



# Zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa – stan i perspektywy

Ryszard Marszowski



Chorzów 2017

Monografia została sfinansowana z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

ZAPOTRZEBOWANIE NA KADRY  
KWALIFIKOWANE NA RYNKU  
PRACY CHORZOWA  
– STAN I PERSPEKTYWY

Monografia jest rezultatem pracy badawczej zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie w Głównym Instytucie Górnictwa zgodnie z umową nr 10/DOK/2017 z dnia 2 października 2017 roku w związku z zapytaniem ofertowym z dnia 14.09.2017 roku.

Koncepcja badań i końcowe opracowanie monografii  
**dr Ryszard Marszowski**

Komputerowy skład  
**Krzysztof Gralikowski**

Zdjęcie umieszczone na okładce udostępniono za zgodą  
Agencji Mediów Lokalnych mediaL w Chorzowie

Copyright by  
Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

**ISBN 978-83-929497-5-6**

## Spis treści

<b>Przedmowa</b> .....	<b>7</b>
<b>Wprowadzenie</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Chorzowski rynek pracy – stan i przewidywane zmiany w ujęciu statystycznym</b> .....	<b>11</b>
1.1. Wstęp .....	11
1.2. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności .....	12
1.3. Aktywność ekonomiczna ludności .....	30
1.4. Wnioski .....	35
<b>2. Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa dla rynku pracy</b> .....	<b>39</b>
2.1. Wstęp .....	39
2.2. Ludność województwa śląskiego od początku lat 90. XX wieku .....	40
2.3. Ruch naturalny ludności województwa śląskiego w latach 1990–2014 .....	48
2.4. Wnioski .....	56
<b>3. Koncepcje i wizje rozwoju Chorzowa w perspektywie 2030 roku</b> .....	<b>59</b>
3.1. Wstęp .....	59
3.2. Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030 .....	60
3.3. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Chorzowa do roku 2030 .....	70
3.4. Chorzów a Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020 .....	76
3.5. Wnioski .....	80
<b>4. Zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa w opinii przedsiębiorców</b> .....	<b>84</b>
4.1. Wprowadzenie .....	84
4.2. Założenia badawcze .....	85
4.3. Opis próby badawczej na potrzeby badania ankietowego .....	88
4.4. Wyniki badań .....	94
4.4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego działalność w kontekście zapotrzebowania na zawody .....	94
4.4.2. Polityka kadrowa w kontekście zapotrzebowania na zawody .....	99
4.4.3. Polityka szkoleniowa w kontekście zapotrzebowania na zawody .....	104
4.4.4. Instytucje rynku pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy .....	109
4.5. Wnioski .....	111
<b>5. Zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa w świetle wywiadów eksperckich</b> .....	<b>115</b>
5.1. Uwagi wprowadzające .....	115
5.2. Metodyka badań .....	116
5.3. Wyniki badań .....	118
5.3.1. Lokalna gospodarka .....	118
5.3.2. Lokalny rynek pracy .....	122

5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku .....	127
5.4. Wnioski .....	130
<b>6. Podsumowanie i rekomendacje.....</b>	<b>135</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>142</b>
<b>Spis rysunków .....</b>	<b>151</b>
<b>Spis tabel .....</b>	<b>152</b>

## Szanowni Państwo

Problem bezrobocia opisywać można na wielu różnych płaszczyznach. Najczęściej w tym kontekście mówi się o osobach bezpośrednio dotkniętych tym problemem. Jednak analizując tę tematykę warto spojrzeć na nią z nieco szerszej perspektywy zwłaszcza dzisiaj kiedy bezrobocie w Polsce spada a jednocześnie praktycznie nie wzrasta liczba osób pracujących.

Niższe bezrobocie wskazuje, że w gospodarce jest wyraźny popyt na pracę, co oczywiście należy odebrać jako pozytywny sygnał. Jednakże **stopa bezrobocia rejestrowanego niewiele mówi o faktycznej kondycji rynku pracy w Polsce**. Ważniejszym od stopy bezrobocia jest wskaźnik bierności zawodowej – tworzonej przez osoby nie mające pracy i jej nie szukające.

W Unii Europejskiej wskaźnik bierności zawodowej wyniósł w 2016 r. 27,1%. Z roku na rok powoli, ale systematycznie się zmniejsza. Jeszcze w 2010 r. wynosił on 29%. W Polsce wskaźnik bierności zawodowej jest wyższy niż w UE. W 2016 r. wyniósł 31,2% – w porównaniu z 34,7% w roku 2010.

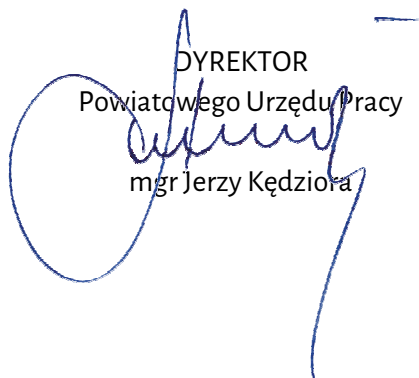
Bierność zawodowa zarejestrowanych osób jest również jednym z problemów z jakim boryka się chorzowski Urząd Pracy. Mimo dobrej sytuacji na rynku pracy i dużej liczby ofert pracy barierami w zatrudnieniu osób bezrobotnych pozostają: niskie kwalifikacje zawodowe zarejestrowanych bezrobotnych – 43% bezrobotnych posiada wykształcenie podstawowe a także długi czas pozostawania bez pracy – 53% stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w Urzędzie Pracy przez co najmniej 12 miesięcy. Ważnym problemem pozostaje malejąca motywacja i gotowość do podjęcia pracy u osób długotrwale bezrobotnych.

W kontekście zwiększania współczynnika aktywizacji zawodowej aktualnym pozostaje pytanie o kierunki rozwoju lokalnej gospodarki oraz plany dotyczące zatrudnienia. Osoby z jakimi kwalifikacjami mają szansę znaleźć pracę w Chorzowie? Jakich kompetencji wymaga się od pracowników? Pytania te są niezwykle istotne dla przeciwdziałania bezrobociu i zaspakajania potrzeb kadrowych chorzowskich pracodawców, dlatego Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie wychodząc naprzeciw tym potrzebom systematycznie gromadzi informacje na temat rynku pracy, jego dynamiki i zachodzących zmian – poprzez regularne prowadzenie badań lokalnego rynku pracy.

Wydawnictwo, które oddajemy w Państwa ręce stanowi podsumowanie interdyscyplinarnych badań przeprowadzonych wśród chorzowskich przedsiębiorców oraz środowisk i osób kreujących rozwój miasta Chorzowa. Badania umożliwiły poznanie wielu istotnych ocen, poglądów i planów m.in. w kwestii tendencji rozwojowych oraz kondycji

ekonomicznej chorzowskich przedsiębiorstw, dynamiki zatrudnienia, potrzeb kadrowych i szkoleniowych, wymagań stawianych kandydatom do pracy oraz planów dotyczących współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.

Pragnę wyrazić nadzieję, że zawarte w wydawnictwie treści staną się źródłem inspirującym liczne chorzowskie środowiska i lokalnych liderów do głębszej i kreatywnej dyskusji nad przyszłością Chorzowa.

DYREKTOR  
Powiatowego Urzędu Pracy  
  
mgr Jerzy Kędzióra

# Wprowadzenie

*Nie możesz być silniejszy od przeznaczenia.  
Eurypides*

W Państwa ręce oddajemy publikację, która jest rezultatem pracy badawczej pn. „Zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa. Stan i perspektywy”, zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie w Głównym Instytucie Górnictwa. Wydawnictwo jest gruntownym i głębokim studium socjoekonomicznym skupiającym się na uwarunkowaniach rozwoju ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka gospodarczego i społecznego jakim jest miasto Chorzów. Kluczową płaszczyzną rozważań jest poszukiwanie rozwiązań mogących ograniczyć niedopasowania strukturalne na chorzowskim rynku pracy. W tym kontekście należy wyraźnie podkreślić, że w związku ze zmianą demograficzną, szczególnie dotkliwą dla Polski – wyrażającą się głębokim regresem wiążącym się z niżem demograficznym<sup>1</sup> oraz z dużą emigracją<sup>2</sup>, poprawa koniunktury i konkurencja na rynku pracy mogą determinować poważny deficyt zasobów siły roboczej.

Autorzy raportu pn. „(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy” zauważają, że w dłuższym okresie czeka nas gwałtowne starzenie się społeczeństwa, wzrost obciążenia demograficznego i spowolnienie wzrostu wywołane deficytami po stronie czynnika „praca”. Po to, by utrzymać konkurencyjność gospodarki i zapewnić wzrost gospodarczy konieczne będzie oparcie gospodarki na innowacyjności, wykorzystaniu nowych technologii i wysoce kompetentnych kadrach: na wzroście poziomu kapitału ludzkiego i postępie technicznym. Rodzi to poważne wyzwania dla systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, dotyczącej dzieci i młodzieży oraz osób dorosłych w procesie kształcenia przez całe życie<sup>3</sup>.

W relacji do procesów zachodzących na polskim rynku pracy należy wyraźnie podkreślić, że jedną z podstawowych barier ograniczających wykorzystywanie posiadanego potencjału są niedopasowania strukturalne – zarazem będące główną determinantą sytuacji i rozwoju w zadanym czasie i przestrzeni poznawczej stosunków zachodzących między sferą edukacji i gospodarki. Odnosi się to w szczególności do tzw. niedopasowań miękkich w obszarze podaży pracy i popytu na pracę. W tym świetle nie można pomijać

---

<sup>1</sup> Por. A. Runge, Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014).

<sup>2</sup> Zob. P. Dobrowolska, Wpływ migracji społecznych na polski rynek pracy, Rynek – Społeczeństwo – Kultura 2016, nr 3(19), s. 63-67.

<sup>3</sup> Szerzej: J. Górniak (red.), (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015.



faktu, że kwestia poprawy konkurencyjności siły roboczej na lokalnych rynkach pracy jest bardzo złożonym i perspektywicznym procesem. Źródłem dla uzasadnienia powyższej tezy jest następująca przesłanka. W Polsce występuje struktura wykształcenia odpowiadająca dojrzałym gospodarką i wysoko rozwiniętym krajom zachodnim, przy jednoczesnym występowaniu rozwijającej się gospodarce narodowej – odpowiadającej średnio rozwiniętym krajom. Dlatego, też rozwój gospodarczy, który determinuje zmiany w strukturze dostępnych miejsc pracy nie nadąża za zmianą preferencji zawodowych zasobów pracy. Skutkiem tego niedopasowania jest nadwyżka zasobów na rynku pracy charakteryzująca się wysokokwalifikowanymi kadrami i niedobór na rynku pracy kadr o wyraźnie niższych kwalifikacjach. Efektem pośrednim tego stanu jest zatrzymanie się wzrostu płac w sektorze, gdzie jest nadwyżka zasobów i realny wzrost płac w sektorze gdzie występuje ich niedobór. Warto zauważyć, że osoby o wysokich kwalifikacjach jeśli nie znajdują pracy poszukują swoich szans na innych rynkach – nie podejmując jej na obszarach o wysokiej nadwyżce<sup>4</sup>. Dlatego od teraz uznajemy, że jednym z ważniejszych czynników rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest edukacja oraz jakość kapitału ludzkiego. Mimo trudnej obecnie sytuacji ekonomicznej na świecie, wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników, stanowiący potencjalne zagrożenie dla światowego wzrostu gospodarczego i rozwoju. Obecnie, rynek pracy ulega transformacji i można zaobserwować kilka charakterystycznych dla niego – wcześniej już wspomnianych – cech: wzrastająca liczba osób mająca dostęp do wykształcenia, w tym wyższego, starzenie się społeczeństwa krajów wysokorozwiniętych, spadek urodzeń poniżej poziomu odtworzenia, malejąca populacja osób aktywnych zawodowo, wzrastająca długość życia, migracje. Czynniki te powodują, że problem niedoboru kadr będzie się nasilał, a stanie się szczególnie dotkliwy gdy gospodarki światowe zaczną wychodzić z kryzysu finansowego – co obecnie ma miejsce. Zarówno na poziomie rządowym, strategicznym, jak i na szczeblu przedsiębiorstw już teraz powinny powstawać propozycje sposobów poszerzenia zasobów kadrowych<sup>5</sup>.

Temu celowi podporządkowana zastała treść niniejszego wydawnictwa – szczególnie wrażliwa na problematykę zapotrzebowania na kadry kwalifikowane w gospodarce miasta Chorzów.

---

<sup>4</sup> Por. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 64.

<sup>5</sup> Tamże, s. 11-12.

# 1. Chorzowski rynek pracy – stan i przewidywane zmiany w ujęciu statystycznym

## 1.1. Wstęp

W ekonomii i polityce społecznej rozpoznanie i przewidywanie zmian na rynku pracy – co potwierdzają liczne źródła – posiada szczególnie ważne znaczenie. Jak zauważają E. Kryńska i E. Kwiatkowski współcześnie każde państwo realizuje w imieniu i dla społeczeństwa politykę wobec rynku pracy, polegającą na oddziaływaniu na podaż i popyt na pracę dla utrzymania bądź przywrócenia równowagi. W polityce tej uwzględnia się szczególnie potrzeby osiągnięcia celu zasadniczego, jakim jest wysoki poziom zatrudnienia i niski poziom bezrobocia. Ze względu na znaczenie ekonomiczne i społeczne oraz szczególne funkcje zatrudnienia, działania te są jednymi z ważniejszych podejmowanych w obszarze polityki gospodarczej. Zatrudnienie spełnia bowiem dwie podstawowe funkcje – gospodarczą i społeczną<sup>6</sup>. Brak wiedzy o teraźniejszej i przyszłej sytuacji na rynku pracy może determinować z określonym prawdopodobieństwem ryzyko błędu przy opracowywaniu założeń dotyczących minimalizowania niedopasowań strukturalnych, które są głównym źródłem wysokiego bezrobocia<sup>7</sup>. Oznacza to, że prawidłowa ocena stanu i oczekiwane zmiany tworzą ważną podstawę dla ustalania bieżących i perspektywicznych zadań w zakresie działań kształtujących sytuację na rynku pracy<sup>8</sup>.

W tym kontekście należy zauważyć, że ważną rolę odgrywają procesy modernizacyjne i restrukturyzacyjne zachodzące w polskiej gospodarce, które przyczyniają się do zmian struktury popytu na pracę zarówno na lokalnych rynkach pracy jak i na rynku krajowym. Zmiany struktury popytu na pracę wymagają odpowiedniego dostosowania podaży pracy poprzez rozwój kwalifikacji pracowników oraz zwiększenie ich mobilności, związanej z gotowością do podjęcia pracy poza miejscem aktualnego zamieszkania<sup>9</sup>. W oparciu o opracowywane oceny i prognozy przygotowywane są krótkookresowe i długofalowe

---

<sup>6</sup> Por. E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, *Polityka Społeczna* nr 5-6, wyd. IPiSS, Warszawa 2010, s. 1.

<sup>7</sup> Zob. *Analiza regionalnego rynku pracy. Podręcznik prognozowania*, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2009, s. 4.

<sup>8</sup> Szerzej: J. Hryniewicz, *Starzenie się ludności polskiej a system ubezpieczeń społecznych*. *Biuletyn Rządowej Rady Ludnościowej* 2008, nr 53, s. 9.

<sup>9</sup> Por. *Strukturalne niedopasowania na rynku pracy*, w: *Polska 2015 raport o stanie gospodarki*, wyd. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2015, s. 118.

programy, które powinny determinować minimalizowanie – wspomnianych już – negatywnych zjawisk zachodzących na rynku pracy<sup>10</sup>.

Należy zauważyć, że w analizach danych odnoszących się do chorzowskiego rynku pracy uwzględniono dane opisujące gminę miejską Chorzów, zgodnie z obowiązującym podziałem terytorialnym Polski, według Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych i skorelowano je z przyjętą w statystyce publicznej metodologią i klasyfikacją gromadzenia i przetwarzania danych<sup>11</sup>.

## 1.2. Bilans ogółem i ruch naturalny ludności

W 2015 roku Chorzów zamieszkiwało 109 541 osób, w tym 52,4% kobiet, mężczyźni stanowili odsetek wielkości 47,6%. Współczynnik feminizacji był bardzo poważnie zachwiany. Na 110 kobiet w analizowanym okresie przypadało 100 mężczyzn. Skutkowało to bardzo niskim współczynnikiem maskulinizacji wynoszącym 91 mężczyzn na 100 kobiet<sup>12</sup>. Dobrze tą skalę rozchwiana obrazują współczynniki maskulinizacji opisujące np. gminę miejską Rybnik – 95, powiat wodzisławski – 95, powiat raciborski – 93. Warto zauważyć, że rozchwianie współczynnika feminizacji w Chorzowie jest trwałe począwszy od 2004 roku. Przez cały okres lat 2004 – 2016 analizowany współczynnik kształtował się na poziomie 110 kobiet przypadających na 100 mężczyzn.

Poszukując źródeł wskazanego stanu, należy zauważyć, że zjawiska nierównowagi płci występujące w populacji należy rozpatrywać w dwóch płaszczyznach: geograficznej – w tym także w układzie miasto–wieś i wiekowej – poszczególne grupy wiekowe. W pierwszym przypadku głównym czynnikiem nierównowagi płci są migracje. Ich kierunki i struktura prowadzą do sytuacji nadreprezentacji kobiet w miastach oraz ogólnej równowagi płci na obszarach wiejskich. W 2009 roku na 100 mężczyzn mieszkających na obszarach wiejskich przypadało 101 kobiet, zaś w przypadku miast – 111 kobiet, co odzwierciedlało udział kobiet w populacji miejskiej na poziomie 52,7%, a na wsi – 50,2%. Kluczowym zagadnieniem dla określenia demograficznych skutków zaburzonej równowagi płci jest jednak analiza wskaźnika feminizacji (liczba kobiet/100 mężczyzn) w poszczególnych grupach wiekowych. Jest to bowiem jeden z istotnych wskaźników informujących o możliwościach reprodukcyjnych populacji na danym obszarze<sup>13</sup>. W tym

<sup>10</sup> Zob. M. Wojdyło-Preisner, Ewolucja programów zatrudnienia, w: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki red., Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 157–158.

<sup>11</sup> Por. Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 listopada 2007, Dz. U. 2007 nr 214, poz. 1573.

<sup>12</sup> Szerzej: Chorzów w liczbach <http://www.polskawliczbach.pl> (dostęp, 02.10.2017 r.).

<sup>13</sup> Zob. J. Bański, Typy ludnościowych obszarów problemowych w: Bański J., Rydz E. (red.). Społeczne problemy wsi. Studia Obszarów Wiejskich. nr 2. PTC, IGiPZ PAN. Warszawa 2002.

świewie warto podkreślić, że w najmłodszych grupach wiekowych występuje naturalne zjawisko nadreprezentacji mężczyzn, ponieważ co roku wśród nowonarodzonych dzieci przeważają noworodki płci męskiej. Udział chłopców w liczbie urodzeń wynosi około 0,51–0,52<sup>14</sup>. Z drugiej strony ponieważ kobiety żyją przeciętnie dłużej niż mężczyźni, w najstarszych grupach wiekowych zaznacza się naturalna przewaga liczebna kobiet. Szczegółne znaczenie dla obecnej i przyszłej sytuacji demograficznej danego obszaru ma wartość wskaźnika feminizacji w grupie ludności w wieku matrymonialnym (20–29 lat) oraz w grupie wiekowej charakteryzującej się najwyższymi wskaźnikami dzietności<sup>15</sup>. Analizy wskazanej struktury ludności w Chorzowie wyraźnie wykazały, że w przedziale wieku 20–29 lat współczynnik feminizacji wykazuje poważne niedobory kobiet. W grupie wiekowej 20–24 lata współczynnik wyniósł 99 kobiet przypadających na 100 mężczyzn, w grupie 25–29 lat 97 oraz w grupie 30–34 lata 100<sup>16</sup> – przy współczynniku feminizacji dla populacji chorzowian ogółem wynoszącym w analogicznym okresie 110.

Skutkiem wskazanych niedoborów kobiet w tych grupach jest spadek liczby zawieranych małżeństw oraz liczby urodzeń, co w konsekwencji prowadzi do narastania procesów starzenia się ludności. Warto zauważyć, że w ciągu ostatniej dekady w Polsce najwyższą płodnością (liczba urodzeń żywych na 1000 kobiet) cechowała się grupa wiekowa 25–29 lat. W ostatnich latach występuje zjawisko przesuwania się wysokich wskaźników płodności ku starszym grupom wiekowym. O ile w roku 2000 w skali całego kraju najwyższe wartości liczby urodzeń na 1000 kobiet charakteryzowały grupy wiekowe 25–29 oraz 20–24 lata, o tyle już w roku 2005 analizowany wskaźnik przyjmował podobne wartości w grupach 20–24 oraz 30–34 lata – a w 2009 roku liczba urodzeń żywych na 1000 kobiet w grupie wiekowej 30–34 lata była wyższa niż w grupie 20–24 lata (najwyższe wartości przez cały ten okres charakteryzowały grupę wiekową 25–29 lat<sup>17</sup>). Zjawisko to dotyka zarówno miast jak i obszarów wiejskich, choć w tym drugim przypadku następuje z pewnym opóźnieniem i w skali całego kraju wystąpiło po raz pierwszy dopiero w roku 2009<sup>18</sup>.

Uwzględniając fakt wysokiej przewagi kobiet nad mężczyznami w Chorzowie należy podkreślić wyraźną prawidłowość jaką jest wysoki udział mężczyzn w zgonach osób w wieku do 65 lat z powodu chorób układu krążenia na 100 tys. ludności w tym wieku

---

<sup>14</sup> Więcej: J. Holzer, Demografia. PWE. Warszawa 1999.

<sup>15</sup> Por. D. Celińska-Janowicz, A. Miszczuk, A. Płoszaj, M. Smętkowski, Aktualne problemy demograficzne regionu Polski wschodniej, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych EUROREG, Warszawa 2010, s. 21.

<sup>16</sup> Zob. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny w 2016 roku.

<sup>17</sup> Więcej: Rocznik Demograficzny 2010 (2010). Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

<sup>18</sup> Por. D. Celińska-Janowicz, A. Miszczuk, A. Płoszaj, M. Smętkowski, Aktualne problemy demograficzne regionu Polski...

– wskazany udział wyniósł 185,3 w relacji do 63,5 wśród kobiet. W tej kategorii przyczyn zgonów jest to wyraźna przewaga Chorzowa w relacji do kraju i województwa: 124,2 Chorzów, 97,5 województwo i 85,7 kraj. Analizując powyższą zmienną opisującą zgony należy zauważyć jej dominującą pozycję w relacji do innych przyczyn. W 2015 roku w grupie trzech przyczyn zgony z powodu chorób układu krążenia stanowiły 43,5%, zgony spowodowane nowotworami 27,7% oraz układu oddechowego 2,8%.

Średni wiek mieszkańców powiatu wynosi 42,2 lat i był porównywalny do średniego wieku dla województwa śląskiego 41,9 lat oraz dla mieszkańców całej Polski 40,9 lat<sup>19</sup>. Mieszkańcy Chorzowa zawarli w 2015 roku 559 małżeństw, co odpowiada 5,1 małżeństwom na 1000 mieszkańców. Liczba zawieranych małżeństw przypadająca na 1000 mieszkańców była porównywalna z wartością dla województwa i kraju – odpowiednio było to w 2015 roku 4,9 oraz 4,88. W analizowany okresie w Chorzowie odnotowano 1,9 rozwodów na 1000 mieszkańców i była to również wielkość zbliżona do danych wojewódzkich – 1,8 oraz kraju – 1,71. Z uwagi na zmienną opisującą stan cywilny mieszkańców Chorzowa 28,8% było w 2015 roku stanu wolnego, 52,2% żyło w związkach małżeńskich, 7,2% było po rozwodzie, a 11,6% stanowili wdowy i wdowcy<sup>20</sup>.

W tym świetle warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2002–2016 liczba mieszkańców Chorzowa zmniejszyła się 6%, tj. o 6 572 osoby. Temu procesowi towarzyszyła regularna dodatnia dynamika wzrostu urodzeń żywych, która w latach 2005–2016 w Chorzowie zawarła się w przedziale od 112,2% w 2006 rok do 104,3% w 2016 roku. Zgony ogółem charakteryzowały się w analizowanym okresie czasu również tendencją spadku z poziomu 102,64% w roku 2006 do 92,29 % w 2016 roku (tabela 1).

**Tabela 1.** Podstawowa charakterystyka demograficzna Chorzowa w latach 2004–2016

Zmienne	Lata												
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	115 241	114 686	113 978	113 678	113 314	113 007	111 843	111 536	111 168	110 761	110 337	109 757	109 398
2	100	99,5	98,9	98,6	98,3	98,1	97,1	96,8	96,5	96,1	95,7	95,2	94,9
3	bd	975	1 093	1 121	1 161	1 229	1 159	1 046	1 074	1 115	1 052	1 026	1 017
4	bd	100	112,10	114,97	119,08	126,05	118,87	107,28	110,15	114,36	107,90	105,23	104,31
5	1 519	1 517	1 478	1 504	1 512	1 495	1 400	1 478	1 481	1 530	1 457	1 502	1 364
6	100	102,64	100,00	101,76	102,30	101,15	94,72	100,00	100,20	103,52	98,58	101,62	92,29
7	-582	-542	-385	-383	-351	-266	-241	-432	-407	-415	-405	-476	-347
8	100	140,78	100,00	99,48	91,17	69,09	62,60	112,21	105,71	107,79	105,19	123,64	90,13
9	bd	-96	-231	-160	-139	-89	-38	-55	-62	-136	-141	0	-2
10	bd	100	240,63	166,67	144,79	92,71	39,58	57,29	64,58	141,67	146,88	0,00	2,08

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

<sup>19</sup> Zob. Chorzów w liczbach...

<sup>20</sup> Tamże.

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

„bd” – brak danych

Opisany rozkład liczby urodzeń żywych i zgonów ogółem wpłynął na przyrost naturalny w Chorzowie, który w analizowanym okresie czasu był wysoce ujemny – z tendencją spadku jego dynamiki. W latach 2004–2016 przyrost naturalny zawarł się w przedziale od –582 do –347 co daje dynamikę spadku z poziomu 140,78% w 2005 roku do 90,13% w 2016 roku. W efekcie w Chorzowie w 2015 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na poziomie 1,33 i był wyższy od współczynnika wojewódzkiego, który osiągnął w analizowanym okresie czasu poziom 1,26 oraz krajowego o poziomie 1,29. Należy zaznaczyć, że jeżeli współczynnik dzietności kształtuje się w przedziale od 2,10 do 2,15 liczby urodzeń dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15–49 lat), to występuje pełna zastępowalność pokoleń<sup>21</sup>. Podobnie jak współczynnik dzietności ukształtował się współczynnik reprodukcji brutto, który wyniósł w analogicznym okresie czasu w Chorzowie 0,67 i był wyższy od współczynnika wojewódzkiego o 0,06 i ogólnopolskiego o 0,04. Warto zauważyć, że współczynnik o wielkości 1 jest gwarancją prostej reprodukcji ludności, natomiast gdy przybiera wartość powyżej 1, występuje proces poszerzania ludności<sup>22</sup>. Podobnie ukształtował się w Chorzowie współczynnik dynamiki demograficznej (jest to stosunek liczby urodzeń żywych do liczby zgonów<sup>23</sup>), który wyniósł 0,68 i był wyraźnie mniejszy od współczynnika dla województwa i kraju odpowiednio 0,15 oraz 0,26<sup>24</sup>.

W analizowanym okresie w Chorzowie urodziło się 1 026 dzieci, w tym 50,1% dziewczynek i 49,9% chłopców. Natomiast obserwacja migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w latach 2004–2015 wskazała na ujemne saldo jej wartości – z tendencją dynamicznego spadku. W analizowanym okresie migracje zawierały się w przedziale od –96 w 2015 roku do –2 w 2016 roku. Okresem największych migracji były lata 2006–2007, w których saldo migracji wyniosło odpowiednio –231 oraz –160 (tabela 1).

Opisane zjawiska na trwałe od lat kształtują nie tylko stan i strukturę ludności Chorzowa. W kontekście unijnej polityki społecznej sprostanie wyzwaniom demograficznym wymaga działań w wielu obszarach, wśród których za kluczowe uznaje się:

- równość szans i dostęp do rynku pracy, obejmujące również rozwój umiejętności i uczenie się przez całe życie oraz aktywne wsparcie dla zatrudnienia, by zwiększyć

<sup>21</sup> Por. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012 r., s. 22.

<sup>22</sup> Zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS, Warszawa 2014 r., s. 192.

<sup>23</sup> Szerzej: J. Z. Holzer., Demografia, PWE Warszawa 2003 r.

<sup>24</sup> Por. Chorzów w liczbach...

możliwości zatrudnienia, ułatwić przechodzenie do nowego miejsca pracy oraz poprawić szanse na zatrudnienie poszczególnych osób,

- sprawiedliwe warunki pracy, zapewniające odpowiednią i wiarygodną równowagę praw i obowiązków między pracownikami a pracodawcami, a także między elastycznością i bezpieczeństwem, tak by ułatwić tworzenie miejsc pracy, podejmowanie oferowanej pracy oraz zdolności dostosowywania się przedsiębiorstw, a także promowanie dialogu społecznego,
- odpowiednia i trwała ochrona socjalna oraz dostęp do wysokiej jakości podstawowych usług, w tym opieki nad dziećmi, opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, w celu zapewnienia godnego życia i ochrony przed zagrożeniami oraz umożliwienia obywatelom pełnego funkcjonowania na rynku pracy i, ogólniej rzecz biorąc, w społeczeństwie<sup>25</sup>.

Ujawniają się one intensywnie również w obszarze województwa śląskiego oraz kraju<sup>26</sup>. Zmiany w strukturze ludności, jakie dokonały się w latach 1988–2008 oraz 2009–2015, są wręcz znamienne. Poszukując ich źródeł można wskazać na kilka następujących przyczyn. Wydaje się, że przełomowymi były czynniki o charakterze kulturowym, do których zalicza się<sup>27</sup>:

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

---

<sup>25</sup> Więcej: W kierunku europejskiego filaru praw socjalnych - pytania i odpowiedzi, Komisja Europejska, Strasburg 2016.

<sup>26</sup> Szerzej: R. Marszowski, Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne. HUMANUM 2/2017. Warszawa 2017, s. 215-228.

<sup>27</sup> Szerzej: D. J. van de Kaa, Europe and iys Population. The long View European Populations. Unity in Diversity. Dordercht 1999 r.

Kolejne przyczyny, można zidentyfikować w obszarze przemian społeczno-gospodarczych, które miały miejsce w Polsce w latach 90. XX w. Był to okres, w którym nastąpiła depresja demograficzna, jako wynik nałożenia się na siebie kilku niekorzystnych uwarunkowań<sup>28</sup>:

- echa niżu demograficznego (pokolenie niżu z lat 60. XX w. rodiło swoje dzieci w drugiej połowie lat 80. i w latach 90. XX w.),
- transformacji gospodarczej, której skutkiem było pojawienie się i szybkie narastanie bezrobocia, utrata pracy i źródła dochodu, brak poczucia bezpieczeństwa społecznego<sup>29</sup>,
- urynkwienia cen mieszkań i wzrostu kosztów utrzymania przy zamrożonych płacach utrudniającego młodym ludziom założenie rodziny,
- nasilanie się przemian społecznych przez upowszechnianie się wzorców zachowań w zakresie wolnych związków, rodziny jednoosobowej, konieczność długiego kształcenia się oraz dyspozycyjności wobec pracodawcy.

Ważnym źródłem przemian demograficznych są również obserwowane w pierwszej dekadzie XXI wieku zjawiska związane z wejściem Polski do Unii Europejskiej, wśród nich na szczególną uwagę zasługują<sup>30</sup>:

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

Wskazane prawidłowości kształtują strukturę demograficzną ludności Chorzowa, w tym zachodzące poważne zmiany w biologicznych grupach wieku. Według stanu na 2014 rok liczba ludności według wskazanego podziału była następująca: ludność w wieku 0–14 lat stanowiła 14,0% ludności ogółem, w wieku 15–64 lat 67,97% i w wieku 65 lat i więcej 17,94%. Zgodnie z prognozami ten rozkład w 2035 roku może być następujący: 12,77% – spadek o 1,23%, 62,61% – spadek o 5,35% oraz 24,62% – wzrost o 6,68%. Z kolei analizowany rozkład liczebności ludności miasta według biologicznych grup wieku w 2050 może ulec dalszej zmianie, według następujących prognozowanych wielkości: 12,62% – spadek o 1,74%, 55,45% – spadek o 12,51% oraz 31,93% – wzrost o 13,99%<sup>31</sup> (rysunek 1).

---

<sup>28</sup> Por. A. Runge, Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014 r.).

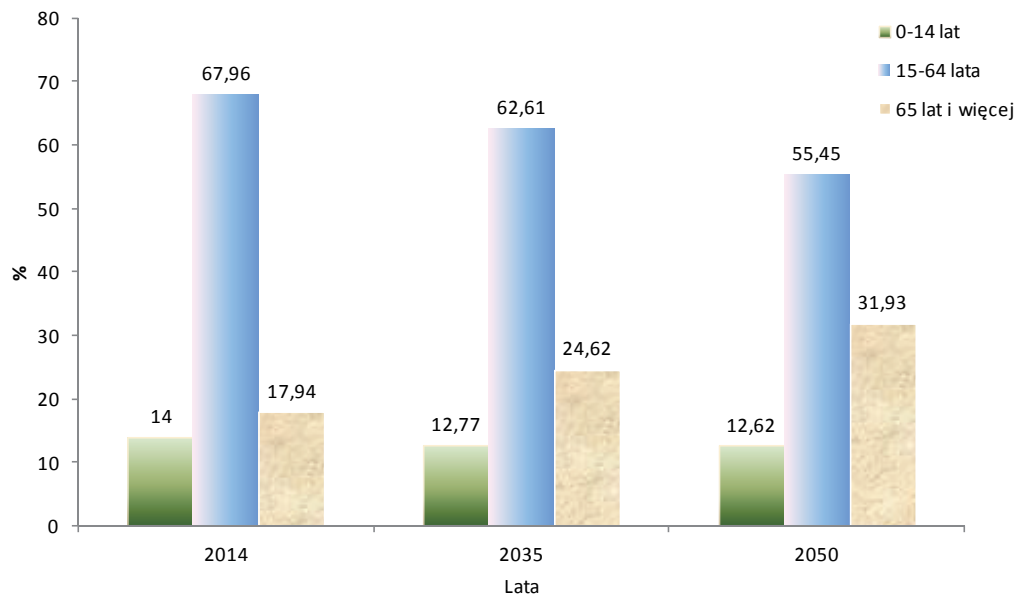
<sup>29</sup> Zob. R. Marszowski, Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów, Przegląd Górniczy, 12/2016, wyd. SITG, Katowice, s. 59–66.

<sup>30</sup> 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 r., s. 286–287.

<sup>31</sup> Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, Warszawa 2014 r.



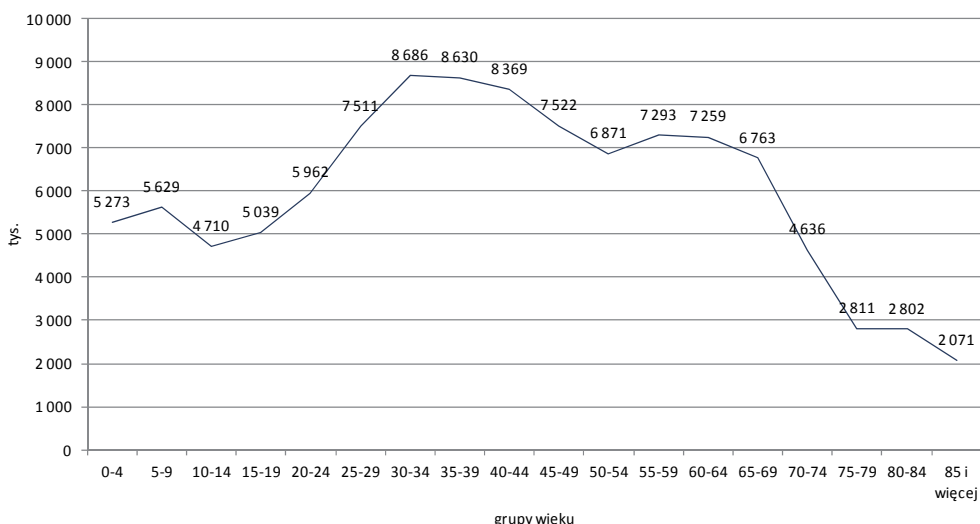
**Rysunek 1.** Zmiany liczby ludności w biologicznych grupach wieku dla Chorzowa według prognozy GUS na lata 2014–2055



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

Analiza populacji zamieszkującej Chorzów w przekroju grup wieku pozwala na sformułowanie kilku kolejnych wniosków. W badanej strukturze najbardziej liczebnymi grupami były osoby w wieku od 30 do 34 lat, od 35 do 39 lat oraz od 39 do 44 lat. Z uwagi na ich liczebność (ponad 24% ludności ogółem) można przyjąć założenie, że są to trzy grupy wiekowe, które z uwagi na swoją liczebność będą decydowały o przyszłej strukturze ilościowej i jakościowej ludności Chorzowa. Jak się wydaje będą one najdynamiczniej kształtować procesy zachodzące na rynku pracy. W szczególności wiążące się m.in. z procesem starzenia chorzowian, ich aktywnością i biernością zawodową, mobilnością przestrzenną (migracje) oraz edukacyjną, jakością i poziomem zabezpieczenia społecznego. W odniesieniu do wskazanej prawidłowości ważnym jest przedział wieku w przypadku, którego obserwuje się wyraźne zmniejszanie populacji mieszkańców Chorzowa. Tym przedziałem są roczniki w wieku od 65 do 85 i więcej lat. W tym kontekście należy zauważyć, że przesunięcia poszczególnych kohort w strukturze demograficznej chorzowian mogą wywoływać wyraźne zwiększenie się populacji ludności w rocznikach wchodzących w wiek emerytalny przy jednoczesnym spadku liczebności populacji w rocznikach charakteryzujących się młodością demograficzną oraz najwyższą aktywnością i mobilnością zawodową (rysunek 2).

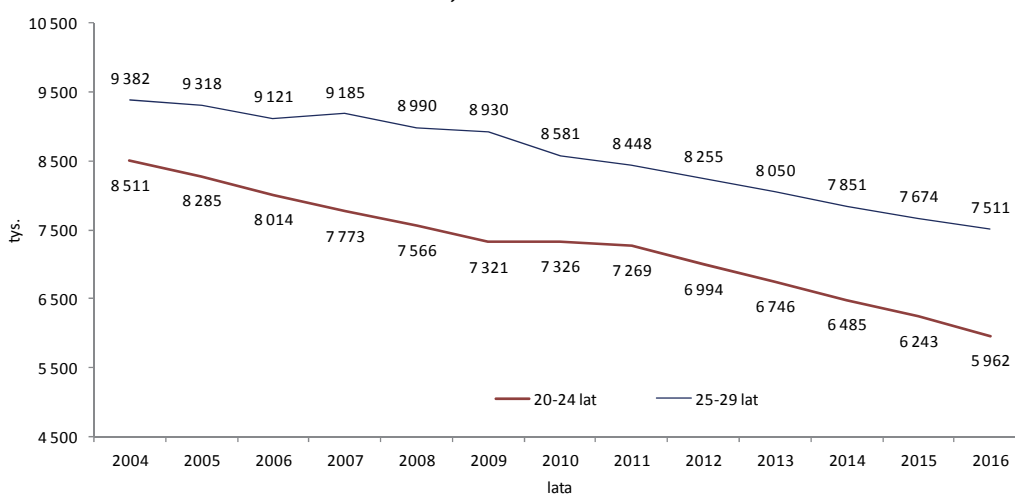
**Rysunek 2.** Ludność Chorzowa według grup wieku na koniec 2016 roku



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

Warto zauważyć, że wskazana populacja ludności w wieku od 30 do 34 lat, od 35 do 39 lat oraz od 40 do 44 lat z uwagi na jej liczebność będzie ulegać systematycznemu spadkowi na rynku pracy Chorzowa w wyniku braku jej prostej zastępowalności przez wyraźnie mniejszą liczbowo populację ludzi najmłodszych – w przedziałach wieku 0–4 lata, 0–5 lat, 10–14 lat, 15–19 lat oraz 20–24 lata (ponad 24,3% ludności ogółem) – rysunek 3.

**Rysunek 3.** Ludność Chorzowa według grup wieku 20–24 lata oraz 25–29 lat. Obserwacje za lata 2004–2016



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

Należy zauważyć, że wskazany rozkład liczby mieszkańców Chorzowa według grup wieku będzie determinować na rynku pracy procesy, które są wypadkową dwóch zjawisk: spadku ludności w wieku młodości demograficznej oraz wysokiej mobilności edukacyjnej, zawodowej i migracyjnej przy jednoczesnym wyraźnym wzroście liczebności ludności w starszych rocznikach.

W aspekcie terminu „starsze roczniki” warto podjąć refleksję na definicję starzenia się i/lub starości. 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 świata<sup>32</sup>. W aspekcie jednostkowym starość jest zjawiskiem biologicznym składającym się na cykl życia ludzkiego<sup>33</sup>. 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 zgonu<sup>34</sup>. 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 statyczny<sup>35</sup>. Zgodnie z teorią cyklu życia D. J. Levinsona<sup>36</sup>, 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. Eriksona<sup>37</sup> – 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 starzy (*the oldest old*) – osoby

<sup>32</sup> Por. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012, s. 15–18.

<sup>33</sup> Zob. A. Zych, Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

<sup>34</sup> Szerzej: T. B. Kirkwood, Human Senescence, „BioEssay” nr 18 z 1996 r.

<sup>35</sup> Zob. K. Porzych, K. Kędziora-Kornatowska, M. Porzych, Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

<sup>36</sup> Zob. D. J. Levinson, A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).

<sup>37</sup> Por. E. H. Erikson, Dopełniony cykl życia, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

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, sprząatanie, 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)<sup>38</sup> nie postrzegала 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 – co zostało już wcześniej zauważone – największe tempo wzrostu starzenia się społeczeństwa Chorzowa będzie występować w tzw. grupie old-old, czyli w kategoriach najstarszych, w wieku 75 lat i więcej. 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. Warto zauważyć, że w ciągu najbliższego dwudziestopięcioletnia Polska stanie w obliczu starzenia się społeczeństwa. Jak wynika z badań Z. Wiśniewskiego np. 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 ludzkimi<sup>39</sup>. Coraz więcej organizacji podejmuje w ramach zarządzania wiekiem (*age manage-*

<sup>38</sup> Zob. S. de Beauvoir, *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996, 7.

<sup>39</sup> Jak pisze A. Pochtowski 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. 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

ment) różnorodne działania skierowane do pracowników powyżej 45 roku życia. Zmierzają one do poprawy środowiska pracy w celu utrzymania osób starszych w miejscu pracy, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego<sup>40</sup>.

W tym świetle na podstawie analiz populacji mieszkańców Chorzowa w przekroju ekonomicznych grup wieku – w latach 2004–2016 – zaobserwowane zostały kolejne prawidłowości. Przede wszystkim w latach 2004–2016 istotnie uległa zmniejszeniu liczebność ludność w wieku przedprodukcyjnym (8,11%). Należy zauważyć, że był to spadek porównywalny do zaobserwowanego w województwie śląskim. Podobnie 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 90,16 % wobec spadku populacji ludności w wieku produkcyjnym w Chorzowie do poziomu 89,33% – w relacji do stanu w 2004 roku. W populacji ludności w wieku poprodukcyjnym zarówno w województwie śląskim oraz w Chorzowie w latach 2004–2016 zaobserwowany został dynamiczny wzrost ludności odpowiednio o 33,8% oraz 18,9% (tabela 2).

**Tabela 2.** Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i Chorzowa według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2016. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%

Ludność	Lata												
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	712 683	689 588	670 213	656 318	649 030	644 622	647 029	644 606	643 948	642 956	643 231	642 921	645 442
2	100	96,8	94,0	92,1	91,1	90,5	90,8	90,4	90,4	90,2	90,3	90,0	90,6
3	16 981	16 542	16 191	16 048	15 968	15 867	15 632	15 524	15 458	15 570	15 603	15 562	15 603
4	100	97,41	95,35	94,51	94,03	93,44	92,06	91,42	91,03	91,69	91,89	91,64	91,89
5	3 260 972	3 258 695	3 246 847	3 230 968	3 213 483	3 195 974	3 174 067	3 144 216	3 108 856	3 067 933	3 026 020	2 983 260	2 940 272
6	100	99,9	99,6	99,1	98,5	98,0	97,3	96,4	95,3	94,1	92,8	91,0	90,16
7	77 405	77 161	76 452	75 898	75 231	74 732	73 737	73 189	72 470	71 616	70 766	69 956	69 146
8	100	99,68	98,77	98,05	97,19	96,55	95,26	94,55	93,62	92,52	91,42	90,38	89,33
9	727 116	737 492	752 077	766 829	783 152	800 129	813 839	837 535	863 066	888 558	916 673	944 668	973 450
10	100	101,4	103,4	105,5	107,7	110,0	111,9	115,2	118,7	122,2	126,1	131	133,8
11	20 855	20 983	21 335	21 732	22 115	22 408	22 474	22 823	23 240	23 575	23 968	24 239	24 649
12	100	100,61	102,30	104,21	106,04	107,45	107,76	109,44	111,44	113,04	114,93	116,23	118,19

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

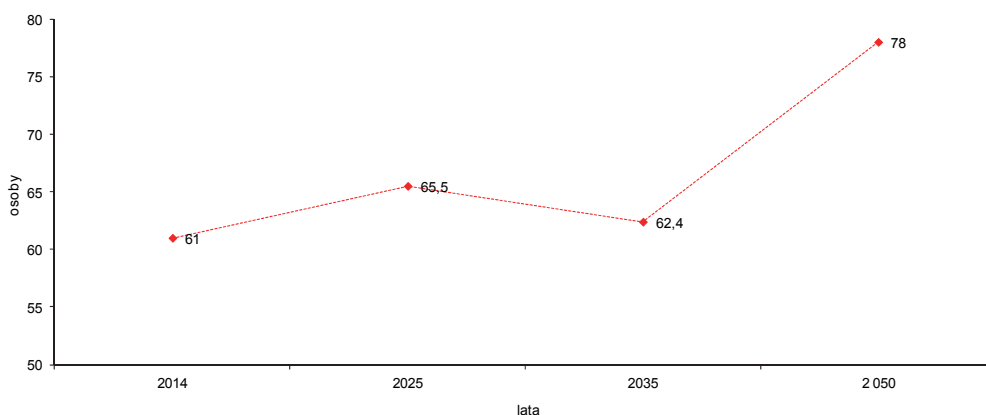
Legenda: 1. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej), 2. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej), 3. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w Chorzowie (14 lat i mniej), 4. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku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

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

<sup>40</sup> Por. Z. Wiśniewski (red.), Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 9.

Kolejną ważną zmienną – opisującą strukturę ludności – jest wskaźnik obciążenia demograficznego<sup>41</sup>. Według stanu na koniec 2014 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym w Chorzowie przypadały 61 osoby nieaktywne zawodowo. Na przestrzeni lat 2010–2014 był to wzrost z liczby 59,5 do 61 osób. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie roku 2050 obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w Chorzowie może wzrosnąć z 61 w 2014 roku do 65,5 w 2025 roku, 62,4 w 2035 roku i 78 osób w 2050 roku (rysunek 4).

