój MGZ. Wydaje się, że ten stan determinuje potrzebę poszerzenia (aktualizację) polityki powiatowej oraz gminnej polityki o nowe treści wiążące obecne strategie ze Strategią MGZ.

Wskazana powyżej potrzeba przyjmuje – jak się wydaje – formę nowego podejścia do realizacji polityki w gminach zawierciańskich i powiecie zawierciańskim. Głównym celem przyjęcia proponowanego kierunku działań jest możliwie optymalne włączenie gmin i powiatu do realizacji polityki opartej na zapisach, celach i działaniach zawartych w Strategii MGZ. Położenie gmin powiatu zawierciańskiego wymusza podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach¹². To z kolei może powodować wzrost dynamiki więzi między gminami tworzącymi MGZ, których kluczową determinantą będą projekty planowane do realizacji w Strategii MGZ.

Należy podkreślić, że udział gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego w rozwoju MGZ, może wzmocnić realizowane przez nie procesy inwestycyjne, zmniejszyć wielkość obszarów przemysłowych, wzmocnić kadry kwalifikowane na lokalnym rynku pracy, system edukacji i jakość życia ludzi młodych oraz zmniejszyć liczbę zachorowań związanych z wykonywanym zawodem. Dzięki tym działaniom w gminach zawierciańskich i powiecie zawierciańskim mogą zaniknąć tereny zdegradowane, może wzrastać efektywność działań ograniczających wykluczenie społeczne i związane z nim ubóstwo oraz inne patologie i efektywnie mogą się rozwijać tereny zielone.

Powyżej nakreślony został pozytywny scenariusz przyszłego rozwoju gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego. Wydaje się, że wobec tego scenariusza możliwe jest również osłabienie ich pozycji wobec MGZ. W tym scenariuszu szczególną uwagę należy zwrócić na czynnik, który może istotnie kształtować strategiczne kierunki rozwoju powiatu zawierciańskiego i gmin zawierciańskich. Jest nim – podobnie jak w przypadku powiatu pszczyńskiego¹³ – ich położenie w policentrycznym układzie Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego, które wręcz wymusza oparcie rozwoju wskazanych dwóch organizmów społeczno-gospodarczych na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych.

¹² Szerzej: R. Swół, *Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji...* s. 212-223.

¹³ Por. M. Dobrowolska, R. Marszowski, *Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację*, Katowice/Pszczyna 2017, s. 104. Materiał niepublikowany.

Główną przesłanką potwierdzającą powyższe stanowisko jest uznanie gmin powiatu zawierciańskiego za Lokalny Ośrodek Rozwoju i włączenie ich w ramach Strategii Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego do zbioru pośredniego obszaru funkcjonalnego Metropolii Górnośląsko-Zagłębiowskiej. W tym kontekście warto zauważyć, że jest to obszar marginalizowany w relacji do gmin i powiatów tworzących Metropolię Górnośląsko-Zagłębiowską, określanych terminem „rdzeń” oraz gmin i powiatów tworzących Bezpośredni Obszar Funkcjonalny Metropolii¹⁴.

Powyższy pogląd wzmacnia uznanie gmin powiatu zawierciańskiego w Strategii Subregionu za obszar rezydencjalny, tj. taki który nie stanowi o zamożności obszaru metropolitalnego. Jak stwierdzają autorzy strategii Katowice i miasta znajdujące się w rdzeniu obszaru metropolitalnego są ośrodkami, w których koncentruje się działalność gospodarcza obsługująca głównie funkcje zewnętrzne i stanowiąca o zamożności całego obszaru metropolitalnego. Strefa zewnętrzna ma charakter rezydencjalny, silnie powiązany z rynkiem pracy całego subregionu, a w szczególności obszaru rdzeniowego. Trzy ośrodki lokalne: Lubliniec, Pszczyna oraz Zawiercie pełnią w przestrzeni podwójną rolę. Z jednej strony tworzą wraz z obszarem rdzeniowym jeden układ metropolitalny MGZ, ale także organizują życie społeczno-gospodarcze w skali ponadlokalnej w zasięgu swego oddziaływania¹⁵.

