Zeszyty Naukowe Politechniki Białostockiej

EKONOMIA I ZARZĄDZANIE

Zeszyt 11

Wydawnictwo Politechniki Białostockiej

Białystok 2008

Redaktor naukowy:
dr hab. Zofia Tomczonek, prof. nzw. PB

Recenzenci:
dr hab. Jolanta Polakowska-Kujawa, prof. SGH – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29
dr hab. Mirosława Kozłowska-Burdziak, prof. WSE – 23

Redaktor opracowania:
Elżbieta Dorota Alicka

© Copyright by Politechnika Białostocka
Białystok 2008

ISSN 1232-8553

Publikacja nie może być powielana i rozpowszechniana, w jakikolwiek sposób,
bez pisemnej zgody posiadacza praw autorskich

Redakcja techniczna, skład i druk:
Dział Wydawnictw i Poligrafii Politechniki Białostockiej

Nakład: 200 egz.

Spis treści

Ekonomia społeczna i polityka

1. *Józefa Famielec*
Regionalne programy operacyjne jako narzędzie rozwoju regionalnego na przykładzie RPO Rozwój Polski Wschodniej 9
2. *Agnieszka Becla, Stanisław Czaja, Anetta Zielińska*
Determinanty rozwoju lokalnego kapitału społecznego 23
3. *Henryk Sasinowski*
Przedsiębiorczość jako inkubator rozwoju regionalnego 43
4. *Zofia Kołoszko-Chomentowska*
Rola kapitału ludzkiego w rolnictwie 57
5. *Tadeusz Popławski*
Kapitał społeczny wsi podlaskiej a wymogi jej promocji 67
6. *Tchon Li*
Współdziałanie państwa i małego biznesu jako czynnik rozwoju regionalnego 75
7. *Sławomira Hajduk*
Procesy metropolizacji przestrzeni miejskiej 87
8. *Krystyna Zimnoch*
Problem ludnościowy w teorii ekonomii i w praktyce polityki społeczno-gospodarczej 97
9. *Mirosława Czerniawska*
Wartości a postawy i zachowania społeczno-polityczne 113
10. *Tadeusz Kowalewski*
Pozycja szkół wyższych w rozwoju lokalnym 127
11. *Piotr Rosik*
Dywergencja dochodowa między województwami i podregionami Polski w latach 1995-2005 139

12. *Łukasz Popławski*
Szanse rozwoju rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego na obszarach chronionych w opinii mieszkańców województwa świętokrzyskiego 153

13. *Tadeusz Nowak*
Znaczenie ruchu miast i gmin bliźniaczych dla rozwoju i promocji społeczności lokalnych 163

14. *Bolesław Garbacik*
Uwarunkowania polityczne rozwoju regionalnego w Polsce na przykładzie województwa pomorskiego 177

15. *Rafał Szymański*
Perspektywy rozwoju regionu zachodniopomorskiego w okresie programowania 2007-2013 w aspekcie dotychczasowego wykorzystania funduszy unijnych 187

16. *Ewa Glińska, Jarosław Szewczyk*
Rola organizacji pozarządowych w promocji regionu na przykładzie wschodniej Białostocczyzny 197

17. *Monika Michalska*
Analiza rozwoju gmin województwa lubuskiego w kontekście zrównoważonego rozwoju 209

18. *Beata Bieńkowska*
Środowisko lokalne jako czynnik wspierania rozwoju firm (przykład małych i średnich przedsiębiorstw regionu Podbeskidzie) 223

19. *Magdalena Byczkowska*
Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rozwój regionu na przykładzie województwa lubuskiego 235

20. *Andrzej Wasiak, Olga Orynycz, Marta Nosal*
Perspektywy produkcji biopaliw w regionie Podlaskim 249

Zarządzanie produkcją

21. *Elżbieta Karaś*
Społeczne aspekty zarządzania na przykładzie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw 267

22. *Anna Tomaszuk*
Motywacyjne metody zarządzania 275

23. *Agata Pietroń-Pyszczek*
Organizacyjne aspekty realizacji procesu motywowania w przedsiębiorstwie 287

24. *Anna Bagieńska*
Rola systemu wynagrodzeń we współczesnej gospodarce 297
25. *Anna Linowska*
Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie funkcjonującym w GOW 315
26. *Urszula Glińska*
Foresight jako narzędzie budowania kapitału ekonomicznego i społecznego 329
27. *Konrad Raczkowski*
Zarządzanie kapitałem ludzkim Służby Celnej w gospodarce wolnorynkowej 339
28. *Anna Cierniak-Emerych*
Kształtowanie warunków pracy z wykorzystaniem idei partycypacji pracowniczej 353
29. *Ewa Rollnik-Sadowska*
Elastyczne formy zatrudnienia kobiet – skutki dla życia zawodowego i rodzinnego 365

Ekonomia społeczna i polityka

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Józefa Famielec[*]

Regionalne programy operacyjne jako narzędzie rozwoju regionalnego na przykładzie RPO Rozwój Polski Wschodniej

Streszczenie: Rozwój regionalny stanowi podstawowy przedmiot polityki strukturalnej UE. W perspektywie lat 2007-2013 polityka ta wypracowała wiele nowych narzędzi jej wdrażania. Jednym z nich są regionalne programy operacyjne. W Polsce opracowały je wszystkie województwa, a ponadto opracował je subregion województw wschodnich (podkarpackie, lubelskie, podlaskie, mazursko-warmińskie, świętokrzyskie, jako najbiedniejsze regiony UE przed wejściem Rumunii i Bułgarii) w postaci Regionalnego Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej (dalej RPO RPW).
Celem opracowania jest prezentacja założeń tego Programu, ocena jego powiązania ze strategią rozwoju objętych nim pięciu województw wschodnich i co najważniejsze - ocena dostosowania tych założeń do celów i misji rozwoju strategicznego tych województw. Ponadto w opracowaniu zamierza się zidentyfikować szanse i bariery wdrażania i skuteczności tego Programu dla rozwoju najbiedniejszych obszarów Polski.
W opracowaniu zamierza się wykorzystać odpowiednie regulacje prawne, zasady funkcjonowania EFRR, dokumenty i publikacje Ministerstwa Rozwoju Regionalnego (MRR) oraz własne doświadczenia Autorki, związane z uczestnictwem w procesie ewaluacji projektu RPO RPW w 2006 roku (dla potrzeb MRR).

[*] Katedra Polityki Przemysłowej i Ekologicznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

1. Narodowa Strategia Spójności jako podstawa polityki regionalnej Polski w latach 2007-2013

Spójność to podstawowa cecha i zasada polityki regionalnej UE. Oznacza ona powiązanie priorytetów i źródeł ich finansowania, ustalanych i tworzonych przez Komisję Europejską i budżet UE z analizą sytuacji społeczno-gospodarczej i narodowym programem reform każdego kraju. W celu realizacji strategii spójności Polska przedłożyła Komisji Europejskiej tzw. narodowe strategiczne ramy odniesienia, opracowane we współpracy z Komisją. Prace nad nimi zostały zapoczątkowane w 2005 roku w Ministerstwie Gospodarki i Pracy. Ostateczną wersję dokumentu opracowano w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Dokument został zatwierdzony decyzją Komisji Europejskiej z dnia 7 maja 2007 roku. Dokument ten określa krajowe priorytety, na które zostanie przeznaczony główny strumień funduszy europejskich w okresie programowania 2007-2013.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO) zakładają jednocześnie nadrabianie opóźnień cywilizacyjnych oraz przestrzennych dysproporcji rozwojowych, jak również budowę nowoczesnej, konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki oraz poprawę warunków życia społeczeństwa. W szczególności Komisja uznała za priorytety, które otrzymają finansowanie z funduszy UE[1]:

- poprawę jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowę mechanizmów partnerstwa,
- poprawę jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej,
- budowę i modernizację infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski,
- podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej, oraz rozwój sektora usług,
- wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej i przestrzennej,
- wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich.

Na finansowanie tych priorytetów wspólnego działania UE i Polski ustalono kwotę 66 553 157 091 euro na okres programowania 2007-2013. Wstępny podział

[1] Decyzja Komisji z dnia 07.05.2007 zatwierdzająca niektóre elementy strategicznych ram odniesienia dla Polski, CCI 2007PL16UNS001.

źródeł tej kwoty to: ponad 50% z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), ok. 14% z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), ponad 33% z Funduszu Spójności (FS) oraz ok. 3% na cel konwergencji jako krajowa rezerwa.

2. Regionalne programy operacyjne jako instrument wykorzystania funduszy UE

Wykorzystanie środków UE odbywać się będzie poprzez programy operacyjne, w których na szczególną uwagę zasługują regionalne programy operacyjne (tabela 1).

Programy operacyjne to dokumenty przygotowane przez rząd lub województwa. Wytyczają one cel strategiczny do osiągnięcia dzięki ich realizacji. Sposób realizacji tego celu wyznaczają priorytety programu z odpowiednio dobranymi osiami priorytetowymi. Przedstawiają one ogólny kierunek i sposób wydawania środków pochodzących z funduszy strukturalnych. Osie priorytetowe podzielone są na działania, które szczegółowo wskazują, kto, na jakich warunkach i jakie projekty może realizować, zachowując szansę na uzyskanie dofinansowania.

Tabela 1. Podział oferty finansowej UE między programy operacyjne w Polsce w latach 2007-2013

Programy operacyjne	Mld euro	Struktura w %
Regionalne programy operacyjne	16,6	24,7
RPO Rozwój Polski Wschodniej	2,3	3,4
Program operacyjny „Infrastruktura i środowisko”	27,9	41,5
Program operacyjny „Kapitał ludzki”	9,7	14,4
Program operacyjny „Innowacyjna gospodarka”	8,3	12,4
Program operacyjny „Europejska współpraca terytorialna”	0,7	1,0
Program operacyjny „Pomoc techniczna”	0,5	0,7
Rezerwa wykonania	1,3	1,9
Razem regionalne programy operacyjne	18,9	28,1
Razem oferta funduszy UE	67,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Narodowa Strategia Spójności 2007-2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, MRR, Warszawa maj 2007

Regionalne programy operacyjne obejmują 16 programów województw oraz jeden dodatkowy dla Polski Wschodniej (pięć województw ściany wschodniej Polski oraz woj. świętokrzyskie). Programy te mają wykorzystać ponad 28% środków UE, oferowanych na lata 2007-2013, w tym analizowany dalej program Polski

Wschodniej tylko 3,4%, ale program ten odgrywa istotną rolę z racji jego szczególnej misji rozwojowej.

Obok regionalnych programów operacyjnych, adresatami środków z funduszy UE są tzw. branżowe programy operacyjne, z których największy – pod względem adresowanych środków finansowych (41,5%) – jest program operacyjny „Infrastruktura i środowisko". Istotny jest także udział środków przeznaczonych na program operacyjny „Kapitał ludzki" (14,4%).

Przedstawiony w tabeli 1 podział adresatów środków funduszy UE nie jest rozłączny. Każdy z 16 regionalnych programów operacyjnych i RPO Rozwój Polski Wschodniej może korzystać z pozostałych wymienionych w tabeli 1 programów operacyjnych, a także innych programów (spoza trzech wymienionych funduszy), np. z programu „Rozwój obszarów wiejskich", czy też z programu operacyjnego „Ryby". Takie nakładanie się możliwości finansowania priorytetów i działań regionalnych programów operacyjnych zmniejsza ich przejrzystość i utrudnia poprawne przygotowanie projektów, w tym w szczególności w zakresie montażu finansowego. W rezultacie może się okazać, że udział projektów przygotowanych w ramach regionalnych programów operacyjnych może istotnie różnić się od struktury środków przedstawionych w tabeli 1.

Fundusze strukturalne oraz programy operacyjne działają według prostej zasady: podobne projekty nie mogą być finansowane jednocześnie z kilku programów. Kluczowe znaczenie odgrywają tutaj takie czynniki, jak wartość inwestycji, zakres oddziaływania projektu i rodzaj beneficjenta. Duże projekty, czyli te o znacznej wartości mogą i powinny być zrealizowane przy wsparciu programów krajowych. Podobnie jest z tymi, których realizacja odbywa się na terenie kilku województw. Natomiast mniejsze inwestycje oraz inwestycje o znaczeniu lokalnym lub regionalnym powinny być finansowane ze środków programów regionalnych. Z programów regionalnych wykluczone zostały duże przedsiębiorstwa. Z programów krajowych mogą natomiast korzystać zarówno duże , jak i sektor MSP.

Takie zasady finansowania ma zapewnić struktura środków z funduszy UE, przeznaczonych dla poszczególnych województw (tabela 2).

W regionalnych programach operacyjnych mają być finansowane projekty, które wspomagają rozwój przedsiębiorczości i poprawę konkurencyjności regionu. Dlatego też w tabeli 2 wyodrębniono środki na rozwój przedsiębiorstw, które stanowią blisko 24% oferty środków ogółem.

Finansowanie projektów inwestycyjnych przedsiębiorstw zależy w głównej mierze od specyfiki województwa i od proponowanych przedsięwzięć. Przez władze województwa popierane będą w szczególności takie projekty, które będą oddziaływać na rozwój całego województwa i będą rozwinięciem działań przewidy-

wanych w strategiach rozwoju gmin i powiatów w danym regionie. Ważne jest także, aby projekty przedsiębiorstw były podporządkowane działaniom innowacyjnym. Dotyczy to w szczególności realizacji nowych, dużych projektów z programu operacyjnego „Innowacyjna gospodarka", które za nowe rozwiązania technologiczne mogą uzyskać ponad 70 (na 100) punktów w ocenie merytorycznej.

Tabela 2. Struktura środków w programach regionalnych w Polsce według województw w latach 2007-2013

Województwo	Środki na rozwój przeds. [mln euro]	Struktura [%]	Regionalny program operacyjny ogółem	Struktura [%]
Dolnośląskie	304	7,8	1 213	7,3
Kujawsko-pomorskie	252	6,5	951	5,7
Lubelskie	285	7,3	1 156	7,0
Lubuskie	93	2,4	439	2,7
Łódzkie	216	5,5	1 006	6,1
Małopolskie	315	8,1	1 290	7,8
Mazowieckie	386	9,9	1 831	11,1
Opolskie	141	3,6	427	2,6
Podkarpackie	253	6,5	1 136	6,9
Podlaskie	150	3,9	636	3,8
Pomorskie	186	4,8	885	5,3
Śląskie	377	9,7	1 713	10,3
Świętokrzyskie	175	4,5	726	4,4
Warmińsko-mazurskie	235	6,0	1 037	6,3
Wielkopolskie	293	7,5	1 273	7,7
Zachodniopomorskie	233	6,0	835	5,0
Razem	3 894	100	16 554	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRR.

Dostęp poszczególnych województw do funduszy UE, zwłaszcza do EFRR zależy od liczby ludności oraz od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego (wysokości PKB na 1 mieszkańca), ale szczegółowe procedury podziału środków są bardziej skomplikowane.

Województwa mazowieckie i śląskie – jako największe i najbardziej liczne pod względem liczby mieszkańców – mogą wykorzystać ponad 10% środków skierowanych dla regionalnych programów operacyjnych. Znaczący jest także udział oferowanych środków województw: małopolskiego, lubelskiego i wielkopolskiego.

Najmniejszy odsetek środków z regionalnych programów operacyjnych mają województwa: opolskie i lubuskie.

Podobnie rozkłada się udział poszczególnych województw w środkach przeznaczonych na rozwój przedsiębiorstw w ramach regionalnych programów operacyjnych.

Graniczna wartość projektów (tzw. kosztów kwalifikowanych) w przedsiębiorstwach wynosi 8 mln zł. Jeśli projekty inwestycyjne mieszczą się w tej kwocie, korzystać należy z regionalnych programów operacyjnych skierowanych na rozwój przedsiębiorstw. Projekty o wyższym poziomie kosztów kwalifikowanych mogą być dofinansowane z programu operacyjnego „Innowacyjna gospodarka".

Poziom dofinansowania projektów z funduszy UE zależy od kilku czynników: wielkości przedsiębiorcy (mikro i małe przedsiębiorstwa mogą uzyskać najwyższy stopień dofinansowania), lokalizacji inwestycji (tabela 3).

Tabela 3. Maksymalny poziom dofinansowania z funduszy strukturalnych według województw w Polsce w latach 2007-2013 w %

Województwa	Mikro i małe przeds.	Średnie przeds.	Duże przeds.
Dolnośląskie	60	50	40
Kujawsko-pomorskie	70	60	50
Lubelskie	70	60	50
Lubuskie	70	60	50
Łódzkie	70	60	50
Małopolskie	70	60	50
Mazowieckie Warszawa	60 50	50 40	40 30
Opolskie	70	60	50
Podkarpackie	70	60	50
Podlaskie	70	60	50
Pomorskie	60	50	40
Śląskie	60	50	40
Świętokrzyskie	70	60	50
Warmińsko-mazurskie	70	60	50
Wielkopolskie	60	50	40

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRR.

Najwyższy możliwy stopień dofinansowania (70%) dotyczy mikro i małych przedsiębiorstw w 10 województwach o najniższym PKB na 1 mieszkańca (w tym wszystkie województwa Polski Wschodniej). Najniższy zaś (30%) dotyczy dużych przedsiębiorstw lokujących swoje projekty inwestycyjne w Warszawie.

W niektórych sytuacjach zasady przyznawania dofinansowania na konkretne inwestycje mogą być bardziej restrykcyjne, niż wynika to z danych tabeli 3.

3. Regionalny program operacyjny Rozwój Polski Wschodniej

Polska Wschodnia, obejmująca pięć województw (podkarpackie, lubelskie, warmińsko-mazurskie, podlaskie, świętokrzyskie), jest wypadkową ustaleń statystycznych dotyczących wielkości PKB na mieszkańca w UE. Te leżące obok siebie w Polsce województwa okazały się najbiedniejsze i stworzono dla nich w polityce regionalnej UE szanse dodatkowego finansowania. Obszar tych województw, pomimo iż jest terytorialnie zwarty, charakteryzuje się bardzo niskim poziomem spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej. Obszar ten stanowi 31,6 powierzchni Polski, zamieszkuje go 21,7 % ludności i wytwarzanych jest tu 15,2% PKB. Region ten cechuje syndrom zaklętego zacofania, który tworzą: niska jakość kapitału ludzkiego, bardzo niska dostępność terytorialna, niski poziom rozwoju infrastruktury, bardzo niski poziom dochodów generowanych na tym obszarze, a także wysoki stopień zależności od rolnictwa[2].

Wykorzystanie tej szansy staje się niezwykle trudne z uwagi na brak wykształconej struktury: instytucjonalnej, społecznej, przestrzennej, gospodarczej tych województw, które dotychczas – poza geograficznym sąsiedztwem – nie mają ze sobą wiele wspólnego. Stąd też instytucją odpowiedzialną za politykę regionalną tego nieformalnego makroregionu, instytucją zarządzającą i wdrażającą PO RPW jest MRR, podczas gdy za politykę regionalną regionów (województw) odpowiadają ich samorządy. Polska Wschodnia takiego samorządu nie ma. Instytucją pośredniczącą RPO RPW jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Treść PO RPW, jego cele, priorytety i działania są spójne z treścią dokumentów strategicznych UE i krajowych, w tym strategii rozwoju każdego z województw oraz ich regionalnych programów operacyjnych.

Pierwsza wersja PO RPW zaakceptowana została przez Komitet Rady Ministrów w dniu 24 lipca 2006 roku. Wersja ta była przedmiotem publicznej debaty oraz ewaluacji, w której uczestniczyła autorka niniejszego opracowania. Ostateczna wersja Programu RPW, przyjęta przez Komisję Europejską w dniu 2 października 2007 roku, wyraźnie różni się od pierwszej i jest bardziej dojrzała. Dotyczy to zarówno diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, jak i prognoz jego rozwoju.

[2] Ekspertyzy do Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku, MRR Warszawa 2007, tom I, s. 5 i dalsze.

W programie sformułowano cel strategiczny rozwoju Polski Wschodniej, cele szczegółowe oraz sześć podstawowych priorytetów (zwanych osiami priorytetowymi). Ich wykaz zawiera tabela 4.

Tabela 4. Cele i priorytety rozwoju Polski Wschodniej w latach 2007-2013

Wyszczególnienie	Założenia główne	Założenia szczegółowe
Cele	Przyspieszenie tempa rozwoju społeczno-gospodarczego PW w zgodzie z zasadą zrównoważonego rozwoju	Cele szczegółowe: • stymulowanie rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy • zwiększenie dostępu do Internetu szczerokopasmowego w PW • rozwój wybranych funkcji metropolitarnych miast wojewódzkich • poprawa dostępności i jakości powiązań komunikacyjnych województw PW • zwiększenie roli zrównoważonej turystyki w gospodarczym rozwoju makroregionu • optymalizacja procesu wdrażania PO RPW
Spójność z celami polityki spójności UE oraz odnowionej strategii lizbońskiej	Zagadnienia horyzontalne: • zrównoważony rozwój • Natura 2000 • równość szans • pomoc publiczna efektywność energetyczna • społeczeństwo informacyjne	Priorytety wspólnotowe: • Europa jako bardziej atrakcyjne miejsce dla inwestycji i pracy • wiedza, innowacje na rzecz wzrostu gospodarczego • tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy
Priorytet I – Nowoczesna gospodarka	Cel główny: Stymulowanie rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy	Przewidywane efekty: • podniesienie jakości kształcenia na poziomie wyższym • poprawa dostępności przedsiębiorców do zewnętrznych źródeł finansowania • poprawa gotowości inwestycyjnej MSP • poprawa warunków prowadzenia działalności gospodarczej • zbudowanie stałej platformy kooperacji pomiędzy regionami PW • podjęcie wspólnych działań promocyjnych w obszarze gospodarki oraz rozwoju współpracy międzynarodowej
Priorytet II – Infrastruktura społeczeństwa informacyjnego	Cel główny: Zwiększenie dostępu do Internetu szerokopasmowego w PW	Przewidywane efekty: • poprawa konkurencyjności rynku szerokopasmowego Internetu • zwiększenie poziomu wiedzy i kompetencji oraz świadomości zakresu wykorzysta-

Wyszczególnienie	Założenia główne	Założenia szczegółowe
		nia Internetu i korzyści z niego wynikających wśród mieszkańców PW zagrożonych „wykluczeniem cyfrowym”
Priorytet III – Wojewódzkie ośrodki wzrostu	Cel główny: Rozwój wybranych funkcji metropolitalnych miast wojewódzkich	Przewidywane efekty: • zwiększenie mobilności mieszkańców • stworzenie warunków dla dynamicznego rozwoju turystyki kongresowej i targowej
Priorytet IV – Infrastruktura transportowa	Cel główny: Poprawa dostępności i jakości powiązań komunikacyjnych województw PW	Przewidywane efekty: • poprawa dostępu do krajowego i międzynarodowego układu transportowego
Priorytet V – Zrównoważony rozwój potencjału turystycznego opartego na warunkach naturalnych	Cel główny: Zwiększenie roli zrównoważonej turystyki w gospodarczym rozwoju makroregionu	Przewidywane efekty: • opracowanie wspólnej oferty turystycznej dla PW, obejmującej promocję zrównoważonych form turystyki • wzrost zainteresowania turystyką rowerową na terenie PW
Priorytet VI – Pomoc publiczna	Cel główny: Optymalizacja procesu realizacji PO RPW	Przewidywane efekty: • optymalizacja systemu zarządzania oraz wdrażania działań Programu • podniesienie potencjału administracyjnego instytucji zaangażowanych w realizację programu • upowszechnienie wiedzy na temat wsparcia ze środków UE na przygotowanie dokumentów województw Polski Wschodniej • uspołecznienie prac nad przygotowaniem dokumentów programowych na następny okres programowania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Program operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013, MRR, Warszawa październik 2007.

Spośród wyodrębnionych priorytetów dwa – nowoczesna gospodarka i infrastruktura transportowa – wykorzystają ok. 65% środków zaangażowanych na PO RPW. Tworzenie wojewódzkich ośrodków wzrostu wymagać będzie blisko 20% środków Programu, zaś infrastruktura społeczeństwa informacyjnego niewiele ponad 11%.

Warto dodać, że finansowanie PO RPW będzie pochodzić w 85% z EFRR oraz w 15% ze środków publicznych krajowych (budżetu państwa). Wskaźnik wkładu funduszy UE dla wszystkich sześciu priorytetów jest jednakowy i wynosi 85%.

Podstawowym sposobem realizacji celów i priorytetów Programu RPW będą projekty inwestycyjne. Najważniejsze z nich, umieszczone na tzw. liście indyka-

tywnej dużych projektów, zestawia tabela 5. Oszacowana wartość nakładów na ich realizację wynosi ponad 1 mld euro i stanowi ok. 40% budżetu środków zaangażowanych w realizację PO RPW w latach 2007-2013.

Jak już podkreślano, projekty PO RPW mają mieć charakter integracyjny i powinny rozwiązywać problemy regionu, a nie pojedynczego województwa. Z wykazu w tabeli 5 wynika, że niektóre z projektów istotnie obejmują – co najmniej – sąsiednie województwa. Większość planowanych przedsięwzięć odnosi się jednak do pojedynczych województw, ale przypuszczać można, że efekty będą skutkować także w całym regionie (drogi, dostęp do Internetu, obwodnice itp.). Warto dodać, że we wcześniejszych podejściach propozycje projektów dla PW były znacznie ambitniejsze i zakładały budowę lotniska, autostrady itd. Inwestycje te zniknęły z Programu w jego ostatecznym kształcie z 2007 roku.

Tabela 5. Duże projekty inwestycyjne PO RPW w latach 2007-2013

Wyszczególnienie (Priorytety i planowane inwestycje)	Wartość inwestycji [mln euro]	Okres realizacji	Miejsce realizacji	Instytucja odpowiedzialna
Priorytet II - Infrastruktura społeczeństwa informacyjnego				
Sieć szerokopasmowa PW	300	2007-2015	pięć woj. PW	MRR
Priorytet III - Wojewódzkie ośrodki wzrostu				
Zintegrowany system transportu miejskiego w Lublinie	92	2007-2013	lubelskie	Miasto Lublin
System integracji transportu publicznego w Rzeszowie i okolicach	54	2008-2011	podkarpackie	Gmina Miasta Rzeszów
System komunikacji publicznej w Kieleckim Obszarze Metropolitarnym	68	2007-2013	świętokrzyskie	Gmina Miejska Kielce
Modernizacja i rozwój zintegrowanego sytemu transportu zbiorowego w Olsztynie	105	2007-2011	warmińsko-mazurskie	Gmina Olsztyn
Priorytet IV - Infrastruktura transportowa				
Most na Wiśle i przebudowa drogi wojewódzkiej nr 764 Rzeszów-Kielce	71	2008-2012	świętokrzyskie	Województwo świętokrzyskie

Wyszczególnienie (Priorytety i planowane inwestycje)	Wartość inwestycji [mln euro]	Okres realizacji	Miejsce realizacji	Instytucja odpowiedzialna
Rozbudowa drogi wojewódzkiej nr 747 Iłża-Konopnica-Kamień	66	2007-2013	lubelskie	Województwo lubelskie
Obwodnica Nowego Miasta Lubawskiego i Lubawy	94	2007-2013	warmińsko--mazurskie	Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad O. w Olsztynie
Budowa wschodniej drogi obwodowej miasta Przemyśla	102	2007-2013	podkarpackie	Gmina Miejska Przemyśl
Przejście przez Starachowice w ciągu drogi krajowej nr 42	56	2007-2010	świętokrzyskie	Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad O. w Kielcach
Budowa obwodnicy Wąchocka w ciągu drogi krajowej nr 42	54	2007-2010	świętokrzyskie	Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad O. w Kielcach
Razem	1 062	X	X	X
Udział w ofercie środków na PO RPW w % ogółem	40	X	X	X

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Program operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013, MRR, Warszawa październik 2007.

Zakończenie

Regionalne programy operacyjne, w tym PO RPW , przyjmowane przez Komisję Europejską w 2007 roku, są poważnymi dokumentami, wyraźnie lepszymi niż pierwotne wersje. Przyjmowane są one zbyt późno. W efekcie nie pozwoliło to pozyskać w 2007 roku ani jednego euro z ok. 67 mld euro wynegocjowanych dla Polski na lata 2007-2013.

Jako podstawowe przyczyny takiego stanu rzeczy podaje się:

- przedłużające się (zakończone dopiero w 2007 roku) negocjacje z Komisją Europejską,
- brak przygotowania przedsiębiorców i ich projektów inwestycyjnych,

- brak decyzji środowiskowych dla planowanych projektów inwestycyjnych,
- utrudnione procedury pozyskiwania środków UE i brak kadry i odpowiednich kwalifikacji w tym zakresie,
- trudności w pozyskiwaniu źródeł finansowania projektów inwestycyjnych spełniających wymogi procedur UE (w tym rozpoznanie kosztów kwalifikowanych, niedostatek źródeł prefinansowania inwestycji refinansowanych ze środków UE),
- brak skutecznej koordynacji działań pomiędzy poszczególnymi programami i funduszami,
- brak koordynacji i dostosowania działań pomiędzy dokumentami i procedurami dotyczącymi tych samych regionów, ale organizowanymi przez różne instytucje.

Jako przykład problemów koordynacyjnych i dostosowawczych można podać ogromnie skomplikowaną strukturę narzędzi koordynacyjnych dla PO RPW. Program ten powinien być spójny z polityką UE, Wspólną Polityką Rolną, Wspólną Polityką Rybacką, ze Strategicznymi Wytycznymi wspólnoty dla spójności na lata 2007-2013 (SWW), ze zintegrowanymi Wytycznymi na rzecz wzrostu i zatrudnienia na lata 2005-2008 (ZPW), z Krajowym Programem Reform (KPR). Od strony źródeł finansowania koordynacji i dostosowania wymaga się wykorzystania w tym Programie: funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności, EFRROW, EFR oraz polityki wydatków budżetu Polski.

W Programie zapewniono narzędzia koordynacji, którymi są:

- komitet Koordynacyjny NSRO,
- Komitet Monitorujący PO RPW,
- Komitet Monitujący PO Infrastruktura i Środowisko,
- Komitet Monitujący PO Pomoc Techniczna,
- Komitety Monitorujące RPO,
- Komitet Monitorujący PO KL,
- kontrola krzyżowa projektów (cross-checking) przez grupę roboczą, która dopiero opracuje instrumenty kontroli inwestycji wspieranych w ramach poszczególnych programów celem uniknięcia podwójnego finansowania projektów i zagwarantowania przestrzegania ustalonej linii demarkacyjnej, oświadczenia beneficjentów.

Narzędzia te wynikają zapewne z zaleceń i norm prawnych Komisji Europejskiej, ale w takim podziale i w takiej ilości nie są one możliwe do zastosowania. Paradoks polega na tym, że narzędzia koordynacyjne wymagają solidnej koordynacji. Dodać należy, że brakuje narzędzi kontroli wdrażania i wykorzystania programów operacyjnych. W okresie pisania niniejszego artykułu trwają prace nad

zleceniem przez ARP ekspertyzy dotyczącej projektu planu ewaluacji PO RPW na lata 2007-2013, a mija już pierwszy kwartał 2008 roku – drugiego roku perspektywy finansowej.

W takich warunkach za trafne można uznać prognozy wykorzystania przez samorządy przyznanych środków UE w 2008 roku na poziomie 4,7%. Uzasadniona może być także obawa o możliwości ograniczenia puli środków przez Komisję Europejską po kontroli stopnia absorpcji środków, co Komisja zacznie sprawdzać już za dwa lata.

Polska należy do krajów o najniższym tempie wykorzystania środków UE. Znacznie lepsza była w tym względzie Hiszpania, która już w drugim roku wykorzystywania funduszy UE z lata 2000-2006 wypłaciła beneficjentom 8% dostępnej pomocy, podczas gdy optymistyczne założenia dla Polski w 2008 roku (też w drugim roku perspektywy finansowej) zakładają wydanie 3,8% przyznanych środków. Tymczasem już w 2007 roku powinny były pojawić się takie rezultaty działań PO RPW, jak: nowe miejsca pracy, nowe projekty z zakresu infrastruktury szkolnictwa wyższego, nowe podmioty gospodarcze (parki technologiczne, inkubatory, klastry), nowe węzły Internetu, nowy tabor komunikacji miejskiej[3].

Syntetycznym wskaźnikiem rezultatów realizacji regionalnych programów operacyjnych, w tym PO RPW powinien być wzrost PKB na mieszkańca. Wynika to podstawowych przesłanek opracowania programów, w szczególności PO RPW. W pierwszym projekcie tego Programu zapisano: *„Jak stwierdziła Komisja europejska w swej ocenie Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, dopływ środków finansowych do województw Polski wschodniej w ramach wszystkich programów operacyjnych może podnieść regionalny PKB o 8%”*[4]. W Programie przyjętym w 2007 roku przyjęto, że wpływ zaangażowanych środków PO RPW na wzrost PKB w roku docelowym (2013) w stosunku do roku bazowego (2005) wyniesie 1,38%. Oznacza to różnicę poziomu PKB, liczonego w stałych cenach rynkowych, pomiędzy scenariuszami z PO RPW i bez PO RPW, oszacowaną na podstawie modelu HERMIN. Osiągnięcie takiego rezultatu wymaga zintensyfikowania wysiłków nad uruchomieniem projektów i ich finansowania w 2008 roku i nadrobienie zaległych inwestycji przed rokiem docelowym. Wymaga to w głównej mierze poprawy skuteczności administracyjnej instytucji uczestniczących w procedurach pozyskiwania i wykorzystania funduszy UE.

---

[3] PO RPW zawiera – podobnie jak i inne regionalne programy operacyjne – listę wskaźników realizacji celów programu dla poszczególnych priorytetów, z której wynika, ze takie właśnie rezultaty powinny się pojawiać w każdym roku realizacji Programu.

[4] Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013. Narodowe Strategiczne ramy Odniesienia 2007-2013, Projekt nr 4 zaakceptowany przez Komitet RM, MRR, Warszawa 24 lipca 2006, s. 5.

Literatura

1. Decyzja Komisji z dnia 07.05.2007 zatwierdzająca niektóre elementy strategicznych ram odniesienia dla Polski, CCI 2007PL16UNS001.
2. Ekspertyzy do Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku, MRR, Warszawa 2007, tom I i II.
3. Narodowa Strategia Spójności 2007-2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, MRR, Warszawa maj 2007.
4. Program operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013, MRR, Warszawa październik 2007.
5. Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013. Narodowe Strategiczne ramy Odniesienia 2007-2013, Projekt nr 4 zaakceptowany przez Komitet RM, MRR, Warszawa 24 lipca 2006.

Regional Operational Programmes as the instrument of regional development on the example of ROP Development of East Poland

Abstract: The regional development makes a basic subject of the EU structural policy. In perspective of 2007-2013 this policy developed many new instruments of implementing it. One of them are regional operational programmes. All voivodeships in Poland worked them out, and moreover the subregion of east voivodeships (podkarpackie, lubelskie, podlaskie, mazursko-warmińskie, świętokrzyskie voivodeships, the poorest regions in the EU before the accession of Romania and Bulgaria) developed it in the form of Regional Operational Programme Development of East Poland (further ROP DEP).
The aim of the article is to present assumptions of this Programme, assessment its connection with development strategy of the five east voivodeships, and what is the most important, assessment of adjustment of the assumptions to aims and mission of strategical development of these voivodeships. Moreover, in the article it is intended to identify opportunities and barriers of implementation and effectiveness of the Programme for the development of the poorest areas of Poland.
In the article it is intended to use suitable legal regulations, principles of the functionning of ERDF, documents and publications of Ministry of Regional Development (MRD) and own experience of the Author, connected with participation in the process of evaluation of ROP DEP project in 2006, for the need of MRD.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Agnieszka Becla, Stanisław Czaja, Anetta Zielińska[*]

Determinanty rozwoju lokalnego kapitału społecznego

Streszczenie: Autorzy przedstawili w artykule kilka uwag o czynnikach kształtujących lokalny kapitał społeczny. Omówili pojęcie kapitału i kapitału społecznego. Zidentyfikowali główne grupy czynników wpływających na wielkość i jakość zasobów kapitału społecznego, zwłaszcza w małych miastach i lokalnych społecznościach. W swojej analizie autorzy wykorzystali prakseologiczny punkt widzenia, kategorię efektów zewnętrznych oraz efektywności ekonomicznej i ujęcie socjologiczno-kulturowe.

Uwagi wstępne. Pojęcie kapitału

Współczesna ekonomia wykorzystuje wiele różnorodnych pojęć, z których część jest w trakcie doprecyzowania. Nie jest to proces szybki i prowadzący do jednoznacznego celu. Nie jest łatwo bowiem zdefiniować kategorie obejmujące złożone fenomeny (zjawiska i procesy), jeżeli ma się przy tym zupełnie odmienne badawcze optyki teoriopoznawcze i metodologiczne. Trudno zatem oczekiwać, aby tak złożona współczesna ekonomia dopracowała się równie jednoznacznych i precyzyjnych definicji, jak na przykład matematyka.[1] Z drugiej jednak strony, wieloletnie spory pojęciowe pomiędzy poszczególnymi szkołami teoretycznymi pozwalają lepiej rozumieć istotę i charakter opisywanych przez kategorie fenomenów i precyzyjniej definiować same kategorie. Dobrym przykładem takiej kategorii jest „kapitał".

[*] Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

[1] O złożoności współczesnej ekonomii więcej można znaleźć w pracy: S. Czaja, *Blaski i cienie Nagrody Nobla*, Wydawnictwo I-bis, Wrocław 2002.

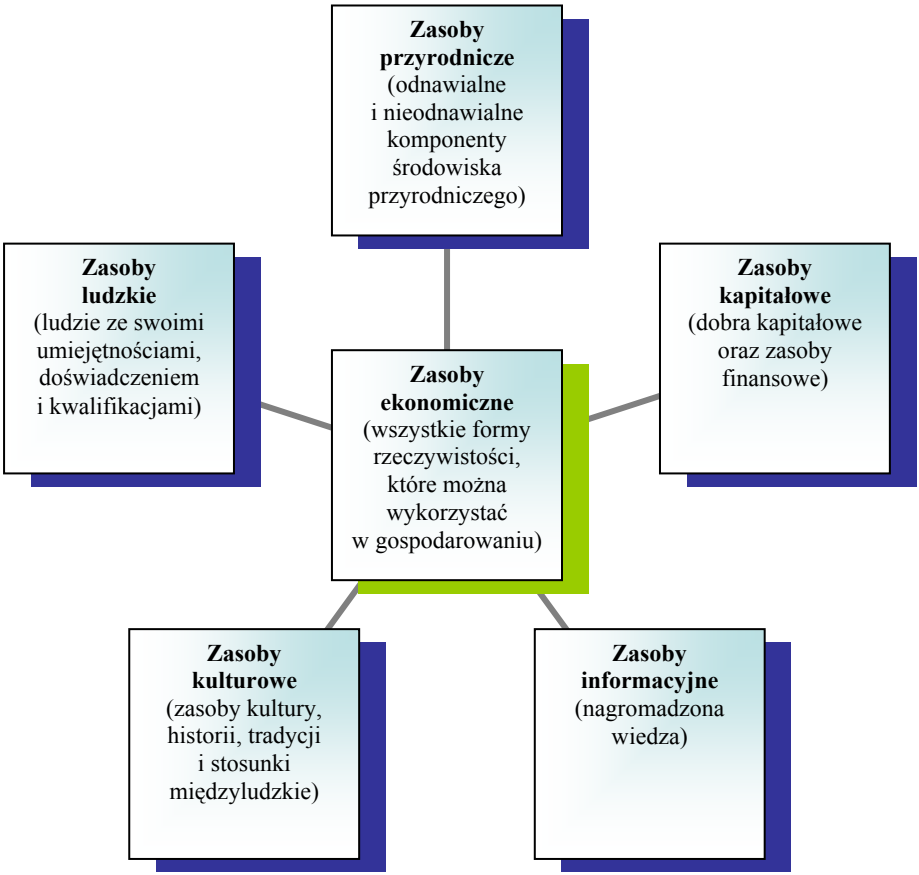
Pojęcie kapitału należy do najczęściej wykorzystywanych w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej. W teorii ekonomii pojęcie to wiąże się bezpośrednio z zasobami ekonomicznymi. Pod tym pojęciem (zasobów ekonomicznych) można rozumieć wszystkie materialne i symboliczne elementy otaczającej nas rzeczywistości, które mogą być potencjalnie wykorzystane w procesach gospodarowania. Na zasoby ekonomiczne składają się zatem:

(1) zasoby ludzkie, które obejmują ludzi wraz z ich umiejętnościami i predyspozycjami do wykonywania pracy;
(2) zasoby rzeczowo-pieniężne, które obejmują przedmioty wspierające proces ludzkiej pracy (narzędzia, urządzenia, budynki, budowle i inne elementy infrastruktury techniczno-ekonomicznej), a także aktywa finansowe i pieniądz;
(3) zasoby informacyjne, które obejmują wiedzę jednostkową oraz społeczną;
(4) zasoby przyrodnicze, które tworzą elementy i komponenty środowiska przyrodniczego o odnawialnym i nieodnawialnym charakterze;
(5) zasoby kulturowe, złożone z symbolicznych składników kultury, tradycji oraz relacji międzyludzkich.

Zasoby ekonomiczne mogą być traktowane jako pozbawione wymiaru czasowego „zasoby" lub jako „strumienie" z wyraźnie określonym wymiarem czasowym.[2] W pierwszym przypadku szczególną rolę odgrywa problem ograniczoności (fizycznej skończoności) i rzadkości (większej od jedności relacji pomiędzy zapotrzebowaną a dostępną ilością danego zasobu). W drugim znacznie ważniejszym problemem jest czasowy przepływ strumieni oraz zdolność (warunki) do ich odtwarzania. Atrybut odtworzenia można wykorzystać jako element użyteczny przy identyfikacji pojęcia „kapitał".