**Rysunek 4.** Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego dla Chorzowa według prognozy GUS do 2050 roku



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

Wskazany przyrost determinowany jest w prognozie przede wszystkim bardzo wysokim prognozowanym wzrostem wskaźnika obciążenia demograficznego dla ludności w wieku poprodukcyjnym z 34 w roku 2014 do 51 osób w roku 2050. Należy zaznaczyć, że zgodnie z prognozą do roku 2050 można oczekiwać wyraźnej dominacji obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w miastach<sup>42</sup>.

Na kanwie zaprezentowanych powyżej prognoz – na co zwraca się szczególną uwagę – właściwe relacje między ludnością w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym są niezwykle ważne z punktu widzenia efektywności każdego systemu emerytalnego. Począwszy od połowy XX w., społeczeństwa krajów wysoko rozwiniętych, a zwłaszcza Europy Zachodniej, zaczęły się intensywnie starzeć, przez co zaburzają się te proporcje. Proces starzenia się społeczeństwa niesie ze sobą wiele zagrożeń i ma negatyw-

<sup>41</sup> Wskaźnik ten wyznaczany jest, jako stosunek liczby osób w wieku, gdy są one nieaktywne lub bierne zawodowo, czyli w wieku nieprodukcyjnym (liczba dzieci w wieku 0–14 lat, liczba osób w wieku 60 lub 65 lat i więcej) do liczby osób będących w wieku produkcyjnym (liczba osób w wieku 15–59 lub 64 lata). Zob. Główny Urząd Statystyczny. Portal informacyjny: [www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-6132.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6132.htm) (dostęp: 22.10.2017 r.).

<sup>42</sup> Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r.

ny wpływ nie tylko na sytuację finansową systemu emerytalnego, ale i całych finansów publicznych. Rosnąca liczba osób uprawnionych do pobierania świadczeń emerytalnych znajduje odzwierciedlenie we wzroście wydatków publicznych na cele społeczne. Emerytury stanowią dużą i wciąż rosnącą część wydatków publicznych, średnio ponad 10% PKB całej Unii Europejskiej, a w 2060 r. mogą stanowić nawet 12,5% PKB<sup>43</sup>. Utrzymujący się trend wzrostowy liczby emerytów będzie się z pewnością przyczyniał do wzrostu deficytu i długu publicznego w przyszłości. W konsekwencji prognozowanych zmian należy zauważyć, że z opublikowanych przez Komisję Europejską<sup>44</sup> zestawień dotyczących prognozowanych zmian w wielkości obciążeń wynikających z wypłaty świadczeń zarówno z pierwszego (repartycyjnego) filaru systemu emerytalnego jak i tych finansowanych przez prywatne obowiązkowe plany kapitałowe wynika, że w perspektywie najbliższych 50 lat w Polsce suma wydatków publicznych (w odniesieniu do PKB) na świadczenia emerytalne spadnie (z 11.8% PKB do 9.6% PKB), choć mają one być nadal w całej perspektywie 50 lat niezbilansowane<sup>45</sup>. Poza Łotwą jesteśmy pod tym względem na tle innych krajów europejskich wyjątkiem<sup>46</sup> – większość z nich ma bowiem doświadczyć wzrostu relatywnych obciążeń wynikających z finansowania emerytur w stosunku do PKB<sup>47</sup>.

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

Warto w tym świetle zauważyć kilka znaczących zmian, które na przestrzenie drugiej połowy XX wieku wystąpiły w Polsce – i zgodnie z prognozami mogą na trwałe występować w przyszłych dekadach. W latach 1950–2011 udział najmłodszej grupy ekonomicznej w populacji Polski zmniejszył się z około 35–37% do 19%, natomiast najstarszej — zwięk-

---

<sup>43</sup> Por. Biała księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur, Komisja Europejska, Bruksela, 2012 r., s. 4.

<sup>44</sup> Więcej: European Commission i Economic Policy Committee (2012), "The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)", European Commission, European Economy 2.

<sup>45</sup> Tamże, s. 107.

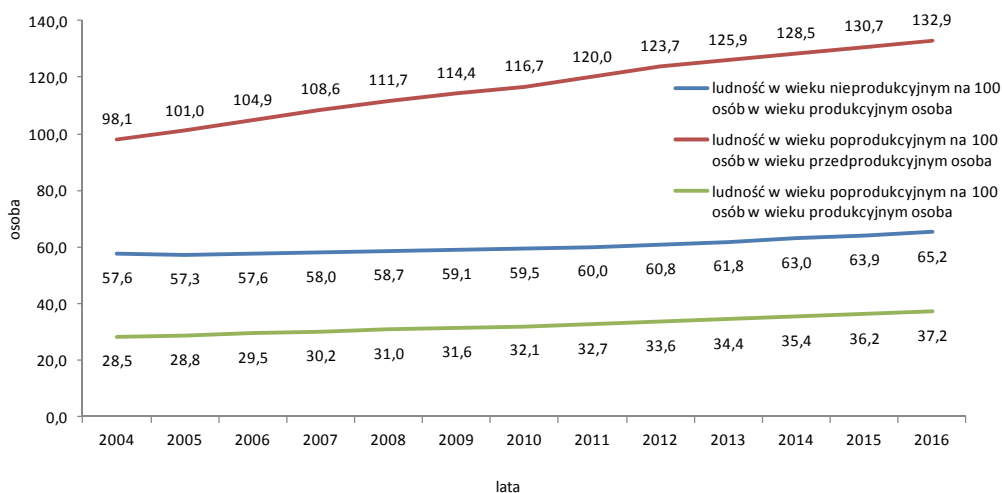
<sup>46</sup> Por. European Commission i Economic Policy Committee... s. 101.

<sup>47</sup> Zob. A. Janicka, P. Kaczmarczyk, M. Anacka, Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje oraz inne ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2015, s. 26.

<sup>48</sup> Szerzej: Sytuacja demograficzna województwa śląskiego, w: Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011 r., s. 14–32.

szły się z około 7% do 17,5%. Prognoza ludności GUS przewiduje dalsze głębokie zmiany struktury demograficznej do 2035 r. – zmniejszenie się udziału ludności w wieku 0–17 lat do 15,8% oraz wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym do 26,7%<sup>49</sup>. Jeszcze szybciej ma wzrastać liczba ludności w wieku sędziwym – 80 i więcej lat. Według Eurostatu ma się ona zwiększyć z poziomu 1,1 mln w 2008 r. do 3,3 mln w 2040 r. i 4 mln w 2060 r., czyli z wyjściowego wskaźnika około 3%, aż do 13% w końcu prognozowanego okresu<sup>50</sup>.

**Rysunek 5.** Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego według ekonomicznych grup wieku dla miasta Chorzowa w latach 2004–2016



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

W kontekście tych zjawisk należy zauważyć, że z punktu widzenia polityki społecznej jednym z najważniejszych uwarunkowań demograficznych jest struktura ludności według wieku<sup>51</sup>. Jak zauważa E. Trawiński cywilizacja współczesna niesie gwarancje coraz dłuższego, średniego czasu trwania życia. Towarzyszy temu zjawisko zwiększania się liczby populacji ludzi w starszym wieku przy jednoczesnym spadku przyrostu naturalnego. W efekcie skutkuje to w skali globalnej utrwalaniem się modelu tzw. „odwróconej piramidy demograficznej”<sup>52</sup>, który charakteryzuje się m.in. w sferze społecznej występowaniem na rynku pracy braku zastępowalności pokoleń i rodzi problem zabezpieczenia godnych

<sup>49</sup> Por. Główny Urząd Statystyczny, Prognoza ludności na lata 2008–2035 roku, Warszawa 2009, s. 163.

<sup>50</sup> Zob. Eurostat, Prognoza ludności w Unii Europejskiej 2008–2060.

<sup>51</sup> Por. J. Orczyk: Polityka społeczna. Uwarunkowania i cele. AE, Poznań 2005, s. 31.

<sup>52</sup> Zjawisko zmiany demograficznej obszernie zostało omówione przez: Z. Strzelecki, Współczesna i przyszła sytuacja demograficzna cywilizacji zachodniej, w: Współczesna cywilizacja zachodu. Atuty i słabości, J. Osiński, red., wyd. Oficyna SGH, Warszawa 2010, pasimm.



warunków odchodzącym od aktywności zawodowej. Z kolei w sferze skutków gospodarczych wywołuje tzw. „pustoszenie rynków pracy”<sup>53</sup>. Stąd aktualnym jest wciąż – mimo upływu kilkunastu lat od jego sformułowania – postulat L. Frąckiewicz, w którym stwierdza się, że ekonomiczne, socjalne, społeczne, medyczne, kulturowe skutki zjawiska starości demograficznej obejmują różne sfery zachowań, potrzeb, tendencji, tworząc rozległy katalog zadań, realizacja których wymaga uruchomienia odpowiednich podmiotów i instrumentów polityki społecznej<sup>54</sup>. Odpowiedzią na ten postulat jest m.in. praca E. Trafiałek pt. „O nową politykę społeczną wobec starości”<sup>55</sup>. Jak zostało podkreślone już wcześniej autorka tekstu zauważa konieczność budowania przyszłościowego kształtu polityki społecznej, szczególnie wobec starości. Ten proces przede wszystkim wymaga opracowania katalogu priorytetowych zadań rozstrzygających główne kwestie, których źródłem jest zmieniająca się struktura demograficzna w wymiarze globalnym, regionalnym i lokalnym<sup>56</sup>. Jednym z pierwszych zadań w tym zakresie jest międzynarodowa integracja działań w konstruowaniu i wdrażaniu nowego modelu funkcjonowania gospodarki oraz nowego modelu oszczędzania i inwestowania. W tym zakresie głównym celem jest zapewnienie ludziom starym odpowiednich dochodów i opieki.

Analizując ludność Chorzowa według poziomu wykształcenia należy zauważyć, że 23 898 mieszkańców tego miasta jest w wieku potencjalnej nauki – 3–24 lata – (w tym 11 596 kobiet oraz 12 192 mężczyzn). Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku 15,1% ludności posiadało wykształcenie wyższe, 2,9% wykształcenie policealne, 11,3% średnie ogólnokształcące, a 19,8% średnie zawodowe. Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się 26,7% mieszkańców Chorzowa, gimnazjalnym 4,7%, natomiast 18,6% podstawowym ukończonym. Jedynie 0,8% mieszkańców zakończyło edukację przed ukończeniem szkoły podstawowej.

W porównaniu do średniej krajowej mieszkańcy Chorzowa mają analogiczny poziom wykształcenia. Wśród kobiet mieszkających w Chorzowie największy odsetek ma wykształcenie podstawowe ukończone (22,3%) oraz zasadnicze zawodowe (20,2%). Mężczyźni najczęściej mają wykształcenie zasadnicze zawodowe (34%) oraz średnie zawodowe (22,2%). Z kolei 18,8% mieszkańców Chorzowa w wieku potencjalnej nauki (3–24 lata) zalicza się do przedziału 3–6 lat – wychowanie przedszkolne (18,8% wśród dziewczynek i 18,9% wśród chłopców). Na tysiąc dzieci w wieku przedszkolnym 803 uczęszcza do placówek wychowania przedszkolnego. Na jedno miejsce w placówce wychowania przedszkolnego przypada 1,09 dzieci w wieku przedszkolnym.

---

<sup>53</sup> Zob. E. Trafiałek, *Starzenie się i starość*, wyd. Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006, s. 246.

<sup>54</sup> Por. L. Frąckiewicz, *Problemy demograficzne Polski*, w: *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* nr 5 z 2003 r., s. 11, *passim*.

<sup>55</sup> Por. E. Trafiałek, *O nową politykę społeczną wobec starości*, w: L. Frąckiewicz, red., *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku*, wyd. Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2002, s. 179–196.

<sup>56</sup> Zob. E. Trafiałek, *Starzenie się i starość...*, s. 252–258.

W grupie wiekowej 3–24 lata na poziomie podstawowym (7–12 lat) kształcą się 25,6% ludności (25% wśród dziewczynek i 26,3% wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach podstawowych przypada 21 uczniów. Współczynnik skolaryzacji brutto (stosunek wszystkich osób uczących się w szkołach podstawowych do osób w wieku 7–12 lat) wynosi 90,1%. Wśród mieszkańców w wieku potencjalnej nauki 11,9% zalicza się do przedziału 13–15 lat – wykształcenie na poziomie gimnazjalnym (12,1% wśród dziewczynek i 11,7% wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach gimnazjalnych przypada 21 uczniów. Współczynnik skolaryzacji brutto wynosi 115,55. Z kolei w grupie wiekowej 3–24 lata na poziomie ponadgimnazjalnym (16–18 lat) kształcą się 12,8 % mieszkańców (12,6 % wśród dziewczynek i 13 % wśród chłopców). Na jeden oddział w szkołach ogólnokształcących przypada 2 uczniów. Na oddział w szkołach średnich zawodowych i artystycznych 24 uczniów. W przedziale wiekowym odpowiadającym edukacji w szkołach wyższych (19–24 lat) znajduje się 30,9% mieszkańców Chorzowa w wieku potencjalnej nauki (31,5% kobiet i 30,3 % mężczyzn)<sup>57</sup>.

Uwzględniając strukturę wykształcenia chorzowian warto zwrócić uwagę na znaczenie wykształcenia w kształtowaniu stosunków zachodzących na rynku pracy. W licznych dokumentach i opracowaniach podkreśla się, że edukacja jest kluczowym czynnikiem determinującym wzrost szans rozwojowych jednostki na rynku pracy, w szczególności w kontekście aktywizacji zawodowej i szans związanych z pozyskiwaniem zatrudnienia. W tym świetle warto podkreślić, że współczesny paradygmat gospodarki opartej na wiedzy powinien uwzględnić fakt, że potrzeby ludzkie są zaspokajane w procesie produkcji i usług. To właśnie dzięki edukacji wiedza „rozprzestrzenia się” we wszystkich sektorach gospodarki. Ekonomiści i politycy społeczni dostarczają przekonujących wymiernych dowodów korzyści z edukacji. Korzyści ekonomiczne ilustrują różnice w zarobkach pomiędzy osobami o różnych poziomach wykształcenia. W ponad 2/3 krajów OECD osoby z wykształceniem wyższym mają o 50% wyższe zarobki w porównaniu z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym. Również z punktu widzenia makroekonomicznego inwestowanie w edukację jest opłacalne. W krajach OECD mężczyzna z wykształceniem wyższym w okresie aktywności zawodowej przynosi budżetowi państwa dochód z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie średnio o około 100 000 USD większy w porównaniu z osobą z wykształceniem średnim. Po odjęciu środków publicznych przeznaczonych na sfinansowanie kształcenia studenta w szkolnictwie wyższym, korzyść netto wynosi ponad 91 000 USD<sup>58</sup>. Zyski płynące z edukacji są jeszcze większe, jeśli uwzględnić korzyści społeczne wyrażone we wskaźnikach ważnych dla budowania

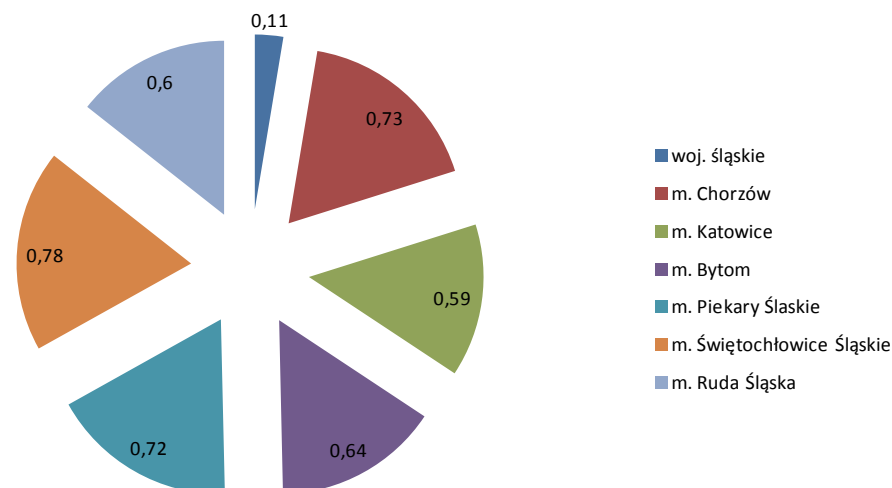
<sup>57</sup> Por. <http://www.polskawliczbach.pl/> (dostęp, 27.10.2017 r.)

<sup>58</sup> Por. Education at a Glance 2011: OECD Indicators [http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en\\_2649\\_39263238\\_48634114\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en_2649_39263238_48634114_1_1_1_1,00.html), s. 161-165.

zasobów kapitału społecznego. Według raportu OECD, w Polsce także według wyników badań „Diagnoza społeczna”, osoby z wyższym wykształceniem deklarują większą satysfakcję z życia, lepszy stan zdrowia, wyższy stopień wzajemnego zaufania, większe zaangażowanie w życie społeczne w postaci uczestnictwa w wyborach czy działaniach w wolontariacie<sup>59</sup>. W tym kontekście jak podkreśla U. Sztanderska wykształcenie liczy się nie tylko w momencie wejścia na rynek pracy i dopasowania do oczekiwań pracodawców. Konsekwencje początkowego wykształcenia ciągną się praktycznie przez całe życie, bo z nabytych w szkole wiedzy i umiejętności korzysta się bardzo długo. Te kompetencje z czasem uzupełnia doświadczenie zawodowe i szkolenia podejmowane już w okresie zatrudnienia. Przede wszystkim pod wpływem rozwoju technologii i nasilenia powiązań globalnych, wykształcenie pierwotne (szkolne) często musi być modyfikowane i rozszerzane, jeśli ma zapewnić pracę i satysfakcjonujące zarobki<sup>60</sup>.

Warto również zauważyć, że wyniki Narodowego Spisu Powszechnego wskazują na duży udział w populacji ludności ogółem w Chorzowie rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu. W relacji do danych wojewódzkich (0,11%) był to udział blisko siedmiokrotnie większy (0,73%) – rysunek 6.

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



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

<sup>59</sup> Zob. Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. J. Czapiński, T. Panek (red.). Warszawa 2009, s. 271.

<sup>60</sup> Więcej: U. Sztanderska, System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, wyd. Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, s. 5.

W świetle licznych opracowań<sup>61</sup> warto zauważyć, że wielkość udziału w populacji ludności ogółem w Chorzowie rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu, może mieć poważne konsekwencje wyrażające się negatywnymi skutkami mogącego wystąpić w Chorzowie zjawiska NETTs<sup>62</sup>. Jak zauważają Attewell i Newman<sup>63</sup> zjawisko NEET należy obecnie do jednego z najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej. Jak ważnym jest wspieranie wysiłku i działań licznych instytucji państwowych i samorządowych mających na celu depopulację grupy NEETs świadczą alarmujące komunikaty EUROSTATU, w których stwierdza się jednoznacznie, że zbyt wielu młodych ludzi ulega marginalizacji wchodząc do populacji NEETs. W 2015 r. w UE-28 odnotowano 6,2 mln osób w wieku 18–24 lat, które nie kształciły się, nie pracowały ani nie szkoliły się (młodzież NEETs); odsetek młodzieży NEETs w populacji osób w tym samym wieku wynosił 15,8%. Jednym z kluczowych czynników wyjaśniających różnice w odsetku młodzieży NEETs jest niski poziom wykształcenia; dlatego też w regionach charakteryzujących się stosunkowo wysokim odsetkiem osób wcześniej kończących naukę można się spodziewać stosunkowo wysokiego odsetka młodzieży NEETs.

W ujęciu dynamicznym odsetek młodzieży NEETs w UE-28 utrzymywał się na wysokim poziomie 16,9% w 2003 r., a następnie zmniejszył się w kolejnych latach do 14,0% w 2008 r. (tuż przed wybuchem globalnego kryzysu finansowego i gospodarczego). W późniejszym okresie odnotowano cztery kolejne wzrosty tego wskaźnika, którego wartość wyniosła 17,2% w 2012 r., przed ponownym spadkiem do 15,8% w 2015 r. W ostatnim dziesięcioleciu na odsetek młodzieży NEET w UE-28 wpływ wywierały głównie zmiany poziomu bezrobocia młodzieży, ponieważ odsetek osób biernych zawodowo w wieku 18–24 lat utrzymywał się na stosunkowo stabilnym poziomie (nieznacznie poniżej 8%). Z analizy przeprowadzonej w państwach członkowskich UE wynika, że najwyższy odsetek osób młodych, które w 2015 r. nie kształciły się, nie pracowały ani nie szkoliły się, odnotowano we Włoszech (27,9%), przy czym odsetek młodzieży NEET utrzymywał się

---

<sup>61</sup> Szerzej: J. M. Jungblut, M. Mascherini, A. Meierkord, L. Salvatore, NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 1, K. Rybicka, Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, wyd. Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 37, t. 2 z 2014 roku, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, s. 107, M. Pańkow, Młodzi na rynku pracy. Raport z badania, wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 13-15.

<sup>62</sup> Akronym NEETs został po raz pierwszy wprowadzony w Wielkiej Brytanii w 1999 roku za sprawą raportu Social Exclusion Unit (SEU). Raport odnosząc się do grupy NEET analizował sytuację osób, które nie posiadają zatrudnienia i nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, co oznacza w języku angielskim Not in Education, Employment or Training – dalej NEETs. Por. The Social Exclusion Unit, Office of the Deputy Prime Minister 7th floor, Eland House, Bressenden Place London SW1E 5DU 2004, s.1–12.

<sup>63</sup> Zob. P. Attewell, K. S. Newman (red.), Growing Gaps: Educational Inequality Around the World, Oxford University Press, New York, 2010, s. 181.

w przedziale 20–25% w Hiszpanii, na Cyprze, w Rumunii, Bułgarii, Grecji i Chorwacji. Z kolei najniższy odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się odnotowano w Holandii, gdzie wyniósł on 6,2%; odsetek ten utrzymywał się poniżej 10% również w Luksemburgu, Danii, Niemczech, Szwecji, Austrii i Republice Czeskiej<sup>64</sup>.

Wskazane powyżej – wręcz dramatyczne – dane implikują potrzebę zwrócenia uwagi na kwestie zależności między sytuacją ludzi młodych na rynku pracy a formami ich wsparcia w płynnym przejściu z edukacji do zatrudnienia. W tym obszarze należy wyraźnie podkreślić znaczenie programów i działań, w których ludzie młodzi postrzegani są, jako populacja osób kreatywnych, mobilnych i mimo napotykanymi trudności potrafiących osiągać sukcesy. Taka forma postrzegania tej populacji zdeterminowała uznanie, stu milionów młodych ludzi żyjących w Unii Europejskiej za grupę obywateli, od której zależy powodzenie obowiązującej strategii Europa 2020<sup>65</sup>. Na tym tle toczy się jednocześnie proces deprecjonujący, co raz większą część populacji ludzi młodych, którym jest zjawisko NEETs.

Z uwagi na migracje w 2016 roku w Chorzowie zarejestrowano 1 213 zameldowań w ruchu wewnętrznym oraz 1 284 wymeldowań. Saldo migracji wewnętrznych było w tym okresie ujemne i wyniosło dla Chorzowa –71. Saldo migracji zagranicznych w analogicznym okresie czasu również było ujemne<sup>66</sup> i wyniosło –2.

### 1.3. Aktywność ekonomiczna ludności

Ze względu na aktywność ekonomiczną ludności Chorzowa należy zauważyć, że zgodnie z prognozą Głównego Urzędu Statystycznego<sup>67</sup> w 2016 roku 16,82% mieszkańców było w wieku przedprodukcyjnym, 61,82% w wieku produkcyjnym i 21,36% mieszkańców było w wieku poprodukcyjnym. Warto w tym miejscu podkreślić, że opisane proporcje mogą ulec poważnej deformacji. Jak wskazują przywołane prognozy w 2030 roku ludność w grupie w wieku przedprodukcyjnym będzie stanowić 16,11,% – spadek w stosunku do 2016 roku o 0,71%, w wieku produkcyjnym 61,36% – spadek o 0,46% i w wieku poprodukcyjnym 22,53% – wzrost o 1,17%. Jeszcze poważniejszy regres może wystąpić w 2050 roku, w którym powyższe grupy wieku mogą osiągnąć następujące poziomy udziały w ludności

---

<sup>64</sup> EUROSTAT, Statystyki dotyczące kształcenia i szkolenia na szczeblu regionalnym, file: [downloads/Statystyki%20dotycz%C4%85ce%20kszta%C5%82cenia%20i%20szkolenia%20na%20szczeblu%20regionalnym%20%E2%80%93%20Statistics%20Explained.htm](#) (dostęp, 18.03.2016 r.).

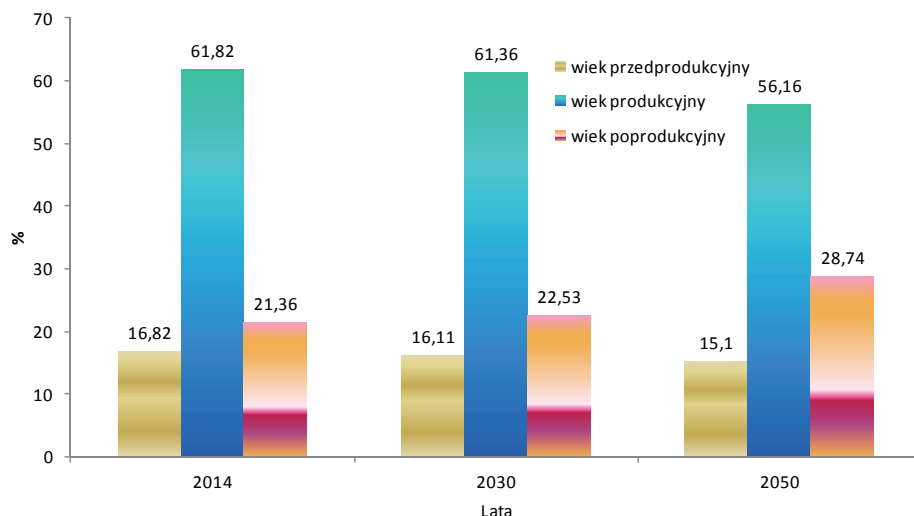
<sup>65</sup> Por. S. Mrozowska, „Młodzież” w strategii Unii Europejskiej Europa 2020, w: *Polityka Młodzieżowa Unii Europejskiej*, red. M. Boryń, B. Duraj i inni, wyd. A. Marszałek, Toruń 2014, s. 29.

<sup>66</sup> Por. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

<sup>67</sup> Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r., Ludność według płci i funkcjonalnych grup wieku, stan w dniu 31.XII.

ogółem Chorzowa: 15,1% – spadek o 1,72%, 56,16% – spadek o 5,66%, 28,74% – wzrost o 7,38%. (rysunek 7).

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



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

Zasygnalizowane niekorzystne zmiany w strukturze ludności Chorzowa z uwagi na aktywność ekonomiczną posiadają istotne konsekwencje dla gospodarki miasta i jego życia społecznego. Zmiany w strukturze wiekowej populacji przekładają się na zmiany w bardzo wielu aspektach, począwszy od zmian w strukturze konsumpcji, poprzez zmiany po stronie „produkcji” (siły roboczej, PKB), a na konsekwencjach dla systemów finansów publicznych skończywszy. Wraz ze starzeniem się populacji zmienia się stosunek pracy i kapitału, zmienia się też stosunek podaży pracy i popytu na pracę, będącego pochodną popytu konsumpcyjnego<sup>68</sup>. W odniesieniu do rynku pracy należy wyraźnie zauważyć, że każda z wymienionych zmian w strukturze ludności ma przełożenie na konsekwencje ekonomiczne. Z uwagi na to, iż praca jest podstawowym czynnikiem produkcji, wyróżnić należy zmiany zachodzące na rynku pracy jako te, które będą miały kluczowe znaczenie dla funkcjonowania gospodarki, tempa wzrostu PKB czy tempa wzrostu PKB per capita. W tym zakresie należy przede wszystkim wspomnieć o zmianach w wielkości zasobów siły roboczej jako całości (zmniejszenie liczby osób, które mogą podjąć pracę) oraz ich kompozycji (np. zwiększenie odsetka pracowników w wieku przedemerytalnym). Zmiany propor-

<sup>68</sup> Więcej: A. Börsch-Supan, “The Impact of Global Aging on Labor, Product, and Capital Markets”, *Population and Development Review*, Vol. 34, 2008, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth, pp. 52-77

cji grup wiekowych w populacji będą przekładały się na zmiany w funkcjonowaniu rynku pracy, gdyż potencjalni pracownicy z różnych grup wiekowych różnić się będą choćby stopą uczestnictwa w rynku pracy<sup>69</sup>. Kolejnym efektem, jakiego można się spodziewać, mogą być również niedopasowania na rynku pracy w ujęciu sektorowym czy zawodowym (na przykład w związku ze zwiększeniem popytu na pracowników ochrony zdrowia i opieki społecznej, związanych ze wzrostem liczebności populacji w wieku 65+, a przede wszystkim 80+), które wynikać mogą ze zmian w strukturze konsumpcji. Należy również zwrócić uwagę na już występujące na rynku pracy konsekwencje dla systemów zabezpieczenia społecznego oraz wiążących się z ewentualnym napływem imigrantów koniecznych do wypełnienia luk w podaży pracy<sup>70</sup>.

Według danych GUS w Chorzowie w 2016 roku na 1000 mieszkańców pracowały 183 osób. Jest to mniej od wartości dla województwa śląskiego (281,9 stan w 2014 r.) oraz mniej od wartości dla Polski (291,3 stan w 2014 r.). Kobiety stanowiły 49,9% wszystkich pracujących, a 50,1% mężczyźni. W sektorze rolniczym pracowało 11,4% aktywnych zawodowo mieszkańców Chorzowa (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), 32,7% w przemyśle i budownictwie, a 26% w sektorze usługowym (handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja) oraz 3% pracowało w sektorze finansowym (działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości)<sup>71</sup>.

Bezrobocie w Chorzowie systematycznie maleje z poziomu 12,5% w styczniu 2011 roku do 6,6% w końcu lipca 2017 roku<sup>72</sup>. Cechą charakterystyczną bezrobocia w mieście jest wyraźna przewaga w jego strukturze kobiet, których udział wyniósł na koniec marca 2017 roku 56,71%<sup>73</sup>. Analiza bezrobocia w Chorzowie 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. Odsetek tych grup bezrobotnych w populacji ogółem osiągnął na konie I kwartału 2017 roku ponad 41%. Badanie struktury bezrobotnych w Chorzowie według wieku wskazuje na kolejną prawidłowość. Pierwszą z nich jest niepokojąco wysokie bezrobocie wśród ludzi charakteryzujących się wiekiem

---

<sup>69</sup> Szerzej: D. Bloom i D. Canning, "Global Demographic Change: Dimensions and Economic Significance", *Population and Development Review*, Vol. 34 2008, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth, pp.17-51

<sup>70</sup> Zob. A. Janicka, P. Kaczmarczyk, M. Anacka, *Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje...*, s. 8.

<sup>71</sup> Por. <http://www.polskawliczbach.pl/Chorzów#ixzz4c8NxSLVM> (dostęp, 7.10.2017 r.).

<sup>72</sup> Zob. *Stopy bezrobocia* [http://www.pup-chorzowpl/statystyki/stopy\\_bezrobocia.html](http://www.pup-chorzowpl/statystyki/stopy_bezrobocia.html) (dostęp, 25.10.2017 r.).

<sup>73</sup> Więcej: MRPiPS – 01 Sprawozdanie o rynku pracy za okres 01.06.2017-30.06.2017, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie.

najwyższej aktywności zawodowej (25–44 lata). Sumując bezrobotnych w grupach wiekowych 25–34 lata i 35–44 lata ich liczba stanowiła w I kwartale 2017 roku zbiorowość 1496 osób – co stanowiło w ogółem bezrobotnych odsetek wielkości ponad 49%. Oznacza to, że w analizowanym okresie, co drugi bezrobotny był w wieku młodości demograficznej i najwyższej aktywności zawodowej. Z uwagi na poziom wykształcenia w Chorzowie dominowały osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Sumując ponownie bezrobotnych z tych dwóch grup należy zauważyć, że była to zbiorowość stanowiąca w analizowanym okresie odsetek wielkości 66,05%. Tym samym sześciu na 10 bezrobotnych w Chorzowie charakteryzowało się najniższymi poziomami wykształcenia. W tej zbiorowości ponad 60% bezrobotnych posiadała wykształcenie gimnazjalne i niższe. Należy zauważyć również niepokojąco wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Zbiorowość bezrobotnych o tym poziomie wykształcenia w końcu I kwartału 2017 roku stanowiła w bezrobociu ogółem odsetek wielkości 17,35%. Tak więc dwóch na 10 bezrobotnych posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Uwzględniając kolejne kryterium analityczne, tj. staż pracy, zauważyć należy przewagę w Chorzowie bezrobotnych posiadających staż do 1 roku i od 1 do 5 lat. Osoby wywodzący się z tych dwóch grup stanowiły w bezrobociu ogółem odsetek wielkości 44,44%. Szczególną uwagę należy zwrócić na grupę bezrobotnych do 1 roku. Była to grupa o wielkości blisko 25%. Oznacza to, że blisko co trzeci bezrobotny w Chorzowie posiadał doświadczenia zawodowe nieprzekraczające jednego roku.

Wobec ustaleń wynikających z badań struktury pracujących i bezrobotnych należy zaznaczyć, że wśród aktywnych zawodowo mieszkańców Chorzowa w 2016 roku 8 778 osób wyjeżdżało do pracy do innych gmin, a 9 176 pracujących przyjeżdżało do pracy spoza gminy. Saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy wyniosło w 2016 roku 398<sup>74</sup>.

Kolejną zmienną opisującą sytuację społeczno-gospodarczą Chorzowa jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, które wynosiło w analizowanym okresie 3 904 złote. W okresie lat 2005–2016 należy odnotować dynamiczny i wysoki wzrost miesięcznego wynagrodzenia brutto o ponad 151 %<sup>75</sup>. Warto zauważyć, że był to również liniowy wzrost przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej, który w analizowanym okresie czasu zawarł się w przedziale od 84,7% do 91%. Dowodzi to prawidłowość systematycznego wzrostu stopy życiowej mieszkańców powiatu (rysunek 8).

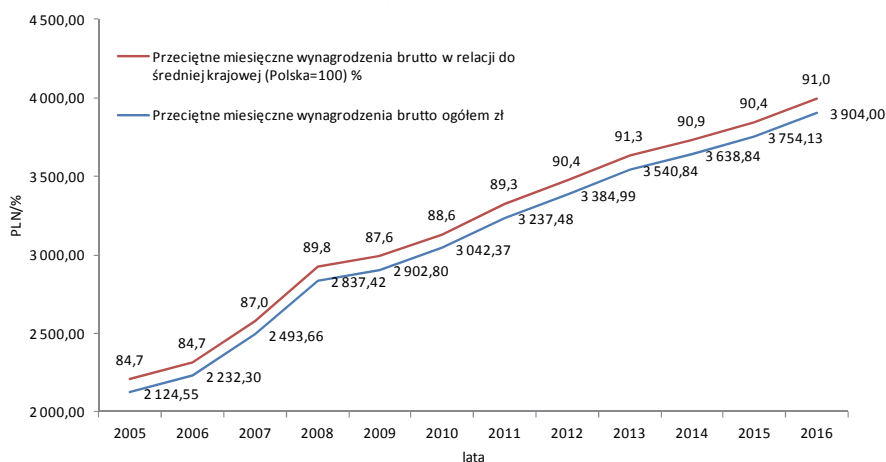
---

<sup>74</sup> Por. Chorzów w liczbach...

<sup>75</sup> Zob. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> (dostęp, 26.10.2017 r.).



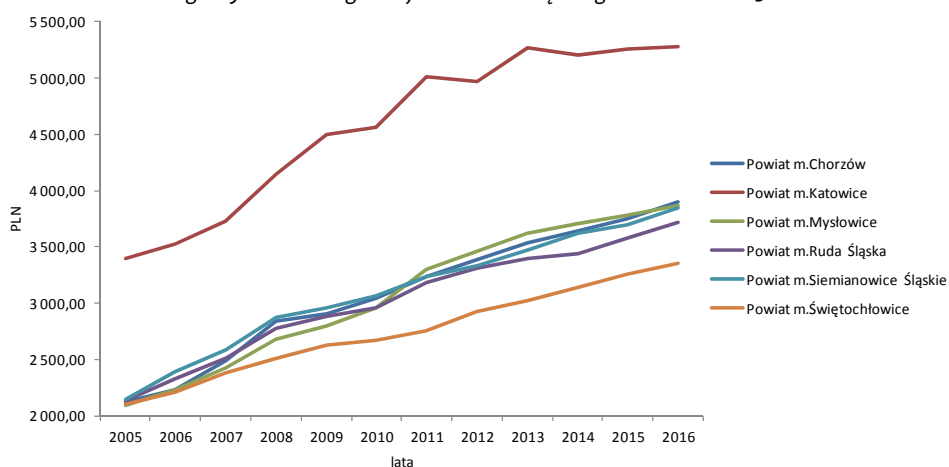
**Rysunek 8.** Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Chorzowie w relacji do średniej krajowej w latach 2005–2016



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

Analogiczne porównanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w subregionie centralnym<sup>76</sup> – na obszarze, którego występuje Chorzów – wskazuje, że analizowana zmienna kształtowała się na bardzo zbliżonym poziomie i zbliżonej dynamice wzrostu wśród badanych powiatów, za wyjątkiem gminy miejskiej Katowice, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyraźnie przewyższało wielkości opisujące pozostałe powiaty (rysunek 9).

**Rysunek 9.** Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gminach miejskich subregionu centralnego województwa śląskiego w latach 2005–2016



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

<sup>76</sup> Por. <http://www.subregioncentralny.pl/wizytowki-miast-i-gmin.html> (dostęp: 23.10.2017).

Badania struktury podmiotów gospodarczych lokujących swoją działalność w Chorzowie wyraźnie wskazują na przewagę podmiotów sektora prywatnego % (tabela 3).

**Tabela 3.** Podmioty Gospodarki Narodowej<sup>a</sup> w rejestrze REGON w 2016 r. w Chorzowie. 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		spółki cywilne	spółdzielnie	fundacje stowarzyszenia i organizacje społeczne	
razem	w tym z udziałem kapitału zagranicznego									
Gmina miejska Chorzów	11347	514	10780	3343	1350	171	844	22	263	8004

Źródło: Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2015 roku, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (89), s. 431.

<sup>a</sup> Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

Udział tych podmiotów na koniec 2016 wyniósł ponad 95%. Pozostałe niecałe 5% stanowiły podmioty odpowiadające sektorowi publicznemu. Rozkład z uwagi na podmiotowość prawną ukształtował się następująco. Najwięcej było osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz spółek prawa handlowego, odpowiednio 70,53% oraz 29,47%. W strukturze spółek prawa handlowego dominowały spółki cywilne (62,52%).

#### 1.4. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych analiz i badań można stwierdzić, że wyraźnie zauważalnym jest na rynku pracy Chorzowa – w części odnoszącej się do strumienia podaży pracy – dynamiczny proces starzenia się zasobów pracy. Na kanwie powyższego wniosku wydaje się, że uzasadnioną jest potrzeba podporządkowania realizowanych w mieście polityk wskazanemu procesowi. Uwzględniając od teraz realizowane i planowane polityki mające na celu pomyślne kształtowanie rozwoju społecznego i gospodarczego miasta – wydaje się – że powinny one przede wszystkim skupiać się wokół takich zjawisk jak:

- wyraźnie zachwiany współczynnik feminizacji,
- poważne niedobory kobiet w przedziale wieku 20–29 lat (wiek najwyższej aktywności matrymonialnej)
- nienaturalna przewaga liczebna kobiet w najstarszych grupach wiekowych,
- wyraźny spadek liczby zawieranych małżeństw,
- istotny spadek liczby urodzeń,
- ujemny przyrost naturalny,
- skrajnie niska dzietność,
- skrajnie niski współczynnik reprodukcji brutto,
- bardzo niski współczynnik dynamiki demograficznej.

Wskazany powyżej wyraźnie niekorzystnym zjawiskom równie nieprzyjazną rozwojowi rynku pracy jest struktura wieku ludności Chorzowa. W efekcie zachodzących w strukturze wieku procesów – determinowanych powyżej wskazanymi zjawiskami – na rynku pracy Chorzowa należy oczekiwać dalszego dynamicznego rozwarstwienia strumienia popytu na pracę i podaży pracy. Rozwarstwienie będzie przede wszystkim implikowane wyraźnym zwiększaniem się populacji ludności w rocznikach wchodzących w wiek emerytalny (bierność zawodową) przy jednoczesnym spadku populacji ludności w rocznikach charakteryzujących się młodością demograficzną oraz najwyższą aktywnością i mobilnością zawodową. Kluczowym źródłem tych niekorzystnych dla chorzowskiego rynku pracy tendencji jest – wspomniany już wcześniej – brak prostej zastępowalności zasobów pracy w wieku najwyższej aktywności zawodowej przez wyraźnie mniejszą liczbowo populację ludzi najmłodszych.

W efekcie wskazanych procesów na chorzowskim rynku pracy należy oczekiwać wyraźnego wzrostu ludności biernej zawodowo. Potwierdzają to prognozy Głównego Urzędu Statystycznego, które jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie roku 2050 obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w Chorzowie może wzrosnąć z 61 w 2014 roku do skrajnie wysokiej liczby 78 osób w 2050 roku<sup>77</sup>. Źródłem kształtującym wskazane prognozy przede wszystkim będzie dynamiczny wzrost ludności w wieku nieprodukcyjnym, tj. osób w przedziale 60/65 lat i więcej. Ten proces z kolei będzie wywoływał bardzo wysokie tempo wzrostu starzenia się społeczeństwa Chorzowa w tzw. grupie old-old, czyli w kategoriach najstarszych, w wieku 75 lat i więcej<sup>78</sup>.

Dodatkowo należy zauważyć, że pośrednio wskazane zmiany i prognozowane tendencje utrwała ujemne saldo migracji (pustoszenie rynku pracy w najbardziej aktywnych grupach wiekowych zasobów pracy<sup>79</sup>), niski w relacji do innych rynków pracy udział pracujących chorzowian na 1000 mieszkańców, bardzo niski udział w populacji ludności Chorzowa osób z wyższym wykształceniem, bardzo duży – jeden z najwyższych w województwie – udział w populacji ludności ogółem w Chorzowie rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu (kluczowa determinanta wzrostu populacji NETTs<sup>80</sup>), bardzo wysoki udział mężczyzn w zgonach osób w wieku do 65 lat z powodu chorób układu krążenia (blisko trzykrotnie wyższy niż wśród kobiet<sup>81</sup>), wysoko sfeminizowane bezrobocie, wysokie bezrobocie wśród ludzi charakteryzujących się wiekiem najwyż-

---

<sup>77</sup> Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS...

<sup>78</sup> Tamże.

<sup>79</sup> Szerzej: D. Miłaszewicz, R. Siedlikowski, Zmiany demograficzne i procesy migracyjne oraz ich oddziaływanie na rynku pracy, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 276 z 2016 r., s. 109-120.

<sup>80</sup> Więcej: Por. The Social Exclusion Unit, Office of the Deputy Prime...

<sup>81</sup> Por. Chorzów w liczbach [http://www.polskawliczbach.pl/powiat\\_pszczyński](http://www.polskawliczbach.pl/powiat_pszczyński) (dostęp, 02.10.2017 r.).

szej aktywności zawodowej, dominująca populacja bezrobotnych nieposiadających doświadczenia zawodowego oraz utrwalająca bezrobocie długookresowe.

Całokształt zakreślonych zmian, procesów i prognoz wskazuje, że aby ograniczyć rozwarstwienia na chorzowskim rynku pracy, które są głównym źródłem niedopasowań strukturalnych należy podjąć działania mające na celu budowanie przyszłościowego kształtu miejskiej polityki – szczególnie wobec starości. Brak podjęcia tego typu działań może opóźnić przygotowanie się Chorzowa na – jak się wydaje nieuchronne – zmiany w strukturze wiekowej populacji zamieszkującej miasto. Jak już zostało wcześniej zauważone są to zmiany w bardzo wielu aspektach, począwszy od zmian w strukturze konsumpcji, poprzez zmiany po stronie „produkcji” (siły roboczej, PKB), a na konsekwencjach dla systemów finansów publicznych skończywszy. Wraz ze starzeniem się populacji zmienia się stosunek pracy i kapitału, zmienia się też stosunek podaży pracy i popytu na pracę, będącego pochodną popytu konsumpcyjnego<sup>82</sup>. Przywołana potrzeba przygotowania się Chorzowa na skutki starzenia się populacji ludności zamieszkującej miasto będzie również determinowana dalszymi – co zostało już zasygnalizowane – spodziewanymi skutkami, takimi jak: niedopasowania na rynku pracy w ujęciu sektorowym czy zawodowym (na przykład w związku ze zwiększeniem popytu na pracowników ochrony zdrowia i opieki społecznej, związanych ze wzrostem liczebności populacji w wieku 65+, a przede wszystkim 80+), które wynikać mogą ze zmian w strukturze konsumpcji, występującymi na rynku pracy konsekwencjami dla systemów zabezpieczenia społecznego oraz wiążącą się z ewentualnym napływem imigrantów koniecznością uzupełniania luk w podaży pracy<sup>83</sup>.

Na kanwie powyższych wniosków – wydaje się – że największym współczesnym wyzwaniem dla środowisk, instytucji i osób kreujących przyszłość miasta Chorzowa może okazać się potrzeba zabezpieczenia godnych warunków życia osobom przechodzącym z aktywności do bierności zawodowej w wyniku zmiany demograficznej określanej m.in. mianem depresji demograficznej. Jak zauważa E. Trafiałek cywilizacja współczesna niesie gwarancje coraz dłuższego, średniego czasu trwania życia. Towarzyszy temu zjawisko zwiększania się liczby populacji ludzi w starszym wieku przy jednoczesnym spadku przyrostu naturalnego. W efekcie skutkuje to w skali globalnej utrwalaniem się modelu tzw. „odwróconej piramidy demograficznej”<sup>84</sup>, który charakteryzuje się m.in. w sferze społecznej występowaniem na rynku pracy braku zastępowalności pokoleń i rodzi problem zabezpieczenia godnych warunków odchodzącym od aktywności zawodowej. Z kolei

---

<sup>82</sup> Zob. A. Börsch-Supan, „The Impact of Global Aging on Labor, Product, and Capital Markets”...

<sup>83</sup> Por. A. Janicka, P. Kaczmarczyk, M. Anacka, Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje...

<sup>84</sup> Zjawisko zmiany demograficznej obszernie zostało omówione w: Z. Strzelecki, Współczesna i przyszła sytuacja demograficzna cywilizacji zachodniej, w: Współczesna cywilizacja zachodu. Atuty i słabości, J. Osiński, red., wyd. Oficyna SGH, Warszawa 2010, pasimm.

w sferze skutków gospodarczych wywołuje tzw. „pustoszenie rynków pracy”<sup>85</sup>. Stąd aktualnym jest wciąż – mimo upływu kilkunastu lat od jego sformułowania – postulat L. Frąckiewicz, w którym stwierdza się, że ekonomiczne, socjalne, społeczne, medyczne, kulturowe skutki zjawiska starości demograficznej obejmują różne sfery zachowań, potrzeb, tendencji, tworząc rozległy katalog zadań, realizacja których wymaga uruchomienia odpowiednich podmiotów i instrumentów polityki społecznej<sup>86</sup>.

Zauważając to wyzwanie przez pryzmat uwarunkowań ekonomicznych i społecznych należy zwrócić uwagę na liczne dalsze konsekwencje, które mogą ujawnić się na rynku pracy Chorzowa, w tym<sup>87</sup>:

- W sferze społecznej m.in. bezrobocie zdominowane przez osoby o dużym stażu pracy, dyskryminację na rynku pracy z powodu wieku, wyższe koszty pracy starszych pracowników, zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób, opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami, systemy emerytalne zachęcające do stosunkowo wczesnego kończenia kariery zawodowej.
- W kontekście organizacji pracy i technologii m.in. zmiany w tempie pracy, nowości techniczne wymagające zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników.
- W relacji do cechy osób starszych m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, przypisywanie większej wartości czasowi wolnemu.

