

e-ISSN 2353-0758

MODERN | MANAGEMENT | REVIEW |

Quarterly, Volume XVIII
(October - December)
Research Journal 20
(4/2013)

**MMR Journal indexed, among others, on the basis of the reference of the Minister
of Science and Higher Education and Index Copernicus Journal Master List 2012**

Issued with the consent of the Rector

Editor in Chief
Publishing House of Rzeszow University of Technology
Leonard ZIEMIANSKI

**Composition of the Scientific Papers Council
of the Faculty of Management of Rzeszow University of Technology
„Modern Management Review”**

Grzegorz OSTASZ – chairman (Poland)
Jan ADAMCZYK – v-ce chairman (Poland)
Agata GIERCZAK – secretary (Poland)

members:

Gerhard BANSE (Germany), Gérard Kokou DOKOU (France)
Andriy GERASYMCHUK (Ukraine), Aleš GREGAR (the Czech Republic)
Danuta HÜBNER (Poland), Andrzej KALETA (Poland), Jerzy KISIELNICKI (Poland)
Dušan MALINDŽÁK (Slovakia), Aleksandr RAZIN (Russia), Antonio STASI (Italia)
Róbert ŠTEFKO (Slovakia), Josu TAKALA (Finland), Tamara TKACH (Ukraine)
Karsten WEBER (Germany), Gabriel WEISS (Slovakia), Leszek WOŹNIAK (Poland)

Editor in Chief

Grzegorz OSTASZ (Poland)

Editorial Committee (Thematic editors)

Jan ADAMCZYK (Poland), Władysław FILAR (Poland), Stanisław GĘDEK (Poland)
Miroslaw ŚMIESZEK (Poland), Leszek WOŹNIAK (Poland)

Editorial assistant

Agata GIERCZAK

Statistical editor

Tomasz PISULA (Poland)

Members of editorial staff

Grzegorz LEW (Poland), Paweł PERZ (Poland), Justyna STECKO (Poland)
Dariusz WYRWA (Poland), Beata ZATWARNICKA-MADURA (Poland)

Language editors

Glyn David GRIFFITHS (The United Kingdom), Tatiana GUGNINA (Poland),
Anna KOREJWO (Poland), Alewtina ŁAWRINIENKO (Russia), Ruth MALOSZEK (Germany),
Magdalena REJMAN-ZIENTEK (Poland), Urszula SZYDEŁKO (Poland)

Project of the cover

Damian GĘBAROWSKI

The printed version of the Journal is an original version.

p-ISSN 2300-6366

e-ISSN 2353-0758

Publisher: Publishing House of Rzeszow University of Technology
12 Powstańców Warszawy Ave., 35-959 Rzeszow (e-mail: oficyna1@prz.edu.pl)
<http://www.oficyna.portal.prz.edu.pl>

Editorial Office: Rzeszow University of Technology, The Faculty of Management,
10 Powstańców Warszawy Ave., 35-959 Rzeszów, phone: +48 17 8651383, e-mail: kwart_wz@prz.edu.pl
<http://mmr.prz.edu.pl/>

Additional information and an imprint – p. 353

SPIS TREŚCI

Od Komitetu Redakcyjnego	7
Karolina Choroszy, Krzysztof Tereszkiwicz: Zarządzanie higieną i jakością mięsa oraz jego przetworów	9
Magdalena Cyrek: Światowe dysproporcje w sektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn	27
Witold Czudec: Konkurencyjność województwa podkarpackiego na tle innych regionów Polski Wschodniej	39
Marek Fura: Przemiany zapotrzebowania na siłę roboczą w krajach Unii Europejskiej	51
Stanisław Gędek: Analiza wpływu cen ropy naftowej na kurs korony norweskiej	67
Marzena Jankowska-Mihułowicz: Procesy poznawcze kontrolowane jako wyznaczniki decyzyjności menedżera – w kontekście neuroekonomii	81
Zdzisław Jedynak, Beata Romanowska: Politechnika Rzeszowska a system transportowy województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów	95
Krystyna Kmiotek, Natalia Piotrowska: Absolwent jako potencjalny pracownik – korzyści i zagrożenia wiążące się z zatrudnianiem pokolenia Y	107
Hubert Kotarski: Marnotrawstwo mózgow? Kapitał ludzki podkarpackich bezrobotnych	117
Tomasz Misiak: Struktura bezrobocia rejestrowanego w województwie podkarpackim a zmiany na rynku towarowym	129
Tomasz Musialik: Stosowanie zasady pomocniczości na gruncie traktatu z Lizbony	147
Teresa Piecuch: Informacja w funkcjonowaniu współczesnych przedsiębiorstw	161
Anna Prusak, Piotr Stefanów, Magdalena Gardian: Graficzna forma kwestionariusza w badaniach AHP/ANP	171

Alicja Smolbik-Jęczmień: Rozwój kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y – nowe wyzwania	191
Artur Stec: Rozwój funkcji turystycznej a zmiany na rynku podmiotów świadczących usługi turystyczne w latach 2004–2012 w województwie podkarpackim	203
Justyna Stecko, Małgorzata Baran: Zarządzanie przez zaufanie we współczesnych przedsiębiorstwach – weryfikacja mitów	215
Jacek Strojny: Polska Wschodnia – przyczyny i skutki migracji a perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego	223
Aleksander Surdej: Wydatki publiczne a kwalifikacje zawodowe: kryteria, dylematy i rozwiązania instytucjonalne	241
Beata Szluz: Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – szansa czy zagrożenie?	253
Alfred Szydełko, Władysław Filar: Uwarunkowania jakości informacji zawartych w sprawozdaniach finansowych	267
Iwona Ślęzak-Gładzik: Społeczna odpowiedzialność w ujęciu normy międzynarodowej <i>ISO 26000 Guidance on social responsibility</i>	279
Agnieszka Tarapata: Analiza płatności bezpośrednich i ich wpływ na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim	289
Małgorzata Wosiek: Warunki do rozwoju kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy w Polsce	299
Marian Woźniak: Wpływ lokalnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości na rynek pracy na obszarach wiejskich na przykładzie gmin wiejskich województwa podkarpackiego	313
Dominik Zimon: Implementation of ISO 9001 requirements and the economic efficiency of small and medium-sized organizations	325
Grzegorz Zimon: Metody sterowania zapasami a kapitał obrotowy brutto w przedsiębiorstwie	335
Lista recenzentów współpracujących z „Modern Management Review”	343
Lista artykułów opublikowanych w „Modern Management Review” w 2013 r.	345

CONTENTS

From the Editorial Committee	7
Karolina Choroszy, Krzysztof Tereszkiwicz: Management of health and quality of meat and its preparations	9
Magdalena Cyrek: World disparities in sectoral structure of employment between men and women	27
Witold Czudec: Competitiveness of Podkarpackie Province with other regions of eastern Poland	39
Marek Fura: Changes in the demand for workforce in the European Union states.....	51
Stanisław Gędek: The analysis of the impact of oil prices on the norwegian corona exchange rates	67
Marzena Jankowska-Mihułowicz: Controlled cognitive processes as determinants of managers' decisiveness – in the neuroeconomics context.....	81
Zdzisław Jedynek, Beata Romanowska: The Rzeszow University of Technology in comparison to the transportation system of Podkarpacie Province and Rzeszow city ..	95
Krystyna Kmiotek, Natalia Piotrowska: The alumnus as a potential employee – benefits and threats connected with the employment of generation Y	107
Hubert Kotarski: Brain waste? Human capital of the unemployed population of Podkarpackie Voivodeship	117
Tomasz Misiak: Structure of registered unemployment in Podkarpackie Province versus changes in the commodity market	129
Tomasz Musialik: Application of the principle of subsidiarity on the basis of the Treaty of Lisbon	147
Teresa Piecuch: Information in the functioning of contemporary enterprises	161
Anna Prusak, Piotr Stefanów, Magdalena Gardian: Graphic form of questionnaire in AHP/ANP research	171

Alicja Smolbik-Jęczmień: Development of professional career among the representatives of generation X and Y – new challenges	191
Artur Stec: Development of touristic function vs. change on the market of travel service providers in the years 2004–2012 the Podkarpackie Voivodeship	203
Justyna Stecko, Małgorzata Baran: Management by trust in today's enterprises – myths verification	215
Jacek Strojny: Eastern Poland – causes and effects of migration and socio-economic development prospects.....	223
Aleksander Surdej: Public expenditure vs. professional qualifications: criteria and institutional arrangements dilemmas	241
Beata Szluz: Telework – modern, flexible form of employment and labour – opportunity or threat?.....	253
Alfred Szydełko, Władysław Filar: Determinants of quality information contained in the financial statements	267
Iwona Ślęzak-Gładzik: Social responsibility from the perspective of international ISO 26000 guidance standard on social responsibility.....	279
Agnieszka Tarapata: Analysis of direct payments and their impact on rural development in the Province of Podkarpackie	289
Małgorzata Wosiek: Conditions for development of human capital at regional labour markets in Poland.....	299
Marian Woźniak: The impact of local conditions on development of entrepreneurship in the labor market in rural areas on the example of Podkarpacie Province	313
Dominik Zimon Implementation of ISO 9001 requirements and the economic efficiency of small and medium-sized organizations	325
Grzegorz Zimon: Inventory management methods vs. Gross working capital in companies	335
The list of reviewers cooperating with Scientific Papers entitled „Modern Management Review”	343
The list of articles published in the Journal of „Modern Management Review” in 2013	345

Od Komitetu Redakcyjnego

Przekazujemy w Państwa ręce kolejny 20 (4/2013) numer Kwartalnika Wydziału Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej „Modern Management Review”.

Celem Wydawnictwa jest popularyzacja wyników badań naukowych i prac pogłębionych w zakresie szeroko rozumianych problemów gospodarczych i społecznych, m.in. z dziedziny ekonomii, prawa, finansów, zarządzania, marketingu, logistyki, a także polityki, historii gospodarczej i nauk społecznych.

Prace zawarte w niniejszym numerze zawierają wiele założeń oraz rozstrzygnięć teoretycznych, jak również wyniki badań, analizy, porównania i przemyślenia Autorów.

Naszym celem jest również podniesienie pozycji międzynarodowej Kwartalnika wydawanego przez Wydział Zarządzania. Dlatego też zapewniliśmy naszemu czasopismu międzynarodową Radę Naukową oraz zespół zagranicznych Recenzentów, aby wartość merytoryczna prac była jak najwyższa.

Dziękując wszystkim, którzy przyczynili się do powstania tego numeru Kwartalnika oraz życząc Czytelnikom interesującej lektury, łączymy wyrazy szacunku.

Komitet Redakcyjny

Karolina CHOROSZY¹
Krzysztof TERESZKIEWICZ²

ZARZĄDZANIE HIGIENĄ I JAKOŚCIĄ MIĘSA ORAZ JEGO PRZETWORÓW

Głównym kierunkiem zagospodarowania technologicznego mięsa wieprzowego jest produkcja wędlin i kiełbas. W celu zapewnienia wysokiej jakości zdrowotnej żywności wszystkie elementy łańcucha żywnościowego tj. produkcji i pozyskiwania surowców, skupu surowców, ich przetwarzania i obrotu towarowego, wytwarzania i obrotu środkami spożywczymi, muszą być objęte ścisłym nadzorem mającym na celu wyszukiwanie czynników obniżających jakość zdrowotną żywności a także zapewniającym odpowiednie bezpieczeństwo żywności.

Zapewnienie konsumentowi żywności wysokiej jakości z gwarancją bezpieczeństwa zdrowotnego jest warunkiem niezbędnym do budowania pozycji rynkowej środków spożywczych. Spełnienie tego warunku w branży mięsnej jest osiągnięte dzięki wdrażaniu obowiązkowych i nieobowiązkowych systemów zarządzania jakością połączonemu z nowoczesnymi systemami zarządzania procesem produkcji. Zarządzanie higieną i jakością mięsa oraz jego przetworów to system działań mających przede wszystkim za zadanie identyfikację, ocenę i eliminację zagrożeń bezpieczeństwa zdrowotnego produktu w łańcuchu wytwórczym.

Celem artykułu jest przedstawienie korzyści związanych z wdrożeniem Systemu Zarządzania Jakością oraz bezpieczeństwem i higieną produkcji w Zakładach Przetwórstwa Mięsnego. Wykazano, że wdrażanie systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym w zakładach mięsnych, dzięki stałej kontroli procesu produkcyjnego i zdefiniowaniu CCP, jest skutecznym narzędziem pozwalającym na eliminację nieprawidłowości na każdym etapie procesu produkcyjnego. Systematyczna kontrola systemu HACCP, poprzez audyt wewnętrzny, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnątrzzakładowymi, jest dobrym narzędziem zapewnienia jakości i bezpieczeństwa wyrobów produkowanych w zakładach mięsnych. Dzięki obowiązkowemu wdrażaniu systemu HACCP na rynku oferowane są produkty mięsne o wysokiej jakości żywieniowej i zdrowotnej w pełni akceptowane przez konsumentów.

Słowa kluczowe: higiena, jakość, mięso, HACCP,

1. WPROWADZENIE

Zmiany w gospodarce, które nastąpiły w ostatnich latach, sprawiły, że jakość produktów i usług oferowanych na rynkach zagranicznych i krajowych stała się bardzo istotnym kryterium decydującym o sukcesie przedsiębiorstwa. Powszechnie wiadomo, że podstawą bytu każdego przedsiębiorcy jest zadowolony klient, a warunkiem uzyskania zadowolenia nabywcy jest spełnienie jego wysokich wymagań, oczekiwań i chociażby podstawowych

¹ mgr inż. Karolina Choroszy, Zakład Informatyki w Zarządzaniu, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, e-mail: choroszy@prz.edu.pl, tel. 17 8651895 (autor korespondencyjny).

² dr hab. Krzysztof Tereszkiwicz, Prof. PRz, Zakład Informatyki w Zarządzaniu, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska.

potrzeb, a także zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego i żywieniowego. Wprowadzanie systemów zarządzania jakością jest bardzo popularną i skuteczną metodą osiągnięcia wymienionych celów.

Aby zapewnić wysoką jakość zdrowotną żywności, wszystkie elementy łańcucha żywnościowego, czyli produkcji i pozyskiwania surowców, skupu surowców, ich przetwarzania i obrotu towarowego, wytwarzania i obrotu środkami spożywczymi, muszą być objęte ścisłym nadzorem mającym na celu wyszukiwanie czynników, które obniżają jakość zdrowotną żywności oraz zapewniają odpowiednie bezpieczeństwo żywności. Znajomość metod oznaczania podstawowych składników żywności, dodatków do żywności, zanieczyszczeń czy zmian zachodzących podczas przetwarzania i przechowywania żywności jest niezbędna dla specjalistów zajmujących się produkcją i kontrolą jakości żywności oraz przydatna wszystkim osobom zainteresowanym zrozumieniem zależności między spożywaną żywnością a zdrowiem człowieka.

Efektywnym sposobem poprawy bezpieczeństwa zdrowotnego żywności w zakładach mięsnych jest prawidłowo funkcjonujący system *Hazard Analysis and Critical Control Points* (HACCP). Powodzenie tego systemu jest możliwe w przypadku systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników, udoskonalania i stosowania wewnętrznych procedur zakładowych. Aby skontrolować, czy system HACCP funkcjonuje prawidłowo, przeprowadza się jego weryfikację³.

2. SYSTEM ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ I BEZPIECZEŃSTWEM PRZETWORÓW MIĘSNYCH

Termin „jakość” nabrał w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat nowego znaczenia i stał się kluczem do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej, inaczej sukcesu. Każde przedsiębiorstwo ma obecnie określony program jakości. Stopniowo uświadamiano sobie, że jakościowe myślenie może posłużyć do głębszego i obszerniejszego wykorzystania zasobów naukowych i możliwości przedsiębiorstwa. Z tego właśnie powodu w nauce o zarządzaniu jednym z najważniejszych zagadnień jest jakość.

Pojęcie „jakość” jest wykorzystywane w wielu dziedzinach ludzkiej działalności, począwszy od jakości produktów materialnych, usług, procesów związanych z przetwarzaniem, wymianą, jak również zarządzaniem, a ogólnie biorąc – z życiem codziennym⁴.

Norma ISO 9000 następująco definiuje jakość: „Jakość to stopień, w jakim zbiór inherentnych właściwości spełnia wymagania”⁵.

W zakresie zarządzania jakością wymieniono trzy główne płaszczyzny, w jakich może być rozpatrywane przedsiębiorstwo produkcyjne. Tworzą one trzy mocno zintegrowane struktury: podmiotową, działaniową i zasobową⁶.

Zapewnienie jakości żywności jest problemem bardziej złożonym i bardziej skomplikowanym niż zapewnienie jakości innych nieżywnościowych produktów konsumpcyjnych. Wynika to z tego, że przeciętny konsument pod wpływem wzrostu wiedzy o roli i znaczeniu żywności jest coraz bardziej świadomy co potrzebuje. I dlatego też w sytuacji, w której występuje nadmiar produkowanej żywności, rosnących zainteresowań nowymi

³Zarządzanie jakością. Doskonalenie organizacji, red. T. Sikora, t. II, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010, s. 487.

⁴M. Kachniewska, *ISO 9001 w przedsiębiorstwie turystycznym*, WSHiP, Warszawa 2004, s. 13.

⁵Norma PN-ISO EN 9000:2001.

⁶A. Hamrol, W. Mantura, *Zarządzanie jakością teoria i praktyka*, PWN, Warszawa-Poznań 1998, s. 128.

trendami żywności (funkcjonalna, wygodna, ekologiczna), wymagania klientów w coraz większym stopniu są ukierunkowane na produkty żywnościowe o najwyższej jakości. Jako wysoką jakość należy w tym kontekście rozumieć nie tylko bardzo dobre cechy organoleptyczne, ale również wysoką wartość odżywczą, atrakcyjne opakowanie, a przede wszystkim bezpieczeństwo zdrowotne produktu⁷.

Zapewnienie żywnościowym gwarantowanej jakości, a więc przede wszystkim bezpieczeństwa, wymaga od producentów i dystrybutorów podjęcia wielu działań. Do takich w pierwszej kolejności należą systemy zarządzania jakością i bezpieczeństwem. Za podstawowy aspekt bezpieczeństwa zdrowotnego żywności należy uznać zapewnienie bezpieczeństwa w procesie przetwarzania, począwszy od produkcji surowców przez transport, magazynowanie i dystrybucję, a kończąc na konsumpcji⁸.

Do głównych dokumentów w systemach zarządzania jakością należą Normy Polskie, które jasno opisują zakres działalności przedsiębiorstwa, system higieny i bezpieczeństwa żywności, jak również normują jakościowy zakątek produkcji. Charakteryzują sam produkt od początku produkcji aż po półkę sklepową. Pełnią też ważne funkcje ekonomiczne, określając warunki techniczne produkcji, racjonalny poziom nakładów surowcowych oraz warunki kształtowania produktów żywnościowych⁹.

W branży mięsnej stosuje się wiele zintegrowanych systemów zapewnienia bezpieczeństwa produkcji żywności umożliwiających śledzenie całej historii procesu produkcyjnego mięsa i jego produktów, na każdym etapie łańcucha dostaw od producenta do konsumenta¹⁰.

Polska Norma PN-A-82007 dotycząca przetworów mięsnych Wędlin została ustanowiona przez Polski Komitet Normalizacyjny w sierpniu 1996 roku, zastępuje w całości normę branżową BN-84/8014-05 Wędliny oraz BN-64/8014-04 Wędliny i wyroby wędliniarskie z mięsa końskiego. Norma ta obecnie jest po nowelizacji z roku 1998 i jest ustanowiona jako PN-A-82007/A1:1998¹¹. Przedmiotem normy są wędliny (wędzonki, kiełbasy, wędliny podrobowe, produkty blokowe) wyprodukowane z mięsa, tłuszczu i podrobów z zwierząt rzeźnych, wędliny z dodatkiem mięsa drobiowego, końskiego i dziczyzny z surowcami uzupełniającymi lub bez nich. W normie uwzględniono wymagania określone w polskich przepisach dotyczące jakości zdrowotnej. Normę stosuje się między innymi do wędlin, w których deklarowany rodzaj mięsa stanowi całość wsadu mięsno-tłuszczowego, czyli dla wędlin czysto wieprzowych, czysto wołowych, czysto cielęcych, czysto baranich, a także do wędlin, w których deklarowany rodzaj mięsa stanowi 75% wsadu mięsno-tłuszczowego, a także dla wędlin, które wyprodukowano z udziałem mięsa końskiego lub dziczyzny.

Zadaniem przemysłu mięsnego jest zaspokojenie zapotrzebowania ludności na artykuły mięsne i zapewnienie wartości użytkowej niejadalnych surowców rzeźnych będących surowcem wyjściowym dla innych gałęzi przemysłu, na przykład farmaceutycznego, kosmetycznego czy skórzanego. Pokrycie zapotrzebowania ludności następuje przez

⁷ *Współczesne trendy żywienia i higieny żywności w aspekcie wdrażania systemu HACCP*, red. W. Podgórski, Akademia Ekonomiczna, Wrocław 2004, s. 25.

⁸ *Ibidem*, s. 25

⁹ M. Dłużewski, J. Chuchowa, K. Krajewski, W. M. Kamiński, *Technologia żywności*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2000, s. 72.

¹⁰ *Zarządzanie jakością. Doskonalenie organizacji*, s. 379.

¹¹ Numer ref. PN-A-82007:1996, s. 1.

wprowadzenie do obrotu jadalnych artykułów rzeźnych w stanie nieprzerobionym (mięso, słonina) lub w formie przetworów (wędliny, konserwy, mrożonki)¹².

Surowiec mięsny wykorzystywany do produkcji, przetwórstwa i przeznaczony do handlu musi spełniać wysokie wymagania jakościowe i być w pełni identyfikowalny¹³.

Jakość mięsa jest sumą jakości:

- technologicznej;
- konsumenckiej;
- pokarmowej;
- higienicznej.

Jakość technologiczna. Tę jakość opisuje zespół cech najważniejszych dla przerobu technologicznego mięsa: wodochłonność, kwasowość (pH), zawartość białka, zawartość i charakterystyka tłuszczu czy wielkość wyrębów/kawałków. Wodochłonność określa zdolność świeżego mięsa do utrzymania pewnej ilości dodanej wody. Wskaźnikiem pomiaru wodochłonności może być niewielki krąg wilgoci odcisnięty ze świeżego mięsa na bibule lub jego przewodność elektryczna. Niezwykle ważną cechą mięsa jest jego pH, mierzone po 45 minutach i 24 godzinach od uboju. Mięso w procesie dojrzewania zakwasa się, obniżając wartość pH, zaś najkorzystniejsze dla przerobu i konsumpcji jest pH 5,6–5,8. Równie ważną cechą mięsa jest ilościowa zawartość białka oraz tłuszczu. Istotne jest, aby w kolejnych etapach procesu technologicznego przerobu mięsa białko tkanki nie ulegało termicznej denaturacji, co zmniejszyłoby strawność i wartość odżywczą produktów pochodzenia mięsnego. Z punktu widzenia jakości technologicznej niepożądane jest mięso o wysokiej zawartości kwasów nienasyconych w tłuszczu, szczególnie do produkcji wędlin. Produkty takie stają się tlenowo niestabilne, co może przyspieszać proces jęłczenia, zmniejszać trwałość i obniżać walory smakowe. Istotnym czynnikiem utrzymania odpowiedniej ilości tlenu w wyrobach z mięsa jest odpowiednia zawartość witaminy E (tokoferolu)¹⁴. Ze względu na pH, barwę i konsystencję mięsa wyróżnia się 6 klas jakości:

- RFN (*red, firm, non exudative*) – mięso o barwie czerwonej, mocnej i zwartej konsystencji, niewodniste, jest typem mięsa najbardziej pożądanym;

PFN (*pale, firm, non exudative*) – mięso o jasnej, bladej barwie, mocnej i zwartej konsystencji, niewodniste;

- PSE (*pale, soft, exudative*), mięso o jasnej, bladej barwie, miękkie i wodniste;
- RSE (*red, soft, exudative*), mięso o barwie czerwonej, miękkiej i wiotkiej konsystencji wodniste;
- DFD (*dark, firm, dry*), mięso o ciemnej barwie, suchej i twardej konsystencji;
- AM (*acid meat*), mięso kwaśne, ulegające po uboju silnemu zakwaszeniu¹⁵.

Jakość konsumencka. Wpływa na nią wygląd mięsa, kruchość, soczystość, wielkość porcji i cena. Wygląd zewnętrzny mięsa jest ważnym czynnikiem decydującym o jego nabyciu; decyduje o nim kolor, zawartość tłuszczu i soczystość mięsa. **Zapach mięsa** określany jako korzystny uzależniony jest głównie od zawartości tłuszczu, peptydów,

¹² E. Gurgul, A. Kielesińska, *Technologia i organizacja przemysłu spożywczego*, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2001, s. 133.

¹³ *Zarządzanie jakością. Doskonalenie organizacji*, s. 378.

¹⁴ J. Kumirska, M. Gołębowski, M. Paszkiewicz, A. Bychowska, *Skrypt Z Ochrony Środowiska, Analiza żywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010, s. 241–242.

¹⁵ Nollet Leo M.L. *Handbook of Food Analysis*, t. 1–3, Marcel Dekker, Inc., New York – Basel 2004, s. 210.

glikogenu oraz zawartości witamin, a także od temperatury przetwarzania produktu. Nieprzyjemny zapach mięsa wieprzowego może być powodowany błędami w chowie zwierząt. Kruchość mięsa jest również ważnym czynnikiem decydującym o jego zakupie. Kruszenie mięsa jest naturalnym procesem zachodzącym w mięśniach po czasie tak zwanego stężenia pośmiertnego (*rigor mortis*). W mięśniach następują wówczas procesy proteolizy enzymatycznej włókien mięśniowych, zwiększających kruchość mięśni. To, czy mięso jest soczyste i smaczne, jest ściśle związane z ilością wody bądź wilgoci w gotowanym, duszonym lub pieczonym mięsie i ilością tłuszczu śródmięśniowego.

Jakość pokarmowa. Na jej wpływ ma zawartość białka, tłuszczu, składników mineralnych i witamin w mięsie.

W produktach mięsnych poddawanych obróbce cieplnej znaczenie może mieć również strawność masy organicznej mięsa. Zawartość białka w mięsie jest wyrównana i w niewielkim stopniu zależy od cech rasowych. W większym stopniu wpływa na nią wiek ubijanych zwierząt, a zwłaszcza poziomu żywienia białkowego. W badaniach szynek wykazano na przykład, że zawartość białka waha się między 17,0–20,5%, przy średniej zawartości 18,5%. Włókna mięśniowe pokrywa tkanka łączna zawierająca tak zwany tłuszcz śródmięśniowy. Zawartość tłuszczu śródmięśniowego w mięsie jest umiarkowana i zależy od cech rasowych, składu dawki pokarmowej i miłośności tusz. Mięso dzięki swojej zawartości składników mineralnych, w tym wapnia, fosforu, sodu, potasu, żelaza i mikroelementów, jest bardzo bogatym surowcem spożywczym. Niezwykle ważne jest, aby mięso nie zostało zanieczyszczone metalami ciężkimi, w tym rtęcią, ołowiem, kadmem i arsenem.

Jakość higieniczna. Ten rodzaj jakości mięsa związany jest z obecnością w mięsie patogenów i pozostałości leków oraz dodatków paszowych. Obserwacje zatruc pokarmowych u ludzi w Europie dotyczą w szczególności występowania w produktach mięsnych bakterii *Salmonella*, na przykład *Salmonella Typhimurium* DT104. Poziom bakterii w mięsie może być znacznie obniżony w wyniku prowadzenia programu kontroli higieny wytwórni pasz. Wprowadzenie granulacji mieszanek paszowych powyżej 81°C skutecznie redukuje przypadki skażenia *Salmonella* u zwierząt i w mięsie. Wdrożenie zasady dobrej praktyki produkcyjnej (GMP, *Good Manufacturing Practice*) eliminuje zanieczyszczenia tusz ubijanych zwierząt kałem w czasie ich patroszenia, natomiast szybkie schładzanie tusz, kontrola higieniczna pasz i dobre zarządzanie produkcją są efektywnym sposobem poprawy jakości higienicznej wieprzowiny. Obecność antybiotyków stosowanych terapeutycznie może powodować krzyżową odporność na nie u ludzi, co spowodowało wyeliminowanie części antybiotyków paszowych z praktyki produkcyjnej. Na to miejsce wprowadzono substancje probiotyczne. Preparaty te regulują florę bakteryjną przewodu pokarmowego zwierząt, eliminując bakterie chorobotwórcze z rodzaju *Clostridium sp.* i *Escherichia coli*. W krajach UE wprowadza się przepisy zobowiązujące do znakowania zwierząt od urodzenia do uboju oraz zobowiązujące służby weterynaryjne do stałego monitorowania chowu zwierząt, transportu, uboju, obróbki i przetwórstwa mięsa. W rzeźniach i zakładach branży mięsnej obowiązują normy ISO 9000 oraz procedury zapewniające dobrą jakość higieniczną mięsa i przetworów mięsnych¹⁶.

¹⁶ J. Kumirska, M. Gołębiowski, M. Paszkiewicz, A. Bychowska, *op. cit.*, s. 242–244.

3. HACCP, GMP I GHP W PRZEMYŚLE ŻYWNOŚCIOWYM – NAJWAŻNIEJSZE ASPEKTY DOTYCZĄCE HIGIENY W PRODUKCJI I KONTROLI JAKOŚCI

W przemyśle spożywczym podstawą wprowadzenia systemu zapewnienia jakości zdrowotnej są procedury Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Dobrej Praktyki Higienicznej. Z uwagi względu na to, że poprzedzają one wdrożenie systemu HACCP, zwane są procedurami pre-HACCP. Narzędziem do zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego produktu i panowania w tym zakresie nad procesem produkcyjnym jest system Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli¹⁷. Aby uzyskać właściwą jakość surowca mięsnego i ograniczyć zagrożenia bezpieczeństwa zdrowotnego, podejmuje się wiele działań na etapie hodowli. Są one określane jako Dobra Praktyka Rolnicza (GAP, *Good Agricultural Practice*). Dotyczą takich aspektów, jak: personel zatrudniony na farmach, identyfikacja i pochodzenie zwierząt, ochrona środowiska, budynki, wyposażenie i narzędzia, opieka weterynaryjna oraz żywienie zwierząt rzeźnych¹⁸.

Głównym celem systemu HACCP jest zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego produktów, tym samym ochrona interesów konsumenta. Skrót HACCP pochodzi od pierwszych liter nazwy funkcjonującego w Stanach Zjednoczonych i krajach Unii Europejskiej systemu gwarantującego bezpieczeństwo żywności i żywienia. *Hazard Analysis and Critical Control Points* (Analiza Zagrożeń i Krytyczne Punkty Kontroli). Nowelizacja ustawy o warunkach zdrowotnych żywności i żywienia zobowiązuje wszystkie firmy z branży spożywczej – także małe i średnie – do wdrażania i stosowania systemu HACCP. Obowiązek ten dotyczy również przedsiębiorstw, które zajmują się logistyką żywności lub wprowadzają ją do obrotu poprzez sklepy bądź punkty gastronomiczne.

Idea systemu HACCP sprowadza się do wykrywania i eliminowania zagrożeń w czasie i w miejscu ich powstawania, a nie dopiero po dokonaniu oceny gotowego produktu. W systemie tym określa się wszystkie możliwe zagrożenia biologiczne, chemiczne i fizyczne na podstawie szczegółowej analizy procesu produkcyjnego. Analiza ta jest podstawą do wskazania miejsc, surowców i operacji technologicznych, z którymi mogą się wiązać czynniki zagrażające zdrowiu i które należy nadzorować¹⁹. Zanim w zakładzie wprowadzi się system HACCP, należy wdrożyć poszczególne zasady. Mianowicie są to GMP i Dobra Praktyka Higieniczna (GHP, *Good Hygiene Practice*). Można stwierdzić, że w praktyce trzy te systemy: HACCP, GMP i GHP są z sobą ściśle związane i stanowią zintegrowany system bezpieczeństwa żywności.

Definicje GMP oraz GHP podaje najnowsza ustawa o warunkach zdrowotnych żywności i żywienia, a mianowicie: **Dobra Praktyka Produkcyjna (GMP)** jest zbiorem zasad, którymi należy się kierować w zakresie podstawowej działalności zakładu, a których utrzymanie jest warunkiem niezbędnym do uzyskania wyrobu o odpowiedniej jakości zdrowotnej i poziomie bezpieczeństwa dla konsumenta²⁰. Reasumując, GMP to działania, jakie muszą być podjęte, i warunki, które muszą być spełnione, aby produkcja żywności oraz materiałów i wyrobów przeznaczona do kontaktu z żywnością odbywały się

¹⁷ P.A. Luning, W.J. Marcelis, W.M.F. Jongen, *Zarządzanie jakością żywności*, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2005, s. 291.

¹⁸ *Zarządzanie jakością. Doskonalenie organizacji*, s. 381.

¹⁹ E. Betlejewska, *Kompendium wiedzy żywności, żywienia i zdrowiu*, PWN, Warszawa 2004, s. 50.

²⁰ Z.J. Dolatowski, K. Kwiatek, D.M. Stasiak, *HACCP dla zakładów o nadzorze weterynaryjnym, zasady opracowania i wdrażania*, BPJ, Warszawa 2002, s. 9.

w sposób zapewniający właściwą jakość zdrowotną żywności, zgodnie z przeznaczeniem²¹. Natomiast **Dobra Praktyka Higieniczna (GHP)** to działania, które muszą być podjęte, i warunki higieniczne, które muszą być spełnione i kontrolowane na wszystkich etapach produkcji lub obrotu, aby zapewnić bezpieczeństwo żywności²².

W produkcji żywności ważnym elementem Dobrej Praktyki Produkcyjnej są zasady odnoszące się do higieny produkcji Dobrej Praktyki Higienicznej. Obie praktyki: GMP i GHP obejmują wszystkie aspekty produkcji żywności, takie jak: lokalizacja i otoczenie zakładu, budynki i pomieszczenia oraz ich układ funkcjonalny, surowce i materiały, maszyny i urządzenia, przechowywanie i transport, zaopatrzenie w wodę, gospodarka odpadami, pomieszczenia socjalne, higiena personelu, profilaktyka i zwalczanie szkodników, procesy czyszczenia, mycia i dezynfekcji, szkolenia personelu i reklamacje konsumentów²³. Przy praktycznym wdrażaniu systemu HACCP w zakładzie proponuje się stosowanie kilkunastostopniowej sekwencji działań. Kodeks żywnościowy zaleca stosowanie 12 etapów wdrażania HACCP (tab. 1).

Tabela 1. Dwanaście etapów wdrażania systemu HACCP

Etap 1:	Powołać zespół HACCP
Etap 2:	Opisać produkt
Etap 3:	Określić przeznaczenie produktu
Etap 4:	Sporządzić schemat technologiczny
Etap 5:	Praktycznie zweryfikować schemat technologiczny
Etap 6:	Sporządzić listę zagrożeń na każdym etapie i wykaz środków pomiaru
Etap 7:	Określić Krytyczne Punkty Kontrolne (CCP, <i>Critical Control Points</i>)
Etap 8:	Określić optimum CCP oraz limity krytyczne dla każdego z punktów
Etap 9:	Ustalić system monitoringu CCP
Etap 10:	Ustalić działania korekcyjne w wypadku przekroczenia limitów krytycznych
Etap 11:	Ustalić metody weryfikacji planu HACCP
Etap 12:	Ustalić sposób dokumentacji systemu oraz odpowiednie dokumenty

Źródło: *Audyt wewnętrzny GMP, GHP, HACCP, poradnik praktyczny*, red. M.R. Zadernowski, Oddk, Gdańsk 2004, s. 27.

Głównymi zaletami systemu HACCP są przede wszystkim zgodność z aktualnymi zaleceniami Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Żywnienia (FAO, *Food and Agriculture Organization of the United Nations*) i Światowej Organizacji Zdrowia (WHO, *World Health Organization*), a także z prawodawstwem żywnościowym Unii Europejskiej, zapewnienie spełnienia oczekiwań klientów co do gwarancji produktu bezpiecznego i wysokiej jakości. Warto nadmienić również, że system HACCP wpływa na aktualizację wiedzy i podnoszenie świadomości personelu, pokonuje bariery w porozumiewaniu się pomiędzy poszczególnymi działami w zakładzie. Ponadto zapewnia aktywne podejście do rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem i jakością zdrowotną żywności²⁴.

²¹ M. Urbaniak, *Zarządzanie jakością środowiskiem oraz bezpieczeństwem w praktyce gospodarczej*, Difin, Warszawa 2007, s. 377.

²² *Współczesne trendy żywienia i higieny żywności...*, s. 28.

²³ M. Urbaniak, *op. cit.*, s. 379–380.

²⁴ H. Turlejska, L. Szponar, U. Pilzner, *HACCP w systemie bezpieczeństwa żywności i ochrony zdrowia*, IŻŻ, Warszawa 2000, s. 74.

Wdrażanie systemu HACCP w zakładzie sprzyja zarówno usprawnieniu procesu produkcji poprzez właściwy obieg informacji i dokumentacji, wzrost świadomości pracowników oraz wczesne wykrywanie niezgodności, jak i zwiększenie efektywności działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i jakości produkowanej żywności²⁵.

4. ANALIZA FUNKCJONOWANIA SYSTEMU HACCP W BRANŻY MIĘSNEJ DLA PRODUKTU KIEŁBASA WIEJSKA – STUDIUM PRZYPADKU

Konsumpcja mięsa oraz wyrobów mięsnych uzależniona jest od wielu czynników. Do istotnych należą te, które charakteryzują produkt – jakość sensoryczna, wartość odżywcza, bezpieczeństwo, cena, wygoda stosowania itp. – oraz związane z konsumentem i jego środowiskiem – aspekty psychologiczne, ekonomiczne, społeczne, zdrowotne, edukacyjne itp.

Branża produkcji i przetwórstwa mięsa wieprzowego staje się coraz bardziej unowocześnioną jednostką produkcyjną, dla której czynniki ekonomiczne są podstawowymi narzędziami postępu, specjalizacji i integracji²⁶. Mięso, podroby głównie wieprzowe odznacza się wysoką wartością energetyczną, znaczną zawartością cholesterolu i nasyconych kwasów tłuszczowych, co przy jego znacznym spożyciu (w Polsce około 60,5% ogólnego spożycia mięsa) może zwiększyć występowanie chorób serca i układu krążenia u jego potencjalnych konsumentów²⁷. W większości wyroby kiełbasiane są produkowane właśnie z mięsa wieprzowego. W artykule przedstawiono Spis zawartości planu HACCP na przykładzie wyrobu: „Kiełbasa wiejska” pewnego przedsiębiorstwa mięsnego.

Opracowanie Planu HACCP na przykładzie wyrobu: „Kiełbasa wiejska”

Zakład każdego Przetwórstwa Mięsnego ma obowiązek opracować Analizę Zagrożeń dla danego wyrobu, w każdym przypadku ważne jest przeanalizowanie kolejnego etapu procesu i ocena zagrożenia. W momencie przekroczenia określonych parametrów granicznych może powodować zagrożenie dla zdrowia konsumentów, lecz w punkcie tym zagrożenie to może być wyeliminowane lub obniżone do akceptowanego poziomu. Jest to tak zwany Krytyczny Punkt Kontroli²⁸.

Na plan HACCP dla „Kiełbasy wiejskiej” składają się kolejno wymienione niżej punkty:

- 1) Opis produktu (tab. 2);
- 2) Analiza zagrożeń. Identyfikacja CCP (tab. 3);
- 3) Monitoring CCP3/M (tab. 4);
- 4) Pętla kontroli CCP3/M (rys. 1);
- 5) Schemat technologiczny procesu produkcji (rys. 2);
- 6) Schemat Drzewa Decyzyjnego (rys. 3).

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ K. Tereszkiwicz, *Aktualne problemy zarządzania*, t. II, Rzeszów 2008, s. 395.

²⁷ F. Jimenez-Colmenero, J. Carballo, S. Cofrades, *Healthier meat and meat products: their role as functional foods*. *Meat Sci.* 2001/59, s. 5–13; R. Chizzolini, E. Zanardi, V. Dorigoni, S. Ghidini, *Calorific value and cholesterol content of normal and low-fat meat and meat products*, „*Trends Food Sci. Technol.*” 1999/10, s. 119–128.

²⁸ Informacja na podstawie materiałów z Zakładu Przetwórstwa Mięsnego.

Tabela 2. Opis produktu Kielbasa wiejska

1.	Nazwa wyrobu	Kielbasa wiejska
2.	Opis wyrobu: masa kształt wielkość	Kielbasa wieprzowo-wołowa, średnio rozdrobniona, wędzona, zapiekana, półtrwała w osłonkach naturalnych, baton o przekroju 32–34 mm, długości ok. 40 cm
3.	Składniki (rodzaj, typ)	Mięso wieprzowe kl. I, II; mięso wołowe II
4.	Materiał opakowa- niowy	Jelita naturalne
5.	Cechy organoleptycz- ne	Zapach i smak charakterystyczny dla kielbas z mięsa peklowanego. Przyprawy wyraźnie wyczuwalne. Powierzchnia batonu ciemnobrązowa równomiernie pomarszczona o ściślejszej konsystencji, dość krucha. Na przekroju barwa mięsa czerwona, tłuszczu biała
6.	Cechy chemiczne	Zawartość wody – nie mniej niż 70%, zawartość tłuszczu – nie więcej niż 30%, białko – nie mniej niż 13%, sól kuchenna – nie więcej niż 3%, zawartość polifosforanów – nie więcej niż 5 g/kg, azotany i azotyny – nie więcej niż 150 mg/kg
7.	Cechy mikrobiolo- giczne	<i>Salmonella</i> nieobecna w 25 g, bakterie z grupy <i>coli</i> – nieobecne w 0,01 g, beztlenowe laseczki przetrwalnikujące – nieobecne w 0,01 g
8.	Okres przydatności do spożycia	Do 10 dni
9.	Warunki przechowy- wania	Warunki chłodnicze w temperaturze 2–10°C
10.	Transport i dystrybu- cja	Transport do sklepów firmowych w pojemnikach plastikowych.
11.	Oznakowanie	ZPM „SZAREK” Widna Góra 74a, 37–500 Jarosław Logo firmy ... Kielbasa wiejska Skład: mięso wieprzowe, mięso wołowe, sól, substancja konserwująca E-250, naturalne przyprawy. Najlepiej spożyć przed DD, MM Przechowywać w warunkach chłodniczych Masa netto
12.	Docelowa grupa kon- sumentów	Dla ogółu konsumentów
13.	Wykluczona grupa konsumentów	Brak
14.	Sposób uży- cia/przygotowania	Gotowe do spożycia
15.	Akty prawne/normy	Normy zakładowe

Źródło: opracowanie własne na przykładzie materiałów z Zakładu branży mięsnej.

Tabela 3. Analiza zagrożeń – kielbasa wiejska

Lp.	Etap procesu (nazwa)	Zagrożenia		Środki umożliwiające kontrolę zagrożenia		Drzewo decyzyjne				Nr CCP
		Rodzaj (F, M, C) i charakter	Przyczyny	Procedury	Działania zapobiegawcze	Pyt. 1	Pyt. 2	Pyt. 3	Pyt. 4	
1.	Rozdrabnianie	M – zatrucia pokarmowe, wzrost bakterii chorobotwórczych	Zabrudzenia od wilka, zabrudzenia od personelu	Instrukcja mycia i dezynfekcji zakładu, higiena pracownicza	Mycie i dezynfekcja urządzeń – wilka, rąk	T	N	T	T	NIE CCP
2.	Mieszanie	C – zawyżona zawartość substancji dodatkowych	Złe odmierzenie środków funkcjonalnych	Dokładne naważenie substancji dodatkowych	Kontrola wizualna naważek	N	N	N	N	NIE CCP
		M – wzrost bakterii chorobotwórczych w wyniku podniesienia się temperatury podczas mieszania	Zbyt długi czas mieszania Nieprawidłowe parametry	Przestrzeganie czasu mieszania zgodnie z recepturą	Postępowanie zgodnie z procesem technologicznym	T	N	N	N	NIE CCP
		F – zanieczyszczenia od przypraw i środków funkcjonalnych	Zakup przypraw i środków funkcjonalnych bez atestów	Zakupy od sprawdzonych dostawców	Kontrola przyjęcia przypraw i środków funkcjonalnych	T	N	N	N	NIE CCP
3.	Nadziewanie	M – zatrucie pokarmowe, wzrost bakterii chorobotwórczych od maszyn, urządzeń i personelu	Nieprzestrzeganie zasad higieny	Instrukcja mycia i dezynfekcji zakładu, higiena pracowników	Mycie i sterylizacja urządzeń. Kontrola czystości personelu	N	N	N	N	NIE CCP

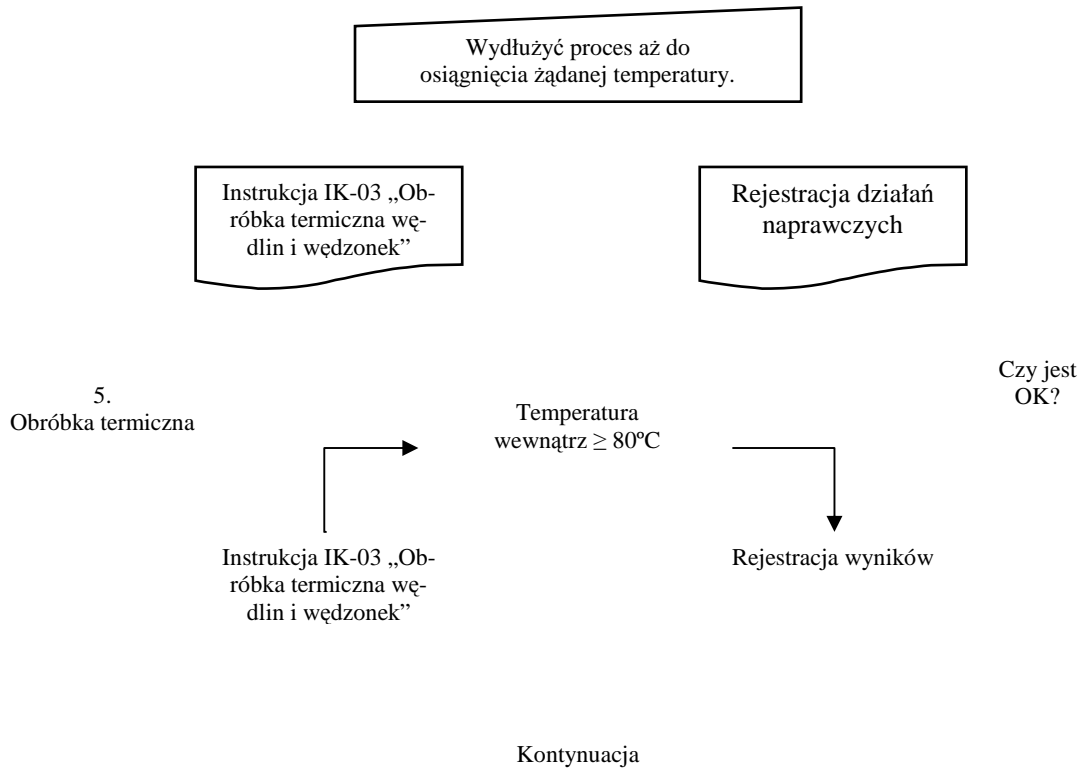
Lp.	Etap procesu (nazwa)	Zagrożenia		Środki umożliwiające kontrolę zagrożenia		Drzewo decyzyjne				Nr CCP
		Rodzaj (F, M, C) i charakter	Przyczyny	Procedury	Działania zapobiegawcze	Pyt. 1	Pyt. 2	Pyt. 3	Pyt. 4	
4.	Osadzanie (ok. 60 min)	M – wzrost bakterii chorobotwórczych z powodu zbyt długiego czasu osadzania	Zbyt długi czas przetrzymywania na hali nadziewania. Zbyt wysoka temperatura pomieszczenia	Zgodnie z recepturą danego asortymentu.	Osadzanie w temperaturze do +6°C w czasie określonym recepturą	N	N	N	N	NIE CCP
5.	Obróbka termiczna (do uzyskania temperatury w batonie +82°C)	M – wzrost bakterii chorobotwórczych ze względu na niską temperaturę obróbki termicznej	Niewłaściwa temperatura w centrum geometrycznym batonu	Instrukcja – „Obróbka termiczna wędlin”.	Przestrzeganie czasu i temperatury obróbki termicznej	T	T	T	T	TAK CCP3/M
6.	Studzenie	M – wzrost bakterii chorobotwórczych z powodu niedostatecznego wychłodzenia produktu	Wysoka temperatura wody chłodzącej i krótki czas studzenia	Instrukcja – „Obróbka termiczna wędlin”.	Uzyskanie temperatury co najmniej +7°C	N	N	N	N	NIE CCP
7.	Pojemnikowanie i przekazywanie do sprzedaży	M – wzrost bakterii chorobotwórczych saprofitycznych od pojemników i personelu	Możliwość zatrucia pokarmowych, pogorszenie jakości handlowej wyrobu	Instrukcja mycia i dezynfekcji pojemników plastikowych, higieny na pracowni- cza	Mycie pojemników plastikowych Mycie i dezynfekcja rąk	N	N	N	N	NIE CCP

Tabela 4. Monitoring w krytycznych punktach kontroli – kiełbasa wiejska

NR CCP/etap procesu	Parametry krytyczne		Monitoring			Działania korygujące	Zapisy	Procedu- ry/instrukcje	
	Wartość	tolerancja	Sposób monito- rowania	Częstotliwość monitorowania	Osoba odpo- wiedzialna				
CCP3/M – obróbka termiczna wędlin i wędzonek	+80°C	± 1°C	Kontrola tempe- ratury i czasu obróbki termicz- nej, kontrola temperatury w centrum geome- trycznym batonu	Codziennie – każda partia produkcyjna	Wędzarz	Wydłużyć czas obróbki o czas zaistniałej niezgodności, Sprawdzenie sprzętu kont- rolno- pomiarowego poza planem	Arkusze moni- torowania punktu kry- tycznego nr CCP3/M – obróbka ter- miczna wędlin i wędzonek – nr F.01 – CCP3/M	Instrukcja monitorowania „Obróbka ter- miczna wędlin i wędzonek”, instrukcja kory- gująca „Obrób- ka termiczna wędlin i węc- dzonek”	
			Weryfikacja						Działania zapobiegawcze
			Sposób weryfi- kowania	Częstotliwość weryfikowania	Osoba odpo- wiedzialna				
			Obserwacja pracy osoby odpowiedzialnej, kontrola tempe- ratury obróbki termicznej jed- nego wyrobu, kontrola tempe- ratury w cen- trum geome- trycznym batonu	Raz w tygodniu	Szef produkcji.	Kalibracja i sprawdzenie sprzętu kont- rolno- pomiarowego 2 razy w roku			

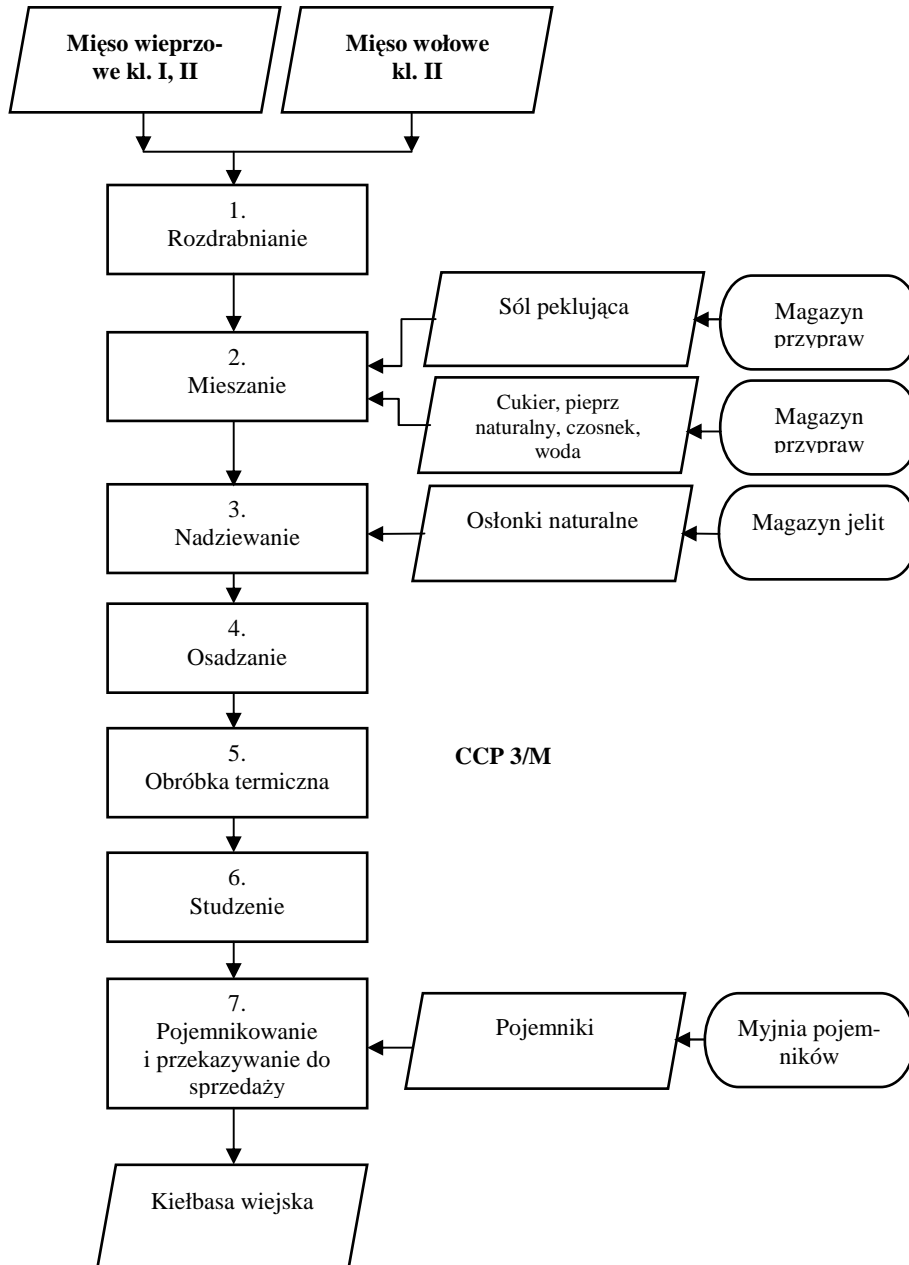
Źródło: opracowanie własne na podstawie Dokumentów Zakładowej Księgi HACCP.

Rys. 1. Pętla kontroli w CCP3/M – kiełbasa wiejska



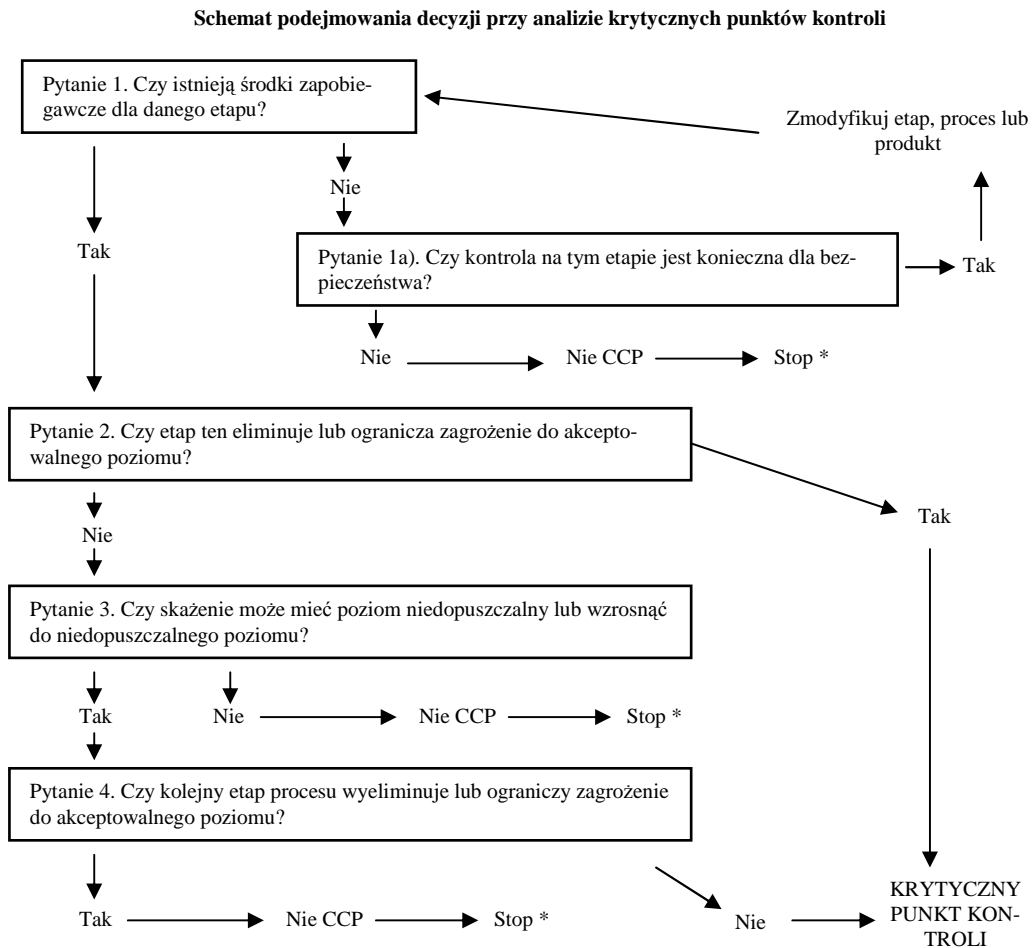
Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów Zakładu branży mięsnej

Rys. 2. Schemat technologiczny kielbasy wiejskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów Zakładu branży mięsnej.

Rys. 3. Drzewo decyzyjne



* Przejdź do kolejnego etapu opisanego procesu.

5. WNIOSKI

1. W celu zapewnienia wysokiej jakości zdrowotnej żywności wszystkie etapy jej wytwarzania są objęte kontrolą.
2. Wyższa jakość oferowanego produktu przekłada się na jego sukces rynkowy i aprobatę klienta.
3. Obowiązek wdrażania systemów zarządzania jakością oraz HACCP jest skuteczną metodą osiągnięcia wysokiej jakości bezpiecznych produktów, i zadowolenia klientów.

4. Wdrażanie systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym w zakładach mięsnych, dzięki definiowaniu CCP, jest skutecznym narzędziem pozwalającym na zniwelowanie problemów z błędami technologicznymi oraz na stałą kontrolę procesu produkcyjnego.
5. Wdrażanie systemu HACCP do zakładów gastronomicznych, a następnie jego weryfikacja są determinowane specyfiką pracy w tym sektorze.
6. Systematyczna kontrola systemu HACCP, poprzez audyt wewnętrzny, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnątrzzakładowymi, prowadzony przez wyspecjalizowany personel zakładu, jest dobrym narzędziem poprawy oraz utrzymania jakości i bezpieczeństwa wyrobów w zakładach branży mięsnej.

LITERATURA

- [1] *Audyt wewnętrzny, GMP, GHP, HACCP*, red. M.R. Zadernowski, Ośrodek doradztwa i doskonalenia kadr, Gdańsk 2004.
- [2] Betlejewska E., *Kompendium wiedzy żywności, żywieniu i zdrowiu*, PWN, Warszawa 2004.
- [3] Czarniecka-Skubina E., Przybylski W., Jaworska D., Wachowicz I., Urbańska I., Niemyjski S., *Charakterystyka jakości mięsa wieprzowego o zróżnicowanej zawartości tłuszczu śródmięśniowego*, Zakład Technologii Gastronomicznej i Higieny Żywności, Warszawa 2007.
- [4] Chizzolini R., Zanardi E., Dorigoni V., Ghidini S., *Calorific value and cholesterol content of normal and low-fat meat and meat products*, „Trends Food Sci. Technol.” 1999.
- [5] Jimenez-Colmenero F., Carballo J., Cofrades S., *Healthier meat and meat products: their role as functional foods*, „Meat Sci.” 2001.
- [6] Dłużewski M., Chuchowa J., Krajewski K., Kamiński W.M., *Technologia żywności*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2000.
- [7] Dolatowski Z.J., Kwiatek K., Stasiak D.M., *HACCP dla zakładów o nadzorze weterynaryjnym, zasady opracowania i wdrażania*, BPI, Warszawa 2002.
- [8] Filipiak A., Krupa J., Pieczonka W., Widyk J., Zin M., *Towaroznawstwo produktów zwierzęcych*, Akademia Rolnicza w Krakowie, Kraków 1986.
- [9] Gurgul E., Kielesińska A., *Technologia i organizacja przemysłu spożywczego*, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2001.
- [10] Hamrol A., Mantura W., *Zarządzanie jakością teoria i praktyka*, PWN, Warszawa–Poznań 1998.
- [11] Kachniewska M., *ISO 9001 w przedsiębiorstwie turystycznym*, WSHiP, Warszawa 2004.
- [12] Kumirska J., Gołębiowski M., Paszkiewicz M., Bychowska A., *Skrypt Z Ochrony Środowiska, Analiza żywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010.
- [13] Luning P.A., Marcelis W.J., Jongen W.M.F., *Zarządzanie jakością żywności*, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2005.
- [14] Norma ISO 9004:2000, ISO 2000.
- [15] Nollet Leo M.L. *Handbook of Food Analysis*, t. 1–3, Marcel Dekker, Inc. New York – Basel 2004.
- [16] PN-A-82007/A1:1998, *Przetwory mięsne – Wędliny*, Ustanowiona przez Polski Komitet Normalizacyjny 18 lutego 1998 r., Uchwała nr 8/98-o.
- [17] Tereskiewicz K., *Aktualne problemy zarządzania*, t. II, Rzeszów 2008.
- [18] Turlejska H., Szponar L., Pelzner U., *HACCP w systemie bezpieczeństwa żywności i ochrony zdrowia*, IŻŻ, Warszawa 2000.
- [19] Urbaniak M., *Zarządzanie jakością środowiskiem oraz bezpieczeństwem w praktyce gospodarczej*, Difin, Warszawa 2007.
- [20] *Współczesne trendy żywienia i higieny żywności w aspekcie wdrażania systemu HACCP*, red. W. Podgórski, Akademia Ekonomiczna, Wrocław 2004.

- [21] *Zarządzanie jakością. Doskonalenie organizacji*, red. T. Sikora, t. II, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010.

MANAGEMENT OF HEALTH AND QUALITY OF MEAT AND ITS PREPARATIONS

Main direction of technological development is the production of pork meats and sausages. In order to ensure high quality health food all the elements of the food chain i.e. production, sourcing and procurement of raw materials, processing and trade, manufacturing and marketing of foodstuffs, must be subjected to strict supervision designed to find factors that reduce the quality of health foods as well as providing appropriate food safety.

High quality and guarantee of health safety is an essential condition to build market position of food products. This condition is fulfilled by implementing obligatory and non-obligatory quality management systems combined with modern production management systems. Management Of Health And Quality Of Meat And Its Preparations is system of actions used to identify, qualify and elimination health safety hazards of the product in the manufacturing chain. The main aim of this paper is to show benefits of a Quality Management System and health and safety of production in the Meat Processing Plant. It has been shown that the implementation of quality management and health safety systems in the meat industry, is an effective tool to eliminate irregularities at every stage of the production process by continuous monitoring of the production process and define the CCP. According to the obligatory internal factory regulations, systematic monitoring of the HACCP system by internal audit is a good tool to ensure quality and safety of manufactured products in the meat industry. Obligatory implementation of HACCP allows to obtain products with high nutritional and health quality, fully accepted by consumers.

Keywords: hygiene, quality, meat, HACCP

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.41

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Magdalena CYREK¹

ŚWIATOWE DYSPROPORCJE W SEKTOROWEJ STRUKTURZE ZATRUDNIENIA Kobiet I MĘŻCZYŹN

Procesy globalizacyjne dynamizują zmiany strukturalne przebiegające w kierunku gospodarek postindustrialnych opartych na wiedzy, w których dominują relacje o charakterze usługowym. Wpływają także na przekształcenia stosunków społecznych, określających pozycję osób odmiennej płci na rynku pracy, oraz modyfikują obszary współcześnie występujących nierówności społecznych.

Wobec tych zmian w opracowaniu badaniom poddano się różnice w trójsektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn występujące pomiędzy gospodarkami państw świata. Dokonano analizy tych różnicowań w grupach państw cechujących się odmiennym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego, określanym przez poziom dochodu narodowego brutto na mieszkańca. Weryfikacji poddaje się tezę o zmniejszaniu się dysparytetów między osobami różnej płci w zakresie zaangażowania w sektorach rolnictwa, przemysłu i usług wraz z rosnącym poziomem dobrobytu. Taki kierunek zmian wynikałby z rosnącego znaczenia walorów intelektualnych potencjalnych pracowników i posiadanej przez nich wiedzy dla możliwości zatrudnieniowych. Sugerowałby również zanikanie stereotypów płci i różnic kulturowych w postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn.

Przedstawione wyniki analiz wskazują jednak na narastanie dysproporcji w zakresie obszarów zatrudnienia kobiet i mężczyzn wraz z rosnącym poziomem dochodu na mieszkańca. Prezentowane dane dowodzą wysokiej feminizacji sektora usług oraz tworzenia miejsc pracy faworyzujących mężczyzn w procesie industrializacji. Sugerują więc wciąż niski stopień rozwoju gospodarek opartych na wiedzy, dominację utrwalonych kulturowo stereotypów płci, sygnalizują również wykształcanie się nowych linii podziału społecznego oraz zniekształcający charakter oddziaływania polityki społecznej.

Słowa kluczowe: struktura zatrudnienia, płeć, sektory ekonomiczne

1. WPROWADZENIE

Gospodarki wszystkich państw świata podlegają głębokim zmianom strukturalnym, które są stymulowane przez intensyfikację zjawisk globalizacyjnych. Pomimo obserwowanej współcześnie dynamizacji przekształceń zmiany w dystrybucji czynników wytwórczych, w tym siły roboczej, pomiędzy sektorami pozostają procesem długookresowym i ewolucyjnym. Warunkowane są zdolnościami adaptacyjnymi pracowników, wynikającymi nie tylko z ich wiedzy, umiejętności, motywacji, ale i wzorców kulturowych, które ukształtowały się w wyniku historycznego rozwoju relacji społecznych i cechują silną inercją. Występowanie nierówności strukturalnych, wynikających z „tradycyjnych” różnic między grupami społecznymi nakłada się na zjawiska generowania nowych, dynamicznych nierówności, na które mają wpływ rozwój technologiczny, zmiany prawne czy przekształcenia relacji społecznych. Wskazuje się przy tym, że w globalnym świecie wśród

¹ Dr Magdalena Cyrek, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski, ul. M. Źwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów, tel. 17 8721717.

czynników determinujących wzrost nierówności zyskują na znaczeniu: kapitał finansowy, informacja, nauka i zasoby produkujące wartość – środki przechowywania i transportu kapitału, informacji i wiedzy².

Determinanty te wyznaczają również rolę kobiet i mężczyzn w społecznym podziale pracy, w tym w ramach rynkowej sfery aktywności gospodarczej. Dystrybucja sektorowa osób różnej płci może stanowić więc wyznacznik ich pozycji społecznej i skali zjawisk dyskryminacyjnych. Kategoria płci może być przy tym rozumiana w sensie zarówno biologicznym, jak i kulturowym, związanym ze społecznym tworzeniem koncepcji męskości oraz kobiecości i odnoszącym się do cech nabytych: atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań przypisanych mężczyźnie bądź kobiecie³. W kontekście kształtowania płci społeczno-kulturowej należy zaznaczyć globalną tendencję do wzrostu znaczenia idei równouprawnienia płci wraz ze stabilizacją systemów demokratycznych i osiąganiem wyższych wskaźników rozwoju ekonomicznego⁴. Stwarza to przesłankę do dalszych minimalizacji dysproporcji płci w uczestnictwie w sferze aktywności gospodarczej, w tym rynku pracy.

Na charakterystyki współczesnych zmian strukturalnych składają się procesy deagryzacji (spadku znaczenia sektora rolnictwa), a także tercjaryzacji (wzrostu znaczenia sektora usług), a nawet szersze zjawiska serwicyzacyjne (oznaczające wzrost znaczenia procesów, funkcji, czynności i zawodów usługowych w całej gospodarce). Ponadto w zależności od etapu rozwoju można obserwować procesy industrializacji (w krajach rozwijających się) lub deindustrializacji (w krajach o wysokim poziomie rozwoju). Wraz z zaawansowaniem przekształceń na znaczeniu zyskują też zjawiska wykształcania się modelu gospodarki opartej na wiedzy, w której wiedza staje się podstawowym czynnikiem wytwórczym, przesądza o konkurencyjności i decyduje o osiąganym dobrobycie. Ewolucja w kierunku gospodarki opartej na wiedzy jest szczególnie dostrzegalna w państwach najwyżej rozwiniętych, wypracowujących wysoki poziom dochodu na mieszkańca, m.in. dzięki kreacji i powszechnemu wykorzystaniu wiedzy. Gospodarki takie cechuje wysoki poziom kapitału ludzkiego, rozwój nowoczesnych technologii, w tym informacyjno-komunikacyjnych, a także innowacyjność i zdolność do współpracy w układach sieciowych. Nie bez znaczenia dla zaawansowania zmian pozostaje otoczenie instytucjonalne, w tym kreowane w ramach polityki społeczno-ekonomicznej bodźce dla tworzenia i adaptacji wiedzy dla potrzeb gospodarczych.

Gospodarki w celu uzyskania wysokiej konkurencyjności muszą uzyskać dostęp do jak najszerszych zasobów wiedzy i o jak najwyższym poziomie. Niezbędne są więc nie tylko intensywne działania budujące wiedzę w różnych jej postaciach, ale i mechanizmy zapobiegające jej zanikaniu i dezaktualizacji. W sferze zasobów ludzkich konieczne są aktywności tworzące kapitał ludzki, w tym przede wszystkim w zakresie edukacji formalnej i nieformalnej, również w ramach procesów „uczenia się przez działanie”. Równie

² A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Istota nierówności w procesie rozwoju – podejście instytucjonalne* [w:] *Współczesne wymiary nierówności w procesie globalizacji*, red. E. Okoń-Horodyńska, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 15, 17.

³ M. Pokrzywa, *Płeć kulturowa a technologie informacyjne i komunikacyjne*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Społeczeństwo informacyjne – stan i perspektywy rozwoju*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011/22, s. 152.

⁴ M. Frąckowiak-Sochańska, *(Post)feminizm – dyskurs egalitarny czy narzędzie generowania nierówności? Spór o obszary (nie)równości płci*, [w:] *Spór o społeczne znaczenie społecznych nierówności*, red. K. Podemski, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009, s. 302.

istotne są jednak działania zapobiegające zjawiskom „drenażu mózgów” czy nieuzasadnionemu wyłączeniu zasobów ludzkich ze sfery aktywności gospodarczej lub możliwości pracy. Dlatego tak ważne jest zapewnienie jak najszerzego zatrudnienia osób obu płci i zapobieganie dyskryminacyjnym praktykom rynków pracy. Zjawiska segregacji płci stają się przy tym szczególnie nieuzasadnione w warunkach rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, a więc powinny zanikać wraz z przechodzeniem do wyższych etapów rozwoju społeczno-gospodarczego. O ile bowiem w gospodarkach słabo rozwiniętych o możliwościach pracy i jej efektywności często decydują cechy fizyczne – naturalnie różnicujące kobiety i mężczyzn, o tyle w gospodarkach wiedzochłonnych najważniejsze stają się walory intelektualne, a te nie wykazują zależności od płci. Co więcej, ze względu na powszechne w krajach rozwiniętych wyższe wskaźniki wykształcenia kobiet wydaje się, że powinny one mieć silniejszą pozycję na rynku pracy i uzyskiwać większe sukcesy w pracy zawodowej. Różnice w zatrudnieniu osób odmiennej płci powinny więc zanikać wraz z osiąganiem coraz wyższego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego.

Wobec tych uwag celem badawczym podjętym w niniejszym artykule była identyfikacja różnic w trójsektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn występujących pomiędzy gospodarkami państw świata. Weryfikacji poddano wyjściową hipotezę badawczą zakładającą, że dysproporcje płci w sektorowej strukturze zaangażowania siły roboczej zmniejszają się wraz z rosnącym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego. Wobec tendencji do tworzenia gospodarki opartej na wiedzy i wzrastającego znaczenia cech intelektualnych pracowników oczekuje się malejących różnic w kierunkach zatrudnienia kobiet i mężczyzn wraz z rosnącym poziomem dochodu na mieszkańca, który odzwierciedla poziom zaawansowania rozwojowego kraju.

Do realizacji wskazanego zadania badawczego wykorzystano dane statystyczne zaczerpnięte z opracowania Banku Światowego *World Development Indicators* (WDI2013)⁵. Dostępność wybranych do analizy wskaźników zawęziła grupę porównywalnych gospodarek do 96 państw świata, pozostających na zróżnicowanym poziomie rozwojowym.

Poziom rozwoju oceniono na podstawie dochodu narodowego brutto na mieszkańca według parytetu siły nabywczej w 2011 r. Dochód ten stanowił podstawę porównań poszczególnych krajów oraz podziału analizowanych państw na 4 grupy o dochodzie: niskim, średnim niższym, średnim wyższym i wysokim. Granice grup wyznaczono na poziomie dochodu na mieszkańca 10 tys., 20 tys. i 30 tys. dolarów. W ten sposób otrzymano grupy o liczebnościach odpowiednio: 42, 20, 12 i 22 państwa.

Za podstawowy wskaźnik oceny nierówności dochodowych przyjęto współczynnik Giniego, zawierający się w przedziale 0–100. Stanowił on wyjściowy wyznacznik skali dysproporcji występujących w ramach gospodarek państw świata o zróżnicowanym poziomie rozwoju.

Zróżnicowanie płci w zakresie zaangażowania w sektorach rolnictwa, przemysłu i usług oceniono z wykorzystaniem udziału procentowego, a także łącznie dla wszystkich sektorów na podstawie miary zróżnicowania struktur Karola Kukuły w postaci:

$$v = \frac{\sum_{i=1}^k |\alpha_i - \beta_i|}{2} \quad (1)$$

⁵ Bank Światowy, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.3, 2.9 (dostęp: 12.05.2013).

gdzie:

α, β – udział w strukturze zatrudnienia odpowiednio kobiet i mężczyzn,
 $i = 1, \dots, k$ ($k = 3$) – poszczególne sektory działalności gospodarczej (rolnictwo, przemysł, usługi).

Miara ta przyjmuje wartość 0 w sytuacji braku różnic w trójsektorowym rozkładzie zatrudnienia osób o różnej płci i wzrasta do maksymalnego poziomu 100 w sytuacji narastających dysproporcji.

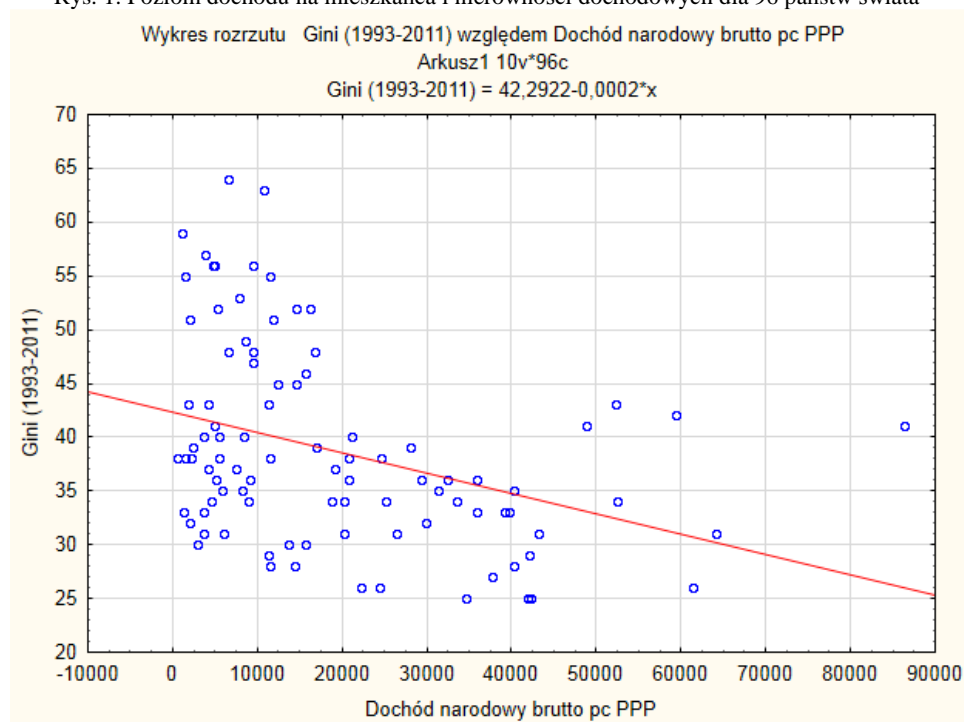
Występowanie współzależności analizowanych zjawisk ekonomicznych weryfikowano z wykorzystaniem współczynników korelacji wraz z oceną ich statystycznej istotności na poziomie $\alpha = 0,05$.

2. WYNIKI ANALIZ

Uwzględnienie państw świata pozostających na odmiennych etapach rozwoju społeczno-gospodarczego zwraca uwagę na różnorodność problemów strukturalnych, z jakimi muszą się one zmierzyć. W badanej grupie znaczne są wyjściowe dysproporcje w poziomie uzyskiwanego dochodu na mieszkańca, przy zmienności rzędu 93%. Najwyższy poziom dochodu odnotowano w Katarze (86 440 dolarów), najniższy zaś w Liberii (540 dolarów). Wyraźnie zaznacza się koncentracja gospodarek w grupie o najniższych poziomach dochodu. Średni dochód na mieszkańca dla wszystkich 96 państw wyniósł 18 593,02 dolarów, mediana dochodu zaś to 11 705 dolarów. Znacznie wyższe dysproporcje dochodowe występują więc pomiędzy państwami bogatszymi, które w zróżnicowanym zakresie rozwijają także model gospodarki opartej na wiedzy.

Znaczące różnice występują również pomiędzy skalą nierówności dochodowych w poszczególnych państwach. Największe dysproporcje mierzone współczynnikiem Giniego zaobserwowano w Namibii (64), najmniejsze zaś w Danii, Szwecji i Japonii (25). Dostrzec można koncentrację państw o największych dysproporcjach dochodowych w grupie krajów najuboższych. Porównanie średniej miary nierówności w poszczególnych grupach państw wskazuje na ich ograniczanie wraz z rosnącą zamożnością (tab. 1). Potwierdza to wartość współczynnika korelacji pomiędzy wskaźnikiem Giniego i dochodem na mieszkańca dla wszystkich analizowanych gospodarek, który przyjął ujemną wartość i okazał się statystycznie istotny (tab. 1, rys. 1). Można więc wnioskować, że ogólny poziom nierówności dochodowych maleje wraz z rosnącym dobrobytem. Zależności te umiejscawiają współczesną gospodarkę światową na opadającym fragmencie krzywej Kuzneta lub wręcz sugerują występowanie zależności o kształcie litery L z typowym logarytmicznym przebiegiem zjawisk egalitaryzacji dochodów wewnątrz krajowych wraz z rosnącym dochodem na mieszkańca.

Rys. 1. Poziom dochodu na mieszkańca i nierówności dochodowych dla 96 państw świata



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Światowego, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.9 (dostęp: 12.05.2013).

Tabela 1. Dochód na mieszkańca i nierówności dochodowe w grupach państw o zróżnicowanej zamożności

	Ogółem	Grupa I	Grupa II	Grupa III	Grupa IV
Średni dochód	18 593,02	4935,95	14 486,5	24 384,17	45 240
Średni Gini	38,77	42,02	41,65	33,42	32,86
Korelacja	-0,3564	Nieistotna	Nieistotna	Nieistotna	Nieistotna

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Światowego, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.9 (dostęp: 12.05.2013).

Odmiennosc charakterystyk strukturalnych poszczególnych państw świata odzwierciedlona jest także w zróżnicowaniach rozwoju sektorów aktywności gospodarczej. Zmiany skali zaangażowania siły roboczej są zgodne z koncepcjami trójsektorowymi. Wraz z przechodzeniem do grup o coraz wyższym poziomie dochodu na mieszkańca maleje znaczenie sektora rolnictwa dla zatrudnienia, rośnie, a następnie zmniejsza się rola sektora przemysłu i trwale wzrasta udział sektora usług w zatrudnieniu. Tendencje te dostrzegalne są w analizie zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn (tab. 2).

Tabela 2. Odsetek zatrudnionych w trzech sektorach w 96 państwach świata

Sektor	Płeć	Ogółem	Grupa I	Grupa II	Grupa III	Grupa IV
Rolnictwo	Mężczyźni	21,21	36,43	16,65	7,92	3,55
	Kobiety	20,06	37,12	12,85	6,17	1,64
	Różnica	1,15	0,69	3,8	1,75	1,91
Przemysł	Mężczyźni	27,81	21,12	31,8	37,17	31,86
	Kobiety	12,86	12,02	16,5	16,17	9,36
	Różnica	14,95	9,10	15,3	21	22,5
Usługi	Mężczyźni	49,99	40,81	51,3	54,75	63,73
	Kobiety	65,91	48,98	69,86	77,83	88,14
	Różnica	15,92	8,17	18,55	23,08	24,41

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Światowego, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.3 (dostęp: 12.05.2013).

Pomimo podobieństwa kierunków transformacji należy zauważyć występowanie znacznych dysproporcji pomiędzy skalą zaangażowania kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach. Relatywnie najmniejsze dysproporcje obserwuje się w rolnictwie, w którym zatrudnienie znajduje około 21% pracujących mężczyzn i 20% kobiet. Wśród państw najuboższych w sektorze tym zatrudnionych jest minimalnie wyższy odsetek pracujących kobiet. Wraz ze wzrostem zamożności początkowo szybciej zmniejsza się udział zaangażowanych kobiet. W drugiej grupie państw odsetek zatrudnionych mężczyzn w rolnictwie jest o niemal 4 pkt proc. wyższy. Wśród państw najbogatszych różnice te są mniejsze i wynoszą około 2 pkt proc., jednak oznacza to dwukrotnie większy odsetek pracujących w rolnictwie mężczyzn niż kobiet.

W sektorze przemysłu odsetek pracujących mężczyzn jest około dwukrotnie wyższy niż kobiet. Różnice sięgają 15 pkt proc. dla wszystkich analizowanych państw świata. Dysproporcje te dodatkowo narastają wraz z przechodzeniem do grup krajów o wyższym poziomie zamożności z około 9 pkt proc. do niemal 23 pkt proc. Zmniejszenie odsetka pracujących kobiet obserwuje się już w porównaniu drugiej i trzeciej grupy państw, podczas gdy zaangażowanie mężczyzn w przemyśle wzrasta między tymi grupami o ponad 5 pkt proc. Industrializacja stwarza więc miejsca pracy przede wszystkim dla mężczyzn.

Największe dysproporcje w zaangażowaniu osób obu płci występują jednak w sektorze usług i sięgają 16 pkt proc., przy czym sektor trzeci to sektor typowo sfeminizowany. Odsetek zatrudnionych kobiet wzrasta tu z 49% w państwach najuboższych do 88% w krajach o najwyższym poziomie dobrobytu. Relacje te dla mężczyzn wynoszą odpowiednio 41% i 64%. Wraz z zamożnością wzrastają również różnice w zaangażowaniu w usługach kobiet i mężczyzn – z 8 pkt proc. w pierwszej grupie państw do 23 pkt proc. w grupie czwartej.

Porównania te wskazują na występowanie zjawiska rosnących dysproporcji zatrudnienia płci wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym państw świata, które w szczególności dostrzegalne są w ramach sektora usług. Zjawisko takie może budzić niepokój ze względu na zanikanie wraz z postępowaniem znaczenia różnic biologicznych między kobietami i mężczyznami. Jak wskazuje Magdalena Pokrzywa dysproporcje te mogą znaleźć wyjaśnienie w istniejących współcześnie stereotypach płci, które odnoszą się głównie do ról społecznych i opierają na społecznie i kulturowo utrwalonym przekonaniu o właściwym dla kobiet i mężczyzn sposobie funkcjonowania w określonych sytuacjach społecznych oraz cechach posiadanych przez kobiety i mężczyzn. Stereotypy te występują również w go-

spodarkach o zaawansowanych przekształceniach w kierunku gospodarki opartej na wiedzy oraz społeczeństwa informacyjnego i opisują kobiety jako mniej odpowiednie, mniej kompetentne lub mniej zainteresowane dziedzinami technologicznymi. Efekty takich stereotypów dostrzegane są na rynku pracy i mają również wymiar materialny⁶. Jak wskazują analizy prowadzone przez Bank Światowy, różnice płacowe i wydajnościowe występujące pomiędzy osobami odmiennej płci zmniejszyłyby się znacznie, gdyby zostały zlikwidowane różnice w zawodowej i sektorowo-branżowej dystrybucji zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Ograniczenie barier dyskryminujących pracę kobiet w określonych sektorach i zawodach w niektórych krajach zwiększyłyby produktywność pracy o ponad 25%⁷.

Sformułowany wniosek o rosnących dysproporcjach płci w sektorowej dystrybucji siły roboczej wraz z rosnącym dobrobytem potwierdza dalsza analiza (rys. 2, tab. 3). Łączna ocena zróżnicowania struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn przeprowadzona na podstawie miary Kukuły wskazuje, że różnice te wzrastają z 20,6 w grupie pierwszej do 24,4 w czwartej grupie państw, a liczby te można interpretować jako średnie różnice odsetka pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach. Ponadto korelacja pomiędzy zróżnicowaniem struktur zatrudnienia kobiet i mężczyzn a poziomem dochodu na mieszkańca dla wszystkich państw świata okazała się istotna statystycznie i dodatnia. Oznacza to więc występowanie wzrastających dysproporcji płci wraz ze wzrostem zamożności.

Tabela 3. Dochód na mieszkańca i zróżnicowanie struktur zatrudnienia kobiet i mężczyzn w grupach państw o zróżnicowanej zamożności

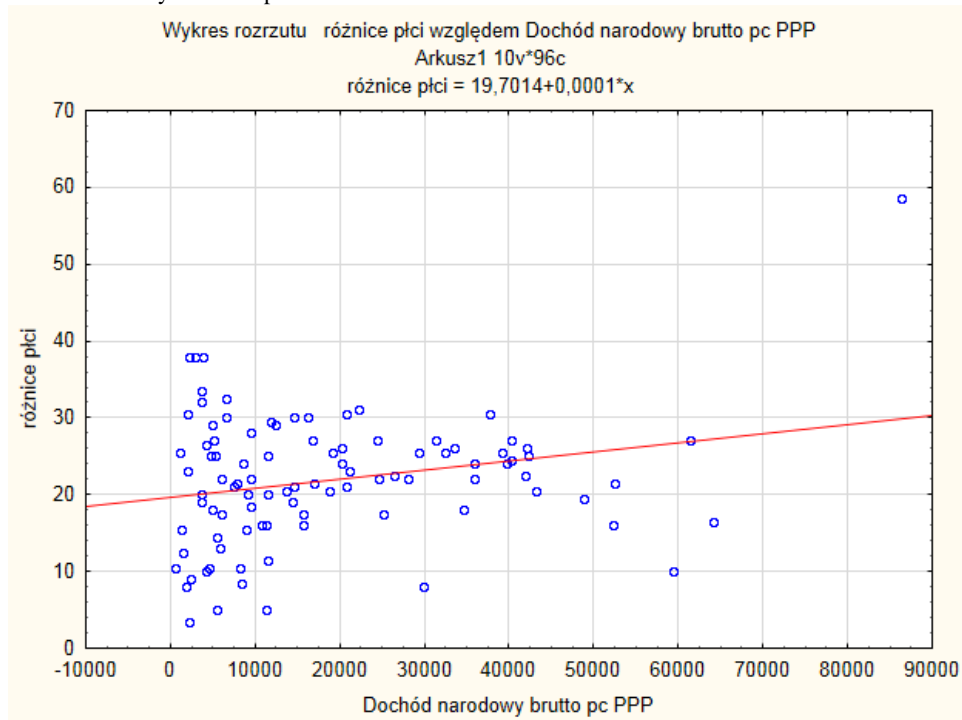
	Ogółem	Grupa I	Grupa II	Grupa III	Grupa IV
Średni dochód	18 593,02	4935,95	14 486,5	24 384,17	45 240
Średnie dysproporcje płci	21,89	20,57	21,18	23,08	24,41
Korelacja	0,2434	Nieistotna	Nieistotna	Nieistotna	Nieistotna

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Światowego, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.3 (dostęp: 12.05.2013).

⁶ M. Pokrzywa, *op. cit.*, s. 155, 156, 158.

⁷ *World Development Report 2012. Gender Equality and Development*, The World Bank, Washington DC 2011, s. 207.

Rys. 2. Poziom dochodu na mieszkańca i zróżnicowanie struktur zatrudnienia kobiet i mężczyzn dla 96 państw świata



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Banku Światowego, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.3 (dostęp: 12.05.2013).

Interesująca jest wyróżniająca się pozycja Kataru, który będąc państwem o najwyższym średnim dochodzie, jest jednocześnie gospodarką o najwyższych dysproporcjach w strukturze zatrudnienia osób o różnej płci (miara Kukuły przyjmuje wartość 58,5 wobec średniej 21,9 i mediany 22). W tym naftowym emiracie kobiety zaangażowane są właściwie wyłącznie w sferze usług (96% pracujących kobiet). Znaczne zróżnicowanie dystrybucji pracy kobiet i mężczyzn odnotowuje się także w ubogich krajach, takich jak arabski Jemen i Pakistan czy środkowoamerykański Honduras (miara Kukuły na poziomie 38). W islamskich Jemenie i Pakistanie kobiety zatrudnione są głównie w rolnictwie, które pozostaje ważnym obszarem gospodarki tych państw. W Hondurasie w sektorze rolnictwa dominują mężczyźni, podczas gdy podstawowym obszarem zatrudnienia kobiet są usługi. Sytuacja ta zwraca uwagę na wpływ rozwiązań instytucjonalnych na status kobiet w społeczeństwie.

Pozycja na rynku pracy jest często odzwierciedleniem szerszej marginalizacji kobiet i ograniczenia wielu ich praw. Ważne znaczenie dla równoprawnego zatrudnienia kobiet odgrywają kultura, religia, system sprawowania władzy czy doświadczenia historyczne danego społeczeństwa, a także realizowana przez państwo polityka społeczna. Bank Światowy wśród najistotniejszych czynników ograniczających równość płci wskazuje: sposób

wykorzystania czasu, dostęp do zasobów, kredytów i inne błędy rynków oraz bariery instytucjonalne (formalne i nieformalne)⁸.

Samo uczestnictwo w pracy zawodowej jest silnie warunkowane przez płeć i związane z nią role społeczne. Według raportu OECD na całym świecie wskaźnik zatrudnienia kobiet zależy od liczby i wieku posiadanych dzieci⁹. Aktywność zawodową kobiet ogranicza m.in. brak systemu opieki nad dziećmi. Co więcej, raport unijny wskazuje, że zjawiska recesyjne w większym stopniu dotyczą kobiet niż mężczyzn, gdyż częściej pracują one na stanowiskach bardziej zagrożonych, w tym w niepełnym wymiarze godzin czy w ramach umów na czas określony, które nie gwarantują pewności zatrudnienia¹⁰. Rozwiązania prawne upowszechniane w krajach najwyżej rozwiniętych, a ukierunkowane na ochronę socjalną kobiet często odnoszą skutki utrwalające dysproporcje płci. Podnosząc koszty zatrudnienia kobiet dla pracodawców, sprawiają, że stają się one mniej atrakcyjne na rynku pracy, a w efekcie rzadziej zatrudniane, zatrudniane na mniej korzystnych warunkach i częściej zwalniane. Niedoskonałość, a często brak możliwości skorzystania z rozwiązań pozwalających godzić obowiązki rodzinne i zawodowe kobiet często wymuszają ich przesunięcie do sfery bierności zawodowej.

Niewątpliwie jednak sytuacja kobiet na rynku pracy wynika również z mentalności samych kobiet. Istniejące stereotypy płci warunkują nie tylko postawy mężczyzn wobec kobiet, ale i samostrzeżenie oraz życiowe wybory kobiet. Stereotypy płci mogą także częściowo wyjaśniać międzysektorowe różnice w dystrybucji siły roboczej. Feminizacja sektora usług rosnąca wraz z poziomem dobrobytu wskazuje, że kobiety wciąż częściej są zatrudniane w zawodach o charakterze opiekuńczym i wymagającym budowania więzi emocjonalnej oraz relacji międzyosobowych. Niestety często są to również zajęcia niżej opłacane. Ponadto zjawiska segregacji poziomej, warunkującej dostęp do specyficznych zawodów współlistnieją z segregacją w wymiarze pionowym, która ogranicza możliwości awansu i rozwoju zawodowego kobiet. Wiele ze wskazanych czynników wzajemnie się nakładają, warunkując rzeczywisty rozkład międzysektorowego zaangażowania pracowników różnej płci.

3. PODSUMOWANIE

Przedstawione w opracowaniu wyniki analiz trójsektorowej struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn oparte na statystykach opisujących gospodarki państw świata, pozostających na zróżnicowanym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego zaprzeczają postawioną na początku rozważań hipotezę o minimalizacji różnic powstających na tle odmierności płci. Wręcz przeciwnie – dysproporcje w sektorowej dystrybucji siły roboczej rosną wraz z przechodzeniem do wyższego poziomu dobrobytu. Zjawisko to jest obserwowane mimo ogólnej tendencji do zmniejszania się wewnątrz krajowych nierówności społecznych postrzeganych w aspekcie dochodowym.

Sytuacja ta wskazywać może na wciąż nieznaczne zaawansowanie rozwoju modelu gospodarki opartej na wiedzy, w której o zatrudnialności decydują przymioty intelektualne. Kobiety, które w najbardziej rozwiniętych krajach świata często są lepiej wykształco-

⁸ *World Development Report 2012...*, s. 17–18.

⁹ M. Rękas, *Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010/16., s. 325.

¹⁰ *Ibidem*, s. 326.

ne niż mężczyźni, pozostają jednak grupą o ograniczonej dostępności do wykonywania wielu zawodów i o trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Dysproporcje te mogą być wynikiem występującej dyskryminacji, w tym segregacji o charakterze poziomym.

Silne dysproporcje w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn są szczególnie wyraźne w krajach najzamożniejszych, o rozbudowanym systemie opiekuńczym. Wdrażane rozwiązania instytucjonalne mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony dla kobiet. Dostrzegają one odmienną rolę męskich i żeńskich ról społecznych oraz predyspozycji biologicznych. Stąd też niejako utrwalają istniejące stereotypy płci i zwiększają dysproporcje w branżowej strukturze zaangażowania siły roboczej. W efekcie dla potencjalnych pracodawców oferowany przez kobiety wysoki poziom kapitału ludzkiego okazuje się mniej atrakcyjny wobec wysokiego prawdopodobieństwa dłuższej absencji w pracy związanej z odgrywaniem ról rodzicielskich. Świadczy to zarówno o utrzymywaniu się tradycyjnego modelu relacji społecznych związanych z życiem rodzinnym, jak i krótkookresowego podejścia przedsiębiorców do realizowanej działalności gospodarczej. Wynikać to może więc z nakładania się kulturowych stereotypów płci, jak i wyników rachunku ekonomicznego pracodawców prowadzonego dla krótkich horyzontów czasowych i pozostającego pod wpływem rozwiązań prawnych generujących dodatkowe koszty w sytuacji zatrudnienia kobiet.

W wielu gospodarkach pozostających w kręgu kultury pozaeuropejskiej, w tym przede wszystkim arabskiej o podstawach islamskich, społeczna rola kobiet pozostaje ograniczona do obowiązków domowych. Rzadkim zjawiskiem jest zawodowe zatrudnienie kobiet, a jeśli jest ono podejmowane, to jedynie w ograniczonym spektrum działalności gospodarczych. Z kolei w licznych najuboższych państwach świata praca kobiet jest realizowana ze względu na przymus biologiczny zapewnienia przetrwania rodzinie. W takich sytuacjach, niezależnie od możliwości psychofizycznych, kobiety i mężczyźni wykonują podobne zajęcia.

Zaobserwowane w przekroju analizowanych państw świata różnice w zaangażowaniu siły roboczej odmiennych płci są związane przede wszystkim z feminizacją sektora usług, który zyskuje na znaczeniu w gospodarkach państw o najwyższym poziomie dobrobytu. Wcześniejszy etap uprzemysłowienia wiąże się natomiast z zatrudnianiem w większym stopniu mężczyzn. Tradycyjnie różnice te można częściowo uzasadnić predyspozycjami fizycznymi osób różnej płci. Współcześnie jednak chodzi raczej o różnice o charakterze emocjonalnym i dysproporcje kreowane w procesie socjalizacji przypisujące kobietom role opiekuńcze i wychowawcze oraz cechy, takie jak empatia, współczucie czy wrażliwość.

Zwracając uwagę na wysoki odsetek pracujących kobiet zaangażowanych w sektorze usług, należy dostrzec znaczny udział sektora publicznego w realizacji świadczeń usługowych. Jego funkcjonowanie często w mniejszym zakresie oparte jest na rachunku ekonomicznym, a ukierunkowane na realizację celów społecznych. Jednocześnie zatrudnienie w wielu zawodach usługowych w ramach sektora publicznego wiąże się z relatywnie niskim opłaceniem pracy, pozostaje więc zajęciem mało konkurencyjnym. Wydaje się jednak, że sytuacja ta będzie stopniowo się zmieniać wraz z zapotrzebowaniem i przeobrażeniami społeczno-demograficznymi.

LITERATURA

- [1] Bank Światowy, WDI2013, <http://wdi.worldbank.org/tables>, tab. 1.1, 2.3, 2.9 (dostęp: 12.05.2013).
- [2] Frąckowiak-Sochańska M., *(Post)feminizm – dyskurs egalitarny czy narzędzie generowania nierówności? Spór o obszary (nie)równości płci*, [w:] *Spór o społeczne znaczenie społecznych nierówności*, red. K. Podemski, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.
- [3] Pokrzywa M., *Płeć kulturowa a technologie informacyjne i komunikacyjne*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Społeczeństwo informacyjne – stan i perspektywy rozwoju*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011/22.
- [4] Rękas M., *Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010/16.
- [5] *World Development Report 2012. Gender Equality and Development*, The World Bank, Washington DC 2011.
- [6] Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Istota nierówności w procesie rozwoju – podejście instytucjonalne*, [w:] *Współczesne wymiary nierówności w procesie globalizacji*, red. E. Okoń-Horodyńska, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.

WORLD DISPARITIES IN SECTORAL STRUCTURE OF EMPLOYMENT BETWEEN MEN AND WOMEN

Processes of globalisation accelerate structural changes that create postindustrial economies based on knowledge where service relations dominate. They also influence changes in social relations that specify position on a labour market of persons of different genders and modify spheres of existence of modern social inequalities.

Concerning the changes, the study presents research about differences in three-sectoral structure of employment between women and men that exist in economies of countries around the world. There is taken an analysis of the differences between groups of countries that are characterized by different level of socio-economic development, which is specified by level of gross national income per capita. There is verified a thesis that disparities between different genders are diminishing concerning engagement in sectors of agriculture, industry and services along with growing level of welfare. This direction of changes would be derived from growing importance of intellectual features of potential employees and their knowledge for possibilities of employment. This would suggest diminishing gender stereotypes and cultural differences in perceiving social roles of women and men.

The presented results indicate, however, growing disparities in the sphere of employment between women and men along with growing level of income per capita. The data prove high feminization of service sector and creation of industrial workplaces that are favourable for men. The results suggest still low level of development of knowledge based economies, domination of gender stereotypes. They also indicate creation of new lines of social division and deforming character of social policy influence.

Keywords: structure of employment, gender, economic sectors

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.42

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Witold CZUDEĆ¹

KONKURENCYJNOŚĆ WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO NA TLE INNYCH REGIONÓW POLSKI WSCHODNIEJ

W artykule podjęto problem konkurencyjności regionów, w tym zwłaszcza konkurencji międzyregionalnej, oraz dokonano analizy konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw Polski Wschodniej (rozumianych zgodnie z nomenklaturą Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej województwami: warmińsko-mazurskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim). Ocenę konkurencyjności badano przy użyciu metody rangowania. Pojęcie konkurencyjności definiowane jest przez wielu autorów jednak najczęściej w odniesieniu do przedsiębiorstw.

Konkurencyjności regionów jako pojęcie ekonomiczne funkcjonuje relatywnie od niedawna, w związku z czym nie sprzyja to jednoznaczemu jej definiowaniu, a tym bardziej określeniu jej mierników. Na potrzeby niniejszej pracy badano konkurencyjność regionów na podstawie kilkunastu mierników charakteryzujących różne aspekty poziomu rozwoju gospodarczego. Wśród tych mierników były między innymi PKB *per capita*, nakłady na badania i rozwój, liczba przedsiębiorstw ponoszących nakłady na działalność innowacyjną oraz atrakcyjność inwestycyjna województw. W przeprowadzonej analizie konkurencyjności regionów wykazano, że PKB *per capita* nie jest czynnikiem decydującym o pozycji konkurencyjnej województwa podkarpackiego. Oznacza to, że region może mieć wysoki poziom wskaźnika konkurencyjności mimo niskiego wskaźnika PKB na osobę. Za słuszością takiej tezy przemawia przykład województwa podkarpackiego, które jest liderem pod względem nakładów własnych w sektorze przedsiębiorstw na działalność badawczo-rozwojową, a także w liczbie przedsiębiorstw przemysłowych, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej. Jest to przy tym region charakteryzujący się jednym z najniższych wskaźników PKB na 1 mieszkańca.

Słowa kluczowe: konkurencyjność regionów, regiony Polski Wschodniej, województwo podkarpackie, metoda rangowania, regiony peryferyjne

1. WPROWADZENIE

Do regionów Polski Wschodniej należą województwa: podkarpackie, warmińsko-mazurskie, lubelskie, podlaskie i świętokrzyskie. Wszystkie te regiony zaliczają się do tak zwanych regionów peryferyjnych pod względem gospodarczym. Jako główne cechy peryferyjności Tadeusz Kudłacz wymienia między innymi²:

1. niski poziom produktu krajowego brutto (PKB) na jednego mieszkańca;

¹ Mgr Witold Czudec, doktorant Wydziału Ekonomicznego, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, e-mail: witold.czudec@live.umcs.edu.pl

² T. Kudłacz, *Analiza pięciu strategii regionalnych województw Polski wschodniej i problemów stykowych pomiędzy województwami Polski wschodniej z innymi regionami*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_regionalny/strategia_rozwoju_polski_wschodniej_do_2020/zespol_ds_strategii/Documents/Analiza_5_strategii_regionalnych_kudlacz.pdf (dostęp: 11.03.2010).

2. niekorzystną strukturę zatrudnienia;
3. niską innowacyjność gospodarki;
4. niską atrakcyjność inwestycyjną.

Aby przyspieszyć procesy rozwojowe tych obszarów, w latach 2007–2013 dedykowano dla nich Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej, którego celem było „Przyspieszenie tempa rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej w zgodzie z zasadą zrównoważonego rozwoju”³. Również w najbliższej perspektywie finansowania z Funduszy Europejskich 2014–2020 przewidziany jest program operacyjny zwiększający skuteczność polityki rozwojowej tych województw.

Mając to na uwadze, w artykule podjęto próbę scharakteryzowania czynników decydujących o poziomie konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych regionów Polski Wschodniej. Na podstawie przyjętych czynników przygotowano ranking konkurencyjności województw Polski Wschodniej. Analizę przedstawionego problemu przeprowadzono z wykorzystaniem danych liczbowych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (Bank Danych Lokalnych, Regiony Polski). Wykorzystano także dane liczbowe publikowane przez Europejski Urząd Statystyczny.

Analizę konkurencyjności regionów przeprowadzono przy użyciu metody unitaryzacji zerowej, dzięki czemu uzyskano normalizację cech diagnostycznych. Konkurencyjność regionów badano w ujęciu dynamicznym, czyli w latach 2006 i 2011. Metoda unitaryzacji zerowej należy do grupy metod wielowymiarowej analizy statystycznej, które coraz częściej znajdują zastosowanie w badaniach realizowanych na potrzeby gospodarki⁴. Efektem normalizacji mierników liczbowych jest uzyskanie dla nich wartości zawierającej się w przedziale domkniętym $< 0;1 >$. Zdecydowano się na zastosowanie tej metody ze względu na:

1. ujednoczenie charakteru zmiennych i ujednoczenie ich zakresu do przedziału $< 0;1 >$ dzięki wykorzystaniu odpowiednich wzorów;
2. możliwości sprowadzenia zmiennych o różnych zakresach do wzajemnej porównywalności;
3. wyeliminowanie wartości ujemnych.

Standaryzacji dokonano za pomocą wzorów:

dla stymulant:

$$z_i = \frac{x_i - \min x_i}{R(X_i)}, \quad (1)$$

dla destymulanty:

$$z_i = \frac{\max x_i - x_i}{R(X_i)}, \quad (2)$$

³ Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.

⁴ A. Walenia, Zastosowanie metody statystycznej unitaryzacji zerowej do oceny możliwości absorpcji środków Unii Europejskiej przez sektor samorządowy Podkarpacia, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2009/91.

gdzie:

z_i – zmienna po znormalizowaniu,

x_i – wartość zmiennej,

$\min x_i$ – minimalna wartość zmiennej,

$\max x_i$ – maksymalna wartość zmiennej,

$R(X_i)$ – różnica pomiędzy wartością maksymalną i minimalną zmiennej.

2. PROBLEM KONKURENCYJNOŚCI REGIONÓW W ŚWIETLE LITERATURY

Jak zauważa Obrębski: „konkurencyjność regionalna jako kategoria ekonomiczna jest relatywnie młoda, co nie sprzyja jednoznacznej jej definicji ani też jednoznacznemu określeniu mierników”⁵. W literaturze przedmiotu istnieje wiele definicji konkurencyjności, jednak większość z nich odnosi się do przedsiębiorstw. Najogólniej mówiąc, konkurencyjność jest to proces, w którym podmioty na rynku dążą do realizacji swoich interesów, przedstawiając oferty korzystniejsze niż konkurencja. Michael Porter, ojciec teorii konkurencyjności, choć w swoim dziele *The Competitive Advantage of Nations* opisuje procesy konkurencyjności, to nie definiuje konkretnie tego zjawiska. Rozwój teorii oraz badania nad konkurencyjnością gospodarki prowadzą do bardziej kompleksowego ujęcia tego tematu – zmierzają do jego badania w skali makroekonomicznej, a nawet globalnej. Pojęcie „konkurencyjność” odnosi się również do gospodarki jako układu terytorialnego, definiując je przykładowo jako „zdolność do długotrwałego i efektywnego wzrostu w warunkach gospodarki otwartej, przy czym zachodzące w niej zmiany strukturalne powinny być zgodne z tendencjami obserwowanymi w gospodarce światowej”⁶. Jak zauważa Surówka: „konkurować mogą ze sobą nie tylko przedsiębiorstwa, ale również województwa, powiaty i gminy. Aby województwo było konkurencyjne, powinno wzbudzać zainteresowanie wśród potencjalnych klientów, którymi mogą być mieszkańcy, inwestorzy, turyści, wczasowicze, osoby zainteresowane zmianą miejsca zamieszkania”⁷. O konkurencyjności regionu decydują: postęp technologiczny, innowacje (zarówno krajowe, jak i zagraniczne; publiczne i prywatne), systemy zarządzania oraz korzyści skali⁸. Szczególne znaczenie zyskują dostęp i poziom kształcenia oraz technika, które odzwierciedlają poziom konkurencyjności technologicznej.

W dokumentach Komisji Europejskiej, jak również innych organów Unii Europejskiej konkurencyjność regionu oznacza podnoszenie jego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Jak pisze Pietrzyk, szósty okresowy raport Komisji Europejskiej określa

⁵ M. Obrębski, *Mierniki rozwoju regionalnego*, [w:] *Metody oceny rozwoju regionalnego*, red. Strahl D., Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006.

⁶ W. Bieńkowski, *Reaganomika i jej wpływ na konkurencyjność gospodarki amerykańskiej*, PWN, Warszawa 1995.

⁷ A. Surówka, *Badanie zróżnicowania województw pod względem konkurencyjności*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego”, Rzeszów 2007.

⁸ A. Olesiuk, *Konkurencyjność regionów a parki technologiczne i klastry przemysłowe*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Warszawa 2009.

to pojęcie jako „zdolność regionów, wystawionych na konkurencję międzynarodową do osiągnięcia relatywnie wysokiego poziomu dochodów i zatrudnienia”⁹.

Regionalna polityka konkurencyjności polega na aktywizacji czynników wewnątrz regionu, czyli szczególnych cech wyróżniających dany region spośród sąsiednich obszarów terytorialnych. Czynniki te mogą, często przy pomocy zewnętrznego wsparcia – zwłaszcza finansowego – determinować budowę potencjału konkurencyjnego regionu, decydując o jego poziomie atrakcyjności. Do takich czynników można zaliczyć¹⁰:

1. strukturę gospodarki, w której wyróżniają się gałęzie i przedsiębiorstwa zdolne do wewnątrz krajowej i międzynarodowej rywalizacji z konkurentami. Dzięki nie tylko specjalizacji produkcji, ale również usług możliwy jest rozwój regionu na podstawie teorii produktu podstawowego;
2. inwestycje – bez względu na źródło ich pochodzenia, z którymi konkurencyjność regionu jest bezpośrednio powiązana i są zależne od siebie; wzrost inwestycji podnosi konkurencyjność, która przyciąga nowe inwestycje;
3. infrastrukturę techniczną – ze szczególnym uwzględnieniem infrastruktury telekomunikacyjnej i informatycznej, która wspomaga pozyskiwanie, przetwarzanie i przekazywanie informacji w coraz krótszym czasie;
4. infrastrukturę społeczną – czyli system edukacji, ochronę zdrowia, pomoc społeczną i inne. Wpływa ona na jakość zasobów siły roboczej w regionie;
5. działalność badawczo-rozwojową (B + R) – czyli występujące w danym obszarze placówki naukowo-badawcze, jednostki badawczo-rozwojowe, szkoły wyższe itp., które sprzyjają powstawaniu innowacji;
6. środowisko naturalne regionu – przyjazne zamieszkaniu, pracy i odpoczynkowi. Działania samorządu powinny być nakierowane na proekologiczne przedsięwzięcia, chroniące dobro naturalne;
7. instytucje okołobiznesowe – inkubatory przedsiębiorczości, klastry, izby gospodarcze, agencje rozwoju regionalnego, fundusze doradczeniowe itp., które działają pośrednio na wymienione czynniki, wzmacniając ich oddziaływanie.

3. ANALIZA POZIOMU KONKURENCYJNOŚCI REGIONÓW

Istnieje wiele metod i mierników poziomu konkurencyjności regionów, mierzących między innymi jego innowacyjność, poziom życia mieszkańców oraz atrakcyjność dla inwestorów. Na potrzeby niniejszego artykułu wybrano trzynaście cech, które zdaniem autora opisują poziom konkurencyjności regionu w ujęciu gospodarczym. Są to:

1. Wartość nakładów inwestycyjnych ogółem (tys. zł);
2. Nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca (zł);
3. Nakłady na B + R *per capita* (mln zł);
4. Przedsiębiorstwa przemysłowe, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej (% ogółu przedsiębiorstw);
5. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż rok (% ludności aktywnej zawodowo);
6. Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową ogółem (jd);

⁹ I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, PWN, Warszawa 2000.

¹⁰ A. Olesiuk, *op. cit.*

7. Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową w sektorze przedsiębiorstw (jd);
8. Zatrudnieni w B + R ogółem (EPC);
9. Zatrudnieni w B + R w sektorze przedsiębiorstw (EPC);
10. Nakłady własne w sektorze przedsiębiorstw na działalność B+R (tys. zł.);
11. PKB *per capita* (zł);
12. Przedsiębiorstwa, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną (% przedsiębiorstw w przemyśle);
13. Atrakcyjność inwestycyjna województwa.

Spośród wymienionych czynników charakteryzujących konkurencyjność regionu można wyróżnić dwie grupy. Jedną to stymulanty konkurencyjności – są to zmienne, dla których wysokie wartości powodują wzrost konkurencyjności regionu. Do grupy tej zaliczono dwanaście czynników. Drugą grupę to destymulanty – są to zmienne, dla których wyższa wartość oznacza pogorszenie pozycji konkurencyjnej regionu (z punktu widzenia ogólnej charakterystyki problematyki konkurencyjności wysokie wartości są niepożądane). W badanej grupie wskaźników oznaczono tylko jedną destymulantę. W tabeli 1 ukazano podział mierników ze względu na ich wpływ na konkurencyjność.

Tabela 1. Podział mierników według ich wpływu na konkurencyjność regionu

x ₁	PKB <i>per capita</i>	Stymulanta
x ₂	Wartość nakładów inwestycyjnych ogółem	Stymulanta
x ₃	Nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca	Stymulanta
x ₄	Nakłady na B + R <i>per capita</i>	Stymulanta
x ₅	Nakłady własne w sektorze przedsiębiorstw na działalność B + R	Stymulanta
x ₆	Przedsiębiorstwa przemysłowe, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej	Stymulanta
x ₇	Przedsiębiorstwa, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną	Stymulanta
x ₈	Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową ogółem	Stymulanta
x ₉	Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową w sektorze przedsiębiorstw	Stymulanta
x ₁₀	Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż rok	Destymulanta
x ₁₁	Zatrudnieni w B + R ogółem	Stymulanta
x ₁₂	Zatrudnieni w B + R w sektorze przedsiębiorstw	Stymulanta
x ₁₃	Atrakcyjność inwestycyjna województwa	stymulanta

Źródło: opracowanie własne

4. ANALIZA POZIOMU KONKURENCYJNOŚCI WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Ocenę poziomu konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle pozostałych regionów Polski Wschodniej podzielono na dwie części. Pierwsza z nich ukazuje wartości znormalizowane dla poszczególnych zmiennych, w drugiej dokonano podsumowania wartości wszystkich miar oraz na podstawie tego wyliczono ranking konkurencyjności. Dane pokazywane są dla roku 2006 i 2011 (o ile są już dostępne).

Najpopularniejszym wskaźnikiem makroekonomicznym wykorzystywanym w ocenie poziomu rozwoju gospodarczego, a zarazem ukazującym stan gospodarki regionu jest

PKB *per capita*, który przedstawiono w tabeli 2. Najaktualniejsze dane dotyczące tego wskaźników pochodzą z roku 2010.

Tabela 2. Produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca (x_1)

	x_1	
	2006	2010
Lubelskie	0,000	0,033
Podkarpackie	0,104	0,000
Podlaskie	0,688	0,637
Świętokrzyskie	1,000	1,000
Warmińsko-mazurskie	0,947	0,714

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

Województwo podkarpackie w tej kategorii obniżyło swoją pozycję z wartości 0,104 w roku 2006 do wartości 0,000 w roku 2010, co oznacza najgorszą pozycję ze wszystkich badanych województw (nastąpiła zamiana pozycji z województwem lubelskim). Liderem w tej kategorii w roku 2006 i 2010 było województwo świętokrzyskie.

W tabeli 3 zobrazowano wartości nakładów inwestycyjnych oraz nakładów na działalność badawczo-rozwojową.

Tabela 3. Wartość nakładów inwestycyjnych ogółem (x_2), nakłady inwestycyjne *per capita* (x_3), nakłady na działalność badawczo-rozwojową (B + R) *per capita* (x_4) oraz nakłady własne w sektorze przedsiębiorstw na działalność B + R (x_5)

	x_2		x_3		x_4		x_5	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2008	2011
Lubelskie	0,648	0,553	0,000	0,000	1,000	0,434	0,153	0,128
Podkarpackie	1,000	1,000	0,529	1,000	0,875	1,000	1,000	1,000
Podlaskie	0,203	0,000	0,764	0,432	0,514	0,031	0,217	0,023
Świętokrzyskie	0,000	0,028	0,149	0,316	0,000	0,000	0,171	0,031
Warmińsko-mazurskie	0,580	0,179	1,000	0,375	0,329	0,187	0,000	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

Jak wynika z tabeli 3, pod względem wartości nakładów inwestycyjnych oraz nakładów na działalność badawczo-rozwojową podkarpackie utrzymuje najwyższy wskaźnik wartości nakładów inwestycyjnych ogółem zarówno w roku 2006, jak i 2011 roku, przy czym różnica pomiędzy tym regionem a następnym w klasyfikacji pogłębiła się (w 2006 roku – 0,648 dla województwa lubelskiego, w 2011 roku – 0,553 dla tegoż samego regionu). Dla kategorii nakładów inwestycyjnych *per capita* w roku 2006 Podkarpackie zajmowało trzecią lokatę z współczynnikiem 0,529 (lider województwo warmińsko-mazurskie), w roku 2011 zaś osiągnęło pozycję dominującą (uzyskując dużą przewagę nad drugim w klasyfikacji województwem podlaskim – wskaźnik równy 0,432). Również w wypadku nakładów na B + R *per capita* województwo podkarpackie

odnotowało wzrost pozycji z drugiej w 2006 roku – 0,875 (na czele województwo lubelskie), na pierwszą w roku 2011 – drugie w klasyfikacji województwo lubelskie uzyskało wskaźnik 0,434. Utrzymana została pozycja lidera w kategorii nakładów własnych w sektorze przedsiębiorstw na działalność badawczo-rozwojową, przy czym różnica między regionem zajmującym drugie miejsce uległa powiększeniu (w 2008 – 0,217 dla Podlasia, w 2011 – 0,128 dla województwa lubelskiego). Jako rok porównawczy wykorzystano rok 2008 ze względu na brak danych dla lat wcześniejszych.

Ważnymi wyznacznikami poziomu konkurencyjności są wskaźniki dotyczące przedsiębiorstw, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej, oraz tych przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną. Wskaźniki dla tych kategorii przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Przedsiębiorstwa przemysłowe, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej (x_6), oraz przedsiębiorstwa, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną (x_7)

	x_6		x_7	
	2006	2011	2006	2011
Lubelskie	0,494	0,250	0,156	0,752
Podkarpackie	1,000	1,000	1,000	1,000
Podlaskie	0,798	0,222	0,000	0,310
Świętokrzyskie	0,371	0,000	0,056	0,349
Warmińsko-mazurskie	0,000	0,250	0,133	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

W kategorii przedsiębiorstw przemysłowych, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej, województwo podkarpackie utrzymało pozycję lidera, zwiększając dystans do drugiej pozycji (w 2006 roku było to województwo podlaskie z wynikiem 0,798, w roku 2011 – województwo warmińsko-mazurskie wspólnie z lubelskim, osiągając wskaźnik 0,250). Jednakże patrząc na kryterium ogółu przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną, widać tendencję odwrotną, czyli mimo utrzymania pozycji lidera następuje zwiększenie się liczby przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną w innych regionach niż Podkarpacie (w 2006 roku na drugim miejscu plasowało się województwo lubelskie – 0,156, w 2011 zaś to samo województwo osiągnęło wskaźnik 0,752).

Sytuację jednostek z działalnością badawczo-rozwojową zaprezentowano w tabeli 5.

Tabela 5. Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową ogółem (x_8) oraz jednostki z działalnością badawczo-rozwojową w sektorze przedsiębiorstw (x_9)

	x_8		x_9	
	2006	2011	2006	2011
Lubelskie	0,684	1,000	0,541	0,766
Podkarpackie	1,000	0,923	1,000	1,000
Podlaskie	0,132	0,115	0,108	0,000
Świętokrzyskie	0,053	0,000	0,162	0,064
Warmińsko-mazurskie	0,000	0,135	0,000	0,085

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

Województwo podkarpackie w roku 2006 było liderem pod względem liczby jednostek prowadzących działalność badawczo-rozwojową ogółem (na drugiej pozycji województwo lubelskie – 0,684). W 2011 roku utraciło pozycję lidera, ustępując miejsca regionowi lubelskiemu i z wynikiem 0,923 zajmowało drugą pozycję, mając znaczną przewagę nad trzecim w klasyfikacji województwem warmińsko-mazurskim (0,135). Jeśli rozpatrywać to zagadnienie jedynie dla sektora przedsiębiorstw, Podkarpacie zajmuje pozycję lidera (zarówno w roku 2006, jak i w 2011). Jednakże zmniejsza się różnica pomiędzy nim a województwem lubelskim, które w roku 2006 uzyskało miarę 0,541, w roku 2011 zaś już 0,766.

W tabeli 6 przedstawiono sytuację na rynku pracy w kontekście długotrwale bezrobotnych oraz osób zatrudnionych w działalności badawczo-rozwojowej. W kategorii bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy powyżej roku województwo podkarpackie zdecydowanie pogorszyło swoją pozycję w stosunku do większości obszarów Polski Wschodniej. Wskaźnik 0,490 w roku 2006 zapewniał pozycję w środkowej części tabeli (gdzie liderem było podlaskie, drugie zaś lubelskie ze wskaźnikiem 0,612), w roku 2011 zmaleł do zaledwie 0,077, co oznacza, że trudniejsza sytuacja bezrobotnych dłużej niż rok jest jedynie w warmińsko-mazurskim. W pozostałych regionach sytuacja tych osób jest dużo lepsza – najkorzystniejsza jest w lubelskim, a następnie świętokrzyskim (2011 rok – 0,923) oraz podlaskim (2011 – 0,846). Podczas analizy konkurencyjności regionu jako liczbę osób zatrudnionych w działalności badawczo-rozwojowej widać zdecydowany trend wzrostowy w województwie podkarpackim: z wartości wskaźnika 0,296 w roku 2006 do 0,750 w roku 2011, gdzie przewodzi zarówno w roku 2006, jak i 2011 województwo lubelskie. Warto zwrócić uwagę na niewielkie zmiany wzrostowe w pozostałych regionach. Ciekawie wygląda statystyka zatrudnienia w B + R w sektorze przedsiębiorstw. W tej kategorii województwo podkarpackie miało w 2006 roku przewagę w stosunku do innych obszarów (drugie było lubelskie ze wskaźnikiem 0,460), która została jeszcze powiększona w roku 2011 – następny region po Podkarpaciu – lubelskie – osiągnął wynik 0,137.

Tabela 6. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż rok (x_{10}), zatrudnieni w B + R ogółem (x_{11}) oraz zatrudnieni w B + R w sektorze przedsiębiorstw (x_{12})

	x_{10}		x_{11}		x_{12}	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Lubelskie	0,612	1,000	1,000	1,000	0,460	0,137
Podkarpackie	0,490	0,077	0,296	0,750	1,000	1,000
Podlaskie	1,000	0,846	0,212	0,294	0,044	0,102
Świętokrzyskie	0,347	0,923	0,000	0,000	0,158	0,079
Warmińsko-mazurskie	0,000	0,000	0,162	0,196	0,000	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

Ostatnią cechą diagnostyczną, jaką wybrano do analizy poziomu konkurencyjności województwa podkarpackiego, był wskaźnik syntetyczny atrakcyjności inwestycyjnej województw pochodzący z cyklicznych raportów Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową i Fundacji Konrada Adenauera *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski* z lat 2007 i 2012. Częściami składowymi tego wskaźnika są¹¹:

- dostępność transportowa;
- zasoby i koszty pracy;
- rynek zbytu;
- infrastruktura gospodarcza;
- infrastruktura społeczna;
- bezpieczeństwo powszechne;
- aktywność województw wobec inwestorów.

Tabela 7. Atrakcyjność inwestycyjna regionów

	x_{13}	
	2006	2011
Lubelskie	0,206	0,750
Podkarpackie	0,676	1,000
Podlaskie	0,000	0,000
Świętokrzyskie	0,412	0,375
Warmińsko-mazurskie	1,000	0,625

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

W tabeli 7 przedstawiono znormalizowany wskaźnik dla regionów Polski Wschodniej. Województwo podkarpackie w roku 2011 zwiększyło swoją atrakcyjność inwestycyjną w stosunku do roku 2006, co spowodowało, że zostało liderem spośród analizowanej grupy regionów, w roku porównawczym osiągając drugą pozycję ze wskaźnikiem 0,676.

¹¹ *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2008*, red. T. Kalinowski, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008; *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2012*, red. M. Nowicki, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2012.

W roku 2011 na drugiej pozycji uplasowało się województwo lubelskie (0,750), na trzeciej zaś znalazł się lider klasyfikacji w roku 2006 – województwo warmińsko-mazurskie z wartością wskaźnika 0,625.

Jeśli wziąć pod uwagę syntetyczny wskaźnik konkurencyjności regionów (tab. 8.), województwo podkarpackie ma dominującą pozycję konkurencyjną względem pozostałych obszarów Polski Wschodniej.

Tabela 8. Syntetyczny wskaźnik konkurencyjności regionów

	2006	Pozycja w rankingu	2011	Pozycja w rankingu	Zmiana 2011/2006
Lubelskie	5,954	2	6,803	2	14%
Podkarpackie	9,971	1	10,750	1	8%
Podlaskie	4,680	3	3,012	4	-36%
Świętokrzyskie	2,878	5	3,164	3	10%
Warmińsko-mazurskie	4,151	4	2,745	5	-34%

Źródło: opracowanie własne na podstawie metody unitaryzacji zerowej

Wskaźnik ten zwiększył się z 9,971 w roku 2006 do 10,750 w roku 2011, do daje około 8-procentowy wzrost. Przy czym należy zwrócić uwagę na województwo lubelskie, które w obydwu rozpatrywanych okresach zajmuje drugie miejsce. W roku 2006 uzyskało 5,954, w 2011 zaś – 6,803. Oznacza to wzrost roku bazowego w stosunku do roku porównawczego o około 14%. Jest to największy wzrost poziomu konkurencyjności w ujęciu 2011/2006, co oznacza, że województwo podkarpackie mimo wartościowego wzrostu poziomu konkurencyjności rozwija ją wolniej niż województwo lubelskie.

5. WNIOSKI

Województwo podkarpackie jest liderem pod względem nakładów własnych w sektorze przedsiębiorstw na działalność B + R, liczby przedsiębiorstw przemysłowych, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej, oraz zatrudnionych w B+R w sektorze przedsiębiorstw. Zwłaszcza ta ostatnia kategoria, w kontekście zwiększania się zatrudnionych w działalności badawczo-rozwojowej ogółem, może stanowić o pozycji konkurencyjnej Podkarpacia. Do tego należy dodać równie dużą przewagę w nakładach własnych na działalność B + R w sektorze przedsiębiorstw. Widoczna różnica poziomu wskaźników występuje także w pozostałych kategoriach dotyczących nakładów, czyli w wartości nakładów inwestycyjnych ogółem, nakładów inwestycyjny *per capita* i nakładów na B + R *per capita*.

Oceniając poziom konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle pozostałych regionów Polski Wschodniej, trzeba stwierdzić bardzo niski poziom wskaźnika dla PKB *per capita*, co może okazać się pewną tendencją słabnącego potencjału ogólnego gospodarki. Charakterystyczne jest zwiększanie się liczby zarejestrowanych bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż rok. Może to świadczyć o występowaniu strukturalnego bezrobocia na Podkarpaciu. Pełna odpowiedź na pytanie o sytuację na rynku pracy wymagałaby analizy struktury bezrobotnych między innymi z podziałem na wiek i wykształcenie.

W przeprowadzonej analizie konkurencyjności regionów wykazano, że PKB *per capita* nie jest czynnikiem decydującym o pozycji konkurencyjnej województwa podkarpackiego. Oznacza to, że region może mieć wysoki poziom wskaźnika konkurencyjności mimo niskiego wskaźnika PKB na osobę.

LITERATURA

- [1] Kudłacz T., *Analiza pięciu strategii regionalnych województw Polski wschodniej i problemów stykowych pomiędzy województwami Polski wschodniej z innymi regionami*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_regionalny/strategia_rozwoju_polski_wschodniej_do_2020/zespol_ds_strategii/Documents/Analiza_5_strategii_regionalnych_kudla cz.pdf (dostęp: 11.03.2010).
- [2] *Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.
- [3] Walenia A., *Zastosowanie metody statystycznej unitaryzacji zerowej do oceny możliwości absorpcji środków Unii Europejskiej przez sektor samorządowy Podkarpacia*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2009/91.
- [4] Obrębski M., *Mierniki rozwoju regionalnego*, [w:] *Metody oceny rozwoju regionalnego*, red. Strahl D., Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006.
- [5] Bieńkowski W., *Reaganomika i jej wpływ na konkurencyjność gospodarki amerykańskiej*, PWN, Warszawa 1995.
- [6] Surówka A., *Badanie zróżnicowania województw pod względem konkurencyjności*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego”, Rzeszów 2007.
- [7] Olesiuk A., *Konkurencyjność regionów a parki technologiczne i klastry przemysłowe*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Warszawa 2009.
- [8] Pietrzyk I., *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, PWN, Warszawa 2000.
- [9] *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2008*, red. T. Kalinowski, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008.
- [10] *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2012*, red. M. Nowicki, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2012.

COMPETITIVENESS OF PODKARPACIE PROVINCE WITH OTHER REGIONS OF EASTERN POLAND

The article discusses the problem of the competitiveness of regions, in particular interregional competition and an analysis of the competitiveness of the Subcarpathian province to other provinces of Eastern Poland (understood in accordance with the nomenclature of the Operational Programme Development of Eastern Poland – i.e. the provinces of Warmia and Mazury, Lublin, Subcarpathian, Podlasie and Świętokrzyskie). Assessment of the competitive method was tested using the ranking. The concept of competitiveness is defined by many authors, however, the most often with a reference to the companies.

Competitiveness of regions as an economic concept has been operating relatively recently, and therefore is not conducive to unequivocally defining it and the more defining of its gauges. For the purposes of this study the competitiveness of the regions was investigated on the basis of several indicators characterizing the various aspects of economic development. Among these measures were, among others, GDP per capita expenditure on research and development, the number of businesses incurring expenditure on innovation activities and investment attractiveness of regions. The analysis of the

competitiveness of regions showed that the GDP per capita is not a decisive factor in the competitive position of the Subcarpathian province. This means that the region may have a high level of competitiveness index, in spite of the low rate of GDP per capita. For the validity of this thesis speaks an example of Subcarpathian province that is a leader in terms of investment in their business sector on R & D, as well as in a number of industrial companies that cooperated in the field of innovative activity. It is at this region is characterized by one of the lowest GDP per capita.