Kapitał byłby zatem takim elementem zasobów ekonomicznych, który charakteryzuje zdolność do odtwarzania. Mogłaby ona łączyć się ze zjawiskami zużywania się w czasie danego zasobu w procesie gospodarowania oraz przywracania własności fizyko-chemicznych czy symbolicznych pozwalających na ponowne ich wykorzystanie w kolejnych procesach gospodarowania.

[2] Szerzej na ten temat patrz: S. Czaja, *Czas w ekonomii. Sposoby interpretacji czasu w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2008, rozdział 2.1.



Schemat 1. Klasyfikacja zasobów ekonomicznych

Źródło: opracowanie własne.

Zużywanie się elementów kapitału w procesie gospodarowania jest zgodne z prawem entropii, które decyduje nie o unicestwieniu poszczególnych składników rzeczywistości (zwłaszcza materialnych), na co nie pozwala pierwsze prawo termodynamiki, ale o kierunku ich transformacji (przekształcenia), zgodnie ze strzałką czasu, od niskoentropijnych form użytecznych dla człowieka do wysokoentropijnych form nieużytecznych dla człowieka (czyli utracie antropogenicznej użyteczności). Problem zużywania się jest zatem zagadnieniem utraty użyteczności dla człowieka, a nie faktycznego zaniku danego elementu zasobu ekonomicznego.

Ciekawe może być zjawisko tempa zużywania się elementów kapitału pod wpływem ich celowego użytkowania przez człowieka lub niekontrolowanych przez człowieka procesów naturalnych (na przykład korozji).[3]

Dla ekonomistów bardziej interesujące jest zagadnienie odtwarzania się zasobów kapitału. Procesy odtwarzania mogą wiązać się z celową działalnością człowieka lub pozostawać poza nią. Odtworzenie dotyczy rozmiaru walorów użytkowych, a także jakości tych walorów. Jest tak w przypadku kapitału ludzkiego, kapitału antropogenicznego, kapitału finansowego, kapitału intelektualnego, kapitału naturalnego, a także najbardziej nas interesującego kapitału społecznego.[4]

Przedmiotem poniższego opracowania jest problem identyfikacji czynników kształtujących rozmiary lokalnych zasobów kapitału społecznego. Autorzy nie stawiają sobie za cel opracowania metod pomiaru tych zasobów i określenia ich wpływu na bieżący i przyszły rozwój społeczno-ekonomiczny lokalnych społeczności i ich gospodarek. To wymaga znacznie bardziej rozszerzonych studiów metodologiczno-metodycznych i empirycznych i wykracza poza dotychczas otrzymane wyniki. Koncentrują się raczej na pierwszym etapie takich analiz, który ma doprowadzić do wypracowania użytecznej implementacyjnie definicji kapitału ludzkiego, pozwalającej na identyfikację głównych czynników (determinant), które kształtują jego zasoby i jakość na poziomie lokalnych społeczności. Lokalne społeczności są dobrym przedmiotem analizy, ponieważ odzwierciedlają w odpowiednio mniejszej skali większość problemów występujących na poziomie makroekonomicznym, a jednocześnie skala ta pozwala analitykom skuteczniej wychwycić zarówno poszczególne zjawiska, jak i ich wzajemne związki. Są zatem swoistym, bardzo użytecznym „laboratorium" dla studiów empirycznych. Przedstawione opracowanie koncentruje się zatem na trzech kwestiach: (1) opartej na przeglądzie literatury próbie doprecyzowania pojęcia kapitału społecznego, (2) teoretyczno-modelowej analizie identyfikującej czynniki determinujące rozwój zasobów lokalnego kapitału społecznego oraz (3) wstępnej empirycznej weryfikacji tych czynników w oparciu o badania nad gminami dolnośląskimi.

---

[3] Szerzej na ten temat patrz: S. Czaja, *Teoriopoznawcze i metodologiczne konsekwencje wprowadzenia prawa entropii do teorii ekonomii*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 1997.

[4] Problematyka pojęcia kapitału i sposobów rozumienia poszczególnych jego rodzajów w teorii ekonomii i praktyce gospodarowania będzie przedmiotem przygotowywanej przez autorów książki pod tytułem: „*Spory wokół pojęcia kapitału w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej*", której ukończenie przewidywane jest na koniec roku 2008. Czasami w literaturze podkreśla się, że do zrozumienia kapitału niezbędne jest uwzględnienie, iż przedstawia on zasób posiadania, który przynosi strumień korzyści w postaci dochodów i wpływów pieniężnych. Należy jednak pamiętać, że obliczanie wartości kapitału na podstawie płynącego od niego strumienia korzyści nie oznacza, iż kapitał i strumień korzyści oznaczają to samo.

1. Pojęcie kapitału społecznego w literaturze i jego kluczowe elementy

Elementy tworzące wykorzystywaną koncepcję kapitału społecznego pojawiły się w teorii ekonomii dość wcześnie. Były na przykład ważną częścią analiz realizowanych w szkole historycznej czy instytucjonalizmie, gdzie bardzo szeroko (w sensie rodzajowym) traktowano czynniki wpływające na zachowanie się gospodarki poszczególnych podmiotów gospodarujących czy grup społecznych (grup interesu). Był to nie tylko wyraz symbiozy analiz ekonomicznych i socjologicznych, ale również dowód na to, że w złożonych systemach społeczno-gospodarczych nakładają się na siebie wpływy różnych czynników (ekonomicznych, społecznych czy przyrodniczych: materialno-energetycznych i symbolicznych), oraz swoisty „protest" części analityków przeciwko uproszczonemu traktowaniu przemian społeczno-ekonomicznych (czy szerzej cywilizacyjnych) wyłącznie przez pryzmat determinant materialno-ekonomicznych, charakterystycznych na przykład w głównym nurcie ekonomii XIX wieku. Samo pojęcie kapitału społecznego zostało po raz pierwszy wykorzystane w studiach socjologicznych przez L.J. Hanifan w 1916 roku.[5] Nie miało jednak sensu takiego, jaki nadaje mu się we współczesnej literaturze.

Najczęściej wykorzystywane definicje kapitału społecznego pojawiły się przy okazji projektów badawczych nad tego typu zjawiskami, realizowanych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku. Miały one charakter interdyscyplinarny, łączący wymiary – ekonomiczny, społeczny, kulturowy i polityczny oraz psychologiczny, i pozwalały na wypracowanie trzech głównych sposobów (tradycji) traktowania kapitału społecznego:[6]

(1) kapitał społeczny jako jedna z form kapitału (Pierre Bourdieu);
(2) kapitał społeczny w kontekście racjonalnych wyborów (James Coleman);
(3) kapitał społeczny jako wartość kulturowa (Robert Putman).

Każda z tych tradycji eksponuje inne elementy kategorii „kapitał społeczny" i podkreśla różnice oraz podobieństwa między poszczególnymi formami kapitału a kapitałem społecznym. Najbardziej interesujące cechy różnicujące kapitał społeczny i inne formy kapitału wiążą się ze specyficzną wewnętrzną budową tego pierwszego. Autorzy raportu z badań przygotowanych na zlecenie Banku Światowego zauważają, że kapitał społeczny, inaczej niż na przykład kapitał ludzki, może

[5] Por. L.J. Hanifan, The Rural School Community Center, w: „Annals of the Academy of Political and Social Science", vol. 67, 1916, pp. 130-138.

[6] Por. C. Trutkowski, S. Mendes, *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005, rozdział 2.

się gromadzić w trakcie procesu jego użytkowania oraz gromadzić jako efekt tego użytkowania.[7]

Tabela 1. Wybrane przykłady definicji kapitału społecznego w literaturze

Pojęcie (autor)	Definicja	Źródło
P. Bourdieu	Kapitał społeczny jest sumą zasobów aktualnych i potencjalnych, które należą się jednostce lub grupie z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości, uznania wzajemnego. To znaczy jest sumą kapitałów i władzy, które sieć taka może mobilizować.	1985 rok, „*The Forms of Capital* ...", s. 105
J. Coleman	Kapitał społeczny jako rozmaitość różnych istotności, które wszystkie składają się z pewnego aspektu struktury społecznej i które ułatwiają/umożliwiają określone działania aktorów – jednostek bądź przedsiębiorstw – w ramach tej struktury.	1990 rok, „*Foundations* ...", s. 9
J. Coleman	Kapitał społeczny jako funkcja struktury społecznej wytwarzającej korzyści przewagi.	1990 rok, „*Foundations* ...", s. 15
Bank Światowy	Kapitał społeczny jest rodzajem spoiwa, które utrzymuje społeczeństwo jako całość i bez którego ekonomiczny wzrost bądź dobrobyt ludzki może nie zaistnieć.	1993 rok, „*The Role of Social*...", s. 7-8
R. Putnam	Kapitał społeczny to te cechy organizacji społecznych, takich jak sieci (układy) jednostek lub gospodarstw domowych oraz powiązanych z nimi norm i wartości, które kreują efekty zewnętrzne dla całej wspólnoty.	1993 rok, „*Making* ...", s. 8
F. Fukuyama	Kapitał społeczny to umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów.	1997 rok, „*Zaufanie*....", s. 20
A. Matysiak	Kapitał społeczny składa się z trzech elementów: zaufania społecznego, instytucji prawnych normujących interakcje między ludźmi oraz ich uprawnienia do zasobów norm wzajemności.	1999 rok, „*Źródła* ...", s. 63
N. Lin	… kapitał społeczny jest przechwyceniem zasobów umiejscowionych w relacjach społecznych.	2001 rok, „*Building* ...", s. 17
R. Burt	Struktura społeczna jest rodzajem kapitału, który wytwarza dla określonych jednostek lub grup konkurencyjną przewagę w osiąganiu ich celów; kapitał społeczny jako funkcja zapożyczonych możliwości.	2001 rok, „*Structural* ...", s. 20
Ch. Grootaer i Th. van Bastelaer	Kapitał społeczny określa istotę społecznych interakcji i postaw; kapitał społeczny jest jednocześnie nakładem (input) i dochodem/zyskiem (output) działań zbiorowych;	2002 rok, „*The Role of Social Capital* ...",

[7] Por. The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment, ed. Ch.Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002.

Pojęcie (autor)	Definicja	Źródło
	kapitał społeczny jest dobrem publicznym, które cechuje bezpośrednie oddziaływanie na optymalizację poziomu własnego wytwarzania; kluczowym atrybutem kapitału społecznego jest akumulowanie zasobów z płynącego strumienia korzyści; kapitał społeczny jest dobrem cennym, to znaczy, że reprezentuje autentyczny/rzeczywisty kapitał; kapitał społeczny jest czymś więcej niż tylko zbiorem społecznych relacji lub społecznych wartości.	s. 9-10
A. Krishna i N. Uphoff	Strukturalny kapitał społeczny umożliwia wzajemnie korzystne działania zbiorowe poprzez ustanowione role i sieci społeczne uzupełniane regułami, procedurami i precedensami; myślowy kapitał społeczny, który obejmuje podzielane normy, wartości, postawy i przekonania/wierzenia wytwarza u ludzi skłonności w kierunku podejmowania wzajemnie korzystnych działań zbiorowych (podstawowe jego rodzaje to zaufanie, solidarność, współpraca, hojność, szczodrość, wspaniałomyślność oraz jako postaci dodatkowe: uczciwość, egalitaryzm, sprawiedliwość, bezstronność, uczestniczenie, demokratyczne kierowanie.	2002 rok, „*Mapping* ...”, s. 11-12
P. Collier	Kapitał społeczny jest „społeczny”, ponieważ wywołuje prospołeczne zachowania ludzi.	2002 rok, „*Social* ...”, s. 13-14
S. Knack	Rządowy kapitał społeczny to instytucje rządowe, które wpływają na zdolność ludzi do kooperacji w imię wspólnych korzyści (wykonalność kontraktu, reguły prawa, zasięg uprawnień/praw obywatelskich dopuszczanych przez państwo). Obywatelski kapitał społeczny obejmuje wspólne wartości, normy, nieformalne sieci i uczestnictwo w stowarzyszeniach, które wpływają na zdolność jednostek do zbiorowego działania na rzecz osiągania wspólnych celów.	2002 rok, „*Social capital* ...”, s. 15

Źródło: opracowanie własne autorów na podstawie literatury przywołanej w bibliografii.

Wiele innych form kapitału nie posiada takiej cechy, łączącej się zapewne z wyraźnie symbolicznym, a nie materialnym charakterem kapitału społecznego. Kapitał społeczny jest jednocześnie nakładem i efektem (wynikiem) działań zbiorowych.

Inna cecha różnicująca wiąże się z relacyjnym charakterem kapitału ludzkiego. Aktywizacja jego zasobów, ich kreacja i wykorzystanie wymaga obecności co najmniej dwóch osób, podobnie jak proces komunikowania się.[8] Kapitał społeczny

[8] Por. A. Becla, S. Czaja, *Pozyskiwanie, wykorzystanie i ochrona informacji*, Nowa Ruda 2008.

jest dobrem publicznym, które oddziałuje na optymalizację poziomu własnego wytwarzania.

Podobieństwa kapitału społecznego i innych form kapitału także łączą się z określonymi ich atrybutami. Najważniejszy, z ekonomicznego punktu widzenia, oznacza, że wytwarzanie każdej formy kapitału wymaga nakładów, które wyrażone w formie pieniężnej przyjmują postać kosztów, w tym alternatywnych. Odtworzenie czy rozszerzenie zasobów kapitału łączy się z inwestycjami, które przybierają postać strumieni pieniężnych, materialno-energetycznych czy nakładów czasu. W przypadku kapitału społecznego mogą to być na przykład trwające lata interakcje, kontakty lub spotkania.

Inna wspólna cecha łączy się z niewłaściwym korzystaniem z zasobów danego kapitału. Zawsze prowadzi to do ich nadmiernej degradacji. W przypadku kapitału społecznego niewłaściwą formą użytkowania mogą być obywatelskie (międzyludzkie) konflikty, niszczące ważne elementy zasobów kapitału społecznego. W przypadku kapitału społecznego i innych form kapitału istnieje wyraźna asymetria pomiędzy zawsze szybszym tempem degradacji w wyniku niewłaściwego użytkowania i niższym tempem restytucji utraconych elementów zasobów.

Atrybutem kapitału społecznego jest również zdolność do akumulowania zasobów z płynącego strumienia korzyści. „*Punkt widzenia, który zakłada, że kapitał społeczny jest dobrem cennym, to znaczy, że reprezentuje autentyczny/rzeczywisty kapitał, należy rozumieć następująco: kapitał społeczny jest czymś więcej niż tylko zbiorem społecznych relacji lub społecznych wartości. Po stronie nakładów ten dodatkowy wymiar polega na wymogu inwestowania w kreowanie trwałej/stałej rzeczy cennej; po stronie dochodów/zysku wymiar ten polega na uzyskiwaniu zdolności do generowania strumienia korzyści*”.[9]

Zebrane w tabeli 1 definicje kapitału społecznego są potwierdzeniem trzech wspomnianych tradycji interpretacyjnych oraz pokazują bardzo interesującą różnorodność aspektów samej kategorii. Uzasadniona wydaje się tutaj uwaga K.Newtona, że kapitał społeczny można pojmować przez pryzmat norm i wartości, sieci społecznych i społecznych konsekwencji.[10]

Współcześnie najchętniej wykorzystywane jest ujęcie zasobowe, zgodnie z którym kapitał społeczny oznacza zasoby ekonomiczne pozostające w dyspozycji jednostki w strukturach (sieciach) społecznych, w których ona funkcjonuje i działa.

---

[9] B. Pogonowska, *Kapitał społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2004, s. 18.

[10] Por. K. Newton, *Social Capital and Democracy*, w: „The American Behavioral Scientist”, vol. 40, No. 5/1997, pp. 225-226.

Sieci społeczne umożliwiają dostęp do zasobów i informacji. Czynią to, ponieważ ułatwiają przepływy informacji, usprawniają systemy kontroli działań jednostek, tworzą „certyfikaty" wiarygodności oraz wzmacniają tożsamość i uznanie jednostki. Zasoby te mogą mieć charakter osobisty (na przykład dobra materialne czy elementy symboliczne – stopnie naukowe – zbliżające się do kapitału ludzkiego) oraz społeczny. S.Knack[11] rozróżnia na przykład kapitał społeczny i obywatelski. Pierwszy to instytucje rządowe, wpływające na zdolność ludzi do kooperowania w imię wspólnych korzyści, drugi zaś obejmuje wspólne wartości, normy, nieformalne sieci i partycypację w różnych formach organizacji społecznych, które wpływają bezpośrednio na zdolność jednostek do zbiorowego działania dla osiągnięcia wspólnych celów (celu).

Teoria efektów zewnętrznych, szybko rozwijająca się we współczesnej ekonomii, pozwala zinterpretować kapitał społeczny w konwencji efektów zewnętrznych. Podjęcie interakcji społecznych wywołuje zawsze efekty zewnętrzne. Społeczna interakcja daje pozarynkowy efekt ekonomiczny, a efekt ten nie jest pierwotnym celem społecznej interakcji, lecz jej skutkiem ubocznym lub zupełnie niezamierzonym.[12] Mikroekonomiczna interpretacja kapitału społecznego z wykorzystaniem pojęcia efektów zewnętrznych pozwala pójść nieco dalej i dostrzec, że sam kapitał społeczny wpływa na wymianę ekonomiczną na dwa różne sposoby. Z jednej strony, zaufanie i emocjonalne powiązania mogą doskonalić efektywność przedsięwzięć i całego sektora publicznego oraz mogą umożliwiać lepszą współpracę poszczególnych elementów strukturalnych gospodarki. Z drugiej natomiast, korzyści płynące z istnienia i funkcjonowania sieci społecznych mogą przypadać bezpośrednio jednostce lub przedsiębiorstwu. Pozytywne skutki takich wpływów można łączyć z faktem, że kapitał społeczny zmniejsza niepewność życia gospodarczego związaną z ograniczeniami informacyjnymi. Negatywną konsekwencją może być fakt, że przechwytywanie niektórych korzyści w postaci efektów zewnętrznych utrudnia osiągnięcie stanu optimum Pareto i zmusza do poszukiwania lepszych lub gorszych metod internalizacji efektów zewnętrznych.

[11] Por. S. Knack, *Social Capital, Growth, and Poverty: a Survey of Cross-Country Evidence*, w: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002, pp. 42-82.

[12] Por. P. Collier, *Social Capital and Poverty: a Microeconomic Perspective*, w: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002, pp. 19-41.

2. Czynniki determinujące rozwój zasobów lokalnego kapitału społecznego – ujęcie teoretyczne

Sposób pojmowania (rozumienia) kapitału społecznego decyduje o zakresie i metodyce identyfikacji czynników determinujących powstawanie, powiększanie i degradację zasobów kapitału społecznego na każdym poziomie jego istnienia, od lokalnego poczynając, a na globalnym kończąc.

Jeżeli uznamy za użyteczne pojmowanie kapitału jako zasobu posiadania, który przynosi strumień korzyści w postaci dochodów i wpływów pieniężnych, to będziemy koncentrować się na rozpoznaniu tego strumienia korzyści, ponieważ będzie on określał wartość (rozmiary) kapitału. Dotyczy to również kapitału społecznego. Problem określenia rozmiarów zasobów kapitału społecznego jest jednak zagadnieniem wtórnym w porównaniu z problemem identyfikacji samego pojęcia tego kapitału i określenia czynników determinujących jego jakość oraz wielkość.

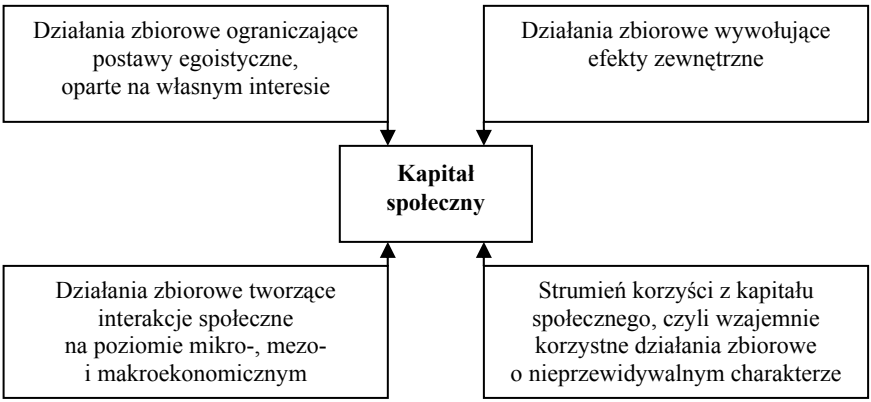
Dokonując wyboru sposobu identyfikacji pojęcia kapitału społecznego i czynników determinujących ten kapitał, możemy zastosować różne podejścia. Do bardziej interesujących należą:

(1) ujęcie prakseologiczne, koncentrujące się na grupach działań;
(2) ujęcie oparte na efektach zewnętrznych;
(3) ujęcie eksponujące problemy efektywności ekonomiczno-społecznej oraz
(4) ujęcie socjologiczno-kulturowe, skupiające się na tworzeniu sieci interakcji społecznych.

W pierwszym przypadku – ujęcie prakseologiczne (schemat 2) – analiza koncentruje się na rozpoznaniu grup działań, które mają wpływ na kształtowanie się zasobów lokalnego kapitału społecznego. Działania te tworzą sieć interakcji społecznych. Można je wraz z efektami podzielić na cztery podstawowe grupy:

(1) działania zbiorowe ograniczające postawy egoistyczne i efekty „jeźdźca na gapę"; postawy te redukują lokalne zasoby kapitału społecznego;
(2) działania zbiorowe wywołujące efekty zewnętrzne, których skutki wymagają sprawdzenia; mogą być to koszty zewnętrzne – niepożądany wpływ na zasoby kapitału społecznego lub korzyści zewnętrzne o pożądanym wpływie;
(3) działania zbiorowe tworzące różne interakcje społeczne na poziomie lokalnym (mikro-), regionalnym (mezo-) i krajowym (makroekonomicznym);

(4) wzajemnie korzystne działania zbiorowe, o trudno- lub nieprzewidywalnym charakterze, tworzące ostateczny strumień korzyści z kapitału społecznego.

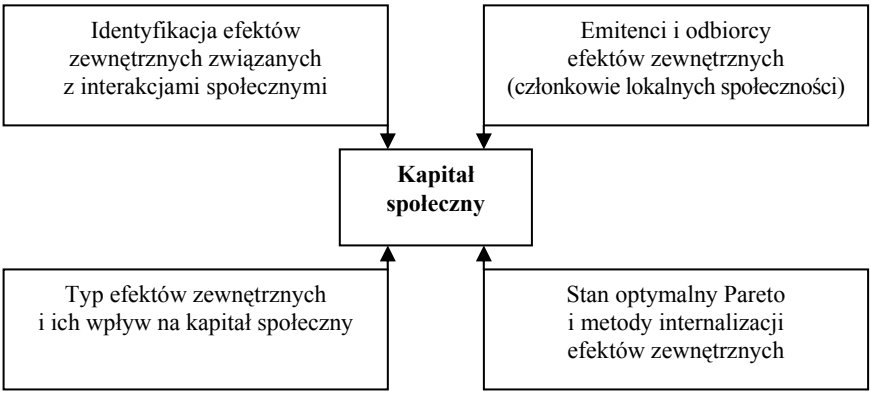


Schemat 2. Ujęcie prakseologiczne kapitału społecznego i czynników determinujących ten kapitał

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury problemu.

Jeżeli zastosujemy podejście oparte na koncepcji efektów zewnętrznych, wówczas kapitał społeczny koncentruje problemy wokół kilku zasadniczych kwestii:

(1) po pierwsze, niezbędna jest identyfikacja tych wszystkich skutków lokalnych sieci społecznych, które mają charakter efektów zewnętrznych;
(2) po drugie, muszą zostać precyzyjnie określeni emitenci i odbiorcy efektów zewnętrznych;
(3) po trzecie, zidentyfikowane efekty zewnętrzne muszą zostać rozpoznane ze względu na charakter (koszty zewnętrzne oraz korzyści zewnętrzne), a tym samym ich wpływ na zasoby kapitału społecznego (pożyteczny i szkodliwy kapitał społeczny);
(4) po czwarte, występowanie skutków kapitału społecznego w postaci efektów zewnętrznych generuje problemy możliwości osiągnięcia stanu optymalnego Pareto oraz zagadnienie metod internalizacji efektów zewnętrznych.

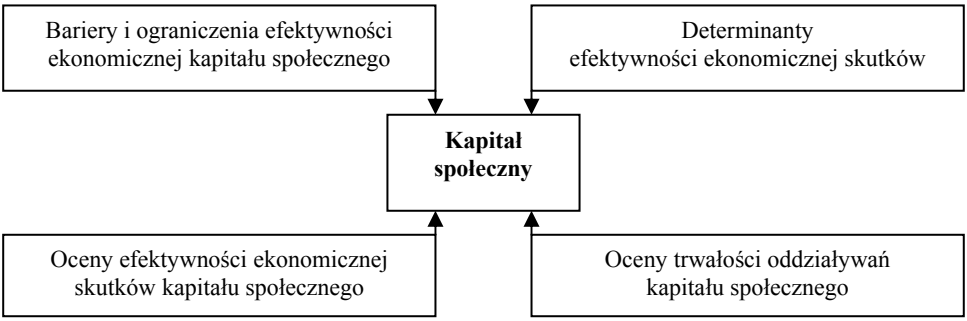


Schemat 3. Ujęcie kapitału społecznego w oparciu o koncepcję efektów zewnętrznych

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku podejścia koncentrującego się na problemach efektywności kapitału społecznego generowane są kwestie bezpośrednio związane z efektywnością, a zwłaszcza:

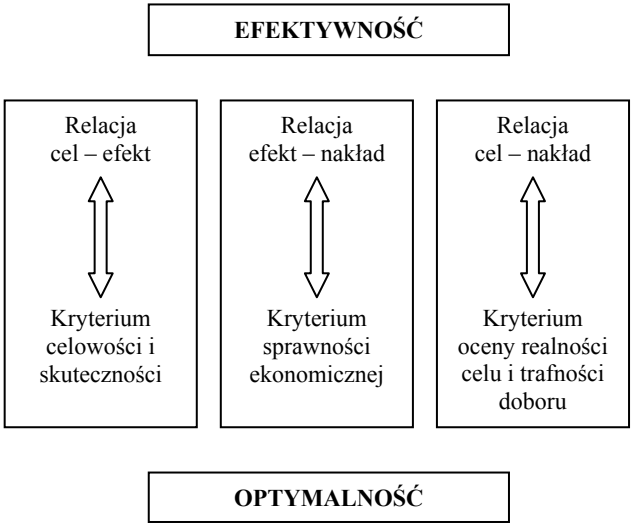
(1) czynniki determinujące efektywność ekonomiczną, w tym efektywność elementów stanowiących skutki działania lokalnego kapitału społecznego,
(2) bariery i ograniczenia efektywności ekonomicznej elementów kapitału społecznego,
(3) bezpośrednie zagadnienia (problemy) oceny efektywności ekonomicznej lokalnego kapitału społecznego,
(4) oceny trwałości oddziaływań poszczególnych elementów lokalnego kapitału społecznego.



Schemat 4. Ujęcie kapitału społecznego w oparciu o determinanty efektywności ekonomicznej

Źródło: opracowanie własne.

Należy pamiętać, że efektywność jest to określana w czasie i przestrzeni (podmiotowo) relacja między uzyskanymi wynikami a poniesionymi nakładami w kontekście celów działania, środków i warunków niezbędnych do ich osiągnięcia. Jest to więc cecha ludzkiego działania, która sprzyja realizacji zamierzonego celu. Działanie to jest zatem celowe i skuteczne. Efektywność wyraża kompleksowe relacje efektów do poniesionych nakładów, a jednocześnie podlega ocenie strukturalnej i dynamicznej. Są to wskaźniki użyteczne przy podejmowaniu decyzji *ex ante* i ocenie decyzji *ex post*.



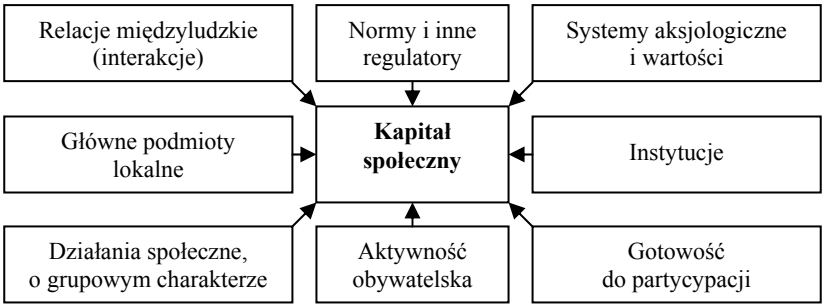
Schemat 5. Relacje pomiędzy efektywnością a optymalnością skutków działań gospodarczych

Źródło: opracowanie własne.

W ujęciu socjologicznym kapitału społecznego analizie podlegają te wszystkie elementy, które tworzą sieć interakcji, norm i wartości, będące podstawą lokalnych zasobów kapitału społecznego (schemat 6).

W jego ramach identyfikowane będą elementy kreujące między innymi normy i wartości, sieci relacji społecznych i instytucje sankcjonujące te relacje. Pozwala to rozpoznać przede wszystkim elementy tworzące sieci, najczęściej w oparciu o formułowane oceny, podejmowane działania, poziom gotowości do partycypacji, oceny aktywności obywatelskiej i identyfikację roli głównych podmiotów lokalnych, a zwłaszcza władzy samorządowej, istniejących form zrzeszania się obywateli, kościołów, lokalnych mass mediów i przedsiębiorców. Poszczególne podmio-

ty odgrywają określoną rolę w lokalnych sieciach społecznych i tworzą strukturę kapitału społecznego.



Schemat 6. Ujęcie lokalnego kapitału społecznego w oparciu o podejście socjologiczne (sieciowe)

Źródło: opracowanie własne.

Bez względu na zastosowane podejście literatura problemu formułuje kilka zasadniczych oczekiwań co do skutków powstania, wykorzystywania i rozwoju zasobów lokalnego kapitału społecznego. Po pierwsze, kapitał ten ma ułatwić przepływy informacji. Po drugie, elementy kapitału społecznego wywierają określony wpływ na decydentów. Po trzecie, kapitał społeczny i partycypacja w jego skutkach w swoisty sposób „certyfikuje" poszczególne podmioty. Po czwarte zaś, kapitał społeczny wpływa na formułowane oczekiwania oraz zakres akceptowalnych ocen.

3. Czynniki kształtujące zasoby lokalnego kapitału społecznego w świetle badań nad gminami dolnośląskimi

Badania prowadzone przez autorów oraz inne zespoły analityków[13] pozwalają przybliżyć empirycznie pojęcie kapitału społecznego oraz jego znaczenie dla współczesnego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Badania tego typu nie należą

[13] Obszerny projekt badawczy zrealizowano przez zespół badaczy i studentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Objął on indywidualne wywiady pogłębione z lokalnymi liderami opinii, zogniskowane wywiady grupowe z mieszkańcami, sondaż na losowo-kwotowej próbie 450 mieszkańców każdej badanej gminy oraz analizę treści prasy lokalnej. Wyniki badań zostały opublikowane. Por. C. Trutkowski, S. Mendes, *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005.

do łatwych, a ze względu na przedmiot, zakres i stosowane metody są to badania kosztowne i czasochłonne. Nawet jeżeli są to badania fragmentaryczne, to pozwalają lepiej rozumieć samo pojęcie kapitału społecznego oraz determinanty kształtujące zasoby tego kapitału, jak również rolę kapitału społecznego we współczesnych procesach rozwoju społeczno-ekonomicznego. Korzyści dotyczą również metod badawczych stosowanych na etapie przygotowania, realizacji i oceny (interpretacji) otrzymanych wyników.

Podejście oparte na analizie podejmowanych działań w ramach społeczności lokalnych jest bardzo czaso- i kosztochłonne, wymagające bardzo precyzyjnego monitoringu działań i dużej wiedzy w zakresie skutków tych działań. Analiza prakseologiczna pozwala na lepsze zrozumienie działania kapitału społecznego w praktyce gospodarowania oraz zrozumienie procesów kreacji zasobów tego kapitału. Jest to jednak taka forma badania, która musi koncentrować się na pojedynczych typach działań, czy wręcz pojedynczych przedsięwzięciach i ich skutkach. Każde działanie może mieć bowiem i często ma inne skutki (konsekwencje), i jest bardzo szczegółowym przypadkiem. Prowadzenie takich badań wymaga wielomiesięcznych studiów lokalnych.

W przypadku studiów opartych na idei efektów zewnętrznych sytuacja jest jeszcze bardziej skomplikowana. Wymaga bowiem precyzyjnej identyfikacji samych efektów zewnętrznych, ich charakteru (koszty czy korzyści) oraz skutków oddziaływania. Trudnym problemem jest również waloryzacja rozmiarów występujących efektów zewnętrznych. Studia przeprowadzone przez autorów nad dyfuzją i wpływem informacji ekologicznych[14] pokazują, jak złożone są już wyjściowe problemy identyfikacji efektów zewnętrznych, ich emitentów i odbiorców. Waloryzacja tych efektów to kolejne złożone zadanie, a problem wpływu tych efektów na stan optimum Pareto pozostaje często poza możliwościami empirycznej weryfikacji.

Podejście oparte na efektywności kapitału społecznego eksponuje nieco inny, chociaż bardzo ważny (najważniejszy?!), z ekonomicznego punktu widzenia, aspekt tworzenia i użytkowania kapitału społecznego. Pozwala na rozpoznanie determinant decydujących o efektywności ekonomicznej skutków kapitału społecznego i barier oraz ograniczeń tej efektywności. W konsekwencji możemy dokonać wskaźnikowej oceny efektywności ekonomicznej skutków kapitału społecznego, a także oceny trwałości oddziaływania kapitału społecznego. Ten ostatni aspekt jest szczególnie ważny, gdy uwzględnimy istotę i sposób funkcjonowania gospodarczego zasobów kapitału społecznego. W Polsce nie przeprowadzono, o ile

[14] Por. A. Becla, *Gospodarowanie informacją ekologiczną na poziomie społeczności lokalnej i gminy (aspekty teoretyczne)*, rozprawa doktorska, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.

autorom wiadomo, badań modelowych czy wskaźnikowych dla skutków kapitału społecznego. Biorąc pod uwagę charakter analiz we współczesnej ekonomii, istnieje silna potrzeba wskaźnikowej oceny roli kapitału społecznego. Badania modelowe są podejmowane w pewnym zakresie przez endogeniczną teorię wzrostu gospodarczego. W jej ramach jednak nie można uzyskać bezpośrednio weryfikowalnych wyników dotyczących wpływu kapitału społecznego na wzrost gospodarczy (rozwój społeczno-ekonomiczny). Nie pozwalają na to wykorzystywane modele, zbyt zagregowane i nie posiadające, poza sposobami rezydualnymi, technik i pojęć do identyfikacji wpływów kapitału społecznego, na każdym z badanych poziomów, również lokalnych społeczności.

Nowe wyzwania analityczne łączą się z ocenami relacji pomiędzy efektywnością a optymalnością kapitału społecznego.[15] Obecny etap rozpoznania roli kapitału społecznego nie pozwala, w oparciu o studia empiryczne, na ocenę relacji pomiędzy celami a efektami, efektami a nakładami czy celami a nakładami dla poszczególnych elementów (skutków) kapitału społecznego. Nie pozwala również na właściwe wykorzystanie oczywistych w tych warunkach kryteriów celowości, skuteczności, sprawności ekonomicznej czy oceny realności celu i trafności doboru środków.

W studiach empirycznych najbardziej rozpowszechnione jest podejście sieciowe (socjologiczne), w ramach którego w oparciu o dorobek socjologii, teorii kultury, psychologii społecznej, politologii czy ekonomii identyfikuje się istotne strukturalno-funkcjonalne elementy tworzące zasoby kapitału społecznego. Taki charakter miały badania zrealizowane w ramach wspomnianego już projektu dla małych miast Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Również autorzy powyższego opracowania mieli okazję prowadzenia analiz, w ramach których, wykorzystując odpowiednie metody badawcze, rozpoznawano takie elementy, jak: relacje i interakcje międzyludzkie, normy i inne społeczne regulatory, obowiązujące systemy aksjologiczne i uznawane wartości, wybrane działania społeczne o grupowym charakterze, deklarowaną gotowość do partycypacji czy rzeczywistą/deklarowaną aktywność obywateli. Najłatwiejszym elementem takich analiz pozostają podmioty i instytucje. Badania autorów dotyczyły na przykład gmin uzdrowiskowych czy gmin i społeczności lokalnych z regionów problemowych Dolnego Śląska (dawne województwo wałbrzyskie), a także wszystkich gmin Dolnego Śląska w zakresie informacji ekologicznej.

[15] Problemy te będą przedmiotem przygotowywanego przez autorów do druku opracowania na temat: „*Efektywność i optymalność w kontekście tworzenia, istnienia i wykorzystania zasobów kapitału społecznego*”.

Podsumowanie

Analiza mająca ułatwić identyfikację determinant rozwoju lokalnego kapitału społecznego pozwala na sformułowanie kilku wniosków. **Po pierwsze**, wiele wyzwań wiąże się z próbami doprecyzowania samego pojęcia „kapitał społeczny" we współczesnej teorii ekonomii. Owocuje to wieloma różnorodnymi definicjami i licznymi sporami w ramach oraz pomiędzy trzema tradycjami traktowania kapitału społecznego – jako jednej z form kapitału (P. Bourdieu), jego racjonalizujących i racjonalnych aspektów (J. Coleman) i jako wartości kulturowej (R. Putman). **Po drugie**, spotkać możemy kilka sposobów podejścia do identyfikacji pojęcia kapitał społeczny i czynników determinujących ten kapitał. Szczególnie ciekawe wydają się tu: (1) ujęcie prakseologiczne, (2) ujęcie oparte na efektach zewnętrznych, (3) ujęcie eksponujące problemy efektywności ekonomiczno-społecznej oraz (4) ujęcie socjologiczno-kulturowe, wykorzystujące ideę sieci interakcji społecznych. **Po trzecie**, badania własne autorów i badania zrealizowane przez inne zespoły nie pozwalają na żadne dalej idące uogólnienia. Ale nawet zawężona przedmiotowo i podmiotowo analiza otwiera wiele ciekawych płaszczyzn badawczych, wyznacza nowe kierunki studiów oraz daje nadzieję na lepsze rozpoznanie koncepcji kapitału społecznego i jego roli w rozwoju społeczno-ekonomicznym, w tym także na poziomie gmin i społeczności lokalnych.

Literatura

1. Becla A., Czaja S., *Pozyskiwanie, wykorzystanie i ochrona informacji*, Nowa Ruda 2008.
2. Becla A., *Gospodarowanie informacją ekologiczną na poziomie społeczności lokalnej i gminy (aspekty teoretyczne)*, rozprawa doktorska, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.
3. Bourdieu P., *The Forms of Capital*, w: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. J.G. Richardson, Greenwood, New York 1985.
4. Burt R., *Structural Holes versus Network Closure as Social Capital*, w: *Social Capital. Theory and Research*, ed. N.Lin, K.Cook, R.Burt, Aldine de Gruyter, New York 2001.
5. Coleman J., *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge Mass., 1990.

6. Collier P., *Social Capital and Poverty: a Microeconomic Perspective*, w: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002, pp. 19-41.
7. Czaja S., Becla A., Zielińska A., *Efektywność i optymalność w kontekście tworzenia, istnienia i wykorzystania zasobów kapitału społecznego*, przygotowywane do druku.
8. Czaja S., *Blaski i cienie Nagrody Nobla*, Wydawnictwo I-bis, Wrocław 2002.
9. Czaja S., *Czas w ekonomii. Sposoby interpretacji czasu w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 2008.
10. Czaja S., *Teoriopoznawcze i metodologiczne konsekwencje wprowadzenia prawa entropii do teorii ekonomii*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 1997.
11. Fine B., *Social Capital versus Social Theory. Political Economy and Social Science at the Turn of the Millennium*, Routledge, London-New York 2001.
12. Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa 1997.
13. Hanifan W., *The Rural School Community Center*, w: „Annals of the Academy of Political and Social Science", vol. 67, 1916, pp. 130-138.
14. *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2004.
15. Knack S., *Social Capital, Growth, and Poverty: a Survey of Cross-Country Evidence*, w: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002, pp. 42-82.
16. Kriszna A., Uphoff N., *Mapping and Measuring Social Capital through Assessment of Collective Action to Conserve and Develop Watersheds in Rajasthan, India*, w: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002.
17. Kruhlik E., *Kultura jako element kapitału społecznego*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2004, s. 54-74.
18. Lin N., *Building a Network Theory of Social Capital*, w: *Social Capital. Theory and Research*, ed. N. Lin, K. Cook, R. Burt, Aldine de Gruyter, New York 2001.
19. Lin N., *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, Cambridge 2001.