Konkludując warto przytoczyć przesłanie prof. Janiny Józwiak, która zauważa, że jak wynika z dotychczasowego obrazu zmiany demograficznej w Polsce, a także z przewidywanego przebiegu procesów demograficznych, przyszłe przekształcenia struktur ludności będą odgrywać znaczącą rolę w kształtowaniu rynku pracy. Tym, czego można w najbliższych dekadach oczekiwać, jest (nieuchronne) starzenie się ludności, kurczenie się potencjalnych zasobów siły roboczej wraz ze starzeniem się tych zasobów, rosnące obciążenie osób w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym. Dodajmy, że rzeczywiste obciążenie ludności pracującej osobami niepracującymi może być znacznie większe, niż to wynika ze wskaźników obciążenia demograficznego. Określają je bowiem nie tylko zmiany struktur wieku, ale także wskaźniki zatrudnienia w poszczególnych grupach wieku<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> Zob. E. Trafiałek, *Starzenie się i starość...*, s. 246.

<sup>86</sup> L. Frąckiewicz, *Problemy demograficzne Polski*, w: *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* nr 5 z 2003 r., s. 11, *passim*.

<sup>87</sup> Szerzej: B. Szatur-Jaworska, *Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy*, „*Gerontologia Polska*” 2003, II (3), s. 5-10.

<sup>88</sup> Por. J. Józwiak, *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (red. M. Kiełkowska), Instytut Obywatelskie, Warszawa 2013, s. 8–24.

## 2. Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa dla rynku pracy

### 2.1. Wstęp<sup>89</sup>

Rozwój demograficzny w Polsce i województwie śląskim, w latach 90. ubiegłego wieku uległ wyraźnemu zahamowaniu oraz poważnym przeobrażeniom w porównaniu do poprzednich lat<sup>90</sup>. Jak zauważa Anna Runge retrospektywne badanie zmian ludnościowych, jak i ich szerszego tła społeczno-gospodarczego pozwala na odpowiednie uogólnienia. I tak, w nurcie prac demograficznych, zwłaszcza ostatnich lat zwraca uwagę teza o jakościowej zmianie tendencji ludnościowych. Rozpoczyna ją 1982 r., kiedy to po raz ostatni inne województwa istotnie zaznaczają swój udział w zasilaniu regionalnego rynku pracy województwa katowickiego. Domykanie się tego rynku ma swoje przyczyny ogólnokrajowe, tj. kryzys lat 80. XX w. Obok narastających problemów gospodarczych, zmniejszyła się dynamika przeobrażeń ludnościowych<sup>91</sup>. Śląsk jest więc przykładem dramatycznej sytuacji demograficznej oraz słabnących kapitałów ludzkiego i społecznego o głębokich społecznie skutkach do 2035 r. Konsekwencje te dotyczą wyludniania się licznych miast i gmin, masowej emigracji zagranicznej, zaburzeń w ruchu naturalnym, braku zastępowalności pokoleń oraz procesu starzenia się ludności. Zmiany demograficzne na Śląsku – w tym w Chorzowie – są odbiciem uwarunkowań ekonomicznych. Przebiegają one z różną dynamiką w układach przestrzennych<sup>92</sup>. Na tym tle w procesach determinowanych zmianą demograficzną współuczestniczy Chorzów będąc obszarem, na którym analizowane w artykule procesy występują, kształtując strukturę demograficzną ludności zamieszkującej miasto oraz realizowane wobec zachodzących zmian demograficznych polityki miejskie.

---

<sup>89</sup> Treść niniejszego rozdziału po nie wielkich korektach ukazała się w formie artykułu nakładem Międzynarodowych Studiów Humanistycznych Humanum 2/2017. Warszawa 2017, s. 229-244.

<sup>90</sup> Szerzej: A. Skibiński, Rozwój ludności województwa śląskiego w okresie transformacji systemowej, w: Demograficzne uwarunkowania rozwoju gospodarczego. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 144–155.

<sup>91</sup> 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. 35.

<sup>92</sup> Zob. R. Rauziński, A. Zagórska, Przemiany społeczno-demograficzne na Śląsku w latach 2002-2011 oraz ich implikacje prognostyczne, w: Studia Ekonomiczne nr 197. Edukacja w świetle przemian współczesnego rynku pracy: wybrane problemy. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach 2014, 21–33.

## 2.2. Ludność województwa śląskiego od początku lat 90. XX wieku

W 1991 r. województwo katowickie osiągnęło maksimum swojego powojennego zaludnienia, po czym rozpoczął się regres demograficzny. Dwa lata później (1993 r.) po raz pierwszy w historii regionu wystąpiło ujemne saldo migracji. Wyraźnie maleje skłonność do przemieszczania się do ośrodków miejskich, zwłaszcza największych miast konurbacji katowickiej. „Punkt ciężkości” zainteresowań migrantów przenosi się do obszarów wiejskich<sup>93</sup>. W tym kontekście warto zauważyć, że dokonujące się przeobrażenia demograficzno-społeczne stanowią efekt nałożenia się na siebie czterech zasadniczych oddziaływań, tj. cykli koniunkturalnych, globalizacji, II przejścia demograficznego<sup>94</sup> oraz suburbanizacji<sup>95</sup>. W tym kontekście z punktu widzenia polityki społecznej jednym z najważniejszych uwarunkowań demograficznych jest struktura ludności według wieku. Odmienne są bowiem zadania polityki społecznej wobec dzieci, potencjalnych matek, osób w wieku produkcyjnym, czy też wobec osób najstarszych<sup>96</sup>. Oznacza to racjonalizowanie działalności w obszarze polityki społecznej związanej z jej wymiarem praktycznym<sup>97</sup>. Ewolucja systemów społecznych i ekonomicznych na przestrzeni XX i XXI wieku – determinowana m.in. procesem globalizacji – powodowała w jej obszarze liczne zmiany<sup>98</sup>. W związku z tym uzasadnione są postulaty dotyczące reorientacji polityki społecznej<sup>99</sup>.

---

<sup>93</sup> Por. A. Runge, *Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim...*, s. 35.

<sup>94</sup> Faza II (wczesnego wzrostu) – w fazie tej współczynnik urodzeń nadal pozostaje wysoki, natomiast gwałtownie obniża się współczynnik zgonów, głównie za sprawą wprowadzenia zasad higieny i podstawowej opieki medycznej, opanowania epidemii oraz poprawy warunków życia i lepszego wyżywienia. Dzięki temu gwałtownie wzrasta przyrost naturalny, osiągając wartości powyżej 20‰. Fazę tę nazywa się często eksplozją demograficzną. Uwidoczniała się ona szczególnie w XX w. w państwach rozwijających się, w których w ciągu krótkiego czasu ograniczono umieralność, a poziomu rodzeń utrzymał się na wysokim poziomie dzięki czemu przyrost naturalny osiągnął szczególnie wysokie wartości. Obecnie w fazie tej znajduje się wiele państw afrykańskich. Więcej: M. Okólski, *Demografia*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005.

<sup>95</sup> Szerzej: R. Krzysztofik, J. Runge, I. Kantor-Pietraga, *An Introduction to Governance of Two Polish Cities: Bytom and Sosnowiec*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Sosnowiec 2012.

<sup>96</sup> Zob. A. Rączaszek, *Analiza porównawcza elementów struktury demograficznej ludności w wybranych krajach Unii europejskiej – wyzwanie dla polityki społecznej*, w: *Demograficzne uwarunkowania rozwoju społecznego*. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 13.

<sup>97</sup> Więcej: R. Szarfenberg, *Definicje polityki społecznej*. Zmieniony fragment pracy doktorskiej R. Szarfenberga pt. „Racjonalizacja polityki społecznej”, s.1. Zob. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/definicjeps.pdf> (dostęp, 13.07.2015 r.).

<sup>98</sup> Szerokie omówienie problemu w: J. Auleytner, *Globalizacja a polityka społeczna*, w: *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego*, A. Zwierzchowski red. SGH, NUCE, WSP TWP, Warszawa 2002, s. 49–53.

<sup>99</sup> Zob. A. Karwacki, *Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji w Polsce*. UMK, Toruń 2010, s. 45.

Procesem towarzyszącym globalizacji jest w szczególności zmiana demograficzna, która równie istotnie jak europeizacja oddziałuje na kształt współczesnej polityki społecznej. Jak podkreśla E. Trafiałek w obliczu zmieniającej się struktury demograficznej współczesnego świata, gdzie dotychczasowa formuła polityki społecznej uległa wyczerpaniu, największym wyzwaniem stała się przyszłość<sup>100</sup>. Dlatego też struktura wieku jest w niniejszym artykule punktem odniesienia do ocen tendencji demograficznych na obecnym obszarze województwa śląskiego, których analiza została przeprowadzona w świetle ogólnego bilansu ludności oraz ruchu naturalnego od początku lat 90. XX w. – w relacji do obserwowanych tendencji w latach 2004–2014. Z uwagi na przyjęte w ocenach cezurę czasu warto zauważyć, że aby dokładnie zobrazować przemiany demograficzne w okresie przemian ustrojowych – jak zauważa A. Skibiński – wyodrębnia się okres transformacji systemowej w Polsce, który z punktu widzenia wydarzeń społecznych, gospodarczych i politycznych można podzielić na dwa okresy: lata 1990–2004, a także okres poakcesyjny Polski do Unii Europejskiej (dalej – UE)<sup>101</sup>.

Koniec lat 80. i pierwsza dekada lat 90. XX w. przyniosły w województwie śląskim spadek ludności z 4900,1 tys. do 4797,7 tys. osób, tj. o –2,1%. Spadek przede wszystkim dotyczył ludności zamieszkującej miasta (–3,9%). Obszary wiejskie charakteryzował wzrost zaludnienia, który w analizowanym okresie wyniósł 5,7%. Na wskazane zmiany złożyły się dwie przyczyny. Pierwszą były zmiany administracyjne prowadzące do wydzielania się obszarów wiejskich w poprzednich okresach włączonych administracyjnie w obręb miast<sup>102</sup>. Drugą przyczynę należy odnajdywać w silnym osłabieniu rynku pracy, który jak zauważa J. Runge był magnesem przyciągającym migrantów<sup>103</sup>. W tych uwarunkowaniach w 1998 roku zostało utworzone województwo śląskie, które powstaje w wyniku połączenia byłych województw katowickiego, bielskiego i częstochowskiego<sup>104</sup>. Pod względem sieci miejskiej województwo śląskie jest wyjątkowym regionem w Polsce. Za R. Krzysztofikiem można wymienić następujące fakty decydujące o jego specyfice<sup>105</sup>:

- jest to najbardziej zurbanizowany region Polski. Najwyższa w kraju jest tu także gęstość sieci miejskiej, którą wyraża wskaźnik km<sup>2</sup> terytorium przypadający na jedno miasto.

<sup>100</sup> Por. E. Trafiałek, *Starzenie się i starość*, wyd. Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006, s. 247.

<sup>101</sup> Szerzej: A. Skibiński, *Rozwój ludności województwa śląskiego w okresie transformacji systemowej...*

<sup>102</sup> Zob. A. Runge, *Encyklopedia Województwa Śląskiego*, Tom: 1 (2014). Instytut Badań Regionalnych Biblioteki Śląskiej.

<sup>103</sup> Por. R. Krzysztofik, J. Runge, I. Kantor-Pietraga, *An introduction to governance of urban shrinkage. A case of two polish cities: Bytom and Sosnowiec*, Prace Wydziału Nauk o Ziemi Uniwersytetu Śląskiego, nr 71. Sosnowiec 2012.

<sup>104</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa. (Dz.U. 1998 nr 96 poz. 603.)

<sup>105</sup> Więcej: R. Krzysztofik, *Miasta*, w: Tkocz M. (red.), *Województwo Śląskie, Zarys geograficzno-ekonomiczny*, Wydział Nauk o Ziemi Uniwersytetu Śląskiego, Sosnowiec 2006, s. 16-21.



- Liczba miast, wynosząca 71, ustępuje województwu wielkopolskiemu, które ma jednak trzykrotnie większy obszar.
- Występują tu złożone układy zaglomerowane w postaci konurbacji (konurbacja katowicka), aglomeracji policentrycznych (np. aglomeracja rybnicka), mikrokonurbacji (Radlin–Pszów–Rydułtowy) oraz zespołów miejskich (zawierciańskomyszkowski). Poza tym występują tu dwie duże aglomeracje monocentryczne – Bielska-Białej i Częstochowy.
- Duży jest udział miast, które powstały w wyniku XIX- i XX-wiecznej industrializacji.
- Wyraźnie powyżej średniej krajowej jest przeciętny obszar administracyjny miasta.
- Występuje tu liczna grupa silnie wyspecjalizowanych miast przemysłowych.
- Istnieje tu specyficzna kategoria gmin wiejskich i miejskich, które powstały w latach 90. XX w. w wyniku rozpadu dużych miast<sup>106</sup>.

Największy obszar województwa śląskiego stanowi byłe województwo katowickie obejmując 46,9% ogólnej powierzchni. Jednak większe dysproporcje zaznaczają się w zakresie wielkości wniesionego przez te trzy województwa udziału w zaludnieniu. Wyraźnej dominacji byłego województwa katowickiego obejmującego aż 73,7% ogólnej liczby ludności województwa śląskiego, towarzyszy niewielki i zbliżony do siebie udział dwóch pozostałych województw (12,6% i 13,8%)<sup>107</sup>. Należy podkreślić, że jeśli uporządkujemy poszczególne miasta i gminy wiejskie województwa śląskiego według gęstości zaludnienia to otrzymamy szereg pozwalający stwierdzić, iż połowa ludności województwa (49,8% ogółu ludności) zamieszkuje na zaledwie 10,4% jego powierzchni. Natomiast na połowie obszaru województwa (50,3% całkowitej powierzchni) zamieszkuje tylko 10,0% jego ludności<sup>108</sup> (tabela 4).

W latach 2004–2014 tendencja spadku liczby osób zamieszkujących województwo śląskie pogłębia się. W tym okresie liczba ludności ogółem obniżyła się o 122 470 osób. W stosunku do 2004 roku był to spadek ludności ogółem województwa śląskiego o 2,6%. Natomiast w stosunku do końca lat 80. XX w. spadek ten wyniósł 6,4%, tj. blisko 315 tys. osób. W miastach utrwała się również tendencja dalszego spadku liczby ludności, który w latach 2004–2014 wyniósł 5,6%. Obszary wiejskie w ocenianym okresie czasu pozostały wzorem lat poprzednich pod wpływem wzrostu zaludnienia o kolejne 4,6%.

<sup>106</sup> W. Jarczewski, *Odzyskana niezależność – przyczyny i skutki powstawania nowych gmin na obrzeżach GOP w latach 90.* Wydawnictwo Dante, Kraków 2002.

<sup>107</sup> Por. A. Runge, *Encyklopedia Województwa Śląskiego*, Tom: 1 (2014).

<sup>108</sup> Tamże.

**Tabela 4.** Województwo katowickie w latach 1990–1997 i województwo śląskie w latach 1998–2014

lp.	wyszczególnienie	Lata			
		Województwo katowickie		Województwo śląskie	
		1990	1997	1998	2014
1	powierzchnia	6 650	6 650	12 294	12 333
2	ludność	3 986,3	3 908,6	4 882,4	4 585,9
3	% Polski	10,43	10,11	12,63	11,91
4	na 1 km <sup>2</sup>	597	588	397	372
5	% w miastach	87,6	86,5	79,6	77,3
6	kobiety na 100 mężczyzn	102,7	105,4	105,7	107,0
7	przyrost naturalny	3,2	-0,5	-0,5	-1,1
8	zgony niemowląt	13,9	12,4	11,1	4,9
9	median wieku	31,5	–	34,9*	40,5
10	dziatność	2,039	–	1,116*	1,264
11	reprodukcja brutto	0,991	–	0,538*	0,620

Źródło: opracowanie własne na podstawie Narodowych Spisów Powszechnych oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Legenda:

\* Rocznik demograficzny, Mediana wieku ludności według województw. Stan na koniec 2000 roku, GUS, Warszawa 2012, s. 63.

\* Współczynnik dzietności według stanu na koniec 2002 roku. Bank Danych Lokalnych. Ludność. Urodzenia i zgony. Współczynniki.

\* Współczynnik reprodukcji brutto według stanu na koniec 2002 roku. Bank Danych Lokalnych. Ludność. Urodzenia i zgony. Współczynniki.

Znak (–) oznacza brak danych.

Gęstość zaludnienia w województwie śląskim maleje z 399 osób na km<sup>2</sup> w 1988 r. do 372 osób na km<sup>2</sup> w 2014 r. Jest to spadek o 6,8%. Zmniejsza się także udział województwa w zaludnieniu kraju, z 12,9% w 1988 r. do 11,9% w 2014 r. Wskazuje to na większe nasilenie niekorzystnych tendencji demograficznych w województwie śląskim w porównaniu do innych obszarów kraju. Zasadniczo do roku 1988, następował wzrost zaludnienia, po czym w okresie transformacji ustrojowo-gospodarczej zainicjowane zostały procesy stagnacji zaludnienia – a wkrótce pogłębiającego się regresu demograficznego.

W ocenianym okresie lat 1988–2008 w województwie śląskim nastąpił znaczny wzrost współczynnika feminizacji ze 103,6 kobiet na 100 mężczyzn, co oznaczało lekką przewagę kobiet, do 107,4, co świadczy o mocno zwichniętej równowadze płci. Wskazana tendencja utrzymała się w kolejnych latach. W 2014 roku współczynnika feminizacji nieco się zmniejszył do wartości 107 kobiet na 100 mężczyzn. Szczególnie postępowała feminizacja miast – ze 104,0 (lekka przewaga kobiet) do 108 (mocno zwichnięta równowaga płci), zaś na obszarach wiejskich ze 101,9 do 103 (lekka przewaga kobiet)<sup>109</sup>. 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

<sup>109</sup> Por. R. Muster, Struktura społeczno-demograficzna województwa śląskiego. Ciągłość i zmiana w perspektywie socjologicznej. Śląskie Studia Regionalne nr 1, Katowice 2010, s. 87–93; Bank Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r. Współczynnik feminizacji.

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)<sup>110</sup>.

Zmiany jakie dokonały się 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%<sup>111</sup>. 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 starej<sup>112</sup> 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%<sup>113</sup>.

W kontekście terminu „ludzie starzy” warto podjąć refleksję na definicję starzenia się i/lub starości. 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 świata<sup>114</sup>. W aspekcie jednostkowym starość jest zjawiskiem biologicznym składającym się na cykl życia ludzkiego<sup>115</sup>. 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 zgonu<sup>116</sup>. 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 statyczny<sup>117</sup>. Zgodnie z teorią cyklu życia D. J. Levinsona<sup>118</sup>, starość

<sup>110</sup> Zob. Statystyczne Vademecum Samorządowca. GUS 2015.

<sup>111</sup> Por. Ban Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r.

<sup>112</sup> 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..., s. 21.

<sup>113</sup> Szerzej: Ban Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności na koniec 2014 r.

<sup>114</sup> Więcej: Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012, s. 15–18.

<sup>115</sup> Zob. A. Zych, Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

<sup>116</sup> Szerzej: T. B. Kirkwood, Human Senescence, „BioEssay” nr 18 z 1996 r.

<sup>117</sup> Zob. K. Porzych, K. Kędziora-Kornatowska, M. Porzych, Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

<sup>118</sup> Por. D. J. Levinson, A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).

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. Eriksona<sup>119</sup> – 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 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)<sup>120</sup> nie postrzegала 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 – co zostało szczególnie zaznaczone w drugim rozdziale niniejszej pracy – 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 – w kontekście APS – należy zauważyć, że w ciągu najbliższego dwudziestopięcioletnia

<sup>119</sup> Por. E. H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

<sup>120</sup> Zob. S. de Beauvoir, *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996, 7.

Polska stanie w obliczu starzenia się społeczeństwa. Jak wynika z badań Z. Wiśniewskiego np., 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 ludzkimi<sup>121</sup>. Coraz więcej organizacji podejmuje w ramach zarządzania wiekiem (*age management*) różnorodne działania skierowane do pracowników powyżej 45 roku życia. Zmierzają one do poprawy środowiska pracy w celu utrzymania osób starszych w miejscu pracy, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego<sup>122</sup>.

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 stanowiąc 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% rocznie<sup>123</sup>.

Do przyczyn tak silnego spadku liczebności najmłodszych pokoleń należą:

- niż demograficzny lat 90. XX w. (wkroczenie w wiek rozrodczy niżowego pokolenia lat 60. XX w.),

---

<sup>121</sup> 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. 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

<sup>122</sup> Por. Z. Wiśniewski (red.), Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 9.

<sup>123</sup> 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.

- nasilenie 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.

W 2008 r. liczba ludności w wieku 60 i więcej lat wyniosła 893,9 tys. osób, co stanowiło 19,2% ogółu ludności województwa. Natomiast w 2014 roku oceniana populacja to 1,569 tys. osób, które w ludności ogółem zamieszkującej województwo stanowiły 34,2%. Był to więc wzrost o 156,1%<sup>124</sup>. Intensyfikacja procesów starzenia demograficznego wynika z oddziaływania kilku czynników<sup>125</sup>:

- nasilenia przemian społecznych rzutujących na wzorec rozrodczości niezapewniającej biologicznej odnowialności pokoleń, co wpłynęło na zmniejszenie liczebności najmłodszych pokoleń. Przemiany te najsilniej dokonały się w miastach,
- skutków niżu demograficznego – wejście w wiek rozrodowy 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.

W rezultacie w latach 90. XX w. nastąpiła depresja demograficzna jako wynik nałożenia się na siebie kilku niekorzystnych uwarunkowań<sup>126</sup>:

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

<sup>124</sup> Tamże.

<sup>125</sup> Por. A. Runge, *Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim...*, s. 73.

<sup>126</sup> Zob. A. Runge, *Encyklopedia Województwa Śląskiego*, Tom: 1 (2014).

Jak zauważa J. Runge w 1991 r. województwo śląskie osiągnęło maksimum swego powojennego znaczenia ludnościowego, zaś od 1993 r. miasta przyjmują trwale ujemne wielkości salda migracji, zaś obszary wiejskie – wielkości dodatnie. Skończył się wielowiekowy, sięgający drugiej połowy XVIII w., okres istotnego znaczenia napływu migracyjnego w kreowaniu tutejszego rynku pracy, a zarazem stanu zaludnienia miast<sup>127</sup>.

### **2.3. Ruch naturalny ludności województwa śląskiego w latach 1990–2014**

Jak zostało już wcześniej zauważone rozwój demograficzny w Polsce i województwie śląskim, w latach 90. ubiegłego wieku uległ wyraźnemu zahamowaniu oraz poważnym przeobrażeniom w porównaniu do poprzednich lat. Nastąpiło gwałtowne obniżenie się tempa przyrostu ludności wskutek zmian płodności, małżeńskości i kierunków migracji. Było to spowodowane m.in. procesem transformacji systemowej, zapoczątkowanej w 1989 r., która przyczyniła się do zmian gospodarczych (przejsie od gospodarki centralnie planowanej do wolnorynkowej) i społecznych. Oceniany okres charakteryzował się niekorzystnymi wskaźnikami ruchu naturalnego ludności, zwłaszcza od połowy lat 80. XX w. W województwie śląskim nastąpiły charakterystyczne zmiany dla czwartej fazy przejścia demograficznego<sup>128</sup>.

Bezpośrednią przyczyną spadającego tempa rozwoju ludności w analizowanym okresie jest spadek przyrostu naturalnego, będący wynikiem zmniejszania się urodzeń i zgonów, przy jednoczesnej przewadze trendu umieralności. Warto w tym miejscu podkreślić, że po upadku systemu komunistycznego, ze względu na zbliżanie się do siebie poziomów rozrodczości i umieralności migracje zagraniczne odgrywają znacznie większą rolę niż w poprzednim okresie w bilansowaniu zasobów demograficznych zarówno w skali kraju, jak i województwa, a ich saldo choć nadal ujemne wykazuje tendencję wzrostową. Społeczeństwo województwa śląskiego uległo w okresie transformacji głębokim zmianom demograficznym, ekonomicznym i społecznym. W latach 1990–2014 zaistniało wiele czynników osłabiających demograficzną i społeczną kondycję rodziny. Do czynników demograficznych osłabiających sytuację rodziny należy zaliczyć zawężoną

---

<sup>127</sup> Szerze: 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. 279.

<sup>128</sup> Faza IV (niskostacjonarna) – w fazie tej zarówno współczynnik urodzeń, jak i zgonów utrzymują się na niskim poziomie. Wynika to z przyjętego przez społeczeństwo modelu rodziny, w której dzietność obniża się poniżej 3 dzieci na jedną kobietę. W rezultacie tego przyrost naturalny jest niewielki, nawet zerowy, a liczba ludności się stabilizuje. W fazie tej znajdują się głównie wysoko rozwinięte państwa europejskie oraz Stany Zjednoczone, Kanada, Australia. Więcej: M. Okólski, Demografia, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005.

reprodukcję ludności poniżej prostej zastępowalności pokoleń, wynikającą ze zmniejszającej się liczby nowo zawieranych związków małżeńskich, obniżenie się poziomu dzietności kobiet oraz wzrastające migracje zagraniczne, zwłaszcza wśród młodej grupy populacji. Natomiast czynnikami ekonomiczno-społecznymi wpływającymi na kryzys w ruchu naturalnym ludności są pojawiająca się od drugiej połowy lat 90. XX w. wysoka stopa bezrobocia, dezaktywacja zawodowa licznych rodzin, wzrost liczby emerytów i rencistów, wzrost ubóstwa rodzin miejskich i wiejskich oraz spadek poczucia bezpieczeństwa w zakresie zabezpieczenia społecznego<sup>129</sup>.

Ten stan jest również determinowany jednym z najważniejszych procesów w historii najnowszej Polski, którym jest członkostwo w UE – które wniosło zmiany o charakterze systemowym<sup>130</sup>. Kluczowymi determinantami powodującymi określone zmiany są procesy wiążące się rozwojem polskiej edukacji i nauki, bezrobociem i zatrudnieniem oraz migracjami. Mimo początkowego sceptycyzmu wiążącego się z licznymi obawami wynikającymi ze wstąpienia w 2004 roku Polski do UE liczne oczekiwane niekorzystne społeczne zmiany nie nastąpiły<sup>131</sup>. Od 2004 rok następuje wyraźna poprawa w sferze edukacji oraz nauki. Przystąpienie do UE umożliwiło Polsce uczestniczenie we wspólnotowej polityce edukacyjnej i naukowej. Polska jako państwo członkowskie uczestniczy w tworzeniu i przyjmowaniu przepisów prawa wspólnotowego. Aktywnie kształtuje wdrażanie programu prac w zakresie realizacji wspólnych celów systemów edukacji w krajach UE, który ma się przyczynić do osiągnięcia głównego celu Strategii Lizbońskiej tj. europejskiej gospodarki opartej na wiedzy<sup>132</sup>. Po wstąpieniu Polski do UE w obszarze bezrobocia i zatrudnienia Polska – jak zostało to już wcześniej zauważone – obciążona jest jedną z najwyższych stóp bezrobocia i najniższego wskaźnika zatrudnienia, szczególnie wśród osób po 50. roku życia. Mimo tych negatywnych wskaźników należy zauważyć, że członkostwo w UE spowodowało wzrost ogólnej liczby pracujących, poprawę sytuacji na rynku pracy kobiet, nastąpił spadek zatrudnienia w rolnictwie przy jednoczesnym wzroście w usługach i przemyśle, wzrósł średni czas pracy. Wraz ze zniesieniem barier w zakresie swobodnego przepływu towarów i usług wzrosło zaufanie do polskich przedsiębiorstw ze strony kooperantów oraz wzrosła produkcja oraz świadczenia usług skierowanych na eksport. Zaobserwowane zostało lepsze dostosowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku

---

<sup>129</sup> Szerzej: A. Skibiński, *Rozwój ludności województwa śląskiego w okresie transformacji systemowej...*, s. 144–151.

<sup>130</sup> Por. *Modernizacja Polski. Struktury, Agencje, Instytucje*, red. W. Morawski, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010 oraz. W. Anioł, *Europeizacja polskiej polityki społecznej*, *Studia Europejskie* nr 3 z 2003 r., s. 1–27.

<sup>131</sup> Zob. *Polskie 10 lat w Unii*. MSZ, Warszawa 2014, s. 231–233.

<sup>132</sup> Obszernie zagadnienie gospodarki opartej na wiedzy omówione zostało m.in. w: E. Skrzypek, *Gospodarka oparta na wiedzy i jej wyznaczniki*. Katedra Zarządzania Jakością i Wiedzą Wydział Ekonomiczny, UMCS w Lublinie, Lublin 2012, s. 271–285.



pracy oraz reintegracja tych osób, które od dłuższego czasu były wykluczone z otwartym rynkiem pracy<sup>133</sup>. W świetle badań Polacy są głównym źródłem siły roboczej pochodzącej z krajów Europy Środkowej i Wschodniej<sup>134</sup>. Stanowią oni większość imigrantów zarobkowych z nowych państw członkowskich na rynkach pracy zdecydowanej większości krajów UE<sup>135</sup>. W tym kontekście należy zauważyć, że wskutek emigracji zarobkowej Polska zmieniła swój potencjał demograficzny<sup>136</sup>, co może skutkować zmianami w polskim systemie zabezpieczenia społecznego<sup>137</sup>. Niekorzystnie kształtujące się wskaźniki obciążenia demograficznego w dłuższym przedziale czasu zwiększają okołopodatkowe koszty pracy oraz podwyższają ryzyko wykluczenia społecznego, szczególnie osób w wieku po 50. roku życia. Warto zauważyć, że emigracja wiąże się często z wyjazdem obojga rodziców. Ujawnia się wówczas zjawisko pozostawiania dzieci pod opieką krewnych. Jak wskazują analizy i prognozy dynamika wyjazdów będzie się zmniejszać a kierunki wyjazdów zarobkowych będą się zmieniać. Z kolei imigracja do Polski będzie niewątpliwie rosła, zwłaszcza w odniesieniu do osób, które wykonują deficytowe zawody<sup>138</sup>. W tym świetle ujawnia się następująca prawidłowość: w Polsce występuje struktura wykształcenia odpowiadająca dojrzałym gospodarką i wysoko rozwiniętym krajom zachodnim, przy jednoczesnym występowaniu rozwijającej się gospodarcie narodowej – odpowiadającej średnio rozwiniętym krajom. Dlatego, też rozwój gospodarczy, który determinuje zmiany w strukturze dostępnych miejsc pracy nie nadąża za zmianą preferencji zawodowych zasobów pracy. Skutkiem tego niedopasowania jest nadwyżka zasobów na rynku pracy charakteryzująca się wysokokwalifikowanymi kadrami i niedobór na rynku pracy kadr o wyraźnie niższych kwalifikacjach. Efektem pośrednim tego stanu jest zatrzymanie się wzrostu płac w sektorze, gdzie jest nadwyżka zasobów i realny wzrost płac w sektorze gdzie występuje ich niedobór. Warto zauważyć, że osoby o wysokich kwalifikacjach jeśli

---

<sup>133</sup> Por. Polska w Unii Europejskiej 2004–2014, GUS, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/opracowania-zbiorcze/inne-opracowania-zbiorcze/polska-w-unii-europejskiej-2004-2014,10,1.html> (dostęp 07.07.2015 r.).

<sup>134</sup> Szeroko tematykę migracji omawia w swoich pracach M. Okólski. Zob. M. Okólski, *Modernizacyjna rola migracji*, CMR Working Papers nr 46 z 2011 r. Ośrodek Badań nad Migracjami, UW, Warszawa 2011, s. 1–31. Omawiane zjawisko potwierdzają również: *Imigracja w podziale na główne grupy według obywatelstwa*, 2010 r., w: *Statystyki dotyczące migracji i populacji migrantów*, Eurostat Statistics Explained, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/pl](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/pl) (dostęp, 07.11.2017 r.).

<sup>135</sup> Tamże.

<sup>136</sup> Por. J. Napierała, *Migracje zagraniczne*, w: *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2010–2011*. RRL, Warszawa 2012, s. 191–220.

<sup>137</sup> Szerzej: A. Ruzik, „Wpływ migracji na polski system zabezpieczenia społecznego – zmiany podaży pracy”, *Polityka Społeczna* nr 11–12 z 2008., IPISS, Warszawa 2008, s. 27–30.

<sup>138</sup> Szeroko zagadnienie prognoz migracyjnych zostało omówione w: P. Szukalski, *Potencjał ludnościowy Europy i jego zmiany w perspektywie do roku 2050*, w: *Europa w perspektywie roku 2050*. Komitet Prognoz Polska 2000 Plus, PAN, Warszawa 2007.

nie znajdują pracy poszukują swoich szans na innych rynkach – nie podejmując jej na obszarach o wysokiej nadwyżce<sup>139</sup>.

W tym kontekście rozpatrując kwestie rozwoju przyrostu naturalnego, który jest podstawową składową przyrosty rzeczywistego ludności należy wyraźnie zauważyć, że w latach 1979–1988 przyrost naturalny w województwie śląskim był dodatni i wyniósł łącznie 338,7 tys. osób. Lata 1989–1998 przyniosły kryzys w przyroście naturalnym, który wyniósł już tylko 66,5 tys. osób, tj. stanowił zaledwie 19,6% przyrostu naturalnego z lat poprzednich. W latach 1999–2008 przyrost naturalny pogłębiał się w kryzysie<sup>140</sup>. W tym okresie ubytek naturalny osiągnął poziom –46,7 tys. osób. Tendencja trwałego ubytku naturalnego utrwaliła się w kolejnych latach, tj. 2009–2014, który wyniósł –19 615 osób. Warto zauważyć, że pierwszy ujemny ubytek naturalny w województwie śląskim został zaobserwowany w 1996 roku. Do 2014 roku ubytek ten wyniósł 70,6 tys. osób<sup>141</sup>. Z kolei oceniając tendencje demograficzne w kontekście przyrostu naturalnego liczonego na 1000 mieszkańców należy zauważyć, że w latach 1978–2008 w województwie śląskim wykazywał on tendencję malejącą z 7,74% w 1978 r. do 4,24% w 1988 r. Od 1988 do 2008 roku w województwie śląskim obserwowany jest dalszy spadek przyrostu naturalnego liczonego na 1000 mieszkańców, który doprowadził do pojawienia się ubytku naturalnego wynoszącego w 1998 r. –0,56%. Wskazana tendencja pogłębiał się wraz upływem kolejnych lat, osiągając w 2014 roku ubytek naturalny wynoszący –1,1%. W tym kontekście warto podkreślić, że poziom przyrostu naturalnego w całym kraju był wyższy niż w województwie śląskim i wynosił w 1978 r. 9,7%, w 1988 r. 5,7%, a w 2014 roku 0,0%<sup>142</sup>. Poszukując źródeł depresji demograficznej, jaka dotknęła województwo śląskie w ocenianym okresie przez należy podkreślić, że są one zróżnicowane. Jak zauważa A. Runge i inni źródła kryzysu demograficznego wynikają z nałożenia się na siebie oddziaływania wielu czynników, zarówno losowych jak i systemowych. Z jednej strony w latach 90. XX w. w wiek rozrodczy weszły roczniki niżowe urodzone w latach 60. (dzieci roczników wojennych), które ze względu na swoją mniejszą liczebność wydały potomstwo także mniej liczne (echo niżu demograficznego). Tyle, że niż demograficzny lat 60. i lat 90. w Polsce charakteryzował się dodatnim wskaźnikiem przyrostu naturalnego, aby w latach następnych (1999, 2003) przyjąć wartości ujemne. Te wartości są skutkiem nasilania się czynni-

---

<sup>139</sup> Por. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 64.

<sup>140</sup> Por. R. Marszowski, Śląski rynek pracy. Podstawowe zagrożenia i zadania, w: Rynek pracy, lokalna polityka zatrudnieniowa i integracja społeczna. Górnoaustriackie i górnośląskie doświadczenia, H. Pascher, R. Marszowski, K. Tausz (red.). Wydanie obcojęzyczne: Arbeitsmark, lokale Beschäftigungspolitik und soziale Integration. Oberösterreichische und Oberschlesische Erfahrungen. GIG, Katowice-Linz 2005, s. 43–64.

<sup>141</sup> Por. Bank Danych Lokalnych. GUS. Urodzenia i zgony według stanu na koniec roku.

<sup>142</sup> Tamże.

ków systemowych oddziałujących na obniżanie rozrodczości (coraz dłuższy okres kształcenia, opóźnianie wieku zawierania małżeństw, opóźnianie wieku urodzenia pierwszego dziecka i model rodziny z 1 dzieckiem). Przemiany te wynikają z rozwoju cywilizacyjno-społecznego i charakterystyczne są dla wspomnianej już IV fazy rozwoju demograficznego, a ich przyspieszenie w latach 90. XX w. wiąże się z otwarciem na „Zachód” i przyjmowaniem zachodniego stylu życia (laicyzacja, postawy konsumpcyjne). Jak stwierdza A. Runge, o ile w pierwszym okresie transformacji ustrojowo-gospodarczej nastąpiło ograniczenie rozrodczości w sytuacji narastającego bezrobocia oraz utraty bezpieczeństwa socjalnego, to w kolejnym etapie przyczyny tego ograniczania rozrodczości także są związane ze sprawami zawodowymi. Konkurencja na rynku pracy, poszukiwanie pracy dobrze płatnej, dyspozycyjność wobec pracodawcy, konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji nie sprzyjają poświęcaniu czasu dla rodziny. Z kolei warunki względnego dobrobytu nasilają postawy konsumpcyjne, nastawienie na realizację własnych ambicji i planów życiowych, co wpływa na odsuwanie w czasie kwestii rodziny<sup>143</sup>. Nowa cywilizacja, przez technizację i informatyzację społeczeństwa, przez rozwój nauki, a zwłaszcza medycyny i biologii, oraz emancypację kobiet, z jednej strony stwarza nowe szanse rozwoju, z drugiej wymusza konieczność zmian w obrębie podstawowych instytucji życia społecznego. Ludzie, aby nadążyć za tempem życia, jakie narzuca postęp, technika i wiedza, muszą wytworzyć nowe formy i jakość relacji rodzinnych<sup>144</sup>. Zgodnie zatem z koncepcją trzech następujących po sobie i ścierających się fal cywilizacyjnych Tofflera, tak jak niegdyś (wskutek przejścia z fali związanej z rewolucją agrarną do fali związanej z rewolucją przemysłową) rodzina wielopokoleniowa musiała zostać zastąpiona przez bardziej mobilną rodzinę nuklearną, tak dziś – wskutek narodzin cywilizacji trzeciej fali, powstającej w wyniku rewolucji technologicznej – rodzina nuklearna musi ustąpić na rzecz alternatywnych form życia małżeńsko-rodzinnego<sup>145</sup>. Charakterystyczna dla trzeciej fali indywidualizacja postaw i celów życiowych wskazuje coraz częściej na prowadzenie niezależnego życia, w którym małżeństwo i rodzina stanowią dynamiczny projekt – nieustannie konstruowany i negocjowany<sup>146</sup>.

Wzorem tendencji rozwoju przyrostu naturalnego kształtowała się liczba urodzeń. Począwszy od 1995 roku jest to liczba malejąca z poziomu 48,4 tys. urodzeń do 39,2 tys. w 2003 roku, po czym nastąpił przyrost urodzeń do 47,0 tys. w 2008 roku – z kolejnym

---

<sup>143</sup> Szerzej: A. Runge, *Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim...* s. 57.

<sup>144</sup> Zob. Wróblewska J., *Rodzina dziś i jutro. Perspektywa zmian w obrębie małżeństwa i rodziny w świetle futurologiczno-socjologicznej koncepcji Alvina Tofflera*, w: *Rodzina. Kondycja i przemiany*, red. M. Świątkiewicz-Mośny, Karków 2011, s. 16.

<sup>145</sup> Więcej: A. Toffler, *Trzecia fala*, Poznań 2006, s. 36–54.

<sup>146</sup> Zob. R. Boguszewski, *Współczesne znaczenie i rozumienie rodziny w Polsce*, *Zeszyty Naukowe KUL* 59 (2015), nr 4 (232), s. 127-148.

spadkiem w roku 2014 do 42,7 tys. urodzeń. Obserwując zmienność współczynnika urodzeń, w przeliczeniu na 1000 ludności jego wielkość w ocenianych okresach kształtowała się na poziomie 9,9%, 9,1%, 10,1% osiągając w 2014 roku poziom 9,3%. Ta niska liczba urodzeń wiąże się z coraz niższą płodnością kobiet. W województwie śląskim w 2004 r. współczynniki płodności kobiet osiągnął poziom zaledwie 32,2, by po dziesięciu latach w 2014 roku zwiększyć się do poziomu 39,9<sup>147</sup>. Opisany stan determinuje rozwój kolejnych współczynników demograficznych, w tym współczynnika dzietności oraz współczynnika reprodukcji brutto. W 2003 r. współczynnik dzietności wyniósł zaledwie 1,100 dziecka i chociaż obserwujemy jego wzrost do 1,264 w 2014 r. to wciąż nie zapewnia on odnawialności pokoleń<sup>148</sup>. W tym kontekście warto zauważyć, że reprodukcja zawężona, czyli brak zastępowalności pokoleń przejawia się tym, że pokolenia dzieci są mniej liczne niż pokolenia ich rodziców. Sytuacja ta powoduje, że społeczeństwo zaczyna wymierać. Z kolei współczynniki reprodukcji brutto w wysokości odpowiednio 0,704 w 2003 roku i 0,620 w 2014 nie gwarantuje w województwie śląskim biologicznego odtwarzania populacji<sup>149</sup>. Zapewnia to dopiero współczynnik równy 1,0. By go uzyskać należy utrzymywać współczynnik dzietności na poziomie 2,14 dziecka<sup>150</sup>.

Liczba zawieranych małżeństw w ocenianym okresie czasu – podobnie jak dotychczas analizowane współczynniki – wykazywała tendencję malejącą. W 1995 r. liczba zawieranych małżeństw wynosiła w województwie śląskim 25,3 tys., osiągając najniższą wielkość w 2002 r. (22,9 tys.). Wzrost zawieranych małżeństw obserwujemy od 2005 r., gdy liczba małżeństw sięgnęła 25,4 tys. jednak malejąc do 22,8 tys. w 2014 roku. W przeliczeniu na 1000 ludności poziom zawierania małżeństw w województwie śląskim 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 przyjmiemy 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‰<sup>151</sup>. Przyczyny niskiej liczby zawieranych małżeństwa 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 wyżowe<sup>152</sup>.

---

<sup>147</sup> Por. Kobiety w województwie śląskim w 2013 roku. Urząd Statystyczny w Katowicach, s. 4.

<sup>148</sup> Por. Bank Danych Lokalnych. GUS. Urodzenia i zgonu według stanu na koniec roku.

<sup>149</sup> Tamże.

<sup>150</sup> Szerzej: J. Holzer, Demografia. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999.

<sup>151</sup> Por. A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim..., s. 58.

<sup>152</sup> Tamże.

Kolejnym ocenianym czynnikiem kształtującym strukturę zaludnienia województwa śląskiego od początku lat 90. XX w. jest przeciętne dalsze trwanie życia, które w ocenianym okresie czasu podlegało presji starzenia się społeczeństwa. Temu procesowi towarzyszył wzrost poziomu zgonów przy jednoczesnym wydłużaniu się trwania życia. Jak zauważają A. Runge, S. Sitek i inni kluczową determinantą tej prawidłowości jest poprawa warunków życia ludności<sup>153</sup>. Przeciętne dalsze trwanie życia w 2000 r. w województwie śląskim wynosiło dla mężczyzn 69,6 lat, zaś dla kobiet 77,2 lat i było nieco niższe niż przeciętnie w kraju (M 69,7 lat; K 78,0 lat), zwłaszcza w przypadku kobiet. W 2008 r. przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn osiągnęło 70,9 lat, zaś dla kobiet 78,9 lat, utrzymała się też tendencja dłuższego trwania życia na wsi (M 71,3 lat, K 80,0 lat) niż w mieście (M 70,8 lat, K 78,7 lat). Tendencja wydłużania się trwania życia utrzymywała się również w kolejnych latach. W 2014 roku w województwie śląskim przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn osiągnęło 72 lata, zaś dla kobiet 80,4 lat, na wsi (M 74 lata, K 81,2 lat) oraz w mieście (M 73 lata, K 80,2 lat)<sup>154</sup>. Przyczyn dłuższego czasu trwania życia należy upatrywać w czystszy środowisku, być może mniejszym poziomie stresu, lepszej dostępności do opieki zdrowotnej<sup>155</sup>. Warto zauważyć, że wydłużenie czasu życia stanowi niewątpliwie pożądane osiągnięcie cywilizacyjne, związane ze wzrostem poziomu życia, postępem medycyny i funkcjonowaniem systemu zabezpieczenia społecznego. Równocześnie jednak stwarza poważne problemy ekonomiczne, społeczne i kulturowe. Ich rozwiązanie wymaga już dzisiaj szerokich, wyprzedzających działań i rozstrzygnięć, aby zapobiec w przyszłości trudnościami związanym w wypłatą bieżących emerytur oraz możliwym silnym napięciem społecznym<sup>156</sup>.

Proces starzenia się społeczeństwa niesie ze sobą wiele zagrożeń i ma negatywny wpływ nie tylko na sytuację finansową systemu emerytalnego, ale i całych finansów publicznych. Rosnąca liczba osób uprawnionych do pobierania świadczeń emerytalnych znajduje odzwierciedlenie we wzroście wydatków publicznych na cele społeczne. Emerytury stanowią dużą i wciąż rosnącą część wydatków publicznych, średnio ponad 10% PKB całej Unii Europejskiej, a w 2060 r. mogą stanowić nawet 12,5% PKB<sup>157</sup>. Utrzymujący się trend wzrostowy liczby emerytów będzie się z pewnością przyczyniał do wzrostu deficytu i długu publicznego w przyszłości. W konsekwencji prognozowanych zmian należy zauważyć, że z opublikowanych przez Komisję Europejską<sup>158</sup> zestawień dotyczących prognozowanych zmian w wielkości obciążeń wynikających z wypłaty świadczeń zarówno

---

<sup>153</sup> Tamże, s. 59

<sup>154</sup> Por. Bank Danych Lokalnych. GUS. Stan ludności według stanu na koniec roku.

<sup>155</sup> Więcej: A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim ... , s. 59.

<sup>156</sup> Zob. Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki. Kancelaria Senatu RP. Warszawa 2011, s. 5–6.

<sup>157</sup> Por. Biała księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur, Komisja Europejska, Bruksela, 2012 r., s. 4.

<sup>158</sup> Więcej: European Commission i Economic Policy Committee (2012), "The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)", European Commission, European Economy 2.

z pierwszego (repartycyjnego) filaru systemu emerytalnego jak i tych finansowanych przez prywatne obowiązkowe plany kapitałowe wynika, że w perspektywie najbliższych 50 lat w Polsce suma wydatków publicznych (w odniesieniu do PKB) na świadczenia emerytalne spadnie (z 11.8% PKB do 9.6% PKB), choć mają one być nadal w całej perspektywie 50 lat niezbilansowane<sup>159</sup>. Poza Łotwą jesteśmy pod tym względem na tle innych krajów europejskich wyjątkiem<sup>160</sup> – większość z nich ma bowiem doświadczyć wzrostu relatywnych obciążeń wynikających z finansowania emerytur w stosunku do PKB<sup>161</sup>.