Powyższe pozycjonowanie z podwójną siłą ukierunkowuje gminy zawierciańskie i powiat zawierciański na ścieżkę rozwoju, na której wszystkie realizowane prace i wyznaczone cele strategiczne powinny tworzyć jedną i spójną formułę działań. Wskazaną tezę można istotnie wzmocnić wytycznymi opisującymi wyzwania przed którymi stoją miasta przyszłości, które muszą przyjąć całościowy model zrównoważonego rozwoju¹⁶:

- radzić sobie z wyzwaniami w sposób zintegrowany i całościowy,
- łączyć podejście związane z miejscem z podejściem zorientowanym na ludzi,
- łączyć formalne struktury administracji z elastycznymi, nieformalnymi strukturami zarządzania, które odpowiadają skali występowania danego problemu (horyzontowi terytorialnemu i czasowemu),
- tworzyć systemy zarządzania umożliwiające budowanie wspólnych wizji godzących rywalizujące ze sobą cele i sprzeczne modele rozwoju,
- współpracować w celu zapewnienia spójnego rozwoju przestrzennego oraz efektywnego wykorzystania zasobów.

Wykonane badania empiryczne i analizy ilościowe i jakościowe – w kontekście potrzeb kadrowych na rynku pracy powiatu zawierciańskiego – wyraźnie wskazują na kilka kształtujących je podstawowych prawidłowości, do których należy zaliczyć:

- niską podaż pracy w powiecie,
- stabilność zatrudnienia wśród zawierciańskich pracodawców,

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

15 Tamże, s. 121.

16 Szerzej: Miasta przyszłości – Wyzwania, wizje, perspektywy, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Bruksela 2011, s. 7.

- dążenie do utrzymania w działalności gospodarczej przez zawierciańskich przedsiębiorców pozycji status quo.

Wskazane powyżej prawidłowości głównie są kształtowane przez czynnik o charakterze strategicznym. W tym świetle należy zauważyć, że przedsiębiorstwa w powiecie zawierciańskim charakteryzują się dużą internacjonalizacją, obejmując swoim zasięgiem przede wszystkim ponadlokalne rynki zbytu oraz utrwaloną i stabilną pozycją ukształtowaną wieloletnią działalnością na konkurencyjnym rynku produkcji i usług. Posiadają też samodzielność w obszarze podmiotowości gospodarczej i silną pozycję wynikającą z formy prawnej wpisanej w Kodeks Spółek Handlowych. Równie ważnym atutem przedsiębiorstw jest ich koncentracja w trzech decydujących o sile gospodarczej powiatu działach, tj. produkcji, budownictwie i usługach oraz małe ich rozproszenie w sekcjach o charakterze usługowym.

Opisany powyżej stan sprzyja występowaniu pozytywnych tendencji w gospodarce powiatu i systematycznie poprawiającej się sytuacji na rynku pracy. Potwierdzają to uzyskane wyniki badań empirycznych, wśród których do najważniejszych w kontekście pomyślnego rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu należy zaliczyć:

- wzrost wyników sprzedaży zawierciańskich przedsiębiorstw,
- przewidywane na lata 2018–2020 powtórzenie się stabilnej sytuacji przedsiębiorstw zawierciańskich z 2017 roku – z zaznaczeniem wyraźnego kierunku dalszego rozwoju,
- przewidywany wzrost zatrudnienia, który będzie przede wszystkim determinowany otwarciem przez przedsiębiorstwa z terenu powiatu nowych oddziałów, ekspansją na nowe rynki, rozwojem sieci sprzedaży oraz wprowadzeniem zupełnie nowych produktów/usług,
- planowane przez zawierciańskich przedsiębiorców na lata 2018–2020 inwestycje w formie zakupu maszyn i urządzeń, środków transportu, robót montażowo-budowlanych i zakupów maszyn oraz niewielkie inwestycje typu zakup komputerów czy kas fiskalnych.

Na podstawie powyższych prawidłowości można wskazać dalsze czynniki, które również okazują się istotnymi z uwagi na wzrost zatrudnienia i rozwój gospodarczy w powiecie zawierciańskim. Wynik przeprowadzonych analiz uprawnia do stwierdzenia, że czynnikami o największym znaczeniu dla wskazanych procesów są:

- konkurencja krajowa,
- napływ funduszy unijnych,
- dostęp do krajowych źródeł finansowania.