20. Matysiak A., *Źródła kapitału społecznego*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 1999.
21. Newton K., *Social Capital and Democracy*, w: „The American Behavioral Scientist", vol. 40, No. 5/1997.
22. Pogonowska B., *Kapitał społeczny – próba rekonstrukcji kategorii pojęciowej*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H.Januszek, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2004, s. 9-32.
23. Putnam R., *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton, New York 1993.
24. *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, ed. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer, Cambridge University Press, Cambridge Mass., 2002.
25. Trutkowski C., Mendes S., *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005,

Determinants of local social capital developing

Summary: In the article, authors have presented a several remarks about the factors influencing on local social capital. They have discussed an idea of capital (forms of capital) and social capital. They identified main groups of factors, which have been shaped size and quality of social capital stock, especially in the small towns and local communities. In their analysis, authors used a practeological point of view, a category of externalities and economic efficiency, and social-cultural point of view.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Henryk Sasinowski[*]

Przedsiębiorczość jako inkubator rozwoju regionalnego

Streszczenie: W założeniach przedsiębiorczość stanowi swoisty „inkubator" obliczony na aktywizację wszelkich zasobów, czego skutkiem jest rozwój regionu, a tym samym poprawa warunków życia mieszkańców. Procesy przedsiębiorcze determinuje otoczenie lokalne, czyli samorządy terytorialne oraz instytucje otoczenia biznesu. Od ich inwencji zależy dynamika i tempo rozwoju szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw na bazie inicjatywności oddolnej. Strategia innowacji natomiast powinna stanowić ogniwo łączące cele europejskiej, krajowej i regionalnej polityki z instytucjami oraz potencjałem rozwojowym regionu.
Na treść artykułu składają się:

- mechanizmy przedsiębiorczości w rozwoju społeczeństw,
- uwarunkowania i kierunki rozwoju regionalnego /czynniki rozwoju regionu, marketing regionalny/,
- instytucje wspierania przedsiębiorczości /zadania instytucji przedsiębiorczości, instytucje rynku pracy, inkubatory przedsiębiorczości, ośrodki innowacyjności/,

Celem artykułu jest wykazanie przedsiębiorczości jako mechanizmu generującego aktywizację potencjału ekonomicznego i społecznego regionu na bazie inwencji oddolnej oraz innowacji władz samorządowych i zasad gospodarki rynkowej.

Wstęp

Nauka przedsiębiorczości jest środkiem służącym do osiągnięcia celu. To, co stanowi naukę, w praktyce jest w znacznym stopniu określane właśnie przez ten cel, to znaczy przez praktykę.[1] Ale przedsiębiorczość nie jest sztuką dla sztuki. W zało-

[*] Politechnika Białostocka, Katedra Zarządzania Produkcją.

[1] P.F. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992, s. 8.

żeniach stanowi swoisty „inkubator" obliczony na aktywizację wszelkich zasobów, czego skutkiem jest potencjalny rozwój regionu. Istnieje przekonanie, że zaspokojenie rosnących potrzeb człowieka może nastąpić jedynie przez wzrost gospodarczy. Celem wszelkiej działalności jest więc zaspokajanie ludzkich potrzeb, czyli wzrost poziomu życia, natomiast polityka gospodarcza jest jedynie narzędziem.

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości stanowi istotny element programów polityki gospodarczej w rozwiniętych krajach świata. W polskiej gospodarce, w okresie funkcjonowania doktryny socjalistycznej, niezależna od państwa działalność gospodarcza była zwalczana, a następnie poddawana różnym formom dyskryminacji. Po 1989 roku, skutkiem wyzwolenia mechanizmów przedsiębiorczości i samorządności terytorialnej, prywatna własność środków produkcji mogła eksplodować. Dostrzeżenie i stymulowanie zasobów, a tym samym sił stanowiących specyfikę regionu, leży w interesie władz lokalnych i samych mieszkańców. Generowanie postaw kreatywnych może zaowocować właśnie wzrostem przedsiębiorczości, a pośrednio rozwojem społecznym.

Celem artykułu jest podjęcie próby wykazania przedsiębiorczości jako mechanizmu generującego aktywizację potencjału ekonomicznego i społecznego regionu na bazie inwencji oddolnej oraz innowacyjności władz samorządowych i zasad gospodarki rynkowej.

1. Przedsiębiorczość w rozwoju społeczeństw

Rozwój cywilizacyjny jest obiektem dążeń, celem i ambicją wszystkich społeczeństw.

Można nawet postawić tezę, że źródłem owego rozwoju jest działalność gospodarcza. W państwie demokratycznym skuteczne oddziaływanie przedsiębiorstw na rozwój jest możliwe przy efektywnych postawach przedsiębiorców. Z kolei ich mobilność, szczególnie w skali regionalnej, jest uzależniona od operatywności władz samorządowych i reguł gospodarki rynkowej.

Pierwsze sformułowania przedsiębiorczości są wyprowadzane z funkcji realizowanych przez przedsiębiorcę. J Schumpeter, uważany za twórcę podwalin rozwoju przedsiębiorczości, powołuje się na J.B. Saya, który stwierdził, że funkcją przedsiębiorcy jest kombinowanie czynników produkcji.[2] Jest to działalność specjalnego rodzaju, ponieważ czynniki zostają połączone po raz pierwszy; łączenie

[2] H. Sasinowski, *Przedsiębiorczość jako inkubator rozwoju regionu na przykładzie Suwalszczyzny*, w: A.F. Bocian, *Rozwój regionalny a rozwój społeczny*, UwB, Białystok 2006, s. 71.

ich w trakcie prowadzenia przedsiębiorstwa ma charakter rutynowy. Przedsiębiorczość obejmuje następujące przypadki;

- inspirowanie inicjatyw oddolnych i generowanie postaw innowacyjności,
- wprowadzenie nowej metody produkcji,
- zdobycie nowego źródła surowców lub półfabrykatów, wprowadzenie nowego gatunku towaru.

Obok klasycznej koncepcji J. Schumpetera można wyróżnić inne spojrzenia na pojęcie przedsiębiorczości. Jednym z nich jest koncepcja definiująca przedsiębiorczość jako postrzeganie i wykorzystywanie szans przedsiębiorczych, której autorstwo przypisuje się I. Kirznerowi. Szanse przedsiębiorcze to takie sytuacje, w których mogą być wprowadzane na rynek nowe produkty, usługi, surowce i metody organizacyjne sprzedawane z zyskiem.

Jeszcze inną koncepcją jest zintegrowany model przedsiębiorczości, oparty na powiązaniach między wejściami a wyjściami przedsiębiorczości. Na wejście składają się kluczowe czynniki niezbędne do procesu przedsiębiorczości oraz sam proces przedsiębiorczy /rys. 1/.

Wejście	Proces przedsiębiorczy	Wyjście
Szanse w otoczeniu	Identyfikacja szans	Funkcjonujące przedsiębiorstwo
Osoby przedsiębiorcze	Opracowanie i doprecyzowanie koncepcji	Tworzenie wartości
Unikatowa koncepcja firmy		Nowe produkty, usługi, procesy
Uwarunkowania organizacyjne	Ocena i nabycie niezbędnych zasobów	Zysk i/lub osobiste korzyści
Zasoby	Wdrożenie	Zatrudnienie, aktywa

Rysunek 1. Zintegrowany model przedsiębiorczości

Zródło: J. Lichtarski /red./, *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, AE, Wrocław 2003, s. 51.

W państwie demokratycznym inicjatorem przedsiębiorczości, obok właścicieli środków produkcji, jest samorząd terytorialny zobligowany przez wyborców do zachowania postaw kreatywnych.

2. Uwarunkowania i kierunki rozwoju regionalnego

2.1. Czynniki rozwoju regionu

Rozwój regionu musi być oparty na rzetelnej waloryzacji zasobów i wyodrębnieniu spośród nich walorów, które umożliwią zaspokojenie istniejących i przyszłych potrzeb. Umiejętność przewidywania przyszłych potrzeb pozwoli na wyprzedzenie popytu, a nawet jego wykreowanie. Taka umiejętność jest jednym z kluczowych czynników przewagi konkurencyjnej nad innymi regionami. Konieczne jest również określenie istniejących szans i barier rozwojowych, co można osiągnąć dzięki obszernej analizie zagospodarowania przestrzennego.

Najważniejszym i pierwszym działaniem samorządów jest stworzenie dobrej strategii rozwoju, w której określa się wymierne cele i zadania służące ich realizacji. W przypadku regionów transgranicznych strategia rozwoju w największym stopniu musi uwzględniać możliwości i zasady współpracy między sąsiadującymi państwami.

Działania wspierające współpracę promują taki typ rozwoju, który umożliwiając wykorzystanie wszystkich zasobów, pozwala na zachowanie ich wartości przyrodniczej i kulturowej. W strategii muszą być zawarte założenia dotyczące ochrony poszczególnych komponentów środowiska przyrodniczego i kulturowego oraz zasady zagospodarowania walorów w celu ich wykorzystania w działalności gospodarczej.

Strategia służy przede wszystkim identyfikacji czynników, które należałoby wykorzystać w tworzeniu efektywnych programów rozwoju gospodarczego. Trzeba uwzględnić szczególnie problematykę zrównoważonego rozwoju, obszarów przygranicznych, metody i narzędzia wspólnej promocji regionu, a w największym zakresie kreować produkty markowe. Istniejące zasoby naturalne i kulturowe, optymalnie i racjonalnie zagospodarowane, stanowią potencjalną dźwignię aktywizacji regionu. Jednak szanse powodzenia w dużym stopniu są zależne od warunków ustrojowych i poziomu świadomości, co determinuje wyzwolenie postaw kreatywnych, a tym samym przedsiębiorczość.

2.2. Marketing regionalny

Najnowsze koncepcje marketingu społecznego stawiają w centrum zainteresowania nie pojedynczego konsumenta, ale znacznie szerszą społeczność. Są to potrzeby w dziedzinie jakości życia, rozwoju społecznie odpowiedzialnego. Ewo-

lucja koncepcji marketingowej ma charakter obiektywny, to znaczy, że jest wyznaczana przez zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-gospodarczym.[3]

W ramach przedostawania się koncepcji marketingowych do różnych sfer życia i aktywności człowieka zachodzi też ich rozwój w jednostkach samorządowych, które realizują marketing terytorialny. Dzięki temu władze lokalne mogą powodować podnoszenie atrakcyjności inwestycyjnej samorządów. Aranżują spotkania z lokalnymi liderami gospodarczymi, właścicielami i zarządami firm, na których prezentowane są nowoczesne koncepcje zarządzania marketingowego regionem. Najtrudniejszą kwestią jest zmiana mentalności przedsiębiorców, którzy zwykle widzą większe szanse w innych regionach, a nawet krajach. Można to przełamać, organizując spotkania i szkolenia, a także prowadząc akcje promocyjne. W krajach UE wzrasta rola samorządów lokalnych i współpracy regionalnej, co może mieć wpływ na decyzje przedsiębiorców odnośnie do lokalnych decyzji inwestycyjnych.

Najistotniejszym zadaniem w zakresie lokalnego rozwoju jest opracowanie koncepcji i kierunków działań. Władze samorządowe mogą zapraszać gości i specjalistów, aby wspomóc poszukiwanie dobrych rozwiązań dla regionu. Aby były one realne w istniejących warunkach, należy przeprowadzić analizę ich wykonalności i wybrać te, które mają najlepszą perspektywę.

O skuteczności działań marketingowych decydują ludzie związani z całym procesem świadczenia usług. Duże znaczenie mają takie cechy, jak: wykształcenie, doświadczenie, kwalifikacje, osobowość, umiejętności interpersonalne. Dlatego rolą samorządu lokalnego jest opracowanie długofalowego programu podnoszenia kwalifikacji kadr.

Samorząd regionalny może stosować zachęty w postaci stypendiów, fundacji na kształcenie młodzieży w kierunku zawodów dla podmiotów gospodarki lokalnej. Rozwój różnorodnych usług może też być rezultatem inicjatyw podejmowanych przez mieszkańców regionu. Można oczekiwać rozwoju usług związanych z zagospodarowaniem czasu wolnego mieszkańców aglomeracji, które sprzyjają regeneracji sił fizycznych i psychicznych. Duże znaczenie ma też rosnące zapotrzebowanie na usługi związane z samorealizacją i własnym rozwojem. Przy takim założeniu poszukiwane są formy, które nie tylko połączą rekreację z ochroną zdrowia, ale też umożliwią zdobywanie wiedzy i rozwój osobowości. Dużą szansę mają tu regiony, które stworzą kompleksową ofertę wypoczynku, opartą na istniejących i nowych potrzebach.

[3] G. Gołembski, *Regionalne aspekty rozwoju turystyki*, PWN, Warszawa-Poznań 1999, s. 108.

3. Instytucje wspierania przedsiębiorczości

3.1. Pojęcie i zadania instytucji wsparcia przedsiębiorczości

Nowoczesne podejście do strategii rozwoju gospodarczego opiera się na poszukiwaniu bezpiecznych i trwałych podstaw rozwoju wewnątrz regionów, przy szerokim wykorzystaniu zaangażowania środowisk lokalnych. Zorientowane na wsparcie przedsiębiorczości, transfer i komercjalizację technologii oraz poprawę konkurencyjności, lokalne i regionalne programy gospodarcze wymagają profesjonalnej obudowy instytucjonalnej. W praktyce oznacza to potrzebę tworzenia instytucji rozwoju lokalnego wyspecjalizowanych w działaniach na rzecz aktywizacji poprzez:[4]

- wspieranie przedsiębiorczości, samo zatrudnienia, ułatwianie startu i pomoc powstającym firmom; promocję i poprawę konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw /MSP/,
- tworzenie warunków dla transferu nowych rozwiązań technologicznych i realizację przedsięwzięć innowacyjnych,
- podnoszenie jakości zasobów ludzkich poprzez edukację, szkolenia i doradztwo oraz upowszechnianie wzorów pozytywnego działania,
- zagospodarowanie zasobów i realizację przedsięwzięć,
- tworzenie sieci współpracy i partnerstwa różnych podmiotów działających na rzecz dynamizacji rozwoju, wzrostu dobrobytu i zasobności mieszkańców.

Szeroki wachlarz celów oraz konieczność uwzględnienia lokalnych i regionalnych uwarunkowań determinują dużą różnorodność form organizacyjnych i instytucjonalnych.

Podstawową cechą omawianych instytucji jest ich niekomercyjny charakter. Celem ich działania nie jest maksymalizacja zysku, lecz zaspokajanie nietypowych potrzeb, inicjowanie zmian i transformacji lokalnych społeczności. Spełniają one na rynku funkcje usługowe, tworząc specyficzną infrastrukturę umożliwiającą dynamizację procesów rozwojowych oraz realizację wyznaczonych strategii.

Instytucje wsparcia stają się kluczowym ogniwem realizacji szeregu zapisów „Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy". Bez instytucjonalnej bazy o lokalnym i regionalnym charakterze duża część proponowanych rozwiązań

[4] K.B. Matusiak, *Zasoby i kierunki rozwoju infrastruktury przedsiębiorczości i transferu technologii*, w: K.B. Matusiak i inni, *Zewnętrzne determinanty rozwoju innowacyjnych firm*, UŁ, Łódź 2001, s. 252.

zostanie martwa. Od efektywności działania instytucji zależy skuteczność proponowanych w Ustawie ... działań na rzecz przedsiębiorczości i sektora MSP.

Zakres przedmiotowy podejmowanych działań, misja i cele oraz założenie o niedochodowym charakterze pozwalają zakwalifikować do instytucji przedsiębiorczości następujące rodzaje podmiotów:

- fundacje i stowarzyszenia lub jednostki przez nie powołane, realizujące programy rozwoju przedsiębiorczości i transferu technologii oraz działające na rzecz rozwoju lokalnego,
- spółki publiczno-prywatne powołane z inicjatywy i przy dużym zaangażowaniu organizacyjnym i finansowym władz publicznych,
- izby gospodarcze, organizacje rzemiosła, zrzeszenia i związki pracodawców oraz inne instytucje biznesu o charakterze prorozwojowym,
- jednostki samorządowe, administracji publicznej, instytucje naukowo-badawcze zorientowane na wspieranie rozwoju lokalnej gospodarki.

Funkcjonalnie omawiane instytucje koncentrują swoją działalność na newralgicznych dla procesów rozwojowych obszarach wspierania przedsiębiorczości i procesów innowacyjnych w formie:

- szerzenia wiedzy i umiejętności poprzez doradztwo, szkolenie, informację w ramach ośrodków szkoleniowo-doradczych,
- pomocy w transferze i komercjalizacji nowych technologii w ramach centrów transferu technologii,
- pomocy finansowej, w formie parabankowych funduszy pożyczkowych i poręczeń kredytowych, oferowanej osobom podejmującym działalność gospodarczą i młodym firmom,
- pomocy doradczej, technicznej i lokalowej dla nowo powstałych przedsiębiorstw w pierwszym okresie ich działania w inkubatorach przedsiębiorczości i centrach technologicznych.

3.2. Instytucje rynku pracy

Z punktu widzenia aktywizacji bezrobotnych poprzez promocję i wspieranie przedsiębiorczości, największe znaczenie mają: publiczne służby zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy.

Instytucje szkoleniowe to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące, na podstawie odrębnych przepisów, edukację pozaszkolną.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy, tzn. ośrodki szkoleniowo-doradcze, fundusze pożyczkowe i poręczeń kredytowych oraz inkubatory przedsiębiorczości.

Instytucjami partnerstwa lokalnego są podmioty realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, wspierane przez organy samorządu terytorialnego. Wśród nich należy wymienić; lokalne i regionalne organizacje pozarządowe oraz budżetowe jednostki tworzone przez samorządy lokalne. Działają one na rzecz ograniczenia bezrobocia poprzez aktywizację bezrobotnych.

Wszystkie te podmioty współdziałające w ramach kontraktów wojewódzkich są w stanie skutecznie wspierać powstawanie i rozwój małych i średnich firm dlatego, że działają na rynkach lokalnych i regionalnych, a zatem funkcjonują w tym samym otoczeniu, co przedsiębiorcy.

Powiatowe urzędy pracy, jako podstawowa struktura publiczna służb zatrudnienia, to jednostki, które prowadzą pośrednictwo pracy dla zarejestrowanych osób, ale też świadczą szereg usług wspomagających proces aktywizacji bezrobotnych poprzez:

- poradnictwo zawodowe,
- prowadzenie zajęć dla bezrobotnych w ramach klubów pracy,
- organizację i finansowanie szkoleń bezrobotnych oraz przyznawanie i wypłacanie dodatków szkoleniowych lub stypendiów,
- inicjowanie i dofinansowanie dodatkowych miejsc pracy,
- inicjowanie i realizację projektów lokalnych,
- przyznawanie i wypłatę zasiłków i innych świadczeń na rzecz bezrobotnych.

W całości ze środków Funduszu Pracy mogą być finansowane:

- koszty badań lekarskich, psychologicznych i specjalistycznych osób kierowanych do pracy przez Urząd Pracy,
- koszty przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego, szkolenia w zakresie poradnictwa zawodowego poza miejscem stałego zamieszkania,
- stypendia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, dodatki aktywizacyjne i szkoleniowe,
- pożyczki na finansowanie kosztów szkolenia w celu uzyskania zatrudnienia,
- koszty szkolenia bezrobotnych.

Tak szeroki wachlarz metod współdziałania służb zatrudnienia z przedsiębiorcami stwarza możliwości skorzystania z dodatkowych źródeł finansowania rozwoju praktycznie każdemu podmiotowi. Ponadto w ramach szeregu unijnych progra-

mów regionalnych i strukturalnych małe i średnie firmy mogą korzystać z szeregu dotacji udzielanych przez agendy rządowe, w tym Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Część środków przeznaczonych na realizację programów regionalnych jest dystrybuowana przez Regionalne Instytucje Finansowe, które działają w każdym województwie.[5]

Wykorzystanie możliwości refundacji lub dofinansowania działań mających na celu rozwój sektora MSP i zwiększenie liczby miejsc pracy zależy od aktywności samych bezrobotnych i od przedsiębiorców. Decydująca jest wiedza na temat rodzajów możliwego wsparcia, procedur i warunków, jakie należy spełnić, aby korzystać z tych możliwości. Nie do przecenienia jest tym samym rola instytucji rynku pracy w propagowaniu wiedzy o możliwościach, jakie stwarzają przedsiębiorcom nowe regulacje prawne oraz krajowe i unijne programy wspierania przedsiębiorczości i rozwoju sektora MSP.

3.3. Inkubatory przedsiębiorczości

Inkubator przedsiębiorczości /IP/ jest to forma udzielania pomocy małym i średnim przedsiębiorstwom oraz indywidualnym przedsiębiorcom, posiadającym pomysł na innowacyjną działalność gospodarczą, technologię, lecz niewystarczające środki na jego realizację.[6]

Inkubator przedsiębiorczości jest działaniem zorientowanym na wspomaganie „młodych" biznesmenów poprzez dostarczanie powierzchni biurowych, obsługi administracyjnej, konsultingu prawnego i technicznego oraz pomocy w pozyskiwaniu środków finansowych na rozwój działalności. Większość istniejących inkubatorów zostało utworzonych jako inicjatywa fundacji, stowarzyszeń, agencji bądź innych organizacji mających na celu wspieranie rozwoju lokalnego i regionalnego.

Każde przedsiębiorstwo, które chce znaleźć się w IP, musi spełnić pewne warunki, a mianowicie:

- nowo powstałe przedsiębiorstwo /istniejące nie dłużej niż 2 lata, ale w niektórych IP nawet do jednego roku/,
- zadeklarowanie długości pobytu w inkubatorze /nie dłużej niż 2-3 lata/,
- przedstawienie biznesplanu oraz źródeł finansowania rozwoju.

Każda firma ubiegająca się o uzyskanie pomieszczenia do prowadzenia działalności na terenie IP powinna wziąć pod uwagę:

[5] www.bip.parp.gov.pl.
[6] http://ws-webstyle.com/cms.php/netoprdia/ebiznes/inkubator_przedsiebiorczości.

- chęć rozwoju i tworzenia nowych miejsc pracy,
- współdziałanie z innymi inkubowanymi firmami,
- pasywność konkurencyjną wobec innych firm będących w inkubatorze,
- nowe rozwiązania, technologie, patenty oraz innowacyjność,
- działalność przyjazną wobec środowiska naturalnego.

Firmy, które jeszcze nie działają, muszą złożyć do zarządu IP wypełniony wniosek zgłoszeniowy oraz biznesplan, który będzie zawierał:

- powód i potrzebę wynajmu pomieszczenia,
- obecne i przewidywane zapotrzebowanie na powierzchnię,
- merytoryczny zakres działalności,
- przygotowanie i doświadczenie zawodowe kadry,
- dotychczasowe osiągnięcia w charakterze przedsiębiorcy,
- nowatorstwo działalności na rynku, innowacyjność pomysłu.

Natomiast firmy już istniejące składają dodatkowo:

- zaświadczenie o niezaleganiu zobowiązań wobec Urzędu Skarbowego,
- zaświadczenie o niezaleganiu zobowiązań wobec ZUS-u,
- dokumenty założycielskie firmy,
- sprawozdanie finansowe za ostatnie półrocze,
- zaświadczenie o niekaralności właścicieli firmy.

Efektem działalności IP jest rozwój małej i średniej przedsiębiorczości, powstawanie nowych miejsc pracy, a tym samym poprawa sytuacji gospodarczej regionu i jego mieszkańców. Działalność IP wpływa też na lepsze postrzeganie regionu przez jego mieszkańców, media, instytucje rządowe oraz inwestorów. Niektóre inkubatory obejmują programem specjalnym przedsiębiorców niepełnosprawnych, umożliwiając im korzystanie z bezpłatnych usług doradczych i informacyjnych, a dotyczących np.:

- dostępnych programów pomocy finansowej z budżetu państwa, programów funduszy strukturalnych,
- prawno-administracyjnych i finansowych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej,
- finansowania zewnętrznego przez banki oraz inne instytucje finansowe: firmy leasingowe, fundusze pożyczkowe, poręczeń kredytowych.

Oprócz doradztwa zainteresowani mogą korzystać z bezpłatnego dostępu do Internetu, fachowej prasy z zakresu ekonomii i finansów, bazy danych inkubatora.

IP to dobrze zorganizowane kompleksy gospodarcze, obejmujące grupę wyodrębnionych i zgromadzonych w jednym miejscu ośrodków, posiadających ofertę

usług wspierających małe i średnie firmy. Ich głównym celem jest pomoc nowo powstałej firmie w osiągnięciu zdolności do samodzielnego funkcjonowania na rynku.

Istnieją w Polsce również akademickie IP, stanowiące przedłużenie procesu dydaktycznego. Są ono tworzone w otoczeniu szkół wyższych i stanowią ofertę wsparcia studentów i pracowników naukowych w praktycznych działaniach rynkowych.

3.4. Ośrodki innowacyjności

Na szczególną uwagę zasługują ośrodki specjalizujące się w realizacji programów wsparcia dla firm innowacyjnych, wdrażających nowe produkty i technologie, a mianowicie: centra transferu technologii i parki naukowo-technologiczne. Centra Transferu Technologii /CTT/ to jednostki doradcze i informacyjne zorientowane na wspieranie transferu technologii i asystowanie przy jego realizacji. Działalność CTT ma zaowocować we współpracy z instytucjami naukowymi adaptacją nowoczesnych technologii przez działające w regionie małe i średnie firmy. Do podstawowych celów omawianych centrów można zaliczyć:

- waloryzację potencjału naukowo-inwestycyjnego w regionie, tworzenie baz danych i rozwijanie sieci kontaktów między światem nauki i gospodarki,
- opracowywanie studiów przedinwestycyjnych, obejmujących rozpoznanie zalet nowych produktów i technologii oraz porównanie ich ze znajdującymi się na rynku substytutami, ocenę wielkości potencjalnego rynku, oszacowanie kosztów produkcji i dystrybucji oraz koniecznych nakładów inwestycyjnych,
- identyfikację potrzeb innowacyjnych podmiotów gospodarczych,
- popularyzację, promocję i rozwój przedsiębiorczości technologicznej.

Park naukowo-technologiczny to zorganizowany kompleks gospodarczy, w ramach którego realizowana jest polityka w zakresie:[7]

- wspomagania młodych innowacyjnych przedsiębiorstw, nastawionych na rozwój produktów i metod wytwarzania w technologicznie zaawansowanych branżach,
- optymalizacji warunków transferu technologii i komercjalizacji rezultatów badań z instytucji naukowych do praktyki gospodarczej.

[7] Matusiak K.B., *Parki technologiczne. Instytucjonalne wspieranie przedsiębiorczości, procesów innowacyjnych i rozwoju regionalnego*, UŁ, Łódź 1995, s. 9.

Technopolie, parki naukowe, placówki technologiczne mają wspólne cechy, a mianowicie:

- bazują na wyodrębnionej i samodzielnie zarządzanej nieruchomości obejmującej konkretny teren i/lub budynki,
- posiadają koncepcję zagospodarowania i rozwoju, obejmującą aktywność naukowo-badawczą i produkcyjną związaną z kreacją nowej wiedzy i technologii,
- posiadają formalne powiązania z instytucjami naukowo-badawczymi i edukacyjnymi, lokalną i regionalną administracją publiczną, działającymi w regionie instytucjami wspierania przedsiębiorczości i transferu technologii oraz finansowania ryzyka.

Zakończenie

Procesy przedsiębiorcze determinuje w dużym stopniu otoczenie lokalne, czyli samorządy terytorialne oraz instytucje otoczenia biznesu. Od ich inwencji zależy dynamika i tempo rozwoju nowych przedsiębiorstw. Optymalny rozwój przedsiębiorczości jest zdeterminowany uchwaleniem miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, a tym samym zapaleniem „zielonego światła" na rzecz inicjatywności mieszkańców oraz innowacyjności procesów wytwórczych.

Zasady ustroju demokratycznego z akcentem na wolny rynek i samorządność terytorialną, współpraca transgraniczna, kooperacja w ramach Unii Europejskiej – wyzwalają zasoby przedsiębiorczości.

Inwencja władz samorządowych i samych mieszkańców dynamizuje otwarcie na przedsiębiorczość, która wyzwala potencjał rozwojowy regionu. To z kolei powoduje optymalne zagospodarowanie zasobów, a tym samym docelowo generuje procesy aktywizacji gospodarczej regionu i poprawę warunków życia mieszkańców.

Literatura

1. Drucker P.F., *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992.
2. Gołembski G., *Regionalne aspekty rozwoju turystyki*, PWN, Warszawa-Poznań 1999.
3. Lichtarski J./red./, *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, AE, Wrocław 2003.

4. Matusiak K.B., *Parki technologiczne. Instytucjonalne wspieranie przedsiębiorczości, procesów innowacyjnych i rozwoju regionalnego*, UŁ, Łódź 1995.
5. Matusiak K.B., *Zasoby i kierunki rozwoju infrastruktury przedsiębiorczości i transferu technologii*, w: K.B. Matusiak i inni /red./, *Zewnętrzne determinanty rozwoju innowacyjnych firm*, UŁ, Łódź 2001.
6. Sasinowski H., *Przedsiębiorczość jako inkubator rozwoju regionu na przykładzie Suwalszczyzny*, w: A.F. Bocian /red/, *Rozwój regionalny a rozwój społeczny*, UwB, Białystok 2006.
7. Wnorowski H., *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju*, w: A. Chmielak i B. Plawgo /red./, *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju regionu*, PWSIiP, Łomża 2005.
8. Strona internetowa: www.bip.parp.gov.pl.
9. Strona internetowa: http://ws-bstyle.com/cms.php/netoprdia/ebiznes/inkubator_przedsiebiorczości.

Entrepreneurship as an inkubator of regional development

Abstract: Originally, entrepreneurship serves as an incubator which is to make use of all the resources resulting in region development and, at the same time, in improvement of living conditions of its inhabitants. Entrepreneurial processes are determined by local governments as well as business institutions. Dynamics and speed of their development (mainly of small and medium size enterprises) depends on their invention. Innovation strategy should link aims of european, national and regional politics with the institutions and developmental potential of a region.
The article discusses the following:

- entrepreneurial mechanisms in the development of societes
- conditions and directions of regional development /factors of regional development, regional marketing/,
- institutions supporting entrepreneurship /tasks of entrepreneurship institutions, job market institutions, entrepreneurship incubators, innovation centers/

Objective of the article is to show entrepreneurship as a mechanism which generates increase in economic and social potential of a region on the basis of local governments' innovation as well as the rules of market economy.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Zofia Kołoszko-Chomentowska[*]

Rola kapitału ludzkiego w rolnictwie

Streszczenie: Wielkość zasobów pracy wpływa na kształtowanie się produkcji i wydajności pracy, a tym samym na wysokość dochodów w rolnictwie. Praktyka krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo potwierdza tezę, że o poziomie dojrzałości społeczno-ekonomicznej obszarów wiejskich przesądza efektywność wykorzystania zasobów pracy, zwłaszcza w rolnictwie. Coraz większego znaczenia nabiera jakość kapitału ludzkiego. Wyniki badań nad wpływem czynnika ludzkiego na efektywność gospodarstw rolniczych potwierdzają tezę, że zróżnicowanie efektywności nakładów kapitałowych pozwala wyjaśnić tylko około połowę uzyskanych efektów ekonomicznych, zaś druga połowa jest pochodną wpływu jakości czynnika ludzkiego. Jako miarę jakości tego czynnika przyjmuje się m. in. wykształcenie kierownika gospodarstwa, które uznawane jest za podstawowy czynnik efektywnościowy procesu produkcyjnego. W rolnictwie waga tego czynnika jest tym większa, ponieważ określa on nie tylko sprawność gospodarowania, ale także skalę działalności. Rolnictwo jest działem gospodarki o najmniej wykwalifikowanej sile roboczej, aczkolwiek w ostatnich latach nastąpiły korzystne zmiany w strukturze wykształcenia wiejskiej ludności rolniczej. Analiza zasobów pracy w rolnictwie wskazuje na zróżnicowanie postaw rolników wobec zmian rynkowych w zależności od wykształcenia osoby kierującej gospodarstwem.

Wstęp

Aktualna sytuacja naszego kraju skłania do zajęcia się zasobami ludzkimi w rolnictwie. Gospodarka wolnokonkurencyjna ujawniła niedostateczną zdolność społeczeństwa do dostosowania się do wymogów rynku. Jedną z grup społecznych, która dotkliwie odczuła zmiany, są rolnicy. Ich sytuacja materialna uległa znacznemu pogorszeniu. Jednocześnie badania wskazują, że wyniki produkcyjno-

[*] Politechnika Białostocka

ekonomiczne poszczególnych gospodarstw są bardzo zróżnicowane. Wielu autorów dowodzi, że istotną przyczyną tego zróżnicowania jest poziom wykształcenia właścicieli gospodarstw. W warunkach gospodarki rynkowej znaczenie tego czynnika jest szczególne. Ludzie lepiej wykształceni nie tylko łatwiej akceptują zmieniające się warunki, ale też wykazują większą skłonność do poszukiwania i wdrażania nowych rozwiązań. Dlatego też oczekiwania co do przyszłości polskiego rolnictwa związane są z poprawą wykształcenia ludności rolniczej.

Aby sprostać wymaganiom współczesnego rynku, pożądana jest nie tylko wiedza rolnicza, ale również wiedza ogólna, wszędzie bowiem tam, gdzie mamy do czynienia z wieloma czynnikami zmiennymi, skuteczne działania mogą podejmować tylko ludzie dobrze wykształceni. Badanie wiedzy i umiejętności jest zadaniem wyjątkowo trudnym, dlatego jako miarę zastępczą stosuje się poziom wykształcenia ludności. Zróżnicowanie poziomu wykształcenia różnych grup ludności jest dość powszechnie znane. Dotyczy to zwłaszcza podstawowego podziału społeczno-zawodowego, a więc między ludnością rolniczą i pozarolniczą. Spisy powszechne pozwalają na obiektywne i dostatecznie dokładne ukazanie rzeczywistego stanu i realnej poprawy wykształcenia ludności rolniczej w ciągu ostatnich kilkunastu lat.

Wyniki Powszechnego Spisu Rolnego 2002[1] wskazują, że wzrósł udział osób z wykształceniem wyższym z 1,9% w roku 1996 do 3,1% w roku 2002. W porównaniu z rokiem 1996 odnotowano również wzrost odsetka osób z wykształceniem średnim o 4,8 pkt i z wykształceniem zasadniczym zawodowym o 7 pkt procentowych. Nadal jednak 38% ludności rolniczej na wsi posiada wykształcenie tylko podstawowe i nieukończone podstawowe.

W kontekście dyskusji na temat roli kapitału ludzkiego w nowoczesnej gospodarce za cel pracy przyjęto weryfikację tezy, że rozwój rolnictwa i obszarów wiejskich zależy od jakości kapitału ludzkiego. Jako miarę tego rozwoju przyjęto wartość rolniczej produkcji towarowej, która jest wskaźnikiem powiązania gospodarstwa z rynkiem, oraz wielkość ekonomiczną gospodarstwa w ESU[2], która świadczy o potencjale wytwórczym i możliwościach rozwojowych gospodarstwa. W analizie wykorzystano literaturę przedmiotu oraz dane Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 roku.

[1] Raport z wyników Powszechnego Spisu Rolnego 2002, GUS, Warszawa 2003, s. 31.
[2] ESU – *European Size Unit* – europejska jednostka wielkości, 1 ESU = 1200 EUR.

1. Czynnik ludzki w rolnictwie

Jedną z pierwszych prac, w których pojawiło się pojęcie kapitału ludzkiego, był artykuł amerykańskiego ekonomisty J. Mincera z 1958 r. Autor wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki – rozumiane jako proces uczenia się- najpierw w szkole (edukacja formalna), a później zdobywanie doświadczenia zawodowego.[3] Traktowanie wiedzy i edukacji w kategorii kapitału pojawia się w badaniach G. Beckera[4] i T. Schultza[5]. Pierwszy z autorów wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako alokację zasobów, które wpływają na przyszłe realne dochody. Natomiast drugi stwierdził, że duża część konsumpcji może być uważana za inwestycję w kapitał ludzki, np. wydatki na szkolnictwo i zdrowie, a także szkolenia i nabywanie doświadczenia w pracy.

Początek lat sześćdziesiątych XX stulecia przyniósł szerokie zainteresowanie i pogłębione badania nad rolą kapitału ludzkiego w procesie rozwoju ekonomicznego. W koncepcji kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa jednym z podstawowych filarów jest kapitał ludzki, którego początki wiążą się z A. Smithem. Według Kamerschena i in., „*kapitał ludzki to nabyte kwalifikacje oraz możliwości produkcyjne pracowników. Wykształcony pracownik prezentuje sobą pewien kapitał przynoszący określony dochód*” [6]. Ze wszystkich cech określających kapitał ludzki wykształcenie jest najbardziej mierzalną cechą, stąd też najczęściej poziom kapitału ludzkiego wyrażamy poziomem wykształcenia. Poza wykształceniem na kapitał ludzki składa się innowacyjność, zdolność i sposób uczenia się, elastyczność i wiele innych cech, które powodują, że nie tylko formalnie posiadana wiedza, ale również umiejętność dalszego rozwijania się decydują o ekonomicznym sukcesie określonej jednostki ludzkiej[7]. Wyniki wielu badań i opracowań ekonomicznych pozwalają stwierdzić jednoznacznie, że jakość kapitału ludzkiego, którego kluczowym składnikiem jest wykształcenie, stanowi jeden z podstawowych czynników determinujących potencjał rozwojowy gospodarki. Poprawa jakości kapitału ludzkiego wpływa na wzrost innowacyjności, a więc przyczynia się do podniesienia zdolności konkurencyjnej przedsiębiorstwa czy gospodarki. Przeprowadzone ba-

[3] J. Mincer, *Investment in human capital and personal income distribution*, “Journal of Political Economy” 1958 nr 66, s. 281-302.

[4] G. Becker, *Investment in human capital: A theoretical analysis*, „Journal of Political Economy” 1962 nr 70, s. 9-49.

[5] T. Schultz, *Investment in human capital*, „American Economic Review”, 1961 nr 51, s. 1-17.

[6] D. Kamerschen, R. McKenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ “Solidarność”, Gdańsk 1992, s. 682.

[7] S. Kwiatkowski, *Przedsiębiorczość intelektualna*, PWN, Warszawa 2000.

dania nad wpływem jakości kapitału ludzkiego i kapitału społecznego zwykle prowadzą do wniosku, że im wyższa jakość tych czynników, tym lepsze wykorzystanie innych czynników materialnych i organizacyjnych oraz mniejsze prawdopodobieństwo popełnienia błędów i strat w racjonalnym zarządzaniu i organizacji[8].

Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma system edukacyjny. W dokumencie rządowym *Polska 2025. Długookresowa strategia trwałego i zrównoważonego rozwoju* za jeden z podstawowych kierunków działania przyjęto inwestowanie w człowieka w formie wiedzy przekazywanej w procesie edukacji i kształcenia. W ramach funduszy strukturalnych realizowane są projekty mające na celu podniesienie poziomu kwalifikacji zawodowych i umiejętności językowych społeczeństwa polskiego. Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich podkreśla, że edukacja ustawiczna umożliwia funkcjonowanie społeczeństwa w systemie globalnej gospodarki rynkowej poprzez podniesienie poziomu jego wykształcenia, wyrównywanie szans różnych grup społecznych oraz dostosowywanie oferty edukacyjnej szkół i podniesienie jakości kształcenia zawodowego do potrzeb rynku.

Wykształcenie jest wskaźnikiem wywierającym znaczny wpływ na sprawność gospodarowania w rolnictwie. Już w XVI wieku przedstawiciel merkantylizmu francuskiego M.de Bethune (1560-1641) podnosił rolę wykształcenia w rozwoju gospodarczym. Czerpiąc natchnienie od Ksenofonta, uznał rolnictwo za podstawę potęgi gospodarczej państwa. W zapiskach „*Gospodarstwa królewskie*" znalazła się argumentacja na rzecz rozwoju tych gałęzi produkcji, które mają odpowiednie zaplecze – gleby, surowce i wykwalifikowanych robotników[9].

Rozwój nowych technologii, w większym stopniu uzależnionych od wiedzy i informacji, sprawił, że obecnie potrzebne są inne kwalifikacje. Nowoczesne organizacje opierają się głównie na zasobach intelektualnych. Przez wiele lat w rolnictwie polskim panowały stabilne warunki gospodarowania i rola wykształcenia nie była doceniana. Dopiero przemiany społeczno-gospodarcze diametralnie tę sytuację zmieniły. Rolnicy, podobnie jak wszyscy przedsiębiorcy, są uczestnikami rynku i efekty ich pracy w dużej mierze zależą od umiejętności w dostosowywaniu się do zmiennego otoczenia. W wyniku wzrostu intensywności i produkcyjności coraz większego znaczenia nabiera czynnik pracy, a zwłaszcza pracy kierowniczej zajmującej się organizacją i kierowaniem wszystkimi czynnikami produkcji, które racjonalnie wykorzystane mają przynosić lepsze efekty gospodarowania. Potwierdzona jest też teza, że zróżnicowanie efektywności nakładów kapitałowych pozwa-

[8] E. Elstrand , *Norvegian experience from extension work in farm management,* "Zeszyty Problemowe Postępów Nauk Rolniczych", 1970.

[9] W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, wyd. II, PWE, Warszawa 2000, s. 108.

la wyjaśnić tylko około połowę uzyskanych efektów ekonomicznych, zaś druga połowa tych efektów jest pochodną wpływu jakości czynnika ludzkiego[10]

Doświadczenia wielu państw wskazują, że dynamiczny rozwój jest możliwy jedynie w warunkach wzrostu wykształcenia społeczeństwa. Tymczasem rolnictwo jest działem gospodarki o najmniej wykwalifikowanej sile roboczej. Niekorzystna jest też struktura wiekowa ludności rolniczej. Proces wyludniania się wsi, potwierdzony badaniami, wskazuje na zróżnicowanie przestrzenne i dotyczy głównie obszarów o relatywnie najmniej korzystnych warunkach życia i pracy, a więc przede wszystkim obszarów zaniedbanych gospodarczo i infrastrukturalnie[11].