Keywords: regional competitiveness, Polish and Eastern regions, Subcarpathian province, the ranking method, the outermost regions

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.43

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Marek FURA¹

PRZEMIANY ZAPOTRZEBOWANIA NA SIŁĘ ROBOCZĄ W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Rozwój technologiczny, realizacja idei gospodarki opartej na wiedzy, globalizacja, koniunktura gospodarcza czy tendencje demograficzne wpływają na przemiany zapotrzebowania na siłę roboczą. Oczekuje się, że w latach 2010–2020 rynek pracy Unii Europejskiej wygeneruje ponad 80 mln miejsc pracy, przy czym realny popyt (nieobejmujący cyklu życia zawodowego) będzie kształtował się na poziomie 7,6 mln etatów. Struktura zapotrzebowania utrzymuje tendencję rozwoju sektora usługowego, który obejmie 3/4 prowadzonych działalności. Redukcję posad przewiduje się zwłaszcza w sektorze podstawowym. Oferty pracy będą adresowane do osób z przygotowaniem adekwatnym do zmieniających się potrzeb rynku. Będzie się zmniejszało znaczenie niskich kwalifikacji, natomiast wszystkie rodzaje działalności zgłaszają zwiększający się popyt na kwalifikacje średnie i wysokie. Gospodarka europejska wygeneruje znaczny popyt na zawody wymagające przygotowania w zakresie wysokiego poziomu wykształcenia formalnego oraz kompetencji kluczowych. Prognozy wskazują na dostępność miejsc pracy dla specjalistów i kadre wspierającą, kadre menadżerską związaną z działalnością korporacji i przedsiębiorstw oraz kadre zarządzającą różnych instytucji. Niemniej jednak zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą będzie obserwowane również w obszarze zawodów związanych z usługami osobistymi, handlem oraz w zawodach prostych. Bardziej wnikliwa analiza przemian zapotrzebowania na siłę roboczą uwidacznia zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi krajami, a przykładem państwa, dla którego analizowane wskaźniki odstają od wartości przeciętnych, może być Polska.

Słowa kluczowe: rynek pracy, siła robocza, Unia Europejska.

1. WPROWADZENIE

Działania polityki państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) ukierunkowane są na wdrażanie reform pozwalających zmierzyć się z kwestiami globalizacji, starzenia się społeczeństw czy rosnących potrzeb racjonalnego wykorzystywania zasobów. Długookresowe wytyczne Strategii lizbońskiej czy obecnie obowiązującego dokumentu *Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (Europe 2020) wyznaczyły kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego, a tym samym w znacznej mierze kształtują przyszłą strukturę podaży i popytu na rynku pracy. W programie Europe 2020 podkreśla się potrzebę wspólnych działań między innymi w obszarze wspierania gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia².

¹ Dr Marek Fura, Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie, Al. Łukasza Cieplińskiego 4, 35-010 Rzeszów, tel.: (017) 850 17 54, e-mail: m.fura@podkarpackie.pl

² European Commission, *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, European Commission, Brussels, 3.3.2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>, s. 21–22.

W zaawansowanej technologicznie i opartej na wiedzy gospodarce europejskiej zapotrzebowanie na siłę roboczą obejmuje kwestie nie tylko ilości zasobów pracy, ale i dotyczy popytu oraz podaży na wysoko wykwalifikowane kadry, które oprócz wykształcenia na najwyższym poziomie edukacyjnym uwzględniającym potrzeby współczesnych technologii, cechowałyby wysokie umiejętności interpersonalne. Znaczącym problemem związanym z zapotrzebowaniem na pracę jest również niedopasowanie zasobów pracy do potrzeb rynku w zakresie rozwijających się sektorów ekonomicznych, zawodów czy kwalifikacji.

Przeprowadzona analiza danych historycznych i prognoz stanowi próbę zidentyfikowania charakterystyk zapotrzebowania rynku pracy na siłę roboczą. Ze względu na wieloaspektowy charakter badanego zagadnienia długookresowe prognozy statystyczne w tym obszarze mogą być obarczone dużym błędem. Nie zmienia to jednak wartości poznawczej tych analiz, które pozwalają na obserwowanie z wystarczającą dokładnością ogólnych tendencji. Na tle analiz poszczególnych państw członkowskich UE wyszczególniono pozycję Polski. W podsumowaniu posłużono się analizą skupień, która pozwoliła wyodrębnić zbiory państw o podobnej strukturze pracujących osób i zapotrzebowania na siłę roboczą. Jako główne źródło danych wykorzystano opracowania European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).

2. ZASOBY SIŁY ROBOCZEJ I ZATRUDNIENIE

Analiza ilości zasobów pracy, poziomu zatrudnienia oraz wartości stopy zatrudnienia z rozpoznaniem sytuacji kobiet i mężczyzn oraz osób w różnym wieku dostarcza podstawowych informacji na temat poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa danego państwa. Uwzględnienie horyzontu 2020 roku pokazuje stan i perspektywę zatrudnienia w państwach UE.

Spśród państw UE największe zasoby siły roboczej w 2010 r. miały Niemcy (41,7 mln), Wielka Brytania (31,4 mln), Francja (28,8 mln), Włochy (25,0 mln) i Hiszpania (23,1 mln). Następnie uplasowała się Polska z 17,7 mln osób. Najmniej siły roboczej dostarczały na rynek pracy małe kraje, w tym: Słowenia (niewiele ponad mln osób), Estonia (699 tys.) czy Luksemburg (375 tys.). Projekcje do 2030 r. pokazują, że zwiększą się zasoby pracy tylko niektórych europejskich państw – Irlandii (o 8%), Wielkiej Brytanii (6%), Belgii i Szwecji (po 3%) oraz Danii i Holandii (po 1%). W większości państw UE będzie postępował ubytek siły roboczej – największy w Luksemburgu (o 23%, przy czym nastąpi odwrócenie trendu na rosnący), Polsce i Słowenii – po 13%, przy zachowaniu trendu malejącego³.

Przyjmuje się, że na przestrzeni lat 2010–2020 rynek pracy UE dostarczy 80,0 mln miejsc pracy, z czego 72,4 mln z nich zwolnią osoby opuszczające rynek pracy (głównie przez przejście na emeryturę), przy czym powstałe wakaty zostaną zajęte przez napływ nowych generacji pracowników⁴. A zatem przewiduje się, że zostanie utworzonych 7,6 mln nowych miejsc pracy, które pozostaną konieczne do obsadzenia. Wielkość zatrudnienia w UE w 2010 r. kształtowała się na poziomie 223 mln osób. Największy

³ OECD.StatExtracts, *ALFS Summary tables*, <http://stats.oecd.org/index?queryid=251>; OECD.StatExtracts, *Economic Outlook No 91, Long-term baseline projections*, June 2012, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#>.

⁴ Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2020*, Research Paper No 26, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>, s. 92–93.

udział w strukturze zatrudnionych UE miały Niemcy (18%), Wielka Brytania (14%), Francja, Włochy (po około 11%) oraz Hiszpania (8%) i Polska (7%). Hierarchia taka oczywiście zostanie utrzymana w przyszłości. Jednakże prognozuje się, że w latach 2010–2020 Niemcy, Polska i Bułgaria odnotują zmniejszenie się liczby pracujących osób – odpowiednio o 243 tys., 53 tys. i 5 tys. W pozostałych krajach wielkość ta wzrośnie – najbardziej we Francji – o 2149 tys. osób (tab. A-1).

W 2010 r. stopa zatrudnienia krajów unijnych wynosiła blisko 69%. Najwyższe wartości cechowały Szwecję, Holandię, Niemcy, Cypr i Estonię (na poziomie 3/4 ludności w wieku produkcyjnym). Najgorzej pod tym względem wypadały Malta, Węgry, Włochy, Dania, Rumunia, Hiszpania, Litwa i Polska (wartość stopy zatrudnienia kształtowała się odpowiednio w granicach 60–65%). Kraje UE w dokumencie Europe 2020 klarownie określiły dążenia na najbliższe lata – osiągnięcie stopy zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat na poziomie 75% – między innymi poprzez zwiększenie zatrudnienia młodzieży i osób starszych czy integrację legalnych imigrantów. Oznacza to wzrost wartości stopy zatrudnienia UE o ponad 6 punktów procentowych (pkt proc.). Szwecja, Holandia, Dania zadeklarowały, że do 2020 r. zostanie osiągnięty 80-procentowy pułap zatrudnienia. Najbardziej ambitne plany zwiększenia zatrudnienia zgłasza Dania (17,5 pkt proc.) oraz Węgry (14,6 pkt proc.), Bułgaria (10,6 pkt proc.) i Hiszpania (10,0 pkt proc.). Na drugim biegunie znajdują się Malta, Grecja i Rumunia, które założyły, że do 2020 r. stopa zatrudnienia wyniesie co najwyżej 70%. Najniższy wzrost stopy zatrudnienia zakłada się w krajach, które obecnie mają ponad 75-procentowe zatrudnienie – Cypr (w granicach – 0,4–1,6% pkt proc.), Estonia, Niemcy i Szwecja (niewiele ponad 1 pkt proc.). Polska przyjęła, że do roku 2020 osiągnie wartość stopy zatrudnienia 71%, co oznacza wzrost tego wskaźnika, w stosunku do wartości z roku 2010, o ponad 6 pkt proc. (tab. A-1).

Obserwuje się zróżnicowanie w zatrudnieniu ze względu na płeć i wiek. Regułą jest, że stopa zatrudnienia mężczyzn jest wyższa niż w wypadku kobiet. Jednakże generalnie dysproporcje te się zmniejszają. W 2010 r. stopa zatrudnienia mężczyzn w krajach UE wynosiła około 75%, a kobiet – 62%. Liderami w zatrudnieniu kobiet byli Szwedzi, Niemcy i Finowie (76–72%). Najniższe wartości stopy zatrudnienia kobiet występowały we Włoszech, Hiszpanii, na Węgrzech i w Danii (50–56%). W Polsce zatrudnienie kobiet kształtowało się poniżej przeciętnej europejskiej i wynosiło niespełna 58%⁵. W większości państw UE obowiązuje trend malejący zatrudnienia osób poniżej 45. roku życia i rosnący dla osób w wieku 45 lat i więcej. Ogólnie zauważa się, że spadek zatrudnienia dotyczył głównie osób w wieku 20–24 lata. Natomiast dominująco wzrósł udział ludności w wieku 55–59 lat. Polskę, mimo niewielkiego odsetka osób pracujących w wieku 15–24 lat, charakteryzowały stosunkowo młode roczniki pracujących. Przejawiało się to znacznym wkładem (na poziomie 1/3 pracujących) osób w wieku 25–34 lat. Po 1/4 osób pracujących była z grupy wiekowej 35–44 lat i 45–54 lat⁶.

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA SIŁĘ ROBOCZĄ

Generalnie wśród ekonomistów panuje przekonanie, że w długim okresie tworzenie nowych miejsc pracy przewyższa poziom ich likwidacji, a trend ten jest utrzymany nawet przy skróceniu czasu pracy oraz rozwoju technologicznym. Stwierdzenie to potwierdzają

⁵ Eurostat, *LFS*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

⁶ OECD.StatExtracts, *LFS*, <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=251>.

wykorzystane w niniejszym opracowaniu analizy Cedefop. Aby przybliżyć strukturę zapotrzebowania na siłę roboczą rynku pracy, badaniu poddano bilans popytu i podaży zasobów pracy z uwzględnieniem rodzaju działalności (sektorów ekonomicznych), zawodów i kwalifikacji.

3.1. Rodzaj działalności

Klasyfikacja rodzaju działalności absorbującego siłę roboczą obejmuje sześć grup: **sektor podstawowy i usługi komunalne**, w tym: rolnictwo, rybołówstwo, leśnictwo, górnictwo, wydobywanie surowców, dostawa elektryczności, gazu, wody itp.; **produkcja przemysłowa**, w tym: produkcja żywności, napojów, papierosów, mechanicy, elektrycy, operatorzy itp.; **budownictwo; dystrybucja i transport**, w tym: handel, hotelarstwo, gastronomia, transport, telekomunikacja itp.; **usługi biznesowe**, w tym: bankowość, ubezpieczenia, inne usługi biznesowe, usługi informatyczne, specjalistyczne itp.; **usługi nierynkowe**, w tym: administracja, obronność, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Analizując dane z 2010 r., obserwuje się, że w krajach UE najwięcej osób pracowało w dystrybucji i transporcie, usługach nierynkowych oraz biznesowych (po około 1/4 pracujących). Pozostałą część przypisuje się do produkcji przemysłowej (15%), budownictwa (7%) oraz sektora podstawowego i usług komunalnych (6%). Prognozuje się, że w latach 2010–2020 popyt rynku pracy UE wzrośnie o ponad 3% (do obsadzenia pozostanie 7,6 mln miejsc pracy). Niemniej jednak dostrzega się, że popyt w sektorze podstawowym i usługach komunalnych zmaleje aż o 10%, co oznacza redukcję etatów o 1,5 mln. Redukcja miejsc pracy w tym sektorze dotyczy większości państw (poza Irlandią i Węgrami). W największym stopniu stanie się ona udziałem Polski (ubytek o 376 tys.) oraz Włoch (323 tys.) i Rumunii (255 tys.). Podobna tendencja dotyczy również produkcji przemysłowej, gdzie ogólnie należy się spodziewać ograniczenia miejsc pracy na poziomie 1% (0,5 mln). W tym wypadku 13 państw UE odnotuje spadki, a 14 – wzrosty. W Polsce nastąpi największy ubytek etatów w produkcji przemysłowej – o 244 tys. Podobnie będzie w Niemczech (spadek o 210 tys.) i Wielkiej Brytanii (spadek o 103 tys.). Zwiększony popyt na pracę w tym sektorze stanie się przede wszystkim udziałem Hiszpanii i Węgier (po około 70 tys.) oraz Rumunii (wzrost o 41 tys.). Natomiast w pozostałych analizowanych rodzajach działalności popyt rynku pracy UE na siłę roboczą wzrośnie. Najwięcej miejsc pracy zostanie wygenerowanych w obszarze usług biznesowych (5,5 mln, wzrost w ciągu dekady o 11%). Wszystkie państwa UE będą miały wkład w tę wartość – największy Francja, Wielka Brytania i Włochy (o ponad 1 mln). Polska odnotuje nieznaczny wzrost w tym zakresie – o niespełna 100 tys. etatów. Kolejnym rodzajem działalności, który dostarczy ogółem 3,2 mln wakatów, będzie dystrybucja i transport – wzrost o blisko 7%. Dominujący udział w tej wartości będzie miała Hiszpania (841 tys.), Francja (525 tys.), Wielka Brytania (393 tys.), Włochy (290 tys.) i Polska (242 tys.). Jedynie Niemcy odnotują spadek zatrudnienia w tym sektorze – o 178 tys. Nieco mniejszy popyt będzie generowany przez usługi nierynkowe, gdzie należy się spodziewać utworzenia niespełna 0,7 mln miejsc pracy (wzrost o niewiele ponad 1%). Francja, Belgia, Holandia, Szwecja i Polska to państwa, w których powstanie najwięcej miejsc pracy w sektorze usług nierynkowych (w granicach 253–101 tys.). Z drugiej strony znajdują się przede wszystkim Hiszpania, (spadek o 201 tys.) oraz Portugalia, Włochy i Niemcy (89–77 tys.). Ostatnim analizowanym rodzajem działalności było budownictwo, dla którego przewiduje się zwiększenie zapotrzebowania na siłę roboczą o niespełna

0,2 mln – wzrost o 1%. Pierwszoplanową rolę kreującą te wartości odegra Francja (wzrost o 157 tys.), Polska (128 tys.) oraz Szwecja i Słowacja (po około 45 tys.). Projekcje wskazują, że w czterech państwach popyt na siłę roboczą w budownictwie zostanie zredukowany – w Hiszpanii (175 tys.), Włoszech (136 tys.), Wielkiej Brytanii (61 tys.) i Grecji (40 tys.) (tab. A-2).

3.2. Zawód

Zapotrzebowanie na siłę roboczą według zawodów uwzględniał dziewięć grup tej zmiennej: **kadra zarządzająca**, w tym: menadżerowie, kadra zarządzająca korporacji i przedsiębiorstw, rządu, samorządu itp.; **specjaliści**, w tym: kadra naukowo-badawcza z zakresu nauk ścisłych, nowych technologii, medycyny, ochrony zdrowia, wykładowcy, nauczyciele, inni specjaliści; **kadra wspomagająca**, w tym: kadra z zakresu nauk ścisłych, nowych technologii, medycyny, ochrony zdrowia, technicy, asystenci, pomoc nauczycielska, inna kadra wspomagająca, **pracownicy biurowi oraz obsługa klienta** itp.; **pracownicy usług osobistych i handlu**, w tym: usługi osobiste, ochrona, sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, hostessy itp.; **producenci rolni oraz rybacy** itp.; **rzemieślnicy i fachowcy**, w tym: fachowcy w zakresie górnictwa, budownictwa, metalurdu, rękodzielniczy, drukarze, inni rzemieślnicy i fachowcy; **pracownicy fabryk**, w tym: pracownicy fabryk (pracujący na miejscu i w terenie), operatorzy maszyn, monterzy itp.; **zawody proste**, w tym: ekspedienci, kasjerzy, podstawowe usługi, rolnicy, rybacy, górnicy, budowlańcy, kierowcy itp.

Na podstawie informacji z 2010 r. dostrzega się, że najwięcej pracujących w UE osób to kadra wspomagająca, specjaliści, pracownicy usług osobistych i handlu oraz rzemieślnicy i fachowcy (po około 1/7 pracujących). Natomiast co dziesiąta pracująca osoba to pracownicy biurowi oraz obsługa klienta, a także osoby wykonujące zawody proste. Udział wśród zatrudnionych kadry zarządzającej oraz pracowników fabryk wynosił około 8%. Zdecydowanie najmniej osób było producentem rolnym lub rybackim. Projekcje zapotrzebowania na siłę roboczą na lata 2010–2020 według zawodu pokazują, że z puli 7,6 mln oferowanych przez rynek pracy UE wakatów większość będzie dotyczyła kadry wspomagającej (4 787 tys.), a dynamika wzrostu w tym zakresie osiągnie 13%. Spośród państw, które będą oferowały najwięcej etatów w omawianych zawodach, znajdują się Wielka Brytania (1 464 tys.), Włochy (781 tys.), Francja (664 tys.) i Hiszpania (652 tys.). Jedynie Rumunia odnotuje ubytek miejsc pracy dla kadry wspomagającej – o 67 tys. Polska klasyfikuje się poniżej przeciętnej i zaoferuje 134 tys. etatów w tych zawodach. W nadchodzących latach wzrośnie również popyt na specjalistów. Zapotrzebowanie rynku pracy na te zawody w roku 2020 oszacowano na 2 466 tys. i wzrośnie w stosunku do 2010 roku o blisko 8%. Liderami w tworzeniu miejsc pracy dla specjalistów będą Francja (676 tys.), Niemcy (363 tys.), Rumunia (348 tys.) i Polska (306 tys.). W trzech państwach przewiduje się spadek zapotrzebowania na pracę w tych zawodach. W największym zakresie spostrzeżenie to dotyczy Wielkiej Brytanii (o 482 tys.). Na zbliżonym poziomie będzie się kształtował popyt rynku pracy na zawody proste. Oczekuje się, utworzenia 2 462 tys. takich miejsc pracy, co da wzrost o 11%. Dominującą pozycję w zapotrzebowaniu na zawody proste przyjmie Francja (883 tys.), Wielka Brytania (527 tys.) i Rumunia (160 tys.). Wśród państw o sytuacji przeciwnej do ogólnego trendu znajduje się Polska (spadek o 77 tys.), Czechy (23 tys.), Dania (8 tys.), Litwa (4 tys.) i Malta (2 tys.). Kolejną grupą zawodów, dla której przewiduje się wzrost zapotrzebowania na siłę roboczą w UE, jest kadra zarządzająca. Popyt na pracę w tej

kategorii przewyższy podaż o 1 575 tys. etatów i oznacza to przyrost o 8% w porównaniu z rokiem 2010. Najbardziej znaczący wkład do podanej wartości mają Włochy (704 tys.), Francja (400 tys.), Wielka Brytania (345 tys.) oraz Polska (69 tys.). W dziewięciu krajach zapotrzebowanie na kadre zarządzającą się zmniejszy. Obserwacja ta dotyczy przede wszystkim Niemiec (spadek o 111 tys.), Rumunii (85 tys.) i Bułgarii (37 tys.). Ostatnią grupą zawodów, dla której należy się spodziewać ofert pracy, są pracownicy usług osobistych i handlu – niedopasowanie rynku pracy w 2020 r. na poziomie 990 tys., przy wzroście w ciągu dekady o 3%. Do państw, które będą się cechować zwiększonym popytem na te zawody, zalicza się Hiszpanię (391 tys.), Wielką Brytanię, Rumunię i Francję (po około 250 tys.). Na przeciwnym biegunie znalazły się Włochy (spadek o 563 tys.), Polska (190 tys.) i Czechy (23 tys.). W niewielkim stopniu zmniejszy się zapotrzebowanie na pracowników fabryk – w skali UE o 53 tys. Do zmniejszenia liczby etatów w tych zawodach dojdzie głównie we Włoszech (115 tys.), Francji (110 tys.), Niemczech (106 tys.) i Polsce (70 tys.). Natomiast prognoza wyróżnia wzmożone zapotrzebowanie na pracowników fabryk w Rumunii, Belgii, na Węgrzech i w Hiszpanii (odpowiednio wzrost w granicach 146–70 tys.). Kolejną grupą zawodów, dla której przewiduje się zmniejszone zapotrzebowanie na siłę roboczą, są producenci rolni i rybacy. Wielkość niedopasowania w tej kwestii szacuje się na 902 tys., co oznacza spadek w latach 2010–2020 o 10%. Najbardziej widoczne zmniejszenie popytu na wykwalifikowanych rolników oraz rybaków będzie udziałem Rumunii (300 tys.), Polski (249 tys.) oraz Włoch i Hiszpanii (na poziomie 130 tys.). Tendencje odwrotne do ogólnego trendu obserwuje się w wypadku pięciu państw – Wielkiej Brytanii (wzrost o 120 tys.), Francji (76 tys.) oraz Austrii, Belgii i Węgier (odpowiednio o 4-10 tys.). Znaczące niedopasowanie popytu i podaży siły roboczej pojawi się w wypadku pracowników biurowych i obsługi klienta. Oczekuje się zmniejszenia zapotrzebowania na tego typu pracę na poziomie 1 672 tys. etatów, co odpowiada spadkowi o 7% w ciągu analizowanego okresu. Wśród państw, których w największym stopniu dotyczyć będzie opisany trend, znajdują się Wielka Brytania (630 tys.), Francja (478 tys.) i Niemcy (369 tys.). Jednakże w dziesięciu krajach sytuacja będzie odwrotna. Przykładowo Holandia, Hiszpania czy Bułgaria odnotują zwiększone zapotrzebowanie na te zawody (w granicach 50–30 tys.), a w pozostałych na poziomie 10 tys. W Polsce zjawisko to będzie stosunkowo niewielkie – redukcja 13 tys. etatów. Ostatnią kategorią zawodów, dla których nastąpi ograniczenie miejsc pracy, będą rzemieślnicy i fachowcy. Liczba miejsc pracy dla osób w tych zawodach zmniejszy się w latach 2010–2020 ogólnie o 1 807 tys., czyli o 6% w badanym okresie. W największym stopniu opisane zjawisko stanie się udziałem Niemiec, Rumunii, Wielkiej Brytanii i Hiszpanii (314–262 tys.). Mimo ogólnej tendencji dziesięć państw odnotuje wzrost zapotrzebowania na zawody z omawianej grupy. W obserwacji tej przoduje Polska ze wzrostem o 65 tys. oraz Irlandia, Słowacja, Finlandia i Szwecja (42–18 tys.) (tab. A-3).

3.3. Kwalifikacje

Popyt rynku pracy na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych poddano analizie w grupach: **niskich kwalifikacji** (ISCED⁷ 0–2); **średnich kwalifikacji** (ISCED 3–4) oraz **wysokich kwalifikacji** (ISCED 5–6).

Jedną z najważniejszych cech zasobów pracy jest przygotowanie do wykonywania

⁷ Klasyfikacja według *International Standard Classification of Education* (ISCED).

określonej pracy. W 2010 r. blisko połowa pracujących w UE osób miała średnie kwalifikacje, a prawie co trzeci zatrudniony mieszkaniec UE legitymował się wysokimi kwalifikacjami. Natomiast niespełna 1/4 zatrudnionych miała niskie kwalifikacje. W latach 2010–2020 popyt rynku pracy w zakresie wysokich kwalifikacji będzie się kształtował na poziomie 12 830 tys., przy dynamice wzrostu wynoszącej 20%. Do państw, w których zapotrzebowanie na ilość zasobów pracy o wysokich kwalifikacjach znacząco wzrośnie, należą Francja (2 868 tys.), Węgry (2 089 tys.), Hiszpania (1 762 tys.) oraz Polska (1 278 tys.). Jedynym państwem, gdzie popyt ten może się zmniejszyć, jest Litwa (spadek o 45 tys.). Na nieco niższym poziomie kształtował się będzie popyt na średnie kwalifikacje. Niedopasowanie rynku pracy w tym obszarze w 2020 r. ogólnie będzie wynosić 5 128 tys. i wzrośnie o 5%. Dominującą pozycję w tej kwestii będą zajmować Wielka Brytania (2 156 tys.), Hiszpania (1 511 tys.) i Włochy (1 471 tys.). W dziewięciu krajach obserwuje się trend przeciwny do ogólnej tendencji. W największym zakresie spostrzeżenie to dotyczy Polski (spadek o 1 266 tys.) oraz Danii (165 tys.) i Czech (113 tys.). Przewiduje się, że zapotrzebowanie rynku pracy UE na niskie kwalifikacje zmniejszy się w ciągu badanego przedziału czasu o 10 331 tys., a dynamika spadku nieznacznie przekroczy 20%. Największa liczba etatów wymagających niskich kwalifikacji zostanie zredukowana w Wielkiej Brytanii (2 954 tys.), Hiszpanii (2 345 tys.) i we Włoszech (1 635 tys.). Prognozy wskazują, że jedynie w pięciu państwach popyt rynku pracy na tego typu kwalifikacje wzrośnie. Do grupy tej należą Dania, Łotwa, Estonia, Szwecja i Litwa (wzrost ten plasuje się na poziomie 160–165 tys.). Polskę cechuje stosunkowo niewielki spadek popytu na niskie kwalifikacje wynoszący 65 tys. (tab. A-4). We wszystkich kategoriach działalności zmniejsza się zapotrzebowanie na siłę roboczą mającą niskie kwalifikacje i wzrasta popyt na kadry o wysokich kwalifikacjach. Tendencja ograniczonego popytu na niskie kwalifikacje najbardziej dotyka dystrybucję i transport, przy jednocześnie wzmożonym popycie na średnie i wysokie kwalifikacje. Znaczenie ograniczony będzie popyt na niskie kwalifikacje w sektorze podstawowym i usługach komunalnych, produkcji przemysłowej oraz usługach nierynkowych. W nieco mniejszym zakresie tendencja ta dotyczy również usług biznesowych i budownictwa. Natomiast znaczące zapotrzebowanie na wysokie kwalifikacje wystąpi w usługach biznesowych, usługach nierynkowych i produkcji przemysłowej⁸.

Popyt na wyższe kwalifikacje zawodowe skorelowany jest z wydłużeniem się czasu trwania edukacji. Średni czas trwania edukacji w UE w roku 2010 wynosił 11,98 lat. Wartość ta wzrosła w ciągu dekady o 3 miesiące i prognozuje się wzrost o kolejne 1,5 miesiąca do 2020⁹. W UE podejmowane są działania ukierunkowane na dalszą poprawę poziomu edukacji¹⁰. Zaznaczyć trzeba, że prognoza wskazująca wzrost znaczenia kwalifikacji zawodowych pracowników obejmuje nie tylko wymagania w zakresie wyższego wykształcenia, ale oznacza również gotowość do ciągłego poszerzania swojej wiedzy i kształtowania umiejętności w zakresie analizy informacji, rozwiązywania

⁸ Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe...*, s. 85.

⁹ Cedefop, *Quantifying skill needs Europe. Occupational skills profiles: methodology and application*, Research Paper No 30, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>, s. 79–80.

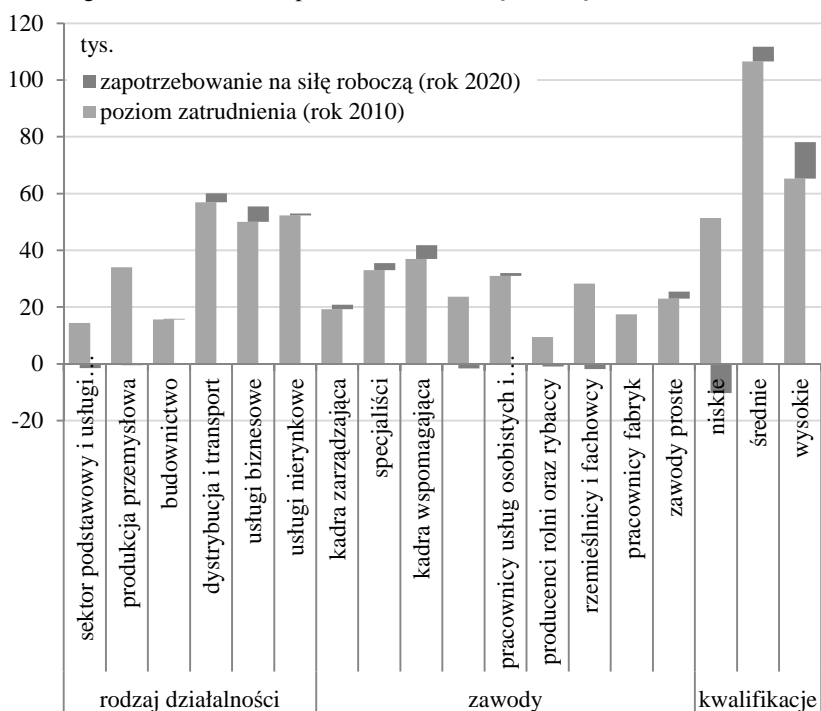
¹⁰ European Commission, *EUROPE 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States*, European Commission, Brussels, 27.4.2010, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>, s. 22.

problemów, skutecznego komunikowania i organizacji pracy na podstawie dostępnych technik i narzędzi.

4. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Rynek pracy UE oferujący w 2010 roku 223 mln etatów wzrośnie przez dekadę do poziomu 231 mln miejsc pracy. Zwraca uwagę fakt (rys. 1), że wakaty są i w jeszcze większym stopniu będą oferowane przez szeroko rozumiany sektor usług, w tym rynkowych (stanowiący około 1/2 całego rynku) oraz nierynkowych (1/4 rynku). Zauważono, że zatrudnienie zmniejszyło się przede wszystkim w sektorze podstawowym i usługach komunalnych, a mniejszym stopniu – w produkcji przemysłowej. Pozostałe rodzaje działalności nadal będą dostarczać nowych miejsc pracy, przede wszystkim w sektorze usług biznesowych oraz dystrybucji i transporcie. Sektor budowlany znamionuje względną stabilizację. Obserwacje poziomu zatrudnienia i prognoz w zakresie podaży i popytu na rynku pracy według rodzaju działalności wskazują na niedopasowanie siły roboczej do oczekiwań rynku. Przewiduje się, że w okresie 2010–2020 podaż pracy przewyższy popyt w działalnościach prowadzonych w sektorze podstawowym i usługach komunalnych oraz produkcji przemysłowej. Niewystarczająca podaż siły roboczej stanie się udziałem usług rynkowych, a w szczególności biznesowych, dystrybucji i transportu. Również w sektorze usług nierynkowych przewiduje się deficyt siły roboczej. W mniejszym zakresie do zjawiska niskiej podaży siły roboczej dojdzie również w działalności budowlanej.

Rys. 1. Prognozowana zmiana zapotrzebowania na siłę roboczą UE w latach 2010–2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Cedefop (tab. A-2, A-3, A-4).

Charakterystyczną cechą zapotrzebowania na siłę roboczą z uwzględnieniem zawodu jest ograniczenie popytu na pracę w zawodach związanych z produkcją rolną i rybacką, rzemieślnikami i fachowcami, pracownikami biur i obsługi klienta oraz pracowników fabryk. Z kolei przewiduje się tendencję do zwiększonego zapotrzebowania na specjalistów, kadre wspomagającą i kadre zarządzającą. Ponadto przewiduje się, że zostanie utrzymana tendencja zwiększonego zapotrzebowania na pracę w zawodach prostych; pracowników świadczących usługi osobiste i handlowców. Spodziewać się należy nadwyżki podaży pracy w zawodach związanych z pracą biurową i obsługą klienta oraz rzemieślniczych i fachowych oraz producentów rolnych i rybackich. Względnie zrównoważony będzie rynek pracy dla pracowników fabryk. W pozostałych wyodrębnionych grupach zawodów popyt na siłę roboczą przewyższy podaż. Największe zapotrzebowanie rynku pracy będzie zgłaszane na specjalistów oraz kadre wspomagającą. Inną grupą zawodów, bezwzględnie wymagającą wysokich kwalifikacji, będzie kadra zarządzająca. Ponadto może wystąpić stosunkowo duży popyt na pracę w zawodach dotyczących usług osobistych i handlu oraz na zawody proste. W kategorii kwalifikacji zawodowych zauważa się, że zdecydowanie wzrasta zapotrzebowanie na zasoby pracy o wysokich i średnich kwalifikacjach – łącznie w latach 2010–2020 aż o blisko 4/5. Niskie kwalifikacje systematycznie tracą na wartości.

Opisane ogólne spostrzeżenia nie zawsze oddają jednak w pełni sytuację poszczególnych krajów UE, które funkcjonują w określonych uwarunkowaniach. W celu wykrycia zbiorów państw o zbliżonych cechach liczby pracujących (poziom z 2010 r.) oraz zapotrzebowania na siłę roboczą (prognoza na 2020 r.) z uwzględnieniem rodzaju działalności, zawodów i kwalifikacji, posłużono się analizą skupień¹¹ (tab. 1).

Tabela 1. Skupienia państw według poziomu zatrudnienia i zapotrzebowania na siłę roboczą

Skupienie	Rodzaj działalności	Zawód	Kwalifikacje
Poziom zatrudnienia (rok 2010)	I	Niemcy, Wielka Brytania	Niemcy
	II	Polska, Rumunia	Hiszpania, Polska
	III	Francja, Hiszpania, Włochy	Francja, Wielka Brytania, Włochy
	IV	Austria, Belgia, Czechy, Grecja, Holandia, Portugalia, Szwecja, Węgry	Austria, Belgia, Czechy, Grecja, Holandia, Portugalia, Rumunia, Szwecja, Węgry
	V	12 państw UE	12 państw UE
Zapotrzebowanie na siłę roboczą (rok 2020)	I	Francja, Wielka Brytania, Włochy	Wielka Brytania
	II	Niemcy	Francja
	III	Polska, Rumunia	Hiszpania, Niemcy, Rumunia
	IV	Hiszpania	Włochy
	V	20 państw UE	21 państw UE (Polska)

Źródło: opracowanie własne.

¹¹ Przyjęto grupowanie metodą pięciu średnich.

Państwa przypisane do poszczególnych skupień cechuje zbliżona charakterystyka w zakresie poziomu zatrudnienia oraz zmian zapotrzebowania na siłę roboczą. Koncentrując się na ważniejszych spostrzeżeniach, przeanalizowano przykład Polski. Stwierdza się, że poziom zatrudnienia przyjmował bardzo wysokie wartości w sektorze podstawowym i usług komunalnych oraz produkcji przemysłowej. W obu tych rodzajach działalności przewiduje się znaczne ograniczenie zapotrzebowania na pracę. Wysoki poziom zatrudnienia pojawił się również w budownictwie oraz usługach nierynkowych, ale w tych wypadkach oczekuje się zwiększenia zapotrzebowania na zasoby pracy. Ponadto zauważa się wysokie wartości w liczbie osób pracujących w zawodach powiązanych z kadrami zarządzającą, specjalistami, kadrami wspomagającą i oczekuje się dalszego zwiększonego zapotrzebowania w tym obszarze. Wysoki poziom zatrudnienia występował również w zawodach związanych z produkcją rolną i pracą w fabrykach. Jednakże prognozuje się spadek zapotrzebowania na te zawody. Wbrew ogólnym trendom kształtuje się zatrudnienie pracowników usług osobistych i handlu, rzemieślników i fachowców oraz osób wykonujących zawody proste. W zakresie kwalifikacji Polskę wyróżnia stosunkowo wysoki poziom zatrudnienia osób z średnimi i wysokimi kwalifikacjami, przy czym nietypowe jest oczekiwanie zmniejszenia zapotrzebowania na średnie kwalifikacje. Zjawisko to jest w pewien sposób zrównoważone znacznym wzrostem zapotrzebowania na wysokie kwalifikacje.

Próba odpowiedzi na pytanie postawione w tytule konferencji „Dokąd zmierza rynek pracy?” sprowadza się do kilku spostrzeżeń. Utrzymane zostaną obowiązujące tendencje wzrostu zapotrzebowania na siłę roboczą na rynku pracy UE. Charakterystyczną cechą gospodarki europejskiej jest rosące znaczenie sektora usług, które wpływa na rozwój zawodów menadżerskich, specjalistycznych oraz innych kadr stawiających wysokie wymagania odnośnie do kwalifikacji. Znaczna część rynku pracy jest i jeszcze w większym zakresie będzie otwarta na wykwalifikowanych pracowników (również w zawodach prostych, usługach osobistych i handlu). Redukcja etatów nastąpi w sektorze podstawowym oraz w produkcji przemysłowej, a do zawodów, które nie będą cieszyć się wzmożonym popytem, zaliczyć można pracowników biurowych, rzemieślników i robotników itp. oraz osoby z niskimi kwalifikacjami. Znaczenia nabierają tzw. umiejętności kluczowe, czyli skuteczne doskonalenie kompetencji przez edukację, komunikatywność, analityczne myślenie, rozwiązywanie problemów czy zarządzanie czasem. Przewiduje się, że w latach 2010–2020 gospodarka UE wygeneruje 7,6 mln wakatów. Ten optymistyczny obraz rynku przynoszącego wolne miejsca pracy psuje wizja zmniejszających się i starzejących się zasobów siły roboczej – zobrazowanych przykładowo przez wzrost wartości współczynnika obciążenia demograficznego ludnością w podeszłym wieku – od 25,9% w 2010 r. do 31,4% w 2020 r.¹². Zestawienie tych dwóch tendencji prowadzi do konkluzji, że w przyszłości może nastąpić niedobór zasobów pracy na rynku europejskim¹³. Z drugiej strony przeprowadzone analizy pokazały, że istnieje niewykorzystany potencjał zasobów siły roboczej. Znajduje więc uzasadnienie polityka państw członkowskich UE stawiająca sobie za jeden z celów strategii Europe 2020 osiągnięcie stopy zatrudnienia na poziomie 75%, gdyż na tym pułapie zatrudnienia rynek pracy może zostać zbilansowany.

¹² Eurostat, *Old-age dependency ratio*,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde510&plugin=1>.

¹³ Cedefop, *Skill needs Europe, Focus on 2020*, Office for Publications of the European Communities, Luxembourg 2008, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf, s. 9.

LITERATURA

- [1] Cedefop, *Skill needs Europe, Focus on 2020*, Office for Publications of the European Communities, Luxembourg 2008, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf (dostęp: 2.03.2013).
- [2] Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2020*, Research Paper No 26, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx> (dostęp: 13.03.2013).
- [3] Cedefop, *Quantifying skill needs Europe. Occupational skills profiles: methodology and application*, Research Paper No 30, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx> (dostęp: 13.03.2013).
- [4] European Commission, *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, European Commission, Brussels, 3.3.2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (dostęp: 28.02.2013).
- [5] European Commission, *EUROPE 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States*, European Commission, Brussels, 27.4.2010, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf> (dostęp: 28.04.2013).
- [6] Eurostat, *LFS*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (dostęp: 1.03.2013).
- [7] Eurostat, *Europe 2020 targets*, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_en.pdf (dostęp: 1.03.2013).
- [8] Eurostat, *Old-age dependency ratio*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde510&plugin=1> (dostęp: 14.03.2013).
- [9] Eurostat, *Projected old-age dependency ratio*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde511&plugin=1> (dostęp: 14.03.2013).
- [10] OECD.StatExtracts, *ALFS Summary tables*, <http://stats.oecd.org/index?queryid=251> (dostęp: 15.04.2013).
- [11] OECD.StatExtracts, *Economic Outlook No 91, Long-term baseline projections*, June 2012, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (dostęp: 15.04.2013).
- [12] OECD.StatExtracts, *LFS*, <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=251> (dostęp: 12.03.2013).

CHANGES IN THE DEMAND FOR WORKFORCE IN THE EUROPEAN UNION STATES

The technological development, implementation of the idea of economy based on knowledge, globalization, demographic changes and the economic situation have an impact on changes in the demand for workforce. The European Union labour market is expected to create more than 80 million workplaces in the years 2010–2020, the actual demand being 7.6 million. The demand structure maintains the tendency towards the development of the service sector, which will constitute 3/4 of businesses. The decline in the number of workplaces is expected especially in the basic sector. Job offers will be directed to people trained adequately to the changing needs of the market. The significance of low qualifications will decrease as all types of companies report their increasing demand for medium and higher qualifications. The European economy will generate a considerable demand for professions requiring good preparation. Forecasts show the availability of workplaces for experts and support staff, managerial staff connected with the activities of corporate and companies as well as managerial staff for various institutions. Additionally, we will observe a growing demand for professions connected with personal services, trade and simple professions. A more detailed analysis of the changes in demand for workforce displays a diversity among

individual countries and an example of a country for which the analyzed parameters diverged from the average values may be Poland.

Keywords: labour market, workforce, European Union

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.44

Tekst złożono w redakcji: czerwiec 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

ANEKS

Tabela A-1. Zatrudnienie w państwach Unii Europejskiej w roku 2010 i prognoza na rok 2020

Kraje	Stopa zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat			Wielkość zatrudnienia					
	2010 (%)	Europe 2020 (%)	Zmiana 2010–2020 (pkt proc.)	Poziom 2010 (tys.)	Poziom 2020 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	Udział w UE 2010 (%)	Udział w UE 2020 (%)	Zmiana 2010–2020 (%)
EU-27	68,6	75,0	6,4	223 219	230 847	7 627	100,0	100,0	3,4
Austria	74,9	77,0–78,0	2,1-3,1	4 120	4 279	159	1,8	1,9	3,9
Belgia	67,6	73,2	5,6	4 467	4 827	360	2,0	2,1	8,1
Bułgaria	65,4	76,0	10,6	3 558	3 553	-5	1,6	1,5	-0,1
Cypr	75,4	75,0–77,0	-0,4–1,6	392	445	53	0,2	0,2	13,5
Czechy	70,4	75,0	4,6	5 156	5 319	162	2,3	2,3	3,2
Dania	62,5	80,0	17,5	2 804	2 920	116	1,3	1,3	4,1
Estonia	74,9	76,0	1,1	575	617	42	0,3	0,3	7,3
Finlandia	73,0	78,0	5,0	2 443	2 523	80	1,1	1,1	3,3
Francja	69,2	75,0	5,8	25 417	27 567	2 149	11,4	11,9	8,5
Grecja	65,0	70,0	5,0	4 658	4 841	184	2,1	2,1	3,9
Hiszpania	64,0	74,0	10,0	18 700	19 629	929	8,4	8,5	5,0
Holandia	76,8	80,0	3,2	8 589	9 022	433	3,8	3,9	5,0
Irlandia	66,7	69,0–71,0	2,3-4,3	1 844	1 947	103	0,8	0,8	5,6
Litwa	64,4	72,8	8,4	1 342	1 429	87	0,6	0,6	6,5
Luksemburg	70,7	73,0	2,3	357	391	34	0,2	0,2	9,5
Łotwa	65,0	73,0	8,0	930	1 011	81	0,4	0,4	8,7
Malta	60,1	62,9	2,8	166	169	3	0,1	0,1	1,8
Niemcy	75,8	77,0	1,2	40 490	40 247	-243	18,1	17,4	-0,6
Polska	64,6	71,0	6,4	15 861	15 808	-53	7,1	6,8	-0,3
Portugalia	70,5	75,0	4,5	4 940	5 031	91	2,2	2,2	1,8
Rumunia	63,3	70,0	6,7	9 007	9 136	129	4,0	4,0	1,4
Słowacja	64,6	72,0	7,4	2 155	2 324	169	1,0	1,0	7,8
Słowenia	70,3	75,0	4,7	950	972	22	0,4	0,4	2,3
Szwecja	78,7	> 80,0	> 1,3	4 496	4 786	290	2,0	2,1	6,5
Węgry	60,4	75,0	14,6	4 006	4 174	168	1,8	1,8	4,2
Wielka Brytania	73,6	nie określono	–	31 137	32 427	1 290	13,9	14,0	4,1
Włochy	61,1	67,0–69,0	5,9-7,9	24 658	25 454	796	11,0	11,0	3,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *LFS*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>; Eurostat, *Europe 2020 targets*, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_en.pdf; Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2020*, Research Paper No 26, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>, s. 88.

Tabela A-2. Zapotrzebowanie na siłę roboczą w państwach Unii Europejskiej w latach 2010–2020 według rodzaju działalności

Kraje	Sektor podstawowy i usługi komunalne			Produkcja przemysłowa			Budownictwo			Dystrybucja i transport			Usługi biznesowe			Usługi nierynkowe		
	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)
EU-27	14 363	-1 456	-10,1	33 990	-476	-1,4	15 678	177	1,1	56 870	3 245	5,7	49 978	5 476	11,0	52 340	662	1,3
Austria	249	-12	-4,8	628	-13	-2,1	271	31	11,4	1 136	26	2,3	881	75	8,5	955	51	5,3
Belgia	108	-14	-13,0	546	-60	-11,0	263	13	4,9	1 047	65	6,2	1 182	205	17,3	1 321	151	11,4
Bułgaria	794	-67	-8,4	636	-68	-10,7	198	2	1,0	968	34	3,5	398	68	17,1	564	25	4,4
Cypr	20	-3	-15,0	38	1	2,6	37	8	21,6	133	29	21,8	87	12	13,8	77	5	6,5
Czechy	287	-19	-6,6	1 256	-31	-2,5	456	5	1,1	1 318	35	2,7	944	112	11,9	895	61	6,8
Dania	95	-19	-20,0	336	-12	-3,6	165	27	16,4	729	14	1,9	594	74	12,5	885	32	3,6
Estonia	39	-4	-10,3	115	9	7,8	37	9	24,3	147	13	8,8	95	14	14,7	142	2	1,4
Finlandia	137	-4	-2,9	375	6	1,6	176	6	3,4	572	59	10,3	475	16	3,4	707	-3	-0,4
Francja	971	-25	-2,6	3 086	25	0,8	1 764	157	8,9	5 841	525	9,0	6 171	1 215	19,7	7 585	253	3,3
Grecja	596	-71	-11,9	477	19	4,0	325	-40	-12,3	1 499	140	9,3	784	81	10,3	975	55	5,6
Hiszpania	997	-20	-2,0	2 443	71	2,9	1 651	-175	-10,6	5 480	841	15,3	4 162	413	9,9	3 967	-201	-5,1
Holandia	294	-11	-3,7	881	-22	-2,5	478	31	6,5	2 200	171	7,8	2 458	148	6,0	2 279	117	5,1
Irlandia	107	8	7,5	219	-2	-0,9	131	31	23,7	511	26	5,1	396	42	10,6	480	-1	-0,2
Litwa	146	-17	-11,6	214	-2	-0,9	96	1	1,0	379	29	7,7	194	59	30,4	314	17	5,4
Luksemburg	7	-1	-14,3	34	1	2,9	39	0	0,0	92	5	5,4	122	24	19,7	63	5	7,9
Łotwa	98	-8	-8,2	140	24	17,1	63	11	17,5	294	30	10,2	156	33	21,2	181	-9	-5,0
Malta	6	-1	-16,7	36	-3	-8,3	13	0	0,0	49	2	4,1	18	1	5,6	44	3	6,8
Niemcy	1 201	-68	-5,7	7 312	-210	-2,9	2 232	22	1,0	10 078	-178	-1,8	10 095	248	2,5	9 572	-56	-0,6
Polska	2 529	-376	-14,9	3 019	-244	-8,1	1 235	128	10,4	3 762	242	6,4	2 048	96	4,7	3 268	101	3,1
Portugalia	566	-41	-7,2	806	-21	-2,6	470	5	1,1	1 277	165	12,9	797	71	8,9	1 024	-89	-8,7
Rumunia	2 548	-255	-10,0	1 876	41	2,2	766	9	1,2	1 888	196	10,4	692	80	11,6	1 237	58	4,7
Słowacja	102	-12	-11,8	473	5	1,1	186	40	21,5	628	29	4,6	322	65	20,2	444	43	9,7
Słowenia	98	-14	-14,3	201	12	6,0	80	1	1,3	213	9	4,2	185	5	2,7	172	9	5,2
Szwecja	141	-12	-8,5	648	17	2,6	307	48	15,6	969	48	5,0	1 008	74	7,3	1 423	115	8,1
Węgry	349	8	2,3	842	70	8,3	290	3	1,0	989	7	0,7	611	79	12,9	926	0	0,0
Wielka Brytania	713	-75	-10,5	2 745	-103	-3,8	2 051	-61	-3,0	8 651	393	4,5	8 696	1 140	13,1	8 280	-4	0,0
Włochy	1 163	-323	-27,8	4 611	15	0,3	1 897	-136	-7,2	6 020	290	4,8	6 408	1 027	16,0	4 560	-77	-1,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2020*, Research Paper No 26, Publications Office of the European Union, Luxemburg 2012, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>, s. 89.

Tabela A-4. Zapotrzebowanie na siłę roboczą w państwach Unii Europejskiej w latach 2010–2020 według poziomu kwalifikacji

Kraje	Niskie kwalifikacje			Średnie kwalifikacje			Wysokie kwalifikacje		
	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)	Poziom 2010 (tys.)	Popyt 2020 (tys.)	2020/2010 (%)
EU-27	51 381	-10 331	-20,1	106 560	5 128	4,8	65 278	12 830	19,7
Austria	699	-65	-9,3	2 559	-44	-1,7	862	268	31,1
Belgia	893	-172	-19,3	1 767	238	13,5	1 807	295	16,3
Bułgaria	657	-158	-24,0	1 984	61	3,1	917	92	10,0
Cypr	93	-17	-18,3	151	21	13,9	147	49	33,3
Czechy	312	-47	-15,1	3 781	-113	-3,0	1 063	322	30,3
Dania	769	160	20,8	1 107	-165	-14,9	929	121	13,0
Estonia	575	42	7,3	63	12	19,0	280	17	6,1
Finlandia	373	-76	-20,4	1 104	46	4,2	966	110	11,4
Francja	5 657	-959	-17,0	10 876	240	2,2	8 884	2 868	32,3
Grecja	1 577	-384	-24,4	1 800	286	15,9	1 281	282	22,0
Hiszpania	7 279	-2 345	-32,2	4 693	1 511	32,2	6 728	1 762	26,2
Holandia	2 171	-240	-11,1	3 592	-65	-1,8	2 826	738	26,1
Irlandia	384	-116	-30,2	722	95	13,2	738	124	16,8
Litwa	103	5	4,9	740	126	17,0	499	-45	-9,0
Luksemburg	88	-27	-30,7	152	25	16,4	117	35	29,9
Łotwa	125	45	36,0	519	-32	-6,2	287	69	24,0
Malta	89	-18	-20,2	36	13	36,1	40	8	20,0
Niemcy	5 828	-379	-6,5	23 823	90	0,4	10 839	47	0,4
Polska	1 826	-65	-3,6	9 251	-1 266	-13,7	4 784	1 278	26,7
Portugalia	3 036	-452	-14,9	891	359	40,3	1 013	184	18,2
Rumunia	2 161	-371	-17,2	5 144	39	0,8	1 702	461	27,1
Słowacja	108	-16	-14,8	1 516	-23	-1,5	531	208	39,2
Słowenia	147	-23	-15,6	508	-29	-5,7	294	75	25,5
Szwecja	820	33	4,0	2 194	122	5,6	1 482	134	9,0
Węgry	509	-66	-13,0	2 390	-52	-2,2	1 107	287	25,9
Wielka Brytania	6 655	-2 954	-44,4	13 727	2 156	15,7	10 754	2 089	19,4
Włochy	8 961	-1 635	-18,2	11 253	1 471	13,1	4 445	960	21,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Cedefop: 94.

Stanisław GĘDEK¹

ANALIZA WPŁYWU CEN ROPY NAFTOWEJ NA KURS KORONY NORWESKIEJ

Celem artykułu była analiza wpływu cen ropy naftowej na kurs korony norweskiej wobec euro i dolara amerykańskiego. Potwierdzenie hipotezy o wpływie cen ropy na kursy dało możliwość realizacji celu szczegółowego, jakim jest opis charakteru tej zależności. Podstawą analizy były szeregi czasowe dziennych notowań kursów NOK/EUR i NOK/USD oraz cen ropy Brent obejmujące okres 05.05.2003 – 22.02.2013. Przeprowadzona analiza wykazała, że badane szeregi czasowe są niestacjonarne. Spowodowało to konieczność zastosowania analizy kointegracyjnej w badaniu ich współzależności. Test Johansena wykazał, że do tego celu powinien być wykorzystany model VAR. Wyniki analizy wykazały, że kursy korony norweskiej do euro i dolara były w badanym okresie pod wpływem cen ropy naftowej. Wzrost ceny ropy umacniał koronę norweską, a spadek ceny ropy koronę norweską osłabił. Analiza wykazała również, że charakter tej zależności był bardzo wyraźnie zmienny w czasie. Parametry opisujące zależność pomiędzy badanymi zmiennymi były wyraźnie różne w każdym z okresów (wydzielonych w oparciu o test *CUSUM*). Jednym z czynników różnicującym charakter tej zależności był kryzys bankowy w USA w roku 2008. Zauważalne było też zróżnicowanie oddziaływania ceny ropy na kursy korony norweskiej do euro i dolara. Reakcja kursu korony norweskiej do dolara na zmiany ceny ropy była wyraźnie silniejsza od reakcji kursu NOK/EUR niezależnie od tego, którego okresu to dotyczyło. Widoczne to było zarówno w sile oddziaływania impulsu ze strony ceny ropy, jak i szybkości wygasania tego impulsu.

Słowa kluczowe: korona norweska, cena ropy naftowej, kurs walutowy, model VAR

1. WPROWADZENIE

Światowy rynek walutowy jest obecnie największym i najszybciej rosnącym rynkiem światowym. Właściwą perspektywę dla wielkości tego rynku daje porównanie wielkości średnich dziennych obrotów na tym rynku w wysokości niemal 4 biliony dolarów roku 2010², z rocznym PKB Stanów Zjednoczonych w tym samym roku 2010 wynoszącym 14,7 biliona dolarów. Rynek ten funkcjonuje praktycznie 24 godziny na dobę, przez 7 dni w tygodniu.

Ta charakterystyka daje podstawy do twierdzenia, że zarówno instytucje państwowe (na przykład banki centralne) działające na międzynarodowym rynku walutowym, jak i przedsiębiorstwa prywatne zajmujące się handlem walutami i inwestowaniem w waluty mają bardzo ograniczone możliwości bezpośredniego wpływania na ich kursy. Raczej kurs walutowy przyjmowany jest jako parametr zewnętrzny, dany przez rynek.

¹ Dr hab. Stanisław Gędek, prof. PRz, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651403, e-mail: gedeks@prz.edu.pl.

² *Report on global foreign exchange market activity in 2010*. Monetary and Economic Department, Bank for International Settlements 2011.

Zmienność kursów walutowych jest przedmiotem intensywnych badań. Zazwyczaj jednak przyjmuje się, że kurs walutowy jest czynnikiem zewnętrznym, determinującym zachowanie innych zmiennych makroekonomicznych (por. np. Benita i Lauterbach 2007, McKenzie 1999, Nucci i Pozzolo 2001). W podejmowanych rzadziej badaniach mających wyjaśnić przyczyny zmienności kursów walutowych przyjmuje się najczęściej, w zasadzie *implicitie*, założenie Friedmana (Friedman 1953), iż zmienność kursu walutowego w systemie kursów płynnych jest odzwierciedleniem zmienności parametrów charakteryzujących gospodarkę danego kraju (Lanne i Vesala 2006, Tarashev 2007), lub stosowanej polityki gospodarczej (Beine i in. 2006, Galí, i Monacelli 2005, Reinhart i Rogoff 2004).

Szczególną rolę w badaniach nad zmiennością kursów zajmuje analiza wpływu bilansu handlowego danego kraju na kursy jego waluty (Lane i Milesi-Ferretti 2002). Szczególnie ciekawym przypadkiem może tu być korona norweska. Prawie 70% udziału w eksporcie Norwegii w roku 2011 stanowiły surowce energetyczne³. Można więc przypuszczać, że zmiana cen ropy ma wpływ na kursy korony norweskiej. Weryfikacja tej hipotezy stanowi podstawowy cel niniejszego opracowania. Potwierdzenie hipotezy o wpływie cen ropy na kursy daje możliwość realizacji celu szczegółowego, jakim jest opis charakteru tej zależności. Realizacja tego celu pozwoli na stworzenie przesłanek pozwalających prognozować zmiany kursów korony norweskiej i tym samym tworzy ważny element systemu informacyjnego wspomagającego zarządzania portfelem aktywów, którego składnikiem jest korona norweska.

Badania, których efekty zostały przedstawione w niniejszym opracowaniu opierały się na kilku założeniach przyjętych *a priori*. Pierwsze polegało na uznaniu, iż na norweski rynek walutowy ma wpływ cena ropy Brent, gdyż ten gatunek ropy pochodzi z pól naftowych położonych na Morzu Północnym. Analiza zmian kursów ograniczona została do kursu korony do dolara (NOK/USD) i euro (NOK/EUR). Ten sposób wyrażenia kursów (wartość waluty krajowej wyrażona w jednostkach waluty obcej) daje możliwość bardziej intuicyjnego rozumienia pojęcia aprecjacji (umacniania) i deprecjacji (osłabiania waluty). Przyjęte też zostało założenie, że obydwa analizowane kursy wpływają nawzajem na siebie.

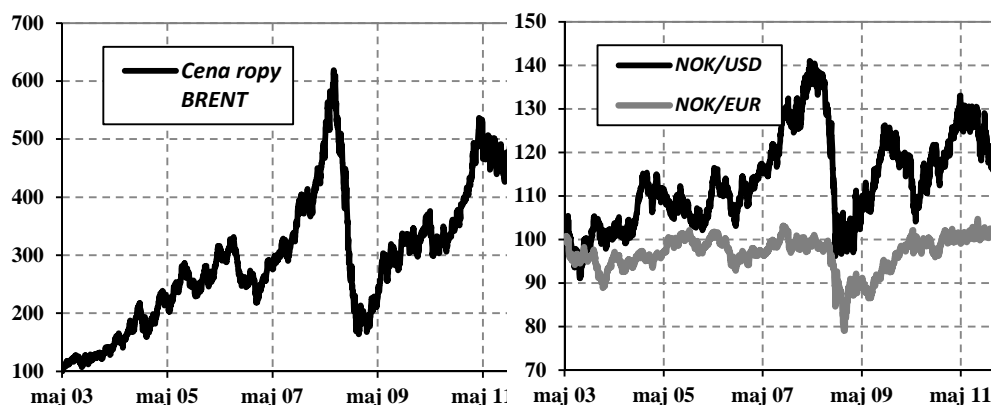
2. MATERIAŁY LICZBOWE

Analiza współzależności pomiędzy badanymi zmiennymi przeprowadzona została w oparciu o podawane przez Reuters⁴ zamknięcia dziennych notowań ich wartości. Szeregi czasowe tych zmiennych obejmowały przedział okres 05.05.2003 – 22.02.2013 i liczyły po 2560 obserwacji, 512 pełnych tygodni 5 dniowych. Pojedyncze braki danych w poszczególnych szeregach czasowych były uzupełniane przy pomocy średnich z obserwacji sąsiednich. Wykres ich szeregów czasowych przedstawionych w postaci indeksów o podstawie w pierwszym dniu obserwacji, 05.05.2003, zamieszczony został na rysunku 1. Wykorzystanie indeksów kursów zamiast poziomów zmiennych umożliwiło porównanie ich przebiegu, ponieważ różny jest ich średni poziom.

³ Minifakty o Norwegii. Ministerstwo Spraw Zagranicznych Norwegii 2012. Dokument dostępny w Internecie pod adresem: <http://www.ssb.no/a/english/minifakta/pl/mf2012-pol-web.pdf> [dostęp 22.02.2013].

⁴ Dostępne na stronie stoq.com.

Rysunek 1. Przebieg indeksów cen ropy BRENT oraz kursów korony norweskiej do dolara (NOK/USD) i euro (NOK/EUR).



Źródło: obliczenia własne

Podstawową charakterystyką szeregów czasowych, mającą wpływ na metodologię badań współzależności, jest stacjonarność⁵. Analiza wzrokowa wykresów zmiennych pozwala sformułować hipotezę o ich niestacjonarności (zmienny w czasie poziom średniej i zmienna wariancja), co wymaga jednak weryfikacji statystycznej. Wykorzystane zostały do tego celu testy ADF i KPSS. Taki zestaw testów wynika stąd, że mają one przeciwne sformułowane hipotezy. W teście ADF hipoteza zerowa zakłada niestacjonarność szeregu czasowego, w teście KPSS natomiast hipoteza zerowa zakłada jego stacjonarność. Pozwala to na wykonanie tak zwanej analizy potwierdzającej⁶. W tabeli 1 zamieszczone zostały wyniki testów stacjonarności badanych zmiennych.

Tabela 1. Wyniki testów stacjonarności szeregów czasowych badanych zmiennych

Zmienna	Test ADF					Test KPSS			
	Poziomy zmiennych			Pierwsze różnice		Statystyka testu		Wartość krytyczna ($\alpha=$	
	Augmen-	Statystyka	<i>p</i>	Statystyka testu	<i>p</i>	Poziomy zmien-	Pierwsze		
Cena ropy BRENT	1	-1,4910	0,5384	-54,1456	0,0000	18,852	0,056	0,461	
Kurs	NOK/USD	0	-2,4233	0,1353	-50,2689	0,0000	11,367		0,038
	NOK/EUR	0	-2,2026	0,2055	-50,5505	0,0000	6,654		0,087

Źródło: obliczenia własne

⁵ Więcej na temat stacjonarności szeregów czasowych oraz konsekwencji braku stacjonarności dla badania współzależności por. dla przykładu przykładu Charemza i Deadman (1997), str. 104 i dalsze.

⁶ Więcej na temat tak zwanej analizy porównawczej oraz testów ADF i KPSS por. Maddala (2006), str. 613-619 oraz Welfe (2009), str. 360 i dalsze.

Dane zawarte tabeli 1 wskazują na niestacjonarność badanych szeregów czasowych. Hipoteza zerowa jest w teście ADF dla poziomów zmiennych w żadnym przypadku nie może być odrzucona, ponieważ prawdopodobieństwo błędu pierwszego rodzaju (p) jest większe od 0,05, przyjmowanego zazwyczaj jako graniczne. Z kolei w teście KPSS wartość statystyki testu jest w każdym przypadku większa od wartości krytycznej, co powoduje, że hipotezę zerową o stacjonarności w każdym przypadku należy odrzucić. Taka sytuacja „silnie wskazuje na niestacjonarność zmiennych” (Welfe 2009, str. 368).

3. METODYKA BADAŃ

Analiza wpływu ceny ropy na kształtowanie się kursów korony norweskiej do dolara (NOK/USD) i euro (NOK/EUR) zakłada, iż kursy te nawzajem na siebie wpływają. Wymaga to zastosowania metodologii VAR (*Vector AutoRegressive*) opracowanej przez Simsa (1980) jako alternatywa dla klasycznego modelu wielorównaniowego o równaniach współzależnych.⁷ Podstawowa postać modelu VAR (por. Charemza i Deadman 1998 str. 153-157, Kusideł 2000 str. 15-17, Maddala 2006 str. 609 i dalsze) jest następująca:

$$\mathbf{x}_t = \mathbf{A}_0 \mathbf{d}_t + \sum_{i=1}^r \mathbf{A}_i \mathbf{x}_{t-i} + \mathbf{e}_t, \quad (1)$$

gdzie:

$\mathbf{x}_t = [x_{1t}, \dots, x_{mt}]^T$ jest wektorem obserwacji na bieżących wartościach zmiennych,

$\mathbf{d}_t = [d_{0t}, \dots, d_{kt}]^T$ jest wektorem $k + 1$ deterministycznych składników równań (wyraz wolny, zmienna czasowa, zmienne binarne, itp.),

\mathbf{A}_0 – macierz parametrów przy zmiennych wektora \mathbf{d}_t ,

\mathbf{A}_i – macierz parametrów przy opóźnionych zmiennych wektora \mathbf{x}_t , gdzie maksymalny rząd opóźnienia jest równy r ,

$\mathbf{e}_t = [\mathbf{e}_{1t}, \dots, \mathbf{e}_{mt}]^T$ zawiera wektory reszt równań modelu.

Wektory reszt równań modelu powinny spełniać klasyczne założenia (zerowa średnia, stała wariancja, brak autokorelacji) natomiast kowariancje jednoczesne pomiędzy resztami poszczególnych równań mogą być różne od zera. Rząd opóźnienia (r), powinien być tak dobrany, aby odzwierciedlał naturalne interakcje (na przykład dla danych kwartalnych rząd opóźnienia nie powinien być mniejszy od 4), jak też, aby wyeliminowana zastała autokorelacja.

Estymatory modelu VAR otrzymane metodą najmniejszych kwadratów zachowują pożądane właściwości tylko wówczas, gdy szeregi czasowe obserwacji na zmiennych są stacjonarne.⁸ Niestacjonarność szeregów czasowych badanych zmiennych powoduje konieczność zastosowania metodyki typowej dla badania współzależności niestacjonarnych szeregów czasowych, aby uniknąć niebezpieczeństw wynikających z tak zwanej pozornej regresji (*spurious regression*)⁹. Metodologia taka obejmuje następujące elementy:

⁷ Szczegóły tak zwanej „krytyki Simsa” klasycznej metodologii opartej na podejściu Komisji Cowlesla można znaleźć w pracach Majsterka (1998), oraz Kusideł (2000, str 10-11)

⁸ Ścisłej chodzi tu o słabą stacjonarność inaczej lub stacjonarność w szerszym sensie. Wówczas średnie i wariancje szeregu są stałe w czasie, a wielkość kowariancji dla dwóch momentów obserwacji zależy tylko od odstepu pomiędzy nimi (por. Charemza i Deadman 1997, str 104-105). Problematykę badania stacjonarności szeregów czasowych znaleźć można na przykład w pracy Maddali (2006) str. 299-306 oraz 613-622.

⁹ Problem regresji pozornej po raz pierwszy zdefiniowany został przez Grangera i Newbolda (Granger i Newbold 1974). Stwierdzili oni mianowicie, że nawet wtedy, gdy niestacjonarne szeregi czasowe są genero-

1. Analizę kointegracji, która określa typ modelu używany do analizy współzależności.
2. Estymację modelu wskazanego przez odpowiedni test kointegracji: VAR, dla poziomów zmiennych, VECM (Vector Error Correction Model) lub VAR dla pierwszych różnic).
3. Analizę przyczynowości.
4. Analizę funkcji odpowiedzi na impuls (*IRF*), która pozwala na opis przebiegu tej zależności w czasie.

Do badania kointegracji stosuje się test Engle'a-Grangera (Engle i Granger 1987) bądź test Johansena (Johansen 1988). Test Engle'a-Grangera jest dosyć powszechnie krytykowany (por. dla przykładu Kusideł 2000 str. 47), głównie z tego powodu, że nie daje on możliwości zastosowania do badania kointegracji więcej niż dwu zmiennych. Wad procedury Engle'a-Grangera nie ma procedura Johansena wykorzystująca do badania kointegracji modele VAR. Zgodnie z tą procedurą, aby wykorzystać model VAR do badania kointegracji należy go przekształcić do modelu VECM (*Vector Error Correction Model*) o postaci:¹⁰

$$\Delta \mathbf{x}_t = \Psi_0 \mathbf{d}_t + \Pi \mathbf{x}_{t-1} + \sum_{i=1}^{r-1} \Pi_i \Delta \mathbf{x}_{t-i} + \boldsymbol{\varepsilon}_t, \quad (2)$$

gdzie:

Ψ_0 – macierz parametrów przy zmiennych wektora \mathbf{d}_t ,

$$\Pi = \sum_{i=1}^k \mathbf{A}_i - \mathbf{I}; \quad \Pi_i = \sum_{j=i+1}^k \mathbf{A}_j, \quad \boldsymbol{\varepsilon}_t \text{ - reszty modelu.}$$

Do badania kointegracji w procedurze Johansena używa się rzędu macierzy Π , który jest równy liczbie niezależnych wektorów kointegracyjnych. Mogą wówczas wystąpić trzy przypadki (Kusideł 2000, str. 49):

- rząd macierzy Π jest równy 0 – wówczas model (2) jest modelem VAR dla przyrostów zmiennych, w którym nie występuje zależność długookresowa o postaci:

$$\Delta \mathbf{x}_t = \mathbf{A}_0 \mathbf{d}_t + \sum_{i=1}^r \mathbf{A}_i \Delta \mathbf{x}_{t-i} + \mathbf{e}_t, \quad (3)$$

wane losowo, to „(...) będzie raczej regułą niż wyjątkiem”, że zbudowane w oparciu o nie modele ekonometryczne będą „stwarzać pozory statystycznie istotnej zależności”. Wynika to stąd, że rozkład współczynnika korelacji pomiędzy niestacjonarnymi zmiennymi losowymi nie jest jednomodalny, jak to się dzieje, gdy zmienne są stacjonarne (wówczas funkcja gęstości rozkładu współczynnika korelacji jest skupiona w zerze), a dwumodalny o maksimach lokalnych funkcji gęstości prawdopodobieństwa przesuniętych w stronę -1 i 1 (Granger i Newbold 1974, str. 114). W efekcie daje to większe prawdopodobieństwo pojawienia się różnych od zera wartości współczynnika korelacji oraz miar pokrewnych, na przykład współczynnika determinacji. Powoduje to również, że rozkłady statystyk testów istotności parametrów strukturalnych mają rozkłady różne od zakładanych, co daje fałszywe wyniki tych testów.

¹⁰ Sposób otrzymywania modelu VECM jest szczegółowo opisany pracy Kusideł (2000, str. 48-50). Procedura estymacji parametrów tego modelu została szczegółowo opisana przez Majsterka (1998).

gdzie: $\Delta \mathbf{x}_t = [\Delta x_{t1} \dots \Delta x_{tk}]^T$ jest wektorem obserwacji na bieżących wartościach pierwszych różnic zmiennych objaśnianych, pozostałe oznaczenia jak w modelu (1),

- rząd macierzy Π jest większy od 0 i mniejszy od m (gdzie m liczba zmiennych objaśnianych przez model i tym samym równań w modelu), wówczas liczba wektorów kointegracyjnych jest równa temu rzędowi, wówczas do analizy współzależności badanych zmiennych należy zastosować model (2),
- macierz Π jest pełnego rzędu wówczas szeregi zmiennych są „łącznie stacjonarne”¹¹ i do analizy współzależności zmiennych należy zastosować model (1) – VAR dla poziomów zmiennych.

Zastosowany w procedurze Johansena test wykorzystuje fakt, że liczba niezerowych pierwiastków charakterystycznych równa jest rzędowi macierzy. Polega on na wyznaczeniu dwu charakterystyk estymatora macierzy Π - λ_{trace} i λ_{max} :

$$\lambda_{trace}(R) = -N \sum_{i=R+1}^m \ln(1 - \lambda_i),$$

$$\lambda_{max}(R) = -N \ln(1 - \lambda_{R+1}),$$

gdzie λ_i – oszacowane wartości własne, N – liczba obserwacji. Pierwsza statystyka służy do testowania hipotezy zerowej, iż liczba różnych wektorów kointegracyjnych jest mniejsza lub równa R , wobec hipotezy alternatywnej mówiącej, że liczba wektorów kointegracyjnych jest większa od R . Druga statystyka służy do testowania hipotezy zerowej, że liczba wektorów kointegracyjnych jest równa R , wobec hipotezy alternatywnej, że jest ich $R+1$. W obydwu przypadkach obszar krytyczny jest położony prawostronnie. Test ten jest testem iteracyjnym. Wartości własne estymatora macierzy Π szeregowane są malejąco. W pierwszym kroku hipoteza zerowa zakłada, że $R = 0$. Jeśli jest ona odrzucona, wówczas w kolejnym zakłada się, że $R = 1$, itd., aż do momentu gdy hipoteza zerowa nie będzie mogła być odrzucona, bądź $R = m - 1$, co określa rząd macierzy i liczbę wektorów kointegracyjnych.

Zależności przyczynowe pomiędzy zmiennymi objaśniającymi i zmienną badane są w modelach VAR VECM przy pomocy testu przyczynowości Grangera, w oparciu o wyniki estymacji modelu (1) (2) lub (3). Idea tego testu polega na sprawdzeniu czy wprowadzenie danej zmiennej do modelu wraz ze wszystkimi opóźnieniami, zmniejszy istotnie wariancję resztową¹². Test przyczynowości Grangera bada występowanie tzw. przyczynowości w sensie Grangera. Zmienna x jest przyczyną y w sensie Grangera, jeśli bieżące wartości y są lepiej objaśniane przy użyciu opóźnionych i bieżących wartości x niż bez ich wykorzystania. Szczegółowo ten problem omawiany jest w pracy Charemzy i Deadmana [Charemza Deadman 1997, rozdz. 6.3].

Najczęściej wykorzystywanym wariantem testu Grangera jest wariant Walda [Osińska 2006, s. 212]. Statystyką tego testu jest wyrażenie

¹¹ Takiego określenia dla opisu tej sytuacji używa Welfe (por. Welfe 2009 str. 380).

¹² Szerzej na temat testu przyczynowości Grangera por. (Charemza i Deadman 1997, rozdz. 6.3; Osińska 2006, s. 212).

$$T = \frac{N[S^2(\eta_t) - S^2(\varepsilon_t)]}{S^2(\varepsilon_t)} \quad (4)$$

gdzie: N – liczebność próby, $S^2(\eta_t)$ – wariancja resztowa modelu, w którym zmienna, której przyczynowość jest badana, nie występuje, $S^2(\varepsilon_t)$ – wariancja resztowa modelu, w którym występuje zmienna, której przyczynowość jest badana. Statystyka T jest asymptotycznie zbieżna do rozkładu χ_q^2 , gdzie q jest rzędem opóźnienia zmiennej, której przyczynowość jest badana.

Istnienie powiązań pomiędzy składnikami losowymi modelu VAR, czego wyrazem jest niezerowa kowariancja jednoczesna pomiędzy składnikami losowymi poszczególnych równań składających się na model, daje możliwość tworzenia modeli strukturalnych. Strukturalny model VAR ma postać (Kusideł 2000 s. 35 i dalsze, Osińska 2006 s. 207):

$$\mathbf{B}\mathbf{x}_t = \mathbf{\Gamma}_0\mathbf{d}_t + \sum_{i=1}^r \mathbf{\Gamma}_i\mathbf{x}_{t-i} + \boldsymbol{\xi}_t \quad (5)$$

gdzie: \mathbf{B} – macierz parametrów przy nieopóźnionych zmiennych wektora \mathbf{x}_t , $\mathbf{\Gamma}_0$ – macierz parametrów przy zmiennych wektora \mathbf{d}_t , $\mathbf{\Gamma}_i$ – macierz parametrów przy opóźnionych zmiennych wektora \mathbf{x}_t , ($i = 1, \dots, r$), $\boldsymbol{\xi}_t$ – wektor reszt modelu. Pomnożenie równania (5) przez \mathbf{B}^{-1} pokazuje związek pomiędzy modelem (1) a jego postacią strukturalną (5). Wówczas:

$$\mathbf{x}_t = \mathbf{B}^{-1}\mathbf{\Gamma}_0\mathbf{d}_t + \sum_{i=1}^r \mathbf{B}^{-1}\mathbf{\Gamma}_i\mathbf{x}_{t-i} + \mathbf{B}^{-1}\boldsymbol{\xi}_t \quad (6)$$

Jeżeli przyjęte zostaną oznaczenia: $\mathbf{B}^{-1}\mathbf{\Gamma}_0 = \mathbf{A}_0$, $\mathbf{B}^{-1}\mathbf{\Gamma}_i = \mathbf{A}_i$, $\mathbf{B}^{-1}\boldsymbol{\xi}_t = \mathbf{e}_t$, uzyskany zostanie model (1).

Zależność pomiędzy modelem (1) i (5) wynikająca stąd, że $\mathbf{e}_t = \mathbf{B}^{-1}\boldsymbol{\xi}_t$ daje możliwość badania interakcji pomiędzy zmiennymi wektora \mathbf{x}_t . Model (1) można bowiem przedstawić w postaci modelu VMA¹³, gdy $r = 1$:

$$\mathbf{x}_t = \boldsymbol{\mu} + \sum_{i=0}^{\infty} \mathbf{A}_1^i \mathbf{e}_{t-i}, \quad (7)$$

gdzie $\boldsymbol{\mu}$ jest wektorem średnich wartości zmiennych, co dalej daje:

$$\mathbf{x}_t = \boldsymbol{\mu} + \sum_{i=0}^{\infty} \mathbf{A}_1^i \mathbf{B}^{-1} \boldsymbol{\xi}_{t-i}, \quad (8)$$

a gdy dokonane zostanie podstawienie $\boldsymbol{\Phi}_i = \mathbf{A}_1^i \mathbf{B}^{-1}$ uzyskujemy:

$$\mathbf{x}_t = \boldsymbol{\mu} + \sum_{i=0}^{\infty} \boldsymbol{\Phi}_i \boldsymbol{\xi}_{t-i}. \quad (9)$$

Elementy macierzy $\boldsymbol{\Phi}_i$ stosowane są do określenia wpływu zaburzeń losowych $\boldsymbol{\xi}_t$ na przebieg zmian w czasie zmiennych \mathbf{x}_t , bowiem $\phi_{jk}(i)$ mierzy wpływ zmiany w $\xi_{k,t-i}$ na j -tą

¹³ *Vector Moving Average*. Podobnie, jak jednorównaniowe modele autoregresyjne (AR), model VAR można przedstawić w postaci średniej ruchomej – VMA (Kusideł 2000, s. 35 i dalsze; Osińska 2006, s. 215-216).

zmienną. Kolejne wartości $\phi_{jk}(i)$ dla $i = 0, 1, \dots, T$ tworzą funkcję odpowiedzi na impuls (*IRF* – *Impulse Reaction Function*), która określa zachowanie j -tej zmiennej w odpowiedzi na zaburzenia w resztach k -tej zmiennej. Najczęstszym sposobem prezentacji *IRF* jest wykres pokazujący zmianę w czasie reakcji j -tej zmiennej na zaburzenia w wysokości jednego odchylenia standardowego reszt k -tej zmiennej.

Ze względu na sposób wyznaczania wartości *IRF*, na ich wartość wpływa kolejność zmiennych składających się na wektor \mathbf{x} (por. Kusideł 2000, s. 38-40). Uporządkowanie to ma tym większe znaczenie, im wyższe są współczynniki korelacji pomiędzy resztami modelu VAR. Gdy są one na tyle wysokie, że uporządkowanie zmiennych ma wpływ na wartość *IRF*, sposób uporządkowania jest określany w oparciu o dekompozycję błędu prognoz (Kusideł 2000, s. 41-43).

W modelu VAR stanowiącym punkt wyjścia w badaniach opisanych w niniejszym opracowaniu danym równaniem (1): $\mathbf{x}_t = [USD/NOK_t, USD/EUR_t]^T$ jest wektorem obserwacji na bieżących wartościach kursów korony norweskiej odpowiednio do dolara i euro wyrażonych w jednostkach tych walut za 100 koron, $\mathbf{d}_t = [d_{0t}, t, BRENT_t]^T$ jest wektorem obserwacji na deterministycznych składnikach równań, gdzie: d_0 – wyraz wolny, t – zmienna czasowa, *BRENT* – pierwsze różnice cen baryłki ropy Brent. W przypadku, gdy test Johansena wskaże na konieczność zastosowania modelu (2) lub (3) wektory \mathbf{x} i \mathbf{d} zostaną zmodyfikowane odpowiednio do konstrukcji tych modeli.

Poprawność modeli zostanie sprawdzona przy pomocy testu portmanteau¹⁴. Stabilność w czasie parametrów modeli zostanie sprawdzona przy pomocy testu CUSUM¹⁵. W oparciu o wyniki tego testu, cały analizowany przedział czasowy zostanie podzielony na okresy, w których wyniki testu CUSUM będą potwierdzać stabilność parametrów modelu.

Rozkład w czasie reakcji kursów korony norweskiej na impuls ze strony cen ropy Brent przedstawiony zostanie w postaci funkcji reakcji na impuls (*IRF*). Wartości tej funkcji otrzymane zostaną według następującego algorytmu. W pierwszym kroku wartości *IRF* uzyskane wynikające z zależności (9) pomnożone zostaną przez współczynnik regresji stojący zmiennej *BRENT* w odpowiednim równaniu (określa on wielkość zaburzenia wywołanego przez zmianę ceny ropy Brent). Następnie wartości tak otrzymanych iloczynów dla impulsów tak z własnej strony, jak i ze strony drugiej zmiennej egzogenicznej zostaną dodane. Funkcja ta pokaże jak zależności autoregresyjne przenoszą impulsy ze strony zmiennej egzogenicznej na wartości zmiennych endogenicznych w dalszych momentach czasowych.

Estymacja parametrów modeli opisujących zachowanie się cen badanych produktów w wydzielonych okresach dokonana została przy pomocy programu GRET, również przy pomocy tego programu wyznaczone zostały wartości funkcji *IRF* służące jako podstawa do wyznaczenia reakcji na impuls ze strony zmian ceny ropy Brent.

¹⁴ Test portmanteau (portmonetki) wykorzystujący statystykę Ljung-Boxa (por. Ljung i Box 1978) służy do badania poprawności modelu. Weryfikuje on ogólną hipotezę o występowaniu autokorelacji reszt rzędu dowolnego rzędu w systemie VAR. Brak możliwości odrzucenia tej hipotezy, gdy wartość prawdopodobieństwa błędu I rodzaju (p) jest większa od przyjętego poziomu istotności (najczęściej 0,05), wskazuje na poprawną budowę modelu.

¹⁵ Więcej na temat testu CUSUM por. Harvey i Collier 1997.

4. WYNIKI BADAŃ

W oparciu o wyniki testu CUSUM z całego zbioru danych wydzielonych zostało 9 okresów, wewnątrz których parametry równań opisujących kształtowanie się kursu NOK/USD i NOK/EUR są stabilne. Charakterystyka tych okresów przedstawiona została tabeli 2. Przy wydzieleniu tych okresów przyjęta została zasada, że będą to pełne tygodnie.

Wydzielone okresy mają różną długość, od kilku lat do kilku miesięcy. Bardzo charakterystyczne jest, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym wybuch kryzysu bankowego w USA zaburzeń na światowych rynkach finansowych we wrześniu 2008 roku i bezpośrednio po nim występowała dużo większa zmienność parametrów równań opisujących kształtowanie się kursu NOK/USD i NOK/EUR. W szczególności warto zwrócić uwagę na okres VI (27.10.2008 - 19.12.2008), który charakteryzował się tym, że dla tego okresu nie było możliwe wyestymowanie modelu o stabilnych parametrach. Również dołączenie danych z tego okresu zarówno do okresu poprzedzającego jak i następnego powodowało niestabilność modelu opisującego kształtowanie się obydwu badanych kursów korony norweskiej. Bardzo charakterystyczne dla okresu VI jest to, że w okresie tym następuje gwałtowne odwrócenie trendu spadkowego ceny ropy Brent, który rozpoczął się w lipcu roku 2008 (por. rysunek 1).

Tabela 2 Charakterystyka wydzielonych okresów

Numer kolejny okresu	Czas trwania	Liczba obserwacji	Rząd opóźnienia	Występowanie zmiennej czasowej
I	16.06.2003 – 2006.08.11	855	2	TAK
II	14.08.2006 – 28.03.2008	295	3	TAK
III	31.03.2008 – 27.06.2008	65	1	NIE
IV	30.06.2008 – 17.10.2008	80	2	NIE
V	27.10.2008 – 19.12.2008	60	2	TAK
VI	22.12.2008 – 30.01.2009	30	Brak możliwości estymacji modelu	
VII	02.02.2009 – 03.07.2009	110	2	TAK
VIII	06.07.2009 – 03.02.2012	695	2	TAK
IX	05.03.2012 – 22.02.2013	255	2	TAK

Źródło: obliczenia własne

W tabeli 2 zamieszczone zostały wyniki testu Johansena dla poszczególnych wyróżnionych okresów. Zgodnie z metodologią opisaną poprzednio pozwolą one na wybór modelu, który posłuży do opisu analizowanych zależności.

Tabela 3 Wyniki testu Johansena dla wyróżnionych okresów.

Numer kolejny okresu	Czas trwania	Rząd macierzy	Wartość własna	Test λ_{trace}	p	Test λ_{max}	p
I	16.06.2003 - 2006.08.11	0	0,01806	20,623	0,0223	15,586	0,0812
		1	0,00587	5,038	0,0248	5,038	0,0248
II	14.08.2006 - 28.03.2008	0	0,05420	20,542	0,0230	16,439	0,0608
		1	0,01381	4,103	0,0428	4,103	0,0428
III	31.03.2008 -27.06.2008	0	0,07954	9,9678	0,6481	5,387	0,8450
		1	0,06805	4,5807	0,3439	4,581	0,3432
IV	30.06.2008 - 17.10.2008	0	0,12588	10,828	0,4115	10,763	0,3369
		1	0,00081	0,065	0,7985	0,065	0,7985
V	27.10.2008 - 19.12.2008	0	0,15223	12,986	0,0378	9,909	0,0845
		1	0,05000	3,078	0,0923	3,078	0,0942
VII	02.02.2009 - 03.07.2009	0	0,16654	27,366	0,0017	20,039	0,0163
		1	0,06444	7,327	0,0068	7,327	0,0068
VIII	06.07.2009 - 03.02.2012	0	0,02246	18,577	0,0455	15,785	0,0760
		1	0,00401	2,792	0,0948	2,792	0,0948
IX	05.03.2012 - 22.02.2013	0	0,06049	20,005	0,0278	15,912	0,0728
		1	0,01592	4,093	0,0431	4,093	0,0431

Źródło: obliczenia własne

W okresach III (31.03.2008 -27.06.2008) i IV (30.06.2008 - 17.10.2008), obejmującym czas bezpośrednio przed załamaniem rynków finansowych w USA i w konsekwencji na cały świecie, rząd macierzy użytej w teście Johansena jest równy zero, co oznacza że do opisu zależności w tych okresach wykorzystany zostanie model VAR dla przyrostów zmiennych przedstawiony w niniejszym opracowaniu w postaci równania (3). W pozostałych okresach macierz Π wykorzystywana w teście Johansena ma pełny rząd, a więc do opisu zależności pomiędzy analizowanymi kursami wykorzystany zostanie model VAR dla poziomów zmiennych dany równaniem (1).

Tabela 4 Wyniki estymacji modeli VAR dla wyróżnionych okresów

	Parametr opisowy	Równanie opisujące kształtowanie się kursu	
		NOK/USD	NOK/EUR
I 16.06.2003 - 2006.08.11	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9816	0,9836
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0004	-0,0097
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0187	0,0036
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,475	
	Test portmanteau - wartość p	0,1758	
II 14.08.2006 - 28.03.2008	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9892	0,9693
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0479	-0,0359
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0234	0,0108
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,720	
	Test portmanteau - wartość p	0,5959	
III 31.03.2008 - 27.06.2008	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,2114	0,0987
	Współczynnik autokorelacji reszt	0,0327	0,0054
	Współczynnik regresji przy zmiennej d_BRENT	0,0302	0,0043
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,716	
	Test portmanteau - wartość p	0,3852	
IV 30.06.2008 - 17.10.2008	Współczynnik determinacji (R^2)	0,472485	0,374583
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0036	-0,0071
	Współczynnik regresji przy zmiennej d_BRENT	0,0393	0,0103
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,407	
	Test portmanteau - wartość p	0,3622	
V 27.10.2008 - 19.12.2008	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9257	0,9288
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0400	0,0039
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0453	0,0143
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,682	
	Test portmanteau - wartość p	0,7157	
VII 02.02.2009 - 03.07.2009	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9250	0,7461
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0152	0,0067
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0748	0,0271
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,600	
	Test portmanteau - wartość p	0,6291	
VIII 06.07.2009 - 03.02.2012	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9797	0,9859
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0135	-0,0222
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0469	0,0113
	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,496	
	Test portmanteau - wartość p	0,7212	
IX 05.03.2012 - 22.02.2013	Współczynnik determinacji (skorygowany R^2)	0,9696	0,9316
	Współczynnik autokorelacji reszt	-0,0355	-0,0118
	Współczynnik regresji przy zmiennej BRENT	0,0265	0,0039

	Współczynnik korelacji wzajemnej dla reszt równań	0,524
	Test portmanteau - wartość p	0,9644

Źródło: obliczenia własne

W tabeli 4 zamieszczone zostały podstawowe charakterystyki modeli VAR estymowanych dla wszystkich badanych okresów. Dane tam zawarte w tabelach wskazują, że reszty żadnego z równań nie wykazują autokorelacji, na co wskazują zarówno współczynniki autokorelacji reszt każdego z równań z osobna, jak i wartość błędu I rodzaju testu portmanteau weryfikującym łączną hipotezę o występowaniu autokorelacji reszt rzędu dowolnego rzędu. Spełniony więc został podstawowy warunek estymacji modeli opartych na danych pochodzących z szeregów czasowych. Zwraca uwagę wysoka wartość współczynnika determinacji we wszystkich modelach, w każdym w zasadzie z jego równań. Nieco niższe są wartości współczynników determinacji w okresie III i VI, w których wykorzystywane są modela VAR dla poziomów zmiennych, co jest sytuacją typową dla tego rodzaju modeli.

Wyraźnie różne od zera wartości współczynników korelacji wzajemnej dla równań wskazuje przede wszystkim na zasadność wykorzystania modeli VAR dla opisu zachowania kursów korony norweskiej. Wskazują też na występowanie powiązań pomiędzy poszczególnymi równaniami opisującymi kurs NOK/USD i NOK/EUR i możliwość wyznaczenie funkcji *IRF*.

Współczynniki regresji przy zmiennej objaśniającej BRENT są istotnie różne od zera i dodatnie w modelach dla wszystkich okresów (por. tabela 4). Oznacza to, że wzrost ceny ropy Brent na rynkach światowych skutkowało umacnianiem się korony norweskiej zarówno do dolara amerykańskiego, jak i euro, a spadek ceny ropy Brent jej osłabianiem. W przypadku równań opisujących kształtowanie się kursu NOK/USD wartość tego współczynnika jest w przypadku każdego z okresów wyraźnie większa niż w przypadku równania opisującego kształtowanie się kursu NOK/EUR. Wskazuje to na silniejszy wpływ zmian cen ropy naftowej relację korony norweskiej do dolara niż do euro. Wyraźnie jest też widoczna zmienność w czasie współczynników regresji stojących przy zmiennej BRENT, zarówno w równaniach opisujących kształtowanie się kursu NOK/USD, jak i kursu NOK/EUR. Wskazuje to na zmienność w czasie oddziaływania cen ropy na kształtowanie się kursów korony norweskiej

Dalszy etap analizy wpływu cen ropy na kurs korony norweskiej obejmuje badanie przyczynowości. W tabeli zamieszczone zostały wyniki testu przyczynowości Grangera, przy pomocy którego badany był wpływ zmian cen ropy na kształtowanie się kursu korony do euro i dolara. Wyniki testu przyczynowości Grangera zamieszczone zostały w tabeli 5. Uściślają one wnioski wynikające z analizy współczynników regresji stojących przy zmiennej BRENT.

Wyniki zawarte w tabeli 5 wskazują, że poza okresem V (27.10.2008 - 19.12.2008) ceny ropy Brent były przyczyną (w sensie Grangera) dla zmian kursu korony norweskiej do dolara. Ceny ropy Brent nie były przyczyną dla kursu NOK/EUR poza wymienionym okresem V, również w okresie IX (05.03.2012 - 22.02.2013), zamykającym badany przedział czasowy.

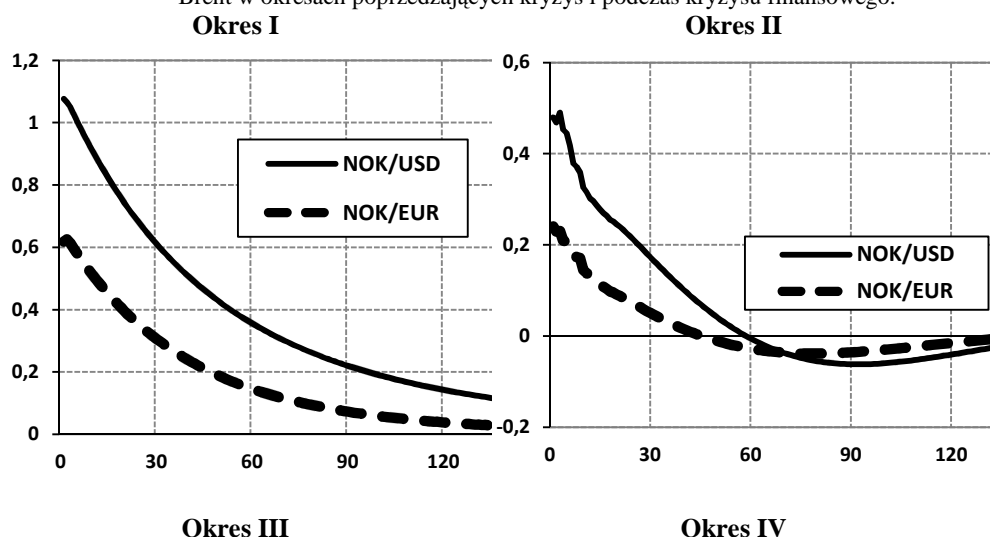
Tabela 5. Wyniki testu przyczynowości Grangera dla poszczególnych okresów badającego wpływ cen ropy Brent na kursy korony norweskiej

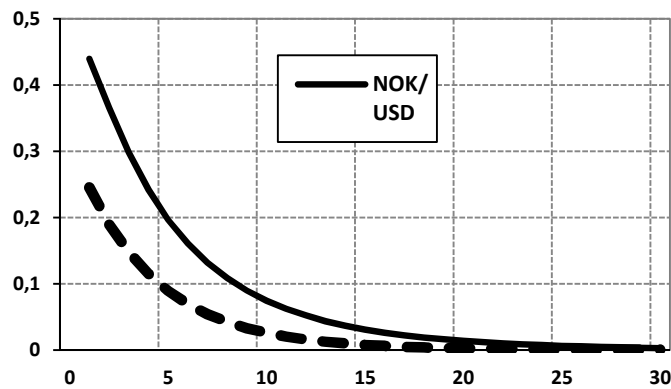
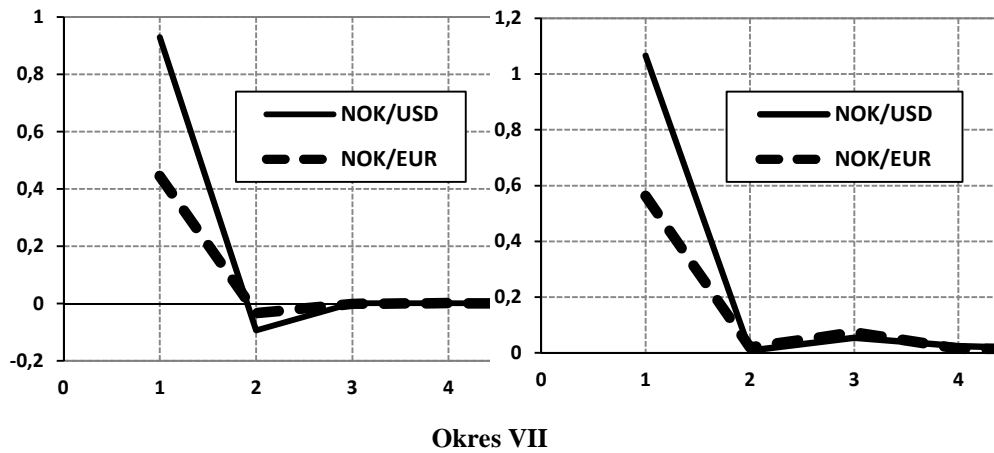
		NOK/USD		NOK/EUR	
		<i>T</i>	<i>p</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
I	16.06.2003 - 2006.08.11	22,8653	0,0000	3,3016	0,0692
II	14.08.2006 - 28.03.2008	55,7031	0,0000	35,1879	0,0000
III	31.03.2008 -27.06.2008	22,2579	0,0000	4,3738	0,0365
IV	30.06.2008 - 17.10.2008	97,9435	0,0000	56,6476	0,0000
V	27.10.2008 - 19.12.2008	0,3409	0,9870	2,1978	0,6994
VII	02.02.2009 - 03.07.2009	68,0081	0,0000	34,4621	0,0000
VIII	06.07.2009 - 03.02.2012	305,3334	0,0000	90,8736	0,0000
IX	05.03.2012 - 22.02.2013	40,4115	0,0000	1,3047	0,2534

Źródło: obliczenia własne

Oprócz stwierdzenia samego faktu oddziaływania ceny ropy Brent na kształtowanie się kursów korony norweskiej, warto byłoby jeszcze określić wielkość tego wpływu. Jako miara może tu posłużyć wartość statystyki testu przyczynowości Grangera (*T*). Statystyka ta jest bowiem znormalizowaną wartością zmienności (mierzonej sumą kwadratów reszt) dodatkowo wyjaśnionej przez wprowadzenie do modelu danej zmiennej w tym przypadku pierwszych przyrostów ceny ropy Brent . (por. Osińska 2006 str. 212). Jak wynika z danych zawartych w tabeli 5, wartość ta jest bardzo zróżnicowana w zależności od rozpatrywanego okresu. Zawsze jednak wyraźnie wyższa, niekiedy kilkukrotnie, w przypadku równań opisujących kształtowanie się kursu NOK/USD.

Rysunek 2. Przebieg funkcji reakcji kursów korony norweskiej na impuls ze strony cen ropy Brent w okresach poprzedzających kryzys i podczas kryzysu finansowego.



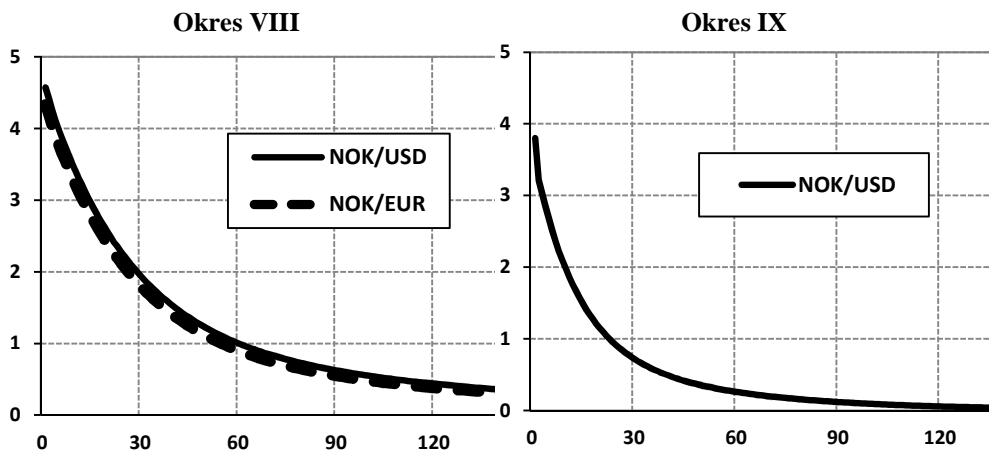


Źródło: obliczenia własne

Więcej o zróżnicowaniu reakcji badanych kursów na zmiany poziomu cen ropy Brent mówi funkcja reakcji na impuls (*IRF*). Opisuje ona bowiem kilka elementów: kierunek oddziaływania impulsu, jego siłę oraz rozkład w czasie i szybkość wygasania. Wykres przebiegu funkcji reakcji badanych kursów korony norweskiej na impuls ze strony ceny ropy w poszczególnych okresach przedstawiony został na rysunkach 2 i 3. Pominięte zostały te przypadki, w których zmiany ceny ropy Brent nie były przyczyną (w sensie Grangera) dla badanych kursów.

Na rysunku 2 przedstawiony został przebieg *IRF* dla okresów z przedziału czasowego do względnego uspokojenia rynków finansowych po wstrząsie spowodowanym kryzysem bankowym w USA we wrześniu 2008 roku (połowa roku 2009), a na rysunku 3 dla pozostałych okresów. Wykresy funkcji reakcji na impuls skonstruowany zostały w ten sposób, że na osi rzędnych danego wykresu odłożona jest wielkość reakcji danego kursu na zmianę ceny ropy Brent o 1 dolar na baryłkę, a na osi odciętych wyrażony w dniach horyzont czasowy oddziaływania tego impulsu.

Rysunek 3. Przebieg funkcji reakcji kursów korony norweskiej na impuls ze strony cen ropy Brent w okresach po kryzysie finansowym.



Źródło: obliczenia własne

Wykresy przebiegu funkcji reakcji na impuls zamieszczone na rysunku 2 i 3 ujawniają kilka elementów wspólnych. Przede wszystkim w każdym przypadku reakcja kursu NOK/USD na impuls ze strony ceny ropy Brent jest silniejsza niż w przypadku kursu NOK/EUR, co potwierdza spostrzeżenia poczynione wcześniej. Drugim elementem wspólnym jest kierunek oddziaływania impulsów. W każdym przypadku wzrost ceny ropy Brent powoduje umocnienie obydwu badanych kursów korony norweskiej. Trzecim elementem wspólnym jest monotoniczne i wykładnicze wygasanie reakcji obydwu analizowanych kursów korony norweskiej na impuls ze strony ceny ropy Brent. Widoczne są też jednak różnice w reakcji badanych kursów pomiędzy poszczególnymi okresami.

Najbardziej widoczną różnicą pomiędzy poszczególnymi okresami w przebiegu funkcji pomiędzy poszczególnymi okresami w przebiegu funkcji reakcji na impuls jest szybkość wygasania tego impulsu. W przypadku dwu okresów – III i IV – występuje w zasadzie tylko reakcja natychmiastowa, już w drugim dniu wielkość reakcji była praktycznie równa zero. Wyraźnie widoczne jest też wyraźnie szybsze wygasania impulsu ze strony ceny ropy Brent w przypadku kursu NOK/EUR niż kursu NOK/USD, w zasadzie w każdym z wyróżnionych okresów. Również siła impulsu była zróżnicowana w zależności od okresu. Zależała ona od dwu elementów – wartości współczynnika regresji przy zmiennej BRENT oraz od tego jak procesy autoregresyjne i relacje zachodzące pomiędzy obydwoma analizowanymi kursami przenoszą ten pierwotny impuls na dalsze momenty czasowe.

Funkcje reakcji na impuls są swego rodzaju podsumowaniem opisu poszczególnych elementów charakteryzujących oddziaływanie ceny ropy Brent na kursy korony norweskiej. Analiza ich przebiegu w czasie pozwoliła na wykazanie zróżnicowania pomiędzy wydzielonymi okresami, określenie tego, co było wspólne dla poszczególnych okresów, a co je różniło.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza wykazała, że cena ropy wyraźnie wpływała w badanym przedziale czasowym na kursy korony norweskiej do euro i dolara, wzrost cen ropy umacniał koronę norweską zarówno do euro, jak i do dolara. Wykazała też, iż charakter tej zależności jest bardzo wyraźnie zmienny w czasie, co w szczególności pokazała analiza funkcji odpowiedzi na impuls analizowanych kursów ze strony cen ropy.

Za podstawową przyczynę zróżnicowania reakcji korony norweskiej na zmiany ceny ropy można uznać zaburzenia na rynkach finansowych wywołane przez kryzys bankowy w USA w roku 2008, na jego narastanie i próby opanowania w końcu tego roku i na początku roku następnego. Wraz ze stabilizowaniem się sytuacji na międzynarodowym rynku finansowym częstość i głębokość zmian w schemacie oddziaływania ceny ropy na kursy korony norweskiej uległa zmniejszeniu. Również w okresach poprzedzających wystąpienie kryzysu zmiany schematu oddziaływania ceny ropy na kursy korony norweskiej nie były ani tak częste, ani tak głębokie, jak w czasie kryzysu.

Zróżnicowanie reakcji kursów korony norweskiej dotyczyło nie tylko zmienności w czasie. Wyraźnie widoczna była silniejsza reakcja kursu korony norweskiej do dolara w stosunku do jej kursu do euro. Wyrażała się to zarówno w sile oddziaływania impulsu ze strony ceny ropy, jak i szybkości wygasania tego impulsu. Wynika to najprawdopodobniej stąd, że kurs korony norweskiej do euro jest w większym stopniu determinowany wymianą handlową norwegi ze strefą euro.

Z przedstawionych konkluzji wynika kilka wniosków praktycznych, mających znaczenie z punktu widzenia zarządzaniem portfelem aktywów, w których znajduje się korona norweska. Po pierwsze wzrost ceny ropy umacnia koronę norweską, a jej spadek koronę norweską osłabia. Po drugie relacja pomiędzy kursami korony norweskiej a ceną ropy, aczkolwiek stabilna co do kierunku zmian, jest mało stabilna co do wielkości tych zmian. Przyczyny tej niestabilności i momenty ich wystąpienia są trudno przewidywalne, co może być źródłem ryzyka.

LITERATURA

- [1] Beine M., Lahaye J., Laurent S., Neely C.J., Palm F.C., *Central Bank Intervention and Exchange Rate Volatility, Its Continuous and Jump Components*, „Federal Reserve Bank of St. Louis Working Paper” 031C (2006).
- [2] Benita G., Lauterbach B., *Policy Factors and Exchange Rate Volatility, Panel Data versus a Specific Country Analysis*, „International Research Journal of Finance and Economics” 7 (2007), 7-22.
- [3] Engle R.F., Granger C.W.J., *Co-integration and Error Correction*, „Econometrica”, 55 (1987), 251-276.
- [4] Friedman, M., *Essays in Positive Economics*, University of Chicago Press, Chicago 1953.
- [5] Galí, J., Monacelli, T., *Monetary policy and exchange rate volatility in a small open economy*, „Review of Economic Studies”, 72 (2005), 707-734.
- [6] Granger C.J.W., Newbold P., *Spurious Regression in Econometrics*, „Journal of Econometrics”, 2 (1974), 111-120.
- [7] Harvey A.C., Collier P., *Testing for Functional Misspecification in Regression Analysis*, „Journal of Econometrics”, 6 (1997), 103-119.
- [8] Johansen, S., *Statistical Analysis of Cointegration Vectors*, „Journal of Economic Dynamics and Control”, 12 (1988) 231-254.

- [9] Karras G., Lee J.M., Stokes H., *Sources of Exchange-Rate Volatility. Impulses or Propagation?*, „International Review of Economics and Finance” 14 (2005), 213–226.
- [10] Kusideł E., *Modele wektorowo - autoregresyjne VAR. Metodologia i zastosowania*. ABSOLWENT, Łódź. 2000.
- [11] Lane, P. R., Milesi-Ferretti G. M., *External Wealth, the Trade Balance, and the Real Exchange Rate*, „European Economic Review”, 46 (2002): 1049-1071.
- [12] Lanne M., Vesala T. (2006) *The effect of a transaction tax on exchange rate volatility*, „Bank of Finland Research Discussion Papers”, 11 (2006).
- [13] Ljung G. M., Box G. E. P., *On a measure of lack of fit in time series models*, „Biometrika”, 65 (1978), 297–303.
- [14] Maddala G.S., *Ekonometria*. PWN, Warszawa 2006.
- [15] Majsterek M., *Zastosowanie procedury Johansena do analizy sprzężenia inflacyjnego w gospodarce polskiej*, „Przegląd Statystyczny”, 45 (1998), 113-130.
- [16] McKenzie M., *The Impact of Exchange Rate Volatility on International Trade Flows*, „Journal of Economic Surveys”, 13 (1999), 71-106.
- [17] Nucci F. Pozzolo A.F. *Investment and the Exchange Rate: An Analysis with Firm-Level Panel Data*, „European Economic Review”, 45 (2001), 259-283.
- [18] Osińska M., *Ekonometria finansowa*. PWE, Warszawa. 2006.
- [19] Reinhart C., Rogoff K., *The Modern History of Exchange Rate Arrangements: A reinterpretation*, „Quarterly Journal of Economics”, 119, (2004), 1-48.
- [20] Tarashev N.A. *Speculative Attacks and the Information Role of Interest Rate*, „Journal of the European Economic Association”, 5 (2007), 1-36.
- [21] Welfe A., *Ekonometria. Metody i ich zastosowanie*, PWE, Warszawa, 2009.

THE ANALYSIS OF THE IMPACT OF OIL PRICES ON THE NORWEGIAN CORONA EXCHANGE RATES

The aim of the article was an analysis of the impact of oil prices on the Norwegian corona exchange rates against the euro and the US dollar. Confirmation of the hypothesis about the impact of oil prices on the exchange rate provided the detailed objective, which was a description of the nature of this dependence. The analysis of the time series were based on time series of daily exchange rate quotations of NOK/EUR, NOK/USD and Brent oil prices covering the period 05.05.2003-22.02.2013. The analysis showed that the examined time series are non-stationary. This resulted in a need for cointegration analysis. Johansen test showed that the VAR model should be used for this purpose. The results of the analysis showed that the exchange rates of Norwegian corona against the euro and the US dollar were influenced by oil prices. An increase in oil prices resulted in appreciation of Norwegian corona, and the decline in oil prices resulted in its depreciation. Further analysis also showed, that parameters describing the relationships between tested variables were noticeably different in each period (determined by *CUSUM* test). One of the factors that determined the nature of the analysed interdependence was the US 2008 financial crisis. There was also a visible difference in the influence of oil prices on the Norwegian corona exchange rates against euro and US dollar. The response of the Norwegian corona exchange rate against US dollar to the changes in the oil price was clearly stronger than the response of NOK/EUR, regardless of which sub-period was considered. It was visible both in the magnitude of the oil prices impact on considered exchange rates and the pace of this impulse expiration as well.

Keywords: Norwegian corona, oil price, exchange rate, VAR model

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.45

Tekst złożono w redakcji: czerwiec 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Marzena JANKOWSKA-MIHUŁOWICZ¹

PROCESY POZNAWCZE KONTROLOWANE JAKO WYZNACZNIKI DECYZYJNOŚCI MENEDŻERA – W KONTEKŚCIE NEUROEKONOMII

W artykule wyjaśniono, czym jest decyzyjność menedżera, oraz zdefiniowano procesy poznawcze kontrolowane i wskazano ich rolę w poznaniu wyższego rzędu, a więc w każdym złożonym działaniu człowieka (np. w podejmowaniu decyzji). Ponadto zaprezentowano wyznaczniki decyzyjności menedżera – w zakresie procesów poznawczych kontrolowanych (funkcji wykonawczych) takich jak: pamięć operacyjna, metapoznanie, hamowanie poznawcze, stabilność emocjonalna, płynność poznawcza i samoregulacja. Opracowanie nie obejmuje opisu procesów afektywnych. Szczególnie istotny w turbulentnym otoczeniu jest wzrost zdolności menedżerów do szybkiego i trafnego podejmowania złożonych decyzji i reagowania na zmiany. Zdolność ta jest kluczowa na najwyższym szczeblu zarządzania organizacją. Dlatego w artykule przedstawiono wpływ uwarunkowań kognitywnych menedżera na jego decyzyjność. Dokonano tego na podstawie wyników badań w zakresie nowej, dynamicznie rozwijającej się dyscypliny naukowej, jaką jest neuroekonomia.

Przeprowadzone rozważania umożliwiły wyciągnięcie wniosków, że do wyznaczników decyzyjności menedżera można zaliczyć następujące procesy poznawcze kontrolowane (funkcje wykonawcze): duża pojemność pamięci operacyjnej, rozwinięta zdolność metapoznania, sprawne hamowanie poznawcze, stabilność emocjonalna, duża płynność poznawcza i samoregulacja. Dysfunkcje i deficyty w zakresie wymienionych procesów poznawczych kontrolowanych menedżera skutkują zmniejszeniem jego umiejętności decyzyjnych, a w skrajnych przypadkach powodują, że jest on niedecyzyjny. Istnieją możliwości redukcji negatywnych skutków indywidualnych ograniczeń poznawczych przez decydentów, są one jednak ograniczone. Dlatego tak istotny jest dobór decyzyjnych menedżerów na kluczowe stanowiska w organizacji.

Słowa kluczowe: decyzyjność, niedecyzyjność, decyzja, menedżer, procesy poznawcze kontrolowane, funkcje wykonawcze

1. WPROWADZENIE

Szybki rozwój interdyscyplinarnych badań i dyfuzja wiedzy uzyskiwanej przez przedstawicieli neurologii, psychologii i ekonomii doprowadziły do wzrostu specjalizacji naukowej, polegającego na wyłonieniu się w latach dziewięćdziesiątych XX wieku kolejnej, nowej dyscypliny określanej jako neuroekonomia² lub neurobiologia podejmowania decyzji³. Głównym celem tej wielowątkowej dziedziny naukowej jest określenie sposobu podejmowania decyzji gospodarczych przez jednostki, natomiast wyróżnikiem badań reali-

¹ Dr inż. Marzena Jankowska-Mihułowicz, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651798, e-mail: mjanko@prz.edu.pl.

² K. McCabe, *Neuroeconomics*, [w:] *The encyclopedia of cognitive science*, red. L. Nadel, Nature Publishing Group, t. 3, Macmillan Publishers Ltd., New York, s. 294–298.

³ *Neurobiology of Decision Making*, red. A.H. Damasio, H. Damasio, Y. Christen, Springer, Berlin 1996; *Neuroscience of Decision Making*, red. O. Vartanian, D.R. Mandel, Psychology Press, New York 2011.

zowanych przez jej przedstawicieli ma być ich praktyczny, aplikacyjny charakter. Badania te umożliwiają coraz lepsze rozumienie działania jednostki (funkcji umysłowych i ich ograniczeń), a także zachowań społecznych i gospodarczych⁴. Badania te zmierzają do modelowania umysłów i wnioskowania o przekonaniach ludzi, przyczyniają się do rozwoju współczesnej teorii podejmowania decyzji, a tym samym pozwalają wyjaśnić i rozwiązać wiele problemów zarządzania.

W artykule zaprezentowano wiedzę z zakresu neuroekonomii, dotyczącą wyłącznie procesów poznawczych kontrolowanych (a więc nie afektywnych), które warunkują decyzyjność⁵ menedżera. Ten atrybut decydenta ma szczególne znaczenie w warunkach niepewności, a więc podczas podejmowania decyzji strategicznych.

Decyzyjność jest cechą ludzi stanowczych, „którzy czują się komfortowo i pewnie w podejmowaniu decyzji, w sytuacjach poznawczych” oraz biegle (względnie szybko i wprawnie) dokonują trafnych wyborów. Decyzyjność menedżera jest zdolnością do dokonywania śmiałych posunięć – świadcząca o stałości charakteru lub celu, ciągłej gotowości do uczenia się, tolerancji wieloznaczności (akceptacji niepewności) i odporności na stres. Decyzyjność jest atrybutem związanym z takimi pozytywnymi cechami jak: sumienność, proaktywność i zaangażowanie organizacyjne⁶, stanowi również czynnik powodujący zmniejszenie się oporu pracowników przed zmianami⁷ oraz źródło charyzmatycznego przywództwa⁸. Przeciwnością decyzyjności jest niedecyzyjność.

Głównym celem badań jest identyfikacja i systematyzacja wyznaczników decyzyjności menedżera w zakresie procesów poznawczych kontrolowanych. Hipotezę główną sformułowano następująco: procesy poznawcze kontrolowane wpływają na decyzyjność menedżerów. Identyfikację i wyjaśnienie związków między decyzyjnością menedżerów i ich funkcjonowaniem w zakresie procesów poznawczych kontrolowanych, zdaniem autorki artykułu, umożliwi przegląd wyników badań w obszarze neuroekonomii.

2. POJĘCIE I ROLA PROCESÓW POZNAWCZYCH KONTROLOWANYCH

W umyśle menedżera podejmującego złożone decyzje strategiczne realizowane są wzajemnie powiązane procesy kontrolowane i automatyczne, wśród których dodatkowo można wyodrębnić procesy poznawcze i afektywne – uczuciowe, emocjonalne. Procesy kontrolowane są: wolicjonalne, liniowe, sekwencyjne i seryjne. Wymagają dużego wysiłku i koncentracji uwagi. Odznaczają się małym tempem opracowywania danych, znaczną możliwością sterowania, na przykład przerwania w dowolnym momencie (realizowania etapowo), oraz są dostępne dla świadomości i introspekcji.

⁴ J.W. Kable, P.W. Glimcher, *The Neurobiology of Decision: Consensus and Controversy*, „Neuron” 63/6 (2009), s. 733–745.

⁵ M. Jankowska-Mihułowicz, *Decyzyjność menedżerów w praktyce i teorii zarządzania*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2012/115, s. 74–83.

⁶ M.R. Barrick, R.D. Zimmerman, *Reducing voluntary, avoidable turnover through election*, „Journal of Applied Psychology” 90/1 (2005), s. 159–166.

⁷ J.P. Mulki, F. Jaramillo, S. Malhotra, W.B. Locander, *Reluctant employees and felt stress: The moderating impact of manager decisiveness*, „Journal of Business Research” 2012/6, s. 77–83.

⁸ F.C. Brodbeck, M. Frese, S. Akerblom, G. Audia, G. Bakacsi, H. Bendova i wsp., *Cultural variation of leadership prototypes across 22 European countries*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 73/1 (2000), s. 1–29.

Większość zachowań menedżera podejmującego złożone decyzje wynika z interakcji procesów poznawczych kontrolowanych i automatycznych – mózg wykonuje ogromną liczbę różnych operacji w sposób równoległy, wyspecjalizowany i skoordynowany.

Proces poznawczy kontrolowany jest określany jako górny *top-down* i polega na przekazywaniu informacji z poziomu kory mózgowej (płatów czołowych stanowiących filogenetycznie najmłodszą część struktury mózgu, umożliwiającą przeprowadzanie kontrolowanych operacji poznawczych wyższego rzędu) do struktur podkorowych (filogenetycznie starszych struktur neuronalnych, odpowiedzialnych za realizowanie procesów automatycznych, czyli przetwarzanie niższego rzędu)⁹. Płaty czołowe są częścią kory mózgowej (zajmują 1/3 jej objętości), w której realizowane są procesy kontrolowane i która charakteryzuje się dużą neuroplastycznością (zdolnością do zmiany na poziomie neuronalnym), a jej rozwój odbywa się w ciągu całego życia człowieka.

Procesy poznawcze kontrolowane określa się także jako: procesy kontroli wykonawczej, kontrolę wykonawczą lub kontrolę poznawczą. Struktura procesów poznawczych kontrolowanych obejmuje funkcje wykonawcze.

Procesy poznawcze kontrolowane warunkują sprawną realizację licznych zadań, wymagających poznania wyższego rzędu, a więc rozumowania (dodatkowo opierającego się na wiedzy), takich jak¹⁰:

- rozumienie języka;
- reprezentowanie struktury pojęć;
- wiązanie cech obiektów w ustrukturalizowane reprezentacje obiektów;
- reprezentowanie złożonych struktur relacyjnych (planów działania, hierarchii celów, czyli relacji między relacjami, kontekstu przestrzenno-czasowego);
- reagowanie w dynamicznych sytuacjach;
- testowanie hipotez;
- kategoryzacja oparta na regułach;
- myślenie abstrakcyjne (przetwarzanie symboli); planowanie i rozwiązywanie abstrakcyjnych problemów; rozwiązywanie zadań wymagających reprezentowania abstrakcyjnych relacji i manipulowania nimi.

Procesy poznawcze kontrolowane są to procesy inicjujące, monitorujące, modyfikujące i kończące aktywność poznawczą. Nie wpływają one na treść określonej czynności, lecz na to, czy i kiedy w ogóle dana czynność zostanie wykonywana. Funkcje wykonawcze służą zatem do realizacji celowej, wolicjonalnej aktywności poznawczej¹¹. Nie sformułowano jednej spójnej koncepcji funkcji wykonawczych – uważa się na przykład, że są nimi: wola, planowanie, celowe działanie, samoregulacja, szeroki zakres oceny¹². Funkcje wykonawcze są istotne podczas podejmowania decyzji menedżerskich, ponieważ warunkują świadome, złożone, racjonalne, adekwatne do sytuacji reakcje podmiotu; świadczą też o jego inteligencji. Kontrola wykonawcza menedżera stanowi więc jego system pla-

⁹ J.E. LeDoux, *Emotion Circuits in the Brain*, „Annual Review of Neuroscience” 2000/23, s. 155–184.

¹⁰ J.A. Waltz, *Impairments of Memory and Reasoning in Patients with Neuropsychiatric Illness: Disruptions of Dynamic Cognitive Binding?*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005, s. 346–376.

¹¹ M.B. Jurado, M. Rosselli, *The elusive nature of executive functions: A Review of our Current Understanding*, „Neuropsychology Review” 2007/17, s. 213–233.

¹² M.D. Lezak, D.B. Howieson, D.W. Loring, *Neuropsychological assessment*, wyd. 4, Oxford University Press, New York 2004, s. 611–637.

nowania, organizowania i kontrolowania poznania oraz zachowania. Procesy poznawcze kontrolowane umożliwiają zatem dokonywanie wyborów zgodnie z celami i wartościami decydenta. W odróżnieniu od prostych, powtarzalnych działań realizowanych automatycznie (jak na przykład rutynowe rozstrzygnięcia), podejmowanie przez menedżera decyzji strategicznych jest złożonym procesem – poznaniem wyższego rzędu – wymagającym decyzyjności.

3. OPIS PROCESÓW POZNAWCZYCH KONTROLOWANYCH

Funkcją wykonawczą, która korzystnie koreluje z decyzyjnością menedżera, jest pamięć operacyjna. Składa się ona z uwagi wykonawczej i aktywnych jednostek pamięci, które mogą być reprezentowane przez kody: wzrokowo-przestrzenny, fonologiczny, semantyczny i inne¹³. Mózg ludzki nie rejestruje wszystkiego, co się dzieje, nie reaguje na wszystkie bodźce. Aby określone zjawisko zostało dostrzeżone, musi mieć znaczenie. Pamięć operacyjna działa w krótkiej perspektywie czasu i bezpośrednio nie reguluje działań podmiotu w długim przedziale czasu. Jednak wyniki wielu badań psychologicznych i neuropsychologicznych dowodzą, że pojemność pamięci operacyjnej jest doskonałym predykatorem osiągnięć człowieka w licznych zadaniach wymagających poznania wyższego rzędu, a więc rozumowania.

Różnice indywidualne w pojemności pamięci operacyjnej korelują ze zdolnością do przeprowadzenia operacji poznawczych wyższego rzędu, takich jak rozumowanie, uwaga selektywna, złożone uczenie się, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów logicznych (tzw. zimne poznanie) oraz działanie w warunkach poznania emocjonalnego (tzw. gorącego)¹⁴.

Czynnikami zmniejszającymi zasoby pamięci operacyjnej i obniżającymi efektywność rozumowania (wiązań poznawczego) są: stres, podzielona uwaga (chwilowe roztargnienie), starzenie się¹⁵, czasowy stres¹⁶, lęk, zaburzenia nastroju, dystraktory zewnętrzne i wewnętrzne, stereotypy oraz alkohol¹⁷.

Kontrola wykonawcza jest zdolnością podmiotu (systemu poznawczego) do kontrolowania procesów poznawczych i sterowania ich przebiegiem. Odpowiada ona za utrzymanie lub tłumienie aktywizacji jednostek pamięci długotrwałej oraz celów, monitorowanie i rozwiązywanie konfliktów, a także elastyczną alokację uwagi¹⁸.

¹³ N. Unsworth, R.P. Heitz, R. W. Engle, *Working Memory Capacity in Hot and Cold Cognition*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging...*, s. 19–43.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Zdolności poznawcze (np. szybkość i płynność przetwarzania, zapamiętywanie) maleją począwszy od 20. roku życia, zmniejszają się powoli aż do 75. roku, a po 85. roku życia – szybko. Z wiekiem człowiek zyskuje wiedzę i zasób słownictwa. Jego decyzje stają się mniej zniekształcone przez negatywne emocje (np. lęk, gniew). Postrzega on rzeczywistość z wielu różnych perspektyw, docenia granice wiedzy, a tym samym posiada mądrość przydatną w czasach konfliktu społecznego (D.G. Myers, *Psychology*, wyd. 10, Worth Publishers, New York 2013, s. 384).

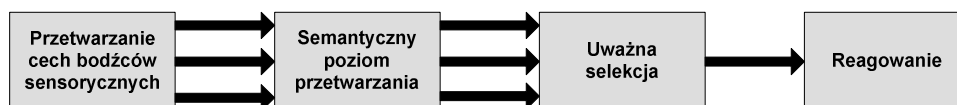
¹⁶ Chroniczny stres powoduje nieodwracalne, fizjologiczne uszkodzenia w strukturze mózgu (J.A. Waltz, *Impairments of Memory and Reasoning...*).

¹⁷ J.A. Waltz, *Impairments of Memory and Reasoning...*; N. Unsworth, R.P. Heitz, R.W. Engle, *Working Memory Capacity in Hot and Cold Cognition...*; K. Oberauer, *Age Differences and Individual Differences in Cognitive Functions*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging...*, s. 44–72.

¹⁸ N. Unsworth, R.P. Heitz, R.W. Engle, *Working Memory Capacity in Hot...*

Zakres kontrolowanego przetwarzania informacji to przedmiot poznania. Rozpoznanie problemu decyzyjnego wymaga więc uwagi selektywnej¹⁹, która zależy od wyniku przetwarzania licznych cech bodźców sensorycznych stanowiących reprezentacje problemu, a także od rezultatu semantycznego ich przetwarzania przez menedżera (rys. 1).

Rys. 1. Model uwagi selektywnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: I. P. Jääskeläinen, *Introduction to Cognitive Neuroscience*, I. P. Jääskeläinen & Ventus Publishing ApS 2012, s. 100.

Uwaga selektywna oraz pamięć operacyjna odgrywają znaczącą rolę w sprawowaniu przez decydenta kontroli wykonawczej, a więc warunkują reagowanie systemu poznawczego na bodźce²⁰. Stanowią indywidualny subiektywny filtr warunkujący treść poznania, która jest kodowana w pamięci długotrwałej menedżera. Kolejnymi procesami, będącym elementami pamięci, są magazynowanie i odzyskiwanie informacji (rys. 2).

Rys. 2. Pamięć jako odrębne procesy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: I. P. Jääskeläinen, *Introduction to Cognitive Neuroscience*, I. P. Jääskeläinen & Ventus Publishing ApS 2012, s. 117.

Świadome odzyskiwanie informacji – czyli korzystanie z pamięci jawnej zwanej też świadomą, bezpośrednią lub deklaratywną²¹ – jest procesem prostym, jeśli dana informacja była wielokrotnie wykorzystywana w przeszłości – dzieje się tak podczas podejmowania decyzji powtarzalnych, rutynowych. W obliczu nowych złożonych problemów decyzyjnych menedżer korzysta raczej z pamięci ukrytej, określanej też jako nieświadoma, pośrednia i niedeklaratywna, oraz metapamięci, która jest elementem metapoznania²² i ułatwia docieranie do śladów pamięciowych (engramów).

Metapoznanie oznacza myślenie o procesach poznawczych własnych lub innych osób („myślenie o myśleniu”, „poznanie poznania”²³). Przedmiotem tego myślenia są głównie zadania i strategie ich realizacji. Metapoznanie jest procesem obejmującym wiedzę dostępną dla świadomości. Jest stosowane w celu odzwierciedlenia przetwarzania poznawczego i służy podjęciu decyzji o optymalnej strategii działania lub o przebiegu aktywności

¹⁹ I.P. Jääskeläinen, *Introduction to Cognitive Neuroscience*, I.P. Jääskeläinen & Ventus Publishing ApS 2012, s. 92–115.

²⁰ *Ib.*, s. 180.

²¹ J. Dorfman, V.A. Shames, J.F. Kihlstrom, *Intuition, Incubation, and Insight: Implicit Cognition in Problem Solving*, [w:] *Implicit Cognition*, red. G. Underwood, Oxford University Press, Oxford 1996, s. 257–296.

²² J.K. Pannu, A.W. Kaszniak, *Metamemory experiments in neurological populations: A review*, „*Neuropsychology Review*” 2005/15, s. 105–130.

²³ J. Metcalfe, A.P. Shimamura, *Metacognition: knowing about knowing*, MIT Press, Cambridge 1994.

psychicznej (np. o rozpoczęciu lub zakończeniu wyszukania wiedzy w pamięci)²⁴. Duża zdolność decydenta w zakresie metapoznania skutkuje wyborem oryginalnych strategii oraz skuteczniejszym rozwiązywaniem problemów niż to robią osoby o małej zdolności metapoznania, niezależnie od posiadanej wiedzy i inteligencji ogólnej²⁵. Metapoznanie umożliwia utrzymywanie przez podmiot „higieny” zasobów poznawczych poprzez kontrolę uwagi, a więc selektywność, elastyczność, przełączanie i podtrzymywanie uwagi oraz redukowanie oddziaływania dystraktorów.