Równie istotnym elementem zmian zaludnienia są migracje, których główną determinantą są pozarolnicze miejsca pracy<sup>162</sup>. W latach 1979–1988 saldo migracji w województwie śląskim sięgało łącznie 136,5 tys. osób, w latach 1989–1998 już tylko 12,3 tys. osób, zaś w latach 1999–2008 ubytek migracyjny wyniósł –96,3 tys. osób. Wskazany ubytek migracyjny utrwała się w latach 2009–2014 i wynosi –9,4 tys. osób. Jak zauważa A. Runge do końca lat 70. XX w. województwo śląskie, a dokładnie województwo katowickie było beneficjentem zyskującą zamiejscową siłę roboczą. Zakończenie wielkich inwestycji przemysłowych spowodowało, że strumień ten zaczął stopniowo słabnąć. Na początku lat 90. XX w. następuje odwracanie kierunków migracji i od 1994 r. obszary wiejskie zyskują dodatnie i coraz większe saldo migracji<sup>163</sup>. W tym kontekście należy zauważyć, że ważną rolę w kształtowaniu ogólnego salda migracji posiadają migracje zagraniczne.

W latach 2003–2005 zaznaczył się wyraźny spadek salda migracji zagranicznych (do –5,0 tys. w 2004 r.), lecz w 2006 r. znów osiągnęło ono –8,5 tys. W kolejnych latach obniża się osiągając –4,2 tys. w 2008 r. i w 2014 roku –3,3 tys<sup>164</sup>. Rola migracji zagranicznych jest bardzo duża. W miarę jak otwierały się rynki pracy kolejnych państw UE dla pracowników z Polski, zmianie ulegały także kierunki migracji. Od początku akcesu Polski do UE otwarte były rynki pracy w Wielkiej Brytanii i Irlandii, Tam też ruszył największy potok migracji. Od 2006 r. dostępne stały się rynki Hiszpanii, Portugalii, Grecji oraz Włoch, zaś od 2007 r. także Niderlandów. Selektywne dopuszczanie od 2006 r. specjalistów na rynek francuski, belgijski i duński, a od 2007 r. także niemiecki nie wpłynęło zasadniczo na zmiany kierunków migracji.

---

<sup>159</sup> Tamże, s. 107.

<sup>160</sup> Por. European Commission i Economic Policy Committee... s. 101.

<sup>161</sup> Zob. A. Janicka, P. Kaczmarczyk, M. Anacka, Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje oraz inne ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2015, s. 26.

<sup>162</sup> Por. R. Orłowska, Uwarunkowania i skutki rozwoju migracji ekonomicznych w Unii Europejskiej w świetle wybranych teorii migracji międzynarodowych. Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2013.

<sup>163</sup> Szerzej: A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim..., s. 60.

<sup>164</sup> Por. Bank Danych Lokalnych. GUS. Migracje wewnętrzne i zagraniczne.

Jak stwierdza P. Lewicki w najbliższych latach tendencja dotycząca poszukiwania poza swoimi granicami pracowników w pewnych określonych zawodach i sektorach wśród państw członkowskich UE będzie narastać. Niektóre z państw członkowskich już obecnie aktywnie poszukują poza swoimi granicami pracowników w określonych zawodach specjalnościach. Wynika to z sytuacji demograficznej, przede wszystkim procesu starzenia się społeczeństw europejskich oraz z niskiego przyrostu naturalnego. Analizując wpływ migracji zarobkowych w państwach członkowskich UE, należy stwierdzić, że unijni pracodawcy nie będą zainteresowani masowym zatrudnieniem pracowników, natomiast będą gotowi zatrudniać osoby o określonej specjalności i określonych kwalifikacjach. Bedzie się to wiązało z aktualną sytuacją na unijnym rynku pracy, który charakteryzuje się strukturalnym niedoborem popytu na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą<sup>165</sup>.

## 2.4. Wnioski

Przeprowadzone oceny tendencji demograficznych na obecnym obszarze województwa śląskiego, w tym w Chorzowie, od początku lat 90. XX w. umożliwiają wskazanie uwidaczniających się w strukturze ludności wielowymiarowych niekorzystnych zmian. Wyrażają się one spadkiem liczby mieszkańców województwa śląskiego oraz utrwalaniem się głęboko ujemnego przyrostu naturalnego. W województwie śląskim, w ocenianym okresie 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 oraz bardzo wysoki wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Wszystko to wskazuje na niekorzystne kierunki rozwoju struktury ludności województwa śląskiego.

Niesprzyjające rozwojowi struktury ludności województwa śląskiego tendencje potwierdzają również dane opisujące zmiany, zachodzące w ruchu naturalnym ludności w latach 1998–2014. Na podstawie przeprowadzonych ocen można uznać, że kluczowymi determinantami niekorzystnych zmian w ruchu naturalnym ludności województwa śląskiego w latach 1998–2014 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 brutto. Wskazane wieloprzekrojowe tendencje i zmiany w bilansie ogółem i w ruchu naturalnym ludności w województwie śląskim są źródłem procesu odwra-

---

<sup>165</sup> Zob. P. Lewicki, Polityka rynku pracy na tle zjawisk migracyjnych zasobów pracy, w: Człowiek i organizacja XXI wieku, W. Harasim (red.), Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2013, s. 174.

cania się piramidy wieku. Wynikiem tego procesu jest dynamiczne i trwałe starzenie się ludności<sup>166</sup>.

Skutkiem regresywnego charakteru przeobrażeń demograficznych jest nasilający się proces starzenia demograficznego, co będzie rzutować na sytuację na rynku pracy. Dezaktywacja zawodowa licznych (wyżowych) roczników przechodzących w wiek poprodukcyjny przy słabym zasilaniu podażą pracy ze strony mało licznych (niżowych) roczników wkraczających w wiek produkcyjny, prowadzić może do zgoła odmiennych trudności na rynku pracy – trudności w pozyskaniu siły roboczej, zarówno w sensie ilościowym jak i jakościowym. Województwo śląskie, opierające w poprzednich latach swój rozwój między innymi o zamiejscową siłę roboczą, zyskało potężne zasoby kapitału ludzkiego, który sam w sobie stał się bogactwem regionu. Wprowadzenie mechanizmów rynkowych spowodowało problem braku pracy, który wypycha ludność poza region. Istnieje zatem obawa utraty tych zasobów, które są bezcenne<sup>167</sup>.

W świetle zauważonych i przewidywanych zmian należy podkreślić znaczenie wpływu na kształtowanie się struktury ludnościowej województwa śląskiego falowania wyżów i niżów demograficznych, przedłużenia w czasie fazy niżowej z końca lat 80. XX w. na kolejne lata (okres transformacji), jak i oddziaływania wpływu transformacji ustrojowo-gospodarczej i akcesu Polski do UE na sferę przestrzenną, demograficzną, społeczną, gospodarczą i infrastrukturalną, co uwypukliło liczne problemy rozwojowe. Do najważniejszych z nich należałoby zaliczyć<sup>168</sup>:

- 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 województwa,
- w związku z tym dalsze deformowanie struktury płci, wzrost feminizacji, zwłaszcza w starszych grupach wieku ludności,
- ograniczenie zastępowalności pokoleń na regionalnym 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).

---

<sup>166</sup> Por. A. Denton, Przez ciemność w stronę jaśniejszej przyszłości, w: *Gospodarka za 100 lat* (red.), I. Palacios-Huerta, Warszawa 2014, s. 71–98.

<sup>167</sup> Szerzej; A. Runge, *Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim ...*, s. 82.

<sup>168</sup> 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.



Jak zauważa J. Runge wskazane tendencje wymagają wielopłaszczyznowych działań zarówno w sferze społeczno-gospodarczej, jak i przestrzennej. Diagnoza, a właściwie stałe monitorowanie przemian ludnościowych, jest tylko punktem wyjścia do identyfikacji celów działań, ich wartościowania, hierarchizowania, jak też uwzględniania uwarunkowań realizacyjnych polityki ludnościowej. Punktem wyjścia powinna być także większa aktywność organów administracji państwowej w kreowaniu polityki zatrudnienia. Rynek pracy stanowi podstawę dalszych działań w sferze mieszkaniowej i w infrastrukturze społecznej. Systemowe diagnozowanie oraz łagodzenie tendencji depopulacyjnych stanowi jeden z głównych kierunków powodzenia polityki ludnościowej w okresie regresu demograficznego<sup>169</sup>.

---

<sup>169</sup> Tamże, s. 287.

### 3. Konceptcje i wizje rozwoju Chorzowa w perspektywie 2030 roku

#### 3.1. Wstęp

Terminy koncepcja oraz wizja łączą się m.in. z procesem planowania i przewidywania w zadanym czasie i obszarze licznych funkcji, które mogą składać się na całość przyjmowanych do osiągnięcia celów – często określanych, jako strategiczne. Takie ujęcie znaczenia wskazanych terminów pozwala na sformułowanie następującego stwierdzenia – koncepcja wiąże się przede wszystkim z egzemplifikacją dokumentu o charakterze strategicznym natomiast wizja jest zawarta w jego treści<sup>170</sup>. Jak zauważają Ślusarz i Brodziński istotą planowania strategicznego obszaru (regionu, województwa, powiatu i gminy) jest optymalizacja procesów jego funkcjonowania i rozwoju<sup>171</sup>. Kontynuatorem powyższego podejścia jest Sztando, który stwierdza, że główną funkcją planowania strategicznego planu rozwoju danego obszaru jest maksymalizacja skuteczności i efektywności zarządzania przedmiotem strategii przez podmiot strategii w celu rozwoju gospodarczej, społecznej i środowiskowej płaszczyzny owego przedmiotu<sup>172</sup>. W efekcie antycypacji funkcji planowania przyjmuje się, że jego podmiotem są przede wszystkim władze samorządowe, ale także partnerzy współdziałający, przede wszystkim instytucje i mieszkańcy, w tym przedsiębiorcy. Zadaniem władz samorządowych jest m.in. przygotowanie celów i zadań oraz zapewnienie ich realizacji w porozumieniu z interesariuszami<sup>173</sup>. Natomiast przedmiotem strategii są wszystkie materialne i niematerialne elementy danego obszaru oraz procesy zachodzące między nimi<sup>174</sup>.

---

<sup>170</sup> Por. Koncepcja Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011, s. 5.

<sup>171</sup> Szerzej: Z. Brodziński, Stymulowanie rozwoju obszarów wiejskich na poziomie lokalnym na przykładzie gmin województwa warmińsko-mazurskiego, Wyd. SGGW, Warszawa 2011, s. 172-192; G. Ślusarz, Zarządzanie rozwojem przez jednostki samorządu terytorialnego – specyfika, potrzeby, wyzwania. *Problemy Zarządzania*, nr 3 z 2006 r., s. 45-51.

<sup>172</sup> Zob. A. Sztando, Przedmiot i podmiot strategii rozwoju gminy, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 526 z 2011 r., seria Ekonomiczne Problemy Usług, nr 29, s. 467-473.

<sup>173</sup> Więcej: A. Sztando, Istota i funkcje samorządowego planowania strategicznego w regionie, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 180 z 2011 r., s. 45-55; A. P. Wiatrak, Strategie rozwoju gmin wiejskich. Podstawy teoretyczne, ocena przydatności i znaczenie w przemianach strukturalnych obszarów wiejskich, *Wyd. IRWiR PAN, Warszawa 2011 r.*, s. 25-76.

<sup>174</sup> Por. A. Sztando, Przedmiot i podmiot strategii rozwoju gminy...

Na kanwie refleksji nad istotą planowania strategicznego warto również zauważyć wynikające z jego stosowania pozytywne implikacje. Wskazuje się, iż zarządzanie strategiczne umożliwia, ułatwia lub doskonali<sup>175</sup>:

- identyfikację podstawowych problemów i potencjałów rozwojowych gminy,
- identyfikację jej kluczowych szans i zagrożeń rozwojowych,
- konceptualizację optymalnych zachowań samorządu, społeczności lokalnej, a także lokalnego biznesu wobec powyższych uwarunkowań oraz określenie docelowych pozycji gminy wobec otoczenia,
- wybór i koncentrację realizatorów oraz ograniczonych środków na przedsięwzięciach uznanych za najważniejsze dla rozwoju lokalnego,
- koordynację w czasie i przestrzeni owych przedsięwzięć,
- integrację istotnej części społeczności lokalnej wokół wizji i szczegółowych koncepcji rozwoju lokalnego oraz wspólnych działań na jego rzecz,
- nawiązanie, konceptualizację i wykorzystanie partnerstw doraźnych oraz strategicznych z podmiotami publicznymi i prywatnymi,
- ewaluację działań stymulujących rozwój lokalny i ich doskonalenie.

Podkreśla się, że w końcowym, łącznym efekcie właściwe zastosowanie zarządzania strategicznego dynamizuje, a niekiedy nawet warunkuje lokalne procesy rozwoju.

W świetle powyższych uwag niniejszy rozdział pracy w całości został podporządkowany analizie dokumentów strategicznych określających przyszły rozwój Chorzowa.

### **3.2. Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030**

Sytuację społeczno-gospodarczą Chorzowa 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 Chorzowa do roku 2030<sup>176</sup> (dalej – Strategia). Strategia została podzielona na dwie kluczowe części, na które składa się 16 głównych rozdziałów tematycznych. Część pierwsza Strategii skupia się na najważniejszych wnioskach wynikających z diagnozy stanu miasta. W tej części Strategii przedstawiona została synteza diagnozy ilościowej oraz wnioski odnoszące się do następujących obszarów: otoczenie i związki zewnętrzne, zasoby materialne i potencjał finansowy miasta, gospodarka, struktura i organizacja

---

<sup>175</sup> Szerzej: A. Sztando, Współczesne bariery zarządzania strategicznego rozwojem lokalnym w Polsce, w: Nauki o zarządzaniu. Management sciences, nr 4 (25) z 2015 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015, s. 106-107.

<sup>176</sup> Zob. Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030, Uchwała Rady Miasta Chorzów nr XLIV/860/14 z dnia 24.04.2014 r., Urząd Miasta Chorzów, s. 124.

społeczna, podstawowe potrzeby mieszkańców, kultura, turystyka i rekreacja, ekologia oraz trendy i prognozy. W dalszych elementach wyniki badania delfickiego oraz opinii mieszkańców Chorzowa, analiza SWOT, analiza problemów w obszarach: spraw społecznych, zasobów i potencjałów miasta oraz spraw gospodarczych i promocji miasta.

Część druga Strategii skupia się wyłącznie na rozwoju Chorzowa do roku 2030. W ramach tej perspektywy w przywołanej części drugiej Strategii zostały przedstawione następujące jej rozdziały: założenia strategii, podstawowe założenia organizacyjne, założenia dotyczące partycypacji społecznej oraz zrównoważonego rozwoju, wizja miasta, cele strategiczne i operacyjne, obszary spraw społecznych, zasobów i potencjałów gospodarczych i promocji miasta, działania wraz z terminem realizacji i źródłami finansowania, wdrażanie, monitoring i ewaluacja Strategii, analiza spójności Strategii Rozwoju Chorzowa do roku 2030 ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego „ŚLĄSKIE 2020+” i Projektem Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020, wraz z Załoženiami Krajowej Polityki Miejskiej do roku 2020. Końcowym elementem części drugiej Strategii jest podsumowanie.

Oceniając strukturę organizacyjną i zakres poznawczy Strategii należy wyraźnie podkreślić jej bardzo rozbudowany i metodologicznie konsekwentny aparat badawczy. Szczególnie ujawnia się ona w części prospektywnej Strategii, która została określona cezurą roku 2030. Wydaje się jednak, że poważnym brakiem merytorycznym w analizowanym dokumencie jest brak wstępu do dwóch kluczowych dla Strategii części, podsumowania w części pierwszej Strategii oraz zakończenia. Intrygującym jest również wprowadzony do Strategii podtytuł o treści „Chorzów wprawia w ruch”. Warto w tym kontekście postawić pytanie o to, co wprawia w ruch? Trudno skomentować powyższy pomysł. Świadczy o tym fakt braku odniesienia się do znaczenia tego podtytułu, gdyż w jakimkolwiek miejscu, części, wątku Strategii on nie występuje. Wydaje się, że użycie przywołanego zwrotu w tytule Strategii nie posiada znaczenia merytorycznego, pozostając swobodną inicjatywą autorską. Można jedynie rozważać czy ta sytuacja jest atutem czy też słabością metodologiczną omawianego dokumentu?

Równie interesującym jest uwzględnienie w Strategii uspołecznionego charakteru jej powstawania. Jak zauważają jej autorzy należy podkreślić szczególne zaangażowanie w procesie powstawania Strategii szerokiej reprezentacji mieszkańców, władz miasta, a także podmiotów i instytucji działających w Chorzowie. Do prac prowadzonych nad Strategią zostało zaproszonych ponad 120 osób, reprezentujących partnerów społeczno-gospodarczych miasta<sup>177</sup>. W efekcie zrealizowanych prac „Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030” jest dokumentem kierunkowym, swoistą „mapą”, stanowiącą podstawę do podejmowania skoordynowanych działań w ramach współpracy różnych podmiotów.

---

<sup>177</sup> Por. Strategia Rozwoju Chorzowa..., s. 5.

Pozwala to na całościowe ujęcie zrównoważonego rozwoju miasta. Kompleksowe podejście, będące cechą planowania strategicznego powoduje, iż realizacja Strategii jest wspólnym zadaniem władz samorządowych i wszystkich partnerów społecznych<sup>178</sup>.

Analizując Strategię na szczególną uwagę zasługuje część odnosząca się do diagnozy stanu miasta i wynikających z niej najważniejszych wniosków. Pierwszy obszar diagnozy został opracowany w oparciu o analizy danych i dokumentów zastanych (desk research). Uzupełnieniem wskazanych analiz było badanie sieciowe przeprowadzone na próbie przedsiębiorców, którego celem było określenie poziomu współpracy przedsiębiorstw funkcjonujących w Chorzowie między sobą oraz z innymi firmami z obszaru funkcjonalnego i spoza niego<sup>179</sup>. Warto w tym miejscu zauważyć brak podania w Strategii metodologii doboru próby, jej liczebności oraz charakterystyki jakościowej. Skutkuje to brakiem wiedzy na ile badana próba była reprezentatywna – i czy można wnioski uogólniać na całość badanej populacji chorzowskich przedsiębiorców.

Ujmując tą część Strategii syntetycznie, można sformułować kilka następujących charakterystycznych destynacji stanowiących cechy pozytywne i negatywne opisujące wielowątkowo miasto Chorzów.

Cechy pozytywne:

- ważnym atutem Chorzowa jest jego położenie na przecięciu szlaków komunikacyjnych,
- miejska sieć drogowa obejmuje drogi powiatowe i gminne, a także jedną wojewódzką i jedną krajową. Są one utrzymywane w dobrym stanie, co stanowi istotny atut,
- mieszkańcy Chorzowa mają dostęp do bardzo dobrej opieki zdrowotnej, w tym do szerokiej gamy specjalistów,
- bardzo ważnym atutem wyróżniającym Chorzów na tle regionu a nawet kraju jest wysoki udział terenów zielonych w całkowitej powierzchni miasta,
- miasto niewątpliwie posiada ogromny potencjał rekreacyjny dla osób zainteresowanych historią i kulturą regionu. Przez miasto przebiegają cztery szlaki turystyczne,
- poza zabytkami historycznymi miasto posiada również potencjał rekreacyjny, dzięki dużemu udziałowi terenów zielonych, z których większość stanowi Park Śląski,
- Chorzów posiada bogatą i zróżnicowaną infrastrukturę sportową. Ważną rolę w zapewnianiu mieszkańcom i turystom oferty rekreacyjnej i rozrywkowej pełni Stadion Śląski.

---

<sup>178</sup> Tamże, s. 6.

<sup>179</sup> Zob. Strategia Rozwoju Chorzowa..., s. 8.

Cechy negatywne:

- dużą część miasta (ponad 10% powierzchni) stanowią tereny zdegradowane,
- zwarty charakter urbanistyczny Chorzowa, brak przedmieść i pasów zielonych na obrzeżach miasta powoduje, że niemożliwe jest wykreowanie nowych terenów inwestycyjnych,
- pod względem gęstości zaludnienia Chorzów jest drugim z 65 miast na prawach powiatu w Polsce,
- poziom dochodów mieszkańców Chorzowa jest niższy niż średnia krajowa i wojewódzka (91%, 84,7%)<sup>180</sup>,
- miasto charakteryzuje się złym stanem powietrza i wód powierzchniowych<sup>181</sup>,
- blisko 88% budynków komunalnych w Chorzowie powstało przed II wojną światową. Skutkuje to poważnym problemem, którym jest ich wiek. Wpływa to na ich zły stan techniczny i generuje wydatki na remonty, a także niższy standard życia mieszkańców,
- w związku ze swoją przemysłową przeszłością w Chorzowie występują liczne problemy wynikające z degradacją terenów postindustrialnych.

W kontekście badania chorzowskich przedsiębiorców warto zauważyć poważną barierę ograniczającą ich rozwój, którą jest – jak wskazują autorzy badania – ogólny brak inicjatywy, brak potrzeby współpracy lub silna rywalizacja pomiędzy firmami<sup>182</sup>.

W podobnym przekroju analizujemy wyniki badania delfickiego – jako integralnej części diagnozy stanu miasta. Również w tym przypadku nieznana jest liczba uczestniczących w badaniach ekspertów oraz ich szczegółowa charakterystyka. Charakteryzując metodę delficką, można stwierdzić, że stanowi ona formę asynchronicznej dyskusji grupowej „na odległość”. Polega na kilkakrotnym pytaniu panelu ekspertów o opinie na określony temat. Formalizuje i nadaje strukturę procesowi komunikacji w grupie, po to by umożliwić uporządkowane zebranie i przetworzenie poglądów ekspertów biorących udział w badaniu, zgodnie z wyznaczonym na początku celem. Ma charakter iteracyjny, jest stopniowym przybliżaniem się do poznania/rozwiązania problemu w następujących po sobie etapach, tzw. rundach, w ramach których dyskutujący przedstawiają swoje idee lub oceny. Po każdej rundzie prowadzący badanie (moderator) opracowuje wnioski i odsyła je do członków grupy z prośbą o ponowne wyrażenie opinii w kontekście następnego podsumowania. Kolejne rundy nie są zatem prostym powtórzeniem etapów

---

<sup>180</sup> Por. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> (dostęp, 31.10.2017 r.).

<sup>181</sup> Szerzej: T. Sadowski, A. Szczygieł i inni, Jakość powietrza w województwie śląskim w latach 2015-2016 oraz wstępne dane za rok 2017, w: Niska emisja – jak skutecznie ją zwalczać? M. Turek (red.), Główny Instytut Górnictwa, Katowice 2017, s. 57-69.

<sup>182</sup> Tamże, s. 15.

wcześniejszych, lecz ich twórczym rozwinięciem, na zasadzie koła hermeneutycznego (albo spirali). Krokiem wieńczącym procedurę delficką jest analiza i kategoryzacja zgromadzonego materiału empirycznego za pomocą technik ilościowych i/lub jakościowych<sup>183</sup>.

W tym świetle badacze sformułowali sześć kluczowych tez, które zgodnie z metodologią badania delfickiego były obiektem rozważań eksperckich realizowanych w dwóch rundach. Są to następujące tezy:

- wzrośnie poziom zaspokojenia potrzeb publicznych mieszkańców Chorzowa,
- nastąpi wzrost jakości życia mieszkańców Chorzowa,
- kapitał ludzki będzie kluczowym czynnikiem rozwoju Chorzowa,
- dzięki wykorzystaniu zasobów i potencjałów Chorzowa miasto będzie zajmować pozycję lidera wśród miast województwa śląskiego,
- wzrośnie liczba oraz znaczenie mikroprzedsiębiorstw oraz MŚP w gospodarce miasta,
- polityka gospodarcza prowadzona przez miasto przyczyni się do rozwoju gospodarczego.

Dzięki tak ukształtowanym tezom badaniami delfickimi zostały objęte główne obszary problemowe miasta, w tym: sprawy społeczne, zasoby i potencjał miasta oraz sprawy gospodarcze i promocja miasta. Warto również zauważyć, że z uwagi na horyzont czasowy realizacji poszczególnych tez to wszystkie poza pierwszą zostały uznane za możliwe do realizacji do roku 2030. W przypadku pierwszej tezy (na temat wzrostu stopnia zaspokojenia potrzeb publicznych mieszkańców miasta) częściej wybierana była odpowiedź „do 2025”<sup>184</sup>.

Uzyskane z badań wyniki nie stwarzają szczególnych warunków do budowania w obszarze wskazanych cech merytorycznie przemawiającej do odbiorcy wizji Chorzowa w perspektywie 2030 rok. Świadczą o tym skromne i zarazem na wysokim poziomie uogólnione wnioski, takie jak<sup>185</sup>:

- do roku 2030 wzrośnie stopień zaspokojenia potrzeb publicznych mieszkańców miasta. Czynnikiem mogącym się do tego przyczynić są zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, oferta kulturalno-rozrywkowa, komunikację miejską i służba zdrowia. Miasto może przyczynić się do realizacji tej tezy poprzez poprawę jakości usług medycznych oraz wzbogacenie oferty rekreacyjno-kulturalnej,

---

<sup>183</sup> Zob. R., Loo, The Delphi Method: a Powerful Tool for Strategic Management. Policing: An International Journal of Police Strategies and Management vol. 25 nr 4 z 2002 r., s. 762-769; G. Skulmoski, J. Gregory, F. T. Hartman ..., The Delphi Method for Graduate Research. Journal of Information Technology and Education vol. 6 z 2007 r., s. 1-21.

<sup>184</sup> Por. Strategia Rozwoju Chorzowa..., s. 25.

<sup>185</sup> Tamże, s. 26-27.

- jeśli chodzi o szanse na poprawę jakości życia mieszkańców miasta, eksperci nie sformułowali jednoznacznej odpowiedzi,
- również prawdziwość tezy o wykorzystaniu zasobów i potencjałów dla zdobycia przez Chorzów pozycji lidera wśród miast województwa śląskiego nie została jednoznacznie rozstrzygnięta.

Integralnym obszarem poznawczym części pierwszej Strategii są badania ankietowe mieszkańców Chorzowa skupiające się na następujących zagadnieniach:

- ogólna ocena życia,
- ogólna ocena mieszkaniowa,
- ocena Chorzowa, jako dobrego miejsca do mieszkania,
- oceny poszczególnych aspektów życia w mieście: infrastruktura drogowa i komunikacja, edukacja i opieka nad dziećmi, kultura i sport, estetyka i bezpieczeństwo w mieście, podstawowe potrzeby mieszkańców, handel i usługi, możliwość znalezienia pracy, zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych, dostęp do żłobków, estetyka i czystość w mieście, dostępność placówek handlowych i usługowych, jakość oferty kulturalnej oraz tereny zielone,
- obszary wymagające, według respondentów najpilniejszej poprawy.

W tym przypadku warto zauważyć obszerną i metodologicznie ukształtowaną prezentację badań, w tym obszerny opis próby badawczej. Na tej kanwie badający sformułowali obszerny autorski katalog wniosków opisujących wybrane do badań zagadnienia. Na ich podstawie, można opisać Chorzów jako miasto, w którym żyje się dobrze – w którym będą chciały zamieszkiwać kolejne pokolenia Chorzowian. Życie w mieście jest kształtowane przez szeroką dostępność placówek handlowych i usługowych, jakość oferty kulturalnej oraz tereny zielone – i skupia się wokół jego Centrum. O charakterze i wyborze Chorzowa jako miejsca zamieszkania decydują więzy rodzinne i patriotyzm lokalny, a także tereny zielone i estetyka miasta oraz spokój. Miasto w dalszej perspektywie winno rozwijać się przez kulturę i sztukę, a także przemysł nieuciążliwy dla otoczenia.

Poza powyższymi destynacjami należy zauważyć obszary wyraźnie determinujące negatywne postrzeganie Chorzowa, wśród których najbardziej znaczącymi są: trudności związane ze znalezieniem pracy, zaspokojeniem potrzeb mieszkaniowych, bezpieczeństwo publiczne, dostępnością do żłobków oraz estetyka i czystość miasta.

Końcowym elementem Części I Strategii jest analiza SWOT<sup>186</sup>. W oparciu o analizę SWOT zostały sformułowane działania i projekty, które są rozumiane jako przedsięwzięcia

---

<sup>186</sup> 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,



pozwalające na zrealizowanie celów strategicznych. Dla wszystkich działań i projektów wymienionych w Strategii jako horyzont realizacji celu rozwoju Chorzowa ustalono rok 2030.

W oparciu o wyniki analizy SWOT dokonana została identyfikacja najważniejszych problemów, których rozwiązanie powinno należeć do celów Strategii. Problemy te zostały przeanalizowane i podzielone na trzy kluczowe podobszary tematyczne, którymi są sprawy społeczne, zasoby i potencjały miasta oraz sprawy gospodarcze i promocja miasta<sup>187</sup>. Na kanwie całości analiz, badań i diagnoz przeprowadzonych w Części I Strategii zostały opracowane wizja, misja i cele strategiczne dla rozwoju Chorzowa, które są treścią Części II Strategii.

Warto w tym świetle zauważyć, że za strategię rozwoju gminy uznaje się pewien generalny koncept (plan) systemowego, długofalowego działania władz (i wszystkich, którzy chcą im w tym pomóc) wobec szans i zagrożeń wynikających ze zmiennego otoczenia i działań innych podmiotów, ukierunkowany przez wartości i opcje uznane przez społeczność lokalną, bazujący na wewnętrznym potencjale sił i uwzględniający wewnętrzne słabości<sup>188</sup>. Wizja to wyraz aspiracji społecznych i wyobrażeń przyszłości określających: rangę, atrakcyjność, efekty wykorzystania atutów i szans rozwojowych oraz eliminację problemów i zagrożeń. Wizja powinna określić ton przyszłych celów strategicznych, przedstawić gminę naszych marzeń<sup>189</sup>. Misja jest deklaracją adresowaną do społeczności lokalnej i regionalnej oraz do podmiotów zewnętrznych, jako zachęta do współpracy, egzystencji lub inwestowania na danym terenie. Ma ona informować o aspiracjach rozwojowych jednostki samorządu terytorialnego, czyli prezentować jej przyszłą wizję<sup>190</sup>. W literaturze przedmiotu można spotkać kilka przykładów znaczeniowych misji dotyczących przede wszystkim podstawowej jednostki samorządu terytorialnego<sup>191</sup>:

---

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](https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT) (dostęp, 03.11.2017 r.).

<sup>187</sup> Por. Strategia Rozwoju Chorzowa..., s. 49-54.

<sup>188</sup> Por. J. Sołtys, J. Lendzion, Strategia rozwoju gmin, Politechnika Gdańska, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych <https://www.imp.gda.pl/fileadmin/scitechfound/Publikacje/Cetstra.doc> (dostęp, 27.10.2017 r.).

<sup>189</sup> Zob. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego gminy Czermin na lata 2007-2015 z prognozą do roku 2020, Część II: cele i sformułowania strategii, s.119.

<sup>190</sup> Szerzej: T. Wołowicz, Wiedza finansowa jako endogeniczne źródło potencjału JST, T. Skica (red.), Wiedza finansowa w praktyce działalności jednostek samorządu terytorialnego. Raport analityczny vol 1, nr 2, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2011, s. 28-30.

<sup>191</sup> Por. T. Wołowicz, J. Soboń, M. Malicki, Wpływ kryzysu finansowego na gospodarkę polską – kierunki reform i perspektywy wzrostu, w: E. Libanowska, I. Michałkow, W. Novikov, Z. Siroic, A. Stiepanov (red.), Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej, Stowarzyszenie Współpracy Polska-Wschód, Społeczne Towarzystwo Polska-Ukraina, Uczelnia Warszawska im. Marii

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

Z misji wynikają cele strategiczne, które są podporządkowane nowej filozofii prowadzenia rozwoju gminy. Według jednej z definicji cele strategiczne rozwoju regionalnego to zamierzenia perspektywiczne i pożądane z punktu widzenia koncepcji rozwoju danego obszaru i jednocześnie możliwe do osiągnięcia w świetle zidentyfikowanych uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych<sup>192</sup>. Czynnikiem, który wyróżnia cele strategiczne jest przede wszystkim horyzont czasowy, co oznacza nadawanie większego znaczenia celom aktualnym w dłuższych okresach. Przy ich konstruowaniu istotne jest znalezienie odpowiedzi na dwie grupy pytań: gdzie się znajdujemy i dokąd zmierzamy.

Należy zauważyć, że opracowanie wizji i misji Chorzowa poprzedza obszerny zbiór założeń, na podstawie których wskazane elementy Strategii zostały wyznaczone. Taki ukształtowanie postępowania badawczego należy uznać, za atut metodologiczny opracowania. Wydaje się, że do najważniejszych należy zaliczyć następujące założenia<sup>193</sup>:

- jak zostało już wcześniej wspomniane perspektywa planowania to rok 2030,
- decyzje zawarte w Strategii będą służyły mieszkańcom miasta,
- Strategia będzie najogólniejszym dokumentem planistycznym miasta,
- w Strategii znajdują się również cele i zadania wynikające z funkcji pełnionej w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym i w układzie metropolitalnym Śląska,
- Strategia będzie spójna z zamierzeniami Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”,
- zadaniem strategii jest ułatwienie władzom samorządowym utrzymania głównych długookresowych celów rozwoju miasta,
- Strategia będzie wskazywała zadania wspólne partnerów społecznych,
- projekt dokumentu Strategii zostanie poddany konsultacji społecznej,
- realizacją Strategii będą kierowały władze wykonawcze miasta,

---

Skłodowskiej-Curie, Instytut Demografii i Badań Społecznych Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, Rosyjski Uniwersytet Kooperacji, Warszawa-Kijów-Moskwa 2010.

<sup>192</sup> Por. T. Wołowicz, Z. Górka, Zlecenie wykonywania zadań własnych gminy w komunalnej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 3/2011, Wrocław.

<sup>193</sup> Zob. Strategia Rozwoju Chorzowa..., s. 55-57.

- Strategia została opracowana w ramach projektu „Zintegrowane podejście do problemów obszarów funkcjonalnych na przykładzie Chorzowa, Rudy Śląskiej i Świętochłowic”. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2007–2013. Głównym jego celem jest opracowanie zintegrowanego podejścia do problemów obszarów funkcjonalnych tych trzech miast i przygotowanie wspólnej dla całego obszaru strategii rozwoju obszaru funkcjonalnego.

W efekcie prac diagnostycznych i przyjętych założeń opracowano następującą wizję miasta: „Chorzów to miasto łączące tradycję z nowoczesnością dla tworzenia optymalnych warunków dla rozwoju otwartego społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy”. Rozwijając wizję, można przedstawić następujące destynacje kształtujące Chorzów, jako miasto:

- zapewniające mieszkańcom wysoki standard życia,
- mające silną pozycję w aglomeracji,
- ekologiczne i przyjazne środowisku,
- szanujące tradycję i korzystające ze swojego potencjału kulturalno-historycznego,
- inkluzywne społecznie oraz bez barier,
- rewitalizujące i wykorzystujące tereny poprzemysłowe dla rozwoju gospodarczego,
- atrakcyjne dla przedsiębiorców,
- nowoczesne gospodarczo i innowacje technologicznie,
- stanowiące lokalne centrum rekreacji, rozrywki i sportu,
- dbające o edukację i rozwój mieszkańców,
- wspierające rozwój rynku pracy,
- przyjazne rodzinie,
- odznaczające się wysokim poziomem ładu przestrzennego i estetyką przestrzeni publicznych.

Natomiast misja została zdeterminowana następującymi przesłankami charakteryzującymi Chorzów jak miasto:

- atrakcyjne dla mieszkańców,
- solidarnego, otwartego społeczeństwa,
- stwarzające szanse przedsiębiorcom,
- szanujące tradycję,
- atrakcyjne turystycznie.

Na tej kanwie powstała następująca treść spełniająca rolę misji Chorzowa, którą jest: kreowanie miasta przyjaznego dla mieszkańców, przedsiębiorców i turystów w oparciu o posiadany potencjał oraz kapitał społeczny.

Bardzo obszerną jest część opisująca cele strategiczne i cele operacyjne Strategii, w oparciu o które ustalone zostały działania umożliwiające ich osiągnięcie – wraz z terminem realizacji i źródłami finansowania. Należy również podkreślić obecność w Strategii dwóch kluczowych dla jej pomyślnej realizacji przesłanek, którymi są wyraźnie zauważalne subsydiarność<sup>194</sup> i solidaryzm społeczny<sup>195</sup>. Jak zauważają autorzy Strategii jej skuteczna realizacja wywodzona z zasad subsydiarności i solidaryzmu społecznego oparta została na<sup>196</sup>:

<sup>194</sup> Zasada pomocniczości, zwana również zasadą subsydiarności, jest ideą znaną od bardzo dawna, natomiast jako zasada konstytuująca systemy prawne w Europie pojawiła się stosunkowo niedawno. Por. Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, wyd. Znak, Kraków 1995, s. 11-35. Najbardziej podstawowe jej założenie jest następujące: „– grupy większe, o szerszych celach, nie powinny przejmować zadań grup mniejszych, o celach bardziej szczegółowych, – grupy większe powinny spełniać tylko takie zadania, z którymi grupy mniejsze nie mogą sobie poradzić samodzielnie, – grupy większe powinny pomagać mniejszym w osiągnięciu ich celów”. Zob. W. Springer, *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN)*, w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Teoretycy wywodzą tę zasadę jeszcze od sposobu funkcjonowania demokracji greckiej i od koncepcji społeczeństwa Arystotelesa, odnajdują ją również w pismach św. Tomasza z Akwinu, a następnie przede wszystkim u niemieckiego myśliciela Johanna Althusiusa (1557- 1638), a także np. u Georga Hegla, Wilhelma von Humbolda i Abrahama Lincolna. Większość badaczy podkreśla, że wielki wpływ na powstanie w nowoczesnej Europie idei pomocniczości miała kultura germańska, a ściślej państw Skandynawii i obszaru niemieckiego, gdzie istniała tradycja federalistyczna, w której 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 rok), a następnie w encyklice Piusa XI „*Quadregesimo 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.

<sup>195</sup> Solidaryzm jest najczęściej rozumiany jako kierunek, który głosi tezę o naturalnej wspólnotie interesów ludzi niezależnie od miejsca zajmowanego przez nich w strukturze społecznej. Według solidaryzmu wspólnota ma charakter nadrzędny, wznosi się ponad społeczne różnice, sprzeczności polityczne, ekonomiczne i ideologiczne”. Tak sformułowana definicja koresponduje z holistycznie rozumianą strukturą społeczną, w ramach której podmioty niezależnie od swojej pozycji społecznej podzielają określony zespół wartości, których przyjęcie może stanowić podstawę do wygaszenia napięć społecznych. Por. D. Bomanowski, *Poglądy solidarystyczne Leopolda Caro w: Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wisła 22–24.10.1997*, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977.

<sup>196</sup> Por. *Strategia Rozwoju Chorzowa...*, s. 104.

- kompleksowym (całościowym) podejściu,
- posiadaniu zintegrowanych celów strategicznych i operacyjnych oraz zadań,
- koncentracji środków na zadania o największych korzyściach społecznych,
- weryfikowaniu planów i działań z punktu widzenia zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju,
- rozwijaniu współpracy partnerów społecznych,
- otwartej komunikacji z mieszkańcami,
- współpracy z partnerami w otoczeniu regionalnym, krajowym i międzynarodowym,
- stałym monitoringu realizacji Strategii,
- konsekwencji w realizacji zadań dla długookresowych celów strategii.

Reasumując, należy za autorami Strategii wyraźnie zaakcentować, że kluczowa dla przyszłego rozwoju miasta jest wizja Chorzowa w roku 2030 – jak zostało już zauważone wcześniej – jako miasta łączącego tradycję z nowoczesnością dla tworzenia optymalnych warunków dla rozwoju otwartego społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy. Do osiągnięcia tego stanu rzeczy przyczynić ma się realizacja Misji, to jest kreowanie miasta przyjaznego dla mieszkańców, przedsiębiorców i turystów w oparciu o posiadany potencjał oraz kapitał społeczny.

### **3.3. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Chorzowa do roku 2030**

Drugim z przeanalizowanych dokumentów jest Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Chorzowa do 2030 roku (dalej – Strategia SRPS). Podjęcie analizy tego dokumentu jest podyktowane m.in. objęciem jego zapisami tak ważnego dla rozwoju Chorzowa obszaru, którym jest społeczeństwo<sup>197</sup>. Warto również zauważyć, że analizowana SRPS bardzo wyraźnie rozwija obszar społeczny, który kompleksowo i merytorycznie równoważył sferę gospodarczą w przeanalizowanej uprzednio Strategii Rozwoju Chorzowa do roku 2030.

Warto zauważyć, że analizowany dokument podobnie jak Strategia Rozwoju Chorzowa został opracowany w ramach projektu „Zintegrowane podejście do problemów obszarów funkcjonalnych na przykładzie Chorzowa, Rudy Śląskiej i Świętochłowic” realizowanego w ramach współfinansowania środkami budżetu państwa ujętymi w części 34 – Rozwój Regionalny, na finansowanie i współfinansowanie działań podejmowanych w ramach realizacji zadań Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Pomoc

---

<sup>197</sup> Zob. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Chorzowa do roku 2030, Chorzów 2014, ss. 88.

Techniczna (Warto również zauważyć, że analizowana SRPS bardzo wyraźnie rozwija obszar społeczny, który kompleksowo i merytorycznie równoważył sferę gospodarczą w przeanalizowanej uprzednio Strategii Rozwoju Chorzowa do roku 2030. (– dalej POPT) w części dotyczącej projektów realizowanych przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, z wyłączeniem środków na wynagrodzenia pracowników Ministerstwa, środków na wydatki związane z wdrożeniem, utrzymaniem oraz rozwojem infrastruktury i systemów teleinformatycznych Ministerstwa oraz na wydatki związane z obsługą logistyczno-administracyjną, gospodarowaniem mieniem i zarządzaniem nieruchomościami pozostającymi w trwałym zarządzie Ministerstwa, środkami Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, będącymi w dyspozycji Ministra Rozwoju Regionalnego, w ramach realizacji zadań Instytucji Zarządzającej POPT<sup>198</sup>).

W SRPS zostały ujęte następujące obszary tematyczne:

- diagnoza strategiczna Chorzowa,
- kluczowe problemy rozwoju społecznego Chorzowa,
- analiza SWOT,
- wizja, cele strategiczne i kierunki działania,
- wdrażanie i monitoring strategii.

Na wstępie należy podkreślić, że fragmenty SRPS obejmujące diagnozę strategiczną Chorzowa są częściowo deskrypcją podrozdziału wywodzącego się ze Strategii Rozwoju Chorzowa do 2030 roku. Występują w niej pewne uszczegółowienia, jednakże nietworzące szczególnie nowej jakości poznawczej. W tym świetle prace analityczne skupiać się będą na pozostałych obszarach tematycznych tworzących SRPS. Warto również zauważyć, że część diagnostyczna to blisko ½ treści całej Strategii.

Bardzo ważną częścią SRPS jest rozdział trzeci skupiający się na kluczowych problemach rozwoju społecznego miasta. Prace w tym obszarze oparte zostały – jak podkreślają autorzy SRPS – na analizach jakościowych oraz warsztatach diagnostycznych<sup>199</sup>. Niestety w SRPS nie zawarto szerszej informacji źródłowej opisującej zakres analiz i zajęć warsztatowych.

Uzyskana z analiz i zajęć warsztatowych wiedza pozwoliła ustalić prawidłowości, które z uwagi na cele badań można uznać za najważniejsze źródła problemów społecznych dotyczących Chorzów. Należy do nich zaliczyć<sup>200</sup>:

- czynniki ekonomiczne,
- brak wystarczającego wsparcia rodziny,
- niedostosowanie rynku pracy,

---

<sup>198</sup> Tamże, s. 3.

<sup>199</sup> Zob. Strategia Rozwiązywania Problemów... , s. 50.

<sup>200</sup> Tamże, s. 50.

- niepełnosprawność,
- pogarszający się stan zdrowia mieszkańców i ograniczeniem dostępu do usług zdrowotnych,
- zmiany demograficzne, w tym starzeniem się społeczeństwa,
- wzrost zjawiska uzależnień,
- niski poziomem bezpieczeństwa publicznego.

Interesującym są dalsze prace nad SRPS, które zostały skupione na analizie SWOT, dla której płaszczyzną antycypującą założenia są wcześniej zidentyfikowane źródła problemów społecznych. Dla spójności metodologicznej należy – za autorami SRPS – zauważyć, że czynniki analizy strategicznej zostały opracowane na podstawie prac warsztatowych, a także w oparciu o dostępne dane statystyczne, raporty branżowe oraz opracowania strategiczne i diagnostyczne. Należy także pamiętać, że niniejszy dokument jest jednym z opracowań funkcjonalnych dla miasta i mając na uwadze jego korelację z dokumentami strategicznymi powstającymi w ramach obszaru funkcjonalnego Chorzowa, Rudy Śląskiej i Świętochłowic oraz Strategią Rozwoju Chorzowa do 2030 roku dokonana została także analiza porównawcza pod tym kątem. Skutkuje to między innymi spójnością treści niniejszej Strategii z częścią czynników z obszaru spraw społecznych Strategii Rozwoju Chorzowa do 2030 roku<sup>201</sup>. To wskazanie jest główną przesłanką skupiającą dalsze analizy wyłącznie na wizji, celach strategicznych i kierunkach działania determinujących SRPS.

W obszarze wizji społecznej miasta Chorzowa zidentyfikowanych zostało sześć tworzących ją elementów, którymi są: relacje, udogodnienia, informacja, aktywność, odpowiedzialność, podmioty. W tym kontekście zdaniem autorów SRPS w roku 2030 sytuacja społeczna miasta Chorzów będzie determinowana przez następujące zjawiska<sup>202</sup>:

- rosnące ogólne tempo rozwoju lokalnego sprzyjające rozwiązywaniu problemów społecznych zarówno w formie bezpośredniej (większe możliwości realizowania pomocy społecznej), jak i pośredniej (stworzenie nowych miejsc pracy, ograniczenie marginesu patologii społecznych, zmniejszenie ubóstwa itp.),
- spójność społeczną opierającą się na silnych, pozytywnych relacjach między mieszkańcami, więziach sąsiedzkich będących podstawą rozwoju wspólnot dzielnicowych i osiedlowych,
- wrażliwości na problemy społeczne, odpowiedzialności za innych członków społeczności lokalnej, otwartości na uczestnictwo w inicjatywach na rzecz mieszkańców w trudnej sytuacji życiowej,
- wysoki poziom świadomości mieszkańców przejawiający się w poszanowaniu wartości decydujących o dziedzictwie historyczno-kulturowym miasta,

<sup>201</sup> Por. Strategia Rozwiązywania Problemów..., s. 56.

<sup>202</sup> Tamże, s. 62-63.