W krajach UE już w połowie lat osiemdziesiątych podjęto badania dotyczące regionalnych aspektów konkurencyjności. Z badań tych wynika, że do czynników decydujących o poziomie konkurencyjności regionów, w tym również obszarów wiejskich, należą przede wszystkim dostępność wykwalifikowanej siły roboczej, wysoki poziom instytucji edukacyjnych i istniejący potencjał badawczo-rozwojowy[12]. W historii rozwoju rolnictwa można odnaleźć wiele przykładów świadczących o tym, jak wielki wpływ na postęp w gospodarowaniu w rolnictwie i w rozwoju wsi miały działania oświatowe i doradztwo rolnicze.

Znaczenie czynnika ludzkiego w rolnictwie oraz w rozwoju społeczno-gospodarczym wsi akcentował J. Poniatowski. Oceniając kierunki przeobrażeń naszego rolnictwa zarówno społeczne jak i ekonomiczne, uzależniał je od podstawowych czynników i warunków, jakimi dysponuje rolnictwo. Wśród tych podstawowych szczególną wagę przywiązywał do czynnika praca, widząc w nim duże i dotychczas w pełni nie wykorzystane możliwości[13]. Szczególna rola tego czynnika dotyczy gospodarstw rodzinnych, w których mamy do czynienia z głęboką symbiozą pracy kierowniczej i wykonawczej. Dostrzegał też potrzebę ciągłego odnawiania wiedzy[14].

Rola czynnika ludzkiego w rolnictwie zwiększa się w miarę ogólnego rozwoju gospodarczego, ponieważ jego znaczenie i wpływ na efekty wyraża się przede

[10] E. Elstrand, Norvegian..., op. cit., s. 18.

[11] K. Szafraniec, *Wieś jako miejsce niechciane (przyczynek do tezy o postępującej marginalizacji wsi i rolnictwa w Polsce),* „Wieś i Rolnictwo" 1999 nr 4, s. 38-48; Z. Kołoszko-Chomentowska, *Czynnik ludzki w rozwoju gospodarczym regionu*, w: *Społeczna gospodarka rynkowa. Model a rzeczywistość*, red. S. Partycki, UMCS, Lublin 2000, s. 177-182.

[12] D. Czykier-Wierzba, *Rola czynnika ludzkiego w kształtowaniu konkurencyjności zacofanych regionów Unii Europejskiej wobec procesów globalizacji i integracji. Wnioski dla Polski*, „Postępy Nauk Rolniczych" 2003 nr 3 ,s. 123-136.

[13] J. Poniatowski, *Wykształcenie a zawód rolnika*, LSW, Warszawa 1985, s. 24.

[14] *„O ile poprzednio wieki całe mijały prawie bez zmian w technice produkcji, o tyle dziś rolnik, nawet należycie wyposażony przez studia w wyższej szkole, nie jest w stanie domaszerować do kresu pracy z tym samym bagażem umiejętności"* [J. Poniatowski, *Wykształcenie*..., op.cit., s. 75].

wszystkim w umiejętności ciągłego dostosowywania się do zmieniających się warunków. Według Góreckiego[15], właśnie w rolnictwie wolnorynkowym rola kapitału ludzkiego i jego wpływ na efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw jest szczególnie duże wobec szczególnych cech produkcji rolnej i roli człowieka w zarządzaniu przedsiębiorstwem rolniczym.

2. Wykształcenie rolników a powiązanie gospodarstw rolnych z rynkiem

Z analizy danych statystycznych wynika, że w rolnictwie polskim z jednej strony zmniejsza się wielkość zasobów pracy, a z drugiej- zwiększa się liczba ludności rolniczej utrzymującej się z innych źródeł dochodów, w tym ze źródeł niezarobkowych. W wyniku tych tendencji zmieniła się struktura ludności pracującej w rolnictwie w zależności od głównego źródła utrzymania. Według danych Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 r., tylko 18,6% , czyli mniej niż co piąta osoba utrzymywała się wyłącznie lub głównie z pracy w swoim gospodarstwie rolnym. Ponad połowa ludności (51,8%) związanej z gospodarstwem rolnym utrzymywała się z innych źródeł niż dochody z pracy w gospodarstwie rolnym.

Analizując poziom wykształcenia ludności rolniczej w okresie powojennym, należy zauważyć, że ulegał on systematycznej poprawie, przy czym wciąż występowały różnice w wykształceniu w stosunku do ludności pozarolniczej. Obserwowana poprawa wykształcenia dotyczy przede wszystkim poziomu podstawowego i zasadniczego zawodowego. Mniejsze znaczenie miało wykształcenie średnie, a już zupełnie marginalne wyższe. Interesujące opracowanie na temat zmian w wykształceniu ludności rolniczej od 1960 r. przedstawił Wiatrak[16]. Dane statystyczne z tego opracowania zawiera tabela 1.

Przedstawione dane wskazują, że nastąpiły korzystne zmiany w wykształceniu ludności rolniczej, zwłaszcza w ostatnim okresie. W latach 1988-2002 zwiększyła się liczba osób z wykształceniem ponadpodstawowym, w tym ponad 5-krotnie z wykształceniem wyższym. Jednocześnie zmniejszyła się liczba osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. Zmiany te

[15] J. Górecki, *Rola kapitału społecznego w przedsiębiorstwie w warunkach konkurencji*, w: *Konkurencyjność przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej*, red. B. Grzybowska, Wyd. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2006, s. 35-40.

[16] A.P. Wiatrak, *Kapitał ludzki w procesach zmian rolnictwa*, w: *Problemy rolnictwa światowego*. T. XIII, Mat. Konf. Rolnictwo i gospodarka żywnościowa Polski w rok po akcesji do Unii Europejskiej, Wyd. SGGW, Warszawa 2005, s. 394-402.

spowodowane były co najmniej kilkoma czynnikami, przede wszystkim obserwowany jest wzrost zainteresowania wykształceniem wyższym wynikający z sytuacji na rynku pracy. Trudności w pozyskaniu pracy spowodowały odłożenie decyzji o jej podjęciu i wydłużyły czas nauki. Natomiast wyższe wykształcenie daje większą szansę na konkurencyjnym rynku pracy. Inną przyczyną zmian w strukturze wykształcenia ludności rolniczej jest naturalny proces odchodzenia najstarszych właścicieli gospodarstw, którzy z reguły posiadali niższy poziom wykształcenia.

Tabela 1. Struktura wykształcenia ludności czynnej zawodowo w rolniczych gospodarstwach rodzinnych w latach 1960-2002 (%)

Wyszczególnienie	1960	1970	1978	1988	2002
Niepełne podstawowe	74,2	52,7	31,3	14,0	1,3
Podstawowe	22,9	42,3	56,8	59,7	26,4
Ponadpodstawowe	2,9	5,0	11,9	26,3	72,3
• zasadnicze	1,9	3,6	8,8	17,4	39,0
• średnie i policealne	0,9	1,3	2,9	8,1	28,3
• wyższe	0,1	0,1	0,2	0,8	5,0

Źródło: A.P. Wiatrak, *Kapitał ludzki...*, op. cit., s. 396.

Poprawa wykształcenia rolników powoduje zmniejszenie luki edukacyjnej w porównaniu z zawodami pozarolniczymi i ludnością miejską, aczkolwiek nadal istnieją duże różnice w poziomie wykształcenia ludności rolniczej i nierolniczej na korzyść tych drugich.

Wykształcenie jest czynnikiem determinującym otwartość rolnika na zmieniające się warunki otoczenia. Rolnicy lepiej wykształceni szybciej reagują na zmiany rynkowe i chętniej podejmują pojawiające się wyzwania. Wyrazem prorynkowej postawy jest realizowana produkcja towarowa gospodarstwa. W 2002 r. produkcja towarowa realizowana była przede wszystkim przez gospodarstwa prowadzone przez użytkowników mających wykształcenie podstawowe (i bez wykształcenia) oraz zasadnicze zawodowe (prawie dwie trzecie). Natomiast około 29% produkcji towarowej pochodziło z gospodarstw, których kierownicy posiadali wykształcenie średnie (tab. 2).

Gospodarstwa, których użytkownicy posiadali wykształcenie wyższe, zrealizowały niespełna 9% rolniczej produkcji towarowej. Wynika to z faktu, że tych gospodarstw jest najmniej, jednak uzyskały one zdecydowanie najwyższe wskaźniki tej produkcji. W odniesieniu do 1 ha UR wartość produkcji towarowej była wyższa o 35% od średniej wartości tego wskaźnika dla całej populacji gospodarstw, ponad 2-krotnie wyższa w przeliczeniu na gospodarstwo i ponad 3-krotnie wyższa w prze-

liczeniu na 1 pełnozatrudnionego. Wyróżniające się wyniki uzyskały również gospodarstwa kierowane przez rolników z wykształceniem średnim. Wartość produkcji towarowej w odniesieniu do gospodarstwa, jednostki powierzchni i osoby pełnozatrudnionej w gospodarstwie była wyższa odpowiednio o 34,7%, 17,6% i 48,6%.[17]

Tabela 2. Poziom rolniczej produkcji towarowej w gospodarstwach rolniczych w zależności od wykształcenia osoby kierującej gospodarstwem

Wykształcenie	Produkcja towarowa			
	Ogółem w %	na 1 pełnozatrud.	na 1 ha UR	na gospodarstwo
		w zł		
ogółem	100,0	14446	2166	19185
wyższe	8,6	47089	2932	45547
policealne	1,5	19221	2374	18301
średnie	28,6	21460	2548	25833
zawodowe	40,0	14231	2203	19715
podstawowe i bez wykształcenia	21,3	8455	1610	11794

Źródło: Wybrane elementy sytuacji ekonomicznej gospodarstw rolnych 2002. GUS, Warszawa 2003, s. 11.

Tabela 3. Gospodarstwa rolne według wielkości ekonomicznej w zależności od wykształcenia rolniczego osoby kierującej gospodarstwem (%)

Wyszczególnienie	Klasy wielkości ekonomicznej (ESU)				
	< 8	8-16	16-40	40-100	>100
wyższe	2,4	2,2	3,9	12,5	45,9
policealne	0,4	0,4	0,5	0,8	1,9
średnie zawodowe	15,1	16,6	22,6	30,9	30,7
zasadnicze zawodowe	31,0	35,2	37,6	30,1	10,6
kurs rolniczy	51,1	45,6	35,4	25,7	10,9

Źródło: Systematyka i charakterystyka gospodarstw rolnych. GUS, Warszawa 2003, s. 212-213.

Ważną rolę w dostosowywaniu gospodarstw do warunków rynkowych spełnia wykształcenie rolnicze osoby kierującej gospodarstwem. Gospodarstwa takie na ogół są silniejsze ekonomicznie, ponieważ przygotowanie zawodowe kierowników ułatwia podejmowanie decyzji organizacyjno-technologicznych. W 2002 r. większość gospodarstw największych ekonomicznie (powyżej 100 ESU) była prowadzona przez oso-

[17] Wybrane elementy sytuacji ekonomicznej gospodarstw rolnych 2002. GUS, Warszawa 2003, s. 11.

by posiadające przynajmniej wykształcenie średnie rolnicze (tab. 3). W przypadku gospodarstw o wielkości ekonomicznej poniżej 8 ESU tylko 15,1% gospodarstw było prowadzonych przez osoby z wykształceniem co najmniej średnim rolniczym, natomiast ponad 80% gospodarstw w tej grupie było prowadzonych przez osoby posiadające tylko kurs rolniczy lub ukończoną szkołę zasadniczą zawodową.

Podsumowanie

Wiedza człowieka i jego umiejętności łączenia zasobów wytwórczych w procesie produkcji jest ważna również w odniesieniu do rolnictwa. Z przeprowadzonej analizy wynika, że jakość zasobów ludzkich w rolnictwie systematycznie ulega poprawie, nadal jednak poziom wykształcenia ludności rolniczej jest niski. Natomiast pozytywne związki pomiędzy jakością kapitału ludzkiego a efektami gospodarowania w rolnictwie zostały potwierdzone badaniami. Rolnicy lepiej wykształceni są bardziej przedsiębiorczy, otwarci na rynek, łatwiej akceptują zmiany, a ich gospodarstwa są silniejsze ekonomicznie. Potwierdzają to wyniki Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 roku.

Oczekiwania związane z modernizacją i restrukturyzacją rolnictwa wymagają działań sprzyjających przede wszystkim poprawie jakości czynnika ludzkiego. A trzeba pamiętać, że na wsi od kilku dziesięcioleci była prowadzona swoista selekcja negatywna. Zaniedbania w tym obszarze są więc duże i trzeba wielu działań, które będą prowadziły do zmiany tej sytuacji. Przyszłość polskiego rolnictwa zależy bowiem od jakości kapitału ludzkiego na wsi.

Literatura

1. Becker G. *Investment in human capital: A theoretical analysis*, „Journal of Political Economy" 1962 nr 70.
2. Czykier-Wierzba D., *Rola czynnika ludzkiego w kształtowaniu konkurencyjności zacofanych regionów Unii Europejskiej wobec procesów globalizacji i integracji. Wnioski dla Polski*, „Postępy Nauk Rolniczych" 2003 nr 3.
3. Elstrand E., *Norvegian experience from extension work farm management*, "Zeszyty Problemowe Postępów Nauk Rolniczych" 1970.
4. Górecki J., *Rola kapitału społecznego w przedsiębiorstwie w warunkach konkurencji,* w: *Konkurencyjność przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej*, red. B. Grzybowska, Wyd. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2006.

5. Kołoszko-Chomentowska Z., *Czynnik ludzki w rozwoju gospodarczym regionu*, w: *Społeczna gospodarka rynkowa. Model a rzeczywistość*, red. S. Partycki, UMCS, Lublin 2000.
6. Kwiatkowski S., *Przedsiębiorczość intelektualna*, PWN, Warszawa 2000.
7. Mincer J., *Investment In human capital and personal income distribution*, „Journal of Political Economy" 1958 nr 66.
8. Poniatowski J., *Wykształcenie a zawód rolnika*, LSW, Warszawa 1985.
9. Raport z wyników Powszechnego Spisu Rolnego 2002, GUS, Warszawa 2003.
10. Schultz T., *Investment in human capital*, "American Economic Review" 1961 nr 51.
11. Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, wyd. II, PWE, Warszawa 2000.
12. Systematyka i charakterystyka gospodarstw rolnych. GUS, Warszawa 2003. [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: www.stat.gov.pl [13-03-2008].
13. Szafraniec K., *Wieś jako miejsce niechciane (przyczynek do tezy o postępującej marginalizacji wsi i rolnictwa w Polsce*), „Wieś i Rolnictwo" 1999 nr 4.
14. Wiatrak A.P., *Kapitał ludzki w procesach zmian rolnictwa*, w: *Problemy rolnictwa światowego*, t. XIII, Mat. Konf. Rolnictwo i gospodarka żywnościowa Polski w rok po akcesji do Unii Europejskiej, Wyd. SGGW, Warszawa 2005.
15. Wybrane elementy sytuacji ekonomicznej gospodarstw rolnych 2002. GUS, Warszawa 2003.[Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: www. stat.gov.pl [13-03-2008].

The role of human capital for agriculture

Summary: The volume of workpeople resources has an effect on the engineering of production and agricultural productivity, and consequently, on the amount of income in farming. The quality of human resources comes into an increasing prominence. The findings in research of human factor influence on the farm efficiency support the thesis that the differentiation of the efficiency of capital outlays can be responsible for the half of the economic appraisal while the rest is a consequence of the impact of human factor quality. Among others, the farm manager education is taken a measure of this quality that is found to be a productivity determinant of fundamental importance for the production process. Its weight is more considerable in farming, because it determines not only the farming efficiency, but also the scale of activities. Admittedly, the rural people education structure has changed for better lately, but the agriculture keeps yet a line of the economic activity with the bottom trained manpower. The quantitative and qualitative analysis of the faming human resources reveals a regional differentiation of the said determinant.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Tadeusz Popławski[*]

Kapitał społeczny wsi podlaskiej a wymogi jej promocji

Streszczenie: Autor, w niniejszym artykule, odnosi pojęcie kapitału społecznego w sensie Roberta Putnama i Pierre'a Bourdieu do współczesnej rzeczywistości społeczno-kulturowej polskiej wsi i chłopskich sposobów rolniczego wytwórstwa w regionie podlaskim. Wymogi ich promocji wskazują na sposoby wykorzystania rozlicznych aspektów i form kapitału społecznego mieszkańców wsi podlaskiej w procesie jej transformacji, modernizacji i zmiany społeczno-gospodarczej.

Wstęp

Rola zdolności i umiejętności ludzkich jako kapitału staje się coraz bardziej znacząca i coraz lepiej zbadana. Z jednej strony – wiąże się to ze wzrostem roli wykształcenia w życiu ludzkim, z drugiej – z docenieniem znaczenia dziedzictwa kulturowego w kształtowaniu ludzkich nawyków, umiejętności i co za tym idzie, także osobowości, z innej jeszcze – zawdzięczamy to rozwojowi usług, w których znaczenie personelu i człowieka jako klienta jest kluczowe. Ludzie dopiero w momencie, kiedy system przemysłowy przestał ich traktować przedmiotowo jako towar czy jego namiastkę (fetysza w sensie Maksa) – stali się wartością, zatem ich możliwości i umiejętności zaczęto wyceniać i traktować w sposób całościowy jako zasoby ludzkie. Dzieje się to w krajach centrum światowego, w momencie, gdy rozwinięty postindustrializm zdolny jest do zapełnienia całego rynku światowego wyrobami masowej produkcji, zaś jako forma społeczna pracy dzieli proces pracy

[*] Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka.

na wyspecjalizowane części (parcelizacja, czyli „pokawałkowanie" procesu pracy), wymagając od aktorów bycia trybikami w skomplikowanej maszynerii (komputeryzacja, automatyzacja, robotyzacja, outsourcing, podwykonawstwo, globalizacja, delokalizacja, marketing międzynarodowy, nowoczesny transport i logistyka). Na tym tle pojawia się w społeczeństwo komunikacji i informacji, pozostawiając na uboczu formy nienowoczesne, niemedialne, a zwłaszcza – niesieciowe. Powinny one jednak zostać wreszcie zauważone i przechowane dla ludzkości jako formuły trwania cywilizacji oraz dowód jej witalności. Powinny być zatem promowane przy pomocy mediów i wszelkich innych form i narzędzi promocji jako elementów zarządzania marketingiem regionu.

Taką formą jest rolnictwo i wiejskie sposoby przeżycia i przetrwania, ustalone często przez wieki i zżyte ze środowiskiem, które je otacza. Trwałość zapewnia bowiem związek rodziny z gospodarstwem, tworzący formę rodzinną gospodarowania na roli. O ile w rozwiniętej gospodarczo Europie taka formuła kapitału stała się mało istotna, bowiem wyrodziła się w gospodarstwo producenckie i przedsiębiorstwo, to w Polsce mamy do czynienia z prawdziwie selektywną modernizacją, która zamienia formy, ale nie pozbawia ich treści. Inaczej mówiąc, gospodarstwo prowadzone przez tradycyjną rodzinę chłopską stało się podmiotem drobnokapitalistycznej akumulacji i modernizacji na bazie podziału ról w rodzinie i w rolniczym, produkcyjnym – *de facto* – przedsiębiorstwie. Nazywam ten proces gdzie indziej zaawansowanym rolnictwem chłopskim (Popławski 1997, 147-83) i zastosowanie teorii kapitału społecznego do tej formy społecznej czynię przedmiotem niniejszego tekstu. Szczególnie jest to widoczne na przykładzie sposobu gospodarowania we wsiach o drobnoszlacheckiej proweniencji w województwach wschodnich i centralnych, gdyż na zachodzie i północy mamy do czynienia z modernizacją, gdzie kapitał społeczny jest traktowany „po macoszemu" ze względu na brak zakorzenienia, a zastępuje go kapitał organizacyjny (Machaj 2005, 10-20). Stąd przykład województwa podlaskiego i kluczowego dla rozwoju rolniczego w województwie subregionu łomżyńskiego (podobne doń jest rolnictwo mazowieckie) staje się dla mnie wzorcowy i tak ważny (Kotowicz-Borowy 2007, ss. 39-61). Kapitał społeczny i kulturowy, kapitał klasy i stylu życia, kapitał ładu moralnego, opartego na zaufaniu, i prawno-organizacyjny kapitał pomostowy i wiążący (Putnam 1995, 271-77), kapitał budowany na wykształceniu i przydatnych w życiu umiejętnościach, kapitał zwyczajowy, modernizacyjny oraz mieszany, kapitał sacrum i profanum, kapitał na bazie ukorzenienia i przemieszczeń, kapitał postaw i osobowości, kapitał sfery świadomości oczywistości i granicznej, kapitał habitusów, wspólnot jednorodnych i *melting pot*, kapitał niedojrzałości i dojrzałości, instytucji i sieci powiązań, kapitał zaczynu, rozwoju i schyłku danej formy spo-

łecznej, kapitał rezydualny i derywacyjny, kapitał stałości i zmiany, kapitał odziedziczony i wyzbyty z dziedzictwa, historyczny, etnograficzny i modernistyczny, postkomunistyczny i wczesnokapitalistyczny, kapitał instytucji społecznych i gospodarczych, kapitał jednolity i pokawałkowany kulturowo, kapitał funkcji i struktury, wykorzystujący formy ukryte i jawne, a przede wszystkim będący wyróżnikiem danej przestrzeni poprzez budowę jej społecznej tożsamości (wiejskiej, miejskiej, regionalnej, krajowej, europejskiej, amerykańskiej itp.). Ważnym postbourdieu'owskim rozróżnieniem jest podział na klasę kulturowo dominującą, czyli *kulturokrację* i podporządkowany jej *konsumariat*, którego nie interesuje nic więcej poza konsumowaniem towarów i znaczeń wytwarzanych przez aparaty kulturowego panowania (instytucje medialne i rynkowe), (Bajoit 2006, 37). Ten podział ukazuje z jednej strony – bezradnych wobec panowania kulturowego konsumentów, z drugiej – konieczność pielęgnowania przez nich własnej tożsamości społeczno-kulturowej jako jedynej odpowiedzi na to panowanie i o tym *de facto* traktuje dalsza cześć tego tekstu.

1. Specyfika wsi podlaskiej

Strategia rozwoju woj. podlaskiego dzieli je na cztery subregiony, z których każdy różni się od siebie istotnymi cechami.

Subregion północny z Suwałkami jako stolicą ma charakter turystyczny i transgraniczny.

Subregion południowy z Bielskiem Podlaskim jako najważniejszym ośrodkiem miejskim jest multikulturowy, wielonarodowościowy, cechuje go wybitna przedsiębiorczość mieszkańców, jak i ich skłonność do migracji. Pomieszanie kultur i religii czyni ten region wyjątkowym w Polsce, która jest jednolita kulturowa. Wymiar kapitału tożsamościowego zachowuje element kresowości i wschodniej proweniencji gościnności.

Subregion środkowy z Białymstokiem jako ośrodkiem gospodarczym, kulturalnym, ale i centrum naukowym, siedzibą mediów regionalnych, miejscem w miarę ożywionych inwestycji dominuje w woj. podlaskim. Z punktu widzenia naszego tematu najważniejszy jest subregion zachodni ze stolicą w ponad 60-tysięcznej Łomży, całkowicie rolniczy i zdominowany przez wiejskość jako formę organizacji życia społecznego i gospodarczego.

Subregion zachodni cechuje przede wszystkim dominacja rolnictwa, a zwłaszcza zaawansowanego mleczarstwa oraz specyfika kulturowa związana z położeniem pomiędzy Kurpiowszczyzną a Mazowszem oraz pomiędzy centrum i peryferiami.

Ważnym elementem charakterystyki historycznej jest zasiedlenie go przez żywioł, przeważnie drobnoszlachecki, mazowieckiej proweniencji, i wolnych kmieci kurpiowskich, mających swoją tradycję i odrębność etnograficzną (nazwa regionu Podlasie, wywodzi się od „pod-Lachami", czyli Polakami). Istotna jest rola Łomży jako stolicy subregionu, byłego miasta wojewódzkiego oraz historycznego ośrodka miejskiego. Migracje z tego subregionu: zewnętrzne – do USA, a wewnętrzne – do Warszawy mają duży wpływ na sytuację jego mieszkańców (szerzej na temat strategii woj. podlaskiego por. www.urzad_marszalkowski.podlaskie.gov.pl stan na dz. 10.04.2008).

2. Formy kapitału społecznego na wsi podlaskiej

Kapitał społeczny wsi polskiej, w tym podlaskiej, jest słabo rozpoznany. Nie jest także należycie doceniony. Większość ideologów wczesnego kapitalizmu nie zauważa w ogóle pozytywnej formy jego istnienia (Balcerowicz1999, 423-46), nawet nie uwzględnia jego roli transformacyjnej. Wiejskość należy jak najszybciej przekształcić, zmienić, unowocześnić, zaś dyskurs modernizacyjny o wsi traktuje ten temat jako wstydliwy. Zapóźnienie cywilizacyjne może być z jednej strony słabością, z drugiej zaś – atutem. Słabością – bo zostawia ludzi w zacofaniu, w niewoli przyzwyczajeń i rytuałów, niezmodernizowanych, o silnych osobowościach i wyrazistych tożsamościach, ale nie należących od dawna do świata, który je otacza. Ktoś nazwał to cywilizacją potu i przeciwstawił cywilizacji plastyku. Siła – może wynikać z renty zacofania, gdy oferowane dobra stają się rzadkie, a cechy charakteru dadzą się przekształcić i zaadaptować, natomiast wyrazistość osobowości, naturalność sposobów pracy i wytwórczości może stać się poszukiwana, ceniona. Renta zacofania oznacza, że niektóre umiejętności tradycyjne stają się cenne i trudne do pozyskania, jak również środowisko obszarów przyrodniczo cennych zostaje zachowane dla przyszłych pokoleń, a rolnictwo współistnieje z przyrodą (Poskrobko 1998, 49,192-7). Stąd ich „nosiciele" i sieci, w obrębie których te umiejętności jeszcze występują (lub są podtrzymywane!), powoli stają się coraz bardziej doceniane, a nawet poszukiwane na nowoczesnym rynku. Rynek akceptuje ich zacofanie i chce więcej zapłacić za rzadkie umiejętności, na przykład rzemieślnicy, którzy uprawiają ginące zawody, jak zduni, kaflarze, rymarze, kowale, garncarze itp., są coraz bardziej poszukiwani i cenieni. Renta zacofania może dotyczyć także innych, szerzej pojętych cech, jakie się przechowały w danej, opóźnionej w rozwoju, rzeczywistości, stanowiąc kapitał umiejętności i ułatwiając ich transmisję międzygeneracyjną. Weźmy dla przykładu taką cechę, jak natural-

ność wiejskiego krajobrazu, który ukształtował się pod wpływem chłopskiej struktury własności i bez niej nigdy nie zostałby zachowany do dnia dzisiejszego. Ową naturalność, czyli pokawałkowanie pól, miedze, działy z wierzbami i topolami, stosowanie nawozów naturalnych do produkcji, brak latyfundiów i wielkich gospodarstw, używanie siły roboczej bardziej niż maszyn, należy zachować, nawet uwzględniając potrzeby szybkiego odrabiania dystansu. One będą bowiem, gdy je przechowamy, umiejętnościami cenionymi i atutem w przyszłości. Należy podkreślić wielość form przejawiania się kapitału społecznego, zwłaszcza w subregionie zachodnim i południowym woj. podlaskiego.

Pierwsza forma – zaradność, gospodarność, pracowitość, przeradzające się przeważnie – ***w przedsiębiorczość***.

Druga forma – etos drobnoszlachecki, skirtotymia, czyli tzw. „słomiany zapał", tożsamość jako katolicyzm i przywiązanie do ziemi ojców, prawicowość poglądów politycznych, konserwatyzm obyczajowy jako cecha poglądów społecznych i postaw wobec innych, obcych, etos polski, przeważnie prawicowy.

Trzecia forma – dyfuzja i wymieszanie wzorów, wpływ psychastenii pochodzenia chłopskiego i wymieszanie wzorów – kurpiowski styl życia, chłopska krzątanina, etos wolnego kmiecia z jednej strony, prawosławna pracowitość i cierpliwość – z drugiej, jaćwiesko-litewski upór, podejrzliwość, zamkniętość – z trzeciej, kolektywizm odziedziczony po socjalizmie, ale o podłożu rodzinnym – z czwartej.

Czwarta forma – wszechstronność, wielozadaniowość i wielozawodowość; na wsi polskiej, w tym podlaskiej, dominuje typ *bricoleur'a* w sensie Levi-Straussa, który potrafi zrobić wszystko i stanowi niewyczerpalną „kopalnię" rozmaitych umiejętności, co cenią także za granicą.

Piąta – dominanta religijna, sakralność i jej wpływ na życie codzienne – parafiańszczyzna i ceremonialność sytuacji granicznych w życiu, będących rites de passage, autorytety religijne i ich rola, parafia jako goffmanowska „scena i kulisy.

Szósta – strategie życiowe oparte na wykształceniu.

Siódma – bezinteresowna zawiść, podejrzliwość i brak zaufania jako czynnik rywalizacyjny, bezkompromisowy upór i odwzajemnianie jako wynik rywalizacji, brak zaangażowania społecznego, ale motywacja indywidualnego sukcesu je zastępuje.

Dziewiąta – partykularyzm, zaznaczenie podlaskiej (w tym oddzielnie – łomżyńskiej) przestrzeni życiowej w województwie i kraju.

Dziesiąta – rywalizacja jako forma udowodnienia własnej wartości wewnątrz zbiorowości, rola inicjacji do życia dorosłego.

Jedenasta – migracja z woj. podlaskiego jako sieć powiązań oparta na zaufaniu i znajomościach, dzięki, poprzez i przy pomocy „swojego" i „stąd".

Dwunasta – kapitał budowany na sieci powiązań jako formach wsparcia przez wspólnotę indywidualnych wysiłków jednostek, kredytowanie przez rodzinę i znajomych, nieufność w stosunku do instytucji finansowych i skarbowych, skłonność do funkcjonowania w „szarej strefie.
Trzynasta – profil kapitału kulturowego wiejskiego – wychowanie przez pracę, dyscyplinę, posłuszeństwo i samopomoc.
Czternasta – polikultura rolnicza, czyli wielość form i sposobów gospodarowania w rolnictwie podlaskim z dominacją form rodzinnych.
Piętnasta – efektywność i skuteczność jako wygrana w walce o uznanie ze strony społeczności lokalnej, rola dorobku materialnego rodziny i jego oznak zewnętrznych, podobnie jak ostentacja konsumpcyjna jako miary sukcesu i obiekt zawiści ze strony innych, idzie w parze z życiem na pokaz, kultywującym zasadę gościnności opartej na starej szlacheckiej maksymie – „ zastaw się, a postaw się.
Szesnasta – ojcowizna jako czynnik spajający kapitał społeczny, dorobek i dorabianie się, etos dorabiania się.
Siedemnasta – nowe formy organizacyjne w starych instytucjach – np. spółdzielczych, ochotniczej straży pożarnej, klubach kultury i sportowych, ośrodkach doradztwa rolniczego, organizacjach producentów, dostawców, plantatorów, izbach rolniczych, a nawet w małych szkołach wiejskich.
Ostatnia – to honor drobnoszlachecki i bycie honorowym w ogóle (Kotowicz-Borowy 2005, ss.87-95).

Zakończenie. Aspekt promocji kapitału społecznego wsi podlaskiej

Cechy kapitału ludzkiego i społecznego mieszkańców wsi łomżyńskiej, przy wykorzystaniu tych opisów, możemy ułożyć w syndrom ukierunkowany na dominantę kulturową, którą staje się wyraźnie rywalizacja ukierunkowana na szybkie dorobienie się, co ukierunkowuje strumień przedsiębiorczości podlaskich mieszkańców wsi zarówno do wewnątrz, czyli w swoim otoczeniu, jak i na zewnątrz, czyli do miast podlaskich, Warszawy i za granicę. Zmiana tradycyjnego porządku dnia codziennego na wsi podlaskiej pokazuje nowe tory kulturowej otoczki kapitału społecznego. Przestaje nią być rytuał dnia codziennego, zakończony zabawą, a staje się nią efektywna praca zakończona wieczornym uczestnictwem w telewizyjnym medialnym spektaklu. Między zwyczajowością i przyzwyczajeniem medialnym pozostaje obszar przyciągania, który dotyczy zwłaszcza niektórych grup

kobiet wiejskich, mających więcej czasu, ale i młodych mężatek, wielbicielek kultury medialnej w wydaniu „Polsatu" czy TVN, czy treści programu II TVP.

Wymogi promocji polskiej wiejskości wymagają wykorzystania wyżej przeanalizowanych własności kapitału społeczno-kulturowego poprzez:

- promocję wewnętrzną ukierunkowaną na mieszkańców wsi podlaskiej, mającą na celu zwiększenie uczestnictwa kulturowego w przedsięwzięciach władz mających na celu rozwój lokalny i dokonanie skoku cywilizacyjnego; coraz ważniejszym elementem wiejskości podlaskiej jest kapitał edukacyjny wsi podlaskiej, a zwłaszcza edukacja przez media i szkolnictwo wyższe, która podwyższa walory zasobów ludzkich;
- promocję cech kulturowych, takich jak: pracowitość, wszechstronność, wykształcenie, rywalizacja o sukces i powodzenie materialne;
- promocję przez pobudzanie przedsiębiorczości i skłanianie do samozatrudnienia, zwłaszcza w dziedzinie usług wiejskich i małomiasteczkowych lub w dziedzinach wspierających dwuzawodowość jak np. agroturystyka;
- promocję tożsamości lokalnej – kuchni podlaskiej, zwyczajów i obrzędowości chłopskiej, drobnoszlacheckiej czy obrzędów mniejszości zamieszkujących Podlasie;
- promocję na turystów i przyjezdnych, uwzględniającą takie cechy ludności wiejskiej na Podlasiu, jak gościnność, przyjazność, chęć pomocy, zainteresowanie światem i kresowość w sensie wschodnim, zachowaną w części Podlasia;
- promocję zanikającej wiejskości chłopskiej oraz historycznie ukształtowanych i odziedziczonych aspektów wiejskości podlaskiej.

Dostrzeżenie bogactwa kapitału społecznego wsi podlaskiej i konieczność wprzęgnięcia go w system promocji regionu powinno być jednym z głównych celów rozwoju regionalnego, mającego na celu podniesienie stopy życiowej jego mieszkańców i wykorzystanie jego potencjału.

Bibliografia

1. G. Bajoit, *Le changement social*, Armand Collin, Paris 2003.
2. L. Balcerowicz, *Wolność i rozwój*, Znak, Kraków 1995.
3. P. Bourdieu, *La distinction. Critique du jugement social*, Paris 1987.

4. I. Kotowicz-Borowy, *Honor to nie tylko słowo. Studium tożsamości kulturowej drobnej szlachty północnego Mazowsza*, Pułtusk 2005.
5. I. Kotowicz-Borowy (red.), *Dziedzictwo kulturowe pograniczy. Drobna szlachta*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2007.
6. I. Machaj, *Społeczno-kulturowe konteksty świadomości mieszkańców wschodniego i zachodniego pogranicza*, Scholar, Warszawa 2005.
7. T. Popławski, *Peryferyjność i społeczeństwo. Dylematy przełomu w Europie*, Wyd. FEŚiZN, Białystok 1997.
8. B. Poskrobko red., *Sterowanie ekorozwojem*, t. III. *Regionalne i gospodarcze aspekty ekorozwoju*, Wydawnictwo Politechniki Białostockiej, Białystok 1998.
9. R. Putnam, *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Instytut Wydawniczy Znak, Kraków-Warszawa 1995.

Social Capital of Countrysidein the Podlaskie Region and its Promotion

Summary: Author in this paper maintains the notion of social capital in Putnam and Bourdieu meaning of this notion to the contemporary reality of polish countryside and peasant forms of agriculture in the Podlaskie Region. Its promotion presents, how to profit from multiples aspects and forms of social capital of inhabitants of villages from Podlasie Region in the process of its transformation, modernization and change.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Tchon Li[*]

Współdziałanie państwa i małego biznesu jako czynnik rozwoju regionalnego

Streszczenie: Artykuł zawiera propozycje sprecyzowania celów polityki organów władzy państwowej w stosunku do małej przedsiębiorczości oraz ustalenie kryteriów podmiotów małej przedsiębiorczości potrzebujących wsparcia państwowego ze środków budżetu. Wypracowanie jednolitego, kompleksowego podejścia do rozstrzygnięcia problemów rozwoju małej przedsiębiorczości w kraju i w regionie od strony organów władzy państwowej, lokalnych organów władzy wykonawczej umożliwi skuteczne współdziałanie biznesu, państwa i społeczeństwa. Ustalenie priorytetów, narzędzi prawnych, organizacyjnych i finansowych wsparcia państwowego małej przedsiębiorczości z udziałem środków budżetu republikańskiego i budżetu lokalnego powinno być realizowane wyjątkowo na zasadzie mechanizmów rynkowych, co umożliwi optymizację przedsięwzięć wsparcia państwowego małej przedsiębiorczości z punktu widzenia maksymalnej efektywności wydawania środków budżetowych.

1. Ustalenie kryteriów podmiotów małej przedsiębiorczości potrzebujących wsparcia państwowego

Mała przedsiębiorczość jest z jednej strony specyficznym sektorem ekonomiki, w którym tworzy się dobra materialne przy minimalnym wykorzystaniu zasobów: materialnych, energetycznych, naturalnych, siły roboczej, z drugiej zaś – jest sferą realizacji siebie i zaopatrzenia się obywateli w ramach wolnej działalności

[*] Państwowy Uniwersytet imienia J. Kupały w Grodnie.

przedsiębiorczej w prawa udzielane przez Konstytucję Republiki Białoruś. Realizacja danego prawa konstytucyjnego obywateli przewiduje tworzenie warunków, w których ten sektor ekonomiki powinien być dostępny dla wszystkich społecznych warstw ludności, bezpieczny i stosunkowo ułatwiający prowadzenie działalności gospodarczej.

Dla małego przedsiębiorstwa charakterystyczne są: wysoki stopień ryzyka, znaczne uzależnienie od inicjatywy i zdolności kierownika, chwiejność finansowa i komercyjna, niski poziom zasobów finansowych, ograniczoność środków trwałych, stosunkowo nieduży zakres działalności gospodarczej, nieduża liczba pracowników oraz ograniczona liczba kadry zarządzającej, znaczny zakres środków przyciąganych, jak również inne wskaźniki określające jego stabilność ekonomiczną. Charakterystyka niniejsza świadczy o chwiejności ekonomicznej małej przedsiębiorczości w ogóle i potwierdza konieczność wypracowania i realizacji przedsięwzięć w celu udzielania wsparcia państwowego podmiotom małej przedsiębiorczości.

W celu prowadzenia skutecznej polityki w zakresie wspierania i rozwoju małej przedsiębiorczości na poziomie podmiotu gospodarczego warto wyodrębnić dwie grupy kryteriów podmiotów małej przedsiębiorczości:

- pierwsza grupa – to kryteria formalne, określone przez ustawy, uwzględniające całokształt podmiotów małej przedsiębiorczości w celu zastosowania ogólnych środków mających na celu obronę interesów małej przedsiębiorczości i tworzenie ogólnych sprzyjających warunków dla jego rozwoju;
- druga grupa – to kryteria stabilności ekonomicznej podmiotu małej przedsiębiorczości, które mogą zostać wykorzystane przez podmiot gospodarczy dla celów wsparcia państwowego ze środków budżetu Republiki Białoruś.

Pierwsza grupa kryteriów jest stosowana w zasadzie do obserwacji statystycznych i ekonomicznych, opracowania normatywnych aktów prawnych w dziedzinie opodatkowania, stosunków majątkowych, polityki urbanistycznej, inwestycyjnej, gospodarczej i społecznej.

Druga grupa kryteriów pozwala określić kategorie podmiotów małej przedsiębiorczości potrzebujących wsparcia państwowego ze środków budżetu republikańskiego i budżetu lokalnego. Grupa ta jest bezpośrednio związana z planowaniem środków budżetowych, które kieruje się na realizację programów wsparcia podmiotów małej przedsiębiorczości. Do takich podmiotów małego biznesu zaliczamy na przykład początkujących przedsiębiorców, przedsiębiorstwa, które znalazły się w trudnej sytuacji finansowej z powodów obiektywnych, a także innowacyjne, twórcze i społecznie znaczące formy przedsiębiorczości.

2. Charakterystyka stanu małej przedsiębiorczości w obwodzie grodzieńskim

W obwodzie grodzieńskim działalność prowadzi 9049 osób prawnych niepaństwowej formy własności, w porównaniu z 2006 r. wzrost wyniósł 122 proc., w tym 4047 przedsiębiorstw komercyjnych, których w 2006 r. było 2414. Z 378,2 tys. osób zatrudnionych w ekonomice obwodu w sektorze niepaństwowym pracuje 265,5 tys. osób, czyli 70,2 proc., w tym w małej przedsiębiorczości ponad 60 tys., czyli co szósty pracujący. W małych przedsiębiorstwach przemysłowych pracuje około 15 tys. osób, czyli 43 proc. zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach obwodu grodzieńskiego.

Liczba małych przedsiębiorstw w porównaniu z 2006 r. wzrosła o 25,6 proc. i wyniosła 3861 przedsiębiorstw. Niedużą liczbę małych przedsiębiorstw zarejestrowano w Grodnie – 1656 (42,9%). Z ogółu podmiotów małej przedsiębiorczości 26,3 proc. prowadzi działalność w przemyśle, 10,5% – w rolnictwie, 12,1% – w budownictwie, 9,8% – w transporcie, 29,9% – w handlu i żywieniu zbiorowym oraz 11,4% – w innych gałęziach gospodarki. Podstawowy wzrost liczby przedsiębiorstw związany jest z realizacją przez przedsiębiorców prywatnych Ustawy Prezydenta Republiki Białoruś № 760, tak więc w trybie wykonania Ustawy w 2007 r. w obwodzie grodzieńskim zarejestrowano ponad 1300 prywatnych przedsiębiorstw unitarnych i ponad 500 osób prawnych.