Kontrolę uwagi warunkują różnice indywidualne w pojemności pamięci operacyjnej – osoby o wysokim zakresie pamięci operacyjnej, w porównaniu do tych o niskim jej zakresie, skuteczniej utrzymują w pamięci czasowe cele, w warunkach interferencji i oddziaływania silnych zewnętrznych dystraktorów, które są w konflikcie z postawionymi celami; silniej blokują lub tłumią zakłócające zdarzenia i hamują narzucające się automatycznie nawykowe reakcje oraz popełniają mniej błędów w sytuacji, gdy kluczowe jest wymaganie czasowego utrzymania w pamięci celu (rzadziej zaniedbują cel)²⁶, przez co ich poznanie jest w większym stopniu selektywne i są mniej podatne na efekt *cocktail party*²⁷. Decyzyjni menedżerowie o dużej pojemności pamięci operacyjnej mają znaczną umiejętność kontroli uwagi i tym samym – przeprowadzenia poznania wyższego rzędu, na przykład podejmowania złożonych decyzji. Niedecyzyjni menedżerowie o małej pojemności pamięci operacyjnej i niskiej kontroli uwagi mogą redukować negatywne skutki indywidualnych ograniczeń poznawczych o podłożu biologicznym (związane na przykład z neurotyzmem, depresją i uzależnieniami), stosując metodę terapeutyczną określaną jako uważność²⁸.

Decyzyjności menedżera sprzyjają procesy kontroli uwagi, takie jak selektywność i podtrzymywanie uwagi – a więc zdolność zdefiniowania problemu, zainteresowanie nim i intencjonalne zaangażowanie w proces poznawczy – co ostatecznie ma prowadzić do rozwiązania problemu. Podejmowanie złożonych decyzji jest procesem twórczym, a w jego konsekwencji zmienia się nie tylko otoczenie (np. organizacja), ale i sam twórca (np. menedżer). Kreatywne działanie wymaga woli podmiotu do angażowania się w wysiłek poznawczy, a więc znacznej kontroli uwagi, czego następstwem są: odczuwanie potrzeby uczenia się, wzrost wiedzy, eliminacja lęku przed nieznanym, pozytywny stan emocjonalny, zmniejszenie niepewności, skuteczne radzenie sobie ze stresem, zwiększenie bezpie-

²⁴ P. Graf, A.R. Birt, *Explicit and Implicit Memory Retrieval: Intentions & Strategies*, [w:] *Implicit Memory and Metacognition*, red. L.M. Reder, Erlbaum, New Jersey 1996, s. 25–44.

²⁵ H.L. Swanson, *Influence of metacognitive knowledge and aptitude on problem solving*, „Journal of Educational Psychology” 1990, Vol. 82, s. 306–314.

²⁶ M.J. Kane, R.W. Engle, *Working-memory capacity and the control of attention: The contribution of goal neglect, response competition, and task set to Stroop interference*, „Journal of Experimental Psychology: General” 2003/132, s. 47–70.

²⁷ N. Moray, *Attention in dichotic listening: Affective cues and the influence of instructions*, „Quarterly Journal of Experimental Psychology” 1959/11, s. 56–60; A.R.A. Conway, N. Cowan, M.F. Bunting, *The cocktail party phenomenon revisited: The importance of working memory capacity*, „Psychonomic Bulletin and Review. Special Issue” 2001/8, s. 331–335; M.J. Kane, A.R.A. Conway, D.Z. Hambrick, R.W. Engle, *Variation in working memory capacity as variation in executive attention and control*, [w:] *Variation in working memory*, red. A.R.A. Conway, C. Jarrold, M.J. Kane, A. Miyake, J.N. Towse, Oxford University Press, New York, 2007, s. 21–48; Z. Shipstead, J.M. Broadway, *Individual differences in working memory capacity and the Stroop effect: Do high spans block the words?*, „Learning and Individual Differences” 2013/26, s. 191–195.

²⁸ J. Kabat-Zinn, *Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future*, „Clinical Psychology: Science and Practice” 10/2 (2003), s. 144–156.

czeństwa, poczucie własnej skuteczności (wewnątrzsterowność) i stawanie się człowiekiem transgresyjnym, pokonującym kolejne bariery w zarządzaniu.

Skuteczna kontrola wykonawcza wymaga sprawnego hamowania poznawczego polegającego na eliminacji bodźców i reakcji uznanych przez podmiot za nieodpowiednie podczas aktualnie rozwiązywanego problemu decyzyjnego lub w trakcie wykonywania innych czynności (tzw. dystraktorów). Ten mechanizm kontrolny służy do selekcji informacji poprzez ignorowanie tych, które są niewłaściwe z punktu widzenia przyjętego przez podmiot celu działania, albo poprzez powstrzymanie się od reagowania (automatycznego, naturalnie narzucającego się) w sposób uznany przez podmiot za niewłaściwy. Hamowanie poznawcze oznacza zatem zatrzymanie przetwarzania niewłaściwych bodźców, nie związanych z celem i nieodpowiednich dla rozwiązywanego problemu decyzyjnego. Hamowanie warunkuje skuteczne funkcjonowanie pamięci operacyjnej, zapewniając większe jej zasoby dla aktywizacji wybranej przez podmiot informacji, która jest odpowiednia z punktu widzenia obranego celu poznawczego²⁹.

Deficyty hamowania poznawczego mogą skutkować między innymi ruminacyjnym stylem reagowania, polegającym na koncentrowaniu się przez jednostkę w sposób powtarzalny na swoim negatywnym stanie emocjonalnym (nawracającym wprowadzaniu do umysłu określonej myśli intruzywnej, na przykład mimowolnym rozpamiętywaniu już podjętej decyzji), bez podejmowania działań mających wyeliminować ten proces. Styl ten został uznany za czynnik podatności na depresję³⁰. Podczas badań empirycznych osoby o wysokim poziomie ruminacji popełniły więcej błędów w teście niż osoby o niskim poziomie ruminacji³¹. Związek dysfunkcji hamowania z funkcjonowaniem pamięci operacyjnej potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych z wykorzystaniem neuroobrazowania mózgu³². Sprawne hamowanie poznawcze jest niezbędne w procesie podejmowania złożonych decyzji menedżerskich. Dysfunkcje w tym zakresie prowadzą do niedecyzyjności podmiotu, a w skrajnym przypadku – do obniżenia poczucia własnej skuteczności i depresji.

Decyzyjność silnie koreluje ze stabilnością emocjonalną, której brak prowadzi do impulsywnego działania. Osoby o negatywnym stanie emocjonalnym zazwyczaj odznaczają się impulsywnością i szybko chcą uzyskać nagrodę (poprawić sobie nastrój, poczuć się lepiej, doznać emocjonalnej ulgi, znaleźć sensację itp.). Zwiększając intensywność lub pilność hedonistycznych pragnień, które następnie zaspokajają. Skutki impulsywnego działania mogą powodować krótkookresowe zaspokojenie ich potrzeb, ale długookresowo są niebezpieczne zarówno dla podmiotu, jak i jego otoczenia. Impulsywność może pro-

²⁹ L. Hasher, R.T. Zacks, *Working memory, comprehension, and ageing: A review and new view*, [w:] *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*, red. G.H. Bower, t. 22, Academic Press, Inc., San Diego 1988, s. 193–225; L. Hasher, R.T. Zacks, C.P. May, *Inhibitory control, circadian arousal, and age*, [w:] *Attention & performance, XVII, Cognitive regulation of performance: Interaction of theory and application*, red. D. Gopher, A. Koriat, MIT Press, Cambridge 1999, s. 653–675.

³⁰ J. Joormann, *Inhibition, Rumination, and Mood Regulation in Depression*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging...*, s. 275–312.

³¹ R.N. Davis, S. Nolen-Hoeksema, *Cognitive inflexibility among ruminators and nonruminators*, „Cognitive Therapy and Research” 2000/24, s. 699–711.

³² R.J. Davidson, *Affective style, mood, and anxiety disorders: An affective neuroscience approach*, [w:] *Anxiety, depression, and emotion*, red. R.J. Davidson, Oxford University Press, New York 2000, s. 88–108.

wadzić do różnorodnych uzależnień i zaburzenia osobowości³³. Impulsywność utrudnia lub uniemożliwia: planowanie, organizowanie, sprawowanie samokontroli, odrzucanie reakcji, skuteczne radzenie sobie ze stresem oraz dbanie o bezpieczeństwo i względną stabilność, które są istotnymi elementami poznania wyższego rzędu. Impulsywność jest określana jako zachowanie odhamowane³⁴ i oznacza brak stabilności emocjonalnej (neurotyzm) oraz silnie koreluje z niedecyzywnością³⁵. Osoby cechujące się neurotyzmem mają nadczujny system uwagi³⁶ i silnie odczuwają lęk. W skrajnych przypadkach (jak depresja i wypalenie zawodowe) negatywny stan emocjonalny i towarzyszące mu zmiany psychosomatyczne mogą wywołać u menedżera postawy aspołeczne i paraliż decyzyjny, co należy traktować jako czynniki dyskwalifikujące go jako zarządzającego (do czasu wyleczenia). Uważa się, że osoby, które doświadczają negatywnych emocji, częściej niż inne zachowują się impulsywnie i autodestrukcyjnie: odczuwają złość i poczucie winy, wypowiadają słowa i wykonują działania, których później żałują, w większym stopniu są skłonne do podejmowania ryzyka oraz nie doceniają potencjalnie szkodliwych konsekwencji swoich wyborów³⁷. Menedżerowie przyjmujący takie postawy są narażeni w dużym stopniu na dokonywanie irracjonalnych, błędnych, amoralnych, hazardowych wyborów³⁸.

Kolejną funkcją wykonawczą sprzyjającą decyzyjności jest płynność poznawcza określana też jako inteligencja płynna, która oznacza zdolność dostrzegania złożonych relacji pomiędzy symbolami oraz dokonywania manipulacji na tych symbolach, bez względu na doświadczenie podmiotu i znaczenie symbolu będącego przedmiotem poznania³⁹. Wykazano, że im większa była inteligencja płynna podmiotu, tym lepiej radził on sobie w dynamicznych zadaniach (w sytuacji zmian zachodzących w środowisku) polegających na podejmowaniu decyzji w czasie rzeczywistym⁴⁰. Podejmowanie trafnych decyzji w opisywanych warunkach jest przejawem decyzyjności i niewątpliwie – wynikiem nie tylko dużej płynności poznawczej, ale również szybkiej percepcji i przetwarzania informacji. Wyniki badań mózgu pozwalają stwierdzić, że osoby o wysokiej inteligencji ogólnej

³³ D.M. Tice, E. Bratslavsky, R.F. Baumeister, *Emotional Distress Regulation Takes Precedence Over Impulse Control: If You Feel Bad, Do It!*, „Journal of Personality and Social Psychology” 80/1 (2001), s. 53–67; O. R. Lightsey, C.D. Hulseley, *Impulsivity, Coping, Stress, and Problem Gambling Among University Students*, „Journal of Counseling Psychology” 2002/49, s. 202–211; N.M. Petry, G.J. Madden, *Discounting and pathological gambling*, [w:] *Impulsivity: The behavioral and neurological science of discounting*, red. G.J. Madden, W.K. Bickel, wyd. 1, American Psychological Association, Washington 2010, s. 273–294.

³⁴ A. J. Larner, *A dictionary of neurological signs*, wyd. 3, Springer 2011, s. 111.

³⁵ A. Di Fabio, L. Palazzeschi, *Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making*, „Personality and Individual Differences” 2012/53, s. 196–201.

³⁶ E. Fox, G.A. Georgiou, *The Nature of Attentional Bias in Human Anxiety*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging...*, s. 249–274.

³⁷ K.P. Leith, R.F. Baumeister, *Why do bad moods increase self-defeating behavior? Emotion, risk taking, and self-regulation*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1996/71, s. 1250–1267.

³⁸ „Hazard można zdefiniować jako patologiczny, kiedy podejmowane jest większe ryzyko i potencjalne straty są odpowiednio większe; co może być zakwalifikowane jako zaburzenie kontroli impulsów” (A.J. Larner, *A dictionary of neurological signs*, s. 159).

³⁹ Podejmowanie decyzji jest pracą na symbolach – procesem poznawczym przenoszącym i wyzwalającym energię. Symbol jest współtworzony przez tego, dla którego jest (lub staje się) symbolem, przez co rozbija się schematyzm myślenia i wyzwala kreatywność. Podobne rezultaty dają operowanie metaforą, absurdem, paradoksem, humorem (tworzenie atmosfery relaksu i zabawy) oraz medytacja.

⁴⁰ G. Rigas, E. Carling, B. Brehmer, *Reliability and validity of performance measures in microworlds*, „Intelligence” 2002/30, s. 463–480.

zużywają mniej energii do rozwiązywania problemów niż osoby o niskiej inteligencji⁴¹ – duża wydolność neurologiczna oznacza więc, że człowiek działa efektywnie przy relatywnie małej aktywności mózgu. Szybkość percepcji i inteligencja ogólna nie korelują dlatego, że jedna powoduje drugą, ale dlatego, że obie mają na siebie genetyczny wpływ⁴². Wysoka inteligencja ogólna jest szczególnie istotna w pracy wymagającej wysiłku umysłowego, ale nie jest jedynym wyznacznikiem sukcesu zawodowego. Inne niezbędne cechy to: talent, sumienność, łatwość nawiązywania kontaktów i determinacja⁴³.

Funkcją wykonawczą wyższego rzędu – warunkującą procesy poznawcze takie jak: przewidywanie, planowanie, określanie celów, powstrzymywanie lub świadomie planowanie działań, wykonanie, koncentracja, sterowanie pamięcią roboczą i podejmowanie decyzji (w powiązaniu z procesami poznawczymi niższego rzędu) – jest samoregulacja systemu poznawczego. Funkcja ta uznawana jest za bardzo ważną ludzką umiejętność w cywilizowanych społeczeństwach, a jeszcze ważniejszą w instytucjach lub grupach społecznych – zwłaszcza w bliskich relacjach interpersonalnych. Samoregulacja umożliwia zatem współdziałanie w organizacji. Jest realizowana poprzez regulowanie i kontrolowanie emocji, uczuć, instynktów, potrzeb, impulsów i motywacji⁴⁴, a więc zwłaszcza – procesów afektywnych automatycznych.

4. PODSUMOWANIE – SYSTEMATYZACJA WYZNACZNIKÓW DECYZYJNOŚCI MENEDŻERA

Przebieg procesów poznawczych kontrolowanych warunkuje działania wymagające poznania wyższego rzędu⁴⁵, między innymi podejmowanie decyzji strategicznych. Można zatem wskazać związki między podmiotowymi uwarunkowaniami menedżera o charakterze biologicznym (neuralnym) a jego decyzyjnością.

Do wyznaczników decyzyjności menedżera można zaliczyć następujące procesy poznawcze kontrolowane (funkcje wykonawcze):

- 1) duża pojemność pamięci operacyjnej – zapewnia uważne bieżące operowanie pamięcią jawną długotrwałą i docieranie do pamięci ukrytej (śladów pamięciowych tzw. engramów). Umożliwia poprawne rozumowanie, selektywność uwagi, złożone uczenie się, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów logicznych (tzw. zimne poznanie) oraz działanie w warunkach poznania emocjonalnego (tzw. gorącego);
- 2) rozwinięta zdolność metapoznania – realizowana jest poprzez kontrolę uwagi, a więc: selektywność, elastyczność, przełączanie i podtrzymywanie uwagi oraz redukcowanie oddziaływania dystraktorów. Służy podjęciu decyzji o optymalnej

⁴¹ R.J. Haier, *What does a smart brain look like?*, „Scientific American Mind” 2009, s. 26–33.

⁴² M. Luciano, D. Posthuma, M.J. Wright, E.J.C. de Geus, G.A. Smith, G.M. Geffen, D.I. Boomsma, N.G. Martin, *Perceptual speed does not cause intelligence, and intelligence does not cause perceptual speed*, „Biological Psychology” 2005/70, s. 1–8.

⁴³ Wspólnym składnikiem efektywności ekspertów z różnych dziedzin (takich jak: szachy, taniec, sport, programowanie czy muzyka) jest około 10 lat intensywnej, codziennej praktyki. Ludzie uzyskują szczytową efektywność w pracy zawodowej w średnim wieku, podobnie jak zwierzęta – w poszukiwaniu i zdobywaniu pożywienia (D.G. Myers, *op. cit.*, s. 370–371).

⁴⁴ J. Rostowski, T. Rostowska, *Neuropsychological Context of Marital Functioning*, [w:] *Neuroscience*, red. T. Heinbockel, InTech, Croatia 2012, s. 51–66.

⁴⁵ Określanego też jako rozumowanie lub wiązanie poznawcze.

strategii działania lub o przebiegu aktywności psychicznej. Umożliwia dokonanie wyboru oryginalnych strategii i skuteczne rozwiązywanie problemów – niezależnie od posiadanej wiedzy i inteligencji ogólnej menedżera. Warunkuje zdolność decydenta do zdefiniowania problemu, utrzymywania zainteresowania tym problemem i intencjonalnego zaangażowania w proces poznawczy mający na celu rozwiązanie określonego problemu. Jako mechanizm kontroli uwagi, umożliwia utrzymywanie przez decydenta „higieny” zasobów poznawczych. U niedecyzyjnych menedżerów pozwala redukować negatywne skutki indywidualnych ograniczeń poznawczych o podłożu biologicznym przez stosowanie postulatów tak zwanej uważności;

- 3) sprawne hamowanie poznawcze – pozwala eliminować bodźce i reakcje wewnętrzne (psychiczne) i zewnętrzne (pochodzące z otoczenia) uznane przez menedżera za nieodpowiednie podczas aktualnie rozwiązywanego problemu decyzyjnego. Warunkuje pojemność pamięci operacyjnej i sprawność kontroli uwagi, a więc także zdolność metapoznania;
- 4) stabilność emocjonalna – warunkuje sprawne planowanie, organizowanie, sprawowanie samokontroli, odrzucanie reakcji, radzenie sobie ze stresem oraz dbanie o bezpieczeństwo i względną stabilność w działaniu;
- 5) duża płynność poznawcza – umożliwia dostrzeganie złożonych relacji pomiędzy symbolami i dokonywanie manipulacji na tych symbolach, bez względu na doświadczenie podmiotu i znaczenie symboli. Warunkuje szybką percepcję i przetwarzanie informacji oraz podejmowanie trafnych decyzji w dynamicznych zadaniach w czasie rzeczywistym. Szybkość percepcji koreluje z inteligencją ogólną decydenta, natomiast z cechami takimi jak: talent, sumienność, łatwość nawiązywania kontaktów i determinacja – jest wyznacznikiem sukcesu zawodowego;
- 6) samoregulacja – ułatwia współdziałanie w organizacji poprzez regulowanie i kontrolowanie emocji, uczuć, instynktów, potrzeb, impulsów i motywacji, a więc zwłaszcza – procesów afektywnych automatycznych.

Dalsze badania nad decyzyjnością menedżera będą miały na celu rozszerzenie zaprezentowanej w tym artykule koncepcji o procesy automatyczne afektywne.

LITERATURA

- [1] Barrick M.R., Zimmerman R.D., *Reducing voluntary, avoidable turnover through election*, „Journal of Applied Psychology” 90/1 (2005).
- [2] Baumeister F., *Why do bad moods increase self-defeating behavior? Emotion, risk taking, and self-regulation*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1996/71.
- [3] Brodbeck F.C., Frese M., Akerblom S., Audia G., Bakacsi G., Bendova H. i in., *Cultural variation of leadership prototypes across 22 European countries*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 73/1 (2000).
- [4] Conway A.R.A., Cowan N., Bunting M.F., *The cocktail party phenomenon revisited: The importance of working memory capacity*, „Psychonomic Bulletin and Review. Special Issue” 2001/8.
- [5] Davidson R.J., *Affective style, mood, and anxiety disorders: An affective neuroscience approach*, [w:] *Anxiety, depression, and emotion*, red. R.J. Davidson, Oxford University Press, New York 2000.
- [6] Davis R.N., Nolen-Hoeksema S., *Cognitive inflexibility among ruminators and nonruminators*, „Cognitive Therapy and Research” 2000/24.

- [7] Di Fabio A., Palazzeschi L., *Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making*, „Personality and Individual Differences” 2012/53, s. 196–201.
- [8] Dorfman J., Shames V.A., Kihlstrom J.F., *Intuition, Incubation, and Insight: Implicit Cognition in Problem Solving* [w:] *Implicit Cognition*, red. G. Underwood, Oxford University Press, Oxford 1996.
- [9] Fox E., Georgiou G.A., *The Nature of Attentional Bias in Human Anxiety*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- [10] Graf P., Birt A.R., *Explicit and Implicit Memory Retrieval: Intentions & Strategies* [w:] *Implicit Memory and Metacognition*, red. L.M. Reder, Erlbaum, New Jersey 1996.
- [11] Haier R.J., *What does a smart brain look like?*, „Scientific American Mind” 2009, November/December.
- [12] Hasher L., Zacks R.T., *Working memory, comprehension, and ageing: A review and new view* [w:] *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*, red. G.H. Bower, t. 22, Academic Press, Inc., San Diego 1988.
- [13] Hasher L., Zacks R.T., May C.P., *Inhibitory control, circadian arousal, and age*, [w:] *Attention & performance, XVII, Cognitive regulation of performance: Interaction of theory and application*, red. D. Gopher, A. Koriat, MIT Press, Cambridge 1999.
- [14] Jankowska-Mihulowicz M., *Decyzyjność menedżerów w praktyce i teorii zarządzania*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2012/115.
- [15] Jääskeläinen I.P., *Introduction to Cognitive Neuroscience*, I.P. Jääskeläinen & Ventus Publishing ApS 2012.
- [16] Joormann J., *Inhibition, Rumination, and Mood Regulation in Depression*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- [17] Jurado M.B., Rosselli M., *The elusive nature of executive functions: A Review of our Current Understanding*, „Neuropsychology Review” 2007/17.
- [18] Kabat-Zinn J., *Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future*, „Clinical Psychology: Science and Practice” 10/2 (2003).
- [19] Kable J. W., Glimcher P. W., *The Neurobiology of Decision: Consensus and Controversy*, „Neuron” 63/6 (2009).
- [20] Kane M.J., Conway A.R.A., Hambrick D.Z., Engle R.W., *Variation in working memory capacity as variation in executive attention and control*, [w:] *Variation in working memory*, red. A.R.A. Conway, C. Jarrold, M.J. Kane, A. Miyake, J.N. Towse, Oxford University Press, New York 2007.
- [21] Kane M.J., Engle R.W., *Working-memory capacity and the control of attention: The contribution of goal neglect, response competition, and task set to Stroop interference*, „Journal of Experimental Psychology: General” 2003/132.
- [22] Larner A.J., *A dictionary of neurological signs*, wyd. 3, Springer 2011.
- [23] LeDoux J.E., *Emotion Circuits in the Brain*, „Annual Review of Neuroscience” 2000/23.
- [24] Lezak M.D., Howieson D.B., Loring D.W., *Neuropsychological assessment*, wyd. 4., Oxford University Press, New York 2004.
- [25] Lightsey O.R., Hulsey C.D., *Impulsivity, Coping, Stress, and Problem Gambling Among University Students*, „Journal of Counseling Psychology” 2002/49.
- [26] Luciano M., Posthuma D., Wright M.J., de Geus E.J.C., Smith G.A., Geffen G.M., Boomsma D.I., Martin N.G., *Perceptual speed does not cause intelligence, and intelligence does not cause perceptual speed*, „Biological Psychology” 2005/70.
- [27] McCabe K., *Neuroeconomics*, [w:] *The encyclopedia of cognitive science*, red. L. Nadel, t. 3, Nature Publishing Group, Macmillan Publishers Ltd., New York 2003.
- [28] Metcalfe J., Shimamura A.P., *Metacognition: knowing about knowing*, MIT Press, Cambridge 1994.

- [29] Moray N., *Attention in dichotic listening: Affective cues and the influence of instructions*, „Quarterly Journal of Experimental Psychology” 1959/11.
- [30] Mulki J.P., Jaramillo F., Malhotra S., Locander W.B., *Reluctant employees and felt stress: The moderating impact of manager decisiveness*, „Journal of Business Research” 2012/6.
- [31] Myers D.G., *Psychology*, wyd. 10, Worth Publishers, New York 2013.
- [32] *Neurobiology of Decision Making*, red. A.H. Damasio, H. Damasio, Y. Christen, Springer, Berlin 1996.
- [33] *Neuroscience of Decision Making*, red. O. Vartanian, D.R. Mandel, Psychology Press, New York 2011.
- [34] Oberauer K., *Age Differences and Individual Differences in Cognitive Functions*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- [35] Pannu J.K., Kaszniak A.W., *Metamemory experiments in neurological populations: A review*, „Neuropsychology Review” 2005/15.
- [36] Petry N.M., Madden G.J., *Discounting and pathological gambling*, [w:] *Impulsivity: The behavioral and neurological science of discounting*, red. G. J. Madden, W. K. Bickel, wyd. 1, American Psychological Association, Washington 2010.
- [37] Rigas G., Carling E., Brehmer B., *Reliability and validity of performance measures in microworlds*, „Intelligence” 2002/30.
- [38] Rostowski J., Rostowska T., *Neuropsychological Context of Marital Functioning*, [w:] *Neuroscience*, red. T. Heinbockel, InTech, Croatia 2012.
- [39] Shipstead Z., Broadway J.M., *Individual differences in working memory capacity and the Stroop effect: Do high spans block the words?*, „Learning and Individual Differences” 2013/26, s. 191–195.
- [40] Swanson H.L., *Influence of metacognitive knowledge and aptitude on problem solving*, „Journal of Educational Psychology” 1990/82.
- [41] Tice D. M., Bratslavsky E., Baumeister R.F., *Emotional Distress Regulation Takes Precedence Over Impulse Control: If You Feel Bad, Do It!*, „Journal of Personality and Social Psychology” 80/1 (2001).
- [42] Unsworth N., Heitz R.P., Engle R.W., *Working Memory Capacity in Hot and Cold Cognition*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- [43] Waltz J.A., *Impairments of Memory and Reasoning in Patients with Neuropsychiatric Illness: Disruptions of Dynamic Cognitive Binding?*, [w:] *Cognitive Limitations in Aging and Psychopathology*, red. R.W. Engle, G. Sedek, U. von Hecker, D.N. McIntosh, Cambridge University Press, Cambridge 2005.

CONTROLLED COGNITIVE PROCESSES AS DETERMINANTS OF MANAGERS' DECISIVENESS – IN THE NEUROECONOMICS CONTEXT

In the paper the notion of managers' decisiveness was explained, and also there were defined controlled cognitive processes and indicated their role in higher rank cognitive, and therefore, in any complex human activity (e.g. decision making). Moreover, determinants of managers' decisiveness were presented – in the range of controlled cognitive processes (executive functions) such as: working memory, metacognition, cognitive inhibition, emotional stability, cognitive flexibility and self-regulation. The paper does not include the description of affective processes. Increase of managers' abilities to fast and right making complex decisions and reacting to changes are particularly important in turbulent environment. Therefore, the impact of cognitive determinants of manager on his decisiveness were presented in this paper. That was done based on the results of research in new and dynamic discipline, that is neuroeconomics.

Based on the conducted considerations it was possible to draw conclusions that determinants of managers' decisiveness include the following controlled cognitive processes (executive functions): a large working memory capacity, expanded the ability to metacognition, efficient cognitive inhibition, emotional stability, high cognitive flexibility. Dysfunctions and deficits in a range of referred controlled cognitive processes of manager cause a decrease of decision-making skills, and in extreme cases, cause that indecisiveness. There are opportunities reducing the negative effects of individual cognitive limitations of decision-makers, but they are limited. Therefore, it is extremely important to choose the decisive managers for key positions in the organization.

Keywords: decisiveness, indecisiveness, decision, manager, controlled cognitive processes, executive functions

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.46

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Zdzisław JEDYNAK¹
Beata ROMANOWSKA²

POLITECHNIKA RZESZOWSKA A SYSTEM TRANSPORTOWY WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO I MIASTA RZESZÓW

W kraju jednym z niekorzystnych zjawisk społecznych są zamiany demograficzne, które prowadzą do szybkiego starzenia się społeczeństwa. W nadchodzących latach nastąpi znaczne ograniczenie liczby studentów szkół wyższych. Politechnika Rzeszowska to największa uczelnia techniczna województwa podkarpackiego. Uczelnia kształci głównie osoby zamieszkałe w tym regionie. Jednak niski poziom życia jego mieszkańców sprawia, że dostępność poszczególnych obiektów, czyli realna możliwość skorzystania z oferty edukacyjnej, odgrywa bardzo ważną rolę jako kryterium wyboru wyższej szkoły.

Problematyka ta prowadzi do sformułowania głównego zagadnienia artykułu, którym jest ocena dostępu do obiektów infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej przez jej studentów na potrzeby realizacji procesu dydaktycznego poprzez rozpoznanie ich wielkości i struktury potrzeb transportowych oraz ocenę systemu transportowego województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów. Przyjęto następujące etapy badania tego zagadnienia: charakterystyka podsystemu transportu samochodowego i kolejowego województwa podkarpackiego; charakterystyka systemu transportowego miasta Rzeszów; ocena dostępu do infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej. Zastosowane metody badawcze to przegląd dostępnych opracowań statystycznych oraz badania ankietowe. Ankietę przeprowadzono na Wydziale Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej. Wybrana próba badawcza obejmowała studentów kierunku I stopnia logistyka. Ze względu na przyjęty cel i temat artykułu ocenę systemu transportowego ograniczono do podsystemu transportu samochodowego i kolejowego. Natomiast przyjmując kryterium lokalizacji i zasięgu działania ocenianej wyższej uczelni, obszar geograficzny obejmuje województwo podkarpackie i miasto Rzeszów.

SŁOWA KLUCZOWE: transport, transport miejski, uczelnia, kształcenie

1. WPROWADZENIE

Politechnika Rzeszowska to największa uczelnia techniczna województwa podkarpackiego. Podstawowa infrastruktura uczelni wyższej zlokalizowana jest w południowo-zachodniej części miasta Rzeszowa, a jej rozmieszczenie charakteryzuje się dużą koncentracją. Poszczególne obiekty naukowe, dydaktyczne, administracyjne czy socjalne znajdują się w promieniu jednego kilometra. Pozostałe obiekty infrastrukturalne obejmują Ośrodek Kształcenia Lotniczego w Jasionce, Akademicki Ośrodek Szybawcowy w Bezmiechowej oraz Zamiejskowy Ośrodek Dydaktyczny w Stalowej Woli. W roku akademickim 2011–2012 Politechnika Rzeszowska kształciła na 26 kierunkach studiów I, II i III stopnia, w formie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. Liczba studentów wynosiła 16 661 osób, w tym 12 757 to osoby studiuje stacjonarnie. W dyspozycji władz uczelni znajdowało się 6 podstawowych jednostek organizacyjnych, czyli Wydział Budownictwa

¹ Dr Zdzisław Jedynak, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, tel. 698 400 287, e-mail: zjedynak@prz.edu.pl, ul. Aleja Niepodległości 7/27, 35–303 Rzeszów (Autor korespondencyjny).

² Inż. Beata Romanowska.

i Inżynierii Środowiska; Wydział Budowy Maszyn i Lotnictwa; Wydział Elektrotechniki i Informatyki; Wydział Chemiczny; Wydział Matematyki i Fizyki Stosowanej; Wydział Zarządzania. W tym okresie liczba zatrudnionych pracowników wyniosła 1498, w tym: nauczycieli akademickich – 726³.

Działalność uczelni jest uwarunkowana wieloma czynnikami zarówno o charakterze wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Są to czynniki zależne, na które uczelnia ma w całości lub w ograniczonym stopniu wpływ, oraz niezależne, które wynikają z jej funkcjonowania w danym otoczeniu. W ocenie pozycji uczelni na rynku przyjmuje się następujące grupy kryteriów: prestiż, innowacyjność, potencjał naukowy, efektywność naukowa, warunki studiowania oraz umiędzynarodowienie⁴. W ramach grupy „warunki studiowania” jednym z kryterium jest ocena dostępności poszczególnych obiektów, czyli realna możliwość skorzystania przez studenta z oferty edukacyjnej. W konsekwencji istotne miejsce zajmuje stan i efektywność systemu transportowego zarówno na poziomie regionalnym (wojewódzkim i międzywojewódzkim), jak i lokalnym (miasta). Przyjmuje się, że podstawowe wymagania stawiane pod adresem transportu przez usługobiorców obejmują między innymi koszt i czas przemieszczania oraz dostępność w miejscu i czasie.

Celem artykułu jest ocena dostępu do obiektów infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej przez jej studentów na potrzeby realizacji procesu dydaktycznego poprzez rozpoznanie ich wielkości, struktury potrzeb transportowych oraz ocenę systemu transportowego województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów. Zastosowana metoda badawcza to przegląd dostępnych opracowań statystycznych oraz badania ankietowe. Należy podkreślić, że ankietę przeprowadzono na Wydziale Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej. Wybrana próba badawcza obejmowała 250 studentów kierunku I stopnia logistyka, w tym 150 studentów studiów stacjonarnych. Należy podkreślić, że w roku akademickim 2011–2012 liczba studentów tego kierunku kształtowała się na poziomie 1104 osób (w tym studenci stacjonarni – 710 osób)⁵. Ze względu na poruszaną problematykę ocenę systemu transportowego ograniczono do podsystemu transportu samochodowego i kolejowego. Natomiast przyjmując kryterium lokalizacji i zasięgu działania Politechniki Rzeszowskiej, obszar geograficzny obejmuje województwo podkarpackie i miasto Rzeszów.

2. CHARAKTERYSTYKA SYSTEMU TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO I KOLEJOWEGO WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Województwo podkarpackie zlokalizowane jest w południowo-wschodniej części Polski. W 2011 roku jego powierzchnia wynosiła 17 846 km² (stanowiło to 5,7% w powierzchni kraju). Natomiast liczba mieszkańców województwa kształtowała się na poziomie 2 128,7 tys. osób (5,5% ludności kraju), w tym w miastach 41,4% (w kraju – 60,8%)⁶. Wskaźnik zagęszczenia, czyli liczba mieszkańców w stosunku do powierzchni, w województwie podkarpackim osiągnął 119 osób/km² (w kraju – 123 osób/km²). Natomiast poziom życia w badanym regionie, mierzony produktem krajowym brutto (PKB) na

³ Biuletyn Informacji Publicznej Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza, <http://www.bip.portal.prz.edu.pl> (dostęp: 23.05.2012).

⁴ Rzeczpospolita, *Ranking Uczelni Akademickich 2012*, <http://www.rp.pl> (dostęp: 19.09.2012).

⁵ *Raport samooceny dla kierunku studiów I stopnia Logistyka*, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, Rzeszów (dostęp: 01.05.2013).

⁶ *Podkarpackie w liczbach*, Urząd Statystyczny, Rzeszów 2012; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

jednego mieszkańca, w 2010 roku wyniósł 24,9 tys. zł i był to najniższy wynik w Polsce. W tym okresie województwo podkarpackie wypracowało 3,7% krajowego PKB⁷. W jego strukturze udział gałęzi rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wynosi 2,3% (w Polsce – 3,3%), przemysłu – 27,0% (21,0%), budownictwa – 8,3% (7,3%), handlu, napraw samochodów, transportu i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii, informacji i komunikacji – 29,5% (26,7%)⁸.

W 2011 roku na terenie województwa podkarpackiego całkowita długość dróg publicznych o twardej nawierzchni osiągnęła poziom 15 149 km. Wskaźnik ich gęstości w stosunku do powierzchni wyniósł 84,9 km/100 km² (w kraju – 86,9 km/100 km²). Natomiast, przyjmując za podstawę liczbę mieszkańców, kształtował się na poziomie 7,1 km/1000 osób (w kraju – 7,3 tys. km/1000 osób)⁹. W tym okresie sieci dróg krajowych zlokalizowanych na terenie badanego województwa obejmowały następujące drogi: numer 4 (międzynarodowa E-40) w kierunku Kraków – Rzeszów – Medyka; numer 9 (międzynarodowa E-371) Radom – Rzeszów – Barwinek; numer 19 Lublin – Rzeszów. Ważnym uzupełnieniem była droga wojewódzka numer 878 w relacji Rzeszów – Dynów. Wielkość i strukturę dróg publicznych o twardej nawierzchni w województwie podkarpackim przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Drogi publiczne o twardej nawierzchni w województwie podkarpackim [km]

RO-DZAJ	2005		2011				Drogi krajowe, stan z 4.11.2013
	Ogół dróg o nawierzchni twardej		W tym ulepszonej		W tym ulepszonej		
Miej-skie	2228	16%	2613	17%	2523	18%	
Zamiej-skie	11 803	84%	12 536	83%	11 759	82%	
Krajo-we	771	5%	772	5%	772	5%	
Woje-wódz-kie	1654	12%	1668	11%	1667	12%	
Powia-towe	6360	45%	6391	42%	6230	44%	
Gminne	5246	37%	6318	42%	5613	39%	
Suma	14 030	100%	15 149	100%	14 282	100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Podkarpacie w liczbach*, Urząd Statystyczny, Rzeszów 2012; Generalna Dyrekcja Dróg i Autostrad, <http://www.gddkia.gov.pl> (dostęp: 4.11.2013).

W latach 2005–2011, podobnie jak w całym kraju, w województwie podkarpackim odnotowano znaczny spadek przewozów pasażerów w transporcie samochodowym zarob-

⁷ *Polska – podstawowe wielkości i wskaźniki w latach 1995–2012*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii i Analiz, Warszawa, wrzesień 2013.

⁸ *Podkarpacie w liczbach...; Rocznik statystyczny...*

⁹ *Podkarpacie w liczbach...; Transport wyniki działalności 2012*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

kowym, który wyniósł 45,1% (średnia krajowa 31,6%). Zmiany wynikały z jednej strony ze znacznego obniżenia jakości i ilości usług świadczonych przez komunikację publiczną, z drugiej były efektem między innymi wzrostu konkurencyjności motoryzacji indywidualnej. Należy przypomnieć, że w 2011 roku liczba samochodów osobowych zarejestrowanych w województwie podkarpackim w porównaniu z całkowitą liczbą jego mieszkańców kształtowała się na poziomie 417,3 pojazdów/1000 osób (w kraju – 470,6 pojazdów/1000 osób). Ostatecznie w badanym województwie całkowita wielkość przewozów pasażerskich transportem samochodowym zarobkowym w 2011 roku wyniosła 42,0 mln. Średnia odległość przypadająca na jednego pasażera kształtowała się na poziomie 27 km. Natomiast udział liczby pasażerów w całkowitej liczbie mieszkańców województwa to 19,7 pasażerów/osobę (w kraju – 13,9 pasażerów/osobę)¹⁰.

W 2011 roku w województwie podkarpackim całkowita długość eksploatowanych linii kolejowych normalnotorowych wyniosła 978 km, w tym 36,3% to zelektryfikowane (w kraju – 58,9%). Przyjmując kryterium geograficzne, wskaźnik ich gęstości kształtował się na poziomie 5,4 km/100 km² (w kraju – 6,2 km/100 km²), natomiast kryterium demograficzne 4,6 km/ 10 000 osób (5,2 km/ 10 000 osób)¹¹. W 2011 roku na terenie województwa podkarpackiego przebiegała magistrala kolejowa E-30 w relacji między innymi Kraków – Rzeszów – Medyka. Wielkość i strukturę linii kolejowych w województwie podkarpackim przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Linie kolejowe eksploatowane w woj. podkarpackim [km]

RODZAJ	2005		2011		Linie kolejowe, stan z 4.11.2013
Normalnotorowe, w tym:	929	95%	978	96%	<p>LEGENDA</p> <ul style="list-style-type: none"> ● wybrane punkty eksploatacyjne ● przejścia graniczne 123 numer linii kolejowej linie zarządzane przez PKP PLK SA jednotorowe zelektryfikowane jednotorowe nieelektryfikowane ==== dwutorowe zelektryfikowane ==== dwutorowe nieelektryfikowane
• zelektryfikowane	355	36%	355	35%	
• jednotorowe	697	71%	746	73%	
• dwu- i więcej torowe	232	24%	232	23%	
Wąskotorowe	46	5%	46	4%	
Suma	975	100%	1024	100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Podkarpackie w liczbach...*; PKP Polskie Linie Kolejowe SA, <http://www.plk-sa.pl> (dostęp: 4.11.2013).

W kraju w latach 2005–2011 przewóz pasażerów transportem kolejowym normalnotorowym nie wykazywał stałych trendów; kształtował się w przedziale 258–292 mln. W 2011 roku w województwie podkarpackim liczba pasażerów odprawianych wyniosła

¹⁰ *Podkarpackie w liczbach...; Transport wyniki...*

¹¹ *Ibidem.*

4 929 mln, przybyłych 4 896 mln. W strukturze przewozów dominowały przewozy wewnętrzne, które wyniosły 3 254 mln pasażerów. Udział ich w całkowitej liczbie mieszkańców województwa podkarpackiego wynosi 1,5 pasażerów/osobę (średnia krajowa 5,4 pasażerów/osobę)¹².

3. CHARAKTERYSTYKA SYSTEMU TRANSPORTOWEGO MIASTA RZESZÓW

Rzeszów to największe miasto w południowo-wschodniej Polsce; miasto na prawach powiatu; stolica województwa podkarpackiego. W 2011 roku jego całkowita powierzchnia kształtowała się na poziomie 117 km², co pozwoliło zająć miastu 20 miejsce w rankingu największych miast w Polsce. W strukturze powierzchni miasta 36,6% to tereny mieszkaniowe, 23,4% tereny komunikacyjne, 8,6% tereny przemysłowe, 5,0% tereny rekreacyjne. W tym okresie liczba mieszkańców osiągnęła poziom 180 tys. (w kraju – 21 miejsce).

Należy podkreślić, że Rzeszów jako miasto wojewódzkie pełni wiele funkcji, między innymi administracyjne, przemysłowe, handlowo-usługowe, kulturowe oraz akademickie. Na terenie miasta mają swoją siedzibę jednostki administracji państwowej i samorządowej. Ponadto w mieście działa 6 wyższych uczelni (w roku akademickim 2011/2012 łączna liczba studentów 31,1 tys.), 56 przedszkoli, 54 szkoły podstawowe i gimnazja, 42 szkoły średnie, 162 zakłady opieki publicznej, 4 kina, 7 teatrów, filharmonia, oraz 26 kościołów rzymsko-katolickich. W 2011 roku w Rzeszowie zarejestrowanych było 22,0 tys. podmiotów gospodarczych, stanowiło to 14,3% udziału w województwie podkarpackim. Wśród podmiotów dominowały jednostki sektora prywatnego, największą zaś grupę (70%) stanowiły osoby fizyczne. Przyjmując kryterium zakresu prowadzonej działalności, 27,6% to handel, naprawy samochodów, 13,2% działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 8,6 budownictwo, 7,0% przetwórstwo przemysłowe, 6,2% transport i gospodarka magazynowa. Natomiast ze względu na liczbę pracujących 95% to podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 osób. W mieście znajduje się 9 sklepów wielkopowierzchniowych oraz 8 dużych centrów handlowych. W pobliżu Rzeszowa, w Jasionce, zlokalizowane jest lotnisko międzynarodowe¹³.

W Rzeszowie w 2011 roku łączna długość dróg powiatowych i gminnych o ulepszonej nawierzchni wyniosła 246,8 kilometrów; wskaźnik ich zagęszczenia to 2,1 km/km²¹⁴. Na terenie miasta i 8 gmin ościennych za organizację transportu zbiorowego odpowiada Zarząd Transportu Miejskiego (jednostka budżetowa miasta Rzeszów). Usługi transportowe zlecone są Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu (MPK) Sp. z o.o., mającemu siedzibę w Rzeszowie. Uzupełnieniem przewozów jest tak zwana Międzygminna Komunikacja Samochodowa. Za jej organizację odpowiada Związek Gmin Podkarpacka Komunikacja Samochodowa. W tym wypadku usługi transportowe zlecone są Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej (PKS) Rzeszów SA i obejmują swoim zasięgiem teren 5 gmin ościennych. Należy podkreślić, że pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za transport w strefie miejskiej podmiejskiej brakuje koordynacji¹⁵.

¹² *Ibidem*.

¹³ *Rzeszów w liczbach*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów, październik 2012.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Zintegrowany...*

W minionym okresie na terenie Rzeszowa i jego najbliższych okolic obserwuje się stały spadek ilości przewozu pasażerów, w przypadku MPK w 2010 roku wielkość przewozów wyniosła 36,6 mln (w 2004 r. – 43 mln). Z jednej strony jest to efekt wzrostu znaczenia motoryzacji indywidualnej; w Rzeszowie liczba zarejestrowanych samochodów osobowych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców kształtowała się na poziomie 419,3 pojazdów/1000 osób¹⁶; z drugiej zaś był to efekt stosunkowo niskiej jakości świadczonych usług w transporcie zbiorowym. W 2010 roku w strukturze wiekowej taboru MPK 75,5% stanowił tabor liczący powyżej 10 lat¹⁷. Transport miasta Rzeszów przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Dane eksploatacyjne MPK Rzeszów w 2010 roku

RODZAJ	Liczba linii	Długość linii [km]		Liczba taboru	Linie autobusowe miasta, stan z 4.11.2013
		W granicach miasta	Poza granicami miasta		
Miejskie (w tym gmina Świlcza)	24	283	9	88	
Podmiejskie (komercyjne)	16	129	121	49	
Specjalne	5	38	24	4	
Nocne	2	43	–	2	
Suma	47	493	154	143	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPK Rzeszów, <http://www.mpk.rzeszow.pl> (dostęp: 4.11.2013); *Zintegrowany plan rozwoju transportu publicznego Rzeszowa na lata 2010–2015*, Biuletyn Informacji Publicznej miasta Rzeszowa, Rzeszów, grudzień 2011.

Stale połączenie miasta Rzeszów z gminami zlokalizowanymi na terenie całego województwa podkarpackiego zapewnia transport autobusowy i kolejowy. W centralnej części miasta, w pobliżu dworca kolejowego oraz miejskiego przystanku autobusowego, zlokalizowany jest główny dworzec autobusowy. Obsługujące ten region miejskie linie autobusowe zapewniają bezpośredni dostęp do obiektów Politechniki Rzeszowskiej. Uzupełnieniem infrastruktury punktowej są dwa dworce autobusowe, które również znajdują się w centrum miasta, w odległości 1–2 km od dworca głównego. Dodatkowo w obsłudze przewozów regionalnych korzysta się z licznych przystanków zlokalizowanych na terenie Rzeszowa, w tym przystanków komunikacji miejskiej. W województwie podkarpackim działa znaczna grupa podmiotów świadcząca usługi zarobkowe w zakresie przewozów pasażerskich. Przyjmując kryterium przedmiotu, zakresu, formy, rozmiaru działalności gospodarczej czy środków pracy będących w ich dyspozycji, przewoźnicy charakteryzują się znacznym zróżnicowaniem. Ponadto przy organizacji przewozów brak pomiędzy nimi koordynacji. Natomiast kryterium wyboru obsługiwanej trasy są wielkość i struktura po-

¹⁶ *Rzeszów w liczbach.*

¹⁷ *Zintegrowany...*

pytu oraz istniejąca konkurencja. W 2011 roku najwięksi przewoźnicy to PKS Rzeszów SA, Veolia Transport Podkarpacie, Veolia Transport Bieszczady czy Marcel¹⁸.

W granicach administracyjnych miasta Rzeszów zlokalizowane są 2 stacje i 3 przystanki kolejowe. Główny dworzec kolejowy znajduje się w centrum miasta; to kluczowy węzeł komunikacji regionalnej oraz ponadregionalnej. Na jego peronach zatrzymują się wszystkie pociągi pasażerskie. W 2011 roku podmioty realizujące swoją działalność dla przewozów pasażerskich w województwie podkarpackim to Przewozy Regionalne Sp. z o.o. (spółka będąca własnością samorządu lokalnego) oraz PKP Intercity SA (spółka grupy PKP)¹⁹.

4. OCENA DOSTĘPU DO INFRASTRUKTURY POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ

Ocenę dostępu do obiektów infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej przez studentów przeprowadzono za pomocą badań ankietowych. Struktura ankiety obejmuje dwa etapy: 1) identyfikacja wielkości i struktury potrzeb transportowych w relacji stałe miejsce zamieszkania – Politechnika Rzeszowska osób uczestniczących w badaniach; oraz 2) ocena funkcjonalności systemu transportowego województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów. Wyniki badań etapu pierwszego przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Wielkości i struktury potrzeb transportowych w relacji stałe miejsce zamieszkania – Politechnika Rzeszowska studentów Politechniki Rzeszowskiej I stopnia kierunku logistyka

LP.	PYTANIE	ODPOWIEDŹ	STUDIA	
			Stacjonarne	Niestacjonarne
1.	Płeć	• mężczyzna	43%	38%
		• kobieta	57%	62%
2.	Województwo	• podkarpackie	91%	90%
		• małopolskie	1%	9%
		• lubelskie	7%	0%
		• świętokrzyskie	0%	1%
		• pozostałe	1%	0%
3.	Stale miejsce zamieszkania	• miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	17%	10%
		• miasto od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	5%	9%
		• miasto od 25 tys. do 50 tys. mieszkańców	9%	15%
		• miasto do 25 tys. mieszkańców	17%	15%
		• wieś	52%	51%
4.	Odległość między stałym miejscem zamieszkania a PRz	• do 10 km	16%	13%
		• od 10 km do 25 km	15%	9%
		• od 25 km do 50 km	18%	28%
		• od 50 km do 100 km	41%	40%
		• powyżej 100 km	10%	10%

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ *Ibidem.*

5.	Czas podróży między stałym miejscem zamieszkania a PRz	• do 30 min	19%	18%
		• od 30 min do 1 godz.	29%	41%
		• od 1 do 2 godz.	41%	31%
		• powyżej 2 godz.	11%	10%

PRz – Politechnika Rzeszowska

Źródło: Opracowanie własne

W strukturze respondentów 90–91% stanowiły osoby, które zadeklarowały stałe miejsce zamieszkania w województwie podkarpackim. W badaniach przeważają studenci pochodzący z miast poniżej 25 tys. mieszkańców oraz wsi, łącznie 66–69%. Natomiast udział osób zamieszkujących miasta powyżej 100 tys. (w tym Rzeszów) w grupie „studia stacjonarne” wyniósł 17%, „studia niestacjonarne” – 10%. W strukturze pokonywanej odległości między stałym miejscem zamieszkania a Politechniką Rzeszowską najwyższy udział odnotowuje przedział 50–100 km (ok. 40%). Dodatkowo, w wypadku studentów studiów niestacjonarnych wysokie miejsce zajmuje 25–50 km (28%). Odległość pokonywaną poniżej 10 km deklarowało 10–13% respondentów. W konsekwencji całkowity czas podróży z miejsca zamieszkania na Politechnikę Rzeszowską obejmuje dwie grupy 30–60 minut (29–41%) oraz 60–120 minut (31–41%).

Wyniki badań etapu drugiego przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Ocena studentów Politechniki Rzeszowskiej kierunku studiów I stopnia logistyka systemu transportowego województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów w relacji stałe miejsce zamieszkania – Politechnika Rzeszowska

LP	PYTANIE	ODPOWIEDŹ	STUDIA						
			Stacjonarne	niestacjonarne					
1.	Pochodzenie informacji o rozkładzie jazdy środka transportu	• internet	85%	80%					
		• tablice dworcowe	12%	6%					
		• informacja telefoniczna	1%	7%					
		• informacja pozyskana od znajomych, rodziny itp.	1%	6%					
		• reklamy, ulotki, wizytówki itp.	2%	1%					
		• pozostałe	0%	0%					
2.	Powszechnie stosowany środek transportu oraz jego częstotliwość								
	Rodzaj/kryteria oceny	Studia stacjonarne				Studia niestacjonarne			
		1–7 dni	1–3 razy w miesiącu	Rzadziej niż 1 w miesiącu	Nigdy nie korzystam	1–7 dni	1–3 razy w miesiącu	Rzadziej niż 1 w miesiącu	Nigdy nie korzystam
	• bus/mikrobus	13%	19%	25%	43%	6%	4%	11%	79%
	• autobus	49%	27%	10%	13%	15%	18%	14%	53%
	• pociąg	6%	7%	24%	63%	5%	7%	7%	81%
	• szynobus	3%	3%	6%	86%	1%	1%	0%	98%
• samochód	52%	27%	7%	15%	53%	30%	6%	11%	

	• motor	2%	1%	4%	93%	1%	1%	0%	98%	
	• rower	15%	21%	11%	53%	1%	4%	1%	94%	
3.	Cechy decydujące o wyborze środka transportu	• komfort jazdy						39%	19%	
		• cena						5%	5%	
		• bezpieczeństwo podróży						26%	36%	
		• szybkość podróżowania						15%	20%	
		• bezpośredniość dojazdu						0%	0%	
		• pozostałe						43%	38%	
4.	Niedogodności w podróży	• zamiana (przesiadka)						12%	6%	
		• opóźnienia przewoźnika						20%	15%	
		• niewystarczająca częstotliwość kursów						15%	24%	
		• wysoka cena						8%	19%	
		• przestarzały tabor						7%	3%	
		• długi czas podróży						10%	21%	
		• zatłoczenie środka transportu						27%	8%	
		• pozostałe						2%	4%	
5.	Ocena infrastruktury drogowej województwa podkarpackiego	• A ¹						4%	11%	
		• B ²						79%	75%	
		• C ³						11%	5%	
		• nie mam zdania						6%	9%	
6.	Ocena infrastruktury kolejowej województwa podkarpackiego	• A						2%	2%	
		• B						31%	27%	
		• C						34%	29%	
		• nie mam zdania						33%	42%	
7.	Ocena komunikacji miasta Rzeszów	• A						35%	22%	
		• B						59%	54%	
		• C						4%	6%	
		• nie mam zdania						3%	18%	
8.	Ocena wybranych przewoźników									
	Rodzaj/kryteria oceny	Studia stacjonarne			Studia niestacjonarne					
		A	B	C	A	B	C			
	• PKP	4%	58%	38%	1%	61%	38%			
	• PKS	8%	69%	23%	2%	67%	31%			
• MPK, MKS	28%	67%	5%	25%	69%	6%				
• przewoźnik prywatny	36%	54%	10%	33%	57%	10%				

¹ spełnia wszystkie stawiane przez Panią/Pana wymagania; ² spełnia tylko część wymagań; ³ nie spełnia żadnych wymagań

Źródło: opracowanie własne

Powszechnie stosowany przez respondentów środek transportu to samochód osobowy (w grupie częstotliwości „1–7 dni” to 52–53%). Warto zwrócić uwagę, że przejazdy samochodem w relacji stałe miejsce zamieszkania – Politechnika Rzeszowska mają głównie charakter łączony (3–5 osób). Dodatkowo w wypadku studentów studiów stacjonarnych wysoki udział w przejazdach codziennych zajmuje autobus. Najniższy udział we wszystkich grupach badanych odnotowują środki transportu kolejowego. Natomiast cechy decydujące o wyborze środków transportu to komfort jazdy, bezpieczeństwo oraz szybkość podróżowania. Według badań cena w procesie decyzyjnym nie odgrywa istotnej roli. Należy podkreślić, że przyjmując kryterium kosztów czy czasu przejazdu, publiczne środki transportu mają jedynie charakter substytucyjny, a nie konkurencyjny w stosunku do motoryzacji indywidualnej.

Ocena infrastruktury drogowej województwa podkarpackiego przez studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych uzyskuje wynik średni, czyli „spełnia tylko część wymagań” (75–79%). Bardzo niską ocenę odnotowuje kolej; to wynik średni i poniżej (65–66%). Znaczną grupę respondentów stanowiły osoby niepotrafiące jednoznacznie ocenić funkcjonalności infrastruktury kolejowej. Natomiast w strukturze oceny według kryterium przewoźnika dominuje ocena średnia. Dodatkowo w wypadku przedsiębiorstw PKP i PKS wysoki udział ma wynik negatywny (23–38%). Podstawowe niedogodności w podróży wskazane przez studentów studiów stacjonarnych to opóźnienie przewoźnika, niewystarczająca częstotliwość kursów oraz zatłoczenie środka transportu – łącznie 62% odpowiedzi. W wypadku osób uczestniczących w zajęciach w formie niestacjonarnej wymieniano niewystarczającą częstotliwość kursów, wysoką cenę i długi czas podróżowania – łącznie odpowiedzi 64%. Informację o rozkładzie jazdy w transporcie publicznym pozyskiwane są głównie za pośrednictwem Internetu.

5. PODSUMOWANIE

W przeprowadzonych badaniach system transportowy województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów został oceniony przez respondentów na poziomie średnim, to znaczy spełnia on część stawianych wymagań. W konsekwencji podejmowane działania przez Władze Politechniki Rzeszowskiej muszą gwarantować obecnym i przyszłym studentom dostęp do infrastruktury, która znajduje się w jej dyspozycji. Przyjęte działania w badanym obszarze muszą obejmować trzy podstawowe kierunki:

- sformułowanie, rozwinięcie oraz komunikacja akceptowanych i wspieranych przez pracowników oraz wszystkie strony zainteresowane strategicznych celów;
- ustanowienie i utrzymanie systemu monitorowania, pomiaru i analizy wielkości i struktury potrzeb transportowych oraz zmian zachodzących w otoczeniu;
- ustanowienie i utrzymanie na poziomie zarówno lokalnym, jak i wojewódzkim trwałej i celowej współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, które wnoszą wartość dodaną dla uczelni, są w inny sposób zainteresowane jej działaniami lub na które mają wpływ jej działania.

LITERATURA

- [1] Biuletyn Informacji Publicznej Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza, <http://www.bip.portal.prz.edu.pl> (dostęp: 23.05.2012).
- [2] Generalna Dyrekcja Dróg i Autostrad, <http://www.gddkia.gov.pl> (dostęp: 04.11.2013).
- [3] MPK Rzeszów, <http://www.mpk.rzeszow.pl> (dostęp: 04.11.2013).

- [4] *Zintegrowany plan rozwoju transportu publicznego Rzeszowa na lata 2010–2015*, Biuletyn Informacji Publicznej miasta Rzeszowa, Rzeszów, grudzień 2011.
- [5] PKP Polskie Linie Kolejowe SA, <http://www.plk-sa.pl> (dostęp: 4.11.2013).
- [6] *Podkarpacie w liczbach*, Urząd Statystyczny, Rzeszów 2012.
- [7] *Polska – podstawowe wielkości i wskaźniki w latach 1995–2012*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii i Analiz, Warszawa, wrzesień 2013.
- [8] *Raport samooceny dla kierunku studiów I stopnia Logistyka*, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, Rzeszów (dostęp: 01.05.2013).
- [9] *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
- [10] Rzeczpospolita, *Ranking Uczelni Akademickich 2012*, <http://www.rp.pl> (dostęp: 19.09.2012).
- [11] *Rzeszów w liczbach*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów, październik 2012.
- [12] *Transport – wyniki działalności 2012*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

THE RZESZOW UNIVERSITY OF TECHNOLOGY IN COMPARISON TO THE TRANSPORTATION SYSTEM OF PODKARPACIE PROVINCE AND RZESZOW CITY

One of the negative social phenomenon are demographic changes, that lead to rapid aging of the population. In the upcoming years we will notice a significant reduction in the number of university students. The Rzeszow University of Technology is the largest technical university of Podkarpackie Province. The school educates mostly residents of the region. However, low standard of living of inhabitants causes, that access to significant objects or access to education is taken very strong into consideration while choosing studies.

Above factors lead to the main point of the article, that is to evaluate students' access to infrastructure facilities of the Rzeszow University of Technology in accordance to their needs, as well as recognition of the structure of students' transportation needs in the perspective of transportation system of Podkarpackie Province and Rzeszow. The following stages have been adopted: characteristics of road and rail transport in Podkarpackie Province; characteristics of the transport in Rzeszow; evaluation of access to infrastructure of the Rzeszow University of Technology. The applied research method is a review of the statistic reports and a survey research. The survey was carried out at the Faculty of Management of the Rzeszow University of Technology. Selected study sample consisted of first degree Logistic students. Due to the intended purpose of the article, assessment of the transportation system was limited only to road and rail transportation subsystem. The location criteria limited the area to Rzeszow and Podkarpackie Province.

Keywords: transport, urban transport, university, education

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.47

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Krystyna KMIOTEK¹
Natalia PIOTROWSKA²

ABSOLWENT JAKO POTENCJALNY PRACOWNIK – KORZYŚCI I ZAGROŻENIA WIĄŻĄCE SIĘ Z ZATRUDNIANIEM POKOLENIA Y

Warunki gospodarki opartej na wiedzy sprawiają, że poszukiwani są pracownicy dobrze wykształceni, znających języki obce, z łatwością posługujący się nowymi technologiami, zdolni do tworzenia innowacji i o wysokim poziomie motywacji. Wydawać by się mogło, że absolwenci obecnie opuszczający system edukacji wszystkie te warunki spełniają, a jednak wskaźniki stopy bezrobocia wśród ludzi młodych świadczą o czymś zupełnie innym. W artykule podjęto temat sytuacji ludzi młodych wchodzących na rynek pracy (absolwentów), reprezentujących pokolenie Y z uwzględnieniem perspektywy pracodawcy. Jego celem jest identyfikacja korzyści i zagrożeń, które dostrzegają przedsiębiorcy zatrudniając absolwentów. Autorki dokonując przeglądu literatury przedmiotu odnoszącej się do pokolenia Y oraz bazując na dostępnych badaniach, raportach i danych statystycznych starają się odpowiedzieć na pytanie: jakie oczekiwania wobec absolwentów mają pracodawcy, jakie nadzieje i obawy niesie ze sobą zatrudnianie przez pracodawców absolwentów pokolenia Y? Autorki identyfikują cechy pracowników pokolenia Y istotne z punktu widzenia pracodawcy, analizują dane statystyczne charakteryzujące sytuację ludzi młodych na rynku pracy oraz podejście pracodawców do zatrudniania absolwentów, identyfikują także na obawy i korzyści, jakie pracodawcy wiążą z zatrudnianiem młodych ludzi. W podsumowaniu autorki wskazują z jednej strony na świadomość pracodawców, co do atutów absolwentów pokolenia Y, jako potencjalnych pracowników z drugiej zaś strony na bariery w zatrudnianiu ludzi młodych. Zjawisko inflacji zatrudnienia oraz brak umiejętności praktycznych i doświadczenia absolwentów stanowią czynniki odgrywające istotną rolę przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, pokolenie Y.

1. WPROWADZENIE

Sytuacja na rynku pracy jest kształtowana przez wiele czynników, z których w ostatnim czasie wiele uwagi skupiają kwestie związane z wiekiem. Zjawisko starzenia się społeczeństw oraz wszelkie konsekwencje tego procesu dla rynku pracy powoli stają się problemem dostrzeganym również przez służby personalne w przedsiębiorstwach. Z kolei zaś obserwowane są coraz większe problemy związane z wejściem na rynek ludzi młodych, absolwentów, którzy niekiedy długo muszą szukać swojej pierwszej pracy. Mimo że liczebnie pokolenie wchodzące na rynek pracy jest mniejsze, to okazuje się, że jego sytuacja nie jest najlepsza. W dyskusjach dotyczących przyczyn takiego stanu rzeczy pojawia-

¹ Dr Krystyna Kmiotek, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651165, e-mail: krystyna.kmiotek@prz.edu.pl (Autor korespondencyjny).

² Natalia Piotrowska, studentka Politechniki Rzeszowskiej, Wydział Zarządzania

ją się różne argumenty, między innymi kryzys, słabe przygotowanie zawodowe, niedostosowane do oczekiwań pracodawcy. Należy także rozważyć, na ile cechy młodego pokolenia, jego charakterystyka, przyczyniają się do jego trudności w znalezieniu pracy.

Zdaniem specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi absolwenci wkraczający obecnie na rynek pracy reprezentują młode pokolenie, które swoją charakterystyką odbiega od charakterystyki poprzednich pokoleń, a to rodzi określone problemy dla pracodawcy. W dobie budowania gospodarki opartej na wiedzy pracodawcy dla sukcesu firmy potrzebują talentów, młodych ludzi ze świeżym spojrzeniem i nieskrepowaną fantazją oraz zapałem i energią, a jednocześnie dobrze wykształconych, znających języki obce, łatwo radzących sobie z nowymi technologiami. Tymczasem wskaźniki bezrobocia wśród młodych ludzi świadczą o tym, że jednak pracodawcy niechętnie zatrudniają młodych ludzi. W związku z tym autorki, na podstawie dostępnych badań i analiz, podjęły próbę odpowiedzi na pytanie: jakie oczekiwania wobec absolwentów mają pracodawcy, jakie nadzieje i obawy niesie ze sobą zatrudnianie przez pracodawców absolwentów pokolenia Y? Uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania służy identyfikacji korzyści i zagrożeń, które dostrzegają przedsiębiorcy, zatrudniając absolwentów. W artykule oparto się na przeglądzie literatury oraz dostępnych raportach i danych statystycznych.

2. CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTÓW POKOLENIA Y

Sytuacji absolwentów i jego problemom wiele uwagi poświęcają specjaliści z wielu dziedzin: demografii, socjologii rynku pracy, ekonomii i zarządzania zasobami ludzkimi. Według definicji Głównego Urzędu Statystycznego absolwentem jest „osoba, która ukończyła klasę programowo najwyższą w danym typie szkoły i otrzymała świadectwo ukończenia tej szkoły – dotyczy absolwentów w szkołach objętych systemem oświaty. Absolwent szkoły wyższej to osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i – po obronie pracy – uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia/uzupełniających), inżyniera lub licencjata (po studiach pierwszego stopnia/zawodowych)”³. Młodzi ludzie, wychodząc z systemu edukacyjnego, wyposażeni w określoną wiedzę, umiejętności, a także z określonym nastawieniem do pracy i kariery zawodowej, poszukują pierwszych możliwości zdobycia doświadczenia i nie tylko samodzielnego zarobienia pierwszych pieniędzy, ale i sprawdzenia się. Trafiają do przedsiębiorstw, które mają określone rozwiązania organizacyjne w zakresie rekrutacji, rozwoju pracowników, motywowania itp. Rozwiązania te w stanowią narzędzia realizacji strategii personalnej i mają służyć zapewnieniu odpowiedniej liczby pracowników, o odpowiednich kwalifikacjach, którzy zaangażują się w realizację celów przedsiębiorstwa. Aby tak się stało, narzędzia te muszą być dostosowane do specyfiki organizacji, a także, przynajmniej w pewnym stopniu, powinny odpowiadać na oczekiwania pracowników, w tym także tych najmłodszych dopiero rozpoczynających kariery w przedsiębiorstwie.

Dostępne w literaturze światowej badania wykazują, że pokolenie Y zasadniczo odbiega od wcześniejszych generacji pod względem mentalności, sposobu pracy, spojrzenia na świat, postrzegania samego siebie, poczuciu osiągnięć i własnych ambicji⁴. Pracownicy

³ GUS, Portal informacyjny, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1.htm (dostęp: 31.05.2013).

⁴ D. Plink, *Retention Y. What is the key to retention of Generation Y*, CRF Institute, August 2009, Top Employers CRF Awarded by CRF.com, s. 2 i n.

pokolenia Y poszukują w pracy przede wszystkim satysfakcji, której głównym źródłem jest dla nich poczucie niezależności, szacunku i przekonanie, że jest się kimś ważnym. Istotne znaczenie mają także: możliwość współpracy z rówieśnikami, budowanie z nimi przyjacielskich relacji i spędzanie czasu również poza pracą. Priorytetem staje się elastyczny czas pracy (wyjątkiem jest tutaj pokolenie Y z Japonii) i możliwość godzenia pracy z życiem osobistym⁵. Ważne są również dla nich przejrzystość komunikacji i wzajemnych relacji. Pokolenie Y traktuje wynagrodzenie jako rodzaj informacji zwrotnej ze strony pracodawcy – płaca jest wyrazem wartości pracownika. Naturalne dla nich jest także zjawisko tzw. *job hopping*, czyli częsta zmiana miejsca pracy; nie robią z tego problemu i w przeciwieństwie do pokolenia X, nie postrzegają pewności zatrudnienia jako cennej wartości.

Wśród cech charakterystycznych dla pokolenia Y wymieniane są także: specyficzny stosunek do władzy, chęć bycia podziwianym, chwalonym, brak akceptacji dla trudu⁶. Jest to także pokolenie permanentnie ukierunkowane na kształcenie (doskonalenie), z jednoczesnym dążeniem do utrzymania równowagi między życiem zawodowym (zaangażowaniem, pracą) i życiem osobistym⁷ oraz jednocześnie samodzielnie dbające o własną karierę zawodową, rozumianą jako realizację osobistego planu rozwoju⁸.

Z punktu widzenia pracodawcy zatrudnienie pracownika reprezentanta pokolenia Y może być bardzo korzystną decyzją. Taki pracownik może wnieść wiele nowych, świeżych pomysłów do firmy, ponieważ charakteryzują go duża kreatywność i otwarty umysł. Poza tym pokolenie Y ma wysoko rozwinięte *e-skills*, czyli tzw. „e-umiejętności”⁹. Są to zdolności dotyczące posługiwania i komunikowania się za pomocą komputera. Można powiedzieć, że istnieje przepaść między umiejętnościami, jakie mają reprezentanci pokolenia *baby boomers* a przedstawicielami pokolenia Y. Te zdolności i umiejętności dla pracodawców w dobie rozwijających się technologii mogą się okazać bezcenne. Z kolei zaś, jak już wspomniano, pokolenie Y odczuwa niezaspokojoną potrzebę samorozwoju. Ciągłe szkolenia podnoszą kwalifikacje pracownika, a co za tym idzie – także jego wartość rynkową. Taki pracownik umie określić swoją wartość i oczekuje od pracodawcy adekwatnej, z jego punktu widzenia, gratyfikacji. Dodatkowo, pracownik, który zna swoją wartość i wie, że stać go na więcej (pokolenie Y), często oczekuje nowych, ciekawszych zadań, permanentnie poszukuje wyzwań, co stawia pracodawcę w trudnej sytuacji. Z jednej strony ma pracownika, który wciąż się rozwija, ma wysokie kompetencje, z drugiej strony pojawia się perspektywa szybkiego jego utracenia. Pokolenie Y bowiem nie przywiązuje dużej wagi do stałego zatrudnienia, tak jak bywało w poprzednich pokoleniach. Nie odczuwa swego rodzaju lojalności wobec pracodawcy, wciąż szuka nowych okazji do samorealizacji.

⁵ *Beyond the baby boomers: the rise of Generation Y. Opportunities and challenges for the funds management industry*, KPMG Investment Management and Funds, 2007

⁶ J. Fazłagić, *Szczególne zjawisko. Pokolenie Y wyzwaniem dla pracodawców*, „Personel i Zarządzanie”, 2010/3, s. 63.

⁷ M. Rutkowska, *Kariera zawodowa generacji X i Y-perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy*, „Prace Nauk. AE we Wrocławiu” nr 1184: *Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia systemów zarządzania przedsiębiorstw*, Wrocław 2007, s. 325.

⁸ K. Piwowar-Sulej, *Pokolenie Y-wyzwaniem dla marketingu personalnego*, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 43: *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wrocław 2009, s. 194.

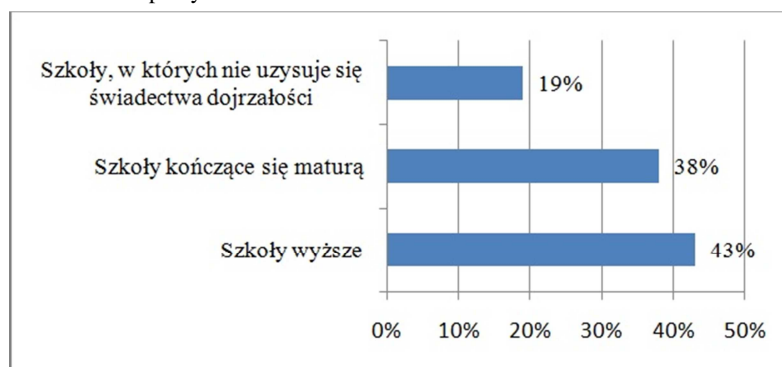
⁹ *Youth In Europe a statistical portrait 2009*, s. 10.

Przedstawiona charakterystyka pokolenia Y skłania do stwierdzenia, że dostrzegane są zasadnicze różnice między pokoleniami obecnymi na rynku pracy w podejściu do pracy, stylów pracy czy systemów wartości, które dla pracodawcy mogą stanowić czynnik zachęcający do zatrudniania absolwentów pokolenia Y, ale dla pracodawców przyzwyczajonych do warunków współpracy z pokoleniami starszymi cechy młodego pokolenia mogą być barierą, której przełamanie wymusza konieczność zachowania ciągłości pokoleniowej w przedsiębiorstwie, a która wymaga dodatkowego wysiłku i uwagi.

3. SYTUACJA ABSOLWENTÓW POKOLENIA Y NA RYNKU PRACY

Poziom wykształcenia w dużym stopniu wpływa na szanse zatrudnienia. Przejawia się to zarówno w początkowych fazach wchodzenia na rynek młodych absolwentów, jak i później przekłada się także na poziom zarobków. W ciągu ostatnich 5 lat 2,5 mln absolwentów poniżej 30. roku życia weszło na rynek pracy. Są to osoby, które skończyły edukację formalną i nie kontynuowały nauki¹⁰.

Rys. 1. Absolwenci poniżej 30. roku życia, którzy w ciągu ostatnich 5 lat weszli na rynek pracy w Polsce.



Źródło: *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 14.

Na podstawie rysunku 1 można stwierdzić, że spośród badanych absolwentów poniżej 30. roku życia, którzy w ostatnich 5 latach weszli na rynek pracy, najliczniejszą grupę stanowią absolwenci szkół wyższych (43%). Drugą, niewiele mniej liczną grupą są absolwenci liceów bądź szkół policealnych, którzy otrzymali świadectwo dojrzałości (38%). Najmniej liczną grupą są absolwenci szkół zawodowych, techników, którzy nie uzyskali matury (19%).

Sytuacja rynkowa absolwentów, którzy otrzymali świadectwo dojrzałości, jest mniej korzystna, ale lepsza od sytuacji osób, które po zakończeniu kształcenia na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym nie kontynuowały nauki. Ponadto niemal 80% pracujących absolwentów ma umowę o pracę¹¹. W formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło

¹⁰ *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 14.

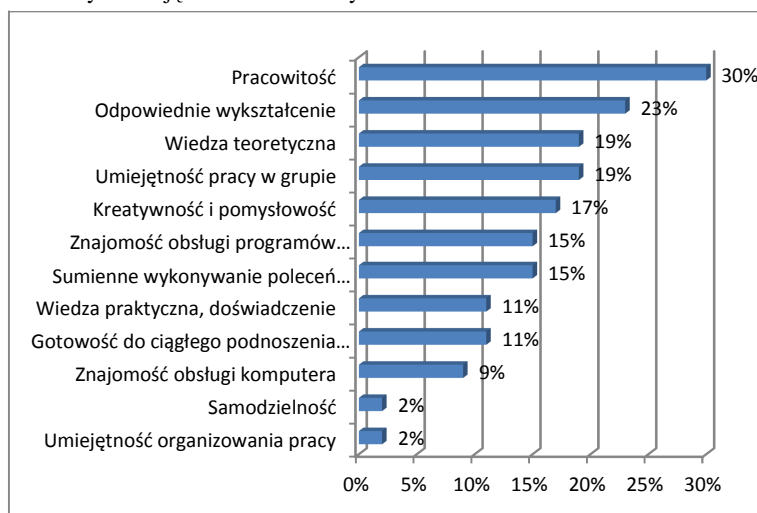
¹¹ *Ibidem*, s. 14.

w ciągu roku 2012 pracowało jedynie 13% absolwentów. Co trzeci absolwent uczelni podejmował pracę jako specjalista, czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Następnie znalazły się zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy), ale dyplom szkoły wyższej mógł być dodatkowym atutem w konkurencji o zatrudnienie. Autorzy raportu zwracają uwagę, że najczęściej absolwentów zatrudniają duże podmioty (mające ponad 250 pracowników), natomiast w małych podmiotach absolwentów zatrudniło 19% pracodawców. Można także powiedzieć, że młodzi absolwenci szkół wyższych są zatrudniani zarówno w sektorze rynkowym, jak i przez instytucje publiczne. W większości wypadków dzieje się tak, że absolwenci szkół wyższych są zatrudniani na staże lub praktyki. Po wdrożeniu do pracy zazwyczaj tacy absolwenci zostają już w przedsiębiorstwie.

4. ZATRUDNIENIE ABSOLWENTA – PERSPEKTYWA PRACODAWCY

Gotowość do zatrudnienia określonej osoby deklarowana przez pracodawcę wynika przede wszystkim z wymagań stanowiska pracy. Zasadniczym elementem oczekiwanym przez niego są zatem wiedza, umiejętności i doświadczenie, nierozdzielnie wiążące się ze stażem pracy, który w przypadku absolwentów atutem być nie może. Podkarpacki pracodawca, zatrudniając nowych pracowników, oczekują raczej doświadczenia, o czym świadczy chociażby fakt, że 95% badanych w ramach Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy nie ma zapotrzebowania na absolwentów¹². Wymagane jest doświadczenie w pracy przeważnie przy zatrudnianiu na stanowiska specjalistyczne. Ten naturalny brak może być rekompensowany innymi cechami lub umiejętnościami, które pracodawcy dostrzegają u młodych ludzi przez siebie zatrudnionych (rys. 2).

Rys. 2. Cechy i umiejętności zatrudnionych absolwentów



Źródło: *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012, s. 170.

¹² *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012, s. 169.

Przedstawione na rysunku 2 dane wskazują, że pracodawcy u zatrudnionych przez siebie absolwentów najbardziej cenią sobie pracowitość (30%), odpowiednie wykształcenie (23%), wiedzę teoretyczną (19%). Pracodawcy cenią sobie także u młodych ludzi umiejętność pracy w grupie (19%), a także kreatywność i pomysłowość (17%). Znajomość obsługi programów (15%), wiedza praktyczna i doświadczenie (11%) były wskazywane nieznacznie rzadziej. Można pokusić się zatem o stwierdzenie, że pracodawcy dostrzegają u absolwentów atuty, które mogą wpływać na decyzje o zatrudnieniu młodego człowieka. Potwierdzają to także inne badania¹³, według których pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na kulturę osobistą, autoprezentację, komunikatywność czy umiejętność kontaktu z innymi ludźmi przyszłego pracownika. W tej sytuacji studenci mają ułatwioną możliwość dopasowania się do tych wymagań, ponieważ programy studiów są poszerzane o zajęcia z tego zakresu. W dodatku dłuższa edukacja daje im większe możliwości nabycia takich umiejętności.

Znaczna część podkarpackich przedsiębiorców (53%) nie dostrzega żadnych negatywnych cech zatrudnionych przez siebie absolwentów. Część z nich wskazywała na niewystarczającą wiedzę praktyczną i niewystarczające doświadczenie zawodowe (24%), niewystarczającą samodzielność (18%) oraz niewystarczającą umiejętność organizowania sobie pracy (13%)¹⁴. Badania ogólnopolskie wskazują jednak, że pracodawcy są świadomi co do stopnia wykszolenia ludzi młodych (do lat 30), raczej nie oczekują od nich pełnego przygotowania i liczą się z tym, że trzeba ich będzie przeszkolić. Spośród badanych pracodawców jedynie 12% oczekuje pełnego przygotowania kandydatów, a reszta ankietowanych bierze pod uwagę konieczność pełnego przeszkolenia przyjmowanego do pracy młodego pracownika, w tym 27% ma na uwadze pełne ich doszkolenie¹⁵.

Jednym z kryteriów decydujących o skłonności pracodawców do zatrudniania absolwentów są koszty i opłacalność. Częstym argumentem przedstawianym przez pracodawców i uzasadniającym ich niechęć do zatrudniania jest brak opłacalności ze względu na konieczność zorganizowania nowo zatrudnionym szkoleń, warsztatów, kursów, poświęcenia więcej czasu na wprowadzenie do pracy, aby uzupełnić braki absolwentów w wykształceniu praktycznym. Tymczasem z badań przeprowadzonych przez PORP¹⁶ wynika, że koszty zatrudnienia absolwenta nie przynoszą większych strat. Wśród 500 badanych aż 32% stwierdziło, że zatrudnianie absolwentów generuje więcej korzyści niż kosztów, natomiast u 47% koszty zatrudnienia absolwenta się równoważą.

W ostatnich latach na rynku pracy obserwowane jest większe zapotrzebowanie na pracujących w przemyśle i budownictwie bądź w innych usługach technicznych. Potwierdzają to badania, które przeprowadzono w 2010 roku dotyczące zatrudnienia w przemyśle technicznym. Pokazują one, że na naszym lokalnym rynku pracuje ogółem prawie 10 000 pracowników (dokładnie 9150). W samej Polsce jest ich aż 3 050 134¹⁷. Badania te pokazują, że zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem technicznym nadal występuje. Należy także wziąć pod uwagę inny ważny aspekt – pracodawcy poszukujący pracowników na miejsca pracy na stanowiskach technicznych przez ostatnie lata zaczęli zwracać uwagę nie

¹³ M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 41.

¹⁴ *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, s. 170.

¹⁵ M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *op. cit.*, s. 34.

¹⁶ *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, s. 173

¹⁷ Za: Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, <http://porp.wup-rzeszow.pl/>.

tylko na zdolności i wykształcenie techniczne, ale również na tak zwane „umiejętności miękkie”. W Polsce nadal istnieje duże zapotrzebowanie na absolwentów szkół technicznych, jednakże pracodawcy coraz bardziej wymagają umiejętności utrzymywania kontaktów z kontrahentami i klientami, komunikatywności, kultury osobistej. Duże znaczenie kompetencji interpersonalnych kandydata do pracy potwierdziły badania przeprowadzone przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową oraz Ernst & Young. W badaniach tych 32% badanych pracodawców odpowiedziało, że podejmując decyzję o zatrudnieniu absolwenta, zwraca uwagę na jego kompetencje osobiste i interpersonalne. Dla 25% respondentów równie ważne są kompetencje intelektualne i akademickie, nieco mniej (22%) pod uwagę bierze udział kandydata w stażach i praktykach¹⁸. Pracodawcy raczej nie przywiązują wagi do typu ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna) czy ocen na dyplomie, choć niektórzy są zdania, że oceny wskazują na zaangażowanie danej osoby i jej potencjał. Większe znaczenie dla szefów firm ma kierunek i poziom wykształcenia (dyplom licencjata czy magistra). Pracodawcy szukają również ludzi z pasją, którzy są aktywni w sferze zawodowej i prywatnej. Oczywiście od absolwentów nadal wymagają posiadania różnych certyfikatów. Najczęściej chodzi tu o certyfikaty BHP, prawo jazdy lub inne zaświadczenia zawodowe nieodzwonne do wykonywania danej pracy. Wysunąć należy zatem wnioski o braku odpowiedniego przygotowania absolwentów pod kątem praktycznym i pod kątem posiadania odpowiednich uprawnień i certyfikatów, których nie zdobywa się w procesie kształcenia akademickiego. Niemniej jednak pracodawcy skłonni są nadrobić te braki zatrudniając na stażach lub przyjmując na praktyki – co pozwoli na zdobycie potrzebnych dokumentów oraz wiedzy. Możliwość wkroczenia od razu do pełnowymiarowej pracy specjalistycznej dla absolwentów uczelni wyższych jest wykluczona z tego właśnie względu – pracodawca potrzebuje czasu, aby zapoznać się z pracownikiem i uformować go w sposób najbardziej mu odpowiadający. Pracodawcy potwierdzają, że staż organizowany w ich przedsiębiorstwie był swego rodzaju narzędziem rekrutacyjnym¹⁹. Dla pracodawców była to odpowiednia forma sprawdzenia, czy dana osoba nadaje się na pracownika, dlatego też pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów, którzy wcześniej odbywali u nich staż lub praktykę zawodową.

5. WNIOSKI

Przedstawione dane wskazują, że najliczniejszą grupą, która wkroczyła na rynek pracy w ostatnim czasie, stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. „Umasowienie edukacji”²⁰ prowadzi do inflacji wykształcenia, co powoduje, że powoli staje się ono warunkiem minimalnym do zdobycia najprostszego i najniżej opłacanego zajęcia²¹. Badania wskazują, że choć pracodawcy raczej pozytywnie oceniają przygotowanie absolwentów do pracy, to jednak są niezbyt zainteresowani ich zatrudnieniem. Głównym powodem wydaje się brak umiejętności praktycznych i doświadczenia, w czym w znacznym stopniu mogą pomóc staże i praktyki. Pracodawcy mają jednak świadomość słabości absolwentów

¹⁸ A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 4/46 (2012).

¹⁹ M. Dygoń, *Wizerunek absolwentów w oczach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, http://porp.wup-rzeszow.pl/aktualnosc-363-wizerunek_absolwentow_w_oczach.html.

²⁰ *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, s. 125.

²¹ *Dyplom warty coraz mniej? To inflacja wykształcenia*, <http://www.biztok.pl> (dostęp: 09.03.2013).

i liczą się z tym, że to oni muszą wziąć na siebie obowiązek doszkolenia młodych pracowników.

Mimo że pracodawcy podkreślają słabe przygotowanie praktyczne absolwentów, to z drugiej jednak strony doceniają wykształcenie i wiedzę, które młode pokolenie zdobyło w ciągu wielu lat edukacji. Pracodawcy dostrzegają także w młodych pracownikach to, co najbardziej charakteryzuje przedstawicieli pokolenia Y: pracowitość, kreatywność, umiejętność pracy w grupie oraz chęć do ciągłego samodoskonalenia.

LITERATURA

- [1] *Beyond the baby boomers: the rise of Generation Y. Opportunities and challenges for the funds management industry*, KPMG Investment Management and Funds, 2007.
- [2] Budnikowski A., Dabrowski D., Gašior U., Macioł S., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 4/46 (2012).
- [3] Dygoń M., *Wizerunek absolwentów w oczach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy.
- [4] *Dyplom warty coraz mniej? To inflacja wykształcenia*, <http://www.biztok.pl> (dostęp: 09.03.2013).
- [5] Fazlagić J., *Szczególne zjawisko. Pokolenie Y wyzwaniem dla pracodawców*, „Personel i Zarządzanie” 2010/3.
- [6] GUS, Portal informacyjny, <http://www.stat.gov.pl>.
- [7] Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak-Raczyńska A., *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- [8] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- [9] Piwowar-Sulej K., *Pokolenie Y wyzwaniem dla marketingu personalnego*, „Prace Nauk. UE we Wrocławiu” nr 43: *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wrocław 2009.
- [10] Plink D., *Retention Y. What is the key to retention of Generation Y*, CRF Institute, August 2009, Top Employers CRF Awarded by CRF.com, 2.
- [11] Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, <http://porp.wup-rzeszow.pl/>.
- [12] *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012.
- [13] Rutkowska M., *Kariera zawodowa generacji X i Y – perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy*, „Prace Nauk. AE we Wrocławiu” nr 1184: *Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia systemów zarządzania przedsiębiorstw*, Wrocław 2007.
- [14] *Youth In Europe a statistical portrait*, 2009.

THE ALUMNUS AS A POTENTIAL EMPLOYEE – BENEFITS AND THREATS CONNECTED WITH THE EMPLOYMENT OF GENERATION Y

Conditions of economy based on knowledge make that in the labour market employees are looking for well-educated employees who speak foreign languages, who are familiar with new technologies, and who able to create innovations and a high level of motivation. It seems that nowadays graduates fulfill all these conditions but unemployment rate among young people testifies about something completely different. In the article there is discussed the situation of young people who enter the labor market, and who represent Generation Y – from employers' point of view. The aim of the article is to identify benefits and threats that are seen by the employers. There is a characteristics of Generation Y based on the literature review as well as an identification of anxieties and benefits that result from employment of young people. The authors identify the characteristics of Gen Y employees relevant to the

employer, analyze statistical data characterizing the situation of young people in the labor market and the approach of employers to employ graduates and also identify the concerns and benefits that the employers have associated with employing young people. In conclusion, the authors suggest, on the one hand on the awareness of employers about the advantages of generation Y graduates as potential employees, and on the other hand, barriers to the employment of young people. The phenomenon of inflation and the lack of job skills and experience of the graduates are factors that play an important role in making the recruitment decisions.

Keywords: labor market, employment, generation Y.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.48

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Hubert KOTARSKI¹

MARNOTRAWSTWO MÓZGÓW? KAPITAŁ LUDZKI PODKARPACKICH BEZROBOTNYCH

Prezentowany artykuł jest próbą refleksji nad rolą kapitału ludzkiego procesie funkcjonowania regionalnego rynku pracy na empirycznym przykładzie województwa podkarpackiego. Głównym celem artykułu jest określenie poziomu zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego oraz możliwości wykorzystania tych zasobów na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Mimo częstego używania terminu „kapitał ludzki” do tej pory jest on wieloznaczny. Autorzy używający pojęcia „kapitał ludzki” stosują metodę przytaczania przykładów i operowania pojęciem w różnych kontekstach. Powoduje to z jednej strony pozostawienie dość dużego pola dla intuicyjnego odczytywania treści rozpatrywanych kategorii, a z drugiej – może być traktowane jako swoisty sposób definiowania. Dlatego też artykuł w warstwie teoretycznej odwołuje się do koncepcji kapitału ludzkiego. Na kapitał ludzki składają się takie cechy zbiorowości, jak: struktura wieku populacji, umieralność, stopa urodzeń, stan zdrowia, które tworzą razem bardziej ogólną kategorię cech demograficznych. Oprócz cech demograficznych zbiorowości w skład kapitału ludzkiego wchodzi również umiejętności członków zbiorowości wyrażone w postaci poziomu wykształcenia, struktury zawodowej oraz stopnia zgodności struktury zawodowej z wymogami nowoczesnego rynku pracy. W artykule zwrócono uwagę na to, że jest to zasób dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale możliwy do powiększenia poprzez inwestycje zwane inwestycjami w człowieka. W związku z tym niewykorzystane zasoby kapitału ludzkiego będą stanowić stratę, która powstała w wyniku niedopasowania zasobów kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy i jego nieodpowiedniego wykorzystania. W warstwie empirycznej zaprezentowane wyniki analiz dotyczące zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego, przedstawiono w postaci wiedzy i umiejętności. Do analiz wykorzystano dane statystyczne Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP Rzeszów.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, marnotrawstwo mózgow

1. WSTĘP

Pojęcie „marnotrawstwa mózgow” (*brain waste*) pojawia się w literaturze głównie w kontekście przepływu siły roboczej między poszczególnymi krajami. Krajami emigracji są głównie państwa Afryki, Ameryki Łacińskiej, Azji oraz europejskie kraje, które doświadczyły głębokiej transformacji gospodarczej. Do tej ostatniej grupy można zaliczyć również Polskę. W kontekście problematyki migracyjnej, a w szczególności w ramach „nowej ekonomii drenażu mózgow”², pojęcie „marnotrawstwa mózgow” można rozumieć jako sytuację, gdy kwalifikacje migrantów nie są odpowiednio wykorzystane w krajach

¹ Dr Hubert Kotarski, Instytut Socjologii Uniwersytet Rzeszowski, Al. Rejtana 16C, 35-959 Rzeszów, tel. 17 872 13 29, e-mail: kotarski@ur.edu.pl

² O. Stark, *The new economics of the brain drain*, „World Economics” 6/2 (2005).

docelowych³. W swoim artykule pojęcie „marnotrawstwa mózgów” będę definiował jako niedopasowanie i nieodpowiednie wykorzystanie zasobów kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy. Problem ten coraz bardziej staje się zauważalny również w debacie publicznej. Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i integracji László Andor w wywiadzie dla portalu internetowego Onet.pl stwierdził, że „Europie grozi ryzyko uformowania się «straconego pokolenia» wśród młodych ludzi. Badania pokazują, że zagrożone są perspektywy młodych ludzi, którzy nie mają pracy, a zakończyli już edukację. Obniża to ich szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy, są oni także bardziej narażeni na ubóstwo i wykluczenie”⁴.

2. KAPITAŁ LUDZKI W TEORIACH NAUK SPOŁECZNYCH

Podkreślanie roli niematerialnych form kapitału jako czynników rozwoju stało się w ciągu ostatnich dwudziestokilku lat bardzo powszechne w naukach społecznych⁵. Pojęcie „kapitału ludzkiego”, długo było stosowane jedynie w wąskim kręgu klasycyzujących ekonomistów, od początku lat osiemdziesiątych XX wieku zyskiwało na popularności, aż stało się jednym z ulubionych pojęć teoretyków „zasobów ludzkich” i szefów agencji zatrudnienia⁶. Początki rozważań nad problemem kapitału ludzkiego można znaleźć już w myśli Williama Petty’ego czy Adama Smitha, ale za pionierów nauki o tym rodzaju kapitału uważa się współczesnych ekonomistów amerykańskich. To w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych ubiegłego stulecia ukazały się fundamentalne dla rozwoju teorii publikacje czołowych badaczy tej kategorii, przede wszystkim Theodora W. Schulza, Gary’ego S. Beckera i Jacoba Mincera. Wyraźnie zatem widać ekonomiczny rodowód pojęcia, które jednak stosunkowo szybko wykroczyło poza tę jedną dziedzinę wiedzy i stało się popularne w innych naukach humanistycznych i w publicystyce. Pod nazwą „kapitał ludzki” (*human capital*) ukryte są elementy niematerialne – zdolności, wiedza oraz nabyte umiejętności poszczególnych pracowników. I właśnie ten czynnik, jak to ujął Adam Smith: „ucieleśniona w człowieku wiedza” lub „pożyteczne umiejętności nabyte przez członków społeczeństwa”⁷, stanowią dziś w znacznej mierze o rozwoju społecznym i ekonomicznym państw czy też regionów. Z tego też powodu w ostatnich kilkunastu latach powoływanie się na niematerialne formy kapitału jako czynniki rozwoju jest w naukach społecznych bardzo powszechne. Jak podkreślają autorzy wielu opracowań poświęconych pojęciu kapitału ludzkiego, nie jest możliwe znalezienie jednej, uniwersalnej definicji kapitału ludzkiego. Dodatkowo interdyscyplinarne podejście do tego problemu przysparza problemów przy jednoznacznym, precyzyjnym zdefiniowaniu omawianej kategorii⁸. Termin „kapitał ludzki” pochodzi z dosłownego tłumaczenia angielskiego

³ J. Brzozowski, *Zjawisko marnotrawstwa mózgów i jego skutki gospodarcze*, „Zeszyty Naukowe Sekcji Analiz Demograficznych PAN” 2008/18.

⁴ P. Henzel, *Laszlo Andor: zahamowano wzrost bezrobocia, to dobra wiadomość dla Europy*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/laszlo-andor-zahamowano-wzrost-bezrobocia-to-dobra-wiadomosc-dla-europy/jwnjh> (dostęp: 20.09.2013).

⁵ H. Kotarski, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.

⁶ A. Bihl, *Kapitał... ludzki*, „Le Monde Diplomatique” (edycja polska) 12/22 (2007).

⁷ M. Makuch, *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 13.

⁸ K. Uramek, *Taksonomiczne wskaźniki kapitału ludzkiego w niektórych krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2006/2, s. 13.

pojęcia *human capital* i w skrócie oznacza wartość kwalifikacji ludzkich⁹. Najbardziej ogólną, ale jednocześnie najszerszą znaczeniowo definicją kapitału ludzkiego jest taka, która mówi o tym, że składają się na nią ludzie i ich umiejętności. Tak definiowany kapitał ludzki obejmuje zatem wszystkie cechy wpływające na produktywność jednostki, w tym zarówno wykształcenie, jak i inteligencję oraz wrodzone zdolności i powiązania, także mające wpływ na naszą wydajność i efekty pracy. Jak podkreśla James Heckman, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii w roku 2000: „Nowa ekonomia opiera się na kwalifikacjach i umiejętnościach. Inaczej niż ekonomia dziewiętnastowieczna, bazująca na sile mięśni i wysiłku robotników oraz na kapitale. Wiemy, że właściwe wykorzystanie nowych technologii wymaga wysokich kwalifikacji. Owe kwalifikacje to ludzki kapitał, przynoszący nieocenione korzyści. Pracownicy wykwalifikowani po prostu lepiej pracują. Na przykład hydraulik potrafiący w swojej pracy wykorzystać najnowsze osiągnięcia techniczne jest bardziej wydajny niż ten, który pracuje tradycyjnymi metodami. Wysokie kwalifikacje pozwalają też jednostce na wybór wykonywanego zajęcia i miejsca pracy. Im większy ludzki kapitał, tym łatwiej się przystosowywać pracownikom do zmian, zdobywać nową wiedzę i myśleć twórczo. Nie tylko jednostki mogą czerpać korzyści z kapitału ludzkiego, ale i całe społeczeństwa”¹⁰.

Pojęcie kapitału ludzkiego, mimo sporej popularności, ma jednak wcześniejsze korzenie w społeczeństwie, które dopiero uczyło się wykorzystywać nowe technologie informatyczne. Jedną z pierwszych prac, w których pojawiło się pojęcie kapitału ludzkiego, był artykuł amerykańskiego ekonomisty polskiego pochodzenia Jacoba Mincera z 1958 r. Autor zakładał, że w procesie podziału dochodu najistotniejsze są czynniki związane z racjonalnym zachowaniem się poszczególnych jednostek. Mincer wprowadził pojęcia inwestowania w kapitał ludzki – rozumiane jako proces uczenia się – najpierw w szkole (edukacja formalna), a później podczas zdobywania doświadczenia zawodowego¹¹.

Innym z pionierów problematyki kapitału ludzkiego był także laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii w roku 1979 – Theodore William Schultz. Według Schultza oczywiste było, że ludzie nabywają określone zdolności i wiedzę, ale nie jest oczywiste, że nabyte zdolności i wiedza mogą być uważane za formę kapitału. Schultz stwierdził, że duża część konsumpcji może być uważana za inwestycję w kapitał ludzki, czego przykładem są wydatki na szkolnictwo i zdrowie, wewnętrzne migracje w poszukiwaniu lepszych możliwości zarobkowych, a także szkolenia i nabywanie doświadczenia w pracy. Wydatki te, podobnie jak czas wolny wykorzystywany na zdobywanie wiedzy i doskonalenie się, nie pojawiają się jednak nigdzie w systemie rachunkowości narodowej, mimo ich niewątpliwie istotnego wpływu na rozwój gospodarczy i społeczny. Schultz argumentował, że inwestycje w kapitał ludzki są główną przyczyną wzrostu realnych zarobków na osobę¹².

Ważną postacią, która należy do klasyków teorii kapitału ludzkiego, jest także Gary S. Becker, twórca klasycznej już dzisiaj pracy *Human Capital*. Becker stwierdził, że każdy człowiek wyposażony jest przez naturę, wychowanie i wykształcenie, a także w określone

⁹ T. Michalczyk, S. Musioł, *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiazzonek, T. Nawrocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, s. 61.

¹⁰ J. Heckman, *Kapitał ludzki*, „Wprost” 43/987 (2001).

¹¹ K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2007, s. 20.

¹² *Ibidem*, s. 22.

kwalifikacje, które rosną wraz ze wzrostem nakładów na wykształcenie formalne. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe umiejętności zawodowe i możliwość zarobkowania¹³. Ekonomista ten wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako formę alokacji zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody. Alokacją zasobów według Beckera było szkolnictwo, zdobywanie doświadczenia w pracy, opieka medyczna, a także zdobywanie informacji na temat funkcjonowania systemu gospodarczego. Wymienione sposoby inwestowania w kapitał ludzki różnią się pod względem ich wpływu na zarobki i konsumpcję. Wszystkie jednak podnoszą fizyczne i psychiczne zdolności ludzi, zwiększając w ten sposób ich rzeczywiste dochody. Becker zwracał też uwagę na to, że zróżnicowanie zasobów kapitału fizycznego nie tłumaczy różnic w poziomie dochodu narodowego¹⁴.

Kolejny z autorów – Burton A. Weisbrod – uważał, że elementem przyczyniającym się do wzrostu gospodarczego są ludzie. Uważał, że kapitał ludzki „reprezentuje [...] zasoby, które człowiek wykorzystuje, aby powiększyć jego osobistą wydajność. Wydatki na informacje, mobilność pracy, oświatę zdrowotną i szkolenia zawodowe potrafią uwydatniać moc produkcyjną robotnika jego kapitał ludzki”¹⁵.

Nowym otwarciem w badaniach nad kapitałem ludzkim była wydana w 1988 r. praca *On the Mechanics of Economic Development* Roberta E. Lucasa. Ekonomista zastanawiał się w niej nad konstrukcją neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego i handlu międzynarodowego, która byłaby zgodna z danymi empirycznymi na temat rozwoju gospodarczego na świecie. Lucas rozważał i porównywał z danymi empirycznymi trzy modele, podkreślające różne aspekty: akumulację kapitału fizycznego i postęp techniczny, akumulację kapitału ludzkiego poprzez szkolnictwo oraz akumulację specjalistycznego kapitału ludzkiego wskutek zdobywania doświadczenia¹⁶.

Warto podkreślić również, że kapitał ludzki, w odróżnieniu od kapitału rzeczowego i finansowego, nie może być przedmiotem obrotu rynkowego i zmieniać właściciela. Nie jest możliwe oddzielenie człowieka od jego kapitału, jego istotną cechą jest więc jego unikatowość i wielowymiarowość. Kapitał ludzki m.in. tym różni się od abstrakcyjnej wiedzy, że jest wyłączalny, tzn. istnieje możliwość niedopuszczenia innych do korzystania z niego. Jeżeli przyjmie się proponowane rozumienie kapitału ludzkiego, to podstawowymi elementami kształtującymi go są kompetencje i umiejętności jednostki oraz proces ich nabywania, a inwestowanie w zasoby ludzkie jest zarówno czynnikiem stymulującym wzrost gospodarczy, zwłaszcza przy obecnym tempie postępu technologicznego, jak i kluczowym elementem aktywizacji społecznej¹⁷.

3. KAPITAŁ LUDZKI PODKARPACKICH BEZROBOTNYCH

Próba systematyzacji wspólnych elementów składowych definicji kapitału ludzkiego pozwala wyróżnić trzy wspólne obszary tematyczne. Pierwszym obszarem, który pojawia się w definicjach, jest rozumienie kapitału ludzkiego jako zasobu wiedzy i umiejętności.

¹³ T. Michalczyk, S. Musioł, *op. cit.*, s. 61–62.

¹⁴ K. Cichy, K. Malaga, *op. cit.*, s. 22–23.

¹⁵ B.A. Weisbrod, *Investing in Human Capital*, „Journal of Human Resources” 1966/1, s. 6.

¹⁶ *Ibidem*, s. 28.

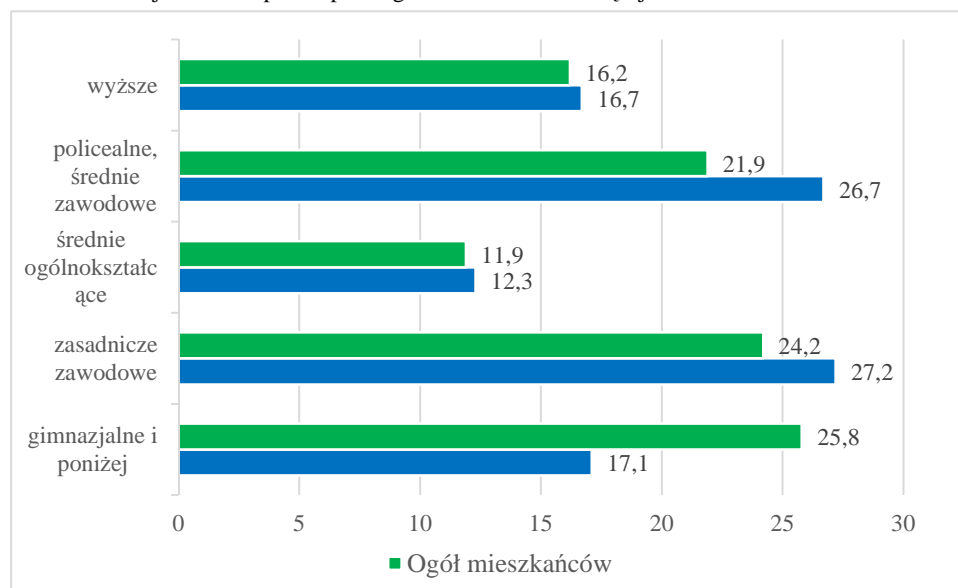
¹⁷ Á. de la Fuente, A. Ciccone, *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final Report*, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels 2002, s. 9.

Drugi wspólny obszar przewijający się w większości definicji to predyspozycje psychiczne i motywacja. Ostatnim wspólnym elementem jest definiowanie kapitału ludzkiego jako zasobu zdrowia i energii witalnej. Bazując na danych statystycznych dotyczących rynku pracy, możliwe jest skupienie się jedynie na pierwszym obszarze definiowania kapitału ludzkiego, czyli zasobie wiedzy i umiejętności. Próba zmierzenia kapitału ludzkiego poprzez stworzenie wskaźników, które pozwalałyby uchwycić poziom predyspozycji psychicznych i motywacji oraz zdrowia i energii witalnej, bez wykorzystania bezpośrednich ilościowych metod badawczych w postaci kwestionariusza ankiety czy wywiadu, nie jest możliwy.

W analizie poziomu kapitału ludzkiego podkarpackich bezrobotnych wykorzystano dane zastane (statystyczne) pochodzące z baz Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy (PORP) Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (stan danych na 31 grudnia 2012 r.).

Pierwszym wskaźnikiem powszechnie uważanym za użyteczny miernik kapitału ludzkiego był poziom osiągniętego wykształcenia przez bezrobotnych zamieszkujących województwo podkarpackie i zarejestrowanych w ewidencji powiatowych urzędów pracy z terenu województwa podkarpackiego (rys. 1).

Rys. 1. Poziom wykształcenia podkarpackich bezrobotnych w stosunku do ogółu mieszkańców województwa podkarpackiego w wieku 15 lat i więcej

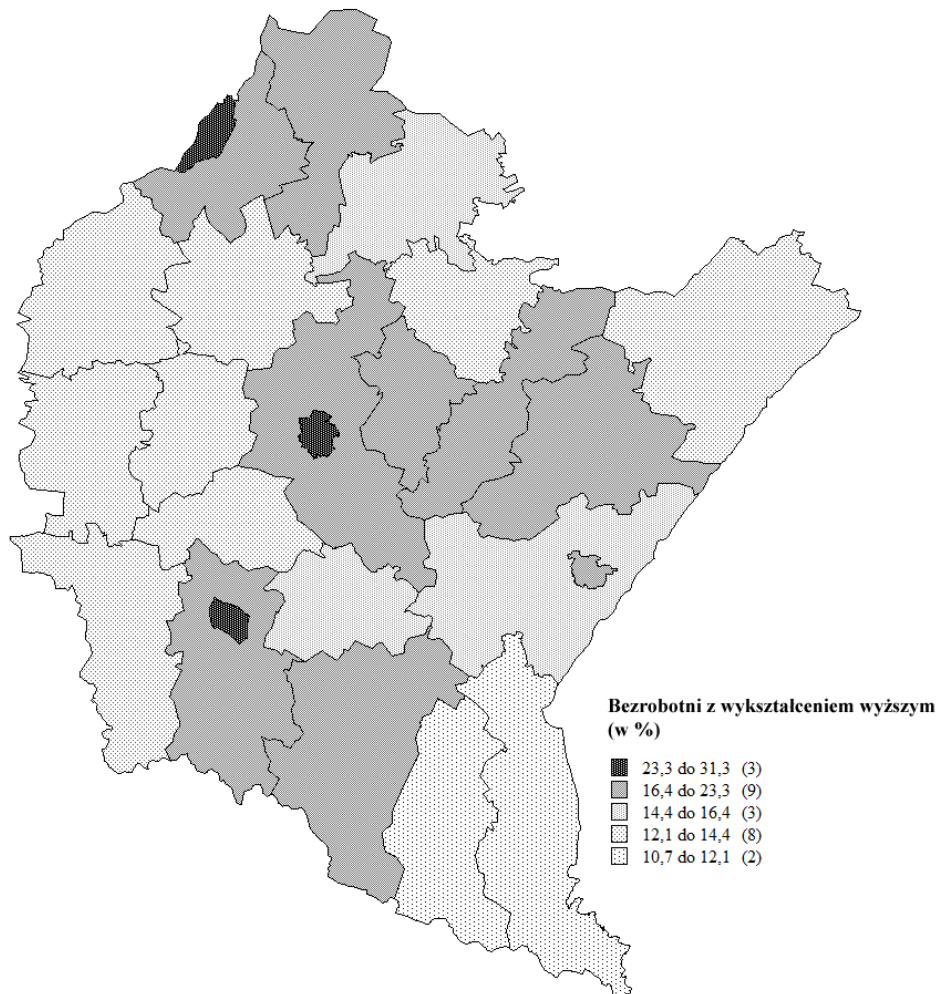


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów (bezrobotni) oraz Bank Danych Lokalnych GUS.

Spśród ogółu bezrobotnych w województwie podkarpackim najliczniejszą kategorię stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,2%) oraz policealnym i średnim zawodowym (26,7%). Na szczególną uwagę w kontekście „marnotrawstwa mózgów” zasługuje fakt, że ponad połowa osób pozostających bez pracy w regionie ma wykształcenie co najmniej średnie (55,7%). Porównując dane dotyczące wykształcenia

podkarpackich bezrobotnych na tle ogólnego poziomu wykształcenia mieszkańców województwa podkarpackiego w wieku 15 lat i więcej, widać, że wyraźne różnice występują w wypadku kategorii osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym nie odbiega od struktury wykształcenia ogółu mieszkańców województwa dla tych dwóch kategorii (rys. 2).

Rys. 2. Bezrobotni z wykształceniem wyższym w powiatach województwa podkarpackiego.

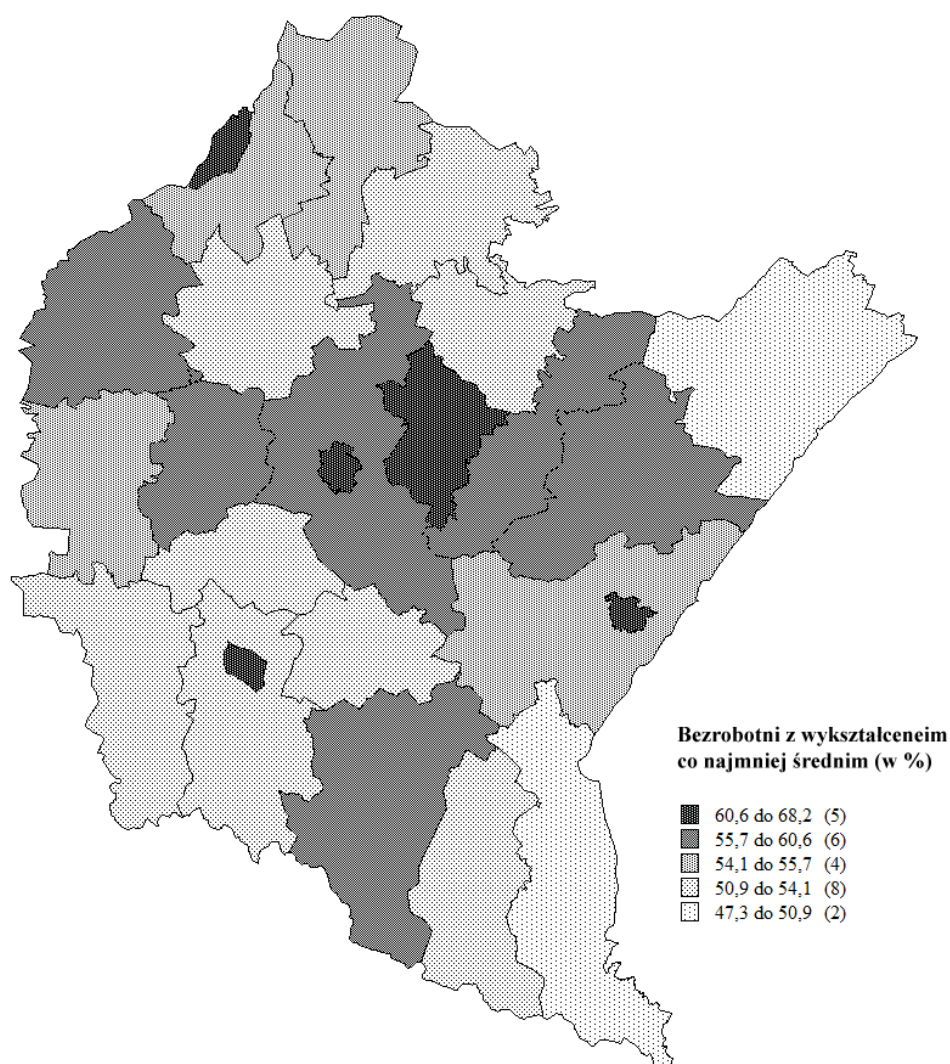


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Najwyższy odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym spośród ogółu bezrobotnych odnotowano pod koniec 2012 roku w Rzeszowie (31,3% ogółu bezrobotnych w powiecie), Tarnobrzegu (24,2%), Krośnie (23,3%), powiecie jarosławskim (20,2%)

oraz Przemysłu (19,6%). Na uwagę zasługuje fakt, że spośród pięciu powiatów o najwyższym odsetku bezrobotnych z wykształceniem wyższym cztery to powiaty grodzkie. We wszystkich pięciu powiatach swoje siedziby ma również przynajmniej jedna szkoła wyższa. Ciekawe informacje o strukturze wykształcenia bezrobotnych w województwie podkarpackim dostarczają dane dotyczące odsetka bezrobotnych z wykształceniem co najmniej średnim.

Rys. 3. Bezrobotni z wykształceniem co najmniej średnim w powiatach województwa podkarpackiego



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Przestrzenne zróżnicowanie struktury bezrobotnych z wykształceniem co najmniej średnim nie odbiega zbyt od zróżnicowania struktury bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Najwyższy odsetek osób bez pracy mających co najmniej średnie wykształcenie był zarejestrowany w Rzeszowie (68,2% ogółu bezrobotnych w powiecie), Tarnobrzegu (62,0%), Krośnie (61,5%), Przemyślu (60,8%) oraz powiecie łańcuckim (60,6%). Najmniej bezrobotnych, którzy mają wykształcenie średnie lub wyższe, mieszkało w powiecie lubaczowskim (47,3% ogółu bezrobotnych w powiecie), bieszczadzkiem (48,7%), kolbuszowskim (50,9%), brzozowskim (51,1%) oraz jasielskim (51,7%).

W kontekście otwarcia większości rynków pracy po wstąpieniu Polski w strukturę Unii Europejskiej jedną z kluczowych umiejętności budujących kapitał ludzki jest znajomość języków obcych. Zdolność porozumiewania się, nawet w podstawowym stopniu, stanowi znaczne ułatwienie w poszukiwaniu pracy poza granicami Polski. W artykule poddano analizie znajomość języków obcych i stopień tej znajomości wśród podkarpackich bezrobotnych. Na wstępie trzeba zaznaczyć, że dane te są deklaratywne, nie były weryfikowane posiadaniem stosownego certyfikatu językowego. Na podstawie analiz stwierdzono, że bezrobotni zadeklarowali znajomość 45 języków. Połowa bezrobotnych z terenu województwa podkarpackiego zadeklarowała znajomość języka angielskiego (51,28%). Co czwarty podkarpacki bezrobotny zaznaczył, że zna język niemiecki (25,03%), a co siódmy – język rosyjski (14,58%). Te trzy języki są najczęściej nauczane w szkole i można przypuszczać, że nawet jeden rok nauki szkolnej danego języka stanowił dla bezrobotnych podstawę do stwierdzenia znajomości danego języka, bez względu na to, czy potrafił komunikować się w tym języku. Szczegółowe dane dotyczące znajomości języków obcych zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Znajomość języków obcych wśród podkarpackich bezrobotnych

Język	Częstość	Procent
Angielski	160 326	51,28
Niemiecki	78 239	25,03
Rosyjski	45 574	14,58
Francuski	9948	3,18
Włoski	9442	3,02
Hiszpański	3622	1,16
Ukraiński	1272	0,41
Grecki	1270	0,41
Łaciński	713	0,23
Czeski	401	0,13
Słowacki	332	0,11
Holenderski	299	0,10

Szwedzki	182	0,06
Norweski	169	0,05
Arabski	135	0,04
Portugalski	102	0,03

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Analiza znajomości języków wśród podkarpackich bezrobotnych, jak już wcześniej wspomniano, objęła również określenie poziomu posługiwania się językiem. Dane pozwoliły wydzielić trzy poziomy znajomości języków: słaby, przeciętny oraz biegły. Wyniki dla trzech poziomów znajomości zbytnio się od siebie nie różnią. Bez względu na stopień znajomości bezrobotni najczęściej deklarowali znajomość następujących języków: angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego, włoskiego i francuskiego. Szczegółowe dane prezentujące stopień znajomości najczęściej wskazywanych języków obcych zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Stopień znajomości języków obcych wśród podkarpackich bezrobotnych

Słabo		Przeciętnie		Biegłe	
Język	(%)	Język	(%)	Język	(%)
Angielski	47,91	Angielski	70,35	Angielski	65,03
Niemiecki	27,85	Niemiecki	15,52	Niemiecki	13,27
Rosyjski	15,80	Rosyjski	7,25	Rosyjski	9,62
Francuski	3,41	Włoski	2,86	Włoski	4,84
Włoski	2,60	Francuski	1,52	Francuski	2,27
Hiszpański	1,05	Hiszpański	1,43	Hiszpański	1,63
Grecki	0,32	Grecki	0,42	Ukraiński	1,22
Łaciński	0,23	Holenderski	0,18	Grecki	0,76
Ukraiński	0,22	Norweski	0,09	Czeski	0,22
Czeski	0,11	Szwedzki	0,05	Słowacki	0,22

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Analiza przestrzennego zróżnicowania znajomości języków wśród osób bezrobotnych pozwoliła wskazać kilka interesujących wniosków. W wypadku niektórych powiatów widać związek między znajomością języków obcych a istniejącymi sieciami migracji zagranicznych. Najlepszym przykładem trwałości takich związków jest ponadprzeciętna znajomość języka francuskiego wśród bezrobotnych w powiecie kolbuszowskim. Innym przykładem jest wyższa od średniej wojewódzkiej znajomość języka włoskiego w powiatach południowej części województwa (powiaty Krosno, krośnieński, sanocki, leski). Od początku transformacji systemowej z tych powiatów obserwuje się znaczne nasilenie

wyjazdów do pracy we Włoszech kobiet zamieszkujących tę część województwa podkarpackiego. Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 3.

Tabela 3. Znajomość języków obcych osób bezrobotnych w powiatach województwa podkarpackiego

Powiat	Język					
	Angielski	Niemiecki	Rosyjski	Włoski	Francuski	Hiszpański
Podkarpackie	51,28	25,03	14,58	3,02	3,18	1,16
Bieszczadzki	51,32	27,44	14,80	2,19	1,99	0,68
Brzozowski	58,77	20,72	11,48	2,04	5,12	0,48
Bębicki	45,25	30,19	18,11	2,42	1,25	1,46
Jarosławski	46,67	31,99	11,62	3,93	2,83	1,02
Jasielski	57,66	26,37	8,54	2,88	2,68	0,68
Kolbuszowski	43,09	19,46	15,52	3,75	16,83	0,82
Leski	34,64	28,30	25,63	4,73	3,57	0,36
Leżajski	48,96	20,15	19,73	1,74	6,63	1,82
Lubaczowski	40,46	35,67	17,38	3,01	1,60	0,31
Łańcucki	64,06	14,92	12,19	3,30	2,65	0,95
Mielecki	57,73	16,70	14,67	3,13	3,18	3,18
Niżański	53,85	24,07	13,15	3,14	2,97	1,32
Przeworski	43,06	31,84	16,06	2,91	3,94	0,91
Ropczycko-sędziszowski	50,70	29,79	14,11	2,00	1,43	1,06
Sanocki	60,61	19,16	7,88	3,47	4,87	0,81
Stalowowolski	56,08	22,27	12,75	3,26	2,72	1,34
Strzyżowski	40,62	32,12	22,32	0,97	2,53	0,65
Krosno*	54,58	21,98	13,28	4,19	3,25	0,57
Przemyśl*	45,67	26,86	19,31	2,42	2,07	0,72
Rzeszów*	58,00	22,81	11,09	1,83	3,36	1,27
Tarnobrzeg*	48,42	20,85	18,19	4,02	5,02	1,82

* Powiatowe Urzędy Pracy w Krośnie, Przemyślu, Rzeszowie i Tarnobrzegu swoim zasięgiem obejmują zarówno powiat grodzki (miasto na prawach powiatu), jak i powiat ziemski

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

4. WNIOSKI

Dokonując podsumowania analiz dotyczących poziomu wykształcenia i znajomości języków obcych podkarpackich bezrobotnych, można stwierdzić, że dysponują oni znacznymi zasobami kapitału ludzkiego, który w niepełnym stopniu akumulowany jest na regionalnym rynku pracy. Ponad 55% osób pozostających bez pracy w regionie ma wykształcenie co najmniej średnie, z czego co 6 osoba legitymuje się wykształceniem wyższym. Należy jednak w tym miejscu poczynić pewną uwagę. Po 1989 r. mieliśmy do czynienia z bardzo dynamicznym rozwojem sektora edukacyjnego na poziomie wyższym, który doprowadził do gwałtownego wzrostu liczby studentów. Efektem tego procesu była poprawa ogólnego poziomu wykształcenia ludności i coraz powszechniejsze przekonanie o potrzebie kontynuowania edukacji na poziomie szkoły wyższej. Jak uważa Jan Brzozowski, że niestety, nagłemu wzrostowi liczby studentów i szkół wyższych (szczególnie prywatnych) nie towarzyszyło proporcjonalne zwiększenie liczby nauczycieli akademickich. W rezultacie poziom nauczania w wielu peryferyjnych ośrodkach akademickich pozostawiał wiele do życzenia. Można nawet mówić o pewnej deprecjacji wartości dyplomu magistra, szczególnie w sytuacji nadprodukcji absolwentów w niektórych kierunkach¹⁸. Efektem tego procesu jest nadwyżka osób z wyższym wykształceniem, które mimo posiadanego dyplomu ukończenia studiów wyższych nie mogą znaleźć zatrudnienia. Analizując tę sytuację z indywidualnego rachunku zysków i strat osoby, która przedłużyła okres formalnego kształcenia i zdobyła wykształcenie wyższe, można mówić o „marnotrawstwie”. Poniesione koszty zdobycia wykształcenia wyższego nie zostały zrekompensovane przez zwiększenie szans na rynku pracy i znalezienie zatrudnienia. Poziom „marnotrawstwa mózgow” w województwie podkarpackim jest w dużym stopniu bilansowany przez emigrację mieszkańców. Można zaryzykować tezę, że emigracja zarobkowa stanowi pewnego rodzaju etap weryfikacji jakości zdobytego wykształcenia. Wyjeżdżają najlepsi i najlepiej przystosowani, a zostają przeciętni i najsłabsi. Stwierdzenie to wymaga jednak pogłębionych empirycznych badań, zdecydowanie wykraczających poza ramy podjętych w tekście analiz.

LITERATURA

- [1] Bihl A., *Kapitał... ludzki*. „Le Monde Diplomatique” (edycja polska) 12/22 (2007).
- [2] Brzozowski J., *Zjawisko marnotrawstwa mózgow i jego skutki gospodarcze*, „Zeszyty Naukowe Sekcji Analiz Demograficznych PAN” 2008/18.
- [3] Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2007.
- [4] de la Fuente Á., Ciccone A., *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final Report*, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels 2002.
- [5] Heckman J., *Kapitał ludzki*, „Wprost” 43/987 (2001).
- [6] Henzel P., *Laszlo Andor: zamowiono wzrost bezrobocia, to dobra wiadomość dla Europy*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/laszlo-andor-zamowiono-wzrost-bezrobocia-to-dobra-wiadomosc-dla-europy/jwnjh> (dostęp: 20.09.2013).
- [7] Kotarski H., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.

¹⁸ J. Brzozowski, *op. cit.*, s. 88

- [8] Makuch M., *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009.
- [9] Michalczyk T., Musioł S., *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiaczonek, T. Nawrocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.
- [10] Stark O., *The new economics of the brain drain*, „World Economics” 6/2 (2005).
- [11] Uramek K., *Taksonomiczne wskaźniki kapitału ludzkiego w niektórych krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2006/2.
- [12] Weisbrod B.A., *Investing in Human Capital*, „Journal of Human Resources” 1966/1.

BRAIN WASTE? HUMAN CAPITAL OF THE UNEMPLOYED POPULATION OF PODKARPACKIE VOIVODESHIP

The article is an attempt to reflect on the role of human capital process of functioning of the regional labor market in Podkarpackie Voivodeship. The main objective of this article is to determine the level of human capital of the unemployed population of Podkarpackie Voivodeship and the possibility of using these resources at the local and regional labor market. In spite of the frequent use of the term human capital so far is ambiguous. Authors who use the term human capital method used to quote examples and operating concept in different contexts. This causes, on the one hand, leaving a fairly large field for the intuitive reading of the content in question category, and on the other one – it can be seen as a specific way of defining. Therefore, the theoretical article refers to the concept of human capital. The human capital consists of community features such as the age structure of the population, death rate, birth rate, health status, which together form the more general category of demographic characteristics. In addition to the demographic composition of the population in human capital it also includes the skills of the population expressed in terms of the level of education, occupational structure and the degree of compliance with the requirements of the occupational structure of the modern labor market. The article draws attention to the issue, it is a resource for the genetic characteristics of the population, once and for all, but possible to increase investment by investing in human called. Therefore, the untapped resources of human capital will be the loss arising from the mismatch and improper use of human capital and labor market needs. The layer presents the empirical results of the analysis of human capital unemployed of inhabitants of Podkarpackie Voivodeship in the form of knowledge and skills. The analysis uses statistical data of Subcarpathian Labour Market Observatory WUP Rzeszow.

Keywords: labour market, human capital, brain waste

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.49

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Tomasz MISIAK¹

STRUKTURA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM A ZMIANY NA RYNKU TOWAROWYM

W niniejszym opracowaniu analizie poddano zależność między rynkiem towarowym a strukturą bezrobocia w województwie podkarpackim. Głównym celem opracowania jest próba określenia kierunku i siły wpływu zmian koniunkturalnych na rynku towarowym na strukturę bezrobotnych w analizowanym regionie. Strukturę bezrobotnych analizowano ze względu na: płeć, poziom wykształcenia, wiek oraz miejsce zamieszkania. Weryfikację wniosków wynikających z teoretycznej analizy wpływu zmian rynku towarowego na strukturę bezrobocia zaś dokonano na podstawie danych panelowych dla 25 powiatów województwa podkarpackiego w latach 2003–2011. Ponadto przedstawiono również prosty model teoretyczny, w którym przyrosty stóp bezrobocia rejestrowanego (w niniejszym artykule zastąpiono stopami wzrostu liczby bezrobotnych) w kolejnych latach uzależnione są od zarówno przeszłych wartości owych stóp, jak i stóp wzrostu wielkości produkcji na poziomie powiatów. Model estymowano, wykorzystując procedurę uzmienniania stałej (*fixed effect*), gdyż okazuje się, że struktura bezrobotnych na poziomie powiatów województwa podkarpackiego wykazuje się wysokim poziomem heterogeniczności przestrzennej, oraz stosując zerowyjedynekowe zmienne przełącznikowe. Wprowadzenie zmiennych przełącznikowych zaś wynika stąd, że odgrywają one rolę zmiennej korygującej oddziaływanie bezrobocia z poprzedniego okresu na zmianę bieżącej stopy wzrostu bezrobotnych i zależą od tego, czy poziom bezrobocia rósł lub malał.

W opracowaniu w punkcie drugim dokonano opisowej analizy struktury bezrobotnych w województwie podkarpackim w podziale na: płeć, poziom wykształcenia, wiek oraz miejsce zamieszkania. W punkcie trzecim przedstawiono prosty model teoretyczny zależności pomiędzy bezrobociem a rynkiem towarowym. Punkt czwarty zawiera wyniki estymacji równań wynikających z analiz teoretycznych. Opracowanie kończy podsumowanie oraz ważniejsze wnioski wynikające z rozważań.

Słowa kluczowe: bezrobocie, struktura bezrobocia, województwo podkarpackie.

1. WPROWADZENIE

Zagadnienia rynku pracy stanowią jeden z ciekawszych, a zarazem najbardziej problematycznych obszarów badań w ekonomii. Główną przyczyną tego jest przede wszystkim występowanie zjawiska wysokiego poziomu bezrobocia, a jednocześnie jego przestrzennego zróżnicowania zarówno na poziomie regionów (województw), jak i na poziomie wewnątrzregionalnym (powiatowym). Ponadto rynek pracy jest wyjątkowo wrażliwy na sytuacje kryzysowe w gospodarce, czego przykładem jest stosunkowo szybki wzrost stopy bezrobocia w Polsce od początku światowego kryzysu gospodarczego z 2008 r., mimo że rynek towarowy z dość dużym opóźnieniem zareagował na początkowe sygnały o nadchodzącej recesji.

¹ Dr Tomasz Misiak, Katedra Ekonomii, Politechnika Rzeszowska, Al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, e-mail: tmisiak@prz.edu.pl

W opracowaniu analizie poddano problem zależności pomiędzy rynkiem towarowym a poziomem bezrobocia w województwie podkarpackim. Głównym celem artykułu jest określenie siły oraz kierunku wpływu zmian koniunkturalnych na rynku towarowym na ogólny poziom bezrobocia oraz na poszczególne grupy (strukturę) bezrobotnych w województwie podkarpackim. Zgodnie z przyjętym celem podjęto zatem próbę weryfikacji hipotezy głównej, według której elastyczność poszczególnych grup (wydzielonych ze względu na strukturę) bezrobotnych jest istotnie zróżnicowana względem produkcji sprzedanej przemysłu. Tak sformułowana hipoteza badawcza pozwoli na wyodrębnienie grup bezrobotnych, na które mają najsilniejszy bądź najłagodniejszy wpływ zmiany na rynku towarowym. Prawidłowe określenie grup bezrobotnych najbardziej podatnych na sytuację koniunkturalną na rynku towarowym może stanowić podstawę rekomendacji dla racjonalnego wykorzystania instrumentów polityki państwa w walce z bezrobociem, podnosząc ich efektywność.