- szacunku dla przestrzeni publicznych, a przede wszystkim dla innych członków społeczności lokalnych,
- wysoki poziom bezpieczeństwa w przestrzeniach publicznych sprzyjający integracji mieszkańców,
- dostępność przestrzeni publicznych i obiektów użyteczności publicznej dla osób niepełnosprawnych,
- współdziałanie podmiotów sektora samorządowego, biznesowego i obywatelskiego w realizacji działań wspierających integrację społeczną oraz rozwiązywanie problemów społecznych miasta,
- silne związki mieszkańców ze swoim miastem wynikające z atrakcyjności lokalnego rynku pracy, możliwości rozwoju indywidualnego oraz rozwoju rodzin, dostępności do udogodnień zapewniających wysoką jakość życia,
- powszechna dostępność usług społecznych o wysokiej jakości, szczególnie usług zdrowotnych, opiekuńczych, spędzania czasu wolnego,
- zapewnienie mieszkańcom ekonomicznych podstaw rozwoju dzięki możliwościom rozwijania kwalifikacji zawodowych i kompetencji cywilizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem „uczenia się przez całe życie” oraz nabywania umiejętności wykorzystywania w życiu codziennym i zawodowym nowoczesnych technologii,
- korzystne warunki dla rozwijania talentów i zainteresowań mieszkańców wynikające z dostępności finansowej, przestrzennej i organizacyjnej do infrastruktury oraz oferty edukacyjnej, kulturalnej, sportowo-rekreacyjnej,
- dostępność udogodnień dedykowanych jednostkom i grupom defaworyzowanym, w tym osobom starszym i niepełnosprawnym,
- otaczanie szczególną opieką młodych mieszkańców oraz rodzin, w tym wspieranie procesu wychowawczego, ograniczanie dyfuzji negatywnych wzorców zachowań, wspieranie rozwoju ekonomicznego rodzin, tworzenie perspektyw rozwoju dla młodzieży, tworzenie warunków dla zaspokajania potrzeb mieszkaniowych,
- dominacja postaw aktywnych nad postawami biernymi i roszczeniowymi, także wśród jednostek i grup defaworyzowanych – systematycznie zwiększane zainteresowanie osób i grup dotkniętych problemami społecznymi samodzielnym rozwiązywaniem problemów, udziałem w akcjach samopomocowych oraz dostępność szerokich możliwości podejmowania działań zmierzających do poprawy własnego losu, w tym wzrostu poziomu: przedsiębiorczości, przedsiębiorczości społecznej, aktywności na rzecz swoich środowisk i wspólnot, zainteresowania doskonaleniem własnych kwalifikacji, uczestnictwa w życiu społeczno-kulturalnym miasta



lub dzielnic, aktywności zmierzających do budowania swojej pozycji w grupach społecznych,

- realizowanie polityki społecznej zorientowanej na usuwanie przyczyn problemów oraz uprzedzanie zjawisk problemowych dzięki realizacji procesów monitoringu.

Na kanwie wskazanych powyżej oczekiwanych procesów autorzy SRPS rekomendują w ramach miejskiej polityki społecznej jej skupienie wokół czterech następujących priorytetów: wspólnota lokalna i społeczeństwo obywatelskie, aktywizacja mieszkańców, system pomocy społecznej oraz polityka prorodzinna. W oparciu o powyższe priorytety w SRPS zostały zaprezentowane cele strategiczne i cele szczegółowe strategii<sup>203</sup>. Interesującym podejściem charakteryzuje się w SRPS część odnosząca się do wdrażania i monitorowania SRPS. Otóż, autorzy SRPS zaproponowali aby dla zwiększenia poziomu integracji podmiotów realizujących Strategię powołać stałą Radę Konsultacyjną ds. Społecznych, działającą jako ciało doradcze przy Prezydencie Miasta Chorzowa. Działania Rady powinny koncentrować się na:

- prowadzeniu ciągłej debaty o potrzebach i kierunkach działań miasta i podmiotów uczestniczący w realizacji Strategii,
- promowaniu SRPS jako narzędzia wspierającego działania podmiotów lokalnych,
- opiniowaniu raportu monitoringowego i procesu wdrażania Strategii,
- inicjowaniu działań, projektów na rzecz realizacji SRPS,
- uczestnictwie w przygotowaniu ewentualnych zmian lub aktualizacji Strategii,
- włączeniu w proces rozwiązywania problemów społecznych miasta nowych partnerów.

W skład Rady powinni wejść przedstawiciele zarówno instytucji publicznych, jak również organizacji pozarządowych działających w mieście. Na podkreślenie również zasługuje inicjatywa prowadzenia stałych analiz, wyniki których powinny stanowić wytyczne do ewentualnego procesu aktualizacji SRPS.

Wydaje się, że SRPS w części odnoszącej się do przyszłości została poprawnie ukształtowana, charakteryzując się obiektywnością postrzeganych zjawisk i problemów oraz wyrażeniem ich racjonalności. Jak postrzegają autorzy SRPS problemy społeczne zarówno w krótkim, jak i długim horyzoncie czasu, w wydatnym stopniu ograniczają możliwości rozwoju miasta i jego mieszkańców. Ten negatywny wpływ jest dostrzegalny nie tylko w aspekcie wizerunkowym; dotyczy także poziomu kapitału ludzkiego, więzi społecznych, utożsamienia z miastem, a więc czynników, które mają bezpośredni wpływ na rozwój społeczno-ekonomiczny miasta<sup>204</sup>.

---

<sup>203</sup> Zob. Strategia Rozwiązywania Problemów..., s. 64-77.

<sup>204</sup> Tamże, s. 87.

W świetle powyższych ujęć i wskazanych na wstępie wyzwań wynikających z SRPS, w szczególności zmiany demograficznej, wzrasta znaczenie koncepcji aktywnej polityki społecznej<sup>205</sup>. Warto więc przypomnieć, że aktywna polityka społeczna opiera się na trzech fundamentalnych założeniach<sup>206</sup>:

- ograniczenia skali „pasywnych transferów socjalnych” przez wprowadzenie wsparcia warunkowego, powiązanego z uczestnictwem beneficjentów w programach aktywizujących,
- koncentracji na zatrudnieniu lub odbudowaniu tzw. zdolności zatrudnieniowej,
- wykorzystania potencjału instytucji niepublicznych (organizacji pozarządowych) do prowadzenia programów aktywizujących i różnych wspieranych aktywności na rynku pracy.

Koncepcja aktywnej polityki społecznej koncentruje się na niwelowaniu problemów rozwojowych związanych z pracą i zatrudnieniem, jest też wizją ładu społecznego, w którym określone formy stosunków społecznych umożliwiają zaspokojenie potrzeb osób, dla których praca na otwartym rynku pracy jest mało realna, a często wręcz niemożliwa. Aktywna polityka rynku pracy polega więc nie tylko na zwalczaniu wykluczenia społecznego i ubóstwa poprzez politykę prozatrudnieniową, ale także na tworzeniu spójności, pobudzaniu solidarności i aktywnych postaw uczestnictwa obywatelskiego. Kluczowymi wyzwaniami dla tej polityki jest zatrudnienie, integracja i obywatelstwo. Wyznaczają one dominujące i równorzędne kierunki jej rozwoju. Takie ujmowanie tej polityki ma zasadniczy wpływ na oczekiwane rezultaty. Są nimi nie tylko mierzalne wskaźniki wzrostu zatrudnienia, lecz także efekty – określane jako „miękkie” – nie mniej ważne dla wizji ładu społecznego, świadczące o wzrastających kompetencjach społecznych, aktywności obywatelskiej, czy też zdolności do lepszego wypełniania ról rodzinnych<sup>207</sup>. Aktywna polityka społeczna kładąc silny nacisk na aktywność i jej pobudzanie nie tylko redefiniuje reguły ładu socjalnego, ale także na nowo określa rolę podmiotów biorących udział w całościowym systemie dostarczania usług, odpowiadających za zaspokajanie różnorodnych potrzeb obywateli. Pluralizm jest jedną z teoretycznych podstaw koncepcji rozwoju polityki społecznej i opiekuńczej roli państwa, podkreślającą znaczenie wielu sektorów w dostarczaniu usług społecznych. Fundamentem wielosekto-

---

<sup>205</sup> Zob. M. Gagacka, K. Głąbicka, *Przedsiębiorczość społeczna. Wyzwania dla rynku pracy*, wyd. Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny Radom 2014, s. 11.

<sup>206</sup> Szerzej; M. Rymsza, *Aktywna polityka społeczna w Polsce. Szanse i ograniczenia upowszechniania koncepcji*, w: *Polityka aktywizacji w Polsce*, red. A. Karwacki, H. Kaszyński, Wyd. Nauk UMK, Toruń 2008, s. 47.

<sup>207</sup> Por. A. Karwacki, *Aktywizacja „Rzeczypospolitej obcych” – o współczesnych podziałach, włączaniu i wyłączeniu*, w: *Polityka aktywizacji w Polsce*, red. A. Karwacki, H. Kaszyński, Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2008, s. 34.

rowej wizji polityki społecznej jest różnorodność podmiotów i form świadczenia usług, oraz finansowania zadań socjalnych w polityce społecznej<sup>208</sup>.

### **3.4. Chorzów a Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020**

Trzecim z przeanalizowanych dokumentów jest Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020 (dalej – Strategia ITSC). Podjęcie analizy tego obszernego – ponad 330 stronicowego dokumentu – jest podyktowane m.in. objęciem jego zapisami miasta Chorzów<sup>209</sup>.

Dokument został ustanowiony uchwałą Walnego Zebrania Członków Subregionu Centralnego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r. w sprawie aktualizacji „Strategii Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020” – warto zauważyć, że praca analityczna nad tym dokumentem odnosi się do jego IX wersji.

Strategia ITSC składa się z siedemnastu samodzielnych rozdziałów skupiających się na następujących zagadnieniach<sup>210</sup>:

1. Podstawa prawna.
2. Obszar wsparcia Strategii.
3. Aspekty przestrzenne warunkujące rozwój Subregionu Centralnego – diagnoza strategiczna.
4. Gospodarka i rynek pracy w Subregionie Centralnym – diagnoza strategiczna.
5. Społeczeństwo Subregionu Centralnego – diagnoza strategiczna.
6. Gospodarowanie zasobami w Subregionie Centralnym – diagnoza strategiczna.
7. Mobilność w Subregionie Centralnym – diagnoza strategiczna.
8. Pozostałe projekty przyczyniające się do rozwoju Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego.
9. Kluczowe ustalenia z analizy SWOT Subregionu Centralnego.
10. Misja, cele, priorytety i działania ZIT Subregionu Centralnego.
11. Charakterystyka wiązek projektów ZIT Subregionu Centralnego.
12. Zasady wyboru projektów realizujących Strategię.
13. Projekty komplementarne Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko.
14. Zakres odpowiedzialności w procesie wdrażania Strategii.
15. Wdrażanie Strategii z wykorzystaniem włączenia społecznego.

<sup>208</sup> Por. M. Gagacka, Rola sieci wsparcia w kreowaniu polityki obywatelskiej w skali lokalnej, wyd. Acta Universitatis Lodzianis Folia Sociologica nr 38 z 2011 r., s. 206–207.

<sup>209</sup> Zob. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020, Gliwice 2016 r., s. 8.

<sup>210</sup> jw. s. 3.

16. Monitorowanie i ewaluacja Strategii.
17. Indykatorywna tablica finansowa Strategii.

Uwzględniając cel niniejszej analizy uwaga skupiona zostanie przede wszystkim na rozdziałach Strategii ITSC, które bezpośrednio lub pośrednio odnoszą się do gminy miejskiej Chorzów.

Na wstępie warto podkreślić, że Strategia ITSC jest narzędziem dedykowanym wdrażaniu Zintegrowanej Inwestycji Terytorialnej (– dalej ZIT) – co oznacza, że podczas jej tworzenia uwzględniono wszelkie wymagania dotyczące tzw. strategii ZIT, a jej postanowienia dotyczą zakresu interwencji ZIT oraz projektów komplementarnych Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowiska. Na mocy Uchwały Zarządu Województwa Śląskiego nr 1276/261/IV/2013 z 11 czerwca 2013 r. cały obszar Subregionu Centralnego (– dalej SC) jest obszarem podlegającym interwencji z wykorzystaniem instrumentu ZIT.

ZIT jest instrumentem rozwoju terytorialnego realizowanym w ramach RPO WSL 2014–2020 na zasadach wskazanych w Umowie Partnerstwa i w RPO WSL 2014–2020. W zakresie ZIT, Strategia ITSC uwzględnia zapisy rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady: – nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006; – nr 1301/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i przepisów szczególnych dotyczących celu „Inwestycje na rzecz wzrostu i zatrudnienia” oraz w sprawie uchylenia rozporządzenia (WE) nr 1080/2006.; – nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006. ZIT są realizowane zgodnie z art. 36 Rozporządzenia ogólnego 1303/2013 z 17 grudnia 2013 r. oraz art. 7 Rozporządzenia EFRR 1301/2013 z 17 grudnia 2013 r.

W bezpośrednim obszarze wsparcia ZIT SC w delimitacji bazującej na Strategii Rozwoju Województwa Chorzów znajduje się obszarze rdzeniowym Metropolii Górnośląskiej<sup>211</sup>. Ten fakt w sposób jednoznaczny rozstrzyga położenie Chorzowa w Metropolii Górnośląskiej (– dalej MG), która uznana jest – wywodząc ze SRW – za centralny obszar rozwojowy województwa śląskiego o znaczeniu europejskim, składający się z 23 miast, w tym miasta wojewódzkiego. Najważniejszym wyzwaniem dla polityki rozwoju tego obszaru jest jego metropolizacja, w tym wypromowanie MG jako liczącego się w Polsce

---

<sup>211</sup> Zob. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych, s. 8.

i Europie obszaru metropolitalnego. Należy więc wzmacniać rozwój funkcji metropolitalnych z zakresu gospodarki, nauki i sektora naukowo-badawczego, w tym infrastrukturę i sieci badawcze umożliwiające komercjalizację ich wyników, kultury i przemysłów kultury oraz usług publicznych wyższego rzędu, w szczególności wyspecjalizowanych usług medycznych, szkolnictwa wyższego. Rozwój specjalistycznych usług wyższego rzędu ma podstawowe znaczenie dla MG<sup>212</sup>. Wydaje się, że to położenie staje się naturalnym atutem rozwojowym dla Chorzowa. Jak zauważa się w licznych opracowaniach wspomniane położenie Chorzowa wzmacnia jego rozwój przez centrum metropolitarne, wymuszając podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach<sup>213</sup>.

Na tym tle warto zauważyć strategiczne kierunki rozwoju MG, gdyż ich beneficjentem z uwagi na położenie w obszarze rdzeniowym Metropolii będzie m.in. miasto Chorzów. Wydaje się, że od tego jak bardzo miasto zaangażuje się w zmiany w MG i włączy w proces jej rozwoju będą uzależnione ilościowe i jakościowe efekty sprzyjające jego rozwojowi. Treść odpowiadającą powyższemu założeniu w Strategii ITSC najpełniej odnajdujemy w podrozdziale pn. Misja, cele, priorytety i działania ZIT Subregionu Centralnego. Zgodnie z treścią niniejszego podrozdziału w 2025 roku obszar SC WS jest ważnym ośrodkiem metropolitalnym Polski i Europy Środkowej. Inwestycje i przedsięwzięcia rozwojowe konsekwentnie realizowane w poprzedzającym trzydziestoleciu, w tym ze znaczącym udziałem finansowania Unii Europejskiej, pozwoliły na udane przeprowadzenie zarówno znaczącej restrukturyzacji gospodarczej, jak i odnowy tkanki urbanistycznej Katowic oraz ich otoczenia funkcjonalnego. 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. Na tym tle przed Chorzowem – wobec już istniejącej Strategii i jej celów – wzrastają szanse na pomyślniejszą i bardziej efektywną restrukturyzację gospodarki miasta i rewitalizację zasobów mieszkaniowych.

Gospodarka SC z powodzeniem przeszła przez drugą fazę restrukturyzacji przemysłowej przypadającą na lata 2008–2020. W subregionie wzrosły nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw – w tym pojawiły się inwestycje pozwalające zagospodarować tereny typu poprzemysłowego „brownfield”, a firmy które podlegały intensywnym transformacjom przeprowadziły je z powodzeniem. Zarówno pracownicy firm, stojący przed obliczem zmian, jak i osoby potrzebujące wsparcia na rynku pracy wykorzystały wykreowane

---

<sup>212</sup> Por. Tamże, s. 9.

<sup>213</sup> Szerzej: R. Swół, Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji, *Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej* nr 3 z 2012 roku, s. 212-223.

w latach 2015–2023 przedsięwzięcia szkoleniowe i aktywizujące. Konsekwentne działania pozwoliły także na podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego. Subregion Centralny jest obszarem cechującym się niskim bezrobociem długookresowym, dzięki dobrym i trwałym miejscom pracy oraz przedsiębiorczości mieszkańców. Udział osób młodych w rynku pracy wspierany jest wysoką dostępnością i jakością usług związanych z opieką nad dziećmi i edukacją przedszkolną. Natomiast osoby obciążone ryzykami zdrowotnymi w związku z wykonywaną pracą objęte są odpowiednimi programami przesiewowymi i prewencyjnymi. W tym kontekście udział Chorzowa w rozwoju MG, może wzmocnić w mieście procesy inwestycyjne, zminimalizować wielkość obszarów poprzemysłowych, wzmocnić kadry kwalifikowane na lokalnym rynku pracy, system edukacji i jakość życia ludzi młodych oraz liczbę zachorowań związanych z wykonywanym zawodem.

Dzięki skoncentrowanym działaniom inwestycyjnym, w Subregionie udało się przeprowadzić procesy rewitalizacyjne na terenach, które ulegały stopniowej marginalizacji w poprzedzających dekadach. Coraz mniej jest dzielnic czy też osiedli, które wymagają gruntownej aktywizacji społeczno-gospodarczej ludności i odnowy tkanki urbanistycznej. Wysoka jest także dostępność do usług społecznych dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Zauważalne są również efekty działań, które ukierunkowane były na zapobieganie niszczeniu dziedzictwa przyrodniczego i ochronę bioróżnorodności. Wobec tych kierunków rozwoju w Chorzowie zanikają tereny zdegradowane, wzrasta efektywność działań ograniczających wykluczenie społeczne i związane z nim ubóstwo oraz inne patologie i efektywnie rozwijają się tereny zielone.

Działania ukierunkowane na osiągnięcie zakładanych celów, mogą prowadzić do głębszej integracji partnerów tworzących MG, których kluczową determinantą będą planowane do realizacji w Strategii ITSC projekty. Jak się podkreśla w Strategii co do zasady projekty realizujące Strategię wybierane są na dwa sposoby: – projekty finansowane ze środków Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko (– dalej POIŚ) wybierane są w procedurze pozakonkursowej na zasadach określonych w POIŚ, – projekty finansowane ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego wybierane są w procedurze konkursowej prowadzonej łącznie przez Instytucję Zarządzającą i Związek Subregionu Centralnego pełniący rolę Instytucji pośredniczącej ZIT dla RPO. Warto więc zauważyć, że poziom zaangażowania Chorzowa w prace projektowe oraz współuczestnictwo miasta w kreowaniu obszarów wsparcia będzie kluczowym impulsem dla jego pozycji w strukturze MG, i beneficjach wynikających z realizacji projektów.

Wskazane powyżej destynacje przyjmują – jak się wydaje – formę nowego podejścia do realizacji polityk miejskich w Chorzowie. W tym świetle warto zauważyć, że nowe podejście do problematyki miast sprawiło, że zarządzanie miastem staje się złożonym problemem, którego rozwiązanie wymaga odpowiedniej metodologii łączącej cele

i zadania polityki rozwoju miasta oraz funkcję planowania. W nowym ujęciu zwraca się uwagę zarówno na związki wewnętrzne w miastach, jak i związki zewnętrzne miast z ich otoczeniem w wymiarze politycznym, społecznym, technologicznym oraz gospodarczym, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju. W zarządzaniu miastem ważną rolę pełni polityka traktowana jako zbiór celów, a także środki i narzędzia umożliwiające ich osiągnięcie. Środki i narzędzia to przede wszystkim podstawy prawne oraz metody zarządzania i planowania, a także partnerstwo publiczno-prywatne, organizacja, finansowanie i informacja. Polityka rozwoju miasta zwykle jest ukierunkowana na jak najlepsze zaspokojenie potrzeb jego mieszkańców<sup>214</sup>.

Na kanwie powyżej przywołanych celów i działań w kontekście włączenia Chorzowa w proces kształtowania przyszłości MG przywołujemy wizję obszaru SC WS, który wraz z miastem Chorzów w 2025 roku jest ważnym ośrodkiem metropolitalnym Polski i Europy Środkowej. Inwestycje i przedsięwzięcia rozwojowe konsekwentnie realizowane w poprzedzającym trzydziestolecu, w tym ze znaczącym udziałem finansowania Unii Europejskiej, pozwoliły na udane przeprowadzenie zarówno znaczącej restrukturyzacji gospodarczej, jak i odnowy tkanki urbanistycznej Katowic oraz ich otoczenia funkcjonalnego<sup>215</sup>.

### 3.5. Wnioski

W oparciu o całokształt przeprowadzonych analiz dokumentów kształtujących strategiczne kierunki rozwoju Chorzowa przede wszystkim zauważa się potrzebę ich poszerzenia (aktualizację) o – jak się wydaje – nową treść wiążącą obecne strategie miejskie ze Strategią MG. Jest to determinowane faktem, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie utworzenia w woj. śląskim związku metropolitalnego pod nazwą Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia, powstał on 1 lipca 2017 r., a zacznie działać od 1 stycznia 2018 r. Organizacja – mocą ustawy przygotowanej specjalnie dla tego regionu – zrzesza 41 samorządów<sup>216</sup>.

Wskazana powyżej destynacja przyjmuje – jak się wydaje – formę nowego podejścia do realizacji polityk miejskich w Chorzowie. Głównym celem przyjęcia proponowanego kierunku działań jest włączenie Chorzowa na poziomie ogółu realizowanych polityk miejskich w rozwój determinowany zapisami, celami i działaniami Strategii MG. W tym świetle ważnym okazuje się rola miast, które są głównymi miejscami aktywności gospo-

---

<sup>214</sup> Zob. M. Bryx (red.), *Innowacje w zarządzaniu miastami w Polsce*, wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2014, s. 27.

<sup>215</sup> Por. *Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych*, s. 97.

<sup>216</sup> Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2017 r. w sprawie utworzenia w województwie śląskim związku metropolitalnego pod nazwą „Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia”, Warszawa, dnia 30 czerwca 2017 r. Poz. 1290.

darczej i społecznej skupiającymi najzamożniejsze grupy społeczeństwa, a jednocześnie zawierającymi obszary zamieszkiwane przez najuboższą ludność. Chociaż miasta odgrywają coraz większą rolę w rozwoju gospodarczym i społecznym Europy, strategie polityczne nadal ukierunkowane są na poszczególne sektory i granice administracyjne. Aby zwiększyć rolę miast i obszarów miejskich w procesie kształtowania polityki, konieczne jest zrozumienie charakterystyki miast. Podejmowano kilka prób zdefiniowania obszarów miejskich za pomocą różnych typologii. W typologiach tych nie udało się jednak uchwycić faktycznej różnorodności ani problemów z zapewnieniem ich porównywalności. Wyzwaniem stanowi również określenie rzeczywistych granic obszarów miejskich, ponieważ wchodzące w ich skład aglomeracje i ich zaplecza mają granice administracyjne przebiegające między systemami funkcjonalnymi<sup>217</sup>.

Jak wcześniej zostało już zauważone położenie Chorzowa wymusza podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach<sup>218</sup>. To z kolei, może powodować wzrost dynamiki więzi między gminami tworzącymi MG, których kluczową determinantą – co zostało już wcześniej podkreślone – będą planowane do realizacji w Strategii MG projekty. Tym samym zaangażowania Chorzowa w prace projektowe oraz współuczestnictwo miasta w kreowaniu obszarów wsparcia będzie kluczowym impulsem dla jego pozycji w strukturze MG i uzyskiwanych beneficji wynikających z realizacji projektów.

Wydaje się, że szczególną wagę w tych działaniach należy przypisać dwóm kapitałom: ludzkiemu i społecznemu. O ile kapitał ludzki znalazł w dokumentach strategicznych dla rozwoju Chorzowa kompetentne i metodologicznie uzasadnione odniesienia, kapitał społeczny w zasadzie został pominięty.

Warto w tym miejscu zauważyć, że termin kapitał społeczny rozpowszechnił się w latach 80. XX wieku za sprawą socjologa Jamesa Colemana i politologa Roberta Putnama oraz później Pierre Bourdieu i Francisa Fukuyamy. Od tej pory powstało wiele koncepcji rozumienia kapitału społecznego. Szczególnym zainteresowaniem pojęcie to cieszyło się wśród socjologów, stąd też możemy znaleźć najwięcej socjologicznych publikacji poświęconych temu tematowi. Przeniknęło ono również m.in. do teorii zarządzania oraz ekonomii. W tej ostatniej starano się zaobserwować wpływ, jaki kapitał społeczny wywiera na rozwój gospodarki<sup>219</sup>. Jedną z podstawowych definicji kapitału społecznego zapropono-

---

<sup>217</sup> Por. Rola miast w polityce spójności na lata 2014–2020, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych Unii, Unia Europejska, 2014 r., s. 3.

<sup>218</sup> Szerzej: R. Swół, Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji, *Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej* nr 3 z 2012 roku, s. 212-223.

<sup>219</sup> Por. K. Sierocińska, Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy, *Studia ekonomiczne – economic studies*, nr 1 (LXVIII) 2011, PAN.



nowa! Robert D. Putnam w *Bowling Alone: America's Declining Social Capital* (1995). Brzmi ona następująco: „Kapita! społeczny to te cechy organizacji społecznych, takich jak sieci (uk!ady) jednostek lub gospodarstw domowych oraz powiazanych z nimi norm i warto!ci, które kreuja efekty zewnętrzne dla całej wspólnoty”<sup>220</sup>. Putnama interesowały przede wszystkim duże społeczności, gdyż uzna! – o czym pisali!my ju! wcześniej – że cho! relacje na poziomie wi!kszych struktur s! słabsze, maj! one wi!kszy wp!yw na wzrost gospodarczy ni! silne relacje nawi!zywane w ma!ych społecznościach<sup>221</sup>.

W !wietle nakre!onych powy!ej prawdziwo!ci warto zauwa!y!ć, że zarówno z bada! Narodowego Programu Foresight Polska 2020, jak i dokumentów strategicznych<sup>222</sup> wynika, że jednym z decydujących czynników rozwoju w Polsce b!dzie kapita! społeczny, który obecnie pozostaje na niskim poziomie, co stanowi barier! rozwojow!!. Wysoki poziom kapita!u społecznego b!dzie warunkiem urzeczywistnienia scenariusza „trudnej modernizacji”, natomiast w przypadku scenariusza „s!abnącego rozwoju” jego niski poziom oka!e si! zapewne kluczowym czynnikiem wyzwalającym taki bieg wypadków. W tym kontek!cie warto zwróci! uwag! na potrzeb! kształtowania kompetencji, zwi!zanych z organizacj! !ycia zbiorowego i obywatelskiego, przydatnego tak na ró!nych szczeblach administracji samorządowej czy rządowej, jak i przede wszystkim, w ró!nych formu!ach samoorganizacji społeczeństwa: ruchach, organizacjach pozarządowych, akcjach, itp. Mo!e to oznacza! potrzeb! wyznaczenia w kategoriach kompetencji kierowniczych i interpersonalnych podzbioru kompetencji zwi!zanych z umiej!tno!ciami mediacji oraz kompetencji zwi!zanych z nowoczesn! formu!! sprawowania przywództwa<sup>223</sup>.

Szczegó!n! uwag! nale!y zwróci! w !wietle definicji kapita!u społecznego na kreowanie efektów zewnętrznych dla całej wspólnoty. W tym !wietle kapita! społeczny stanowi jeden ze składników kapita!u intelektualnego, umo!liwia wi!ksz! efektywno!ć działania ludzi oraz sprzyja ich współdziałaniu, intensyfikuje procesy uczenia si!e, a tak!e wp!ywa na kształtowanie kapita!u intelektualnego w organizacji<sup>224</sup>. Według E. Coxa „kapita! społeczny to zespół procesów społecznych zachodzących pomi!dzy grupami i jednostkami prowadzących do rozwoju sieci, norm, zaufania, procesów, miar! których jest zadowolenie”<sup>225</sup>.

---

<sup>220</sup> Zob. B. Pogonowska, Kapita! społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej, w: Kapita! społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne, H. Januszek (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004.

<sup>221</sup> Wi!cej. K. Sierocińska, Kapita! społeczny. Definiowanie, pomiar i typy...

<sup>222</sup> Por. Strategia Rozwoju Kraju 2020, Długookresowa strategia rozwoju Polski do 2030 r., Raport Polska 2030 – wyzwania rozwojowe.

<sup>223</sup> Szerzej: Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwi!kszenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014, s. 64

<sup>224</sup> Por. M. Bratnicki, Podstawy współczesnego my!lenia o zarządzaniu, Wyd. Wy!szej Szko!y Biznesu w D!browie Górniczej, czerwiec 2000, s. 88.

<sup>225</sup> Szerzej: E. Cox, A Truly Civic Society, Boyer Lectures 1995, ABC Books, Sydney 1995, w: M. Bratnicki, J. Stru!yna, Przedsiębiorczo! i kapita! intelektualny, Wyd. AE w Katowicach, Katowice 2001, s. 125.

W tym kontekście należy zauważyć, że innego wymiaru nabiera znaczenie celu, który został w szczególny sposób podkreślony w Strategii Chorzów 2030, w którym stwierdza się, że dzięki wykorzystaniu zasobów i potencjałów Chorzowa miasto będzie zajmować pozycję lidera wśród miast województwa śląskiego<sup>226</sup>. Mimo, że w Strategii Chorzów 2030 znajdują się cele i zadania wynikające z funkcji pełnionej w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym i w układzie metropolitalnym Śląska to wydaje się, że jest to zbyt mało aby osiągnąć cel wyznaczony wcześniej przytoczoną tezą o przyszłości miasta Chorzowa.

---

<sup>226</sup> Zob. Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030..., s. 26.

## 4. Zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa w opinii przedsiębiorców

### 4.1. Wprowadzenie

Problematyka zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy ma wiele odniesień, szczególnie w ekonomii oraz socjologii i polityce społecznej<sup>227</sup>. Na podstawie wiedzy wynikającej z tych dziedzin i dyscyplin nauki poszukuje się odpowiedzi na pytanie o przyszłe potrzeby kadrowe w gospodarce zdeterminowanej procesem globalizacji – oraz trzema kluczowymi zmianami: klimatyczną, technologiczną i demograficzną. W tym kontekście jak zauważają autorzy raportu „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”<sup>228</sup> naszym czasem towarzyszą głębokie przemiany społeczne i strukturalne w wymiarze globalnym, silnie determinujące wszystkie podejmowane działania i sfery życia. Zmiany te w szczególności dotyczą zatrudnienia i rynków pracy. Od pozycji na rynku pracy bezpośrednio zależy, jakość naszego życia. Elastyczność, mobilność, adaptacja do szybko zmieniających się warunków otoczenia – to postawy i umiejętności, bez których trudno odnaleźć się we współczesnym świecie. Według amerykańskiego Ministerstwa Nauki, 60% nowych rodzajów prac, wykonywanych w XXI wieku, będzie wymagało umiejętności, które są obecnie posiadane jedynie przez 20% potencjalnych pracowników<sup>229</sup>. Wyzwaniem staje się, więc propagowanie postaw nowoczesnych i uświadamianie, iż odejście od sposobu myślenia dominującego w epoce przemysłowej jest konieczne i nieuniknione, ponieważ tylko zwrócenie się ku przyszłości – poprzez dbałość o własny rozwój – może stanowić gwarancję sukcesu<sup>230</sup>.

Potrzeby kadrowe determinowane są dwoma sferami, którymi są popyt na pracę i podaż pracy. Wydaje się, że współcześnie o wiele łatwiej jest przewidywać zarówno w układzie ilościowym i jakościowym strumień podaży. O wiele trudniejszym jest

<sup>227</sup> Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, Toruń 2011; E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013; K. Głębicka, red., *Rola aktywnej polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych*, wyd. Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Radom 2014.

<sup>228</sup> Szerzej: K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.

<sup>229</sup> Por. *Before It's Too Late, A Report to the Nation from The National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century*, Education Publications Center U.S. Department of Education, Washington DC, September 2000.

<sup>230</sup> Szerzej: M. Matusiak, *Zawody przyszłości*, w: G. Gromada, M. Matusiak, M. Nowak, (red.), *Innowacje i przedsiębiorczość dla przyszłości*, SOOIPP Annual-2006, Łódź, Poznań, Warszawa, Wrocław 2006, s. 241-242.

rozpoznanie kształtowania się części popytowej rynku pracy. Jest to bardzo ważne z uwagi na fakt, że popyt na pracę jest jednym z najważniejszych czynników determinujących rozwój gospodarki oraz dochody, a w konsekwencji również, jakości życia mieszkańców danego kraju. Istotne znaczenie ma tu przewidywanie tendencji w kształtowaniu się rynku pracy w celu wzajemnego dopasowania jego strony popytowej i podaży<sup>231</sup>. Obserwuje się jednak tutaj ograniczenia, ponieważ w porównaniu do podaży pracy popyt na pracę znacznie częściej podlega silnym zmianom, a jego cechy charakterystyczne to wysokie zróżnicowanie pod względem struktury sektorowej, przestrzennej, zawodowej oraz pożądanych kwalifikacji pracowników<sup>232</sup>.

Na kanwie powyższych uwag wprowadzających niniejsza refleksja skupia się przede wszystkim na pytaniu o to, na jakie kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa występuje zapotrzebowanie.

## 4.2. Założenia badawcze

W celu dokonania diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na chorzowskim rynku pracy przeprowadzono w IV kwartale 2017 roku ankietowe badania na losowo-kwotowej próbie<sup>233</sup> 80 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze gminy miejskiej Chorzowa.

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, szkole-

---

<sup>231</sup> Zob. J. Batóg, B. Batóg, M. Mojsiewicz, M. Rozkrut, Wsparcie monitorowania i prognozowania rynku pracy przez statystykę publiczną. Artykuł opracowany na podstawie referatu wygłoszonego na konferencji naukowej pt. Rola środowisk naukowych, samorządowych i służb statystyki publicznej we wzmacnianiu pozytywnego wizerunku statystyki, zorganizowanej przez Urząd Statystyczny w Szczecinie w dniach 23 i 24 marca 2015 r.

<sup>232</sup> Szerzej o znaczeniu kategorii zatrudnienia oraz teoretycznych podstawach analiz i prognoz rynków pracy w: E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk (2014), natomiast koncepcję modelowania popytu i podaży kwalifikacji pracowników zaprezentowano w opracowaniu Skills Supply and Demand in Europe. Medium-Term Forecast up to 2020 (2010), European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg, s. 33.

<sup>233</sup> 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, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.

niowej, etc. W przypadku firm mikro, wśród których dominującym jest zatrudnienie w przedziale 0–1 pracownika uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania byłoby niemożliwe<sup>234</sup>.

Jak wcześniej zostało zaznaczone w badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na rynku pracy Chorzowa. 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 chorzowskich 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:

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

W badaniach, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI<sup>235</sup>.

Po pilotażu, który został przeprowadzony na próbie trzech przedsiębiorstw, ankietę składała się z dziewięciu pytań dotyczących charakterystyki respondenta, 4 pytań kontrol-

---

<sup>234</sup> Por. A. Żołątniński, *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005, s. 11.

<sup>235</sup> 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 stu procentową kontrolę, z uwagi na fakt ich archiwizowania w formie nagrania. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005, s. 297–298.

nych 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 przedsiębiorstwie<sup>236</sup>,
- 3) rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- 4) lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne obejmowały następujące aspekty:

- 1) zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa<sup>237</sup>,
- 2) rok powstania przedsiębiorstwa,
- 3) sektor gospodarczy, w którym działa przedsiębiorstwo<sup>238</sup>,
- 4) forma prawna przedsiębiorstwa<sup>239</sup>.

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

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

W ramach pilotażu weryfikacji zostały poddane następujące elementy kwestionariusza:

- 1) techniczna poprawność: analiza pod kątem reguł przejścia, logiki i kolejności zadawanych pytań, instrukcji dla ankierów itp. (uwagi techniczne),
- 2) poprawność językowa: analiza pod kątem złożoności i logiki zdań, zrozumiałość używanego słownictwa oraz skrótów (uwagi językowo-redakcyjne),

---

<sup>236</sup> 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).

<sup>237</sup> W tym obszarze przyjęto następujący podział: rynek lokalny (gmina lub powiat), regionalny (województwo), krajowy oraz międzynarodowy. Zob. Ministerstwo Gospodarki, <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+innowacyjności/Definicja+MSP> (dostęp: 23.10.2017 r.).

<sup>238</sup> 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).

<sup>239</sup> 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.

- 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 i wysokie oraz odpowiedzi ze wskazaniem średnie, niskie i nie ma znaczenia.

### **4.3. Opis próby badawczej na potrzeby badania ankietowego**

Do konstrukcji próby badawczej zastosowano statystyki bazy REGON<sup>240</sup> (dane za rok 2016 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego). Operatem losowania

---

<sup>240</sup> 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,

próby jest wykaz firm działających na terenie gminy miejskiej Chorzów, pobrany z baz komercyjnych.

W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route<sup>241</sup> doboru zakładanej do badań kwotowo-losowej próby o wielkości 100 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. Z próby 100 zaproszenie do udziału w badaniach przyjęło 75 przedsiębiorstw, tj. odsetek wielkości 75% (tabela 5).

**Tabela 5.** Zrealizowana próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji

Lokalizacja	Liczba ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa/ liczba pracujących		
		małe (10–49)	średnie (50–249)	duże i wielkie >250
Chorzów	75	34	35	6

Źródło: opracowanie własne

W oparciu o udział procentowy badanej próby przedsiębiorstw, który w ogółem Podmiotach Gospodarki Narodowej posiadających osobowość prawną w Chorzowie wyniósł 7,4% oraz na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu badania wyniosło 9029 pracowników, co stanowiło odsetek 32,6% ogółem pracujących, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej<sup>242</sup>.

Poniżej prezentujemy rozkład próby według następujących kryteriów:

- 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)<sup>243</sup>,
- forma prawna przedsiębiorstwa,
- rodzaj działalności gospodarczej, którą prowadzi przedsiębiorstwo (tab. od 6 do 12).

---

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.).

<sup>241</sup> Random router (ustalona ścieżka). Dobór próby badawczej polegający na tym, że ankietę 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.

<sup>242</sup> Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2016 roku w Chorzowie liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 1015. Natomiast liczba ogółem pracujący wyniosła 27771. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015, s. 432. tabl. 1 (89). Bank Danych Lokalnych. Pracujący w 2016 r.

<sup>243</sup> Podział przedsiębiorstw z uwagi na sektor gospodarczy został przeprowadzony na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Zob. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).



**Tabela 6.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według zasięgu terytorialnego działalności

Zasięg	Liczba wywiadów	%
rynek lokalny gmina lub powiat	6	8,0
rynek regionalny województwo	14	18,7
rynek krajowy	29	38,7
rynek międzynarodowy	26	34,7

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 7.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według roku powstania

Rok	Liczba wywiadów	%
1898	1	1,3
1974	2	2,6
1977	1	1,3
1980	1	1,3
1981	1	1,3
1988	1	1,3
1989	2	2,6
1990	4	5,3
1991	2	2,6
1993	3	3,9
1994	3	3,9
1995	5	6,6
1996	3	3,9
1997	4	5,3
1998	1	1,3
1999	2	2,6
2000	2	2,6
2001	6	7,9
2002	8	10,5
2003	4	5,3
2005	1	1,3
2007	2	2,6
2008	3	3,9
2010	2	2,6
2011	3	3,9
2012	3	3,9
2013	3	3,9
2014	2	2,6
2015	1	1,3

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 8.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według zależności organizacyjnej

Zależność organizacyjna	Liczba wywiadów	%
podmiot samodzielny	66	88
centrala	2	2,7
oddział lub filia	7	9,3

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 9.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według sektora własności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
prywatny	62	82,7
publiczny	3	4
mieszany z przewagą prywatnego	6	8
mieszany z przewagą publicznego	4	5,3

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 10.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według sektora działalności gospodarczej

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	0	0,0
przemysł	34	45,3
budownictwo	11	14,7
handel i usługi	19	25,3
hotele i restauracje	1	1,3
transport, gospodarka magazynowa i łączność	4	5,3
bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe	0	0,0
obsługa nieruchomości i firm	1	1,3
administracja publiczna i obrona narodowa	0	0,0
edukacja	0	0,0
ochrona zdrowia i opieka socjalna	3	4
pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna	9	12
inny jaki?*	3	4

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 11.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według formy prawnej

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
spółka akcyjna	10	13,3
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	33	44
spółka komandytowo-akcyjna	0	0,0
spółka komandytowa	2	2,7
spółka partnerska	0	0,0
spółka jawna	3	4
wpis do ewidencji działalności gospodarczej	20	26,7
inne	7	9,3

Źródło: opracowanie własne

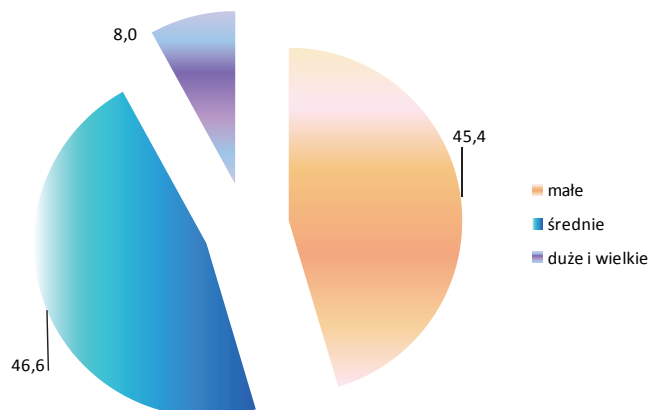
**Tabela 12.** Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według rodzaju działalności

Sektor własności	Liczba wywiadów	%
produkcja	9	12
handel	4	5,3
usługi	16	21,3
mieszany	46	61,3

Źródło: opracowanie własne

W liczbach bezwzględnych rozkład próby z uwagi na liczbę pracujących ukształtował się następująco. W badaniach największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa średnie i małe zatrudniające od 10 do 49 oraz 50–249 osób odpowiednio 45,4% i 46,6%. Najmniejszym udziałem charakteryzowały się przedsiębiorstwa duże i wielkie – zatrudniające 250 i więcej pracowników – których udział w badanej próbie wyniósł 8% (rysunek 10).

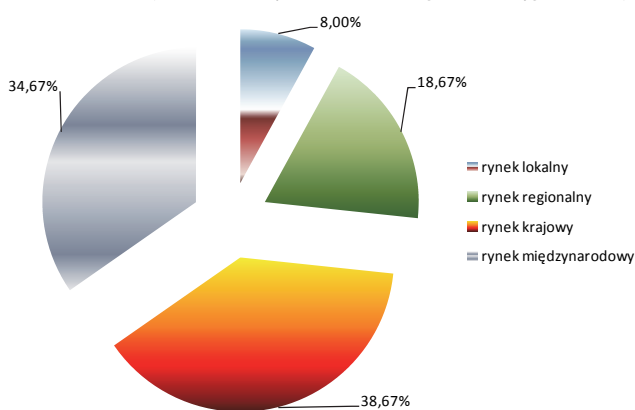
**Rysunek 10.** Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na liczbę pracujących w %



Źródło: opracowanie własne

Analiza zasięgu terytorialnego badanych przedsiębiorstw – mierzona liczbą udzielonych w badaniach odpowiedzi – wykazała następujące wyniki. Najwięcej chorzowskich przedsiębiorstw działało na rynku krajowym (38,7%) oraz międzynarodowym (34,7%). W dalszej kolejności na rynku regionalnym (18,7) oraz lokalnym (8,0%). Sumując przedsiębiorstwa działające na rynkach ponadlokalnych – było ich w dniu badania 69 – stanowiły 92% ogółem przebadanych przedsiębiorstw (rysunek 11).

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

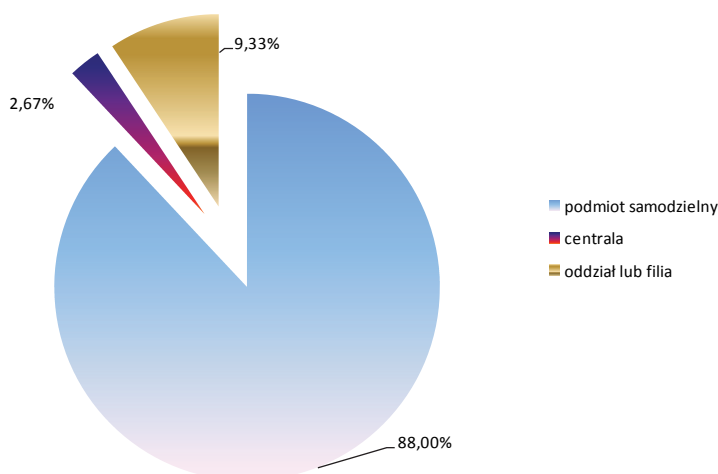


Źródło: opracowanie własne

Uwzględniając rok powstania przedsiębiorstwa biorącego udział w badaniach wyraźnie zauważa się dominację przedsiębiorstw, które powstały pomiędzy 1989 a 2000 rokiem. W sumie 42 przedsiębiorstwa powstałe w tych latach w ogólnej liczbie 75 stanowiło w dniu badania 56,0%. Pozostałe przedsiębiorstwa powstały przed 2000 roku, z wyjątkiem jednego przedsiębiorstwa, którego powstanie datuje się na 1898 rok.

Powyższe analizy istotnie wzmacniają czynnik jakim jest zależność organizacyjna badanych przedsiębiorstw, wśród których aż 88,0% było przedsiębiorstwami samodzielnymi. Tylko 9,33% przedsiębiorstw stanowiły oddziały lub filie. Świadczy to o sprzyjającym otoczeniu, w którym firmy chorzowskie prowadzą działalność gospodarczą oraz dowodzi o ich stabilności i bezpieczeństwie w zakresie zaspakajania potrzeb kadrowych (rys. 12).

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



Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na sektor własności rozkład próby wyraźnie potwierdził przewagę sektora prywatnego, w którym funkcjonowało w dniu badania 82,7% badanych przedsiębiorstw (tabela 13).

**Tabela 13.** Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor własności

Sektor własności	Liczba przedsiębiorstw	%
prywatny	62	82,7
publiczny	3	4
mieszany z przewagą prywatnego	6	8
mieszany z przewagą publicznego	4	5,3

Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na sektor działalności gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności rozkład próby badawczej wyniósł: przemysł 45,33%, budownictwo 14,67%, handel

i usługi 25,33%, hotele i restauracje 1,33%, transport, gospodarka magazynowa i łącznie 5,33%, pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna 12,0% oraz ochrona zdrowia i opieka socjalna i obsługa nieruchomości i firm, odpowiednio 4,0% i 1,33%. Należy również zauważyć, że w badaniach wystąpiła kategoria inne o wartości 4,0%<sup>244</sup>. Analiza tego obszaru poznawczego wskazuje na dominującą pozycję w próbie badawczej trzech rodzajów działalności gospodarczej tj. przemysłu, handlu i usług oraz budownictwa. W tym sekcjach działalności gospodarczej skupiło się 85,33% badanych przedsiębiorstw. Rozkład próby badawczej dowodzi dużej koncentracji w Chorzowie przedsiębiorstw 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 14.

**Tabela 14.** Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną

Forma prawna	Liczba przedsiębiorstw	%
Spółka akcyjna	10	13,33
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	33	44,0
Spółka komandytowo-akcyjna	0	0,0
Spółka komandytowa	2	2,67
Spółka partnerska	0	0,0
Spółka jawna	3	4,0
Wpis do ewidencji działalności gospodarczej	20	26,67
inne	7	9,33

Źródło: opracowanie własne

Według tego kryterium w próbie przeważały przedsiębiorstwa będące w dniu badania spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością (44,0%) wobec 26,67% przedsiębiorstw działających w oparciu o wpis do ewidencji działalności gospodarczej.

## 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 ekono-

<sup>244</sup> Kryterium „inny sektor” według wypowiedzi respondentów odpowiada wytwarzaniu energii i produkcji spożywczej.

micznej przedsiębiorstwa oraz wpływu otoczenia na jego kierunek rozwoju. Pierwszym było pytanie otwierające, które miało charakter ogólny i odnosiło się ściśle do oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w dniu badania. W kolejnych pytaniach respondenci zostali poproszeni o ocenę wielkości sprzedaży, ocenę przyszłej sytuacji ekonomicznej, określenie przyszłych planów rozszerzenia działalności i ich wpływu na zatrudnienie, określenie planów inwestycyjnych oraz ocenę wpływu zadanych w badaniu 20 czynników zewnętrznych na rozwój przedsiębiorstwa i wzrostu zatrudnienia.