Podmioty małej przedsiębiorczości przyciągnęły do kapitału podstawowego 120,4 mld rub., tj. o 41,2% więcej niż w 2006 r. O jedną trzecią wzrosła objętość produkcji w przemyśle i wyniosła 520,7 mld rub. Dochody od realizacji towarów, produkcji i usług wyniosły 204,7 mld rub. (132,6% w porównaniu z ubiegłym rokiem). Podmiotom małej przedsiębiorczości udało się obniżyć koszty własne realizowanej produkcji w porównaniu z ubiegłym rokiem o 3,8 punktu. Wysokość otrzymanych przez małe przedsiębiorstwa dochodów w 2007 r. wzrosła o 131 mld rub. Zachował się poziom rentowności na wysokości 14,7 proc., a odsetek przedsiębiorstw nierentownych obniżył się nieznacznie z 25% w 2006 r. do 24% w 2007 r.

Udział wpływów podatkowych do konsolidowanego budżetu od niepaństwowego sektora gospodarki stanowi prawie jedną czwartą (23,9%). Na ewidencji w urzędach podatkowych obwodu są ponad 24 tysiące przedsiębiorców prywatnych, w porównaniu z 2006 r. ich liczba wzrosła o 1945 osób. Udział wpływów podatkowych od danej kategorii stanowi 4,2 proc. wpływów podatkowych w obwodzie.

Państwowe organa władzy prowadzą dialog z przedstawicielami małej przedsiębiorczości, organizują seminaria, okrągłe stoły w kwestiach ustawodawstwa,

opodatkowania, ewidencji księgowej. W środkach masowego przekazu publikuje się materiały w celu poinformowania szerokich warstw społeczeństwa o sukcesach ruchu przedsiębiorczego. Stale organizowane są narady przedstawicieli administracji lokalnej i Rad Przedsiębiorców Prywatnych dotyczące aktualnych problemów organizacji handlu, zmian w ustawodawstwie. W związku z przejściem w 2008 r. przedsiębiorców do prywatnych przedsiębiorstw unitarnych przeprowadzono prace przygotowawcze, udziela się konsultacji nowo powstałym osobom prawnym. Wydano i rozpowszechniono wskazówki metodyczne dotyczące rejestracji i funkcjonowania prywatnych przedsiębiorstw unitarnych. Na stronie internetowej samorządu lokalnego założono specjalistyczny rozdział dla przedsiębiorców o działalności gospodarczej prywatnych przedsiębiorstw unitarnych.

W celu tworzenia w obwodzie grodzieńskim warunków sprzyjających rozwojowi biznesu corocznie przez Radę deputowanych zatwierdzany jest Program państwowego wsparcia małej przedsiębiorczości. Wysokość finansowania Programu w 2007 r. wyniosła 186,5 mln rub., w tym bezpośrednio na sfinansowanie projektów podmiotów małej przedsiębiorczości zrealizowano 120 mln rub. Za priorytetowe przy podejmowaniu decyzji o udzielaniu państwowej pomocy finansowej uważa się projekty wpływające od podmiotów gospodarczych z małych miast, jak również projekty zastąpienia towaru importowanego oraz produkcji zorientowanej na eksport. W celu rozwoju małej przedsiębiorczości udziela się pomocy podmiotom infrastruktury wsparcia przedsiębiorczości, służą temu dwa centra wsparcia przedsiębiorczości, dwa inkubatory małej przedsiębiorczości. Poza tym funkcjonuje Grodzieńska Obwodowa Instytucja Wsparcia Finansowego Przedsiębiorców. Podmioty infrastruktury wsparcia przedsiębiorczości informują i konsultują, organizują okrągłe stoły na temat prowadzenia działalności przedsiębiorczej, udzielają pomocy w opracowaniu biznesplanów i przygotowaniu dokumentów do rejestracji przedsiębiorstw.

3. Sposoby rozwiązywania zadań rozwoju i wsparcia podmiotów małej przedsiębiorczości

Wychodząc z charakterystyki stanu małej przedsiębiorczości w obwodzie grodzieńskim, praktyczna działalność organów władzy państwowej w celu rozwoju małej przedsiębiorczości ma być prowadzona w następujących kierunkach:

- tworzenie ogólnych sprzyjających warunków do prowadzenia działalności gospodarczej dla wszystkich podmiotów malej przedsiębiorczości, niezależnie od ich pozycji na rynku, stanu finansowego, form własności,

rodzaju działalności przedsiębiorczej, przynależności branżowej, tworzenie systemu prawnej i ekonomicznej obrony interesów podmiotów małej przedsiębiorczości;
- udzielanie docelowego wsparcia państwowego dla niektórych ekonomicznie niestabilnych kategorii podmiotów małej przedsiębiorczości w celu zachowania i zwiększenia liczby podmiotów małej przedsiębiorczości, liczby zatrudnionych w nich pracowników, rozwoju priorytetowych sektorów biznesu regionu grodzieńskiego.

3.1. Tworzenie ogólnych sprzyjających warunków działalności gospodarczej

Do przedsięwzięć skierowanych na tworzenie ogólnych sprzyjających warunków działalności gospodarczej małej przedsiębiorczości zaliczane są:
- doskonalenie normatywno-prawnego zabezpieczenia działalności podmiotów małej przedsiębiorczości;
- likwidacja barier administracyjnych i obniżenie regulowania administracyjnego działalności podmiotów małej przedsiębiorczości;
- obniżenie obciążenia finansowego o charakterze niepodatkowym dla podmiotów małej przedsiębiorczości;
- doskonalenie regulowania podatkowego;
- stabilizacja stanu finansowego podmiotów małej przedsiębiorczości, doskonalenie wsparcia finansowo-kredytowego, rozwój rynku usług finansowych;
- zapewnienie równego dostępu do mienia państwowego i preferencji przy ulokowaniu zamówienia państwowego;
- zabezpieczenie informacyjne i odprowadzenie organizacyjne działalności podmiotów małej przedsiębiorczości;
- rozwój praktyki stosowania prawa w celu regulowania antymonopolowego;
- kreowanie dodatniej opinii publicznej o małej przedsiębiorczości.

3.1.1. Doskonalenie normatywno-prawnego zabezpieczenia działalności podmiotów małej przedsiębiorczości

Regulowanie normatywno-prawne małej przedsiębiorczości jest realizowane przez ogólne normy, które są utrwalone w republikańskich i lokalnych aktach prawnych. Obowiązujące akty prawne regulują tylko niektóre kierunki działalności

podmiotów małej przedsiębiorczości, nie zawsze precyzyjnie określają politykę lokalnych organów władzy w stosunku do danego sektora gospodarki.

W związku z tym można zaproponować następujące przedsięwzięcia:

1) opracować i uchwalić Koncepcję lub Strategię wsparcia małej przedsiębiorczości, w której należy:
   - utrwalić prawa podmiotów małej przedsiębiorczości, w tym prawo do wsparcia państwowego ze środków budżetu,
   - utrwalić podstawowe cele, zasady i kierunki polityki w sferze rozwoju małej przedsiębiorczości,
   - ustalić kategorie podmiotów małej przedsiębiorczości, które mają prawo do docelowego wsparcia państwowego ze środków budżetu,
   - ustalić status i zasady funkcjonowania programów wsparcia państwowego małej przedsiębiorczości w małych i średnich miastach obwodu grodzieńskiego,
   - określić rolę i zakres odpowiedzialności administracji rejonów obwodu grodzieńskiego, organów samorządu lokalnego w kwestiach wsparcia podmiotów małej przedsiębiorczości zgodnie z kryteriami skuteczności polityki państwa w sferze wsparcia małej przedsiębiorczości,
   - określić rolę i miejsce stowarzyszeń społecznych przedsiębiorców, organizacji infrastruktury wsparcia małej przedsiębiorczości w realizacji polityki państwa w sferze rozwoju małej przedsiębiorczości;
2) stworzyć mechanizm prowizorycznej ekspertyzy projektów republikańskich i lokalnych normatywnych aktów prawnych w celu wykrycia i wyeliminowania warunków, których konsekwencją jest dyskryminacja podmiotów małej przedsiębiorczości;
3) rozwijać system społecznej ekspertyzy projektów republikańskich i lokalnych normatywnych aktów prawnych, dokonywanej przez Radę Społeczną ds. małej przedsiębiorczości przy Gubernatorze obwodu grodzieńskiego;
4) stworzyć system kształcenia pracowników dla wykonawczych organów władzy państwowej i organów samorządu lokalnego w obwodzie grodzieńskim, nauczania form i metod pracy z podmiotami małej przedsiębiorczości na Uniwersytecie w Grodnie, z przyciągnięciem przedstawicieli republikańskich i lokalnych organów władzy.

3.1.2. Likwidacja barier administracyjnych i obniżenie regulowania administracyjnego działalności podmiotów małej przedsiębiorczości

W celu likwidacji barier administracyjnych i obniżenia regulowania administracyjnego działalności podmiotów małej przedsiębiorczości przewiduje się:

- opracować i wdrożyć system identyfikacji podmiotów małej przedsiębiorczości w stadium ich rejestracji i w okresie ich dalszej działalności;
- zorganizować efektywne współdziałanie z Kontrolą Państwową w kwestiach wymiany informacji i przedsądowego rozpatrywania skarg i podań przedsiębiorców w stosunku postępowania wykonawczych organów władzy państwowej i organów kontrolujących;
- opracować zespół przedsięwzięć w celu koordynacji działalności instytucji kontrolujących w kwestiach sprawdzania działalności podmiotów małej przedsiębiorczości;
- stworzyć system przedsięwzięć antykorupcyjnych w stadium opracowania i uchwalenia normatywnych aktów prawnych państwowych organów władzy, instytucji kontrolujących, administracji rejonów oraz organów samorządu lokalnego;
- opracować programy wspólnych działań w celu likwidacji barier administracyjnych i realizacji przedsięwzięć w obronie interesów przedsiębiorców wspólnie z odpowiednimi instytucjami pełniącymi funkcje nadzoru przeciwpożarowego, nadzoru sanitarno-epidemiologicznego, nadzoru administracyjno-technicznego, jak również funkcje udzielania licencji i certyfikacji produkcji i usług, w dziedzinie nadzoru urbanistycznego i architektonicznego, nadzoru ekologicznego i nadzoru energetycznego;
- stworzyć system pomocy prawnej dla podmiotów małej przedsiębiorczości przy rozpatrywaniu spraw w sądach arbitrażowych;
- stale informować o działalności osób urzędowych podejmujących decyzje, które tworzą warunki dyskryminacyjne dla działalności gospodarczej przedsiębiorców;
- zorganizować stałe, bezpłatne informowanie podmiotów małej przedsiębiorczości o prawach, funkcjach i postępowaniu organów kontrolujących i organów nadzorujących.

Wskaźnikiem efektywności działań usuwających bariery administracyjne powinno stać się realne obniżenie niepodatkowego obciążenia finansowego podmiotów małej przedsiębiorczości, redukcja terminów trwania procedur administracyjnych związanych z załatwianiem pewnych formalności, które reglamentują działalność gospodarczą.

3.1.3. Stabilizacja regulowania podatkowego i optymizacja opodatkowania

Zgodnie z obowiązującymi ustawami w dziedzinie opodatkowania podmiotów małej przedsiębiorczości stosuje się specjalne reżimy podatkowe (uproszczony system opodatkowania i system opodatkowania w kształcie jednolitego podatku od dochodu dla poszczególnych typów działalności), które przy prawidłowym zastosowaniu tworzą na ogół sprzyjający klimat podatkowy. Jednak nie wszystkie podmioty małej przedsiębiorczości z powodu istniejących ograniczeń „podpadają" pod działanie wskazanych reżimów podatkowych, dlatego opodatkowania wielu z nich dokonuje się według tradycyjnego schematu, w którym należy prowadzić skomplikowany system księgowości i sprawozdawczości księgowej.

W dziedzinie doskonalenia opodatkowania przewiduje się realizację następujących przedsięwzięć:

- tworzenie działającej na stałej zasadzie skali monitoringu działalności finansowo-ekonomicznej podmiotów małej przedsiębiorczości w celu obserwacji konsekwencji zachodzących w ustawodawstwie podatkowym zmian oraz wykrycia ekonomicznie niestabilnych podmiotów małej przedsiębiorczości;
- opracowanie i realizacja przedsięwzięć mających na celu stabilizację obciążenia podatkowego dla podmiotów małej przedsiębiorczości, optymizację stosunku wzajemnego płatności podatkowych i niepodatkowych (dzierżawa, opłaty komunalne itd.), stopniowe obniżenie do poziomu optymalnego udziału płatności niepodatkowych w strukturze wydatków podmiotów małej przedsiębiorczości;
- wyzwolenie podmiotów małej przedsiębiorczości od części płatności podatkowych w zakresie kompetencji organów władzy lokalnej, które to płatności stanowią nieznaczną część dochodu budżetu lokalnego;
- zapewnienie równości wszystkich podmiotów działalności przedsiębiorczej, łącznie z dużymi i średnimi przedsiębiorstwami, przy przyznawaniu ulg podatkowych;
- opracowanie propozycji dotyczących wprowadzenia zmian do Kodeksu Podatkowego Republiki Białoruś w zastosowaniu uproszczonego systemu opodatkowania i podatku jednolitego dla poszczególnych typów działalności w obrębie pełnomocnictw udzielanych podmiotom gospodarczym.

Regulowanie podatkowe działalności podmiotów małej przedsiębiorczości może być realizowane wyjątkowo na podstawie danych monitoringu finansowo-ekonomicznego ich działalności, z uwzględnieniem zmian niepodatkowego obciążenia finansowego w biznesie.

3.1.4. Zapewnienie równego dostępu do mienia państwowego i ulokowanie zamówienia państwowego

Podmioty małej przedsiębiorczości w związku z niewystarczalnością zasobów finansowych nie mogą mieć równych możliwości w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami w otrzymaniu praw do dzierżawienia mienia państwowego i ulokowania zamówienia państwowego. Podmiotom małej przedsiębiorczości praktycznie nie udostępnia się udziału w procedurach konkursowych, licytacjach i aukcjach, w wyniku których gwałtownie podnosi się cena obiektu wystawionego na licytacji.

W związku z tym proponuje się zrealizować zespół przedsięwzięć skierowanych na zapewnienie równego dostępu podmiotów małej przedsiębiorczości do mienia państwowego, które pozwolą zmniejszyć wydatki finansowe przedsiębiorców oraz zlikwidować bariery administracyjne powstające w sferze stosunków majątkowych między podmiotami małej przedsiębiorczości i państwem, w tym:

- rozstrzygnąć kwestię o udzielaniu podmiotom małej przedsiębiorczości, objętym programem wsparcia państwowego, ulg w dzierżawieniu obiektów nieruchomości miejskiej, łącznie z działkami ziemi, w obrębie limitów środków budżetowych przyznaczonych na te cele;
- opracować mechanizm wykupu dzierżawionych przez podmioty małej przedsiębiorczości pomieszczeń z rozłożeniem na raty na kilka lat, przygotować odpowiednie propozycje o zmianach w ustawodawstwie;
- ustalić warunki udzielania podmiotom małej przedsiębiorczości zezwoleń na zastaw praw dzierżawienia nieruchomości miejskiej w celu otrzymania kredytów na rozwój działalności gospodarczej;
- opracować docelowy program projektowania i budownictwa pomieszczeń dla ulokowania podmiotów małej przedsiębiorczości na parterze domów mieszkalnych z uwzględnieniem możliwości finansowych podmiotów małej przedsiębiorczości;
- przygotować propozycje ułatwiające procedurę przekształcenia pomieszczeń mieszkaniowych w fundusz niemieszkaniowy;
- przygotować i zrealizować zespół przedsięwzięć obniżających obciążenie administracyjne przedsiębiorców przy powstaniu i załatwianiu stosunków majątkowych z instytucjami rozporządzającymi własnością komunalną;
- kontynuować doskonalenie mechanizmu i procedury wliczania wydatków dzierżawców do kosztów płatności dzierżawczych przy wykonywaniu prac o charakterze kapitalnym, które polepszają stan obiektu dzierżawionego i podnoszą jego cenę rynkową;
- opracować i zrealizować kompleksowy zespół przedsięwzięć wsparcia majątkowego dla początkujących przedsiębiorców objętych programem

wsparcia państwowego małej przedsiębiorczości, w granicach limitów środków budżetowych przeznaczonych na te cele;
- opracować mechanizm przeprowadzenia pewnych procedur konkursowych w sprawie ulokowania zamówienia państwowego wśród podmiotów małej przedsiębiorczości;
- zabezpieczenie informacyjne i odprowadzenie organizacyjne działalności podmiotów małej przedsiębiorczości;
- zapewnienie ich dostępu do rynku zasobów siły roboczej i kształcenia kadr;
- kreowanie dodatniej opinii publicznej o małym biznesie;
- obniżenie niepodatkowego obciążenia finansowego podmiotów małej przedsiębiorczości.

3.2. Realizacja docelowego wsparcia państwowego podmiotów małej przedsiębiorczości

Docelowe wsparcie państwowe podmiotów małej przedsiębiorczości powinno być przydzielane podmiotom małej przedsiębiorczości objętym programem wsparcia państwowego małej przedsiębiorczości i zaliczanym do drugiej grupy zgodnie z przedstawioną klasyfikacją.

Do takich kategorii zaliczamy:
- początkujących przedsiębiorców (proponuje się im program «Start»),
- instytucje, które znalazły się w trudnej sytuacji finansowej z powodów obiektywnych (proponuje się im program «Sanacja»),
- innowacyjne, twórcze i społecznie znaczące formy przedsiębiorczości (proponuje się im program «Innowacja»).

Formy i zakres docelowego wsparcia państwowego są dobierane w każdym konkretnym przypadku indywidualnie, z uwzględnieniem stanu finansowo-ekonomicznego i kategorii podmiotu małej przedsiębiorczości, a mianowicie:
- realizacja kompleksowego systemu przedsięwzięć dla wsparcia majątkowego początkujących przedsiębiorców (program «Start»),
- udzielanie podmiotom małej przedsiębiorczości ulg w dzierżawieniu obiektów nieruchomości w granicach limitów środków budżetowych przyznaczonych do tych celów (programy «Start», «Sanacja»),
- udzielanie podmiotom małej przedsiębiorczości zezwoleń na zastaw praw dzierżawienia nieruchomości w celu otrzymania kredytów na rozwój działalności gospodarczej (programy «Start», «Innowacja»),

- realizacja przedsięwzięć mających na celu stabilizację obciążenia podatkowego podmiotów małej przedsiębiorczości, optymizację stosunku wzajemnego między płatnościami podatkowymi i płatnościami niepodatkowymi, stopniowe obniżenie do optymalnego poziomu udziału płatności niepodatkowych w strukturze wydatków podmiotu małej przedsiębiorczości (program «Sanacja»),
- rekopmensata wydatków na ubezpieczenie ryzyka banków komercyjnych, które udzielają podmiotom małej przedsiębiorczości kredytów przy niepełnym zabezpieczeniu majątkowym (wszystkie trzy kategorie podmiotów małej przedsiębiorczości).

Abstract: Forming of the united complex approach for solving small business development problems in the country and the region will allow providing effective interaction between business state and society.
Determining of the priorities legal, organizational and financial instruments of the state support of small business involving national and local resources should be implemented solely on the base of market mechanisms. Such approach will allow to optimize the measures of small business state support for the purposes of maximal effectiveness of resources expenditures.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Sławomira Hajduk[*]

Procesy metropolizacji przestrzeni miejskiej

Streszczenie: Polskie miasta w ostatniej dekadzie uległy diametralnym przekształceniom przestrzenno-społecznym. Wzrost liczby mieszkańców spowodował rozlewanie się zabudowy miejskiej w przestrzeni. Centra miast stają się często obszarami o bardzo niskiej jakości, a przestrzenie ludyczne przenoszą się na jego obrzeża lub nawet na peryferie miasta, gdzie lokalizowane są centra handlowo-rozrywkowe. Przestrzeń miejską cechują silne kontrasty między fragmentami nowoczesnej zabudowy biurowej, mieszkaniowej i luksusowymi centrami handlowymi a socjalistycznymi wielkimi zespołami mieszkaniowymi i zdegradowaną przestrzenią publiczną.
W polskich miastach obserwuje się dezindustrializację. Spadek zatrudnienia w przemyśle został przejęty przez wzrost liczby pracowników usług wyższego rzędu. Zmiany struktury zawodowej i społecznej wpływają na przekształcanie przestrzeni miast. Skutkiem tego jest zabudowywanie obszarów centralnych miast wysokimi budynkami biurowymi. Następuje silna segmentacja rynku pracy, podział na wysoko wykwalifikowanych, osiągających bardzo wysokie zarobki specjalistów i mało zarabiających, zagrożonych bezrobociem pracowników usług niskiej jakości.
Nowym zjawiskiem w Polsce jest proces „gettowienia" mieszkalnictwa. Towarzyszy temu specyficzny model życia mieszkańców miast „z wyższej klasy średniej", który toczy się między ogrodzonym zespołem mieszkaniowym, biurowcem i galerią handlowo-rozrywkową.
Bardzo mała ilość miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego powoduje brak ładu przestrzennego w miastach. Nowe budynki lokalizuje się często na przypadkowo wolnych działkach, bez związku z otoczeniem.
W polskich miastach spotykamy chaos przestrzenny, który jest równoznaczny z zaniedbaniem, dekapitalizacją przestrzeni i destrukcją zasobów przyrody. Stanowi to wynik złej sytuacji i kontrastów społeczno-ekonomicznych, słabości prawa planistycznego i korupcji. Jednym ze sposobów przeciwdziałania chaosowi przestrzennemu w miastach będzie wprowadzenie standardów urbanistycznych, które ułatwią proces inwestycyjny.

[*] Katedra Zarządzania Produkcją, Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka.

Wstęp

Polskie miasta w ostatniej dekadzie uległy diametralnym przekształceniom przestrzenno-społecznym. Zostały one mocno doinwestowane przez prywatny kapitał. Jednak tym przemianom miast nie towarzyszyły państwowe i samorządowe nakłady na infrastrukturę, budynki użyteczności publicznej czy kształtowanie ładu przestrzennego.

Procesy metropolizacji powodują istotne przekształcenia przestrzeni w miastach, jak:

- zmiana organizacji handlu, który skupia się w specjalnych obiektach zlokalizowanych poza centrum,
- wzrost poczucia zagrożenia wśród zamożniejszych warstw społecznych i w konsekwencji powstawanie „osiedli za bramą",
- zmiana centralnych dzielnic miasta w jednorodną przestrzeń biurowo-usługową przez międzynarodowe korporacje.

Te wszystkie procesy przyczyniają się do zmniejszania przestrzeni publicznej w metropoliach, a powiększania jej fragmentaryzacji i prywatyzacji. Pogłębiają one postępującą segregację przestrzenno-społeczną, która uwidacznia się głównie w grodzeniu się zespołów mieszkaniowych o podwyższonym standardzie i nie tylko oraz degradacji starych osiedli zamieszkałych przez ubogich ludzi.

Celem niniejszego artykułu jest próba interpretacji zjawisk przestrzenno-społecznych zachodzących we współczesnych dużych polskich miastach.

1. Rozlewanie się miast

W latach trzydziestych XX wieku Polska zaliczała się do krajów o najniższych współczynniku urbanizacji (26%) w Europie. Na początku XXI wieku zwiększył się on ponad dwukrotnie i osiągnął prawie 62%[1]. Jednym ze skutków wzrostu liczby mieszkańców miast i braku możliwości dostosowania historycznych centrów miast do wymogów współczesnej motoryzacji było lawinowe rozprzestrzenianie się aglomeracji. W latach 90. dynamicznie rozrastały się podmiejskie osiedla-sypialnie na skutek odśrodkowej migracji z centrum na peryferie. Rozlewanie się zabudowy miast w przestrzeni spowodowało brak możliwości wyraźnego określenia ich granic. Przyczyniło się to do rozbicia zwartości struktury miej-

[1] G. Gorzelak, M. Smętkowski, *Metropolia i jej region w gospodarce informacyjnej*, SCHOLAR, Warszawa 2005, s. 154.

skiej i rozbudowy obszarów poza dotychczasowe tereny miejskiego zainwestowania. Polskie potencjalne metropolie znajdują się obecnie w fazie suburbanizacji, którą metropolie zachodniej Europy przechodziły w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych ubiegłego wieku.

Osoby dysponujące znacznymi środami materialnymi wyjeżdżają z miast. Budują indywidualne rezydencje w miejscowościach podmiejskich lub nabywają domy w osiedlach zamkniętych. Decydujące znaczenie dla wyboru miejsca mają elementy snobistyczne, jak bliskie sąsiedztwo znanych osób. Dużą rolę odgrywa także architektura obiektu, która powinna być „bardzo reprezentacyjna”[2]. Aktualnie modne są klasycystyczne pałacyki lub domy o modernistycznej bryle. W dobrym tonie jest posiadanie porośniętej starodrzewem posesji o wielkości kilku tysięcy metrów kwadratowych. Standardowym wyposażeniem rezydencji są korty tenisowe i basen, w którym ściany i dno pokrywa mozaika bizantyjska, często także sauna, kręgielnia i oranżeria. Wizytówką rezydencji jest ogrodzenie. Okazały wjazd na teren posiadłości podnosi jej wartość i świadczy o właścicielu.

Polskie metropolie rozwijają się szybciej niż województwa, do których należą. Powiększa się dystans między miastami a otaczającymi je obszarami[3]. W zależności od wielkości miasta jego promień oddziaływania sięga 20-50 kilometrów, a poza tym obszarem można obserwować stagnację lub nawet regres wskutek ubywania z tego obszaru zasobów ludzkich i materialnych.

Metropolie funkcjonujące w układach sieciowych są powiązane silniej ze sobą niż z otaczającym je zapleczem[4]. Otoczenie metropolii ulega szybkiej peryferyzacji, zachowując jedynie znaczenie jako zaplecze słabo wykwalifikowanej siły roboczej oraz miejsce zamieszkania i rekreacji dla zamożnych mieszkańców. Panuje tendencja do powiększania różnic między centrami a peryferiami prowadząca do postępującego wykluczenia mieszkańców peryferii. Obserwowane są również rosnące zróżnicowania wewnątrz metropolii. Najbardziej widoczny jest kontrast między bogactwem a biedą.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne zmieniają charakter polskich miast. Cechują je silne kontrasty między fragmentami nowoczesnej zabudowy biurowej, mieszkaniowej i luksusowymi centrami handlowymi a socjalistycznymi wielkimi zespołami mieszkaniowymi i zdegradowaną przestrzenią publiczną. Ponadto polskie miasta metropolitalne odznaczają się wieloletnim zaniedbaniem w zakresie

[2] *Przestrzeń rezydencjonalna w miastach polskich*, red. T. Marszała i D. Stawasz, KPZK PAN, Warszawa 2005, s. 89.

[3] *Planowanie i zarządzanie w obszarach metropolitarnych*, red. T. Markowskiego, KPZK PAN, Warszawa 2005, s. 115.

[4] B. Jałowiecki, M. Szczepański, *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*, Scholar, Warszawa 2006, s. 216.

kształtowania i rewitalizacji centrum, renowacji starej zabudowy, przekształcenia wielkich zespołów mieszkaniowych oraz unowocześnienia infrastruktury.

Jedną z istotnych cech współczesnej metropolizacji jest ruchliwość przestrzenna, która na obszarach miast jest znacznie większa niż na peryferiach i stale wzrasta. W krajach zachodnich w ostatnich latach ruchliwość mieszkańców metropolii powiększyła się ponad trzykrotnie. Płaszczyzną relacji społecznych przestaje być miejsce, a staje się nią przestrzeń przepływów. Ograniczenie ruchliwości powoduje upośledzenie i wykluczenie społeczne.

Mieszkańcy metropolii coraz bardziej są uzależnieni od funkcjonowania systemów technicznych, a ich awaria powoduje wzrost ryzyka dezorganizacji życia. Mieszkańcy metropolii są w większym stopniu niż ludzie zamieszkujący obszary peryferyjne narażeni na zagrożenia związane z zanieczyszczeniem środowiska przyrodniczego, wypadkami drogowymi i zamachami terrorystycznymi.

2. Przestrzeń biurowa

W polskich miastach obserwuje się dezindustrializację, która najszybciej przebiegała w Warszawie. Spadek zatrudnienia w przemyśle został przejęty przez wzrost liczby pracowników usług wyższego rzędu: finansowych, konsultingowych, prawniczych, reklamowych, kulturalnych, rozrywkowych i turystycznych. Dezindustrializacja w Warszawie spowodowała, że zatrudnienie w przemyśle zmalało z 239 tysięcy w 1971 roku do 120 tysięcy w 2004 roku, czyli o 50%[5]. Zmiany struktury zawodowej i społecznej wpływają na przekształcanie przestrzeni miast. Skutkiem tego jest zabudowywanie obszarów centralnych miast wysokimi hotelami międzynarodowych sieci oraz budynkami biurowymi mieszczącymi banki, firmy doradcze i konsultingowe, kancelarie notarialne i adwokackie, firmy zajmujące się marketingiem i reklamą. W Warszawie przykładem takiej lokalizacji może być Mokotów Business Park.

W wyniku tych procesów następuje silna segmentacja rynku pracy, podział na wysoko wykwalifikowanych, osiągających bardzo wysokie zarobki specjalistów, i mało zarabiających, zagrożonych bezrobociem pracowników usług niskiej jakości.

W polskich miastach historyczne dzielnice centralne powinny podlegać procesom rewitalizacji[6]. Na razie dokonywane zabiegi modernizacyjne mają bardzo powierzchowny charakter. Jednym z przykładów odnowy „po polsku" jest ulica Piotrkowska w Łodzi, gdzie wyremontowano jedynie sklepowe partery i odmalo-

[5] *Regionalne problemy tożsamości miast*, red. H. Zaniewskiej, A. Nadolnego, PP, Poznań 2007, s. 98.
[6] *Globalne problemy tożsamości miast*, red. H. Zaniewskiej, A. Nadolnego, PP, Poznań 2007, s. 55.

wano fasady[7]. Wnętrze posesji i przyległe poprzeczne ulice tworzy zabudowa zdegradowana i zamieszkana przez margines społeczny.

W ostatnich latach mieszkańcy metropolii mieszkają w zespołach wielofunkcyjnych, w których oprócz mieszkań są zlokalizowane np. usługi, biura.

Oznaką zaniku funkcji produkcyjnych w wielu miastach jest częsta zamiana budynków fabrycznych na muzea, sale teatralne i centra handlowe. Przykładami tego typu inicjatyw w Białymstoku są adaptacje dawnego zespołu fabryki sukna Nowik i Synowie przy ulicy Cz. Miłosza (dawna ulica Augustowska) na Galerię Biała oraz fabryki jedwabnych pluszów Towarzystwa Białostockiej Manufaktury E. Becker i S-ka przy ulicy Świętojańskiej na Centrum Alfa. Interesującym przypadkiem jest unikatowa galeria handlowa w zabytkowym budynku starej papierni w rezydencjonalnym zespole Konstancin-Jeziorna.

3. Osiedla zamknięte

Zjawisko „gettowienia" mieszkalnictwa zarysowało się w Polsce już na początku lat 90. W Warszawie powstało ponad 200 zamkniętych osiedli jedno- i wielorodzinnej zabudowy, po których poruszać się mogą tylko ich mieszkańcy[8].

Nowy model życia mieszkańców miast „z wyższej klasy średniej" toczy się między ogrodzonym zespołem mieszkaniowym, biurowcem i galerią handlowo-rozrywkową, z garażu do garażu, bez konieczności stawiania stopy na terenie publicznym. Tę klasę metropolitarną tworzą osoby osiągające ponadprzeciętne dochody, przyjmujące specyficzny styl życia. Podstawowe cechy tego stylu życia to silne dążenie do kariery, pracoholizm, luźne związki seksualne, odkładanie założenia rodziny, a szczególnie posiadania dzieci na później, luksusowa konsumpcja i względnie szerokie kontakty międzynarodowe. Większość wydatków pokrywają kartami kredytowymi, mówią biegle obcymi językami, jeżdżą wysokiej klasy samochodami, posługują się komputerem i telefonem komórkowym, ubierają się w markowych sklepach, a wakacje spędzają za granicą.

Główną przyczyną wyboru mieszkania w zamkniętej enklawie jest obsesja bezpieczeństwa, która przybiera nieraz formy swoistej paranoi[9]. Inne motywy dotyczą zapewnienia prestiżu, poczucia wyższości i pogardy dla ludzi biedniejszych.

---

[7] *Transformacja zdegradowanych struktur przestrzennych metropolii polskich*, red. T. Parteki, KPZK PAN, Warszawa 2005, s. 218.

[8] M. Czubaj, *Polska płotem*, „Polityka" 2005 Nr 30 (2514), s. 4.

[9] L. Michałowski, *Granice bezpieczeństwa, czyli krótka historia pewnego bloku*, w: *Gettoizacja polskiej przestrzeni miejskiej*, red. B. Jałowieckiego i W. Łukowskiego, Scholar, Warszawa 2007, s. 107.

Zespoły mieszkaniowe o podwyższonym standardzie realizowane są wyłącznie przez prywatnych developerów na ściśle wyselekcjonowanych obszarach. Zwykle położone są w sąsiedztwie renomowanych terenów zielonych. Każdorazowo są chronione, zaś wejście na ich teren kontroluje ochrona. Georg Ritzer określa tego typu zespoły mieszkaniowe jako: „eleganckie więzienia o łagodnym rygorze”[10]. Nieodłącznym ich atrybutem są również garaże podziemne dające mieszkańcom komfort przebycia drogi pomiędzy mieszkaniem a samochodem, bez konieczności wychodzenia na zewnątrz budynku. Architektura zespołów mieszkaniowych o podwyższonym standardzie nawiązuje do założeń pensjonatowo-hotelowych.

Nieodłącznym atrybutem budynków wzniesionych w podwyższonym standardzie-apartamentowców jest cichobieżny dźwig osobowy instalowany w każdej klatce schodowej, bez względu na wysokość budynku i ilość kondygnacji. Hole i klatki schodowe wykonane są z ponadstandarowych materiałów. Obiekty te są w pełni wyposażone w najnowsze rozwiązania techniczne i technologiczne z zakresu budownictwa i pokrewnych dziedzin, jak monitoring, klimatyzacja, instalacje inteligentne. Obiekty te dysponują krytymi i otwartymi urządzeniami sportowo-rekreacyjnymi, jak: ogrody zimowe, baseny, fitness cluby, sauny i salony masażu.

Przykładami tego typu budynków w Warszawie są Willa Monaco przy ulicy Cybulskiego, Marina Mokotów przy ulicy Racławickiej.

4. Przestrzenie konsumpcji

Współczesna forma handlu, hipermarket, pojawiła się najpierw w USA. Była ona skutkiem wzrostu siły nabywczej gospodarstw domowych, powszechnej motoryzacji oraz suburbanizacji. Hipermarkety składały się początkowo z wielkopowierzchniowego sklepu oraz kilku drobnych punktów handlowych i usługowych. Stopniowo przekształcały się w centra handlowe składające się z wielu wielkopowierzchniowych hal o charakterze wielobranżowym i specjalistycznym oraz kilkudziesięciu sklepów o zróżnicowanej ofercie rodzajów i standardu produktów. Kolejnym etapem ewolucji były malle, czyli centra handlowo-usługowo-rozrywkowe, w których obok placówek handlowych zlokalizowane są restauracje, bary, kawiarnie, kina, kręgielnie i inne urządzenia rozrywkowe.

Centra miast stają się obszarami o bardzo niskiej jakości, a przestrzenie ludyczne przenoszą się na jego obrzeża lub nawet na peryferie miasta, gdzie lokalizowane są centra handlowo-rozrywkowe.

[10] G. Ritzer, *Magiczny świat konsumpcji*, MUZA S.A., Warszawa 2001, s. 159.

Największe tego typu obiekty w Polsce znajdują się w Warszawie i należą do nich np.: Arkadia, Promenada, Galeria Mokotów, Blue City, Złote Tarasy.

5. Chaos przestrzeni miejskiej

Bardzo mała ilość miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego powoduje brak ładu przestrzennego w miastach. Nowe budynki lokalizuje się często na przypadkowo wolnych działkach, bez związku z otoczeniem. Wybór miejsca wynika z dostępności terenu, która zależy przede wszystkim od uregulowanego stanu prawnego i braku poprzedniego zagospodarowania. Do wyjątków należy wyburzenie dawnego obiektu i budowa w tym miejscu nowego. Wynika to głównie z braku środków publicznych na udostępnienie terenu, np. na wykwaterowanie lokatorów, gdy inwestor prywatny nie chce ponieść tych kosztów, a także z faktu, że wiele obiektów, szczególnie w opinii organizacji społecznych, uchodzi za zabytkowe, pomimo że ich wartość historyczna jest niewielka. W rezultacie lokalizowane nowe budynki nie tworzą zwartych całości, lecz jedynie enklawy nowoczesności w standardowym lub zdegradowanym otoczeniu.

W polskich miastach spotykamy chaos przestrzenny, który jest równoznaczny z zaniedbaniem, dekapitalizacją przestrzeni i destrukcją zasobów przyrody. Stanowi to wynik złej sytuacji i kontrastów społeczno-ekonomicznych, słabości prawa planistycznego i korupcji. Polskie miasta upodobniają się do stolic najbiedniejszych pozaeuropejskich krajów „trzeciego świata”[11].

W obszarach metropolitarnych przygotowano prawie 8,4 tysięcy obowiązujących miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, które zajmują łącznie powierzchnię 10,5 tysiąca km^2. Stanowi to przeciętnie 28,0% całkowitej powierzchni wyróżnionych obszarów. Najwyższy udział powierzchni mają obszary: lubelski (65,9%) i warszawki (40,1%), a najniższe – bydgosko-toruński (5,6%) i szczeciński (9,9%).

Stan realizacji prac planistycznych w obszarach metropolitarnych jest bardzo zróżnicowany. W większości przypadków jest niezadowalający, gdyż prawie wszystkie obszary mają mniejsze niż połowa pokrycia ogólnej powierzchni. Taka sytuacja nie powinna pojawić się w strefach intensywnego zagospodarowania. Dobra sytuacja występuje jedynie w lubelskim, który, biorąc pod uwagę projektowane plany, w ciągu kilku lat osiągnie pełne pokrycie. Obszary metropolitarne, w których prace są zaawansowane i plany obejmują powyżej 35% powierzchni, to warszawki, łódzki i śląski.

[11] A. Jędraszko, *Zagospodarowanie przestrzenne w Polsce: drogi i bezdroża regulacji ustrojowych*, UMP, Warszawa 2005, 337.

Niekorzystne jest również duże rozdrobnienie powierzchni objętych miejscowymi planami zagospodarowania przestrzennego na obszarach metropolitarnych. Chaos planistyczny pogłębiają wydawane licznie decyzje o ustalenie warunków zabudowy, podejmowane wyłącznie w oparciu o mało precyzyjne studia uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego, które w większości przygotowane są na mocy ustawy o planowaniu przestrzennym z 1994 roku.

Stan realizacji prac planistycznych w obszarach metropolitarnych na koniec grudnia 2005 roku przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Liczba i powierzchnia obowiązujących miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego w obszarach metropolitarnych na XII 2005 roku

Obszar metropolitarny	Liczba obowiązujących mpzp	Powierzchnia obowiązujących mpzp	
		w km^2	w %
śląski	1 356	2 855,3	36,8
warszawski	1 238	1 939,0	40,1
małopolski	218	1 247,3	11,6
trójmiejski	1 717	825,6	24,9
wrocławski	926	1 129,0	28,6
łódzki	254	1 032,0	37,1
poznański	1 586	478,9	27,7
bydgosko-toruński	482	113,1	5,6
szczeciński	375	201,0	9,9
lubelski	40	492,7	65,9
rzeszowski	93*	-	28,4
białostocki	204	186,4	13,4
Razem	**8 396**	**10 500,2**	**28,0**
Ogółem Polska	**29 641**	**58 788,1**	**18,8**

* dane dotyczą XII 2004 r.
- brak danych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Śleszyński: *Stan i uwarunkowania realizacji prac planistycznych w gminach w 2004 roku (analiza wstępna), Warszawa 2006* oraz *Raport o stanie i uwarunkowaniach realizacji prac planistycznych w gminach na koniec 2005 roku* pod red. P. Śleszyńskiego, Warszawa 2006.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania chaosowi przestrzennemu w miastach będzie wprowadzenie standardów urbanistycznych, które ułatwią prace planistyczne gminom[12]. Dobrym rozwiązaniem na pewno będzie możliwość lokalizacji inwestycji tylko na terenach objętych planami. W ten sposób całe obszary metropoli-

[12] K. Małysa-Sulińska, *Normy kształtujące ład przestrzenny*, Oficyna, Warszawa 2008, s. 28.

tarne pokryją się planami. Gminy powinny uzyskać możliwość automatycznego odrolnienia terenów przeznaczanych pod urbanizację w granicach miast. Przeciwdziałaniu procesom rozlewania się miast będzie wprowadzenie podatku od właścicieli, którzy nie zagospodarują swoich działek.

Podsumowanie

Polskie miasta nadrabiają wieloletnie zaległości, przekształca się ich struktura zawodowa i społeczna, coraz większą rolę odgrywają usługi, widoczna jest pogłębiająca się polaryzacja społeczno-przestrzenna, obserwuje się procesy suburbanizacji i kształtowanie się na obrzeżach metropolii osiedli rezydencjonalnych. Obszary centralne miast wskutek inwestycji zagranicznych zmieniają swój charakter, pojawiają się wysokie budynki biurowe i mieszkaniowe oraz hotele międzynarodowych sieci. Niektóre staromiejskie obszary centralne podlegają rewitalizacji.