O ile pierwszy czynnik jest wynikiem swobody gospodarowania, to dwa kolejne mogą być kształtowane w ramach lokalnej polityki. W tym kontekście warto rozważyć w ramach rekomendacji za ważne działanie opracowanie powiatowego programu promocji funduszy unijnych i krajowych źródeł finansowania na rzecz rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w powiecie. Wraz z opracowaniem programu można rozważyć powołanie przy Starostwie Zawierciańskim funkcji pełnomocnika do spraw wdrożenia programu. Wydaje się, że tego typu działanie w efekcie wartości dodanej może wyraźnie wzmocnić współpracę między sektorem instytucji publicznych a sektorem własności prywatnej.

Ważną informacją dla sektora instytucji publicznych w powiecie jest uznanie przez zawierciańskich przedsiębiorców, że procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych oraz migracje zza wschodniej granicy nie tworzą barier i ograniczeń dla ich działalności gospodarczej. Zwracając uwagę na potrzeby przedsiębiorców z terenu powiatu zawierciańskiego należy zauważyć w kontekście współpracy z instytucjami sektora publicznego, że oczekiwane jest zwiększenie wzajemnej kooperacji w następujących obszarach: dostosowywania kształcenia do potrzeb rynku pracy, w tym: prowadzenia akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców, współpracy w zakresie organizacji szkoleń oraz pozyskiwania pracowników i promocji powiatu zawierciańskiego jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy. Warto zauważyć, że instytucją obdarzoną przez zawierciańskich przedsiębiorców największym zaufaniem i cieszącą się dużym uznaniem z uwagi na podejmowaną współpracę z pracodawcami w powiecie jest PUP. Wskazane potrzeby i działania należy uznać za pilne z uwagi chociażby na fakt, że w powiecie zawierciańskim – co potwierdzają sami przedsiębiorcy – występują wolne miejsca pracy, na które trudno znaleźć kandydatów z uwagi na problem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach oraz spełniających oczekiwania pracodawcy.

W świetle całości nakreślonej refleksji uwzględniając zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy powiatu zawierciańskiego przede wszystkim brakuje kadr kwalifikowanych charakterystycznych dla zawodów robotniczych i usługowych, w szczególności zabezpieczających i rozwijających działalność przedsiębiorstw produkcyjnych, budownictwa oraz handlu i obsługi finansowej w powiecie. Dotyczy to głównie kadr kwalifikowanych charakteryzujących się dużym doświadczeniem zawodowym i posiadaniem państwowych i resortowych uprawnień oraz zezwoleń na wykonywanie określonych zawodów i prac. Wskazane potrzeby potwierdzają się w oczekiwanych przez pracodawców kierunkach kształcenia i szkolenia własnych kadr kwalifikowanych. Są to kierunki kształcenia ukierunkowane w obszarze studiów podyplomowych na rachunkowość i księgowość, prawo Unii Europejskiej, zakres menadżerski oraz zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym: marketing i administrację, w szczególności w zakresie prawa pracy i kadrowym. Szkolenia i kursy skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego: BHP, uprawnień SEP, spawania, kursów zawodowych dla dekarzy, drukarzy, kierowców, płytkarzy, ślusarzy, tokarzy, w zakresie automatyki, obróbki drewna i silników spalinowych.

Cennym wynikiem badań korelującym z powyżej zakreślonymi kierunkami kształcenia, szkoleń i kursów, jest potwierdzenie przez badanych przedsiębiorców możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb edukacyjnych w instytucjach z terenu powiatu zawierciańskiego.

Ogół ocen wynikających z realizacji wywiadów eksperckich uprawnia do wskazania czynników społecznych i gospodarczych determinujących kluczowo przyszłość kadr kwalifikowanych na powiatowym rynku pracy – w tym oczekiwania kadrowe zawierciańskich przedsiębiorców i inwestorów. Oczekiwania te dotyczą w szczególności kadr kwalifikowanych dla:

- odtworzonego górnictwa, w tym wydobycia cynku i ołowiu,

- produkcji hutniczej, w tym branży metalurgicznej,
- wyspecjalizowanej produkcji i usług w sektorze spożywczym,
- usług turystycznych, w tym hotelarskich i agroturystycznych,
- usług rzemieślniczych, związanych m.in. z krawiectwem i szewstwem.