W świetle pytania dotyczącego oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa należy zauważyć, że odpowiedzi określających sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa jako słabą lub bardzo słabą nie posiadają znaczenia dla ogólnej oceny. Ich udział procentowy w ogółem odpowiedziach nie przekroczył 6%. 67% wyrażonych w badaniu ocen odnosiło się wyłącznie do dwóch kategorii odpowiedzi, odpowiednio 10,67% to oceny potwierdzające, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw jest bardzo dobra oraz 53,33% respondentów potwierdzało, że sytuacja jest dobra. Jedynie trzech na 10 ankietowanych uznało sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa za średnią (tabela 15).

**Tabela 15.** Proszę ocenić sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa w dniu badania (N=75 przedsiębiorców)

Ocena	Liczba odpowiedzi	%
bardzo dobra	8	10,67
dobra	40	53,33
średnia	23	30,67
słaba	2	2,67
bardzo słaba	2	2,67

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie odnosiło się do oceny wyników sprzedaży w II kwartale 2017 roku w badanym podmiocie w stosunku do II kwartału roku 2016 r. W przypadku tego pytania blisko 40% respondentów uznało, że wynik sprzedaży w analizowanym okresie wzrósł oraz 52%, że prawie się nie zmienił. Tylko 8,0% przedsiębiorców wskazało, że sprzedaż spadła. Wyniki tej oceny potwierdzają, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw jest nie tylko stabilna ale ulega dynamicznemu rozwojowi (N=75).

Kwestia prognozy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na lata 2018 oraz 2018–2020 to kolejny aspekt ujęty w pytaniu ankietowym (tabela 12). Na podstawie uzyskanych wyników można uznać, że rok 2018 powinien charakteryzować się powtórzeniem stabilnej sytuacji przedsiębiorstw chorzowskich z 2017 rok – z zaznaczeniem wyraźnego kierunku dalszego rozwoju (blisko ¼ badanych przedsiębiorców stwierdziła, że ich sytuacja poprawi się lub raczej poprawi się). Wyraźnie niższy odsetek respondentów wyraził podobną opinię w stosunku do prognozy na lata 2019–2020 (9,3%) – tabela 12. Należy jednak zauważyć, że w przypadku prognozy na lata 2019–2020 odsetek badanych

przedsiębiorców niemających zdania w kwestii prognozy był blisko dwukrotnie wyższy od prognozy na 2018 rok (52,0%) – tabela 12. Ma to swoje istotne znaczenie dla wyników badania odnoszących się do perspektyw lat 2019–2020, które powinna determinować dalece posunięta ostrożność. Pomimo wysokiego odsetka respondentów twierdzących, że sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw nie zmieni się (odpowiednio 38,7% i 36,0% – tabela 16) oraz wspomnianych już odpowiedzi według kafeterii nie mam zdania można założyć optymistyczny wariant dalszego pomyślnego i bezpiecznego rozwoju gospodarczego Chorzowa.

**Tabela 16.** Ocena prognozowanej na rok 2018 i lata 2019–2020 sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw (N=75 przedsiębiorców)

Ocena sytuacji	Lata	
	w 2018 roku	w latach 2019–2020
	w %	
poprawi się	2,7	0,0
raczej poprawi się	22,7	9,3
nie zmieni się	38,7	36
raczej pogorszy się	0,0	0,0
pogorszy się	4,0	2,7
nie mam zdania	32,0	52

Źródło: opracowanie własne

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie

W kontekście potencjału rozwojowego chorzowskich przedsiębiorstw interesujące jest pytanie o plany związane z rozszerzeniem działalności badanych podmiotów – i w tym kontekście kształtowaniem się polityki zatrudnieniowej. Wzrost zatrudnienia w chorzowskich przedsiębiorstwach głównie mogą determinować trzy czynniki, którymi są otwarcie nowych oddziałów przedsiębiorstwa, ekspansja na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży oraz wprowadzenie zupełnie nowych produktów/usług (tab. 13). Natomiast na utrzymanie stabilności stanu zatrudnienia głównie będą wpływać brak rozszerzenia działalności przedsiębiorstwa oraz wprowadzenie zupełnie nowych produktów/usług. Spadek zatrudnienia w tej części badań występuje wyłącznie jako wartość rezydualna. 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 w przedziale od 26,7% do 76% w przypadku kafeterii przeniosę siedzibę firmy (tabela 17).

**Tabela 17.** Plany związane z rozszerzeniem działalności badanych przedsiębiorstw w latach 2018–2020 w kontekście kształtowania polityki zatrudnieniowej (N=75 przedsiębiorców)

Planowane zmiany	Wpływ planowanych zmian na zatrudnienie w %				
	wzrost zatrudnienia	brak zmian w zatrudnieniu	spadek zatrudnienia	nie mam zdania	brak odpowiedzi
otworzę nowe oddziały	13,3	10,7	1,3	58,7	16,0
przenieść siedzibę firmy	1,3	6,7	1,3	76,0	14,7
zreorganizuję firmę/wprowadzę nowe komórki organizacyjne	5,3	10,7	1,3	68,0	14,7
planuję ekspansję na nowe rynki/rozwój sieci sprzedaży	14,7	10,7	1,33	58,7	14,7
wprowadzę zupełnie nowe produkty/usługi	13,3	16,0	1,3	54,7	14,7
nie planuję rozszerzenia działalności	6,7	29,3	4,0	58,7	1,3
inne (jakie?)	2,7	5,3	0,0	26,7	65,3

Źródło: opracowanie własne

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie

Oceniając planowane w chorzowskich przedsiębiorstwach inwestycje przedsiębiorcy w zdecydowanym odsetku (od 68% do 76%) nie udzieli odpowiedzi na zadane pytanie. Jednakże, ponad co trzeci z badanych przedsiębiorców potwierdził, że w latach 2018–2020 planuje inwestycje w formie zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych), ¼ respondentów wskazała na roboty montażowo-budowlane i zakupy maszyn oraz ponad ¼ na niewielkie inwestycje typu: zakup komputerów oraz kas fiskalnych. (tabela 18).

**Tabela 18.** Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw na lata 2018–2020 (N=75 przedsiębiorców)

Zakres inwestycji	w latach 2018–2020	brak odpowiedzi
roboty budowlano-montażowe i zakupy maszyn	24,0	76,0
zakupy maszyn i urządzeń, środków transportu (bez robót budowlano-montażowych)	32,0	68,0
niewielkie inwestycje (zakup komputerów, kas fiskalnych)	25,3	74,7
nie planuję inwestycji	42,7	53,3

Źródło: opracowanie własne

Legenda: znak – odpowiedź na pytanie nie wystąpiła w próbie

Jest to w dalszym ciągu potwierdzenie utrzymywania przez chorzowskich przedsiębiorców status quo w swojej działalności gospodarczej ze wskazaniem na zaangażowanie w procesy inwestycyjne, które są podstawową determinantą zapowiedzianego w poprzednich odpowiedziach dynamicznego rozwoju na lata 2018–2020. Warto zauważyć, że jest to zarazem – jak się wydaje – proces determinowany 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 chorzowskim 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 poprzez zsumowanie odpowiedzi według znaczenia: wysokie i bardzo wysokie. W drugiej fazie ocenione czynniki zostały poddane kategoryzacji z uwagi na poziom ich znaczenia dla rozwoju badanego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. W tym celu czynniki zostały uporządkowane w układzie od najwyższego do najniższego poziomu znaczenia. Końcowa czynność analityczna polegała na końcowym uporządkowaniu uzyskanych wyników w trzy podzbiory, tj. czynniki o poziomie znaczenia powyżej 40% – są to czynniki posiadające najwyższe znaczenie, od 30% do 40% – są to czynniki o średnim znaczeniu oraz poniżej 30% – są to czynniki o najniższym znaczeniu (tabela 19).

**Tabela 19.** Czynniki posiadające znaczenie dla rozwoju chorzowskich przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia (N=75 przedsiębiorców)

Czynniki	Ocena znaczenia w %							
	poziom znaczenia	nie ma	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	trudno powiedzieć	brak odpowiedzi
dostęp do krajowych źródeł finansowania	54,7	5,3	13,3	24,0	38,7	16,0	2,7	0,0
napływ funduszy unijnych	53,3	8,0	9,3	22,7	37,3	16,0	6,7	0,0
procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych	40,0	2,7	20,7	44,0	30,7	9,3	2,7	0,0
działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej	38,7	16,0	10,7	21,3	32,0	6,7	13,3	0,0
postęp technologiczny	38,7	1,3	28,0	28,0	38,7	0,0	2,7	1,3
normy techniczne, jakościowe, sanitarne	38,7	2,7	25,3	29,3	36,0	2,7	4,0	0,0
poziom dochodów ludności	38,6	2,7	16,0	33,3	33,3	5,3	4,0	5,3
jakość siły roboczej	37,3	2,7	21,3	36,0	29,3	8,0	2,7	1,3
zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym	34,5	2,7	20,0	40,0	29,3	5,3	2,7	0,0
dostęp do informacji	30,7	6,7	25,3	33,3	24,0	6,7	4,0	4,0
prawo zamówień publicznych	25,5	5,3	25,3	36,0	22,8	2,7	8,0	0,0
regulacje w prawie pracy	24,0	4,0	26,7	40,0	24,0	0,0	5,3	0,0
napływ inwestorów zagranicznych	24,0	4,0	29,3	34,7	16,0	8,0	4,0	0,0
podatki i opłaty lokalne	22,7	2,7	32,0	40,0	22,7	0,0	2,7	0,0
konkurencja krajowa	21,3	5,3	18,7	54,7	17,3	4,0	0,0	0,0
sytuacja na rynku pracy	17,3	2,7	34,7	37,3	17,3	0,0	8,0	1,3
stan infrastruktury transportowej i technicznej	14,7	4,0	25,3	46,7	14,7	0,0	9,33	0,0
wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych	13,3	6,7	36,0	30,7	13,3	0,0	12,0	1,3
konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych	9,3	20,0	22,7	46,7	8,0	1,3	1,3	0,0
wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania	5,3	5,3	34,7	40,0	4,0	1,3	14,7	0,0
migracje z za wschodniej granicy	1,3	16,0	40,0	30,7	1,3	0,0	12,0	0,0
wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych	1,3	17,3	41,3	26,7	1,3	0,0	13,3	0,0
inne czynniki (jakie?): .....	0,0	8,0	14,7	4,0	0,0	0,0	12,9	61,3

Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z przyjętym podejściem analitycznym można wydzielić trzy czynniki posiadające najwyższe znaczenia dla rozwoju chorzowskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia. Są to następujące trzy czynniki ekonomiczne i prawne (tabela 19):

- dostęp do krajowych źródeł finansowania,
- napływ funduszy unijnych,
- procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych.

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 (tabela 19):

- działanie na jednolitym rynku Unii Europejskiej
- postęp technologiczny
- normy techniczne, jakościowe, sanitarne
- poziom dochodów ludności
- jakość siły roboczej
- zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym
- dostęp do informacji

Ostatnim zbiorem są czynniki, które respondenci uznali w kontekście rozwoju chorzowskiego przedsiębiorstwa oraz wzrostu zatrudnienia za najmniej znaczące. Zaliczyli do nich (tabela 19):

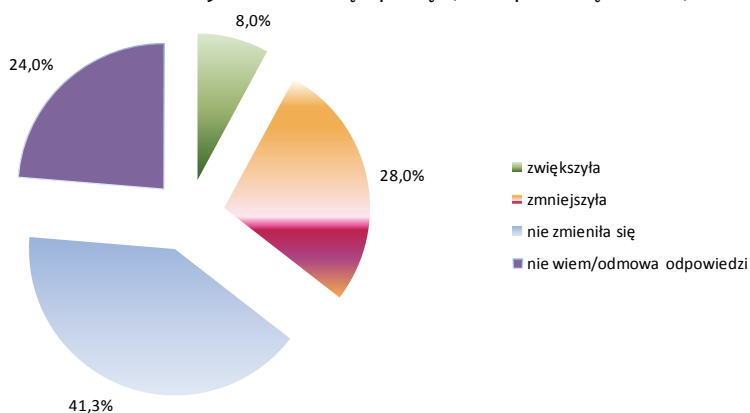
- prawo zamówień publicznych
- regulacje w prawie pracy
- napływ inwestorów zagranicznych
- podatki i opłaty lokalne
- konkurencja krajowa
- sytuacja na rynku pracy
- stan infrastruktury transportowej i technicznej
- wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych
- konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych
- wsparcie dla szkoleń i przekwalifikowania
- migracje z za wschodniej granicy
- wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych.

#### 4.4.2. Polityka kadrowa w kontekście zapotrzebowania na zawody

Problematyka wzrostu lub spadku liczby pracowników w chorzowskich przedsiębiorstwach to pierwszy obszar poznawczy wśród pytań dotyczących polityki kadrowej

w kontekście zapotrzebowania na zawody na rynku pracy Chorzowa. Na podstawie uzyskanych wyników z badań należy stwierdzić, że w dominującym zakresie chorzowski przedsiębiorcy w 2016 roku utrzymali na niezmiennym poziomie wielkość zatrudnionych pracowników oraz dokonywali w tym redukcji kadr. Taką ocenę wyraziło 24 % oraz 28% respondentów, przy ponad trzykrotnie niższym odsetku pracodawców, którzy podawali informację o zwiększeniu zatrudnienia (8%) – rysunek 13. Należy zaznaczyć, że blisko co drugi respondent nie udzielił lub odmówił odpowiedzi na zadane pytanie. W analizowanym okresie zatrudnienia w liczbach bezwzględnych w badanych przedsiębiorstwach wzrosło o 245 osób oraz zmalało o 937 osób. Tak więc saldo zatrudnienia było ujemne i ukształtowało się na poziomie –692 osób. Ważną prawidłowością jest brak wpływu na zmiany w poziomie zatrudnienia w chorzowskich przedsiębiorstwach migracji zarobkowych z zachodniej granicy – 73,3% odpowiedzi.

**Rysunek 13.** Czy w 2016 roku Państwa przedsiębiorstwo zwiększyło czy zmniejszyło liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=75 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

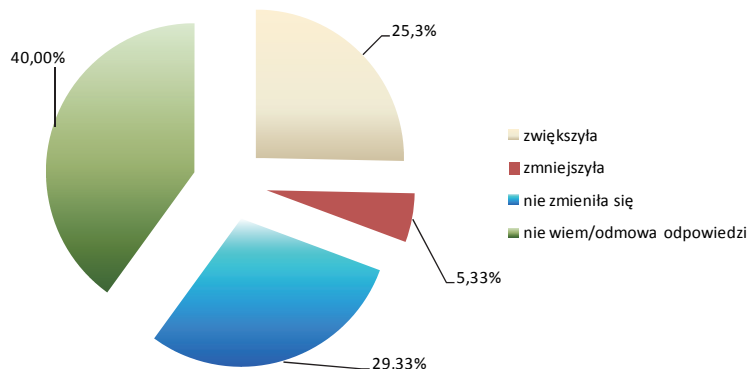
Wykazane tendencje w zatrudnieniu z 2016 roku w ocenie respondentów powinny się wyraźnie ulec zmianie w 2017 roku, w którym badani przedsiębiorcy jednoznacznie deklarują blisko trzykrotnie wyższy wzrost zatrudnienia. W tej perspektywie wzrost zatrudniania zadeklarowało 25,3% badanych przedsiębiorców, którzy stanowili blisko pięciokrotnie większy odsetek niż respondenci przewidujący zmniejszenie zatrudnienia (5,3%) – rysunek 14.

Ważnym jest również to, że co trzeci badany przedsiębiorca stwierdzał jednoznacznie, że w perspektywie 2017 roku utrzyma zatrudnienie na niezmiennym poziomie.

Kolejny obszar poznawczy podjęty w badaniach to potrzeby kadrowe. W celu zdiagnozowania tego obszaru poznawczego chorzowskim przedsiębiorcom postawione zostało sześć pytań. Pierwsze dotyczyło wolnych miejsc pracy. Ponad 1/3 respondentów

udzieliła odpowiedzi, że posiada wolne miejsca pracy (34,7%). Z kolei przedsiębiorcy będący zdania przeciwnego stanowili odsetek (65,3%). Kontynuując ten wątek przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali posiadanie wolnych miejsc pracy zostali poproszeni o wskazanie jakich dotyczą one stanowisk według zawodu i specjalności.

**Rysunek 14.** Jak Pan/Pani przewiduje czy przedsiębiorstwo w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=75 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

Analiza stanowisk pracy została przeprowadzona według Klasyfikacji zawodów i specjalności Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej<sup>245</sup> (– dalej MRPiPS). Została ona przeprowadzona w przekroju grupy średniej oraz zawodu i specjalności. Wyniki analizy prezentuje tabela 20.

**Tabela 20.** 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 automatyk
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	inżynier budowlany
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	inżynier budowlany
243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	specjalista ds. marketingu
251	Analizy systemów komputerowych i programiści	programista
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	technik elektronik
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	technik poligraf
312	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru ruchu w górnictwie	kierownik robót drogowych
331	Średni personel do spraw finansowych	pracownik działu technicznego
351	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	informatyk
411	Pracownicy obsługi biurowej	pracownik obsługi biurowej
411	Pracownicy obsługi biurowej	pracownik obsługi biurowej
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	handlowiec
541	Pracownicy usług ochrony	pracownik ochrony
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	brukarz

<sup>245</sup> 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.

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu i specjalności
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	murarz
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	pracownik budowlany
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	robotnik
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	dekarz
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	montażysta rusztowań budowlanych
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	monter sanitarny
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	blacharz
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	spawacz
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	pracownik produkcyjny
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	ślusarz
742	Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	serwisant sprzętu gospodarstwa domowego
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowca
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator koparki
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	operator wózka widłowego
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	serwisant pomp
911	Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	palacz
911	Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	sprzątaczkę
911	Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	sprzątaczkę

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie uzyskanych wyników możemy stwierdzić, że badane chorzowskie przedsiębiorstwa, które zadeklarowały wolne stanowiska pracy przede wszystkim oczekują kadr kwalifikowanych w zawodach robotniczych, w szczególności robotników budowlanych, formierzy odlewniczych, spawaczy, blacharzy, monterów konstrukcji metalowych, kowali, ślusarzy, monterów elektroników oraz instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych, kierowców, operatorów pojazdów wolnobieżnych oraz sprzątaczkę. 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 oraz pracowników obsługi biurowej i usług ochronnych przedsiębiorcy wskazali na wąsko wyspecjalizowane zawody i specjalności usługowe wywodzące się z sektora dotyczącego technologii teleinformatycznych, techników nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, działalności finansowej 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: inżynierom automatyką, specjalistom do spraw sprzedaży, marketingu i public relations oraz analitykom systemów komputerowych i programistom.

Warto zauważyć, że w odniesieniu do wyników analiz 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. W tym kontekście wydaje się, że wysoki odsetek odpowiedzi dotyczących wolnych miejsc pracy (blisko 35%) wskazuje na problem poważnego rozwarstwienia popytu i podaży na pracę w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym na chorzowskim rynku pracy. Jak dowodzą liczne badania jest to również poważnym problemem 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 pracy<sup>246</sup>. Nie można w tym aspekcie pominąć również kwestii tak ważnego dla rynku pracy problemu jak migracje. Wśród głównych przyczyn migracji współcześnie znajdują się: nierówność w rozwoju kulturowym państw, a w tym ukształtowanie się dwubiegunowości rozwoju. Na jednym biegunie skupia się duże bogactwo, na drugim – niedostatek i nędza gospodarcza; ważną siłą sprawczą są kontrasty życia społecznego, wśród których duże różnice postrzega się między: centrami i peryferiami, społecznościami swoich i obcych<sup>247</sup>.

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

W odpowiedzi na pierwsze pytanie ponad 1/3 respondentów odpowiedziała, że spotyka się z problemem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach (34,7%) – rysunek 15.

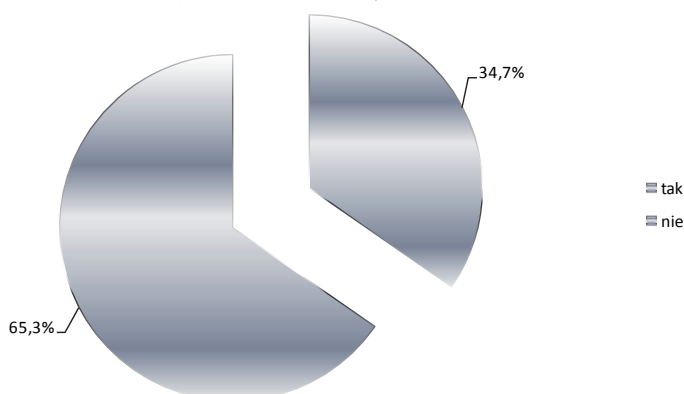
W kolejnym pytaniu populacja przedsiębiorców uczestniczących w badaniach została poproszona o wskazanie głównych przyczyn determinujących problem znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Badani przedsiębiorcy jednoznacznie uznali, że kluczowymi źródłami ocenianego problemu są: brak kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych (16%) oraz brak kandydatów spełniających oczekiwania – 14,7% (tabela 21).

---

<sup>246</sup> Por. J. Szwed, Niedopasowanie na polskim rynku pracy: kompetencje bezrobotnych wobec oczekiwań pracodawców, RynekPracy.pl, 2014

<sup>247</sup> Zob. A. Chodubski, Możliwości i bariery imigracyjne w Europie, w: Wokół problematyki migracyjnej. Kultura przyjęcia (red. J. Balicki, M. Chamarczuk), Warszawa 2013, s. 27-38.

**Rysunek 15.** Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=75 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

**Tabela 21.** Jakie są przyczyny problemów wiążących się ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=43 przedsiębiorców)

Przyczyny*	% odpowiedzi
braku kandydatów o określonych kwalifikacjach zawodowych	16,0
braku kandydatów spełniających oczekiwania	14,7
zbyt wysokich wymaganiach płacowych kandydatów	8,0
mylnego wyobrażenia kandydatów o wykonywanym zawodzie	6,7
dużej konkurencji na rynku pracy	1,3
emigracja zarobkowa	4,0
inne jakie?	6,7

Źródło: opracowanie własne

Legenda – znak \* oznacza kafelety „inne jakie”, w tym: brak ludzi chętnych do podjęcia pracy oraz niechęć do pracy.

Braki w zakresie kadr kwalifikowanych oraz zawody i specjalności uznawane za kluczowe dla działalności gospodarczej w chorzowskich przedsiębiorstwach to zakres tematyczny kolejnych dwóch pytań ankietowych. Chorzowscy 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 nich zawody i specjalności, w których występują w chorzowskich przedsiębiorstwach wakaty, na które występuje największe zapotrzebowanie oraz, które są kluczowe dla prowadzenia działalności gospodarczej należy uznać za najbardziej deficytowe na rynku pracy Chorzowa.

#### 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 zapotrzebowanie

na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Z pośród 75 poddanych badaniom przedsiębiorców blisko 35% wskazało istnienie zapotrzebowania (tabela 2).

**Tabela 22.** 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=75 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	% odpowiedzi
tak	34,7
nie	64,0
brak odpowiedzi	1,3

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 instrument<sup>248</sup>. Wspomniany niski odsetek przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, etc., posiada liczne źródła. Z badań nad tym problemem wynika, że szybkie tempo zmian w otoczeniu zewnętrznym organizacji, wymusza wzrost zainteresowania różnymi formami szkoleń i podnoszeniem kompetencji pracowniczych. Spowodowane jest to m. in. coraz bardziej złożonym procesem zarządzania organizacjami, presją konkurencji na rynkach krajowych i międzynarodowych, jak również koniecznością nadążania za tempem nieustannie zachodzących zmian w procesie wytwarzania wyrobów i usług. Kadra menedżerska wraz z pracownikami jest zobowiązana do ciągłego podnoszenia swoich kompetencji i aktualizowani luk edukacyjnych<sup>249</sup>.

Na kanwie powyższych uwag rozważamy kolejne odpowiedzi chorzowskich przedsiębiorców. Dotyczą one pytania o to jakimi szkoleniami, kursami, studiami dyplomowymi według poziomu wykształcenia i specjalności – oraz w jakiej tematyce – dla siebie bądź

<sup>248</sup> 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.

<sup>249</sup> Zob. M. Gitling, Edukacja jako element rozwoju pracowników w nowoczesnej organizacji, Międzynarodna interdyscyplinarna vedecká konferencia, Prešov, 7. 11. 2016, s. 43-51.



swoich pracowników byłby P. zainteresowany, i czy są one możliwe do osiągnięcia w instytucjach z terenu Chorzowa?

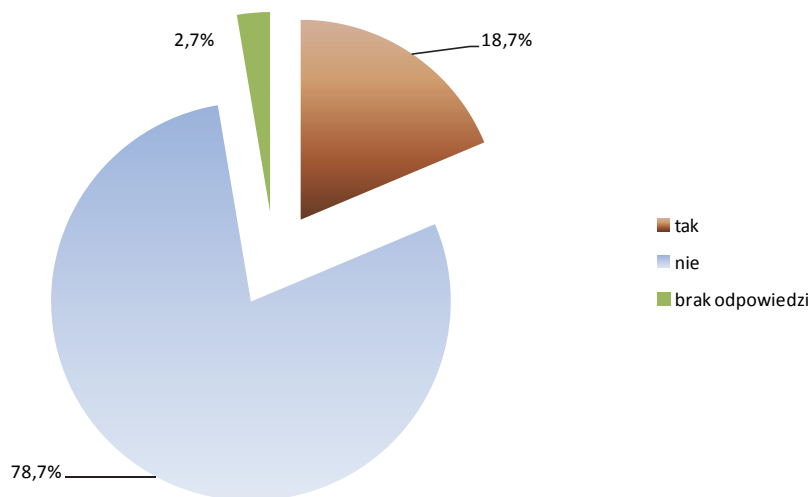
Uzyskane wyniki odpowiedzi zostały uporządkowane według następujących kryteriów podziału: studia podyplomowe, szkolenie, kurs. W obszarze studiów podyplomowych chorzowscy przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie na studia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, organizacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w tym: budownictwa i chemii, w szczególności w zakresie prawa pracy, menadżerskim, kadrowym i ochrony środowiska.

Szkolenia i kursy skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego, określonego bieżącymi potrzebami chorzowskich przedsiębiorców: BHP, rachunkowości, sprzedaży i handlu, dystrybucji, dietetyki, spawania, kursów zawodowych dla tokarzy, w zakresie narzędzi udarowych, operatora suwnicy, wózka widłowego, prawo jazdy, uprawnień SEP, montażu płyt warstwowych oraz licencjonowanego pracownika ochrony.

Optymistycznym wynikiem badań jest potwierdzenie przez respondentów możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb edukacyjnych w instytucjach z terenu Chorzowa.

Inaczej ukształtowała się kwestia luk kadrowych wymagających zatrudnienia nowych pracowników. Chorzowscy przedsiębiorcy jednoznacznie odpowiedzieli – w odsetku 78,7% – że luki kadrowe wymagające zatrudnienia nowych pracowników w ich przedsiębiorstwach nie występują. Potwierdziła się tym samym wskazana już wcześniej tendencja stabilności zatrudnieniowej wśród chorzowskich pracodawców i dążenie do utrzymania w działalności gospodarczej pozycji status quo (rysunek16).

**Rysunek 16.** Czy w Państwa firmie występują luki kadrowe wymagające zatrudnienia nowych pracowników? (N=75 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

Znaczenie szkoleń dla chorzowskich 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 2016 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach 36% respondentów odpowiedziało „Tak” (tabela 23).

**Tabela 23.** Czy w 2016 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach? (N=66 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	% odpowiedzi
tak	36
nie	64

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 29,3% oraz 26,7% respondentów odpowiedziało na to pytanie, że będzie planować szkolenia we wskazanej w pytaniu perspektywie (tabela 24).

**Tabela 24.** Czy w 2017 roku o raz w perspektywie lat 2018–2020 pracownicy badanych przedsiębiorstw będą uczestniczyć w szkoleniach? (N=75 przedsiębiorców)

Odpowiedzi	2017	2018–2020
	% odpowiedzi	
tak	29,3	26,7
nie	28	24
nie wiem	41,3	49,3
brak odpowiedzi	1,33	0,0

Źródło: opracowanie własne

Jeszcze bardziej interesująco ukształtował się wynik odpowiedzi na pytanie o podanie zasadniczych celów szkoleń. Odsetek blisko 60% badanych odpowiedziało, że szkolenia w ich przedsiębiorstwach są wymuszane zmianami przepisów prawnych oraz w odsetku 48% potrzebą zdobycia dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych niewymagających formalnych uprawnień (tabela 25).

**Tabela 25.** Zasadnicze cele szkoleń realizowanych w badanych przedsiębiorstwach (N=66 przedsiębiorców)\*

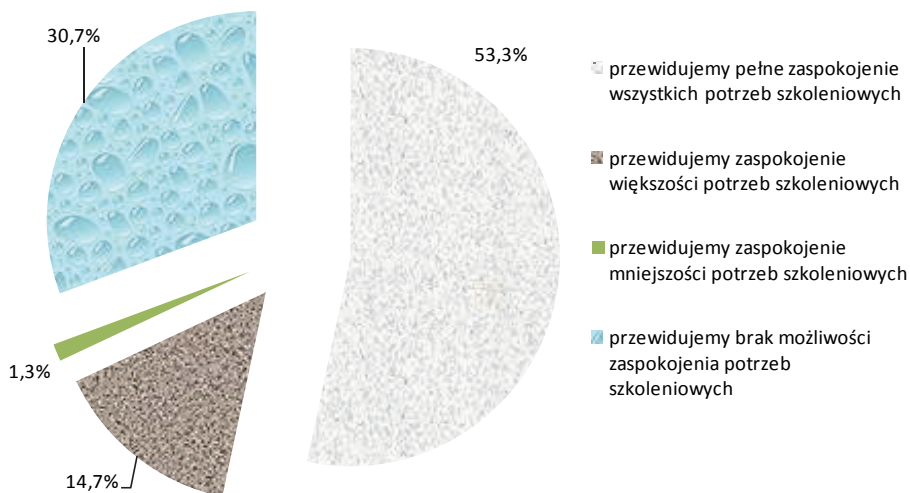
Cele	% odpowiedzi
uzyskanie formalnych uprawnień np. prawa jazdy	28
zdobycie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych niewymagających formalnych uprawnień	48
szkolenia wymuszone zmianami przepisów prawnych	58,7
inne cele jakie?	13,3

Źródło: opracowanie własne

Legenda: w odpowiedzi na pytanie można było wskazać więcej niż jeden cel.

W ostatnim pytaniu zamykającym blok dotyczący polityki szkoleniowej chorzowscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę przewidywanego w 2017 roku zakresu zaspokojenia potrzeb szkoleniowych. Ponad ½ odpowiedzi brzmiała „przewidujemy pełne zaspokojenie wszystkich potrzeb szkoleniowych”. W tym świetle bardzo ważnym wynikiem jest fakt, iż ponad 30% badanych przedsiębiorstw, przewidujemy brak możliwości zaspokojenia potrzeb szkoleniowych (rysunek 17)

**Rysunek 17.** Przewidywany w 2017 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wśród badanych przedsiębiorstw (N=75 przedsiębiorców)



Źródło: opracowanie własne

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

Prawie w 31% w 2017 roku zaspokojenie potrzeb szkoleniowych wśród badanych firm – w kontekście średniego uczestnictwa pracowników w szkoleniach – może świadczyć o tym, że wskazana prawidłowość jest jedną z kluczowych barier ograniczających większe uczestnictwo chorzowskich przedsiębiorców w rynku szkoleń. Wydaje się jednak, że pełne potwierdzenie tej tezy może wymagać osobnej interpretacji i diagnozy opartej o kolejne pogłębione badania. Ważnym jest również zauważenie przewidywanych na lata 2018–2020 potrzeb szkoleniowych. Odsetek respondentów planujących na wskazane lata szkolenia utrzymuje się na wysokim poziomie w przedziale od 26,7% do 29,3%.

#### 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 chorzowscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wyrażenie swoich oczekiwań i propozycji co do współpracy z Urzędem Miasta czy Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników. Wydaje się, że odpowiedzi na to pytanie zostały zdeterminowane tendencją stabilności zatrudnieniowej wśród chorzowskich pracodawców i dążenie do utrzymania w działalności gospodarczej pozycji status quo. Potwierdza się to w pierwszej prawidłowości, którą jest ponad 45% odsetek przedsiębiorców, którzy stwierdzili, że wobec instytucji rynku pracy i innych w zakresie pozyskiwania pracowników nie mają żadnych oczekiwań. Jest to również potwierdzenie, iż w okresie realizacji badań na rynku pracy dominował wysoki popyt na pracę wobec niskiej podaży pracy<sup>250</sup>.

Natomiast w pozostałym odsetku odpowiedzi obszarami o najistotniejszym znaczeniu dla współpracy chorzowskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy są (tabela 26):

- rozwijanie współpracy z powiatowym urzędem pracy w zakresie pozyskiwania pracowników,
- współpraca w zakresie organizacji szkoleń dla pracowników,
- promocja miasta Chorzów jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy.

**Tabela 26.** Oczekiwania/propozycje badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta czy Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (N=75 przedsiębiorców)

Oczekiwania/propozycje	% odpowiedzi
nie mamy żadnych oczekiwań	45,3
rozwijanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie pozyskiwania pracowników	25,3
współpraca w zakresie organizacji szkoleń dla pracowników	20,0
promocja miasta Chorzów jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy	18,7
prowadzenie akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców	12,0
wpływanie na system szkolnictwa zawodowego – dostosowywanie kształcenia do potrzeb pracodawców	9,3
inne	5,3
przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych	1,3
pomoc w nawiązywaniu współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami w zakresie pozyskiwania pracowników	0,0

Źródło: opracowanie własne

<sup>250</sup> Zob. Silny popyt na pracę utrzyma się, presja płacowa nadal umiarkowana wg analityków, WP finanse, Warszawa 2017.

Należy zauważyć, że badani przedsiębiorcy – co może niepokoić – nie przywiązują znaczenia do nawiązywania współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami i przekazywanie aktualnych informacji o liczbie studentów i absolwentów na uczelniach wyższych (tabela 22):

W kolejnym pytaniu chorzowscy przedsiębiorcy zostali zapytani o to, jak często i z jakich form rekrutacji korzystają podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników. Rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 27.

**Tabela 27.** Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta badane przedsiębiorstwo podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników? (N=75 przedsiębiorców)

Formy rekrutacji	Jak często?				
	nigdy	rzadko	czasami	często	brak odpowiedzi
własny bank danych kandydatów (oferty składane wcześniej, ale odrzucone)	50,7%	29,3%	12%	6,7%	1,3%
rekomendacje krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników	12%	40%	29,3%	16%	2,7%
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach lokalnych	61,3%	32%	5,3%	0,0%	1,3%
umieszczanie ogłoszeń w prasie i czasopismach ogólnopolskich	84%	12%	1,3%	0,0%	2,7%
umieszczanie ogłoszeń w internecie	21,3%	16%	32%	28%	2,7%
rekrutacja w szkołach m.in. uczelniach	86,7%	8%	4%	0,0%	1,3%
kontakt z urzędami pracy	28%	46,7%	20%	2,7%	2,7%
korzystanie z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy	81,3%	13,3%	1,3%	0,0%	4%
korzystanie z usług firm konsultingowych, doradztwa zawodowego	81,3%	12%	6,7%	0,0%	0,0%
uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery itp.	72%	25,3%	2,7%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Uzyskane wyniki wyraźnie wskazują na to, że badane chorzowskie przedsiębiorstwa podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników czasami lub rzadko korzystają z zewnętrznych form wsparcia. Decydującymi formami stosowanymi w procesie naboru nowych pracowników jest umieszczanie ogłoszeń w internecie (czasami, często 58%), rekomendowanie przez krewnych i znajomych już zatrudnionych pracowników (45,4%) oraz kontakt z urzędem pracy (22,7%). Wydaje się, że te formy poszukiwania kandydatów na nowych pracowników są determinowane oszczędnościami z tytułu możliwych do ograniczenia kosztów ponoszonych za usługi konsultingowo-doradczej.

Bardzo charakterystycznie ukształtowała się sytuacja w przypadku pytania o wskazanie typu organizacji, z którymi współpracowali chorzowscy przedsiębiorcy w ostatnich trzech latach w zakresie wsparcia rozwoju firmy oraz określenia czy była to współpraca długoterminowa (np. kilkuletnia) czy jednorazowa<sup>251</sup>. Analogicznie do pytania o oczekiwa-

<sup>251</sup> Typy organizacji: Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorców (KSU), Fundusz Mikro – pożyczki dla małych firm, Fundusze poręczeń kredytowych, Bank Gospodarstwa Krajowego, Instytucje zarządzające dotacjami z funduszy strukturalnych, Agencje Rozwoju

nia/propozycje badanych przedsiębiorstw co do współpracy w zakresie pozyskiwania pracowników istotne z punktu widzenia odsetka odpowiedzi okazało się wyłącznie jedno wskazanie, którym jest współpraca długoterminowa jedynie z Powiatowym Urzędem Pracy (60%). Pozostałe odpowiedzi nie wniosły do obszaru poznawczego wyników na podstawie których można podjąć się jakiegokolwiek ich interpretacji.

W końcowych pytaniach badań ankietowych podjęta została kwestia korzystania przez chorzowskich przedsiębiorców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (– dalej KFS) oraz znaczenie dla przedsiębiorstwa oferowanych przez KFS form zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące. Wyniki uzyskane z badania ujawniają kolejne prawidłowości, które są kontynuacją wcześniejszych diagnoz. W odpowiedzi na pytanie czy kiedykolwiek Państwa firma korzystała ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego 100% badanych odpowiedziało „Nie”. Tak ukształtowany wyniki wpłynął na nie podejmowanie analizy wyników w odniesieniu do pytania o ocenę znaczenie dla chorzowskiego przedsiębiorstwa oferowanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy form wsparcia.

#### **4.5. Wnioski**

W wyniku zrealizowanych analiz i badań ankietowych można przedstawić obszerny zbiór wniosków, wśród których do najważniejszych zalicza się destynacje odnoszące się do kwestii zapotrzebowania na zawody na rynku pracy Chorzowa. W podejściu jakościowym wyraźnie zarysowała się w Chorzowie tendencja potrzeb zatrudnieniowych obejmujących zawody zabezpieczające stabilność kadrową na stanowiskach robotniczych w przemyśle, 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 głównie robotom budowlanym robót stanu surowego oraz wykończeniowych. Drugą grupę odpowiadających wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z następujących grup zawodowych: formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni; kowale, ślusarze i pokrewni; monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych; kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli, operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni oraz pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe. Trzeci zbiór utworzyły zawody wywodzące się grupy zawodowej średni personel nauk fizycznych, technicznych i chemicznych, w tym: technicy nauk fizycznych, chemicznych i tech-

---

Przedsiębiorczości, Inkubatory Przedsiębiorczości, Specjalne Strefy Ekonomiczne, Parki Technologiczne, Izby Gospodarcze, Inkubatory Przedsiębiorczości, Fundacje/stowarzyszenia/instytucje non-profit/podmioty ekonomicznej.

nicznych oraz mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie i osoby dozoru ruchu w górnictwie. Kolejnymi grupami zawodowymi w tym zbiorze są średni personel ds. biznesu i administracji, w tym średni personel ds. finansowych; technicy informatycy, w tym technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych; sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni, w tym pracownicy obsługi biurowej; sprzedawcy i pokrewni, w tym pracownicy sprzedaży w sklepach oraz pracownicy usług ochrony. Ostatnią grupę odpowiadającą wolnym stanowiskom pracy stanowiły zawody skupiające się wokół kadr kwalifikowanych wywodzących się z grup średnich specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, w tym analitycy systemów komputerowych i programiści; specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, w tym specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations; specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, w tym inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii). Należy zauważyć, że w odniesieniu do wypracowanych wyników analitycznych – co zostało wcześniej już zauważone – wśród badanych przedsiębiorstw w ani jednym przypadku nie wystąpiło zapotrzebowanie odpowiadające specjalistom z dziedziny prawa, nauk społecznych i kultury. Warto również zauważyć głęboki zróżnicowanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa co zapewne jest zdeterminowane wysoki poziomem zdywersyfikowania struktury gospodarczej miasta.

Z kolei w kontekście studiów podyplomowych, szkoleń, kursów wyniki badań wyraźnie wskazały – jak zostało to wcześniej podkreślone – zapotrzebowanie na studia z obszaru nauk prawnych, zarządzania zasobami ludzkimi, organizacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w szczególności w zakresie: budownictwa i chemii, prawa pracy, menedżerskim, kadrowym i ochrony środowiska.

Szkolenia skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego, określonego bieżącymi potrzebami chorzowskich przedsiębiorców: Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, rachunkowości, sprzedaży i handlu, dystrybucji, dietetyki, spawania, kursów zawodowych dla tokarzy, w zakresie narzędzi udarowych, operatora suwnicy, wózka widłowego, prawo jazdy, uprawnień Stowarzyszenia Elektryków Polskich, montażu płyt warstwowych oraz licencjonowanego pracownika ochrony.

Antycypując stan i perspektywy rozwoju zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa ważne okazują się dalsze zaobserwowane w badaniach tendencje. Na pierwszy plan wysuwa się tu kilka następujących prawidłowości:

- – należy uznać, że sytuacja ekonomiczna chorzowskich przedsiębiorstw jest bardzo dobra i stabilna oraz determinowana rosnącymi wynikami sprzedaży,
- – prognozy na lata 2018–2020 wskazują, że powinna się powtórzyć stabilna sytuacja z roku 2017 z wyraźną tendencją dalszego rozwoju.

Na kanwie tych prawidłowości można przyjąć, że przed Chorzowem pomyślnym rozwój gospodarczy oparty przede wszystkim na małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach prowadzących działalność gospodarczą w formie central w takich działach jak: przemysł, handel i usługi oraz budownictwo, będących spółkami prawa handlowego działającymi na rynkach krajowym i międzynarodowym.

W obszarze potencjału rozwojowego gospodarki Chorzowa należy zauważyć, że kluczowymi determinantami wzrostu zatrudnienia są otwieranie nowych oddziałów przedsiębiorstw, ich ekspansja na nowe rynki, rozwój sieci sprzedaż oraz wprowadzanie na rynek nowych produktów i usług. Równie ważnym faktem jest zadeklarowanie przez chorzowskich przedsiębiorców planów inwestycyjnych związanych w szczególności z: zakupem maszyn i urządzeń, środków transportu, robotami montażowo-budowlanymi oraz zakupem maszyn, komputerów oraz kas fiskalnych.

Kolejnymi determinantami kształtującymi pomyślny rozwój chorzowskich przedsiębiorstw w kontekście wzrostu zatrudnienia są dostęp do krajowych źródeł finansowania, napływ funduszy unijnych oraz upraszczanie procedur uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych. Są to trzy kluczowe obszary, których oddziaływanie na rozwój gospodarczy Chorzowa należy uznać za strategiczny i kluczowy.

Równie pomyślnie kształtowało się na chorzowskim rynku pracy zatrudnienie. W 2016 roku utrzymywało się ono w badanych przedsiębiorstwach na niezmiennym poziomie gdyż pracodawcy nie dokonywali znaczących redukcji. Pomyślnie kształtuje się sytuacja w zatrudnieniu w 2017 roku, w którym badani przedsiębiorcy deklarują blisko trzykrotnie wyższy wzrost zatrudnienia w porównaniu do 2016 roku – zarazem stanowiąc pięciokrotnie większy odsetek niż respondenci przewidujący zmniejszenie zatrudnienia. Sytuacja wzmacnia fakt, iż ponad 30% badanych przedsiębiorstw posiadało w dniu badania wolne miejsca pracy. Nie co ten stan osłabia problem znalezienia pracowników co wiąże się przede wszystkim z brakiem kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach i spełniających oczekiwania pracodawcy.

W warstwie szkoleniowej, która może powyżej wskazane ograniczenia minimalizować należy zauważyć, że 35% badanych przedsiębiorstw korzysta z rynku szkoleń co – jak się wydaje – powoduje, że na chorzowskim rynku pracy luki kadrowe są niewielkie, wręcz nie występują. Politykę szkoleniową realizowaną w chorzowskich przedsiębiorstwach należy uznać za obecną oraz będącą ważną częścią prognozowanych kierunków rozwoju przedsiębiorstwa. Warto również zauważyć, że z uwagi na duży odsetek przedsiębiorstw zachowujących postawę ambiwalentną wobec potrzeb szkoleniowych chorzowski rynek pracy wydaje się być bardzo atrakcyjny. Przy odpowiednim ukształtowaniu polityki szkoleniowej bardzo duży potencjał potrzeb skoncentrowany jest w blisko 50% badanych chorzowskich przedsiębiorstwach, które nie zanegowały i nie potwierdziły potrzeby korzysta-



nia ze szkoleń. Wydaje się, że jest to grupa, która przy sprzyjających okolicznościach, może potrzeby szkoleniowe uznać za pewną inwestycję w rozwój swojego przedsiębiorstwa i skłonić się do ich wykorzystania.

W końcowej refleksji warto jeszcze zauważyć, że najistotniejszymi instytucjami kreującymi współpracę z chorzowskimi przedsiębiorcami są Powiatowy Urząd Pracy w zakresie organizacji szkoleń dla pracowników oraz Urząd Miejski w zakresie promowania miasta Chorzów jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy.

Konkludując w świetle powyższy uwag, ocen, wniosków i prognoz można sformułować następujący uogólniający całość badań wniosek: tendencja stabilności ekonomicznej oraz zatrudnieniowej w chorzowskich przedsiębiorstwach jest trwała – przyjmując kierunek dalszego wzrostu – a w działalności gospodarczej badane przedsiębiorstwa dążą do utrzymania pozycji status quo.

## 5. Zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa w świetle wywiadów eksperckich

### 5.1. Uwagi wprowadzające

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 stanowiąc 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% rocznie<sup>252</sup>. Ta prognoza kształtuje jednoznacznie potrzebę opracowywania scenariuszy rozwoju sytuacji na rynku prac m.in. w obszarze potrzeb kadrowych. To twierdzenie jest determinowane m.in. faktem wchodzenia społeczeństw krajów rozwiniętych w fazę, w której proporcja osób aktywnych zawodowo do nieaktywnych przesuwa się w kierunku tej drugiej grupy. Demograficzna sytuacja Polski zdecydowanie lokuje ją w strefie społeczeństw starzejących się, co w obliczu zapóźnienia w porównaniu do czołowych gospodarek europejskich, może być w przyszłości źródłem znacznie większych problemów, niż w przypadku krajów, które zdążyły osiągnąć relatywnie wyższy poziom rozwoju. Równocześnie, tak jak i w tych krajach, na znaczeniu będą zyskiwać kompetencje związane z koncepcją tzw. srebrnej gospodarki (silver economy), rozumianej, jako system społeczno-ekonomiczny, który z jednej strony ukierunkowany jest na wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy, a z drugiej strony uwzględniający ich potrzeby, jako konsumentów<sup>253</sup>.