Strukturę bezrobotnych w opracowaniu analizowano ze względu na: płeć, poziom wykształcenia, wiek oraz miejsce zamieszkania. Prowadzone analizy oparto na danych panelowych dla 25 powiatów województwa podkarpackiego w latach 2003–2011. W celu weryfikacji postawionej hipotezy badawczej wykorzystano proste statystyki opisowe oraz wyniki estymacji modelu wynikającego z prowadzonych analiz teoretycznych z wykorzystaniem procedury uzmienniania stałej (*fixed effect*) oraz zmiennych przelącznikowych.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO NA PODKARPACIU

Województwo podkarpackie charakteryzuje się dość zróżnicowanym wewnątrznie rynkiem pracy. Można wyróżnić powiaty ze stosunkowo niską stopą bezrobocia, jak Rzeszów czy Krosno, ale jednocześnie występują powiaty bieszczadzki czy brzozowski, gdzie notowane stopy bezrobocia zaliczane są do jednych z najwyższych w kraju. Ponadto średnie płace brutto notowane w powiatach województwa podkarpackiego nie przekraczają średniej płacy brutto dla całej Polski (najwyższym poziomem płacy brutto cechuje się Rzeszów, gdzie płace brutto były zbliżone do średniej krajowej). Podkarpacie stanowi zatem ciekawy przekrój powiatów pod względem zarówno rynku pracy, jak i wytworzonej produkcji czy poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. W niniejszym punkcie dokonano analizy przede wszystkim struktury bezrobocia rejestrowanego w podziale na:

- płeć,
- wykształcenie,
- wiek,
- miejsce zamieszkania.

2.1. Struktura bezrobocia ze względu na płeć

W tabeli 1 oraz na rysunku 1 zestawiono dane dotyczące struktury bezrobocia rejestrowanego według płci. Okazuje się, że średnio w analizowanym okresie 53% bezrobotnych stanowiły kobiety, mężczyźni zaś – 47%. Jednocześnie można zaobserwować, że w roku 2003 udział kobiet i mężczyzn wśród bezrobotnych był zbliżony do proporcjonalnego. W latach 2004–2008 udział kobiet w bezrobotnych ogółem wzrastał, osiągając najwyższy poziom (prawie 58%) w 2007 r. W 2009 r. udział kobiet wśród bezrobotnych znów zbliżył się do poziomu 50%, a następnie zaczął nieznacznie rosnać, osiągając w 2011 r. poziom zbliżony do średniego dla całego analizowanego okresu. Można zatem dojść do wniosku, że udział kobiet w bezrobotnych ogółem rósł w momencie, gdy stopa

bezrobocia (dla całej Polski oraz ta notowana w województwie podkarpackim) charakteryzowała się tendencją malejącą, co było w dużej mierze spowodowane okresem dobrej koniunktury gospodarczej, kształtował się zaś na zbliżonym do proporcjonalnego, w okresie gdy stopy bezrobocia ogółem rosły (w okresie pogorszenia się koniunktury gospodarczej). Takie obserwowane zależności mogą sugerować, że rosnący udział kobiet w bezrobotnych ogółem, w okresie gdy stopy bezrobocia ogółem spadały, mógł być efektem tego, iż w okresach dobrej koniunktury więcej mężczyzn niż kobiet znajdowało zatrudnienie. Może to zatem oznaczać, że to grupa bezrobotnych mężczyzn była bardziej prokoniunkturalna.

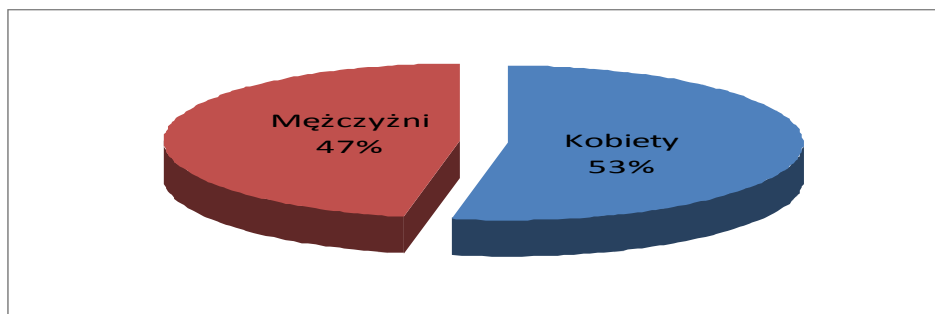
Tabela 1. Udział kobiet i mężczyzn w wielkości bezrobocia na Podkarpaciu

Lata	Kobiety			Mężczyźni		
	A	B	C	A	B	C
2003	50,7%	46,4% jarosławski	57,3% Krosno	49,3%	42,7% Krosno	53,6% jarosławski
2004	52,1%	46,3% jarosławski	57,9% Krosno	47,9%	42,1% Krosno	53,7% jarosławski
2005	53,4%	48,2% jarosławski	58,6% mielecki	46,6%	41,4% mielecki	51,8% jarosławski
2006	56,1%	50,5% lubaczowski	62,6% Krosno	43,9%	37,4% Krosno	49,5% lubaczowski
2007	57,9%	50,1% lubaczowski	66,9% krośnieński	42,1%	33,1% krośnieński	49,9% lubaczowski
2008	55,5%	47,6% lubaczowski	62,7% krośnieński	44,5%	37,3% krośnieński	52,4% lubaczowski
2009	50,1%	46,2% lubaczowski	54,8% brzozowski	49,9%	45,2% brzozowski	53,8% lubaczowski
2010	51,6%	46,1% lubaczowski	57,0% tarnobrzeski	48,4%	43,0% tarnobrzeski	53,9% lubaczowski
2011	52,9%	48,9% lubaczowski	58,8% dębicki	47,1%	41,2% dębicki	51,1% lubaczowski

A – średni udział dla województwa w poszczególnych latach; B – minimalny udział na poziomie powiatów; C – maksymalny udział na poziomie powiatów

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych na stronie www.stat.gov.pl.

Rys. 1. Średni udział bezrobotnych kobiet i mężczyzn na Podkarpaciu w latach 2003–2011



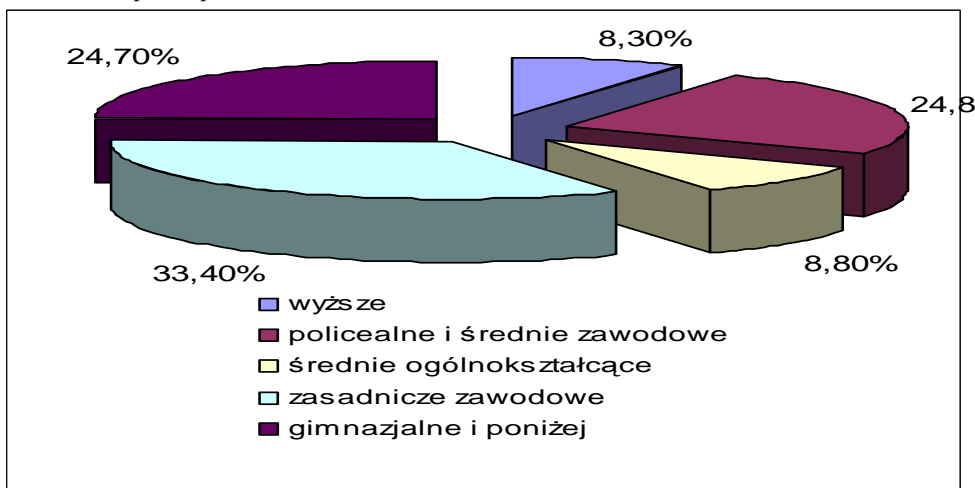
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych w tabeli 1.

Ponadto struktura bezrobotnych co do płci w województwie podkarpackim była również zróżnicowana przestrzennie. Maksymalne udziały kobiet notowano w powiatach ze stosunkowo niską stopą bezrobotnych ogółem, np. w powiecie Krosno, mieleckim czy dębickim, a minimalne w powiatach jarosławskim czy lubaczowskim, które charakteryzowały się wyższą ogólną stopą bezrobocia.

2.2. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie

Analizując dane dotyczące struktury bezrobotnych ze względu na wykształcenie, zestawione w tabeli 2 i na rysunku 2, można natomiast zauważyć, że największy udział stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (około 1/3 wszystkich bezrobotnych). Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz ci o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) stanowili po ok. ¼ ogólnej liczby bezrobotnych. Najniższe udziały wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym (średnio 8,3%) oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (średnio 8,8%).

Rys. 2. Średnie udziały bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia w województwie podkarpackim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 2

Tabela 2. Struktura bezrobotnych ze względu na wykształcenie w województwie podkarpackim

lata	Wyższe			Policealne i średnie zawodowe			Średnie ogólnokształcące		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
2003	4,9%	2,6% brzozowski	12,6% Rzeszów	23,8%	18,8% mielecki	29,6% Krosno	6,4%	3,7% brzozowski	12,8% Przemyśl
2004	5,5%	2,6% bieszczański	12,8% Rzeszów	24,6%	20,0% bieszczański	29,5% Krosno	6,9%	3,9% brzozowski	13,0% Przemyśl
2005	6,2%	3,3% bieszczański	14,0% Rzeszów	24,7%	20,9% mielecki	29,6% Krosno	7,7%	4,7% brzozowski	13,2% Przemyśl
2006	6,9%	3,8% bieszczański	15,3% Rzeszów	24,4%	20,0% mielecki	30,5% Krosno	8,3%	4,8% brzozowski	13,3% Przemyśl
2007	7,8%	4,1% bieszczański	17,2% Rzeszów	24,4%	19,2% leżajski	30,1% Krosno	8,9%	5,1% brzozowski	14,6% Przemyśl
2008	9,2%	5,0% leski	20,1% Rzeszów	24,8%	20,5% bieszczański	30,2% ropczycko- sędziszowski	9,8%	5,9% brzozowski	15,2% mielecki
2009	10,2%	5,6% leski	20,9% Rzeszów	25,5%	21,2% lubaczowski	31,7% ropczycko- sędziszowski	10,3%	6,6% brzozowski	15,1% mielecki
2010	11,7%	6,5% leski	24,0% Rzeszów	25,3%	20,7% lubaczowski	32,2% ropczycko- sędziszowski	10,4%	6,5% brzozowski	15,0% mielecki
2011	12,8%	7,6% bieszczański	26,0% Rzeszów	25,5%	20,5% lubaczowski	32,9% ropczycko- sędziszowski	10,5%	6,2% brzozowski	15,4% mielecki

cd. Tabela 2. Struktura bezrobotnych ze względu na wykształcenie w województwie podkarpackim

lata	Zasadnicze zawodowe			Gimnazjalne i poniżej		
	A	B	C	A	B	C
2003	38,2%	23,5% Rzeszów	46,7% strzyżowski	26,8%	19,7% strzyżowski	34,5% rzeszowski
2004	36,4%	22,8% Rzeszów	44,9% strzyżowski	26,6%	20,2% strzyżowski	33,1% rzeszowski
2005	35,2%	22,3% Rzeszów	44,0% strzyżowski	26,2%	20,2% strzyżowski	32,9% rzeszowski
2006	33,9%	21,1% Rzeszów	43,2% strzyżowski	26,6%	20,3% strzyżowski	33,7% rzeszowski
2007	32,4%	19,8% Rzeszów	41,4% strzyżowski	26,5%	19,2% strzyżowski	33,6% rzeszowski
2008	31,9%	18,3% Rzeszów	40,3% strzyżowski	24,4%	17,8% strzyżowski	30,1% rzeszowski
2009	31,5%	19,5% Rzeszów	40,1% strzyżowski	22,5%	17,2% Krosno	27,0% bieszczański
2010	30,9%	18,3% Rzeszów	39,5% strzyżowski	21,8%	16,7% Krosno	27,4% bieszczański
2011	30,2%	18,0% Rzeszów	38,2% strzyżowski	20,9%	14,9% Krosno	26,7% bieszczański

A – średni udział dla województwa w poszczególnych latach, B – minimalny udział na poziomie powiatów, C – maksymalny udział na poziomie powiatów

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych na stronie www.stat.gov.pl.

Najwyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem odnotowano w powiecie grodzkim Rzeszów (12,6–26% wszystkich bezrobotnych). Na uwagę zasługuje jednak, że po pierwsze, udział tej grupy bezrobotnych w bezrobotnych ogółem systematycznie rósł i w latach 2003–2011 podwoił się. Po drugie, w stolicy województwa podkarpackiego znajdują się największe w regionie uczelnie wyższe oraz to, że wielu absolwentów pozostaje po skończeniu studiów w Rzeszowie i tu poszukuje pracy, wpływa no to, iż w tym powiecie odnotowano największe udziały tej grupy bezrobotnych. Najmniejszy udział bezrobotnych z wyższym wykształceniem notowano natomiast w powiatach: brzozowskim (2,6% w 2003 r.), bieszczadzkim (2,6–4,1% w latach 2004–2007 i 7,6% w 2011 r.) czy leskim (5–6,5% w okresie 2008–2010). Minimalne udziały tej grupy bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych pozostających bez pracy w wymienionych powiatach również systematycznie rosły, ulegając potrojeniu w 2011 r. w stosunku do 2003 r.

Najwięcej osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym pozostających bez pracy zarejestrowanych było w Krośnie (około 30% w latach 2005–2007) oraz w powiecie ropczycko-sędziszowskim (ok. 30–33% w okresie 2008–2011). Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zarejestrowane jako bezrobotne stanowiły najmniejszy udział w bezrobotnych ogółem w powiecie brzozowskim, największy udział tej grupy bezrobotnych zaś notowano w powiecie Przemyśl oraz mieleckim. Stosunkowo niski udział tej grupy bezrobotnych wynikał przede wszystkim stąd, że większość osób po skończeniu liceum ogólnokształcącego, ze względu na brak wyuczonego zawodu, kontynuowała naukę na wyższych studiach.

W większości powiatów bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili największy odsetek ogólnej liczby bezrobotnych. Najwyższe udziały tej grupy bezrobotnych notowano w powiecie strzyżowskim, gdzie w 2003 r. prawie połowę (47%) wszystkich zarejestrowanych pozostających bez pracy stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Najmniejszy udział tej grupy bezrobotnych notowano w Rzeszowie (23,5–18%). W analizowanym okresie zarówno średnie udziały dla całego województwa, jak i w powiatach, gdzie notowano maksymalne i minimalne udziały grupy bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, systematycznie spadały odpowiednio: o 8 pkt. procentowych (dla średniego udziału w województwie), o 5,5 pkt. procentowego (w Rzeszowie, gdzie notowano minimalne udziały) oraz o 8,5 pkt. procentowego (w powiecie strzyżowskim, gdzie notowano maksymalne udziały).

Bezrobotni z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) w województwie podkarpackim stanowili średnio ok. 1/4 wszystkich bezrobotnych. Największy udział tej grupy bezrobotnych notowano w powiecie rzeszowskim ziemskim oraz bieszczadzkim, najmniejsze natomiast w powiatach strzyżowskim oraz powiecie grodzkim Krosno. W przypadku tej grupy bezrobotnych, podobnie jak w grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowych, udziały w grupie bezrobotnych ogółem systematycznie malały.

2.3. Struktura bezrobocia ze względu na wiek

Rozpatrując strukturę bezrobotnych ze względu na wiek, dokonano podziału bezrobotnych na dwie grupy: tzw. „młodych bezrobotnych” w wieku do 24 lat łącznie oraz druga grupa bezrobotni 25 lat i powyżej. Taki podział jedynie na dwie kategorie wiekowe wynikał przede wszystkim stąd, że osobom wchodzącym na rynek pracy jest stosunkowo trudniej znaleźć pracę ze względu na brak doświadczenia zawodowego. W dalszych analizach prowadzonych w punkcie trzecim celem będzie wykazanie, która grupa bezrobot-

nych tzw. młodych czy z doświadczeniem oraz stażem zawodowym jest bardziej podatna na sytuację koniunkturalną.

Średni udział „młodych bezrobotnych” był dość wysoki i wyniósł ok. ¼ wszystkich bezrobotnych w województwie, mimo że biorąc pod uwagę wiek produkcyjny w Polsce, ta grupa bezrobotnych stanowi zaledwie ok. 1/7 przedziału wieku produkcyjnego. Jak wynika z danych zestawionych w tabeli 3, w latach 2003–2007, czyli w okresie dobrej koniunktury, kiedy stopy bezrobocia ogółem się zmniejszały, udział młodych bezrobotnych również systematycznie malał z poziomu 28% w 2003 r. do 21,5% w 2007, po czym znów zaczął wzrastać, osiągając w 2011 r. niecałe 24% ogólnej liczby bezrobotnych w województwie.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych ze względu na wiek w województwie podkarpackim

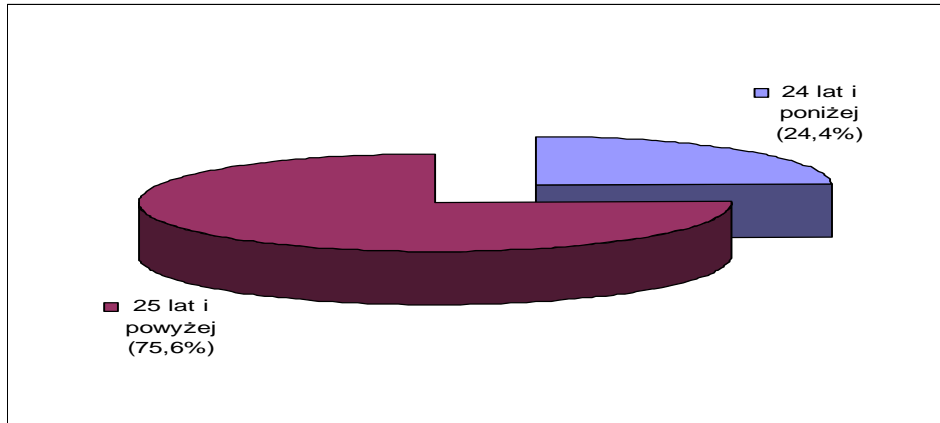
Lata	24 lata i poniżej			25 lat i powyżej		
	A	B	C	A	B	C
2003	28,0%	20,5% Rzeszów	33,3% przeworski	72,0%	66,7% przeworski	79,5% Rzeszów
2004	26,3%	18,9% Rzeszów	32,5% przeworski	73,7%	67,5% przeworski	81,1% Rzeszów
2005	25,0%	18,4% Rzeszów	30,8% przemyski	75,0%	69,2% przemyski	81,6% Rzeszów
2006	23,0%	15,7% Rzeszów	27,8% przeworski	77,0%	72,2% przeworski	84,3% Rzeszów
2007	21,5%	15,1% Krosno	26,0% przemyski	78,5%	74,0% przemyski	84,9% Krosno
2008	22,7%	16,2% Przemyśl	29,5% dębicki	77,3%	70,5% dębicki	83,8% Przemyśl
2009	25,3%	16,9% Przemyśl	31,7% dębicki	74,7%	68,3% dębicki	83,1% Przemyśl
2010	24,5%	16,2% Przemyśl	30,0% ropczycko-sędziszowski	75,5%	70,0% ropczycko-sędziszowski	83,8% Przemyśl
2011	23,8%	13,9% Przemyśl	31,7% ropczycko-sędziszowski	76,2%	68,3% ropczycko-sędziszowski	86,1% Przemyśl

A – średni udział dla województwa w poszczególnych latach, B – minimalny udział na poziomie powiatów, C – maksymalny udział na poziomie powiatów

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych na stronie www.stat.gov.pl.

Grupa ta, podobnie jak pozostałe rozważane grupy bezrobotnych, charakteryzowała się zróżnicowanymi udziałami na poziomie powiatów. Najniższe udziały tej grupy notowano w powiatach grodzkich Rzeszów (20,5% do 15,7% w latach 2003–2006), Krosno (15,1% w 2007 r.) oraz Przemyśl (16,2% do 13,9% w okresie 2008–2011).

Rys. 3. Udział bezrobotnych według wieku w województwie podkarpackim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych w tabeli 3.

Najwyższe udziały „młodych bezrobotnych” w ogólnej liczbie bezrobotnych cechowały takie powiaty, jak przeworski, gdzie w latach 2003–2008 ta grupa bezrobotnych stanowiła około 1/3 bezrobotnych ogółem. Wysokimi udziałami tej grupy charakteryzowały się powiaty: przemyski, dębicki oraz ropczycko-sędziszowski. Udziały (średnie, maksymalne i minimalne) tej grupy bezrobotnych spadały w okresie dobrej koniunktury gospodarczej (2003–2008), a rosły w czasie spowolnienia gospodarczego po 2008 r. Może to zatem oznaczać, że ta grupa bezrobotnych wykazuje wyższy poziom koniunkturalności niż grupa 25 lat i powyżej.

2.4. Struktura bezrobocia według miejsca zamieszkania

Z danych zestawionych w tabeli 4 wynika, że prawie 2/3 wszystkich bezrobotnych w województwie podkarpackim to mieszkańcy obszarów wiejskich, niewiele ponad 1/3 bezrobotnych w analizowanym okresie mieszkała w mieście.

Najniższy udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi notowano w powiecie stalowowolskim. Najwyższym udziałem tej grupy bezrobotnych charakteryzował się powiat przemyski ziemski, gdzie wszyscy bezrobotni to mieszkańcy obszarów wiejskich, co wynika przede wszystkim z tego, że powiat ten składa się w całości z 10 gmin wiejskich.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych ze względu na miejsce zamieszkania w woj. podkarpackim

Lata	Zamieszkali na wsi			Zamieszkali w mieście		
	A	B	C	A	B*	C**
2003	63,1%	43,4% stalowowolski	przemyski	36,9%	9,5% brzozowski	56,6% stalowowolski
2004	63,4%	43,4% stalowowolski		36,6%	9,4% brzozowski	56,6% stalowowolski
2005	63,3%	48,3% stalowowolski		36,7%	9,3% brzozowski	51,7% stalowowolski
2006	63,4%	52,3% stalowowolski		36,6%	8,8% brzozowski	47,7% stalowowolski
2007	63,2%	40,4% stalowowolski		36,8%	9,2% brzozowski	59,6% stalowowolski
2008	62,8%	26,7% stalowowolski		37,2%	8,4% brzozowski	73,3% stalowowolski
2009	62,5%	43,5% stalowowolski		37,5%	8,7% brzozowski	56,5% stalowowolski
2010	62,3%	42,4% stalowowolski		37,7%	9,2% brzozowski	57,6% stalowowolski
2011	62,4%	42,9% stalowowolski		37,6%	9,3% brzozowski	57,1% stalowowolski

A – średni udział dla województwa w poszczególnych latach, B – minimalny udział na poziomie powiatów, C – maksymalny udział na poziomie powiatów; B* wartość obliczona z pominięciem powiatu przemyskiego, który składa się z samych gmin wiejskich, co powoduje, że bezrobotnych zamieszkałych w mieście nie wykazano; C** maksymalne wartości udziałów podano z pominięciem powiatów Krosno, Przemysł, Rzeszów oraz Tarnobrzeg, gdzie w tych powiatach 100% bezrobotnych zamieszkałych jest w mieście.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych na stronie www.stat.gov.pl.

Spośród bezrobotnych zamieszkałych w mieście minimalny udział notowano w powiecie brzozowskim, gdzie zaledwie ok. 8,5–9,5% to bezrobotni mieszkający w mieście. Natomiast najwyższym odsetkiem bezrobotnych mieszkających w mieście (oprócz powiatów grodzkich, gdzie 100% bezrobotnych to mieszkańcy miasta) charakteryzował się powiat stalowowolski.

3. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY RYNKIEM TOWAROWYM A BEZROBOCIEM – UJĘCIE TEORETYCZNE

Jak wynika z przeglądu licznych badań, jedną z głównych determinant zatrudnienia, a jednocześnie bezrobocia są zmiany w dynamice produktu krajowego brutto (PKB)². Analizując zależności wynikające z interakcji pomiędzy rynkiem pracy oraz rynkiem towarowym, można dojść do wniosku, że popyt na pracę jest popytem pochodnym i w dużej mierze zależy od sytuacji na rynku towarowym. Na ten aspekt uwagę zwracał już sam Keynes, który przyczyn występowania bezrobocia przymusowego szukał nie na samym

² A.B. Czyżewski, *Wzrost gospodarczy a popyt na pracę*, „Bank i Kredyt” 2002/11–12; E. Kwiatkowski, L. Kucharski, T. Tokarski, *Bezrobocie i zatrudnienie a PKB w Polsce w latach 1993–2001*, „Ekonomista” 2002/3; E. Kwiatkowski, *Kryzys globalny a rynek pracy w Polsce i innych krajach Grupy Wyszehradzkiej*, „Ekonomista” 2011/1; A. Rogut, *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008; J. Socha, *Tworzenie i likwidacja miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” 2006/5–6; M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000; A. Ziomek, *Produkt krajowy a bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2006.

rynku pracy, ale na rynku towarowym. Interpretacja teorii Keynesa wskazuje na związek między produkcją (wytworzonym PKB wynikającym z kształtowania się popytu globalnego) a popytem na pracę. W ujęciu tradycyjnym popyt na pracę jest zatem funkcją globalnego popytu. Natomiast analizując model wzrostu gospodarczego Harroda-Dommaro, można dojść do wniosku, że popyt na pracę jest rosnącą funkcją produkcji (PKB) i malejącą funkcją wydajności pracy. Innymi słowy, popyt na pracę rośnie, jeśli produkcja rośnie szybciej od wydajności pracy³. Wynika stąd zatem, że jeżeli istnieje odwrotna zależność między popytem na pracę a wielkością bezrobocia, to wówczas, gdy rośnie (maleje) wielkość produkcji, to maleje (rośnie) stopa bezrobocia⁴.

Istnieją jednak dowody na to, że zmiany w popycie na pracę (zatrudnienie), a jednocześnie i w bezrobociu są słabsze niż w produkcji i występują z pewnym opóźnieniem. Zgodnie z prawem Okuna zmiany w bezrobociu mogą być relatywnie mniejsze niż w produkcji, ponieważ pracodawcy dostosowują nie tylko wielkość zatrudnienia, ale i czas pracy oraz godzą się na spadek wydajności pracy podczas okresu złej koniunktury. Można zaobserwować takie zjawisko, jak chomikowanie pracy (*labour hoarding*) polegające na zatrzymywaniu części pracowników w okresach dekonunktury⁵. Głównymi determinantami takiego zachowania pracodawców są koszty związane z rotacją pracowników, ze zwalnianiem, a następnie zatrudnianiem w czasie poprawy koniunktury (wydatki na odprawę i rekrutację, na szkolenia nowych pracowników). W rezultacie w okresie spowolnienia gospodarczego redukcje zatrudnienia (wzrosty stóp bezrobocia) mogą być mniejsze niż spadki produkcji, w okresie ożywienia zaś wzrosty produkcji są większe niż wzrost zatrudnienia (większe niż spadki bezrobocia). Oprócz tego zmiany w zatrudnieniu następują z pewnym opóźnieniem w stosunku do zmian w produkcji, ponieważ pracodawcy najpierw dostosowują czas pracy, a dopiero później zatrudnienie, co powoduje, że stopy bezrobocia też spadają z pewnym opóźnieniem⁶.

Na podstawie tych rozważań przyrosty stóp bezrobocia rejestrowanego na poziomie powiatów można uzależnić od poziomu powiatowych stóp bezrobocia rejestrowanego oraz stopy wzrostu produkcji. W tym celu można posłużyć się definicją stopy bezrobocia⁷:

$$u_i(t) = \frac{U_i(t)}{U_i(t) + L_i(t)} = 1 - \frac{L_i(t)}{N_i(t)}, \quad (1)$$

gdzie $u_i(t)$ oznacza stopę bezrobocia w powiecie i w momencie t , $U_i(t)$ – liczbę bezrobotnych w powiecie i w momencie t , $L_i(t)$ – liczbę pracujących, $N_i(t)$ zaś – podaż pracy.

³ A. Rogut, *op. cit.*, s. 53–57, 62–65; T. Tokarski, P. Gajewski, *Zależność między wydajnością pracy i zatrudnieniem w krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2002/8, s. 59–60, lub np. K. Bartosik, *Popyt na pracę w Polsce w warunkach spowolnienia gospodarczego*, „Studia Ekonomiczne” LXX/3 (2011).

⁴ Zależność taka zachodzi, jeżeli wzrost produkcji ma charakter zatrudnieniowy. Wzrost produkcji może być bowiem efektem wzrostu wydajności pracy. Wówczas taki wzrost produkcji ma charakter bezzatrudnieniowy.

⁵ Przykładem chomikowania pracy może być WSK Rzeszów, który w latach 2008–2009 oprócz zwolnień również chomikował pracowników kosztem spadku wydajności pracy, stosując np. czterodniowy tydzień pracy.

⁶ Por. np. K. Bartosik, *op. cit.*

⁷ O wszystkich występujących w punkcie 3 zmiennych zakłada się, że są różniczkowalnymi funkcjami czasu $t \in [0; +\infty)$. Zapis $\dot{x}(t) = dx/dt$ będzie oznaczał pochodną zmiennej x po czasie t , czyli – ekonomicznie rzecz biorąc – przyrost wartości owej zmiennej w momencie t .

Różniczkując równanie (1) względem czasu t , otrzymuje się przyrost stopy bezrobocia dany wzorem:

$$\dot{u}_i(t) = -\frac{\dot{L}_i(t)N_i(t) - L_i(t)\dot{N}_i(t)}{(N_i(t))^2} = \frac{L_i(t)}{N_i(t)} \left[\frac{\dot{N}_i(t)}{N_i(t)} - \frac{\dot{L}_i(t)}{L_i(t)} \right],$$

a stąd oraz z równania (1) wynika, że przyrost stopy bezrobocia można zapisać następująco:

$$\dot{u}_i(t) = (1 - u_i(t)) \left(\frac{\dot{N}_i(t)}{N_i(t)} - \frac{\dot{L}_i(t)}{L_i(t)} \right). \quad (2)$$

Następnie zakładając, że stopa wzrostu liczby pracujących $\frac{\dot{L}_i(t)}{L_i(t)}$ jest rosnącą funkcją stopy wzrostu produkcji g_i , okazuje się, że przyrost stopy bezrobocia dany jest zależnością:

$$\dot{u}_i(t) = (1 - u_i(t)) \left[\frac{\dot{N}_i(t)}{N_i(t)} - f(g_i) \right], \quad (3)$$

gdzie $\frac{\dot{L}_i(t)}{L_i(t)} = f(g_i)$, przy czym $\frac{df}{dg_i} > 0$. Z równania (3) wynika, że przyrost stopy

bezrobocia jest malejącą funkcją stopy wzrostu produktu g_i oraz jeżeli stopa wzrostu podaży pracy jest większa (mniejsza) od stopy wzrostu liczby pracujących, to przyrost stopy bezrobocia jest malejącą (rosnącą) funkcją stopy bezrobocia.

4. WYNIKI ANALIZ STATYSTYCZNYCH

Biorąc pod uwagę determinanty zmiany stóp bezrobocia wynikające z rozważań teoretycznych (punkt 2) oraz zależności wynikające ze wzoru (3), można oszacować parametry następującego równania opisującego przyrosty stóp bezrobocia⁸:

$$\Delta u_{it} = \alpha_0 - \alpha_1 u_{it-1} + \alpha_2 d_{\Delta u} u_{it-1} - \alpha_3 \Delta \ln(PKB_{it}) \quad (4)$$

gdzie:

$u_{it} = \frac{U_{it}}{U_{it} + L_{it}}$ – stopa bezrobocia rejestrowanego w i -tym powiatowym rynku pracy w

roku t ;

$\Delta \ln(PKB_{it})$ – stopa wzrostu PKB;

α_0 – stała rzeczywista określająca wzrost stopy bezrobocia, który wystąpiłby przy zerowej stopie bezrobocia w poprzednim okresie oraz przy zerowej stopie wzrostu PKB;

⁸ Równanie to w wersji zmodyfikowanej wykorzystano np. w pracy T. Misiak, T. Tokarski, *Wzrost PKB a zmiany zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej*, „Folia Oeconomica” 2011/248.

α_1 – zmienna, która mierzy siłę oddziaływania stopy bezrobocia w sytuacji, gdy owa zmienna nie rośnie;

α_2 – mierzy siłę wpływu stopy bezrobocia na wzrost tej stopy w sytuacji, gdy stopa bezrobocia rośnie;

α_3 – opisuje zależność przyrostu stopy bezrobocia rejestrowanego od stopy wzrostu PKB;

$d_{\Delta u}$ – zmienna zerojedynkowa, która przyjmuje wartość 1, gdy stopa bezrobocia rejestrowanego rośnie, w przeciwnym wypadku zaś -0 .

Interpretacja parametrów α_1 i α_2 wynika stąd, że zmienna zerojedynkowa $d_{\Delta u}$ w równaniu zmiany stóp bezrobocia pełni funkcję zmiennej przełącznikowej korygującej oddziaływanie stopy bezrobocia z poprzedniego okresu na zmianę bieżącej stopy bezrobocia i zależy od tego, czy przyrost tej stopy jest dodatni, czy ujemny.

Równanie (4) można zatem próbować zastosować, biorąc pod uwagę kształtowanie się struktury bezrobocia. Należałoby w tym celu zamiast przyrostu stóp bezrobocia ogółem w równaniu (4) uwzględnić np. przyrosty stóp bezrobocia kobiet, mężczyzn czy też np. stopy bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem itd. Pozwoliłoby to na ustalenie, na jaką grupę bezrobotnych zmiany koniunkturalne na rynku towarowym mają największy (najmniejszy) wpływ. Jednakże ze względu na fakt, że Główny Urząd Statystyczny (GUS) nie publikuje danych dotyczących kształtowania się stóp bezrobocia na poziomie powiatowym w ujęciu struktury bezrobotnych ani też nie podaje co do struktury poziomu aktywnych zawodowo obliczeń stóp bezrobocia wśród np. kobiet, mężczyzn czy też zamieszkałych w mieście lub stopy bezrobocia na poziomie powiatowym osób z wyższym wykształceniem, staje się to niemożliwe z powodu braku odpowiednich danych. Z tego względu równanie (4) zmodyfikowano do postaci:

$$\Delta \ln U_{jit} = \alpha_0 - \alpha_1 \ln U_{jit-1} + \alpha_2 d_{\Delta u} \ln U_{jit-1} - \alpha_3 \Delta \ln(Y_{it}) \quad (5)$$

gdzie:

U_{jit} – poziom j-tej grupy bezrobotnych zarejestrowanych w i-tym powiatowym rynku pracy w roku t;

$\Delta \ln(Y_{it})$ – stopa wzrostu produkcji mierzona wielkością produkcji sprzedanej przemysłu w i-tym powiecie w roku t⁹;

α_0 – stała określająca zmianę stopy wzrostu j-tej grupy bezrobotnych, który wystąpiłby przy zerowym poziomie tej grupy bezrobotnych w poprzednim okresie oraz przy zerowej stopie wzrostu produkcji;

⁹ Lepszym miernikiem do tego typu analiz jest wielkość PKB, jednakże tych danych GUS również nie szacuje na poziomie powiatów. Z tego powodu najodpowiedniejszą zmienną makroekonomiczną publikowaną przez GUS jest produkcja sprzedana przemysłu brutto.

α_1 – zmienna, która mierzy siłę oddziaływania j-tej grupy bezrobotnych w sytuacji, gdy owa zmienna nie rośnie;

α_2 – mierzy siłę wpływu j-tej grupy bezrobotnych na wzrost tej stopy w sytuacji, gdy poziom bezrobocia w tej grupie rośnie;

α_3 – elastyczność j-tej grupy bezrobotnych względem produkcji sprzedanej przemysłu brutto;

$d_{\Delta u}$ – zmienna zerojedynkowa, która przyjmuje wartość 1, gdy poziom bezrobocia rejestrowanego rośnie, w przeciwnym wypadku zaś – 0.

Interpretacja parametrów α_1 i α_2 wynika stąd, że zmienna zerojedynkowa $d_{\Delta u}$ również w równaniu (5) odgrywa rolę zmiennej przełącznikowej korygującej oddziaływanie poziomu j-tej grupy bezrobotnych z poprzedniego okresu na zmianę bieżącej j-tej grupy bezrobotnych i zależy od tego, czy zmiana jest dodatnia, czy ujemna.

Analizując natomiast w równaniu (5) wpływ przeszłych poziomów bezrobocia oraz stopy wzrostu produkcji na zmiany stopy wzrostu bezrobocia, można dojść do wniosku, że gdyby założyć występowanie zarówno zerowej stopy wzrostu produkcji, jak i zerowy poziom bezrobocia w poprzednim okresie, to okazałoby się, że we wszystkich powiatach wystąpiłaby taka sama stopa wzrostu bezrobotnych. Założenie to wydaje się zbyt restrykcyjne. Z tego powodu równanie (5) rozszerzono, stosując procedurę uzmienniania stałej (*fixed effect*)¹⁰. Zatem równie (5) można rozszerzyć do postaci:

$$\Delta \ln U_{jit} = \alpha_0 + \sum_{k=2}^{25} \phi_k d_k - \alpha_1 \ln U_{jit-1} + \alpha_2 d_{\Delta u} \ln U_{jit-1} - \alpha_3 \Delta \ln(Y_{it}) \quad (6)$$

gdzie:

d_k – to zmienna zerojedynkowa dla każdego k-tego powiatu niebazowego;

α_0 – stała rzeczywista określająca stopę wzrostu j-tej grupy bezrobotnych, który wystąpiłby przy zerowym poziomie bezrobocia w poprzednim okresie oraz przy zerowej stopie wzrostu produkcji;

ϕ_k – określa, o ile różniłby się przyrost stopy wzrostu poziomu bezrobocia w powiecie k-tym od powiatu bazowego, gdyby wystąpiły takie same wartości analizowanych zmiennych jak w powiecie bazowym.

Pozostałe parametry równania (6) interpretuje się analogicznie jak w równaniu (5).

Wyniki estymacji równania (6) metodą MNK dla danych panelowych (*pooled OLS*) zestawiono w tabeli 5.

¹⁰ Szerzej na temat procedury uzmienniania stałej (*fixed effect*) patrz np. R.S. Pindyck, D.L. Rubinfeld, *Econometric Models and Economic Forecast*, McGraw-Hills, New York 1991.

Tabela 5. Wyniki estymacji równania (6) dla poszczególnych grup bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podkarpackim w latach 2003–2011

Zmienna objaśniana	Zmienne objaśniające				R ² Skor, R ²
	Stała	lnu_{it-1}	$d_1 ln u_{it-1}$	$\Delta ln Y_{it}$	
Ogółem	0,1052 (0,0048)	-0,1036 (0,0026)	0,0191 (0,0000)	-0,1403 0,0004	0,63 0,58
Mężczyzn	1,2254 (0,0020)	-0,1600 (0,0008)	0,0295 (0,0000)	-0,2554 (0,0000)	0,64 0,58
Kobiet	0,4424 (0,1653)	-0,0624 (0,0995)	0,017 (0,0000)	-0,0569 (0,0476)	0,65 0,60
Wykształcenie wyższe	-0,2550 (0,2284)	0,0213 (0,4692)	0,0361 (0,0000)	-0,2467 (0,0000)	0,58 0,51
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	1,3263 (0,0001)	-0,1840 (0,0001)	0,0239 (0,0000)	-0,1228 (0,0042)	0,63 0,58
Wykształcenie średnie ogólnokształcące	1,1380 (0,0001)	-0,1809 (0,0000)	0,0291 (0,0000)	-0,1495 (0,0001)	0,67 0,62
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	0,6960 (0,0116)	-0,1082 (0,0032)	0,0255 (0,0000)	-0,1506 (0,0007)	0,62 0,56
Wykształcenie gimnazjalne i poniżej	0,4979 0,0505	-0,0784 (0,0174)	0,0245 (0,0000)	-0,0444 (0,2793)	0,54 0,48
Wiek 24 lata i poniżej	1,0354 (0,0007)	-0,1564 (0,0002)	0,0353 (0,0000)	-0,2233 (0,0000)	0,69 0,64
Wiek 25 lat i więcej	1,0707 (0,0039)	-0,1282 (0,0023)	0,01795 (0,0000)	-0,1202 (0,0007)	0,64 0,58
Zamieszkali na wsi	0,0036 (0,8927)	-0,1315 (0,0023)	0,01976 (0,0000)	-0,1071 (0,0039)	0,62 0,56
Zamieszkali w mieście	1,1243 (0,0049)	-0,1345 (0,0023)	0,0240 (0,0000)	-0,1324 (0,0014)	0,64 0,58
Liczba obserwacji	200				
Próba	2003–2011				
Powiat bazowy	Rzeszów				

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych na stronie www.stat.gov.pl.

Na podstawie oszacowanych parametrów równania (6) zestawionych w tabeli 5 można wyciągnąć następujące wnioski:

- Wśród wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podkarpackim zmienność stopy wzrostu bezrobotnych była objaśniana przez zmienność poziomu tego bezrobocia odnotowanego w poprzednich okresach oraz przez stopy wzrostu produkcji sprzedanej przemysłu w około 58%. Analizując natomiast wyniki estymacji dla poszczególnych grup bezrobotnych, można zauważyć, że skorygowany współczynnik determinacji nieco odbiegał od poziomu dla bezrobotnych ogółem i kształtował się w przedziale 0,48 (dla grupy bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej) do 0,64 (dla grupy bezrobotnych w wieku 24 lat i poniżej).
- Analizując wyniki estymacji uzyskane dla bezrobotnych kobiet i mężczyzn, stwierdzono, że w warunkach nierosnącego bezrobocia każdy kolejny spadek poziomu bezrobocia o 1% w poprzednim okresie powodowałby spadek tempa wzrostu bieżącej liczby bezrobotnych o 0,16 punktu procentowego wśród mężczyzn oraz o 0,06 punktu procentowego wśród kobiet. Uzyskany parametr wśród mężczyzn był o ok. 2,5-krotnie wyższy

niż wśród kobiet. Natomiast w warunkach rosnącego bezrobocia poziom bezrobotnych w poprzednim okresie wpływał na podniesienie stopy wzrostu liczby bezrobotnych zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W przypadku tego parametru rozbieżności nie były aż tak duże jak w warunkach nierosnącego bezrobocia, przy czym tym razem silniej na przyrost bieżącej stopy wzrostu bezrobotnych oddziaływał poziom bezrobocia w poprzednim okresie wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Istotnie zróżnicowana była przede wszystkim elastyczność bezrobocia względem produkcji sprzedanej przemysłu wśród kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że wzrost stopy produkcji sprzedanej przemysłu o 1 punkt procentowy powodował spadek tempa wzrostu bezrobotnych o 0,26 punktu procentowego wśród mężczyzn i o 0,06 punktu procentowego wśród kobiet. Uzyskana elastyczność bezrobocia względem produkcji sprzedanej przemysłu była ponad 4,3-krotnie wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Oznacza to, że bezrobocie wśród mężczyzn zdecydowanie silniej reagowało na zmiany koniunkturalne na rynku towarowym. Bezrobocie wśród mężczyzn było zatem bardziej procykliczne niż wśród kobiet.

- Elastyczność bezrobocia względem produkcji sprzedanej była również istotnie zróżnicowana, biorąc pod uwagę grupy bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia. Najwyższą elastyczność uzyskano w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym (-0,25). W grupie bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym uzyskano podobne poziomy elastyczności (odpowiednio -0,1495 i -0,1506). Najniższy poziom elastyczności uzyskano w grupie bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (-0,1225). W przypadku bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej uzyskany parametr był nieistotny statystycznie.
- Biorąc pod uwagę wiek zarejestrowanych bezrobotnych, okazuje się, że zdecydowanie wyższą elastycznością względem produkcji sprzedanej cechowała się grupa „młodych” bezrobotnych. Elastyczność w grupie bezrobotnych w wieku 24 i mniej wyniosła -0,22, natomiast wśród bezrobotnych w wieku 25 i więcej lat -0,12. Taka różnica może wynikać z kilku powodów. Po pierwsze, bezrobotni w wieku 24 i mniej lat stanowili ok. 1/4 wszystkich bezrobotnych. Po drugie, starsi bezrobotni zazwyczaj mają doświadczenie zawodowe oraz większy staż pracy, co stawia ich w uprzywilejowanej sytuacji na rynku pracy. Po trzecie, wyższa elastyczność oznacza, że gdy koniunktura się poprawia, to więcej bezrobotnych znajduje zatrudnienie, ale gdy nadchodzi recesja, to częściej pracę tracą „młodzi” z krótkim stażem pracy. Ogólnie rzecz ujmując, młodzi bezrobotni w wieku do 24 lat są bardziej procykliczni niż bezrobotni powyżej 25. roku życia.
- Różną elastycznością bezrobocia względem produkcji sprzedanej przemysłu charakteryzowali się bezrobotni ze względu na miejsce zamieszkania. W przypadku tych kategorii bezrobotnych wyższą elastyczność uzyskano wśród bezrobotnych zamieszkałych w mieście (-0,13) niż wśród bezrobotnych zamieszkałych na wsi (-0,11). Jednakże w przypadku tych grup rozpiętość elastyczności była niewielka. Na uwagę zasługuje jednak kwestia po pierwsze, że prawie 2/3 wszystkich bezrobotnych w województwie mieszka na wsi. Po drugie, na wsi istnieje dość duża grupa bezrobocia ukrytego, gdyż część osób, którzy stracili pracę, nie mogą się zarejestrować w Urzędzie Pracy ze względu na posiadanie użytków rolnych.

5. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Prowadzone w artykule rozważania można zatem podsumować następująco:

1. Większy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2003–2011 w województwie podkarpackim stanowiły kobiety – średnio 53%, mężczyźni zaś – 47%. Ponadto struktura bezrobotnych, biorąc pod uwagę płeć, była istotnie zróżnicowana na poziomie powiatów.
2. Dezagregując poziom bezrobocia na Podkarpaciu ze względu na poziom wykształcenia, stwierdzono, że bezrobotni z wyższym wykształceniem cechowali się najniższym udziałem w ogólnej liczbie pozostających bez pracy. Stanowili bowiem ok. 8,3% wszystkich bezrobotnych w województwie. Niskim udziałem charakteryzowała się też grupa bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (8,8%). Średnim udziałem (ok. 25%) cechowali się bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz grupa bezrobotnych z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne i poniżej). Najwyższy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zanotowano wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (ok. 33,4%). Na przestrzeni badanych lat okazuje się, że struktura bezrobotnych w województwie podkarpackim zmienia się. Wynika to z tego, że udziały bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz średnim zwiększały się, przy czym najszybciej rosły wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Natomiast udziały bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej spadały. Może to wynikać z tego, że po pierwsze, zmienia się ogólna struktura wykształcenia i coraz większy odsetek populacji charakteryzuje się wyższym poziomem wykształcenia. Po drugie, jeżeli rośnie ogólna liczba osób z wykształceniem wyższym oraz średnim, to naturalne jest, że coraz większe problemy mają ze znalezieniem odpowiedniej pracy, przez co wzrasta udział tych grup bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych.
3. Wysoki udział, bo około $\frac{1}{4}$, stanowiły tzw. „młodzi bezrobotni” w wieku do 24 lat włącznie. Jednocześnie ta grupa bezrobotnych charakteryzowała się malejącymi udziałami w okresach dobrej koniunktury (wtedy też stopy bezrobocia spadały), a rosły w okresach recesji gospodarczej.
4. Średnio $\frac{2}{3}$ bezrobotnych w województwie podkarpackim to osoby zamieszkujące obszary wiejskie. Natomiast zaledwie $\frac{1}{3}$ spośród bezrobotnych to mieszkańcy miast, przy czym średnia stopa urbanizacji województwa podkarpackiego wynosiła około 41%.
5. Analizując elastyczność bezrobocia względem produkcji sprzedanej przemysłu brutto, okazuje się, że zdecydowanie wyższą elastycznością cechują się bezrobotni mężczyźni niż kobiety (współczynnik elastyczności 4,3-krotnie wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet). Najwyższą elastycznością bezrobocia względem produkcji sprzedanej charakteryzowali się bezrobotni z wykształceniem wyższym (elastyczność $-0,25$). Średni poziom elastyczności uzyskano w grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym (współczynnik elastyczności $-0,15$). Najniższy poziom elastyczności odnotowano wśród bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym ($-0,12$).
6. Wyniki uzyskane wśród bezrobotnych pogrupowanych ze względu na wiek wskazują (co potwierdzają obserwacje z punktu 1.3), że prawie dwukrotnie wyższym poziomem elastyczności bezrobotnych względem produkcji sprzedanej brutto charakteryzowali się

tw. „młodzi bezrobotni” (współczynnik elastyczności $-0,22$) niż grupa bezrobotnych w wieku 25–67 lat (współczynnik elastyczności $-0,12$).

7. W grupach bezrobotnych zamieszkałych na wsi i w mieście uzyskane współczynniki elastyczności były zbliżone i wynosiły odpowiednio $-0,11$ dla zamieszkałych na wsi oraz $-0,13$ dla zamieszkałych w mieście.
8. Wydaje się zatem, że dokładne określenie, która grupa bezrobotnych cechuje się najwyższym (bądź najniższym) poziomem elastyczności względem zmian na rynku towarowym, może stanowić podstawę rekomendacji dla racjonalnej polityki państwa na rynku pracy w okresach recesji gospodarczych. Pozwala to lepiej skoordynować odpowiednie instrumenty np. aktywnej polityki państwa w walce z bezrobociem do odpowiedniej grupy bezrobotnych.

LITERATURA

- [1] Bartosik K., *Popyt na pracę w Polsce w warunkach spowolnienia gospodarczego*, „Studia Ekonomiczne” LXX/3 (2011).
- [2] Czyżewski A.B., *Wzrost gospodarczy a popyt na pracę*, „Bank i Kredyt” 2002/11–12.
- [3] Kwiatkowski E., *Kryzys globalny a rynek pracy w Polsce i innych krajach Grupy Wyszehradzkiej*, „Ekonomista” 2011/1.
- [4] Kwiatkowski E., Kucharski L., Tokarski T., *Bezrobocie i zatrudnienie a PKB w Polsce w latach 1993–2001*, „Ekonomista” 2002/3.
- [5] Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., *Determinanty popytu na pracę w teorii ekonomii*, [w:] *System prognozowania popytu na pracę w Polsce. Podstawowa metodologia*, „Studia i Materiały RCSS” 2003/XI.
- [6] Misiak T., Tokarski T., *Wzrost PKB a zmiany zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej*, „Folia Oeconomica” 2011/248.
- [7] Pindyck R.S., Rubinfeld D.L., *Econometric Models and Economic Forecast*, McGraw-Hills, New York 1991.
- [8] Rogut A., *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- [9] Socha J., *Tworzenie i likwidacja miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” 2006/5–6.
- [10] Socha M., Szanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- [11] Tokarski T., Gajewski P., *Zależność między wydajnością pracy i zatrudnieniem w krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2002/8.
- [12] Ziomek A., *Produkt krajowy a bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2006.

STRUCTURE OF REGISTERED UNEMPLOYMENT IN PODKARPACIE PROVINCE VERSUS CHANGES IN THE COMMODITY MARKET

This paper analyzes the relationship between the commodity market and the structure of unemployment in Podkarpacie Province. The main objective of this paper is to determine the direction and strength of the impact of cyclical changes in the commodity market on the structure of the unemployed in the analyzed region. The structure of the unemployed individuals was analyzed for gender, level of education, age and place of residence. The verification of the conclusions of the theoretical analysis of the impact of changes in commodity market on the unemployment structure was based on panel data from 25 counties in Podkarpacie Province between 2003–2011. In addition, there was also presented a simple theo-

retical model in which the growth rates of registered unemployment (in this paper replaced by the growth rates of unemployment) in the coming years depend on past values of these rates, as well as depend on the growth rates of production at the level of counties. The analytical model was estimated by means of the procedure of variation of the fixed effects, since it turns out that the structure of the unemployed at the level of counties in Podkarpackie Province exhibits a high degree of spatial heterogeneity and switching dummy variables. The introduction of the dummy variables stems from the fact that they act as a corrective variables which change the impact of unemployment registered in the previous period on change in the current growth rate of the unemployed and depend on the rising or declining rate in unemployment.

The structure of this work is as follows. The second part was a descriptive analysis of the structure of unemployed in Podkarpackie Province by: gender, level of education, age and place of residence. The third section presents a simple theoretical model of the relationship between unemployment and commodity market. Section four provides the results of estimating equations resulting from the theoretical analysis. The paper concludes with the fifth point that contains the summary and conclusions of the more important considerations.

Keywords: unemployment, structure of unemployment, Podkarpackie Province.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.50

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Tomasz MUSIALIK¹

STOSOWANIE ZASADY POMOCNICZOŚCI NA GRUNCIE TRAKTATU Z LIZBONY

Artykuł prezentuje problemy związane z zagadnieniem stosowania jednej z najważniejszych zasad zjednoczonej Europy – zasady pomocniczości (subsidiarności) przez państwa członkowskie Unii Europejskiej na podstawie Traktatu z Lizbony oraz dwóch protokołów dodatkowych dołączonych do Traktatu. W omawianej tematyce autor zwraca uwagę na tło historyczne uregulowania omawianej zasady (przede wszystkim stanowiska co do podejmowania decyzji jak najbliżej mieszkańców wskazane w Traktacie z Maastricht i Traktacie Amsterdamskim). Teoretyczne aspekty jej obecnego zastosowania odnoszą się głównie do szeroko pojętego informowania i monitorowania ścieżki procedury legislacyjnej poprzez podmioty wysuwające projekty aktów prawnych w Unii Europejskiej. Wreszcie wymiar praktyczny przedstawionej zasady dotyczy dotychczasowych doświadczeń odnośnie wskazania zastrzeżeń w zakresie zasady pomocniczości a także aktywności parlamentów narodowych. Cele i założenia unijnych dokumentów zostały wsparte informacjami w zakresie zastosowania procedur żółtej i pomarańczowej kartki. Pierwsza z wymienionych została bowiem wykorzystana jeden raz w przypadku rozporządzenia Monti II. Z kolei procedury pomarańczowej kartki jeszcze nie stosowano. Dzięki mechanizmowi nadzoru nad przestrzeganiem zasady wdrożonemu w protokole dodatkowym do Traktatu z Lizbony, parlamenty narodowe zyskują mocny argument w pracach legislacyjnych w Unii Europejskiej. Konkluzje i wnioski pozwalają wskazać na przyszłe możliwości płynące z wykorzystania instrumentu nadzoru wobec omawianej zasady oraz zwiększenie zaangażowania parlamentów narodowych a tym samym na wzroście uprawnień do podejmowania decyzji na szczeblu jak najbliższym obywatelom Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: subsidiarność, Traktat z Lizbony, parlamenty narodowe, kontrola projektów aktów prawnych

1. WSTĘP

Zasada pomocniczości to jedna z podstawowych reguł funkcjonowania dzisiejszej zjednoczonej Europy. Pomocniczość – lub inaczej subsidiarność – na gruncie prawa Unii Europejskiej oznacza, że ma ona działać w interesie państw członkowskich tylko, gdy kraj nie jest w stanie sam realizować określonego działania. Zatem szczebel wyższej władzy powinien realizować jedynie te zadania, które szczebel władzy niższej lub samo społeczeństwo nie potrafią wykonać. Z języka łacińskiego *subsidium* oznacza pomoc, rezerwę, wsparcie². W obecnym rozumieniu pojęcie to pojawiło się w społecznej nauce Kościoła katolickiego. Fakt, że w Traktacie z Lizbony jej ranga została podniesiona, tylko poprawia wizerunek Unii Europejskiej w świecie. W prawie pierwotnym Unii istnieje od Traktatu z Maastricht i nieprzerwanie staje się obiektem zainteresowania polityków, prawników, jak

¹ Mgr Tomasz Musialik, Instytut Zarządzania i Administracji, Politechnika Śląska, e-mail: Tomasz.Musialik@polsl.pl

² K. Kumaniecki, *Słownik łacińsko-polski*, PWN, Warszawa 1977, s. 479.

również wszystkich obywateli państw członkowskich. W pierwszej części rozważań zwrócono uwagę na ewoluowanie pojęcia „pomocniczość” w ramach rozwoju prawodawczego Unii oraz kwestie dotyczące jej narodowego i europejskiego wymiaru.

Wychodząc naprzeciw nowoczesnym koncepcjom rozwoju społecznego i kształtowania się większego wpływu na decyzje oraz ponoszenia za nie odpowiedzialności, Unia Europejska poszerzyła uprawnienia parlamentów narodowych dzięki mechanizmowi nadzoru nad projektami aktów ustawodawczych. Właśnie możliwość sprawdzenia zakresu przestrzegania zasady pomocniczości w procedurze stanowienia prawa będzie kolejnym omawianym jej aspektem.

2. ZASADA POMOCNICZOŚCI W ŚWIETLE REGULACJI UNIJNYCH – RYS HISTORYCZNY

Po raz pierwszy z pojęciem zasady pomocniczości wyrażonej w akcie rangi traktatowej można było się spotkać w Traktacie o Unii Europejskiej (Traktacie z Maastricht, TUE)³. Już w preambule do Traktatu ówcześni przedstawiciele krajów Piętnastki zwrócili uwagę na większe otwarcie się Europy na obywateli. Jak zauważa Anna Zielińska-Głębocka, przez cały okres tworzenia się struktur europejskich konstrukcja prawa europejskiego, sposoby, w jakie podejmowane były decyzje, i wreszcie utylitarna strona integracji oparte były na filozofii subsydiarności zarówno w europejskich społeczeństwach, jak i instytucjach oraz organach wspólnotowych⁴. Możliwości podejmowania decyzji jak najbliżej mieszkańców zjednoczonej Europy oraz tworzenia ścisłego związku pomiędzy narodami europejskimi w ramach rozwoju integracji upatrywano w wielu aspektach. Jednakże jednym z podstawowych fundamentów miała w przyszłości się stać zasada pomocniczości.

Spśród wspólnych postanowień traktatowych na uwagę zasługuje artykuł B wskazujący cele, jakie stawiała sobie Unia w procesie tworzenia prawno-instytucjonalnego. Misja nowo tworzonego podmiotu obejmowała trwały postęp gospodarczy i społeczny, ochronę praw i interesów mieszkańców państw członkowskich, rozwój wymiaru sprawiedliwości, wspólnej polityki zagranicznej, polityki bezpieczeństwa, w przyszłości również polityki obronnej oraz kultywowanie posiadanego dorobku. Wszelkie wymienione cele mogły być realizowane tylko z poszanowaniem zasady pomocniczości. Rewerencja polegała na niewykraczaniu poza elementy konieczne do osiągnięcia tych celów.

Odwołując się jednocześnie do zapisów Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TWE)⁵, zwrócono uwagę na zakres wykorzystania współpracy w ramach pomocniczości. Zastosowanie miało następować „w dziedzinach, które nie należą do [...] kompetencji wyłącznej Unii”. Tym samym do podejmowania działań, zgodnie z tą zasadą, dochodziłoby tylko w sytuacjach, gdy „[...] cele proponowanych działań nie mogą być osiągnięte w sposób wystarczający przez Państwa Członkowskie, natomiast z uwagi na rozmiary lub skutki proponowanych działań możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Wspólno-

³ Traktat o Unii Europejskiej (Traktat z Maastricht), <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html> (dostęp: 20.07.2013).

⁴ A. Kołodziejaska, *Pojęcie subsydiarności i jej rola jako zasady prawa*, [w:] *Zasada pomocniczości. Wymiar europejski, narodowy, regionalny i lokalny*, red. A. Pawłowska, S. Grabowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011, s. 126.

⁵ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:pl:pdf> (dostęp 25.07.2013).

ty”. Jednocześnie działalność Wspólnoty zgodnie z Traktatem wskazywała na ograniczenie ramowe celami w nim zawartymi.

Kolejny krok milowy w rozwoju zasady pomocniczości nastąpił w roku 1997. Traktat Amsterdamski (kolejny z traktatów rewizyjnych) wprowadzał dodatkowy protokół w zakresie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności⁶. Protokół nr 30 do TWE przewidywał między innymi ponadnarodowy poziom pomocniczości. Miała ona wskazywać sposoby wykonywania kompetencji związanych z dziedzinami, w stosunku do których Unia Europejska nie ma wyłączności. Równocześnie nie kwestionuje ona kompetencji przyznanych Wspólnocie przez Traktat⁷.

Pomocniczość uznano za przejaw dynamizacji polityki. Zatem może wpływać zarówno na rozszerzanie (w granicach posiadanych kompetencji), zawężanie, jak i zaprzestawanie wykonywania działań (gdy jest to uzasadnione). Pod względem zgodności z zasadami pomocniczości i proporcjonalności należałoby również sprawdzać wszystkie tworzone projekty przepisów w ramach Wspólnoty. W tym celu wykorzystuje się wskaźniki jakościowe oraz, gdy jest to możliwe, wskaźniki ilościowe. Wśród tych pierwszych wydaje się ewidentne wskazanie takich wskaźników jak: wskaźnik jakości życia i nauki, wskaźnik jakości usług publicznych, wskaźniki jakości edukacji szkolnej, wskaźniki zdrowotne Wspólnot czy wskaźniki jakościowe w produkcji. Jako wskaźniki *stricte* opisowe nadają przyszłym przepisom prawnym rzeczywisty obraz zaawansowania i rozwoju danej normowanej płaszczyzny. Wspierane przez wskaźniki ilościowe odzwierciedlają faktyczny stan regulowanej dziedziny. Właściwe zastosowanie i przekształcanie danych w narzędzia prawne ma zapewniać Europejski Kodeks Praktyk Statystycznych⁸ chroniący przed dowolnością oraz zapewniający integrację, harmonizację oraz ciągle doskonalenie. Szczegółowe wytyczne odnoszące się do zakładanych przez instytucje i organy warunków stosowania kategorii pomocniczości dotyczą:

- 1) sprawdzenia, czy analizowane kwestie mają charakter transnarodowy, a zatem państwa członkowskie Unii Europejskiej nie decydują o nich we własnym, krajowym ustawodawstwie;
- 2) korzyści z prowadzonych działań na poziomie Wspólnoty z powodu rozmiarów lub też ewentualnych skutków w porównaniu z działalnością na poziomie państw członkowskich;
- 3) sytuacji gdy brak działań Wspólnoty lub działania na poziomie państw członkowskich okazywałyby się sprzeczne z zapisami traktatowymi (np. w zakresie regulacji konkurencji, wprowadzania ograniczeń w handlu, wzmacniania społecznej i gospodarczej spójności Unii Europejskiej) lub też w jakikolwiek inny niepożądany sposób wpływałyby na beneficjną zainteresowanych stron – państw członkowskich.

Wzmocnienie zasady pomocniczości i jednoczesne zapewnienie zakładanych wcześniej wytycznych powinno się odbywać głównie w procesie konsultacyjnym. Rozmowy stron przed procesem legislacyjnym i w jego trakcie (jednakże przed ostatecznym przyjęciem zakładanego projektu aktu prawnego) stanowią jedno z kluczowych sposobów na

⁶ Traktat z Amsterdamu, <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/index-old.htm#other> (dostęp 25.07.2013).

⁷ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 340–351.

⁸ Europejski Kodeks Praktyk Statystycznych, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_EKPS_2011-PL.PDF (dostęp: 27.07.2013).

znalezienie konsensusu tak ważnego z punktu widzenia wielu stron (wraz ze wzrostem liczby państw-członków instytucje unijne zwiększają stopień zaawansowania narzędzi współpracy). Dodatkowo wskazuje się również na możliwość publikowania dokumentów konsultacyjnych, składania sprawozdań instytucjom unijnym w zakresie stosowania subsydiarności, uzasadniania związków proponowanych projektów z zasadą pomocniczości, uwzględnianie działań (w tym obciążeń finansowych i administracyjnych) władz wspólnotowych, krajowych, lokalnych, podmiotów gospodarczych, obywateli państw Unii Europejskiej w stosunku do zakładanych celów. W wypadku braku podjęcia działania w ramach stosowania zasady państwa członkowskie podejmują środki w zakresie wypełnienia zobowiązań traktatowych na podstawie ogólnych zasad wypływających z aktów prawa pierwotnego. Wielokrotne próby oraz projekty starano się wprowadzić już wcześniej⁹, ostatecznie w ramach opisywanego Traktatu stworzono pierwsze uprawnienia dla parlamentów narodowych (pierwsze fundamenty dla obowiązujących dziś przepisów) w postaci badania projektów aktów prawnych.

3. ROZWOJOWY ASPEKT UNORMOWANIA ZASADY W TRAKTACIE Z LIZBONY

Zmiany wprowadzone do Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej postulowano już w ramach utworzenia Konstytucji dla Europy¹⁰. W zaproponowanym kształcie przeformowano je i wprowadzono w Traktacie z Lizbony (zmieniającym TUE i TWE)¹¹. Stworzenie warunków dla stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności, a także ustanowienie systemu kontroli tych zasad były jedną z kluczowych kwestii zmian traktatowych. Ostatecznie w podpisanym 13 grudnia 2007 roku Traktacie z Lizbony jako odpowiedzi na odrzucony Traktat konstytucyjny uznano, że granice kompetencji wyznacza zasada przyznania. Z kolei kompetencje te podlegać będą zasadom pomocniczości i proporcjonalności. Tym samym w ramach dziedzin, które nie należą do wyłącznej kompetencji Unii Europejskiej, cele będą osiągnięte na poziomie lokalnym, regionalnym i centralnym. Jeśli jednak ze względu na rozmiary lub też skutki proponowanych działań możliwe jest bardziej efektywne i wydajne ich osiągnięcie na poziomie unijnym, wówczas działania podejmuje Wspólnota. Dzięki zasadzie pomocniczości zapewnia się zgodność wniosków i inicjatyw prawodawczych.

Do Traktatu dołączono jednocześnie dwa protokoły, których cel i treść odnosi się do zastosowania zasady pomocniczości w praktyce. Pierwszy z nich – Protokół w sprawie roli parlamentów narodowych w Unii Europejskiej – zachęca parlamenty państw członkowskich do większej aktywności w działaniach unijnych. Tym samym zwiększa się możliwość wyrażania przez nie własnego punktu widzenia w zakresie projektów aktów prawnych Unii Europejskiej oraz w innych sytuacjach mogących stanowić zainteresowanie tychże podmiotów. Przede wszystkim parlamenty narodowe mogą przysyłać przewodniczącym Rady Unii Europejskiej, Komisji Europejskiej oraz przewodniczącym Parla-

⁹ R. Arnold, J. Barcz, K. Michałowska-Gorywoda, P. Tschäpe, *Parlament Europejski oraz parlamenty Polski i Niemiec w nowej architekturze europejskiej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2005, s. 153–156.

¹⁰ Traktat ustanawiający Konstytucję dla Europy, <http://eur-lex.europa.eu/JOhtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:pl:HTML> (dostęp: 27.07.2013).

¹¹ Traktat z Lizbony (zmieniający TUE i TWE), http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm (dostęp: 27.07.2013).

mentu Europejskiego uzasadnione opinie co do zakresu zgodności projektu aktu prawodawczego w obszarze pomocniczości.

Subsydiarność przejawia się również w ramach przekazywania tych opinii rządów państw członkowskich w sytuacjach, gdy projekt aktu pochodzi od grupy tych państw członkowskich. Podobnie w wypadku gdy taki projekt pochodzi od Trybunału Sprawiedliwości, Europejskiego Banku Centralnego lub Europejskiego Banku Inwestycyjnego, wówczas przewodniczący Rady Unii Europejskiej przekazuje opinię odpowiedniej instytucji lub organowi. A zatem realizowanie zasady subsydiarności w ramach szeroko pojętej procedury legislacyjnej upoważnia podmioty wysuwające projekty aktów prawnych do informowania i monitorowania ścieżki opiniodawczej proponowanych inicjatyw prawodawczych. Wśród projektów można wyróżnić dokumenty konsultacyjne Komisji Europejskiej (w tym takie jak komunikaty, zielone księgi, białe księgi), wnioski Komisji Europejskiej, inicjatywy Parlamentu Europejskiego, inicjatywy grupy państw członkowskich, wnioski Trybunału Sprawiedliwości, wnioski Europejskiego Banku Inwestycyjnego czy zalecenia Europejskiego Banku Centralnego, jeżeli mają one na celu przyjęcie aktu prawodawczego. Podniesiono dzięki temu rolę parlamentów narodowych w procedurze legislacyjnej. Włączenie ich do grona podmiotów mających uprawnienia kontrolne zwiększa tym samym udział parlamentów narodowych w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej¹².

Rozdział kompetencji pomiędzy poszczególne podmioty dotyczy wszystkich płaszczyzn i dziedzin życia społecznego. Tym samym realizacja zasady subsydiarności należy do konstrukcji prawno-politycznych, gdyż jako postulat przenoszenia podejmowania decyzji na szczeble bliższe obywatelom, mniejszym wspólnotom czy podmiotom najbardziej zainteresowanym staje się instrumentem prawnym regulującym stosunki społeczne. Legislacyjny aspekt idei pomocniczości odbywa się w tym wypadku na poziomie traktatowym. Wyraźny zapis formułujący jej stosowanie akcentuje skutek tego przekonanie, że zasada pomocniczości należy do kanonu zasad normujących prawo zarówno Unii Europejskiej, jak i państw członkowskich Wspólnoty. Co więcej, zasada subsydiarności stała się również podwaliną dla innych norm wspólnotowych, w tym takich jak proporcjonalność, zasada aktywności obywateli (społeczeństwa obywatelskiego), zasada dynamizacji przypisanych uprawnień (ich transformacji w procesie zmieniających się sytuacji prawnych), czy wreszcie zasada wzmacniania (wspierania, wspomaganie) w przypadku braku odpowiedniego poziomu efektywności.

4. WDRAŻANIE SUBSYDIARNOŚCI – WYMIAR UTYLITARNY

Drugim ze wspomnianych protokołów będących integralną częścią Traktatu z Lizbony jest Protokół w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności. Wprowadzając regulacje normujące wdrażanie odpowiednich zapisów w zakresie subsydiarności, państwa członkowskie we wstępie do protokołu za jedną z najważniejszych kwestii uznały zapewnienie podejmowania decyzji na najbliższym możliwym obywatelom ich państw poziomie. Dzięki temu zaproponowaną koncepcję konsultowania projektów aktów prawnych rozszerzono o nowe płaszczyzny (z regionalnym i lokalnym przewidywaniem działań na czele). Konsultacja przygotowywanego aktu prawodawczego staje się jednocześnie elementem mechanizmu przestrzegania zasady pomocniczości¹³.

¹² J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *op. cit.*

¹³ Zasada pomocniczości i parlamenty narodowe w Traktacie z Lizbony, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej.

W wypadku procedury legislacyjnej aktów rangi ustawodawczej odpowiednia instytucja lub organ przekazuje projekty tych aktów lub swoje zmienione projekty, stanowiska czy rezolucje parlamentom narodowym. Należą do nich Komisja Europejska, Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, Trybunał Sprawiedliwości, Europejski Bank Centralny oraz Europejski Bank Inwestycyjny. Również grupa państw członkowskich podejmująca inicjatywę ustawodawczą musi przekazać swój projekt parlamentom narodowym. Zgodnie z artykułem 5 Protokołu projekty muszą zawierać uzasadnienie, które odnosi się do zasad pomocniczości i proporcjonalności. Poza tym każdy projekt powinien zawierać szczegółowe stwierdzenie umożliwiające ocenę zgodności z tymi zasadami. W ramach tego stwierdzenia należy wyróżnić dane wskazujące ocenę skutków finansowych projektu aktu prawodawczego. Natomiast w wypadku dyrektywy muszą się pojawić również dane dotyczące skutków dla regulacji wprowadzanych przez państwa członkowskie, a w określonych przypadkach także dla regulacji regionalnych. Pod uwagę brane są wspomniane już wcześniej wskaźniki jakościowe oraz w szczególnych sytuacjach również wskaźniki ilościowe – aby cele mogły zostać lepiej osiągnięte na poziomie Unii. Nie pominięto także zapisów o uwzględnianiu obciążeń finansowych i obciążeń administracyjnych. Według Protokołu takowe obciążenia powinny być współmierne do celów, które Unia Europejska chce osiągnąć.

Przyjęcie uzasadnionej opinii, w której stwierdza się brak zgodności projektu z zasadą pomocniczości następuje w okresie nieprzekraczającym 8 tygodni. Traktat z Lizbony rozszerzył proponowaną koncepcję Traktatu konstytucyjnego (okres ten wynosił 6 tygodni). Opinia jest przesyłana w jednym z języków urzędowych Unii Europejskiej przez parlamenty narodowe. Każdy z nich ma dwa głosy. W wypadku parlamentów dwuizbowych po jednym głosem na każdą z izb. Podział może nastąpić również w zależności od narodowego systemu parlamentarnego. Jeżeli w danym państwie członkowskim występują parlamenty regionalne, wówczas parlament narodowy lub izby tego parlamentu mają obowiązek skonsultować się w kwestii opinii. Dotyczy to tych parlamentów regionalnych, które mają uprawnienia w zakresie stanowienia prawa na obszarze realizowania swoich kompetencji. Każdy z parlamentów narodowych wybiera wewnętrzną, własną procedurę co do przyjęcia opinii, jak również formę, w jakiej opinia jest przesyłana do Komisji Europejskiej. Toteż wyróżnić można dwadzieścia siedem różnych procedur z odmiennymi terminami, uczestnictwem podmiotów szczególnych czy zakresem formułowania stanowisk użytych w opinii. Jeżeli uzasadnione opinie o niezgodności projektu z zasadą pomocniczości stanowią przynajmniej 1/3 głosów przyznanych parlamentom narodowym lub 1/4 głosów co do projektów odnoszących się do zakresu przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, wtedy projekt zostaje poddany ponownej analizie przez Komisję Europejską lub właściwą instytucję, organ bądź grupę państw członkowskich (tzw. procedura żółtej kartki)¹⁴. Projekt taki może zostać podtrzymany, zmieniony lub wycofany z uzasadnieniem tej decyzji. Natomiast w ramach zwykłej procedury prawodawczej, gdy takie uzasadnione opinie o niezgodności wniosku dotyczącego aktu prawodawczego

http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php?option=com_content&view=article&id=14771&Itemid=824 (dostęp: 9.08.2013).

¹⁴ R. Balicki, *Parlament narodowy w systemie decyzyjnym Unii Europejskiej (po wejściu w życie postanowień Traktatu z Lizbony)*, [w:] *Instytucje prawa konstytucyjnego w dobie integracji europejskiej. Księga jubileuszowa dedykowana prof. Marii Kruk-Jarosz*, red. J. Wawrzyniak, M. Laskowska, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2009, s. 341.

z zasadą subsydiarności stanowią co najmniej zwykłą większość głosów przyznanych parlamentom narodowym, wniosek zostaje poddany ponownej analizie. Komisja Europejska, podobnie jak w poprzednich przypadkach, może postanowić o podtrzymaniu, zmianie lub wycofaniu wniosku (tzw. procedura pomarańczowej kartki). Jeżeli wniosek zostanie podtrzymany, przedstawiana jest uzasadniona opinia Komisji Europejskiej określająca przyczyny uznania tego wniosku za zgodny z zasadą pomocniczości. Opinia Komisji Europejskiej oraz opinie parlamentów narodowych przekazywane są prawodawcom unijnym (Parlamentowi Europejskiemu oraz Radzie Unii Europejskiej) w celu uwzględnienia ich w trakcie procedury prawodawczej. Prawodawca przed zakończeniem pierwszego czytania analizuje zgodność wniosku legislacyjnego z zasadą pomocniczości. Bierze pod uwagę zarówno stanowisko Komisji Europejskiej przedstawione w uzasadnionej opinii, jak i wypowiedzi parlamentów narodowych w sporządzonych opiniach. Jeśli przytoczone powody wpłyną na dalsze losy wniosku, mianowicie gdy większością głosów wynoszącą 55% członków Rady Unii Europejskiej lub większością głosów w Parlamencie Europejskim zostanie stwierdzona niezgodność z zasadą subsydiarności, wówczas wniosek przepada i nie jest dalej rozpatrywany¹⁵.

Możliwość całkowitego anulowania procedury legislacyjnej to swoiste *novum* wprowadzone przez Traktat z Lizbony. Tego etapu w ramach mechanizmu kontroli zgodności projektów i wniosków z zasadą pomocniczości nie przewidywał Traktat konstytucyjny. Dzięki temu zwiększono rolę parlamentów narodowych, parlamentów regionalnych i państw członkowskich w systemie instytucji unijnych, a także sam proces decyzyjny w Unii Europejskiej nie pozostaje już w rękach samych tylko instytucji i organów unijnych¹⁶. Możliwość blokowania decyzji unijnych nie wymaga spełniania warunku większościowego wśród obywateli Unii Europejskiej. Prościej zatem odrzucić projekt stojący w sprzeczności z realizacją pomocniczości. Wszelkie uproszczenia są jednak możliwe tylko w wypadku skutecznego, funkcjonalnego i przede wszystkim efektywnego działania parlamentów narodowych. Ułatwienie „wrzucenia do kosza” propozycji przedstawianych przez instytucje unijne w postaci inicjatyw legislacyjnych powinny się okazać doskonałym narzędziem w wywieraniu wpływu na kształtowanie się polityk unijnych i przyszłych rozwiązań prawnych.

5. STOSOWANIE ZASADY W PRAKTYCE

Od wejścia w życie Traktatu z Lizbony parlamenty narodowe mają większe uprawnienia, silniejszą pozycję w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej oraz mogą współdecydować o kształcie przyszłych regulacji prawnych. Choć przysługują im szersze uprawnienia, to biorąc pod uwagę doświadczenia ostatnich lat, ich wpływ jest bardzo ograniczony, jeśli nie powiedzieć znikomy. Każdego roku Komisja Europejska prezentuje sprawozdanie w sprawie pomocniczości i proporcjonalności (w sprawie lepszego stosowania prawa) za poprzedni rok.

W 2010 roku otrzymano 211 opinii parlamentów krajowych. Wśród nich 34 zawierały zastrzeżenia w zakresie zasady pomocniczości. Załedwie w odniesieniu do pięciu wnio-

¹⁵ J. Barcz, *Unia Europejska na rozstajach. Traktat z Lizbony. Dynamika i główne kierunki reformy ustrojowej*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010, s. 125–128.

¹⁶ A. Pudło, *Rola drugich izb parlamentów państw członkowskich w sprawach Unii Europejskiej w świetle regulacji krajowych i unijnych*, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego i Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2011, s. 71–73.

sków Komisja Europejska otrzymała więcej niż jedną uzasadnioną opinię. Tym samym we wszystkich przypadkach nie osiągnięto progu dla procedury żółtej kartki. W 2011 roku Komisja Europejska otrzymała 64 uzasadnione opinie parlamentów narodowych, które odnosiły się do 28 różnych wniosków. Analizując wydawane opinie, do najbardziej aktywnych parlamentów należały szwedzki *Riksdag*, luksemburska izba niższa *Chambre des Députés* oraz polska izba wyższa (Senat) i niższa (Sejm). Również nie osiągnięto progu niezbędnego do uruchomienia procedury żółtej lub pomarańczowej kartki. Do najczęściej opiniowanych należały projekty w zakresie pracy pracowników sezonowych, systemów gwarantowania depozytów, dystrybucji żywności wśród osób najbardziej potrzebujących w Unii Europejskiej, opodatkowania osób prawnych, przywrócenia kontroli granicznej na granicach wewnętrznych, jurysdykcji, prawa właściwego, uznawania i wykonywania orzeczeń sądowych w zakresie skutków majątkowych zarejestrowanych związków partnerskich, jednolitej wspólnej organizacji rynku czy wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych.

Po raz pierwszy i jak dotąd jedyną procedurę żółtej kartki uruchomiono w maju 2012 roku. W odniesieniu do wniosku w zakresie rozporządzenia Rady Unii Europejskiej w sprawie wykonywania prawa do podejmowania działań zbiorowych w kontekście swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług (tzw. rozporządzenie Monti II)¹⁷. Na udaną, jednakże incydentalną sytuację wpłynęły zarówno czynniki prawne, jak i polityczne. Z jednej strony wciąż brakuje wyraźnego zakresu kryteriów zgodności z zasadą pomocniczości, z drugiej zaś pozwala to żywić nadzieję wśród parlamentów narodowych na skuteczniejsze wykorzystywanie silnego narzędzia w ramach procedury stanowienia prawa unijnego. W czerwcu 2012 roku w wyniku opinii 12 parlamentów narodowych lub izb uzyskano 19 głosów (z 54 możliwych), co stanowi niezbędną większość do uruchomienia procedury ponownej analizy projektu przez Komisję Europejską. Wszystkie opinie zostały złożone w terminie przewidzianym w Protokole nr 2, czyli 8 tygodni. Wśród uzasadnionych opinii w tej sprawie pojawiły się stanowiska narodowych parlamentów Danii, Finlandii, Luksemburga, Łotwy, Malty, Portugalii, Szwecji, a także belgijskiej Izby Reprezentantów, brytyjskiej Izby Gmin, francuskiego Senatu, holenderskiej Izby Reprezentantów oraz polskiego Sejmu.

Projekt rozporządzenia Monti II przewidywał zasadniczo ogólne przepisy i zasady na poziomie unijnym w zakresie korzystania z uprawnień w podejmowaniu zbiorowych działań, w tym działań transgranicznych, w odniesieniu do swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług. W zakresie zastrzeżeń pojawiły się między innymi głosy dotyczące braku kompetencji Komisji Europejskiej do stanowienia prawa w tej dziedzinie, kwestii niewłaściwie wybranej podstawy prawnej, wadliwości skutków zasady wskazanej w rozporządzeniu czy niedostosowaniu do istniejących systemów krajowych. Na gruncie tych zarzutów Komisja Europejska uznała, że rozporządzenie Monti II nie burzy koncepcji zasady pomocniczości, jednakże w wyniku braku poparcia ze strony Rady Unii Europejskiej i Parlamentu Europejskiego postanowiła projekt wycofać. Można zatem uznać, że odpowiedź Komisji Europejskiej podyktowana była nie tyle stanowiskiem parlamentów narodowych, ile polityczną decyzją współlegislatorów. Niemniej jednak na

¹⁷ Projekt rozporządzenia Rady Unii Europejskiej w sprawie wykonywania prawa do podejmowania działań zbiorowych w kontekście swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług (tzw. rozporządzenie Monti II), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:EN:PDF> (dostęp 10.08.2013).

takie rozstrzygnięcie ogromny wpływ miały wypowiedzi parlamentów narodowych i izb. Chociaż – jak twierdzi Lucy Swan (członek gabinetu komisarza do spraw międzyinstytucjonalnych i administracji Marosa Sefcovic) – w sytuacji gdyby nie istniały polityczne ustalenia pozostałych instytucji legislacyjnych, wówczas zaproponowany wniosek nie zostałby wycofany. Tym samym przedstawione w opiniach postulaty poszczególnych parlamentów narodowych i izb oraz fakt, że stanowiły one wymaganą większość niezbędną do przeprowadzenia ponownej analizy przez Komisję Europejską, nie okazały się wystarczającym argumentem. Można zatem uznać, że projekt został wycofany nie ze względu na wspomnianą procedurę żółtej kartki (ponieważ według stanowiska Komisji Europejskiej nie doszło do złamania zasady pomocniczości), ale z powodu braku poparcia inicjatywy przez współustawodawców. Jednocześnie Komisja Europejska nie musiała uzasadniać swojej decyzji¹⁸.

Przypadek rozporządzenia Monti II może w przyszłości zmobilizować Komisję Europejską do podniesienia standardów w wypracowywaniu uzasadnień, jak również wskazać wyraźniejsze kontury stosowania zasady pomocniczości. Może jednocześnie sprawić, że parlamenty narodowe chętniej podejmą się opracowywania opinii co do projektów aktów unijnych oraz popularyzując tego typu aktywność w pracach legislacyjnych, efektywnie wykorzystają okazję do ewentualnego zastosowania procedury pomarańczowej kartki. Dzięki temu procedura wczesnego ostrzegania w ramach udziału parlamentów narodowych będzie stawiała się powszechniejsza również w tych państwach członkowskich, które dotychczas nie brały w niej tak silnie udziału¹⁹.

Wyspecjalizowane podmioty przy parlamentach narodowych (np. polska Komisja do Spraw Unii Europejskiej) również ustosunkowują się do sprawozdań przedstawianych przez Komisję Europejską. Według parlamentarzystów²⁰ sprawozdanie jako dokument konsultacyjny może stanowić punkt wyjścia dla politycznej debaty o mechanizmie kontroli przez parlamenty narodowe. Wskazują też na obecną praktykę stosowania zasady subsidiarności.

Analiza wspomnianych sprawozdań po wprowadzeniu Traktatu z Lizbony pozwala na formułowanie konkluzji i wniosków w rezolucjach Parlamentu Europejskiego w zakresie usprawnienia dalszych prac nad zapewnieniem poszanowania zasady pomocniczości. Wśród najczęściej wymienianych wskazuje się następujące:

- 1) należy tworzyć prawo w sposób prosty, przejrzysty, przystępny i zrozumiały dla obywateli w celu zadbania o poszanowanie zasad unijnych, jak również po to, by obywatele mogli łatwiej korzystać z praw, które im przysługują;
- 2) przygotowywanie projektów aktów prawnych należy opierać na zasadach pomocniczości i proporcjonalności, a także kryteriach, które określono w Protokole

¹⁸ Sprawozdanie ze spotkania przedstawicieli parlamentów narodowych na temat wycofania projektu rozporządzenia „Monti II” (nr 70/2012), <http://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/defaultopisy/296/4/1/070.pdf> (dostęp 12.08.2013).

¹⁹ D. Adamiec, *Pierwszy wypadek zastosowania mechanizmu żółtej kartki – opinie parlamentów dotyczące rozporządzenia Monti II*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” nr 3 (35)/2012, s. 23–40, [http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/CD14582FB4612F05C1257ACD004D7B77/\\$File/Strony%20odZP_35-2.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/CD14582FB4612F05C1257ACD004D7B77/$File/Strony%20odZP_35-2.pdf) (dostęp 12.08.2013).

²⁰ Opinia dotycząca sprawozdania Komisji w sprawie pomocniczości i proporcjonalności (19. sprawozdanie w sprawie lepszego stanowienia prawa za 2011r.) (COM(2012) 375 final), www.sejm.gov.pl (dostęp 14.08.2013).

- nr 2 do Traktatu z Lizbony w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności;
- 3) należy stawiać inteligentne regulacje w centrum procesu kształtowania polityki, a zatem popierać podejście strategiczne ze wszystkimi etapami badania projektu aktu prawnego;
 - 4) ograniczenie liczby wydawanych przepisów ma poprawiać ich jakość (korzystanie w większej mierze z rozporządzeń);
 - 5) parlamenty narodowe z jeszcze większym entuzjazmem powinny włączyć się w proces tworzenia prawa Unii Europejskiej, a przede wszystkim w mechanizm kontroli zgodności projektów legislacyjnych z zasadą pomocniczości;
 - 6) parlamenty narodowe będą mogły w większym stopniu spełniać obowiązki nałożone przez Traktat z Lizbony, gdy Komisja Europejska będzie w pełni stosować się do przepisów w zakresie uzasadniania swoich decyzji w sposób jasny, przejrzysty, szczegółowy i przystępny;
 - 7) sprawdzenie, czy istnieje konieczność ustanowienia na poziomie unijnym kryteriów właściwych dla oceny zgodności z zasadami pomocniczości i proporcjonalności;
 - 8) sprawdzenie, czy wskazane w Traktacie z Lizbony terminy są wystarczające dla parlamentów narodowych na przeprowadzenie kontroli zasady pomocniczości²¹.

Jednocześnie zwrócono uwagę na zwiększanie się udziału społeczeństwa obywatelskiego w procesie stanowienia prawa i współdecydowania o polityce unijnej. Dzięki regularnemu dialogowi, uproszczeniu dokumentów konsultacyjnych oraz większemu zaangażowaniu zainteresowanych podmiotów pozwoli to na głębszą analizę proponowanych aktów prawnych w obszarze społeczeństwa, gospodarki, środowiska naturalnego (podejście zintegrowane). Aby osiągać zakładane cele, należy poprawić sposób komunikacji, zagwarantować wiarygodność przeprowadzanych analiz, zwracać uwagę na ewentualny możliwy wpływ przepisów na małe i średnie przedsiębiorstwa oraz uelastyczyć ich stosowanie, jeśli dotyczą ich nieproporcjonalnie. Dodatkowo również wzywa się Komisję Europejską do uproszczenia działań administracyjnych w państwach członkowskich z wykorzystaniem procedur elektronicznych włącznie.

6. WNIOSKI

W istocie zasada subsydiarności polega na uprawnieniu do podejmowania decyzji na szczeblu jak najbliższym obywatelom. A zatem jednostka większa nie może wykonywać zadań, jeśli mogą one być spełnione przez jednostki mniejsze. Jeśli na szczeblu niższym nie istnieją możliwości efektywnego wykonania decyzji, wówczas prace nad projektem podejmuje Wspólnota. W obecnym kształcie zasada pomocniczości w jeszcze większym stopniu staje się kluczowym aspektem procedury legislacyjnej. Parlamenty narodowe lub izby dzięki wydłużeniu terminu na przygotowanie opinii, wprowadzeniu mechanizmu wczesnego ostrzegania oraz włączeniu w zakres definicyjny zasady subsydiarności, obok poziomu centralnego, jak również regionalnego i lokalnego, mogą częściej i szybciej

²¹ Lepsze stanowienie prawa, pomocniczość i proporcjonalność oraz inteligentne regulacje, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 września 2011 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa, pomocniczości, proporcjonalności i inteligentnych regulacji, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:051E:0087:0094:PL:PDF> (dostęp 14.08.2013).

angażować się w kwestie prawodawcze. Doświadczenia kilku lat od wejścia w życie Traktatu z Lizbony wskazują na powolne zaszczepianie w świadomości parlamentarzystów rozwiązań unijnych odnośnie do współuczestnictwa w pracach legislacyjnych. Dotychczasowa liczba uzasadnionych opinii składanych w ramach kontroli projektu lub wniosku o niezgodności z zasadą pomocniczości pokazuje, że nie wszystkie państwa członkowskie aktywnie biorą udział w tych pracach. Z pewnością nieprzejrzyste, skomplikowane i niejednoznaczne sformułowania legislatorskie wpływają na niski poziom zainteresowania działaniami kontrolnymi. W związku z tym również społeczeństwo obywatelskie w mniejszym stopniu jest gotowe wyrażać swoje stanowisko w danej sprawie o zasięgu europejskim. Stworzenie odpowiedniej strategii promującej większy udział w procedurze legislacyjnej z jednoczesnym pobudzaniem społeczeństwa do współpracy z pewnością podniosą jakość proponowanych projektów aktów prawodawczych. Parlament Europejski, wytyczając drogę do usprawnienia prac instytucji i organów unijnych, wskazał także na problem unijnych kryteriów co do zgodności projektów z zasadą pomocniczości. Gdyby bowiem istniały wyraźne ramy wskazujące przesłanki łamania reguł pomocniczości, wówczas odsetek uzasadnionych opinii państw byłby większy. Postulat wykreowania wyraźnych przesłanek czy też granic oddziaływania tej zasady nie jest jednak łatwy do skonstruowania. Każde z państw inaczej pojmuje realizację zasady, a tym samym zwraca uwagę na inne kwestie podczas opiniowania projektów, co można było zauważyć chociażby w przypadku rozporządzenia Monti II. Również same zakresy tematyczne projektów aktów prawnych należą do obszarów zainteresowania poszczególnych, indywidualnych parlamentów narodowych lub izb. Większe zwrócenie uwagi przez instytucje unijne państwom członkowskim na kompleksowość terytorialną uregulowań z pewnością wzmogłoby inicjatywę opiniotwórczą tych ostatnich. Mnogość czynników wpływających na poprawienie mechanizmu kontroli projektów aktów prawnych w ramach przestrzegania zasady pomocniczości powoduje, że instytucje unijne i parlamenty narodowe lub izby powinny współgrać w tej sferze i jednocześnie intensywniej pochylić się nad ujednoczeniem warunków dotyczących kontroli. Z pewnością pomocą dla tych rozważań są sprawozdania instytucji unijnych z prowadzonych działań, ich wytyczne na kolejne lata oraz stanowiska wyspecjalizowanych podmiotów wspierających funkcjonowanie parlamentów narodowych lub izb. Szeroki wachlarz zagadnień odnoszących się do pomocniczości, wskazywanie ich przez różnorodne podmioty (tak unijne, jak państw członkowskich) pokazuje dobitnie, że zagadnienie podejmowania decyzji najbliższej obywateli w relacji do projektów aktów prawnych powinno być jednym z podstawowych tematów poruszanych podczas spotkań zarówno wśród przedstawicieli Unii Europejskiej, jak i krajowych parlamentarzystów. Regularne konsultacje, stałe wdrażanie strategii polegającej na zaangażowaniu się w prace legislacyjne z pewnością przyniesie wymierne skutki w postaci zapewnienia poszanowania zasady pomocniczości, jak również pozwoli zarówno instytucjom unijnym, jak i parlamentom narodowym brać większą odpowiedzialność za proponowane zmiany w aktach prawnych.

LITERATURA

- [1] Adamiec D., *Pierwszy wypadek zastosowania mechanizmu żółtej kartki – opinie parlamentów dotyczące rozporządzenia Monti II*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” nr 3 (35)/2012, s. 23–40,

- [http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/CD14582FB4612F05C1257ACD004D7B77/\\$File/Strony%20odZP_35-2.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/CD14582FB4612F05C1257ACD004D7B77/$File/Strony%20odZP_35-2.pdf) (dostęp 12.08.2013).
- [2] Arnold R., Barcz J., Michałowska-Gorywoda K., Tschäpe P., *Parlament Europejski oraz parlamenty Polski i Niemiec w nowej architekturze europejskiej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2005, s. 153–156.
- [3] Balicki R., *Parlament narodowy w systemie decyzyjnym Unii Europejskiej (po wejściu w życie postanowień Traktatu z Lizbony)*, [w:] *Instytucje prawa konstytucyjnego w dobie integracji europejskiej. Księga jubileuszowa dedykowana prof. Marii Kruk-Jarosz*, red. J. Wawrzyniak, M. Laskowska, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2009, s. 341.
- [4] Barcz J., Górka M., Wyrozumska A., *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2011, s. 340–351.
- [5] Barcz J., *Unia Europejska na rozstajach. Traktat z Lizbony. Dynamika i główne kierunki reformy ustrojowej*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010, s. 125–128.
- [6] Europejski Kodeks Praktyk Statystycznych,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_EKPS_2011-PL.PDF (dostęp: 27.07.2013).
- [7] Grzeszczak R., *Parlamenty państw członkowskich w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004, s. 89.
- [8] Kołodziejka A., *Pojęcie subsydiarności i jej rola jako zasady prawa*, [w:] *Zasada pomocniczości. Wymiar europejski, narodowy, regionalny i lokalny*, red. A. Pawłowska, S. Grabowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011, s. 126.
- [9] Kumaniecki K., *Słownik łacińsko-polski*, PWN, Warszawa 1977, s. 479.
- [10] Lepsze stanowienie prawa, pomocniczość i proporcjonalność oraz inteligentne regulacje, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 września 2011 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa, pomocniczości, proporcjonalności i inteligentnych regulacji,
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:051E:0087:0094:PL:PDF> (dostęp 14.08.2013).
- [11] Opinia dotycząca sprawozdania Komisji w sprawie pomocniczości i proporcjonalności (19. sprawozdanie w sprawie lepszego stanowienia prawa za 2011r.) (COM(2012) 375 final), www.sejm.gov.pl (dostęp 14.08.2013).
- [12] Projekt rozporządzenia Rady Unii Europejskiej w sprawie wykonywania prawa do podejmowania działań zbiorowych w kontekście swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług (tzw. rozporządzenie Monti II),
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:EN:PDF> (dostęp 10.08.2013).
- [13] Pudło A., *Rola drugich izb parlamentów państw członkowskich w sprawach Unii Europejskiej w świetle regulacji krajowych i unijnych*, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego i Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2011, s. 71–73.
- [14] Sprawozdanie ze spotkania przedstawicieli parlamentów narodowych na temat wycofania projektu rozporządzenia „Monti II” (nr 70/2012),
<http://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/defaultopisy/296/4/1/070.pdf> (dostęp 12.08.2013).
- [15] Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:pl:pdf> (dostęp 25.07.2013).
- [16] Traktat o Unii Europejskiej (Traktat z Maastricht),

- <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html> (dostęp: 20.07.2013).
- [17] Traktat ustanawiający Konstytucję dla Europy,
<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:pl:HTML>
(dostęp: 27.07.2013).
- [18] Traktat z Amsterdamu, <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/index-old.htm#other>
(dostęp 25.07.2013).
- [19] Traktat z Lizbony (zmieniający TUE i TWE),
http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pl.htm (dostęp: 27.07.2013).
- [20] Zasada pomocniczości i parlamenty narodowe w Traktacie z Lizbony, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej,
http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php?option=com_content&view=article&id=14771&Itemid=824 (dostęp: 9.08.2013).

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF SUBSIDIARITY ON THE BASIS OF THE TREATY OF LISBON

The article presents problems related to the issue of application one of the most important principle in the united Europe – the principle of subsidiarity by the member state of the European Union on the basis of The Treaty of Lisbon and two additional protocols annexed to The Treaty. In this issues the author draws attention to the historical background of regulation of this principle (most of all position on the decision-making as close to the residents which was indicated in Treaty of Maastricht and Treaty of Amsterdam). Theoretical dimensions of present application of this principle mainly refer to broadly defined information and monitoring the way of legislative procedure by the persons initiate the drafts legal acts in the European Union. Finally practice dimension of this principle involves foregoing experiences regarding to conditions the principle of subsidiarity and also actives of the national parliaments. Purposes and postulates European Union documents are supported by information about application of the procedure of the yellow card and orange card. First of this was extracted only one time in the case of EU Regulation called Monti II. In turn, the procedure of orange card hasn't been applied yet. Through the mechanism of the control of compliance with the rules, which was implemented in additional protocol of the Treaty of Lisbon, national parliaments has received a strong argument in legislative work in the European Union. Conclusions and inferences give to identify future possibilities to use instrumentality of control against the principle and also enhancement of involvement national parliaments and ipso facto to increase in decision-making at the closest level of the European Union citizens.

Keywords: subsidiarity, Treaty of Lisbon, national parliaments, control of draft legislation

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.51

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Teresa PIECUCH¹

INFORMACJA W FUNKCJONOWANIU WSPÓŁ- CZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Informacje zawsze były ważne, jednak nie zawsze człowiek zdawał sobie z tego sprawę. Współcześnie, w turbulentnych warunkach otoczenia, ich rola nie tylko w gospodarce (także w odniesieniu do pojedynczych osób) jest ogromna i ciągle rośnie. Informacje pomagają w prowadzeniu bieżącej działalności, w podejmowaniu decyzji, w skutecznym zarządzaniu organizacjami, także w walce z konkurencją, w osiąganiu i utrzymywaniu odpowiedniej, trwałej przewagi konkurencyjnej w danej branży. Umożliwiają poznanie rzeczywistości, są źródłem wiedzy o otaczającym świecie, o warunkach prowadzenia działalności, wspierają proces zmian, umożliwiają komunikację interpersonalną (umożliwiają także transfer wiedzy między różnorodnymi podmiotami).

Informacje to również ważny zasób jak klasyczne czynniki wytwórcze, do których zalicza się: pracę, ziemię i kapitał (nazywana jest czwartym czynnikiem produkcji). Niejednokrotnie decydują o sukcesach lub porażkach realizowanych przedsięwzięć. Poprawiają elastyczność i adaptacyjność przedsiębiorstw, przyczyniają się do kreowania nowoczesnej kultury organizacyjnej nastawionej na innowacyjność, kreatywność i przedsiębiorczość. Informacje są ponadto źródłem władzy, wpływów, wyznacznikiem statusu społecznego. W pełni wartościowa informacja może być uznana jako zasób strategiczny umożliwiający osiągnięcie i utrzymywanie odpowiedniej pozycji, nawet w warunkach bardzo ostrej walki konkurencyjnej między firmami.

W coraz bardziej komplikujących się warunkach otoczenia, rola informacji jako zasobu wytwórczego rośnie – co więcej coraz częściej skutecznie zastępuje (a nawet wypiera) tradycyjne zasoby. To nieunikniona konsekwencja zmian zachodzących we współczesnym świecie, a polegających na przejściu od gospodarki opartej na tradycyjnych zasobach, do gospodarki opartej na zasobach niematerialnych – głównie informacji i wiedzy.

Słowa kluczowe: informacja, znaczenie informacji, cechy informacji, funkcje informacji

1. WSTĘP

Informacja to jedno z najważniejszych (podstawowych) pojęć współczesnego świata. Staje się zasobem o coraz większej roli, „[...] o znaczeniu gospodarczym porównywalnym ze znaczeniem energii, a jej wykorzystanie kreuje coraz większą część dochodów rozwiniętych gospodarek świata. Szczególne właściwości tego zasobu [...] powodują nowe jakościowo zjawiska cywilizacyjne”².

Informacja jest obecnie najdroższym towarem, zasobem strategicznym umożliwiającym osiągnięcie i utrzymanie odpowiedniej pozycji konkurencyjnej w danej branży. To czwarty (niematerialny) czynnik produkcji (obok klasycznych: pracy, ziemi i kapitału)

¹ Dr Teresa Piecuch, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651650, e-mail: tpiecuch@prz.edu.pl

² L. Kiełtyka, *Rzetelna informacja podstawą sukcesu przedsiębiorstwa*, [w:] *Uwarunkowania sukcesu przedsiębiorstwa*, red. K. Jaremczuk i J. Posłuszny, Wydawnictwo WSAiZ w Przemysłu, Przemysł 2002, s. 84.

odgrywający bardzo ważną rolę w procesach gospodarowania. Kwestie istoty i znaczenia informacji we współczesnych organizacjach stanowią przedmiot rozważań opracowania.

2. ISTOTA I FUNKCJE INFORMACJI

„Informacja” to pojęcie bardzo różnorodnie definiowane. Brak w literaturze przedmiotu ścisłej, jednoznacznej i wyczerpującej jej definicji. Nie ulega jednak wątpliwości, że jest to specyficzny, niematerialny zasób likwidujący (zmniejszający) nieokreśloność, pozwalający na zwiększenie wiedzy (zmniejszenie niewiedzy) o człowieku, organizacji, otaczającym świecie³.

Twórca cybernetyki Norbert Wiener wprowadzając pojęcie „informacja” stwierdził, że jest ona po prostu nazwą treści, która pochodzi ze świata zewnętrznego⁴.

Prawdopodobnie najobszerniejszą definicję informacji sformułował Eufemiusz Terebucha⁵, według którego jest to pewna treść będąca opisem, nakazem, zakazem, poleceniem lub zaleceniem, przekazywana w różnych postaciach (słowa, litery, liczby), jak też transformowana według określonych potrzeb przez nadawcę do odbiorcy w celu uzyskania podstawy do sterowania, czyli sprecyzowanego, konkretnego zamierzenia, zdążającego w kierunku realizacji określonego działania.

Rozszerzając tę definicję o elementy procesu komunikacji, można stwierdzić, że informacja to:

- pewna **treść** (komunikat, wiadomość);
- będąca **nakazem, zakazem, poleceniem, prośbą**;
- mająca **różną postać** (np. litery, słowa, dźwięki, obrazy, wykresy itp.);
- przekazywana **od nadawcy do odbiorcy**;
- **kanałami przepływu informacji**;
- treść będąca informacją może być **zakodowana** (pod warunkiem że odbiorca zna sposób jej odkodowania);
- a co najważniejsze – **musi być wykorzystana do czegoś więcej** (np. w procesie planowania, motywowania, podejmowania decyzji), w przeciwnym razie przekazaną treść nie będzie można nazwać informacją.

Z punktu widzenia różnych obszarów nauki i wiedzy za informację uważa się również⁶:

- zbiór faktów, zdarzeń, cech obiektów, ujęty i podany w takiej formie, że pozwala odbiorcy ustosunkować się do zaistniałej sytuacji i podjąć odpowiednie działania;
- wiedzę potrzebną do określenia i przeprowadzenia zadań służących realizacji celów;
- wszelką treść zaczerpniętą ze świata zewnętrznego;
- przeanalizowane lub przetworzone dane, które powiadamiają odbiorcę o sytuacji;
- miarę swobody wyboru lub miarę usuwanej przez sygnał niepewności odbiornika.

³ Etymologicznie słowo to pochodzi od łacińskiego *informatio*, co oznacza: wyjaśnienie, wyobrażenie, zawiadomienie. Informacja jako pojęcie naukowe pojawiło się prawdopodobnie po raz pierwszy w latach sześćdziesiątych XX wieku wraz z pracami Norberta Wienera poświęconymi cybernetyce. Definiował on wówczas informację jako „[...] nazwę treści zaczerpniętej ze świata zewnętrznego [...]” (S. Forlicz, *Informacja w biznesie*, PWE, Warszawa 2008, s. 13).

⁴ *Zarządzanie. Tradycja i nowoczesność*, red. J. Bogdaniecki, W. Piotrowski, PWE, Warszawa 2013, s. 311.

⁵ E. Terebucha, *System informacji ekonomicznej w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 1970, s. 12.

⁶ T. Rojek, *Rola informacji w zarządzaniu współczesnym przedsiębiorstwem*, [w:] *Przedsiębiorczość. Szanse i wyzwania* red. H. Kościelniak, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2011, s. 73.

Dla Czesława Berman informacja oznacza⁷:

- **produkt (rzecz)** – określonego procesu mającego wykonawcę (źródło informacji) oraz użytkownika (odbiorcę, adresata) i podlegającego operacjom wytwarzania, magazynowania, przesyłania, przetwarzania, wymiany, kupna, sprzedaży itp.;
- **wielkość mierzalną** – umożliwiającą ilościową charakterystykę wiadomości nazywanej informacją;
- **potencjał** – oznaczający zdolność informacji do określonej zmiany stanu rzeczy w procesie podejmowania decyzji, do zmniejszania lub eliminacji niepewności;
- **zmianę** – zarówno postaw odbiorcy, jak i zachowań danego systemu.

Definiując informację, warto także odnieść ją do terminu „dane”. Nie są to pojęcia tożsame, choć niejednokrotnie używa się ich zamiennie, nie tylko w języku potocznym. Dane to punkt wyjścia informacji, to „surowe”, nieobrobione, nieprzeanalizowane fakty, liczby, wiadomości; to fragmenty informacji wymagające zidentyfikowania, przeanalizowania i „poskładania”. Informacje natomiast to przeanalizowane, przetworzone, „obrobione”, „poskładane” dane. Można zatem stwierdzić, że „[...] otoczenie przedsiębiorstwa dostarcza wielu danych, aby jednak mogły one stać się informacjami, potrzebne jest ich odpowiednie przetworzenie. Jedynie przeanalizowane dane mogą stać się informacjami możliwymi do wykorzystania w procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Tylko pod takimi warunkami mogą one realizować swoją główną funkcję, czyli zmniejszać stan niewiedzy oraz redukować niepewność”⁸.

Z problematyką wykorzystywania informacji we współczesnym świecie ściśle wiąże się pojęcie „**asymetria informacji**”, które można zdefiniować jako sytuację, kiedy niektórzy uczestnicy życia gospodarczego wiedzą więcej i mają dostęp do istotnych dla ich funkcjonowania informacji, a inni są ich pozbawieni bądź mają ograniczoną możliwość dostępu. Wywołuje to różnego rodzaju komplikacje dla podmiotów, które doświadczają tego stanu. W turbulentnych warunkach otoczenia zewnętrznego oraz biorąc pod uwagę specyfikę informacji, należy stwierdzić, że jest to zjawisko nieuchronne. Zdaniem Leszka Korzeniowskiego i Andrzeja Peplńskiego, szczególnie ważne okazują się trzy aspekty asymetrii informacji⁹:

- **szybkość dostępu do informacji** – łatwiej wówczas podejmować ważne decyzje wpływające na funkcjonowanie firmy; o efektywności rynku decyduje czas upływający od pojawienia się informacji do podjęcia właściwej decyzji;
- **jakość informacji** – również istotnie wpływa na podejmowane decyzje; wśród wielu cech składających się na jakość informacji (które omówiono w dalszej części opracowania) bardzo ważną rolę odgrywa **wiarygodność źródła informacji**;
- **cena informacji** – bezpośrednio wpływa na szanse uzyskania danej informacji; ważne jest, by oszacowana oczekiwana wartość informacji była wyższa niż jej cena – wówczas przedsiębiorcy opłaca się zdecydować się na określone informacje.

⁷ L. Korzeniowski, A. Peplński, *Wywiad gospodarczy. Historia i współczesność*, EAS, Kraków, 2005, s. 120, cyt. za: C. Berman, *Informacja i aspekty komunikacji*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 1991/3–4, s. 427.

⁸ T. Rojek, *op. cit.*, s. 74.

⁹ L. Korzeniowski, A. Peplński, *op. cit.*, s. 92, 93.

3. FUNKCJE INFORMACJI

Wzrasta znaczenie informacji w procesie zarządzania. Wynika to z tego, że pełnią one dla jednostki, organizacji, całej gospodarki szereg funkcji, wśród których najważniejsze to¹⁰:

- **funkcja poznawcza** – informacje umożliwiają poznanie określonego wycinka rzeczywistości, w której przebiega działanie człowieka, przestrzegają przed zagrożeniami, pozwalają rozpoznawać zamiary innych, podtrzymują tożsamość i kulturę organizacyjną itp.;
- **funkcja motywacyjna** – informacje wskazują cele, do których powinni dążyć uczestnicy organizacji, nadają im wartość, umożliwiają wiązanie celów osobistych z celami organizacji, wpływają na emocje ludzi;
- **funkcja koordynacyjna** – informacje przyczyniają się do sprawniejszej realizacji celów; dzięki nim łatwiej podejmować decyzje na różnych poziomach zarządzania organizacją;
- **funkcja kontrolna** – informacje ułatwiają kontrolowanie postępów pracy jednostek, grup (zespołów) oraz całych organizacji.

Listę tych funkcji można poszerzyć na przykład o funkcje: **planistyczną** (informacja ułatwia planowanie), **organizatorską** (dzięki informacji możliwe jest sprawniejsze organizowanie procesów pracy zarówno jednostek, jak i grup czy całych organizacji), **decyzyjną** (informacje umożliwiają podejmowanie decyzji na różnych poziomach zarządzania – operacyjnym, taktycznym, strategicznym), **kierowniczą, sterującą** [informacje umożliwiają kierowanie (sterowanie) różnymi formami zbiorowości ludzkich].

Zdaniem Z. Malary i J. Rząchowskiego, w przedsiębiorstwie wartościowa informacja powinna spełniać następujące funkcje:

- wspierać proces zmian;
- umożliwiać komunikowanie się pracowników z kierownictwem;
- wzbogacać indywidualną wiedzę pracowników;
- umożliwiać nawiązywanie więzi z otoczeniem.

Z punktu widzenia jednostki można mówić o następujących, podstawowych funkcjach informacji¹¹:

- **opisowej** – która charakteryzuje stany rzeczywistości, w wyniku czego następuje w umyśle człowieka ich odwzorowanie;
- **modelowej** – na podstawie odwzorowanych obrazów rzeczywistości w umyśle jednostki budowany jest model poznawczy;
- **projeekcyjnej** – stworzony model rzeczywistości emitowany jest na zewnątrz, do otoczenia (wykorzystywany w działaniu).

We współczesnych przedsiębiorstwach wykorzystuje się wiele różnorodnych informacji (docierających z otoczenia zewnętrznego, a także znajdujących się w jej wnętrzu), pełniących wiele funkcji, które można pogrupować w następujące kategorie¹²:

- **informacje pokrzepiające** – dotyczące bieżącej sytuacji organizacji; mają na celu zapewnienie, że zmiany przebiegają zgodnie z przyjętymi założeniami;
- **informacje rozwojowe** – związane z oceną stanu lub przebiegu jakiegoś zjawiska lub procesu zmian oraz pokazaniem ewentualnych trudności związanych z jego realizacją;

¹⁰ K. Bolesta-Kukułka, *Decyzje menedżerskie*, PWE, Warszawa 2003, s. 75.

¹¹ J. Kurnal, *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1979, s. 295 i n.

¹² J. Kisielnicki, *Zarządzanie. Jak zarządzać i być zarządzanym*, PWE, Warszawa 2008, s. 191 i n.

- **informacje ostrzegawcze** – pokazuje, że wystąpiły określone zagrożenia w wyniku realizacji zmian w organizacji lub że mogą one niebawem wystąpić;
- **informacja planistyczna** – odnosi się do przyszłości, czyli sytuacji po dokonaniu zmiany;
- **informacja operacyjna** – określa zmiany własnej organizacji i pozwala na jej umiejscowienie na „mapie” działalności innych, podobnych podmiotów;
- **informacja opiniotwórcza** – dotyczy zarówno treści o najbliższym, jak i dalszym otoczeniu zmieniającej się organizacji;
- **informacje kontrolowane** – dotyczą zachodzących zmian i powinny być przekazane otoczeniu.

Wielość zaprezentowanych funkcji i rodzajów informacji świadczy o jej znaczeniu we współczesnych procesach gospodarowania. Aby jednak informacja spełniała swoje funkcje, powinna się charakteryzować pewnymi cechami (świadczącymi o wysokiej jakości informacji), które omówiono w kolejnej części opracowania.

4. CECHY INFORMACJI

Jedną z ważniejszych cech informacji jest jej **aktualność (terminowość)**, powinna ona bowiem docierać do odbiorcy w określonym miejscu i czasie oraz dotyczyć ściśle określonego, analizowanego okresu. Informacja nieaktualna jest bezużyteczna dla odbiorcy – tylko informacja aktualna może spełnić swoją funkcję. Na obniżenie się poziomu aktualności informacji wpływa na przykład „[...] upływ czasu, który sprawia, że obiekt zmienia się, czyli pojawiają się nowe, aktualne wartości cech będących przedmiotem informacji”¹³. Ważna jest także **dokładność** informacji, która oznacza, że otrzymana treść dotyczy ściśle określonego problemu, że brak w niej treści zbędnych, zniekształcających lub uniemożliwiających prawidłowe zrozumienie poznawanego wycinka rzeczywistości, nieprzydatnych do rozwiązywania danego problemu.

Za jedną z ważniejszych cech informacji uznaje się także **wiarygodność**. Jest to ściśle związane z wiarygodnością źródła informacji. Cecha ta wynika z występowania licznych przekłamań informacji. Ryzyko przekłamania rośnie wraz z wydłużaniem drogi, którą pokonuje informacja, oraz ze zwiększeniem na tej drodze liczby punktów przekazywanych¹⁴. Warto podkreślić, że wiarygodność nie jest wartością absolutną, dlatego należy rozróżnić **informacje pewne** (przy założeniu określonych kryteriów ocen) od **prawdopodobnych** (w znaczeniu teorii prawdopodobieństwa) lub **przewidywanych** (opartych na intuicji)¹⁵.

Ważne, by informacje były **adekwatne**, a zatem przydatne do potrzeb określonego użytkownika – jednej osoby lub grupy decydentów – oraz **zrozumiałe**. Cecha ta „[...] związana [...] jest z formą przekazu informacji – język, symbole, w jakie ujęte są przekazywane dane muszą być zrozumiałe dla odbiorcy [...], w innym wypadku nie spełni ona swojej funkcji, co więcej – niezrozumiała, przestanie być informacją”¹⁶.

¹³ L. Korzeniowski, A. Peplowski, *op. cit.*, s. 129.

¹⁴ M. Kwieciński, *Wywiad gospodarczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 1999, s. 20.

¹⁵ Z. Małara, J. Rząchowski, *Zarządzanie informacją na rynku globalnym. Teoria i praktyka*, C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 24.

¹⁶ K. Bolesta-Kukułka, *op. cit.*, s. 78.

Informacja powinna być **elastyczna**, to znaczy zdolna do zaspokajania obecnych i przyszłych potrzeb różnych użytkowników. Najbardziej elastyczne są informacje jednostkowe, gdyż mogą być wykorzystane przez różnych użytkowników i do różnych celów. Informacja powinna być także **jednoznaczna**, to znaczy do jej tworzenia powinno się używać niebudzących wątpliwości określeń, powszechnie znanych sformułowań, pojęć itp. Cesze tej sprzyjają: normy, standardy językowe, nomenklatury i klasyfikacje. Dzięki temu każdy rozumie daną informację w taki sam sposób. **Jednoznaczność rzeczowa i podmiotowa** to wymaganie, aby informacja dotyczyła konkretnego przedmiotu oraz aby wiadomo było, kto jest autorem określonej treści¹⁷. Na **rzetelność** informacji składają się natomiast jej staranność, poprawność sporządzenia i opracowania komunikatu, którego treść stanowi informację¹⁸.

Informacja powinna być też **obiektywna**, to znaczy istnieć niezależnie od odbiorcy (jest to trudne do uzyskania w praktyce). Powinna być „nieskażona”, nieobciążona subiektywną interpretacją, opiniami i poglądami odbiorcy na dany temat. „Cecha ta jest w szczególności zgodna z poglądem filozoficznym, że informacja jest odzwierciedleniem różnorodności badanego obiektu. Stanowi ona potencjalną treść, którą każdy użytkownik może zinterpretować i wykorzystać według swoich subiektywnych potrzeb i założeń”¹⁹. Tak naprawdę informacje mają dwoisty charakter – obiektywne, a zarazem subiektywne.

Kolejna, ważna cecha informacji to **kompletność**. Cecha ta niełatwa jest do osiągnięcia; trudno bowiem w danych warunkach uznać, że posiadane informacje są kompletne, że nie potrzeba więcej. Także nadmiar informacji może być wadliwy, może szkodzić, dlatego że zaciemnia pełny obraz problemu, „zaśmieca” proces decyzyjny, rozprasza uwagę decydenta na analizę niepotrzebnych treści.

Informacja może też być **potencjalna** – to znaczy przydatna danemu odbiorcy – oraz **aktywna** przydatna dla konkretnego użytkownika. Może być **pierwotna**, gdy pochodzi z oryginalnych, nieprzetworzonych (pierwotnych) danych, ze źródła informacji oraz **wtórna** – czyli wykorzystana ponownie informacja pierwotna (z drugiej ręki), pozyskana uprzednio dla innych celów²⁰.

Dla Bogdana Stefanowicza, informacja ma następujące cechy²¹:

- jest synergetyczna;
- jest niezależna od obserwatora (obiektywna);
- jest różnorodna;
- jest zasobem niewyczerpywalnym;
- może być powielana i przenoszona w czasie i przestrzeni;
- można ją przetwarzać, nie powodując jej zużycia (zniszczenia);
- ta sama informacja ma to samo znaczenie dla różnych użytkowników (subiektywność ocen);
- każda jednostkowa informacja opisuje obiekt tylko ze względu na jedną jego cechę.

Omówione cechy informacji decydują o jej wysokiej jakości. Bardzo istotne jest to szczególnie w procesie wywiadu gospodarczego, który bazuje na wysokiej jakości infor-

¹⁷ T. Rojek, *op. cit.*, s. 76.

¹⁸ L. Korzeniowski, A. Peplowski, *op. cit.*, s. 130.

¹⁹ *Ibidem*, s. 129.

²⁰ *Ibidem*, s. 129.

²¹ *Zarządzanie. Tradycja i nowoczesność...*, s. 311.

macji. W literaturze przedmiotu opisano wiele zasad, których przestrzeganie warunkuje wysoką jakość informacji. Chodzi na przykład o²²:

- **selekcję** – która wskazuje na nadmiar, a nie na niedostatek informacji w pracy współczesnego kierownika. Dlatego konieczna jest selekcja informacji określana za pomocą zasady „20–80”; dowodzi ona, że jedynie 20% informacji docierających do kierownictwa dotyczy problemów kluczowych i w 80% przesądza o wynikach działalności;
- **wiarygodność** – cecha ta wiąże się występowaniem licznych przekłamań informacji; zasada ta wymaga choćby wrywkowego sprawdzania autentyczności informacji;
- **aktualność** – która wskazuje na konieczność opracowywania informacji w sposób minimalizujący opóźnienia w ich dystrybucji.

5. INFORMACJA JAKO ZASÓB STRATEGICZNY PRZEDSIĘBIORSTW

Informacje odgrywają bardzo ważną rolę w zarządzaniu współczesnymi przedsiębiorstwami – Józef Penc nazywa je „**katalizatorem zarządzania**”²³. Pozwalają na osiągnięcie i utrzymanie odpowiedniej pozycji konkurencyjnej w danej branży. Są konieczne do prawidłowego funkcjonowania organizacji jako całości – pozwalają zachować ład i porządek wewnątrz niej, a także zagwarantować odpowiednie relacje między organizacją a elementami jej otoczenia (bliższego i dalszego).

Informacje współcześnie traktuje się jako podstawowy, **strategiczny zasób organizacji**. W dobie „rewolucji informacyjnej”, w której obecnie funkcjonuje człowiek, niejako z definicji informacja jest jednym z kluczowych czynników sukcesu we współczesnym biznesie. Dysponowanie informacją użyteczną w działaniach gospodarczych pozwala przedsiębiorstwom na²⁴:

- podjęcie właściwej decyzji strategicznej lub taktycznej nakierowanej na możliwie najbardziej efektywne pozycjonowanie firmy w warunkach konkurencyjnych danego sektora gospodarczego;
- obniżenie kosztów funkcjonowania firmy dzięki konieczności wyważania „otwartych drzwi”.

Informacja od zawsze towarzyszyła działalności przedsiębiorstw, jednak nigdy w takim stopniu jak współcześnie nie odgrywała tak ogromnej roli, decydując o sukcesie lub porażce przedsiębiorstwa, wpływając na jego pozycję konkurencyjną. Zdaniem Michaela E. Portera, wybitnego znawcy konkurencji, rewolucja informacyjna wpływa na konkurencję na trzy zasadnicze sposoby²⁵:

- zmienia strukturę sektora, a w trakcie tego zmienia reguły konkurencji;
- stwarza przewagę konkurencyjną, umożliwiając firmom osiągnięcie lepszych wyników od tych, które uzyskują ich rywale;
- rodzi zupełnie nowe dziedziny działalności często na podstawie obecnych operacji firmy.

²² M. Kwieciński, *op. cit.*, s. 20.

²³ Z. Malara, J. Rząchowski, *op. cit.*, s. 17.

²⁴ <http://www.wywiadgospodarczy.pl/index.php?id=9> (dostęp: 17.09.2012).

²⁵ M. E. Porter, *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa 2001, s. 92.

Działalność współczesnych przedsiębiorstw w dużej mierze oparta jest na wiedzy (bazującej na informacjach) będącej podstawowym zasobem przedsiębiorstwa. Każda firma chcąca odnieść sukces rynkowy powinna być zatem²⁶:

- **elastyczna i szczupła** – czyli zdolna do szybkich inwestycji, dezinvestycji, o niskich kosztach stałych;
- **zarządzana przez projekty i struktury macierzowe**;
- **kooperatywna** – poszukująca współdziałania, nie konkurencji;
- **inteligentna** – mająca rozbudowane zasoby intelektualne, a nie materialne, inwestujące w pracowników oraz w badanie i rozwój, dysponując wywiadem ekonomicznym i sprawnie działającym controllingiem.

Często, nawiązując do znaczenia informacji i wiedzy we współczesnych procesach gospodarowania, warunki funkcjonowania przedsiębiorstw określa się w literaturze przedmiotu mianem „nowej ekonomii”²⁷, której charakterystyczną cechą jest dominacja informacji, kapitału ludzkiego, kreatywności, niematerialnych środków jako najważniejszych zasobów umożliwiających przedsiębiorstwom osiągnięcie sukcesu i rozwój. Wyzwania nowej ekonomii prowadzą także do tego, że każde przedsiębiorstwo zmuszone jest do pozyskiwania użytecznych, wiarygodnych informacji o swoim otoczeniu. To warunki, w których informacja jest:

- swoistym zasobem;
- niematerialnym narzędziem pracy;
- źródłem wiedzy i przewagi konkurencyjnej;
- źródłem zbiorowych korzyści członków organizacji;
- gwarancją trwałości przedsiębiorstwa;
- czynnikiem minimalizującym ryzyko działalności.

Nowa ekonomia to także myślenie globalne, które wymaga nie tylko informacji wieloaspektowych, ale jednocześnie charakteryzujących się szczegółowością. Myślenie globalne wymusza bowiem zupełnie nowy **informacyjny paradygmat** działalności przedsiębiorstwa, który opiera się na konieczności²⁸:

- rozszerzenia zasobów niematerialnych szczególnie w procesie doskonalenia wiedzy o tym, co jest dla przedsiębiorstwa ważne i efektywne, umiejętności pozyskiwania i upowszechniania wiedzy o tym w całym przedsiębiorstwie,
- premiowania osób umiejących dzielić się informacjami, ale także umiejętnie chroniących informacje przed osobami do tego niepowołanymi.

Odpowiednio dobrani pracownicy czynią z posiadanych zasobów informacji rzeczywistą przewagę strategiczną organizacji, w których pracują. To dzięki niej i mądrości pracowników firma jest w stanie zdobyć i utrzymać przywództwo intelektualne w danej branży. Informacje wykorzystywane są w przedsiębiorstwie w systemie zarządzania wiedzą, który jest procesem złożonym, składającym się z następujących faz²⁹:

²⁶ System informacji strategicznej. Wywiad gospodarczy a konkurencyjność przedsiębiorstw, red. R. Borowiecki, M. Romanowska, Difin, Warszawa 2001, s. 27.

²⁷ R. Borowiecki, M. Kwieciński, *Koncepcja wywiadu gospodarczego w przedsiębiorstwie przyszłości, kulturowe i organizacyjne uwarunkowania jej realizacji*, http://www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/ref35_full.html (dostęp: 13.10.2012).

²⁸ M. Kwieciński, *op. cit.*, s. 26.

²⁹ System informacji strategicznej..., s. 34 i n.

- **nabywania wiedzy** – to doskonalenie, rozwijanie zasobów kadrowych (inwestowanie w pracowników, w ich szkolenie, samodoskonalenie itp.), które są źródłem mądrości, a także kupowanie wiedzy na zewnątrz, korzystanie z usług profesjonalnych doradców, opracowań firm konsultingowych itp.;
- **dzielenia się wiedzą** – to upowszechnianie wiedzy w ramach organizacji lub poza nią, dzięki czemu proces uczenia się obejmuje szerokie kręgi ludzi i przyspiesza proces wdrażania wiedzy; w procesie dzielenia się wiedzą możliwe jest uzyskanie efektu synergii wynikającego z połączenia różnych zasobów wiedzy, doświadczeń ludzi, ich sposobów myślenia itp.;
- **przekształcanie wiedzy w decyzję** – to najtrudniejszy i najważniejszy etap zarządzania procesami uczenia się w organizacjach. Ujawnia się tu rzeczywista wartość zasobów informacyjnych, jakimi dysponuje przedsiębiorstwo, jest to bowiem swoisty weryfikator użyteczności posiadanych informacji.

Informacje odgrywają bardzo ważną (coraz ważniejszą) rolę w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. Wiązą wszystkie składniki organizacji: ludzi, maszyny, produkty, kapitał. Są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania organizacji. Stanowią – oprócz energii i materii – trzeci, podstawowy składnik otaczającej człowieka rzeczywistości. Bez nich nie ma porozumiewania się, podejmowania decyzji, a więc zjawisk stanowiących podstawę każdego zorganizowanego działania człowieka.

6. ZAKOŃCZENIE

Informacje opisują rzeczywistość, ujawniają problemy, dostarczają cennych wiadomości dotyczących różnych aspektów otoczenia, w którym człowiek funkcjonuje. Bez nich niemożliwe byłoby prawidłowe funkcjonowanie człowieka w danym środowisku, nie mogłaby istnieć żadna organizacja, nie można byłoby podjąć żadnej decyzji.

Informacje odgrywają bardzo ważną rolę we współczesnych procesach gospodarowania. To główny składnik procesu decyzyjnego – jest istotna do podejmowania zarówno decyzji strategicznych, jak i taktycznych oraz operacyjnych. To zasób niezbędny w każdym aspekcie działalności przedsiębiorstw i funkcjonowania ludzi. Uznaje się je za **zasób strategiczny przedsiębiorstw**, to znaczy przyczyniający się do osiągnięcia i utrzymania trwałej przewagi konkurencyjnej w danym obszarze rynku, umożliwiający funkcjonowanie w zmiennych warunkach otoczenia. To specyficzny, bo niematerialny, **czwarty (oprócz pracy, ziemi i kapitału) czynnik produkcji**.

Wiek XXI nazywany jest erą informacji lub technologii informacyjnych, w której informacja odgrywa coraz większą rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Często staje się nawet ważniejsza niż kapitał. Jest najdroższym, najbardziej pożądanym towarem. Swego rodzaju rewolucja informacyjna ogarnęła całą gospodarkę światową. Ponadto nie ma żadnych przesłanek ku temu, by sądzić, że eksplozja informacji, jakiej jesteśmy świadkami, obecnie ulegnie zahamowaniu. Co więcej – proces ten ciągle przybiera na sile.

LITERATURA

- [1] Forlicz S., *Informacja w biznesie*, PWE, Warszawa 2008.
- [2] <http://www.wywiadgospodarczy.pl/index.php?id=9>.
- [3] http://www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/ref35_full.html.
- [4] Kisielnicki J., *Zarządzanie. Jak zarządzać i być zarządzanym*, PWE, Warszawa 2008.

- [5] Korzeniowski L., Pepłoński A., *Wywiad gospodarczy. Historia i współczesność*, Wyd. EAS, Kraków 2005.
- [6] Kurnal J., *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1979.
- [7] Kwieciński M., *Wywiad gospodarczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 1999.
- [8] Malara Z., Rząchowski J., *Zarządzanie informacją na rynku globalnym. Teoria i praktyka*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
- [9] Martinet B., Marti Y., *Wywiad gospodarczy. Pozyskiwanie i ochrona informacji*, PWE, Warszawa 1999.
- [10] Porter M. E., *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa 2001.
- [11] Rojek T., *Rola informacji w zarządzaniu współczesnym przedsiębiorstwem*, [w:] *Przedsiębiorczość. Szanse i wyzwania*, red. H. Kościelniak, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2011.
- [12] *System informacji strategicznej. Wywiad gospodarczy a konkurencyjność przedsiębiorstw*, red. R. Borowiecki, M. Romanowska, Difin, Warszawa 2001.
- [13] *Uwarunkowania sukcesu przedsiębiorstwa*, red. K. Jaremczuk i J. Posłuszny, WSAiZ w Przemyślu, Przemyśl 2002.
- [14] *Zarządzanie. Tradycja i nowoczesność*, red. J. Bogdaniecki, W. Piotrowski, PWE, Warszawa 2013.