Wydaje się, że wskazane tendencje będą istotnie narastać w związku z rozwojem zawierciańskich przedsiębiorstw. Szczególną rolę w tym obszarze mogą odegrać duże i wielkie przedsiębiorstwa oraz działania zawierciańskiej Strefy Aktywności Gospodarczej i zawierciańskiego Parku Przemysłowo-Technologicznego. Warto zauważyć, że w tym przypadku istotne będzie wsparcie tendencji rozwojowych przez wzmacnianie atutów powiatu zawierciańskiego i osłabianie barier rozwojowych. W tym świetle za uzasadnione działanie można uznać szeroką promocję oraz wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dalej KFS) i Bazy Usług Rozwojowych (dalej BUR). Wiąże się to przede wszystkim z czynnikiem jakim są niejednokrotnie duże koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych kadr w przedsiębiorstwie. Jest to również element mogący obniżyć wydatki związane z wprowadzaniem w zawierciańskich firmach innowacji, które nie są realizowane najczęściej z powodu wysokich kosztów ich tworzenia bądź nabywania.

Znaczącym działaniem wspierającym rozwój powiatu jest trójstronna partnerska współpraca między władzami samorządowymi, szkolnictwem a pracodawcami, mająca na celu zaspakajanie bieżących potrzeb zatrudnieniowych oraz wzmacniająca procesy inwestycyjne. Ważną rolę odgrywają na tym polu publiczne służby zatrudnienia, które najpełniej w powiecie kształtują aktywną politykę rynku pracy. Pośrednio wskazane działania dodatkowo wzmacniają instytucje publiczne, które w ocenach eksperckich są dobrze przygotowane do niesienia wsparcia potrzebującym oraz dokładają wszelkich starań, aby zadania im powierzone mogły w pełni zaspokoić potrzeby mieszkańców.

Na kanwie powyższych uwag ważne wydają się kolejne rekomendacje związane z osłabianiem wspomnianych już wcześniej barier ograniczających rozwój społeczno-gospodarczy powiatu. W pierwszej kolejności można do nich zaliczyć następujące propozycje działań o charakterze gospodarczym:

- ograniczanie „szarej strefy”,
- budowę obwodnicy Zawiercia,
- wzrost liczby mieszkań.

W części działań społecznych natomiast wydaje się, że należałoby podjąć działania mające na celu pełniejsze ukierunkowanie powiatowej polityki na starzenie się ludności, odpływ ludności poza granice powiatu i na ograniczenie migracji zarobkowej młodych ludzi. W tym kontekście szczególne znaczenie należałoby przypisać rozwinięciu w powiecie afiliowanego szkolnictwa wyższego.

Wydaje się, że bardzo ważną kwestią jest opracowanie lokalnego programu integracji migrantów zza wschodniej granicy z mieszkańcami powiatu. Jak zostało to już zauważone wcześniej w tym obszarze problemowym wyraźnie zarysowała się

w ocenach eksperckich potrzeba przeprowadzenia badań, które wskazałyby jakie są oczekiwania wobec zjawiska migracji zza wschodniej granicy oraz potrzeby i obawy mieszkańców powiatu.

Konkludując na kanwie powyższych ocen, wniosków i rekomendacji – mimo utraty bazy ekonomicznej w okresie transformacji systemu gospodarczego państwa – powiat zawierciański może być postrzegany na zewnątrz jako miejsce o unikatowej lokalizacji geograficznej i rozwiniętym połączeniu transportowym z województwem, krajem i Europą. Jest to powiat atrakcyjny inwestycyjnie, posiadający szeroką ofertę kształceniową oraz bardzo doświadczone zawodowo kadry pracowników produkcyjnych. Mieszkańcy powiatu chcą w nim żyć ze względu na ładną i zdrową okolicę, walory Jury Krakowsko-Częstochowskiej, tradycje, przywiązanie do miejsca urodzenia, więzi rodzinne i koleżeńskie.

ZAKOŃCZENIE I REKOMENDACJE

W oparciu o obszerny zbiór wniosków wynikających z przeprowadzonych analiz, diagnoz, prognoz i badań – wydaje się – że obecnie najpoważniejszym wyzwaniem stojącym przed władzami powiatu zawierciańskiego, gmin zawierciańskich oraz lokalnymi elitami i liderami jest podjęcie działań ograniczających proces zmniejszania się potencjału ludnościowego powiatu. Poszukując źródeł wskazanego procesu warto jeszcze raz przypomnieć, że kluczowe są poważne niedobory kobiet w wieku matrymonialnym oraz ujemne saldo migracji. W efekcie zachodzących zmian należy w powiecie przygotować strategię i plan działań w celu zmierzenia się z nowymi wyzwaniami, którymi są:

- zdominowanie rynku pracy wysoką presją podaży pracy,
- dynamiczny i wysoki spadek populacji ludności w wieku najwcześniejszej aktywności zawodowej,
- rosnące obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo,
- malejący udział pracujących na 1000 mieszkańców powiatu,
- narastająca presja na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego,
- atomizacja rodzin i ich izolacja oraz marginalizacja, szczególnie na obszarach wiejskich.