Równocześnie z procesem starzenia się społeczeństw krajów rozwiniętych, w tym Polski, postępuje zmiana paradygmatu produktywności. Kraje rozwinięte, jeśli chcą utrzymać poziom życia i niezbędny w tym celu poziom wzrostu PKB rzędu 2–3% rocznie, muszą radykalnie zwiększyć produktywność swoich gospodarek. Jedynym dostępnym sposobem są innowacje. „McKinsey Quarterly” szacuje, że w Stanach Zjednoczonych innowacje produktowe i biznesowe muszą stanowić, co najmniej 70% wzrostu produk-

---

<sup>252</sup> Zob. I. Krysiak: Wyzwania współczesnego rynku pracy, [w:] Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus. Bariery i szanse (red.) J. Tokarz. Wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 82.

<sup>253</sup> Por. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014, s. 37.

tywności<sup>254</sup>. W krajach Europy Zachodniej każde dodatkowo wytworzone euro musi pochodzić w 100% z innowacji, a w Japonii, ze względu na szybki ubytek siły roboczej, innowacje muszą nadążać za wynikającym z tego ubytku spadkiem produktywności, co oznacza konieczność uzyskania efektu wzrostu z innowacji aż 160%. Oznacza to – jako warunek skutecznej odpowiedzi na wyzwania rozwojowe – ścisłe powiązanie zapotrzebowania na kompetencje z innowacyjnością. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na jedno z najważniejszych – w ocenie Komisji Europejskiej – wyzwań stojących przed Polską, jakim jest nieatrakcyjny system badań i innowacji oraz niski potencjał innowacyjny polskich MŚP<sup>255</sup>.

Na tym tle kształtuje się zarówno ilościowy i jakościowy proces zmian dotyczących potrzeb kadrowych. Zwracając chociażby uwagę na czas niezbędny do ukończenia studiów wyższych lub szkoły średniej – poczynając od chwili podjęcia decyzji o kształcenia na wybranym kierunku, specjalności – wydaje się, że interdyscyplinarne rozpoznawanie potrzeb kadrowych istotnie wspiera trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych. Między innym temu zagadnieniu poświęcona jest treść niniejszego rozdziału pracy.

## 5.2. Metodyka badań

Wywiady eksperckie zostały zrealizowane na przestrzeni IV kwartału 2017 roku metodą CAWI – tj. internetowego kwestionariusza wywiadu eksperckiego. Indywidualne wywiady zostały zrealizowane według poniżej opisanego schematu. Po opracowaniu kwestionariusza wywiadu w formie papierowej został on przetransponowany do formy zapisu elektronicznego. W kolejnej fazie został on „zawieszony” na wydzielonym linku zbudowanej do realizacji badań strony internetowej w formule „otwórz-zapisz-wyślij do nadawcy”<sup>256</sup>. Wspólnie ze specjalistami zlecającego badania Powiatowego Urzędu Pracy w Chorzowie (– dalej PUP) eksperci Głównego Instytutu Górnictwa (– dalej GIG) 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.

---

<sup>254</sup> Szerzej: P. Bisson, E. Stephenson, S.P. Viguerie, Global Forces, „McKinsey Quarterly”, June 2010.

<sup>255</sup> Por. Position Paper Komisji Europejskiej (Stanowisko służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w Polsce na lata 2014–2020).

<sup>256</sup> <http://ankieterek.pl/wywiad-chorzow>.

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 metrykowe i jedno ogólne, podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało wobec respondentów pytanie dotyczące szans odwrócenia negatywnych tendencji migracyjnych oraz starzenia się ludności Chorzowa.

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 zbioru. Zbiór pierwszy to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarczą Chorzowa w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W zbiorze drugim znalazły się pytania diagnozujące sytuację na chorzowskim rynku pracy. Zbiór trzeci obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwojowe Chorzowa 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, 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 Chorzowa.

W założeniach pierwotnych aspiracją prowadzących badanie było dotarcie i przekonanie do udziału w wywiadach ekspertów reprezentujących sektor małej i średniej przedsiębiorczości, instytucje rynku pracy, samorząd lokalny, związki zawodowe, samorząd gospodarczy, fundacje, szkolnictwo, naukę i badania oraz media. Doprecyzowując

eksperci uczestniczący w badaniach, w których wywiady z uwagi na poprawność merytoryczną zostały zakwalifikowane do analiz – w kontekście zajmowanego stanowiska pracy związani byli z:

- instytucjami samorządu lokalnego,
- lokalnym szkolnictwem,
- lokalnymi organizacjami pozarządowymi.

Wszyscy respondenci zajmowali kierownicze stanowiska.

## **5.3. Wyniki badań**

### **5.3.1. Lokalna gospodarka**

Pierwszym skierowanym do ekspertów w powyższym obszarze poznawczym było pytanie o ocenę sytuacji chorzowskich przedsiębiorstw – o ich silne lub słabe strony. W swoich ocenach eksperci uznali, że sytuacja chorzowskich przedsiębiorstw jest dobra, na co ma wpływ poprawiająca się koniunktura gospodarcza. W ocenach eksperckich zauważa się, że chorzowskie przedsiębiorstwa szybko dostosowują się do zmieniającej sytuacji rynkowej oraz wykorzystują swoje położenie w doskonale skomunikowanej drodze lądowej przestrzeni. Ważnym atutem sprzyjającym rozwojowi chorzowskich przedsiębiorstw jest dostęp do dużego rynku odbiorców. Jak podkreślają eksperci w przeciwieństwie do firm wywodzących się z mniejszych lub peryferyjnych ośrodków chorzowscy przedsiębiorcy poszukując kontrahentów nie muszą ponosić znacznych kosztów wiążących się z dojazdem, transportem lub zakwaterowaniem swoich pracowników. Mają ułatwiony dostęp do dużego rynku pracy, charakteryzującego się wszechstronnie wykształconymi kadrami kwalifikowanymi. Dlatego też zauważa się w mieście wzrastającą liczbę nowopowstałych podmiotów gospodarczych – co w ocenie ekspertów jest potwierdzeniem przedsiębiorczości chorzowian.

Na tym tle eksperci wskazali na następujące silne strony chorzowskich przedsiębiorstw: dobra organizacja pracy, stosowanie nowoczesnych form zarządzania, umiejętne wykorzystywanie środków unijnych oraz prowadzenie działalności inwestycyjnej.

Z kolei do słabych stron większości chorzowskich przedsiębiorstw eksperci zaliczyli ich ograniczoną podaż. Co wiąże się z nastawieniem chorzowskich przedsiębiorstw głównie na lokalny rynek, którego popyt jest ograniczony z uwagi na sytuację materialną mieszkańców. Stąd wysoki współczynnik umieralności mikro i małych podmiotów gospodar-

czych<sup>257</sup>. W ocenie ekspertów również średnie, duże i wielkie przedsiębiorstwa napotykały różne bariery ograniczające ich rozwój. Można do nich zaliczyć częste przekształcenia własnościowe oraz problemy wynikające z konkurencyjności przedsiębiorstw działających w najbliższym otoczeniu.

Analizując uzyskany z badań materiał poznawczy należy wyraźnie zauważyć – co szczególnie podkreślali eksperci – że Chorzów jest miastem, które w wyniku transformacji gospodarczej kraju utraciło największe zakłady pracy związane z górnictwem węgla kamiennego oraz hutnictwem. Warto również podkreślić, że na wizerunek gospodarczy miasta rzutuje – co kilkakrotnie powtarzało się w ocenach eksperckich – odczuwalny brak strefy ekonomicznej lub włączenia Chorzowa do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Skłonność do inwestowania przez chorzowskich przedsiębiorców to kolejny obszar problemowy, który został poddany ocenie eksperckiej. W większości w swoich opiniach eksperci zauważyli, że w Chorzowie inwestują głównie przedsiębiorstwa powiązane z kapitałem zagranicznym, np. Elektor sp. z o. o. lub Izoblok sp. z o. o. Są to przede wszystkim przedsiębiorstwa posiadające duży majątek trwały, gwarancje zamówień oraz perspektywny i przewidywalny rynek zbytu. Należy podkreślić, iż w ocenie ekspertów na chorzowskim rynku występuje brak spektakularnych inwestycji, które były by zauważalne w skali kraju i wpływały na wizerunek miasta. W tym obszarze poznawczym ponownie wystąpiła kwestia strefy ekonomicznej, której brak w ocenie ekspertów jest ważną barierą ograniczającą napływ inwestycji do Chorzowa.

W kolejnym pytaniu przed ekspertami postawiona została kwestia innowacyjności chorzowskich przedsiębiorstw. Przede wszystkim w ocenach eksperckich dominowała umiarkowana ocena ich innowacyjności. Jak zauważali eksperci poziom innowacyjności chorzowskich przedsiębiorstw nie jest mniejszy od średniego poziomu w województwie śląskim. Nie znaczy to, że jest zadowalający. W ocenie ekspertów główną determinantą innowacyjności są w Chorzowie środki strukturalne Unii Europejskiej a barierą ograniczającą jest rachunek ekonomiczny nastawiony na szybki zysk, co blokuje rozwój innowacji w dłuższej perspektywie czasu. Eksperci podkreślają również, że nie zauważają wśród chorzowskich przedsiębiorstw wdrażania nowoczesnych, konkurencyjnych oraz globalnych technologii. W ich ocenie ten stan determinuje najbliższe otoczenie, w którym panują lepsze warunki do rozwoju innowacyjności – jak zauważa jeden z ekspertów większość śląskich start-up powstaje w Katowicach lub Gliwicach.

---

<sup>257</sup> Zob. K. Poznańska, Cykle życia przedsiębiorstw – koncepcje teoretyczne oraz instytucjonalna infrastruktura funkcjonowania przedsiębiorstw, w: Cykle życia i bankructwa przedsiębiorstw, red. Mączyńska E., Oficyna Wydawnicza – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2011.

Kolejne pytanie wyraźnie zawęża obszar poznawczy. Został on ograniczony do prośby o wskazanie dziedzin działalności gospodarczej (nisze rynkowe), które będą się rozwijać szczególnie szybko na terenie Chorzowa. Warto zauważyć, że w swoich ocenach eksperci nie tylko, że wskazali dziedziny ale również uzasadniali ich wybór. Analiza uzyskanego materiału źródłowego umożliwiła wskazanie trzech kluczowych obszarów, w których mogą się rozwijać dziedziny działalności gospodarczej. W wyniku starzenia się społeczeństwa oraz rosnących aspiracji rodziców wobec dzieci eksperci wskazali na usługi skierowane do osób starszych (usługi opiekuńcze) oraz zagospodarowujące przestrzeń czasu wolnego. Uwzględniając niższe opłaty wynajmu (czynsze) w Chorzowie niż winnych miastach subregiony centralnego województwa śląskiego zdaniem ekspertów otwierają się szanse na kreowanie powierzchni biurowych oraz projekty outsourcingowe wykorzystując przykładowo na przestrzenie biurowe obiekty przemysłowe. W sektorze usług eksperci zauważają szanse na odtworzenie tradycyjnej formy sprzedaży detalicznej – wręcz targowej – świeżej żywności oraz powrotu do rodzinnej wytwórczości rzemieślniczej. Podkreślają jednak, że wymagać to będzie zmiany organizacji form sprzedaży z prostych targowisk, do ciekawie zaaranżowanych i dobrze zorganizowanych np. poprzemysłowych wnętrz. Jak zauważa jeden z ekspertów poważnym wyzwaniem i zarazem szansą w kontekście proponowanej zmiany jest przeorganizowanie deptaka miejskiego (ul. Wolności), na którym lokuje się duży liczbowo potencjał miejsc usługowych i handlowych.

Również w ocenach eksperckich zauważa się inklinacje do tworzenia małych i średnich przedsiębiorstw produkcyjnych ukierunkowanych na kooperowanie z przemysłem motoryzacyjnym, informatycznym i górnictwem węgla kamiennego.

Które z chorzowskich branż/przedsiębiorstw są szczególnie ważne w aspekcie tworzenia miejsc pracy? To kolejne pytanie zadane ekspertom. W pierwszej kolejności eksperci zauważali dwie tendencje. Pierwsza odnosiła się do wspomnianego już wcześniej zjawiska starzenia się Chorzowian. Druga skupiała się na czasie przeszłym gdy Chorzów był jak zauważają eksperci „jednym dużym placem pracy i zatrudnienia”. W tym świetle wskazane zostały następujące destynacje, które w ocenie ekspertów posiadają potencjał do tworzenia w Chorzowie miejsc pracy:

- budownictwo,
- hutnictwo,
- usługi motoryzacyjne.
- usługi logistyczne,
- opieka medyczna i usługi około medyczne o charakterze gerontologicznym,
- hotelarstwo wraz z usługami gastronomicznymi,
- handel i sprzedaż internetowa.

Wskazane powyżej eksperckie wybory branż/przedsiębiorstw, które są szczególnie ważne w aspekcie tworzenia miejsc pracy zostały zdeterminowane następującymi przesłankami. Wspomnianym już procesem starzenia się Chorzowian. Po drugie migracjami zarobkowymi Chorzowian poza lokalny rynek pracy. Przykładem takich migracji są Katowice oferujące dobrze wykształconym mieszkańcom Chorzowa pracę w takich markach jak Price Water House Coopers, Capgemini, Unilever, International Business Machines Corp, itp.). W kontekście budownictwa eksperci zauważają rozkwit tej branży, który w ich ocenie jest szansą dla osób młodych. Jak podkreśla jeden z ekspertów w Chorzowie dużo się buduje — a branża ma problem z pracownikami. Jeśli powstałyby wygodne i atrakcyjne cenowo biurowce byłyby spora szansa przyciągnąć do Chorzowa firmy usługowo-doradcze, oparte na wiedzy. Byłaby to perspektywa przede wszystkim dla osób młodych. W obszarze usług w ocenie ekspertów istotną rolę odgrywają przedsiębiorstwa branży turystycznej i gastronomicznej — ludzie chcą atrakcyjnie spędzić czas wolny a ze względu na jego brak na codzienne przygotowania posiłków coraz częściej i chętniej korzystają z usług gastronomicznych na odpowiednim poziomie. Nie można pominąć w tej części analiz górnictwa i hutnictwa, którym eksperci przypisują duże znaczenie w rozwoju chorzowskiego rynku pracy – oraz powstawania miejsc pracy.

Kontekst roli chorzowskich 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. Pierwsza grupa ekspertów stwierdzała, że uczestnictwo chorzowskich przedsiębiorstw w bezpośrednim lub pośrednim kreowaniu lokalnego rynku pracy jest proporcjonalne do skali ich możliwości. W tym obszarze szczególnie zauważa się aktywność przedsiębiorstw związanych z budownictwem, hotelarstwem oraz gastronomią. Jak podkreślają eksperci przedsiębiorstwa odpowiadające tym działaniom gospodarczym w Chorzowie współpracują zarówno z PUP oraz szkolnictwem zawodowym. W ocenie eksperckiej w przedmiotowej kwestii znaczącą rolę odgrywają dwie chorzowskie firmy: Alstom oraz Prologis.

W innych ocenach eksperci podkreślają, że tylko nieliczne chorzowskie przedsiębiorstwa uczestniczą w kreowaniu lokalnego rynku pracy, a ich zaangażowanie w tworzenie oferty edukacyjnej jest nikłe. W tym obszarze zauważa się wyłącznie aktywność chorzowskiego rzemiosła i firm rodzinnych o charakterze wytwórczo-usługowym. Jak zauważa jeden z ekspertów współpraca chorzowskich przedsiębiorców w tworzeniu oferty edukacyjnej niemal nie istniała. Dopiero niskie bezrobocie i mała podaż pracy skłoniły pierwszych przedsiębiorców do kontaktów ze szkołami. Dotychczas część chorzowskich przedsiębiorstw współpracowała z Urzędem Pracy ale jedynie w procesie rekrutacji pracowników. Obecnie z powodu braku osób o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy pracodawcy zgadzają się podjąć z PUP długofalową współpracę w zakresie przeszko-



lenia i przygotowania odpowiednich kadr kwalifikowanych. Zauważa się to również w ocenie współpracy przedsiębiorców z uczelniami wyższymi. Choć jak zauważa jeden z ekspertów mimo starań i prób zainteresowania przedsiębiorców ofertą edukacyjną ze strony szkół oraz zachęcania do bezpośrednich kontaktów świadomość w tym względzie wśród chorzowskich pracodawców jest stosunkowo niska.

W ostatnim pytaniu z obszaru „Lokalna Gospodarka” chorzowscy przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie rodzajów wsparcia dostępnego w instytucjach publicznych, które mogłyby okazać się interesujące w aspekcie ich rozwoju i wzrostu zatrudnienia? Wymienione formy wsparcia w ocenie ekspertów posiadają różne źródła i determinanty. Bardzo wyraźnie w ocenach ekspertów wyeksponowana została potrzeba włączenia terenów przemysłowych do katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Zdaniem ekspertów to włączenie będzie determinowało w przyszłości rozwój miasta zarówno w aspekcie demograficznym jak i rozwoju ekonomicznego. Szczególną rolę w tym działaniu eksperci przypisali służbą Urzędu Miejskiego w Chorzowie. Równie interesującym okazuje się kolejna propozycja skierowana pod adresem Urzędu Miejskiego, którą jest opracowanie koncepcji spotkań chorzowskich przedsiębiorców z Radą Miasta oraz jej komisjami. W tym obszarze zasygnalizowana została również propozycja utworzenia w Urzędzie Miejskim stanowiska asystenta przedsiębiorcy, którego główną rolą byłoby niesienie wsparcia przedsiębiorcy przy zakładaniu nowej firmy lub rozszerzaniu dotychczasowej działalności gospodarczej. Eksperti wskazali również na potrzebę usprawnienia i poprawy przepływu informacji o istniejących możliwościach i formach współpracy z jednostkami samorządu lokalnego i instytucjami sektora publicznego oraz monitorowania jej efektywności. Jak podkreśla jeden z ekspertów tego typu działań i/lub form współpracy ewidentnie w Chorzowie brakuje. Ważnym jest również dla chorzowskich przedsiębiorców wsparcie w obszarze uzyskiwania dotacji na tworzenia nowych miejsc pracy oraz pozyskiwania na rozwój działalności gospodarczej środków strukturalnych Unii Europejskiej. Jak zauważają eksperci w tych obszarach znaczące jest przede wszystkim wsparcie służb PUP, który od wielu lat współpracuje z małymi i średnimi przedsiębiorstwami starając się promować szkolenia zgodnie z indywidualnymi potrzebami chorzowskich pracodawców. W opinii ekspertów ważną rolę w tej sferze praktycznych rozwiązań mogą odegrać służby Urzędu Miejskiego stając się pomostem między pracodawcami a szkołami w zakresie kształcenia zgodnego z zapotrzebowaniami rynku pracy.

### 5.3.2. Lokalny rynek pracy

Kolejny obszar poznawczy, którym jest „Lokalny Rynek Pracy” otwiera pytanie o jakość życia mieszkańców Chorzowa. Wyrażone przez ekspertów opinie są zróżnicowane. Od umiarkowanie optymistycznych, w których miasto Chorzów postrzegane jest pryzmat

zadawalającego standardu życia, odczuwalnych skutków zrealizowanych inwestycji komunalnych oraz atrakcyjnych cen działek pod nową zabudowę. Jak zauważają eksperci zaletą jest położenie Chorzowa w sercu Metropolii Śląsko-Dąbrowskiej oraz dobre skomunikowanie z otoczeniem. Wyraźnie ulega poprawie stan czystości powietrza w mieście co jest ważne z uwagi na dobre warunki do wypoczynku i rekreacji związane z bogatą ofertą edukacyjną i kulturalną. Ważną determinantą poprawy życia mieszkańców miasta jest rosnące przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto chorzowianina co powoduje, że Chorzów w skali Metropolitarnej zaczyna być postrzegany jako mające posiadające więcej zalet niż wad.

W innym ujęciu na pierwszy plan wysuwają się oceny pesymistyczne, w których Chorzów opisywany jest jako miejsce charakteryzujące się niską jakością przestrzeni publicznej, zanieczyszczonym środowiskiem naturalnym, dużym natężeniem hałasu, wykluczeniem społecznym, występującą w niektórych dzielnicach anonimowość co rodzi zanik więzi społecznych. Eksperci w tym ujęciu wizerunku Chorzowa zauważają również problemem niskiego poziomu bezpieczeństwa oraz estetyki i czystości w niektórych dzielnicach co zniechęca do podejmowania decyzji o zamieszkaniu w Chorzowie lub migracji do innych miast, takich jak Katowice lub Gliwice.

Konstatując wydaje się jak podkreśla jeden z ekspertów, że poziom życia mieszkańców Chorzowa jest różny jak różny jest ich status i stan posiadania. Jest on poważnie zaburzony o czym świadczy w ocenie eksperta pozycja w budżecie miasta jaką jest pomoc społeczna, która jest jednocześnie jedną z największych z uwagi na udział procentowy w wydatkach miasta.

W kolejnym pytaniu w części poznawczej – odnoszącej się do obszaru „Lokalny rynek pracy” – eksperci zostali poproszeni o ocenę poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców Chorzowa. Eksperci w swoich ocenach zachowując pewien dystans do podjętej kwestii zważają, że poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców Chorzowa nie odstaje zasadniczo od wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców pozostałych gmin Metropolii i nie jest zasadniczą barierą dla rozwoju miasta. Jak oceniają eksperci ze uwagi na tradycje przemysłowe wielu mieszkańców Chorzowa posiada unikalne zdolności i kompetencje w zawodach technicznych, które obecnie są poszukiwane na rynku pracy. Z powyższego powodu można stwierdzić, że poziom wykształcenia i kwalifikacji chorzowian sprzyja rozwojowi miasta. W tym kontekście eksperci podkreślają, że w początkach XXI w. Chorzów odnotował spory wzrost osób z wyższym i średnim wykształceniem w skali populacji mieszkańców powyżej 20 roku życia. Eksperci szacują, że około 20 % z tej populacji wiekowej legitymuje się wykształceniem wyższym. Ważnym atutem wspierającym wykształcenie mieszkańców Chorzowa

– co najczęściej podkreślają eksperci – jest położenie w jego najbliższym otoczeniu Uniwersytetu Śląskiego, ośrodków akademickich i politechnicznych.

W ocenach eksperckich ujawniło się również kilka kolejnych destynacji opisujących zadany problem poznawczy, w których eksperci zauważyli zwłaszcza starszych mieszkańców, którzy utracili pracę w wyniku transformacji społeczno-gospodarczej kraju i zostali niemal na trwałe wykluczeni z rynku pracy. Po drugie w ocenie ekspertów w Chorzowie zauważa się dużą liczbę osób, które mogą wykazać jedynie wykształcenie podstawowe. Może to posiadać poważne implikacje dla chorzowskiego rynku pracy. Jak podkreśla jeden z ekspertów jeśli nie uda tym osobom odnaleźć się na rynku pracy to staną się oni beneficjentami opieki społecznej, albo, co gorsza, w ogóle nie będą aktywnie poszukiwać pracy, co często jest przyczyną wykluczenia społecznego. W ocenie ekspertów ten stan to sytuacja paradoksalna z uwagi na fakt, iż Chorzów posiada bardzo bogatą ofertę edukacyjną szkół publicznych i wysoki poziomu nauczania, potwierdzony odsetkiem zdanych matur i egzaminów zawodowych.

Konsekwencją wcześniejszego pytania jest kolejne, które skupia się na kwestii sprzyjania oferty zatrudnieniowej chorzowskich pracodawców pozostawaniu w mieście ludzi młodych. Pytamy w tym miejscu również o to czy jest ona wystarczająca? W odpowiedzi na tak zakreślony obszar problemowy eksperci wskazali przede wszystkim na zjawisko migracji zarobkowej do największych miast Metropolii, aspiracji zawodowych głównie ludzi młodych, którzy w samym Chorzowie nie natrafiają na oczekiwane ofert pracy oraz brak w Chorzowie przedstawicielstw dużych korporacji finansowych, handlowych i doradczych. Podsumowując za ocenami eksperckimi Chorzów nie jest w stanie konkurować z ofertą zatrudnieniową większych ośrodków metropolitarnych. W ocenie ekspertów jest to naturalny proces kształtowany przez małą konkurencyjność – w relacji do otoczenia – lokalnego rynku pracy Chorzowa, w szczególności w obszarze płac.

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

- wspieranie rozwoju szkolnictwa przez sponsoring chorzowskich przedsiębiorców, np. fundowanie stypendiów oraz bezpłatnych praktyk zawodowych,
- rozwój afiliowanego szkolnictwa wyższego,
- bardziej ścisły kontakt potencjalnych pracodawców z kandydatami do zatrudnienia już na etapie ich edukacji w szkole średniej,
- opracowanie niskoczynszowej oferty mieszkaniowej umożliwiającej absolwentowi pozostanie w Chorzowie,

- opracowanie publiczno-prywatnego programu stypendiów fundowanych dla absolwentów chorzowskich szkół,
- 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 Chorzowa wyznacza kolejny obszar problemowy w badaniu. Na podstawie ogółu eksperckich odpowiedzi na powyższe pytanie można sformułować następujący jeden ogólny wniosek. Gruntowne zmiany w kształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym nie są potrzebne. Eksperci uzasadniając odpowiedzi stwierdzili, że kształcenie w Chorzowie jest dobrze zorganizowane i stoi na wysokim poziomie. Aby jeszcze lepiej dopasować je do potrzeb społeczno-gospodarczych wymagana jest głównie współpraca placówek oświatowych z pracodawcami oraz Powiatowym Urzędem Pracy, w przypadku którego współpraca istnieje i trzeba ją jedynie kontynuować i nadal rozwijać.

Ocena bezrobocia w Chorzowie była przedmiotem kolejnych opinii eksperckich. W swoich ocenach eksperci precyzyjnie określili wielkość stopy bezrobocia w Chorzowie. W zdecydowanej większości podkreślali, że głównie bezrobotnymi w Chorzowie są osoby o bardzo niskim poziomie kwalifikacji, nieposiadające wykształcenia, pracujące w „szarej strefie”, niezainteresowane podjęciem zatrudnienia, długookresowo pozostające bez pracy, zagrożone wykluczeniem społecznym

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

- brak na rynku pracy lokalnych liderów kreujących popyt na pracę,
- mało konkurencyjna oferta płacowa chorzowskich przedsiębiorców wobec większych metropolitalnych rynków pracy,
- zmniejszanie się liczby pracowników o kwalifikacjach, na które występuje duże zapotrzebowanie,
- brak atrakcyjnych miejsc pracy dla osób z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi.

Analizując oceny ekspertów dotyczące wpływu chorzowskiego rynku pracy na pozostawanie mieszkańców w mieście 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 – migracja zarobkowe. Chociaż część ekspertów – co szczególnie należy zaznaczyć – zauważa coraz liczniejsze powody decydujące o nie pozostawaniu mieszkańców

w mieście, wśród nich: miejsce ukończenia studiów oraz posiadanie rodziny i znajomych w innym mieście czy kraju.

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

- budowa obwodnicy Chorzowa,
- opracowanie programu włączenia Chorzowa do KSSE,
- utworzenie Parku Nowych Technologii dla małych i średnich przedsiębiorstw,
- opracowanie programu utworzenia inkubatora biznesu,
- odtworzenie funkcjonalności gospodarczej kopalni Barbara-Wyzwolenie,
- rozszerzenie działalności zakładu Konstal-Alstom Chorzów oraz Amber Glass,
- opracowanie programu rozwoju w Chorzowie podmiotów ekonomii społecznej.

Pytania, które zakreśliły przed ekspertami kolejny obszar problemowy odnoszą się do wskazania instytucji publicznych w Chorzowie, 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, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Centrum Inicjatyw Społecznych, Centrum Integracji Międzypokoleniowej oraz Centrum Przedsiębiorczości. W ocenie ekspertów wskazane jednostki są dobrze przygotowane do niesienia wsparcia i pomocy osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym. Warto zauważyć jedną z ocen eksperckich, w której złożona została propozycja opracowania programu na rzecz powstania silnego partnerstwa instytucji publicznych, które by podejmowało wspólne działania i wspierały oddolne inicjatywy społeczne.

W kontekście poprzedniego pytania dotyczącego kwestii wskazania instytucji publicznych w Chorzowie, 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. Do tych grup eksperci w pierwszej kolejności zaliczyli w Chorzowie kobiety młode i w średnim wieku nieposiadające żadnych kwalifikacji zawodowych, osoby biernie zawodowo, bezradne życiowo, uzależnione od pomocy społecznej, w wieku powyżej 50 r. życia, chore psychicznie, uzależnione od alkoholu, mieszkańców dzielnic zdegradowanych społecznie i infrastrukturalnie oraz osoby wywodzące się ze społeczności romskiej.

W końcowym pytaniu z obszaru „Lokalny rynek pracy” eksperci zostali poproszeni o wskazanie działań, które można podjąć, aby poprawić zdolności adaptacyjne absolwentów szkół w Chorzowie 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 ocenie ekspertów na pierwszy plan wysuwają się następujące kwestie:

- wydłużenie okresu zatrudnienia przy pierwszej umowie o pracę,
- zwiększenie oferty kursów przekwalifikowujących,
- zwiększenie liczby płatnych staży zawodowych dla uczniów,
- zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych,
- zwiększenie liczby spotkań pośredników pracy i doradców zawodowych z uczniami,
- upowszechnienie kształcenia z zakresu przedsiębiorczości, podstaw ekonomii i administracji w ramach zajęć szkolnych i pozalekcyjnych,
- wspieranie instytucji i lokalnych inicjatyw promujących aktywność gospodarczą wśród osób młodych w formie różnych akcji, konkursów, wizyt studyjnych, praktyk i staży,
- monitorowanie i rozpoznawanie trendów na metropolitarnym rynku pracy wraz z upowszechnianiem tych informacji szczególnie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej,
- opracowywanie prognoz dotyczących zawodów przyszłości.

### 5.3.3. Perspektywy rozwoju do 2020 roku

W pierwszym pytaniu otwierającym obszar „Perspektywy rozwoju do 2020 roku” została uwzględniona kwestia atrakcyjności Chorzowa dla inwestorów. Eksperti w swoich ocenach wyraźnie rozstrzygnęli kwestię atrakcyjności inwestycyjnej Chorzowa, uznając ją za wysoką. Ocena ta została zdeterminowana następującymi przesłankami: położeniem Chorzowa w centrum Metropolii, posiadaniem przez Chorzów terenów inwestycyjnych, doskonałą komunikacją drogową, chłonnym rynkiem, dużą gęstością zaludnienia ponad dwumilionowej metropolii, posiadaniem infrastruktury przemysłowej, tradycją i etosem pracy, dostępnością wysoko wykwalifikowanej kadry zawodowej, obecnością dużej liczby szkół i uczelni wyższych oraz rozwiniętym transportem publicznym. W tym świetle należy na podstawie eksperckich ocen ponownie zwrócić uwagę na brak strefy ekonomicznej i/lub przyłączenia Chorzowa do KSSE co mogłoby istotnie zwiększyć szanse Chorzowa na wzrost inwestycji.

W kolejnym pytaniu ocenie w kontekście wypełniania swoich zadań i zaspakajania potrzeby mieszkańców zostały poddane chorzowskie instytucje publiczne. Wyrażone

oceny były pozytywne. Eksperci podkreślali, że trudno zarzuć instytucjom sektora publicznego w Chorzowie brak starań o jak najlepszą realizację swoich zadań. Przykładem tego jest w ocenie ekspertów m.in. pozytywna zmiana na chorzowskim rynku pracy w obszarze bezrobocia, które obecnie jest wyraźnie niższe od średniej krajowej. Po drugie w ocenie ekspertów instytucje publiczne w Chorzowie są zarządzane w oparciu o nowoczesne standardy. Posiadają odpowiednie do skali realizowanych zadań zaplecze techniczne. Tym samym są dobrze przygotowane do pełnienia swoich obowiązków i realizacji zadań na rzecz mieszkańców Chorzowa. W efekcie jak zauważają eksperci instytucje sektora publicznego m.in. efektywnie i skutecznie pozyskują środki zewnętrzne na rozwój społeczno-gospodarczy miasta.

Choć jak zauważa jeden z ekspertów nadal jednak w Chorzowie zdarzają się sytuacje niekompetentnych, a przede wszystkim niezycliwych mieszkańcom urzędników. Na zachowaniu tych osób skupia się opinia publiczna i często deprecjonuje pozytywne efekty pracy konkretnych instytucji.

Pytanie o problemy, które w perspektywie 2020 roku w Chorzowie należy uznać za najważniejsze do rozwiązania otworzy kolejny obszar poznawczy w badaniach. Eksperci udzielając na to pytanie odpowiedzi wskazali na liczne wyzwania dla Chorzowa w perspektywie 2020 roku, które można uporządkować w dwóch zbiorach, tj. wyzwania o charakterze ekonomicznym oraz wyzwania o charakterze społecznym. W pierwszym zbiorze do najważniejszych wyzwań eksperci zaliczyli:

- rewitalizację wraz z zagospodarowaniem terenów przemysłowych,
- pozyskiwanie nowych inwestorów,
- zwiększenie prac nad rewitalizacją starej zabudowy Chorzowa,
- ograniczenie niskiej emisji,
- tworzenie terenów zielonych.

Natomiast w sferze wyzwań społecznych za najważniejsze wyzwania eksperci uznali:

- utrzymanie stanu zaludnienia miasta,
- zwiększeni atrakcyjności miasta w kontekście zamieszkiwania w nim ludzi młodych,
- opracowanie programu działań na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa publicznego w mieście,
- opracowanie nowoczesnej polityki zarządzania miejskimi zasobami komunalnymi, w tym strategii współpracy z prywatnymi i spółdzielczymi właścicielami budynków,
- opracowanie miejskiego programu polityki senioralnej,
- opracowanie miejskiego programu rozwój podmiotów ekonomii społecznej,
- opracowanie miejskiej strategii przeciwdziałania patologiom i wykluczeniu społecznemu.

Na kanwie wskazanych przez ekspertów wyzwań, przed którymi stoi Chorzów interesującym obszarem są kierunki rozwoju gospodarki miasta oraz wskazanie branż i dziedzin, które mają największą szansę się rozwijać w perspektywie 2020 roku. Zdaniem ekspertów przede wszystkim w mieście dominować będą małe i średnie przedsiębiorstwa o charakterze usługowym. Raczej nie należy – co szczególnie zauważają eksperci – liczyć na odtworzenie w mieście działalności gospodarczej opartej na górnictwie i hutnictwie. Do wiodących w gospodarce Chorzowa w ocenie ekspertów w perspektywie najbliższych lat należy zaliczyć budownictwo, ukierunkowane na prace rewitalizacyjne i konserwatorskie, usługi medyczne i opiekuńcze z dominacją destynacji gerontologicznych oraz usługi informatyczne ukierunkowane na potrzeby dużych międzynarodowych korporacji działających w centrach metropolitalnych. Jak podkreślają eksperci nie należy w tym kontekście pomijać usług komunikacyjnych oraz z obszaru bezpieczeństwa publicznego. Jak zauważa jeden z ekspertów najprawdopodobniej nadal siłą chorzowskiej gospodarki pozostaną małe i średnie przedsiębiorstwa sektora prywatnego. W czasie koniunktury gospodarczej firmy te są gotowe reinwestować i rozwijać się na terenie Chorzowa. Gdy nastąpi efekt synergii z inwestycjami miejskimi Chorzów może rozwijać się szybciej, a władze miasta będą mogły więcej środków przeznaczyć na wdrożenia technologii, które unowocześnią miasto.

Kolejne dwa pytania, które zostały postawione ekspertom skupiły się na tematyce społecznej, wiążącej się kierunkami rozwoju sytuacji na runku pracy Chorzowa, w szczególności najpoważniejszych współcześnie negatywnych destynacjach społecznych, którymi są bezrobocie oraz wykluczenie społeczne. W tych obszarach eksperci uznali, że na sytuację na chorzowskim rynku pracy w perspektywie 2020 roku będą wpływały przede wszystkim następujące czynniki:

- starzenie i wyludniania się miast metropolitalnych,
- malejąca liczba aktywnych zawodowo,
- brak nowych inwestorów,
- brak zachęt do podjęcia pracy przez ludzi młodych.

Wobec tych czynników – co wyraźnie podkreślają eksperci – czynnikami pozytywnie determinującymi rozwój chorzowskiego rynku pracy są: coraz lepiej wykształcone i dostosowane do potrzeb w zatrudnieniu zasoby pracy, skupienie na terenie metropolii wielu miast z dużą liczbą mieszkańców i zróżnicowanymi przemysłami i usługami oraz rosnące zdaniem ekspertów zadowolenie i satysfakcja z pracy – a przede wszystkim wzrost wynagrodzeń. W świetle tych destynacji sytuacja na chorzowskim rynku pracy w perspektywie 2020 roku powinna się poprawiać. Jak stwierdza jeden z ekspertów pewna liczba osób zapewne pozostanie bezrobotna lub będzie podejmować pracę w szarej strefie. Jednak kilku procentowe bezrobocie nie powinno ograniczać pozytywnych trendów na



chorzowskim rynku pracy. Najważniejszy jest wzrost liczby dobrze płatnych stanowisk pracy, które przyciągałyby do miasta młode i dobrze wykształcone osoby.

W ostatnim pytaniu zamykającym wywiady eksperci zostali poproszeni o ocenę szans na odwrócenie w Chorzowie negatywnych tendencji związanych z ujemnymi migracjami wśród ludzi młodych oraz starzeniem się ludności powiatu w perspektywie 2020 roku. W tych kwestiach należy uznać na podstawie ocen eksperckich, że odwrócenie procesu starzenia się społeczeństwa Chorzowa jest nie możliwe, gdyż ten proces ma wymiar tendencji globalnej. W ocenach eksperckich podkreśla się na kanwie powyższego wniosku, że jest to bardzo poważne zagrożenie dla Chorzowa. Obniżenie liczby mieszkańców poniżej 100 tys. ludzi może spowodować utratę statusu miasta powiatu grodzkiego. Podobnie eksperci odnieśli się do kwestii migracyjnej uznając, że w perspektywie 2020 roku obecny trend nie ulegnie odwróceniu.

## 5.4. Wnioski

Całokształt wyrażonych w wywiadach eksperckich destynacji społecznych i gospodarczych wskazuje i zarazem determinuje głównie przyszłe potrzeby kadrowe chorzowskich przedsiębiorców i przyszłych inwestorów. Wyznaczają one potrzeby dotyczące w szczególności kadr kwalifikowanych zabezpieczających:

- wysoko wyspecjalizowane usługi gerontologiczne,
- tworzenie innowacyjnych ofert w przestrzeni wolnego czasu,
- realizację usług z obszaru outsourcingu i kreowania oferty wynajmu powierzchni biurowych,
- budowanie koncepcji rewitalizacji i zagospodarowania obiektów przemysłowych,
- rozwijanie i powrót do wytwórczości rzemieślniczej,
- opracowanie i wdrożenie form nowoczesnego wkomponowanego w architekturę miasta handlu i sprzedaży detalicznej.

Wydaje się na kanwie wskazanych przez ekspertów branż o największym potencjale w kontekście tworzenia miejsc pracy, że ważnym będzie ukierunkowanie systemu edukacji na przygotowywanie kadr kwalifikowanych zabezpieczających potrzeby budownictwa, w szczególności w zawodach odpowiadających pracom remontowym i konserwatorskim, ochrony środowiska, bezpieczeństwa publicznego, usług motoryzacyjnych, logistycznych, medycznych i opiekuńczych, pomocy społecznej, z zakresu wypoczynku i rekreacji, hotelarskich, gastronomicznych oraz handlu i sprzedaży internetowej.

W nawiązaniu do wniosków odnoszących się do zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa zwrócić należy również uwagę na formy wsparcia

absolwentów chorzowskich szkół w przechodzeniu z edukacji na rynek pracy. W tym obszarze ujawniły się m.in. następujące destynacje:

- sponsoring chorzowskich przedsiębiorców,
- afiliowanie szkolnictwa wyższego,
- uściślenie kontaktów pracodawców z absolwentami,
- niskoczynszowa oferta mieszkaniowa,
- stypendia fundowane,
- precyzyjne określanie ścieżki rozwoju zawodowego i awansu,
- wydłużenie okresu zatrudnienia przy pierwszej umowie o pracę,
- zwiększenie oferty kursów przekwalifikowujących,
- zwiększenie liczby płatnych staży zawodowych,
- zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych,
- zwiększenie liczby spotkań doradców zawodowych z uczniami,
- upowszechnienie kształcenia z zakresu przedsiębiorczości, podstaw ekonomii i administracji w ramach zajęć szkolnych i pozalekcyjnych,
- wspieranie instytucji i lokalnych inicjatyw promujących aktywność gospodarczą wśród osób młodych w formie różnych akcji, konkursów, wizyt studyjnych, praktyk i staży,
- monitorowanie i rozpoznawanie trendów na metropolitarnym rynku pracy wraz z upowszechnianiem tych informacji szczególnie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej,
- opracowywanie prognoz dotyczących zawodów przyszłości.

W świetle potrzeb kadrowych należy wyraźnie podkreślić, iż sytuacja chorzowskich przedsiębiorstw jest dobra. Ich liczba w mieście systematycznie wzrasta. Chorzowskie przedsiębiorstwa charakteryzują się dobrą organizacją pracy, stosowaniem nowoczesnych form zarządzania oraz umiejętnym wykorzystywaniem środków strukturalnych UE i działalnością inwestycyjną. Wydaje się, że w najbliższych latach należy oczekiwać w Chorzowie wzrostu podmiotów gospodarczych podejmujących kooperacje z metropolitarnym przemysłem motoryzacyjnym, informatycznym oraz górnictwem, specjalizujących się w pracach budowlanych, turystyce, gastronomii, usługach gerontologicznych, opiekuńczych oraz animacji w przestrzeni wolnego czasu, outsourcingu obiektów biurowych i rodzinnej wytwórczości rzemieślniczej.

Na tym tle eksperci wielokrotnie w swoich ocenach podnosili temat włączenia chorzowskich terenów poprzemysłowych do KSSE lub utworzenia w Chorzowie SSE. Dla ekspertów ten cel posiada wymiar strategiczny w kontekście rozwoju miasta i jego pomyślnej przyszłości.

W obszarze oczekiwań w zakresie wsparcia i zaspokojenia potrzeb chorzowskich przedsiębiorców należy zauważyć potrzebę zbliżenia współpracy reprezentantów samorządu lokalnego z sektorem MŚP oraz dużymi i wielkimi firmami. Równie ważnym okazuje się potrzeba usprawnienia i poprawy przepływu informacji między powyższymi podmiotami oraz wsparcie chorzowskich przedsiębiorców w sferze pozyskiwania na tworzenie nowych miejsc pracy środków strukturalnych UE i budżetu państwa.

W ocenach eksperckich za atuty Chorzowa uznano:

- położenie Chorzowa w centrum metropolitalnym,
- dobry standard życia,
- dobre przygotowanie do realizacji statutowych zadań instytucji sektora publicznego w mieście,
- efektywne pozyskiwanie przez instytucje publiczne środków zewnętrznych na rozwój społeczno-gospodarczy miasta,
- wysoką aktywność inwestycyjną chorzowskich przedsiębiorstw,
- rosnące przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto chorzowianina,
- inwestycje komunalne,
- doskonałe skomunikowanie z otoczeniem,
- dobre warunki do wypoczynku i rekreacji,
- bogatą ofertę edukacyjną i kulturalną,
- położenie w najbliższym otoczeniu miasta Uniwersytetu Śląskiego, ośrodków akademickich i politechnicznych,
- unikalne zdolności i kompetencje chorzowian w zawodach technicznych,
- wzrastającą liczbą chorzowian z wykształceniem wyższym.

Natomiast do czynników negatywnie kształtujących wizerunek Chorzowa zaliczono:

- niską jakością przestrzeni publicznej,
- zanieczyszczenie środowiska naturalnego,
- duże natężeniem hałasu,
- brak na rynku pracy lokalnych liderów kreujących popyt na pracę,
- mało konkurencyjną ofertę płacową chorzowskich przedsiębiorców wobec większych metropolitalnych rynków pracy,
- starzenie i wyludnianie się miasta,
- malejącą liczbą aktywnych zawodowo,
- brak nowych inwestorów,
- brak zachęt do podjęcia pracy przez ludzi młodych.
- zmniejszanie się liczby pracowników o kwalifikacjach, na które występuje duże zapotrzebowanie,
- brak atrakcyjnych miejsc pracy dla osób z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi,

- wysokie migracje zarobkowe ludzi młodych i najlepiej wykształconych do największych miast Metropolii,
- wykluczenie społeczne,
- anonimowość i zanik więzi społecznych,
- niski poziom bezpieczeństwa oraz estetyki i czystość w niektórych dzielnicach miasta.

Należy w tym miejscu zauważyć następującą konstatację. Chorzów nie jest w stanie konkurować z ofertą zatrudnieniową większych ośrodków metropolitarnych. Jest to naturalny proces kształtowany przez małą konkurencyjność – w relacji do otoczenia – lokalnego rynku pracy Chorzowa, w szczególności w obszarze płac.

W świetle powyżej wskazanych atutów i cech negatywnych Chorzowa ukształtował się katalog wyzwań, których realizacja może przyczynić się do dalszego dynamicznego rozwoju miasta – tym samym osłabiania cech negatywnych, Poniżej zaprezentowane wyzwania zostały uporządkowane w dwa autonomiczne i uzupełniające się zbiory, tj. wyzwania ekonomiczne oraz wyzwania społeczne. Do wyzwań o charakterze ekonomicznym zostały zaliczone następujące destynacje:

- budowa obwodnicy miasta,
- rewitalizacja wraz z zagospodarowaniem terenów przemysłowych,
- pozyskiwanie nowych inwestorów,
- zwiększenie prac nad rewitalizacją starej zabudowy Chorzowa,
- ograniczenie niskiej emisji,
- opracowanie programu włączenia Chorzowa do KSSE,
- utworzenie Parku Nowych Technologii dla małych i średnich przedsiębiorstw,
- opracowanie programu utworzenia inkubatora biznesu,
- odtworzenie funkcjonalności gospodarczej kopalni Barbara-Wyzwolenie,
- rozszerzenie działalności kluczowych dla Chorzowa zakładów pracy takich jak Konstal-Alstom Chorzów oraz Amber Glass,
- tworzenie terenów zielonych.

Natomiast do sfery wyzwań społecznych zaliczają się następując wyzwania:

- utrzymanie stanu zaludnienia miasta,
- zwiększeni atrakcyjności miasta w kontekście zamieszkiwania w nim ludzi młodych,
- opracowanie programu działań na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa publicznego w mieście,
- opracowanie nowoczesnej polityki zarządzania miejskimi zasobami komunalnymi, w tym strategii współpracy z prywatnymi i spółdzielczymi właścicielami budynków,

- opracowanie miejskiego programu polityki senioralnej,
- opracowanie miejskiego programu rozwój podmiotów ekonomii społecznej,
- opracowanie miejskiej strategii przeciwdziałania patologiom i wykluczeniu społecznemu,
- opracowania programu na rzecz powstania silnego partnerstwa instytucji publicznych, które by podejmowało wspólne działania i wspierała oddolne inicjatywy społeczne.

W sferze społecznej również zauważa się poważne problemy, których nie można pomijać. Kluczowym w tym obszarze jest ukierunkowanie instytucji publicznych na niesienie wsparcia grupom społecznym o szczególnie trudnej sytuacji życiowej i na rynku pracy. Zaliczyć należy do tych grup w pierwszej kolejności kobiety młode i w średnim wieku nieposiadające żadnych kwalifikacji zawodowych, osoby bierne zawodowo, bezradne życiowo, uzależnione od pomocy społecznej, w wieku powyżej 50 r. życia, chore psychicznie, uzależnione od alkoholu, mieszkańców dzielnic zdegradowanych społecznie i infrastrukturalnie oraz osoby wywodzące się ze społeczności romskiej.

W oparciu o powyżej zaprezentowane wyniki wywiadów eksperckich w końcowej konkluzji podjęta została próba nakreślenia wizji Chorzowa w kontekście przyszłej sytuacji społecznej i gospodarczej.