INFORMATION IN THE FUNCTIONING OF CONTEMPORARY ENTERPRISES

Information has always been important; however one has not always realised that. Presently, in the turbulent conditions of the environment, its role not only in the economy (also in reference to individuals) is prominent and it has been constantly growing. Information facilitates running current activities, decision-making, effective management of organisations, the competition with rivals and also gaining and maintaining proper, permanent competitive advantage in a given industry. It enables knowing the reality; it is a source of knowledge of the environment and the requirements of running a business; it supports the process of changes, facilitates interpersonal communication (as well as knowledge transfer between various entities).

Information is a resource that is as significant as the classical factors of production, which comprise: labour, land and capital (it is called the fourth factor of production). Frequently, it decides on the success or failure of the ventures being realised. It improves flexibility and adaptability of enterprises; it contributes to the creation of modern organisational culture orientated towards innovativeness, creativity and entrepreneurship. Moreover, information is a source of power, influence and an indicator of social status. Truly valuable information can be regarded as a strategic resource enabling the achievement and the maintenance of a proper position, even in the conditions of fierce competition between companies.

In more and more complex conditions of the environment, the role of information as a production resource has been constantly growing – moreover, it frequently substitutes (or even displaces) traditional resources. It is an inevitable consequence of the changes that occur in contemporary world, which consist in moving from the economy basing on traditional resources to the economy basing on intangible resources – mainly information and knowledge.

Keywords: information, role of information.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.52

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Anna PRUSAK^{1*}
Piotr STEFANÓW^{2**}
Magdalena GARDIAN³

GRAFICZNA FORMA KWESTIONARIUSZA W BADANIACH AHP/ANP

AHP, czyli Analityczny Proces Hierarchiczny oraz jej rozszerzenie ANP, czyli Analityczny Proces Sieciowy to jedne z najbardziej znanych w świecie wielokryterialnych metod wspomaganie decyzji. Gromadzenie danych w metodach AHP/ANP polega na dokonaniu przez eksperta porównań parami między sobą wszystkich elementów modelu hierarchicznego bądź sieciowego. Celem artykułu jest weryfikacja tezy, że wysoka wartość współczynnika CR (ang. *Consistency Ratio*) w badaniach AHP/ANP, wskazującego na brak logiczności (zgodności) wyników, jest związana z brakiem symetrii osądów wynikającego z niewłaściwie zaprojektowanego kwestionariusza. Zaprojektowano eksperyment, którego celem było sprawdzenie, czy frakcja odpowiedzi powyżej i poniżej wartości środkowej jest probabilistycznie jednakowa, a jeśli nie, to czy miało to wpływ na wysoką wartość współczynnika CR. Postawiona hipoteza stanowi, że frakcja, obliczana jako iloraz odpowiedzi powyżej wartości środkowej do odpowiedzi leżących powyżej i poniżej wartości środkowej, powinna wynosić w przybliżeniu $\frac{1}{2}$. Do weryfikacji hipotezy o symetrycznym rozkładzie odpowiedzi wykorzystano test serii. W kilku badaniach, w których przeprowadzono w sumie 8434 porównań, wzięło udział ponad 400 respondentów poproszonych o ocenę różnych obiektów. Kolejność porównywanych obiektów oraz liczba kryteriów oceny była różna i ułożona losowo. Do eksperymentu wykorzystano 9-stopniową, dwubiegunową skalę werbalną w formie pionowej tabelarycznej. W prawie każdym przypadku uzyskano wynik wskazujący, że symetria odpowiedzi została zachowana. Stąd też można uznać, że ankieta została zaprojektowana w sposób właściwy, a źródła wysokiego poziomu niezgodności należy szukać gdzie indziej. Przedstawiony sposób weryfikacji kwestionariusza ankiety nie dotyczy tylko metody AHP/ANP, a zaniechanie sprawdzenia „jakości” kwestionariusza może prowadzić do sytuacji, w której uzyskane wyniki będą obciążone błędami.

Słowa kluczowe: analityczny proces hierarchiczny i sieciowy, AHP, ANP, zgodność, kwestionariusz, ankieta

1. WSTĘP

Metody AHP, czyli Analityczny Proces Hierarchiczny (ang. *Analytic Hierarchy Process*), oraz jej rozszerzenie ANP, czyli Analityczny Proces Sieciowy (ang. *Analytic Network Process*) to jedne z najbardziej znanych w świecie wielokryterialnych metod wspomaganie decyzji (ang. *MCD*, *Multiple Criteria Decision Analysis*). Zostały stworzone w latach 70 XX w. przez T.L. Saaty'ego, amerykańskiego profesora matematyki. Przykładem innych metod i technik wspomagających podejmowanie decyzji są na przy-

¹ Dr Anna Prusak, adres: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Zarządzania Jakością, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: anna.prusak@uek.krakow.pl, telefon: 12-293-75-16 (Autor korespondencyjny).

² Piotr Stefanów, Krakowska Akademia im. A.F. Modrzewskiego, e-mail: piotr@stefanow.net.

³ Magdalena Gardian, ul. Chocimska 39/9, Kraków, e-mail: magda.gardian@gmail.com.

kład ELECTRE (fr. *ELimination Et Choix Traduisant la REalite*), PROMETHEE & GAIA (ang. *Preference Ranking Organization Method for Enrichment of Evaluations & Geometrical Analysis for Interactive Aid*), MACBETH (ang. *Measuring Attractiveness by a Categorical Based Evaluation Technique*) czy VDA (ang. *Verbal Decision Analysis*). Jednakże żadna z wyżej wymienionych metod nie zdobyła takiej popularności i mocnej pozycji w światowej nauce, jak metody AHP/ANP. Świadczy o tym m.in. duża i stale rosnąca liczba publikacji nt. AHP/ANP w międzynarodowych bazach wysoko punktowanych czasopism recenzowanych, jak np. *ScienceDirect*, *Wiley*, *Scopus* [Prusak i Stefanów 2011]. Oprócz szerokiego zastosowania w badaniach naukowych, metody AHP/ANP są od wielu lat wykorzystywane przez menedżerów dużych organizacji (zarówno rządowych, jak i prywatnych) w rozwiązywaniu bieżących problemów decyzyjnych. Przykładem takich organizacji są Departament Obrony USA, IBM, British Airways, Xerox, Ford i wiele innych [Saaty 2008]. Metody AHP/ANP wyróżniają się przede wszystkim wszechstronnością, elastycznością oraz uniwersalnością zastosowania. Nie ma chyba dziedziny, w której nie mogłyby być stosowane, począwszy od ekonomii i zarządzania a skończywszy na naukach medycznych i technicznych. Ich podstawową zaletą jest to, że w stosunkowo prosty sposób pozwalają na dekompozycję złożonych problemów decyzyjnych i ich strukturyzację za pomocą modelu hierarchicznego (AHP) lub sieciowego (ANP), dopuszczając jednoczesną analizę czynników o charakterze zarówno jakościowym, jak i ilościowym. Modele te podlegają następnie systematycznej analizie poprzez dokonanie porównań parami poszczególnych ich elementów, oraz obliczeniu odpowiednich współczynników wagowych. W ten sposób warianty decyzyjne porządkowane są od najbardziej do najmniej preferowanego, tym samym wskazując kierunek ostatecznej decyzji. Metod tych używa się do analizy różnych form problemów decyzyjnych, m.in. alokacja zasobów, wyznaczanie strategii, prognozowanie, rozwiązywanie konfliktów. Mogą być one łączone z innymi wielokryterialnymi metodami i technikami wspomagania decyzji, jak np. wyżej wymienione ELECTRE, PROMETHEE, MACBETH i VDA. W literaturze można także często spotkać połączenia typu SWOT-AHP np. [Lee i Walsh 2011], AHP/DEA np. [Sinuany-Stern, Mehrez i Hadad 2000], Delphi-AHP, np. [Joshi, Benwet i Shankar 2011]. Dzięki uzasadnieniu wyników za pomocą odpowiednich obliczeń, metody te eliminują ryzyko manipulacji podczas dokonywania decyzji. Same obliczenia mogą zostać zrobione w miarę szybko, za pomocą dedykowanego oprogramowania komputerowego (np. *Super Decisions*, *Decisions Lens*, *Expert Choice*). Dodajmy, że omawiane metody spotkały się także z krytyką, która dotyczy przede wszystkim tzw. niezgodności (nielogiczności) rezultatów. Wynika ona z wysokiej wrażliwości AHP/ANP na nawet najdrobniejsze „nieścisłości” i błędy powstałe na etapie gromadzenia danych.

Gromadzenie danych w metodach AHP/ANP polega na dokonaniu porównań parami między sobą wszystkich elementów modelu hierarchicznego bądź sieciowego. Do pomiaru poziomu niezgodności wyników służy specjalny współczynnik zgodności CR (ang. *Consistency Ratio*). Aby wyniki można było uznać za zgodne, wartość tego współczynnika nie może przekraczać 0,10 (10%), co jest szczególnie trudne do osiągnięcia w przypadku dużej liczby elementów. Co więcej, w niektórych przypadkach przyjmuje się jeszcze niższy dopuszczalny poziom CR, którym jest $CR=0,05$ dla $n=3$ elementów [Saaty 1994]. Należy przy tym podkreślić, że sama możliwość pomiaru niezgodności za pomocą odpowiedniej procedury obliczeniowej powinna być postrzegana jako zaleta metody AHP, gdyż pozwala na sprawdzenie, czy respondent odpowiadał na zadane pytania w sposób przemyślany, a nie przypadkowy. Na poziom tej przypadkowości odpowiedzi

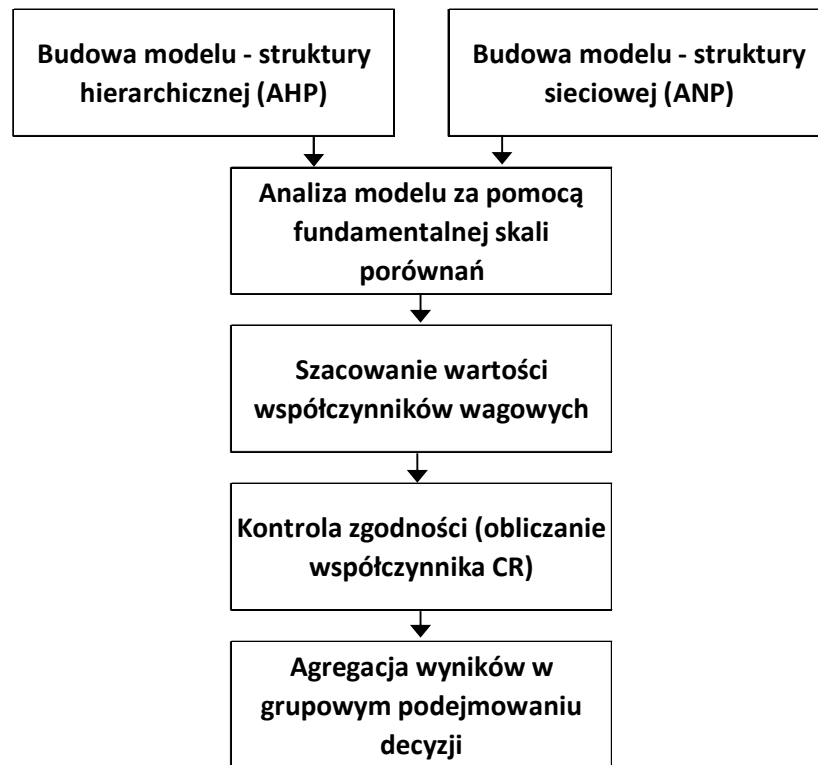
wpływa wiele czynników, a jednym z nich jest graficzna forma kwestionariusza. Dotychczasowe badania np. [Webber, Apostolou i Hassel 1996, Weathers, Sharmab i Niedricha 2005] oraz obserwacje dokonane podczas prowadzenia badań⁴ przez autorów pokazują, że graficzna forma ankiety wpływa na sposób udzielanych odpowiedzi. Na przykład, w przypadku 9-stopniowej, dwubiegunowej skali używanej w metodach AHP/ANP respondenci mają tendencję do „automatycznego” udzielania odpowiedzi tylko po jednej stronie skali w niektórych formach graficznych ankiety. Ponieważ wiązało się to z wysoką wartością współczynnika CR, wysunięto tezę, że zachowanie symetrii odpowiedzi jest warunkiem koniecznym (ale niewystarczającym) zachowania logiczności osądów. Celem prezentowanych badań jest weryfikacja tej tezy, polegająca na zbadaniu symetrii odpowiedzi w ankietach AHP przy wykorzystaniu statystycznego testu symetrii. Do badań użyto jedną z najczęściej stosowanych form prezentacji graficznej kwestionariusza: dwubiegunową skalę werbalną z punktem środkowym w układzie pionowym. Przeprowadzony eksperyment pozwolił wykluczyć hipotezę, że wysoki odsetek niezgodnych odpowiedzi jest wynikiem braku symetrii osądów wynikającego ze źle zaprojektowanego kwestionariusza AHP/ANP. Dlatego w tym przypadku przyczyn wysokiego CR należy szukać gdzie indziej.

W kolejnej części artykułu zostaną objaśnione poszczególne etapy metody AHP, na podstawie której będzie przeprowadzony eksperyment. Warto jednak podkreślić, że wyniki odnosić się będą w takim samym stopniu do metody ANP, w której używa się tej samej skali i kwestionariusza. Następnie zostanie przedstawiona charakterystyka użytego do badań narzędzia, czyli kwestionariusza AHP. Zostaną zaprezentowane jego najczęściej stosowane formy graficzne. W kolejnej sekcji będzie omówiony eksperyment badawczy oraz jego wyniki.

2. ETAPY METODY AHP

Etapy analizy AHP/ANP oraz ich fundamenty matematyczne można znaleźć praktycznie w każdym podręczniku i artykule T. Saaty’ego oraz w większości publikacji dotyczących tych metod. W sposób ogólny zostały one przedstawione na poniższym schemacie (Rysunek 1).

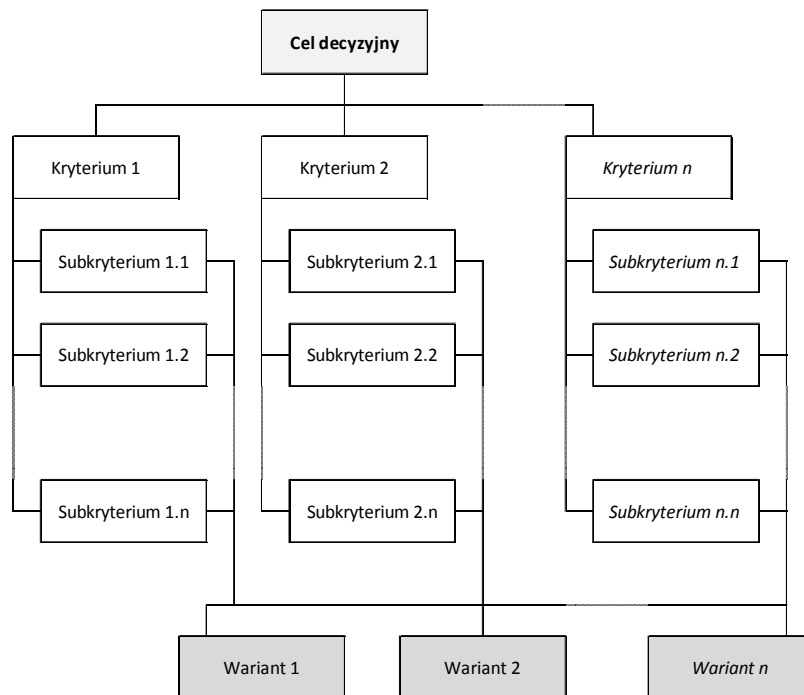
⁴ Badania były prowadzone w ramach grantu MNiSW NN111345138: *Metodologia wielokryterialnej analizy porównawczej obiektów*.



Rysunek 1. Etapy metody AHP
Figure 1. Stages of the AHP method
Źródło: opracowanie własne

Etap 1: Budowa modelu decyzyjnego

Konstrukcja modelu decyzyjnego jest pierwszym etapem analizy AHP lub ANP. Jak wcześniej wspomniano, obecny artykuł koncentruje się na metodzie AHP, w przypadku której model decyzyjny przyjmuje postać struktury hierarchicznej. Przykład najprostszej, najczęściej stosowanej struktury hierarchicznej został przedstawiony na Rysunku 2. Jest to czteropoziomowy model złożony z celu decyzyjnego („co chcemy osiągnąć?”) umieszczonego na samym szczycie hierarchii, kryteriów decyzyjnych („co ma wpływ na realizację celu decyzyjnego?”), tzw. sub-kryteriów („co ma wpływ na spełnienie poszczególnych kryteriów?”) oraz wariantów decyzyjnych („jaki mamy wybór?”), zwanych również „alternatywami” decyzyjnymi i mającymi miejsce na samym dole modelu. Istotą dalszej analizy tego modelu będzie wskazanie tego wariantu, który w najwyższym stopniu spełnia najważniejsze sub-kryteria oraz kryteria, a tym samym przyczynia się w najwyższym stopniu do realizacji celu decyzyjnego.



Rysunek 2. Czteropoziomowy model hierarchiczny

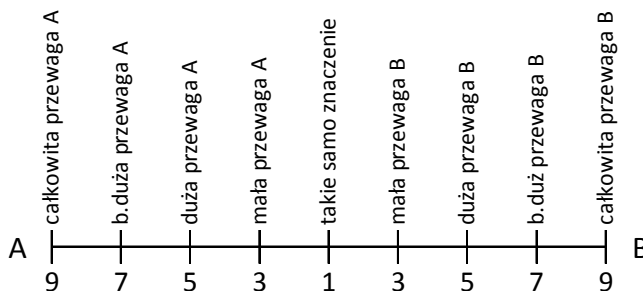
Figure 2. Four-level hierarchical model

Źródło: opracowanie własne

Analiza tak zbudowanego modelu hierarchicznego ma miejsce w układzie poszczególnych grup elementów, zawsze z poziomu niższego względem poziomu znajdującego się bezpośrednio wyżej. Na przykład, kryteria analizowane są względem celu, subkryteria względem odpowiadających im kryteriów, natomiast warianty decyzyjne w stosunku do każdego subkryterium. Modele sieciowe stanowią rozszerzenie modeli hierarchicznych, gdyż pozwalają uwzględnić inne typy relacji zachodzących pomiędzy poszczególnymi elementami, w tym pozwalają na analizę elementów pomiędzy grupami i we wszystkich kierunkach. Kolejne etapy przebiegają w ten sam sposób zarówno dla metody AHP jak i ANP, w oparciu o te same zasady, dlatego do realizacji celu obecnej pracy użyto jako przykładu modelu hierarchicznego. Większa złożoność modeli sieciowych i konieczność wykonania dodatkowych obliczeń nie wpływa na wnioski wynikające z przedstawionych badań empirycznych.

Etap 2: Analiza modelu za pomocą fundamentalnej skali porównań

Do analizy modelu decyzyjnego używa się specjalnej skali, zwanej fundamentalną, bądź 9-stopniową skalą porównań. Skala ta jest praktycznie jedyną skalą zalecaną przez twórcę metod AHP/ANP do analizy modeli, oparte jest na niej także oprogramowanie komputerowe służące do analizy AHP/ANP. Jest to skala liniowa, dwubiegunowa, służąca do porównań parami różnych obiektów, czyli do ustalania stopnia przewagi jednego elementu nad drugim. Mając dwa elementy A i B posiadające jakąś wspólną właściwość, respondent wskazuje, który z nich ma względem tej właściwości przewagę, i jak duża jest ta przewaga (Rysunek 3).



Rysunek 3. 9-stopniowa fundamentalna skala porównań

Figure 3. Nine-point fundamental comparison scale

Źródło: opracowanie własne

Wielkość przewagi jednego elementu nad drugim można określić zarówno werbalnie, jak i liczbowo, przy czym zaleca się, aby respondentom dokonującym analizy prezentować raczej formę słowną niż liczbową, według następujących stopni przewagi:

- A i B mają takie samo znaczenie („1”),
- A ma małą przewagę nad B lub B ma małą przewagę nad A („3”),
- A ma dużą przewagę nad B lub B ma dużą przewagę nad A („5”),
- A ma bardzo dużą przewagę nad B lub B ma bardzo dużą przewagę nad A („7”),
- A ma całkowitą przewagę nad B lub B ma całkowitą przewagę nad A („9”).

Stopnie parzyste znajdujące się „pomiędzy” głównymi kategoriami (oznaczone jako 2, 4, 6, 8) określane są jako „wartości pośrednie” i respondent powinien je stosować tylko wówczas, gdy nie jest w stanie dokonać rzetelnej oceny posługując się jedynie „głównymi” stopniami przewagi. Aby struktura była zanalizowana w sposób poprawny, każdy element musi być porównany z innym, znajdującym się w tej samej grupie modelu. Liczbę tak utworzonych par elementów można policzyć korzystając ze wzoru:

$$N = \frac{n(n-1)}{2} \quad (1)$$

gdzie:

n jest liczbą porównywanych elementów.

Jak łatwo można zauważyć, duża liczba elementów skutkuje dużą liczbę porównań, co w konsekwencji niesie za sobą ryzyko pomyłki wynikającej ze stanu koncentracji odpowiadającego. Na przykład, $n=8$ elementów będzie wymagać dokonania porównań między sobą w aż 28 kombinacjach, a dla $n=10$ już 45. Zaleca się, aby liczba elementów w obrębie grup modelu wynosiła co najwyżej 9. Zostało one sformułowane na podstawie tzw. magicznej liczby 7 ± 2 Millera. Zgodnie z tą regułą, człowiek nie jest w stanie dokonać w tym samym czasie w sposób logiczny analizy więcej niż 9 elementów [Miller 1956]. Stopień logiczności dokonanych porównań jest mierzony za pomocą specjalnego współczynnika zgodności CR (ang. *Consistency Ratio*), po wprowadzeniu wyników porównań do macierzy i obliczeniu współczynników wagowych. Ponieważ współczynnik CR jest bardzo wrażliwy na logiczność dokonywanych osądów, obecny artykuł koncentruje się na zbadaniu sposobu udzielania odpowiedzi przez respondentów po to, aby możliwe było zaproponowanie takiego sposobu prowadzenia badań, który pozwoli uniknąć błędów prowadzących do dużych niezgodności.

Etap 3: Szacowanie wartości współczynników wagowych

Wyniki porównań wprowadzane są do kwadratowej macierzy A o wymiarach $(n \times n)$, gdzie n jest liczbą porównywalnych elementów. Macierz ta stanowi główne narzędzie analizy metody AHP np. [Saaty 2006]:

$$A = \begin{bmatrix} 1 & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ 1/a_{12} & 1 & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1/a_{1n} & 1/a_{2n} & \dots & 1 \end{bmatrix} \quad (2)$$

Elementy leżące na przekątnej tej macierzy są zawsze jedynkami, gdyż:

$$a_{ij} = 1, \quad \text{dla} \quad i = j \quad (3)$$

Jest to macierz odwrotnie symetryczna, ponieważ zgodnie z regułą odwrotności:

$$\frac{1}{a_{ij}} = a_{ji} \quad (4)$$

Na przykład, jeśli element A ma dużą przewagę nad B czyli $A=5B$, to $B=1/5A$. Macierzy buduje się tyle, ile w modelu znajduje się grup elementów. Po wykonaniu określo-

nych operacji matematycznych na macierzy otrzymuje się tzw. wektory priorytetów W (w_1, w_2, w_3), które określane są także jako współczynniki wagowe (wagi, priorytety) i które wskazują relatywną ważność porównywanych elementów. Współczynniki wagowe można obliczyć za pomocą kilku sposobów. Najprościej jest skorzystać z oprogramowania komputerowego, a w przypadku braku dostępu do niego można przeprowadzić „ręczną” kalkulację za pomocą jednej z procedur tj. mnożenia macierzy, wykorzystując średnią arytmetyczną lub średnią geometryczną. Najczęściej omawiane w literaturze są metody średniej arytmetycznej lub geometrycznej, które jednak generują jedynie przybliżone wyniki. Dokładne omówienie procedur obliczania współczynników wagowych można znaleźć w bogatej literaturze przedmiotu np. [Saaty 994], [Ishizaka i Labib 2009].

Etap 4. Kontrola zgodności porównań (obliczanie współczynnika CR)

Dla każdej macierzy obliczany jest następnie współczynnik zgodności CR, który wskazuje, jak logiczne (zgodne) są oceny dokonane przez respondentów, a zatem jak wiarygodne będą otrzymane na ich podstawie wyniki. Przyjmuje się, że aby uznać wyniki za zgodne, wartość współczynnika CR nie może przekroczyć 0,10 (10%). Jeśli CR przekroczy ten poziom, porównania należy uznać za niezgodne, a analizę należy powtórzyć np. [Saaty i Vargas 1982]. Współczynnik ten można obliczyć zarówno przy użyciu programu komputerowego, jak i „ręcznie”. Podstawą jest wyznaczenie tzw. największej wartości własnej (λ_{max}) macierzy A . W uproszczony sposób obliczana jest ona jako suma iloczynów sumy wartości porównań w każdej kolumnie macierzy A oraz odpowiedniego dla danego elementu współczynnika wagowego:

$$\lambda_{max} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij} \cdot w_i \quad (5)$$

Następnie oblicza się tzw. indeks niezgodności (*Inconsistency Index – IC*), który jest ilorazem różnicy największej wartości własnej macierzy i liczby porównywanych elementów (n) przez różnicę ($n - 1$):

$$IC = (\lambda_{max} - n) / (n - 1) \quad (6)$$

Współczynnik *CR* obliczany jest poprzez podzielenie *IC* przez stabilizowaną wartość *RI*:

$$CR = IC / RI \quad (7)$$

Stabilizowane wartości *RI* (ang. *Random Index*) zostały wygenerowane przez Saaty'ego na podstawie symulacji dla 500 000 macierzy, i ich wartości zostały przedstawione w Tabeli 1.

Tabela 1: Stablicowane wartości RI

Table 1: Table of RI values

<i>n</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>R</i>	0,00	0,52	0,89	1,11	1,25	1,35	1,40	1,45	1,49	1,52	1,54

Źródło: Opracowanie własne na podst. [Alonso i Lamata 2005]

Ponieważ w przypadku wysokiej wartości CR powtarzanie analizy jest bardzo czasochłonne, zaproponowano stosowanie pewnych algorytmów, które mają na celu zredukowanie wartości tego współczynnika, np. „algorytm genetyczny” [Costa, Wanderley i Cosenza 2006]. Takie postępowanie zawsze narusza jednak informacje wejściowe, dlatego najlepiej uzyskać zgodne wyniki już na etapie gromadzenia danych. Warto dodać, że oprócz kontroli zgodności należy również przeprowadzić analizę wrażliwości, która pozwala na zbadanie wpływu zmiany wartości macierzy na wyniki końcowe współczynników wagowych.

Etap 5. Agregacja wyników w grupowym podejmowaniu decyzji

Wielokryterialne metody podejmowania decyzji używane są przede wszystkim do rozwiązywania złożonych i istotnych problemów decyzyjnych. Takie decyzje nigdy nie zapadają jednoosobowo, lecz wymagają udziału wieloosobowych zespołów, złożonych z ekspertów z różnych dziedzin. Wykorzystując metody AHP/ANP stosuje się dwa sposoby matematycznej agregacji ocen w grupowym podejmowaniu decyzji. Są to Agregacja Indywidualnych Osądów (AIJ) realizowana wspólnie przez grupę na etapie porównań parami, oraz Agregacja Indywidualnych Priorytetów (AIP), która polega na syntezie ostatecznych wartości priorytetów pozyskanych od niezależnych respondentów. Więcej na temat decyzji grupowych w metodach AHP/ANP można znaleźć np. w [Saaty i Peniwati 2008]. To zagadnienie nie jest jednak przedmiotem rozważań obecnego artykułu.

3. CHARAKTERYSTYKA UŻYTEGO NARZĘDZIA BADAWCZEGO – KWESTIONARIUSZ AHP

Właściwa forma graficzna oraz wygląd zewnętrzny kwestionariusza ankiety są równie istotne jak (poprawnie metodologicznie) przygotowanie poszczególnych jego elementów [Fanning 2005]. Już samo zapewnienie czytelności i przejrzystości wizualnej formularza powoduje obniżenie błędów popełnianych przez respondentów podczas kodowania odpowiedzi (w tym omijanie pytań), a także wzrost poziomu ich wewnętrznej motywacji do rzetelnego udziału w badaniu. W tym celu zaleca się m.in. stosowanie ujednoczonego graficznie schematu konstrukcji pytań i rozmieszczenia odpowiedzi [Dillman 2000]. Redline i Dillman [2002] proponują usprawnienie procesu „używania” formularza ankiety poprzez wprowadzenie 4-elementowej ścieżki nawigacyjnej (*navigational path*) – komunikację badacza z respondentem poprzez słowa, cyfry, symbole i grafikę. Zastosowanie odpowiedniej aranżacji graficznej treści może, gdy jest to korzystne, wizualnie wydłużyć lub skrócić dany formularz. Nie należy przy tym jednak pomijać aspektu przejrzystości i czytelności (unikać zbytniego zadrukowania arkuszy). W przypadku stosowania skal graficznych, należy nadać im czytelną formę i zachować jednakowe preferencje wzglę-

dem obu ich biegunów (identyczny wygląd, kolorystyka) [Bradburn, Sudman & Wansink 2004]. Projektując kwestionariusz ankiety uwzględnić należy także liczbę pytań. Poniżej, na Rysunkach 4-9 zaprezentowano przykłady najczęściej stosowanych graficznych form kwestionariusza AHP na przykładzie dwóch czynników wpływających na wybór samochodu: Koszt (K) i Bezpieczeństwo (B). Bardzo często podstawowym kryterium wyboru graficznej formy skali jest ilość miejsca, jaką zajmuje ona w kwestionariuszu. Można zauważyć, że skala werbalna pionowa (Rysunek 4) zajmuje więcej miejsca niż werbalna pozioma (Rysunek 5a i 5b). Kwestionariusz nie powinien być zbyt obszerny, gdyż zbyt duża objętość ankiety powoduje już na początku negatywne nastawienie respondentów do prowadzonych badań. Przykładowe, często wykorzystywane w praktyce, kwestionariusze ankiet zostały zaprezentowane na rysunkach 4-9.

Koszt (K)	<input type="radio"/>	(K) jest całkowicie ważniejszy niż (B)
	<input type="radio"/>	(K) jest o wiele bardziej ważniejszy niż (B)
	<input type="radio"/>	(K) jest dużo ważniejszy niż (B)
	<input type="radio"/>	(K) jest niewiele ważniejszy niż (B)
	<input type="radio"/>	Obydwa czynniki są tak samo ważne
	<input type="radio"/>	(B) jest niewiele ważniejszy niż (K)
	<input type="radio"/>	(B) jest dużo ważniejszy niż (K)
	<input type="radio"/>	(B) jest o wiele bardziej ważniejszy niż (K)
	<input type="radio"/>	(B) jest całkowicie ważniejszy niż (K)
	Bezpieczeństwo (B)	
	Który z dwóch czynników ma dla Pana/i większe znaczenie przy zakupie samochodu, i w jakim stopniu?	

Rysunek 4. Skala werbalna pionowa w formie tabelarycznej.

Figure 4. Verbal scale in vertical tabular form

Źródło: opracowanie własne

kryterium	stopień przewagi										kryterium
	całkowita	bardzo duża	duża	mala (niewielka)	jednakowe znaczenie	mala (niewielka)	duża	bardzo duża	całkowita		
Bezpieczeństwo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koszt

Rysunek 5a. Skala werbalna pozioma w formie tabelarycznej - wersja (a)

Figure 5a. Verbal scale in horizontal tabular form - version (a)

Źródło: opracowanie własne

kryterium	stopień przewagi									kryterium	
	całkowita	bardzo duża	duża	mała (niewielka)	jednakowe znaczenie	mała (niewielka)	duża	bardzo duża	całkowita		
Bezpieczeństwo											Koszt

Rysunek 5b. Skala werbalna pozioma w formie tabelarycznej - wersja (b)
 Figure 5b. Verbal scale in horizontal tabular form - version (b)

Źródło: opracowanie własne

_____ **Bezpieczeństwo** : **Koszt** _____

Rysunek 6. Skala numeryczna
 Figure 6. Numerical scale

Źródło: opracowanie własne

Który z czynników jest ważniejszy przy zakupie samochodu? W jakim stopniu?

Bezpieczeństwo _____ **czy** **Koszt** _____

tak samo ważne	średnio	dużo	bardzo dużo	całkowicie
[]	[]	[]	[]	[]

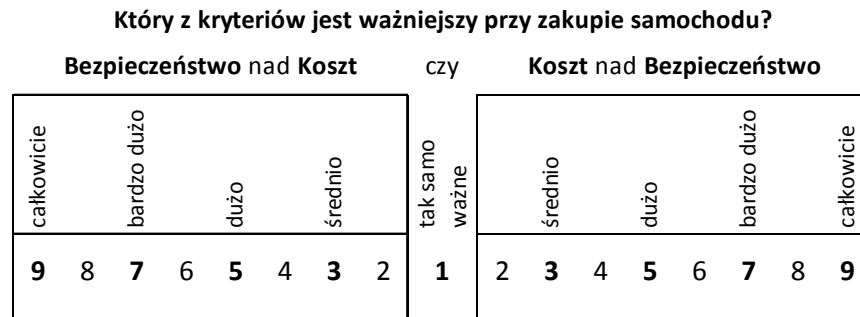
Rysunek 7. Skala werbalna pozioma („dwustopniowa”)
 Figure 7. Verbal horizontal scale (“two stages”)

Źródło: opracowanie własne

<p>Czy Bezpieczeństwo jest ważniejsze niż Koszt? Jeśli TAK, to w jakim stopniu?</p> <p>całkowicie bardzo dużo dużo średnio tak samo ważne</p> <p>[] [] [] [] [] [] [] [] [] []</p>	<p>Czy Bezpieczeństwo jest ważniejsze niż Koszt? Jeśli TAK, to w jakim stopniu?</p> <p>średnio dużo bardzo dużo całkowicie</p> <p>[] [] [] [] [] [] [] [] [] []</p>
---	---

Rysunek 8. Skala werbalna pozioma („jednostopniowa”)
 Figure 8. Verbal horizontal scale (“one stage”)

Źródło: opracowanie własne



Rysunek 9. Skala mieszana (werbalno-liczbowa)
Figure 9. Mixed scale (verbal and numerical)

Źródło: opracowanie własne

W literaturze dotyczącej metody AHP/ANP brak jest ogólnych zaleceń dotyczących rodzaju i formy użytej skali, poza tym, aby używać raczej skali werbalnej niż liczbowej. Dodatkowo, aby ułatwić respondentowi dokonywanie osądów, należy na początku kwestionariusza zamieścić niezbędne objaśnienia wraz z przykładowym, wypełnionym fragmentem ankiety. Zaleca się również, aby badanie AHP było przeprowadzane w asyście moderatora (badacza), który przez cały czas będzie mieć bezpośredni kontakt z respondentem. Wady badań prowadzonych za pomocą samodzielnie wypełnianego kwestionariusza obejmują m.in. brak możliwości interpretacji indywidualnych cech respondenta jak np. gesty i mimika, błędną interpretację lub nadinterpretację pytań i odpowiedzi, brak lub błędnie udzielone (zakodowane) odpowiedzi [Sztumski 1995], małą elastyczność, a także brak możliwości pogłębienia odpowiedzi. Respondent nie może zostać dopytany o rzeczy, które wyszły na jaw w trakcie badania. Jednakże ze względu na fakt, iż w przypadku opisanego eksperymentu istotny był jedynie techniczny sposób wypełniania kwestionariusza przez respondentów i związany z tym odsetek odpowiedzi powyżej i poniżej wartości środkowej, rola badacza ograniczała się do opracowania kwestionariusza, jego dostarczenia i zebrania, a także udzielenia niezbędnych wyjaśnień dotyczących wypełniania ankiety.

W badaniu zastosowano skalę werbalną pionową w formie tabelarycznej (Rysunek 4). Poszczególne pytania nie powtarzały się, a ich liczba była zgodna z założeniami metody AHP. Omawiane zagadnienia oraz poziom ich szczegółowości dobrano adekwatnie do adresatów kwestionariusza, tak aby posiadali oni wystarczające kompetencje do pełnienia roli ekspertów w danym obszarze. Zadbano także, aby pojęcia i sformułowania użyte w kwestionariuszu nie posiadały elementów sugerujących odpowiedź i były wolne od obciążeń (sprawy drażliwe). Ekspert dokonując oceny, zakreślał odpowiednie pole wykorzystując fundamentalną 9-stopniową skalę Saaty'ego. Z uwagi na zapewnienie adekwatności pytań na etapie projektowania eksperymentu nie zastosowano pytań warunkowych (filtrujących). Dodatkowo, w celu uniknięcia zjawiska preferowania przez badanych danego zestawu odpowiedzi występującego przy tabelarycznych (macierzowych) zestawach pytań/ odpowiedzi, oddzielnie przedstawiono poszczególne stwierdzenia tworząc dla nich osobne, choć o identycznym formacie, zestawy odpowiedzi. Aby zminimalizować ryzyko wpływu kolejności pytań na jakość odpowiedzi, ich uszeregowania dokonano w sposób

losowy. Losowe ułożenie pytań było jednak niezwykle istotne przede wszystkim z uwagi na cel prowadzonego eksperymentu. Wygenerowane zestawy (ankiety) różniły się ułożeniem pytań. Zabieg ten był niezbędny dla przeprowadzenia testu symetrii udzielonych odpowiedzi. Każdy respondent po otrzymaniu kwestionariusza, oprócz krótkiego wprowadzenia ze strony badacza, został poproszony do zapoznania się z celem badania i sposobem postępowania. Dodatkowo, załączono dwa przykłady, dla których wyjaśniono interpretacje wybranej odpowiedzi oraz przedstawiono jej ilustrację graficzną. Z uwagi na bezpośredni dostęp do ekspertów oraz najwyższy wskaźnik zwrotności kwestionariuszy w eksperymencie [Babbie 2004] przeprowadzono badanie o charakterze audytoryjnym z udziałem ponad 400 respondentów – studentów.

4. OMÓWIENIE I WYNIKI EKSPERYMENTU

Celem eksperymentu było sprawdzenie, czy frakcja odpowiedzi powyżej i poniżej wartości środkowej jest probabilistycznie jednakowa, a jeśli nie, to czy miało to wpływ na wysoką wartość współczynnika CR wskazującego na dużą niezgodność odpowiedzi. Jest to oparte na założeniu, że zachowanie symetrii odpowiedzi jest warunkiem koniecznym, choć niewystarczającym, dla zachowania logiczności osądów. Postawiona hipoteza stanowi, że frakcja, obliczana jako iloraz odpowiedzi powyżej wartości środkowej do odpowiedzi leżących powyżej i poniżej wartości środkowej, powinna wynosić w przybliżeniu $\frac{1}{2}$. Podczas weryfikacji hipotezy o symetrycznym rozkładzie odpowiedzi wykorzystano test serii [Goryl *i in.* 2007]. Do eksperymentu wykorzystano skalę werbalną pionową w formie tabelarycznej (Rysunek 4).

4.1. Badanie poziomu niezgodności

Badania te miały na celu zbadanie frakcji niezgodnych ocen, mierzonych za pomocą współczynnika CR, w zależności od liczby porównywanych elementów. Każdy z ankietowanych został poproszony o ocenę różnych obiektów. Ich kolejność oraz liczba kryteriów oceny była różna i ułożona losowo. Rolę obiektów oceny pełniły powszechnie dostępne miejsca i przedmioty: mieszkanie, telefon komórkowy, komunikacja miejska, drukarka.

Tabela 2. Obiekty oraz kryteria ich oceny

Table 2. Objects and assessment criteria

Obiekt	Kryteria oceny
Telefon komórkowy [T]	Wielkość wyświetlacza Radio Aparat fotograficzny Wymiary (długość, szerokość) Ciężar telefonu Czas pracy (bateria) Sygnał wibracyjny Wielkość klawiatury

Mieszkanie [M]	Wielkość łazienki Odpowiednie piętro Właściwa technologia (np. cegła) Piwnica Wielkość mieszkania Czas dojazdu do centrum Wielkość kuchni Lokalizacja
Komunikacja miejska [K]	Punktualność Wolne miejsca siedzące Czas oczekiwania na pojazd Cena biletu Brak tłoku Czystość Bezpieczeństwo Szybkość poruszania się
Drukarka [D]	Rozdzielczość Czas wydruku strony Możliwość druku w kolorze Możliwość druku obustronnego Głośność pracy Wymiary Koszty eksploatacji Czas bezawaryjnej pracy
Laptop [L]	Pojemność dysku Szybkość pracy (procesor) Wielkość pamięci operacyjnej Kamera Odpowiednia wielkość ekranu Odpowiedni kolor obudowy Liczba miesięcy gwarancji Ciężar

Źródło: Opracowanie własne

i laptop. Zostały one dobrane w ten sposób, aby ekspertem mogła być dowolna osoba, w tym – ze względu na dostępność respondentów – studenci. Obiekty oraz ich kryteria oceny zostały przedstawione w Tabeli 2.

W każdym przypadku badani byli proszeni o wskazanie, która charakterystyka (kryterium oceny) danego obiektu jest ważniejsza i w jakim stopniu. Ze względu na cel badań oraz możliwość popelnienia podczas badania błędu systematycznego polegającego na tym, że początkowe kryterium „zdeteminuje” kolejne porównania, zdecydowano podczas każdego badania – w sposób losowy – ustalić inną kolejność kryteriów. Eksperyment przeprowadzono w trzech seriach. Najpierw badani oceniali sklep spożywczy [S] ze względu na 3 kryteria. Ponieważ kolejność kryteriów była ustalana w sposób losowy, w efekcie otrzymano 6 różnych wersji ankiety (3!). W kolejnej serii badaniu poddano telefon komórkowy [T], który był oceniany pod względem 4 kryteriów: czasu pracy (bate-

ria), ciężaru, wielkości wyświetlacza, oraz ekranu dotykowego. Ze względu na losowość, zastosowano 24 różne wersje kwestionariusza (4!). W ostatniej, trzeciej serii eksperymentu zbadano pięć obiektów: telefon komórkowy [T], mieszkanie [M], komunikację miejską [K], drukarkę [D] oraz laptop [L]. Każdy z nich był charakteryzowany przez 8 kryteriów, z tym, że liczba kryteriów dla każdego z obiektów była różna (ułożona w sposób losowy), co oznacza, że jeśli ankietowany oceniał np. [T] ze względu na 5 kryteriów, to [M] ze względu na 8 kryteriów, [K] ze względu na 7 kryteriów, a [L] ze względu na 6 kryteriów. Każdy z ankietowanych został poproszony o ocenę czterech z pięciu obiektów (T, M, K, D, L). Odpowiedzi były niezgodne, gdy współczynnik CR przekraczał wartość 0,10 (10%). Wyniki tych badań zostały zaprezentowane w Tabeli 3. Pokazują one, że bardzo wysoka frakcja niezgodnych odpowiedzi, ponad 50%, ma miejsce już przy analizie 3 kryteriów, a dla więcej niż 4 kryteriów odsetek ten przekracza 80%. W przypadku wszystkich badań, charakterystyczne było także występowanie współczynnika CR o wartości większej niż 0,50, a więc znacznie przekraczającej dopuszczalny poziom 0,10.

Tabela 3. Wyniki badań współczynnika niezgodności
Table 3. Results of the research on Consistency Ratio

Liczba kryteriów	Liczba poprawnie wypełnionych ankiet	Liczba ankiet, dla których CR>0,1	Frakcja ankiet, dla których CR>0,1
3	215	120	55,81%
4	162	129	79,63%
5	107	73	68,22%
6	106	88	83,02%
7	108	90	83,33%
8	102	87	85,29%

Źródło: obliczenia własne

Z powodu otrzymania wysokiego odsetka niezgodnych (nielogicznych) odpowiedzi, zdecydowano się na przeprowadzenie kolejnego eksperymentu polegającego na zbadaniu symetrii udzielanych odpowiedzi. Jak wcześniej wspomniano, zachowanie symetrii odpowiedzi jest warunkiem koniecznym (lecz niewystarczającym), dla zachowania zgodności osądów.

4.2. Badanie symetrii

Wskazania leżące powyżej wartości środkowej oznaczono znakiem „+”, natomiast leżące poniżej znakiem „-”. Wartości środkowe „obydwa kryteria mają takie same znaczenie” są pomijane. Przyjęto następujące oznaczenia:

$n_{(+)}$ - liczba wskazań leżących powyżej wartości środkowej,

$n_{(-)}$ - liczba wskazań leżących poniżej wartości środkowej,

$n_{(=)}$ - liczba wskazań oznaczających równoważność wskazań (takie samo znaczenie),

$N = n_{(+)} + n_{(-)} + n_{(=)}$ - liczba wszystkich porównań.

W celu dostosowania symboli do zapisu stosowanego w książkach statystycznych przyjęto:

$$n = n_{(+)} + n_{(-)}$$

$$m = n_{(+)}$$

Połowa wskazań (w sensie probabilistycznym) posiadać znak ”-”, a druga połowa znak „+”, czyli:

$$\frac{m}{n} \approx \frac{1}{2} \quad (8)$$

Zostanie zbadana hipoteza zerowa:

$$H_0: \frac{m}{n} = \frac{1}{2} \quad (9)$$

Wobec hipotezy alternatywnej:

$$H_1: \frac{m}{n} \neq \frac{1}{2} \quad (10)$$

Do weryfikacji hipotezy zerowej służy statystyka:

$$t_{\text{obl}} = \frac{\left| \frac{m}{n} - \frac{1}{2} \right|}{\sqrt{\frac{\frac{m}{n} \left(1 - \frac{m}{n} \right)}{n-1}}} \quad (11)$$

Statystyka t ma przy założeniu prawdziwości hipotezy zerowej rozkład t studenta o $n-1$ stopniach swobody (można przyjąć, że dla dużych prób statystyka ma rozkład normalny).

Jeśli:

$$\left| t_{\text{obl}} \right| < t_{\alpha/2}, \quad (12)$$

to nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej⁵. W przypadku przeciwnym $\left| t_{\text{obl}} \right| \geq t_{\alpha/2}$ hipotezę zerową należy odrzucić. Oznacza to, że kwestionariusz ankiety nie został właściwie zaprojektowany. W celu weryfikacji jakości zastosowanego kwestiona-

⁵ Stwierdzenie „nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej” nie upoważnia do kategorycznego stwierdzenia, że kwestionariusz ankiety został zaprojektowany we właściwy sposób. Wskazuje jednak, że nie ma przeszkód, aby badany kwestionariusz był wykorzystywany do dalszych badań.

riusza o dwubiegunowej skali werbalnej z punktem środkowym w układzie pionowym poddano ponownej analizie zebrane dane na podstawie których został obliczony współczynnik zgodności (seria 3).

Tabela 4. Wyniki eksperymentu
Table 4. Results of the experiment

Seria / Obiekty	Kryteriów	Ankiet	Możliwych wersji	Porównań	$n_{(+)}$	$n_{(=)}$	$n_{(-)}$	$n_{(+)+}$ $n_{(-)}$	t_{obl}	$t_{\alpha/2}$
1 – [S]	3	180	6	540	208	103	229	437	1,005	1,965
2 – [T]	4	96	24	576	252	87	237	489	0,678	1,965
3 – [T, M, K, D, L]	5	99	120	990	436	133	421	857	0,512	1,963
	6	98	720	1470	618	245	607	1225	0,314	1,962
	7	98	5040	2058	942	328	788	1730	3,716	1,961
	8	100	40320	2800	1127	465	1208	2335	1,677	1,961

Źródło: obliczenia własne

Dodatkowo zostały przeprowadzone dwie serie (1, 2) eksperymentu, w których wzięło udział od 96 do 180 osób (studentów), dokonując oceny dwóch obiektów: sklepu spożywczego [S] ze względu na 3 kryteria: szybkość obsługi, łatwość dojazdu i wybór produktów, oraz telefonu komórkowego [T] ze względu na 4 kryteria: czas pracy, ciężar, wielkość wyświetlacza oraz ekran dotykowy. Wyniki zostały zaprezentowane w Tabeli 4.

Jak wynika z Tabeli 4, w każdym przypadku oprócz 7 kryteriów uzyskano wynik $|t_{obl}| < t_{\alpha/2}$, wskazujący, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. To – upraszczając – wskazuje, że można uznać, że rozkład odpowiedzi jest symetryczny, a zatem ankieta została zaprojektowana w sposób właściwy. Jedynie podczas testowania hipotezy zerowej dla 7 kryteriów uzyskano wynik wskazujący na brak symetrii. Biorąc jednak pod uwagę wyniki dla pozostałej liczby kryteriów można stwierdzić, że jest to spowodowane błędem I rodzaju.

5. WNIOSKI

Odpowiedni kwestionariusz ankiety służący wspomaganie procesu pozyskiwania informacji pierwotnych ma fundamentalne znaczenie dla końcowych wyników analiz. Jeśli graficzna forma kwestionariusza jest niewłaściwa, to wtedy dane pierwotne mogą być obciążone błędami nielosowymi (systematycznymi). Przetwarzanie takich liczb zwykle prowadzi do nieprawdziwych wyników i – w konsekwencji – wniosków końcowych. Przeprowadzony eksperyment (test symetrii) wykazał, że kwestionariusz AHP został zaprojektowany we właściwy sposób, a mimo tego współczynnik CR był bardzo wysoki. Taki wynik sugeruje, że przyczyn niezgodności należy szukać gdzie indziej i potwierdza założenie, że zachowanie symetrii odpowiedzi nie jest warunkiem wystarczającym do zachowania logiczności osądów.

Przedstawiony sposób weryfikacji kwestionariusza ankiety dla skali dwubiegunowej nie dotyczy tylko metody AHP/ANP. Można go bowiem zastosować do każdej analizy, która korzysta z kwestionariusza dla skali symetrycznej, najczęściej dwubiegunowej. Zaniechanie sprawdzenia „jakości” kwestionariusza może prowadzić do sytuacji, w której uzyskane wyniki będą obciążone błędami. Wydaje się, że zaproponowana procedura weryfikacji kwestionariusza powinna być stosowana zawsze wtedy, gdy badacz wykorzystuje skalę dwubiegunową.

Autorzy pracy w kolejnym etapie badań zamierzają w podobny sposób sprawdzić jakość, przedstawionych w tym artykule, innych często stosowanych form graficznych kwestionariusza.

LITERATURA

- [1] Alonso J.A. i Lamata M.T.: *A Statistical Criterion of Consistency in the Analytic Hierarchy Process*, 2005. w:] Torra, V. i in. (Wyd.), MDAI 2005, 67-76, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- [2] Babbie E.: *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- [3] Bradburn N., Sudman S. i Wansink B.: *Asking questions: the definitive guide to questionnaire design*, Jossey-Bass, San Francisco 2004.
- [4] Costa J.F., Wanderley A.J.M. i Cosenza C.A.N.: *A proposition to solve inconsistency problem in decision matrices using genetic algorithms*, “3rd International Conference on Production Research – Americas’ Region 2006” (ICPR-AM06).
- [5] Dillman D.: *Constructing the questionnaire. Mail and internet surveys*, John Wiley & Sons, New York 2000.
- [6] Fanning E.: *Formatting a Paper-based Survey Questionnaire: Best Practices.*, “Practical Assessment Research & Evaluation”, 10(12), 2005, s. 1-14.
- [7] Ishizaka H. i Labib A.: *Analytic Hierarchy Process and Expert Choice: Benefits and Limitations*, “ORInsight”, 22(4), 2009, s. 201-220.
- [8] Joshi R., Banwet D.K. i Shankar R.: *A Delphi-AHP-TOPSIS based benchmarking framework for performance improvement of a cold chain*, “Expert Systems with Applications”, 38(8), 2011, s. 10170-10182.
- [9] Goryl A., Jędrzejczyk Z., Kukuła K., Osiewalski J. i Walkosz A.: *Wprowadzenie do ekonometrii w przykładach i zadaniach*, pod red. Kukuły K., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- [10] Lee S. i Walsh P.: *SWOT and AHP hybrid model for sport marketing outsourcing using a case of intercollegiate sport*, “Sport Management Review”, 14(4), 2011, s. 361-369.
- [11] Miller D.: *The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information*, “The Psychological Review”, 63, 1956, s. 81-97.
- [12] Prusak A. i Stefanów P.: *Badania nad właściwościami operacyjnymi metody AHP*, „Folia Oeconomica Cracoviensia”, 52, 2011, s. 87-104.
- [13] Redline C. i Dillman D.: *The influence of alternative visual designs on respondents’ performance with branching instructions in self-administered questionnaires*, [w:] Groves R., Dillman D., Eltinge, J. i Little R. (Wyd.), “Survey Nonresponse”, Wiley, New York 2002.
- [14] Saaty T.L. i Ozdemir M.: *Why the magic number seven plus or minus two*, “Mathematical and Computer Modelling”, 38, 2003, s. 233-244.
- [15] Saaty T.L. i Peniwati K.: *Group Decision Making: Drawing out and Reconciling Differences*, RWS Publications, Pittsburgh, USA 2008.

- [16] Saaty T.L. i Vargas L.G.: *The Logic of Priorities*, Kluwer Nijhoff Publishing, Massachusetts 1982.
- [17] Saaty T.L.: *Fundamentals of Decision Making and Priority Theory with the Analytic Hierarchy Process*, RWS Publications, Pittsburgh 1994.
- [18] Saaty T.L.: *Decision Making for Leaders: The Analytical Hierarchy Process for Decisions in a Complex World*, "The Analytical Hierarchy Process Series", 2, 1996, s. 71-74.
- [19] Saaty T.L.: *Decision making with the analytic hierarchy process*, "Int. J. Services Sciences", 1(1), 2008, s. 83-98.
- [20] [Sinuany-Stern et al. 2000] Sinuany-Stern Z., Mehrez A. i Hadad Y.: *An AHP/DEA methodology for ranking decision making units*, "International Transactions in Operational Research", 7(2), 2000, s. 109-124.
- [21] Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, „Śląsk”, Sp. z o.o., Katowice 1995.
- [22] Weathers D., Sharmab S. i Niedricha R.W.: *The impact of the number of scale points, dispositional factors, and the status quo decision heuristic on scale reliability and response accuracy*, "Journal of Business Research", 58, 2005, s. 1516–1524.
- [23] Webber S.A., Apostolou B. & Hassel J.M.: *The sensitivity of the analytic hierarchy process to alternative scale and cue presentations*, "European Journal of Operational Research", 96, 1996, s. 351-362.

GRAPHIC FORM OF QUESTIONNAIRE IN AHP/ANP RESEARCH

Analytic Hierarchy Process (AHP) and its extension, Analytic Network Process (ANP) are the most popular multi-criteria decision support methods. Data collection is based on pairwise comparisons of the elements of hierarchical or network models and must be made by the experts. The objective of this paper is to verify a thesis that high Consistency Ratio (CR) in the AHP/ANP methods, which indicates inconsistency (lack of logic) of the results, stems from the lack of symmetry of judgments in the wrongly designed questionnaire. The experiments were designed to test whether fraction of responses below and above the midpoint is probabilistically the same, and if not, whether it influences the value of CR. The hypothesis states that the fraction (quotient of responses below and above the scale midpoint) should be approximately $\frac{1}{2}$. The series test was used to verify this hypothesis. The research consisted of several experiments involving 8434 comparisons and over 400 respondents asked to evaluate different objects. The order and criteria of evaluation were different and random. The experiments used a 9-point, bipolar verbal and vertical scale in tabular form. In almost each case the results indicated symmetry of the responses. Hence, it can be said that the questionnaire was designed properly, and the source of high inconsistency is somewhere else. The proposed way of the questionnaire verification can be applied also in other methods. The results may also indicate that failure in controlling the „quality” of the questionnaire leads to the biases of final results.

Keywords: analytic hierarchy process, analytic network process, AHP, ANP, consistency, questionnaire

Badania zaprezentowane w artykule zostały sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji nr. DEC-2011/01/D/HS4/04006.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.53

Tekst złożono w redakcji: kwiecień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Alicja SMOLBIK-JĘCZMIEN¹

ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA X I Y – NOWE WYZWANIA

Dynamiczne zmiany, jakie obserwujemy na rynku pracy, i towarzyszące im zmiany struktury zatrudnienia, zanikanie starych zawodów i powstawanie nowych stanowią nowe wyzwania dotyczące kształtowania kariery zawodowej zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Tradycyjny model kariery zawodowej rozumianej często jako etat na całe życie należy już do przeszłości, a wymogiem czasu jest ciągle uczenie się i przekwalifikowanie w celu budowania kapitału kariery i zwiększania swojej indywidualnej zdolności do bycia zatrudnionym.

Obecnie karierę zawodową wyznacza trend uczenia się i rozwoju przez całe życie. Wymaga to nowego podejścia do kariery zawodowej jako projektu życiowego i determinuje stworzenie warunków, w których każdy człowiek miałby łatwy dostęp do rzetelnych informacji o rynku pracy. Ponadto na rynku pracy obserwuje się duże zróżnicowanie grup wiekowych pracowników, co skutkuje znacznymi różnicami pokoleniowymi występującymi także w przejawianych postawach zarówno wobec pracy, jak i kariery zawodowej.

Celem niniejszego artykułu będzie wskazanie nowych wyzwań w podejściu do własnej kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y (pokolenie X, czyli osoby urodzone w latach 1965–1980, natomiast pokolenie Y stanowią młodzi ludzie urodzeni po roku 1980).

W artykule zawarto prezentację wyników badań i opinii pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw (przedstawicieli pokolenia X i Y) oraz studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (przedstawicieli pokolenia Y) dotyczących prezentowanego zagadnienia.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, pokolenie X, pokolenie Y.

1. WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy charakteryzuje z jednej strony nadmiar nieprzydatnych już kompetencji, a z drugiej duże braki w zakresie nowych umiejętności i doświadczeń. Powoduje to pojawienie się znacznej luki kompetencyjnej, której eliminacja stanowi duże wyzwanie zarówno dla systemu edukacji, jak i potencjalnych pracowników poszukujących swojej ścieżki kariery zawodowej.

Według Stelli Molitor² stałe miejsca pracy z dokładnie ustalonym zakresem zadań stopniowo znikają. Każdego roku ubywa około 10% wszystkich miejsc pracy, a w ich miejsce pojawiają się nowe zawody wymagające innych lub znacznie szerszych kompetencji. Zmienia się też charakter kontraktu psychologicznego, w którym nie ma już obietnic stałego zatrudnienia.

¹ Dr inż. Alicja Smolbik-Jęczmień, Katedra Zarządzania Produkcją i Pracą, Wydział Zarządzania Informatyki i Finansów, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, 58–100 Świdnica, ul. Wałbrzyska 60, alicja.smolbik@ue.wroc.pl.

² S.U. Molitor, *Strategia planowania kariery*, BC Edukacja, Warszawa 2008, s. 47–48.

Niewątpliwie starsze pokolenie pamięta jeszcze czasy, w których pracownicy często zmieniający swoją pracę byli źle postrzegani przez przyszłych pracodawców i mieli duże trudności ze znalezieniem stałego zatrudnienia. Uważano ich wręcz za osoby niemające zdolności adaptacyjnych, ciągle niezadowolone z pracy, które nie wiedzą, czego oczekują od życia. Obecnie częste zmiany miejsc pracy, zawodu czy specjalności stają się coraz bardziej powszechne, a tradycyjne ujęcie kariery jako pracy w jednej czy dwóch firmach aż do osiągnięcia wieku emerytalnego należy już w zasadzie do przeszłości³.

Otwarcie rynków pracy zarówno w Europie, jak i na świecie stwarza nowe szanse i możliwości szczególnie przed dobrze wykształconymi, młodymi ludźmi, dla których mobilność zarówno w wymiarze geograficznym, jak i psychologicznym nie stanowi istotnego problemu.

Obecnie karierę zawodową wyznacza trend uczenia się i rozwoju przez całe życie. Coraz rzadziej istnieje możliwość wybrania jednego zawodu na całe życie. Wymaga to podejścia do kariery zawodowej jako projektu życiowego i determinuje stworzenie warunków, w których każdy człowiek miałby łatwy dostęp do rzetelnych informacji o rynku pracy. Ponadto trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy stawia również duże wyzwania wobec wyższych uczelni, które powinny aktywnie uczestniczyć w procesie przygotowania studentów i absolwentów do funkcjonowania w nowej rzeczywistości⁴.

Skutkuje to więc istotnymi zmianami w podejściu do życia i kształtowania kariery zawodowej szczególnie przez przedstawicieli pokolenia X i Y. Wymogiem czasu staje się nieustanne doskonalenie posiadanych już umiejętności i zdobywanie nowych potrzebnych na rynku pracy kompetencji, a także budowanie swojej tożsamości profesjonalnej, czyli kapitału kariery, a także głęboka refleksja dotycząca realnej oceny swoich szans zawodowych na dynamicznie zmieniających się rynkach.

Celem niniejszego artykułu będzie wskazanie nowych wyzwań w podejściu do własnej kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y, a w szczególności prezentacja wyników badań i opinii pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw oraz studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dotyczących prezentowanego zagadnienia. Artykuł oparty jest na studiach literaturowych oraz na badaniach ankietowych i wywiadach bezpośrednich.

2. WSPÓŁCZESNE POJĘCIE KARIERY ZAWODOWEJ

Przemiany, jakie dokonują się we współczesnym świecie, stwarzają nowe wyzwania odnośnie do kształtowania kariery zawodowej zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Tradycyjny model kariery, opierający się na rozwijaniu i wykonywaniu wyuczonego zawodu najczęściej w jednej firmie aż do osiągnięcia wieku emerytalnego, to już przeszłość. Dokonujące się przeobrażenia w sferze karier zawodowych polegają na przebudowie relacji między jednostką i organizacją z zależnościowych na podmiotowe, co skutkuje przesunięciem odpowiedzialności za kształt i przebieg kariery w stronę jednostki jako jej głównego realizatora⁵.

³ A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, UE, Kraków 2007, s. 476–479.

⁴ A. Smolbik-Jęczmień, *Nowe trendy w podejściu do kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia Y*, [w:] *Osobowościowe i kompetencyjne uwarunkowania sukcesu*, red. A. Barabasz, E. Głuszek, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012/273, s. 96.

⁵ P. Bohdziewicz, *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.

Współcześnie zarządzanie karierą należy pojmować jako całościowy proces pomagający pracownikom odnaleźć swoje miejsce na trudnym i złożonym rynku pracy oraz wskazujący, jak dostosować preferencje i zdolności do pojawiających się na tym rynku różnych okazji i szans. Ciągła adaptacja pracowników do nowych wymogów rynku pracy, otwartość na nowe trendy, gotowość zmiany zawodu lub całkowite przeorientowanie swojej dotychczasowej kariery to tylko niektóre z istotnych aspektów świadczących o akceptacji nowego podejścia do rozwoju i zarządzania swoją karierą.

W nowym rozumieniu kariery lojalność pracownika w stosunku do organizacji zostaje zastąpiona lojalnością profesjonalną w ramach wykonywanego zawodu, następuje też przeorientowanie się z nagród zewnętrznych bardziej w kierunku nagród wewnętrznych oraz ponoszenie bezpośredniej odpowiedzialności przez pracownika za przebieg własnej kariery zawodowej⁶.

Współczesne kariery zawodowe charakteryzuje duży stopień nieprzewidywalności, co znacznie zwiększa wymagania przed jej realizatorami. W szczególności dotyczy to posiadania indywidualnej zdolności do bycia zatrudnionym na podstawie szerokich kompetencji zawodowych, sieci kontaktów, a także autopromocji na zewnętrznym rynku pracy. Drugim warunkiem realizacji nowej kariery jest posiadanie spójnej tożsamości profesjonalnej, wynikającej z wcześniejszych doświadczeń zawodowych jednostki, a nie tylko z przynależności do organizacji, jak w tradycyjnej karierze⁷.

Budowanie kapitału kariery wymaga więc od każdej jednostki umiejętności samokierowania i wyznaczania celów, zdolności do skutecznego komunikowania się ze wszystkimi, budowania i podtrzymywania osobistych i zawodowych relacji, myślenia kreatywnego i działania proaktywnego, a także ustawicznego kształcenia i doskonalenia.

Według autorki obecnie kariera zawodowa stanowi proces rozwoju wiedzy i umiejętności, kształtowania postaw, cech osobowych, systemu wartości i motywacji jednostki w celu zwiększania swojej wartości na rynku pracy i zapewnienia zatrudnialności.

W trakcie kariery nabywane są unikatowe doświadczenia dzięki pracy w różnych organizacjach, poprzez wykonywanie różnych zawodów i pełnienie funkcji zgodnie z realizacją własnych predyspozycji, oczekiwań i aspiracji dających jednostce poczucie wewnętrznej satysfakcji i spełnienia zarówno zawodowego, jak i życiowego. Ponadto wszelkie działania jednostki powinny być dostosowane do wymogów dynamicznie zmieniającego otoczenia. Aby proces ten mógł się rozwijać we właściwym kierunku, jednostka powinna posiadać „energię kariery”, czyli siłę, chęć i motywację do dalszego doskonalenia się i rozwoju, by móc w pełni realizować swoje pasje i zainteresowania podczas aktywności zawodowej i życiowej.

Aktualnie zaczynają funkcjonować nowe wymiary kariery wychodzące poza przestrzeń organizacyjną jednego pracodawcy czy nawet kraju, określane mianem „kariery bez granic⁸”. Charakteryzują się one transakcyjnością i krótkoterminowością, a jednostka negocjuje swoje warunki zatrudnienia z daną organizacją we właściwy sobie sposób, kierując się przy tym samodzielnością oraz posiadanymi zdolnościami i umiejętnościami.

⁶ W. Lanthaler, J. Zugmann, *Akcja Ja, nowy sposób myślenia o karierze*, Twigger, Warszawa 2000, s. 28–32.

⁷ P. Bohdziewicz, *op. cit.*

⁸ M. Rybak, *Kariery bez granic. Nowe spojrzenie na karierę zawodową*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, red. M. Rybak, Wydawnictwo SGH, Warszawa 1998, s. 334.

3. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA X I Y

Obecnie na rynku pracy obserwuje się duże zróżnicowanie grup wiekowych pracowników, co stanowi duże wyzwanie dla menedżerów oraz skutkuje znacznymi różnicami pokoleniowymi występującymi także w przejawianych postawach zarówno wobec pracy, jak i kariery zawodowej.

W Polsce za podstawową linię podziału między pokoleniami uważa się osoby urodzone przed 1980 r. i po nim. Należy jednak podkreślić, że nie są to grupy jednorodne. I tak w pierwszej z nich wyróżnia się pokolenie 50+ i pokolenie X, czyli osoby urodzone w latach 1965–1980, natomiast drugą grupę stanowią młodzi ludzie urodzeni po roku 1980, czyli pokolenie Y⁹.

Ze względu na ograniczone ramy opracowania w niniejszym artykule skupiono się na analizie dwóch ostatnich generacji, a mianowicie pokolenia X i Y.

Pokolenie X to osoby, które wkraczały w dorosłość w okresie kryzysu ekonomicznego lat siedemdziesiątych. Wiedzą, że droga do sukcesu zawodowego wymaga nie tylko doskonałego wykształcenia i kompetencji, ale dużego zaangażowania i poświęceń. Dla pokolenia X praca stanowi wartość samą w sobie. Często określa się to pokolenie stwierdzeniem: „Żyją po to, żeby pracować”. W większości preferują tradycyjne podejście do kariery, potrafią też wytrwale czekać na awans i nie upominają się za często o podwyżki. Rozwijają swoje zainteresowania i pasje, ale nie kosztem pracy¹⁰.

Natomiast pokolenie Y szczególnie ceni sobie pracę, która stanowi dla niego realizację pasji i zainteresowań oraz umożliwiała dalszy rozwój i zachowanie równowagi praca–życie. Mówi się o nich: „Pracują po to, żeby żyć”. Pokolenie to jest często określane jako bardzo roszczeniowe i nadmiernie przeceniające swoje umiejętności¹¹.

Ogólną charakterystykę pokolenia X i Y przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Charakterystyka pokolenia X i Y

Wyszczególnienie	Pokolenie X	Pokolenie Y
Cecha dominująca	Sceptycyzm, pesymiści pozbawieni złudzeń	Realizm, ciekawość świata, poczucie wolności
Ogólna charakterystyka	Zainteresowanie innowacyjnością i wyzwaniami przedsiębiorstwa, ale na podstawie twardych danych, lojalni wobec pracodawcy, często pracoholicy, duża etyka pracy, nie bardzo pewni siebie i swojej wartości, nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet przełożonych,	Zamknięcie w świecie różnorodnych mediów i eksperymentalnego uczenia się, wysoka świadomość swojej wartości, duża podzielność uwagi, mniej lojalni wobec pracodawcy, często nie uznają autorytetu przełożonego – liczą się jego kompetencje, oczekują

⁹ A. Zagórska, *Konflikt generacyjny wokół pracy*, [w:] *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat, Część I: Młodzież a edukacja i rynek pracy*, red. A. Zagórska, Wydawnictwo Politechnika Opolska, Opole 2012, s. 15.

¹⁰ L. Weroniczak, *Człowiek w obliczu szybko dokonujących się zmian*, [w:] *Bo życie to nieustanny rozwój. Poradnik*, red. J. Majerowska, Edustacja.pl, Poznań 2010, s. 40–42.

¹¹ J. Czapiński, *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, Materiały konferencyjne, „Generacja Y – szansa czy konflikt”, GM Solutions, Warszawa 2012.

	potrzebują wsparcia zespołów i poczucia przydatności	elastyczności w pracy
Cel kariery	Potrafią cierpliwie czekać na awans czy podwyżkę, kariera „przenośna”	Oczekiwanie szybkiej kariery, kariery „równoległe”, kariery bez granic
Oczekiwana gratyfikacja	Motywację czerpią z poczucia satysfakcji i zadowolenia z pracy, wysokiej pozycji i prestiżu	Szybko i dobrze płatna praca, oczekiwania dotyczące rozwoju, kreatywności i otwartości w pracy
Równowaga praca–życie	Potrzeba równowagi, ale dopiero na emeryturze, często występuje pracoholizm i wypalenie zawodowe	Praca nie jest wszystkim, duża potrzeba elastyczności i równowagi praca–życie
Zmiana pracy	Jest koniecznością, lęk przed utratą osiągniętych pozycji	Jest codziennością – duża mobilność zawodowa, łatwość adaptacji, otwartość na zmiany
Szkolenia i rozwój	Szkolenia traktowane jako kotwica zatrudnienia	Kształcenie ustawiczne jest sposobem na życie

Źródło: opracowano na podstawie: J. Czapiński, *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, Materiały konferencyjne, *Generacja Y – szansa czy konflikt*, GM Solutions, Warszawa 2012; A. Zagórska, *Konflikt generacyjny wokół pracy*, [w:] *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat*, Część I: *Młodzież a edukacja i rynek pracy*, red. A. Zagórska, Wydawnictwo Politechnika Opolska, Opole 2012, s. 16–17; L. Weroniczak, *Człowiek w obliczu szybko dokonujących się zmian*, [w:] *Bo życie to nieustanny rozwój. Poradnik*, red. J. Majerowska, Edustacja.pl, Poznań 2010, s. 40–42.

Do słabych stron pokolenia Y należy przekonanie, że jeśli czegoś nie ma w sieci, to taka rzecz nie istnieje – ogranicza to ich zdolność rozwiązywania problemów. Ponadto nauczeni bieglego posługiwania się klawiaturą, często zapominają, jak się pisze ręcznie. Zdobyte technologie, z których tak aktywnie korzystają, pozostawiają im mało czasu na myślenie autonomiczne i wyrobienie sobie własnych poglądów. Nie szukają autorytetów, żyjąc w przekonaniu, że „wszystko jest w ich rękach” i nikt nie może im nic narzucić. Często też są zbyt pewni siebie i niecierpliwi, dlatego muszą się dopiero uczyć odpowiedzialności za swoje czyny¹².

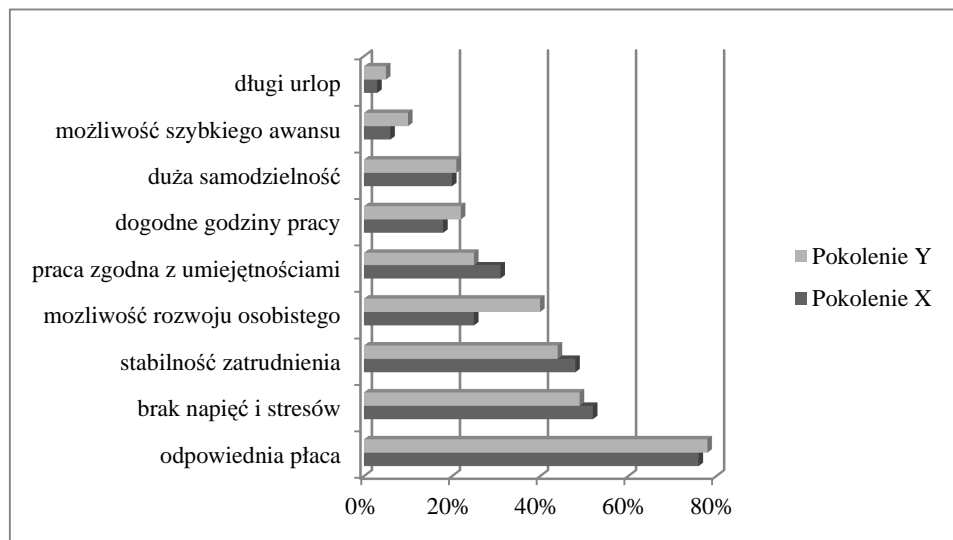
Dlatego też aby wyzwoić motywację „igreków”, przełożeni powinni wyznaczać im zadania krótkoterminowe i bezpośrednio po ich realizacji dokonywać ich oceny oraz przekazywać informacje zwrotną wraz z należnymi gratyfikacjami zarówno finansowymi, jak i pozafinansowymi. Ponadto wskazane jest wykorzystanie ich zdolności do szybkiego uczenia się i wielozadaniowości, umiejętności jednoczesnego wykonywania wielu rzeczy. Młodzi ludzie potrafią prowadzić kilka procesów równocześnie, wiedzą też, jak korzystać z najnowszych technologii i wszelkich możliwości, jakie stwarza dana organizacja, przyczyniając się tym samym do jej efektywności.

Jak wskazują wyniki badań przeprowadzone przez firmę GMS, przedstawiciele pokolenia Y mają w większości wyższe wykształcenie – 47,2%, bieglą znajomość języków obcych – 54,2% oraz są bardziej mobilni zawodowo niż ich starsi koledzy

¹² E. Chester, *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników pokolenia Y*, Helion, Gliwice 2007, s. 33–34.

pokolenia X. Jednakże mają większe trudności ze znalezieniem pracy, szczególnie ze względu na brak doświadczenia zawodowego i niekiedy wygórowane aspiracje i oczekiwania wobec pracy¹³. Ponadto przedstawiciele pokolenia Y dążą do uzyskania szybkiego awansu oraz oczekują pracy, która gwarantowałaby im większą niezależność, długi urlop czy dogodny czas pracy. Priorytetowe znaczenie ma dla nich możliwość rozwoju osobistego (rys. 1).

Rys. 1. Najważniejsze sprawy w pracy zawodowej dla pokolenia X i Y



Źródło: opracowano na podstawie: M. Boni, *Raport Młodzi 2011*, KPRM, Warszawa 2011, s. 21.

Nie zauważa się istotnych różnic pokoleniowych w odniesieniu do pozostałych oczekiwań zawodowych – zarówno dla pokolenia X, jak i Y najbardziej liczą się wynagrodzenie, bezstresowa praca, stabilność zatrudnienia, a także duża samodzielność w pracy.

4. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ

Autorka przeprowadziła badania ankietowe i wywiady bezpośrednie dotyczące podejścia do kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y – pracowników dolnośląskich firm i pokolenia Y – studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Badania wśród pracowników przedsiębiorstw Dolnego Śląska przeprowadzono w latach 2012–2013, a udział w nich wzięło łącznie 124 osoby, z czego do pokolenia X (z przedziału wiekowego powyżej 36 lat) należało 56 osób, a do pokolenia Y – 68 osób¹⁴.

¹³ J. Czapiński, *op. cit.*

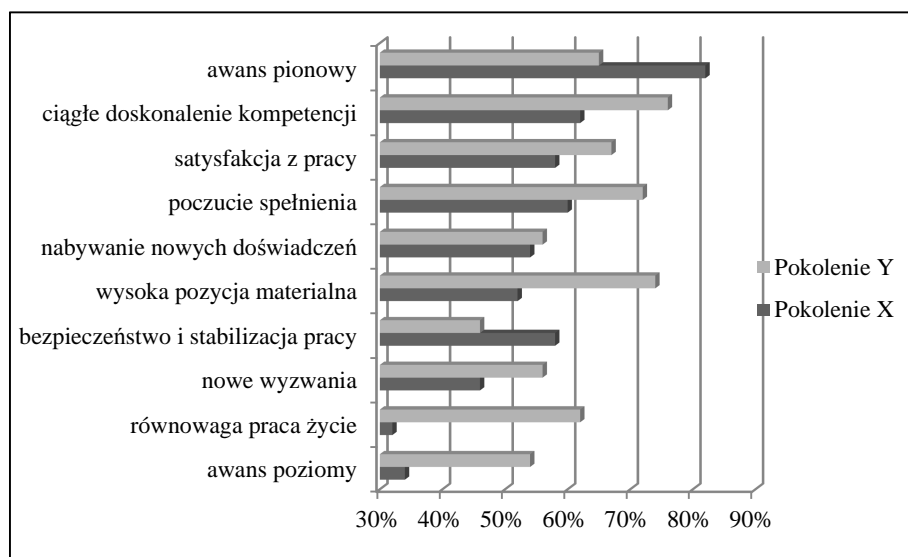
¹⁴ Badani pracownicy dolnośląskich firm byli jednocześnie studentami Studiów Podyplomowych Zarządzania Pracą i Zarządzania Produkcją i Usługami organizowanych przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

Ze względu na ograniczoną objętość artykułu zaprezentowano jedynie wycinek badań związany bezpośrednio z tematyką niniejszego artykułu.

Ankietowani mieli odpowiedzieć na pytanie, jak w obecnych warunkach postrzegają karierę zawodową. Jak wynika z przeprowadzonych badań, prawie 82% respondentów – przedstawicieli pokolenia X – traktowało karierę nadal w sposób tradycyjny, utożsamiając ją przede wszystkim z awansem pionowym i zajmowaniem coraz wyższych stanowisk w hierarchii organizacji. Jednakże na pozytywną uwagę zasługuje fakt, że dla 62% respondentów kariera zawodowa wiąże się z ciągłym procesem doskonalenia posiadanych kompetencji – co już jest przejawem nowego sposobu myślenia o karierze (rys. 2).

Za ważne w kształtowaniu kariery zawodowej przedstawiciele pokolenia X uznali również osiąganie satysfakcji i zadowolenia z pracy (67% respondentów) oraz dążenie do zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (32%).

Rys. 2. Postrzeganie kariery zawodowej przez przedstawicieli pokolenia X i Y



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych (odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru).

Przejawiane oczekiwania wobec pracy badanych przedstawicieli pokolenia X wskazują, że tradycyjne wyznaczniki kariery zawodowej (poza awansem pionowym), takie jak możliwości uzyskiwania wysokiego wynagrodzenia czy bezpieczeństwo pracy, znajdują się na dalszych pozycjach.

Można więc sądzić, że badani przedstawiciele pokolenia X rozumieją konieczność odejścia od tradycyjnego modelu kariery i sami dążą do wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że badani stanowili specyficzną grupę – byli nie tylko pracownikami, lecz jednocześnie studentami studiów podyplomowych, którzy z reguły wykazują bardzo aktywne podejście do własnego rozwoju zawodowego.

Natomiast badani przedstawiciele pokolenia Y z dolnośląskich firm mieli bardziej nowoczesne podejście do kariery zawodowej. Uważali, że aby osiągnąć sukces zawodowy i zrealizować wymarzoną karierę, najważniejsze jest ciągle doskonalenie posiadanych kompetencji (76%). Wskazywali także na duże znaczenie poczucia spełnienia i satysfakcji z pracy (72%) oraz możliwość zachowania równowagi praca–życie. Jedyne chęć uzyskania wysokiej pozycji materialnej, za którą opowiedziało się aż 74% badanych, może mieć związek z tradycyjną karierą. Tłumaczyć to jednak można dążeniem młodych ludzi do samodzielności i niezależności finansowej.

Dla celów porównawczych zaprezentowano też wyniki badania opinii studentów trzeciego roku studiów dziennych na wydziale ZIF Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu – przedstawiciele pokolenia Y – dotyczące ich podejścia do kariery zawodowej¹⁵.

Badani studenci w większości przejawiali już nowoczesne podejście do własnej kariery zawodowej. Wskazywali na gotowość dużego zaangażowania w pracę, ale przede wszystkim taką, która naprawdę ich interesuje i daje zarazem poczucie odpowiedzialności i zadowolenia. Wymarzoną pracę określali jako taką, która wiąże się z nowymi wyzwaniami i jednocześnie pozwala na zachowanie równowagi praca–życie.

Jak wynika z wywiadów bezpośrednich przeprowadzonych ze studentami, wielu z nich łączyło naukę z pracą szczególnie na dalszych latach studiów (ok. 40%). Studenci mieli bowiem świadomość, że pracodawcy mogą wyżej cenić tych, którzy już podczas studiów potrafili pogodzić naukę z pracą zawodową. Ponadto uważali, że poprzez własną aktywność zawodową nie tylko mogą zdobyć cenne doświadczenie w danej dziedzinie, ale też uzyskać wiedzę dotyczącą roli i wartości pracy w życiu. Tak więc aktywność zawodowa i społeczna dała im nie tylko konkretne umiejętności, ale też pomogła im ocenić, czego oczekują od życia i jaką ścieżkę kariery zawodowej wybrać, a także wzmocniła ich wartość na rynku pracy.

Poniżej przedstawiono także wyniki badań wskazujące na podstawowe preferencje zawodowe wśród przedstawicieli pokolenia Y, absolwentów – rok po ukończeniu przez nich studiów, opracowane na podstawie raportu dotyczącego badania losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu¹⁶. Ogólną liczbę respondentów stanowiły 1602 osoby, które ukończyły studia w 2011 r. Na uwagę zasługuje fakt, że aktualnie aktywnych zawodowo jest już 78% badanych, natomiast 22% absolwentów nie pracuje, wśród nich prawie połowa to osoby obecnie nie szukające pracy. Jest to bardzo optymistyczny wskaźnik, biorąc pod uwagę, że bezrobocie w Polsce wśród młodych ludzi do 25. roku życia wynosi aż 27,6% i jest znacznie wyższe niż unijna średnia wynosząca 23,5%¹⁷.

Jak wynika z badań, dla dominującej grupy respondentów wymarzoną pracą jest objęcie stanowiska kierowniczego – 67,4%, raczej w dużej aglomeracji oraz dalsza

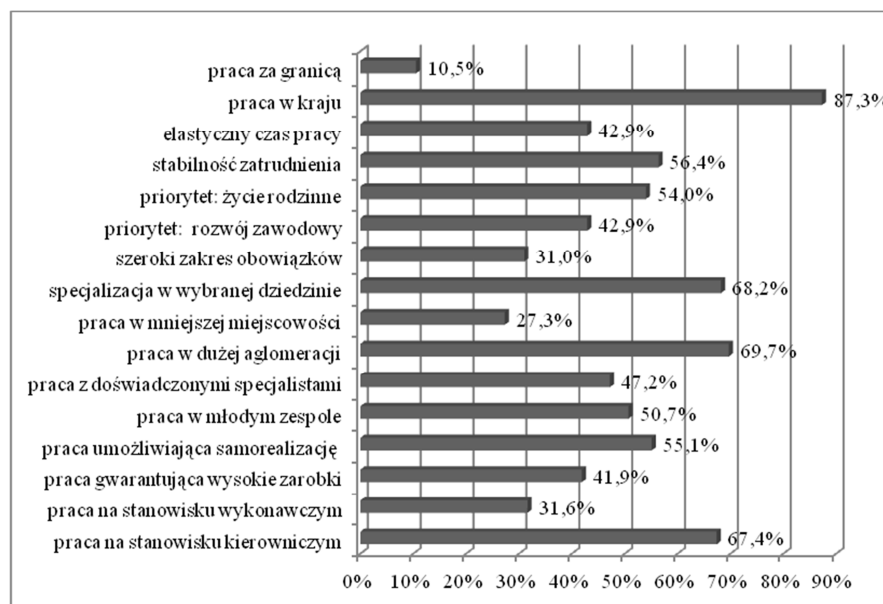
¹⁵ Wykorzystano tu wyniki badania opinii studentów trzeciego roku studiów dziennych na wydziale ZIF Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w ramach wykładu do wyboru „Organizacja i zarządzanie czasem” przeprowadzone w marcu 2012 roku (86 osób). Szerzej zob. A. Smolbik-Jęczmień, *op. cit.*, s. 99.

¹⁶ K. Pałys, M. Pałys, A. Sykuła, *Kuźnia kadr IV Absolwent 2011. Raport z badania losów zawodowych absolwentów UE we Wrocławiu*, Dział Obsługi Projektów Rozwojowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012.

¹⁷ Podane dane pochodzą z badań Eurostatu. Szerzej zob. *Rekordowe bezrobocie młodych*, praca.wp.pl (dostęp: 31.05.2013).

specjalizacja w wybranej dziedzinie – 62,8%. Ponad połowa badanych chce pracować w młodym i dynamicznym zespole i wyżej ceni sobie rozwój zawodowy i samorealizację niż gratyfikacje finansowe (rys. 3). Ponadto badani bardzo cenią sobie możliwość pracy z doświadczonymi specjalistami – pragną w ten sposób pozyskać brakujące im doświadczenie zawodowe i wzmocnić swoją pozycję na trudnym rynku pracy. Priorytetem jest dla nich życie rodzinne (54%), deklarują też rezygnację z elastycznego czasu pracy na rzecz pewności zatrudnienia (56,4%), co może być jednak wynikiem wysokiego bezrobocia, szczególnie wśród absolwentów, a także dążenia do stabilizacji życiowej.

Rys. 3. Preferencje dotyczące wymarzonej pracy wśród absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu



Źródło: opracowano na podstawie: K. Pałys, M. Pałys, A. Sykuła, *Kuźnia kadr IV Absolwent 2011. Raport z badania losów zawodowych absolwentów UE we Wrocławiu*, Dział Obsługi Projektów Rozwojowych UE we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 37.

Pozytywnym zjawiskiem jest też deklaracja badanych absolwentów, że chcą pracować w swoim kraju – 87,3%. Jedynie co dziesiąty absolwent wskazywał na możliwość pracy za granicą. Jednakże może się to wiązać z większymi możliwościami znalezienia pracy w dużej aglomeracji, jaką jest Wrocław i cały rejon Dolnego Śląska.

5. PODSUMOWANIE

Współczesne kariery zawodowe w odróżnieniu od tradycyjnych charakteryzuje duży stopień nieprzewidywalności, transakcyjność i krótkoterminowość. Aktualnie zaczynają funkcjonować nowe wymiary kariery, wychodzące już poza przestrzeń organizacyjną

jednego pracodawcy, co stwarza to duże wymagania wobec pracowników – należących zarówno do przedstawicieli pokolenia X, jak i Y.

Obecnie rozwój kariery zawodowej wymaga od wszystkich ciągłego inwestowania w siebie, uczenia się i nieustannego zdobywania nowych doświadczeń czy poszerzania posiadanych już kompetencji, aby być bardziej konkurencyjnym na trudnym rynku pracy.

Proces ten powinien być ściśle związany ze świadomym wykorzystaniem własnych zdolności, umiejętności i predyspozycji. Nie można już tylko ograniczać się do pojmowania kariery w kontekście awansu pionowego, jak w tradycyjnym podejściu do kariery – najbardziej charakterystycznym dla pokolenia X. Niezbędna staje się ustawiczna analiza otoczenia biznesowego, a wybór dalszej ścieżki edukacyjnej, profilu studiów czy też doskonalenia zawodowego powinien się opierać przede wszystkim na tym, co najprawdopodobniej będzie przydatne już w niedalekiej przyszłości.

Tak więc kształtowanie własnej kariery zawodowej nie może się ograniczać do jednorazowej decyzji dotyczącej wyboru zawodu, lecz powinno być procesem dokonującym się wraz z szeroko rozumianym rozwojem danej jednostki. Należy pamiętać, że człowiek w swoim życiu odgrywa różne role (rodzica, małżonka, dziecka, pracownika itp.), a praca zawodowa jest tylko jedną z nich.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, przedstawiciele pokolenia Y bardziej utożsamiają się z nowoczesnym podejściem do kariery zawodowej niż przedstawiciele pokolenia X, którym jest znacznie trudniej zaadaptować się do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy. Młodzi ludzie wyraźniej dostrzegają potrzebę ciągłego doskonalenia się, są bardziej mobilni i otwarci na nowe wyzwania oraz wyżej cenią rozwój zawodowy i samorealizację niż gratyfikacje finansowe. Jednakże podobnie jak przedstawiciele pokolenia X duże znaczenie przywiązują też do bezpieczeństwa i stabilizacji. Na pozytywną uwagę zasługuje fakt, że wszyscy są świadomi zmian dokonujących się w otoczeniu i starają się do nich przystosować na miarę swoich możliwości.

Szczególnie nowe pokolenie pracowników – pokolenie Y – już od samego rozpoczęcia swojej aktywności zawodowej musi być przygotowane na radzenie sobie z wysokim poziomem zawodowej niepewności. Wyobrażenia dotyczące wymarzonej pracy w zetknięciu z rzeczywistością są niejednokrotnie powodem rozczarowań i frustracji, szczególnie dotyczy to podjęcia pierwszej pracy zawodowej, pierwszych porażek i niepowodzeń. Ze względu na to proces kształtowania kariery zawodowej powinien podlegać ciągłym modyfikacjom, a ścieżki kariery powinny być elastyczne i dostosowane z jednej strony do potrzeb rynku, a z drugiej do oczekiwań i predyspozycji pracowników.

Istotnym warunkiem realizacji nowej kariery jest też posiadanie indywidualnej zdolności do bycia zatrudnionym na podstawie rozbudowanych kompetencji zawodowych, budowania sieci kontaktów, a także umiejętności autopromocji na zewnętrznym rynku pracy. Ponadto bardzo ważna jest spójna tożsamość profesjonalna, która wynika przede wszystkim z wcześniejszych doświadczeń zawodowych jednostki, a nie tylko z przynależności do organizacji jak w tradycyjnym modelu kariery.

Obecnie na rynku pracy rzadko zachodzi sytuacja, w której ludzie mają możliwość wykonywania jednego zawodu przez całe życie. Wymogiem czasu staje się więc ustawiczne kształcenie pracowników w celu zwiększenia ich wartości na rynku pracy i to bez względu na to, czy należą oni do pokolenia X, czy Y. Nowe wyzwania, którym muszą sprostać, to w szczególności umiejętność planowania kariery w kontekście całego

swojego życia, adaptacyjność i elastyczność działania, duża mobilność oraz zdolność do podejmowania ryzyka.

LITERATURA

- [1] Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- [2] Boni M., *Raport Młodzi 2011*, Wydawnictwo KPRM, Warszawa 2011.
- [3] Chester E., *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników pokolenia Y*, Helion, Gliwice 2007.
- [4] Czapiński J., *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, Materiały konferencyjne „Generacja Y – szansa czy konflikt”, GM Solutions, Warszawa 2012.
- [5] Lanthaler W., Zugmann J., *Akcja Ja, nowy sposób myślenia o karierze*, Twigger, Warszawa 2000.
- [6] Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, UE, Kraków 2007.
- [7] Molitor S.U., *Strategia planowania kariery*, BC Edukacja, Warszawa 2008.
- [8] Lanthaler W., Zugmann J., *Akcja Ja, nowy sposób myślenia o karierze*, Twigger, Warszawa 2000.
- [9] Pałys K., Pałys M., Sykuła A., *Kuźnia kadr IV Absolwent 2011. Raport z badania losów zawodowych absolwentów UE we Wrocławiu*, Dział Obsługi Projektów Rozwojowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012.
- [10] *Rekordowe bezrobocie młodych*, praca.wp.pl (dostęp: 31.05.2013).
- [11] Rybak M., *Kariery bez granic. Nowe spojrzenie na karierę zawodową*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, red. M. Rybak, Wydawnictwo SGH, Warszawa 1998.
- [12] Smolbik-Jęczmień A., *Nowe trendy w podejściu do kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia Y*, [w:] *Osobowościowe i kompetencyjne uwarunkowania sukcesu*, red. A. Barabas, E. Głuszek, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012/273.
- [13] Weroniczak L., *Człowiek w obliczu szybko dokonujących się zmian*, [w:] *Bo życie to nieustanny rozwój. Poradnik*, red. J. Majerowska, Edustacja.pl, Poznań 2010.
- [14] Zagórska A., *Konflikt generacyjny wokół pracy*, [w:] *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat. Część I. Młodzież a edukacja i rynek pracy*, red. A. Zagórska, Wydawnictwo Politechniki Opolskiej, Opole 2012.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CAREER AMONG THE REPRESENTATIVES OF GENERATION X AND Y – NEW CHALLENGES

Dynamic changes which we could observe in a labor market and accompanying them changes in employment structure – disappearing old professions and arising new ones constitute new challenges in shaping the professional career both for employees and employers. The traditional model of professional career often understood as job for life belong to the past and the requirement of the time become constantly learning and vocational retraining in order to build the career capital and increasing the individual ability to be employed.

Nowadays, the professional career leads the trend of lifelong learning and development. It requires new approach to professional career as a life project and determines creating conditions, in which each person will have an easy access to solid information about labour market. Furthermore, in the labour market it is observed great diversity of age group of employees, which has an impact on generation differences, it appears also in evidence of their behavior both towards work and professional career.

The aim of this article is to present new challenges in approach to professional career among the representatives of generation X and Y (generation X – people who were born in 1965–1980, and generation Y – young people who were born after 1980).

In the article it is concluded the results presentation of research and opinions of employers from Lower Silesia companies (representatives of generation X and Y), students and graduates from University of Economics in Wrocław (representatives of generation Y) concerning presented issue.

Keywords: professional career, new challenges, generation X and Y, expectations of the job, survey

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.54

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Artur STEC¹

ROZWÓJ FUNKCJI TURYSTYCZNEJ A ZMIANY NA RYNKU PODMIOTÓW ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI TURYSTYCZNE W LATACH 2004–2012 W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

Rozwój turystyki w powiatach stwarza szansę na powstawanie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się świadczeniem usług noclegowych i gastronomicznych. Województwo podkarpackie jest jednym z najbardziej atrakcyjnych turystycznie regionów Polski, aczkolwiek w poszczególnych powiatach atrakcje turystyczne są rozmieszczone w sposób „wyspowy”. Szansę na rozwój turystyki w regionie stwarza rozwój międzyregionalnej współpracy gospodarczej i międzynarodowego ruchu turystycznego, rozwój globalnych powiązań dzięki transportowi lotniczemu, wzrost zainteresowań inwestorów regionem, wzrost zainteresowania produktem turystycznym i dziedzictwem kulturowym regionu oraz rosnące możliwości w zakresie pozyskiwania środków finansowych z różnych źródeł. Celem artykułu jest identyfikacja powiatów spełniających w latach 2004-2012 w najwyższym stopniu funkcję turystyczną w województwie podkarpackim w aspekcie wskazania tych obszarów, które w przyszłości mogłyby generować nowe miejsca pracy w turystyce. W badanym okresie w powiatach województwa podkarpackiego wzrastała ilość podmiotów świadczących usługi turystyczne, oprócz powiatu stalowowolskiego i jarosławskiego. Poziom spełniania funkcji turystycznej w powiatach określono poprzez analizę kształtowania się pięciu wskaźników służących do oceny rozwoju funkcji turystycznej obszaru, a mianowicie wskaźnika Baretje'a i Deferta, wskaźnika Deferta, wskaźnika Charvata, wskaźnika liczby udzielonych noclegów i wskaźnika Schneidera. Funkcja turystyczna w największym stopniu jest realizowana w powiecie leskim, krośnieńskim, bieszczadzkiem i rzeszowskim. W przypadku powiatu leskiego i bieszczadzkiego wynika to z położenia w Bieszczadach (naturalny produkt turystyczny), natomiast w przypadku powiatu rzeszowskiego i krośnieńskiego z bliskości ośrodków przemysłowo-usługowych, z których bazy noclegowej i gastronomicznej korzystają odwiedzający w celach biznesowych. Rozwój infrastruktury turystycznej w przyszłości będzie przede wszystkim determinowany tworzeniem nowych produktów turystycznych i rozbudową już istniejących.

Słowa kluczowe: turystyka, region, rozwój gospodarczy.

1. WPROWADZENIE

Jednym z dylematów, przed jakimi stają władze samorządowe, jest wybór regionów o szczególnej atrakcyjności turystycznej w celu tworzenia wizji rozwoju w planach zagospodarowania przestrzennego. Wytypowany obszar często nie pokrywa się z granicami administracyjnymi, ponieważ walory turystyczne mogą występować na obszarze kilku gmin i być ułożone „wyspowo”. Niemniej jednak określenie jednostek, w których funkcja

¹ Dr inż. Artur Stec, Katedra Ekonomii, Politechnika Rzeszowska, Al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 865 18 48, e-mail: artistec@prz.edu.pl

turystyczna występuje w szczególnym nasileniu, może się okazać pomocne we wskazaniu regionów predysponowanych do rozwoju turystyki².

Rozwój turystyki jest ściśle związany z powstawaniem nowych miejsc pracy w tym sektorze gospodarki. Personelowi w przedsiębiorstwach turystycznych należy przypisać ważną rolę ze względu na usługowy charakter działalności w turystyce, wysoki udział kosztów pracy w kosztach ogółem, zdolność personelu do generowania innowacji oraz wchodzenie personelu w kontakt z klientami, co wpływa na jakość oferowanych usług³.

Województwo podkarpackie cechuje się zarówno zróżnicowaną atrakcyjnością turystyczną, jak i infrastrukturą turystyczną. Wśród mocnych stron i szans rozwoju turystyki na Podkarpaciu można wymienić m.in. rozwój międzyregionalnej współpracy gospodarczej i międzynarodowego ruchu turystycznego, rozwój globalnych powiązań dzięki transportowi lotniczemu, wzrost zainteresowań inwestorów regionem, wzrost zainteresowania produktem turystycznym i dziedzictwem kulturowym regionu oraz rosnące możliwości w zakresie pozyskiwania środków finansowych z różnych źródeł⁴.

2. CEL I METODYKA BADAŃ

Celem artykułu jest identyfikacja powiatów spełniających w latach 2004–2012 w najwyższym stopniu funkcję turystyczną w województwie podkarpackim w aspekcie wskazania tych obszarów, które w przyszłości mogłyby generować nowe miejsca pracy w turystyce. Ponadto przeprowadzono badania zmian we wspomnianym okresie w liczbie podmiotów świadczących usługi turystyczne.

W celu określenia poziomu spełniania funkcji turystycznej w powiatach dokonano analizy kształtowania się w badanym okresie pięciu wskaźników służących do oceny rozwoju funkcji turystycznej obszaru. Można do nich zaliczyć:

- wskaźnik Baretje'a i Deferta nazywany wskaźnikiem funkcji turystycznej, który oblicza się, mnożąc liczbę turystycznych miejsc noclegowych przez 100 i dzieli przez liczbę ludności miejscowej,
- wskaźnik Deferta nazywany również wskaźnikiem funkcji turystycznej; wyraża się go liczbą turystów korzystających z noclegów w przeliczeniu na km² powierzchni całkowitej,
- wskaźnik Charvata (wskaźnik nasycenia bazą turystyczną) – wyraża się go liczbą miejsc noclegowych przypadających na km² powierzchni całkowitej,
- wskaźnik liczby udzielonych noclegów – to liczba udzielonych noclegów przypadająca na km² powierzchni całkowitej,
- wskaźnik Schneidera (wskaźnik intensywności ruchu turystycznego) – wyraża się go liczbą turystów korzystających z noclegów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców stałych⁵.

² *Metody stymulowania rozwoju turystyki w ujęciu przestrzennym*, red. G. Gołembski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002, s. 18–19, 21.

³ *Marketing usług turystycznych*, red. A. Panasiuk, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 146.

⁴ P. Żegleń, *Perspektywy wykorzystania partnerstwa publiczno-prawnego (PPP) w rozwoju gospodarki turystycznej w województwie podkarpackim*, [w:] *Przestrzenne, gospodarcze i humanistyczne aspekty rozwoju turystyki*, red. K. Szpara i M. Gwóźdź, Konsorcjum Akademickie Wydawnictwo WSE w Krakowie, WSiZ w Rzeszowie, WSZiA w Zamościu 2009, s. 94–95.

⁵ D. Chudy-Hyski, *Ocena wybranych uwarunkowań rozwoju funkcji turystycznej obszaru*, „Infrastruktura i ekologia terenów wiejskich” 2/1 (2006), Polska Akademia Nauk, Oddział w Krakowie, s. 130–131.

W artykule założono, że w powiatach, w których funkcja turystyczna była najbardziej rozwinięta w 2012 r., w latach 2004–2012 następował wzrost wielkości bazy turystycznej. Pod uwagę wzięto obiekty noclegowe i gastronomiczne. Informacje o potencjale infrastruktury turystycznej zaczerpnięto z bazy danych Głównego Urzędu Statystycznego. Pochodzą one z sekcji H – hotele i restauracje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2004, która obowiązywała do końca 2008 r. i w sekcji I PKD 2007 – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, która zaczęła obowiązywać od 2009 r. W przeprowadzonej analizie spełniania funkcji turystycznej nie brano pod uwagę miast na prawach powiatu ze względu na niewspółmierne wartości wskaźników osiągnięte dzięki małej powierzchni w stosunku do powiatów ziemskich bądź wysokiego zagęszczenia bazy noclegowej stworzonej przede wszystkim w kontekście zaspokajania potrzeb odwiedzających w celach biznesowych.

3. WYNIKI BADAŃ

W tabeli 1 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika funkcji turystycznej w latach 2004–2012 w powiatach ziemskich województwa podkarpackiego według malejących wartości wskaźnika w 2012 r. Funkcja turystyczna w najwyższym stopniu wykształciła się w powiecie leskim, bieszczadzkim, krośnieńskim i lubaczowskim. Dla tych powiatów w 2012 r. wskaźnik osiągnął wartość wyższą niż dla całego województwa podkarpackiego. Należy zwrócić uwagę na wyraźną przewagę w wartości wskaźnika Baretje'a i Deferta w dwóch z pierwszych wymienionych powiatów nad pozostałymi. Wzrost liczby miejsc noclegowych w stosunku do liczby ludności w latach 2004–2012 odnotowano w większości powiatów, oprócz powiatu przemyskiego, jarosławskiego, dębickiego, strzyżowskiego, leżajskiego i kolbuszowskiego. Najwyższy wzrost wskaźnika funkcji turystycznej w badanym okresie nastąpił w powiecie brzozowskim (o 200%), rzeszowskim (o 167%) i krośnieńskim (o 127,2%), natomiast spadek w powiecie kolbuszowskim (o 60%), leżajskim (o 50%) i dębickim (o 37,5%). W województwie podkarpackim omawiany wskaźnik wzrósł w latach 2004–2012 o 37,5%. Spośród czterech powiatów o najwyższej wartości wskaźnika w 2012 r. najszybciej wzrósł on dla wspomnianego powiatu krośnieńskiego. W odniesieniu do powiatu lubaczowskiego szybkie tempo wzrostu odnotowano w latach 2004–2007 (o 150%). Następnie wartość wskaźnika funkcji turystycznej spadła do 2010 r. o 56%.

Tabela 1. Zmiany wskaźnika Baretje'a i Deferta w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	13,8	15,9	18,5	18,7	18,9	21,7	20,5	21,0	23,1
Bieszczadzki	6,0	6,5	8,8	8,8	9,4	7,2	9,0	8,5	8,9
Krośnieński	1,1	1,1	1,3	1,6	1,5	1,6	1,9	1,8	2,5
Lubaczowski	1,0	1,5	1,4	2,5	1,6	1,6	1,1	1,2	1,4
Ropczycko-sędziszowski	0,6	0,5	0,5	0,5	0,7	1,3	0,8	0,8	1,0
Sanocki	0,7	0,9	1,0	1,0	1,1	1,2	1,1	1,0	0,9
Rzeszowski	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6	0,8
Jasielski	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,7	0,7	0,7

Brzozowski	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,5	0,5	0,5	0,6
Przemyski	0,6	0,7	0,5	0,9	0,7	0,8	0,6	0,5	0,6
Przeworski	0,4	0,4	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6
Jarosławski	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5
Dębicki	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Stalowowolski	0,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,5	0,5
Tarnobrzeski	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Łańcucki	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,4	0,3	0,4
Strzyżowski	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4
Mielecki	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3
Niżański	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	0,3
Leżajski	0,6	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Kolbuszowski	0,5	0,4	0,4	0,4	0,7	0,3	0,2	0,2	0,2
Województwo podkarpacie	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W tabeli 2 zaprezentowano zmiany kolejnego wskaźnika funkcji turystycznej (Deferta) w badanym okresie. W 2012 r. w trzech powiatach wartość wskaźnika liczby turystów korzystających z noclegów na km² powierzchni całkowitej była wyższa niż dla całego województwa podkarpackiego. Był to powiat leski, krośnieński i rzeszowski. W wypadku powiatu leskiego wysoka wartość wskaźnika wiązała się niewątpliwie z szeroką gamą walorów naturalnych czyniących ten obszar atrakcyjny dla turystów. Natomiast w wypadku powiatu krośnieńskiego i rzeszowskiego bliskość miast sprzyjała rozwojowi infrastruktury noclegowej, która często zaspokajała podstawową potrzebę odwiedzających w celach biznesowych. Najniższą wartość wskaźnika Deferta zaobserwowano w powiatach: lubaczowskim, brzozowskim i kolbuszowskim. W pewnym stopniu może zastanawiać dopiero siódma w kolejności wartość wskaźnika funkcji turystycznej dla powiatu bieszczadzkiego. Jest ona po części efektem istnienia na tym terenie obszarów chronionych (Bieszczadzki Park Narodowy, obszary objęte Naturą 2000), które nie sprzyjają rozwojowi infrastruktury turystycznej oraz ruchowi turystycznemu. Do powiatów o najwyższej dynamice wzrostu wskaźnika Deferta w latach 2004–2012 można zaliczyć: krośnieński (wzrost o 320,2%), leżajski (149,4%) i ropczycko-sędziszowski (141,4%). Spadek badanego wskaźnika funkcji turystycznej wystąpił tylko w 2 powiatach – jasielskim (o 38,2%) i kolbuszowskim (o 38,7%). Na całym Podkarpaciu dynamika wzrostu wskaźnika wyniosła 52,7%. Spośród 4 powiatów o najwyższej wartości wskaźnika w 2012 r. najszybszy wzrost wskaźnika w latach 2004–2012 odnotowano w odniesieniu do wspomnianego powiatu krośnieńskiego, natomiast najślabsze tempo wzrostu zaobserwowano w powiecie leskim (35,2%).

Tabela 2. Zmiany wskaźnika Deferta w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	109,0	148,9	145,7	153,23	142,6	143,4	146,7	148,4	147,4
Krośnieński	15,8	18,8	21,6	34,4	38,1	45,0	51,1	52,8	66,4
Rzeszowski	22,1	22,9	22,3	25,8	27,8	31,3	42,2	50,8	52,4
Ropczycko-sędziszowski	16,9	16,6	20,1	21,0	29,1	41,3	46,2	41,2	40,8
Łańcucki	37,4	36,1	39,7	32,8	47,9	45,2	45,5	51,1	37,4
Tarnobrzegi	15,6	16,1	21,6	23,3	20,2	20,1	24,5	33,2	36,3
Bieszczadzki	24,5	26,2	33,5	34,5	35,6	32,2	32,7	29,0	31,9
Dębicki	22,8	20,0	18,2	22,4	28,9	30,5	35,6	38,6	26,3
Stalowowolski	15,9	18,2	21,3	22,8	23,3	23,1	25,1	26,5	25,4
Mielecki	17,7	18,0	20,2	18,2	19,1	18,9	22,6	24,1	24,0
Sanocki	18,9	28,4	27,2	24,9	21,4	30,4	26,2	24,2	21,9
Leżajski	8,5	13,8	6,9	9,0	7,9	12,4	16,7	18,9	21,2
Jarosławski	17,0	14,6	16,9	18,1	16,2	18,8	16,2	14,8	17,4
Niżański	8,3	7,9	9,4	10,0	11,8	13,6	15,8	12,7	16,5
Przeworski	5,9	4,1	5,41	7,1	9,0	7,2	9,1	8,8	12,1
Strzyżowski	8,1	11,1	8,6	11,9	9,1	11,8	11,2	9,8	11,5
Przemyski	8,7	9,3	8,2	18,4	13,1	13,4	11,8	10,8	11,4
Jasielski	18,3	19,7	16,9	4,4	4,2	8,9	11,7	10,9	11,3
Lubaczowski	5,9	7,2	6,6	7,9	8,4	8,2	6,6	4,9	7,6
Brzozowski	4,8	8,2	7,7	6,8	9,5	8,6	8,0	6,5	7,5
Kolbuszowski	3,1	4,5	4,3	3,5	3,5	3,0	2,4	1,9	1,9
Województwo podkarpackie	26,8	30,6	31,6	33,2	34,7	36,7	39,1	40,3	40,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W tabeli 3 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika Charvata dla powiatów województwa podkarpackiego w latach 2004–2012. W 2012 r. wartość wskaźnika nasycenia bazą turystyczną była wyższa niż w całym województwie podkarpackim dla 3 powiatów: leskiego, krośnieńskiego i bieszczadzkiego. W 2004 r. do tej grupy powiatów należał także dębicki, ale w kolejnych wskaźnik osiągnął poziom niższy niż dla Podkarpacia. Najniższą wartość badany wskaźnik przyjął dla powiatu kolbuszowskiego, niżańskiego i leżajskiego. Spadek wartości wskaźnika nasycenia bazą noclegową w latach 2004–2012 odnotowano jedynie w wypadku 6 powiatów – dębickiego, łańcuckiego, jarosławskiego, strzyżowskiego, leżajskiego i kolbuszowskiego. Najwyższy spadek dotyczył powiatu kolbuszowskiego (o 59,6%) i leżajskiego (o 54,1%). Najwyższy wzrost procentowany wskaźnika zaobserwowano dla powiatu brzozowskiego (o 284,6%), rzeszowskiego (o 182,2%) i krośnieńskiego (o 125,1%). Spośród 4 powiatów o najwyższej wartości

wskaźnika w 2012 r. najsilniejsza dynamika jego wzrostu wystąpiła dla powiatu krośnieńskiego. Największe wahania wartości wskaźnika były charakterystyczne dla powiatu ropczycko-sędziszowskiego. W 2005 r. nastąpił spadek wskaźnika o około 13%, następnie do 2009 r. wzrósł o 128,6%; aby ponownie obniżyć do 2011 r. o ponad 30%. Wartość wskaźnika Charvata dla województwa podkarpackiego wzrosła w badanym okresie o 40%

Tabela 3. Zmiany wskaźnika Charvata w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	4,4	5,1	5,9	5,9	6,0	6,9	6,6	6,8	7,4
Krośnieński	1,3	1,4	1,6	2,0	1,8	1,9	2,3	2,2	3,0
Bieszczadzki	1,2	1,3	1,7	1,7	1,8	1,4	1,8	1,7	1,7
Ropczycko-sędziszowski	0,8	0,7	0,7	0,7	0,9	1,6	1,1	1,1	1,3
Rzeszowski	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	1,0	0,8	1,2
Jasielski	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	1,0	0,9	0,9
Dębicki	1,4	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	0,9
Brzozowski	0,2	0,4	0,4	0,3	0,4	0,6	0,7	0,6	0,8
Łańcucki	0,9	1,0	1,1	1,0	1,2	1,0	0,7	0,6	0,8
Przeworski	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,5	0,6	0,6	0,7
Sanocki	0,5	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0	0,9	0,7	0,7
Stalowowolski	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,9	0,7	0,7	0,7
Jarosławski	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6
Lubaczowski	0,4	0,7	0,6	1,1	0,7	0,7	0,5	0,5	0,6
Tarnobrzeski	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Mielecki	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,7	0,5	0,5
Strzyżowski	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5
Przemyski	0,4	0,4	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4
Leżajski	0,7	0,5	0,6	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3
Niżański	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2
Kolbuszowski	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,2	0,1	0,1	0,1
Województwo podkarpackie	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W tabeli 4 zestawiono zmiany wartości wskaźnika udzielonych noclegów w powiatach województwa podkarpackiego w latach 2004–2012. W 2012 r. jedynie w dwóch powiatach: leskim i krośnieńskim wskaźnik osiągnął wyższą wartość niż dla Podkarpacia. Zwrócić należy także uwagę, że dla drugiego w kolejności powiatu wskaźnik przyjął ponad sześciokrotnie wyższą wartość niż dla trzeciego – powiatu rzeszowskiego. Naj-

mniej udzielonych noclegów na 1 km² powierzchni przypadało w powiatach: przemyskim, brzozowskim i kolbuszowskim. W latach 2004–2012 jedynie w powiecie jarosławskim (o 11,6%), kolbuszowskim (o 13,7%) i dębickim (o 43,2%) nastąpił spadek wskaźnika udzielonych noclegów. W pozostałych powiatach zaobserwowano wzrost, w tym najwyższy w powiecie krośnieńskim (o 235,6%) i przeworskim (o 195,7%). W województwie podkarpackim wartość wskaźnika wzrosła o 70,7%. W odniesieniu do 4 powiatów, które osiągnęły w 2012 r. najwyższą wartość wskaźnika w latach 2004–2012, największy wzrost procentowy dotyczył tych, które były zlokalizowane najbliżej ośrodków miejskich – krośnieńskiego i rzeszowskiego.

Tabela 4. Zmiany wskaźnika liczby udzielonych noclegów w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	426,1	526,8	578,1	678,3	651,5	694,1	725,2	721,7	749,6
Krośnieński	166,7	195,4	202,7	282,3	302,3	335,1	390,5	405,7	559,5
Rzeszowski	39,7	46,8	51,5	58,5	65,2	69,1	88,4	95,6	89,9
Bieszczadzki	62,5	67,7	82,6	102,5	93,6	84,2	86,8	78,0	86,0
Ropczycko-sędziszowski	33,9	37,1	41,9	32,0	50,3	89,0	90,8	94,3	79,1
Stalowowolski	33,6	70,0	62,9	73,1	74,9	63,8	66,0	69,3	71,7
Dębicki	123,7	104,5	106,9	108,8	104,2	88,3	78,3	100,1	70,2
Łańcucki	57,4	55,9	62,1	51,6	78,3	71,1	67,5	81,0	66,5
Lubaczowski	51,2	58,4	61,3	64,6	69,3	54,9	35,6	34,8	61,1
Tarnobrzeski	22,9	23,7	29,6	33,1	31,5	31,	34,2	46,7	57,4
Jasielski	29,4	33,7	30,7	9,1	8,1	21,6	54,9	46,6	46,4
Jarosławski	50,1	47,2	43,1	49,9	45,8	50,1	45,7	46,5	44,3
Mielecki	32,1	29,7	33,7	34,7	34,7	35,4	43,9	44,8	42,7
Strzyżowski	24,5	27,2	19,4	23,2	21,23	22,6	22,4	28,1	41,8
Sanocki	25,0	42,4	45,3	42,2	38,1	49,4	47,6	45,2	38,9
Leżajski	31,7	24,2	16,5	16,2	24,2	21,5	27,6	27,5	32,5
Przeworski	9,4	6,1	8,5	11,6	21,5	14,2	23,0	23,0	27,8
Niżański	12,4	13,3	16,0	17,9	26,9	21,6	22,3	12,9	22,8
Przemyski	15,5	17,6	17,7	27,2	21,9	21,6	19,4	17,5	21,6
Brzozowski	11,7	30,1	27,8	27,0	42,6	38,7	28,7	16,8	19,9
Kolbuszowski	5,1	16,1	10,7	9,2	9,2	7,7	5,5	3,3	4,4
Województwo podkarpackie	75,0	86,3	91,3	101,7	105,7	108,8	115,4	118,1	128,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W tabeli 5 ukazano kształtowanie się wskaźnika Schneidera w latach 2004–2012 dla powiatów województwa podkarpackiego. Wartość wskaźnika dla całego województwa

kształtowała się w 2012 r. na poziomie 342,98. Wyższą wartość wskaźnika intensywności ruchu turystycznego miały powiaty: leski, bieszczadzki, krośnieński, rzeszowski i tarnobrzeski. Najmniejszą wartość wskaźnika odnotowano w powiecie jasielskim, brzozowskim i kolbuszowskim. Najwyższy wzrost wartości wskaźnika Schneidera w latach 2004–2012 nastąpił dla powiatu krośnieńskiego (o 309,9%), leżajskiego (o 145,7%) i rzeszowskiego (o 135,9%). Tylko w 3 powiatach stwierdzono spadek wartości wskaźnika, a mianowicie w kolbuszowskim (o 42,7%), jasielskim (o 38,2%) i w łańcuckim (o 2,8%). Na całym Podkarpaciu wartość wskaźnika wzrosła o 50,4%. Spośród 4 powiatów o najwyższym poziomie wskaźnika w 2012 r. największą dynamikę wzrostu wykazywał wskaźnik dla powiatu krośnieńskiego.

Tabela 5. Zmiany wskaźnika Schneidera w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	3412,5	4677,7	4571,3	4816,8	4483,7	4504,2	4546,2	4597,7	4577,3
Bieszczadzki	1251,7	1337,4	1716,6	1771,6	1839,9	1668,1	1658,2	1472,2	1621,9
Krośnieński	134,2	158,8	182,5	290,2	319,8	376,7	424,3	437,5	550,1
Rzeszowski	156,6	161,5	159,0	184,6	200,4	224,4	301,1	360,5	369,4
Tarnobrzeski	150,2	155,2	209,7	225,8	196,2	195,2	234,7	318,4	348,8
Ropczycko-sędziszowski	130,5	128,1	154,7	161,3	223,7	316,1	347,8	309,3	305,0
Sanocki	245,6	368,4	351,6	321,1	277,3	392,5	333,2	308,5	278,3
Łańcucki	218,1	210,2	231,1	190,6	277,6	261,3	259,5	290,5	212,0
Stalowowolski	120,5	138,7	162,0	174,6	179,3	178,0	189,9	201,1	193,4
Nizański	96,9	92,3	110,0	116,8	138,0	159,4	183,2	147,9	191,9
Przemyski	148,5	158,2	140,1	314,2	224,4	228,5	193,9	178,0	186,3
Leżajski	71,5	116,3	58,2	75,9	66,7	105,4	138,8	156,7	175,7
Lubaczowski	133,7	163,6	151,7	182,0	193,8	189,9	150,0	111,0	172,5
Mielecki	117,6	119,2	133,4	120,1	125,9	124,7	146,0	156,0	154,9
Dębicki	134,1	117,2	106,9	131,1	169,3	178,0	205,6	222,1	151,2
Jarosławski	143,5	123,3	141,8	152,5	137,1	158,7	135,5	124,4	146,3
Przeworski	52,1	36,3	48,0	62,7	79,7	63,8	79,9	77,3	106,8
Strzyżowski	65,7	90,3	70,0	96,9	74,0	96,2	90,3	79,2	93,3
Jasielski	131,5	141,6	122,2	31,7	30,3	64,9	83,8	78,4	81,2
Brzozowski	39,4	67,5	63,7	56,4	78,5	70,7	64,9	52,6	60,7
Kolbuszowski	39,1	56,5	54,0	43,5	43,9	38,4	29,8	22,9	24,0
Województwo podkarpackie	228,0	260,6	269,1	282,6	295,3	311,8	327,7	337,9	343,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W celu określenia powiatu, który w najwyższym stopniu spełnia funkcję turystyczną, najpierw przyporządkowano do każdego ze wskaźników punkty uzależnione od miejsca

zajmowanego w rankingu. Powiaty o najwyższej wartości wskaźnika otrzymywały najwięcej punktów. Kolejne powiaty w rankingu otrzymywały punkt mniej. Po przypisaniu punktów dla poszczególnych wskaźników dokonano ich zsumowania. Powiaty, które otrzymały najwięcej punktów, spełniały w najwyższym stopniu funkcję turystyczną. W tabeli 6 zaprezentowano ranking powiatów województwa podkarpackiego według stopnia wykształcenia się funkcji turystycznej w 2012 r. Najsilniej ukształtowała się ta funkcja w powiecie leskim, krośnieńskim, bieszczadzkim, rzeszowskim i ropczycko-sędziszowskim. Powiat leski i bieszczadzki są położone na terenie Bieszczadów, bogatych przede wszystkim w walory naturalne. Powiat krośnieński i rzeszowski znajdują się blisko ośrodka przemysłowo-usługowo-handlowego i stąd wysoki stopień realizacji funkcji turystycznej. Najslabiej funkcja turystyczna jest realizowana w powiatach: brzozowskim, leżajskim, strzyżowskim i kolbuszowskim.

Tabela 6. Klasyfikacja powiatów województwa podkarpackiego według realizacji funkcji turystycznej w 2012 r.

Powiaty	Liczba punktów według:					Suma punktów
	Wskaźnika Baretje'a i Deferta	Wskaźnika Deferta	Wskaźnika Charvata	Wskaźnika liczby udzielonych noclegów	Wskaźnika Schneidera	
Leski	21	21	21	21	21	105
Krośnieński	19	20	20	20	19	98
Bieszczadzki	20	15	19	18	20	92
Rzeszowski	15	19	17	19	18	88
Ropczycko-sędziszowski	17	18	18	17	16	86
Łańcucki	6	17	13	14	14	64
Sanocki	16	11	11	7	15	60
Dębicki	9	14	15	15	7	60
Stalowo-wolski	8	13	10	16	13	60
Tarnobrzeski	7	16	7	12	17	59
Lubaczowski	18	3	8	13	9	51
Jasielski	14	4	16	11	3	48
Jarosławski	10	9	9	10	6	44
Przeworski	11	7	12	5	5	40
Mielecki	4	12	6	9	8	39
Przemyski	12	5	4	3	11	35
Brzozowski	13	2	14	2	2	33
Leżajski	2	10	3	6	10	31
Niżański	3	8	2	4	12	29
Strzyżowski	5	6	5	8	4	28
Kolbuszowski	1	1	1	1	1	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

W tabeli 7 zaprezentowano zmiany w liczbie obiektów świadczących usługi turystyczne w powiatach województwa podkarpackiego w latach 2004–2012. Najwięcej obiektów świadczących usługi noclegowe i gastronomiczne znajdowało się w 2012 r. w powiecie spełniającym w najwyższym stopniu funkcję turystyczną, czyli leskim (392), stalowowolskim (272), sanockim (253) i mieleckim (246). Mała liczba podmiotów funkcjonowała w powiecie ropczycko-sędziszowskim (77), który znalazł się wysoko w rankingu powiatów realizujących funkcję turystyczną. Największy wzrost procentowy w liczbie podmiotów świadczących usługi turystyczne nastąpiła w odniesieniu do powiatu leskiego (o 64%), brzozowskiego (o 44,2%), strzyżowskiego (o 36,7%) i przeworskiego (26,4%).

Tabela 7. Zmiany w liczbie obiektów świadczących usługi turystyczne w powiatach województwa podkarpackiego w latach 2004–2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Leski	239	261	254	258	273	299	329	363	392
Krośnieński	202	197	194	198	215	223	241	208	220
Bieszczadzki	131	138	130	136	144	137	151	155	152
Rzeszowski	209	208	218	217	216	227	212	223	237
Ropczycko-sędziszowski	71	72	72	69	72	70	74	81	77
Łańcucki	90	86	88	90	91	93	104	104	101
Sanocki	233	238	232	239	239	243	253	251	253
Dębicki	169	162	158	168	173	176	188	196	203
Stalowowolski	296	293	291	287	278	277	284	276	272
Tarnobrzeski	75	75	71	73	75	79	79	86	87
Lubaczowski	77	80	84	76	75	73	79	79	85
Jasielski	184	178	173	177	179	178	182	192	207
Jarosławski	170	166	172	166	164	176	169	168	159
Przeworski	87	89	90	87	92	90	98	94	110
Mielecki	227	229	224	219	224	218	229	239	246
Przemyski	94	98	104	115	120	117	119	113	114
Brzozowski	43	46	46	45	54	55	57	61	62
Leżajski	102	99	94	91	89	91	102	102	107
Nizański	115	116	109	110	115	105	104	110	116
Strzyżowski	49	46	51	51	49	53	64	61	67
Kolbuszowski	60	59	66	61	57	62	58	59	61

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

4. WNIOSKI

1. Funkcja turystyczna w największym stopniu jest realizowana w powiecie leskim, krośnieńskim, bieszczadzkim i rzeszowskim. W wypadku powiatu leskiego i bieszczadzkiego wynika to z położenia w Bieszczadach, które są produktem turystycznym opartym przede wszystkim na atrakcjach o charakterze naturalnym. W wypadku powiatu rzeszowskiego i krośnieńskiego o wysokiej pozycji w aspekcie realizacji funkcji turystycznej decyduje bliskość ośrodków przemysłowo-usługowych, z których bazy noclegowej i gastronomicznej korzystają odwiedzający w celach biznesowych.
2. W latach 2004–2012 wzrastała liczba podmiotów świadczących usługi turystyczne w powiatach województwa podkarpackiego, oprócz powiatu stalowowolskiego i jarosławskiego.
3. Tworzenie nowych produktów turystycznych i rozbudowa już istniejących przyczyni się w przyszłości do rozwoju infrastruktury *stricto* turystycznej. Wiąże się to z powstawaniem nowych miejsc pracy w sektorze usług turystycznych.
4. W najwyższym stopniu funkcja turystyczna jest realizowana w powiecie leskim. Na tym obszarze zaobserwowano najwyższy wzrost procentowy liczby podmiotów świadczących usługi turystyczne.

LITERATURA

- [1] *Metody stymulowania rozwoju turystyki w ujęciu przestrzennym*, red. G. Gołembski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002.
- [2] *Marketing usług turystycznych*, red. A. Panasiuk, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [3] Żegleń P., *Perspektywy wykorzystania partnerstwa publiczno-prawnego (PPP) w rozwoju gospodarki turystycznej w województwie podkarpackim*, [w:] *Przestrzenne, gospodarcze i humanistyczne aspekty rozwoju turystyki*, red. K. Szpara, M. Gwóźdź, Konsorcjum Akademickie Wydawnictwo WSE w Krakowie, WSiZ w Rzeszowie, WSZiA w Zamościu 2009, s. 94–95.
- [4] Chudy-Hyski D., *Ocena wybranych uwarunkowań rozwoju funkcji turystycznej obszaru „Infrastruktura i ekologia terenów wiejskich” 2/1 (2006)*, Polska Akademia Nauk, Oddział w Krakowie, s. 130–131.

DEVELOPMENT OF TOURISTIC FUNCTION VS. CHANGE ON THE MARKET OF TRAVEL SERVICE PROVIDERS IN THE YEARS 2004–2012 THE PODKARPACIE VOIVODESHIP

The development of tourism in the districts gives an opportunity for the creation of new jobs in companies engaged in providing of accommodation and catering. The Podkarpackie Voivodeship is one of the most attractive tourist regions in Poland, although in individual districts the attractions are arranged in an „island” way. An opportunity to develop tourism in the region creates the development of interregional economic cooperation and international tourism, the development of global linkages through air transport, an increase of investors’ interest in the region, increased of the popularity of tourism and cultural heritage of the region and the growing opportunities for obtaining funding from various sources. The purpose of this article is to identify districts that meet the highest degree of tourist function in the Podkarpackie Voivodeship in the years 2004–2012 in terms of identifying those areas which in the future could generate new jobs in tourism. During the considered period in the districts of the Podkarpackie Voivodeship the number of tourist services providers increas-

es, except the Stalowa and Jarosław districts. The level of performing the function of tourism in the districts was determined by an analysis of the formation of the five indicators to assess tourism development area, namely Baretje's ratio and the Defert's ratio, the indicator of the Charvat index, number of accommodations and the Schneider's indicators. The touristic function is mostly carried out in the Lesko, Krosno, Bieszczady and Rzeszow districts. In the case of the Bieszczady and Lesko districts it results from the position in the Bieszczady Mountains (natural tourist product), while in the case of Rzeszow and Krosno district with proximity to centers of industry and services, with the accommodation and catering for business purposes. The development of tourism infrastructure in the future will be primarily determined by the creation of new tourism products and the expansion of existing ones.

Keywords: tourism, region, economic development

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.55

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Justyna STECKO¹
Małgorzata BARAN²

ZARZĄDZANIE PRZEZ ZAUFANIE WE WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH – WERYFIKACJA MITÓW

Zaufanie od kilkunastu lat na nowo święci triumf wśród naukowców różnych dziedzin i specjalności. Zdefiniowaniem pojęcia zainteresowani są zarówno psychologowie, socjologowie, jak również osoby zajmujące się marketingiem czy zarządzaniem. I choć definicje te będą się nieco różniły od siebie, to jednak nawiązuje do wspólnej płaszczyzny. Kiedy mówimy o zaufaniu, jesteśmy przekonani, że ktoś zachowa się w określony, przewidywany przez nas sposób.

Zaufanie w przedsiębiorstwie wydaje się szczególnie ważne z kilku powodów. W przeciwieństwie do relacji prywatnych, gdzie pojawia się więź rodzinna bądź przyjacielska, w tym miejscu najczęściej będą to relacje formalne (nawet jeżeli z czasem pojawią się przyjaźnie, to zazwyczaj w wąskim kręgu, nie zaś w całym przedsiębiorstwie). Są one jednak także różne, gdy porównamy je z relacjami z całą społecznością. W szeroko rozumianych relacjach społecznych możemy z części z nich zrezygnować (np. część osób nie uczestniczy w wyborach, ponieważ nie wierzy w ich wiarygodność), zdecydowanie trudniej byłoby unikać pewnych wyborów i relacji w sprawnie działającej firmie.