Jak się wydaje wskazanym powyżej zagrożeniom sprzyjają – już wcześniej zauważone – inne, wśród których do najpoważniejszych należy zaliczyć zbyt mały odsetek mieszkańców powiatu posiadających wykształcenie wyższe oraz udział w populacji ludności ogółem w powiecie zawierciańskim rodzin z dziećmi według liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu.

Na bazie wskazanych powyżej wyzwań i zagrożeń została sformułowana pierwsza rekomendacja. Proponuje się w niej ustanowienie 2018 roku w powiecie rokiem rozwoju przedsiębiorczości Zawiercian przez edukację. Wydaje się, że tej rekomendacji powinny odpowiadać następujące – wcześniej już zasygnalizowane – działania:

1. Podjęcie próby opracowania lokalnego programu na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Zawiercian przez edukację.
2. Opracowanie powiatowego programu promocji funduszy unijnych i krajowych źródeł finansowania na rzecz rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w powiecie wraz z powołaniem przy Staroście Zawierciańskim funkcji pełnomocnika do spraw wdrożenia programu.
3. Wypracowanie założeń aktualizujących powiatową i gminne strategię na rzecz ograniczania spadku potencjału ludnościowego powiatu.
4. Opracowanie programu wsparcia dla najuboższych rodzin i osób zagrożonych inkluzją społeczną z terenów wiejskich powiatu.

W kontekście powyżej nakreślonych działań szczególne znaczenie należy przypisać – wspomnianej już wielokrotnie – edukacji. Spojrzenie na politykę gospodarczą i społeczną w powiecie zawierciańskim wręcz wymusza zwrócenie szczególnej uwagi na opracowanie programów nauczania, które zbliżą ich beneficjentów do potrzeb zatrudnionych i pozwolą płynnie przejść z systemu edukacji do aktywnych ról na rynku pracy. Szczególną rolę w tym obszarze należy przypisać największym zawierciańskim podmiotom gospodarczym umiejętnie kształtującym relacje z otoczeniem – w wymiarze sektora MSP, lokalnego rzemiosła oraz instytucji sektora publicznego i okołobiznesowego.

W perspektywie najbliższych lat w sferze potrzeb kadrowych wydaje się, że należy oczekiwać wzrastającego popytu na pracę w takich branżach jak górnictwo, hutnictwo, metalurgia, wysoko wyspecjalizowane przetwórstwo i produkcja spożywcza oraz usługi turystyczne i rzemieślnicze. Rozwojowi tych branż powinno sprzyjać przygotowywanie przez system edukacji kadr kwalifikowanych, w szczególności charakteryzujących się doświadczeniem zawodowym i posiadaniem państwowych i resortowych uprawnień i zezwoleń na wykonywanie określonych zawodów i prac. Wskazane potrzeby znajdują potwierdzenie w oczekiwanych kierunkach kształcenia z obszaru ekonomii, prawa, organizacji i zarządzania oraz szkoleń i kursów skupiających się wokół wyspecjalizowanych kadr kwalifikowanych z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz licznych zawodów związanych z przemysłem, budownictwem oraz transportem.

Wobec tak ukształtowanego spojrzenia na bieżące i przyszłe potrzeby kadrowe wydaje się, że należałoby podjąć propozycje opracowania i realizowania dwóch kolejnych – wzmacniających sytuację kadr kwalifikowanych – działań na rynku pracy powiatu zawierciańskiego, w tym z priorytetowymi:

- programem promującym KFS i BUR wśród przedsiębiorców z terenu powiatu, wraz z ustanowieniem pełnomocnika Starosty Zawierciańskiego ds. KFS i BUR,
- programem budowy w powiecie afiliowanego szkolnictwa wyższego, wraz z ustanowieniem pełnomocnika Starosty Zawierciańskiego ds. szkolnictwa wyższego.