Chorzów w nieodległej perspektywie czasu to miasto, w którym dominują małe i średnie przedsiębiorstwa o charakterze usługowym. Działalność gospodarcza oparta na górnictwie i hutnictwie to historyczna przeszłość. Rozwój gospodarczy Chorzowa determinują budownictwo, ukierunkowane na prace rewitalizacyjne i konserwatorskie, usługi medyczne i opiekuńcze z dominacją destynacji gerontologicznych, usługi informatyczne ukierunkowane na potrzeby dużych międzynarodowych korporacji działających w centrach metropolitalnych, usługi komunikacyjne oraz z obszaru bezpieczeństwa publicznego. W mieście wdrażane są innowacyjne technologie kreowane przez dobrze wykształcone i dostosowane do potrzeb w zatrudnieniu zasoby pracy. W mieście przeważa rosnące zadowolenie i satysfakcja z pracy – a przede wszystkim wzrost wynagrodzeń. Mimo postępującego się starzenia chorzowian miasto zamieszkuje populacja ponad stu tysięcy. Tym samym Chorzów pozostaje miastem na prawach powiatu.

## 6. Podsumowanie i rekomendacje

Bardzo obszerny materiał poznawczy wynikający zarówno z analiz danych zastanych oraz wyników badań empirycznych umożliwia sformułowanie licznych wniosków końcowych i wynikających z nich rekomendacji.

Wskazany w rozdziale pierwszym monografii – jak się wydaje nieuchronny – proces starzenia się społeczeństwa Chorzowa i wynikająca z tego procesu potrzeba rozwinięcia i sprofilowania miejskich polityk odpowiadających na wyzwania wynikające z zachodzących zmian ludnościowych determinuje pierwszą rekomendację. Jest nią rozważenie ustanowienia w Chorzowie roku 2018 rokiem pełnego uczestnictwa chorzowian w rynku pracy – w myśl już wcześniej przywołanej zasady, że skoro nie da się zatrzymać zmian demograficznych na rynku, to trzeba nauczyć się czerpać z niego korzyści. Zakładając pomyślny scenariusz dla rozwoju tej rekomendacji wydaje się, że można przede wszystkim w tym obszarze zwrócić uwagę na następujące aktywności:

- opracowanie wytycznych dla lokalnego programu przygotowującego polityki miejskie Chorzowa na zjawisko starości,
- nadanie publicznym służbom zatrudnienia roli nadrzędnej w pracach nad przygotowaniem propozycji tematycznej aktywizacji społecznej i zawodowej seniorów,
- opracowanie propozycji działań wzmacniających uczestnictwo seniorów w podejmowaniu lokalnych decyzji kształtujących teraźniejszość i przyszłość Chorzowa (Rada Senioralna przy Prezydencie Chorzowa),
- przygotowanie wytycznych do programu integracji międzypokoleniowej, w szczególności opartej na metodzie zarządzania różnorodnością oraz ograniczających międzypokoleniową lukę informacyjną,
- podjęcie próby opracowania programu edukacyjnego prezentującego skutki gospodarcze i społeczne wynikające z depresji demograficznej,
- przygotowanie pakietu działań dedykowanych przede wszystkim kobietom w wieku senioralnym,
- nadanie problematyce wykształcenia i zdrowia rangi priorytetowej w działaniach upowszechniających aktywność społeczną i zawodową seniorów,
- przygotowanie kampanii informacyjnej prezentującej skutki starzenia się społeczeństwa dla modelu konsumpcji, finansów publicznych, polityk ochrony zdrowia i społecznej oraz migracji,
- opracowanie wytycznych do programu przeciwdziałania marginalizacji, różnicowania i wykluczenia społecznego seniorów.

Wydaje się, że głównym przesłaniem roku pełnego uczestnictwa chorzowian w rynku pracy powinno być uznanie – że celem nadrzędnym roku jest dążenie do zabezpieczenia przez pełne uczestnictwo w rynku pracy chorzowianom lepszych warunków życia i pełniejszej ekskluzji społecznej – tym samym wspieranie wśród chorzowian aktywności społecznej i zawodowej dającej większą pełnię życia. Wskazana powyżej propozycja może jednocześnie stać się doskonałym kontynuatorem i „ambasadorem” programu „Chorzów 60+”<sup>258</sup>.

Kolejna rekomendacja jest pochodną analiz dokumentów o charakterze strategicznym dla rozwoju Chorzowa. Została ona skupiona na postulatcie potrzeby nadania nowego wymiaru politykom miejskim w celu związania ich ze Strategią MG. Wskazany postulat, może włączyć Chorzów w proces rozwoju, który będzie determinowany przez większe struktury – i przez współdziałanie miasta w kreowaniu polityk metropolitalnych stać się kluczowym impulsem dla jego pozycji w strukturze MG – i uzyskiwanych beneficji wynikających z realizacji Strategii MG.

Wydaje się, że bardzo ważną w świetle powyżej nakreślonych wniosków jest rekomendacja skupiająca się na potrzebie wzmocnienia i rozwinięcia kapitału społecznego w mieście. Jak dowodzą liczne doświadczenia bez udziału kapitału społecznego nie można liczyć na kreowanie efektów zewnętrznych<sup>259</sup>. Wydaje się, że jest to warunek niezbędny – *condicio sine qua non* – do osiągnięcia zakładanego w Strategii Chorzowa 2030 celu, jakim jest zajmowanie przez miasto pozycji lidera wśród miast województwa śląskiego. Dlatego też rekomenduje się rozważenie potrzeby opracowania miejskiego programu na rzecz wzrostu kapitału społecznego chorzowian.

W istocie całości kształtu studium, którą jest próba określenia przyszłego zapotrzebowania na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa w oparciu o badania empiryczne należy zauważyć, że w 2017 roku było ono dodatnie i w przyszłych latach należy oczekiwać dalszego jego wzrostu. Jest ono adekwatne do struktury gospodarczej miasta i w przeważającej części odpowiada stanowiskom robotniczym w przemyśle, charakteryzującym się potrzebą posiadania wyspecjalizowanych uprawnień – niejednokrotnie państwowych i zawodowych – i dużego doświadczenia zawodowego. Poważną częścią potrzeb kadrowych są zawody wywodzące się z grupy zawodowej średni personel nauk fizycznych, technicznych i chemicznych oraz średni personel ds. biznesu i administracji, w tym średni personel ds. finansowych; technicy informatycy technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych. Znaczącym w tym obszarze jest występowanie zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowane kadry inżynierskie.

---

<sup>258</sup> Zob. Uchwała Nr XXXIX/744/13 Rady Miasta Chorzów z dnia 28 listopada 2013 r. w sprawie wprowadzenia programu „Chorzów 60+”.

<sup>259</sup> Szerzej: Kapitał społeczny w województwie śląskim, wyd. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Katowice 2014, ss. 176.

nierskie wywodzące się z nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. W kontekście studiów podyplomowych, szkoleń, kursów wyniki badań wyraźnie wskazały – jak zostało to wcześniej podkreślone – zapotrzebowanie na studia z obszaru nauk prawnych, zarządzania zasobami ludzkimi, organizacji i zarządzania oraz nauk technicznych, w szczególności w zakresie: budownictwa i chemii, prawa pracy, menedżerskim, kadrowym i ochrony środowiska.

W perspektywie gospodarczej należy wyraźnie zauważyć występujące zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane z obszaru wysoko wyspecjalizowanych usług gerontologicznych, tworzenia innowacyjnych ofert w przestrzeni wolnego czasu, realizacji usług z obszaru outsourcingu i kreowania oferty wynajmu powierzchni biurowych, budowania koncepcji rewitalizacji i zagospodarowania obiektów przemysłowych, rozwijania wytwórczości rzemieślniczej oraz opracowania i wdrożenia form nowoczesnego wkomponowanego w architekturę miasta handlu i sprzedaży detalicznej.

W tym świetle niezmiernie cennymi okazują się zapisy wywodzone z Regionalnej Strategii Rozwoju Innowacyjności Województwa Śląskiego na lata 2013–2020<sup>260</sup> (– daje RIS). Niniejsza Strategia to ważnym dokument nakreślający kierunki rozwoju m.in. Metropolii Górnośląskiej. Zauważając rosnącą mobilność edukacyjną Chorzowian warto podkreślić, że wpisanie szkolnictwa w główny nurt innowacyjności Śląska zwielaokrotnia szanse na pomyślne kształtowanie pozycji kadr kwalifikowanych na rynku pracy Chorzowa i ościennych rynkach. Do przywołanego nurtu z pewnością należy zaliczyć obszary specjalizacji technologicznej regionu. Są nimi: technologie medyczne, technologie dla energetyki i górnictwa, technologie dla ochrony środowiska, technologie informacyjne i telekomunikacyjne, produkcja i przetwarzanie materiałów, transport i infrastruktura transportowa, przemysł maszynowy, samochodowy, lotniczy i górniczy, nanotechnologie i nanomateriały<sup>261</sup>. Przygotowanie kadr kwalifikowanych na każdym poziomie kształcenia mogących zapewnić trwały strumień podaży pracy w tych obszarach wydaje się poważnym wyzwaniem, w którym adekwatnie do posiadanego potencjału winno uczestniczyć społeczeństwo Chorzowa wraz ze stosownymi reprezentantami świata edukacji, nauki i kultury.

Równie ważnym w tym świetle wydaje się praca pt. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki<sup>262</sup> (– dalej FKNG). Na kanwie tej pracy wyraźnie kształtuje się potrzeba przygotowywania na wyzwania krajowego rynku pracy kadr kwalifikowanych w następujących obszarach<sup>263</sup>:

---

<sup>260</sup> Por. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013–2020, Katowice 2012.

<sup>261</sup> Zob. Tamże, s. 19.

<sup>262</sup> Por. K. B., Matusiak, J. Kuciński, A. Cryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.

<sup>263</sup> Tamże, s. 122.



- automatyka i robotyka,
- budownictwo i inżynieria lądowa,
- usługi opiekuńcze i jakość życia,
- usługi około biznesowe,
- turystyka i rekreacja,
- czas wolny,
- technologia żywienia oraz przemysł spożywczy,
- logistyka i inżynieria transportu,
- inżynieria środowiska (urządzenia dla ochrony środowiska).

Z kolei z uwagi na dziedziny horyzontalne (prospektywne) autorzy omawianego studium wskazali na<sup>264</sup>:

- informatykę i usługi internetowe,
- biotechnologie,
- medycynę i ochronę zdrowia,
- finanse,
- edukację,
- bezpieczeństwo,
- rozrywkę.

Na płaszczyźnie powyższych wskazań i prognoz kształtuje się precyzyjna lista zawodów, które można uznać za przyszłe potrzeby kadrowe lokalnych, regionalnych, wojewódzkich rynków i krajowego rynku pracy.

Zaliczyć do nich należy w oparciu o antycypujące treści studiów jakim są RSI i FKNG kadry kwalifikowane w następujących zawodach odpowiadających dziedziną horyzontalnym.

W dziedzinie informatyki i usług internetowych<sup>265</sup>:

- specjaliści sieciowi w dziedzinie informatyki i usługach internetowych,
- teleinformatycy,
- mechatronicy,
- copywriter (osoba odpowiedzialna za stronę tekstową reklamy; tworzy jej koncepcję i ostateczny tekst),
- webmaster (osoba zajmująca się projektowaniem, tworzeniem i utrzymywaniem witryny internetowej),
- traffic manager (osoba zajmująca się śledzeniem ruchów na witrynach internetowych),

---

<sup>264</sup> Tamże, s. 123-128.

<sup>265</sup> Zob. K. B., Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej..., s. 123-124.

- new metrics analyst (zajmująca się szczegółowym liczbowym śledzeniem ruchów na witrynach internetowych),
- content manager (zajmująca się organizacją i sposobami prezentacji zawartości stron WWW),
- e-mail channel specialist (osoba zajmująca się opracowywaniem strategii firmy, dotyczącej komunikacji za pomocą poczty przychodzącej i wychodzącej),
- ethical hacker (osoba zajmująca się wyszukiwaniem słabych punktów w sieciach i ich zabezpieczaniem),
- researcher – menedżer informacji,
- broker i selektor informacji,
- specjalista od klasyfikowania i indeksowania informacji/treści,
- specjalista od zarządzania przepływem informacji,
- audytor wiarygodności informacji,
- specjalista od optymalizacji pozycjonowania informacji w serwisach wyszukiwanych,
- broker praw własności intelektualnej.

W dziedzinie biotechnologii: biorolnik, „odkażacz” środowiska, biotechnolog zajmujący się inżynierią w hodowli roślin i zwierząt. W dziedzinie medycyny i ochrony zdrowia: menedżer szpitalny, placówki ochrony zdrowia, opiekunowie, pielęgniarze, rehabilitanci, chirurdzy plastyczni, kosmetycy, instruktorzy fitness, dietetycy, fizjoterapeuci.

W dziedzinie finansów: specjaliści biznesowi, analitycy finansowi, e-bankowcy, ubezpieczyciele, specjaliści ds. centrów interaktywnej i elektronicznej obsługi klientów, scentralizowanych systemów rozliczeniowych, projektantów pakietów usług finansowych, obsługi zintegrowanych produktów finansowych oraz specjaliści z zakresu obsługi elektronicznych kanałów promocji usług finansowych, kanałów dystrybucji produktów finansowych, telebankingu oraz taksatorów, w tym: nieruchomości, wartości hipotecznej i ryzyka działalności firm, klientów w handlu. W dziedzinie jaką jest edukacja: dydaktycy medialni, coach, trener i dyrektor programów szkoleniowych, specjalista edukacji wspomaganej komputerowo, broker edukacji, ekspert ds. technologii dydaktycznych, teletutor (teleedukator)

W dziedzinie bezpieczeństwa: specjalista ds. biometrii (biometria pozwala na identyfikację tożsamości na podstawie unikatowych cech fizycznych). W dziedzinie rozrywki: menedżer programów multimedialnych, menedżer wielokulturowości, specjalista ds. marketingu społecznego, animator parków rozrywki.

W perspektywie nadchodzących zmian i wiążących się z nimi potrzebami na zawody przyszłości eksperci rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompe-

tencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych. Pracownik nowoczesnej gospodarki XXI wieku to wszechstronnie przygotowany absolwent szkoły czy uczelni, który co najmniej kilka razy w życiu zmienia zawód i będzie w stanie dostosować się do potrzeb rynku. O jego szansach na rynku pracy decyduje elastyczność i chęć uczenia się, sprawne władanie wszystkimi zdobyczami technik zarządzania informacją oraz umiejętności w zakresie komunikacji międzyludzkiej i zespołowej pracy projektowej. Zachodzące w gospodarce zmiany kreują zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i umiejętności zasobów pracy. Utrzymanie równowagi w zakresie kompetencji zawodowych na dynamicznym rynku pracy ery informacyjnej wymaga również dynamicznych dostosowań po stronie podaży pracy. W tym miejscu pojawia się pole do działania państwa w ramach polityk: edukacyjnej, rynku pracy i strukturalnej<sup>266</sup>.

W relacji do tych uwarunkowań należy mieć świadomość, jakie kompetencje będą niezbędne z chwilą zakończenia procesu edukacji formalnej. Aktualnie zalicza się do nich<sup>267</sup>:

- interdyscyplinarność,
- szybkość działania,
- myślenie innowacyjne i adaptacyjne,
- myślenie obliczeniowe,
- kompetencje międzykulturowe.

To co jeszcze nie dawno było cenione najbardziej – stałość i przywiązanie do jednego miejsca i stanowiska pracy nie jest już dziś tak ważne. Obecnie mniej ważna jest wiedza z określonego zakresu – ją zawsze można uzupełnić – a znaczenie posiadają umiejętności zaliczane do kompetencji przyszłości, do których należą<sup>268</sup>:

- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność pracy w szumie informacyjnym,
- umiejętność współpracy wirtualnej,
- umiejętność komunikacji w „realu”,
- umiejętność pracy projektowej.

Na tym tle przyjmuje się, że kompetencją kluczową przyszłości jest szybkość uczenia, a co za tym idzie mobilność i umiejętność szybkiej adaptacji do nowych uwarunkowań, którymi w pomyślnym scenariuszu rozwoju Chorzowa mogą być następujące opisujące to miasto destynacje:

- wysoka jakość przestrzeni publicznej,

---

<sup>266</sup> jw. s. 129.

<sup>267</sup> Por. Krajowy Program na Rzecz Młodzieży Aktywna Młodzież. Projekt z dnia 16 września 2013 r., s. 3

<sup>268</sup> jw.

- czyste i zdrowe środowisko naturalne,
- obecność na rynku pracy lokalnych liderów kreujących popyt na pracę,
- duża konkurencyjność oferty płacowej chorzowskich przedsiębiorców wobec metropolitarnych rynków pracy,
- wzrastająca liczba mieszkańców,
- duża populacja aktywnych zawodowo,
- napływ nowych inwestorów,
- szerokie spektrum zachęt do podejmowania pracy przez ludzi młodych,
- wzrastająca liczba pracowników o kwalifikacjach, na które występuje duże zapotrzebowanie,
- duża liczba atrakcyjnych miejsc pracy dla osób z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi,
- duży napływ ludzi młodych i najlepiej wykształconych z największych miast Metropolii,
- brak występowania zjawiska wykluczenia społecznego i anonimowość,
- trwałe więzi społeczne,
- wysoki poziom bezpieczeństwa oraz estetyki i czystości.

W końcowej refleksji warto zauważyć, że zaprezentowane w niniejszej monografii wnioski i rekomendacje dotyczące rozwoju Chorzowa – w szczególności chorzowskiego 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 uwarunkowań kształtujących determinanty rozwojowe miasta – w fazie zmian globalnych, doskonalenia kierunków i celów jego rozwoju oraz praktycznych działań na rzecz wzrostu znaczenia Chorzowa na mapie Metropolii Śląsko-Dąbrowskiej, województwa, kraju i Europy.

## Bibliografia

1. A deliverable project „The theoretical, empirical and policy foundation for building social innovation in Europe” (TEPSIE), European Commission – 7th Framework Programme, European Commission, DG Research, Brussels.
2. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010 r.
3. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS. Warszawa 2014 r.
4. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014 r.
5. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014.
6. Analiza regionalnego rynku pracy. Podręcznik prognozowania, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2009 r.
7. Aráuz Torres M. A., Wittchen U., Brain Drain across the Globe: Country Case Studies, w: International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain, Hadaś K., (red.), Poznań 2010.
8. Attewell P., Newman K.S., (red.), Growing Gaps: Educational Inequality Around the World, Oxford University Press, New York, 2010 r.
9. Auleytner J., O potrzebie strategii nowoczesnego państwa opiekuńczego, Res Humana nr 2–3 z 2005 r.
10. Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2005 r.
11. Babbie E., Podstawy badań społecznych, PWN, Warszawa 2009 r.
12. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne,
13. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.
14. Bański J., Typy ludnościowych obszarów problemowych w: Bański J., Rydz E. (red.). Społeczne problemy wsi. Studia Obszarów Wiejskich. nr 2. PTG, IGiPZ PAN. Warszawa 2002 r.
15. Batóg J., Batóg B., Mojsiewicz M., Rozkrut M., Wsparcie monitorowania i prognozowania rynku pracy przez statystykę publiczną. Artykuł opracowany na podstawie referatu wygłoszonego na konferencji naukowej pt. Rola środowisk naukowych, samorządowych i służb statystyki publicznej we wzmacnianiu pozytywnego wizerunku statystyki, zorganizowanej przez Urząd Statystyczny w Szczecinie w dniach 23 i 24 marca 2015 r.
16. Before It's Too Late, A Report to the Nation from The National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century, Education Publications Center U.S. Department of Education, Washington DC, September 2000 .
17. Beinare D., McCarthy M. (2012), Civil society organisations, social innovation and health research in Europe, „The European Journal of Public Health”, Vol. 22, No. 6.
18. Biała księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur, Komisja Europejska, Bruksela, 2012 r.
19. Bisson P., Stephenson E., Viguier S. P., Global Forces, „McKinsey Quarterly”, June 2010.
20. Bloom D., Canning D., “Global Demographic Change: Dimensions and Economic Significance”, Population and Development Review, Vol. 34 2008, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth.
21. Bomanowski D., Poglądy solidarystyczne Leopolda Caro w: Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wiśła 22–24.10.1997, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977 r.

22. Börsch-Supan A., "The Impact of Global Aging on Labor, Product, and Capital Markets", *Population and Development Review*, Vol. 34, 2008, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth.
23. Bratnicki M., *Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu*, Wyd. Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, czerwiec 2000 r.
24. Bret S., „Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. Londyn: Chartered Institute of Personnel and Development, London 2006 r.
25. Brodziński Z., *Stymulowanie rozwoju obszarów wiejskich na poziomie lokalnym na przykładzie gmin województwa warmińsko-mazurskiego*, Wyd. SGGW, Warszawa 2011 r.
26. Bryx M., (red.), *Innowacje w zarządzaniu miastami w Polsce*, wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2014 r.
27. Budnikowski A., *Międzynarodowe stosunki gospodarcze*. Wyd. 2 zmienione. Warszawa, Polskie Wydawnictwa Ekonomiczne, 2003 r.
28. *Building the new leader, Leadership 2030*, 2014 Hay Group.
29. Bułkowski A., *Zastosowanie technologii peer-to-peer do kooperatywnego e-learningu*, E-mentor nr 5 (17) / 2006 r., wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
30. Caulier-Grice J., Davies A., Patrick R., Norman W. (2013), *Defining social innovation*.
31. Celińska-Janowicz D., Miszczuk A., Płoszaj A., Smętkowski M., *Aktualne problemy demograficzne regionu Polski wschodniej*, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych EUROREG, Warszawa 2010 r.
32. Chesbrough H., *Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*, Harvard Business School Press, Boston Massachusetts 2003 r.
33. Chesbrough H., W., *Graceful Exits and Foregone Opportunities: Xerox's Management of its Technology Spin-off Companies*, „Business History Review” 2002 r, nr 4.
34. Chodubski A., *Możliwości i bariery imigracyjne w Europie*, w: *Wokół problematyki migracyjnej*. Kultura przyjęcia (red. J. Balicki, M. Chamarczuk), Warszawa 2013 r.
35. Chorzów w liczbach <http://www.polskawliczbach.pl/>.
36. Committee for Scientific and Technological Policy (CSTP), *Fostering Innovation to Address Social Challenges*, OECD, Paris, 2011 r.
37. Cox E., *A Truly Civic Society*, Boyer Lectures 1995, ABC Books, Sydney 1995, w: M. Bratnicki, J. Strużyna, *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wyd. AE w Katowicach, Katowice 2001.
38. De Beauvoir S., *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996,7.
39. *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. J. Czapiński, T. Panek (red.). Warszawa 2009 r.
40. Dobrowolska P., *Wpływ migracji społecznych na polski rynek pracy*, *Rynek – Społeczeństwo – Kultura* 2016, nr 3(19).
41. Drucker P. F., *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992 r.
42. Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489.
43. Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447.
44. Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
45. Dz. U. z 2012 r., poz. 591
46. *Empowering people, driving change, Social Innovation in the European Union*, 2011, BEPA Bureau of European Policy Advisors, European Union.
47. *Encyklopedia Zarządzania*, [https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza\\_SWOT](https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT).
48. Erikson E. H., *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002 r.
49. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, Bruksela 2010 r.

50. European Commission i Economic Policy Committee (2012), "The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010–2060)", European Commission, European Economy 2.
51. Europejska Agenda Cyfrowa, Bruksela 2010 r.
52. Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, Komisja Europejska, Bruksela 2010 r.
53. Europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej, Komisja Europejska, Bruksela 2010 r.
54. Eurostat, Prognoza ludności w Unii Europejskiej 2008–2060.
55. Frąckiewicz L., Problemy demograficzne Polski, w: Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje nr 5 z 2003 r.
56. Gagacka M., Głąbicka K., Przedsiębiorczość społeczna. Wyzwania dla rynku pracy, wyd. Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny Radom 2014 r.
57. Gagacka M., Rola sieci wsparcia w kreowaniu polityki obywatelskiej w skali lokalnej, wyd. Acta Universitatis Lodzensis Folia Sociologica nr 38 z 2011 r.
58. Giddens A., Konsekwencje nowoczesności, przeł. Ewa Klekot, Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008 r.
59. Giddens A., Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji, tłum. S. Amsterdamski, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003 r.
60. Giddens A., Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001 r.
61. Gitling M., Edukacja jako element rozwoju pracowników w nowoczesnej organizacji, Międzynarodná interdyscyplinárna vedecká konferencia, Prešov, 7. 11. 2016 r.
62. Giza-Poleszczuk A., Włoch R., Innowacje a społeczeństwo, w: Świt innowacyjnego społeczeństwa Trendy na najbliższe lata (red. P. Zadura-Lichota), wyd. PARP. Warszawa 2013 r.
63. Głąbicka K., red., Rola aktywnej polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych, wyd. Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Radom 2014 r.
64. Główny Urząd Statystyczny, Prognoza ludności na lata 2008–2035 roku, Warszawa 2009.
65. Górniak J. (red.), (Nie)wykorzystany potencjał Szanse i bariery na polskim rynku pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków 2015 r.
66. Guide To Social Innovation, EC, February 2013.
67. Hausner J., Ekonomia społeczna jako kategoria rozwoju, wyd. Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2007 r.
68. Holzer J., Demografia. PWE. Warszawa 1999 r.
69. Hryniewicz J., Starzenie się ludności polskiej a system ubezpieczeń społecznych. Biuletyn Rządowej Rady Ludnościowej 2008, nr 53.
70. Inicjatywa na rzecz przedsiębiorczości społecznej Budowanie ekosystemu sprzyjającego przedsiębiorstwom społecznym w centrum społecznej gospodarki i społecznych innowacji, Komisja Europejska 2011 r.
71. Janicka A., Kaczmarczyk P., Anacka M., Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje oraz inne ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2015 r.
72. Józwiak J., Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce, w: Rynek pracy wobec zmian demograficznych (red. M. Kiełkowska), Instytut Obywatelskie, Warszawa 2013 r.
73. Jungblut J. M., Mascherini M., Meierkord A., Salvatore L., NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012 r.

74. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami, „Biuletyn FISE”, 2008 r., nr 4.
75. Kaczmarczyk P., Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy, w: Raport FISE, Warszawa 2006 r.
76. Kałuża-Kopias D., Demograficzne skutki międzynarodowych migracji w wybranych krajach Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem Polski, w: Polityka społeczna wobec przemian demograficznych, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 167, (red.) A. Rączaszek, W. Koczur, Katowice 2014 r.
77. Kapitał społeczny w województwie śląskim, wyd. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Katowice 2014 r.
78. Kapitał społeczny w województwie śląskim, wyd. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Katowice 2014 r.
79. Karwacki A., Aktywizacja „Rzeczypospolitej obcych” – o współczesnych podziałach, włączaniu i wyłączeniu, w: Polityka aktywizacji w Polsce, red. A. Karwacki, H. Kaszyński, Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2008 r.
80. Karwińska A., Gospodarka społeczna a wyzwania rozwojowe Polski współczesnej, w: Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy nr 12 z 2008 r.
81. Kesselring A., Leitner M., Soziale Innovationen in Unternehmen. Study, compiled by order of the Unruhe Stiftung, Vienn 2008 r.
82. Kirkwood T. B., Human Senescence, “BioEssay” nr 18 z 1996 r.
83. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów: Europejski program walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej 2011 r.
84. Koncepcja Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011 r., s. 5.
85. Kotler P., Marketing, Warszawa, 1994 r.
86. Koziół-Nadolna K., Historia i powstanie nauk o zarządzaniu, red. nauk. B. Mikuła, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2012 r.
87. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2012–2014, MPiPS, Warszawa 2012 r.
88. Krajowy plan działania na rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012 r.
89. Krajowy Program na Rzecz Młodzieży Aktywna Młodzież. Projekt z dnia 16 września 2013 r.
90. Krajowy program przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, MPiPS, Warszawa 2013r.
91. Krajowy program reform. Europa 2020, wyd. Rada Ministrów RP, Warszawa 2013 r.
92. Krasnowolski A., Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012 r.
93. Kryńska E., Kwiatkowski E., Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość, Polityka Społeczna nr 5–6, wyd. IPiSS, Warszawa 2010 r.
94. Kryńska E., Kwiatkowski E., Podstawy wiedzy o rynku pracy, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013 r.
95. Kysiak I., Wyzwania współczesnego rynku pracy, w: Rynek pracy a osoby bezrobotne. Szanse i szanse, J. Tokarz red., wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007 r.
96. Kwaśnicki W., Innowacje społeczne – nowy paradygmat czy kolejny etap w rozwoju kreatywności człowieka? w: Wojciech Misztala, Galia Chimiak i Artur Kościński (red.), Obywatelskość wobec kryzysu: uśpieni czy innowatorzy?, Warszawa, 2015 r.



97. Levinson D. J., A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).
98. Litwiński J., Sztanderska U., Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie, wyd. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010 r.
99. Logistyka nr 5 z 2013, Instytut Logistyki i Magazynowania, Poznań 2013 r.
100. Loo R., The Delphi Method: a Powerful Tool for Strategic Management. Policing: An International Journal of Police Strategies and Management vol. 25 nr 4 z 2002 r.
101. Loogma K., Tafel-Viia K., Ümarik M. (2012), Conceptualising educational changes: A social innovation approach, „Journal of Educational Change”, Vol. 14, Iss. 3.
102. Marszowski R., Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów, Przegląd Górniczy, 12/2016, wyd. SITG, Katowice.
103. Marszowski R., Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne. HUMANUM 2/2017 r. Warszawa 2017, s. 215–228.
104. Maruyama Y., Nishikido M., Iida T. (2007), The rise of community wind power in Japan: Enhanced acceptance through social innovation, „Energy Policy”, Vol. 35.
105. Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009 r.
106. Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009 r.
107. Matusiak M., Zawody przyszłości, w: G. Gromada, M. Matusiak, M. Nowak, (red.), Innowacje i przedsiębiorczość dla przyszłości, SOOIPP Annual-2006, Łódź, Poznań, Warszawa, Wrocław 2006 r.
108. Miłaszewicz D., Siedlikowski R., Zmiany demograficzne i procesy migracyjne oraz ich oddziaływanie na rynku pracy, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 276, 2016 r.
109. Millon-Delsol CH., Zasada pomocniczości, wyd. Znak, Kraków 1995 r.
110. Moulaert F., Nussbaumer J. (2005), Defining the social economy and its governance at the neighborhood level: A methodological reflection, „Urban Studies”, Vol. 42.
111. Mrozowska S., „Młodzież” w strategii Unii Europejskiej Europa 2020, w: Polityka Młodzieżowa Unii Europejskiej, red. M. Boryń, B. Duraj i inni, wyd. A. Marszałek, Toruń 2014 r.
112. Mulgan G. (2006), The process of social innovation, „Innovations: Technology, Governance Globalization”, Vol. 1.
113. Naegele G., Walker A., A guide to good practice in age management, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006 r.
114. Nicholls A., Murdock A. (2012), Social innovation: blurring boundaries to reconfigure markets, Palgrave Macmillan, Hantdmill, Basingstoke, Hampshire – New York. Markets, Palgrave Macmillan, Hantdmill, Basingstoke, Hampshire – New York.
115. Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 listopada 2007, Dz. U. 2007 nr 214, poz. 1573.
116. Nowa polityka przemysłowa: tworzenie warunków dla rozkwitu produkcji, Bruksela 2005 r.
117. Nowakowska A., Przygodzki Z., Rzeńcy A., (red.), EkoMiasto#Społeczeństwo, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016 r.
118. Okoń-Horodyńska E., Wykłady. Polityka innowacyjna UE.
119. Olcoń – Kubicka M., Indywidualizacja a nowe formy wspólnotowości, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009 r.
120. Olejniczuk-Merta A., Innowacje społeczne wobec społecznych i gospodarczych wyzwań Polski, w: Wizja 2050. Innowacje społeczne, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2013 r.

121. Opis programu Innowacje Społeczne przygotowany na podstawie załącznika do Uchwały nr 37/2012 Rady NCBR z dnia 28 listopada 2012 r.
122. Orczyk J., Polityka społeczna. Uwarunkowania i cele. AE, Poznań 2005 r.
123. Pańkow M., Młodzi na rynku pracy. Raport z badania, wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012 r.
124. Philips S.D., Laforest R., Graham A. (2010), From shopping to social innovation: getting public financing right in Canada, „Policy and Society”, Vol. 29.
125. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody, wyd. PWE, Warszawa 2008 r.
126. Podemski K., Migration of Highly Skilled Workers at the Turn of the 21st Century: Literature Review, w: International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain, red. K. Hadaś, Poznań 2010 r.
127. Pogonowska B., Kapitał społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej, w: Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne, H. Januszek (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004 r.
128. Polityka spójności na lata 2014–2020 Inwestycje w regiony europejskie, Unia Europejska, 2011 r.
129. Porzych K., Kędziora-Kornatowska K., Porzych M., Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.
130. Position Paper Komisji Europejskiej (Stanowisko służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w Polsce na lata 2014–2020).
131. Poznańska K., Cykle życia przedsiębiorstw – koncepcje teoretyczne oraz instytucjonalna infrastruktura funkcjonowania przedsiębiorstw, w: Cykle życia i bankructwa przedsiębiorstw, red. Mączyńska E., Oficyna Wydawnicza – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2011.
132. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r.
133. Program „Innowacje Społeczne”, Uchwały nr 37/2012 Rady NCBR z dnia 28 listopada 2012 r.
134. Program rozwoju ekonomii społecznej, przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji zawodowej na krakowski rynku pracy, Grodzki Urząd Pracy, Kraków 2005 r.
135. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012 r.
136. Raport o stanie nauki i techniki w Polsce 1999, GUS, Warszawa 2000 r.
137. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013–2020, Katowice 2012 r.
138. Rocznik Demograficzny 2010, Główny Urząd Statystyczny.
139. Rola miast w polityce spójności na lata 2014–2020, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych Unii, Unia Europejska, 2014 r.
140. Rosiak K., Ekonomia społeczna w strategii miasta Krakowa, Warszawa 2006 r.
141. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2017 r. w sprawie utworzenia w województwie śląskim związku metropolitalnego pod nazwą „Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia”, Warszawa, dnia 30 czerwca 2017 r. Poz. 1290.
142. Runge A., Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014).
143. 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 r.
144. Rybicka K., Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, wyd. Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 37, t. 2 z 2014 roku, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

145. Rymśa M., Aktywna polityka społeczna w Polsce. Szanse i ograniczenia upowszechniania koncepcji, w: *Polityka aktywizacji w Polsce*, red. A. Karwacki, H. Kaszyński. Wyd. Nauk UMK, Toruń 2008 r.
146. Sadowski T., Szczygieł A., i inni, Jakość powietrza w województwie śląskim w latach 2015–2016 oraz wstępne dane za rok 2017, w: *Niska emisja – jak skutecznie ją zwalczać?* M. Turek (red.), Główny Instytut Górnictwa, Katowice 2017 r.
147. Schumpeter J., *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1960 r.
148. Senge P. M., *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, tłum., H. Korolewska-Mróż, Warszawa 2012 r.
149. Sieniawska B., *Otwarty model innowacji – nowe podejście do działalności badawczo-rozwojowej*, w: *Komputerowo zintegrowane zarządzanie. T. 2.* red. R. Knosali, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2010 r.
150. Sierocińska K., *Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy*, *Studia ekonomiczne – economic studies*, nr 1 (LXVIII) 2011 r, PAN.
151. *Silny popyt na pracę utrzyma się, presja płacowa nadal umiarkowana wg analityków*, *WP finanse*, Warszawa 2017 r.
152. *Skills Supply and Demand in Europe. Medium-Term Forecast up to 2020 (2010)*, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.
153. Skulmoski G, Gregory J., Hartman F. T.,..., *The Delphi Method for Graduate Research. Journal of Information Technology and Education* vol. 6 z 2007 r.
154. Słodczyk J. , Rajchel D., (red.), *Polityka zrównoważonego rozwoju oraz instrumenty zarządzania miastem*, red., Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2006 r.
155. *Słownik wyrazów obcych*, red. Tokarski, PWN, Warszawa 1980 r.
156. Ślusarz G, *Zarządzanie rozwojem przez jednostki samorządu terytorialnego – specyfika, potrzeby, wyzwania. Problemy Zarządzania*, nr 3 z 2006 r.
157. Solow R. M., 1957, 'Technical Change and the Aggregate Production Function', *Review of Economics and Statistics*, vol. 39.
158. Sołtys J., Lendzion J., *Strategia rozwoju gmin*, Politechnika Gdańska, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych <https://www.imp.gda.pl/fileadmin/scitechfound/Publikacje>.
159. Springer W., *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN)*, w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996 r.
160. *Strategia Rozwoju Chorzowa do roku 2030*, Uchwała Rady Miasta Chorzów nr XLIV/860/14 z dnia 24.04.2014 r., Urząd Miasta Chorzów.
161. *Strategia Rozwoju Kraju 2020, Aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka, sprawne państwo; załącznik nr 1 Diagnoza na potrzeby Strategii Rozwoju Kraju 2020*, Warszawa, wrzesień 2012 r.
162. *Strategia Rozwoju Kraju 2020, Długookresowa strategia rozwoju Polski do 2030 r., Raport Polska 2030 – wyzwania rozwojowe. MRR*, Warszawa 2012.
163. *Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego gminy Czermin na lata 2007–2015 z prognozą do roku 2020 r.*
164. *Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014–2020*, Gliwice 2016 r.
165. *Strukturalne niedopasowania na rynku pracy*, w: *Polska 2015 raport o stanie gospodarki*, wyd. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2015 r.

166. Strzelecki Z., Współczesna i przyszła sytuacja demograficzna cywilizacji zachodniej, w: *Współczesna cywilizacja zachodu. Atuty i słabości*, J. Osiński, red., wyd. Oficyna SGH, Warszawa 2010 r.
167. Swół R., Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji, *Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej* nr 3 z 2012 r.
168. Sytuacja demograficzna województwa śląskiego, w: *Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych*, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice 2011 r.
169. Szatur-Jaworska B., Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy, „*Gerontologia Polska*” 2003 r., II (3).
170. Sztanderska U., System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, wyd. Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008 r.
171. Sztando A., Istota i funkcje samorządowego planowania strategicznego w regionie, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 180 z 2011 r.
172. Sztando A., Przedmiot i podmiot strategii rozwoju gminy, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 526 z 2011 r., seria *Ekonomiczne Problemy Usług*, nr 29.
173. Sztando A., Współczesne bariery zarządzania strategicznego rozwojem lokalnym w Polsce, w: *Nauki o zarządzaniu. Management sciences*, nr 4 (25) z 2015 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015 r.
174. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010 r.
175. Szwed J., Niedopasowanie na polskim rynku pracy: kompetencje bezrobotnych wobec oczekiwań pracodawców, *RynekPracy.pl*, 2014 r.
176. Teets J. C. (2012), Reforming service delivery in China: The emergence of a social innovation model, „*Journal of Chinese Political Science*”, Vol. 17, No. 1.
177. The Rise of Crowdsourcing, *Wired Magazine – Issue – June 2006* r.
178. The Social Exclusion Unit, Office of the Deputy Prime Minister 7th floor, Eland House, Bressenden Place London SW1E 5DU 2004 r.
179. Tokarski J., (red.) *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1980 r.
180. Trafiałek E., O nową politykę społeczną wobec starości, w: L. Frąckiewicz, red., *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku*, wyd. Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2002 r.
181. Trafiałek E., *Starzenie się i starość*, wyd. Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2006.
182. Uchwała Nr XXXIX/744/13 Rady Miasta Chorzów z dnia 28 listopada 2013 r. w sprawie wprowadzenia programu „Chorzów 60+”.
183. Unia innowacji Inicjatywa w ramach strategii „Europa 2020”, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej 2013 r.
184. Van de Kaa D. J., *Europe and its Population. The long View European Populations. Unity in Diversity*. Dordercht 1999 r.
185. *W kierunku europejskiego filaru praw socjalnych – pytania i odpowiedzi*, Komisja Europejska, Strasburg 2016 r.
186. Walczak W., Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji. *E-mentor* nr 3 (40) 2011 r.
187. Wiatrak A. P., *Strategie rozwoju gmin wiejskich. Podstawy teoretyczne, ocena przydatności i znaczenie w przemianach strukturalnych obszarów wiejskich*, Wyd. IRWiR PAN, Warszawa 2011 r.
188. Wiśniewski Z., (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009 r.

189. Wiśniewski Z., Zawadzki K., Efektywność polityki rynku pracy w Polsce, wyd. WUP w Toruniu, UMK w Toruniu, Toruń 2011 r.
190. Witkowska-Dąbrowska M., Napiórkowska-Baryła A., Ochrona środowiska a innowacje, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Olsztyn 2014 r.
191. Wojdyło-Preisner M., Evolucja programów zatrudnienia, w: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki red., Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010 r.
192. Wołowicz T., Górka Z., Zlecenie wykonywania zadań własnych gminy w komunalnej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 3/2011, Wrocław.
193. Wołowicz T., Soboń J., Malicki M., Wpływ kryzysu finansowego na gospodarkę polską – kierunki reform i perspektywy wzrostu, w: E. Libanowska, I. Michałkow, W. Novikov, Z. Siroic, A. Stiepanov (red.), Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej, Stowarzyszenie Współpracy Polska-Wschód, Społeczne Towarzystwo Polska-Ukraina, Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, Instytut Demografii i Badań Społecznych Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, Rosyjski Uniwersytet Kooperacji, Warszawa–Kijów–Moskwa 2010 r.
194. Wołowicz T., Wiedza finansowa jako endogeniczne źródło potencjału JST, T. Skica (red.), Wiedza finansowa w praktyce działalności jednostek samorządu terytorialnego. Raport analityczny vol. 1, nr 2, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2011 r.
195. Wronka-Pospiech M., Innowacje społecznie – pojęcia i znaczenie, w: Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 2012 z 2015 r.
196. Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy, wyd. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2012 r.
197. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012 r.
198. Zirk-Sadowski M., Wojciechowski B., Bekrycht T., (red.), Nauki kognitywne a filozofia prawa (Cognitive Science and Legal Philosophy), w: Integracja zewnętrzna i wewnętrzna nauk prawnych, Łódź 2014 r.
199. Żołnierski A., Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw, Warszawa 2005 r.
200. Zrozumieć politykę Unii Europejskiej – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Komunikacji Społecznej, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2014 r.
201. Zych A., Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

## Spis rysunków

Rysunek 1. Zmiany liczby ludności w biologicznych grupach wieku dla Chorzowa według prognozy GUS na lata 2014–2055 .....	18
Rysunek 2. Ludność Chorzowa według grup wieku na koniec 2016 roku .....	19
Rysunek 3. Ludność Chorzowa według grup wieku 20–24 lata oraz 25–29 lat. Obserwacje za lata 2004–2016 .....	19
Rysunek 4. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego dla Chorzowa według prognozy GUS do 2050 roku .....	23
Rysunek 5. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego według ekonomicznych grup wieku dla miasta Chorzowa w latach 2004–2016.....	25
Rysunek 6. Rodziny z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu w województwie śląskim oraz wybranych powiatach województwa śląskiego w 2011 roku w %.....	28
Rysunek 7. Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku dla Chorzowa według prognozy GUS na lata 2014–2050 .....	31
Rysunek 8. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Chorzowie w relacji do średniej krajowej w latach 2005–2016 .....	34
Rysunek 9. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gminach miejskich subregiony centralnego województwa śląskiego w latach 2005–2016 .....	34
Rysunek 10. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na liczbę pracujących w %.....	92
Rysunek 11. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zasięg oddziaływania w % .....	92
Rysunek 12. Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na zależność organizacyjną w %.....	93
Rysunek 13. Czy w 2016 roku Państwa przedsiębiorstwo zwiększyło czy zmniejszyło liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=75 przedsiębiorców) .....	100
Rysunek 14. Jak Pan/Pani przewiduje czy przedsiębiorstwo w 2017 r. zwiększy czy zmniejszy liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? (N=75 przedsiębiorców) .....	101
Rysunek 15. Czy mają Państwo problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=75 przedsiębiorców) .....	104
Rysunek 16. Czy w Państwa firmie występują luki kadrowe wymagające zatrudnienia nowych pracowników? (N=75 przedsiębiorców) .....	106
Rysunek 17. Przewidywany w 2017 roku zakres zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wśród badanych przedsiębiorstw (N=75 przedsiębiorców) .....	108

## Spis tabel

Tabela 1.	Podstawowa charakterystyka demograficzna Chorzowa w latach 2004–2016.....	14
Tabela 2.	Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i Chorzowa według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2016. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%.....	22
Tabela 3.	Podmioty Gospodarki Narodowej <sup>a</sup> w rejestrze REGON w 2016 r. w Chorzowie. Stan w dniu 31 XII .....	35
Tabela 4.	Województwo katowickie w latach 1990–1997 i województwo śląskie w latach 1998–2014 .....	43
Tabela 5.	Zrealizowana próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według wielkości, liczby pracujących oraz lokalizacji .....	89
Tabela 6.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według zasięgu terytorialnego działalności .....	90
Tabela 7.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według roku powstania .....	90
Tabela 8.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według zależności organizacyjnej .....	90
Tabela 9.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według sektora własności .....	91
Tabela 10.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według sektora działalności gospodarczej.....	91
Tabela 11.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według formy prawnej.....	91
Tabela 12.	Zrealizowana w badaniach próba kwotowo-losowa przedsiębiorstw z terenu Chorzowa według rodzaju działalności.....	91
Tabela 13.	Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na sektor własności .....	93
Tabela 14.	Struktura badanych przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną.....	94
Tabela 15.	Proszę ocenić sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa w dniu badania (N=75 przedsiębiorców) .....	95
Tabela 16.	Oceny prognozowanej na rok 2018 i lata 2019–2020 sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw (N=75 przedsiębiorców).....	96
Tabela 17.	Plany związane z rozszerzeniem działalności badanych przedsiębiorstw w latach 2018–2020 w kontekście kształtowania polityki zatrudnieniowej (N=75 przedsiębiorców) .....	97
Tabela 18.	Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw na lata 2018–2020 (N=75 przedsiębiorców).....	97
Tabela 19.	Czynniki posiadające znaczenie dla rozwoju chorzowskich przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia (N=75 przedsiębiorców) .....	98
Tabela 20.	Wolne miejsca pracy w badanych przedsiębiorstwach według grupy elementarnej i zawodu i specjalności (N=30 przedsiębiorców).....	101
Tabela 21.	Jakie są przyczyny problemów wiążących się ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (N=43 przedsiębiorców).....	104

Tabela 22. 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=75 przedsiębiorców).....	105
Tabela 23. Czy w 2016 roku pracownicy badanych przedsiębiorstw uczestniczyli w szkoleniach? (N=66 przedsiębiorców) .....	107
Tabela 24. Czy w 2017 roku o raz w perspektywie lat 2018–2020 pracownicy badanych przedsiębiorstw będą uczestniczyć w szkoleniach? (N=75 przedsiębiorców) .....	107
Tabela 25. Zasadnicze cele szkoleń realizowanych w badanych przedsiębiorstwach (N=66 przedsiębiorców)* .....	107
Tabela 26. Oczekiwania/propozycje badanych przedsiębiorstw, co do współpracy z Urzędem Miasta czy Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (N=75 przedsiębiorców) .....	109
Tabela 27. Jak często i z jakich form rekrutacji korzysta badane przedsiębiorstwo podczas poszukiwania kandydatów na nowych pracowników? (N=75 przedsiębiorców) .....	110



Monografia jest rezultatem pracy badawczej zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie w Głównym Instytucie Górnictwa zgodnie z umową nr 10/DOK/2017 z dnia 2 października 2017 roku w związku z zapytaniem ofertowym z dnia 14.09.2017 roku.

Egzemplarz bezpłatny

ISBN 978-83-929497-5-6