Celem artykułu jest próba analizy kategorii zaufania oraz oceny tego zjawiska ze szczególnym uwzględnieniem części empirycznej. Celem badań była próba odpowiedzi na pytanie dotyczące zapotrzebowania zaufania w działaniu przedsiębiorstwa oraz weryfikacja potocznych przekonań dotyczących zaufania i ich znaczenia w życiu przedsiębiorstwa, które na potrzebę opracowania nazwano „mitami”. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach na terenie województwa podkarpackiego.

Słowa kluczowe: zaufanie, przedsiębiorstwa, zarządzanie zaufaniem, województwo podkarpackie

1. WSTĘP

We współczesnych relacjach biznesowych o sukcesie coraz częściej decydują płaszczyzna aksjonormatywna oraz kategoria zaufania. Nie tylko mówimy o społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także podejmujemy działania wspierające etyczne działania firm. Ciekawym zjawiskiem – od kilkunastu już lat – jest również spore zainteresowanie zagadnieniem zaufania. Zaufanie na nowo święci triumf wśród naukowców różnych dziedzin i specjalności, zainteresowanie budzi zarówno u socjologów, jak i psychologów, nieobce jest także praktykom, szczególnie tym zajmującym się w przedsiębiorstwach zarówno zarządzaniem, jak i marketingiem. Okazało się, że zaufanie odgrywa coraz więk-

¹ Dr Justyna Stecko, Zakład Nauk Humanistycznych, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, e-mail: jstecko@prz.edu.pl (Autor korespondencyjny).

² Dr inż. Małgorzata Baran, Zakład Ekonomii i Podstaw Zarządzania, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Rzeszowski, ul. Grunwaldzka 13, 35-068 Rzeszów, tel. 017 872 15 10.

szą rolę w pomnażaniu zaangażowania i efektywności działań pracowników. Jednak analiza zarządzania przez zaufanie nie może się obyć bez podbudowy teoretycznej. W literaturze pojawiała się ogromna ilość definicji dotyczących zaufania³ i choć różniły się one od siebie, wskazując na różne aspekty, to jednak nawiązują do wspólnej płaszczyzny. Kiedy mówimy o zaufaniu, jesteśmy przekonani, że ktoś zachowa się w określony, przewidywany przez nas sposób. Wierzmy, że informacje, które są nam przekazywane, nie są fałszywe, a deklaracje dotyczące posiadanych umiejętności możliwe do zrealizowania. Większość definicji wskazuje również na wiarę w określone działanie drugiego człowieka. Wydaje się, że istotą zaufania jest rodzaj przekonania, że określona osoba nas nie zawiedzie, że dotrzyma swoich zobowiązań. Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie dotyczące zapotrzebowania zaufania w życiu przedsiębiorstwa oraz weryfikacja potocznych przekonań dotyczących zaufania.

2. ISTOTA ZAUFANIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Zaufanie w przedsiębiorstwie wydaje się szczególnie ważne z kilku powodów. W przeciwieństwie do relacji prywatnych, gdzie pojawia się więź rodzinna bądź przyjacielska, w tym miejscu najczęściej będą to relacje formalne (nawet jeżeli z czasem pojawią się przyjaźnie, to zazwyczaj w wąskim kręgu, nie zaś w całym przedsiębiorstwie). Jednak są one także różne, gdy porówna się je z relacjami z całą społecznością. W szeroko rozumianych relacjach społecznych można z części z nich zrezygnować (np. część osób nie uczestniczy w wyborach, ponieważ nie wierzy w ich wiarygodność), zdecydowanie trudniej byłoby unikać pewnych wyborów i relacji w sprawnie działającej firmie. Czym jednak charakteryzuje się zaufanie? Wydaje się, że można wskazać przynajmniej kilka aspektów:

- zaufanie jest interpersonalne, dotyczy zależności międzyludzkiej, nie zaś międzyinstytucjonalnej;
- zaufanie buduje się w interpersonalnych relacjach;
- opiera się na założeniu, że celem drugiej osoby nie jest oszustwo;
- zaufanie to „towar tłukliwy”⁴, jest kruche i łatwo można je stracić;
- nikogo nie można zmusić do zaufania, to akt dobrowolnego „zawierzenia”;
- jest to dynamicznie rozwijający się proces;
- jest to narastające, pozytywne doświadczenie, nie zaś jednorazowe zjawisko;
- zaufanie jest odpowiedzią na ryzyko;
- jest niezwykle cenne.

Kiedy mówi się o zaufaniu w przedsiębiorstwie, można wyróżnić przynajmniej kilka różnych wymiarów charakteryzujących zjawisko. Warto wskazać zarówno na aspekt osobisty, jak również na zależności społeczne, w których niezwykle ważną rolę odegra komunikacja (tab. 1).

³ Zestawienie definicji dotyczących zaufania: J. Stecko, *Zaufanie paradygmatem w naukach o zarządzaniu*, „Zarządzanie i Marketing” 2011/3.

⁴ Por. P. Sztompka, *Zufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007.

Tabela 1. Wymiary zaufania

Wymiary zaufania w przedsiębiorstwie:
• osobisty – zdolności do zaufania
• kontraktowy – ufność w predyspozycje innych do zaufania
• komunikacyjny – zaufanie budowane przez otwartą komunikację
• kompetencyjny (aspekt osobisty) – zaufanie do swoich umiejętności
• kompetencyjny (aspekt interpersonalny) – zaufanie do cudzych umiejętności

Źródło: Opracowanie własne inspirowane typologią Denisa S. Redina⁵.

Wydaje się, że wymienione aspekty są w dużej mierze elastyczne, w szczególności te elementy, które relatywnie łatwo można modyfikować, jak na przykład wymiar komunikacyjny. Sieci społeczne są atrybutem nie tylko poszczególnych indywidualności, ale także całych społeczności. Zdaniem Sztompki: „Dostęp do innych ludzi poprzez inwestowanie w relacje z nimi zdobywanie sobie miejsca w sieci oznacza dostęp do posiadanych przez nich informacji, wiedzy, majątku władzy i prestiżu. [...] najpewniejszy i najpełniejszy dostęp do zasobów innych ludzi przynosi zdobycie ich zaufania: nawet jeżeli ktoś, z kim nawiązaliśmy relacje, ma bogatsze zasoby, może odrzucić nasze pragnienie uzyskania do nich dostępu, o ile nasze stosunki nie opierają się na normatywnej wzajemności, zaufaniu i wzajemnych zobowiązaniach. Zaufanie to zatem najcenniejsza odmiana kapitału społecznego”⁶.

3. ZARZĄDZANIE ZAUFANIEM⁷

W tym miejscu warto także zwrócić uwagę na pojęcia zbieżne: zarządzanie przez zaufanie oraz zarządzanie w zaufaniu. Czy pojęcia te są tożsame, czy są one obszaruowo zbieżne? Czy używanie zamiennie tych pojęć jest prawomocne? Niezwykle trudno odnaleźć w publikacjach dotyczących zaufania rozróżnienia tych porządków. A wydaje się, że prawomocne byłoby jednak czujnie i zgodne z poprawnością badawczą ich używać i definiować⁸.

Kiedy rozważa się kwestie zarządzania zaufaniem, należy zwrócić szczególną uwagę na wieloaspektowość tego zagadnienia. Z jednej strony widać skomplikowany proces, podczas którego próbujemy zyskać zaufanie innych, jednak inaczej rozumiane, gdy dotyczy nowo poznanych osób, które nie mają na nasz temat żadnej wiedzy, inaczej zaś, gdy straciliśmy u tych osób wiarygodność i kredyt zaufania. Diametralnie inna będzie sytuacja, gdy osoby, wśród których budujemy naszą wiarygodność, już dobrze nas poznały i przekonały się, że jesteśmy partnerami godnymi zaufania.

Druga płaszczyzna, którą zajmujemy się w rozważaniach nad zarządzaniem zaufaniem, to proces oceny wiarygodności innych jednostek i podobnie jak wcześniej, występują

⁵ <http://www.findict.pl/frontpageheadline/zaufanie-w-biznesie>.

⁶ P. Sztompka, *op. cit.*, s. 244.

⁷ Por. I. K. Hejduk, W. M. Grudzewski, A. Sankowska, M. Wańtuchowicz, *Znaczenie zaufania i zarządzania zaufaniem w opinii przedsiębiorstw*, „e-mentor” 5/32 (2009).

⁸ Szczegółowe rozróżnienie J. Stecko, *Zarządzanie zaufaniem czy zarządzanie przez zaufanie – próba analizy pojęć*, złożono do druku.

w tym wypadku przynajmniej trzy różne okoliczności. W wypadku nowych współpracowników, gdy nie mamy jeszcze żadnych doświadczeń ani wiedzy, będziemy potrzebowali nieco więcej czasu niż gdy poznaliśmy już daną jednostkę i – co najważniejsze – pojawiło się zaufanie. Najgorszy aspekt to próba oceny wiarygodności, gdy jednak pojawiły się już zakłócenia, a doświadczenia oddaliły nas już wiarygodności jednostki czy nawet całej organizacji⁹.

W tym miejscu również warto zwrócić uwagę, że istotną zmienną będzie kultura organizacji, którą zarządzamy. Inna będzie nasza skuteczność w kulturze wysokiego zaufania, które cechuje kraje takie jak: Dania, Norwegia, Finlandia Szwecja, czyli kraje skandynawskie. Inna zaś, gdy znajdziemy się w kulturze cynizmu i nieufności, w której pracę zaczynamy od udowadniania, że nie jesteśmy kłamcami i oszustami, do niej ciągle niestety należy Polska¹⁰.

Praktycy są zdania, że zaufanie będzie rozpoczynało się na górze piramidy zwanej przedsiębiorstwem. To od postawy i nastawienia zarządzających rozpoczyna się budowa sieci zaufania. To rzeczywiste działania, a nie deklaracje przyczyniają się do kreowania poczucia zaufania i trwałych relacji. „Dla każdego z rodziców to trudny akt: zaufać w pewnym momencie swojemu dziecku, uwierzyć, że może ono samodzielnie decydować o tym, co dla niego dobre i złe. To samo dotyczy zarządzających. Muszą zdobyć się na odwagę i zaufać swoim pracownikom. To jest pierwszy krok. Dopiero wtedy mogą liczyć na to, że pracownicy również obdarzą zaufaniem ich i siebie nawzajem. Działa tutaj zasada wzajemności. Ale wzajemne zaufanie nie pojawi się, gdy ze strony menedżerów będą padały tylko deklaracje. Muszą to być przykłady rzeczywistych działań, które będą świadczyły o trwałym zamiarze budowania relacji opartej na zaufaniu. Przede wszystkim zarządzający muszą traktować swoich podwładnych zgodnie z zasadami uczciwości, odpowiedzialności i otwartości. Pracownicy muszą uzyskać pewność, że mają równe prawa, dostęp do informacji i czytelną ścieżkę awansu. Wszelkie transakcje ich dotyczące powinny odbywać się w sposób przejrzysty dla nich samych”¹¹.

4. WERYFIKACJA MITÓW

Badania przeprowadzono w celu weryfikacji potocznych przekonań dotyczących zaufania, ze szczególnym uwzględnieniem zaufania jako kapitału przedsiębiorstwa. Badania dokonano losowo w wybranych małych przedsiębiorstwach¹², których siedziba mieści się w obszarze województwa podkarpackiego. Główną metodą badań był sondaż diagnostyczny. Łącznie przebadano 669 osób w przedziale wiekowym 20–65 lat. Przewagę wśród ankietowanych stanowiły kobiety (56%), których staż pracy wynosił ponad 5 lat. Liczba osób zamieszkujących tereny małych miasteczek i wsi była porównywalna z liczbą osób deklarujących zamieszkanie w większym mieście.

⁹ Por. J. Stecko, *Zaufanie paradygmatem w naukach o zarządzaniu...*, s. 133.

¹⁰ Na uwagę zasługuje „Europejski sondaż społeczny” prowadzony od 2002 roku cyklicznie co dwa lata w krajach Unii Europejskiej, a także w Rosji, na Ukrainie, w Szwajcarii czy Izraelu. Badania wyraźnie wskazują na różnice między krajami o wysokiej kulturze zaufania i tymi, u których zaufanie nie jest normą. Szczegóły dotyczące badania: <http://www.ads.org.pl/opis-szczeg.php?id=15>

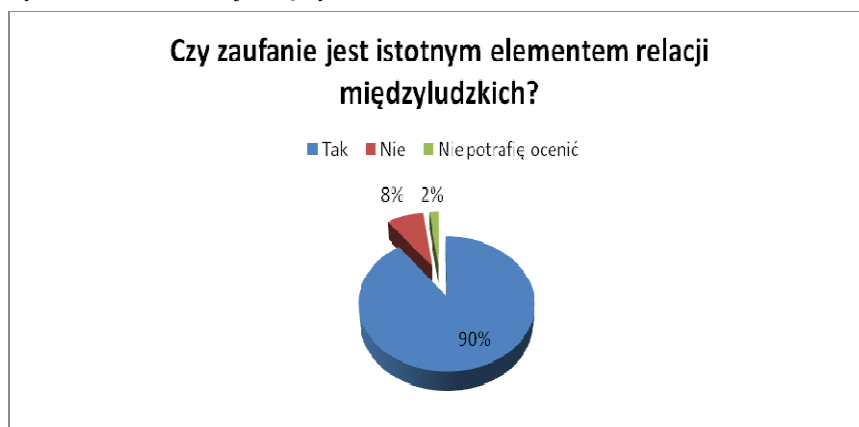
¹¹ <http://www.owocebiznesu.pl/artykuly/pokaz/9431/Jak%20budowa%C4%87%20zaufanie%20w%20firmie>.

¹² Badania podzielono ze względu na wielkość przedsiębiorstw. Przedstawione wyniki są jedynie częścią badań, które omówiono na potrzeby opracowania.

Celem badań była próba odpowiedzi na pytanie dotyczące zapotrzebowania zaufania w życiu przedsiębiorstwa oraz weryfikacja potocznych przekonań dotyczących zaufania i ich znaczenia w rzeczywistości. Na potrzebę opracowania nazwano je „mitami”¹³. Podobnie jak w badaniach, które przeprowadzono w roku 2011, weryfikacji uległy obiegowe opinie i przekonania.

Pierwszy z problemów, który poddano analizie, to weryfikacja założenia dotyczącego postrzegania zaufania jako ważnego elementu funkcjonowania w życiu codziennym. Na 669 przebadanych osób aż 90% respondentów jest zdania, że potrzebujemy zaufania w codziennej egzystencji. Jedynie niespełna 2% osób uznało, że jest to zbędny element, prawie 6% zaś nie potrafiło ustosunkować się do problemu (rys. 1).

Rys. 1. Zaufanie a relacje międzyludzkie

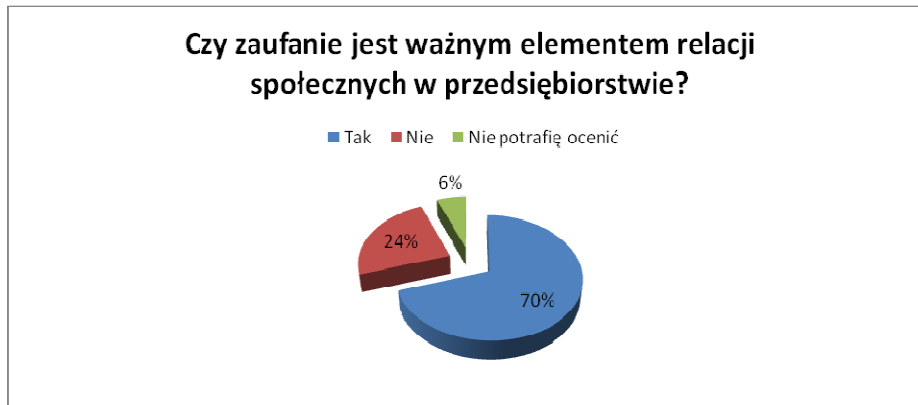


Źródło: opracowanie własne.

Co prawda zdecydowana większość badanych wskazała płaszczyznę prywatną jako najważniejszą dla zaufania, jednak aż prawie 70% osób uznało ważność zaufania również w miejscu pracy, argumentując to szybkością podejmowanych działań i tym, że mniejsza kontrola daje poczucie, że pracownicy nie są traktowani jak potencjalni kombinatorzy i oszuści (rys. 2).

¹³ Weryfikację mitów na grupie prawie 500 respondentów pierwotnie przeprowadziłam w 2011 roku, jednak bez odniesienia do relacji w przedsiębiorstwie. Badania dostępne w: J. Stecko, *Kultura zaufania w społeczeństwie XXI wieku – weryfikacja mitów*, [w:] *Komunikowanie się w społeczeństwie wiedzy w XXI wieku*, Poznań 2011. Kolejnym etapem badań była analiza rzeczywistości wirtualnej: J. Stecko, *Zaufanie w cyberprzestrzeni – próba analizy zagadnienia*, [w:] *Współczesne zagrożenia bioterrorystyczne i cyberterrorystyczne a bezpieczeństwo narodowe Polski*, red. P. Bogdalski, Z. Nowakowski i in., Warszawa 2013, s. 815–830.

Rys. 2. Zaufanie a relacje społeczne w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne.

Zweryfikowano takie przekonania jak (zgoda ze stwierdzeniem):

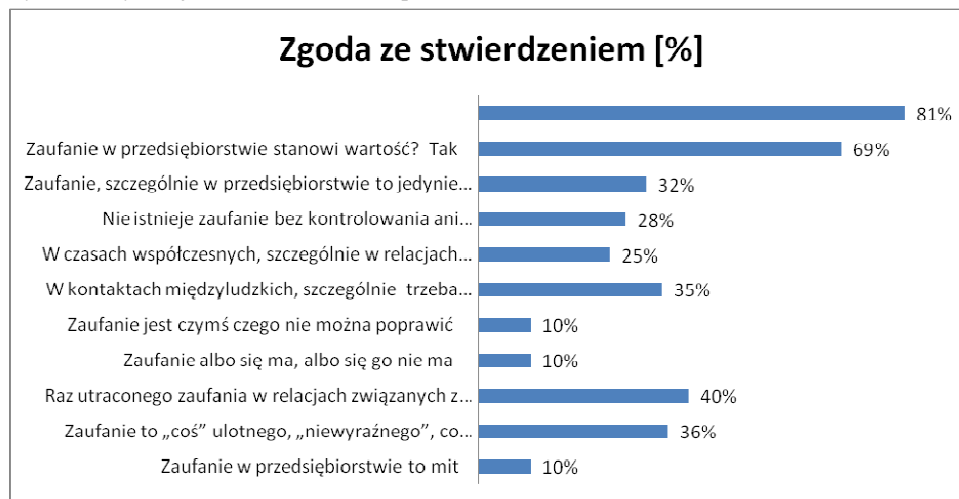
- Zaufanie w przedsiębiorstwie to mit.
- Zaufanie to „coś” ulotnego, „niewyraźnego”, co trudno zmierzyć.
- Raz utracone zaufania w relacjach związanych z pracą zawodową nie da się odbudować.
- Zaufanie albo się ma, albo się go nie ma
- Zaufanie jest czymś, czego nie można poprawić
- W kontaktach międzyludzkich szczególnie trzeba być bardzo ostrożnym.
- Współcześnie, szczególnie w relacjach poza prywatną sferą życia, zaufanie jest zbyt ryzykowne.
- Nie istnieje zaufanie bez kontrolowania ani kontrolowanie bez zaufania.
- Zaufanie, szczególnie w przedsiębiorstwie, to jedynie naiwność.
- Zaufanie w przedsiębiorstwie stanowi wartość.
- Przykład zaufania rozpoczyna się „od góry” – od kadry zarządzającej.

Pierwszy z mitów, który poddano ocenie, to zdanie: „Zaufanie w przedsiębiorstwie to mit”. Jedynie 10% pracowników zgodziło się z tego rodzaju stwierdzeniem. Zdecydowana większość (aż 81%) uznała, że pojawiają się sytuacje, również na płaszczyźnie życia zawodowego, w których zaufanie staje niezbędne.

Co ciekawe, jedynie 36% badanych nazwało zaufanie elementem trudnym do zmierzenia, czy wręcz ulotnym. Zdecydowana większość widzi w zaufaniu można by rzec ontologiczną, bardzo realną egzystencję. Coś, co jest nie tylko doświadczone, ale i mierzalne. W kolejnym etapie poproszono respondentów o ocenę wartości zaufania. Prawie 70% badanych wskazało na zaufanie jako wartość, szczególnie w przedsiębiorstwie. Interesujący wydaje się wniosek, że nawet jeśli trochę boimy się zaufać, to jednocześnie doceniamy wartość zaufania. Niespełna 10% respondentów nie widzi w zaufaniu niczego wartościowego (rys. 3). Niezależnie od tego, jak zdefiniujemy to zjawisko, czy jako kruche i trudne do odzyskania, czy raczej jako coś, co trudno zniszczyć, to wydaje się, że efekty zaufania są mierzalne nie tylko z punktu widzenia ekonomisty. Niestety niezależnie

od tego, czy badania były prowadzone wśród studentów do 25. roku życia, czy użytkowników Internetu, czy też wśród pracowników przedsiębiorstw, spory procent respondentów wskazywał na niemożliwość odbudowy utraconego zaufania. Raz utracone zaufanie dla większości badanych było nie do odzyskania.

Rys. 3. Weryfikacja mitów – zaufanie w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość badanych wskazała brak kontroli jako przejaw zaufania, jednocześnie nie zauważając zmniejszenia wydajności działań swoich i grupy. Zdaniem respondentów zaufanie wspomaga funkcjonowanie pracownika, a nie je upośledza, co więcej, atmosfera zaufania – zdaniem pracowników – daje komfort pracy. Permanentna kontrola powoduje nie tylko sytuacje stresujące, ale także spowalnia i upośledzania działania – na takie odpowiedzi wskazywały szczególnie osoby z krótkim stażem pracy. Co ciekawe, niezależnie od płci, wieku i statusu w przedsiębiorstwie ponad 80% badanych wskazała na przykład „z góry” jako najlepszą drogę zaufania. Zdaniem badanych to od kadry zarządzającej powinien rozpoczynać się przykład; to pracownicy powinni zostać obdarzeni zaufaniem, które nie będzie wspomagane ciągłą kontrolą.

5. ZAKOŃCZENIE

Jeden z pierwszych wniosków, który nasuwa się z niniejszych rozważań, jest taki, że zaufanie towarzyszy nam w każdej sferze życia i jak się wydaje, jest nie do przecenienia. Niezależnie od tego, na jakiej płaszczyźnie w danym momencie jesteśmy, jawi się ono jako spoiwo relacji społecznych – prywatnych oraz pracowniczych. Przedstawione badania przeprowadzono w małych firmach, gdzie zaufanie wydaje się większe niż w dużych i średnich przedsiębiorstwach. Jednak na uwagę zasługują również relatywnie optymistyczne wyniki. Ostatnim z wniosków, wydaje się, że najbardziej praktycznym, jest informacja, że zaufanie powinno rozpoczynać się przykładem od zarządzających.

LITERATURA

- [1] Hejduk I. K., Grudzewski W. M., Sankowska A., Wańtuchowicz M., *Znaczenie zaufania i zarządzania zaufaniem w opinii przedsiębiorstw*, „e-mentor” 5/32 (2009).
- [2] Stecko J., *Kultura zaufania w społeczeństwie XXI wieku – weryfikacja mitów*, [w:] *Komunikowanie się w społeczeństwie wiedzy w XXI wieku*, Poznań 2011.
- [3] Stecko J., *Zaufanie paradygmatem w naukach o zarządzaniu*, „Zarządzanie i Marketing” 2011/3.
- [4] Stecko J., *Zaufanie w cyberprzestrzeni – próba analizy zagadnienia*, [w:] *Współczesne zagrożenia bioterrorystyczne i cyberterrorystyczne a bezpieczeństwo narodowe Polski*, red. P. Bogdalski, Z. Nowakowski i in., Warszawa 2013.
- [5] Sztompka P., *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007.
- [6] <http://www.findict.pl/frontpageheadline/zaufanie-w-biznesie>.
- [7] <http://www.owocebiznesu.pl/artykuly/pokaz/9431/Jak%20budowa%C4%87%20zaufanie%20w%20firmie>.
- [8] <http://www.ads.org.pl/opis-szczeg.php?id=15>.

**MANAGEMENT BY TRUST IN TODAY'S ENTERPRISES – MYTHS
VERIFICATION**

For several years trust has been enjoying successes among researchers of different disciplines and specialties. To define the concept it is of interest of psychologists, sociologists, as well as those involved in marketing or management. Although these definitions are slightly different from each other, but they still refer to a common ground. When we talk about trust, we believe there is a subjective assessment that someone will behave in a certain, predictable by us way.

Trust in the company seems to be particularly important for several reasons. In contrast to the private relationship where there is a family or friendly connection, at this place it will be usually a formal relationship (and even when friendship appears, it is usually in a narrow circle, and not across the company). Yet, these relations are also different when compared them to others with the community. In widely understood social relations, we can give up some of them (e.g. some people do not participate in the elections because they do not believe in their credibility), it would be far more difficult to avoid some of the choices and relationships in an efficient company.

This article attempts to analyze the category of trust and evaluation of this phenomenon with particular attention to the empirical part. The aim of this study was to answer the question concerning the need of trust in the operation of the company and to verify common beliefs about trust and its importance of the company life that for the need of the article have been called “myths”. The study was conducted in companies in the Podkarpackie Province.

Keywords: trust, company, trust management, the Podkarpackie Province

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.56

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Jacek STROJNY¹

POLSKA WSCHODNIA – PRZYCZYNY I SKUTKI MIGRACJI A PERSPEKTYWY ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

W artykule przedstawiono problematykę rozwoju Polski Wschodniej, identyfikując wybrane problemy oraz oceniając perspektywy rozwoju w średnim i długim okresie. Zakresem analizy objęto terytorium wyodrębnione jako kierunek szczególnej interwencji w Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW). Obejmuje on województwa: świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie.

Identyfikując problemy rozwojowe, skupiono się na zjawisku, które dotyka systemy gospodarcze o niższym niż otoczenie poziomie rozwoju. Polega ono na stopniowym odpływie kapitału mobilnego (inwestycyjnego i ludzkiego). Utrudnia to uruchomienie i utrwalenie procesów koncentracji kapitału w ośrodkach miejskich leżących w słabiej rozwiniętych regionach. Jednym ze skutków takiego stanu jest stopniowe zwiększanie się dystansu rozwojowego pomiędzy regionami. Szczególnym zagrożeniem jest formułowanie się w pobliżu terytoriów słabiej rozwiniętych centrów wzrostu o zasięgu ponadregionalnymi. Polska Wschodnia graniczy z trzema takimi ośrodkami – Kraków na południu, Warszawa w centrum oraz Trójmiasto na północy.

Oddziaływanie prężnych ośrodków miejskich widoczne jest zarówno w odniesieniu do przedsiębiorstw (przenoszenie siedziby do większych miast, głównie do Warszawy) oraz ludzi (zmiana miejsca zamieszkania). Osłabienie potencjału ludzkiego jest szczególnie istotne. Po pierwsze – powiązane jest poprzez rynek pracy z koncentracją kapitału inwestycyjnego i może być traktowane jako konsekwencja tego zjawiska. Po drugie, ma bardzo poważne implikacje w postaci trwałego osłabienia kapitału rozwojowego województw słabiej rozwiniętych.

Celem artykułu jest przedstawienie zagrożeń dla potencjału ludzkiego województw Polski Wschodniej oraz wynikających stąd uwarunkowań rozwoju tych jednostek w perspektywie średnio- oraz długookresowej.

Słowa kluczowe: migracja, kapitał ludzki, potencjał rozwojowy, Polska Wschodnia, rozwój społeczno-gospodarczy

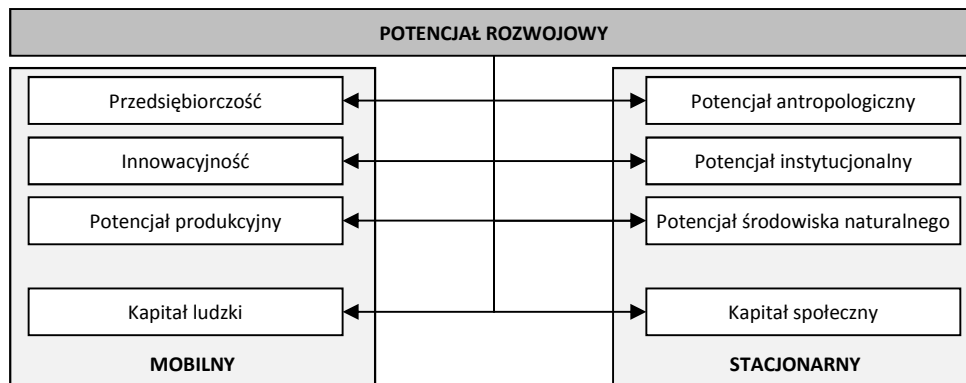
1. WPROWADZENIE

Nie ulega wątpliwości, że województwa Polski Wschodniej borykają się ze strukturalnymi problemami rozwojowymi, które powodują trwałe ograniczenia potencjału. Relatywnie niski poziom rozwoju oraz procesy koncentracji kapitału w silnych ośrodkach miejskich (obszarach metropolitalnych) w bezpośrednim sąsiedztwie powodują zjawisko drenażu kapitału mobilnego (inwestycyjnego i ludzkiego). Warszawa, Kraków oraz Trójmiasto stanowią atrakcyjny kierunek przemieszczania się ludzi i przedsiębiorstw, który trwale zmienia możliwości rozwoju województw Polski Wschodniej w najbliższym okresie.

¹ Dr Jacek Strojny, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, e-mail: jstrojny@prz.edu.pl.

Mając świadomość tych zjawisk, warto włączyć do analizy strategicznej obszar związany z oceną potencjału. Istnieje wiele sposobów kategoryzacji tego zjawiska, co wpływa oczywiście także na zakres analizy, wykorzystywane w niej zmienne oraz możliwości obserwacji aktualnych trendów oraz efektów wprowadzonych działań. Jedną z propozycji opisu potencjału rozwojowego przedstawiono na rysunku 1.

Rys. 1. Wymiary potencjału rozwojowego jednostki samorządu terytorialnego



Źródło: opracowanie własne.

Znaczna część wymienionych kategorii potencjału ma charakter mobilny i wiąże się z przemieszczaniem się ludzi i przedsiębiorstw. Przedsiębiorczość, innowacyjność oraz potencjał produkcyjny mogą być traktowane jako mobilne. Oczywiście sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) jest mniej mobilny niż przedsiębiorstwa duże. Mówiąc o zagrożeniach związanych z przemieszczaniem się, trzeba się przede wszystkim odwołać do lokalnych jednostek samorządu terytorialnego. Zmiana lokalizacji dotyczy więc zazwyczaj dość ograniczonych odległości (np. przeniesienie siedziby firmy do miasta sąsiadującego). Dużym ograniczeniem w mobilności tego typu podmiotów jest oczywiście miejsce zamieszkania przedsiębiorcy. Natomiast potencjał innowacyjny (np. wyposażenie instytucji badawczo-rozwojowych) może być przenoszony i często wiąże się np. z restrukturyzacją większych podmiotów. Podobnie rzecz się ma, jeśli chodzi o kapitał produkcyjny. Mobilny jest oczywiście kapitał ludzki, którego nośnikiem jest człowiek. Dążąc do podnoszenia jakości życia mieszkańcy terenów słabiej rozwiniętych wykazują zwiększoną aktywność w poszukiwaniu nowych lokalizacji, co przejawia się ujemnym saldem migracji.

Oczywiście istnieją także stacjonarne kategorie potencjału rozwojowego. Są one przypisane do danego terytorium. Można tutaj wymienić elementy środowiska, zarówno naturalne, jak i wytworzone przez człowieka (potencjał antropogeniczny). Na trwale do danego terytorium przypisana jest także przynajmniej część instytucji zaspokajających potrzeby społeczności poprzez świadczenie usług publicznych. Stan finansowy jednostek samorządu terytorialnego może jednak powodować zwiększanie lub ograniczanie oferty instytucjonalnej. Niemniej jednak znaczna część administracji publicznej powiązana jest na trwałe z danym terenem. Wydaje się także, że pewne specyficzne cechy kapitału społecznego wiążą się na stałe z danym terytorium, a raczej społecznością tam zamieszkującą. Wykształcają się charakterystyczne dla społeczności normy, wartości warunkujące np.

kształtowanie się społeczeństwa obywatelskiego czy poziom wzajemnego zaufania i wynikające stąd poczucie bezpieczeństwa.

W niniejszym artykule analizie poddano jeden z wymienionych elementów składowych, czyli kapitał ludzki. Przyjęto, że obserwacja tej kategorii potencjału dostarcza istotnej informacji zarządczej służącej do optymalizacji wyboru kierunków średnio- i długookresowego oddziaływania na jednostkę samorządu terytorialnego. Podjęto próbę oceny aktualnych trendów, poszukując odpowiedzi na pytanie, jakie mogą być ich skutki dla województw Polski Wschodniej. Jako obszar analizy przyjęto tę część kraju, która ma relatywnie duże problemy rozwojowe. Z kolei istnieją tutaj potencjalne warunki do wykreowania takich przedsięwzięć, które pozwolą wdrożyć inteligentną specjalizację. W długim terminie może to doprowadzić do wejścia na ścieżkę szybkiego rozwoju. Podjęto próbę oceny, na ile obserwowane aktualnie zjawiska mogą stanowić barierę dla realizacji tego pozytywnego scenariusza. W analizie uwzględniono oczywiście także różnice i podobieństwa w sytuacji poszczególnych województw. Dzięki temu możliwa jest ocena, które z województw znajduje się w lepszej, a które w gorszej sytuacji pod względem przyjętego zakresu badania.

2. POLSKA WSCHODNIA – PRÓBA DEFINICJI I CHARAKTERYSTYKI

W wielu opracowaniach używa się zamiennie pojęcia region i województwo. W polskiej statystyce natomiast wymiar regionalny analizowany jest na trzech poziomach agregacji, obejmujących²:

- 6 regionów,
- 16 województw,
- 66 podregionów (w tym największe miasta Polski).

W badaniach często pojawia się także określenie „Ściana Wschodnia”, które dotyczy województw położonych wzdłuż wschodniej granicy Polski, a więc: podkarpackiego, lubelskiego i podlaskiego³. Niekiedy do tego obszaru włącza się także wschodnie powiaty województwa mazowieckiego. Istnieje także kategoria statystyczna, czyli tzw. Region Wschodni. W statystyce publicznej (Główny Urząd Statystyczny) wykorzystywany jest on do agregowania danych dla województw: podkarpackiego, lubelskiego, podlaskiego oraz warmińsko-mazurskiego.

W niniejszym artykule przyjęto jednak zakres terytorialny analizy zgodny z obszarem oddziaływania Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW). Obejmuje on pięć województw: świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie. Ze względu na oddziaływanie wymienionego programu, a także ze względu na to, że w wielu dokumentach strategicznych takie rozumienie Polski Wschodniej jest aktualnie najbardziej powszechne, słuszne wydaje się przyjęcie właśnie takiej definicji.

Polska Wschodnia to region peryferyjny pod względem terytorialnym (prócz województwa świętokrzyskiego) oraz rozwojowym (wszystkie województwa). Stanowi on obszar objęty szczególnym oddziaływaniem polityki gospodarczej na poziomie mezoekonomicznym, której celem jest utrzymanie spójności terytorialnej Europy i Polski poprzez wykreowanie procesów rozwojowych w regionach słabszych gospodarczo. Jednym

² <http://www.stat.gov.pl/bdl/>.

³ G. Gorzelak, *Strategiczne kierunki rozwoju Polski Wschodniej*, [w:] *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*, MRR, Warszawa 2007, s. 101.

z elementów takiej interwencji jest właśnie dedykowany PO RPW. Oczywiście omawiany region, ze względu na swoją specyfikę, traktowany jest też jako obszar wymagający odrębnego programowania. Wyrazem tego jest dokument stworzony na poziomie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, czyli Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020⁴. Oczywiście specyficzna sytuacja regionu oraz w dużej mierze podobne warunki brzegowe rozwoju powodują także konieczność integracji wielu działań na poziomie strategii wojewódzkich. Przykładem mogą być chociażby wspólne dążenia do tego, aby Koncepcja Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030 umożliwiła uwzględnienie wszystkich miast wojewódzkich oraz terenów wokół nich jako obszarów metropolitalnych.

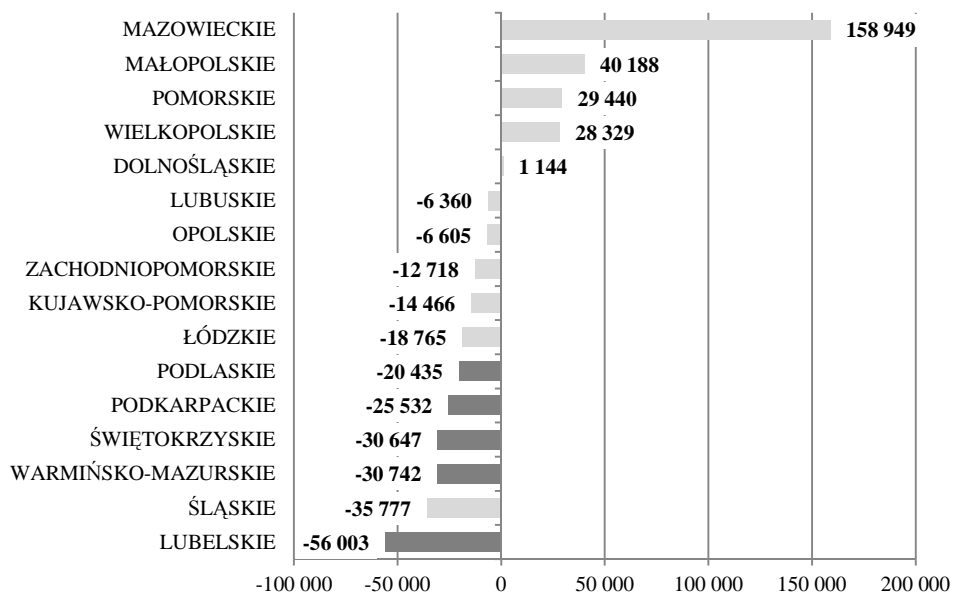
Wspólnym problemem wszystkich wymienionych pięciu województw jest także drenaż kapitału rozwojowego wynikający głównie z oddziaływania trzech silnych ośrodków miejskich, a więc Warszawy, Trójmiasta i Krakowa. Wymienione centra wzrostu stanowią silną determinantę rozwoju całej Polski Wschodniej, zwiększając dystans rozwojowy poprzez skuteczne konkurowanie na rynku kapitału ludzkiego, kapitału inwestycyjnego, a nawet turystycznego. Obrazują to m.in. następujące zmienne:

- saldo migracji międzywojewódzkich w latach 1999–2011,
- liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w 2011 r.,
- liczba turystów odwiedzających region w latach 1999–2011.

Biorąc pod uwagę pierwszą z wymienionych zmiennych, warto zwrócić uwagę, że na rynku kapitału ludzkiego wymienione województwa należą do grupy sześciu najsłabszych (rys. 2). Jedynie województwo śląskie ma podobne problemy z odpływem osób. Warto podkreślić, że województwo lubelskie w latach 1999–2011 straciło aż ponad 56 tys. osób. Na tym tle bardzo dobrze wypadają regiony, w których zlokalizowane są silne metropolie, a więc Mazowsze, Małopolska i Pomorze.

⁴ *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Rada Ministrów, 2008.

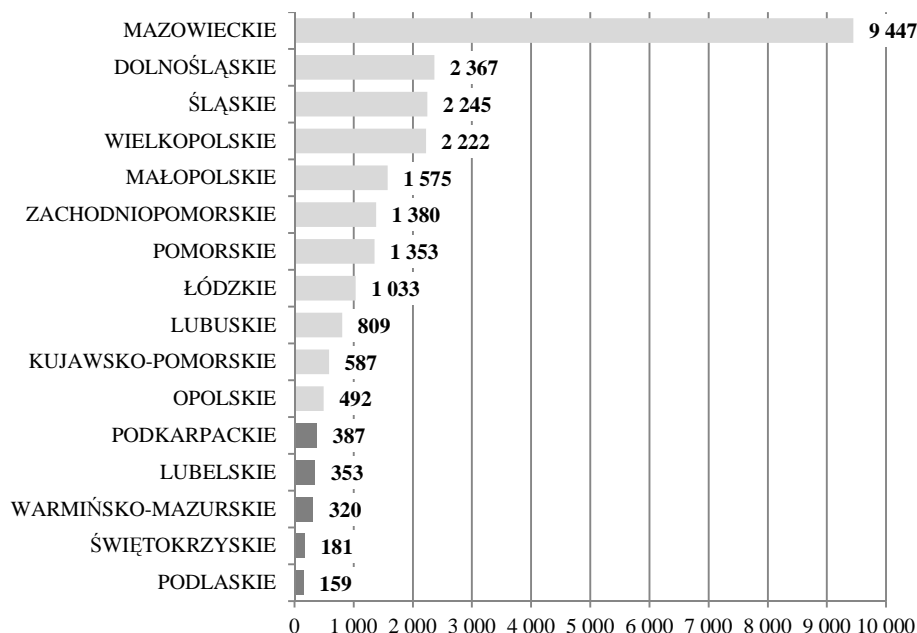
Rys. 2. Zmiana liczby ludności w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Sytuację na rynku mobilnego kapitału inwestycyjnego przedstawiono na rysunku 3. Województwa Polski Wschodniej tutaj również wykazują względną słabość, szczególnie na tle województwa mazowieckiego. Warszawa oraz tereny położone wokół niej stanowią istotne centrum rozwoju, sprzyjające inwestycjom zagranicznym. Liczba podmiotów zagranicznych zlokalizowanych na Mazowszu wynosi blisko 9,5 tys., co stanowi blisko 40% wszystkich tego typu podmiotów w kraju. Warto podkreślić, że we wszystkich województwach Polski Wschodniej jest ich niewiele ponad 1 tys. Częściowo także obserwuje się proces przenoszenia siedziby niektórych przedsiębiorstw z innych lokalizacji do Warszawy, co także sprzyja rozwojowi miasta stołecznego, osłabiając jednocześnie województwa Polski Wschodniej, a szczególnie główne miasta z tego terenu.

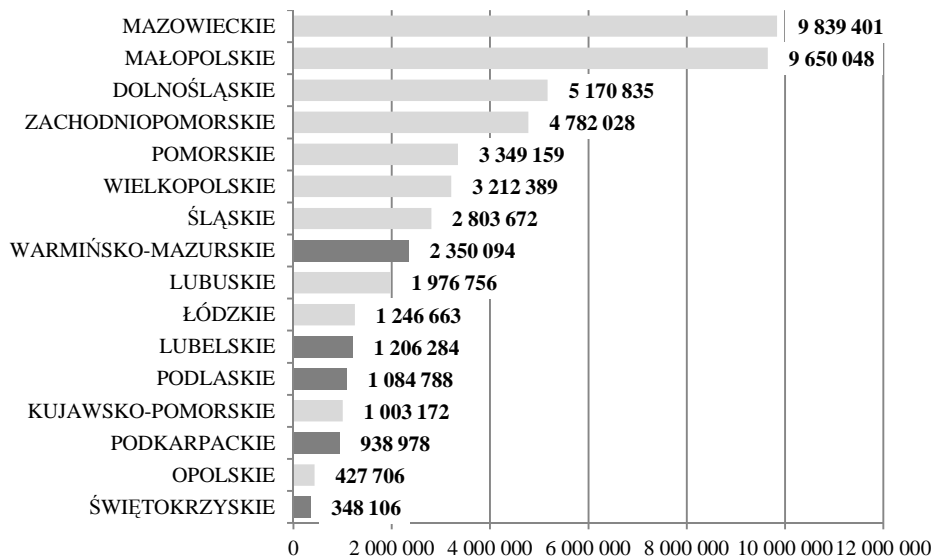
Rys. 3. Liczba podmiotów gospodarczych z udziałem kapitału zagranicznego w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w 2011 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

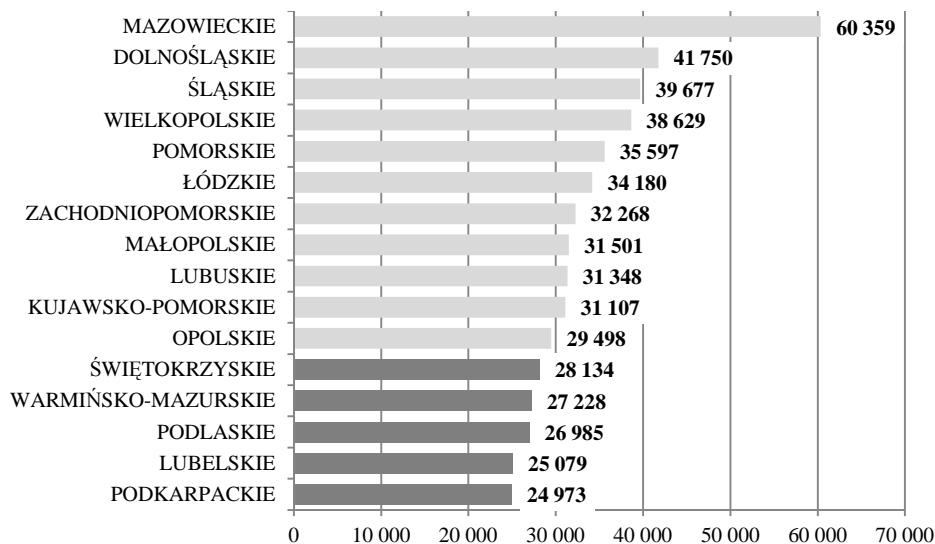
Warto podkreślić, że mimo wielu atrakcji turystycznych, zwłaszcza związanych z jakością środowiska naturalnego, a także zabytkami, województwa Polski Wschodniej nie zdołały wypracować mocnej pozycji na rynku turystycznym. Świadczyć o tym może liczba turystów zagranicznych, którzy skłonni byli odwiedzić badany region i skorzystać z noclegu. W latach 1999–2011 w Polsce przebywało, korzystając z noclegów blisko 50 mln turystów zagranicznych, z których większość wybrała Mazowsze lub Małopolskę. Inne popularne kierunki turystyczne to Dolnośląskie i Zachodniopomorskie. Sytuacja poszczególnych województw Polski Wschodniej jest jednak bardziej zróżnicowana niż w wypadku poprzednich zmiennych. Najlepiej wypada województwo warmińsko-mazurskie, najsłabiej zaś – podkarpackie i świętokrzyskie.

Rys. 4. Liczba turystów zagranicznych korzystających z noclegu w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Rys. 5. Wartość PKB *per capita* w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w 2010 r.

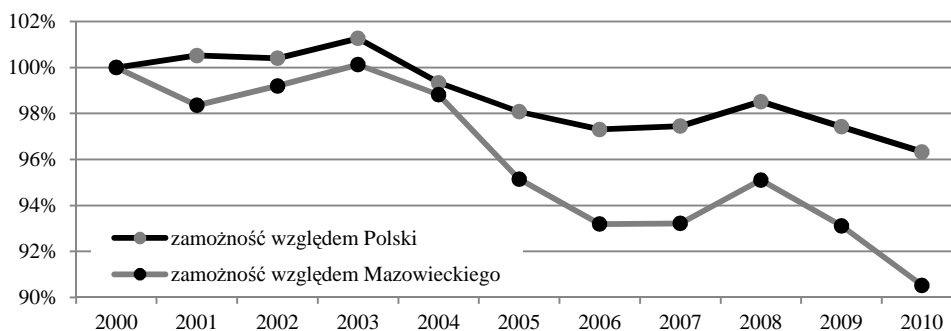


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Efektom trudności w konkuroowaniu na głównych rynkach jest problem w zbudowaniu trwałych podstaw wzrostu gospodarczego, co przekłada się na zamożność społeczeństwa. Region Polski Wschodniej należy do najbiedniejszych, jeśli przyjąć jako miernik wartość

PKB *per capita* (rys. 5). W najbogatszym województwie mazowieckim wynosi on ponad 60 tys. zł. Spośród województw Polski Wschodniej najlepiej wypada województwo świętokrzyskie – ponad 28 tys. zł, najstaniej zaś podkarpackie – niecałe 25 tys. zł. Warto podkreślić, że w ostatnich latach zauważono znaczne pogorszenie się sytuacji względnej badanych województw zarówno względem Polski, jak i województwa mazowieckiego (rys. 6). Średnia wartość PKB *per capita* w latach 2000–2010 spadła z 74,1% średniej dla kraju do 71,4%. Natomiast względem najbogatszego województwa wskaźnik ten spadł z 48,5% do 43,9%.

Rys. 6. Zmiana zamożności Polski Wschodniej na tle kraju i województwa mazowieckiego w latach 2000–2010 mierzona wartością względną PKB *per capita*



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

W artykule przyjęto założenie, że rosnąca różnica w zamożności poszczególnych regionów, widoczna zwłaszcza w wiodących centrach wzrostu powoduje wzmożone procesy odpływu ludzi z Polski Wschodniej, co skutkuje obniżeniem kapitału ludzkiego, problemami demograficznymi, powodując także poważne bariery ekonomiczne.

3. MIGRACJA MIĘDZYWOJEWÓDZKA – PROBLEMY NA RYNKU MOBILNEGO KAPITAŁU LUDZKIEGO

W niniejszym artykule przyjęto, że jeden z wymiarów kapitału rozwojowego stanowi tzw. kapitał ludzki⁵. W literaturze istnieje wiele propozycji definiowania tego pojęcia. Dla przykładu według OECD jest ono rozumiane jako „wiedza, zdolności, kompetencje oraz cechy ucieleśnione w jednostkach, które ułatwiają kreowanie osobistego, społecznego oraz ekonomicznego dobrobytu”⁶. Podobną definicję proponują Dorota Więziak-Białowolska oraz Irena E. Kotowska w *Diagnozie społecznej*, twierdząc, że jest to „zasób wiedzy, umiejętności i kwalifikacji poszczególnych osób, grup i całego społeczeństwa, określający ich zdolności do pracy, przystosowania się do zachodzących zmian i kreatyw-

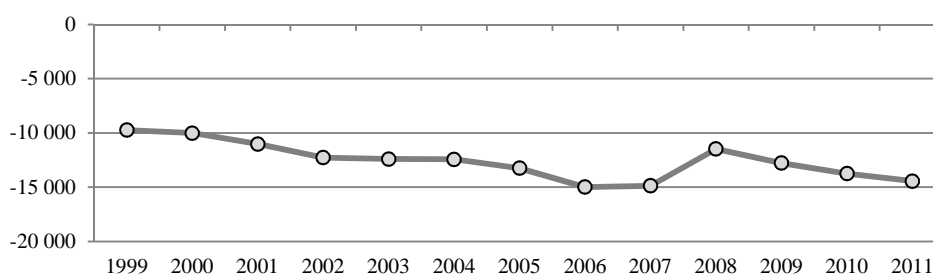
⁵ Analizę sytuacji Polski Wschodniej w zakresie kapitału ludzkiego i społecznego zawiera także ekspertyza M. Boni, *Kapitał ludzki, kapitał społeczny a wyzwania rynku pracy na obszarach Polski Wschodniej*, [w:] *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*, MRR, Warszawa 2007, s. 10–64.

⁶ B. Keeley, *Human capital. How what you know shapes your life*, OECD 2007, s. 29.

ność”⁷. Warto podkreślić, że kapitał ludzki wraz z kapitałem strukturalnym oraz relacyjnym składają się na tzw. kapitał intelektualny⁸.

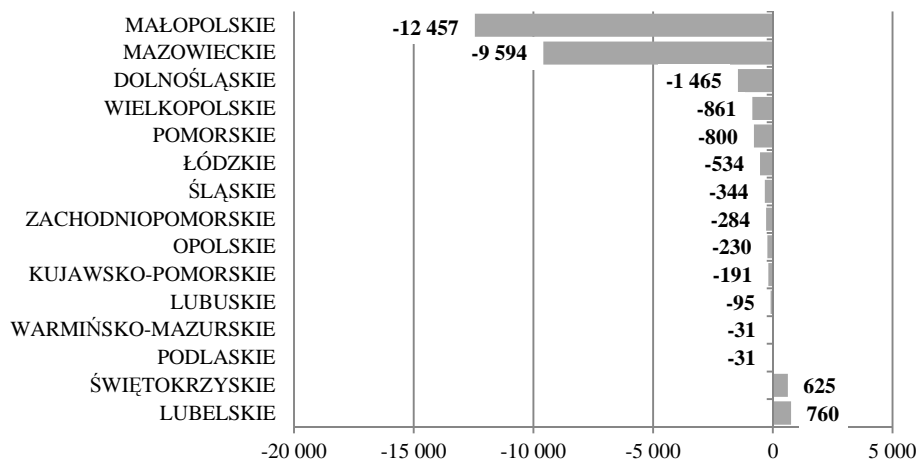
Należy oczywiście przyjąć, że nośnikiem kapitału ludzkiego jest człowiek, przemieszczanie się ludzi może zaś znacząco determinować potencjał regionów w tym zakresie. W latach 1999–2011 saldo migracji w województwach Polski Wschodniej jest ujemne, a na przestrzeni lat sytuacja się pogarsza (rys. 7.). Ujemna migracja spowodowała w analizowanym okresie ubytek ludności o ponad 163 tys. osób, biorąc pod uwagę wszystkie województwa w regionie.

Rys. 7. Saldo migracji międzywojewódzkich województw Polski Wschodniej w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Rys. 8. Saldo migracji międzywojewódzkich województwa podkarpackiego względem innych województw w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

⁷ D. Węziak-Białowolska, I.E. Kotowska, *Kapitał ludzki*, [w:] *Diagnoza społeczna 2011*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 101.

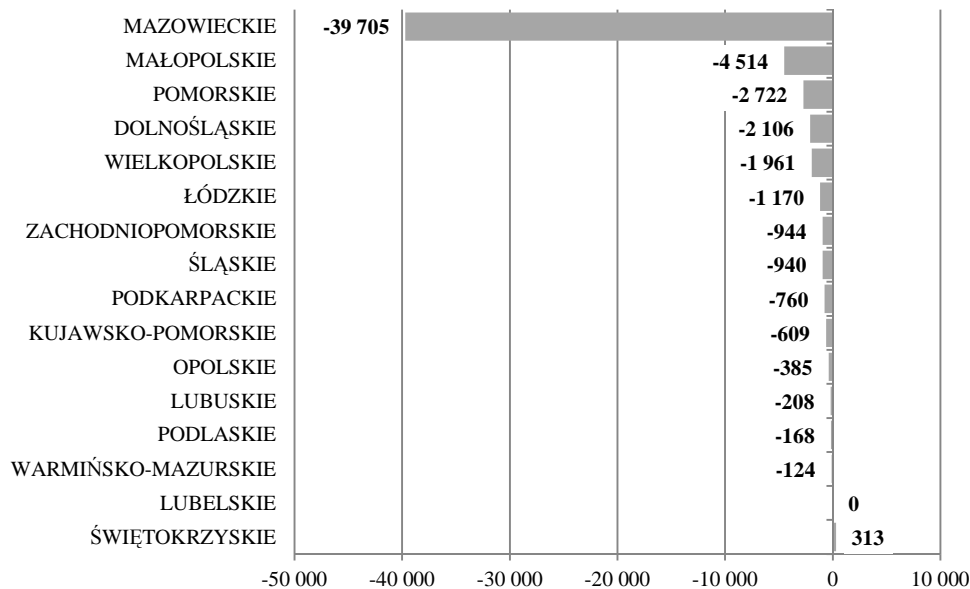
⁸ Por. M. Matusiak, *Kapitał intelektualny*, [w:] *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, red. K.B. Matusiak, PARP, Warszawa 2011, s. 133.

Przechodząc do szczegółowych analiz kierunków migracji z poszczególnych województw, obliczono salda migracji pomiędzy danym województwem Polski Wschodniej, a pozostałymi województwami. Pozwala to na ocenę zagrożeń na rynku kapitału ludzkiego ze strony najważniejszych konkurentów (województwa, w których kierunku obserwuje się najsilniejsze przepływy ludności). Zwrócono także uwagę na przepływy pomiędzy poszczególnymi województwami Polski Wschodniej.

Województwo podkarpackie w latach 1999–2011 zanotowało ubytek na poziomie 25,5 tys. osób (rys. 8.). Dwa podstawowe kierunki wyjazdów na pobyt stały to Małopolska (głównie Kraków) oraz Mazowsze (głównie Warszawa). Warto także zwrócić uwagę na inny ciekawy, choć zdecydowanie mniej popularny kierunek wyjazdów, czyli Dolnośląskie (Wrocław). Te trzy miasta (zwłaszcza Kraków i Warszawa) tworzą największe zagrożenie dla potencjału ludzkiego Podkarpacia. Salda migracji względem innych województw Polski Wschodniej są niewielkie, choć warto podkreślić, że w stosunku do sąsiednich – województwa świętokrzyskiego i lubelskiego – są to salda dodatnie (odpowiednio 635 i 760 osób).

Kolejne analizowane województwo – województwo lubelskie – dotknięte jest ujemną migracją w największym stopniu w kraju. W latach 1999–2011 ubyło z tego województwa aż ponad 56 tys. osób (rys. 9). Stanowi to z całą pewnością bardzo poważne zagrożenie dla potencjału ludzkiego. Szczególnie popularny kierunek wyjazdów to Warszawa. Badany region utracił w tym analizowanym okresie aż blisko 40 tys. osób na rzecz Mazowsza. Pozostałe kierunki są nieco mniej istotne. Warto jednak zwrócić uwagę na zagrożenia wynikające z rozwoju Krakowa czy Trójmiasta. Niewielkie dodanie saldo migracji można zaobserwować jedynie w odniesieniu do województwa świętokrzyskiego (313 osób).

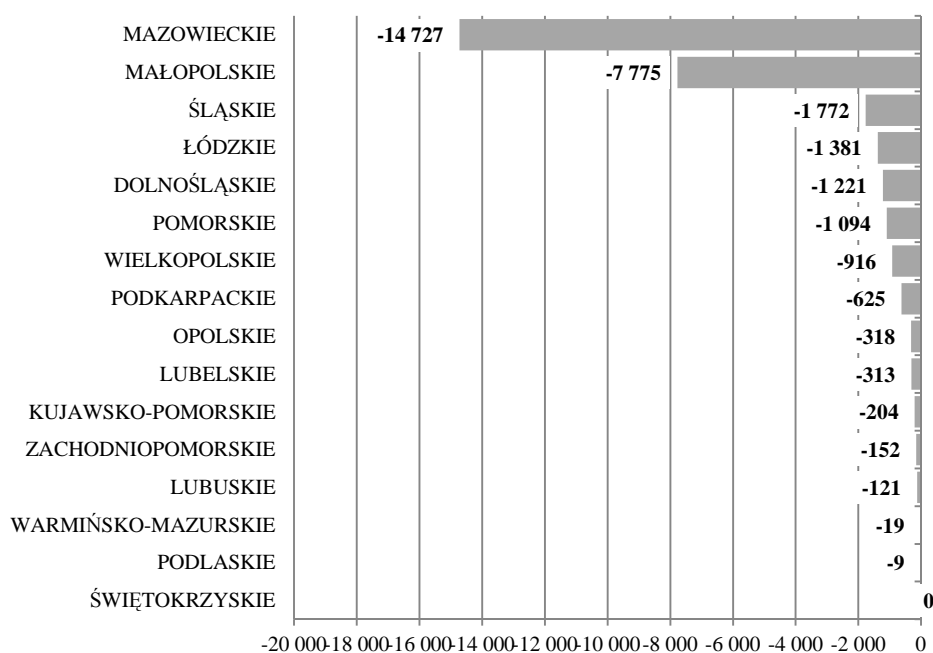
Rys. 9. Saldo migracji międzywojewódzkich województwa lubelskiego względem innych województw w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Świętokrzyskie, podobnie jak Podkarpacie, determinowane jest rozwojem Warszawy i Krakowa. Kierunki migracji ze względu na położenie tego województwa nie są oczywiście zaskoczeniem. W przeciwieństwie do Podkarpacia, podstawowym kierunkiem wyjazdów na pobyt stały jest jednak Mazowsze. Małopolskę wybiera blisko połowa mniej osób (rys. 10). Znacznie mniej istotne są pozostałe kierunki migracji – Śląsk i województwo łódzkie. Warto podkreślić, że omawiane województwo ma ujemne saldo migracji względem wszystkich pozostałych województw.

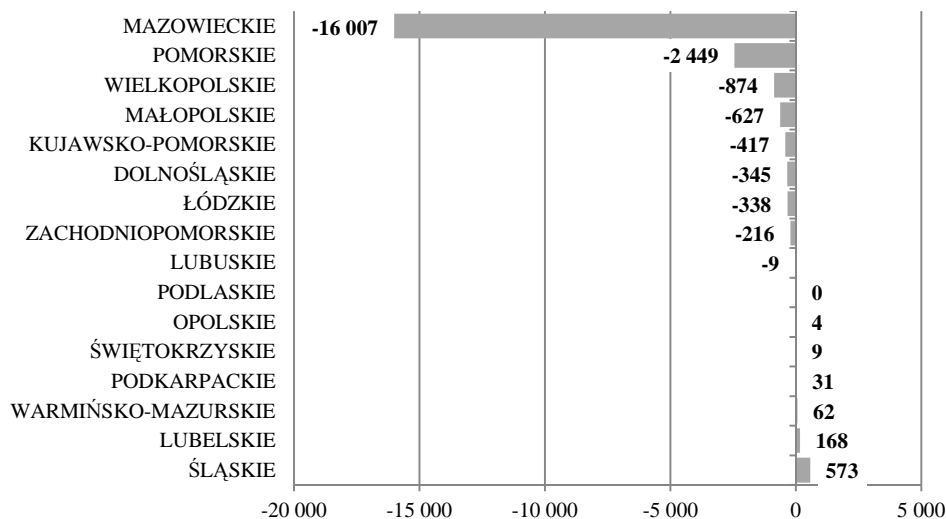
Rys. 10. Saldo migracji międzywojewódzkich województwa świętokrzyskiego względem innych województw w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

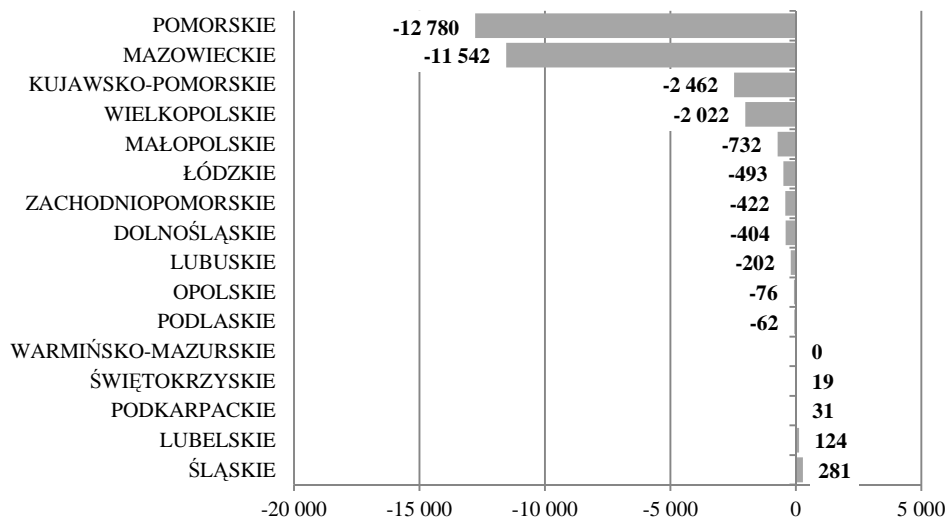
Województwa Polski Wschodniej zlokalizowane na północy podobnie jak pozostałe determinowane są rozwojem Warszawy. Pojawia się natomiast znaczący wpływ także województwa pomorskiego. Województwo podlaskie przypomina charakterystyką lubelskie – można obserwować jeden główny kierunek wyjazdów, czyli mazowieckie (Warszawę). Skala migracji jest jednak stosunkowo niewielka – najmniejsza spośród innych województw Polski Wschodniej. W latach 1999–2011 ubyły z tego województwa nieco ponad 20 tys. osób, z czego 16 tys. do województwa mazowieckiego (rys. 11). Zdecydowanie mniejszy wpływ na Podlasie ma rozwój Trójmiasta. Pozostałe kierunki są zdecydowanie mniej istotne. Warto podkreślić, że Podlasie ma dodatnie saldo migracji z kilkoma województwami (w tym pozostałymi z Polski Wschodniej), przy czym są to bardzo niewielkie wartości. Jedynie w relacji z województwem śląskim saldo wynosi ponad 0,5 tys. osób. Ma to związek głównie z chęcią poszukiwania czystego środowiska przez mieszkańców konurbacji śląskiej.

Rys. 11. Saldo migracji międzywojewódzkich województwa podlaskiego względem innych województw w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Rys. 12. Saldo migracji międzywojewódzkich województwa warmińsko-mazurskiego względem innych województw w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Ostatnie z województw Polski Wschodniej (warmińsko-mazurskie) geograficznie położone jest raczej na północy Polski. Dlatego też jego charakterystyka przypomina województwo podkarpackie. Determinowane jest oczywiście rozwojem Warszawy, jednak

pojawia się inne mocniej oddziałujące, choć mniejsze centrum wzrostu. Na północy jest to Trójmiasto, które powoduje przepływ ludzi do województwa pomorskiego na poziomie ponad 13 tys. osób. W kierunku Mazowsza wyjechało z kolei 11,5 tys. osób. Łącznie w latach 1999–2011 z województwa warmińsko-mazurskiego wyjechało blisko 31 tys. osób. Dodatkowo salda migracji występują w stosunku do pozostałych regionów Polski Wschodniej (prócz Podlasia) oraz względem województwa śląskiego. Dodatkowo przepływy ludności ze Śląska (niecałe 300 osób) mają w dużej mierze podobny charakter jak w wypadku Podlasia.

Ubytek ludności, zwłaszcza ze względu na to, że dotyka osób w wieku produkcyjnym mobilnym ma szereg negatywnych implikacji w wielu obszarach potencjału oraz procesów rozwojowych. Szczególnie istotny jest wpływ na strukturę demograficzną społeczeństwa, co jest bardzo istotnym czynnikiem ograniczającym możliwości rozwojowe w średnim oraz długim terminie. W niniejszym artykule podjęto próbę oceny wpływu ujemnych wskaźników migracji na procesy demograficzne Polski Wschodniej.

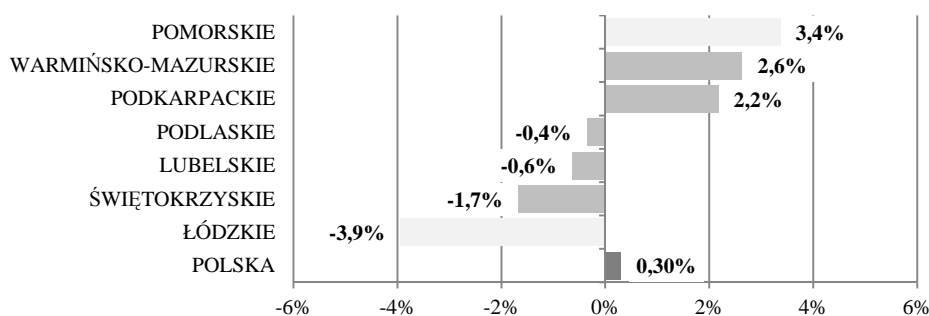
4. ZAGROŻENIA DEMOGRAFICZNY DLA POLSKI WSCHODNIEJ ORAZ ICH WPŁYW NA ROZWÓJ SPOŁECZNO-GOSPODARCZY

Procesy demograficzne odnoszą się zarówno do liczby ludności zamieszkującej dane terytorium, jak i do jej struktury wiekowej. Oba te wymiary determinowane są poprzez dwa zjawiska, które powodują poprawienie lub pogorszenie sytuacji demograficznej. Są to:

- przyrost naturalny,
- migracja – na poziomie regionów: zagraniczna oraz międzywojewódzka.

Warto podkreślić, że liczba ludności w województwach podkarpackim i warmińsko-mazurskim determinowana jest pozytywnie głównie z dzięki temu, że na przestrzeni analizowanego okresu zanotowano tam dodatni przyrost naturalny (rys. 13). Doprowadził on do wzrostu ludności odpowiednio o 2,2% oraz 2,6%. Największy przyrost naturalny, powodujący przyrost ludności o 3,4%, zanotowano znów w województwie pomorskim. Najstabilniej w Polsce pod tym względem wypadło natomiast województwo łódzkie.

Rys. 13. Zmiana ludności województw Polski Wschodniej wynikająca z przyrostu naturalnego w latach 1999–2011

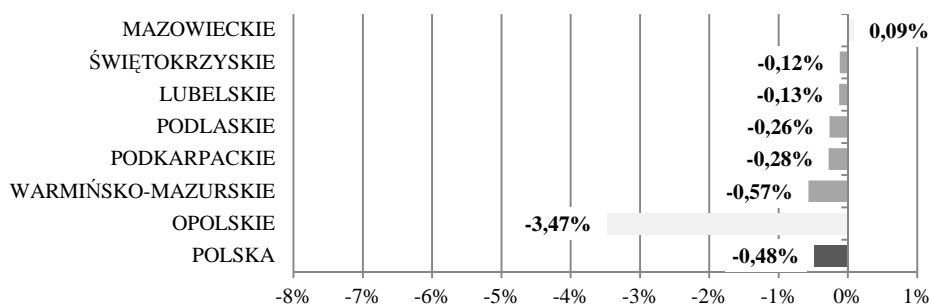


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Migracja zagraniczna doprowadziła do zmniejszenia ludności na poziomie kraju o blisko 0,5%, przy czym najbardziej dotknięte w latach 1999–2011 były województwa opol-

skie i śląskie. W wypadku Polski Wschodniej oddziaływanie migracji jest relatywnie mniejsze (rys. 14). Doprowadziła ona do ubytku ludności na poziomie 21 tys. osób. Jej oddziaływanie jest więc ośmiokrotnie mniejsze niż w wypadku migracji międzywojewódzkiej na pobyt stały⁹.

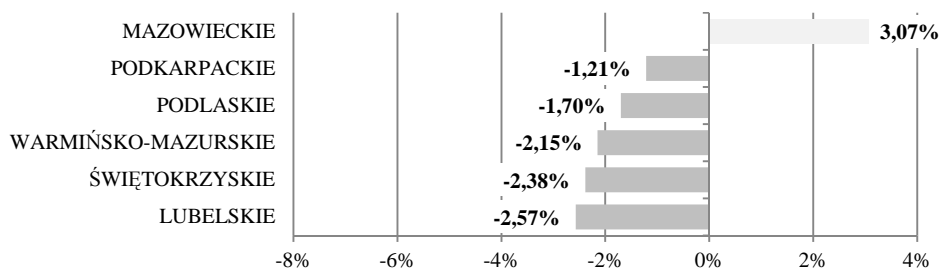
Rys. 14. Zmiana ludności województw Polski Wschodniej wynikająca z migracji zagranicznych w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Bardzo dużym aktualnie problemem rozwojowym, wpływającym negatywnie na stan ludności w regionie Polski Wschodniej, jest więc migracja międzywojewódzka. Badane województwa należą do najsłabszych w Polsce (rys. 15). Migracja tego typu spowodowała w analizowanym okresie ubytek ludności od 1,21% na Podkarpaciu do 2,57% w województwie lubelskim. W tym czasie dodatnie saldo migracji międzywojewódzkiej spowodowało wzrost ludności województwa mazowieckiego o ponad 3%.

Rys. 15. Zmiana ludności województw Polski Wschodniej wynikająca z migracji międzywojewódzkich w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

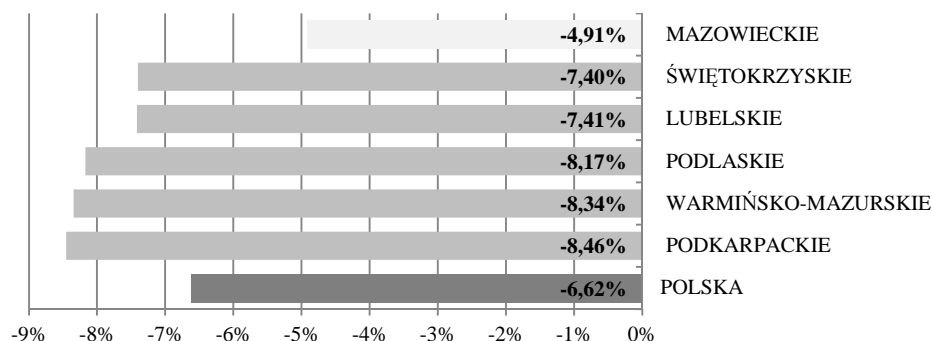
Odptyw ludności z Polski Wschodniej osłabia mocną stronę tego regionu, a przynajmniej części wchodzących w jego skład województw. Pogarsza się bowiem w sposób trwały struktura demograficzna ludności. W całym kraju obserwuje się oczywiście negatywne

⁹ W analizach wzięto pod uwagę wyłącznie statystyki dotyczące zmiany stałego pobytu. Nie uwzględniono więc masowych wyjazdów zarobkowych poza granice kraju. W dużej części, zwłaszcza zaraz po wejściu Polski w strukturę Unii Europejskiej, miały one charakter nieoficjalny. Podlegają więc jedynie szacunkom.

zjawisko starzenia się społeczeństwa. Wyrazem tego jest spadek udziału osób w wieku przedprodukcyjnych w ogólnej liczbie ludności oraz wzrost odpowiedniego udziału osób w wieku poprodukcyjnym.

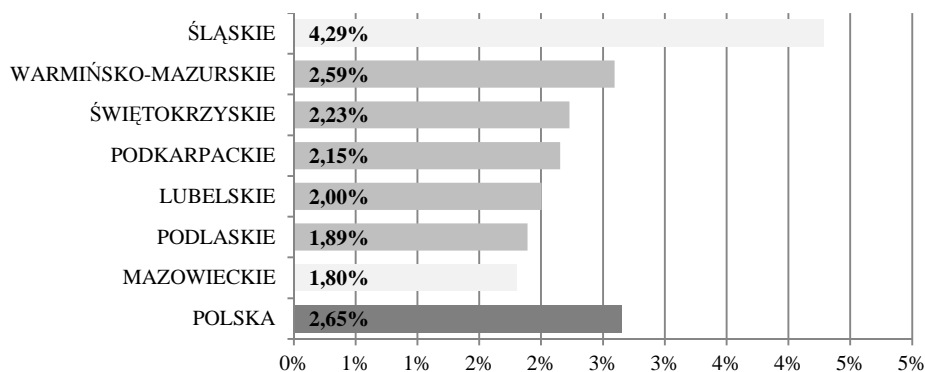
W Polsce udział osób młodych zmniejszył w latach 1999–2011 z 25,17% do 18,54%, czyli o 6,62%. Województwa Polski Wschodniej wypadają pod tym względem słabo na tle kraju, przy czym najszybciej omawiany wskaźnik spadał na Podkarpaciu (rys. 16). Dla odmiany najbogatsze województwo miało też najmniejszy spadek w kraju, wynoszący 4,91%. Udało się to osiągnąć dzięki napływowi osób młodych, które osłabiły znacząco proces starzenia się społeczeństwa w tym regionie.

Rys. 16. Zmiana udziału osób w wieku przedprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Rys. 17. Zmiana udziału osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności w województwach Polski Wschodniej na tle kraju w latach 1999–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Odwrotne zjawisko obserwuje się, jeśli chodzi o udział osób w wieku poprodukcyjnym. Średnio w Polsce udział ten wzrósł w analizowanym okresie z 14,61% do 17,26%, czyli o 2,65%. Tutaj sytuację województw Polski Wschodniej należy ocenić jako przeciętną, a niekiedy nawet dobrą (rys. 17.). Wzrost ten wyniósł bowiem od 1,89% w woje-

wództwie podlaskim do 2,59% w województwie warmińsko-mazurskim. Najgorszą sytuację w kraju mają województwa: śląskie i opolskie, najlepszą zaś – znów Mazowsze.

5. PODSTAWOWE WNIOSKI

Przedstawiona w niniejszym artykule analiza wskazuje na wagę zjawiska, które wiąże się bezpośrednio z szeroko rozumianą problematyką rynku pracy. Przedstawione zjawisko migracji w dużej mierze wynika z różnicy potencjałów, za którą kryją się także możliwości kariery zawodowej oraz osiągania dobrobytu stwarzane w różnych regionach kraju. Analizie poddano sytuację Polski Wschodniej, próbując opisać zjawisko z perspektywy zarządzania strategicznego. Zidentyfikowano podstawowe trendy oraz wskazano istotnych konkurentów, których oddziaływanie determinuje i będzie determinowało w najbliższej przyszłości rozwój badanych województw. Zwrócono uwagę, że procesy koncentracji połączone z dynamicznym formowaniem się silnych obszarów metropolitalnych – centrów wzrostu w bezpośrednim sąsiedztwie Polski Wschodniej utrudni realizację z sukcesem nawet nowoczesnych strategii, opartych na inteligentnej specjalizacji.

W nowelizowanej *Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej* podkreśla się, że jest to obszar szczególnego zainteresowania polityki regionalnej¹⁰. Warto jednak zauważyć, że zasada solidarności terytorialnej ucieleśniona w polityce spójności prowadzonej na szczeblu Unii Europejskiej oraz krajowym jest trudna do realizacji w praktyce oraz relatywnie mało skuteczna. Nie prowadzi też do zmniejszenia dystansu rozwojowego, a raczej do osłabienia negatywnych trendów skutkujących stopniowym wzrostem różnic rozwojowych. Warto jednak podkreślić, że województwa Polski Wschodniej są znacznie bardziej zrównoważone terytorialnie pod względem potencjału rozwojowego. Tymczasem regiony wiodące, a w szczególności Mazowsze, dotknięte są bardzo wysoką wewnętrzną koncentracją kapitału, powodującą znaczne różnice potencjałów rozwoju wewnątrz województwa. Oznacza to, że jako konkurentów dla Polski Wschodniej, zagrażających jej na rynkach kapitału mobilnego, należy traktować raczej ośrodki metropolitalne tworzone przez Warszawę, Kraków i Trójmiasto niż całe regiony.

Odptyw mieszkańców jest jednak bardzo dotkliwym zjawiskiem i – jak się okazuje – mającym realny i bardzo wyraźny wpływ na sytuację regionów. Negatywne trendy demograficzne w województwach Polski Wschodniej ulegają przyspieszeniu, podczas gdy w mazowieckim udało się je spowolnić. Wiązą się z tym bardzo poważne implikacje w zakresie potencjału produkcyjnego, możliwości kreowania przedsiębiorczości, a także możliwości generowania dochodów własnych przez samorządy. Wszystko to sprawia, że nadchodzący okres programowania i wynikające stąd możliwości finansowania strategii inteligentnych specjalizacji mogą być kluczowe dla Polski Wschodniej. Jeśli do 2020 r. nie uda się wykreować pozytywnych impulsów wzrostowych, to pogorszeniu ulegnie także perspektywa długookresowa dla tych regionów.

¹⁰ *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Rada Ministrów, 2013 (projekt aktualizacji – wersja na dzień 05.04.2013 r.), s. 5.

LITERATURA

- [1] Boni M., *Kapitał ludzki, kapitał społeczny a wyzwania rynku pracy na obszarach Polski Wschodniej*, [w:] *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*, MRR, Warszawa 2007.
- [2] *Diagnoza społeczna 2011*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.
- [3] Gorzelak G., *Strategiczne kierunki rozwoju Polski Wschodniej*, [w:] *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*, MRR, Warszawa 2007.
- [4] *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, red. K.B. Matusiak, PARP, Warszawa 2011.
- [5] Keeley B., *Human capital. How what you know shapes your life*, OECD 2007.
- [6] *Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej na latach 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012 (zaktualizowany).
- [7] *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Rada Ministrów, 2008.
- [8] *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Rada Ministrów, 2013 (projekt aktualizacji – wersja z 5.04.2013 r.).
- [9] <http://www.marr.gov.pl/>.
- [10] <http://www.stat.gov.pl/bdl/>.
- [11] <http://www.polskawschodnia.gov.pl>.

EASTERN POLAND – CAUSES AND EFFECTS OF MIGRATION AND SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT PROSPECTS

The article presents issues for the development of Eastern Poland, identifying the selected issues and assessing the prospects for development in the medium and long term. The scope of the analysis included in the territory of the extracted as the direction of specific interventions in the Operational Programme Development of Eastern Polish (OP EPD). It includes the voivodeship: świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie, podlaskie and warmińsko-mazurskie.

Identifying developmental problems focused on the phenomenon, which affects the economic systems with development levels lower than other systems in environment. It attendants with the outflow of mobile capital (human or investment). This impedes launching and strengthening processes of concentration in urban centres in the less developed regions. One of the effects of such a condition is progressively increasing the development distance between the regions. A particular danger is making close to the less developed territories of trans-regional growth centres. Eastern Poland borders with three such centres – Cracow in the South, Warsaw in the Centre and Tricity in North.

The impact of the thriving urban centres is evident both in relation to the enterprise (moving to larger cities, mainly to Warsaw) and people as well (changing of the place of residence). The weakening of human potential is particularly important. First of all – it is linked via labour market with concentration of investment capital and can be treated as a consequence of this phenomenon. Secondly, by contrast, has very serious implications in the form of a long-term weakening of the development capital in less developed regions.

The purpose of this article is to present risks to human potential in voivodeship of Eastern Poland and the resulting development of the determinants of these units in the in the medium and long term.

Keywords: migration, human capital, development potential, Eastern Poland, social-economic development

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.57

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Aleksander SURDEJ¹

WYDATKI PUBLICZNE A KWALIFIKACJE ZAWODOWE: KRYTERIA, DYLEMATY I ROZWIĄZANIA INSTYTUCJONALNE

Rynki pracy w rozwiniętych gospodarczo państwach znajdują się w sytuacji przedłużającego się kryzysu. Kryzys ten dotyka szczególnie młodzież, a za jedną z jego głównych przyczyn uznawane jest niedopasowanie struktury podaży kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorstw oraz specyficzne trudności przejścia od edukacji do pracy. W Polsce oraz w innych państwach Unii Europejskiej struktura podaży kwalifikacji jest kształtowana przez władze państwowe, które poprzez zasady finansowania i nadzór regulacyjny wpływają na ofertę edukacyjno-szkoleniową oraz wybory uczniów. Odpowiedzialni za kształtowanie polityki edukacyjno-szkoleniowej powinni brać pod uwagę nie tylko bieżącą sytuację na rynku pracy, ale i prawdopodobne wymogi długookresowej trajektorii zawodowej. Artykuł ten podejmuje i analizuje podstawowe dylematy wsparcia publicznego wsparcia dla kształcenia zawodowego i szkoleń zawodowych (VET), wskazując na konflikty wniosków płynących z analiz o orientacji krótkookresowych i perspektyw długookresowych. Autor analizuje także kwestię wyboru poziomu, na którym określane są i wdrażane polityki edukacyjno-szkoleniowe, a w szczególności wybór pomiędzy politykami krajowymi a regionalnymi oraz kwestię optymalnego ukierunkowania i umiejscowienia wsparcia w życiowej trajektorii zawodowej pracowników. Zwraca uwagę na to, że dobrze zaprojektowana polityka wykorzystuje wiele (tworzy mieszankę) instrumentów i uruchamia je w odpowiedniej sekwencji. W tej perspektywie ważne staje się, aby dobrane instrumenty tworzyły odpowiednie bodźce dla uczniów i rodziców, których reakcja na bodźce decyduje o skuteczności polityk publicznych.

Słowa kluczowe: ekonomia edukacji; absolwenci, finansowanie kształcenia zawodowego, bezrobocie młodzieży, aktywne polityki rynku pracy

1. WSTĘP

„Kluczowe kompetencje w postaci wiedzy, kwalifikacji, jeśli są dobrze dostosowane do danego kontekstu, mają fundamentalne znaczenie dla każdego człowieka w społeczeństwie opartym na wiedzy. Tworzą one wartość dodaną dla rynku pracy, społecznej spójności oraz aktywnych postaw obywatelskich poprzez dostarczanie elastyczności, adaptacyjności, satysfakcji i motywacji”².

Wysoki poziom bezrobocia i niska dynamika tworzenia nowych miejsc pracy to najważniejsze problemy publiczne większości państw członkowskich Unii Europejskiej w drugiej dekadzie XXI wieku. Sytuację tę zauważają nie tylko Komisja Europejska, lecz i wyspecjalizowane organizacje, które tak jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) zauważają dramatyczną sytuację: „W UE brakuje prawie 6 milionów miejsc pracy, aby sytuacja wróciła do poziomu sprzed kryzysu, a w 2013 roku sytuacja na rynku pracy bę-

¹ Dr hab. Aleksander Surdej, prof. UEK, Katedra Studiów Europejskich, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, e-mail: Aleksander.Surdej@uek.krakow.pl

² Kluczowe kompetencje dla uczenia się przez całe życie: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm.

dzie się również pogarszać, negatywnie wpływając na perspektywy zatrudnieniowe ludzi młodych oraz osób o niskich kwalifikacjach. Rośnie liczba nietypowych form zatrudnienia, odzwierciedlając prawdopodobnie niepewność, której doświadczają przedsiębiorstwa. Rośnie także zagrożenie niepokojami społecznymi³.

Wiele europejskich gospodarek cierpi z powodu wysokiego poziomu długotrwałego bezrobocia, który dotyczy głównie osób młodych – drastycznym przykładem jest Hiszpania. Państwowy Urząd Statystyczny Hiszpanii (INE) podał, że w kraju tym w połowie 2013 roku było 6,202 miliona bezrobotnych. Po raz pierwszy w nowoczesnej historii Hiszpanii ponad 6 milionów jej obywateli pozostawało bez pracy, a stopa bezrobocia wynosiła aż 27,16%. Sytuacja ta powstała w wyniku kumulacji negatywnych efektów kryzysu zapoczątkowanego w 2007 r. Jednakże już wcześniej problemem gospodarki Hiszpanii była dominacja tworzenia niestabilnych miejsc pracy, w tym wielkiej liczby pracowników zatrudnionych na krótkich, czasowych kontraktach.

Obecne problemy europejskiego rynku pracy nie powinny wskazywać na to, że kwestia podaży kwalifikacji (poziomu i typu kształcenia) jest ważna ze względu na społeczne koszty wysokiego bezrobocia, a w szczególności na wysokie bezrobocie wśród młodzieży. Zagadnienia te są ważne dla długofalowej dynamiki gospodarczej i dla tworzenia optymalnej konfiguracji publicznego i prywatnego finansowania oraz kierunków i typu kształcenia, do którego jest kierowane. Niniejszy tekst jest przeglądem teoretycznych kontrowersji dotyczących tych kwestii oraz sugerowanych typów polityk publicznych.

2. NOWE ŚRODOWISKO PRACY A WYBORY EDUKACYJNE

W ciągu ostatniego ćwierć wieku gospodarki krajów wysoko i średnio rozwiniętych przechodziły zmiany, które są opisywane za pomocą takich terminów, jak deindustrializacja, nadejście epoki usług i rozwój oparty na tym sektorze (tercjaryzacja), gospodarka oparta na wiedzy (*knowledge-based economies*), gospodarka sieciowa czy nasycanie przedsiębiorczością (*enterpreneurialization*) i samozatrudnieniem dziedzin, które wcześniej nie były traktowane jako obszary, których rozwój zależy od dynamiki przedsiębiorczości (przykładowo ochrona zdrowia czy edukacja). Gospodarki te weszły więc w erę rozwoju gospodarczego, w której miejsca pracy nie są tworzone w stabilnym przemysłowym otoczeniu (fabryki, zakłady wytwórcze), lecz głównie w sektorze tradycyjnych (opieka medyczna) lub nowych (usługi informatyczne) usług. Te strukturalne zmiany wpływają na przekształcenia środowiska pracy i oczekiwania co do niezbędnych kwalifikacji i kompetencji.

„Środowisko pracy jest pojęciem, które pomaga ukierunkować reformę życia zawodowego, lecz nie jest łatwe do przełożenia z widocznych, konkretnych warunków charakterystycznych dla produkcji przemysłowej na bardziej elastyczne warunki współczesnej pracy. Ponieważ elastyczne warunki pracy ogólnie zakładają rosnącą odpowiedzialność oraz pewien rodzaj osobistego zaangażowania ze strony pracownika, oddzielenie warunków środowiskowych od zdolności jednostkowych cechujących pracownika staje się coraz trudniejsze. W rezultacie tylko w ograniczonym stopniu problemy współczesnej pracy są problemami środowiska pracy podatnymi na oddziaływanie instrumentów skierowanych na jego środowisko. Wraz z upowszechnianiem elastycznych warunków pracy,

³ Źródło: *Snapshot of the labour market in the European Union – 2013*, International Labour Organization 2013, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_209596/lang--nl/index.htm.

instytucje środowiska pracy tracą na skuteczności”⁴. Sytuację tę komplikują relacje pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy. Systemy formalnej edukacji, a w szczególności formalne programy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), powinny poszukiwać nowego ukierunkowania, by dostarczać kwalifikacji dla aktywności gospodarczej w **płynnej gospodarce** (*fluid economy*), w gospodarce samozatrudnionych oraz przedsiębiorców, od których oczekuje się, że sami będą kształtować własne kwalifikacje oraz określać warunki zatrudnienia.

Mierząc się z takimi wyzwaniem, systemy edukacji (w szczególności systemy kształcenia zawodowego – VET) powinny się stawać silnie wewnątrznie (a także regionalnie) i zróżnicowane tak, by sprostać idiosynkratycznym potrzebom nowoczesnej gospodarki. Instytucje formalnego systemu VET powinny być zdolne do elastycznej reakcji na potrzeby przedsiębiorstw i pracowników, gdyż popyt na jednolite kwalifikacje jest ograniczony, a podaż kwalifikacji powinna być dostosowana do popytu także w wymiarze czasowym (kwalifikacje się starzeją, a neutrwalane zanikają). Taki ogólny postulat stanowi jednak jedynie metakryterium, które samo w sobie nie wystarcza, aby dla potrzeb polityki publicznej określić, ile i jakich kwalifikacji w danym momencie potrzebuje gospodarka.

Jeżeli **płynna gospodarka** oraz zmienność charakterystyki i kompozycji miejsc pracy tworzą dla decydentów polityk publicznych pole pełne złożonych i wieloznacznych czynników, to dodatkowe komplikacje pojawiają się wówczas, gdy wymogi dotyczące kwalifikacji nie są analizowane **statycznie** (w danym momencie czasu), lecz **dynamicznie**, z uwzględnieniem perspektywy **życiowej trajektorii zawodowej**.

Z perspektywy **życiowej trajektorii zawodowej**, obejmującej na ogół ponad 40 lat pracy zawodowej, daje się zauważyć napięcie pomiędzy kwalifikacjami niezbędnymi do uzyskania zatrudnienia w danym momencie (kandydat musi się dostosować do istniejącej struktury podaży miejsc pracy) a kwalifikacjami i kompetencjami koniecznymi do efektywnego kształtowania całej kariery zawodowej (dana jednostka może zmieniać, lub być zmuszona do zmiany, miejsca pracy i musi być zdolna do dostosowania się do wymogów na nowym stanowisku). Dostrzeżenie międzyokresowych konfliktów odnoszących się do oczekiwań względem kwalifikacji rodzi pytanie: Czy prawdą jest, że kwalifikacje, które zwiększają szansę uzyskania zatrudnienia w danym momencie (teraz), są tożsame z kwalifikacjami, które pozwalają optymalizować całą karierę zawodową i maksymalizować dochody w dłuższym okresie czasu (potencjalnie w ciągu całej kariery zawodowej)?

Niedawno w opracowaniu Eric Hanushek i jego współpracownicy podjęli próbę ekonometrycznej analizy tego problemu⁵. W tym celu użyli danych z Międzynarodowego Badania Alfabetyzmu Dorosłych (IALS, *Adult Literacy Survey*) przeprowadzonego w 18 krajach na próbie blisko 15 000 pracowników w wieku 16–65 lat. Pozwoliło im to na zbadanie wzorców cyklu zatrudnienia w ciągu całego życia pracowników o różnych typach kwalifikacji i zróżnicowanym poziomie wykształcenia. Przeprowadzili oni także porównanie relatywnej stopy zatrudnienia starszych i młodych ludzi mających wykształcenie ogólne ze stopą zatrudnienia wśród osób o wykształceniu zawodowym, zakładając, że „starsi dzisiaj ludzie są dobrą reprezentacją tego, jak młodzi ludzie będą wyglądać za

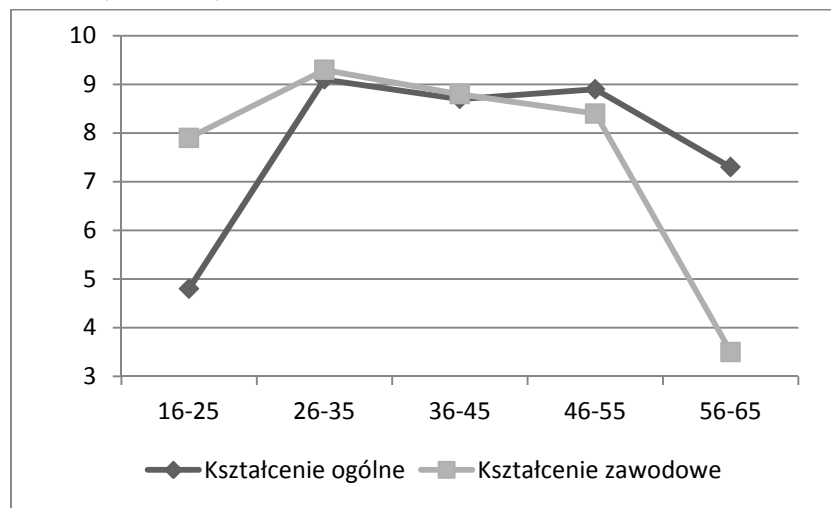
⁴ Źródło: *The future of work environment reforms: does the concept of work environment apply within the new economy?*, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12641266>.

⁵ E.A. Hanushek, L. Woessmann, L. Zhang, *Vocational education facilitates entry into the labour market but hurts employment at older ages*, Front Page, 21 November 2011.

kilka dekad”⁶. Dostępne informacje umożliwiły im również dopasowanie poszczególnych osób, które otrzymały edukację zawodową, do pojedynczych osób, które z kolei miały wykształcenie ogólne, lecz były porównywalne pod względem badanych kwalifikacji, pochodzenia rodzinnego, wieku oraz długości okresu kształcenia.

Jednym z wniosków płynących z analizy Hanusheka i współpracowników jest to, że początkowe przewagi na rynku pracy posiadane przez osoby o wykształceniu zawodowym, dostosowanym więc do istniejącego popytu na kwalifikacje, w porównaniu z osobami o wykształceniu ogólnym, maleją wraz z wiekiem. Autorzy stwierdzają, że: „Istnieje wymiana (*trade off*) pomiędzy krótkookresowymi zyskami a długoterminowymi kosztami wykształcenia zawodowego. Kwalifikacje dostarczane przez kształcenie zawodowe wydają się ułatwiać wejście na rynek pracy, lecz następnie w szybkim tempie stają się przestarzałe”⁷.

Rys. 1. Zatrudnienie w perspektywie cyklu życia ze względu na typ kształcenia w krajach „staży zawodowych” (*Apprenticeship Countries*)



Nota: Państwa „staży zawodowych” (*Apprenticeship Countries*): Dania, Niemcy, Szwajcaria. Dane z International Adult Literacy Survey (IALS). Na wykresie przedstawiającym ścieżki zatrudnienia dla trzech „krajów staży zawodowych”, widoczny jest niski poziom zatrudnienia wśród osób starszych. Wśród wszystkich krajów objętych badaniem, stopa zatrudnienia jest wyższa dla młodzieży posiadającej wykształcenie zawodowe, lecz zależność ta odwraca się wśród osób w wieku około 50 lat. Te ścieżki zatrudnienia są najbardziej wyraźne dla „krajów stażowych” posiadających wspólne szkolno-zawodowe programy nauczania (*combined school and work-based education programmes*) (np. Dania, Niemcy, Szwajcaria), natomiast najmniej wyraźne wśród państw nie posiadających sformalizowanego systemu edukacji zawodowej, jak np. Stany Zjednoczone. W świetle wyników badań zespołu Hanushka warto zapytać czy pociągające próby naszego kraju stworzenia systemu kształcenia dualnego (model państw „staży zawodowych”) jest przedsięwzięciem celowym i okaże się efektywny przy cechującej Polskę strukturze gospodarki – na podstawie Hanushek i inni, 2011.

⁶ *Ibidem*.

⁷ E.A. Hanushek, L. Woessmann, L. Zhang, *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life-cycle*, NBER Working Paper 17504, National Bureau of Economic Research, October 2011.

Rezultaty badania przeprowadzonego przez zespół Hanushka przestrzegają przed bezkrytycznym wprowadzaniem programów VET ukierunkowanych bardzo „wąsko”, na szybko stosowane i praktyczne kwalifikacje. Ostrzeżenie to jest szczególnie ważne, gdy analizujemy potrzeby edukacyjne starzejących się społeczeństw europejskich, w których – jak się oczekuje – ludzie będą żyć i pracować dłużej. W takich warunkach większego znaczenia zaczyna nabierać uczenie się przez całe życie (*Life Long Learning*) ze względu na wysokie prawdopodobieństwo kontynuacji zatrudnienia wśród osób po 60. roku życia.

W sektorze wytwórczym oraz w perspektywie krótkookresowej kwalifikacje są ściśle powiązane z istniejącymi miejscami pracy – premiowane jest więc posiadanie kwalifikacji dobrze dopasowanych do takich miejsc pracy. W nowym środowisku pracy, w gospodarce nasycanej przedsiębiorczością i w sektorze usług oraz długim okresie czasu istotne jest, aby nabywać kompetencji poznawczych i innych ogólniejszych kwalifikacji, które wspomogają rozwój **życiowej trajektorii zawodowej**. Specjalizacja zawodowa powinna więc być budowana na solidnych podstawach edukacji ogólnej.

3. DYLEMATY POLITYKI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W OTWARTEJ GOSPODARCE POSTINDUSTRIALNEJ

Współczesne rządy, niezależnie od orientacji ideologicznych, wspierają rozwój kwalifikacji, postrzegając je jako „dobro publiczne”, które pozostawione wyłącznie rynkowi oraz indywidualnym decyzjom nie będzie dostarczone w odpowiedniej, społecznie optymalnej ilości. Teoria ekonomiczna dostarcza mocnych argumentów na rzecz publicznego wsparcia (finansowania) programów VET. Wskazuje na te charakterystyki kwalifikacji, które czynią z nich dobro publiczne. Dotyczy to w szczególności kwalifikacji ogólnych, które nie są oferowane w wystarczającej ilości przez małe firmy dominujące we współczesnej gospodarce. Te niesprawności rynku szkodzą w szczególności młodym osobom, gdyż dla pojedynczej firmy zatrudnianie młodej osoby niemającej wystarczających kwalifikacji jest kosztowne. Zorientowane na tworzenie warunków sprzyjających wzrostowi dobrobytu społecznego i odpowiedzialne wobec wyborców rządy dążą do zmniejszenia skali zjawiska, które określane jest mianem „pułapki niskich kwalifikacji”, gdyż zmniejsza ona szanse życiowe poszczególnych osób, a całą gospodarkę może zamknąć w „równowadze niskich kwalifikacji”⁸.

Wsparcie dla kształcenia zawodowego i szkoleń zawodowych przybiera formę publicznego finansowania i współfinansowania (wsparcie finansowe ze strony państwa może być ograniczone i stanowić jedynie pewien procent kosztów całkowitych, wówczas różnica pokrywana jest przez beneficjentów szkoleń lub pochodzi z innych źródeł), tworzenia instytucji (ośrodków) kształcenia zawodowego oraz regulowania rynku instytucji VET (możliwe rozwiązania w zakresie finansowania przedstawiono w tabeli 1).

⁸ D. Finegold, D. Soskice, *The failure of training in Britain: analysis and prescription*, „Oxford review of economic policy” 4/3 (1988).

Tabela 1. Źródła finansowania programów VET

Źródło finansowania	Uczeń	Rząd		Biznes	
		Krajowy	Regionalny	Pojedyncza firma	Gałąź gospodarki
Płatne	100%	0	0	0	0
Dotowane	Współpłatność	x	x	x	x
Bezpłatne	0	x	x	x	x

Wsparcie dla studentów może przyjąć formę ulgi podatkowej, dotowanej pożyczki lub stypendium państwowego.

Źródło finansowania wpływa na rodzaj przekazywanych kwalifikacji. Firmy, które płacą (lub współpłacą) za szkolenia, oczekują dostarczenia kwalifikacji potrzebnych im „tu i teraz”, kwalifikacji „szytych na miarę”, wąskich, o niskim stopniu przenaszalności. Podobna prawidłowość obserwowana jest w odniesieniu do poziomu rządu, który finansuje (lub współfinansuje) szkolenia. Rządy regionalne wspierają rozwój kwalifikacji adekwatnych do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw. Programy finansowane przez rząd centralny są bardziej ukierunkowane na dostarczanie kwalifikacji ogólniejszych, takich, które mogą znaleźć zastosowanie w skali całej gospodarki. Należy jednak pamiętać, że udział sektora biznesowego w finansowaniu kształcenia zawodowego może, nawet wówczas gdy jest niewielki, silnie oddziaływać na kierunek oferowanych szkoleń zawodowych, podporządkowując go potrzebom poszczególnych przedsiębiorstw.

Jeśli w strukturze danej gospodarki dominują małe i średnie przedsiębiorstwa, to pojedynczo nie są skłonne finansować kształcenia i szkoleń zawodowych własnych pracowników, a działając w rozproszeniu, nie są w stanie wpływać na strukturę podaży kwalifikacji. W takich warunkach mogą one wykorzystać przynależność do izby gospodarczej, aby jako stowarzyszenie przedsiębiorstw danej branży zabiegać o publiczne finansowanie potrzebnych tej branży kwalifikacji⁹.

Niezależnie od źródła finansowania (czy i w jakiej proporcji kształcenie zawodowe jest sfinansowane przez władze publiczne, firmy i ich zrzeczenia czy też samych uczących się) szkolenia są dostarczane przez wyspecjalizowane instytucje. Zatrudniają one instruktorów szkolenia zawodowego, którzy często są związani z jakimś przedsiębiorstwem, być może są w nim na stałe zatrudnieni, a równocześnie mają przygotowanie pedagogiczne, które gwarantuje wysoki poziom zajęć. Idealnie byłoby, aby instruktorzy pracowali w konkretnych przedsiębiorstwach w niepełnym wymiarze godzin i mogli w tym samym miejscu prowadzić zajęcia z uczniami. Ułatwiłoby to dostęp do stosowanych technologii i urządzeń, które, dla publicznych ośrodków kształcenia zawodowego, są zbyt kosztowne. Konieczność uzgodnienia celów i łączenia środków sprawia, że kształcenie zawodowe jest polem, w którym szczególnie zalecane jest budowanie partnerskich rozwiązań między władzami publicznymi a prywatnymi firmami. Chodzi o to, aby w najlepszym stopniu wykorzystać istniejące komplementarności, a środki publiczne użyć tak, aby pełniej wy-

⁹ Próbę taką niedawno podjęła w Polsce Polska Izba Gospodarczej Czystości, która tworzy w szkole chemicznej w Bydgoszczy dwie klasy kształcące pracowników serwisów sprzątających – zob. *Polska szkoła na modłę biznesu*, „Rzeczpospolita” 3 sierpnia 2013.

korzystać zasoby i kontekst kształceniowy firm prywatnych (w tym celu uzasadnione jest oferowanie firmom ulg podatkowych czy częściowych dopłat).

Rola rządu nie kończy się na finansowaniu (czy współfinansowaniu), władze publiczne mają w swoich rękach także inne narzędzia wpływania na system szkoleń zawodowych. Dzięki pracy ośrodków badawczych dostarczają informacji na temat sytuacji na rynku pracy, tworzą zalecenia dotyczące ram kwalifikacji i szczegółowe metodologie ewaluacji projektów dotyczących kształcenia zawodowego. Ramy kwalifikacyjne mogą być użyteczne w ukierunkowywaniu inicjatyw dotyczących obszaru kształcenia przez całe życie. Jeśli kształcenie zawodowe staje się niezbędne w różnych okresach **życiowej trajektorii zawodowej**, to publiczne (lecz niekoniecznie rządowe) systemy certyfikacji kwalifikacji są użytecznym narzędziem **sygnalizowania** ich posiadania oraz bodźcem do podejmowania wysiłku kształcenia się i sposobem zwiększania spójności systemu kształcenia i szkoleń zawodowych.

Jak już stwierdzono, finansowanie szkoleń zawodowych może być nieefektywną, marnotrawiącą środki inwestycją, jeśli szkolenie jest błędnie ukierunkowane (na niewłaściwie dobrane kwalifikacje) lub realizowane w nieodpowiednim momencie (za wcześniej lub za późno). Istnienie krajowych ram ewaluacji kwalifikacji zawodowych, definiujących „kwalifikacyjne miksy”, zwiększa przejrzystość rynku szkoleń i kwalifikacji zawodowych oraz służy poprawie jego efektywnościowych charakterystyk. Ramy krajowe powinny być jednak wystarczająco elastyczne, aby umożliwiać uwzględniające specyficzne potrzeby lokalnego rynku pracy różnicowanie podaży kwalifikacji.

Jeśli kwalifikacje oraz informacja dotycząca rynku pracy (prognozy dotyczące kształtowania się popytu na dane kwalifikacje i ich podaży) są w znacznej mierze dobrami publicznymi, to państwa (lub regiony) powinny przeznaczać wystarczające środki na tworzenie i wspieranie istniejących ośrodków szkoleń zawodowych oraz na gromadzenie, opracowywanie i komunikowanie informacji o sytuacji na rynku kwalifikacji.

Bez aktualnej (dostępnej bez znacznego opóźnienia) wysokiej jakości informacji o nadwyżkach/niedoborach kwalifikacji maleje prawdopodobieństwo dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb przedsiębiorstw i samych uczących się. Nakłady na stworzenie efektywnego systemu informacji przyniosą znaczne, choć rozproszone (przypadające wielu podmiotom), oraz rozłożone w czasie (pojawiające się w kolejnych okresach) korzyści. Podstawą dla uzyskiwania rzetelnych informacji jest prowadzenie badań panelowych (wieloletnich), gdyż dzięki nim: a) można lepiej rekonstruować i przewidywać indywidualne trajektorie zawodowe oraz b) można precyzyjniej identyfikować dynamiczne współzależności pomiędzy zachodzącymi w gospodarce zmianami strukturalnymi a życiową trajektorią zawodową.

Współcześnie coraz częściej dostrzega się znaczenie jakości „działań wywiadowczych w obszarze rynku pracy” (*Labour Market Intelligence*), czyli zdolności do „interpretacji i analizy informacji dotyczących rynku pracy tak, aby poprawić jej użyteczność w procesie tworzenia i dostarczania kwalifikacji. Dostarczające kwalifikacji o odpowiedniej jakości cykle kształcenia trwają długo: od momentu zaprojektowania programu edukacyjnego do potwierdzenia nabycia kwalifikacji. Informacja o tendencjach na rynku pracy powinna więc z wyprzedzeniem wskazywać na przeszłe, obecne i przyszłe czynniki, które wpływają na popyt na pracę, identyfikować czasowy i przestrzenny rozkład popytu na kwalifikacje, określać możliwe scenariusze rozwoju i skutecznie docierać do osób kształtujących politykę edukacyjną.

Tabela 2. Podejścia i metody oraz zasoby niezbędne w analizie rynku pracy

Podejścia i metody	Wymagane zasoby
Sygnalizowanie	Podstawowa wiedza z zakresu metod statystycznych i dostęp do baz danych
Modelowanie ekonometryczne	Doświadczenie w stosowaniu ekonometrycznych metod prognozowania
Analizy specjalne, w tym analiza stopy zwrotu z edukacji i monitorowania losów absolwentów	Doświadczenie w zakresie metod specjalnych
Sondaże dotyczące szkoleń w przedsiębiorstwach	Doświadczenie w konstruowaniu i analizie sondaży
Indeks Perspektyw Zawodowych	Gromadzenie, zestawianie i analiza wolnych miejsc pracy na podstawie danych prasowych
Wykorzystanie danych administracyjnych	Gromadzenie, zestawianie i analiza danych dostępnych w systemach administracyjnych, przykładowo liczba uczestniczących w kształceniu różnego typu, liczba wydawanych certyfikatów zawodowych
Analizy sektorowe	Doświadczenie w ilościowych i jakościowych analizach kwalifikacji
Dialog z interesariuszami	Tworzenie form regularnego dialogu z interesariuszami w odniesieniu do zmian na rynku pracy

Źródło: *ILO Labour Market Information and Analysis for Skills Development*, 2009.

W niektórych sektorach gospodarki, na przykład opieka socjalna czy edukacja podstawowa, można zakładać średniookresową stabilność wymogów kwalifikacyjnych, istnieją jednak sektory, w których wymogi kwalifikacyjne zmieniają się stosunkowo szybko (przykładem jest sektor usług dla biznesu). Prognozy kształtowania się wymogów kwalifikacyjnych w przyszłości powinny być formułowane w perspektywie średniookresowej (5–10 lat) i w odniesieniu szerszych bloków kwalifikacji. Chodzi o to, aby prognozy nie były ani zbyt ogólne, ani nadmiernie szczegółowe.

Należy pamiętać, że kwalifikacje są nabywane nie tylko w formalnych systemach kształcenia, ale także w sposób nieformalny, w kontekście uzyskiwanych doświadczeń zawodowych, pracy ochotniczej, praktyk i stażów. Niektóre przedsiębiorstwa, w szczególności te, które wykorzystują nowoczesne technologie i zatrudniają specjalistów, tworzą środowisko uczenia się, w którym tradycyjne elementy akademickie („uczenie się z książek”) połączone jest z bezpośrednim uczeniem się w trakcie wykonywania pracy¹⁰.

Jak już podkreślono, wyłączna orientacja na spełnianie oczekiwań pracodawców grozi tworzeniem programów kształceniowych, które dostarczają zbyt wąskich kwalifikacji z punktu widzenia wymogów życiowych trajektorii zawodowych. Polityka publiczna

¹⁰ J. Schalin, *The Apprentice*, The John William Pope Center, 18 October 2011.

w obszarze kształcenia i szkoleń zawodowych powinna dążyć do równoważenia potrzeb firm, które oczekują „gotowych do użycia” w danym miejscu i czasie kwalifikacji z potrzebami uczniów, którym, w perspektywie całej życiowej trajektorii zawodowej, większe korzyści mogą przynieść kwalifikacje, które zwiększają zdolność do adaptacji do rynkowej zmienności.

Polityka publiczna w zakresie kształcenia zawodowego i szkoleń powinna być konstruowana w taki sposób, aby długookresowe szanse zawodowe uczniów były wzmocnione.

Z badań neurobiologów wynika, że wiele umiejętności i kompetencji łatwo nabywa się w pewnych okresach dzieciństwa, a znacznie trudniej lub wcale w późniejszym okresie. Przykładowo jeśli dziecko uczy się drugiego języka przed 12. rokiem życia, to dziecko to może mówić tym językiem bez żadnego akcentu¹¹. Jeśli syntaktyka i gramatyka nie są opanowane wcześniej, to trudno je opanować później¹². Neurobiologiczne uzasadnienie znaczenia wczesnego kształcenia wzmacnia argumenty społeczne. Na ogół dzieje się tak, że dzieci ze środowisk uboższych, o niższym kapitale edukacyjnym rodziców nie są wystarczająco wcześnie „bodźcowane” do rozwoju. W takiej sytuacji to właśnie dzieci ze środowisk upośledzonych najbardziej korzystają z polityk, które wyrównują wczesne, warunkowane przez środowisko rodzinne deficyty. Wieloletnie badania prowadzone przez profesora ekonomii i laureata Nagrody Nobla w tej dyscyplinie potwierdziły te twierdzenia i zaowocowały odkryciami, które mogą zostać ujęte w postaci „równania Heckmana” (tab. 3).

Tabela 3. Równanie Heckmana

+	Inwestuj Inwestuj w zasoby edukacyjne i rozwojowe dla rodzin najgorzej sytuowanych, aby zapewnić im równy dostęp do udanego rozwoju własnego ludzkiego potencjału
+	Rozwijaj Wspieraj wczesny rozwój kognitywnych i społecznych kompetencji dziecka od momentu urodzin do przynajmniej wieku pięciu lat
+	Podtrzymuj Podtrzymuj wyniki wczesnego rozwoju poprzez skuteczne działania edukacyjne wśród młodzieży
=	Zyskuj Zyskiem jest zdolniejsza, bardziej produktywna i wartościowa siła robocza, która przyniesie korzyści sobie i swojemu krajowi w przyszłości

Źródło: <http://www.heckmanequation.org/>.

Argumenty teoretyczne wskazują, że specyficzne kwalifikacje powinny stanowić nadbudowę nabytych kwalifikacji ogólnych. Skuteczne kształcenia zawodowe i efektywne szkolenia nie są możliwe bez wysokich kwalifikacji ogólnych. Młode osoby (oraz ich rodzice) często są nadmiernie optymistyczne w ocenie posiadanych kwalifikacji ogólnych – oceniają się wyłącznie w danym, lokalnym kontekście, a brak porównań z kwalifikacjami posiadanymi przez osoby mieszkające w innych regionach i państwach sprawia, że są nieświadomi niskiego poziomu posiadanych kwalifikacji ogólnych. Władze publiczne

¹¹ Newport E.L., *Maturational Constraints on Language Learning*. „Cognitive Science” 14/1 (1990), s. 11–28.

¹² Pinker S., *The Language Instinct: How the Mind Creates Language*, W. Morrow and Co., New York 1994.

powinny zdawać sobie sprawę tych zagrożeń i podejmować działania chroniące młode osoby przed odległymi w czasie negatywnymi skutkami nadmiernej orientacji na korzyści krótkookresowe. W niektórych państwach polityka publiczna w zakresie kształcenia i szkoleń zawodowych jest zorientowana na optymalizację życiowej trajektorii zawodowej¹³. Stworzenie systemu kształcenia zawodowego, który jest uznawany za jeden z najbardziej skutecznych w świecie, zajęło władzom Australii wiele lat¹⁴. Inwestycja w rozwój instytucjonalnej infrastruktury dla polityki publicznej w zakresie kształcenia zawodowego i szkoleń zawodowych okazała się społecznie efektywna.

Publiczne finansowanie kształcenia zawodowego powinno brać pod uwagę występujące w otwartych gospodarkach zjawisko transgranicznych przepływów pracowników. Może to prowadzić do sytuacji, w której kwalifikacje finansowane ze środków jednego kraju są wykorzystywane (generują korzyści) w innym kraju. Choć w skali całej Unii Europejskiej nie jest to jeszcze znacznym problemem, to w niektórych regionach wskazuje tendencję, która – jeśli postulowany wzrost transeuropejskiej mobilności pracowniczej ma być czymś więcej niż sloganem – zwiększa skalę możliwych komplikacji. Obecnie dobrze tę kwestę ilustruje przykład Wielkiego Regionu (*the Greater Region*) Luksemburga. W małym państwie, jakim jest Luksemburg, pracuje 20% wszystkich transgranicznych pracowników UE. Prawie połowa (43,7%) zatrudnionych (zob. tab. 4) w Luksemburgu to pracownicy transgraniczni przyjeżdżający z Francji (49,5%), Belgii (25,2%) i Niemiec (25,3%)¹⁵.

Tabela 4. Udziały w luksemburskim rynku pracy grup pracowników według pochodzenia (31 marca 2012)

Status	Liczba	Udział
Obywatele Luksemburga	104,375	29,1%
Cudzoziemcy – rezydenci	97,864	27,3%
Pracownicy transgraniczni	156,810	43,7%
Razem	359,050	100%
Cudzoziemcy i pracownicy transgraniczni	254,674	70,9%

Źródło: Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS).

4. PODSUMOWANIE

W niedawno opublikowanym artykule Jeffrey Sachs stwierdza, że problem bezrobocia, a w szczególności bezrobocia młodzieży, stał się koszmarem świata, gdyż postępy w informatyzacji, robotyzacji i outsourcingu zmniejszyły liczbę tradycyjnych stanowisk wymagających niskich kwalifikacji. Ta strategiczna zmiana jego zdaniem wymaga: „Nowych strategii w zakresie edukacji i szkoleń oraz znalezienia sposobów złagodzenia pełnego pułapek przejścia od kształcenia do pracy”¹⁶. Obserwacja Sachsa dotyczy także

¹³ Przykładowo w Australii – zob. M. McMahon, W. Patton, P. Tatham, *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century*, Miles Morgan, Australia 2008.

¹⁴ Australian National Training Authority (ANSA), *Shaping our future: A discussion starter for the next national strategy for vocational education and training 2004–2010*.

¹⁵ IGSS, 14 January 2013.

¹⁶ J. Sachs, *The Next Frontier*, „The Economist” 21 September 2013.

Polski i może sugerować, że wobec braku wyprowadzalnych z teorii rekomendacji dla polityk kształceniowych powinniśmy budować zróżnicowany system kształcenia i szkoleń, który umożliwi wyłonienie się adekwatnego miksu instytucjonalnego bez ryzyka, że wkroczymy na drogę ryzykownego eksperymentu wielkiej skali.

LITERATURA

- [1] Australian National Training Authority(ANSA), *Shaping our future: A discussion starter for the next national strategy for vocational education and training 2004–2010*, 2003 (zasoby przeniesione w 2004 r. do the Department of Education, Science and Training).
- [2] European Commission, *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020*, 7 December 2010, Bruges http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf (dostęp: 2.04.2013).
- [3] Finegold D., Soskice D. *The failure of training in Britain: analysis and prescription*, Oxford review of economic policy 4/3 (1988).
- [4] Gazelle Global, *Enterprising Future*, London, 2012.
- [5] Hanushek E.A., Woessmann L., Zhang L., *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life-cycle*, NBER Working Paper 17504, National Bureau of Economic Research, October, 2011.
- [6] Hanushek E.A., Woessmann L., Zhang L., *Vocational education facilitates entry into the labour market but hurts employment at older ages*, Front Page, 21 November 2011, <http://www.voxeu.org/index.php?q=node/7300> (dostęp: 12.06.2012).
- [7] International Labour Office Employment Sector, T. Sparreboom, M. Powell, *Labour market information and analysis for skills development*, ILO, Geneva, „Employment Working Paper” 2009/27.
- [8] McMahon M., Patton W., Tatham P., *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century*, Miles Morgan, Australia 2008.
- [9] Meer J., *Evidence on the returns to secondary vocational education*, „Economics of Education Review” 2007/26.
- [10] Newport E.L., *Maturational Constraints on Language Learning*. „Cognitive Science” 14/1 (1990), s. 11–28,.
- [11] OECD, *Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)*, Paris 2010.
- [12] Pinker S., *The Language Instinct: How the Mind Creates Language*, W. Morrow and Co., New York 1994.
- [13] Sachs J., *The Next Frontier*, „The Economist” 21 September 2013.
- [14] Schalin J., *The Apprentice*, The John William Pope Center, 18 October 2011.

PUBLIC EXPENDITURE VS. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS: CRITERIA AND INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS DILEMMAS

Labour markets in developed economies remain in a continuous crisis. This crisis affects especially youth and one of main causes of this situation is a mismatch between the structure of supplied skills and the needs of enterprises and specific problems of the transition from schools to stable employment. In Poland and in other member states of the European Union the structure of supplied skills is shaped by the governments which, through financing principles and regulatory oversight, influence the education offer and the choices of pupils and their parents. The responsible for educational and training policies often overreact to short-term labour market signals, and neglect long-term consequences of their choices. It is thus important to recall that public policies should not be biased to short term labour

market needs and should be tailored to strengthen long term (life) work trajectories of young people. Furthermore, not all types of educational policies should be designed and implemented at the national level since a more flexible and better suited to local conditions can be regional educational and training policies. The article discusses this dilemma and links the choice of the policy level to the choice of policy instruments which take into consideration possible reaction of children and their parents to the incentives created by public authorities since these reactions are decisive for the effectiveness of public policies.

Keywords: education economics, graduates, VET financing, unemployment, youth unemployment, active labour market policies.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.58

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Beata SZLUZ¹

TELEPRACA – NOWOCZESNA, ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY – SZANSA CZY ZAGROŻENIE?

W dobie globalizacji i społeczeństwa informacyjnego mamy do czynienia ze zmianą podejścia do zagadnienia pracy. Staje się ona coraz częściej usługą, która opiera się na zastosowaniu nowoczesnych technologii informacyjnych. Jedną z nietypowych form jej świadczenia jest telepraca. Pojęcie odnosi się do pracy prowadzonej w miejscu, które ogranicza czas dojazdu. Głównymi korzyściami dla pracodawcy są m.in.: dostęp do rozszerzonej podaży pracy, możliwość zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwiększenie koniunktury i produktywności pracowników. Głównymi zaletami telepracy dla pracownika są natomiast: elastyczność wykonywanej pracy, zwiększenie produktywności, zmniejszenie kosztów i oszczędność czasu dla pracowników pełnosprawnych, szansa na pracę w domu. Pracowników biurowych można podzielić na różne kategorie. Typowymi telepracownikami są obecnie: pełnoetatowy pracownik biurowy; kobiety poszukujące doходу, matki, które chcą wychowywać małe dzieci bez utraty w rozwoju ich kariery kierowniczej czy specjalistycznej oraz mężczyźni menedżerowie lub specjaliści, którzy cenią integrację pracy i życia rodzinnego. Dane potwierdzają występujący tzw. model telepracowników jako osób, które będą funkcjonować w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy w biurach, z przerwami na pewien krótszy lub dłuższy okres, w zależności od zmiany ich osobistej sytuacji życiowej. W artykule ukazano powstanie i ukształtowanie się definicji telepracy, klasyfikacje oraz wady i zalety w wymiarze indywidualnym i społecznym.

Słowa kluczowe: praca, telepraca, zatrudnienie.

1. WPROWADZENIE

W dobie globalizacji i społeczeństwa informacyjnego mamy do czynienia ze zmianą podejścia do zagadnienia pracy. Staje się ona coraz częściej usługą, która opiera się na zastosowaniu nowoczesnych technologii informacyjnych. Korzystanie z zaawansowanej technologii znajduje swoje odbicie w coraz większej popularności nietypowych form świadczenia pracy. Jedną z nich jest „telepraca”. Polega ona na wykorzystaniu nowoczesnych środków telekomunikacyjnych w celu realizacji różnych form pracy przez pracownika znajdującego się poza miejscem zatrudnienia. Obecnie coraz częściej podkreśla się, że pojęcie to dotyczy wykonywania pracy z dowolnej odległości od macierzystej firmy, do której należy dostarczyć efekty wykonywanych zadań, niemniej jednak nie ogranicza się wyłącznie do miejsca zamieszkania pracownika.

2. POWSTANIE TELEPRACY I UKSZTAŁTOWANIE SIĘ JEJ DEFINICJI

Telepraca jest formą pracy pozwalającą na jej uelastycznienie zarówno w czasie, jak i w przestrzeni. Podstawą organizacji telepracy jest korzystanie z nowoczesnych technik

¹ Dr hab. Beata Szluz, prof. UR, Zakład Socjologii Problemów Społecznych, Instytut Socjologii, Uniwersytet Rzeszowski; Aleja T. Rejtana 16 C, 35-959 Rzeszów, tel. (17) 872 13 30, e-mail: bszluz@univ.rzeszow.pl

porozumiewania się z pracodawcą, dzięki technologii teleinformatycznej poprzez sieci komputerowe, szybką transmisję danych i telefonię. W tym kontekście istotny jest zapis zawarty w Kodeksie pracy, który informuje o tym, że telepracę wykonuje się przy użyciu technologii informatycznych w „rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną”². Ponadto zdefiniowano telepracę jako: „praca [...] wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną”³.

W raporcie R. Blanpaina, sporządzonym dla Komisji Europejskiej w 1995 r., telepraca określana jest jako praca wykonywana na rzecz pracodawcy lub klienta, głównie w miejscu innym niż tradycyjne miejsce pracy z wykorzystaniem technik informatycznych⁴. Nowa forma zatrudnienia, jaką jest telepraca, to pojęcie trudne do jednoznacznie zdefiniowania. Sprawia wiele problemów interpretacyjnych osobom zajmującym się tym zagadnieniem.

Termin „telepraca” (*telework*) spopularyzowała Komisja Europejska⁵, z kolei w Stanach Zjednoczonych funkcjonuje określenie „praca zdalna” (*telecommuting*), którego autorem jest Jack Nilles⁶. W 1973 r. przeprowadził on pierwszy eksperymentalny projekt telepracy. Twórca telepracy zauważył, że wszystko zaczęło się od prozaicznego pytania, które postawił pewien człowiek: „jeśli ludzie potrafią stanąć na Księżycu, to dlaczego nie potrafią poradzić sobie z korkami ulicznymi?”. Refleksja nad tym pytaniem doprowadziła do kolejnego: „czy wszyscy musimy chodzić do pracy, skoro istnieją możliwości techniczne, które pozwalają większości z nas na wykonanie wielu prac w domu lub jego pobliżu?”⁷. Dodatkowymi czynnikami stymulującymi teleworking były zatem zaistnienie pierwszego światowego kryzysu energetycznego i gwałtownego skoku cen paliwa oraz pojawienie się zagrożenia ekologicznego (w części spowodowanego emisją spalin samochodowych). W związku z tym rząd zaczął finansować pilotażowe programy z zakresu *telecommuting* i *teleworking*. Było to dobrym początkiem dla rozwoju teleworkingu w tym kraju.

Idea telepracy spopularyzował Alvin Toffler w książce *Trzecia fala* (1980) oraz futurologa Francis Kinsmana w książce *The Telecommuters* (1987). Jako pierwsza w Europie telepracę wprowadziła w latach sześćdziesiątych XX w. brytyjska firma programistyczna F. International, która zatrudniła kobiety w swoich domach. W 1973 r. uruchomiono pierwszy eksperymentalny projekt telepracy, mający na celu zbadanie ekonomicznych korzyści nowej formy zatrudnienia⁸. Następną ważną datą był rok 1980, kiedy to Toffler spopularyzował w książce *Trzecia fala* ideę „elektronicznej wioski”, w której

² Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2007, nr 181, poz. 1288, art. 67).

³ *Ibidem*.

⁴ Por. M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *Prowadzenie działalności biznesowej z zastosowaniem telepracy – poradnik*, PARP, Warszawa 2006, s. 18.

⁵ Por. J. Jaczewski, *Telepraca i jej idea*, [w:] *Telepraca – rynek pracy bez barier*, red. C. Mrozińska, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001, s. 21–22.

⁶ Por. J.M. Nilles, *Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003, s. 21.

⁷ *Ibidem*, s. 7.

⁸ Por. E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 54; J. Wiśniewski, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, TNOiK, Toruń 2007, s. 10.

ludzie wykonują swoją pracę we własnych domach. W 1982 r. firma American Express podjęła program telepracy „Project Homebond” przeznaczony dla osób niepełnosprawnych ruchowo. W latach dziewięćdziesiątych rozwój telepracy zaczął przebiegać coraz szybciej. W 1992 r. firma AT&T wprowadziła system telepracy, który w ciągu sześciu lat objął 55% pracowników amerykańskich oddziałów firmy (36 tys. osób)⁹. W nieco innych okolicznościach doszło do wprowadzenia systemu telepracy w szwedzkim oddziale firmy Siemens-Nisdorf, kiedy to po raz kolejny został on zmuszony do zmiany swojej siedziby. W celu zapobieżenia utraci personelu, niezadowolonego ze zmiany lokalizacji pracy, postanowiono skorzystać z systemu teleworkingu. Po zawarciu odpowiedniej umowy, określającej czas pracy i zakres przyszłych obowiązków, każdy pracownik wyposażony został w komputer, modem, telefon komórkowy, dodatkową linię telefoniczną (w domu) oraz stał się integralną częścią specjalnego systemu komunikacyjnego, automatycznie lokalizującego pracowników¹⁰.

Telepraca jako forma zatrudnienia jest popularna w wielu krajach. W Stanach Zjednoczonych i w Europie na odległość pracuje po około 40 mln osób. Wśród krajów europejskich w zatrudnianiu telepracowników przodują kraje skandynawskie (w Szwecji i Finlandii zatrudnienie w tej formie stanowi około 15% wszystkich pracujących osób) oraz Holandia (14%) i Belgia (11%). Średni poziom zatrudnienia telepracowników w krajach Unii Europejskiej wynosi 11%. W Polsce telepracownicy stanowią 1–2% zatrudnionych¹¹.

Sondaż HRK Partners i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, na podstawie jednej z ogólnodostępnych baz danych przedsiębiorstw z 2003 r., objął firmy zatrudniające powyżej 100 pracowników i mające co najmniej dwa komputery. W wynikach wykazano, że telepracę stosuje 12,2% przedsiębiorstw, gdzie telepracownicy stanowią najczęściej mniej niż 5% ogółu zatrudnionych, natomiast 80,6% przedsiębiorstw nie stosowało telepracy jako formy organizacyjnej. Wśród osób, które pracują na odległość, wymieniano najczęściej: informatyków i projektantów systemów informatycznych, konsultantów (finansowych, marketingowych, technicznych, administracyjnych) oraz pracowników działów sprzedaży. Wśród osób, które nie korzystają z telepracy, 5,1% deklarowało zainteresowanie jej wprowadzeniem w ciągu najbliższych dwóch lat. Odwrotny zamiar zadeklarowało 76,5% badanych. Jako uzasadnienie niewykorzystywania telepracy podawano: wykluczający ją przedmiot działalności firmy (66,3%); wykluczający ją sposób organizacji firmy (30,6%); niebezpieczeństwo niezachowania poufności powierzonych pracownikowi danych (15,3%); utrudnienia w rozliczeniu rzeczywistego czasu pracy (9,2%); nieumiejętność sprawdzenia należytego wywiązywania się z obowiązków telepracownika (8,2%)¹².

Z kolei na podstawie wyników przeprowadzonych w przedsiębiorstwach badań – podczas realizacji programu „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców” realizowanego od sierpnia 2005 do marca 2007 r., współfinansowanego ze

⁹ Por. D. Nojszewski, *Telepraca*, „E-mentor. Dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie”, 2004/3, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/5/id/61> (dostęp: 17.06.2013).