W dużych polskich miastach wyraźnie widoczne są tendencje, które w metropoliach zachodniej Europy zarysowały się znacznie wcześniej. Kształtowanie się nowej struktury społeczno-przestrzennej stanowi jeden z przejawów metropolizacji polskich miast. Zmiana struktury zawodowej przyczynia się do przekształcenia struktury społecznej i przestrzennej miast. Osoby zatrudnione w usługach wyższego rzędu posiadają wyższe wykształcenie, osiągają na danym rynku pracy wysokie zarobki, nabywają mieszkania o wyższym standardzie i przeznaczają stosunkowo duże środki na konsumpcję, stanowiąc atrakcyjną klientelę centrów handlowych. Specyficzne zachowania tej klasy społecznej znajdują odbicie w przestrzeni, ponieważ zamieszkuje ona budownictwo apartamentowe lub podmiejskie „osiedla za bramą".

Największe polskie miasta charakteryzują się olbrzymimi kontrastami, które dotyczą nowoczesnej zabudowy biurowej, mieszkaniowej i centrów handlowych oraz zdegradowanych socjalistycznych wielkich zespołów mieszkaniowych.

Literatura

1. *Gettoizacja polskiej przestrzeni miejskiej*, red. B. Jałowieckiego i W. Łukowskiego, Scholar, Warszawa 2007.
2. *Globalne problemy tożsamości miast*, red. H. Zaniewskiej, A. Nadolnego, PP, Poznań 2007.
3. Gorzelak G., Smętkowski M., *Metropolia i jej region w gospodarce informacyjnej, SCHOLAR, Warszawa 2005*.

4. Jałowiecki B., Szczepański M., *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*, Scholar, Warszawa 2006.
5. Jędraszko A., *Zagospodarowanie przestrzenne w Polsce: drogi i bezdroża regulacji ustrojowych*, UMP, Warszawa 2005.
6. Małysa-Sulińska K., *Normy kształtujące ład przestrzenny*, Oficyna, Warszawa 2008.
7. *Planowanie i zarządzanie w obszarach metropolitarnych*, red. T. Markowskiego, KPZK PAN, Warszawa 2005.
8. *Polska regionalna i lokalna w świetle badań EUROREG-u*, red. G. Gorzelaka, Scholar, Warszawa 2007.
9. *Przestrzeń rezydencjonalna w miastach polskich*, red. T. Marszała i D. Stawasz, KPZK PAN, Warszawa 2005.
10. *Raport o stanie i uwarunkowaniach realizacji prac planistycznych w gminach na koniec 2005 roku*, red. P. Śleszyńskiego, Warszawa 2006.
11. *Regionalne problemy tożsamości miast*, red. H. Zaniewskiej, A. Nadolnego, PP, Poznań 2007.
12. Śleszyński P., *Stan i uwarunkowania realizacji prac planistycznych w gminach w 2004 roku (analiza wstępna)*, Warszawa 2006.
13. *Transformacja zdegradowanych struktur przestrzennych metropolii polskich*, red. T. Parteki, KPZK PAN, Warszawa 2005.

Metropolitan Processes of Urban Development

Abstract: In the last decade Polish cities have emerged diametrical spatial and social transformation. The increase in the number of inhabitants has caused urban development spoil out in space. The city centers often become the areas of a very low quality and people migrate on the outskirts of the particular city.

A very small number of local plans connected with land management brings about the lack of spatial orderliness in cities. The spatial chaos that is seen in large cities is equivalent to negligence, recapitulation of space and destruction of environmental resources. This constitutes to bad situation and social-economic contrasts, weakness of urban built-up law and corruption. One of the ways to counteract the spatial chaos in large cities will be to introduce some urban standards which will simplify the investment process.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Krystyna Zimnoch[*]

Problem ludnościowy w teorii ekonomii i w praktyce polityki społeczno-gospodarczej

Streszczenie: Problem ludnościowy pojawia się w teorii ekonomii w momencie dostrzeżenia granic wzrostu gospodarczego. Dotychczasowy rozwój ludności świata można wyjaśnić za pomocą zasady ludnościowej T. R. Malthusa (aktualna do 1750 roku), hipotezy ludnościowej M. Kremera (aktualna dla lat 1750-1970) i nowej teorii ludnościowej (opisującej rozwój ludności świata po 1970 roku). We współczesnym świecie wyróżnia się dwa regiony ludnościowe: dynamiczny i ustabilizowany. Rządy krajów zaliczanych do regionu ustabilizowanego prowadzą politykę pronatalistyczną. W regionie dynamicznym prowadzi się politykę antynatalistyczną. Procesy demograficzne, analizowane globalnie czy regionalnie, wskazują na wzrost liczby ludności w miastach i związaną z tym organizację i lokalizację życia gospodarczego i społecznego. Tendencje te dotyczą również Polski i województwa podlaskiego.

1. Problem ludnościowy w rozważaniach teoretycznych

Pojęcie to pojawia w teorii ekonomii wraz z dostrzeżeniem granic wzrostu gospodarczego spowodowanych zmianami ludnościowymi. Zjawiska demograficzne nigdy nie pozostają bez wpływu na strukturę gospodarczą i społeczeństwo. Analiza zmian ludnościowych i gospodarczych może być prowadzona regionalnie i globalnie. Współcześnie kwestia ludnościowa ma w różnych gospodarkach krajów i regionów różne przejawy. W jednych obszarach jest to problem rzadkości czynnika pracy, w innych jego obfitości, ale za to braku bezpieczeństwa żywnościowego i ekonomicznego.

[*] Politechnika Białostocka Wydział Zarządzania, Katedra Ekonomii i Nauk Społecznych.

Wprawdzie koncepcje optymalnej liczby mieszkańców na danym terenie spotykamy już w starożytności, usystematyzowany opis i wyjaśnienie przemian ludnościowych przynosi jednak dopiero ekonomia klasyczna. Po raz pierwszy wyraźnie w taki sposób na kwestię ludnościową wskazał T. R. Malthus, formułując w latach 1798-1803 zasadę ludnościową (*Rozprawa o prawie ludności i jego oddziaływaniu na przyszły postęp społeczeństwa*). Zasada ta dotyczy zależności między liczbą ludności a ekonomicznymi uwarunkowaniami jej egzystencji. Przepowiadając katastroficzną wizję rozwoju ludności, T. R. Malthus wywołał toczącą się do dziś dyskusję w kwestii zależności między liczbą ludności i warunkami jej życia. Niewątpliwie jego teoria przyczyniała się do rozwoju teorii demografii i socjologicznych teorii przemian ludnościowych[1].

W zasadzie ludnościowej Malthus uwzględnił następujące zmienne: Q – produkt tworzony przez daną społeczność, H – liczebność tej społeczności, $q=Q/H$ – produkt na głowę. Stwierdził, że tempo wzrostu liczby ludności przewyższa tempo wzrostu ilości środków potrzebnych do jej utrzymania (tempo wzrostu produktu): $\Delta H/H > \Delta Q/Q$. Produkt na głowę maleje, aż do osiągnięcia biologicznego minimum egzystencji. Wtedy liczba ludności musi się zmniejszyć[2]. Głód, choroby, ciężka praca – określane przez autora jako pozytywne hamulce tempa wzrostu ludności – spowodują wzrost stopy zgonów. Wpływ na stopę urodzeń mają hamulce prewencyjne (moralne), które T. R. Malthus, jako duchowny anglikański, wiąże z wstrzymaniem się posiadania potomstwa, póki rodzina nie osiągnie odpowiedniego dla jego utrzymania poziomu dochodu.

Teoria Malthusa jako pierwsza teoria rozwoju ludności niosła raczej pesymistyczną wizję świata. Według niej, rozwój ludności wykazuje następującą cykliczność: nadmierne tempo wzrostu ludności obniża produkt przeciętny do biologicznego minimum egzystencji, poniżej którego życie ludzkie jest niemożliwe (brak środków na wyżywienie i schronienie), następuje wtedy katastrofa ludnościowa, gwałtownie (choć nie zawsze) spada liczba ludności, potem występuje stan stacjonarny, dalej następuje wzrost produktu na głowę, co warunkuje ponowny wzrost liczby ludzi[3]. W ówczesnej ekonomii klasycznej teoria Malthusa została zaakceptowana przez D. Ricardo, który widział ograniczenie dla rosnącej liczby ludności

[1] Por. R. Bartkowiak, *Rozwój ludności świata i prawa nim rządzące*. Monografie i Opracowania 484, SGH, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2001 oraz J. Balicki, E. Fratczak, Ch.B. Nam, *Przemiany ludnościowe: fakty- interpretacje-opinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 2007.

[2] Por. R. Bartkowiak, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa, 2003, s. 53-55.

[3] Por. R. Bartkowiak, G*ranice wzrostu gospodarczego a rozwój ekonomii. Wybrane zagadnienia ekonomii klasycznej i ekonomii rozwoju*, Monografie i Opracowania 534, SGH w Warszawie, Oficyna Wydawnicza 2005, 71-73.

zarówno w postaci zbyt małych zasobów przyrody (powierzchni ziemi uprawnej), jak też niskiej wydajności pracy.

Analiza zjawisk ludnościowych w dziejach świata pokazuje, że zasada ludnościowa Malthusa poprawnie wyjaśnia je do około 1750 roku. Pamiętać trzeba, że tak jak w przypadku innych teorii ekonomicznych, najpierw obserwuje się pewne zjawiska, potem powstaje ich opis (rok wydania pierwszego *prawa ludnościowego* to 1798, rok 1803- modyfikacja). Do 1750 roku tempo wzrostu ludności było nieregularne i uzależnione od niewielkiego stopnia opanowania przyrody. Wielkość wytwarzanego produktu była wyznaczana przez dostępność zasobów przyrody.

Do opisania rozwoju ludności w okresie następnym (lata 1750-1970) wykorzystuje się *hipotezę ludnościową Kremera*, której rodowód sięga stanowiska A. Smitha w kwestii ludnościowej, a właściwie w kwestii wzrostu gospodarczego. A. Smitha i D. Ricardo, mimo zbieżności poglądów w wielu zagadnieniach, zdecydowanie różniło stanowisko wobec granic wzrostu. A. Smith wzrost ludności widział jako przyczynę wzrostu gospodarczego i jednocześnie jego konsekwencję, nie dostrzegał granic wzrostu.

A. Smith problem ludnościowy umieścił w swojej teorii podziału pracy. Produkt rośnie dzięki wzrostowi wydajności pracy . *Największy rozwój sił produkcyjnych pracy i przeważna część umiejętności, sprawności i znawstwa, z jakim kieruje się pracą lub jakie się w pracę wkłada, są, jak się zdaje , rezultatem podziału pracy*[4].

Między liczbą ludności a poziomem jej życia, mierzonym wielkością wytworzonego w danym czasie produktu na głowę, występuje zatem dodatnia zależność. Wydajność pracy mierzona wielkością produktu na głowę *(q=Q/H)* jest dodatnią funkcją liczby ludności *(H)* i gęstości zaludnienia *(h)*, równej liczbie mieszkańców na jednostkę zamieszkiwanego terytorium (*T*) np. na jeden kilometr kwadratowy. Formułę *q= f(H, h)* można by uznać za hipotezę ludnościową A. Smitha.

Do sformułowania hipotezy ludnościowej Kremera przyczynili się także E. Boserup, R. Solow, H. Leibenstsin i J. Simon[5]. Ich wkład polegał na wskazaniu, że wraz ze wzrostem liczby ludności następuje przyspieszenie tempa postępu technicznego, intensywności wykorzystania zasobów (w tym kapitału), propagacji wiedzy i tworzenia nowych technologii[6].

Według hipotezy ludnościowej Kremera, produkt *(Q)* wytwarzany przez daną społeczność zależy od poziomu technologii *a*, liczby ludności *(H)* i rozmiarów terytorium *(T)*. Można ją zapisać, modyfikując model Solowa, w postaci: *Q= f(a,H,T)*. Coraz szybszy przyrost liczby ludności powoduje coraz szybsze tempo postępu

[4] A. Smith, B*adania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1954, s. 9.
[5] Por. R. Bartkowiak, , *Rozwój ludności...*, op. cit., s. 32-33.
[6] Por. tamże, s. 33-38.

technicznego i wzrostu produktu na głowę, to z kolei pozwala na utrzymanie coraz większej liczby osób.

Za pomocą takiego paradygmatu można wyjaśnić rozwój ludności tylko w okresie 1750-1970. Liczba ludności rośnie szybko dzięki relatywnie wysokiemu opanowaniu przyrody. Średnie roczne tempo przyrostu ludności świata było w tym czasie prawie 9 razy wyższe niż okresie analizowanym przez Malthusa[7]. Od 1970 roku tempo wzrostu ludności świata zaczęło spadać. To spowolnienie próbowano wyjaśniać najpierw nadmiernym wykorzystaniem zasobów przyrody i pojawiającym się niedostatkiem terytorium do zamieszkania i prowadzenia działalności gospodarczej (między innymi w raportach *Klubu Rzymskiego*)[8]. Nie obserwowano jednak odpowiadającego zasadzie ludnościowej Malthusa spadku produktu na głowę.

Inne wyjaśnienie spowolnienia tempa przyrostu ludności przedstawił G. S. Becker. W swojej ekonomicznej teorii rozrodczości wyjaśnia wzajemne oddziaływanie między liczbą a jakością potomstwa. W społeczeństwach dobrobytu następuje świadome ograniczanie liczby dzieci w celu zapewnienia ich lepszej *jakości* - wykształcenia, przygotowania do rynku pracy[9]. Dzięki temu ograniczeniu liczebności możliwe jest dalsze powiększanie produktu na głowę.

Zmiany ludnościowe zachodzące na świecie od lat siedemdziesiątych nie dadzą się wyjaśnić w oparciu o zasadę ludnościową Kremera. Powstała potrzeba sformułowania nowej teorii ludnościowej, którą stała się zmodyfikowana zasada ludnościowa, określana jako neomaltuzjańska.

Przewidywany rozwój ludności świata podzieli go na dwa regiony: ustabilizowany ludnościowo (Europa, Ameryka Północna, Australia i Nowa Zelandia oraz Japonia) i dynamiczny ludnościowy (obejmujący resztę świata, obecnie zamieszkany przez 80% ludności całego świata)[10]. Region ustabilizowany charakteryzuje prawidłowość wskazaną przez Beckera. Żyjące tam nowoczesne, zamożne społeczeństwa, mające rozbudowany system zabezpieczenia społecznego świadomie podejmują decyzje o ograniczeniu bądź rezygnacji z potomstwa. W momencie wyboru, jak podzielić swój czas, potencjalni rodzice decydują się na dodatkową na pracę, czyli dodatkowe dochody i dodatkową konsumpcję, a nie wychowanie dzieci. Starość zapewnią im oszczędności ulokowane w towarzystwach ubezpieczeniowych, a nie dzieci. Wtedy w krajach rozwiniętych tempo wzrostu ludności maleje, a nawet zmniejsza się liczba ludności. Wynika to ze stosunkowo wysokiego poziomu dobrobytu.

---

[7] R. Bartkowiak, Granice *wzrostu gospodarczego...,* op. cit.,140.

[8] Por. D.H. Meadows, D. L. Meadows, J. Randers , W.W. Behrens,*Granice wzrsotu*, PWE, Warszawa, 1973.

[9] Por. G. S. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990 , s. 297-350.

[10] Por. R. Bartkowiak, *Granice wzrostu...*, op. cit., s. 90-99.

W regionie dynamicznym ludnościowo duża liczba dzieci jest substytutem nieistniejących instytucji zabezpieczenia społecznego na starość. Zamieszkują go społeczeństwa tradycyjne, o niższym poziomie produktu na głowę, stojące na niższym szczeblu rozwoju gospodarczego. Nie można tu spodziewać się, zgodnie prawidłowością Beckera, spadku liczby ludności wraz ze wzrostem produktu na głowę[11].

Nadmierny wzrost liczby ludności niesie ze sobą dwa podstawowe zagrożenia dla ludzkiej egzystencji: niedostatek ziemi uprawnej i niedobór wody pitnej (wyraźnie neomaltuzjańskie ograniczenia). Z nich wynikają podstawowe przyczyny migracji ze wsi do miast i z krajów mniej rozwiniętych do bardziej rozwiniętych.

2. Polityka społeczno-gospodarcza w kwestii ludnościowej

Trendy demograficzne muszą być brane pod uwagę w polityce każdego rządu w każdym państwie. Polityka ludnościowa jest więc częścią realizowanej polityki społecznej i gospodarczej. Jej celem powinno być dobro obecnych i przyszłych pokoleń, rozumiane jako dobrobyt, jakość życia, potęga ekonomiczna państwa. Realizując ją, państwo świadomie musi podjąć pewne zamierzenia w celu wywołania pożądanych zmian w kształtowaniu procesów demograficznych[12]. Krajowa polityka ludnościowa jest powiązana z globalną polityką ludnościową, rozumianą jako przygotowane i wprowadzane w życie przez wspólnotę międzynarodową programy mające na celu pozyskanie i utrzymanie optymalnej liczby, struktury i rozmieszczenia ludności świata[13]. Globalna polityka ludnościowa realizowana jest między innymi poprzez organizowanie międzynarodowych konferencji ludnościowych, czy też konferencji poświęconych wybranych zagadnieniom społecznym-prawom kobiet, roli rodziny itp.[14]

[11] I teorie ludnościowe, i teorie wzrostu gospodarczego nie mają charakteru uniwersalnego, nie dotyczą wszystkich społeczeństw i gospodarek świata. Pomimo spadku stopy urodzeń, nawet poniżej stopy zastępowalności – 2,1 dziecka na kobietę – ciągle rośnie liczba ludności (obserwuje się to w najludniejszym kraju świata – Chinach). Jeżeli nawet polityka ludnościowa krajów rozwijających się jako priorytet przyjmie ograniczenie wzrostu ludności, to dopiero po wielu latach przyrost naturalny obniży się do poziomu pożądanego. Por. R. Bartkowiak, *Granice wzrostu..., op. cit.,* s. 101.

[12] Por. *Demografia. Metody analizy i prognozowania,* red. M. Cieślak, PWN, Warszawa, 1992, s. 291-292.

[13] Por. J. Balicki, E. Fratczak, Ch.B. Nam, *Przemiany ludnościowe: fakty-interpretacje-opinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 2007, 318-322.

[14] Pierwsza konferencja ludnościowa odbyła się w 1927 roku w Genewie, następne w Rzymie w 1954 , w Belgradzie w 1965 roku, w Bukareszcie w 1974, w Kairze w 1994 i 1999, następnie co

Aktualne procesy demograficzne w krajach zaliczanych do wspomnianego wcześniej regionu dynamicznego skłaniają rządy do podejmowania w ramach polityki ludnościowej działań zmierzających do hamowania liczby ludności (polityka antynatalistyczna). Natomiast rządy państw regionu ustabilizowanego ludnościowo dążą do wspierania wzrostu lub utrzymywania wzrostu na dotychczasowym poziomie (polityka pronatalistyczna). Skuteczność obu rodzajów polityki ludnościowej jest ściśle związana z modelem rodzin w tych krajach i jego ewolucją.

Procesy demograficzne kształtują trzy czynniki - umieralność, płodność (dzietność) i migracje. Na działanie pierwszego czynnika jako pozytywnego hamulca tempa wzrostu ludności wskazywał. T.R. Malthus. Na drugi czynnik stara się oddziaływać polityka ludnościowa poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki rodzinnej, zarówno przy hamowaniu, jak i wspieraniu wzrostu liczby ludności. Wykorzystanie trzeciego czynnika odbywa się poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki imigracyjnej.

Polityka rodzinna w Unii Europejskiej skupia się szczególnie na uwzględnieniu drugiego i trzeciego czynnika. Sytuacja ludnościowa Europy jest bardzo poważna, w żadnym europejskim kraju liczba urodzeń nie gwarantuje pełnej wymiany pokoleń[15]. Współczynnik dzietności (przeciętna liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku rozrodczym) dla prostej wymiany pokoleń powinien wynosić 2,1. W Europie od lat utrzymuje się niska dzietność (1,3), niosąc skutki w postaci niekorzystnej zmiany struktury wiekowej społeczeństwa. Nie jest problemem wzrost liczby ludności w starszych grupach wiekowych (należy się cieszyć, że ludzie żyją dłużej), chociaż wobec finansowania systemu zabezpieczenia społecznego ze składek osób w wieku produkcyjnych (metodą pay as you go) powodować to będzie ciągły wzrost wysokości składek płaconych przez osoby pracujące. Problemem podstawowym jest zmniejszanie się podstawy piramidy wieku (młodszych grup wiekowych), co przekłada się potem na starzenie się i odpowiednio mniejszą liczbę ludności tworzącą zasoby pracy[16]. Spadek dzietności i starzenie się zasobów pracy uznano już za troskę publiczną.

---

roku w siedzibie ONZ organizowano sesje Komisji ds. Ludności i Rozwoju. Por. J. Balicki, E. Frątczak, Ch. B. Nam, *Przemiany ludnościowe...*, op. cit., s. 317-349.

[15] Obecnie 86% przyrostu daje imigracja. Kraje, które nie prowadzą aktywnej polityki rodzinnej, mają najniższe wskaźniki przyrostu naturalnego. Jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej jest zasada równości płci i do tej zasady nawiązuje polityka rodzinna, stawiając na celu osiągnięcie równowagi między pracą i życiem rodzinnym Por. Wystąpienie Komisarza UE ds. Polityki Regionalnej Prof. D. Hübner na konferencji *Matki pracujące zawodowo*, Warszawa 27.06.2007, http://ec.europa.eu//commission_barroso/hubner/speeches/pdf/speech2_27062007_warsaw.pdf, 31.03.08 r.

[16] I. E. Kotowska, *Przemiany rodziny: Polska a Europa,* http://www.pfsl.pl/news.php?id=309, 31.03.08 r.

Często przywoływany jest przykład polityki rodzinnej krajów skandynawskich, szczególnie Szwecji, gdzie rozwiązania prawno-instytucjonalne w postaci urlopów dla ojców z okazji urodzenia dziecka i urlopów macierzyńskich dla ojców skutecznie zaangażowały mężczyzn do podejmowania wysiłku związanego z godzeniem wychowania dzieci i pracy zawodowej.

Wbrew założeniom polityki pronatalistycznej – oddziaływanie na decyzje prokreacyjne nie jest ani łatwe, ani skuteczne i tanie. Pozostaje również moralny dylemat tego oddziaływania. W sporze między pronatalistami a antynatalistami używa się argumentów, według których rozwój ludnościowy trzeba traktować jako:

1) wartość autoteliczną,
2) wartość religijną,
3) środek realizacji celów polityczno-militarnych,
4) czynnik rozwoju ekonomicznego,
5) stymulator przemian kultury,
6) zagrożenie wartości ekologicznych[17].

Dwa pierwsze stanowiska traktują kwestię ludnościową jako przedmiot dylematu aksjologicznego, pozostałe kwestie tę traktują instrumentalnie. Z badań przyczyn rezygnacji z posiadania (wychowania) kolejnego dziecka wynika, że jedynie koszty dziecka są przyczyną, na którą może bezpośrednio oddziaływać polityka rodzinna[18]. Inne przyczyny są bardzo indywidualne, osobiste i związane są w ogóle z powodami, dla których ludzie chcą lub nie chcą posiadać (wychowywać) dzieci – przekazywać wartość życia.

Współcześnie coraz ważniejszym składnikiem procesu reprodukcji ludności stają się migracje. Nie mogą one jednak być sposobem na poprawę stosunków ludnościowych. Polityka społeczno-gospodarcza państwa musi być odpowiedzialna za tworzenie zasobów ludzkich. Nie może tej odpowiedzialności scedować na rodzinę i tylko ją obciążyć nakładami na tworzenie kapitału ludzkiego. Polityka rodzinna powinna stosować rozwiązania instytucjonalne polegające na podziale odpowiedzialności i nakładów na tworzenie i rozwój kapitału ludzkiego między rodzinę, państwo, samorządy lokalne, przedsiębiorstwa, związki zawodowe, organizacje pracodawców, kościoły różnych wyznań.

Również w Polsce utrwala się tendencja spadku współczynnika dzietności. Przeciwdziałanie temu wymaga woli politycznej i wspólnej pracy odpowiednich instytucji europejskich, krajowych oraz innowacyjnego zaangażowania władz lo-

[17] J. Supińska, *Dylematy polityki społecznej,* http://www.ips.uw.edu.pl/jsupinska/wartosci_ biologiczne.htm, 14.04.2008.

[18] I. E. Kotowska, *Przemiany rodziny.., op. cit.*

kalnych, przede wszystkim we wprowadzaniu innowacyjnych i elastycznych sposobów organizacji czasu pracy[19].

3. Polityka ludnościowa w Polsce

W końcu 2007 roku liczba ludności Polski wynosiła 38. 115 tys. osób, o ponad 10 tys. mniej niż w roku 2006. Liczba ta zmniejsza się od 11 lat, w latach 1997-2007 ubyło 180 tys. osób. Bezpośrednią przyczyną tego zmniejszania się jest długookresowy spadek liczby urodzeń (lata 1984-2003). Pod względem liczby ludności Polska znajduje się na 31 miejscu wśród krajów świata i na 6 w krajach unii Europejskiej, plasuje się więc w grupie średnio zaludnionych państw europejskich[20].

Jeszcze w 1980 roku Polska cechowała się w porównaniu z krajami wysoko rozwiniętymi stosunkowo wysokim współczynnikiem dzietności – 2,26 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym. Spadek tego współczynnika obserwuje się od 1983 roku, zaś w 1989 roku obniżył się on do poziomu poniżej prostej zastępowalności pokoleń, a w roku 2006 wyniósł 1,27 [21].

Spadek dzietności i obniżającą się umieralność powodują starzenie się społeczeństwa. Przewiduje się wzrost odsetka osób starszych (powyżej 65 lat) do 24% w 2030 roku. Podobnie przewiduje się wzrost całkowitego współczynnika obciążeń demograficznych (liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym) z 55 osób w 2002 r. do 63,3 osób w 2030 r., z czego w wieku poprodukcyjnym będzie 19,8 osób. Oczekiwane dalsze trwanie życia w Polsce jest jednak znacznie niższe w porównaniu z wysoko rozwiniętymi gospodarkami europejskimi[22].

W pierwszej dekadzie transformacji systemowej w Polsce polityka ludnościowa rządu nie była dostosowana ani do przemian demograficznych, ani do potrzeb ludności związanych z transformacją gospodarczą. Zarówno polityka rządu wobec rodziny, jak też wobec osób starszych nie opierała się na spójnej koncepcji. Wprowadzenie gospodarki rynkowej zmniejszyło zakres instytucjonalnej opieki państwa nad dzieckiem, wzrosły jej koszty i obniżyło się wsparcie finansowe dla

[19] Tamże.

[20] *Podstawowe formacje o rozwoju demograficznym Polski do 2007 roku,* http://www.stat.gov.pl/gus/45_3906_PKK-HTML.htm 31.03.2008 r.

[21] I.E. Kotowska, A. Matysiak, A. Domaradzka, *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delphi*, SGH w Warszawie, Warszawa 2005r., s. 19-23.

[22] I.E. Kotowska, A. Matysiak, A. Domaradzka, *Scenariusze polityki*..., op. cit., s. 23.

rodzin[23]. Rodziny w nowych warunkach funkcjonowania stały się prawie całkowicie odpowiedzialne za podołanie rosnącym kosztom wychowania dzieci, przy pojawiających się trudnościach na rynku pracy – przede wszystkim dla kobiet łączących wychowanie dzieci i pracę zawodową.

W latach dziewięćdziesiątych wielokrotnie reformowano również system ubezpieczeń społecznych. Wprowadzono nową formułę świadczeń, organizacji i zasad finansowania tego systemu. Jednakże stworzenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, w ramach prowadzonej polityki obniżania bezrobocia, spowodowało szybki wzrost liczby emerytów. Pogorszenie się w tym czasie ogólnej sytuacji gospodarczej (upadek przedsiębiorstw, zaleganie z płaceniem składek ZUS) pogorszyło relację między wpływami systemu ubezpieczeń społecznych a jego wydatkami.

Takie doświadczenia, a przede wszystkim skutki niekorzystnych zmian demograficznych spowodowały opracowanie przez Rządową Radę Ludnościową własnego programu w postaci *Założeń polityki ludnościowej w Polsce*[24]. Trzeba mieć nadzieję, że realizacja założeń tej polityki wyjdzie naprzeciw problemom rodziny w Polsce u progu XXI wieku.

4. Problem ludnościowy w województwie podlaskim

W województwie podlaskim kwestię ludnościową charakteryzują takie same zjawiska, jak w całym kraju i w Europie:

- spada liczba ludności: w roku 2000 województwo liczyło 1.210.688 mieszkańców, natomiast w roku 2006 – 1.196.101 (tabela 1),
- występuje ujemny przyrost naturalny (tabela 2),
- rośnie liczba ludności w wieku poprodukcyjnym: w roku 2000 było to 293.754 osoby, w roku 2006 - 200.832 osoby (tabela 3),
- maleje liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym: w latach 2000-2006 spadek odpowiednio z 314.899 osób do 250.616. osób (tabela 3),
- saldo migracji ogółem jest ujemne – szczególnie duży wzrost obserwuje się od r. 2004, saldo to rośnie głównie z powodu emigracji zagranicznych

[23] Np. rząd AWS wprowadził rozwiązania wspierające rodziny wielodzietne i wydłużył urlopy macierzyńskie, zaś następny rząd po wyborach w 2001 roku, wprowadził własny program działań wobec rodziny, skracając przy tym urlopy macierzyńskie.

[24] *Założenia polityki ludnościowej w Polsce*, projekt opracowany przez B. Balcerzak-Paradowską, D. Głogosz, I. Hebda- Czaplicką, B. Kołaczek i J. Szymborskiego, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2004 r.

(w roku 2006 prawie trzykrotnie wyższy odpływ niż w roku poprzednim – tabela 4),

- systematycznie wzrasta odsetek ludności zamieszkałej w miastach: w latach 2000-2006 z 58,6% do 59,5 % (tabela 1).

Tabela 1. Ludność w województwie podlaskim w latach 2000-2006 (stan w dniu 31 XII)

Wyszczególnienie	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Ogółem osób	1210688	1207704	1205117	1202425	1199689	1196101
miasta	709976	711300	710759	710828	709950	711597
wieś	500712	496404	494358	491579	489739	484504
Ludność w miastach w % ogółu ludności	58,6	58,9	59,0	59,1	59,2	59,5
Ludność na 1 km^2 powierzchni ogólnej	60	60	60	60	59	59

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok z dn. 31.03.08.

Tabela 2. Przyrost naturalny w województwie podlaskim w latach 2000-2006

Wyszczególnienie	2000	2005	2006
W liczbach bezwzględnych ogółem	278	-845	-834
miasta	1047	803	770
wieś	-769	-1648	-1604
Na 1000 ludności ogółem	0,2	-0,7	-0,7
miasta	1,5	1,1	1,1
wieś	-1,5	-3,3	-3,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://www.stat.gov.pl/bialystok/69_550_PKK_HTML.htm z dn. 31.03.08.

Województwo podlaskie można by z punktu widzenia obfitości zasobów określić jako relatywnie obfite w zasoby pracy i ziemi w stosunku do kapitału. Na 1 km powierzchni ogólnej przypada około 60 osób, czyli o połowę mniej niż przeciętnie w kraju (122 osoby). Analizując rynek pracy, szczególnie stopę bezrobocia, często wyciąga się wniosek, że podaż pracy jest tu za duża w stosunku do popytu na nią. Innymi słowy, bezrobocie wynika ze zbyt dużych zasobów pracy, z nadmiaru siły roboczej.

Tabela 3. Ludność w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym w województwie podlaskim (stan na 31 XII)

Wyszczególnienie	2000	2005	2006
ogółem	1210688	1199689	1169101
W wieku przedprodukcyjnym	314899	259795	250616
miasta	184249	148594	143582
wieś	130650	111201	107034
W wieku produkcyjnym	702035	740354	744653
miasta	437320	464055	468036
wieś	264715	276299	276617
W wieku poprodukcyjnym	193754	199540	200832
miasta	88407	97301	99979
wieś	105347	102239	100853

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://www.stat.gov.pl/bialystok/69_550_PKK_HTML.htm z dn. 31.03.08.

Tabela 4. Migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności województwa podlaskiego w latach 2002-2006 (na pobyt stały, w liczbach bezwzględnych)

Wyszczególnienie	2002	2003	2004	2005	2006
Napływ ogółem (zameldowania)	13553	13531	13180	12624	14132
z miast	6636	7072	7197	6736	7322
ze wsi	6655	6213	5637	5426	6416
z zagranicy	262	246	346	462	394
Odpływ ogółem (wymeldowania)	15356	15425	14835	14565	16970
do miast	9228	9113	8450	8300	9543
na wieś	5544	5761	5892	5700	6189
za zagranicę	584	551	493	465	1238
Saldo migracji ogółem (napływ ogółem minus odpływ ogółem)	-1803	-1894	-1655	-1941	-2838

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://www.stat.gov.pl/bialystok/69_550_PKK_HTML.htm z dn. 31.03.08.

Wydaje się, że można inaczej podejść do analizy rynku pracy w kontekście zmian demograficznych województwa. Sytuacja na podlaskim rynku pracy nie jest wynikiem nadmiaru zasobów siły roboczej, ale zbyt małego popytu na pracę (małej oferty miejsc pracy). Popyt na każdy czynnik produkcji jest pochodną popytu na produkty (z niego wytwarzane). Niewielkie zatrudnienie w stosunku do zasobów siły roboczej (względnie duże bezrobocie) wynika więc w tym regionie z niewiel-

kiego popytu globalnego. Ten jest natomiast determinowany przez liczbę konsumentów i ich dochody. Mamy więc w województwie podlaskim względnie mało konsumentów z niskim poziomem dochodów. To głównie determinuje liczbę miejsc pracy. Mamy bezrobocie nie dlatego, że mamy za dużo ludności, ale dlatego, że podlaskie zamieszkuje niewiele mieszkańców – nie ma dla kogo produkować czy świadczyć usługi.

Jeżeli analizować strukturę migracji wewnętrznych według kierunków, wyraźnie dominuje odpływ mieszkańców województwa podlaskiego przede wszystkim do województwa mazowieckiego i wielkopolskiego. Migracje w układzie miasto-wieś wskazują tendencję odpływu ludności ze wsi, z wyjątkiem lat 2004 i 2005, kiedy napływ ludności na wieś przewyższa odpływ[25]. W województwie podlaskim obserwuje się ciągle proces urbanizacji. Tymczasem w skali całego kraju widać tendencję sukcesywnego wzrostu liczby ludności zamieszkałej na wsi[26]. Wynikać to zapewne z popularności mieszkania na przedmieściach, administracyjnie i statystycznie zaliczanych do obszarów wiejskich, czy też może z procesów periurbanizacji – lokalizacji obiektów gospodarczych i mieszkaniowych w przestrzeni między miastem a wsią. Powodem takiej lokalizacji są niższe ceny oraz mniejszy zakres regulacji użytkowania ziemi i pracy. Tym procesom sprzyja globalizacja, która wymusza organizowanie działalności w wielkich obiektach na rozległych terenach[27].

Procesy strukturalne zachodzące w strukturze przestrzennego zagospodarowania doprowadziły, do tego, że po raz pierwszy w historii obszary zurbanizowane uzyskały trwałą pod względem zaludnienia oraz rosnącą przewagę nad pozostałymi. Koncentracja przestrzenna procesów gospodarczo-społecznych osiągnęła skalę historycznie bezprecedensową. W społeczeństwie opartym na wiedzy pojawił się nowy silny element lokalizacyjnego związania: obszary zurbanizowane (ich bliskie sąsiedztwo) koncentrują jednostki i instytucje sfery B& R, jak też ośrodki finansowe, administracyjne, kulturowe[28].

---

[25] Por. *Ludność w województwie podlaskim w 2006 roku*, http://www.stat.gov.pl/bialystok/69_504_plk_HTML.htm, 31.03.2008 r.

[26] *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2007 roku,* op. cit.

[27] Ostatni raport UNFPA (Funduszu Ludnościowego Narodów Zjednoczonych) o stanie ludności świata stwierdza, że w roku 2008 -3,3 mld ludzi, ponad połowa ludności świata, mieszka już w miastach; według prognozy to właśnie w miastach będzie rosła liczba ludności. Miasta stają się skupiskiem biedy, zarazem jednak oferują ludziom ubogim największe szanse na wyjście z nędzy. Żaden kraj epoki industrialnej nie był w stanie osiągnąć znacznego rozwoju ekonomicznego bez urbanizacji. Rozwój miast polega na wchłanianiu nowych obszarów. Por. *State of World Population 2007. Unleashing the Potential of Urban Growth*, http://www.unfpa.org/swp/2007, 31.03.2008.

[28] Por. A. Łukaszewicz, A. Karpiński, *Struktura gospodarcza. Modyfikacje i nowe zjawiska*, „Ekonomista" 2001, nr 4, s. 460-461.

Można przypuszczać, że tendencje te rozpoczęły się w XXI wieku również w skali województwa podlaskiego, w którym zwiększać się będzie liczba ludności i przestrzeń miasta wojewódzkiego i jeszcze kilku większych miast. Wieś i małe miasteczka będą się natomiast wyludniały. Nie znaczy to, że w typowo rolniczym województwie podlaskim spadnie znaczenie tego sektora i wielkość jego produkcji. Dzięki współczesnej technologii produkcji w rolnictwie zatrudnienie w rolnictwie podlaskim ciągle jeszcze kryje duże rezerwy siły roboczej[29].

Miasta dzięki temu, że „skupiają" ludzi są głównym rynkiem zbytu produktów i miejscem lokalizacji usług, a w tym sektorze zgodnie z uniwersalnymi tendencjami rozwoju powstaje najwięcej miejsc pracy. Warto przytoczyć jeszcze raz słowa A. Smitha: *Gdy rynek jest bardzo mały, nikt nie znajduje zachęty do tego, by oddać się wyłącznie jedynemu zajęciu, a to dlatego, ze nie może wymieć całej nadwyżki produktu własnej pracy przekraczającej jego własne spożycie na takie części produktu pracy innych ludzi, jakich potrzebuje. Istnieją pewne rodzaje zajęć najbardziej nawet podrzędnego rodzaju, które można wykonać jedynie w wielkich miastach*[30].

Warto odwołać się w tym miejscu również do socjologii miast, która próbuje poprzez wyróżnienie funkcji miast, a raczej funkcji spełnianych przez ich mieszkańców, wskazać kierunki przeobrażeń miast na analizowanym obszarze. Podstawowym kierunkiem przeobrażeń miast północno-wschodniej Polski będzie tworzenie się miast pogranicza, miast turystycznych, miast ekologicznych, miast migranckich, miast zróżnicowanych kulturowo, postwojewódzkich, akademickich[31]. Podkreślić raz jeszcze trzeba, że funkcje, które mogą spełniać tak sklasyfikowane miasta wynikać muszą z potrzeb społecznych, te zaś zmieniają się wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym.

[29] W krajach wysoko rozwiniętych rolnictwo zatrudnia 1-2 % ogółu zatrudnionych w gospodarce, w Polsce-16%, w województwie podlaskim – 36 %. Por. K. Zimnoch, *Zmiany struktury zatrudnienia w gospodarce polskiej po 1989 roku,* w: *Potencjał gospodarczy i społeczny wybranych krajów Europy i świata*, red. Z. Tomczonek, Rozprawy Naukowe Nr 155*,* Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, Białystok, 2007, s.161-173.

[30] A. Smith, *Badania nad...*, op. cit., s. 25.

[31] Por. A. Sadowski, *Społeczne problemy miejscowości północno-wschodniej Polski w procesie transformacji*, Instytut Socjologii Wydziału Historyczno-Socjologicznego Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, 2001, s. 170-193.

Literatura

1. J. Balicki, E. Fratczak, Ch.B. Nam, *Przemiany ludnościowe: fakty- interpretacje-opinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 2007.
2. R. Bartkowiak, *Rozwój ludności świata i prawa nim rządzące*. Monografie i Opracowania 484, SGH, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2001.
3. R. Bartkowiak, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa, 2003.
4. G. S. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990.
5. R. Bartkowiak, G*ranice wzrostu gospodarczego a rozwój ekonomii. Wybrane zagadnienia ekonomii klasycznej i ekonomii rozwoju*, Monografie i Opracowania 534, SGH w Warszawie, Oficyna Wydawnicza 2005.
6. *Demografia. Metody analizy i prognozowania,* red. M. Cieślak, PWN, Warszawa, 1992.
7. D. Hübner wystąpienie na konferencji *Matki pracujące zawodowo*, Warszawa 27.06.2007 http://ec.europa.eu//commission_barroso/hubner/speeches/pdf/speech2_27062007_warsaw.pdf, 31.03.08 r.
8. I.E. Kotowska, *Przemiany rodziny: Polska a Europa,* http://www.pfsl.pl/news.php?id=309, 31.03.08 r.
9. I.E. Kotowska, A. Matysiak, A. Domaradzka, *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delphi*, SGH w Warszawie, Warszawa 2005.
10. *Ludność w województwie podlaskim w 2006 roku*, http://www.stat.gov.pl/bialystok/69_504_plk_HTML.htm, 31.03.2008 r.
11. A. Łukaszewicz, A. Karpiński, *Struktura gospodarcza. Modyfikacje i nowe zjawiska*, „Ekonomista" 2001, nr 4.
12. D.H. Meadows, D. L. Meadows, J. Randers , W.W. Behrens, *Granice wzrostu*, PWE, Warszawa, 1973.
13. *Podstawowe formacje o rozwoju demograficznym Polski do 2007 roku,* http://www.stat.gov.pl/gus/45_3906_PKK-HTML.htm, 31.03.2008 r.
14. A. Sadowski, *Społeczne problemy miejscowości północno-wschodniej Polski w procesie transformacji*, Instytut Socjologii Wydziału Historyczno-Socjologicznego Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2001.
15. Smith, B*adania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1954.
16. J. Supińska, *Dylematy polityki społecznej,* http://www.ips.uw.edu.pl/jsupinska/wartosci_biologiczne.htm, 14.04.2008.
17. *State of World Population 2007. Unleashing the Potential of Urban Growth*, http://www.unfpa.org/swp/2007, 31.03.2008.