Wydaje się, że wskazane propozycje mogą przede wszystkim:

- zwiększać podaż pracy, tym samym minimalizować luki kadrowe na powiatowym rynku pracy,

- podnosić wielkość inwestycji,
- zwiększać kooperację sektora instytucji publicznych z sektorem własności prywatnej,
- wzmacniać internacjonalizację gospodarki powiatu,
- podnosić konkurencyjność podmiotów gospodarczych w powiecie,
- zwiększać samodzielność podmiotową zawierciańskich przedsiębiorstw,
- wzmacniać wzrost podmiotów będących spółkami Prawa handlowego.

Wspomniana wielokrotnie zmiana demograficzna powoduje akceptację wskazanej już wcześniej zależności, w której stwierdza się, że skoro nie da się zatrzymać zmian na rynku, to trzeba nauczyć się czerpać z niego korzyści. Aby osiągnąć ten cel na poziomie społeczności zawierciańskiej szczególną uwagę należy przypisać następującym potrzebom:

- uznaniu kadr kwalifikowanych w całości realizowanej w powiecie polityki za najcenniejszy zasób powiatowej gospodarki,
- dążeniu do pozyskiwania wiedzy o przyszłych trendach gospodarczych i zapotrzebowaniu na kadry gospodarki i administracji w celu pełniejszego i skuteczniejszego planowania działań o charakterze strategicznym, budujących przewagę konkurencyjną lub przynajmniej mających na celu łagodzenie zagrożeń strukturalnych,
- ustawicznemu reagowaniu na zachodzące w otoczeniu zmiany.

Wydaje się, że opisane powyżej podejście do kwestii rozwoju powiatu będzie wymagało przede wszystkim opracowania programu mogącego integrować i rozwijać lokalną politykę wobec zjawiska starzenia się Zawiercian, szczególnie w odniesieniu do kobiet. W odpowiedzi na wskazaną potrzebę wydaje się, że pierwszoplanowe działania należy skupiać na:

1. Opracowaniu rozwiązań wzmacniających integrację międzypokoleniową, wiążących się z utrzymywaniem aktywności zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe.
2. Opracowaniu programu zmniejszania międzypokoleniowej luki informacyjnej.
3. Opracowaniu rozwiązań zapewniających równowagę między pracą zawodową a życiem.

Rozwój powiatu, a tym samym obecnych na rynku pracy i przyszłych kadr kwalifikowanych, nierozzerwalnie uwarunkowany jest kilkoma ważnymi czynnikami. Należy do nich zaliczyć w pierwszej kolejności najistotniejsze destynacje determinujące rozwój gmin zawierciańskich i powiatu, którymi są:

- położenie geograficzne,
- obszary rolne i leśne,

- rolnictwo,
- zasoby przyrodnicze.

Planując rozwój powiatu zawierciańskiego wydaje się uzasadnione jego oparcie na następujących celach:

- zwiększeniu nakładów inwestycyjnych w zawierciańskich przedsiębiorstwach,
- tworzenie warunków do rozwoju mieszkalnictwa i turystyki,
- tworzenie warunków do rozwoju aktywności gospodarczej.

Wydaje się, że zaprezentowane podejście wymaga również poszerzenia (aktualizacji) powiatowych oraz gminnych strategii o nową treść wiążącą obecne gminne strategie ze Strategią MGZ. Od osiągnięcia tego celu zależy poziom i jakość współuczestnictwa w kreowaniu rozwoju wskazanych obszarów przez struktury MGZ – i uzyskiwanych korzyści. Wraz z tym kierunkiem działania priorytetowe dla powiatu i tworzących go gmin – co warto jeszcze raz szczególnie podkreślić – będzie oparcie ich rozwoju na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych.

LITERATURA:

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005 r.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2009 r.
- Bank Danych Lokalnych. GUS
- Dobrowolska M., Marszowski R., *Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację*, Katowice/Pszczyna 2017 r.
- Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).
- Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447.
- Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
- Dz. U. z 2017 r. poz. 1523.
- *Miasta przyszłości – Wyzwania, wizje, perspektywy*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Bruksela 2011 r.
- *Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014-2020*, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r
- Swół R., *Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji*, *Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej* nr 3 z 2012 r.
- Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010 r.
- *Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy*, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015 r.
- Żołąński A., *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005 r.