¹⁰ Por. R. Deptuła, *Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998/4, s. 13.

¹¹ Por. R. Szymczak, *Internetowe miejsce pracy*, Teczka informacyjna: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006, <http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf> (dostęp: 10.05.2010).

¹² Por. M. Pawłowska, *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badań*, „E-mentor. Dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie” 2009/3, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/30/id/662> (dostęp: 10.12.2010).

środków Unii Europejskiej – stwierdzono, że jest ona najczęściej wykorzystywana w małych firmach, liczących do 9 pracowników (13% przedsiębiorstw). Branże, w których jest stosowana to: działalność wydawnicza, poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji (22% przedsiębiorstw); produkcja sprzętu i aparatury radiowej, telewizyjnej, komunikacyjnej (20%); pośrednictwo finansowe (19%); produkcja maszyn biurowych i komputerów (16%) oraz prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (16%). Perspektywy wdrożenia telepracy są obiecujące. Spośród wszystkich badanych firm 19% rozważa jej wprowadzenie w najbliższej przyszłości¹³.

3. KLASYFIKACJA RODZAJÓW TELEPRACY

Spotyka się wiele form telepracy, w zależności od tego, jakie kryteria weźmie się pod uwagę. Wyróżniono kilka głównych rodzajów telepracy:

- 1) telepraca wykonywana w domu – pracownik pracuje w domu i porozumiewa się ze swoim pracodawcą jedynie za pomocą odpowiednich środków łączności;
- 2) telepraca wykonywana poza domem pracownika, w ściśle określonym miejscu w postaci: telecentrum, telechatki, telewioski;
- 3) telepraca nomadyczna (mobilna).

Ze względu na miejsce wykonywania telepracy i czas na nią poświęcony można wyróżnić:

- 1) telepracę sporadyczną (*ad hoc teleworking*) – praca wykonywana jest w biurze, ale w sporadycznych przypadkach lub w ściśle określonym czasie wykonywana jest w domu lub poza siedzibą pracodawcy;
- 2) telepracę domową zmienną (*alternatig home-based teleworking*) – praca wykonywana jest w większości poza biurem pracodawcy, ale w określonym czasie wykonuje się ją w biurze;
- 3) telepracę domową (*home-based teleworking*) – praca wykonywana w domu, bez dojeżdżania do siedziby pracodawcy;
- 4) telepracę mobilno-nomadyczną (*nomadic teleworking*) – praca, która ze względu na swój charakter wykonywana jest poza siedzibą pracodawcy, a pracownicy posługują się telefonem komórkowym, pagerem czy też komunikują się za pomocą Internetu¹⁴.

Najbardziej popularną formą telepracy jest praca wykonywana wyłącznie w domu pracownika, korzystającego z technologii informatycznych. Praca w domu może mieć postać tzw. domowego biura (*home office*). Jest to wydzielona część domu pracownika, gdzie stanowisko dostosowane jest do standardowego wyposażenia biura. W ramach telepracy domowej można wyróżnić kilka form organizacyjnych:

- 1) telepracę wykonywaną na rzecz jednego pracodawcy;
- 2) telepracę wykonywaną dla jednego lub kilku pracodawców (ten rodzaj telepracy jest charakterystyczny dla przedstawicieli wolnych zawodów);
- 3) telepracę wykonywaną częściowo w domu, a częściowo w firmie¹⁵.

Ostatni wymieniony typ zwany jest telepracą przemienną. Łączy się z pojęciem telepracy ruchomej, która umożliwia połączenie pracy w biurze z pracą poza biurem oraz

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ Por. E. Bąk, *op. cit.*, s. 56.

¹⁵ Por. D. Książek, *Telepraca*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004/7, s. 9.

telepracy na wezwanie, polegającej z kolei na zdalnym doглядaniu oraz naprawie urządzeń i sieci w czasie dyżuru pracownika w jego domu.

Telepracownikami świadczącymi telepracę domową mogą być osoby: zatrudnione na etacie, samozatrudniające się lub kontaktowi telepracownicy nieformalni, a także telepracownicy-przedsiębiorcy¹⁶.

Innym rodzajem telepracy indywidualnej jest praca mobilna. Pracownik nie jest związany z siedzibą firmy ani z domem, ale wykonuje swoje obowiązki w podróży służbowej. Telepracownik nomadyczny pracuje tam, gdzie akurat przebywa, np. w hotelu, pociągu, samolocie. Ograniczeniem jest tylko dostęp do odpowiednich łączy telekomunikacyjnych, które umożliwiają transfer danych.

Kolejnym rodzajem jest praca w telecentrach. Telecentrum jest to biuro zorganizowane poza siedzibą firmy, które jest wyposażone w infrastrukturę teleinformatyczną. Zwykle telecentra są zakładane w pobliżu miejsca zamieszkania pracowników, co pozwala na wyeliminowanie dojazdów do siedziby pracodawcy, a także umożliwia pracownikowi przyjazd do telecentrum, którego lokalizacja najbardziej mu odpowiada.

Telecentra mogą być własnością jednej firmy, istnieje także możliwość posiadania przez jedną firmę stanowisk roboczych w centrum należącym do kilku instytucji. Jak pisze Janusz Wiśniewski: „zadaniem telecentrów jest stworzenie odpowiedniego stanowiska pracy dla potencjalnych pracowników danego pracodawcy, nakierowane na realizację konkretnych zadań przez niego wyznaczonych”¹⁷. Czynnikiem wyróżniającym telecentrum jest brak przypisania danego pracownika do konkretnego stanowiska pracy zwany „gorącym biurkiem”¹⁸. Do pracy w telecentrum wykorzystuje się Internet, Intranet i Extranet. W telecentrach mogą pracować osoby, które nie mogą lub nie chcą wykonywać swojej pracy w domu, a dojazd do głównej siedziby firmy jest dla nich zbyt kosztowny lub czasochłonny.

W literaturze przedmiotu wyróżniono szczególny rodzaj telecentrum, które jest określane jako lokalne¹⁹. W odróżnieniu od telecentrum będącego własnością wykorzystującej go firmy, jest ono odrębną jednostką gospodarczą. Zwykle jest tworzone przez niezależne instytucje prywatne lub publiczne udostępniające swoje zasoby firmom lub osobom, które chcą pracować w formie telepracy. Zasoby telecentrum lokalnego udostępniane są odpłatnie lub nieodpłatnie. Telecentra lokalne obsługują zazwyczaj najbliższe otoczenie. Często nazywane są sąsiedzkimi centrami telepracy. Głównym czynnikiem sprzyjającym powstaniu centrum sąsiedzkiego jest wyeliminowanie dojazdów samochodem do pracy, a także ograniczenie korzystania z komunikacji miejskiej. Pełni ono funkcję komercyjną, gdyż umożliwia określonej liczbie osób wykonanie ściśle pracowniczych obowiązków.

Innym rodzajem telecentrum jest „telechatka”. Nazwa pochodzi od lokalizacji na terenie wiejskim. Telechatki organizuje się najczęściej w adaptowanych wiejskich domach, nieużywanych pomieszczeniach gospodarczych lub szkołach. Jej zastosowanie wskazuje Ewa Bąk, pisząc: „pierwotnym przeznaczeniem telechatki było zapewnienie dostępu do najnowszych technologii dla ludzi oddalonych od centrów urbanistycznych, wyposażonych w sprzęt najnowszej generacji”²⁰. Ze względu na ograniczony dostęp do nowocze-

¹⁶ Więcej na ten temat zob. M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *op. cit.*, s. 27–28.

¹⁷ J. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 53.

¹⁸ M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *op. cit.*, s. 29.

¹⁹ *Ibidem*, s. 30.

²⁰ E. Bąk, *op. cit.*, s. 57.

snych technologii mieszkańcy społeczności wiejskich i małomiasteczkowych nie zawsze mogli liczyć na zatrudnienie w przedsiębiorstwach opierających swoją działalność na nowoczesnej technice i temu właśnie telechatki miały przeciwdziałać. Odgrywają one potrójną rolę: rynkową, społeczno-wychowawczą i edukacyjną²¹. Szczególny nacisk kładzie się na rolę edukacyjną, ponieważ telechatki zapoznają lokalne przedsiębiorstwa i osoby indywidualne z możliwościami najnowszych rozwiązań teleinformatycznych. Z tym wiąże się także funkcja społeczna, pozwalająca na walkę z wykluczeniem cyfrowym (*digital divide*). Telechatki umożliwiają ponadto miejscowym telepracownikom nawiązanie wzajemnych kontaktów, pozwalając na organizację społeczności lokalnej na rynku pracy. W Polsce telechatki mają m.in. takie firmy jak: Call Center Poland, Work Service, Polkomtel. Wśród firm zagranicznych przykładami mogą być np. Lufthansa, IBM, American Express, British Gas, British Telecom.

Rozwinięciem idei telechatki są „telewioski”. Tworzą je połączone w ramach określonego obszaru telechatki, które z kolei stanowią zintegrowaną sieć wioskową. Jest ona przyłączana do krajowej sieci szkieletowej. Telepraca w telewiosce umożliwia aktywność osobom, które preferują wiejski styl życia, ale w połączeniu z profesjonalnym dostępem do sieci teleinformatycznej.

Funkcjonującym współcześnie rodzajem pracy jest telepraca określana jako tzw. zamorska, która wiąże się z wyprowadzeniem pracy poza teren własnego regionu, miasta czy nawet kraju. Dzięki zastosowaniu technologii ICT miejsca pracy mogą być szybko przenoszone do różnych miast, regionów i krajów. Taki termin stworzono w latach 1992–1993 na potrzeby raportu *Studium na temat telepracy, telehandlu i otwartych sieci elektronicznych (Study of Telework, Teletrade and Open Electronic Networking)*, przygotowanego dla Departamentu Handlu i Przemysłu Rządu Brytyjskiego²².

W literaturze wymieniany jest także outsourcing, który polega na zleceniu wykonania pewnych prac firmom zewnętrznym. Wykorzystywany jest on, gdy skala przedsięwzięcia jest duża i długofalowa. Firma przyjmująca zlecenie może znajdować się w tym samym mieście czy regionie co firma zlecająca, ale może także mieścić się w innym kraju. Dzięki nowoczesnej technice informatycznej pozwala na połączenie popytu z podażą pracy bez migracji siły roboczej. Jednak w wypadku małej skali przedsięwzięcia nie może być mowy o outsourcingu, a jedynie o wynajęciu telepracowników.

Ostatnim rodzajem telepracy jest „suport”, który polega na świadczeniu usług standardowych, głównie za pomocą telefonu i Internetu. Jest zbliżony do telemarketingu. Należy jednak podkreślić, że ostatni rodzaj, a zwłaszcza telepraca zamorska, nie oznacza prostego przesunięcia pracy do krajów, gdzie koszty są niższe (tzw. „zjawisko dumpingu społecznego” – wyprowadzania miejsc pracy poza kraj, do miejsc z tańszą siłą roboczą). Na przykład wytwarzanie oprogramowania staje się specjalizacją Indii, administracja systemami i zarządzanie danymi – Filipin, zajmowanie się systemami obsługi klientów są domeną Indii, w Polsce otwierane są centra obsługi księgowej poszczególnych firm²³. Telepraca jest rozwijana efektywnie w regionach, gdzie istnieje odpowiednia kombinacja kosztów, umiejętności oraz indywidualnej przedsiębiorczości.

²¹ D. Książek, *op. cit.*, s. 9.

²² Por. K. Romańska, *Elastyczna forma zatrudnienia – telepraca*, [bw.], Warszawa–Łódź 2009, s. 21.

²³ *Ibidem*.

4. TELEPRACA W WYMIARZE INDYWIDUALNYM I SPOŁECZNYM – ZALETY I WADY

Powołując się Gila Gordona można zauważyć, że telepraca ma dwie strony: dobrą i złą. Dobra strona to ta, że można pracować w każdym miejscu i o każdej porze. Zła natomiast to ta, że można pracować w każdym miejscu i o każdej porze²⁴.

Jak twierdzi Jack Nilles telepraca jest rodzajem pracy, w której korzyści przeważają nad zagrożeniami²⁵. Jednak ze względu na liczne uwarunkowania telepracy warto przyjrzeć się jej wadom i zaletom, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. W wymiarze indywidualnym wady i zalety telepracy mogą występować zarówno po stronie telepracownika, jak i pracodawcy. W szerszym wymiarze – społecznym – wady i zalety tego rozwiązania mają znaczenie dla grup społecznych, środowiska naturalnego oraz dla sytuacji ekonomicznej i gospodarczej.

Z punktu widzenia pracodawcy telepraca niesie ze sobą wiele korzyści w wymiarze indywidualnym. Należą do nich:

- 1) zmniejszenie kosztów pracy poprzez ich eliminację w kontekście wynajęcia, urządzenia i utrzymania biura;
- 2) zmniejszenie kosztów związanych z nadgodzinami, zwolnieniami lekarskimi i spóźnieniami;
- 3) możliwość zatrudnienia pracowników z rejonów, gdzie koszty pracy są niższe oraz osób z różnych względów wykluczonych z rynku pracy;
- 4) pozyskanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów, których nie ma na lokalnym rynku pracy, ale bez konieczności przenoszenia ich do miejscowości, w której mieści się siedziba firmy;
- 5) ograniczenie wpływu zmiany siedziby firmy na fluktuację jej pracowników;
- 6) zwiększenie konkurencyjności firmy poprzez m.in. elastyczność rozproszonych zespołów, większy dostęp do klienta oraz operatywność telepracowników, którzy pozostają do dyspozycji klientów przez 24 godziny na dobę. Dzięki telepracy zwiększa się także możliwość dotarcia z danym produktem do większej grupy potencjalnych odbiorców, do których tradycyjny dostęp jest niemożliwy lub utrudniony. Telepraca pozwala więc na zwiększenie sprzedaży i rozwój firmy²⁶.

W latach 1999–2001 Centrum Promocji Kobiet wraz ze Stowarzyszeniem SEFIA z Paryża oraz Litewskim Stowarzyszeniem Kobiet z Wilna zrealizowało projekt badawczo-szkoleniowy *Telepraca szansą dla kobiet*, dotyczący telepracy jako nowej formy zatrudnienia. Celem tego projektu było zbadanie możliwości pracy na odległość w warunkach polskiej/litewskiej rzeczywistości społecznej i prawnej oraz zapoznanie się partnerów z Polski i Litwy z rozwojem rynku telepracy we Francji. Rezultatami projektu są: przygotowanie materiałów na temat telepracy, przeprowadzenie badań wśród firm oraz przygotowanie podręcznika dla trenerów. Kolejnym projektem, w którym udział wzięło Centrum Promocji Kobiet, był europejski projekt *Eastern Europe E-work*, przeznaczony dla kadry kierowniczej przedsiębiorstw związanych z rozwojem nowych technologii. Jego celem było promowanie telepracy w krajach kandydujących do Unii Europejskiej oraz

²⁴ Por. M. Piasecki, *Telepraca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie informacyjnym*, „Telekomunikacja i Techniki Informacyjne” 2001/2, s. 61.

²⁵ Por. J. Nilles, *op. cit.*, s. 22.

²⁶ Por. E. Bąk, *op. cit.*, s. 63.

przekazanie im doświadczeń i umiejętności społeczeństwa informacyjnego krajów członkowskich. Projekt ten był realizowany w ramach współpracy pięciu krajów Europy Wschodniej: Polski, Litwy, Łotwy, Węgier i Rumunii²⁷. Badania Centrum Promocji Kobiet przeprowadzone w 2000 r. wskazują na trzy istotne zalety telepracy dla pracodawcy:

- 1) zmniejszenie kosztów urzędzenia i utrzymania biura;
- 2) wzrost elastyczności rodzaju wykonywanych prac i ich terminów;
- 3) wzrost produkcji²⁸.

Z kolei z punktu widzenia pracownika telepraca ma istotne zalety. Należą do nich:

- 1) możliwość zatrudnienia dla osób, które z różnych względów nie mogą opuścić mieszkania;
- 2) łatwiejszy dostęp do pracy, bez konieczności przeprowadzki;
- 3) elastyczność wyboru miejsca zamieszkania, co wiąże się z kosztami utrzymania;
- 4) niezależność utrzymania stanowiska pracy od zmiany lokalizacji firmy;
- 5) dostosowanie rytmu i czasu pracy do własnych możliwości;
- 6) ograniczenie czasu poświęconego na dojazdy do pracy oraz kosztów z tym związanych;
- 7) praca w przyjaznych warunkach;
- 8) brak stresu związanego z pracą;
- 9) brak konfliktów pracowniczych;
- 10) wyższe zarobki telepracowników;
- 11) konieczność oraz możliwość stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych związana z rozwojem technologii teleinformatycznych;
- 12) godzenie pracy i życia rodzinnego;
- 13) równowaga między karierą zawodową a życiem prywatnym;
- 14) wyższa wydajność²⁹.

Istotną zaletą telepracy jest także to, że pracownik w tym samym czasie może wykonywać zadania dla wielu pracodawców.

Jednakże wymienione zalety telepracy nie równoważą jej wad. Ze strony pracodawcy do wad tych należą:

- 1) brak lub ograniczenie kontroli nad telepracownikiem i zmniejszenie poczucia identyfikacji pracownika z firmą;
- 2) ryzyko związane z bezpieczeństwem danych;
- 3) możliwość utraty klientów, którzy preferują tradycyjne formy kontaktu z pracownikami firmy;
- 4) możliwość awarii sprzętu teleinformatycznego³⁰.

Brak identyfikacji telepracownika z firmą może mieć poważne konsekwencje dla pracodawcy. Pracownika słabo identyfikującego się z firmą trudno zatrzymać, gdyż telepraca może spowodować jego usamodzielnienie się i chęć niezależności³¹. Negatywne skutki

²⁷ Por. M. Pawłowska, *op. cit.*

²⁸ Por. E. Konarska, K. Polańska, *Telepraca jako nowa forma organizacji pracy i zatrudnienia*, [w:] *Telepraca – szansa czy zagrożenie na rynku pracy*, 2002, <http://www.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencja/5/> (dostęp: 15.05.2006).

²⁹ Por. E. Bąk, *op. cit.*, s. 64; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *op. cit.*, s. 60–61.

³⁰ E. Bąk, *op. cit.*, s. 65.

³¹ Por. E. Krok, *Telepraca – aspekty ekonomiczna i społeczna*, [w:] *Telepraca – szansa czy zagrożenie na rynku pracy...* (dostęp: 15.05.2006).

tego działania mogą być widoczne zwłaszcza w trakcie realizacji ważnych projektów, gdy telepracownik zrezygnuje z pracy lub też z powodu obowiązków u innych pracodawców będzie opóźniał wykonanie swoich zadań.

Wady telepracy stają się widocznymi barierami we wdrażaniu tej formy organizacji pracy. Dochodzą do tego ponadto:

- 1) wysokie koszty początkowe – zapewnienie technologicznego wsparcia dla telepracy oraz oprzyrządowanie i zagwarantowanie bezpieczeństwa danych stanowią poważną wadę;
- 2) sprzeciw kadry kierowniczej – barierą wobec telepracy nie jest niejednokrotnie technologia, lecz sprzeciw menedżerów wobec zmian;
- 3) konieczność przedefiniowania wewnętrznych reguł przedsiębiorstwa – zwykle dotyczy to działu zarządzania zasobami ludzkimi, a w mniejszych firmach – kadr, gdzie należy dokonać zmian treści umów i zasad kontroli w zależności od rodzaju i zakresu telepracy;
- 4) trudności w zarządzaniu zasobami ludzkimi firmy – chodzi o zarządzanie efektami pracy, monitorowanie postępu oraz motywowanie pracowników, których rzadko widzi się w siedzibie firmy;
- 5) brak doświadczenia w zarządzaniu telepracownikami³².

Z punktu widzenia pracownika telepraca wiąże się z poczuciem izolacji społecznej i brakiem kontaktów międzyludzkich. Jak podaje Nilles, więcej osób byłoby zainteresowanych pracą w domu, gdyby nie „kompleks biurowca”³³. Mianem tym określił nieświadomą potrzebę przebywania w eleganckim miejscu pracy w celu zademonstrowania własnej wartości i prestiżu.

Telepraca może mieć negatywny wpływ na życie rodzinne, ponieważ może zacierać granicę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Największa zaleta telepracy – praca w domu i opieka nad członkami rodziny – może się stać równocześnie największą wadą (mieszanie się sfery prywatnej, której odpowiada otoczenie domu, i sfery publicznej, czyli pracy zawodowej). Praca w domu i jednoczesne wypełnianie obowiązków domowych nie dają możliwości oddzielenia czasu pracy od czasu wolnego pracownika. W wielu przypadkach stały kontakt z domownikami może się wiązać ze spadkiem efektywności telepracownika. Wynika to stąd, że w tym samym czasie zajmuje się on pracą zawodową i sprawami, które nie są związane z pracą.

Dostrzegane są także inne wady tej formy pracy:

- 1) utrata umiejętności relaksu;
- 2) dystans od problemów zawodowych;
- 3) zagrożenie pracoholizmem;
- 4) uzależnienie od sprzętu technicznego.

Istotnymi barierami podjęcia telepracy oraz pracy w tym systemie są ponadto:

- 1) mniejsza możliwość awansu, gdyż będąc poza biurem, nie można się wykazać osiągnięciami;
- 2) dezorganizacja w pracy, ponieważ brak rutyny i zaleceń może prowadzić do złej organizacji pracy;
- 3) mniejszy dostęp do szkoleń;

³² Por. M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *op. cit.*, s. 68–69.

³³ Por. J.M. Nilles, *op. cit.*, s. 59.

- 4) dłuższy dzień pracy, gdyż telepraca może prowadzić do wydłużenia dnia pracy bez wynagrodzenia;
- 5) obawa przed samozatrudnieniem – jest to sytuacja częsta w wypadku przechodzenia na system telepracy. Towarzyszą temu lękowi typowe objawy niepewności związane z byciem przedsiębiorcą³⁴.

Zdarza się także, że brak osobistego kontaktu z przełożonym, a wyłączny kontakt przez urządzenia teleinformatyczne mogą prowadzić – w skrajnych przypadkach – także do psychicznego dyskomfortu u pracownika.

Wady i zalety telepracy w kontekście indywidualnym dla pracodawcy i pracownika nie są jedynymi, warto także zwrócić uwagę na korzyści i wady tego rozwiązania w kontekście społecznym. Z punktu widzenia społecznego podstawowymi korzyściami są:

- 1) szansa za zatrudnienie osób niepełnosprawnych i związane z tym ograniczenie wydatków na świadczenia, np. renty;
- 2) redukcja bezrobocia związana z tworzeniem miejsc pracy, w tym także w regionach słabszych ekonomicznie i z dużym bezrobociem, co pociąga za sobą ograniczenie wydatków na zasiłki dla osób bezrobotnych;
- 3) zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstwa zatrudniającego telepracowników;
- 4) poprawa środowiska naturalnego poprzez:
 - eliminację ilości emitowanych spalin przez samochody osób codziennie dojeżdżających do pracy;
 - zmniejszenie zużycia papieru, na które wpływa elektroniczny obieg informacji; czynnik ten wiąże się z aspektem ekologicznym, tzn. ograniczeniem wycinania lasów;
 - dostrzeżono ponadto, że w wyniku telepracy oszczędza się także energię elektryczną;
- 5) poprawa bezpieczeństwa na drogach, gdyż mniejsza liczba samochodów wiąże się ze zmniejszeniem liczby wypadków komunikacyjnych;
- 6) integracja rynku pracy w skali światowej.
- 7) poprawa stosunków międzyludzkich;
- 8) poprawa wydajności przedsiębiorstw i pracowników;
- 9) ułatwienie małym i średnim przedsiębiorstwom rywalizacji z dużymi firmami;
- 10) stworzenie możliwości przyspieszenia restrukturyzacji zatrudnienia;
- 11) tworzenie bazy dla nowych usług i produktów;
- 12) poprawa jakości życia poprzez wprowadzenie nowych usług, np. bankowych, handlowych, medycznych³⁵.

Oprócz zalet telepracy warto zwrócić uwagę na jej – wynikające ze społecznego punktu widzenia – wady. Wymienić tutaj należy przede wszystkim:

- 1) powstawanie coraz większych nierówności społecznych;
- 2) tworzenie się podziałów klasowych ze względu na dostęp do najnowszej technologii – na osoby mające do niej dostęp i te, które nie mają dostępu do tych technologii;

³⁴ Por. M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek, *op. cit.*, s. 67.

³⁵ *Ibidem*, s. 65; E. Bąk, *op. cit.*, s. 64–65; A. Szewczyk, *Telepraca i e-pieniądze*, [w:] *Dylematy cywilizacji informatycznej*, red. A. Szewczyk, PWE, Warszawa 2004, s. 148., s. 139.

- 3) zróżnicowanie regionów pod względem rozwoju infrastruktury telekomunikacyjnej³⁶.

Wśród wad telepracy na gruncie społecznym wskazywany jest także argument związków zawodowych, które obawiają się zaniku solidarności zawodowej w wypadku telepracowników³⁷. Można jednak przypuszczać, że ten niepokój wynika także z troski o osłabienie pozycji samych związków zawodowych w przedsiębiorstwie.

5. PODSUMOWANIE

Aktywizacja rynków pracy z wykorzystaniem telepracy może się odbywać na dwa sposoby. Z jednej strony daje ona szansę lokalnym firmom, by uchronić się przed ograniczaniem produkcji lub wręcz umożliwić im rozwój. Z drugiej strony pozwala konkretnym osobom znaleźć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania bez konieczności migrowania. W pierwszym wypadku telepraca pozwala pozyskać lokalnej firmie rynki zbytu na swoje produkty poza miejscowym rynkiem albo sięgnąć po zasoby pracy niedostępne na danym obszarze. Firma mimo lokalnego charakteru ma szansę działać w szerszym wymiarze. Powiększenie rynków zbytu powinno pozwolić przyjąć nowych pracowników już z lokalnego rynku pracy, niekoniecznie w zawodach związanych z technologiami opartymi na elektronice. W drugim wypadku ludzie szukający pracy na lokalnym rynku mogą ją znaleźć w firmach funkcjonujących poza danym regionem. Nadwyżka podaży pracy na miejscowym rynku może być wchłonięta, nawet gdy nie ma tu nowych inwestycji. Jawi się również jako szansa sięgnięcia do zasobów pracy z innego terenu. Natomiast osoby mieszkające na obszarach, gdzie występuje większy popyt na pracę niż jej podaż, mają szansę pracować bez zmiany miejsca zamieszkania. Pozwala to telepracownikom mieć stały kontakt z dziećmi i współmałżonkiem, jednocześnie daje szansę na zapewnienie bezpieczeństwa finansowego ich rodzinom.

Szczególnie kobietom znacznie trudniej jest znaleźć pracę, zwłaszcza powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym pierwszej pracy. Okazuje się, że posiadane wykształcenie nie chroni kobiet przed bezrobociem. Bezrobotne kobiety są częściej lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni. Telepraca wydaje się jedną z form pracy dla osób, które zajmują się np. wychowaniem dzieci czy kobiet w ciąży. Telepraca może się stać najczęstszą formą zatrudnienia kobiet nie tylko w okresie opieki nad małymi dziećmi, ale i na stałe. Argumentem może być uświęcenie jej jako idealnej formy pracy ze względu na możliwość godzenia obowiązków kobiety względem domu i rodziny. Z badań relacjonowanych przez Ewę Stroińską wynika bowiem, że głównym motywem podjęcia pracy w domu przez kobietę jest chęć połączenia ról rodzinnych i pracowniczych, z kolei w wypadku mężczyzn ten powód nie stanowi priorytetu w wyborze pracy w domu. Telepraca nie spełnia oczekiwań związanych z łagodzeniem napięć łączenia przestrzeni rodzinnej – prywatnej i publicznej – zawodowej. Może zatem się ona stać ideologicznie usprawiedliwioną „pułapką dla kobiet”³⁸.

³⁶ E. Krok, *op. cit.*

³⁷ Por. K. Frankowski, *Telepraca, czyli kto najbardziej boi się tego nowego zjawiska*, w: *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy*, Szczecin 2002, <http://www.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencja/5/> (dostęp: 15.05.2006).

³⁸ Por. E. Stroińska, *Telepraca – szansą na aktywizację zawodową kobiet*, „Societas/Communitas” 2008/2, s. 299–311.

W pewnym zakresie może stwarzać możliwość podjęcia pracy również przez osoby niepełnosprawne czy będące w okresie rekonwalescencji, którym bariery architektoniczne, koszty i trudności związane z dojazdami do pracy uniemożliwiają podjęcie jej w tradycyjnej formie, nawet gdy osoby te mają odpowiednie wykształcenia. Dla tych jednostek, dla których opuszczenie własnego mieszkania i korzystanie z publicznego transportu jest dużym utrudnieniem, praca zdalna jawi się jako optymalne rozwiązanie, pozwalające na podjęcie pracy zawodowej. Dodatkową zaletą jest możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy, co jest niezmiernie ważne w wypadku osób niepełnosprawnych. Mogą one bez przeszkód uczestniczyć w zajęciach rehabilitacyjnych, zasadniczo odbywających się w godzinach tradycyjnej pracy. Telepraca jest bardzo dobrym rozwiązaniem zawodowym dla osób, których niepełnosprawność dotknęła w późniejszym okresie życia, posiadających już wykształcenie i mających pewne doświadczenie zawodowe. Jest korzystną ofertą np. dla osób ze stwardnieniem rozsianym, osób z silnymi alergiami czy zaburzeniami psychicznymi połączonymi z różnego rodzaju fobiami³⁹.

Jest to także dogodna forma zatrudnienia dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów z niektórych dziedzin, ceniących swój czas, a także dla tych, którzy szukają dodatkowego zatrudnienia. Telepraca może być także szansą dla regionów słabiej rozwiniętych i ich mieszkańców, a dla pracodawców – możliwością poszukiwania pracowników w rejonach, gdzie koszty wynagrodzenia są niższe. Z kolei trzeba pamiętać o ochronie praw pracownika, przeciwdziałać nadużyciom i łamaniu przepisów Kodeksu pracy, zgłaszanym przez telepracowników.

Praca na odległość ma zarówno swoje słabe, jak i mocne strony. Telepracę definiują cztery podstawowe cechy: użycie technologii teleinformacyjnych, geografia pracy (elastyczne miejsce pracy), jej czas i zawody związane z informacją. Do prawidłowego rozwoju tej formy aktywizacji zawodowej konieczne jest zatem rozwijanie nowoczesnych technik informacyjnych. Niemniej jednak telepraca jawi się jako bardzo nowoczesna forma, która jest w stanie zaktywizować lokalne rynki pracy i społeczności, a zwłaszcza grupy zawodowe najbardziej narażone na bezrobocie i społeczną marginalizację.

LITERATURA

- [1] Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
- [2] Deptuła R., *Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998/4.
- [3] Frankowski K., *Telepraca, czyli kto najbardziej boi się tego nowego zjawiska*, [w:] *Telepraca – szansa czy zagrożenie na rynku pracy*, Szczecin 2002, <http://www.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencja/5/> (dostęp: 15.05.2006).
- [4] Jaczewski J., *Telepraca i jej idea*, [w:] *Telepraca – rynek pracy bez barier*, red. C. Mrozińska, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- [5] Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Piontek R., *Prowadzenie działalności biznesowej z zastosowaniem telepracy – poradnik*, PARP, Warszawa 2006.
- [6] Konarska E., Polańska K., *Telepraca jako nowa forma organizacji pracy i zatrudnienia*, [w:] *Telepraca – szansa czy zagrożenie na rynku pracy*, 2002, <http://www.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencja/5/> (dostęp: 15.05.2006).
- [7] Koral J., Szluz B., *Telepraca – szansa czy niemożność?*, „Przemiana” 2009/3.

³⁹ Więcej na ten temat zob. J. Koral, B. Szluz, *Telepraca – szansa czy niemożność?*, „Przemiana” 2009/3, s. 18–19.

- [8] Krok E., *Telepraca – aspekty ekonomiczna i społeczna*, [w:] *Telepraca – szansa czy zagrożenie na rynku pracy*, Szczecin 2002, <http://www.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencja/5/> (dostęp: 15.05.2006).
- [9] Książek D., *Telepraca*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004/7.
- [10] Nilles J.M., *Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.
- [11] Nojszewski D., *Telepraca*, „E-mentor. Dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie”, 2004/3, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/5/id/61> (dostęp: 17.06.2013).
- [12] Pawłowska M., *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badań*, „E-mentor. Dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie” 2009/3, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/30/id/662> (dostęp: 10.12.2010).
- [13] Piasecki M., *Telepraca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie informacyjnym*, „Telekomunikacja i Techniki Informacyjne” 20012.
- [14] Romańska K., *Elastyczna forma zatrudnienia – telepraca*, [bw.], Warszawa–Łódź 2009.
- [15] Stroińska E., *Telepraca – szansą na aktywizację zawodową kobiet*, „Societas/Communitas” 2008/2.
- [16] Szewczyk A., Szewczyk A., *Telepraca i e-pieniądze*, [w:] *Dylematy cywilizacji informatycznej*, red. A. Szewczyk, PWE, Warszawa 2004.
- [17] Szymczak R., *Internetowe miejsce pracy*, Teczka informacyjna: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006, <http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf> (dostęp: 10.05.2010).
- [18] Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2007, nr 181, poz. 1288).
- [19] Wiśniewski J., *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, TNOiK, Toruń 2007.

TELEWORK – MODERN, FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT AND LABOUR – OPPORTUNITY OR THREAT?

In the era of globalization and an information society we have to deal with changes in our approach to the issue of work. More and more it is becoming a service which is based on the use of modern information technology. One atypical form of performing work is telework. Telecommuting refers more specifically to work undertaken at a location that reduces commuting time. Major advantages for the employer are access to an expanded labor supply, a means of hiring part-time staff for cyclical work, and increased employee productivity. The primary advantages of home telework for the employee are the flexibility it brings to work, increased personal productivity, cost and time savings for able-bodied employees, and a job opportunity for the home-bound. Home office workers can be classified into distinct groups. The typical employees currently home teleworking are: self-disciplined full-time clerical women seeking income at reduced personal expense managerial and professional mothers wanting to nurture young children without dropping completely behind in their careers; and male managers or professionals who value the part-time integration of work and family life more than they do competition for further advancement in their organizations. Data support a generalized model of home teleworkers as individuals who will move in and out of part- or full-time work in home offices for intermittent or longer periods of time, as personal situations change. The origin and formation of the telework definition, its classifications, and the pros and cons in both individual and social dimensions are shown in the article.

Keywords: sociology of social problems, work, telework, employment

Tekst złożono w redakcji: maj 2013
Przyjęto do druku: grudzień 2013

Alfred SZYDEŁKO¹
Władysław FILAR²

UWARUNKOWANIA JAKOŚCI INFORMACJI ZAWARTYCH W SPRAWOZDANIACH FINANSOWYCH

W opracowaniu przedstawiono problem uwarunkowań tworzenia odpowiedniej jakości informacji finansowych generowanych przez sprawozdanie finansowe. Informacje finansowe pochodzące ze sprawozdania finansowego stają się użyteczne dla ich odbiorców pod warunkiem, że spełniają określone przez prawo bilansowe wymogi i posiadają odpowiednie cechy jakościowe.

Na tle poszczególnych elementów sprawozdania finansowego dokonano prezentacji i analizy cech jakościowych (technicznych, użytkowych, estetycznych, ekonomicznych) prawidłowego sprawozdania finansowego. Szczególną uwagę zwrócono na porównywalność danych prezentowanych w sprawozdaniach finansowych ze względów metodologicznych, czasowych, podmiotowych, przedmiotowych i związanych z wyceną.

Niewłaściwa jakość informacji ze sprawozdań finansowych może być pochodną niezachowania przez osoby sporządzające te sprawozdania prawidłowych zasad rachunkowości (błędy nieumyślne), ale w praktyce gospodarczej są to często działania zamierzone, prowadzące się do fałszowania sprawozdań finansowych. Problem ten często w ostatnich latach wiązany jest z kreatywną rachunkowością, rozumianą jako innowacyjne podejście do sposobów ustalania wielkości prezentowanych w sprawozdaniach finansowych przedsiębiorstw, mieszczących się w granicach wyznaczonych przez obowiązujące zasady pomiaru lub wykraczające poza nie.

Niezależnie od kreatywnego podejścia do sporządzania sprawozdań finansowych występują również nadużycia (oszustwa) gospodarcze, sprowadzające się przede wszystkim do sprzeniewierzeń (zawłaszczeń), korupcji i podawania nieprawdziwych danych. Sprawcami oszustw finansowych mogą być zarząd, kierownictwo średniego szczebla, pracownicy niższego szczebla, zorganizowane grupy przestępcze, księgowi oraz inne osoby spoza firmy.

Zapewnienie odpowiedniej jakości informacji ze sprawozdań finansowych wymaga wielu działań kontrolnych wynikających z rewizji finansowej, a także działań etycznych w zawodach księgowego i biegłego rewidenta. W opracowaniu jako przykład działań w obszarach etycznych zaprezentowano opracowany przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości.

Słowa kluczowe: sprawozdanie finansowe, informacja finansowa, jakość informacji finansowej, fałszowanie sprawozdań finansowych, kodeks etyki

¹ Dr Alfred Szydełko, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651916, e-mail: szydelko@prz.edu.pl.

² Dr hab. inż. Władysław Filar, prof. Politechniki Rzeszowskiej, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651913, e-mail: zfib@prz.edu.pl.

1. WPROWADZENIE

Sprawozdanie finansowe to przede wszystkim produkt końcowy systemu rachunkowości powstały w ramach jego funkcjonowania. Stanowi ono źródło informacji, odzwierciedlające rzetelny i wiarygodny obraz sytuacji majątkowej i finansowej jednostki, na której potrzeby zostało sporządzone.

Informacje zawarte w sprawozdaniu finansowym stają się użyteczne dla ich odbiorców w sytuacji, gdy spełniają określone prawem bilansowym odpowiednie cechy jakościowe, a zarazem odbiorcy informacji posiadają wiedzę niezbędną do ich zrozumienia.

Celem opracowania jest próba wskazania teoretycznych i prawnych uwarunkowań tworzenia przez rachunkowość odpowiednich pod względem jakościowym informacji finansowych, a także wskazanie działań, związanych głównie z fałszowaniem sprawozdań finansowych, które wręcz niweczą użyteczność informacji z tych sprawozdań. Jako metody badawcze wykorzystano analizę literatury i pracę koncepcyjną.

2. SPRAWOZDANIE FINANSOWE JAKO ŹRÓDŁO INFORMACJI

Najlepsze jakościowo informacje finansowe o przedsiębiorstwie zawiera sprawozdanie finansowe, będące podstawowym źródłem informacji niezbędnych do analizy i oceny działalności przedsiębiorstwa. Sprawozdanie finansowe prezentuje dane liczbowe wyrażone w jednostkach pieniężnych, które syntetycznie charakteryzują stan majątkowy i finansowy oraz wyniki osiągnięte przez daną jednostkę³.

W sprawozdaniu finansowym znajdują odzwierciedlenie globalne zdarzenia gospodarcze związane z działalnością danego przedsiębiorstwa, które są przekształcane w liczby i ujmowane (przetwarzane) w księgach rachunkowych będących bazą danych do jego sporządzania. Poznanie i zrozumienie informacji zawartych w sprawozdaniu finansowym daje całościowy obraz przedsiębiorstwa, dlatego zasadniczym celem jego sporządzania jest rzetelne i jasne przedstawienie użytkownikom informacji o sytuacji majątkowej i finansowej oraz wyniku finansowym przedsiębiorstwa⁴.

Sporządzenie sprawozdania finansowego powinno być poprzedzone czynnościami przygotowawczymi, których celem jest doprowadzenie danych zawartych w księgach rachunkowych do zgodności z zasadą wiernego i rzetelnego obrazu. Działania te obejmują dokonanie niezbędnych obliczeń i księgowania, zweryfikowanie danych księgowych przez ich porównanie ze stanami rzeczywistymi wynikającymi z inwentaryzacji, dokonanie przekształcenia wyceny bieżącej w wycenę bilansową składników aktywów i pasywów, uzgodnienie syntetyki z analityką, uzgodnienie stanów na kontach księgowych w ramach zestawienia obrotów i sald⁵.

Sprawozdanie finansowe może dotyczyć jednego podmiotu lub wielu. Pozwala to wyróżnić:

- jednostkowe sprawozdanie finansowe;
- skonsolidowane sprawozdanie finansowe.

³ A. Cwiakała-Małys, W. Nowak, *Zarys metodologiczny analizy finansowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 78.

⁴ D. Wędzki, *Sprawozdania finansowe przedsiębiorstw – kto, jakie, gdzie i kiedy składa*, „Rachunkowość” 2007/1, s. 11.

⁵ W. Gabrusewicz, *Sprawozdawczość finansowa*, Wyższa Szkoła Handlu i Rachunkowości w Poznaniu, Poznań 2005, s. 27–28.

Jednostkowe sprawozdanie finansowe obejmuje:

- bilans;
- rachunek zysków i strat;
- informację dodatkową.

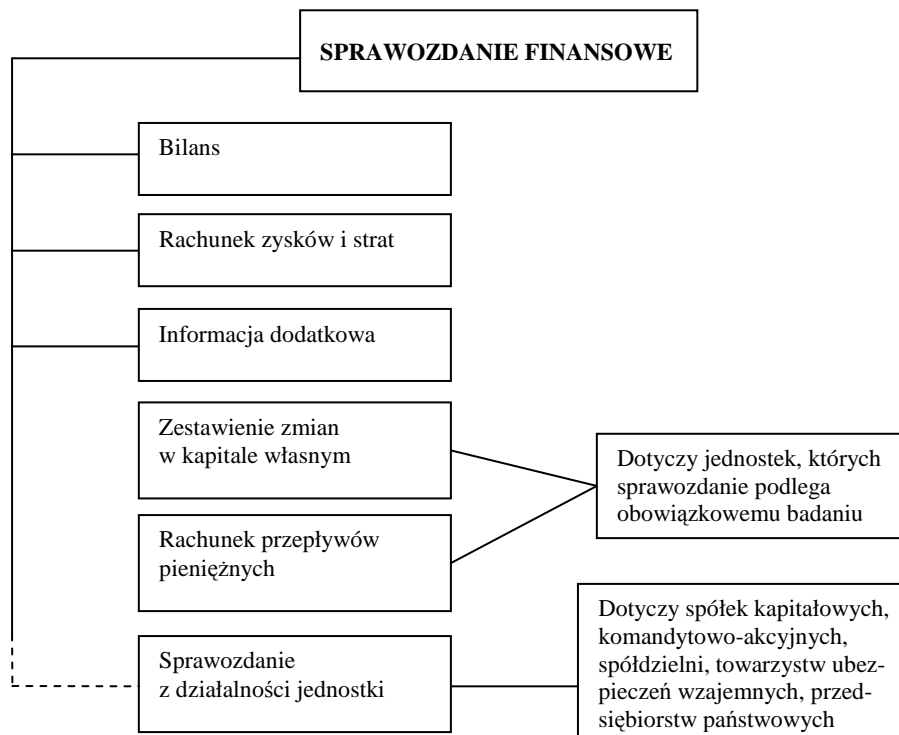
Większe jednostki, podlegające obowiązkowemu badaniu sprawozdania finansowego, sporządzają również:

- rachunek przepływów pieniężnych;
- zestawienie zmian w kapitale (funduszu) własnym.

Do rocznego sprawozdania finansowego spółek akcyjnych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek komandytowo-akcyjnych, towarzystw ubezpieczeń wzajemnych, spółdzielni, przedsiębiorstw państwowych i ewentualnie innych jednostek dołącza się sprawozdanie z rocznej działalności (nie stanowi ono jednak elementu składowego sprawozdania finansowego, lecz jedynie jego uzupełnienie).

Elementy sprawozdania są ze sobą wzajemnie powiązane i tworzą wewnątrznie spójną całość, dlatego nie należy ich traktować jako odrębnych i niezależnych od siebie części⁶. Strukturę sprawozdania finansowego przedstawiono na rysunku 1.

Rys. 1. Struktura sprawozdania finansowego



Źródło: opracowanie własne.

⁶ E. Nowak, *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2008, s. 16.

Skonsolidowane sprawozdanie finansowe dotyczy grup kapitałowych i sporządza je jednostka dominująca. Obejmuje ono dane jednostki dominującej i jednostek od niej zależnych. W zakres skonsolidowanego sprawozdania finansowego wchodzi:

- skonsolidowany bilans;
- skonsolidowany rachunek zysków i strat;
- skonsolidowany rachunek przepływów pieniężnych;
- zestawienie zmian w skonsolidowanym kapitale własnym;
- informacja dodatkowa.

Przedsiębiorstwo, które w swej strukturze wyodrębniło jednostki organizacyjne sporządzające samodzielnie sprawozdania finansowe (przedsiębiorstwo wielozakładowe), sporządza łączne sprawozdanie finansowe, będące sumą poszczególnych pozycji sprawozdania finansowego jednostki i jej oddziałów (zakładów), dokonując przewidzianych prawem bilansowym wyłączeń.

Sprawozdanie finansowe powinno przedstawiać dane za bieżący rok obrotowy i za poprzedni rok obrotowy, co umożliwi porównanie ze sobą zaistniałych w czasie zmian w wielkościach prezentowanych w sprawozdaniu finansowym.

Obowiązki sprawozdawcze polskich jednostek gospodarczych wynikają z aktów prawnych. Przede wszystkim regulują je „Ustawa o rachunkowości” oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze. W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy i szczegółowych rozporządzeń jednostki mogą stosować Krajowe Standardy Rachunkowości, wydawane przez Komitet Standardów Rachunkowości. W wypadku braku odpowiedniego standardu krajowego dopuszcza się możliwość stosowania międzynarodowych uregulowań MSR/MSSF⁷.

W wypadku jednostek podlegających w pierwszej kolejności uregulowaniom międzynarodowym hierarchia ważności aktów prawnych na pierwszym miejscu stawia Międzynarodowe Standardy Rachunkowości (MSR) i Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) w kwestii ujawniania, wyceny oraz prezentacji aktywów i pasywów. Następnym aktem prawnym w hierarchii jest „Ustawa o rachunkowości” (z wyłączeniem rozdziałów 4, 5 oraz 6) wraz z rozporządzeniami wykonawczymi. Krajowe Standardy Rachunkowości dotyczą wówczas tylko kwestii nieuregulowanych przez wymienione akty prawne⁸.

W załącznikach do „Ustawy o rachunkowości” znajduje się zakres informacji wykazywanych w sprawozdaniu finansowym dla jednostek innych niż banki, zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji, dla banków oraz dla zakładów ubezpieczeń i zakładów reasekuracji.

„Ustawa o rachunkowości” przewiduje prezentowanie informacji zawartych w sprawozdaniach finansowych z większą szczegółowością niż określona w załącznikach do ustawy, jeżeli wynika to z potrzeb lub specyfiki jednostki. Zezwala również podmiotom na prowadzenie uproszczonej formy sprawozdań finansowych, jeśli w roku obrotowym i w roku poprzedzającym rok obrotowy spełniły one dwa z trzech wymienionych w przepisie ustawy warunków, umożliwiających sporządzanie sprawozdań w takiej formie. Sprawozdanie takie składa się jedynie z pozycji oznaczonych w załączniku 1 do ustawy, literami i cyframi rzymskimi. Nie ma to zastosowania do sprawozdań sporządzanych

⁷ M. Ambroziak, *Analiza sprawozdań finansowych*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 12.

⁸ D. Wędzki, *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, t. 1, Wolters Kluwer business, Kraków 2009, s. 22.

przez banki, zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji. Pozycje prezentowane w załącznikach do ustawy, które nie wystąpiły w jednostce zarówno w roku obrotowym, jak i za rok poprzedzający rok obrotowy, pomija się przy sporządzaniu sprawozdania finansowego tej jednostki.

Uproszczenia dopuszczane przez ustawę o rachunkowości mogą być stosowane odnośnie do pozycji prezentowanych w bilansie i rachunku zysków i strat. Jeśli chodzi o dodatkowe objaśnienia do informacji ujętych w tych sprawozdaniach, to można przedstawić je w takiej samej uproszczonej formie jak w dokumentach, których dotyczą⁹.

Zgodnie z przepisami polskiego prawa bilansowego sprawozdania finansowe sporządza się na dzień zamknięcia ksiąg rachunkowych oraz na inny dzień bilansowy, stosując zasady wyceny aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego zgodnie z przepisami ustawy, z wyjątkiem jednostek, które wybrały sporządzanie sprawozdań finansowych według MSR/MSSF. Sprawozdania finansowe oraz sprawozdania z działalności jednostki sporządza się w języku polskim, dane liczbowe można zaokrąglić do tysięcy złotych, jeżeli nie zniekształca to obrazu jednostki jako całości ujętego w sprawozdaniu.

Według polskiego prawa bilansowego sprawozdanie finansowe sporządza się za dwa okresy sprawozdawcze, dotyczące informacji pochodzących z okresu bieżącego i danych historycznych pochodzących z okresu poprzedniego. Takie rozwiązanie zwiększa wartość analityczną dokumentów. Dzięki dysponowaniu danymi dotyczącymi przynajmniej dwóch okresów użytkownik sprawozdania ma możliwość oceny tendencji zmian zachodzących w jednostce.

Sprawozdania finansowe jednostek, które wybierają uregulowania międzynarodowe MSR/MSSF bądź też zobligowane są do dostosowania się do tych standardów, różnią się od sprawozdań jednostek według polskiego prawa bilansowego. Dokumenty sprawozdawcze sporządzane zgodnie z procedurami MSR/MSSF powinny spełniać dodatkowe wyróżnione cechy jakościowe (właściwości informacji ujętych w sprawozdaniach, które świadczą o użyteczności tych sprawozdań), których w polskim prawie bilansowym nie wyszczególniono¹⁰.

Podobnie jak sprawozdania finansowe w polskim prawie bilansowym, sprawozdania według uregulowań międzynarodowych składają się z bilansu, rachunku zysków i strat, rachunku przepływów pieniężnych, zestawienia zmian w kapitale własnym i informacji dodatkowej. Prezentowane są w podobnym zakresie w wypadku podmiotów sporządzających jednostkowe lub skonsolidowane sprawozdania finansowe. Zasadnicza różnica tkwi w sposobie prezentacji informacji w tych dokumentach. W przeciwieństwie do polskich rozwiązań, system MSR/MSSF nie narzuca zakresu informacji, jakie konieczne są do zawarcia w którymkolwiek ze sprawozdań finansowych. Nie ma tu ściśle określonej struktury, która jest prezentowana w „Ustawie o rachunkowości” dla poszczególnych jednostek. System międzynarodowy zachęca do prezentacji nowych pozycji, zwiększając tym użyteczność prezentowanych informacji.

⁹ A. Skórzewski, *Sprawozdania finansowe i ich analiza*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Warszawie, Warszawa 2011, s. 35.

¹⁰ B. Kurek, *Cechy jakościowe sprawozdania finansowego w świetle Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej*, [w:] *Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej*, red. B. Micherda, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, s. 283–284.

3. CECHY JAKOŚCIOWE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH I PORÓWNYWALNOŚĆ DANYCH

Na praktyczne wykorzystanie informacji finansowych w przedsiębiorstwie wpływ wywiera wiele czynników. Jednym z zasadniczych jest jakość dostarczanych informacji. Problem jakości informacji finansowych należy rozpatrywać przez pryzmat prawidłowych informacji dostarczanych przez system informacyjny rachunkowości finansowej.

Informacje dostarczane przez rachunkowość stanowią jej produkt, zatem można przyjąć, że ich jakość, rozumianą również jako prawidłowość, powinien określać w sensie ogólnym zespół cech produktu stanowiących o jego zdolności do spełnienia wymagań odbiorców. Poziom jakości informacji może być mierzony stopniem spełnienia tych wymagań.

Specyfika informacji dostarczanych przez rachunkowość przesądza jednak o tym, że nie wszystkie cechy jakościowe (techniczne, użytkowe, estetyczne i ekonomiczne), przypisywane powszechnie w ramach kwalitologii produktom w sferze materialnej, można odnieść wprost do informacji finansowej. Bronisław Micherda za najistotniejsze cechy, mające wpływ na jakość informacji dostarczanych przez rachunkowość, uznaje realność, wartość poznawczą, operatywność i ekonomiczność¹¹.

Problem cech jakościowych informacji finansowej jako zbioru jej właściwości, które powodują, że staje się ona użyteczna dla odbiorców w procesie podejmowania decyzji, szczególnie eksponują Założenia koncepcyjne Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej. Zgodnie z nimi użyteczność informacji ujętych w sprawozdaniu finansowym uwarunkowana jest cechami jakościowymi o charakterze fundamentalnym (przydatność, wierność odzwierciedlenia) oraz cechami jakościowymi wzmacniającymi użyteczność tych informacji (porównywalność, sprawdzalność, terminowość, zrozumiałość).

Na użyteczność informacji wpływ wywierają również istotność i koszty pozyskania informacji (ekonomiczność). W praktyce często dokonuje się kompromisu przy ustalaniu tych cech jakościowych informacji finansowych¹².

Dokładność oceny sytuacji finansowej jednostki dokonywanej na podstawie danych zawartych w sprawozdaniach finansowych w znacznej mierze zależy również od stopnia porównywalności tych informacji. Chodzi o to, aby oceny poszczególnych zdarzeń były oparte na materiale liczbowym, który zawiera dane opracowywane w kolejnych okresach według tych samych zasad i metod¹³.

Porównywalność danych prezentowanych w sprawozdaniach finansowych jest zespołem warunków, jakie powinny być spełnione, aby zapewnić poprawność wniosków przy porównaniach dokonywanych na podstawie tych danych. W trakcie przeprowadzania analiz finansowych najbardziej obiektywne wyniki dają wskaźniki relatywne, zestawiane i porównywane przez analityka finansowego. Porównania te mogą mieć charakter porównań wewnętrznych (dynamicznych, statycznych i w przestrzeni) oraz zewnętrznych.

¹¹ B. Micherda, *Współczesna rachunkowość w kreowaniu wiarygodnego obrazu działalności jednostki gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004, s. 26.

¹² E. Walińska, *Założenia fundamentalne i nadrzędne zasady rachunkowości*, [w:] *Rachunkowość. Rachunkowość i sprawozdawczość finansowa*, red. E. Walińska, Wolters Kluwer business, Warszawa 2008, s. 100–105.

¹³ J. Turyna, *Rachunkowość finansowa*, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 63.

Obydwa typy porównań mogą być dokonywane zarówno w przekroju czasowym (w celu uchwycenia kierunków i tendencji zmian), jak i w skali przedsiębiorstw danej branży lub podmiotów o zbliżonym profilu działalności.

Należy podkreślić, że praktyce występuje wiele czynników, które zakłócają prawidłowy obraz i czynią badane wielkości nieporównywalnymi. Można do nich zaliczyć¹⁴:

- zmiany wartości pieniądza w czasie;
- odmienne podstawy metodologiczne;
- różnicowany sposób sporządzania sprawozdania finansowego, zmiany zakresu działalności, warunków organizacyjnych, asortymentu produkcji.

Ze względu na przyczyny zakłócenia porównywalności można wyodrębnić kilka rodzajów porównywalności danych prezentowanych w sprawozdaniach. Zaprezentowano je w tabeli 1.

Tabela 1. Rodzaje porównywalności danych ze względu na przyczyny zakłóceń porównywalności

Rodzaj porównywalności	Istota
Porównywalność metodologiczna	<ul style="list-style-type: none"> • stosowanie identycznych pojęć oraz takich samych zasad klasyfikacji wewnętrznej, wyceny i ewidencji • uwzględnianie identycznych zakresów i momentów uznania kosztów, przychodów i wyników finansowych • stosowanie zasady ciągłości do wyceny bilansowej
Porównywalność czasowa	<ul style="list-style-type: none"> • rozpatrywanie różnych kategorii finansowych w okresach obrachunkowych o takiej samej rozpiętości
Porównywalność podmiotowa	<ul style="list-style-type: none"> • uwzględnianie łącznych (agregowanych) danych finansowych dotyczących całej jednostki gospodarczej i jej wyodrębnionych wewnętrznie jednostek organizacyjnych
Porównywalność przedmiotowa (porównywalność rzeczowa)	<ul style="list-style-type: none"> • stosowanie identycznego zakresu porównań danych dotyczących określonych zjawisk i procesów finansowych • porównywanie kosztów, przychodów i wyników finansowych dotyczących wybranego zakresu działalności, na przykład konkretnego asortymentu produktów
Porównywalność cenowa (porównywalność finansowa)	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie porównywalności cen, taryf i stawek, zarówno do wyceny bieżącej, jak i wyceny bilansowej

Źródło: opracowanie na podstawie: E. Nowak, *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2005, s. 37–38.

Przed rozpoczęciem analizy danych przedstawionych w sprawozdaniach finansowych należy sprawdzić, czy dane te spełniają warunek porównywalności. W wypadku gdy warunek ten nie jest spełniony, trzeba dane doprowadzić do porównywalności za pomocą odpowiednich przeliczeń¹⁵.

4. FAŁSZOWANIE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

Niedotrzymanie przez sprawozdanie finansowe odpowiednich cech jakościowych i/lub brak porównywalności danych powodują brak możliwości precyzyjnej oceny sytuacji majątkowej i finansowej jednostki. Jednak zasadniczym zagrożeniem dla jakości informa-

¹⁴ M. Gorczyńska, K. Znanińska, *Zarządzanie finansami przedsiębiorstw*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa 2008, s. 200.

¹⁵ E. Nowak, *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2005, s. 38–39.

cji dostarczanych przez sprawozdania finansowe jest ich sfalszowanie. Problem ten w ostatnich latach został szczególnie wyeksponowany w kontekście kreatywnej rachunkowości, rozumianej jako innowacyjne podejście do sposobów ustalania wielkości prezentowanych w sprawozdaniach finansowych przedsiębiorstw, mieszczące się w granicach wyznaczonych przez obowiązujące zasady pomiaru lub poza nie wykraczające. Kreatywna rachunkowość może dotyczyć czterech grup zjawisk¹⁶:

- kreatywności jako naturalnego, zgodnego z prawem elementu twórczego w wykorzystaniu wyobraźni i wiedzy „producenta” sprawozdań finansowych w podejmowaniu decyzji co do sposobu liczenia, który najlepiej spełnia wymogi wynikające z dążenia do ujmowania w sprawozdaniach finansowych wiarygodności informacji;
- unikania określonych skutków regulacji obowiązujących w rachunkowości poprzez zastosowanie technik, które pozwalają na pomiar zgodnie z interesem producenta informacji;
- włączenia do sprawozdań finansowych pozycji, które nie były dotychczas przedmiotem regulacji, co łączy się z istotnymi zmianami w praktykach pomiaru w porównaniu ze stosowanymi wcześniej;
- braku w sprawozdaniach finansowych określonych pozycji, prezentowania niektórych pozycji niezgodnych ze stanem faktycznym itp. działań, które wiążą się bezpośrednio z oszustwami.

Rachunkowość kreatywna daje twórcom sprawozdań finansowych pewien zakres wolności, który wynika z braku odpowiednich wzorców, standardów, reguł czy procedur stanowiących podstawę podejmowania decyzji w ramach czterech głównych etapów procesów tworzenia informacji prezentowanych w sprawozdaniach finansowych: uznawania, wyceny, ujmowania i prezentacji. Podobnie jak w wypadku każdego rodzaju wolności może być ona wykorzystana¹⁷:

- zgodnie z prawem, czyli dążeniem do tworzenia w sprawozdaniu finansowym rzetelnego obrazu potencjału oraz dokonań jednostki gospodarczej,
- niezgodnie z prawem, czyli do celowego wprowadzenia w błąd użytkowników sprawozdania finansowego.

Nadużycia gospodarcze mogą być rozpatrywane z wielu różnych punktów widzenia, w związku z tym istnieje wiele podziałów oszustw gospodarczych. Jedne z nich za główne kryterium podziału przyjmują rodzaj popełnionego nadużycia, inne stopień wykrywalności, osoby uczestniczące w procederze, czy też charakter szkody¹⁸.

Według „drzewka nadużyć” spośród oszustw¹⁹ i nadużyć z wykorzystaniem stanowiska wyróżnia się trzy główne kategorie²⁰:

- sprzeniewierzenie (zawłaszczenie) majątku, obejmującego kradzież lub nadużycie majątku firmy;

¹⁶ K. Schneider, *Błędy i oszustwa w dokumentach finansowo-księgowych*, PWE, Warszawa 2007, s. 230.

¹⁷ B. Micherda, *Perspektywy rachunkowości w Polsce po akcesji do Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2007, s. 26.

¹⁸ M. Kutera, *Rola audytu finansowego w wykrywaniu przestępstw gospodarczych*, Difin, Warszawa 2008, s. 20.

¹⁹ I. Bartyzel, *Cel, zakres i metody fałszowania sprawozdań finansowych*, [w:] *Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej*, red. B. Micherda, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, s. 35.

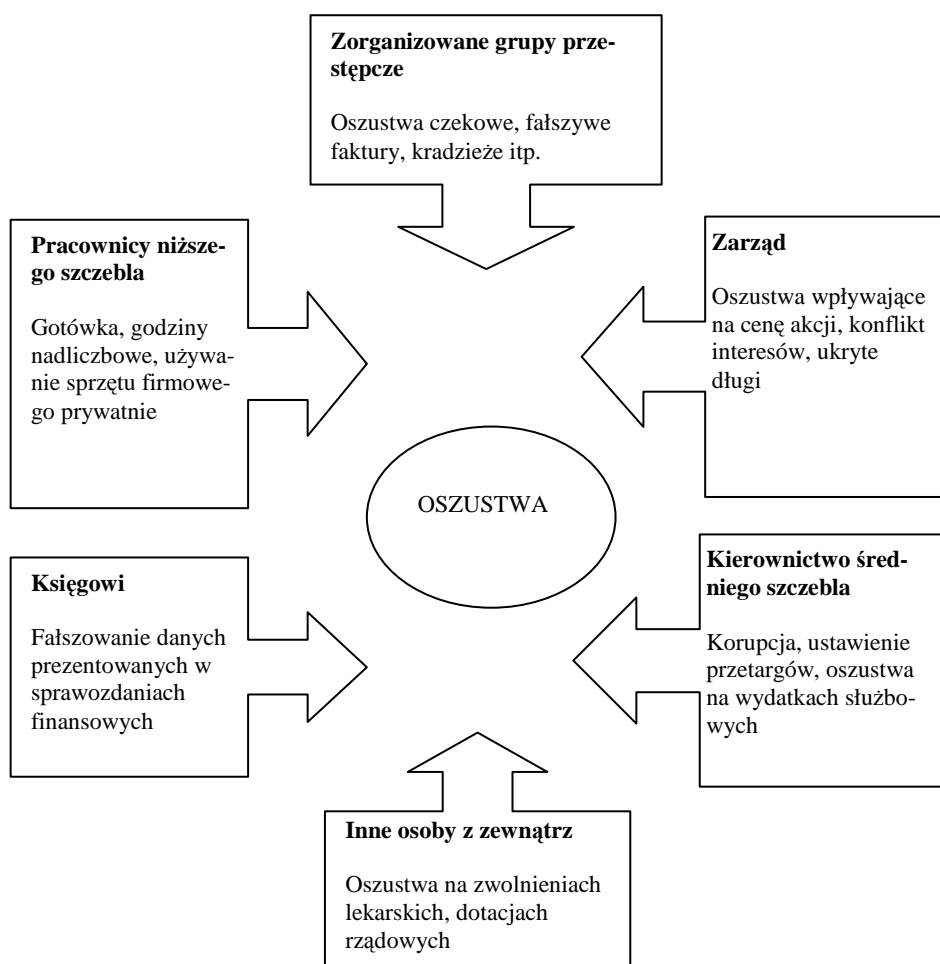
²⁰ M. Hulicka, *Oszukańcza sprawozdawczość finansowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008, s. 55.

- korupcję, która polega na bezprawnym wykorzystaniu swoich wpływów na transakcję gospodarczą w celu przysporzenia sobie lub komuś korzyści majątkowej, z naruszeniem obowiązków wobec pracodawcy bądź cudzych praw;
- nieprawdziwe informacje, które polegają na rozmyślnym zniekształcaniu danych finansowych dotyczących firmy w celu wprowadzenia ich odbiorców w błąd.

Na jakość sprawozdań finansowych szczególnie wpływają dwie ostatnie kategorie (przy założeniu, że system rachunkowości uwzględni w procesie inwentaryzacji skutki majątkowe i finansowe dokonanych zawłaszczeń).

Szczególą rolę wśród fałszujących sprawozdania finansowe odgrywają księgowi i zarząd. Zaprezentowano to na rysunku 2.

Rys. 2. Podstawowe kategorie sprawców oszustw finansowych



Źródło: opracowanie na podstawie: M. Kutera, *Rola audytu finansowego w wykrywaniu przestępstw gospodarczych*, Difin, Warszawa 2008, s. 21.

5. DZIAŁANIA ZABEZPIECZAJĄCE JAKOŚĆ INFORMACJI ZE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

Zapewnienie odpowiedniej jakości informacji ze sprawozdań finansowych dokonywane jest przede wszystkim za pomocą:

- rewizji finansowej;
- działań etycznych w zawodach księgowego i biegłego rewidenta.

Zabezpieczenie wiarygodności danych finansowych prezentowanych przez uczestników rynku jest głównym zadaniem rewizji finansowej, a jej weryfikacji dokonują biegli rewidentenci (audytorzy).

Profesjonalne wykonywanie zawodu księgowego nie ogranicza się jedynie do biegłej znajomości przepisów. Ważne jest również stanie na straży wiernego obrazowania sytuacji finansowej jednostki. Rolą księgowego jest zatem świadome podejmowanie decyzji i nieuleganie presji z zewnątrz. Postępowanie niezgodne z etyką zawodową w rachunkowości może przynieść doraźne korzyści, wynikające z egoistycznych potrzeb pojedynczych osób lub krótkowzroczności menedżerów przedsiębiorstwa. Osiągnięte w ten sposób korzyści nie przyczyniają się jednak do długofalowego kształtowania wizerunku podmiotu na rynku ani tworzeniu dobrych relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa. Zachowania nieetyczne niosą ze sobą także zagrożenia finansowe dla funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz obniżają morale pracowników. Nieetyczne postępowanie godzi również w rangę zawodu zaufania publicznego, jakim jest zawód księgowego.

W związku z problemami etycznymi, jakie dotyczą ludzi profesjonalnie związanych z rachunkowością, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce wprowadziło Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości. Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości odnosi się do wszystkich osób zajmujących się rachunkowością. Nie posługuje się on pojęciem „księgowy”, ale szerszym określeniem „osoba zajmująca się rachunkowością”. Nie występuje także podział rachunkowości na finansową, zarządczą czy też rachunkowość podatkową, mimo że pełnią inne zadania w systemie informacyjnym przedsiębiorstwa.

Obowiązki biegłego rewidenta jako osoby publicznego zaufania scharakteryzowane są w ustawach, a sposób postępowania również określono w kodeksach etycznych. Do fundamentalnych zasad, których przestrzegania wymaga się od biegłych rewidentów, należą: uczciwość, obiektywizm, kompetencje zawodowe i należyta staranność, zachowanie tajemnicy, profesjonalna postawa²¹.

Zachowaniom nieetycznym towarzyszyć musi system kar, który należy zaostrzyć w przypadkach, gdy skala zjawiska staje się niepokojąca.

Zachowania etyczne to nie tylko problem księgowych i biegłych rewidentów, ale również menedżerów jednostek.

6. PODSUMOWANIE

Sporządzanie sprawozdania finansowego dostarczającego prawidłowych pod względem jakościowym informacji finansowych wymaga wiedzy, zaangażowania i właściwych postaw etycznych księgowych, menedżerów i biegłych rewidentów.

Właściwe jakościowo informacje mogą być wszechstronnie wykorzystane, zarówno przez interesariuszy zewnętrznych (decyzje właścicielskie, bankowe), jak i interesariuszy wewnętrznych (*controlling*).

²¹ W. Wąsowski, *Falszowanie sprawozdań finansowych*, Difin, Warszawa 2010, s. 192–193.

W gospodarce rynkowej istnieją często pokusy, by kreować informacje w sprawozdaniu finansowym, niekiedy wręcz z naruszeniem przepisów prawa (fałszowanie sprawozdań finansowych). By temu zapobiec, pojawiają się określone wymogi prawne, których stosowanie jest obowiązkowe przy sporządzaniu sprawozdania finansowego. Dużą uwagę przywiązują się do zasad etycznych wykonywania zawodów związanych z rachunkowością i rewizją finansową, w tym szczególnie zawodów księgowego i biegłego rewidenta.

LITERATURA

- [1] Ambroziak M., *Analiza sprawozdań finansowych*, C.H. Beck, Warszawa 2010.
- [2] Bartyzel I., *Cel, zakres i metody fałszowania sprawozdań finansowych*, [w:] *Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej*, red. B. Micherda, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007.
- [3] Ćwiąkała-Małys A., Nowak W., *Zarys metodologiczny analizy finansowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005.
- [4] Gabrusewicz W., *Sprawozdawczość finansowa*, Wyższa Szkoła Handlu i Rachunkowości w Poznaniu, Poznań 2005.
- [5] Gorczyńska M., Znaniecka K., *Zarządzanie finansami przedsiębiorstw*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa 2008.
- [6] Hulicka M., *Oszukańcza sprawozdawczość finansowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
- [7] Kurek B., *Cechy jakościowe sprawozdania finansowego w świetle Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej*, [w:] *Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej*, red. B. Micherda, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007.
- [8] Kutera M., *Rola audytu finansowego w wykrywaniu przestępstw gospodarczych*, Difin, Warszawa 2008.
- [9] Micherda B., *Perspektywy rachunkowości w Polsce po akcesji do Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2007.
- [10] Micherda B., *Współczesna rachunkowość w kreowaniu wiarygodnego obrazu działalności jednostki gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004.
- [11] Nowak E., *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2005.
- [12] Nowak E., *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2008.
- [13] Schneider K., *Błędy i oszustwa w dokumentach finansowo-księgowych*, PWE, Warszawa 2007.
- [14] Skórzewski A., *Sprawozdania finansowe i ich analiza*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Warszawie, Warszawa 2011.
- [15] Turyna J., *Rachunkowość finansowa*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
- [16] Walińska E., *Założenia fundamentalne i nadrzędne zasady rachunkowości*, [w:] *Rachunkowość. Rachunkowość i sprawozdawczość finansowa*, red. E. Walińska, Wolters Kluwer business, Warszawa 2008.
- [17] Wąsowski W., *Fałszowanie sprawozdań finansowych*, Difin, Warszawa 2010.
- [18] Wędzki D., *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, t. 1, Wolters Kluwer business, Kraków 2009.
- [19] Wędzki D., *Sprawozdania finansowe przedsiębiorstw – kto, jakie, gdzie i kiedy składa*, „Rachunkowość” 2007/1.

CONDITIONS OF INFORMATION QUALITY IN THE FINANCIAL STATEMENTS

In the paper the problem of determinants of the development of quality financial information generated by the financial statements was presented. Financial information from the financial statements is useful to their customers, provided they meet specified by law balance requirements and have the appropriate quality characteristics. Against the background of the various elements of financial statements a presentation and an analysis of qualitative characteristics (technical, utilitarian, aesthetic, economic) of the proper financial statements were made. Particular attention was paid to the comparability of data presented in the financial statements for methodological reasons, time, symptoms, signs and related to the valuation. Inadequate quality of the information from the financial statements can be the reason of misbehavior of persons who prepare these reports to the appropriate accounting policies (unintentional mistakes), but in business practice these are often intentional action, resulting in the falsification of financial statements. This problem often in recent years has been associated with creative accounting, understood as an innovative approach to the methods of determining the amount presented in the financial statements of businesses that fall within the limits set by the rules in force beyond measure or not. Regardless of the creative approach to the preparation of financial statements there are also business frauds importing primarily to the misappropriation corruption and administration of incorrect data. The perpetrators of fraud can be management, middle management and staff than-tier, organized criminal groups, accountants and other persons outside the company. Ensuring the quality of information in the financial statements requires multiple control activities resulting from auditing and ethical action in competitions accountant and auditor. In this paper as an example of such an action it was presented the Code of Professional Ethics in Accounting developed by the Association of Accountants in Poland.

Keywords: financial statements, financial information, the quality of financial information, falsification of financial statements, code of ethics

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.60

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Iwona ŚLĘZAK-GŁADZIK¹

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ W UJĘCIU NORMY MIĘDZYNARODOWEJ *ISO 26000 GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY*

Na całym świecie wśród organizacji różnego typu i wielkości oraz związanych z nimi interesariuszy wzrasta świadomość potrzeby i korzyści płynących ze społecznie odpowiedzialnej działalności. Istota zagadnienia została dostrzeżona także przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną ISO, która w 2005 roku powołała największą w dotychczasowej historii Organizacji grupę roboczą ISO ds. odpowiedzialności społecznej. Efektem kilkuletniej pracy grupy jest opublikowana w dniu 1 listopada 2010 roku norma *ISO 26000 Guidance on social responsibility*. ISO 26000 to norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności. Jest jednym z dokumentów rekomendowanych przez Komisję Europejską organizacjom poszukującym formalnego podejścia do wdrożenia społecznej odpowiedzialności². Ma zastosowanie do wszystkich rodzajów organizacji – publicznych, prywatnych i pozarządowych, bez względu na ich wielkość i lokalizację. Zawiera wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej, natomiast nie zawiera wymagań i nie jest przeznaczona ani właściwa do celów certyfikacji. Jaki jest cel i zakres normy ISO 26000? Jakie zasady i obszary społecznej odpowiedzialności wskazuje? Jakie wytyczne dotyczące integrowania społecznej odpowiedzialności z działaniami organizacji zawiera? Celem artykułu jest przybliżenie czytelnikowi zagadnienia społecznej odpowiedzialności oraz próba odpowiedzi na postawione pytania.

Słowa kluczowe: CRS, społeczna odpowiedzialność, ISO 26000.

1. WPROWADZENIE

Koncepcja społecznej odpowiedzialności znacznie się rozwinęła w porównaniu z historycznymi początkami i wciąż jest przedmiotem publicznej debaty. Początkowo wskazywała na obowiązki, jakie przedsiębiorcy mają wobec społeczeństwa. Howard R. Bowen, uznawany za ojca koncepcji, definiował społeczną odpowiedzialność przedsiębiorców jako „obowiązek prowadzenia polityki, podejmowania decyzji oraz realizowania działań, które są zbieżne z oczekiwaniami społecznymi”³. Stopniowo społeczna odpowiedzialność zaczęła być postrzegana jako element zarządzania organizacją. Przedsiębiorstwa, tworząc strategie rozwoju, dobrowolnie uwzględniają w swoich działaniach interesy

¹ Mgr Iwona Ślęzak-Gładzik, Katedra Systemów Zarządzania i Logistyki, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651493, e-mail: igladzik@prz.edu.pl.

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno - Społecznego i Komitetu Regionów *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności*, Bruksela 25 X 2011, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF>, s. 8.

³ H. Bowen, *Social responsibility of the businessman*, Harper & Row, New York, 1953, cyt. za: A. Rudnicka, *CSR - doskonalenie relacji społecznych w firmie*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012, s. 39.

społeczne, dobro środowiska naturalnego, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy⁴.

Pogląd, że społeczna odpowiedzialność dotyczy nie tylko przedsiębiorstw, lecz także wszystkich organizacji, wykształcił się w miarę, jak organizacje różnego typu zaczęły uświadamiać sobie, że również one są odpowiedzialne za zrównoważony rozwój⁵.

Istota zagadnienia została dostrzeżona także przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną ISO, która w 2005 roku utworzyła największą w dotychczasowej historii Organizacji grupę roboczą ISO ds. odpowiedzialności społecznej. W skład grupy weszło około 450 ekspertów i 210 obserwatorów z 99 krajów członkowskich ISO oraz 42 organizacji międzynarodowych i regionalnych, zajmujących się zagadnieniami społecznej odpowiedzialności. Eksperti reprezentowali sześć grup interesariuszy: konsumentów, instytucje rządowe, biznes, pracowników, organizacje pozarządowe oraz usługi, badania, naukę i inne⁶.

Efektom pracy tej grupy jest opublikowana 1 listopada 2010 roku norma *ISO 26000 Guidance on social responsibility*. Polską Normę PN-ISO 26000:2012 *Wytuczne dotyczące społecznej odpowiedzialności* opublikowano 5 listopada 2012 roku⁷, a jej inauguracja odbyła się 26 listopada 2012 roku w Ministerstwie Gospodarki⁸.

Dokument ten składa się z siedmiu rozdziałów, w których określono: zakres normy (rozdział I); najważniejsze terminy i definicje (rozdział II); rozumienie społecznej odpowiedzialności oraz czynniki i warunki, które wpłynęły na rozwój koncepcji (rozdział III); zasady społecznej odpowiedzialności (rozdział IV); dwie podstawowe praktyki z zakresu społecznej odpowiedzialności: rozpoznanie przez organizację społecznej odpowiedzialności oraz identyfikowanie i angażowanie interesariuszy (rozdział V); kluczowe obszary i powiązane z nimi zagadnienia dotyczące społecznej odpowiedzialności (rozdział VI); wytyczne w zakresie praktycznej realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności w organizacji, integrowania jej z działaniami organizacji (rozdział VII). Dokument zawiera także: listę przykładowych inicjatyw i narzędzi związanych ze społeczną odpowiedzialnością (załącznik A); wykaz skrótów używanych w normie (załącznik B) oraz wykaz dokumentów oraz Norm ISO wymienianych w treści omawianej Normy, jako materiały źródłowe (Bibliografia).

2. DEFINICJA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI WEDŁUG ISO 26000

ISO 26000 definiuje społeczną odpowiedzialność jako odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko zapewnianą poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa;

⁴ Interesariusze (*stakeholders*), określane również jako strony zainteresowane, to grupy lub jednostki, które mogą wpływać lub są pod wpływem działania przedsiębiorstwa za pośrednictwem jego produktów, strategii i procesów wytwórczych, systemów zarządzania i procedur (B. Rok *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 19).

⁵ PN-ISO 26000 *Wytuczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa 2012, s.17.

⁶ PN-ISO 26000..., s.6; <http://www.pkn.pl/iso-26000> (dostęp: 15.10.2013).

⁷ <http://www.pkn.pl/iso-26000> (dostęp: 15.10.2013).

⁸ <http://www.mg.gov.pl/node/17228> (dostęp: 15.10.2013).

- uwzględnia oczekiwania interesariuszy;
- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania;
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach⁹.

Przy czym działania obejmują produkty, usługi i procesy. Relacje natomiast dotyczą działań organizacji podejmowanych w obrębie jej strefy oddziaływania (rozumianej jako zakres/zasięg politycznych, umownych, gospodarczych lub innych relacji, za których pośrednictwem organizacja ma możliwość wpływu na decyzje lub działania osób fizycznych lub organizacji¹⁰.

3. ADRESACI NORMY

Warto podkreślić, że norma ISO 26000 jest adresowana do różnych typów organizacji: zarówno biznesowych, jak i dla sektora publicznego¹¹ czy organizacji pozarządowych, niezależnie od ich wielkości oraz gdzie prowadzą działalność: w kraju rozwiniętym czy w rozwijającym się.

Może być stosowana niezależnie od dotychczasowego doświadczenia organizacji we wdrażaniu zasad społecznej odpowiedzialności: „początkujący mogą uznać za przydatne studiowanie i stosowanie normy jako elementarza w obszarze społecznej odpowiedzialności, natomiast doświadczonym organizacjom może służyć pomocą w doskonaleniu dotychczasowych praktyk oraz w dalszej integracji społecznej odpowiedzialności z działaniami organizacji”¹².

Wskazane jest, aby organizacje, stosując się do wytycznych normy, uwzględniały różnice społeczne, środowiskowe, prawne, kulturowe, polityczne, organizacyjne oraz ekonomiczne, zachowując jednocześnie spójność z międzynarodowymi normami postępowania.

4. CEL I ZAKRES NORMY

Celem normy ISO 26000 jest promowanie wspólnego rozumienia społecznej odpowiedzialności, uzupełnianie innych narzędzi i inicjatyw na rzecz społecznej odpowiedzialności, a także zachęcenie organizacji do wyjścia poza nałożone prawem zobowiązania przy jednoczesnym zrozumieniu, że respektowanie prawa jest podstawowym obowiązkiem każdej organizacji i niezbędną częścią jej społecznej odpowiedzialności.

ISO 26000 zawiera wytyczne dla wszystkich rodzajów organizacji dotyczące:

- koncepcji, terminów, definicji związanych ze społeczną odpowiedzialnością;
- kontekstu, trendów i charakterystycznych cech społecznej odpowiedzialności;
- zasad i praktyk związanych ze społeczną odpowiedzialnością;
- głównych obszarów i zagadnień;
- integrowania, wdrażania i promowania zachowań społecznie odpowiedzialnych w całej organizacji oraz w obszarze wpływów organizacji;

⁹ PN-ISO 26000..., s. 16.

¹⁰ *Ibidem*, s. 16.

¹¹ Wprowadzenie do ISO 26000 zawiera zapis, że organizacje rządowe mogą stosować niniejszą normę, jednak z zaznaczeniem, że celem normy nie jest zastępowanie, zmienianie czy modyfikowanie obowiązków organów państwowych (źródło PN-ISO 26000..., s. 7).

¹² *Ibidem*.

- identyfikowania oraz angażowania interesariuszy;
- komunikowania zobowiązań, efektów działań oraz innych informacji związanych ze społeczną odpowiedzialnością¹³.

Co istotne, ISO 26000 nie jest normą systemu zarządzania. Zawiera jednak elementy, które mogą być włączone do już istniejących systemów: zarządzania jakością (ISO 9001), zarządzania środowiskowego (ISO 14001), zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (OHSAS 18001/ PN-N-18001)¹⁴.

Nie jest także przeznaczona ani odpowiednia do celów certyfikacji oraz do stosowania w ramach regulacji lub umów¹⁵. Jakikolwiek oferty certyfikacji według ISO 26000 lub deklarowanie posiadania certyfikatu są sprzeczne z intencją i celem normy.

Informując o stosowaniu normy, organizacje powinny starannie wybierać sformułowania. Wytyczne w tej sprawie zawarto w protokole dotyczącym sposobu informowania o ISO 26000¹⁶ (tab. 1).

Tabela 1. Sposób informowania o stosowaniu ISO 26000.

Sformułowania poprawne	Sformułowania niewłaściwe
<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystanie normy ISO 26000 do integracji/wdrożenia społecznej odpowiedzialności/postępowania odpowiedzialnego społecznie w organizacji • Stosowanie normy ISO 26000 do integracji/wdrożenia społecznej odpowiedzialności/postępowania odpowiedzialnego społecznie w organizacji • Uznanie ISO 26000 za dokument odniesienia zawierający wytyczne • Na podstawie ISO 26000 • Realizowanie (przestrzeganie) wytycznych podanych w ISO 26000 • Inspirowane przez ISO 26000 	<ul style="list-style-type: none"> • ...certyfikowane na zgodność z ISO 26000 • ...weryfikowane na zgodność z ISO 26000 • ...zgodnie z ISO 26000 • ...zgodność z ISO 26000 • ...spójność z ISO 26000 • ...ocenione według ISO 26000 • ...spełnia wymagania ISO 26000

Źródło: opracowanie własne.

5. ZASADY SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Podstawową zasadą społecznej odpowiedzialności jest respektowanie prawa, a także zgodność z prawnie wiążącymi zobowiązaniami. Społeczna odpowiedzialność wymaga również, aby w podejmowanych działaniach uwzględniać zobowiązania wobec innych, które nie są prawnie wiążące, a wynikają z powszechnie uznawanych zasad etycznych oraz innych wartości. Norma zaleca także, aby organizacje przestrzegały międzynarodowo-

¹³ *Ibidem*, s. 13.

¹⁴ http://www.pkn.pl/sites/default/files/discovering_iso_26000.pdf, s. 4 (dostęp: 15.10.2013).

¹⁵ PN-ISO 26000..., s. 13.

¹⁶ <http://www.pkn.pl/informowanie-o-stosowaniu-pn-iso-26000> (dostęp: 15.10.2013).

wych norm postępowania zawartych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, deklaracji z Johannesburga w sprawie zrównoważonego rozwoju oraz innych dokumentach¹⁷.

Głównym celem organizacji rozważającej podjęcie działań na rzecz społecznej odpowiedzialności jest maksymalizacja jej wkładu w zrównoważony rozwój rozumiany jako rozwój, który zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia, nie zagrażając możliwościom zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń¹⁸. ISO 26000 zaleca, aby w ramach realizacji tego celu organizacje postępowwały zgodnie z siedmioma zasadami:

1. **Rozliczalność** – zasada ta zakłada, że organizacja rozlicza się ze swoich wpływów na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko, zwłaszcza w wypadku istotnych negatywnych skutków. Wiąże się z przyjęciem odpowiedzialności za podejmowanie odpowiednich działań w celu naprawienia ewentualnych szkód oraz zapobiegających ponownemu ich wystąpieniu.
2. **Przejrzystość** – norma zaleca, aby organizacja zachowała przejrzystość swoich decyzji i działań mających wpływ na społeczeństwo i środowisko. Przejrzystość ma dotyczyć między innymi: celu, charakteru i lokalizacji działań organizacji; tożsamości udziałowców; sposobu podejmowania, wdrażania i weryfikowania swoich decyzji; norm i kryteriów, na których podstawie organizacja ocenia swoje działania w zakresie społecznej odpowiedzialności; źródeł, kwot i wykorzystania funduszy; interesariuszy oraz kryteriów i procedur stosowanych w procesie ich identyfikacji i angażowania. Warto zaznaczyć, że zasada przejrzystości nie wymaga ujawniania informacji zastrzeżonych bądź poufnych lub takich, których ujawnienie naruszałoby zobowiązania prawne, handlowe czy dotyczące bezpieczeństwa lub ochrony prywatności.
3. **Postępowanie etyczne** – oznacza to postępowanie organizacji oparte na takich wartościach, jak uczciwość, sprawiedliwość i prawość. Organizacja może promować postępowanie etyczne między innymi poprzez: identyfikowanie i deklarowanie podstawowych zasad, którymi się kieruje; wprowadzanie struktur zarządzania, które ułatwiają propagowanie postępowania etycznego w organizacji; definiowanie i komunikowanie standardów postępowania etycznego, jakiego oczekuje się od zarządu, pracowników, dostawców, wykonawców; zapobieganie konfliktom interesów; wypracowanie mechanizmów nadzoru i kontroli w celu monitorowania, wspierania i umacniania postępowania etycznego; ustanowienie i utrzymywanie mechanizmów umożliwiających zgłaszanie postępowania nieetycznego bez obawy przed represjami.
4. **Poszanowanie interesów interesariuszy** – norma zaleca, aby organizacja w swojej działalności identyfikowała swoich interesariuszy; aby szanowała i uwzględniała ich ustawowe prawa oraz odpowiadała na interesy swoich interesariuszy; oceniała i uwzględniała różne możliwości interesariuszy w zakresie kontaktu, zaangażowania czy wywierania wpływu na organizację; brała pod uwagę stanowisko interesariuszy, którzy podlegają wpływowi działań organizacji, nawet jeżeli formalnie nie odgrywają żadnej roli w zarządzaniu organizacją lub nie są świadomi swoich interesów.
5. **Poszanowanie prawa** – w kontekście społecznej odpowiedzialności oznacza to, że organizacja zapewnia zgodność swoich działań z obowiązującym prawem i przepisami. Ważne, aby podejmowała kroki w celu zapewnienia organizacji świadomości w zakresie obowiązujących ją przepisów prawnych oraz informowania osób w organi-

¹⁷ PN-ISO 26000..., s. 18–19.

¹⁸ *Ibidem*, s. 16.

zacji o obowiązku ich przestrzegania. Norma zaleca, aby organizacja postępowała zgodnie z wymaganiami prawnymi we wszystkich jurysdykcjach, w których obrębie prowadzi działalność; stale aktualizowała wiedzę na temat swoich obowiązków prawnych oraz dokonywała przeglądów zgodności swojej działalności z obowiązującym prawem.

6. **Poszanowanie międzynarodowych norm postępowania** – według wytycznych normy tam, gdzie prawo lub procedury jego wdrażania nie przewidują odpowiednich zabezpieczeń środowiskowych organizacja powinna dążyć co najmniej do przestrzegania międzynarodowych norm postępowania; w krajach, w których prawo lub procedury są sprzeczne z międzynarodowymi normami postępowania, zalecane jest, aby organizacja przestrzegała takich norm w możliwie największym stopniu; zaleca się także, aby organizacja unikała uczestniczenia w działaniach innej organizacji, które są niezgodne z międzynarodowymi normami postępowania.
7. **Poszanowanie praw człowieka** – oznacza to, że organizacja ma świadomość znaczenia prawa człowieka oraz powszechnego ich charakteru. Norma zaleca, aby organizacja w miarę możliwości propagowała prawa określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka; szanowała powszechność tych praw; unikała wykorzystywania sytuacji, kiedy prawa człowieka nie są chronione; a w sytuacjach, w których prawo lub procedury jego wdrażania nie zapewniają odpowiedniej ochrony praw człowieka, przestrzegała zasady poszanowania międzynarodowych norm postępowania¹⁹.

6. KLUCZOWE OBSZARY ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

ISO 26000 zaleca organizacjom, aby w procesie definiowania zakresu społecznej odpowiedzialności oraz identyfikowania istotnych zagadnień i ustalenia priorytetów uwzględniły następujące kluczowe obszary:

1. **ład organizacyjny;**
2. **prawa człowieka;**
3. **praktyki z zakresu pracy;**
4. **środowisko;**
5. **uczciwe praktyki operacyjne;**
6. **zagadnienia konsumenckie;**
7. **zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej**²⁰.

Wszystkie kluczowe obszary obejmują zagadnienia związane ze społeczną odpowiedzialnością. Poszczególne organizacje, na podstawie oceny oraz dialogu z interesariuszami, identyfikują zagadnienia dla nich najistotniejsze, biorąc pod uwagę cele krótko- i długoterminowe.

Norma nie określa kolejności, w jakiej organizacja powinna podejmować działania względem obszarów kluczowych i zagadnień, zależy to od organizacji²¹. Zaleca natomiast organizacjom, aby identyfikując potencjalne obszary działań, dążyły do lepszego zrozumienia wyzwań i dylematów postrzeganych z perspektywy jednostek i grup, które mogą zostać poszkodowane²².

¹⁹ Zob. PN-ISO 26000..., s. 22–26.

²⁰ *Ibidem*, s. 31–32.

²¹ *Ibidem*, s. 32.

²² *Ibidem*, s. 85.

Norma zaleca także, aby organizacja traktowała kluczowe obszary całościowo wraz z ich wzajemnymi zależnościami, zamiast skupiać się na pojedynczych zagadnieniach. Zwraca też uwagę, że działania dotyczące jednego zagadnienia mogą się wiązać z koniecznością kompromisu w odniesieniu do innych zagadnień.

Realizując wytyczne normy, organizacje powinny wziąć pod uwagę, aby poszczególne udoskonalenia w obrębie jednego konkretnego zagadnienia nie wpływały negatywnie na inne zagadnienia.

7. REALIZACJA KONCEPCJI SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI W ORGANIZACJI

Stosując w praktyce koncepcję społecznej odpowiedzialności, organizacja może wykorzystać już istniejące systemy, polityki, struktury organizacji. Niektóre podejmowane przez nią działania mogą być jednak wykonywane w nowy sposób lub z uwzględnieniem szerszego zakresu czynników.

Aby integrowanie społecznej odpowiedzialności z działaniami organizacji odbywało się świadomie i w sposób oparty na wiedzy warto, aby organizacja ustaliła, w jaki sposób jej najważniejsze charakterystyki są powiązane ze społeczną odpowiedzialnością. Organizacja ustali w ten sposób zagadnienia z zakresu społecznej odpowiedzialności w ramach każdego z kluczowych obszarów oraz zidentyfikuje interesariuszy organizacji²³.

ISO 26000 zaleca organizacjom, aby wzięły pod uwagę kontekst krajowy swojej działalności, potencjalne i rzeczywiste wpływy własnych działań oraz potencjalne negatywne konsekwencje działań innych podmiotów lub osób, których działalność jest w istotny sposób powiązana z działaniami organizacji²⁴.

Kolejnym krokiem jest ustalanie adekwatności i znaczenia kluczowych obszarów oraz zagadnień dla organizacji. Dla każdej organizacji istotne są wszystkie kluczowe obszary, natomiast nie wszystkie zagadnienia. Do rozszerzenia perspektywy ujęcia kluczowych obszarów i zagadnień zalecane jest, aby w proces identyfikacji zostali włączeni interesariusze²⁵.

Po zidentyfikowaniu szerokiego zakresu zagadnień istotnych z punktu widzenia organizacji, podejmowana jest decyzja, które z zagadnień mają największe znaczenie i są najważniejsze dla organizacji. Powszechnie za znaczące uważane są: niezgodność z prawem, niezgodność z międzynarodowymi normami postępowania, naruszanie praw człowieka, praktyki zagrażające zdrowiu lub życiu oraz praktyki poważnie wpływające na środowisko²⁶.

Kolejnym etapem jest ustalenie priorytetów w dziedzinie integrowania społecznej odpowiedzialności z działaniami organizacji i jej bieżącymi praktykami. Według wytycznych normy wśród priorytetów należy uwzględnić te zagadnienia powszechnie uznawane za znaczące. W procesie określania priorytetów również wskazane jest angażowanie interesariuszy. Priorytety mogą się zmieniać w miarę upływu czasu, dlatego zalecane są ich przeglądy i aktualizacja w odpowiednich dla organizacji odstępach czasowych²⁷.

²³ Zob. *ibidem*, s. 84.

²⁴ *Ibidem*, s. 85.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Ibidem*, s. 86.

²⁷ *Ibidem*, s. 88.

Ustalone priorytety stanowią element planowania przyszłych działań organizacji. Plan ten powinien być realny i uwzględniać możliwości organizacji, dostępne zasoby, a także hierarchię priorytetów zagadnień i związanych z nimi działań. ISO 26000 zaleca organizacjom, żeby wyznaczały kierunek swojego działania, włączając społeczną odpowiedzialność do swojej polityki, kultury organizacyjnej, strategii, struktur i działań jako ich integralną część²⁸.

Ważnym aspektem działań organizacji w dziedzinie społecznej odpowiedzialności może być publikowanie raportów dotyczących społecznej odpowiedzialności²⁹.

Skuteczne działanie w zakresie społecznej odpowiedzialności zależy od zaangażowania, nadzorowania prowadzonych działań, oceny i przeglądów podejmowanych działań, czynionych postępów, realizacji celów oraz innych starań organizacji. Przeglądy wyników mogą być wykorzystywane następnie przy określaniu postępów w obszarze społecznej odpowiedzialności, pomóc w utrzymaniu właściwego kierunku programów, pozwolić na identyfikację obszarów, które wymagają zmian i przyczynić się do poprawy wyników³⁰.

Oprócz dokonywania przeglądów norma zaleca organizacjom, aby na bieżąco śledziły zmieniające się warunki i oczekiwania, zmiany prawa i przepisów dotyczących społecznej odpowiedzialności³¹.

8. ZAKOŃCZENIE

Podstawą społecznej odpowiedzialności jest gotowość organizacji do uwzględniania podczas podejmowania decyzji kwestii społecznych i środowiskowych oraz ich gotowość do rozliczania się z wpływu podejmowanych przez nią decyzji na społeczeństwo i środowisko.

Obecnie organizacje na całym świecie oraz ich interesariusze coraz bardziej uświadamiają sobie potrzebę podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych oraz płynących z nich korzyści. Postrzeganie organizacji jako społecznie odpowiedzialnej oraz jej rzeczywiste działania w tym zakresie mogą mieć wpływ na:

- poprawę konkurencyjności organizacji;
- reputację i zwiększenie zaufania opinii publicznej do organizacji;
- zdolność pozyskiwania, motywowania i zatrzymywania pracowników lub członków organizacji, konsumentów, klientów, użytkowników;
- morale pracowników, ich lojalność, zaangażowanie i wydajność;
- opinie inwestorów, właścicieli, darczyńców, sponsorów,
- relacje organizacji z przedsiębiorstwami, instytucjami rządowymi, mediami, dostawcami, podobnymi organizacjami, klientami oraz społecznością, w której obrębie organizacja funkcjonuje³².

Zasady, praktyki oraz kluczowe obszary opisane w kolejnych rozdziałach Normy Międzynarodowej *ISO 26000 Guidance on social responsibility*, która wieloaspektowo ujmuje zagadnienie społecznej odpowiedzialności, są podstawą praktycznego wdrożenia społecznej odpowiedzialności przez organizacje.

²⁸ *Ibidem*, s. 89.

²⁹ Zob. *ibidem*, s. 92–94.

³⁰ *Ibidem*, s. 95.

³¹ *Ibidem*, s. 95.

³² *Ibidem*, s. 33.

Należy zauważyć, że ISO 26000 jest jednym z dokumentów rekomendowanych przez Komisję Europejską przedsiębiorstwom do wdrożenia społecznej odpowiedzialności. W komunikacie Komisji *Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności* można przeczytać: „Dla przedsiębiorstw poszukujących formalnego podejścia do CSR, w szczególności dla dużych przedsiębiorstw, miarodajnymi wskazówkami są uznane na szczeblu międzynarodowym zasady i wytyczne, w szczególności niedawno zaktualizowane wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dziesięć zasad inicjatywy ONZ „Global Compact”, wytyczne zawarte w normie ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej, Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Ten podstawowy zestaw uznanych na szczeblu międzynarodowym zasad i wskazówek stanowi zmieniające się i ostatnio wzmocnione ogólne ramy dla społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Europejska polityka na rzecz propagowania CSR powinna być całkowicie zgodna z tymi ramowymi założeniami”³³.

Na zakończenie warto podkreślić, że proces integrowania społecznej odpowiedzialności z działalnością organizacji wymaga zrozumienia koncepcji społecznej odpowiedzialności, jej zasad, kluczowych obszarów i korzyści z nią związanych. Ważną rolę w podnoszeniu świadomości, pogłębianiu wiedzy i budowaniu kompetencji w dziedzinie społecznej odpowiedzialności odgrywają więc edukacja i kształcenie w tym zakresie.

LITERATURA

- [1] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności*, Bruksela 25 X 2011, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF>.
- [2] PN-ISO 26000 *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa 2012.
- [3] Rok B., *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, <http://www.ae.krakow.pl/~gap/doki/23sympozjum/odpbiz.pdf>.
- [4] Rudnicka A., *CSR doskonalenie relacji społecznych w firmie*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.

Strony internetowe:

- [1] <http://www.mg.gov.pl> (dostęp: 15.10.2013)
- [2] <http://www.pkn.pl> (dostęp: 15.10.2013)
- [3] <http://eur-lex.europa.eu> (dostęp: 15.10.2013)

SOCIAL RESPONSIBILITY FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL ISO 26000 GUIDANCE STANDARD ON SOCIAL RESPONSIBILITY

Awareness for the demand and benefits of social responsibility is growing among organisations around the world irrespectively of their profile, size or stakeholders. The issue of social responsibility has also been acknowledged by the International Organization for Standardiza-

³³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego..., s. 8.

tion (ISO) which appointed the largest committee in its history – the Working Group on Social Responsibility in 2005. Its several year's functioning resulted in releasing the norm *ISO 26000 Guidance on social responsibility* (ISO 26000) on 1 November 2010.

ISO 26000 is a norm providing common understanding of social responsibility from a wide perspective. It is among documents recommended by the European Commission to organisations seeking formal approach towards social responsibility launch³⁴. It can be implemented in all kinds of organisations – public, private and non-government, irrespectively of their size or location. Although it includes recommendations concerning social responsibility, it does not provide any requirements and is not aimed at, or appropriate for, certification purposes.

What is the aim and scope of ISO 26000? What principles and areas of social responsibility does it refer to? What are the directions for the integration of social responsibility and business operations? The main objective of the article is to familiarise the reader with the notion of social responsibility and attempt to answer the aforementioned questions.

Keywords: social responsibility, organisation, ISO 26000 norm, certification

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.61

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³⁴ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF>, s. 8.

Agnieszka TARAPATA¹

ANALIZA PŁATNOŚCI BEZPOŚREDNICH I ICH WPŁYW NA ROZWÓJ OBSZARÓW WIEJSKICH W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

Głównym celem artykułu jest dokonanie analizy korzyści wynikających z płatności bezpośrednich i ich wpływ na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim, analizy korzyści z wybranych działań programów PROW 2004–2006 oraz PROW 2007–2013 oraz dokonanie oceny poziomu zadowolenia beneficjentów z tych programów. Podjęto także problem kształtu WPR po 2013 roku, jest to bowiem ważny aspekt z punktu widzenia polskiego sektora rolnego jako elementu polskiej gospodarki. Istotnym elementem wpływającym od roku 2004 na sytuację dochodową polskiego rolnictwa są dopłaty bezpośrednie. Płatności bezpośrednie do gruntów rolnych funkcjonują w ramach I Filaru Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej. Podstawową funkcją tej formy finansowania jest wsparcie dochodów z działalności rolniczej. W opracowanych propozycjach kształtu WPR po 2013 roku najtrudniejszym zadaniem okazało się zrównanie poziomu dopłat we wszystkich krajach członkowskich. W ramach programu PROW 2004–2006 województwo podkarpackie było odbiorcą 3,6% całej kwoty przeznaczonej dla tego programu, z czego ponad 23% stanowiły płatności w ramach ONW, a po około 18% otrzymali renciści strukturalni i gospodarstwa niskotowarowe. Wsparcie w ramach przedsięwzięć rolnośrodowiskowych stanowiło ponad 9%, a w ramach zalesień ponad 5% otrzymanej przez województwo kwoty. Najmniejszy procent stanowiły wypłaty w ramach wspierania dostosowywania gospodarstw do standardów unijnych (3,5%). Rolnicy z województwa podkarpackiego w latach 2004–2012 otrzymali w sumie 3 mld złotych dopłat bezpośrednich. Dopłaty unijne poprzez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa otrzymuje co roku średnio 117 tys. rolników z tego województwa. Najwięcej środków finansowych jest kierowanych do rolników w postaci jednolitej płatności obszarowej oraz krajowych płatności uzupełniających (przede wszystkim do grupy upraw podstawowych i do płatności zwierzej) oraz oddzielnej płatności cukrowej. Płatności bezpośrednie różnorodnie wpływają na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim. Istnieją możliwości lepszej alokacji płatności bezpośrednich na obszarach wiejskich w tym województwie. W badaniach wykazano, że poziom zadowolenia beneficjentów z możliwości wykorzystania tych środków jest bardzo zróżnicowany. Opinię, że sytuacja nieznacznie się poprawiła, wyraziło 61,01% respondentów, a zdecydowaną poprawę zauważyło 17,56% badanych właścicieli gospodarstw z województwa podkarpackiego. Dotacje unijne dla sektora rolnictwa wpływają na poprawę konkurencyjności polskiego sektora rolnictwa.

Słowa kluczowe: płatności bezpośrednie, wspólna polityka rolna

¹mgr Agnieszka Tarapata, Zakład Zarządzania Produkcją, Wydział Zarządzania, Politechnika Warszawska, ul.Narbutta 85, 02-524 Warszawa, tel.kom. 504-585-213, e-mail: agnieszka_tarapata@poczta.onet.pl

1. WSTĘP

Artykuł ten jest efektem rozważań prowadzonych na podstawie opracowań wielu znanych autorów. Istotnym elementem wpływającym od roku 2004 na sytuację dochodową polskiego rolnictwa są dopłaty bezpośrednie. Płatności bezpośrednie do gruntów rolnych funkcjonują w ramach I Filaru Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej. Podstawową funkcją tej formy finansowania jest wsparcie dochodów z działalności rolniczej. W niniejszym artykule przedstawiam ewolucję płatności bezpośrednich w ramach reformy wspólnej polityki rolnej. Następnie omawiam politykę rozwoju obszarów wiejskich w województwie podkarpackim. Dokonuję również analizy funduszy unijnych dla województwa podkarpackiego oraz przedstawiam problem kształtu Wspólnej Polityki Rolnej (WPR) po 2013 roku – jest to bowiem ważny aspekt z punktu widzenia polskiego sektora rolnego jako elementu polskiej gospodarki.

2. EWOLUCJA PŁATNOŚCI BEZPOŚREDNICH W RAMACH REFORMY WSPÓLNEJ POLITYKI ROLNEJ

Dopłaty bezpośrednie wprowadzono w 1992 roku w ramach reformy Wspólnej Polityki Rolnej Mac Sharry'ego, które w wyniku kolejnych reform WPR stały się głównym instrumentem wsparcia rolnictwa. Celem płatności bezpośrednich było rekompensowanie rolnikom spadku ich dochodów spowodowanego znaczną obniżką cen gwarantowanych i stąd ich początkowa nazwa „płatności kompensacyjne”. Dzięki reformie WPR Agenda 2000 dokonano dalszej redukcji cen gwarantowanych/interwencyjnych w zamian za zwiększenie płatności bezpośrednich. Reformy z lat 1992 i 2000 odniosły duży sukces, przyczyniając się do poprawy równowagi rynkowej oraz stabilizacji dochodów rolniczych². Postanowienia reformy WPR z 2003 roku z Luksemburga wyszły daleko poza dotychczasowe rozwiązania. W wyniku osiągniętego kompromisu wprowadzono system płatności oddzielony od wielkości produkcji (*decoupled*), który zastąpił większość dotychczasowych płatności bezpośrednich. Reforma ta wprowadziła również zasadę wzajemnej zgodności (*cross-compliance*), uzależniając wypłacanie rolnikom płatności w pełnej wysokości od utrzymywania gruntów wchodzących w skład gospodarstwa w Dobrej Kulturze Rolnej zgodnie z ochroną środowiska oraz przestrzegania wymogów wzajemnej zgodności z zakresu środowiska, identyfikacji i rejestracji zwierząt (obszar A), zdrowia publicznego, zdrowia zwierząt i roślin (obszar B) oraz dobrostanu zwierząt (obszar C). Zgodnie z reformą WPR uchwaloną w czerwcu 2003 roku, płatności bezpośrednie w Unii Europejskiej są oddzielone od produkcji rolnej, ponieważ ich nadrzędnym celem jest wsparcie dochodów rolniczych, a nie powodowanie zachęt do zwiększania produkcji. Dzięki temu rolnicy dostosowują swoją produkcję do faktycznego zapotrzebowania rynku i swoich przewag konkurencyjnych, a nie kierują się wysokością płatności bezpośrednich. Wypłata wsparcia nie jest zatem powiązana z obowiązkiem prowadzenia określonej produkcji rolnej, a jej wysokość określono na podstawie danych historycznych z okresu referencyjnego. W państwach UE-15 jako okres historyczny przyjęto lata 2000–2002. W praktyce oznacza to, że rolnicy we Wspólnocie otrzymują określoną kwotę płat-

² Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.minrol.gov.pl.

ności w przeliczeniu na gospodarstwo lub hektar użytków rolnych, niezależnie od tego, co uprawiają lub produkują w roku bieżącym. Kontynuacją tej reformy była reforma WPR w roku 2004 w sektorach tytoniu, chmielu, bawełny i oliwy z oliwek, w roku 2005 w sektorze cukru, a w roku 2007 na rynku owoców i warzyw. Głównym celem przyjętych zmian było ujednoczenie form wsparcia w kierunku wsparcia niezwiązanego z wielkością produkcji. Kontynuacją reformy z Luksemburga jest również porozumienie polityczne z listopada 2008 roku (*Health Check*). W ramach osiągniętego porozumienia przyjęto działania zmierzające w kierunku oddzielenia wszystkich form wsparcia bezpośredniego od produkcji do 2012 roku. W wyniku kolejnych reform WPR płatności bezpośrednie stały się ważnym instrumentem tej polityki odpowiedzialnym za: wsparcie i stabilizację dochodów rolniczych, utrzymanie użytków rolnych w dobrej kulturze rolnej, zgodnej z wymogami środowiska, rekompensowanie kosztów związanych z wypełnianiem wymogów wspólnotowych (w odniesieniu do jakości i sposobów produkcji) związanych z realizacją pozaprodukcyjnych dóbr publicznych, zapewnienie równych warunków konkurencji w ramach jednolitego rynku rolno-żywnościowego, a także instrumentem pomocnym w celu realizacji nowych wyzwań, związanych z ochroną zasobów naturalnych, zmianami klimatycznymi, gospodarką wodną, różnorodnością biologiczną oraz energią odnawialną.

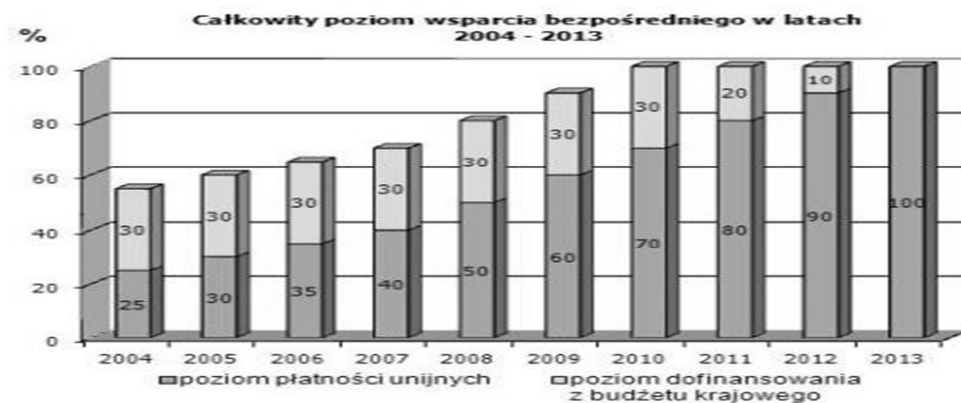
3. SYSTEM PŁATNOŚCI BEZPOŚREDNICH STOSOWANY W POLSCE

Polska, tak jak większość nowych państw członkowskich, zdecydowała o wyborze uproszczonego systemu płatności –system jednolitej płatności obszarowej (SAPS, *Single Area Payment Scheme*). Poziom płatności bezpośrednich otrzymywanych przez polskich rolników wzrasta corocznie, zgodnie z zasadą stopniowego dochodzenia do pełnego poziomu płatności (tzw. zasada *phasing-in*) i w roku 2013 wyniosła 100%. Jednocześnie w Polsce od 2004 roku stosowane są płatności uzupełniające finansowane z budżetu krajowego³. Kształtowanie się poziomu płatności w latach 2004–2013 przedstawiono na rys.1.

³ S. Szumski, *Wspólna Polityka Rolna Unii Europejskiej*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 37.

Rys. 1. Kształtowanie się poziomu płatności w latach 2004–2013

Fig. 1. Changes in the level of payments in 2004–2013

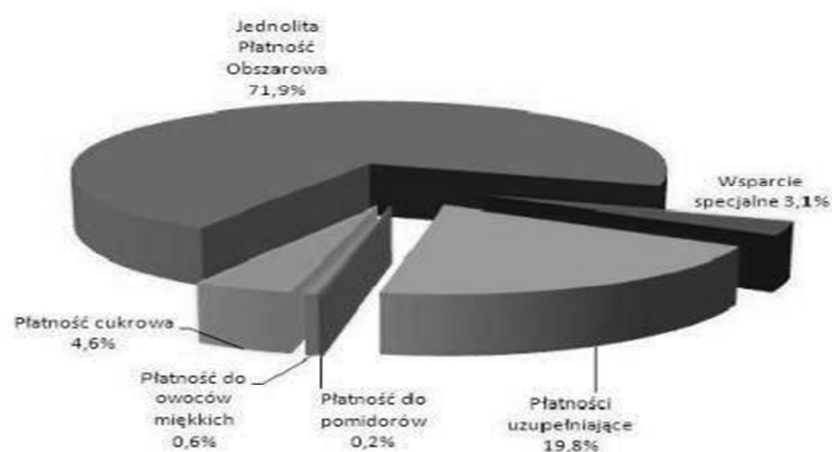


Źródło: Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, www.arimr.gov.pl

Polscy rolnicy otrzymują te dopłaty od 2004 roku. Dotychczas trafiło do nich w ramach płatności bezpośrednich blisko 86,1 miliarda złotych. W roku 2006 na dopłaty z kasy Unii przeznaczono około 48,5 mld euro, czyli niemal 50% budżetu Unii. Najwięcej środków finansowych jest kierowanych do rolników w postaci jednolitej płatności obszarowej oraz krajowych płatności uzupełniających (przede wszystkim do grupy upraw podstawowych i do płatności zwierzęcej) oraz oddzielnej płatności cukrowej. Udział poszczególnych płatności w całkowitym wsparciu kierowanym do rolników w 2012 roku przedstawiono na rysunku 2.

Rys. 2. Udział poszczególnych płatności w całkowitym wsparciu kierowanym do rolników w 2012 roku

Fig. 2. The share of each payment is fully supported by reaching out to farmers in 2012



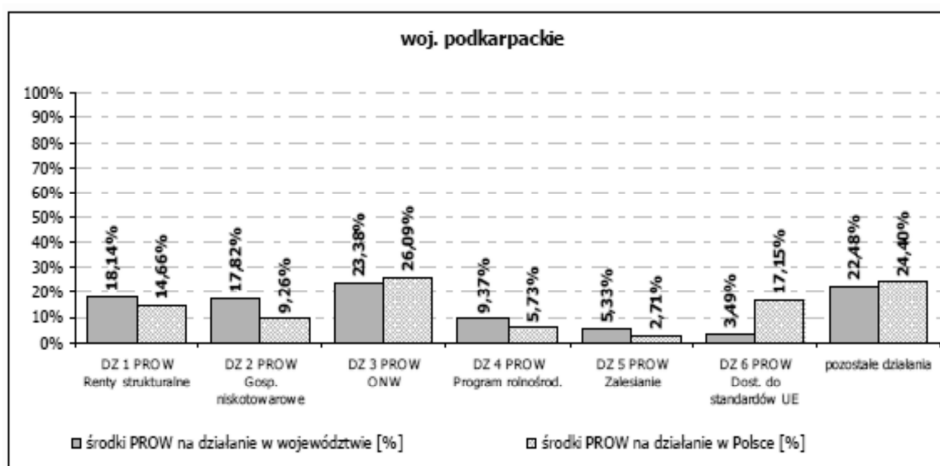
Źródło: Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, www.arimr.gov.pl

4. PROGRAM ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH 2004–2006 W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

W ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW) 2004–2006 województwo podkarpackie było odbiorcą 3,6% całej kwoty przeznaczonej dla tego programu, z czego ponad 23% stanowiły płatności w ramach obszarów o niekorzystnych warunkach gospodarowania (ONW), a po około 18% otrzymali renciści strukturalni i gospodarstwa niskotowarowe⁴. Wsparcie w ramach przedsięwzięć rolnośrodowiskowych stanowiło ponad 9%, a w ramach zalesień ponad 5% otrzymanej przez województwo kwoty (rys. 3). Najmniejszy procent stanowiły wypłaty w ramach wspierania dostosowywania gospodarstw do standardów unijnych (3,5%).

⁴ A. Mickiewicz, B. Mickiewicz, *Problematyka dopłat bezpośrednich w rolnictwie polskim w latach 2004–2010*, „Journal of Agribusiness and Rural Development”, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Poznań 2011/2.

Rys. 3. Struktura wykorzystania środków PROW 2004–2006 w województwie podkarpackim
 Fig. 3. Structure of the use of the RDP 2004–2006 in Podkarpackie

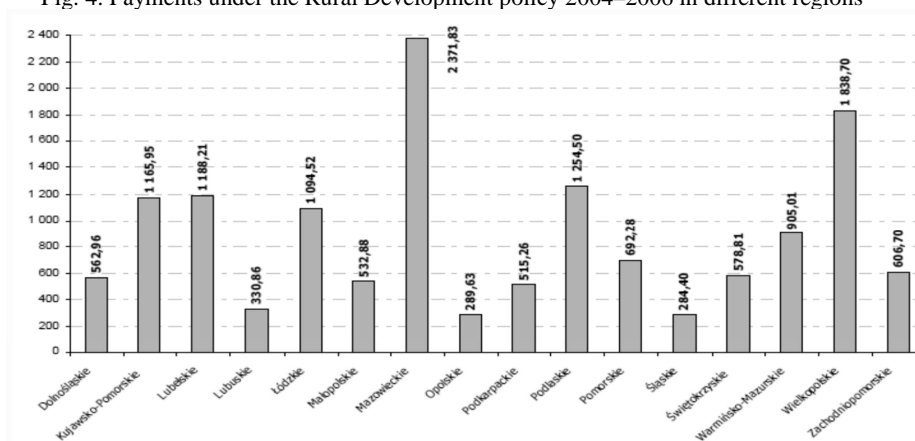


Źródło: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.minrol.gov.pl.

Zestawienie płatności w ramach PROW 2004–2006 w województwach przedstawia się następująco na (rys. nr 4.)

Rys. 4. Płatności w ramach Polityka rozwoju obszarów wiejskich 2004–2006 w poszczególnych województwach

Fig. 4. Payments under the Rural Development policy 2004–2006 in different regions



Źródło: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.minrol.gov.pl.

4.1. OCENA PROGRAMÓW STRUKTURALNYCH W LATACH 2004-2006

Przeprowadzona ocena wdrażania i realizacji programów strukturalnych w latach 2004–2006 wskazuje, że cechowały je: duża trafność identyfikacji ważnych problemów rozwoju polskiej gospodarki żywnościowej i obszarów wiejskich, uporządkowany, stabilny i przewidywalny obszar oddziaływania, pewność realizacji wyznaczonych celów, przejrzysta struktura finansowania, szeroki wachlarz działań oraz duża dostępność niektórych środków finansowych. Są to niewątpliwie bardzo mocne strony działań strukturalnych wobec wsi i gospodarki żywnościowej.

Do słabych stron polityki strukturalnej wobec wsi i gospodarki żywnościowej w tym okresie należy zaliczyć:

- krótką perspektywę czasową, i rozproszenie środków (w latach 2004–2006 realizowano aż 15 działań programu SPO „Rolnictwo” i 10 działań programu PROW);
- dążenie do maksymalnego wykorzystania środków finansowych UE nawet kosztem efektywności;
- niedostateczne wsparcie rozwoju nowoczesnej gospodarki, przedsiębiorczości i rozwoju zrównoważonego;
- oparcie polskiej polityki strukturalnej na priorytetach europejskich;
- duże opóźnienia w podpisywaniu umów i wypłacie środków, brak skutecznych działań wspierających rozwiązanie problemów bezrobocia na obszarach wiejskich.

5. FUNDUSZE UNIJNE DLA WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

W ramach Narodowej Strategii Spójności na lata 2007–2013 do województwa podkarpackiego, na inwestycje realizowane w tym regionie, trafi 1 991,23 mln euro funduszy unijnych. Kwota obejmuje alokację na Regionalny Program Operacyjny, regionalny komponent PO Kapitał Ludzki oraz PO Rozwój Polski Wschodniej. Dla porównania w latach 2004–2006 w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego alokacja dla województwa podkarpackiego wyniosła 192,16 mln euro. Na realizację Regionalnego Programu Operacyjnego województwo podkarpackie otrzymało 1 136,3 mln euro. W ramach regionalnego komponentu PO Kapitał Ludzki Podkarpacie dysponować będzie kwotą 367,46 mln euro. Natomiast w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej województwo podkarpackie otrzymało 487,47 mln euro. Minister właściwy do spraw rozwoju wsi może określić, za pomocą rozporządzenia, podział środków przeznaczonych na realizację określonych działań w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na poszczególne województwa. Zgodnie z zaproponowanym przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi podziałem dla wybranych działań do województwa podkarpackiego trafi około 300,43 mln euro pochodzących z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich. W latach 2007–2015 do województwa podkarpackiego trafi 2 746,91 mln euro w ramach działań objętych Strategią Rozwoju Kraju 2007–2015. Wartość dofinansowania unijnego, obejmująca środki w ramach Narodowej Strategii Spójności oraz Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich, szacowana jest na 2 291,66 mln euro. Udział środków krajowych szacowany jest na kwotę 455,25 mln euro.

5.1. WSPÓLNA POLITYKA ROLNA 2020

Komisja Europejska rozważa trzy scenariusze realizacji płatności bezpośrednich.

- Poprawiony *status quo*

Zastosowanie bardziej sprawiedliwego podziału płatności bezpośrednich między poszczególnymi państwami członkowskimi (przy zachowaniu dotychczasowego systemu).

- Lepiej zbalansowane, ukierunkowane i zrównoważone wsparcie

Zastosowanie bardziej sprawiedliwego podziału płatności bezpośrednich. Płatności będą się składać ze stawki podstawowej, obowiązkowej – dodatkowej pomocy za „zielone” dobra publiczne, dobrowolnej – dodatkowej pomocy mającej specyficzne ograniczenia o charakterze naturalnym, wsparcia dla małych gospodarstw oraz limitów dla dużych gospodarstw rolnych.

- Zakończenie wsparcia rynków i dochodów

Zniesienie płatności bezpośrednich w obecnej formie i zapewnienie dopłat ograniczonych za realizację dóbr publicznych w zakresie środowiska naturalnego.

6. WNIOSKI

Rolnicy z województwa podkarpackiego w latach 2004–2012 otrzymali w sumie 3 mld złotych dopłat bezpośrednich. Dopłaty unijne poprzez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa otrzymuje co roku średnio 117 tys. rolników z tego województwa. Najwięcej środków finansowych jest kierowanych do rolników w postaci jednolitej płatności obszarowej oraz krajowych płatności uzupełniających (przede wszystkim do grupy upraw podstawowych i do płatności zwierzęcej) oraz oddzielnej płatności cukrowej. Płatności bezpośrednie różnorodnie wpływają na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim. Istnieją możliwości lepszej alokacji płatności bezpośrednich na obszarach wiejskich w tym województwie. W badaniach wykazano, że poziom zadowolenia beneficjentów z możliwości wykorzystania tych środków jest bardzo zróżnicowany. Opinię, że sytuacja nieznacznie się poprawiła, wyraziło 61,01% respondentów, a zdecydowaną poprawę zauważyło 17,56% badanych właścicieli gospodarstw z województwa podkarpackiego.

LITERATURA

- [1] Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.minrol.gov.pl.
- [2] Szumski S., *Wspólna Polityka Rolna Unii Europejskiej*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- [3] Mickiewicz B., Mickiewicz A., *Problematyka dopłat bezpośrednich w rolnictwie polskim w latach 2004–2010*, „Journal of Agribusiness and Rural Development”, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Poznań 2011/2.
- [4] Marks-Bielska R., Babuchowska K., *Funkcjonowanie systemu dopłat bezpośrednich w Polsce i w innych krajach UE*, „Journal of Agribusiness and Rural Development”, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Poznań 2010/3.
- [5] Krzyżanowski J.T., *Wspólna Polityka Rolna Unii Europejskiej. Wybrane Zagadnienia*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2009.
- [6] Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, www.arimr.gov.pl.

ANALYSIS OF DIRECT PAYMENTS AND THEIR IMPACT ON RURAL DEVELOPMENT IN THE PROVINCE OF PODKARPACKIE

The main purpose of this article is to analyze the benefits of direct payments and their impact on rural development in the Subcarpathian region, benefit analysis of selected activities and programs of the RDP 2004–2006 RDP 2007–2013, and to assess the level of satisfaction of the beneficiaries of these programs. There has also been discussed a problem of the CAP after 2013, as an important aspect from the point of view of the Polish agricultural sector, as a part of the Polish economy. In the developed proposals of the CAP after 2013 the equalizing the level of payments in all Member States was one of the most significant problems. An important factor contributing since 2004 to the income situation of Polish agriculture are direct subsidies. Direct payments to agricultural land exist within Pillar of the Common Agricultural Policy of the European Union. The primary function of this form of financing is to support farm incomes. Under the RDP 2004–2006 was the recipient of the Subcarpathian region of 3.6% of the total amount allocated for this program, of which more than 23% of payments under the LFA, and after about 18% of pensioners receive structured and semi-subsistence farms. Support under agri-environment accounted for more than 9%, and in the context of afforestation of more than 5% of the amount received by the province. The smallest payout percent were in support of farmers to adapt to EU standards (3.5%). Farmers of the region in the years 2004–2012 received a total of 3 billion in direct payments. EU subsidies by the Agency for Restructuring and Modernisation of Agriculture receives an annual average of 117 thousand farmers in the province. Most of the funds are directed to farmers in the form of SAPS and national complementary payments (mainly to the group of basic crops and livestock payments) and the separate sugar payment. Direct payments variously affect the development of rural areas in the Subcarpathian province. There are opportunities for a better allocation of direct payments in rural areas of the province. Studies have shown that the level of satisfaction of the beneficiaries of the possible use of these funds is very diverse. The opinion that the situation improved slightly expressed 61,01% of the respondents noted a significant improvement of 17.56% of the surveyed owners of the Subcarpathian Voivodeship. EU subsidies for agriculture are improving the competitiveness of Polish agriculture sector.

Keywords: direct payments, Common Agricultural Policy

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.62

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Małgorzata WOSIEK¹

WARUNKI DO ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO NA REGIONALNYCH RYNKACH PRACY W POLSCE

Celem opracowania jest analiza regionalnych rynków pracy w Polsce z punktu widzenia ich zdolności do tworzenia warunków do rozwoju kapitału ludzkiego, innymi słowy, warunków do przyciągania wykwalifikowanych zasobów tego kapitału. Wskazano na trzy zasadnicze cechy rynków pracy, które determinują efektywne wykorzystanie i rozwój tego kapitału: zdolność do tworzenia miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników, oferowany poziom wynagrodzenia oraz rozmiary i charakter bezrobocia. Postawiono hipotezę, że obszary o lepszych warunkach na rynku pracy dla rozwoju zasobów ludzkich cechuje z reguły wyższy poziom kapitału ludzkiego. Są to jednocześnie obszary, które wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy. Wnioskowanie przeprowadzono na podstawie analizy danych opisujących rynki pracy w latach 1999–2011.

Analizy pozwoliły wskazać województwa, które borykają się z największymi problemami w tym zakresie. Są to przede wszystkim województwa wschodnie (podkarpackie, podlaskie, lubelskie oraz świętokrzyskie) oraz północne i północno-zachodnie (warmińsko-mazurskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, zachodniopomorskie). Zgodnie z tezą nowej geografii ekonomicznej relatywnie najszybciej do wymagań współczesnej gospodarki dostosowują się województwa, które mają dynamicznie rozwijające się metropolie. Jednocześnie regiony te wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy oraz cechują się z reguły wyższym poziomem kapitału ludzkiego – tam siły koncentracji (dośrodkowe) przeważają na siłami odśrodkowymi.

Procesy zaobserwowane na regionalnych rynkach pracy uzasadniają potrzebę działań w kierunku tworzenia jak najlepszych warunków dla rozwoju kapitału ludzkiego (chodzi zwłaszcza o to, by nie popaść w pułapkę tanich miejsc pracy) oraz wskazują, że pożądane byłoby uruchomienie instrumentów przeciwdziałającym procesom regionalnej dywergencji.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, rynek pracy, zróżnicowania regionalne.

1. WPROWADZENIE

W warunkach rozprzestrzeniania się zasad funkcjonowania liberalnego rynku na całą gospodarkę światową oraz coraz swobodniejszego przepływu mobilnych czynników produkcji – jak wskazują dane statystyczne – przepływają one (w ujęciu terytorialnym) w kierunku biegunów wzrostu, o wykształconych, trwałych – bo opartych na jakościowych walorach – przewagach konkurencyjnych. Ich fundamentem – w najbardziej ogólnym ujęciu – są pozytywne sprzężenia między nowoczesnością gospodarki a jakością życia, które według Richarda Floridy zapewnia triada (tzw. 3T): technologia – talent – tolerancja².

¹ Dr Małgorzata Wosiek, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski, ul. Ćwiklińskiej 2, 35–601 Rzeszów, tel. 17 872 17 17, e-mail: mwosiek@univ.rzeszow.pl.

² R. Florida, *Cities and the Creative Class*, Routledge, New York–London 2005, s. 6.

Równoległe osiągnięcia m.in. nowej geografii ekonomicznej wskazują, że wysoko wyspecjalizowane czynniki wytwórcze wykazują silną tendencję do przestrzennej koncentracji. Właściciele mobilnych czynników produkcji podejmują decyzję o lokalizacji na podstawie oceny oddziaływania sił dośrodkowych (sprzyjających koncentracji, determinowanych m.in. przez możliwości obniżania szeroko rozumianych kosztów produkcji lub osiągania wyższej stopy zwrotu przy niższym poziomie ryzyka) i odśrodkowych (sprzyjających decentralizacji, drenażowi, związanych ogólnie z koniecznością ponoszenia dodatkowych nakładów). W tym kontekście istotną determinantą mobilności zasobów pracy, a zwłaszcza wykwalifikowanego kapitału ludzkiego, są warunki oferowane przez lokalne oraz regionalne rynki pracy.

Wzajemne wzmacnianie się procesów liberalizacji oraz polaryzacji (koncentracji) z jednej strony premiuje obszary wysoko rozwinięte, umożliwiając im przyspieszenie stopy wzrostu gospodarczego, z drugiej pogłębia marginalizację obszarów problemowych. Na gruncie teorii kapitału ludzkiego związane jest to m.in. z generowaniem na obszarach problemowych kosztowych efektów akumulacji tego kapitału (jako skutek przeważających procesów wymywania), dla biegunów wzrostu zaś z możliwościami pozyskania wykwalifikowanych czynników wytwórczych bez konieczności ponoszenia nakładów na ich rozwój. Problemy te znacząco utrudniają i spowalniają dążenia do osiągnięcia – postulowanej w polityce gospodarczej państw Unii Europejskiej – spójności społeczno-ekonomicznej. Kwestie te ze szczególną mocą dotyczą polskiej gospodarki, którą z jednej strony dzieli dystans od wysoko rozwiniętych krajów, a z drugiej boryka się ona z wewnętrznymi dysproporcjami rozwojowymi.