18. *Założenia polityki ludnościowej w Polsce*, projekt opracowany przez B. Balcerzak-Paradowską, D. Głogosz, I. Hebda- Czaplicką, B. Kołaczek i J. Szymborskiego, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2004 r.
19. K. Zimnoch, *Zmiany struktury zatrudnienia w gospodarce polskiej po 1989 roku, Potencjał gospodarczy i społeczny wybranych krajów Europy i świata*, red. Zofia Tomczonek, Rozprawy Naukowe Nr 155, Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, Białystok, 2007, s.161-173.

Abstract: Question of population growth in the theory of economy for the first time has been introduced by T. R. Malthus. According to Malthus population, when unchecked, increased in a geometrical ratio, and subsistence for man in an arithmetical ratio. This principle of population is considered usefull in explaining demographic changes for the period before year 1750. M. Kremer in 1993 has presented a new hypothesis on population growth. The M. Kremer's theory explains population growth in relation with technological changes. Data on demographical changes after 1970 does not confirm Kremer's theory. Many economists are of opinion that there is a need to elaborate a new population principle.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Mirosława Czerniawska[*]

Wartości a postawy i zachowania społeczno-polityczne

Streszczenie: W niniejszej pracy zaprezentowano teorie wartości M. Rokeacha i S.H. Schwartza oraz dokonano przeglądu badań nad związkiem systemu wartości, postaw i zachowań społeczno-politycznych. Zdaniem wymienionych autorów, wartości i postawy stanowią elementy systemu przekonań, pomiędzy którymi zachodzi formalny i funkcjonalny związek. Wartości stanowią punkt odniesienia dla formułowania globalnych ocen i kształtowania indywidualnych postaw wobec rzeczywistości. Leżą również u podstaw inicjacji zachowań.

Wstęp

W niniejszej pracy starano się odpowiedzieć na pytanie, czy postawy i zachowania społeczno-polityczne mają swoją aksjologiczną podstawę? Zebranie tego typu informacji ma duże znaczenie w sytuacji przeobrażeń makrospołecznych. Analiza systemu przekonań społeczeństwa pozwala określić czynniki mentalne warunkujące efektywność zmian ustrojowych.

1. Teorie wartości M. Rokeacha i S.H. Schwartza

U podstaw psychologicznej teorii wartości M. Rokeacha[1] leży założenie dotyczące natury człowieka dążącego do uporządkowania przekonań w harmonijne relacje. Autor utożsamia wartość z pojęciem abstrakcyjnym i charakteryzuje jako cen-

[*] Politechnika Białostocka

[1] M. Rokeach, *The nature of human values,* Free Press, New York 1973.

tralne, odporne na modyfikację przekonanie, relatywnie niezmienne w trakcie życia. System wartości jest rozumiany jako „trwała organizacja przekonań dotyczących preferowanych sposobów postępowania lub ostatecznych celów egzystencji" (s. 5).

Rokeach[2] przedstawia model systemu przekonań, w którym wartości i postawy są jasno rozdzielone. Wartości mają bardziej transcendentalny charakter. Decydują o wyborach, rozwiązywaniu konfliktów i stają się imperatywem działania. Cechują się – w porównaniu z postawami – wyższym poziomem abstrakcyjności i trwałości. Postawy mają z kolei bardziej konkretny charakter i są podstawą wartościowania określonych obiektów. Oba konstrukty połączone są w sieć hierarchiczną. Priorytety w sferze wartości określają postawy, ukierunkowują ich organizację w systemie, pozwalają je przewidywać i uzasadniać. Im bardziej postawa sprzężona jest z wartościami, tym trudniej ją zmienić. Jednocześnie z wartościami powiązane są w większym stopniu postawy silne[3]. Omawiane konstrukty cechują się podobieństwem w tym sensie, że są strukturami poznawczymi, które integrują informacje, sprzyjają przystosowaniu i optymalizowaniu funkcjonowania.

S.H. Schwartz[4], podobnie jak Rokeach, utrzymuje, że wartości dostarczają ogólnych zasad kierujących życiem społecznym. Dzięki nim możliwa jest inicjacja zachowań, ich koordynowanie i wyjaśnianie. Autor poszukiwał jednak bardziej ogólnego modelu struktury wartości, który odzwierciedlałby powiązania między celami indywidualnymi i społecznymi. Dokonał opisu zróżnicowania systemów wartości w wymiarze indywidualizm-kolektywizm (wartości skoncentrowane na własnej osobie - wartości służące interesom innych ludzi), a następnie wprowadził ich bardziej szczegółową typologię. W modelu zwanym „kołem wartości" opisał wartości w dwóch dwubiegunowych wymiarach:

- konserwatyzm (zachowawczość) – otwartość na zmiany;
- wzmocnienie własnego Ja – przekroczenie własnego Ja.

---

[2] Ibidem.

[3] M. Rokeach, *Some unresolved issues in theories of beliefs, attitudes, and values,* w: Nebraska Symposium on Motivations, red. H.E. Howe, Jr., M.M. Page, University of Nebraska Press, Lincoln 1980; A.H. Eagly, S. Chaiken, *Psychology of attitudes,* Harcourt Brace Jovanovich, New York 1993; D.S. Boninger, J.A. Krosnick, M.K. Berent, *Origins of attitude importance: Self-interest, social identification, and value relevance,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1995, t. 68, s. 61-80; G.R .Maio, J.M. Olsen, *Values as truisms: Evidence and implications*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1998, t. 74, s. 294-311.

[4] S.H. Schwartz, *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries,* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, Academic Press, Orlando, FL 1992, t. 25; S.H. Schwartz, *Are there universal aspects in the structure and contents of human values?* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 19-45; S.H. Schwartz, *Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems,* w: The psychology of values: The Ontario Symposium, red. C. Seligman, J.M. Olson, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, New Jersey 1996, t. 8.

Pierwszy z tych wymiarów odzwierciedla konflikt między dążeniem do stabilności i kultywowaniem tradycji (submisyjne ograniczenie Ja) a dążeniem do zmian i wysokim wartościowaniem autonomii, przejawiającej się w niezależności myślenia i działania. Drugi z tych wymiarów odzwierciedla konflikt między koncentracją na sobie a koncentracją na innych ludziach. Koncentracja na sobie wiąże się z promowaniem własnej osoby, dążeniem do dominacji oraz ukierunkowaniem aktywności na osobisty sukces. Koncentracja na innych wymaga porzucenia egocentrycznej perspektywy, uwzględnienia dobrostanu innych i promowania ich dobrobytu.

W skład przedstawionych wymiarów wchodzą określone typy wartości, które ludzie w większości kultur są w stanie rozróżnić intuicyjnie[5]. Są to:

- uniwersalizm – tolerancja i ochrona wszystkich ludzi i całej przyrody,
- życzliwość – podtrzymywanie i umacnianie pomyślności osób bliskich,
- tradycja – przywiązanie do kulturowych i religijnych obyczajów oraz idei,
- przystosowanie – powstrzymanie się od społecznie nieakceptowanych odruchów i działań,
- bezpieczeństwo – ochrona i trwałość społeczeństwa, związków z innymi ludźmi i samego siebie,
- władza – kontrola nad ludźmi i zasobami,
- osiągnięcia – umiejętności ujawniane zgodnie ze standardami społecznymi,
- hedonizm – przyjemność, gratyfikacje zmysłowe,
- stymulacja – podniecenie, nowość, wyzwanie,
- samodzielność (samosterowność) – niezależność myślenia i działania.

2. Wartości a postawy i zachowania społeczno-polityczne

M. Rokeach[6] utrzymywał, że od specyficznego układu wartości w systemie są uzależnione ideologie, postawy i zachowania polityczne. Stworzył on model ideologii politycznej, którego podstawą była relatywna pozycja wartości „wolność" i „równość". Zdaniem autora, socjalizm związany jest z wysoką pozycją obu wartości w systemie, faszyzm natomiast – z ich niską pozycją. W kapitalizmie duże znaczenie przypisuje się wartości „wolność", a niskie – wartości „równość",

[5] S.H. Schwartz, *Value…,* op.cit.

[6] M. Rokeach, *The nature…,* op.cit.; M. Rokeach, *Two-value model of political ideology and British politics,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979.

w komunizmie odwrotnie – dużą wagę przywiązuje się do „równości", a małą – do „wolności".

Według Rokeacha[7], człowiek reaguje pozytywnie na ideologie, które są oparte na wartościach wysoko przez niego cenionych. Ideologie zawierają skojarzenia z wartościami i ludzie mogą odczuwać je jako przyczynę swoich preferencji i decyzji, spostrzegać jako poprawne i etyczne, jak również ukierunkowywać swoje zachowania na realizację wartości zawartych w ideologii. Wartości legitymizują ideologię. Polityczne ideologie zakorzenione są w wartościach i determinują postawy polityczne[8].

S.H. Schwartz[9] stwierdził, że systemy wartości determinują poglądy na kwestie ustrojowe. W swoich badaniach wykazał, że stosunek do demokracji silnie koreluje z wymiarem „autonomii", i to niezależnie od zamożności kraju. Demokracja jest bardziej zaawansowana, a postawy do niej bardziej przychylne w kulturach wyżej ceniących wartości „mistrzostwa". Ten typ wartości ma charakter indywidualistyczny, wiążą się one z aktywnością własną podmiotu, samorealizacją, sprawowaniem kontroli nad własną osobą i otaczającym światem. Na fakt, że w przyjętej ideologii ujawniają się związki z ważnymi wartościami, wskazali także R. Tourangeau, K.A. Rasinski i R. D'Andrade[10], M.J. Rohan[11] i N.T. Feather[12]. Na przykład systemy społeczne i polityczne, które występują przeciwko dyskryminacji i promują „równość", wydają się bardziej atrakcyjne osobie lokującej tę wartość wyżej w swoim systemie.

M. Rokeach i współpracownicy[13] dowiedli, że akceptacja wartości „wolność" i „równość" wiąże się z postawami liberalnymi i konserwatywnymi. N.T. Feather[14]

---

[7] Ibidem.

[8] D.J. Muller, *The relationship of political orientation to the values of freedom and equality,* "Journal of Psychology" 1974, t. 86, s. 105-109; M.J. Rohan, *A rose by any name? The values construct,* "Personality and Social Psychology Review" 2000, t. 4, s. 255-277; A. Biel, A. Nilsson, *Religious values and environmental concern: Harmony and detachment,* "Social Science Quarterly" 2005, t. 86, s. 178-191; S. Feldman, *Values, ideology, and the structure of political attitudes*, w: Oxford Handbook of Political Psychology, red. D.O. Sears, L., Huddy, R. Jervis, Oxford, New York 2003.

[9] S.H. Schwartz, *Mapping and interpreting cultural differences around the world,* w: *Comparing culture, dimensions of culture in comparative perspective*, red. H. Vinken, J. Soeters, P. Ester, Brill, Leiden 2003.

[10] R. Tourangeau, K.A. Rasinski, R. D'Andrade. *Attitude structure and belief accessibility,* "Journal of Experimental Social Psychology" 1991, t. 27, s. 48-75.

[11] M.J. Rohan, *A rose…,* op.cit.

[12] N.T. Feather, Values, valences, and choice: *The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1995, t. 68, s. 1135-1151.

[13] M. Rokeach, *The nature…,* op.cit.; S.J. Ball-Rokeach, M. Rokeach, J.W. Grube, *The great American values test,* Free Press, New York 1984.

– przeprowadzając badania przy użyciu Skali Wartości Rokeacha – wskazał, że konserwatyzm pozytywnie koreluje z wartościami związanymi z obroną ego i autorytetem, jak np. „zbawienie", „bezpieczeństwo", „czystość", a negatywnie z wartościami „równość", „wolność", „miłość", „przyjemność", a także wartościami intelektualnymi. S. Feldman[15] udowodnił, że wartość „równość" stanowi predykator postaw w stosunku do modelu państwa socjalnego. L. Skitka i P.E. Tetlock[16] – stosując Skalę Wartości Schwartza – dowiedli, że akceptacja ideologii politycznej liberalizmu *vs* konserwatyzmu wiąże się z dwoma wymiarami wartości: „otwartość na zmiany" i „konserwatyzm". Konserwatyzm (rozumiany jako ideologia polityczna) był pozytywnie skorelowany z wartościami typu: „konformizm" i „bezpieczeństwo", zaś negatywnie – z wartościami typu: „stymulacja", „samodzielność", „hedonizm" i „uniwersalizm".

Systemy wartości stały się przydatne w opisie mentalności ekstremistów lewicowych. Cenili oni wyżej humanizm, egalitaryzm, samodyscyplinę i oryginalność, rozwój własnego Ja i autonomię (Trentom[17]). Mniejsze znaczenie przypisywali natomiast do wartości konwencjonalnych, zwyczajów i norm, prestiżu i religii[18]. L.P. Van Snippenburg i P. Scheepers[19], badając społeczeństwo holenderskie, stwierdzili, że osoby skłonne do radykalnych zachowań politycznych (np. nielegalne strajki, okupowanie dróg i budynków) cenią wyżej wartości określane mianem postmodernistycznych, przywiązują wagę do wolności w głoszeniu poglądów politycznych i nieskrępowanej aktywności politycznej. Autorzy stwierdzili, że skłonność do zachowań radykalnych może zostać zaktywizowana w sytuacji zagrożenia możliwości realizacji ważnych wartości.

Szczególną rolę w determinacji postaw społeczno-politycznych pełni protestancka etyka pracy, która – zgodnie z poglądami M. Webera – leżała u podstaw rozwoju kapitalizmu. P. Heaven[20] potwierdził w swoich badaniach, że ludzie przyjmujący taką etykę popierają zazwyczaj prawicowe partie, mają bardziej pra-

[14] N.T. Feather, *Value correlates of conservatism,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1979, t. 37, s. 1617-1630.

[15] S. Feldman, *Structure and consistency in public opinion: the role of core beliefs and values*, "American Journal of Political Science" 1988, t. 32, s. 416-440.

[16] L. Skitka, P.E. Tetlock, *Providing public assistance: Cognitive and motivational processes underlying liberal and conservative policy preferences*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1993, t. 65, s. 1205-1224.

[17] U. Jakubowska, *Ekstremizm polityczny,* w: *Podstawy psychologii politycznej*, red. K. Skarżyńska, Zysk i S-ka, Poznań 2002.

[18] M. Rokeach, *The nature…,* op.cit.; J. Ray, *Political radicals as sensation – seekers,* "Journal of Social Psychology" 1984, t. 122, s. 293-295.

[19] U. Jakubowska, *Ekstremizm polityczny. Studium psychologiczne*, GWP, Gdańsk 2005.

[20] А. Фернхем, П. Хуйвен, *Личность и социальное поведение,* Петер,Санкт-Петербург 2001.

wicowe poglądy ekonomiczne, opowiadają się za redukcją bezrobocia i cechują się punitywnością.

Przy prognozowaniu postaw ideologicznych w dziedzinie polityki odgrywają dużą rolę czynniki osobowościowe. T.W. Adorno[21], biorąc za podstawę koncepcję osobowości autorytarnej, wskazał, że dyspozycje osobowościowe kierują transmisją wartości i postaw. U osób autorytarnych obserwuje się niezmienność systemu wartości oraz ich wyjątkowo silne powiązanie z przekonaniami politycznymi, ekonomicznymi i społecznymi. J. Koralewicz[22], realizując badania w okresie przemian ustrojowych w Polsce, stwierdziła, że osoby autorytarne opierały się w większym stopniu reformom, dążąc do wzmocnienia ówczesnych instytucji i ugruntowania pozycji przywódców. Badania nad autorytaryzmem przeprowadzono w okresie transformacji w Związku Radzieckim[23]. Wykazały one, że w społeczeństwie zmieniają się zarówno autorytety, jak i natężenie autorytaryzmu.

B. Altemeyer[24] dokonał analizy związku między autorytaryzmem a systemem wartości. Ludzie autorytarni cenili zdecydowanie wyżej wartości typu: „konformizm", „tradycja", „bezpieczeństwo" i „władza" oraz znacznie niżej wartości typu: „samodzielność", „stymulacja" i „uniwersalizm". Podobne zależności wykryte zostały w badaniach M.J. Rohan i M.P. Zanny[25]. D. Canetti-Nisim[26] starała się odpowiedzieć na pytanie, jaki jest wpływ autorytaryzmu i religijności na postawy polityczne. W przypadku społeczeństwa izraelskiego okazało się (wbrew przyjętym założeniom), że religijność ma mały wpływ na akceptację zasad demokracji. Negatywny stosunek do tego ustroju zaobserwowano natomiast u osób autorytarnych. Religijność nie może być zatem – zdaniem autorki – rozważana jako prosta przyczyna negatywnego stosunku do demokracji.

Szczególne preferencje wartości predysponują ludzi do szczególnych postaw politycznych i leżą u podstaw szeroko rozumianej aktywności politycznej. Przeprowadzone badania polityków[27] i społecznych ugrupowań[28] wykazały, że przyna-

[21] B. Reich, C. Adcock, *Values, attitudes and behavior change,* Methuen and Co Ltd., London 1976.

[22] J. Koralewicz, *Autorytaryzm a poglądy polityczne Polaków,* w: *Orientacje społeczne jako element mentalności*, red. J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, Nakom, Poznań 1990.

[23] S. McFarland, V. Ageyev, N. Djintcharadze, *Russian authoritarianism two years after communism,* "Personality and Social Psychology" 1996, t. 22, s. 210-217.

[24] B. Altemeyer, *The other "authoritarian personality",* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, Academic Press, San Diego 1998, t. 30.

[25] M.J. Rohan, M.P. Zanna, *Value transmission in families,* w: *The psychology of values*, red. C. Seligman, J.M. Olsen, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, New Jersey 1996.

[26] D. Canetti-Nisim, *The effect of religiosity on endorsement of democratic values: The mediating influence of authoritarianism,* "Political Behavior" 2004, t. 26, s. 377-398.

[27] D. Thannhauser, D. Caird, *Politics and values in Australia: Testing Rokeach's two-values model of politics – a research note,* "Australian Journal of Psychology" 1990, t. 42, s. 57-61;

leżność do organizacji politycznych warunkowana jest względną preferencją wartości „wolność" i „równość", przy czym ideologiczne przekonania polityków związane są głównie z drugą z wymienionych wartości. „Równość" w porównaniu z „wolnością" okazała się wartością silniej różnicującą funkcjonowanie ludzi w sferze politycznej[29]. Na zależność zachowań politycznych od systemów wartości w społeczeństwie rosyjskim wskazał również A.B. Digyrow[30].

M. Rokeach[31] interesował się systemem wartości osób różniących się stopniem zaangażowania politycznego (osoby zaangażowane politycznie były członkami partii i/lub angażowały się w pracach komitetów wyborczych na urząd prezydenci USA). Zaangażowanie polityczne współwystępowało z wyższą preferencją wartości „wolność" i „równość" lub przynajmniej z wyższą preferencją jednej z tych wartości. Zróżnicowanie systemów wartości zaobserwowano również wśród ochotników pracujących w komitetach wyborczych. Stwierdzono, że im bardziej lewicowy program reprezentował kandydat na prezydenta, tym większe znaczenie członkowie komitetów wyborczych przypisywali wartościom egalitarnym („równość"), zaś mniejsze – wartościom religijnym, rodzinnym i narodowym. Wartości te uznawali z kolei za bardziej atrakcyjne zwolennicy kandydata na prezydenta wywodzącego się z partii konserwatywnych.

W badaniach wskazano również na znaczenie wartości w oddawaniu głosów na partie polityczne oraz przewidywaniu wyników głosowania[32]. Konsekwentnie

M. Rokeach, *Two-value…,* op.cit.; D.D. Searing, *A study of values in the British House of Commons,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979; R. Cochrane, M. Billing, M. Hogg, *Politics and values in Britain: A test of Rokeach's two-value model,* "British Journal of Social and Clinical Psychology" 1979, t. 18, s. 159-167.

[28] S.J. Ball-Rokeach, I. Tallman, *Social movements as moral confrontation: With special reference to civil right,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979.

[29] V. Braithwaite, *Harmony and security value orientation in political evaluation,* "Personality and Social Psychology Bulletin" 1997, t. 23, s. 401-414.

[30] А.Б. Дигуров, Ценностные ориентации как фактор политического поведения граждан России в постсоветский период. Автореф. на степень канд. полит. наук., Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Москва 2004.

[31] M. Rokeach, *The nature…,* op.cit.

[32] M. Rokeach, *The nature…,* op.cit.; N.T. Feather, *Attitudes, values, and attributions: Explanations of unemployment,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1985, t. 48, s. 876-889; N.T. Feather, *Attitudes toward high achievers and reactions to their fall: Theory and research concerning tall poppies,* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, CA: Academic Press, San Diego 1994, t. 26; P.C.L. Heaven, *Voting intention and the two-value model: A further investigation,* "Australian Journal of Psychology" 1991, t. 43, s. 75-77; D.M. Mayton II, A. Furnham, *Values, world peace, and political activism,* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 28-35; W. Miller, J.M. Shanks, *The new American voter,* Harvard University Press, Cambridge, M.A 1996; D.J. Muller, *The relationship of political orientation to the values of freedom and equality,* "Journal of Psychology" 1974, t. 86, s. 105-109.

związki pomiędzy preferencją wartości i wyborem partii politycznych stwierdzone zostały w pracach S.H. Schwartza i współpracowników[33]. W jednej z nich M. Barnea i S.H. Schwartz[34] opisywali badania przeprowadzone w Izraelu, w którym – zdaniem autorów – ujawnia się silna opozycja pomiędzy konserwatyzmem/nacjonalizmem (eksponowanie elementów związanych z tradycją, bezpieczeństwem i aspiracjami narodowościowymi) oraz liberalizmem/antytradycjonalizmem (eksponowanie elementów związanych z tolerancją, prawami obywatelskimi i wolnością osobistą). Badani studenci wskazywali partię, która reprezentuje ich poglądy polityczne. Okazało się, że nacjonaliści cenili wyżej wartości typu: „bezpieczeństwo" i „tradycja", liberałowie natomiast – wartości typu: „samodzielność" i „uniwersalizm". Zdaniem wymienionych wyżej autorów, ideologia poszczególnych partii jest konfrontowana z indywidualnym systemem wartości, a to z kolei determinuje zachowania wyborcze. Prawdopodobieństwo głosowania na daną partię wzrasta wraz ze stopniem podobieństwa wartości lansowanych przez partię i preferowanych przez jednostkę. Jednocześnie analiza ideologii danej partii pozwala przewidzieć preferencje wartości osób na nią głosujących oraz wynik głosowania.

Założenie Rokeacha na temat związku między systemem wartości i przekonaniami politycznymi leżało u podstaw konstrukcji innych modeli teoretycznych. V.A. Braithwaite[35] wskazał na zasadność uwzględnienia większej liczby wartości, co umożliwia stworzenie mapy wartości specyficznych dla danej ideologii. Przekonania polityczne opierają się – zdaniem tego autora – na dwóch bardziej ogólnych orientacjach wartości, które określili jako „bezpieczeństwo" (bezpieczeństwo, koncentracja na własnym narodzie, rozwoju ekonomicznym kraju, zasadach prawa, porządku) i „harmonię" (harmonia interpersonalna, równość, opieka społeczna, pomyślność, szczęście). Okazało się, że w społeczeństwach demokratycznych wartości zorientowane na „bezpieczeństwo" pozwalają przewidzieć: postawy konserwatywne, dążenie do wzmocnienia walki z przestępczością, niechęć do protestów, głosowanie na partie prawicowe i negatywny stosunek do redystrybucji dochodów.

[33] S.H. Schwartz, *Value…,* op.cit.; M.F. Barnea, S.H. Schwartz, *Values and voting,* "Political Psychology" 1998, t. 19, s. 17-40; S.H. Schwartz, G. Melech, A. Lehman, S. Burgess, M. Harris, V. Owens, *Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement,* "Journal of Cross-Cultural Psychology" 2001, t. 32, s. 519-542.

[34] M.F. Barnea, S.H. Schwartz, *Values…,* op.cit.

[35] V. Braithwaite, *The structure of social values: Validation of Rokeach's two value model,* "British Journal of Social Psychology" 1982, t. 21, s. 203-211; V. Braithwaite, *Beyond Rokeach's equality-freedom model: Two-dimensional values in a one-dimensional word,* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 67-94; V. Braithwaite, *Harmony…,* op.cit.; V.A. Braithwaite, H.G. Law, *Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1985, t. 49, s. 250-263.

Wartości zorientowane na „harmonię" determinują z kolei postawy liberalne (progresywne), przyłączenie się do protestów i głosowanie na partie lewicowe. Ponadto korelują one silnie z wartością „równość" ze Skali Wartości Rokeacha. Wartość „wolność" nie jest kluczowa w konstelacji wartości „bezpieczeństwo", chociaż jest z nią związana.

C.P. Middendorp oraz A. Felling i J. Peters[36] ukazali, że u podstaw przekonań politycznych leżą dwie dymensje, które określone zostały jako: konserwatyzm/progresywność ekonomiczna oraz konserwatyzm/progresywność kulturowa. Zdaniem Middendropa, bazują one na wartościach „wolność" i „równość", a więc tych, które mają priorytetowe znaczenie w teorii Rokeacha. Autor ukazał – na przykładzie ludności duńskiej – że obie dymensje leżą u podstaw poglądów w takich kwestiach, jak: różnice w dochodach, wolność i prawa imigrantów, dystrybucja dóbr czy prawa kobiet. Ujawniła się zarówno wśród adolescentów, jak i osób starszych.

P. Tetlock[37] wskazał na znaczenie ideologii w przyjętych postawach i podejmowaniu decyzji. W stworzonym modelu pluralizmu wartości koncentrował się na analizie formalnej, tj. badał, do ilu znaczących wartości odwołują się przekonania polityczne zawarte w poszczególnych ideologiach oraz jakie są między nimi powiązania. Autor zwrócił uwagę, że ideologie ekstremistyczne odwołują się do jednej wartości politycznej (np. wolność osobista), ideologie centrowe – do kilku wartości, którym przypisuje się wysokie znaczenie (np. wolność osobista i równość społeczna). Ideologie pierwszego rodzaju mają zatem charakter bardziej absolutystyczny. Ideologie drugiego rodzaju cechują się większą złożonością, co przejawia się dążeniem do pogodzenia różnych perspektyw w analizie życia społecznego, jak również synchronizacją wartości osobistych i społecznych.

Wnioski

Zaprezentowany powyżej przegląd badań skłania do refleksji natury metodologicznej: czy warto badać wartości w okresie transformacji ustrojowej i w jakim stopniu dominujące orientacje aksjologiczne pozwalają przewidzieć treść postaw

[36] Q.A.W. Raaijmakers, T.F.M.A. Verbogt, W.A.M Vollebergh, *Moral reasoning and political beliefs of Dutch adolescents and young adults,* "Journal of Social Issues" 1998, t. 54, s. 531-546.

[37] P.E. Tetlock, *A value pluralism model of ideological reasoning,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1986, t. 50, s. 365-375; P.E. Tetlock, R.S. Peterson, J.S. Lerner, *Revising the value pluralism model: Incorporating social content and context postulates,* w: *The psychology of values: The Ontario Symposium*, red. C. Seligman, J.M. Olson, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associate, Mahwah, New Jersey 1996, t. 8; U. Jakubowska, *Ekstremizm polityczny. Studium...,* op. cit.

społeczno-politycznych oraz związane z nimi zachowania? Należy podkreślić, że wartości wpływają na postawy w stosunku do kwestii politycznych, społecznych i ekonomicznych. Pojawia się silny związek między wartościami a rzeczywistą aktywnością obywateli. Jednocześnie ludzie określający swoje poglądy na temat funkcjonowania społeczeństwa poszukują ich uzasadnień w systemach wartości. Jak zauważa K. Skarżyńska[38], wartości są jednym z czynników warunkujących tempo zmian ustrojowych w społeczeństwach Europy Środkowo-Wschodniej i tym samym przyczyniać się mogą do skuteczności zabiegów transformacyjnych.

Literatura

1. Altemeyer B., *The other "authoritarian personality",* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, Academic Press, San Diego 1998, t. 30.
2. Ball-Rokeach S.J., Rokeach M., Grube J.W., *The great American values test,* Free Press, New York 1984.
3. Ball-Rokeach S.J., Tallman I., *Social movements as moral confrontation: With special reference to civil right,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979.
4. Barnea M.F., Schwartz S.H., *Values and voting,* "Political Psychology" 1998, t. 19, s. 17-40.
5. Biel A., Nilsson A., *Religious values and environmental concern: Harmony and detachment,* "Social Science Quarterly" 2005, t. 86, s. 178-191.
6. Boninger D.S., Krosnick J.A., Berent M.K., *Origins of attitude importance: Self-interest, social identification, and value relevance,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1995, t. 68, s. 61-80.
7. Braithwaite V., *The structure of social values: Validation of Rokeach's two value model,* "British Journal of Social Psychology" 1982, t. 21, s. 203-211.
8. Braithwaite V., *Beyond Rokeach's equality-freedom model: Two-dimensional values in a one-dimensional word,* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 67-94.
9. Braithwaite V., *Harmony and security value orientation in political evaluation,* "Personality and Social Psychology Bulletin" 1997, t. 23, s. 401-414.

[38] K. Skarżyńska, *Czy jesteśmy prorozwojowi? Wartości i przekonania ludzi a dobrobyt i demokratyzacja kraju,* w: *Jak Polacy przegrywają. Jak Polacy wygrywają*, red. M. Drogosz, GWP, Gdańsk 2005.

10. Braithwaite V.A., Law H.G., *Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1985, t. 49, s. 250-263.
11. Canetti-Nisim D. (2004). The effect of religiosity on endorsement of democratic values: The mediating influence of authoritarianism. *Political Behavior,* t. 26, 377-398.
12. Cochrane R., Billing M., Hogg M., *Politics and values in Britain: A test of Rokeach's two-value model,* "British Journal of Social and Clinical Psychology" 1979, t. 18, s. 159-167.
13. Eagly A.H., Chaiken S., *Psychology of attitudes,* Harcourt Brace Jovanovich, New York 1993.
14. Feather N.T., *Value correlates of conservatism,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1979, t. 37, s. 1617-1630.
15. Feather N.T., *Attitudes, values, and attributions: Explanations of unemployment,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1985, t. 48, s. 876-889.
16. Feather N.T., *Attitudes toward high achievers and reactions to their fall: Theory and research concerning tall poppies,* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, CA: Academic Press, San Diego 1994, t. 26.
17. Feather N.T., *Values, valences, and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1995, t. 68, s. 1135-1151.
18. Feldman S., *Structure and consistency in public opinion: the role of core beliefs and values,* "American Journal of Political Science" 1988, t. 32, s. 416-440.
19. Feldman S., *Values, ideology, and the structure of political attitudes*, w: *Oxford Handbook of Political Psychology*, red. D.O. Sears, L., Huddy, R. Jervis, Oxford, New York 2003.
20. Heaven, P.C.L., *Voting intention and the two-value model: A further investigation,* "Australian Journal of Psychology" 1991, t. 43, s. 75-77.
21. Jakubowska U., *Ekstremizm polityczny,* w: *Podstawy psychologii politycznej*, red. K. Skarżyńska, Zysk i S-ka, Poznań 2002.
22. Jakubowska U., *Ekstremizm polityczny. Studium psychologiczne,* GWP, Gdańsk 2005.
23. Koralewicz J., *Autorytaryzm a poglądy polityczne Polaków,* w: *Orientacje społeczne jako element mentalności*, red. J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, Nakom, Poznań 1990.
24. Maio G.R., Olsen J.M,. *Values as truisms: Evidence and implications*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1998, t. 74, s. 294-311.

25. Mayton II D.M., Furnham A., *Values, world peace, and political activism,* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 28-35.
26. McFarland S., Ageyev V., Djintcharadze N., *Russian authoritarianism two years after communism,* "Personality and Social Psychology" 1996, t. 22, s. 210-217.
27. Miller W., Shanks J.M., *The new American voter,* Harvard University Press, Cambridge, M.A 1996.
28. Muller D.J., *The relationship of political orientation to the values of freedom and equality,* "Journal of Psychology" 1974, t. 86, s. 105-109.
29. Raaijmakers Q.A.W., Verbogt T.F.M.A., Vollebergh, W.A.M, *Moral reasoning and political beliefs of Dutch adolescents and young adults,* "Journal of Social Issues" 1998, t. 54, s. 531-546.
30. Ray J., *Political radicals as sensation – seekers,* "Journal of Social Psychology" 1984, t. 122, s. 293-295.
31. Reich B., Adcock C., *Values, attitudes and behavior change,* Methuen and Co Ltd., London 1976.
32. Rohan M.J., *A rose by any name? The values construct,* "Personality and Social Psychology Review" 2000, t. 4, s. 255-277.
33. Rohan M.J., Zanna M.P., *Value transmission in families,* w: *The psychology of values*, red. C. Seligman, J.M. Olsen, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, New Jersey 1996.
34. Rokeach M., *The nature of human values,* Free Press, New York 1973.
35. Rokeach M., *Two-value model of political ideology and British politics,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979.
36. Rokeach M,. *Some unresolved issues in theories of beliefs, attitudes, and values,* w: *Nebraska Symposium on Motivations*, red. H.E. Howe, Jr., M.M. Page, University of Nebraska Press, Lincoln 1980.
37. Schwartz S.H., *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries,* w: *Advances in experimental social psychology*, red. M.P. Zanna, Academic Press, Orlando, FL 1992, t. 25.
38. Schwartz S.H., *Are there universal aspects in the structure and contents of human values?,* "Journal of Social Issues" 1994, t. 50, s. 19-45.
39. Schwartz S.H., *Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems,* w: *The psychology of values: The Ontario Symposium*, red. C. Seligman, J.M. Olson, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, New Jersey 1996, t. 8.
40. Schwartz S.H., *Mapping and interpreting cultural differences around the world,* w: *Comparing culture, dimensions of culture in comparative perspective*, red. H. Vinken, J. Soeters, P. Ester, Brill, Leiden 2003.

41. Schwartz S.H., Melech G., Lehman A., Burgess S., Harris M., Owens V., *Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement,* "Journal of Cross-Cultural Psychology" 2001, t. 32, s. 519-542.
42. Searing D.D., *A study of values in the British House of Commons,* w: *Understanding human values*, red. M. Rokeach, Free Press, New York 1979.
43. Skarżyńska K., *Czy jesteśmy prorozwojowi? Wartości i przekonania ludzi a dobrobyt i demokratyzacja kraju,* w: *Jak Polacy przegrywają. Jak Polacy wygrywają*, red. M. Drogosz, GWP, Gdańsk 2005.
44. Skitka L., Tetlock P.E., *Providing public assistance: Cognitive and motivational processes underlying liberal and conservative policy preferences*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1993, t. 65, s. 1205-1224.
45. Tetlock P.E., *A value pluralism model of ideological reasoning,* "Journal of Personality and Social Psychology" 1986, t. 50, s. 365-375.
46. Tetlock P.E., Peterson R.S., Lerner J.S., *Revising the value pluralism model: Incorporating social content and context postulates,* w: *The psychology of values: The Ontario Symposium*, red. C. Seligman, J.M. Olson, M.P. Zanna, Lawrence Erlbaum Associate, Mahwah, New Jersey 1996, t. 8.
47. Thannhauser D., Caird D., *Politics and values in Australia: Testing Rokeach's two-values model of politics – a research note,* "Australian Journal of Psychology" 1990, t. 42, s. 57-61.
48. Tourangeau R., Rasinski K.A., D'Andrade R., *Attitude structure and belief accessibility,* "Journal of Experimental Social Psychology" 1991, t. 27, s. 48-75.
49. Дигуров А.Б., *Ценностные ориентации как фактор политического поведения граждан России в постсоветский период. Автореф. на степень канд. полит. наук.*, Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Москва 2004.
50. Фернхем А., Хуйвен П., *Личность и социальное поведение,* Петер,Санкт-Петербург 2001.

Values, attitudes and socio-political behaviour

Summary: The following paper is devoted to theories of values of M. Rokeach and S.H. Schwartz. It includes also the survey of researches about relations between value systems, attitudes and socio-political behaviour. According to the authors mentioned above, between values and attitudes, which are the elements of belief system, exist formal and functional relations. Values are points of reference for making global judgments and forming individual attitudes towards reality. They are also principles of initiating behaviour.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Tadeusz Kowalewski[*]

Pozycja szkół wyższych w rozwoju lokalnym

Streszczenie: Masowość kształcenia wyższego jest zjawiskiem społecznym w Polsce od lat 90. ubiegłego wieku. Obecnie prawie każdy powiat (powiat grodzki), jak i mniejsze miejscowości posiadają swoją szkołę wyższą. Szkoły wyższe pełnią ważną rolę środowiskową. Ich pozycja jest istotnym elementem rozwoju lokalnego. Rozwój szkół wyższych jest ważnym czynnikiem strategii rozwoju lokalnego. Autor artykułu analizuje wpływ pozycji szkół wyższych na rozwój lokalny. Z jego rozważań wynika konieczność wzajemnego sublimowania szkół wyższych i lokalnego rozwoju, co znajduje swój wyraz w regionalnych strategiach innowacji.

Wstęp

Funkcjonowanie społeczności lokalnych wywołuje liczne zmiany dokonywane w czasie, które wyznaczają ich drogi rozwoju. Zmiana prowadzić powinna do spodziewanych w perspektywie czasowej i przestrzennej pozytywnych efektów. Działanie różnorodnych grup społecznych i instytucji, zarówno formalnych, jak i nieformalnych sprawia, że rozwój ten posiada określony charakter, kierunek i natężenie. Warunkiem skuteczności podejmowanych działań jest umiejętność diagnozowania środowiska, którego rozwój ma dotyczyć. Im wiarygodniejsza diagnoza, tym w większym stopniu może przyczynić się do społecznie akceptowanych wyników zmian. Profesjonalną diagnozę na szczeblu lokalnym mogą zapewnić uczelnie funkcjonujące w środowisku lokalnym, gdyż one stosunkowo najlepiej znają to środowisko i dysponują kapitałem intelektualnym odznaczającym się odpowiednimi kompetencjami, umiejętnościami posługiwania się warsztatem badacza na-

[*] Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania

ukowego w celu wypracowania fachowej diagnozy oraz silnym identyfikacją środowiskową. W wielu wypadkach działa silnie stereotyp „cudze chwalicie, swego nie znacie, sami nie wiecie, co posiadacie", który sprawia, że zdecydowanie częściej zlecenia na opracowania zadań lokalnych otrzymują naukowcy zatrudnieni w większych ośrodkach naukowych niż naukowcy z lokalnych uczelni, mimo że też pracują w dużych ośrodkach naukowych. Jest to swoisty paradoks.

1. Pojęcie rozwoju lokalnego

Rozwój lokalny dokonywać się może na różnych płaszczyznach. Zauważamy rozwój lokalny na płaszczyźnie kultury, zachowania i pielęgnowania tradycji, obyczajów, zwyczajów, a także troski o środowisko naturalne i ochronę istniejącego dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego. Rozwój lokalny to także wzrost wiedzy, umiejętności, kompetencji i kwalifikacji mieszkańców i tym samym polepszenie warunków ekonomicznych dla realizowania indywidualnych aspiracji członków lokalnej społeczności. W związku z tym cenne są inicjatywy uczelni lokalnych wprowadzających kierunki humanistyczne albo przynajmniej przedmioty humanizujące wiedzę techniczną, ekonomiczną czy rolniczą. Ciekawym przypadkiem jest wprowadzenie kierunku politologii na Wydziale Zarządzania Politechniki Białostockiej czy socjologii na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej[1].

Rozwój lokalny można także określać jako proces pozytywnych zmian, wyrażający się wzrostem ilościowym oraz zmianami o charakterze jakościowym w danej jednostce terytorialnej, poprzez uwzględnienie potrzeb, priorytetów i preferencji oraz akceptowanych przez społeczność lokalną systemów wartości [2]. Opisanie systemu wartości lokalnych to domena studentów i naukowców pracujących w lokalnych uczelniach identyfikujących się z tradycją i teraźniejszością środowiska lokalnego.

W środowisku lokalnym istotne jest więc zharmonizowane i systematyczne działanie społeczności, władzy publicznej oraz pozostałych podmiotów. Te działania „aktorów" życia lokalnego kreują nowe i poprawiają istniejące parametry użyt-

[1] Oferta edukacyjna, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.pb.edu.pl/pl/Oferta-edukacyjna.html?s=politologia, [Data wejścia: z dnia 14.04.2008]. Socjologia, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.roz2.polsl.pl/, [Data wejścia: z dnia 14.04.2008].

[2] A. Wojtasiewicz, *Czynniki rozwoju lokalnego - nowe ujęcia metodologiczne*, w: *Problematyka rozwoju lokalnego w warunkach transformacji systemowej*, red. W. Maik, Polska Akademia Nauk Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, z. 177, PWN, Warszawa 1997, s.7-18.

kowe danej wspólnoty terytorialnej w celu polepszenia warunków gospodarczych, ładu przestrzennego i ekologicznego [3].