Na tym tle celem opracowania jest analiza regionalnych rynków pracy w Polsce z punktu widzenia ich zdolności do tworzenia warunków do rozwoju kapitału ludzkiego, innymi słowy – warunków do przyciągania wykwalifikowanych zasobów tego kapitału. Wskazano na trzy zasadnicze cechy rynków pracy, które determinują efektywne wykorzystanie i rozwój tego kapitału: zdolność do tworzenia miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników (której przejawem jest sektorowa struktura zatrudnienia oraz kierunki i tempo jej zmian), oferowany poziom wynagrodzenia oraz rozmiary i charakter bezrobocia. Postawiono hipotezę, że obszary o lepszych warunkach na rynku pracy dla rozwoju zasobów ludzkich cechuje z reguły wyższy poziom kapitału ludzkiego. Są to jednocześnie obszary, które wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy. Wnioskowanie przeprowadzono na podstawie analizy danych opisujących rynki pracy w latach 1999–2011.

2. SEKTOROWA STRUKTURA ZATRUDNIENIA

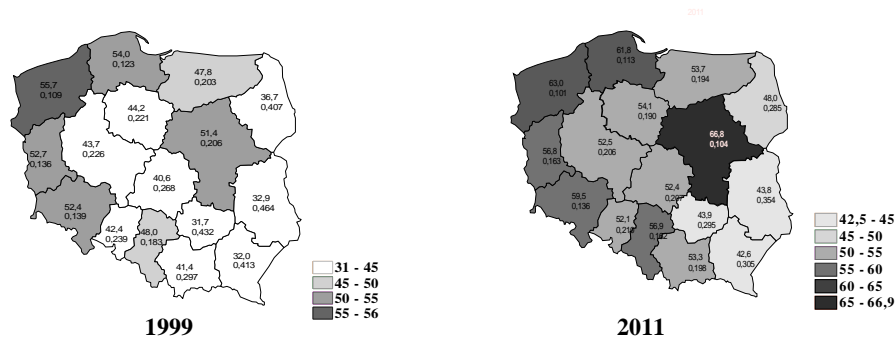
W ogólnym ujęciu sektorowym zdolność regionalnych gospodarek do tworzenia miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników związana jest z rozwojem sektora usług. Współcześnie stają się one nie tylko największym źródłem przyrostu miejsc pracy w ogóle, ale także takich, które wymagają wyższych kwalifikacji i wykształcenia. Z Narodowego Spisu Powszechnego wynika, że w Polsce w 2002 r. co czwarty pracownik w usługach miał wyższe wykształcenie, a tylko 6% osób miało wykształcenie podstawowe. Z kolei w rolnictwie 40% zatrudnionych legitymowało się wykształceniem podstawowym, a zaledwie 2,2% wykształceniem wyższym. Sektor przemysłowy w tym czasie

angażował 10% zatrudnionych z wykształceniem wyższym, 36,7% z wykształceniem średnim, a 42,8% z zasadniczym zawodowym.³

Rozkład odsetka zatrudnionych w sektorze usług oraz wartości syntetycznego miernika odległości struktur pracujących (rys. 1) wskazuje na wyraźny geograficzny podział Polski w przekroju wschód–zachód (na niekorzyść wschodnich regionów). Liderem w skali kraju jest województwo mazowieckie (jest to zapewne wynik lokalizacji Warszawy), gdzie największy odsetek siły roboczej (w 2011 r. ponad 66%) znajduje zatrudnienie w usługach, a struktury pracujących są najbardziej podobne do tych obserwowanych w krajach UE-15. Wyższymi wskaźnikami zatrudnienia w usługach (w porównaniu ze średnią krajową) wykazują się ponadto województwa zachodnie i północno-zachodnie. Najmniej korzystnie w tym zakresie wypadają wschodnie województwa (podkarpackie, podlaskie, lubelskie, świętokrzyskie), gdzie ciągle znaczący jest udział zatrudnionych w rolnictwie (w 2011 roku około 32% wobec 17,1% w Polsce oraz 2,9% w UE-15), a odsetek zatrudnionych w usługach jest relatywnie najniższy (ok. 45,5% wobec 55,5% w kraju i 73,2% w krajach UE-15).

Warto zaznaczyć pozytywne zmiany dokonujące się w Polsce w latach 1999–2011 w strukturze zatrudnienia: we wszystkich województwach wzrastał udział pracujących w usługach, spadało zatrudnienie w rolnictwie, przy niewielkich zmianach zatrudnienia w przemyśle. Procesy te wiązały się ze zmniejszaniem dystansu wobec krajów UE-15 (o czym świadczą m.in. zmniejszające się wartości miary odległości struktur), ale nie wpłynęły znacząco na zmianę terytorialnego podziału Polski w tym zakresie.

Rys. 1. Odsetek zatrudnionych w usługach, miara odległości struktury zatrudnienia⁴ (w porównaniu z krajami UE-15)



Źródło: opracowanie na podstawie Banku Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl (dostęp: 5.05.2013).

³ Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno-społeczne, red. Z. Dach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 24–25.

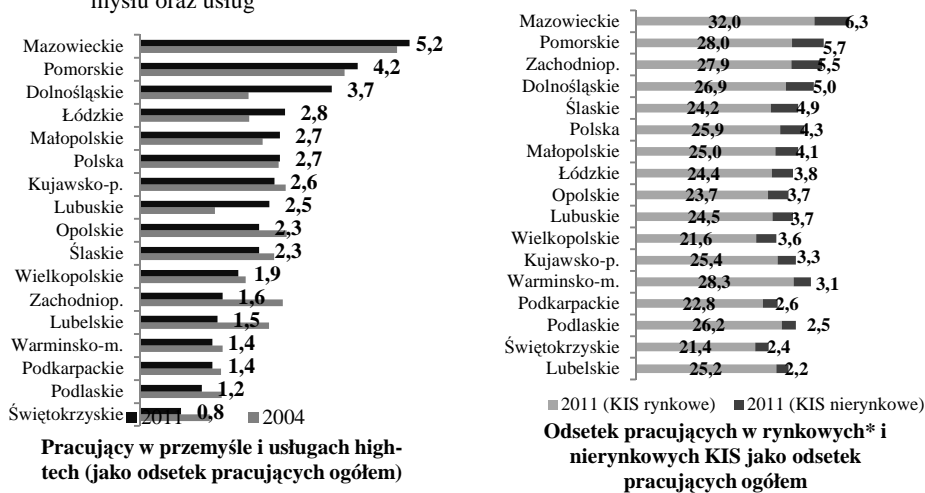
⁴ Syntetyczny miernik odległości struktur zatrudnionych obliczono według formuły:

$$s_t = \frac{\sum_{i=1}^k |\alpha_{it} - \beta_{it}|}{2}, \quad (t=0, \dots, n) \quad (1)$$

gdzie: α_{it} – udział i -tej składowej w okresie t struktury obiektu A (polskich regionów), β_{it} – udział i -tej składowej w okresie t struktury obiektu B (kraje UE-15). Wartości miary mieszczą się w przedziale $\langle 0,1 \rangle$. Im mniejszą wartość przyjmuje wskaźnik, tym bardziej struktura pracujących w województwie w roku t zbliżona była do struktury pracujących w krajach UE-15 (K. Kukuła, *Statystyczne metody analizy struktur ekonomicznych*, Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków 1996, s. 37, 79).

Z punktu widzenia oceny różnic w skali wykorzystania kapitału ludzkiego w poszczególnych rodzajach działalności istotna jest nie tylko ocena proporcji zatrudnienia między głównymi sektorami gospodarki, ale także ich wewnętrzna kompozycja. Ważną rolę odgrywa obecność podmiotów gospodarczych w wysoko technologicznych sekcjach przemysłu oraz usług (KIS, *knowledge-intensives services*), w których występują relatywnie duże nakłady na technologię i kapitał ludzki, a ponad 1/3 pracowników (zwłaszcza w usługach) ma wyższe wykształcenie.⁵

Rys. 2. Regionalne zróżnicowanie zatrudnienia w wysoko technologicznych sekcjach przemysłu oraz usług



* z wyłączeniem pośrednictwa finansowego i usług zaawansowanych technologii.

Dla 2011 r. wg NACE Rev. 2, dla 2004 r. wg NACE Rev. 1.1.

Źródło: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (dostęp: 18.05.2013).

Zgromadzone dane statystyczne (rys. 2) ujawniają wyraźną dominację województwa mazowieckiego w skali kraju. W tym województwie w 2011 r. udział pracujących w sektorach zaliczanych według klasyfikacji NACE (Rev. 2 – PKD 2007) do wysoko technologicznych (*high-tech*) był najwyższy i równocześnie prawie dwukrotnie wyższy niż średnia krajowa (2,7%). Wskaźniki przekraczające poziom średniej krajowej osiągały ponadto cztery województwa: pomorskie, dolnośląskie, małopolskie oraz łódzkie. Najniższe wskaźniki w skali kraju cechowały najsłabiej rozwinięte województwa (świętokrzyskie, podlaskie, podkarpackie, warmińsko-mazurskie oraz lubelskie). Co więcej, w tych regionach w latach 2004–2011 zmniejszał się odsetek pracujących w branżach zaawansowanych technologicznie. Zjawisko to było obserwowane także w pozostałych regionach (poza lubuskim), w których wskaźniki zatrudnienia w branżach *high-tech* były w 2011 r.

⁵ W sektorze usług są to: usługi publiczne (edukacja, administracja publiczna, ochrona zdrowia) oraz usługi biznesowe zarządzania wiedzą i informacją w różnych jej postaciach. M. Cyrek, *Rozwój sektora usług a gospodarka oparta na wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2012, s. 82.

niższe niż średnia krajowa. Działo się tak mimo że – jak wskazują inne badania⁶ – w latach 2000–2010 we wszystkich województwach w Polsce wzrosła liczba przedsiębiorstw zaliczanych do sektora *high-tech*. Niemniej jednak cytowane badania wskazują także, że w regionach o najmniejszym nasyceniu jednostkami *high-tech* procesy te dokonywały się mniej dynamicznie (świadczą o tym pogarszające się wskaźniki udziału w ogólnej liczbie takich przedsiębiorstw w kraju oraz powiększenie dysproporcji w zakresie liczby tych przedsiębiorstw w przeliczeniu na mieszkańca).

Przeprowadzone analizy prowadzą do wniosku, że choć w latach 1999–2011 wzrastała zdolność wszystkich polskich województw do generowania miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników (o czym świadczy także m.in. rosnący w latach 2004–2011 we wszystkich województwach odsetek zatrudnionych w KIS), to jednak terytorialny rozkład możliwości i potencjału poszczególnych regionów w tym zakresie cechuje się znaczną inercją. Potencjał ten jest bowiem warunkowany przede wszystkim strukturalnie, a takie zmiany dokonują się powoli, w perspektywie długiego okresu. Wyraźnie rysuje się w tym względzie niekorzystna sytuacja województw położonych we wschodniej części kraju. W tych województwach dodatkowo wysoki udział zatrudnionych w nierynkowych usługach społecznych zawyża znaczenie sektora usług wiedzochłonnych (zob. rys. 2).

Choć we wszystkich województwach zaznacza się konwergencja w zakresie trójsektorowej struktury zatrudnienia względem krajów UE-15, to jednak zmiany te – w województwach o największych problemach strukturalnych – w mniejszym stopniu prowadziły do przepływu czynników wytwórczych do bardziej wydajnych i wiedzochłonnych zastosowań. Na poziomie regionalnym w Polsce procesom konwergencji w ogólnym układzie sektorowym towarzyszą bowiem procesy dywergencyjne wewnątrz poszczególnych sektorów. Poszczególne regiony modernizują swe gospodarki według odmiennych ścieżek rozwoju.

Na podstawie otrzymanych wyników można także stwierdzić, że w województwach o największym problemach strukturalnych, a jednocześnie o niskim poziomie produktu krajowego brutto (PKB) na mieszkańca (generalnie są to województwa wschodnie) silniej rozwijały się dziedziny zgłaszające zapotrzebowania na niewykwalifikowane (i przy okazji mało płatne) zawody, co z punktu widzenia konkurencyjności może być traktowane nawet jako zagrożenie dla gospodarki⁷. Regiony te w mniejszym stopniu włączają się w procesy modernizacyjne, a jednocześnie oferują relatywnie gorsze warunki dla rozwoju kapitału ludzkiego, m.in. poprzez zawężone możliwości inwestowania w ten kapitał poprzez wykonywanie pracy zawodowej.

3. REGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ

Zdolność do przyciągania i zatrzymania wykwalifikowanych kadr w regionie zależy nie tylko od stworzenia odpowiednich, ale także odpowiednio opłacanych miejsc pracy. Poziom indywidualnych wynagrodzeń na rynku pracy uzależniony jest od płci, wieku, stażu pracy, poziomu wykształcenia czy grupy zawodowej. W skali makroekonomicznej zróżnicowania istnieją między głównymi sektorami gospodarki, a także w układzie prze-

⁶ E. Wojnicka, P. Klimczak, M. Wojnicka, J. Dąbrowski, *Perspektywy rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw wysokiej technologii w Polsce do 2020 roku*, PARP, Warszawa 2006, s. 106, 109, 124; M. Wosiek, *Kapitał intelektualny w rozwoju regionów Polski Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2012, s. 91–92.

⁷ G. Gorzelak, B. Jałowicki, *Konkurencyjność regionów*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2000/1, s. 8.

strzennym – między województwami (tab. 1). Dane statyczne ujawniają, że najwyższy poziom przeciętnych wynagrodzeń osiągnęli pracujący w województwie mazowieckim, a następnie śląskim, dolnośląskim oraz pomorskim. Relatywnie niskie wynagrodzenia uzyskiwali pracujący w świętokrzyskim, lubuskim, kujawsko-pomorskim oraz podlaskim. Najniższe płace otrzymywali pracujący w warmińsko-mazurskim i w podkarpackim. W tych województwach w 2011 roku przeciętne wynagrodzenia były o około 13–17% niższe niż średnia krajowa, a o około 30% względem województwa mazowieckiego. Zaobserwowane prawidłowości były charakterystyczne dla większości typów działalności gospodarczej w przemyśle, budownictwie, a wśród usług dla hotelarstwa (sekcja I), obsługi nieruchomości (sekcja L) oraz usług administrowania (sekcja N). Wyższe dysproporcje (w granicach 20–30%) odnotowano w handlu (sekcja G), transporcie (sekcja H) oraz działalności finansowej (sekcja K).

Tabela 1. Regionalne zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w 2011 r.

Województwo	Ogółem	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja M	Ogółem	Sekcja J	Sekcja K	Sekcja M
	(zł)				Polska = 100			
Polska	3625,2	5852,8	5818,9	4209,1	100,0	100,0	100,0	100,0
Łódzkie	3246,0	4492,3	4500,3	3106,6	89,5	76,8	77,3	73,8
Mazowieckie	4504,7	6867,6	7203,9	5509,5	124,3	117,3	123,8	130,9
Małopolskie	3333,0	5033,3	5057,2	3793,3	91,9	86,0	86,9	90,1
Śląskie	3794,6	4199,3	4892,1	3740,1	104,7	71,7	84,1	88,9
Lubelskie	3257,1	4683,8	4170,2	3049,5	89,8	80,0	71,7	72,5
Podkarpackie	3023,2	5457,3	4066,9	2999,3	83,4	93,2	69,9	71,3
Podlaskie	3178,2	3821,6	4312,5	2747,4	87,7	65,3	74,1	65,3
Świętokrzyskie	3137,9	3339,9	4306,2	2781,5	86,6	57,1	74,0	66,1
Lubuskie	3074,0	4216,5	3793,2	3253,7	84,8	72,0	65,2	77,3
Wielkopolskie	3284,4	4141,3	4818,0	3577,3	90,6	70,8	82,8	85,0
Zachodniopomorskie	3289,6	4699,2	4261,3	2999,3	90,7	80,3	73,2	71,3
Dolnośląskie	3587,3	4938,4	5309,2	3475,6	99,0	84,4	91,2	82,6
Opolskie	3249,6	3710,1	4027,6	2744,2	89,6	63,4	69,2	65,2
Kujawsko-pomorskie	3062,3	4035,0	4217,4	3153,8	84,5	68,9	72,5	74,9
Pomorskie	3567,5	5198,4	4931,2	3538,2	98,4	88,8	84,7	84,1
Warmińsko-mazurskie	3019,4	3458,9	4058,1	2762,8	83,3	59,1	69,7	65,6

Sekcja J – informacja i komunikacja, Sekcja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wg PKD 2007).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl (dostęp: 13.05.2012).

Należy podkreślić, że największe dysproporcje wynagrodzeń (przekraczające zróżnicowania w zakresie przeciętnych dochodów z pracy) zanotowano w wiedzochłonnych sekcjach usług rynkowych (wg PKD 2007 – sekcje J oraz M). Na przykład w usługach informacyjnych i komunikacyjnych przeciętny poziom wynagrodzeń w najniższej sklasyfikowanych województwach (świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, opolskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie) był niższy o około 40% niż średnio w kraju, a ponad dwukrotnie niższy w porównaniu z województwem mazowieckim. Warto zauważyć, że wysoki poziom wynagrodzeń w sekcji J (przekraczający średnią krajową, drugie miejsce w kraju po mazowieckim) od 2008 roku osiągnęli pracujący na Podkarpaciu, choć wynagrodzenia w innych sekcjach usług w tym województwie należały do najniższych w kraju. Może to

być związane z kształtującą się specjalizacją w sektorze informatycznym w tym regionie (przejawem tego są m.in. funkcjonujące klastry informatyczne w tym województwie) i ciągle jednak wąskim rynkiem po stronie podaży pracy. Może też być przejawem „kominów płacowych” w tym sektorze.

Najmniejszą lukę w wysokości przeciętnych wynagrodzeń, w odniesieniu do średniej krajowej (wynagrodzenia niższe o około 4–5%), zaobserwowano w usługach nierynkowych (edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna), co wynika z ogólnego charakteru rozwiązań instytucjonalnych.

Biorąc pod uwagę przeciętny poziom wynagrodzeń uzyskiwany w sekcjach J, K, M, można wskazać województwa, które oferują relatywnie najmniej atrakcyjne warunki płacowe w specjalizacjach wymagających relatywnie wyższego poziomu kapitału ludzkiego. Są to warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie oraz lubuskie. Nieznacznie korzystniejsze wynagrodzenia (ale jedne z niższych w kraju) zanotowano ponadto w województwach podkarpackim oraz lubelskim. Niekorzystne relacje płacowe stymulują odpływ kapitału ludzkiego z tych regionów w kierunku ośrodków oferujących atrakcyjniejsze warunki pracy (mazowieckie czy kraje UE-15) – o czym świadczą dane statystyczne opisujące ruchy migracyjne⁸. Poziom płac związany jest z rzeczywistymi efektami pracy. Te zaś – mierzone wartością dodaną brutto przypadającą na pracownika we wskazanych województwach (zwłaszcza w lubelskim, podkarpackim, podlaskim oraz świętokrzyskim) – są relatywnie niższe niż w innych regionach kraju⁹. Postulowany wzrost wynagrodzeń uwarunkowany jest zatem działaniami modernizacyjnymi i zmianami strukturalnymi, które podnosiłyby wydajność pracy w każdym z sektorów.

4. ROZMIAR I CHARAKTER BEZROBOCIA

Rozmiar i charakter bezrobocia diagnozują skalę niewykorzystania potencjału ludzkiego oraz utrudnienia w przepływie siły roboczej między działami gospodarki. Pozostawanie bez pracy, zwłaszcza w dłuższym okresie, obniża dyspozycyjne dochody oraz wiąże się z deprecjacją kapitału ludzkiego i narastaniem negatywnych form kapitału społecznego. Skala ubytku kapitału ludzkiego nasila się, gdy bez pracy pozostają osoby z wyższym wykształceniem.

Do oceny charakteru bezrobocia w układzie regionalnym wykorzystano m.in.:

- wskaźnik płynności bezrobocia = $(N_t + O_t)/2U_{t-1}$; gdzie N_t (O_t) – napływ do bezrobocia (odpływ z bezrobocia) w okresie t ; U_{t-1} – liczba bezrobotnych na koniec poprzedniego okresu. Im wyższa wartość wskaźnika, tym wyższa rotacja osób bezrobotnych na rynku pracy. Oznacza to, że zasób ten szybciej dostosowuje się do zmian sytuacji gospodarczej, co jest symptomem poprawy jego elastyczności¹⁰;
- wskaźnik niedopasowania strukturalnego na rynku pracy: $MM_t = \sqrt{u_{it}^2 + v_{it}^2}$, gdzie u_{it} – stopa bezrobocia rejestrowanego, a v_{it} – stopa wakatów w województwie i w ro-

⁸ W 2010 r. dodatnim saldem migracji międzywojewódzkich (na 1000 mieszkańców) wykazywały się: mazowieckie (2,41), pomorskie (1,21), małopolskie (1,10), dolnośląskie (0,54), wielkopolskie (0,49). Bank Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl (dostęp: 13.05.2012).

⁹ Według danych GUS województwa te pod tym względem zajmowały miejsca 13.–16. w rankingu 16 województw. Bank Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl (dostęp: 13.05.2012).

¹⁰ L. Kucharski, *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002, s. 99.

ku t . Wartości wskaźnika mieszczą się w przedziale od 0 do $+\infty$. Im wyższa wartość, tym wyższe są niedopasowania strukturalne na rynku pracy¹¹.

Analiza stóp bezrobocia rejestrowanego w latach 1999–2010 wskazuje po pierwsze na silne zróżnicowania regionalnych rynków pracy, po drugie na inercję tego układu w analizowanym okresie. Województwa, które wykazywały się relatywnie najwyższą stopą bezrobocia u progu okresu transformacji, również obecnie należą do niechlubnej grupy liderów w tym zakresie. Przede wszystkim są to województwa w Polsce północnej i północno-zachodniej (warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie, kujawsko-pomorskie, lubuskie), które do dzisiaj borykają się ze skutkami likwidacji Państwowych Gospodarstw Rolnych w początkach lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Do grupy tej należą także województwa podkarpackie oraz świętokrzyskie. Nieco niższą stopą bezrobocia (ale wyższą niż średnia krajowa) wykazywały się pozostałe dwa wschodnie województwa – lubelskie oraz podlaskie. Obraz wschodnich województw może być jednak zniekształcony przez relatywnie wysoki poziom bezrobocia ukrytego ze względu na wysoki odsetek pracujących w rolnictwie w tych regionach.

Tabela 2. Poziom i charakter bezrobocia w województwach w 1999 i 2010 r.

Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia rejestrowanego		Udział osób z wykształceniem wyższym ogólnej liczbie bezrobotnych (%)		Miara niedopasowania strukturalnego		Wskaźnik płynności zasobu bezrobocia		Ranking 2010 (dla 1–3, im wyższa wartość, tym niższa lokata)			
	1		2		3		4		1	2	3	4
	1999	2010	2000	2010	1999	2010	1999	2010	2010			
Polska	13,1	12,4	2,57	10,47	0,122	0,124	1,26	1,59	–	–	–	–
Łódzkie	14,3	12,2	2,79	9,83	0,133	0,122	1,20	1,73	5	8	5	6
Mazowieckie	9,5	9,7	2,81	11,85	0,090	0,097	1,19	1,50	2	12	2	12
Małopolskie	10,2	10,4	2,88	12,12	0,093	0,105	1,27	1,43	4	13	4	13
Śląskie	10,4	10,0	2,74	11,47	0,092	0,103	1,50	1,96	3	10	3	1
Lubelskie	12,9	13,1	3,80	13,95	0,122	0,131	1,11	1,53	7	16	7	9
Podkarpackie	14,5	15,4	2,70	11,67	0,138	0,154	1,02	1,54	12	11	12	8
Podlaskie	12,5	13,8	3,16	12,32	0,121	0,138	1,22	1,39	10	14	10	15
Świętokrzyskie	15,1	15,2	3,45	13,28	0,142	0,152	1,15	1,93	11	15	11	3
Lubuskie	17,5	15,5	1,88	8,29	0,162	0,156	1,58	1,23	13	4	13	16
Wielkopolskie	10,5	9,2	2,08	10,46	0,099	0,093	1,37	1,42	1	9	1	14
Zachodniopomorskie	18,1	17,8	2,26	8,09	0,166	0,178	1,27	1,8	15	3	15	4
Dolnośląskie	16,0	13,1	2,12	9,55	0,151	0,133	1,34	1,94	7	7	8	2
Opolskie	13,2	13,6	2,51	8,99	0,123	0,138	1,50	1,50	9	6	9	11
Kujawsko-pomorskie	16,9	17,0	1,79	6,99	0,158	0,170	1,19	1,52	14	1	14	10
Pomorskie	13,8	12,3	2,38	8,79	0,131	0,124	1,43	1,75	6	5	6	5
Warmińsko-mazurskie	22,4	20,0	1,83	7,35	0,216	0,200	1,10	1,68	16	2	16	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl (dostęp: 9.07.2011) oraz *Bezrobocie rejestrowane w I–IV kwartale 2010*, GUS, Warszawa 2011.

¹¹ A. Rogut, *Czynniki determinujące presję płacową w gospodarce polskiej – ujęcie regionalne* [w:] *Konwergencja gospodarcza Polski*, red. Z.B. Liberda, PTE, Warszawa 2009, s. 238.

Północno-zachodnie województwa charakteryzują ponadto najmniej efektywne w kraju dopasowania między strukturą podaży pracy a strukturą popytu na pracę. Województwa wschodnie osiągały nieco niższe wskaźniki niedopasowań strukturalnych, ale jednak mniej korzystne niż średnia krajowa. Z kolei jednak województwa północno-zachodnie cechują się relatywnie dynamicznym zasobem bezrobocia, co oznacza, że zasób ten szybciej dostosowuje się do zmian sytuacji gospodarczej. W regionach wschodnich bezrobocie ma zaś znacznie bardziej stagnacyjny charakter – wskaźniki elastyczności (dopasowań do zmian sytuacji gospodarczej) zasobu bezrobocia osiągają tam najniższy poziom w kraju. Do grupy województw o mniej płynnym zasobie bezrobocia zaliczono także mazowieckie. Prawdopodobnie stało się tak ze względu na wewnętrzne zróżnicowania w tym regionie tworzone przez Warszawę o dynamicznych przepływach na rynku pracy i tereny poza stolicą, o bardziej rolniczym charakterze i większej stagnacji na rynku pracy.

W skali całego kraju bezrobocie dotyka przede wszystkim pracowników o niskich kwalifikacjach. Zaledwie 8–14% bezrobotnych legitymowało się wyższym wykształceniem. Jednak można zauważyć, że w latach 2000–2010 sytuacja osób z wyższym wykształceniem systematycznie się pogarsza (w 2000 r. takie osoby stanowiły 2,6% ogółu bezrobotnych, w 2010 r. – 10,5%). Jest to niewątpliwie wynik procesów upowszechniania się edukacji, a także pogłębiającej się asymetrii kompetencji w stosunku do poziomu wykształcenia i niedopasowania kierunków kształcenia do rynków pracy. Na tym ogólnym tle można wskazać województwa, w których osoby z wyższym wykształceniem stanowiły relatywnie większy odsetek bezrobotnych niż średnia krajowa. Są to: lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie, podkarpackie, a także śląskie, mazowieckie oraz małopolskie. W mazowieckim, małopolskim oraz lubelskim może być to związane z relatywnie wysokim odsetkiem ludności z wyższym wykształceniem (wg szacunków BAEL w 2012 r. było to odpowiednio 29%, 22,5%, 21% ludności w wieku 15–64 lat, przy średniej krajowej 21,5%). Szczególnie niekorzystnie rysuje się w tym względzie sytuacja na podkarpackim rynku pracy, gdzie odsetek ludności z wyższym wykształceniem należał do najniższych w kraju (w 2012 r. – 18,8%), a stanowili oni 11,7% bezrobotnych (przy średniej krajowej 10,5%).

5. ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNYCH RYNKÓW PRACY

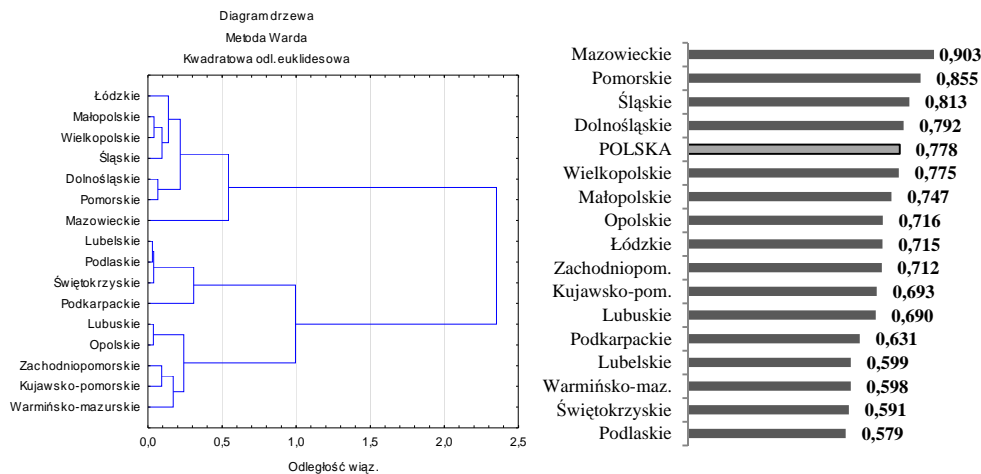
Na podstawie przedstawionych danych podjęto próbę wyodrębnienia możliwie najbardziej jednorodnych skupisk województw pod względem podobieństwa w zakresie wewnętrznej struktury poszczególnych obserwacji składających się na ocenę regionalnych rynków pracy (ze względu na oferowane warunki do rozwoju kapitału ludzkiego). Grupowanie przeprowadzono dla 2010 r.¹² przy wykorzystaniu metody Warda oraz metody k-średnich. Do uporządkowania województw według oferowanych warunków dla rozwoju kapitału ludzkiego wykorzystano taksonomiczną metodę porządkowania liniowego, w której syntetyczny miernik oparto na średniej arytmetycznej znormalizowanych cech. W obliczeniach wykorzystano zestaw potencjalnych zmiennych diagnostycznych opisujących zdolność do tworzenia miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników (X_1 – X_5), oferowany poziom wynagrodzenia (X_6 – X_8) oraz rozmiary i charakter bezrobocia (zmiennne X_{10} – X_{12}):

¹² Ze względu na brak porównywalnych danych w okresie 1999–2010.

- X_1 – odsetek zatrudnionych w usługach,
 X_2 – miara odległości struktur pracujących (względem krajów UE-15),
 X_3 – wskaźnik zatrudnienia w rynkowych KIS,
 X_4 – liczba usługowych przedsiębiorstw *high-tech* (na 1000 mieszkańców),
 X_5 – liczba przemysłowych przedsiębiorstw *high-tech* (na 1 mln mieszkańców),
 X_6 – poziom przeciętnych wynagrodzeń ogółem,
 X_7 – poziom przeciętnych wynagrodzeń w sekcji J,
 X_8 – poziom przeciętnych wynagrodzeń w sekcji M,
 X_9 – stopa bezrobocia rejestrowanego,
 X_{10} – udział osób z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych,
 X_{11} – miara niedopasowań strukturalnych,
 X_{12} – wskaźnik płynności zasobu bezrobocia.

Zmienne poddano weryfikacji statystycznej przy założonym poziomie współczynnika zmienności 10% oraz krytycznej wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona 0,85. Ostatecznie w obliczeniach wykorzystano siedem zmiennych: X_3 , X_5 , X_6 , X_7 , X_9 , X_{10} , X_{12} . Zmienne o charakterze destymulant (X_9 , X_{10}) przekształcono w stymulanty według formuły różnicowej¹³. Wszystkie zmienne poddano procedurze normalizacji na podstawie przekształcenia ilorazowego, odwołującego się do wartości ekstremalnych. Przyjęta metoda normalizacji pozwala zachować zmiennym ich zróżnicowaną wariancję i tym samym nadaje im swoiste, a równocześnie naturalne wagi¹⁴. Rezultaty obliczeń przedstawiono na rysunku 3.

Rys. 3. Ranking oraz wyniki grupowania województw ze względu na charakterystykę rynku pracy w 2010 r.



¹³ *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, red. A. Zeliaś, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 137.

¹⁴ A. Młodak, *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Difin, Warszawa 2006, s. 42.

Gr.	Województwo	Średnia wartość dla skupienia			
		Syntetyczna miara	Struktura sektorowa	Płace	Bezrobocie
1	Lubuskie, zachodniopomorskie, opolskie, kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie	0,682	X ₃ = 6,72 X ₅ = 46,07	X ₆ = 2999,7 X ₇ = 3704,9	X ₉ = 16,8 X ₁₀ = 7,9 X ₁₂ = 1,72
2	Łódzkie, małopolskie, śląskie, wielkopolskie, dolnośląskie, pomorskie	0,783	X ₃ = 7,44 X ₅ = 83,4	X ₆ = 3281,1 X ₇ = 4366,5	X ₉ = 11,2 X ₁₀ = 10,4 X ₁₂ = 1,71
3	Lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie	0,600	X ₃ = 4,89 X ₅ = 36,1	X ₆ = 2992,1 X ₇ = 4307,8	X ₉ = 14,4 X ₁₀ = 12,8 X ₁₂ = 1,4
4	Mazowieckie	0,903	X ₃ = 9,70 X ₅ = 111,3	X ₆ = 4279,6 X ₇ = 6382,3	X ₉ = 9,7 X ₁₀ = 11,9 X ₁₂ = 1,39

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki obliczeń pozwalają wskazać województwo mazowieckie (a w zasadzie Warszawę) jako miejsce o najkorzystniejszych charakterystykach rynku pracy dla rozwoju kapitału ludzkiego. W czołówce rankingu (powyżej średniej krajowej) lokują się ponadto pomorskie, śląskie oraz dolnośląskie. Na najdalszych pozycjach zestawienia plasują się wschodnie województwa, w sąsiedztwie lubuskiego oraz kujawsko-pomorskiego.

Wyniki grupowania pozwalają wyróżnić cztery grupy województw o zbliżonych warunkach na rynku pracy dla rozwoju kapitału ludzkiego. Przeprowadzone procedury wyraźnie podkreślają odrębność województwa mazowieckiego, które tworzy jednoelementowy zbiór (skupienie 4) o najwyższym syntetycznym wskaźniku oceniającym regionalne rynki pracy. Województwo to cechuje: najbardziej korzystna sektorowa struktura miejsc pracy (ze względu na warunki dla rozwoju kapitału ludzkiego), najwyższy poziom wynagrodzeń oraz najniższa stopa bezrobocia.

Kolejno w hierarchii plasują się województwa tworzące skupienie 2. Są to generalnie województwa z dużymi ośrodkami metropolitalnymi (Kraków, Wrocław, Poznań, Trójmiasto, Katowice). W województwach tych dokonują się korzystne zmiany strukturalne. Cechuje je ponadto relatywnie niska stopa bezrobocia oraz elastyczne dopasowania na rynku pracy.

Następna grupa 1 obejmuje generalnie województwa północne oraz północno-zachodnie, które borykają się z problemem wysokiego bezrobocia, ale zasób ten relatywnie szybko dostosowuje się do zmian sytuacji gospodarczej. Na tych terenach relatywnie wolno przebiegają jednak procesy modernizacji i unowocześniania gospodarki.

Grupa 3, która obejmuje cztery wschodnie województwa, skupia regiony o najmniej korzystnych charakterystykach rynku pracy dla rozwoju kapitału ludzkiego. Niekorzystne charakterystyki zaobserwowano we wszystkich wymiarach rynku pracy, istotnych dla rozwoju zasobów tego kapitału. Na tych terenach zmiany strukturalne przebiegają z niezadowolającą dynamiką, poziom oferowanych wynagrodzeń należy do najniższych w kraju, a rynki pracy mają stagnacyjny charakter.

Zaobserwowane różnice są istotne statystycznie ($p < 0,05$) dla wszystkich zmiennych (poza X₇)¹⁵. U podstaw zaobserwowanych międzyregionalnych różnicowań legło przede

¹⁵ Istotność różnic między skupieniami przetestowano za pomocą nieparametrycznego testu Kruskala-Wallisa (ze względu na niespełnione warunki konieczne do przeprowadzenia prostej analizy wariancji). Dla X₇ $p = 0,09$.

wszystkim kształtowanie się zmiennych X_5 , X_6 , oraz X_{10} . Najmniejszą rolę w podziale na grupy odegrały zmienne X_7 oraz X_{12} . Pogłębione badanie różnic między średnimi z poszczególnych grup według testu Scheffégo wykazało, że:

- dla zmiennej X_5 istotne statystycznie były różnice między grupami: 1–2, 1–4, 2–3 oraz 3–4,
- dla zmiennej X_6 istotne były różnice między mazowieckim i wszystkimi pozostałymi województwami,
- dla zmiennej X_{10} istotne były różnice między grupami: 1–2, 1–3, 1–4 oraz 2–3.

Otrzymane wyniki sygnalizują, że różnice w zakresie charakterystyki regionalnych rynków pracy występują przede wszystkim między grupą województw wschodnich oraz północnych i północno-zachodnich (grupy 1 oraz 3) a pozostałymi województwami w kraju. Z kolei województwa zakwalifikowane do skupienia 2 cechują się znacznym podobieństwem do województwa mazowieckiego.

Oceniane charakterystyki regionalnych rynków pracy wykazują silny związek zarówno z poziomem kapitału ludzkiego (ustalonym na podstawie wyników uzyskanych w *Diagnozie Społecznej 2011*)¹⁶, jak i z atrakcyjnością osiedleńczą (mierzoną saldem migracji międzywojewódzkich na 1000 mieszkańców). Wartości współczynników korelacji przyjmują odpowiednio wartości z przedziału [0,53; 0,76] oraz [0,60; 0,86] i są istotne statystycznie. Jedynie regionalny rozkład odsetka osób z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych (X_{10}) oraz wskaźnika płynności zasobu bezrobocia (X_{12}) nie wykazuje silnych związków z poziomem kapitału ludzkiego oraz saldem migracji (współczynniki korelacji Pearsona przyjmują bezwzględne wartości ok. 0,10). Otrzymane wyniki pozytywnie weryfikują postawioną hipotezę badawczą, że w układzie regionalnym w Polsce obszary o lepszych warunkach na rynku pracy dla rozwoju zasobów ludzkich cechuje z reguły wyższy poziom kapitału ludzkiego. Są to jednocześnie obszary, które wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy.

6. PODSUMOWANIE

Ze względu na rozprzestrzeniającą się liberalizację i wynikającą stąd rosnącą mobilność czynników wytwórczych, zwłaszcza pracy, zmiany na regionalnych rynkach pracy powinny zmierzać w kierunku zapewniania jak najlepszych warunków dla rozwoju i akumulacji wysoko wykwalifikowanych zasobów kapitału ludzkiego. Takie zmiany powinny zahamować procesy drenażu i powinny się przyczynić do poprawy ogólnego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a w konsekwencji dobrobytu mieszkańców.

Przeprowadzone analizy pozwoliły wskazać województwa, które borykają się z największymi problemami w tym zakresie. W szczególnie niekorzystnym położeniu znajdują się cztery wschodnie województwa: podkarpackie, podlaskie, lubelskie oraz świętokrzyskie. Problemy tych regionów są szczególnie trudne i złożone, gdyż niedociągnięcia ujawniają się równolegle w wielu charakterystykach regionalnych rynków pracy, nakładają się na siebie i wzajemnie się wzmacniają. W trudnej sytuacji znajdują się także województwa północne oraz północno-zachodnie, które na skutek procesów modernizacyjnych u progu transformacji (co wiązało się głównie z ograniczeniem zatrudnienia w sektorze

¹⁶ D. Węziak-Białowolska, I.E. Kotowska, *Pomiar kapitału ludzkiego i jego zróżnicowanie według cech demograficznych*. [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I.E. Kotowska, Warszawa 2012, s. 61.

rolniczym) borykają się z wysoką skalą niewykorzystania potencjału ludzkiego. Relatywnie najszybciej do wymagań współczesnej gospodarki dostosowują się te województwa, które mają dynamicznie rozwijające się metropolie.

Procesy zaobserwowane na regionalnych rynkach pracy w Polsce uzasadniają działania w kierunku tworzenia jak najlepszych warunków dla rozwoju kapitału ludzkiego – chodzi zwłaszcza o to, by regionalne gospodarki nie wpadły w pułapkę tanich miejsc pracy. Z kolei przedstawione międzywojewódzkie zróżnicowania wskazują na potrzebę uruchomienia odrębnych instrumentów stymulujących takie przemiany poszczególnych regionalnych rynków pracy oraz wskazują, że pożądane jest podjęcie działań zapobiegającym procesom regionalnej dywergencji. Jest to równocześnie przesłanka do częstszego podejmowania interwencji na tych rynkach z poziomu regionalnego, gdyż daje to możliwość dopasowania narzędzi do wewnętrznych problemów, uwarunkowań i potrzeb poszczególnych województw.

LITERATURA

- [1] *Bezrobocie rejestrowane w I–IV kwartale 2010*, GUS, Warszawa 2011.
- [2] Cyrek M., *Rozwój sektora usług a gospodarka oparta na wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2012.
- [3] Powszechny Spis Rolny, GUS, Warszawa 2003.
- [4] Florida R., *Cities and the Creative Class*, Routledge, New York–London 2005.
- [5] Gorzelak G., Jałowiecki B., *Konkurencyjność regionów*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2000/1.
- [6] Kucharski L., *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- [7] Kukuła K., *Statystyczne metody analizy struktur ekonomicznych*, Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków 1996.
- [8] Młodak A., *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Difin, Warszawa 2006.
- [9] Rogut A., *Czynniki determinujące presję płacową w gospodarce polskiej – ujęcie regionalne*, [w:] *Konwergencja gospodarcza Polski*, red. Z.B. Liberda, PTE, Warszawa 2009.
- [10] *Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno-społeczne*, red. Z. Dach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
- [11] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, red. A. Zeliaś, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.
- [12] Węziak-Białowolska D., Kotowska I.E., *Pomiar kapitału ludzkiego i jego zróżnicowanie według cech demograficznych*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I.E. Kotowska, Warszawa 2012.
- [13] Wojnicka E., Klimczak P., Wojnicka M., J. Dąbrowski, *Perspektywy rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw wysokiej technologii w Polsce do 2020 roku*, PARP, Warszawa 2006.
- [14] Wosiek M., *Kapitał intelektualny w rozwoju regionów Polski Wschodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2012.

CONDITIONS FOR DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AT REGIONAL LABOUR MARKETS IN POLAND

The aim of the study is to analyse regional labour markets in Poland concerning their abilities to create conditions for human capital development. The assessment was based on: ability to create workplaces for qualified employees, the offered level of remunerations as well as a scale and character of unemployment. There was formulated a hypothesis that are-

as with such labour market conditions that are more favourable for development of human capital are characterised by higher level of human capital. These are simultaneously the areas that tend to attract professional labour resources.

The conducted analyses (covering period 1999–2011) allowed to indicate the voivodeships that struggle with the most serious problems within this sphere. These are, most of all, the east voivodeships (podkarpackie, podlaskie, lubelskie and świętokrzyskie) as well as the north and north-west voivodeships (warmińsko-mazurskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, zachodniopomorskie). In consistency with some thesis of a new economic geography, the voivodeships with developing metropolises are adopted to requirements of the modern economy with comparatively the highest dynamic. Simultaneously, these regions are characterized by tendency to gather qualified labour force and by usually higher level of human capital. In these regions concentration forces are prevailing decentralist ones.

The processes observed on regional labour markets justify a need for actions directed at creation of the best conditions for development of human capital – especially it comes to not to fall into a trap of cheap workplaces and indicate that it would be desired to use instruments counteracting processes of regional divergence.

Keywords: human capital, labour market, regional disparities

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.63

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Marian WOŹNIAK¹

WPLYW LOKALNYCH UWARUNKOWAŃ ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI NA RYNEK PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH NA PRZYKŁADZIE GMIN WIEJSKICH WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Przedsiębiorczość jako sztuka poszukiwania nowych rozwiązań i tworzenia nowych wartości, jako rodzaj aktywności człowieka odgrywa istotne znaczenie w wielu obszarach życia gospodarczego. Jej rozwój w dużym stopniu jest zależny od uwarunkowań lokalnych, osobowościowych, prawnych, ekonomicznych czy społeczno-kulturowych. Uwarunkowania lokalne, do których można zaliczyć lokalne zasoby naturalne, zasoby czynników produkcji, specyfikę rynku zbytu czy tradycję, religię, specyfikę rodziny i strukturę społeczną środowiska, są często bardzo istotnym, bezpośrednim wyznacznikiem rozwoju przedsiębiorczości lokalnej. Oprócz tych czynników nie można zapominać o tym, że to jednak człowiek (jego postawy, wiedza, skłonność podjęcia ryzyka, ambicje i aspiracje życiowe) jest głównym inspiratorem przedsiębiorczości. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań lokalnych wpływających na rozwój przedsiębiorczości, a zarazem lokalnego rynku pracy na obszarach wiejskich województwa podkarpackiego. W artykule przedstawiono wyniki analiz dokonanych na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie oraz badań ankietowych autora, zrealizowanych w 2011 r. wśród 1130 mieszkańców gmin wiejskich. Dla bardziej precyzyjnego odzwierciedlenia występujących zależności dotyczących analizy stanu przedsiębiorczości, stopy bezrobocia w gminach wiejskich województwa podkarpackiego gminy podzielono na trzy grupy według ich położenia: gminy w sąsiedztwie miasta, z dala od miasta oraz gminy o charakterze turystycznym. Podczas oceny stanu wiejskiego rynku pracy respondenci zostali podzieleni na pięć grup wiekowych, w przedziałach 15–18, 19–25, 26–35, 36–50 oraz powyżej 50 lat.

Słowa kluczowe: rynek pracy, przedsiębiorczość, obszary wiejskie

1. WPROWADZENIE

Obecnie ważną rolę w kształtowaniu rynku pracy odgrywa rozwój przedsiębiorczości profilowany w dużym stopniu polityką regionalną oraz wszechobecną globalizacją.

Wpływ globalizacji na rozwój przedsiębiorczości ma dwa nurty: jasny, w którym globalizacja, dzięki demokracji i liberalizacji, prowadzi do rozwoju przedsiębiorczości i poprawy pozycji biednych społeczeństw, oraz ciemny, charakteryzujący się bezwzględną walką konkurencyjną i przewagą dużych korporacji, prowadząc do polaryzacji społeczeństw i wynikających z tego konfliktów². Globalizacja wyznacza pozycję poszczególnych regionów w ogólnokrajowej i europejskiej strukturze gospodarczo-społecznej, ukazując możliwość wykorzystania ich zasobów³. Jest to głównie związane z wartością doda-

¹ Dr inż. Marian Woźniak, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel.: (017) 865 19 03, e-mail: mwozniak@prz.edu.pl

² H. Bieniok, *Współczesne problemy i uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości*, www.GlobalEconomy.pl.

³ A. Czudec, *Czynniki kształtujące spójność ekonomiczną i społeczną regionu*, [w:] *Możliwości i bariery rozwoju regionu*, red. A. Czudec, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2009, s. 13.

ną wynikającą z lokalizacji oraz posiadanych zasobów regionu. Ma także bezpośredni wpływ na regionalny rynek pracy, gdyż bezrobocie stanowi jeden z najtrudniejszych problemów społeczno-gospodarczych w skali kraju. Jego waga wynika z ekonomicznego, społecznego i politycznego znaczenia tego zjawiska. Bezrobocie powoduje nie tylko straty ekonomiczne, wpływa także na duże zróżnicowanie poziomu jakości życia społeczeństwa oraz przynosi wiele negatywnych konsekwencji psychospołecznych.

Obszary wiejskie nabierają obecnie szczególnego znaczenia dla wielu aspektów życia ich mieszkańców, spełniając funkcje produkcji rolnej, a także rekreacyjno-wypoczynkowe czy kulturowe⁴.

Ważnym sposobem aktywizowania społeczności, a tym samym walki z bezrobociem i bezsilnością, jest podjęcie działalności gospodarczej na zasadzie własności indywidualnej lub zbiorowej. Można tutaj jednak napotyknąć wiele barier powodujących, że występują znaczne zahamowania w psychice i zasobach przyszłych przedsiębiorców.

2. CEL I METODYKA PRACY

Celem artykułu jest ukazanie wpływu lokalnych czynników, wyrażających się głównie rentą położenia, na rozwój przedsiębiorczości, a tym samym bezpośrednio kształtujących rynek pracy gmin wiejskich województwa podkarpackiego. Oceny dokonano na podstawie analiz własnych autora, do których wykorzystano:

- dane statystyczne dotyczące rynku pracy gmin wiejskich województwa na przestrzeni lat 2000–2010. Zgromadzony materiał poddano analizie statystycznej w celu znalezienia prawidłowości występujących na wiejskim rynku pracy województwa podkarpackiego. Analiza danych obejmowała:
 1. Wyznaczenie wartości podstawowych miar statystycznych: średniej arytmetycznej $[\bar{X}]$, odchylenia standardowego $[s_d]$, współczynnika zmienności $[v_x]$ oraz współczynnika skośności.
 2. Sprawdzenie hipotezy o normalności rozkładów wyników – testem zgodności χ^2 ; wnioskowanie prowadzono przy poziomie istotności 0,05.
 3. Graficzną prezentację średniego poziomu wskaźnika w każdym z trzech typów gmin.
- badania ankietowe zrealizowane w 2011 r. wśród 1130 mieszkańców wsi podkarpackich.

W celu dokładniejszej interpretacji zjawiska podzielono gminy wiejskie województwa podkarpackiego na trzy grupy: zlokalizowane przy mieście, zlokalizowane z dala od miasta oraz gminy o charakterze turystycznym. Analizę oceny stanu wiejskiego rynku pracy dokonano także w grupach socjodemograficznych, uwzględniających wiek respondentów.

3. UWARUNKOWANIA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Bardzo istotnymi czynnikami wpływającymi na wyzwolenie motywacji przedsiębiorczego myślenia i działania są cechy osobowościowe człowieka oraz lokalne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości.

⁴ K. Adamczyk, *Wieś, jako miejsce życia, pracy i rehabilitacji osób niepełnosprawnych na przykładzie Fundacji w Attle*, Niemcy, Prace Komisji Krajobrazu Kulturowego nr 12, Komisja Krajobrazu Kulturowego PTG, Sosnowiec 2009, s. 100–108.

Podstawowym determinantem działań przedsiębiorczych jest jednak człowiek, ponieważ to on jest głównym sprawcą powstawania podmiotów gospodarczych, a jego decyzje są kształtowane uwarunkowaniami społeczno-kulturowymi, wyznaczającymi wartości, zasady i normy moralne jego postępowania, także przy tworzeniu i zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Uwarunkowania te, co podkreśla wielu autorów, odgrywają główną rolę, gdyż przedsiębiorca nie jest zaprogramowanym robotem, lecz działa w określonej rzeczywistości, w określonym miejscu i czasie, będącym dla niego szansą lub zagrożeniem⁵. Wśród uwarunkowań społeczno-kulturowych można wymienić m.in.:

- religie, nawiązującą do zasad sprawiedliwości i moralności,
- rodzinę jako istotnego motywatora podejmowania działań przedsiębiorczych,
- lokalną tradycję,
- strukturę społeczną środowiska.

Na tle wartości społeczno-kulturowych i wartości człowieka jako głównego sprawcy działań przedsiębiorczych można ukazać pozostałe uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości, do których zalicza się przede wszystkim:

- uwarunkowania lokalne, charakteryzujące się:
 - warunkami naturalnymi regionu,
 - zasobami czynników produkcji,
 - specyfiką rynku zbytu,
 - położeniem geograficznym,
 - infrastrukturą ogólną, a przede wszystkim komunikacyjną,
 - dostępem do innowacji,
- oraz uwarunkowania prawne i ekonomiczne (mechanizm rynkowy, konkurencja, tempo wzrostu gospodarczego, bezrobocie).

4. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ NA OBSZARACH WIEJSKICH

W roku 2009 przedsiębiorczość na obszarach wiejskich charakteryzowała się działalnością 935,3 tys. podmiotów gospodarczych. Stanowiły one 25,0% ogólnej liczby podmiotów wpisanych do krajowego rejestru REGON. Wskaźnik przedsiębiorczości, uwzględniający liczbę podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców, był na obszarach wiejskich blisko dwukrotnie niższy niż w miastach (wynosił 63 w porównaniu ze 121 w miastach).

Analizując sytuację w poszczególnych regionach, można stwierdzić, że 2009 r. najwięcej podmiotów na obszarach wiejskich wpisano w województwie mazowieckim (13,3%), małopolskim i wielkopolskim (po 11,5%), najmniej zaś w województwie podlaskim (2,4%), lubuskim (2,6%) oraz warmińsko-mazurskim (3,2%). W przeliczeniu na 1000 mieszkańców najwięcej podmiotów zarejestrowano w województwach zachodniopomorskim (85), pomorskim i śląskim (po 74), najmniej zaś w województwach lubelskim i podlaskim (po 47), oraz podkarpackim (49), a więc zlokalizowanych na ścianie wschodniej Polski. Bardzo podobna sytuacja występuje w odniesieniu do nowo zarejestrowanych podmiotów w 2009 r. W największym stopniu podmioty zarejestrowane na obszarach

⁵ M. Bratnicki, B.J. Gabryś, *O przedsiębiorczości raz jeszcze: w kierunku spojrzenia na wychwytywanie szans przez pryzmat interakcji komunikacyjnych*, [w:] *Uwarunkowania sukcesu przedsiębiorstwa*, red. K. Jaremczuk, Wydawnictwo PWSZ, Przemysł 2002, s. 229.

wiejskich prowadziły działalność z zakresu handlu, naprawy pojazdów samochodowych, transportu i magazynowania, zakwaterowania i gastronomii, komunikacji oraz przemysłu i budownictwa⁶.

Omawiając działalność gospodarczą na obszarach wiejskich, oczywiście nie można pominąć działalności rolnej. W 2009 r. w Polsce występowało 2,5 mln gospodarstw rolnych, co stanowiło o 12,1% mniej niż w 2003 r. W większości były to gospodarstwa o powierzchni 1–5 ha, które stanowiły 40,4% ogólnej liczby. Na szczególną uwagę zasługuje istotny wzrost gospodarstw ekologicznych, których liczba w 2009 r. wynosiła 17,1 tys., stanowiąc ponad siedmiokrotny wzrost w odniesieniu do 2003 r. Certyfikat miało 59,4% (10,2 tys.) gospodarstw, ich największa liczba zaś była zlokalizowana w województwach małopolskim (2197) oraz podkarpackim (2014)⁷.

Raport o stanie wsi w 2012 r. wskazuje, że w większości województw zmniejszył się wskaźnik zatrudnienia na wsi, co zaobserwowano także w większości krajów Unii Europejskiej, gdzie często był on większy niż w Polsce, co jednak nie zmienia faktu, że wskaźniki zatrudnienia ludności wiejskiej w Polsce są nadal niższe niż w większości krajów UE. Główne kierunki zmian, które można zaobserwować wśród pracujących na wsi w latach 2009–2011, dotyczą⁸:

- procesu dezagraryzacji zatrudnienia, co dotyczy przede wszystkim zmniejszenia się odsetka pracujących w rolnictwie (z 13,4% w 2009 r. do 12,8% w 2011 r.),
- większość pracujących w rolnictwie stanowią osoby pracujące na własny rachunek,
- wśród mieszkańców wsi pracujących poza rolnictwem niski jest odsetek osób pracujących na własny rachunek,
- większość pracujących mieszkańców wsi (58,2%) stanowią mężczyźni,
- osoby w młodszym wieku produkcyjnym stanowią 63,0% wszystkich pracujących mieszkańców wsi,
- poprawił się poziom wykształcenia pracujących mieszkańców wsi, który wzrósł z 44,6% w 2009 r. do 48,2% w 2011 r., w tym z wykształceniem wyższym z 13,0% do 15,4%,
- najniższym poziomem wykształcenia cechują się mieszkańcy wsi pracujący w rolnictwie indywidualnym,
- zwiększyła się z 743 tys. w 2009 r. do 808 tys. w 2011 r. liczba bezrobotnych mieszkańców wsi. Główne kierunki zmian w tym zakresie to:
 - najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby, które straciły pracę w wyniku likwidacji stanowiska dotychczasowej pracy,
 - większość bezrobotnych mieszkańców wsi to osoby z bezrolnych gospodarstw domowych,
 - wśród ogółu bezrobotnych mieszkańców wsi wzrósł odsetek bezrobotnych kobiet (z 49,8% w 2009 r. do 51,5% w 2011 r.),
 - mimo spadku z 63,7% w 2009 r. do 62,2% w 2011 r., w strukturze bezrobotnych mieszkańców wsi nadal przeważają osoby młode (w wieku do 34 lat),

⁶ *Obszary wiejskie w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa–Olsztyn 2011, s. 171–173.

⁷ *Ibidem*, s. 162–163.

⁸ I. Frenkel, *Ludność wiejska*, [w:] *Raport o stanie wsi. Polska wieś 2012*, red. J. Wilkin, I. Nurzyńska, SCHOLAR, Warszawa 2012, s. 15–35.

szczególnie widoczne to jest wśród osób związanych z gospodarstwem rolnym (w 2011 r. – 81,7%),

- większość bezrobotnych mieszkańców wsi ma zaledwie wykształcenie zawodowe (34,3%) lub wykształcenie podstawowe (17,1%),
- wzrósł odsetek bezrobotnych mieszkańców wsi trwale poszukujących pracy (z 25,8% w 2009 r. do 33,1% w 2011 r.),
- mała grupa bezrobotnych mieszkańców wsi ma prawo do zasiłku z tytułu bezrobocia (16,4%),
- z 8,0% w 2009 r. do 9,1% w 2011 r. zwiększyła się stopa bezrobocia na obszarach wiejskich, która była wyższa wśród kobiet, wśród młodzieży w wieku 18–24 lat, osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym.

Przedsiębiorczość jako aktywność społeczeństwa wiejskiego, objawiającą się liczbą prywatnych podmiotów gospodarczych działających w gminach wiejskich województwa podkarpackiego przedstawiono tabeli 1 i na rysunku 1.

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych sektora prywatnego

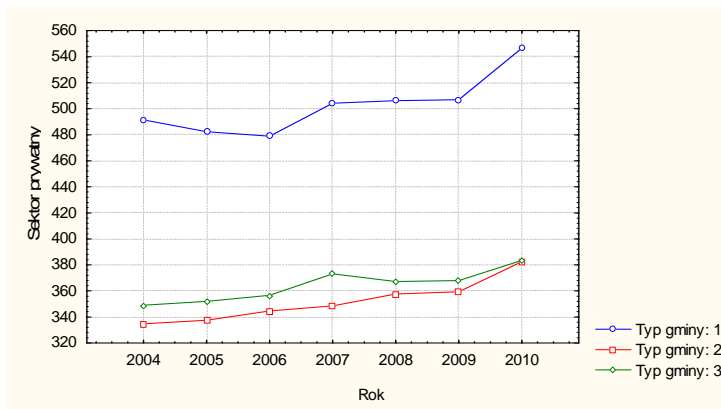
Rok	Miara statystyczna				Normalność rozkładu	
	\bar{x}	s_d	v_x	Skośność	χ^2	P_{gran}
2004	377,3	232,0	61,5	1,59	44,79	0,000
2005	377,1	227,8	60,4	1,64	42,68	0,000
2006	381,0	226,5	59,4	1,47	34,95	0,000
2007	392,4	228,5	58,2	1,41	34,64	0,000
2008	397,4	219,2	55,1	1,19	39,17	0,000
2009	398,8	225,7	56,6	1,24	35,77	0,000
2010	425,1	237,6	55,9	1,33	32,05	0,000

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Liczba prywatnych podmiotów gospodarczych w gminach wiejskich województwa podkarpackiego kształtowała się w badanym okresie na średnim poziomie 377,1–425,1, wykazując duże zróżnicowanie (wartości współczynnika zmienności wynoszą około 60%).

W okresie sprawozdawczości statystycznej prowadzonej przez Urząd Statystyczny w Rzeszowie w latach 2004–2010 wzrosła aktywność przedsiębiorcza społeczeństwa, przy jednoczesnych spadkach w latach 2004–2006 w gminach zlokalizowanych przy miastach oraz w roku 2008 w gminach o charakterze turystycznym. W gminach zlokalizowanych z dala od miasta, pomimo że wykazują one najmniejszą aktywność przedsiębiorczą, widać systematyczny wzrost liczby przedsiębiorstw w latach 2004–2010.

Rys. 1. Średni poziom podmiotów gospodarczych w trzech typach gmin w badanym okresie



1 – gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście; 2 – gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta; 3 – gminy wiejskie o charakterze turystycznym

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Na rysunku wyraźnie widać, że największy średni poziom prywatnych podmiotów gospodarczych zarejestrowano w gminach zlokalizowanych przy miastach. Jest to w dużym stopniu związane z położeniem gmin w bezpośredniej styczności z rynkami zbytu występującymi w ośrodkach miejskich. Dotyczy to głównie przedsiębiorczości związanej z wytwarzaniem i przetwórstwem produktów rolnych.

5. RYNEK PRACY W GMINACH WIEJSKICH WOJEWÓDZTWA PODKARPAC-KIEGO

Opracowania charakteryzujące specyfikę województwa podkarpackiego podkreślają, że znajduje się ono znacznie poniżej przeciętnych w Polsce. Dotyczy to przede wszystkim wskaźników aktywności gospodarczej, w tym charakteryzujących stan rolnictwa. W odniesieniu do całości obszarów wiejskich w Polsce na szczególne podkreślenie zasługują zasoby endogeniczne Podkarpacia, m.in. potencjał turystyczny⁹.

Jednym z głównych wskaźników ukazujących rynek pracy jest stopa bezrobocia. W tabeli 2 przedstawiono wskaźniki stopy bezrobocia w gminach wiejskich województwa podkarpackiego, na rysunku 2 zaś średni poziom stopy bezrobocia w badanych typach gmin.

⁹ Szanse i zagrożenia oraz potencjalne kierunki rozwoju obszarów wiejskich w ujęciu regionalnym, Raport podsumowujący, Agrotec, Warszawa 2012, s. 179.

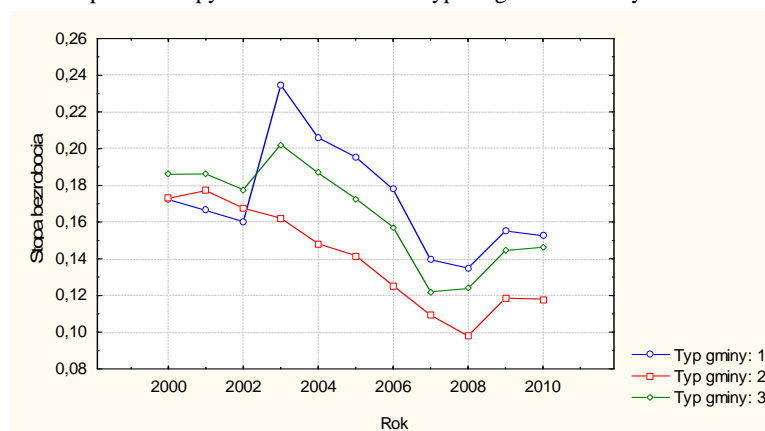
Tabela 2. Stopa bezrobocia w gminach wiejskich województwa podkarpackiego

Rok	Miara statystyczna				Normalność rozkładu	
	\bar{x}	s_d	v_x	Skośność	χ^2	P_{gran}
2000	0,175	0,036	20,5	0,57	10,42	0,216
2001	0,176	0,039	22,2	-0,47	12,04	0,134
2002	0,167	0,035	20,9	0,04	5,11	0,275
2003	0,185	0,074	39,7	0,48	8,23	0,432
2004	0,167	0,061	36,3	0,95	9,89	0,076
2005	0,159	0,057	35,9	0,69	7,19	0,488
2006	0,142	0,052	36,8	1,02	14,12	0,066
2007	0,122	0,031	25,8	-0,44	12,32	0,137
2008	0,124	0,054	43,6	0,42	11,64	0,235
2009	0,136	0,043	31,6	1,02	7,22	0,065
2010	0,138	0,047	34,1	0,70	6,79	0,249

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Stopa bezrobocia kształtowała się w badanym okresie na średnim poziomie 0,122–0,185, wykazując przeciętne zróżnicowanie (wartości współczynnika zmienności wynoszą od 20% do ponad 44%).

Rys. 2. Średni poziom stopy bezrobocia w trzech typach gmin w badanym okresie



1 – gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście; 2 – gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta; 3 – gminy wiejskie o charakterze turystycznym

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Analiza wyników pozwala stwierdzić, że poziom stopy bezrobocia był zróżnicowany w zależności od typu gmin i od ich lokalizacji. Poziom stopy bezrobocia w latach 2003–2007 we wszystkich typach gmin wykazywał wyraźny spadek. Po roku 2008 obserwujemy niewielki wzrost wskaźnika. Poziom wskaźnika był istotnie wyższy w gminach zlokalizowanych przy miastach i gminach turystycznych od poziomu bezrobocia w gminach

zlokalizowanych z dala od miast. Może to być związane z tym, że w gminach położonych z dala od miast mamy w większym stopniu do czynienia z występowaniem bezrobocia ukrytego.

W tabeli 3 oraz na rysunku 3 przedstawiono wskaźniki ukazujące bezrobocie ukryte w gminach wiejskich województwa podkarpackiego.

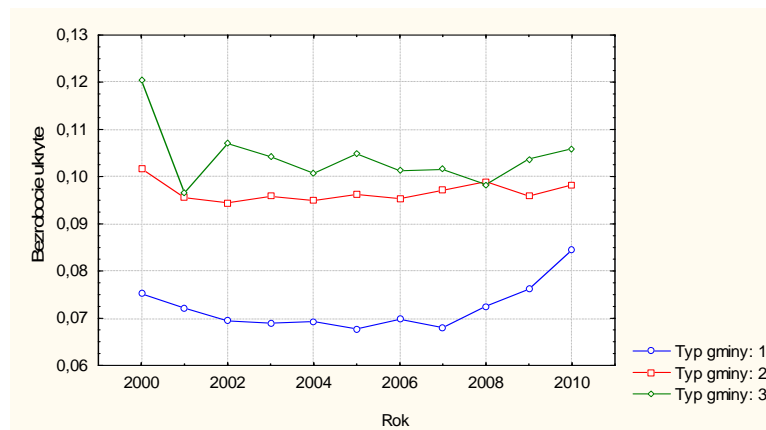
Tabela 3. Bezrobocie ukryte w gminach wiejskich województwa podkarpackiego

Rok	Miara statystyczna				Normalność rozkładu	
	\bar{x}	s_d	v_x	Skośność	χ^2	p_{gran}
2000	0,098	0,056	56,8	2,08	66,57	0,000
2001	0,090	0,049	53,9	1,99	42,88	0,000
2002	0,091	0,049	54,0	2,08	51,97	0,000
2003	0,091	0,052	56,9	2,20	63,08	0,000
2004	0,090	0,051	56,5	2,16	65,17	0,000
2005	0,091	0,051	56,6	2,25	63,58	0,000
2006	0,090	0,051	56,2	2,19	44,59	0,000
2007	0,091	0,052	56,8	2,03	68,54	0,000
2008	0,093	0,052	56,5	1,83	53,26	0,000
2009	0,092	0,044	48,0	1,58	48,77	0,000
2010	0,096	0,050	52,2	2,34	29,22	0,000

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Poziom bezrobocia ukrytego kształtował się w badanym okresie na średnim poziomie 0,090–0,098, wykazując duże zróżnicowanie (wartości współczynnika zmienności wynoszą ponad 48%).

Rys 3. Średni poziom bezrobocia ukrytego w trzech typach gmin w badanym okresie



1 – gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście; 2 – gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta; 3 – gminy wiejskie o charakterze turystycznym

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Analiza wyników dotyczących bezrobocia ukrytego ukazuje, że w latach 2000–2010 największy wzrost wskaźnika odnotowano w gminach zlokalizowanych przy miastach, przy jednoczesnym podkreśleniu, że poziom tego wskaźnika w tych gminach jest znacznie niższy od poziomu w gminach pozostałych. Największy jego poziom dotyczy gmin o charakterze turystycznym oraz zlokalizowanych z dala od miasta, a więc w gminach w dużym stopniu o charakterze rolniczym.

Ważnym aspektem ukazującym obraz obecnej polskiej wsi jest analiza sytuacji społeczno-gospodarczej po wstąpieniu do Unii Europejskiej, gdzie jedni wiązali z tym wydarzeniem duże nadzieje, drudzy zaś wyrażali wielkie obawy, że nie poradzą sobie na europejskim rynku. Rzeczywistość pozytywnie zweryfikowała te opinie, a nasze rolnictwo stało się nowocześniejsze, a wieś bogatsza¹⁰. Istotnym wskaźnikiem oceny stanu rynku pracy jest analiza zjawiska w okresie przed akcesją do UE i po niej, co przedstawiono w tabel 4.

Tabela 4. Stan rynku pracy przed akcesją do UE i po niej w gminach wiejskich województwa podkarpackiego – wyniki dwuczynnikowej analizy wariancyjnej

Typ gminy	Okres	Pracujący ogółem	Udział kobiet	Stopa bezrobocia	Bezrobocie ukryte
		\bar{x}			
Gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście	Przed	681,6	49,13	0,185	0,071
	Po	758,7	49,74	0,134	0,087
Gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta	Przed	601,3	52,21	0,166	0,097
	Po	630,4	52,92	0,118	0,098
Gminy wiejskie o charakterze turystycznym	Przed	439,8	50,23	0,188	0,106
	Po	466,0	50,40	0,131	0,099

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych statystycznych uzyskanych z US w Rzeszowie.

Analiza stanu rynku pracy przed akcesją do UE i po niej pozwala stwierdzić, że:

- wartości średniej arytmetycznej wskazują na to, że najwyższy poziom wskaźnika pracujących ogółem (zarówno w okresie przed-, jak i poakcesyjnym) wystąpił w gminach wiejskich zlokalizowanych przy mieście, niższy – w gminach wiejskich zlokalizowanych z dala od miasta, a najniższy – w gminach wiejskich o charakterze turystycznym. Widać tutaj istotne różnice przed akcesją do UE i po niej, gdzie we wszystkich typach gmin nastąpił wzrost wskaźnika w roku 2010 w stosunku do roku 2004,
- w wypadku udziału kobiet wśród pracujących nie zaobserwowano we wszystkich typach gmin istotnych różnic w badanych okresach,

¹⁰ Wspólna Polityka Rolna a polska wieś, 27 sierpnia – 2 września 2012 r., www.zielonyszandar.com.pl, s. 9.

- wartości średniej arytmetycznej dla stopy bezrobocia wskazują na to, że we wszystkich typach gmin zanotowano w okresie poakcesyjnym średnio niższą stopę bezrobocia niż w okresie przedakcesyjnym, co świadczy o pozytywnym wpływie integracji na rynek pracy badanych gmin, niezależnie od ich położenia,
- wartości średniej arytmetycznej dla bezrobocia ukrytego wskazują na to, że integracja europejska w niewielkim stopniu miała wpływ na wielkość tego wskaźnika.

W odniesieniu do statystycznych wskaźników ukazujących rynek pracy gmin wiejskich województwa podkarpackiego można przedstawić wyniki analizy badań ankietowych dotyczących oceny wiejskiego rynku pracy w opinii mieszkańców wsi (tab. 5, 6).

Tabela 5. Ocena stanu wiejskiego rynku pracy w swoim środowisku w zależności od typu gminy (wyniki analizy wariancyjnej, ocena w skali 1–5, gdzie 1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa)

Typ gminy	\bar{x}	s_d
Gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście	2,45	1,10
Gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta	2,26	1,02
Gminy wiejskie o charakterze turystycznym	2,22	1,10

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza wariancyjna wykazała istotny statystycznie wpływ typu gminy na ocenę wiejskiego rynku pracy w swoim środowisku. Ocena wiejskiego rynku pracy jest istotnie wyższa wśród mieszkańców gmin wiejskich zlokalizowanych przy mieście w porównaniu z opinią mieszkańców gmin wiejskich zlokalizowanych z dala od miasta i gmin wiejskich o charakterze turystycznym.

Tabela 6. Ocena stanu wiejskiego rynku pracy w swoim środowisku w zależności od wieku respondenta (wyniki analizy wariancyjnej, ocena w skali 1–5, gdzie 1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa)

Wiek	Wszyscy respondenci		Gminy wiejskie zlokalizowane przy mieście		Gminy wiejskie zlokalizowane z dala od miasta		Gminy wiejskie o charakterze turystycznym	
	\bar{x}	s_d	\bar{x}	s_d	\bar{x}	s_d	\bar{x}	s_d
15–18	2,55	1,11	2,64	1,17	2,42	0,98	2,63	1,31
19–25	2,45	1,03	2,59	1,05	2,36	0,98	2,27	1,04
26–35	2,29	1,05	2,43	1,07	2,09	1,03	2,37	1,04
36–50	2,23	1,03	2,34	1,01	2,20	1,01	1,98	1,14
> 50	2,25	1,17	2,25	1,26	2,34	1,10	2,13	1,10

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

Ocena wiejskiego rynku pracy w swoim środowisku jest istotnie wyższa wśród respondentów grupy wiekowej 15–25 lat w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi. Analiza wariancyjna sytuacji w poszczególnych grupach gmin wykazała brak istotnego statystycznie wpływu wieku na ocenę stanu wiejskiego rynku pracy w swoim środowisku. Jednak przypatrując się średnim ocenom, widać, że we wszystkich grupach najlepiej sytuację na wiejskim rynku pracy oceniły osoby młode, w wieku 15–18 lat. Może to być

związane z tym, że osoby te w większości jeszcze się uczą i nie mają doświadczenia z zakresie poszukiwania pracy.

6. PODSUMOWANIE

Uwarunkowania lokalne związane z położeniem gminy odgrywają ważną rolę w kształtowaniu lokalnej przedsiębiorczości, która jest silnie skorelowana z rozwojem regionu. W związku z tym istotne jest wspieranie aktywności przedsiębiorców poprzez rozwijanie sprzyjających warunków, które będą determinowały rozwój przedsiębiorczości. Ma to szczególne znaczenie w regionach słabiej rozwiniętych, do których zalicza się gminy wiejskie województwa podkarpackiego. Badania pozwalają sformułować następujące wnioski:

- lokalizacja gminy ma istotny wpływ na rozwój przedsiębiorczości, co można zaobserwować głównie w gminach wiejskich położonych w sąsiedztwie ośrodków miejskich,
- wejście Polski w struktury Unii Europejskiej doprowadziło w województwie podkarpackim do istotnego wzrostu liczby pracujących ogółem oraz zmniejszenia stopy bezrobocia we wszystkich typach analizowanych gmin,
- najwyższy stan wiejskiego rynku pracy oceniają ogółem mieszkańcy gmin położonych w sąsiedztwie miast, przy czym we wszystkich typach gmin najlepsze oceny, mieszczące się jednak zaledwie na poziomie 2,64–2,42, wystawiły osoby młode, które najprawdopodobniej nie zetknęły się jeszcze na dobre z realiami rynku pracy w miejscu zamieszkania.

LITERATURA

- [1] Adamczyk K., *Wieś, jako miejsce życia, pracy i rehabilitacji osób niepełnosprawnych na przykładzie Fundacji w Attle*, Niemcy, Prace Komisji Krajobrazu Kulturowego Nr 12, Komisja Krajobrazu Kulturowego PTG, Sosnowiec 2009.
- [2] Bieniok H., *Współczesne problemy i uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości*, www.GlobalEconomy.pl.
- [3] Bratnicki M., Gabryś B.J., *O przedsiębiorczości raz jeszcze: w kierunku spojrzenia na wychwytywanie szans przez pryzmat interakcji komunikacyjnych*, [w:] *Uwarunkowania sukcesu przedsiębiorstwa*, red. K. Jaremczuk, Wydawnictwo PWSZ, Przemysł 2002.
- [4] Czudec A., *Czynniki kształtujące spójność ekonomiczną i społeczną regionu*, [w:] *Możliwości i bariery rozwoju regionu*, red. A. Czudec, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2009.
- [5] Frenkel I., *Ludność wiejska*, [w:] *Raport o stanie wsi, Polska wieś 2012*, red. J. Wilkin, I. Nurzyńska, SCHOLAR, Warszawa 2012.
- [6] *Obszary wiejskie w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa–Olsztyn 2011.
- [7] *Szanse i zagrożenia oraz potencjalne kierunki rozwoju obszarów wiejskich w ujęciu regionalnym, Raport podsumowujący*, Agrotec, Warszawa 2012.
- [8] *Wspólna Polityka Rolna a polska wieś, 27 sierpnia – 2 września 2012 r.*, www.zielonyszandar.com.pl.

**THE IMPACT OF LOCAL CONDITIONS ON DEVELOPMENT OF ENTREPRE-
NEURSHIP IN THE LABOR MARKET IN RURAL AREAS ON THE EXAMPLE OF
PODKARPACIE PROVINCE**

An important way to activate communities and to fight against unemployment and helplessness is starting a business based on the individual or collective ownership. There are, however, many barriers that are a significant inhibition in the minds and resources to entrepreneurs. Very important factors affecting the release of motivation for entrepreneurial thinking and action are the personality traits of a human, as well as local conditions for the development of entrepreneurship. The primary determinant of entrepreneurial activities is however a man, because he is the main culprit of the formation of business entities and his decisions are determined by the socio-cultural determinants which are defining the values, principles and ethical standards shaping his activity also during the time of enterprise creation and management.

Entrepreneurship as "art" of searching new solutions and creating new values as a kind of human activity plays an important role in many areas of the economy. Its development is largely dependent on local, personal, legal, economic and socio-cultural circumstances. Local conditions are often very significant, direct determinant of local entrepreneurship development. This article presents the local conditions affecting the development of entrepreneurship and also the local labor market in rural areas of Podkarpacie Province.

In article the survey results will be presented. The researches have been carried out in the year 2011 among 1130 residents of rural communities. To reflect more accurately the existing dependencies the communities have been divided into three groups according to the location.

Keywords: the labor market, entrepreneurship, rural areas

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.64

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Dominik ZIMON¹

IMPLEMENTATION OF ISO 9001 REQUIREMENTS AND THE ECONOMIC EFFICIENCY OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ORGANIZATIONS

Implementation of ISO 9001, especially for small and medium size organizations is undoubtedly a significant investment. It is, therefore, an important question of its viability. Available literature data suggest a lack of conclusive arguments concerning the implementation of a positive ratio requirements of ISO 9001 to increase the financial efficiency of the organization. So puzzling is the significant popularity of the implementation of system solutions. The article elaborates on the impact of the implementation of ISO 9001 on the economic efficiency of the organization. The overall aim of the research carried out in 2010 was to determine the effects of the implementation of the quality management system according to ISO 9001 on the economic efficiency of small and medium-sized organizations. For this purpose, the analysis of financial statements, and then the compilation of the results of the two groups of organizations were made: the organization with implemented quality management system according to ISO 9001, organizations which decided not to implement of ISO 9001. An important factor in selecting the research group was that the organizations surveyed operate in conditions as close as possible outside and represented one industry. The selection for the organization of such a group would minimize the effect of different external factors on their economic efficiency. As a result of the search 22 companies were selected in the framework of a purchasing group (implementing a common strategy, logistics, marketing and offering a similar range of products).

Keywords: quality, management, system, ISO 9001, efficiency

1. INTRODUCTION

In economic terms the concept of 'efficiency' is identified with the economic efficiency of business entities, involving the ability of these entities to produce at the time and with the help of a set of resources given amount of goods and services and meet the needs of the recipient. At the same time inseparable features of this performance is a fast and purposeful action. Effectiveness is understood as an exercise of the right things in the right way and can be considered as a measure that takes into account two points of view: internal, focusing on the classical understanding of the issues of productivity and external, taking into account customer feedback on their perceived value.

The article elaborates on the impact of the implementation of ISO 9001 requirements on the economic efficiency of the organization. It should be emphasized that the ISO 9000 standards do not refer to the fulfillment of an objective or the attainment of a determined result. In other words, they are not standards that measure the quality of goods or services of a firm, but rather establish the need to systemise and formalise a series of procedures, a

¹ Dr Dominik Zimon, Katedra Systemów Zarządzania i Logistyki, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651073, e-mail: zdomin@prz.edu.pl.

whole series of business processes: being ISO 9000 compliant means having implemented a QMS that draws together in standardised and documented procedures the basic processes for the production of the good or service that the client purchases². Organizations that implemented the requirements of ISO 9001 receive many tangible benefits³. However, there is concern that the implementation of formal quality management system and the significant costs associated with implementation and maintenance of the system can adversely affect the effectiveness of particularly smaller organizations⁴. The overall aim of the research carried out in 2010 was to determine the effects of the implementation of the quality management system according to ISO 9001 on the economic efficiency of small and medium-sized organizations. For this purpose, the analysis of financial statements was made, and then compiled the results of the two groups of organizations:

- the organization with implemented quality management system according to ISO 9001,
- organizations which decided not to implement requirements of ISO 9001.

An important factor in the selection of the research group was that the organizations surveyed operate in conditions as close as possible outside and represent one industry. Selection for the organization of such a group would minimize the effect of different external factors on their economic efficiency. As a result of the search there were selected 22 companies in the framework of a purchasing group (implementing a common strategy, logistics, marketing and offering a similar range of products).

2. RESULTS AND THEIR ANALYSIS

The first group of the analyzed indicators were the turnover rates (also called the performance measures). Their basic task is to investigate the efficiency of business processes in the organization and use of its material resources⁵. The most important indicators for this issue include:

- average collection period of receivables,
- current assets turnover.

Average collection period of receivables indicates the time it takes an organization to regulate its own commitments. It is assumed that the higher the level of payables turnover ratio, the organization in a more sluggish way seeks to settle its obligations to customers. Such a situation is for the leadership of the organization very comfortable, but also can affect in a negative way on existing relationships with customers.

² Heras-Saizarbitoria I., Casadesu´ M., Marimo´ F.: The impact of ISO 9001 standard and the EFQM model: The view of the assessors, *Total Quality Management* Vol. 22, No. 2, 2011, p 199.

³ Zimon D., Sikora T.: Ocena funkcjonowania systemu zarządzanie jakością w małych i średnich organizacjach handlowych, *Handel Wewnętrzny*, no. 2, 2012, p. 21.

⁴ Zimon D.: Ocena efektów wdrożenia wymagań normy ISO 9001 w małych i średnich organizacjach handlowych, *Problemy Zarządzania*, no. 2, 2012, p. 72.

⁵ Grzenkiewicz N., Kowalczyk J., Kusak A., Podgórski Z.: *Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa*, WNWZ, Warszawa 2007, p. 218.

Table 1. Individual sizes of payables turnover rates in organizations that have not implemented the quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

Company	Years					Average Value
	2004	2005	2006	2007	2008	
1	79	104	164	122	104	114,60
2	101,5	91	137	93	140,3	112,56
3	144	170	103	151	92	132,00
4	68	79	104	70	64	77,00
5	49	57	55	55	53	53,80
6	84,86	97,68	97,67	71	90	88,24
7	38,72	53,58	49,01	32,69	16,99	38,20
8	59,14	82	70	62	57	66,03
9	63,33	89,1	83,55	58	95	77,80
10	75,25	104,83	109,47	108	117	102,91
11	94,88	115,9	141,2	123,3	142,8	123,62
12	81,01	98,82	122,09	122	127	110,18
13	59,67	91,95	78,91	88	89	81,51
14	46,17	54	39	47,92	47,7	46,96
15	44,2	49,2	63,8	52,4	86,1	59,14
16	49,64	50,76	49,6	33	25,9	41,78

Source: results of own research

Table 2. Individual sizes of payables turnover rates in organizations with the implemented quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

Company	Years					Average Value
	2004	2005	2006	2007	2008	
1	32,96	61,4	51,36	47	31	44,74
2	85,95	117,87	110	107	96,7	103,50
3	64,6	89	64	59	60	67,32
4	77,8	75,2	74,8	66	60	70,76
5	93,9	122,9	123,2	121,6	102,4	112,80
6	86	88	89,6	70	83,86	83,49

Source: results of own research

Table 3. Summary of relevant indicators payables turnover in organizations that have not implemented the quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

The level of payables turnover ratio in days	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
0 - 30	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	2,50
31 - 60	43,75	31,25	25,00	37,50	18,75	31,25
61 - 90	37,50	18,75	25,00	25,00	25,00	26,25
above 90	18,75	50,00	50,00	37,50	43,75	40,00

Source: results of own research

Table 4. Summary of relevant indicators payables turnover in organizations with the implemented quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

The level of payables turnover ratio in days	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
0 - 30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
31 - 60	16,67	0,00	16,67	33,33	50,00	23,33
61 - 90	66,67	66,67	50,00	33,33	16,67	46,67
above 90	16,67	33,33	33,33	33,33	33,33	30,00

Source: results of own research

According to W. Szczesny⁶ and co-authors from the point of view of the future of the organization, management should strive to maintain the longest period payables turnover in days. This is due to the fact that the extension of the settlement of liabilities (provided that the organization is not exposed to losses in the form of penalty interest) is an additional and important source of financing free enterprise. According the results of the company, which does not operate a quality management system according to ISO 9001, in 10% more cases have liabilities turnover exceeding 90 days. At the same time the liabilities turnover in the group is more than 20% lower in the range of 61 to 90 days than in the group of companies in accordance with the principles of quality management systems standard.

⁶ Szczesny W., Śliwa J., Winter M., Wymysłowski S.: *Finanse firmy. Jak zarządzać kapitałem*, C. H. Beck, Warszawa 2007, p. 281.

With assets of turnover ratio one can provide information on the number of "cycles" of selling any property during the year.

Table 5. Individual sizes of the turnover ratios of current assets in organizations that have not implemented the quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

Company	Years					Average Value
	2004	2005	2006	2007	2008	
1	3,79	2,9	2	2	2,3	2,60
2	4,1	4,14	2,93	3	3,2	3,47
3	5,8	4,3	5,3	8,3	5,5	5,84
4	3,5	3,5	2,2	2,6	2,8	2,92
5	2,23	2,21	2,3	2,17	2,6	2,30
6	3,09	2,88	2,85	3,48	2,68	3,00
7	4,52	4,03	3,99	4,63	4,79	4,39
8	5,49	4	4,21	3,95	3,13	4,16
9	2,79	2	1,95	2,17	1,65	2,11
10	3,1	2,75	2,73	2,57	2,34	2,70
11	2,58	2	1,84	2,04	1,85	2,06
12	3,24	2,6	2,2	2,21	1,92	2,43
13	3,89	3	3,24	2,8	2,6	3,11
14	3,65	3,37	3,32	4,47	3,19	3,60
15	5,08	4,47	3,37	3,5	3	3,88
16	5,24	4,6	4	3,95	3,8	4,32

Source: results of own research

Table 6. Individual sizes of the turnover ratios of current assets in organizations with implemented a quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

Company	Years					Average Value
	2004	2005	2006	2007	2008	
1	4,63	3,15	3,29	3,3	3,52	3,58
2	3,14	2,43	2,6	2,4	2,6	2,63
3	3,33	2,27	2,41	3,8	3,17	3,00
4	3,68	4	3,61	3,5	3,3	3,62
5	2,98	2,88	2,69	2,99	3,45	3,00
6	3,18	3,11	2,8	3,8	2,5	3,08

Source: results of own research

Table 7. Summary of sizes of the turnover ratios of current assets in organizations that have not implemented the quality management system according to ISO 9001 above 2004 - 2008

The level of current assets turnover ratio	2004	2005	2006	2007	2008	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
0 - 2	0,00	12,50	18,75	6,25	18,75	11,25
2,1 - 4	62,50	56,25	68,75	75,00	68,75	66,25
4,1 - 6	37,50	31,25	12,50	12,50	12,50	21,25
Powyżej 6	0,00	0,00	0,00	6,25	0,00	1,25

Source: results of own research

Table 8 Summary of sizes of the turnover ratios of current assets in the organization of the implemented quality management system according to ISO 9001 in the years 2004 to 2008

The level of current assets turnover ratio	2004	2005	2006	2007	2008	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
0 - 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2,1 - 4	83,33	100,00	100,00	100,00	100,00	96,67
4,1 - 6	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	3,33
Above 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Source: results of own research

Decomposition of the results indicates that the vast majority of organizations with implemented a quality management system (over 96%) the amount of current assets turnover ratio is in the range from 2.1 to 4.

Different results were noted in the second group of companies, in which more than 30% fewer companies ranked in the same range. This range can be considered as the most optimal, according to T. and M. Sierpińska Jachna the turnover level of assets should not be too high, as this may lead to disequilibrium in rhythmic continuity of production and sales and the deterioration of the degree of capacity utilization as a result of inventory shortages result of inventory shortages. But also it can't be too low because it leads to freezing of working capital as current assets. To complete the carried out it was also examined the debt level of the organizations. Any company in order to function properly and achieve ever higher goals uses a different sources of funding (both own and foreign, and short and long term). When assessing the level of debt of the company it can be said that it has a type and source of financing assets. This knowledge allows to choose the optimal

debt strategies taking into account the level of risk the organization and functioning of the financial stability of the company. For this purpose, can be applied many of the indicators included in the area of financial support for the publication of selected:

- The ratio of total liabilities to equity (debt to equity ratio).

The last of these indicators designed to analysis of the financial support is the so-called debt to equity ratio. It is instrumental in assessing the size of the outside capital used in relation to equity. This relationship is expressed by the equation:

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \text{Total Liabilities} / \text{Total Equity}$$

It is not desirable when the level of this ratio significantly exceeds **1.0**, because it indicates a low level of equity in the organization.

Table 9. Summary of the relationship of debt to equity indicators showing commitments to equity in the financing of assets in organizations that have not implemented the Quality Management System according to ISO 9001 in 2004 – 2008

Relationship of Debt to Equity	2004	2005	2006	2007	2008	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
Less than 0.8	6.25	6.25	12.50	12.50	31.25	13.75
0.8 – 1.2	18.75	12.50	6.25	25.00	12.50	15.00
1.21 – 1.5	12.50	18.75	18.75	12.50	6.25	13.75
1.51 – 2.0	18.75	18.75	25.00	31.25	25.00	23.75
more than 2.0	43.75	43.75	37.50	18.75	25.00	33.75

Source: results of own research

Table 10 Summary of the relationship of debt to equity indicators showing commitments to equity in the financing of assets in the organization that implemented Quality Management System according to ISO 9001 in 2004 – 2008

Relationship of Debt to Equity	2004	2005	2006	2007	2008	Average Value
	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies	% of companies
Less than 0.8	33.33	16.67	33.33	33.33	33.33	30.00
0.8 – 1.2	0.00	16.67	0.00	0.00	33.33	10.00
1.21 – 1.5	16.67	0.00	0.00	16.67	0.00	6.67
1.51 – 2.0	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00	3.33
more than 2.0	50.00	66.67	66.67	33.33	33.33	50.00

Source: results of own research

As in the previous case, the company adhering to the requirements of ISO 9001 in a larger number of cases has shown an optimal level of debt to equity. Exactly 30% of them outweigh the level of outside financed equity, which puts the company in a privileged position in relation to other organizations (and this result is 16.25% better than in the group not complying with the requirements of ISO 9001).

3. CONCLUSIONS

When analyzing the economic efficiency of organizations associated in individual groups there can be concluded positive results of standardized implementation of quality management systems in the financial condition of the organization because:

- enterprises that apply to the requirements of ISO 9001 have shown a more optimal level of payables turnover ratio. In addition, over 30% of cases are less exposed to continuous sales disturbance (too high the turnover of current assets)
- organizations that implemented a quality management system according to ISO 9001 in a large number of cases have shown a more optimal ratio relationship commitment to equity. The dangerous dominance of outside capital over their own (index level above 1.51) in both groups is spotted at similar number of companies.

REFERENCES

- [1] Grzenkiewicz N., Kowalczyk J., Kusak A., Podgórski Z.: Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa, WNWZ, Warszawa 2007.
- [2] Heras-Saizarbitoria I., Casadesu´ M., Marimo´ F.: The impact of ISO 9001 standard and the EFQM model: The view of the assessors, Total Quality Management Vol. 22, No. 2, 2011.

- [3] Szczęsny W., Śliwa J., Winter M., Wymysłowski S.: *Finanse firmy. Jak zarządzać kapitałem*, C. H. Beck, Warszawa 2007.
- [4] Zimon D., Sikora T.: Ocena funkcjonowania systemu zarządzania jakością w małych i średnich organizacjach handlowych, *Handel Wewnętrzny*, nr 2, 2012, s. 21.
- [5] Zimon D.: Ocena efektów wdrożenia wymagań normy ISO 9001 w małych i średnich organizacjach handlowych, *Problemy Zarządzania*, nr 2, 2012, s. 72.

IMPLEMENTACJA WYMAGAŃ NORMY ISO 9001 A EFEKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MAŁYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI

Wdrażanie wymagań systemu zarządzania jakością według normy ISO 9001 jest bezsprzecznie inwestycją. Zasadne staje się pytanie o jej opłacalność. Analiza literatury przedmiotu nie dostarcza przekonujących informacji dotyczących pozytywnego przełożenia implementacji systemu zarządzania jakością według wymagań normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. Zastanawiające jest, więc znaczna popularność implementacji wymagań systemowych w przedsiębiorstwach. W artykule podjęto rozważania na temat wpływu implementacji wymagań normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. Nadrzędnym celem badań przeprowadzonych w 2010 roku była próba ustalenia wpływu wdrożenia systemu zarządzania jakością według normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. W tym celu dokonano analizy sprawozdań finansowych, a następnie zestawienia wyników dwóch grup organizacji: organizacji z wdrożonym systemem zarządzania jakością według normy ISO 9001, organizacji w których nie zdecydowano się na implementację wymagań normy ISO 9001. Istotnym czynnikiem doboru grupy badawczej było to, aby badane organizacje funkcjonowały w jak najbardziej zbliżonych warunkach zewnętrznych i reprezentowały jedną branżę. Wyselekcjonowanie takiej grupy organizacji pozwoliłoby zminimalizować wpływ odmiennych czynników zewnętrznych na ich efektywność ekonomiczną. W wyniku poszukiwań wybrano 22 przedsiębiorstwa zrzeszone w ramach jednej grupy zakupowej (realizujące wspólną strategię, logistykę, działania marketingowe oraz oferujące podobny asortyment produktów). Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły udzielić odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Słowa kluczowe: jakość, zarządzanie, system, ISO 9001, efektywność

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.65

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Grzegorz ZIMON¹

METODY STEROWANIA ZAPASAMI A KAPITAŁ OBROTOWY BRUTTO W PRZEDSIĘBIORSTWIE

W artykule przedstawiono wpływ zarządzania kapitałem obrotowym brutto i zarządzania logistycznego na kondycje finansową i bezpieczeństwo funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku. Wyeksponowano zapasy jako najważniejszy i zarazem kluczowy element łączący te dwa typy zarządzania jednostką gospodarczą. Zdefiniowano kapitał obrotowy brutto i omówiono najważniejsze elementy tworzące go tj. zapasy, należności krótkoterminowe i środki pieniężne. Następnie zaprezentowano zarządzanie logistyczne poprzez organizację systemów dostaw przy pomocy wybranych metod sterowania zapasami w przedsiębiorstwie. Omówiono metody Just in Time, planowania potrzeb materiałowych (MRP), zarządzania zapasami przez dostawcę (VMI) i tradycyjne metody sterowania zapasami stosowane przez jednostki gospodarcze. Następnie przeprowadzono analizę jak poszczególne metody sterowania zapasami wpływają na poszczególne elementy tworzące kapitał obrotowy brutto zapasy, należności krótkoterminowe, środki pieniężne. Przedstawiono jak wpływa wybór metod zarządzania zapasami na poziom kapitału obrotowego brutto. Jak zmieniają się koszty. Czy wybór poszczególnych sposobów zarządzania dostawami jest obciążony barierami wejścia w postaci bardzo wysokich kosztów. Jaki jest ich wpływ na wyniki finansowe, rentowność czy efektywność zarządzania zapasami i należnościami krótkoterminowymi. Czy dobór metod sterowania zapasami pozwala ograniczyć ryzyko utraty płynności finansowej i jaki jest wpływ zaprezentowanych metod sterowania zapasami na proces zarządzania jakością. W podsumowaniu zaprezentowano korzyści i wady poszczególnych metod sterowania zapasami z podziałem na poszczególne elementy tworzące kapitał obrotowy brutto.

Słowa kluczowe: sterowanie zapasami, kapitał obrotowy brutto, zarządzanie logistyczne.

1. WPROWADZENIE

Logistyka i kapitał obrotowy brutto to obecnie dwa elementy zarządzania których wpływ na bezpieczeństwo funkcjonowania na rynku, konkurencyjność i standing finansowy przedsiębiorstw jest ogromny. Logistyka to proces zarządzania całym łańcuchem dostaw. Łańcuch dostaw jest doskonałą bronią w walce z konkurencją. Bardzo ważną rolę w zarządzaniu logistycznym pełni organizacja systemu dostaw, czyli wybór metod sterowania zapasami. W ostatnich latach najbardziej spektakularne sukcesy w biznesie osiągnęły przedsiębiorstwa, które potrafiły szybko i skutecznie dostarczać produkty odbiorcom dzięki skutecznemu zarządzaniu łańcuchem dostaw². J.B. Ayers twierdzi, że „sprawne zarządzanie łańcuchem dostaw jest podstawą gwarantującą sukces firmy”³. Przedsiębiorstwa, które wykorzystują metodę zarządzania łańcuchem dostaw uważają ją jako czynnik determinujący sukces. Do grupy tej zalicza się np. Amazon, Dell, Shell Chemical,

¹ Dr inż. Grzegorz Zimon, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651633, e-mail: gzimon@prz.edu.pl.

² D. Taylor *Supply chains: Manager Guide*, Addison-Wesley Professional 2003, s. 2.

³ J.B. Ayers, *Handbook of Supply Chain Management*, Auerbach Publications, 2006, s. 335.

Airbus. Zarządzający przedsiębiorstwami są zainteresowaniem stworzeniem jak najbardziej sprawnego systemu dostaw co będzie przekładało się na poprawę wyników finansowych przedsiębiorstw.

Menedżerowie w celu poprawienia zarządzania daną jednostką powinni również zająć się obszarem finansów związanych z kapitałem obrotowym. Prawidłowy rozwój przedsiębiorstw jest ściśle związany z nim. Zarządzanie kapitałem obrotowym nie dotyczy tylko obszaru finansów. Rozwiązania, które mają na celu poprawić poziom zarządzania kapitałem obrotowym pochodzą z wielu innych dyscyplin, np. logistyki. Decyzje podjęte przez zarządzających w obszarze kształtowania poziomu i struktury aktywów bieżących przekładają się na:

- bezpieczeństwo funkcjonowania na rynku,
- poprawę wyniku finansowego,
- dobrą kondycję finansową,
- poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw.

Oba więc typy zarządzania mają jeden wyrażnie łączący je element, jest nim zarządzanie zapasami. Ma ono kluczowe znaczenie w logistyce, gdyż decyzje z nimi związane są zwykle punktem wyjścia innych działań biznesowych.⁴ Tylko sprawne sterowanie zapasami pozwala przedsiębiorstwom efektywnie zarządzać logistyką w firmie i kapitałem obrotowym brutto. Zarówno zarządzanie logistyczne i kapitałem obrotowym brutto są ważne dla bieżącego funkcjonowania jednostki, dla jego płynności, rentowności i efektywności wykorzystania zasobów. Istotny jest więc wybór metod sterowania zapasami.

2. KAPITAŁ OBROTOWY BRUTTO

Kapitał obrotowy brutto to inaczej aktywa obrotowe. Najważniejszymi elementami kapitału obrotowego to zapasy, należności, środki pieniężne oraz zobowiązania krótkoterminowe.

Zapasy to nieodzowny element każdej działalności produkcyjnej. Ich rola w kształtowaniu wyniku finansowego i kondycji finansowej jest więc ogromna. Według Ustawy o Rachunkowości są to rzeczowe aktywa obrotowe danej jednostki, które są przeznaczone do zbycia bądź też zużycia w ciągu roku od dnia bilansowego lub w ciągu zwykłego cyklu operacyjnego jeśli trwa on dłużej niż rok. Rozumie się przez nie *materiały nabyte w celu zużycia, wytworzone lub przetworzone przez jednostkę produkty (wyroby oraz usługi) zdatne do sprzedaży lub będące w toku produkcji, półprodukty oraz towary nabyte w celu odprzedaży w stanie nieprzetwarzanym*⁵.

Zapasy, pod kątem finansowym, w zależności od pełnionych funkcji w danej firmie możemy podzielić na⁶:

- **bieżące** – niezbędne do zapewnienia ciągłości produkcji i sprzedaży,
- **sezonowe** – przekraczające bieżące potrzeby i gromadzone przed okresami zwiększonego zbytu oraz w okresie podaży surowców,
- **nadmierne** – przekraczające potrzeby w zakresie stanu zapasów bieżących jak i sezonowych,

⁴ P.R. Murphy jr, D.F. Wood, *Nowoczesna logistyka*, Helion, Gliwice 2011, s.221

⁵ Ustawa o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r., (Dz. U. z 2013 r. Nr 152, poz.330).

⁶ W. Bień, *Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008, s. 228.

- **zbędne** – niemogące być wykorzystane. Firma powinna je zlikwidować albo odsprzedać po obniżonych cenach, aby uniknąć dalszych kosztów związanych z ich utrzymaniem.

Drugi podstawowy element tworzący kapitał obrotowy to należności krótkoterminowe. Z ekonomicznego punktu widzenia **należności** to należne danej jednostce kwoty pieniężne, które nie zostały jeszcze zapłacone. **Należności krótkoterminowe** według Ustawy o Rachunkowości *obejmują wszystkie należności z tytułu dostaw i usług oraz całość lub część należności z innych tytułów niezaliczonych do aktywów finansowych, a które stają się wymagalne w ciągu 12 miesięcy od dnia bilansowego*⁷.

Trzeci element kapitału obrotowego to inwestycje krótkoterminowe. Stanowią one procentowo w większości przedsiębiorstw najmniejszy udział. W tej grupie najważniejszy element to środki pieniężne w kasie i na rachunku bankowym. **Środki pieniężne** są niezbędne w celu regulowania bieżących zobowiązań. Pewna część środków pieniężnych jest utrzymywana również po to, by zapobiegać niepożądanym skutkom wynikającym z utraty płynności. Zarządzanie gotówką polega na działaniach polegających na planowaniu, ocenie oraz kontroli przepływów pieniężnych⁸.

Odpowiednie zarządzanie poszczególnymi elementami tworzącymi kapitał obrotowy netto ma istotny wpływ na płynność finansową. Brak płynności finansowej równa się upadkowi przedsiębiorstwa. Jeżeli w przedsiębiorstwach poziom aktywów obrotowych jest bardzo wysoki stosunku do zobowiązań bieżących i wynosi więcej niż 2, mówi się wtedy o nadpłynności. Nieracjonalnie wysoki poziom aktywów obrotowych generuje koszty.

Systemem który doskonale wspomaga proces zarządzania poszczególnymi elementami kapitału obrotowego brutto jest logistyka a dokładniej jej bardzo istotna część organizacja systemu dostaw. Jest ona odpowiedzialna za proces zarządzania zapasami.

3. METODY STEROWANIA ZAPASAMI

Skuteczne i sprawne zarządzanie zapasami wymaga wprowadzenia odpowiednich systemów sterowania zapasami. Obszar zarządzania zapasami jest obszarem w którym zanotowano największe marnotrawstwo. Ten element logistyki związany z zaopatrzeniem w materiały, towary i dystrybucją produktów nieefektywnie zorganizowany przyczynia się do powstania wysokich niepotrzebnych kosztów. Metody sterowania zapasami można podzielić na tradycyjne i nowoczesne.

- a) Just in Time – czyli „dokładnie na czas”. Metoda ta jest głównie wykorzystywana w przypadku gdy firma wybiera koncepcje produkcji odchudzonej – Lean management. Koncepcja JiT jest zamerykanizowaną wersją systemu Kanban opracowanego w Japonii przez firmę Toyota Motor Company. Nazwa Kan-ban odnosi się do kart informacyjnych dołączonych do wózków, za pomocą których dostarczane są niewielkie ilości potrzebnych podzespołów do zakalców firmy w Japonii. Na tego typu kartach (Kan) wyszczególnia się dokładną ilośći niezbędne do uzupełnienia zapasów i dokładny czas uruchomienia dostawy uzupełniającej.⁹ Materiały, towary w firmach stosujących ten sposób zarządzania muszą być dostarczane dokładnie w

⁷ Ustawa o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 330).

⁸ Z. Leszczyński, A. Skowronek – Mielczarek, *Analiza ekonomiczna – finansowa*, PWE, Warszawa 2004., s. 191.

⁹ Coyle J., Bardi E., Langley J.C jr., *Zarządzanie logistyczne*, PWE, Warszawa 2010, s.123

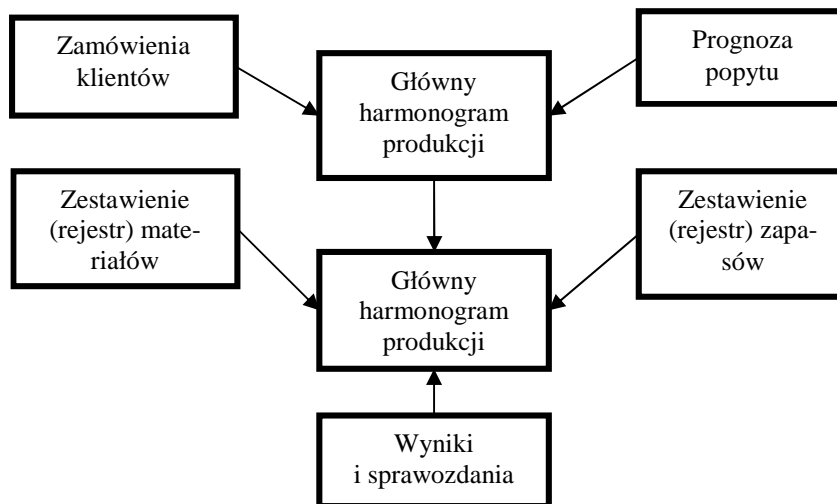
momencie kiedy są potrzebne. Metoda ta jest bardzo podobna do metody dwóch skrzyń (two bin system)

Celem metody Just in Time jest zminimalizowanie poziomu zapasów. Jest to efektem redukcji zapasów i bardzo często likwidacji zapasów bezpieczeństwa. Brak zapasów bezpieczeństwa może spowodować w momencie wystąpienia zapotrzebowania na nie, powstania kosztów utraconych możliwości. Pojawienie się zapasów wadliwych również prowadzi do wstrzymania produkcji, sprzedaży czyli generuje zbędne koszty. Bardzo istotne więc przy tej metodzie zarządzania zapasami jest wprowadzenie rozwiązań związanych z zarządzaniem jakością, które to pozwolą uniknąć przypadków pojawienia się uszkodzonych, wadliwych dostaw materiałów, towarów, produktów.

Zastosowanie tej metody zarządzania zapasami może skutkować na przeniesieniu ciężaru gromadzenia zapasów z odbiorcy na dostawcę. Udałe zastosowanie tej metody powinno doprowadzić do obniżenia zapasów zarówno u odbiorcy jak i dostawcy.¹⁰ Metoda ta jednak wymaga ciągłej kontroli aby z systemu JiT nie zmieniła się w Just too late.

- b) MRP – planowanie potrzeb materiałowych (materials requirements planning). Metoda ta dotyczy zaopatrzenia w materiały, części produkcyjne, na które popyt zależy od popytu na określony produkt końcowy.¹¹ Planowanie potrzeb materiałowych, liczby dostaw zaczyna się od określenia liczby wyrobów gotowych, jakiej oczekują klienci. Tworzy się harmonogram zapotrzebowania na produkt końcowy. System planowania potrzeb materiałowych prezentuje rys. poniżej.

Rysunek 1. System planowania potrzeb materiałowych (MRP)



Źródło: Opracowanie własne na podst. Coyle.J, Bardi E., Langley J.C jr., Zarządzanie logistyczne , PWE, Warszawa 2010, s. 123.

¹⁰ Coyle.J, Bardi E., Langley J.C jr., Zarządzanie logistyczne , PWE, Warszawa 2010, s. 123.

¹¹ Coyle.J, Bardi E., Langley J.C jr., Zarządzanie logistyczne , PWE, Warszawa 2010, s. 127.

Celem systemu MRP jest :

- zapewnienie odpowiedniej ilości materiałów, części i produktów na potrzeby zaplanowanej produkcji
 - utrzymanie możliwie najniższego poziomu zapasów,
 - planowanie działań produkcyjnych, harmonogramów dostaw, zakupów.
- a) VMI – (vendor manager inventory) – zarządzanie zapasami przez dostawcę, jest to nowoczesne podejście do strategii zarządzania zapasami. Wymaga jednak wielkiego zaufania względem dostawcy. Taka sytuacja może mieć miejsce gdy firmy sobie ufają, gdyż nieuczciwy dostawca może doprowadzić odbiorcę do ogromnych strat które mogą spowodować utratę odbiorców na danym rynku.
- b) Inne strategie – większość firm opiera się na własnych obliczeniach. Bardzo często tego typu strategię prowadzą do konserwatywnego podejścia w stosunku do zarządzania zapasami. Utrzymują wysokie stany magazynowe co na wzrost kosztów. W niniejszym opracowaniu tego typu własne strategie zarządzania zapasami będą określane jako „tradycyjne strategie”.

4. WPŁYW LOGISTYKI NA POSZCZEGÓLNE ELEMENTY KAPITAŁU OBROTOWEGO BRUTTO

W przedsiębiorstwach zapasy materiałów stanowią warunek utrzymania ciągłości produkcji. Zapasy zwiększają „odporność” przedsiębiorstw na zakłócenia mogące wystąpić w procesie dostaw oraz na inne niekorzystne i nieprzewidywane zdarzenia. Zapasy produktów oraz towarów pozwalają na zaspokojenie potrzeb klientów. Umożliwiają bowiem realizację zamówień w odpowiednim czasie oraz w odpowiedniej ilości. Wielkość zapasów w firmie powinna być dostosowywana względem prognozowanej sprzedaży. Jest to jednak bardzo trudne do ustalenia. Zapasy umożliwiają funkcjonowanie jednostek, jednak są przypadki firm handlowych które praktycznie nie posiadają zapasów. Należą do nich jednostki, które oferując klientom określone wyroby, fizycznie nimi nie dysponują. Do takich firm zaliczamy te, które zajmują się produkcją na zamówienie czy też handlem przez Internet. Posiadanie zapasów wiąże się zarówno z kosztami, jak i z określonymi korzyściami. Ważne jest, aby zwiększać efektywność gospodarowania nimi. Błędy w zarządzaniu tą częścią aktywów obrotowych może prowadzić do spadku sprzedaży, bądź też zawyżania kosztów, co powoduje negatywne skutki dla wyników danej jednostki¹². Dlatego bardzo istotny jest tu logistyka i dobór odpowiedniej metody zarządzania zapasami.

W przypadku gdy jednostki wybierają strategię Just in time dążą one do minimalizacji stanu zapasów. Niskie stany zapasy pozwalają obniżyć koszty. Bardzo istotne tu jest wprowadzenie odpowiednich programów komputerowych które pozwolą kontrolować stan zapasów i w bezbłędny sposób podać ilość koniecznych dostaw w odpowiednim terminie. Poprawia to efektywność zarządzania zapasami. Strategia Just in time powoduje zwiększenie ilości dostaw, które są mniejsze. Wzrost częstotliwości wpływa niekorzystnie na finanse firmy ponieważ powoduje wzrost kosztów, co obniża wyniki finansowe i ren-

¹² P. Szymański, *Zarządzanie majątkiem obrotowym w procesie kreowania wartości przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo PETROS, Łódź 2007, s. 85.

towność jednostek. W systemie JiT ważna jest jakość otrzymywanych dostaw, materiałów, towarów. JiT oparta jest na transporcie samochodowym.

Strategia VMI – prowadzi do obniżenia stanów zapasów. Ma to korzystny wpływ na koszty utrzymania zapasów, powoduje jednak tak jak w przypadku JiT zwiększenie częstotliwości dostaw co również generuje koszty. Wzrasta efektywność zarządzania zapasami. Mniejsze partie towarów dostarczane przez dostawców odznaczają się wysokim poziomem jakości. Muszą być gotowe do wykorzystania. Za kontrolę odpowiada dostawca.

Tradycyjne metody zarządzania oparte są na wypracowanych własnych koncepcjach zarządzania. Ich cechą charakterystyczną są wysokie stany magazynowe.

Metoda MRP - jej zaletą jest dążenie do utrzymywania zapasów bezpieczeństwa na rozsądnym poziomie oraz minimalizacja ich poziomu tak gdzie to możliwe. Harmonogram produkcji opracowywany jest na podstawie popytu, czyli duży wpływ na to mają prognozy, które bardzo często są błędne. Wadą jest fakt że koszty zamówień i transportu mogą rosnąć jeżeli firma będzie dążyła w kierunku strategii agresywnej czyli obniżania stanów magazynowych. Odbije się to później na wynikach finansowych jednostki. Aby MRP system sprawnie funkcjonował należy posiadać odpowiednio skonfigurowany program komputerowy. Systemy zarządzania jakością w metodach MRP i tradycyjnych nie pełnią tak istotnej roli jak w strategiach JiT i VMI.

Tabela 1. Wpływ poszczególnych metod sterowania zapasami na wybrane wskaźniki finansowe

Strategie/ Zapasy	Płynność	Rentowność	Efektywność zarządzania zapasami
JiT	Niski poziom	Wysoki poziom	Wysoki poziom
MRP	Średni poziom	Średni poziom	Średni poziom
VMI	Niski poziom	Wysoki poziom	Wysoki poziom
Tradycyjne	Wysoki poziom	Niski poziom	Niski poziom

Źródło: opracowanie własne

Należności w przedsiębiorstwie powstają przede wszystkim przy sprzedaży produktów i towarów, jeśli zapłata przez odbiorcę następuje później niż odbiór świadczenia oraz dostarczenie rachunku klientowi. Organizacja systemu dostaw zapasów w sposób pośredni ma również wpływ na poziom należności. Wybór metod sterowania zapasami nie będzie miał dużego wpływu na termin spływu należności czyli windykacje. W strategiach agresywnych typu JiT i VMI można stwierdzić że wysoka efektywność zarządzania zapasami będzie prowadzić jednak do skracania terminów udzielanych kredytów kupieckich. Bardziej widoczny będzie jednak wpływ na wielkość sprzedaży co skutkuje wzrostem lub spadkiem poziomu należności. Stosując strategię JiT, VMI w nagłych przypadkach gdy pojawiają się niespodziewane okazje firmy mogą nie sprostać wymaganiom kontrahentom i może nie dojść do transakcji. Będzie to wynikiem niedostatecznej ilości zapasów w magazynie. Utrata nowych klientów i strata możliwości rozszerzenia obszaru działalności w obecnych czasach jest ogromną stratą. Jednostki stosujące strategię tradycyjne oraz MRP takich okazji nie przepuszczają, ponieważ posiadają zapasy bezpieczeństwa

Tabela 2. Wpływ poszczególnych metod sterowania zapasami na należności

Strategie/ Zapasy	Splata należności	Wzrost sprzedaży
JiT	Szybki	NIE
MRP	Standardowy	TAK
VMI	Szybki	NIE
Tradycyjne	Standardowy	Tak

Źródło: opracowanie własne

Wpływ organizacji systemu dostaw na poziom i zarządzanie środkami pieniężnymi jest bardzo niewielki. Jednostki stosujące JiT, VMI w związku z wysoką częstotliwością dostaw muszą posiadać przez cały okres wolne środki pieniężne w kasie lub na rachunkach bankowych. Wynika to z krótkich terminów jakie otrzymują. W firmach stosujących strategie tradycyjne i MRP, zamówienia są rzadziej składane, ilości zamawianych towarów, materiałów są wysokie. Terminy płatności czyli kredyty kupieckie długie. Środki pieniężne są gromadzone na dany moment kiedy należy dokonać zapłaty.

5. PODSUMOWANIE

Analizując wpływ wybranych metod związanych z organizacją dostaw na kapitał obrotowy brutto należy stwierdzić że mają one największy wpływ na zapasy. Nowoczesne metody zarządzania zapasami zmierzają w kierunku minimalizacji zapasów. Jest to ryzykowne podejście do zarządzania kapitałem obrotowy brutto. Błędy, problemy finansowe dostawców, mogą doprowadzić do utraty odbiorców, obniżenia kondycji finansowej. Wprowadzenie nowych strategii obciążone jest wysokimi kosztami wejścia. Plusem jest wysoka jakość zapasów. Minus to wysokie dodatkowe koszty wprowadzenia systemów zarządzania jakością.

Strategie konserwatywne z kolei generują koszty. Jednak zachowanie zapasów bezpieczeństwa pozwoli uniknąć przypadków utraty kontrahentów w sytuacji pojawienia się braków magazynowych. Sprzedaż więc może wzrastać co pozwoli rozszerzać rynki zbytu. Wzrost sprzedaży powoduje wzrost należności.

Strategie tradycyjne i MRP prowadzą do stosunkowo wysokich stanów należności i zapasów w porównaniu do metody JiT i VMI. Wysoki poziom kapitału obrotowego brutto jest zabezpieczeniem przedsiębiorstwa przed bankructwem. Obecnie w sytuacji gdy wiele przedsiębiorstw upada jest to bardzo ważny determinant przyszłego rozwoju przedsiębiorstwa. Strategie JiT, VMI to strategie które mają agresywny wpływ na zarządzanie kapitałem obrotowym. Prowadzą one do obniżania stanu zapasów i szybkiej rotacji należności. Niski poziom kapitału obrotowego brutto może wpłynąć ujemnie na poziom płynności finansowej. Niskie stany aktywów obrotowych pozwolą obniżyć koszty ich utrzymania co poprawi rentowność przedsiębiorstw. Ten typ organizacji dostaw w związku z dużą ich częstotliwością będzie wymagał stałego utrzymania wolnych środków pieniężnych pod realizowane dostawy.

Reasumując wybór metod sterowania zapasami kreuje poziom i strukturę kapitału obrotowego tj. zapasów środków pieniężnych czy należności. Zarządzający jednostką sami podejmują decyzję w jaki sposób będą prowadzić przedsiębiorstwo. Czy to będzie wybór strategii agresywnych, które mogą przynieść wysokie profity czy konserwatywnych które mają za główny cel zabezpieczenie ciągłości funkcjonowania jest to zależne od sytuacji

ekonomicznej przedsiębiorstwa i poziomu ryzyka jakie prowadzący jednostki są w stanie ponieść.

INVENTORY MANAGEMENT METHODS VS. GROSS WORKING CAPITAL IN COMPANIES

In the article the influence of gross working capital management and logistics management on the financial condition and safety of the enterprise market was discussed. The stocks as the most important and also the key element connecting these two types of management of the enterprise were exposed. It was defined the gross working capital and discussed the key elements that constitute it, i.e. inventories, receivables and money. Then it was presented the logistic management by organizations supply systems using selected methods of inventory control in a company. The methods of Just in Time, material requirements planning (MRP), vendor management inventory (VMI) and traditional methods of inventory control used by the companies were discussed. Then it was conducted an analysis of how different inventory control methods affect the individual elements constituting gross capital stocks, accounts receivable, cash. It was presented the influence of the choice of inventory management methods on the level of gross working capital. How do the costs change. Is the choice of the various ways to manage the supply is loaded with barriers in the form of a very high cost. What is their impact on financial performance, profitability or efficiency of inventory management and short-term receivables. Does the choice of inventory control methods allow to reduce liquidity risk, and what is the impact of the presented methods of inventory control on quality management process. In summary there were presented the advantages and disadvantages of various methods of inventory management methods with the division into various elements forming the gross working capital.

Keywords: inventory management, working capital, company, logistics management

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.66

Tekst złożono w redakcji: październik 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

Recenzenci współpracujący

Gerhard BANSE (Niemcy)
Lucia BENDÁROVÁ (Słowacja)
Marta CZYŻEWSKA (Polska)
Agata GEMZIK-SALWACH (Polska)
Nataliia GERASYMCHUK (Ukraina)
Aleksandr GUGNIN (Polska)
Tatiana GUGNINA (Polska)
Colin F. HALES (Polska)
Michaił KUZMICZ (Rosja)
Arkadiusz LETKIEWICZ (Polska)
Julia LISNIEVSKA (Ukraina)
Paweł ŁUKA (Polska)
Андрей Викторович МАРКОВ (Białoruś)
Neil McGREGOR (Wielka Brytania)
Krzysztof MICHALSKI (Polska)
Kazimierz MROZOWICZ (Polska)
Marek OSSOWSKI (Polska)
Andrzej PACANA (Polska)
Beata PETRECKA (Polska)
Stanisław POPEK (Polska)
Krzysztof PRENDECKI (Polska)
Barbara PRZYWARA (Polska)
Krzysztof REJMAN (Polska)
Jacek RODZINKA (Polska)
Tomasz SKICA (Polska)
Sławomir SOLECKI (Polska)
Celina SOŁEK (Polska)
Bożena SOWA (Polska)
Grzegorz WRÓBEL (Polska)
Anatolij ZADOJA (Ukraina)
Magdalena ŻMUDA (Polska)

Lista recenzentów współpracujących jest opublikowana w czwartym numerze czasopisma MMR z. 20(4/13) i zamieszczona na stronie internetowej:
<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/modern-management-review/>

LISTA ARTYKUŁÓW OPUBLIKOWANYCH W KWARTALNIKU “MODERN MANAGEMENT REVIEW” W 2013 R.

Nr 20 (1/2013)

Ruslan Ivanovich Buriak: Monitoring of quality level of activity of private joint stock company «CAGMA»

Robert Częścik: Police mobile command post

Władysław Filar, Wiesław Kąkol: Znaczenie średnich ruchomych w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych na giełdzie

Nataliia Gerasymchuk: Development of resource saving strategy in economic activity of agricultural enterprises

Hanna Hall: Zastosowanie metod NPS i CSI w badaniach poziomu satysfakcji i lojalności studentów

Zdzisław Nowakowski: Znaczenie organów parlamentarnych w powojennych organizacjach bezpieczeństwa europejskiego

Irena Nowotyńska: Zastosowanie analizy XYZ w gospodarowaniu zapasami firmy

Monika Pasternak-Malicka: Mentalność i moralność podatkowa a reakcje gospodarstw domowych na obowiązek podatkowy

Sharyn Rundle-Thiele, Dariusz Siemieniako, Krzysztof Kubacki, Sameer Deshapande: Benchmarking alcohol literacy: a multi country study

Jacek Strojny: Standardy kontroli zarządczej – wymiar praktyczny wdrożenia

Joanna Wiażewicz: Działalność promocyjna gmin województwa podkarpackiego adresowana do turystów

Lesia Zaburanna: Маркетинговое исследование портрета потребителей услуг сельского зеленого туризма

Zimon Grzegorz: Koszty logistyki w przedsiębiorstwach handlowych tworzących grupy zakupowe

Bożydar Ziółkowski: The world trends in eco-innovation assessment

Nr 20 (2/2013)

Jan Adamczyk, Joanna Wiażewicz: Kształtowanie świadomości ekologicznej mieszkańców gmin przy wykorzystaniu wybranych instrumentów promocji na przykładzie gmin województwa podkarpackiego

Halina Chłodnicka: Wpływ klastrów na rozwój gospodarki regionalnej

Marcin Gębarowski: Flash mob – istota zjawiska oraz determinanty wykorzystania w działaniach promocyjnych podmiotów rynkowych

Dušan Malindžák, Jana Vrlíková, Aboubaker Altiaieb Mousstffa: Synteza systemów logistycznych z wykorzystaniem podejścia heurystycznego

Anna Ostrowska-Dankiewicz, Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka: Istota i znaczenie indywidualnych form zabezpieczenia emerytalnego

Bożena Sowa: Podatek akcyzowy na tle innych form opodatkowania konsumpcji

Jolanta Stec-Rusiecka: Wpływ społecznej odpowiedzialności na poprawę jakości życia społeczeństwa

Jacek Strojny: Proefektywnościowy system wynagrodzeń w jednostkach samorządu terytorialnego – podstawowe założenia

Łukasz Szydełko, Magdalena Szydełko: Benchmarking w podejściu procesowym w przedsiębiorstwie – wybrane zagadnienia

Iwona Ślęzak-Gładzik: Corporate Social Responsibility (CSR) jako koncepcja porządkująca relacje między biznesem a społeczeństwem

Dominik Zimon: Organizacyjne skutki wdrożenia znormalizowanego systemu zarządzania jakością w małych i średnich przedsiębiorstwach

Nr 20 (3/2013)

Mehmet Aldonat Beyzatlar, Yesim Rabia Kustepeli: Highway and railway infrastructure, real income and structural breaks

Katarzyna Chudy-Laskowska, Tomasz Pisula: The comparative analysis of the companies from the TSL sector operating in Poland and Slovakia

Magdalena Dobrzańska, Paweł Dobrzański, Mirosław Śmieszek: Modern logistics in health service

Marcin Gębarowski: Natural values as a basis for positioning of Polish cities and regions

Liudmila Kozak, Elena Bakulich, Valentina Ziuzina, Olesia Fedoruk: The use of fuzzy cognitive models for diagnostics of probability of enterprises' bankruptcy

Vasyl Mateichyk, Viktoriya Khrutba, Nataliya Horidko: The peculiarities of knowledge management in environmental projects

Aldona Migala-Warchoł, Paweł Hydzik, Marek Sobolewski: The analysis of changes in mortality in traffic in the European Union countries in the period 1991-2011

Tomasz Pisula, Grzegorz Mentel, Jacek Brożyna: Predicting bankruptcy of companies from the logistics sector operating in the Podkarpackie region

Beata Rębisz: The study of the dynamics of traffic accidents using the control charts

Mirosław Śmieszek, Mirosław Liana, Mariola Nycz: The size of public passenger transport and the number of passenger cars in Poland and Slovakia

Roman Szostek, Damian Mazur: An example of optimizing the size of the queue in the nondeterministic logistic systems

Natalia Tsymbal: Управление качеством в проектах перевозок пассажиров автомобильным транспортом

Tina Vukasovič: Social media and its implications for building brand relationship

Karsten Weber: Vorausschau und Regulierung von Innovationsprozessen im Bereich der ubiquitären Informations- und Kommunikationstechnologie

Oleksandr Zaporozhets, Inna Gosudarska: Application of constrained cost benefit analysis to the third party risk control around airports

Nr 20 (4/2013)

Karolina Choroszy, Krzysztof Tereszkiwicz: Zarządzanie higieną i jakością mięsa oraz jego przetworów

Magdalena Cyrek: Światowe dysproporcje w sektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn

Witold Czudec: Konkurencyjność województwa podkarpackiego na tle innych regionów Polski Wschodniej

Marek Fura: Przemiany zapotrzebowania na siłę roboczą w krajach Unii Europejskiej

Stanisław Gędek: Analiza wpływu cen ropy naftowej na kurs korony norweskiej

Marzena Jankowska-Mihułowicz: Procesy poznawcze kontrolowane jako wyznaczniki decyzyjności menedżera – w kontekście neuroekonomii

Zdzisław Jedynek, Beata Romanowska: Politechnika Rzeszowska a system transportowy województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów

Krystyna Kmiotek, Natalia Piotrowska: Absolwent jako potencjalny pracownik – korzyści i zagrożenia wiążące się z zatrudnianiem pokolenia Y

Hubert Kotarski: Marnotrawstwo mózgow? Kapitał ludzki podkarpackich bezrobotnych

Tomasz Misiak: Struktura bezrobocia rejestrowanego w województwie podkarpackim a zmiany na rynku towarowym

Tomasz Musialik: Stosowanie zasady pomocniczości na gruncie traktatu z Lizbony

Teresa Piecuch: Informacja w funkcjonowaniu współczesnych przedsiębiorstw

Anna Prusak, Piotr Stefanów, Magdalena Gardian: Graficzna forma kwestionariusza w badaniach AHP/ANP

Alicja Smolbik-Jęczmień: Rozwój kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y – nowe wyzwania

Artur Stec: Rozwój funkcji turystycznej a zmiany na rynku podmiotów świadczących usługi turystyczne w latach 2004–2012 w województwie podkarpackim

Justyna Stecko, Małgorzata Baran: Zarządzanie przez zaufanie we współczesnych przedsiębiorstwach – weryfikacja mitów

Jacek Strojny: Polska Wschodnia – przyczyny i skutki migracji a perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego

Aleksander Surdej: Wydatki publiczne a kwalifikacje zawodowe: kryteria, dylematy i rozwiązania instytucjonalne

Beata Szluz: Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – szansa czy zagrożenie?

Alfred Szydelko, Władysław Filar: Uwarunkowania jakości informacji zawartych w sprawozdaniach finansowych

Iwona Ślęzak-Gładzik: Społeczna odpowiedzialność w ujęciu normy międzynarodowej *ISO 26000 Guidance on social responsibility*

Agnieszka Tarapata: Analiza płatności bezpośrednich i ich wpływ na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim

Małgorzata Wosiek: Warunki do rozwoju kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy w Polsce

Marian Woźniak: Wpływ lokalnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości na rynek pracy na obszarach wiejskich na przykładzie gmin wiejskich województwa podkarpackiego

Dominik Zimon: Implementation of ISO 9001 requirements and the economic efficiency of small and medium-sized organizations

Grzegorz Zimon: Metody sterowania zapasami a kapitał obrotowy brutto w przedsiębiorstwie

ADDITIONAL INFORMATION

The Journal annually publishes a list of reviewers: in the last issue of the quarterly - no. 4/2013 and on the website:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/modern-management-review/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/recenzenci-wspolpracujacy/>

Previous name of the Journal: *Zarządzanie i Marketing*, ISSN 1234-3706

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/zarzadzanie-i-mar/>
<http://mmr.prz.edu.pl>

The Journal uses as described on its website the procedure for reviewing:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zasady-recenzowania/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/podstawowe-informacje/standardy-recenzowania/>

Information for authors available at:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/informacje-dla-autorow/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/podstawowe-informacje/informacje-dla-autorow/>

Review's form available at:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/modern-management-review/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/podstawowe-informacje/formularz-recenzji/>

Instruction for Authors

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/instrukcja-dla-autorow/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/podstawowe-informacje/instrukcja-redakcyjna/>

Contact details to Editorial Office available at:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/modern-management-review/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/redakcja-mmr/>

Electronic version of the published articles available at:

<http://oficyna.portal.prz.edu.pl/pl/zeszyty-naukowe/modern-management-review/>
<http://mmr.prz.edu.pl/pl/wersja-elektroniczna/>