Działania prorozwojowe w społeczności lokalnej podejmowane są przez „aktorów życia lokalnego" (samorząd, podmioty gospodarcze, instytucje kościelne, stowarzyszenia, instytucje edukacyjne, a szczególnie przez lokalne uczelnie) przy wykorzystaniu analizy miejscowych zasobów i uwzględnieniu własnej przestrzeni społeczno-kulturowo-przyrodniczej. Rozwój lokalny wykorzystuje cały wewnętrzny potencjał zbiorowości lokalnej charakteryzującej się pewną spójnością[4].

Rozwój lokalny opiera się na rozwoju ekonomicznym i jest określany jako proces obejmujący tworzenie instytucji, rozwijanie alternatywnych gałęzi przemysłu, wpływanie na przedsiębiorców pod kątem wytwarzania lepszych produktów, pomoc w rozpoznawaniu nowych rynków, transfer wiedzy, wspomaganie nowych firm i przedsiębiorstw[5]. Jest to także proces, który pozwala władzom lokalnym angażować się w celu stymulowania lub przynajmniej utrzymania działalności gospodarczej i poziomu zatrudnienia na istniejącym poziomie[6].

Tempo zmian w rozwoju lokalnym jest ewolucyjne a nie rewolucyjne. Proces przemian określonych społeczności i formy ich realizowania związane z konkretnym miejscem, osadzone są w konkretnej przestrzeni i czasie[7].

2. Źródła i warunki rozwoju lokalnego

W procesie rozwoju lokalnego podstawowe znaczenie ma optymalne kształtowanie relacji między różnymi elementami. Członkowie społeczności lokalnej swoje zaangażowanie opierają na zinternalizowanych potrzebach, preferencjach i uznanych systemach wartości mieszkańców. Ten proces warunkują różne rodzaje miejscowej działalności w konkretnych realiach zagospodarowania przestrzenne-

[3] R. Brol, *Rozwój lokalny – nowa logika rozwoju gospodarczego*, w: *Gospodarka lokalna w teorii praktyce*, red. M. Obrębalski, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im Oskara Langego we Wrocławiu" nr 785, Wrocław 1998, s. 11-14.

[4] I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, PWN, Warszawa 2001, s. 32.

[5] T. Markowski, *Zarządzanie rozwojem miast*, PWN, Warszawa 1999, s. 143.

[6] *Społeczno-gospodarcze aspekty kreowania rozwoju lokalnego*, praca zbiorowa pod red. B. Filipiak, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005, s. 25-26.

[7] J.L. Siemiński, *Koncepcje rozwoju lokalnego*, CUP, Biuro Planowania Regionalnego, Warszawa 1994, s. 1-7.

go, środowiska przyrodniczego i kulturowego – ich walorów i zasobów[8]. Wymienione powyżej elementy można określić jako źródła rozwoju lokalnego.

Potrzeby, preferencje i uznane systemy wartości mieszkańców są jednym z podstawowych źródeł rozwoju społeczno–gospodarczego. Dotyczą one ogólnie pojętego środowiska życia ogółu mieszkańców, grup, rodziny czy pojedynczych ludzi, na które składają się stosunki społeczne, warunki zamieszkania, pracy, warunki tworzone przez elementy zagospodarowania przestrzeni, a także walory i zasoby środowiska przyrodniczego oraz dziedzictwa kulturowego. Masowo powstające w ostatnich kilkunastu latach w Polsce szkoły wyższe świadczą o wyższym poziomie potrzeb i aspiracji edukacyjnych społeczności lokalnych. Jedne z pierwszych prywatnych szkół wyższych powstawały poza tradycyjnymi ośrodkami akademickimi, czego przykładem mogą być założone na początku lat 90. szkoły wyższe w takich miejscowościach, jak Nowy Sącz (Wyższa Szkoła Biznesu – National-Louis University założona w 1991 roku[9]) i Olecko (Wszechnica Mazurska założona w 1992 roku[10]).

Rozwój lokalny uzależniony jest od poziomu rozwoju różnorodnych form działalności gospodarczej i społeczno-kulturowej poszczególnych osób, firm, organizacji i instytucji, które spełniają określone funkcje. Posiadają one podobne cele, cechy techniczne, społeczne, kulturowe i ekonomiczne. Wypełniają szereg istotnych funkcji, takich jak: produkcyjne, mieszkaniowe, transportowe, handlowe, edukacyjne, naukowe, turystyczne, zdrowotne, administracyjne, religijne. Możemy wyróżnić również funkcje łącznikowe, jak sieć drogowa, wodociągowa, kanalizacyjna, cieplna, gazowa, publiczna komunikacja zbiorowa, telekomunikacyjna. Pomiędzy poszczególnymi rodzajami funkcji istnieje szereg powiązań, które stanowią podstawę do kształtowania optymalnych proporcji między wszystkimi rodzajami funkcji na terenie wspólnoty terytorialnej.

Do wykonania określonych zadań przez poszczególne funkcje niezbędny jest teren o określonej wielkości. W zależności od potrzeb teren ten powinien być wyposażony w odpowiednie budynki, budowle oraz urządzenia infrastruktury technicznej, społecznej i kulturalnej. W taki sposób powstaje zagospodarowana przestrzeń, czyli teren dla lokalizacji odpowiedniej funkcji. Uczelnie na terenie lokalnym niejednokrotnie tworzą nową infrastrukturę lub rewitalizują starą infrastruktu-

[8] A.Zalewski, *Nowe zarządzanie publiczne w polskim samorządzie terytorialnym*, SGH, Warszawa 2005, s. 89.

[9] WSB-NLU [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wsb-nlu.edu.pl/pl/ogolnie.html [Data wejścia: 15-03-2008].

[10] Pamiętne daty [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wm.olecko.pl/ [Data wejścia: 15-03-2008].

rę do nowych potrzeb. Jednym z ciekawszych przykładów jest Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, która zrewitalizowała dawną fabrykę Goldnera przy ulicy Rewolucji 1905 w Łodzi w nowoczesną infrastrukturę uczelnianą, wyposażoną m.in. w kilkadziesiąt sal wykładowych, laboratoria komputerowe i multimedialne, studio radiowe i telewizyjne, pracownie naukowe i galerie wystawowe, stołówkę i akademiki[11].

Zaspokajanie potrzeb nie tylko podstawowych, ale i społecznych, przy odpowiednio zagospodarowanej przestrzeni, uwarunkowane jest środowiskiem przyrodniczym i kulturowym. Relacje pomiędzy potrzebami społecznymi, funkcjami, zagospodarowaniem przestrzeni oraz środowiskiem przyrodniczym i dziedzictwem kulturowym kształtują w konsekwencji jakość życia mieszkańców i podwyższają ich aspiracje. Aspiracje w obszarze edukacyjnym realizują lokalne uczelnie, które poprzez bliskość miejsca zamieszkania są dostępne nie tylko dla młodzieży maturalnej, ale i dla starszych. W ten sposób mogą oni niejednokrotnie zrealizować swoje życiowe marzenia, a zarazem zachować odpowiedni status w rodzinie i wśród bliskich, którzy studiują, i nie odbiegać od rodzinnych i sąsiedzkich standardów edukacyjnych. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy są badania przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej w Warszawie, które podkreślają, iż „Polacy powszechnie uważają, że warto się kształcić (76% wyraża tę opinię w sposób zdecydowany, a 17% – z pewnym wahaniem). Od 1993 roku znacznie wzrosła (o 17 punktów - do 93%) liczba badanych doceniających dążenia edukacyjne, zmalała zaś (o 15 punktów – do 5%) liczba tych, którzy sądzą, że nie warto się uczyć.[12]”

3. Instrumenty rozwoju lokalnego

Aktorzy życia lokalnego mają do dyspozycji środki, które tworzą określone możliwości działania będące podstawą polityki lokalnej[13]. Na ogół są to instrumenty o charakterze prawno-administracyjnym. W stosunku do szkół wyższych, których zasady funkcjonowania określa ustawa o szkolnictwie wyższym z 2005

[11]WSHE wczoraj i dziś, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wshe.lodz.pl/_wshe_1, [Data wejścia: 15-03-2008].

[12] Wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków w latach 1993-2004, CBOS, Warszawa 2004, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: www.vulcan.edu.pl/badania/badania/cbos/wzrost_aspiracji2004.pdf, [Data wejścia: 14.04.2008] .

[13] D. Waldziński *Polityka regionalna w Polsce w procesie przemian kulturowo-cywilizacyjnych, Zarys problemu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2005, s. 225-227.

roku[14], mogą to być lokalne uchwały w postaci darowizn lub zapisów wspierających rozwój szkolnictwa wyższego w miejscowych strategiach rozwoju. Lokalne społeczności mogą wykorzystywać instrumenty o charakterze informacyjnym, takie jak organizacja szkoleń dla pracowników administracji samorządowej w zakresie publikacji materiałów informacyjno-edukacyjnych, uruchamianie procedur przekazu i obiegu informacji w zakresie możliwości pozyskania środków finansowych
z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. W tym względzie uczelnie stanowią istotny element konsorcjów starających się pozyskać odpowiednie wsparcie z funduszy unijnych na realizację lokalnych przedsięwzięć. Społeczności lokalne muszą też posługiwać się instrumentami o charakterze proceduralno-organizacyjnym poprzez prawo tworzenia zasad systemu ewaluacji projektów i działań różnych instytucji, tworzenie i wspieranie ośrodków kreowania i transferu wiedzy i technologii przy uczelniach, promocję lokalnych atrybutów i walorów przyrodniczo-geograficznych. W ten sposób w środowisku lokalnym przybywa nie tylko studentów z okolicznych miejscowości, ale i wykładowców, którzy oprócz wypełniania funkcji dydaktycznych posiadają możliwość wypoczynku i odtwarzania lokalnego kapitału intelektualnego poprzez promowanie prac dyplomowych na różnych szczeblach. Wszechnica Mazurska w Olecku, powstała jako jedna z pierwszych prywatnych uczelni w Polsce, od początku lat 90. ubiegłego wieku próbowała stosować powyższą politykę kadrową wobec sprowadzanych pracowników naukowych, którzy chętnie odwiedzali Olecko położone na wschodnich krańcach Pojezierza Mazurskiego, na szlaku łączącym Krainę Wielkich Jezior Mazurskich z Pojezierzem Suwalsko-Augustowskim [15].

Każdy samorząd terytorialny dąży do pełnego rozwoju lokalnego zarządzanego przez siebie obszaru. Skuteczny program rozwoju gospodarczego opiera się na sprzyjającym klimacie gospodarczym, który przyciąga inwestycje tworzące nowe miejsca pracy (uczelnie stwarzają szereg nowych miejsc pracy lokalnej ludności, np. obsługa techniczna, administracyjna, gastronomiczno-hotelowa). W ten sposób uczelnie utrzymują firmy już działające i są elementem kreującym lokalną przedsiębiorczość[16].

---

[14] Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r., Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365.

[15] J. Krajewski, *Niektóre dylematy niepaństwowej szkoły wyższej na przykładzie MWN w Olecku*, w: *Szkolnictwo niepaństwowe. Partnerstwo czy konkurencja*, red. A. Karpińska, Mazurska Wszechnica Nauczycielska, Olecko 1997, s. 73-80.

[16] K. Korab, *Demokracja, samorządność, przedsiębiorczość: kwestie podstawowe*, w: *Przedsiębiorczość drogą do samorządności*, red. E. Ozimek, Katolickie Stowarzyszenie Wychowawców, Poznań 2002, s. 27-28.

4. Miejsce szkół wyższych w strategiach lokalnych

Strategie rozwoju tworzone są jako długookresowe programy działania, określające strategiczne cele rozwoju oraz przyjmujące takie kierunki i priorytety działania (cele operacyjne i zadania realizacyjne), a także alokację środków finansowych, które są niezbędne do realizacji przyjętych celów i zadań. Tak więc strategia określa zasady i sposoby zintegrowanego zarządzania rozwojem w długim okresie[17]. Rozwój edukacji na szczeblu szkolnictwa wyższego stał się dla wielu gmin kluczowym punktem rozwoju zapisywanym w strategiach rozwoju. Miasta, które w przeszłości były wojewódzkimi, a po ostatniej reformie terytorialnej utraciły status miast wojewódzkich, w większości przypadków zyskały państwowe wyższe szkoły. W województwie podlaskim przykładem takich miast są Suwałki i Łomża, które posiadają oprócz szkół państwowych kilka wyższych szkół prywatnych.

Strategia rozwoju powinna odpowiadać na podstawowe pytanie: co musimy zrobić, aby funkcjonować i rozwijać się w przyszłości w celu optymalnego zaspokojenia zbiorowych potrzeb mieszkańców, mając oczywiście na uwadze istniejące ramowe warunki działania, takie jak obowiązujące przepisy prawne i finansowe, sytuacja społeczno-gospodarcza kraju, uwarunkowania międzynarodowe, zasobność finansowa budżetu określona przez wielkość dochodów, aktualny poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, stan środowiska przyrodniczego i zagospodarowania przestrzennego oraz konieczność ochrony walorów i zasobów środowiska przyrodniczego, jak też dziedzictwa kulturowego. Szkoły wyższe zabezpieczają optymalny rozwój chociażby poprzez zatrzymywanie w środowisku lokalnym kapitału ludzkiego, który wspomaga realizację strategii lokalnego rozwoju.

Proces formułowania strategii rozwoju powinien doprowadzić do wyboru najważniejszych i najpilniejszych celów i zadań realizacyjnych z punktu widzenia dynamizowania procesów rozwoju społeczno-gospodarczego i kulturowego. Oprócz ograniczeń środków finansowych, będących w dyspozycji władz samorządowych, w stosunku do występujących potrzeb poważnym utrudnieniem może być stan świadomości lokalnej. Uczelnie poprzez swoją działalność środowiskową wzmacniają tożsamość lokalną i stwarzają możliwość kształcenia ustawicznego dla wszystkich poprzez wykłady otwarte, konferencje, kursy, studia podyplomowe itp.

Świadoma i konsekwentna realizacja ustaleń zawartych w strategii rozwoju lokalnego oraz w studiach i planach zagospodarowania wiąże się w dużej mierze

[17] A. Zalewski, *Nowe zarządzanie w polskim samorządzie terytorialnym*, SGH, Warszawa 2005, s. 104-105.

z perspektywicznymi inwestycjami. Powstają nowe kompleksy dydaktyczne, sportowe, konferencyjne. W tym względzie poszukiwani są inwestorzy strategiczni, gdyż lokalne wspólnoty nie są w stanie same tych zadań wypełnić. Wybór inwestycji do realizacji, zaplanowany na dłuższy odcinek czasu (kilka lat), zmierza do tego, aby przy danych uwarunkowaniach organizacyjno-finansowych środowiska lokalnego korzyści społeczne, gospodarcze, i ekologiczne osiągnięte dzięki ich realizacji były jak największe. Służy to maksymalizacji efektów przy określonym poziomie zasobów.

Skuteczna i efektywna realizacja ustaleń zawartych w strategii rozwoju, studiach i planach zagospodarowania przestrzennego oraz w wieloletnim planie inwestycyjnym wymaga zapewnienia odpowiednich środków finansowych na ich realizację. Temu służy wieloletni plan finansowy, który stanowi narzędzie racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, poprzez powiązanie środków finansowych na poszczególne zdania realizacyjne oraz harmonizowanie strumieni dochodów i wydatków budżetu. Samorządy lokalne częstokroć przekazują za „symboliczną złotówkę" budynki na własność uczelniom występującym na ich terenie. Przykładem tego stanu jest budynek dydaktyczno- administracyjny Wyższej Szkoły Agrobiznesu w Łomży, która w grudniu 1997 roku WSA otrzymała od władz miasta budynek, dawny biurowiec Łomżyńskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego „Narew"[18].

Wzajemne powiązania wieloletnich planów inwestycyjnych i finansowych z corocznymi budżetami są istotnym czynnikiem poprawy efektywności gospodarowania środkami finansowymi, a tym samym lepszego zaspokajania potrzeb ludności lokalnej w różnych płaszczyznach. Istnienie szkół wyższych wzmacnia lokalne firmy poprzez wykorzystywanie ich do rozbudowy własnej infrastruktury budowlanej i technicznej.

Przestrzeń i sposób jej zagospodarowania stają się istotnym czynnikiem dynamizującym rozwój społeczno-gospodarczy. Waga tego elementu rośnie wraz z postępującym zróżnicowaniem przestrzennym środowiska życia człowieka, wzrostem złożoności struktur przestrzennych oraz zwiększającym się deficytem przestrzeni przydatnej do lokalizowania wielu funkcji społecznie niezbędnych, przy narastającym ich konflikcie z zasobami środowiska przyrodniczego i dziedzictwa kulturowego. Ciekawym przykładem są powstające budynki dydaktyczne uczelni usytuowanych na przykład nad jeziorami Ełk, Olecko czy projekt budowy nowego campusu UwB na 30 hektarach przy ul. Ciołkowskiego w Białymstoku,

[18] Z historii WSA [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wsa.edu.pl/2007/ , [Data wejścia: 14.04.2008].

na terenie ogródków działkowych[19]. Wspólnoty lokalne poprzez swoich przedstawicieli w samorządzie terytorialnym mogą zapewnić tereny pod infrastrukturę niezbędną do rozwoju szkolnictwa wyższego w danej miejscowości. Temu celowi na szczeblu gminy służą studia uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego oraz miejscowe plany zagospodarowania przestrzennego[20].

Atrybuty użytkowe lokalizacji występujące w danej gminie mogą podnosić lub obniżać jej atrakcyjność dla inwestycji związanych ze szkolnictwem wyższym. W tej sytuacji gminy w coraz większym stopniu konkurują między sobą o pozyskanie kapitału prywatnego (krajowego, zagranicznego), gdyż od tego uzależniony jest rozwój uczelni w środowisku lokalnym.

Zakończenie

W dobie społeczeństwa wiedzy rozwój lokalny nie jest możliwy bez wspomagania go funkcjonowaniem szkół wyższych. Po roku 1999 powstające uczelnie lokowały swoje siedziby także w małych miejscowościach. Fakt ten sprawił większą dostępność wyższego wykształcenia. Obecnie w Polsce studiuje 1,9 mln studentów, co przyczynia się do umasowienia wykształcenia wyższego[21]. Uczelnie są dostępne nie tylko w tradycyjnych ośrodkach akademickich. Powstają w dawnych miastach wojewódzkich i innych mniejszych miejscowościach. Ich powstawanie uwarunkowane jest popytem na kształcenie wyższe w środowiskach lokalnych. Ich obecność częstokroć została wywołana stosownymi zapisami w strategiach rozwoju lokalnego, co umożliwiło nowym uczelniom pozyskiwanie pomocy od samorządów lokalnych w postaci pozyskiwania budynków komunalnych na potrzeby dydaktyczne. Pozycja szkół wyższych w środowisku lokalnym określa w sposób kluczowy rozwój lokalny. Jest to ugruntowana pozycja o ile znajduje swoje lokalną tożsamość przyczynia się do integrowania środowiska lokalnego.

Literatura

[19] Campus czeka. Ogródki działkowe do egzekucji, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.skyscrapercity.com [Data wejścia: 14.04.2008] .

[20] A. Zalewski, op.cit., s. 105.

[21] J. Góra, *Rząd zwleka z reformą szkół wyższych*, „Gazeta Prawna" nr 75(2197), z 16.04.2008, s. 14-15.

1. Brol R., *Rozwój lokalny – nowa logika rozwoju gospodarczego*, w: *Gospodarka lokalna w teorii praktyce*, red. M. Obrębalski, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im Oskara Langego we Wrocławiu" nr 785, Wrocław 1998.
2. Campus czeka. Ogródki działkowe do egzekucji, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.skyscrapercity.com [Data wejścia: 14.04.2008].
3. Góra J., *Rząd zwleka z reformą szkół wyższych*, „Gazeta Prawna" nr 75(2197), z 16.04.2008.
4. Korab K., *Demokracja, samorządność, przedsiębiorczość: kwestie podstawowe*, w: *Przedsiębiorczość drogą do samorządności*, red. E. Ozimek, Katolickie Stowarzyszenie Wychowawców, Poznań 2002.
5. Krajewski J., *Niektóre dylematy niepaństwowej szkoły wyższej na przykładzie MWN w Olecku*, w: *Szkolnictwo niepaństwowe. Partnerstwo czy konkurencja*, red. A. Karpińska, Mazurska Wszechnica Nauczycielska, Olecko 1997.
6. Markowski T., *Zarządzanie rozwojem miast*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
7. Oferta edukacyjna, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.pb.edu.pl/pl/Oferta-edukacyjna.html?s=politologia, [Data wejścia: z dnia 14.04.2008].
8. Pamiętne daty [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wm.olecko.pl/ [Data wejścia: 14.04.2008]
9. Pietrzyk I., *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, PWN, Warszawa 2001.
10. Siemiński J.L, *Koncepcje rozwoju lokalnego*, CUP, Biuro Planowania Regionalnego, Warszawa 1994.
11. Socjologia, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.roz2.polsl.pl/, [Data wejścia: z dnia 14.04.2008]
12. *Społeczno-gospodarcze aspekty kreowania rozwoju lokalnego*, praca zbiorowa pod red. B. Filipiak, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.
13. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r., Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365.
14. Waldziński D., *Polityka regionalna w Polsce w procesie przemian kulturowo-cywilizacyjnych*, *Zarys problemu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2005.
15. Wojtasiewicz A., *Czynniki rozwoju lokalnego - nowe ujęcia metodologiczne*, w: *Problematyka rozwoju lokalnego w warunkach transformacji systemowej*, red. W. Maik, PAN Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, z. 177, PWN, Warszawa 1997.

16. WSB-NLU [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wsb-nlu.edu.pl/pl/ogolnie.html [Data wejścia: 15-03-2008].
17. WSHE wczoraj i dziś, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wshe.lodz.pl/_wshe_1, [Data wejścia: 15-03-2008].
18. Wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków w latach 1993-2004, CBOS, Warszawa 2004, [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: www.vulcan.edu.pl/badania/badania/cbos/wzrost_aspiracji2004.pdf, [Data wejścia: 14.04.2008].
19. Z historii WSA [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.wsa.edu.pl/2007/ , [Data wejścia: 14.04.2008] .
20. Zalewski A., *Nowe zarządzanie publiczne w polskim samorządzie terytorialnym*, SGH, Warszawa 2005.

Summary: The large-scale character of higher education is a social phenomenon in Poland since ninety years of last century. At present almost every district as well as small towns has one's college. The high schools are performing the important environmental role. Their status is an essential element of local development. The development of colleges is an important factor of the local development's strategy. The Author analyses the relations of the influence of college's status on local development. It is necessary to suport high schhools and local development. So it will have results in local development`s strategy.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Piotr Rosik[*]

Dywergencja dochodowa między województwami i podregionami Polski w latach 1995-2005

Streszczenie: Celem referatu jest pokazanie problemu zróżnicowania dochodowego w polskich regionach. W referacie przedstawiono rezultaty badań empirycznych dotyczących zmian wartości dodanej brutto *per capita* w województwach i podregionach Polski w latach 1995-2005. Dokonano analizy konwergencji beta w badanym okresie. W zależności od wysokości dochodu w 1995 r. i dynamiki rozwoju w badanym okresie podzielono podregiony na „zwycięzców", „doganiających", „tracących" oraz „przegranych" procesu transformacji. Wyodrębniono cechy charakterystyczne poszczególnych grup podregionów, takie jak: bliskość aglomeracji, usytuowanie geograficzne oraz struktura produkcji. Dokonano analizy sigmy konwergencji, wskazując na szybkość procesów dywergencji w poszczególnych latach badanego okresu. Zasugerowano, że nasilające się procesy dywergencji są procesami nieodwracalnymi i niezależnymi od realizacji polityki spójności.

Wstęp

Jednym z podstawowych zadań w jednoczącej się Europie jest realizacja polityki spójności, polityki wyrównywania różnic dochodowych, zarówno na szczeblu narodowym, jak i w obrębie poszczególnych krajów, członków Wspólnoty. Paradoksem jest jednak, że o ile na szczeblu krajowym można zauważyć doganianie bogatych krajów członkowskich przez biedniejsze kraje kohezyjne, o tyle na poziomie regionalnym w wielu państwach, mimo intensywnych wysiłków (fundusze

[*] Politechnika Poznańska, Instytut Inżynierii Zarządzania, Zakład Nauk Ekonomicznych.

strukturalne, fundusz spójności), zachodzą procesy dywergencji. Polaryzacja rozwoju nie ominęła również Polski i od początku okresu transformacji ekonomiści zwracają uwagę na szybki wzrost metropolii, biegunów wzrostu i wolniejszy postęp w obszarach zapóźnionych.

Celem referatu jest przedstawienie nierówności dochodowych na poziomie regionalnym w Polsce. Analiza beta oraz sigmy konwergencji między województwami i podregionami została przeprowadzona dla lat 1995-2005. Na podstawie rezultatów badania empirycznego beta konwergencji pogrupowano województwa i regiony na „zwycięzców", „doganiających", „tracących" oraz „przegranych" procesu transformacji gospodarczej w Polsce. Wskazano na pewne wspólne cechy poszczególnych grup podregionów, do których należą: bliskość aglomeracji, usytuowanie geograficzne oraz struktura produkcji. Badanie sigmy konwergencji posłużyło natomiast analizie dynamiki zmian regionalnych nierówności dochodowych w badanym okresie w kontekście fazy koniunktury gospodarczej w Polsce i momentu akcesji w struktury Unii Europejskiej.

1. Wartość dodana brutto *per capita* w województwach i podregionach Polski

Zgodnie z Nomenklaturą Jednostek Terytorialnych dla Celów Statystycznych NUTS terytorium Polski podzielono na 16 województw (poziom regionalnej dezagregacji na poziomie NUTS 2) oraz 45 podregionów (poziom regionalnej dezagregacji na poziomie NUTS 3). W tabeli 1 przedstawiono podstawowe informacje o województwach i podregionach: dane dotyczące liczby mieszkańców w 2005 r., wartości dodanej brutto (GVA) *per capita* w 1995 r., GVA *per capita* w 2005 r. (w cenach stałych z 1995 r.) oraz dynamiki wzrostu (relatywny indeks wzrostu GVA *per capita*) w latach 1995-2005[1].

[1] W dalszej części referatu opisano szczegółowo metodę zastosowaną w badaniu procesu konwergencji beta (w tym metodę obliczania relatywnego indeksu wzrostu z ostatniej kolumny tabeli 1) i konwergencji sigma polskich województw i podregionów.

Tabela 1. Województwa i podregiony w Polsce – podstawowe informacje

Jednostka terytorialna	Ludność 2005	GVA *per capita* 1995 (w tys. zł)	GVA *per capita* 2005 (w cenach stałych z 1995 roku)	Relatywny indeks wzrostu 1995-2005
POLSKA	38 157 055	7,70	11,75	0,00
ŁÓDZKIE (ŁD)	2 577 465	7,02	10,81	0,94
Podregion 12 - łódzki	936 147	6,07	9,06	-2,33
Podregion 13 - piotrkowsko-skierniewicki	873 690	6,27	9,89	3,30
Podregion 14 - m. Łódź	767 628	8,94	14,02	2,65
MAZOWIECKIE (MZ)	5 157 729	9,84	18,59	23,70
Podregion 18 - ciechanowsko-płocki	627 263	7,46	12,67	11,29
Podregion 19 - ostrołęcko-siedlecki	751 163	6,02	8,53	-7,08
Podregion 20 - warszawski	1 349 963	6,54	11,60	16,08
Podregion 21 - radomski	731 744	5,49	8,68	3,53
Podregion 22 - m. Warszawa	1 697 596	17,13	35,06	34,06
MAŁOPOLSKIE (MP)	3 266 187	6,74	10,02	-2,63
Podregion 15 - krakowsko-tarnowski	1 399 749	5,60	8,04	-5,87
Podregion 16 - nowosądecki	1 109 809	5,18	6,90	-12,85
Podregion 17 - m. Kraków	756 629	11,09	18,26	7,86
ŚLĄSKIE (ŚL)	4 685 775	9,16	12,70	-9,21
Podregion 31 - częstochowski	537 112	6,83	10,43	0,03
Podregion 32 - bielsko-bialski	647 522	8,87	11,62	-14,20
Podregion 33 - centralny śląski	2 860 582	9,91	13,67	-9,57
Podregion 45 - rybnicko-jastrzębski	640 559	8,21	11,32	-9,66
LUBELSKIE (LB)	2 179 611	6,03	8,03	-12,69
Podregion 7 - bialskopodlaski	310 540	6,35	6,83	-29,57
Podregion 8 - chełmsko-zamojski	657 578	5,80	6,95	-21,53
Podregion 9 - lubelski	1 211 493	6,07	8,93	-3,60
PODKARPACKIE (PK)	2 098 263	5,87	8,11	-9,52
Podregion 24 - rzeszowsko-tarnobrzeski	1 158 156	5,73	9,02	3,20
Podregion 25 - krośnieńsko-przemyski	940 107	6,05	6,99	-24,29
PODLASKIE (PL)	1 199 689	5,94	8,71	-3,99
Podregion 26 - białostocko-suwalski	890 095	6,27	9,12	-4,72
Podregion 27 - łomżyński	309 594	5,02	7,54	-1,66
ŚWIĘTOKRZYSKIE (ŚK)	1 285 007	6,05	8,80	-4,78
Podregion 34 - świętokrzyski	1 285 007	6,05	8,80	-4,78

Jednostka terytorialna	Ludność 2005	GVA *per capita* 1995 (w tys. zł)	GVA *per capita* 2005 (w cenach stałych z 1995 roku)	Relatywny indeks wzrostu 1995-2005
LUBUSKIE (LS)	1 009 198	7,55	10,60	-8,00
Podregion 10 - gorzowski	381 623	7,91	10,40	-13,83
Podregion 11 - zielonogórski	627 575	7,33	10,72	-4,19
WIELKOPOLSKIE (WP)	3 372 417	7,57	12,55	8,66
Podregion 38 - pilski	406 424	6,55	9,80	-1,88
Podregion 39 - poznański	1 160 632	6,47	11,06	12,00
Podregion 40 - kaliski	801 923	5,97	9,40	3,09
Podregion 41 - koniński	435 556	6,87	9,47	-9,71
Podregion 42 - m. Poznań	567 882	13,10	24,39	22,02
ZACHODNIOPOMORSKIE (ZP)	1 694 178	7,93	10,91	-9,83
Podregion 43 - szczeciński	1 100 905	8,69	11,58	-12,72
Podregion 44 - koszaliński	593 273	6,54	9,68	-3,02
DOLNOŚLĄSKIE (DŚ)	2 888 232	8,09	12,15	-1,65
Podregion 1 - jeleniogórsko-wałbrzyski	1 316 297	6,76	9,29	-9,91
Podregion 2 - legnicki	497 497	10,10	16,90	9,64
Podregion 3 - wrocławski	438 506	5,63	9,15	6,49
Podregion 4 - m. Wrocław	635 932	11,06	16,43	-2,71
OPOLSKIE (OP)	1 047 407	7,55	9,76	-15,29
Podregion 23 - opolski	1 047 407	7,55	9,76	-15,29
KUJAWSKO-POMORSKIE (KP)	2 068 253	7,68	10,25	-12,63
Podregion 5 - bydgoski	1 013 165	8,04	10,93	-10,95
Podregion 6 - toruńsko-włocławski	1 055 088	7,34	9,59	-14,38
POMORSKIE (PM)	2 199 043	7,82	11,53	-3,33
Podregion 28 - słupski	478 110	6,88	8,99	-14,39
Podregion 29 - gdański	970 014	5,52	8,37	-0,74
Podregion 30 - Gdańsk-Gdynia-Sopot	750 919	11,21	17,24	0,80
WARMIŃSKO-MAZURSKIE (WM)	1 428 601	6,17	8,99	-4,58
Podregion 35 - elbląski	531 689	5,93	8,41	-7,17
Podregion 36 - olsztyński	612 610	6,77	10,19	-1,39
Podregion 37 - ełcki	284 302	5,34	7,50	-8,10

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS. Bank Danych Regionalnych GUS dostępny na: http://www.stat.gov.pl/bdr_s/app/strona.indeks.

W 1995 r. najlepiej rozwiniętym województwem było województwo mazowieckie (wartość dodana brutto *per capita* – 9,84 tys. zł.). Wysoką wartością dodaną brutto *per capita* charakteryzowały się również województwa: śląskie (9,16), dolnośląskie (8,09), zachodniopomorskie (7,93) oraz pomorskie (7,82). Większość województw była gorzej rozwinięta niż średnia dla Polski, która wynosiła 7,7 tys. zł. Najniższą wartość dodaną brutto *per capita* zaobserwowano w województwach: małopolskim (6,74), warmińsko-mazurskim (6,17), świętokrzyskim (6,05), lubelskim (6,03), podlaskim (5,94) oraz podkarpackim (5,87). Do najbogatszych podregionów w 1995 r. należały przede wszystkim miasta: Warszawa (17,13), Poznań (13,10), Gdańsk-Gdynia-Sopot (11,21), Kraków (11,09), Wrocław (11,06) oraz podregion legnicki (10,10). Najbiedniejszymi podregionami były natomiast: radomski (5,49), ełcki (5,34), nowosądecki (5,18) oraz łomżyński (5,02).

Rysunek 1. Produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca według podregionów w 2005 roku

Źródło: *Produkt krajowy brutto – Rachunki regionalne w 2005 r.*, GUS 2007.

W 2005 r. najbogatszym województwem pozostało województwo mazowieckie (18,59). Na kolejnych miejscach „uplasowały" się województwa: śląskie (12,70), wielkopolskie (12,55) oraz dolnośląskie (12,15). Pozostałe województwa były gorzej rozwinięte niż średnia wartość dodana *per capita* w Polsce, która w 2005 r. wynosiła 11,75 tys. zł. Do najsłabiej rozwiniętych województw należały: warmińsko-mazurskie (8,99), świętokrzyskie (8,80), podlaskie (8,71), podkarpackie (8,11) oraz lubelskie (8,03). Pięć najsłabiej rozwiniętych województw zarówno w 1995 r., jak i w 2005 r. to województwa Polski Wschodniej. Do najbogatszych podregionów w 2005 r. należały, podobnie jak w 1995 r. (zmieniła się jedynie kolejność): m. Warszawa (35,06), m. Poznań (24,39), m. Kraków (18,26), Gdańsk-Gdynia-Sopot (17,24), podregion legnicki (16,90) oraz m. Wrocław (16,43). Najbiedniejszymi podregionami były natomiast w 2005 r.: krośnieńsko-przemyski (6,99), chełmsko-zamojski (6,95), nowosądecki (6,90) oraz bialskopodlaski (6,83).

W celu wizualizacji różnic w dochodzie między poszczególnymi podregionami pokazano na rysunku 1, jak kształtował się produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca w 2005 roku.

2. Analiza beta (β) konwergencji

Analizę procesu konwergencji w 16 polskich województwach oraz 45 polskich podregionach dla lat 1995-2005 przeprowadzono na podstawie kształtowania się wskaźnika wartości dodanej brutto (GVA) *per capita*. Zbieżność dochodu regionalnego[2] oszacowano, stosując analizę beta (β) i sigmy (σ) konwergencji.

Należy zauważyć, że jeżeli regiony biedniejsze charakteryzują się w badanym okresie wyższą stopą wzrostu wartości dodanej brutto *per capita* niż regiony początkowo bogatsze, zachodzi konwergencja beta. W odwrotnym przypadku można mówić o zaistnieniu procesu dywergencji regionalnej.

Na rysunkach 2 oraz 3 przedstawiono dynamikę wzrostu regionalnego (indeks wzrostu GVA *per capita*) w latach 1995-2005[3] (oś *Y*) oraz GVA *per capita* w uję-

[2] Miarą dochodu jest w badaniu wartość dodana brutto. Dane dotyczące wartości dodanej brutto na poziomie podregionów są dostępne dla okresu badawczego 1995-2005. Dla powyższego okresu brak jest danych dotyczących PKB w podregionach.

[3] Źródłem danych był: Bank Danych Regionalnych GUS oraz publikacja GUS: *Produkt krajowy brutto - Rachunki regionalne w 2005 r.*, GUS 2007 (dane dotyczące ludności oraz wartości dodanej brutto w cenach bieżących w poszczególnych województwach i podregionach). Szeregi czasowe zostały urealnione przy użyciu deflatorów PKB. Oczywiste jest, że istnieją poważne różnice w cenach między województwami i podregionami; jednak w badaniu przyjęto, że dla wszystkich województw i podregionów wskaźniki cen produktu krajowego brutto są takie same, jak wskaźniki

ciu logarytmicznym w roku 1995 (oś *X*). Wyniki przedstawiono w ujęciu relatywnym w celu zobrazowania, które regiony (podregiony) w badanym okresie zostały „zwycięzcami" (były relatywnie lepiej rozwinięte w 1995 r., a jednocześnie w badanym okresie rozwijały się szybciej niż cała gospodarka), „przegranymi" (były relatywnie gorzej rozwinięte w 1995 r., a jednocześnie w latach 1995-2005 rozwijały się wolniej niż cała gospodarka), które „doganiały" (były w 1995 r. rozwinięte relatywnie gorzej, ale „nadganiały" szybszym wzrostem), a które „traciły" (w 1995 r. rozwinięte relatywnie lepiej, ale wolniejszy wzrost gospodarczy w latach 1995-2005). Punktem odniesienia dla każdej z grup województw oraz podregionów były wartości odnoszące się do całej gospodarki Polski.

Tabela 2. Relatywna wartość dodana brutto i relatywny indeks wzrostu w poszczególnych grupach regionów (podregionów)

	GVA *per capita* w 1995 r. (w odniesieniu do całej gospodarki)	Indeks wzrostu w latach 1995-2005 (w odniesieniu do całej gospodarki)
Zwycięzcy	Wyższa	Wyższy
Doganiający	Niższa	Wyższy
Tracący	Wyższa	Niższy
Przegrani	Niższa	Niższy

Źródło: opracowanie własne.

Na osi *X* odznaczono logarytm dziesiętny relatywnego GVA *per capita* w roku 1995 według wzoru (1):

$$X_{i,1995} = \log\left(GVAPC_{i,1995} / GVAPC_{PL,1995}\right) \times 100 , \qquad (1)$$

gdzie: $X_{i,1995}$ – poziom relatywnej GVA *per capita* regionu (podregionu) *i* w 1995 roku, $GVAPC_{i,1995}$ – poziom GVA *per capita* w regionie (podregionie) *i* w 1995 roku, $GVAPC_{PL,1995}$ – poziom GVA *per capita* w Polsce w 1995 roku.

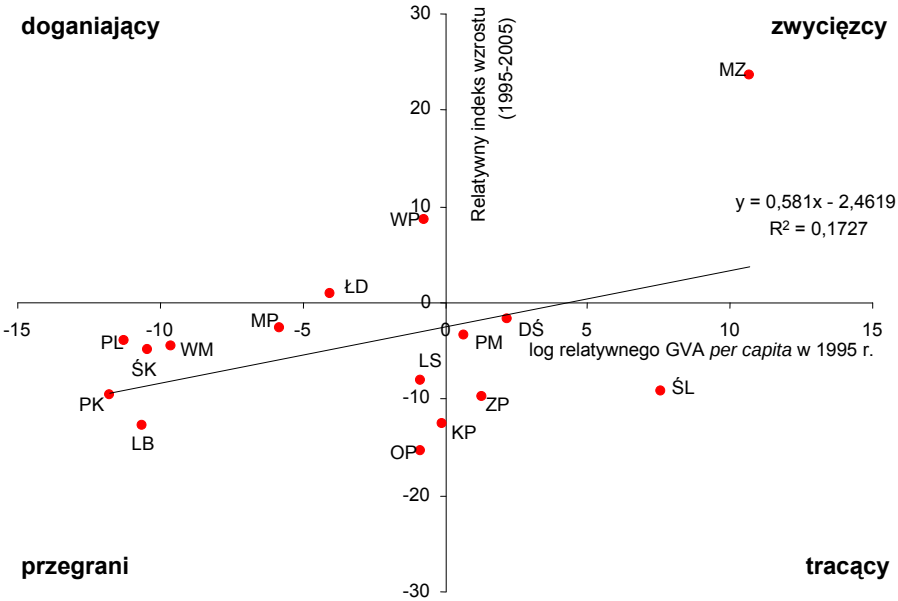
Na osi *Y* odznaczono relatywny indeks wzrostu GVA *per capita* w latach 1995-2005, obliczony według wzoru (2):

$$Y_{i,1995-2005} = \left(GVAPC_{i,2005} / GVAPC_{i,1995}\right) / \left(GVAPC_{PL,2005} / GVAPC_{PL,1995}\right) \times 100 - 100 , \qquad (2)$$

gdzie: $Y_{i,1995-2005}$ – relatywny indeks wzrostu GVA *per capita* regionu (podregionu) *i* w latach 1995-2005, $GVAPC_{i,1995}$ – poziom GVA *per capita* w regionie (podre-

dla całej gospodarki. Analiza konwergencji ma przede wszystkim wykazać międzyregionalne różnice w dynamice wzrostu gospodarczego.

gionie) *i* w 1995 roku, $GVAPC_{i,2005}$ – poziom GVA *per capita* w regionie (podregionie) *i* w 2005 roku, $GVAPC_{PL,1995}$ – poziom GVA *per capita* w Polsce w 1995 roku, $GVAPC_{PL,2005}$ – poziom GVA *per capita* w Polsce w 2005 roku.



UWAGA: dolnośląskie (DŚ), lubelskie (LB), kujawsko-pomorskie (KP), lubuskie (LS), łódzkie (ŁD), małopolskie (MP), mazowieckie (MZ), opolskie (OP), podkarpackie (PK), podlaskie (PL), pomorskie (PM), śląskie (ŚL), świętokrzyskie (ŚK), warmińsko-mazurskie (WM), wielkopolskie (WP), zachodniopomorskie (ZP).

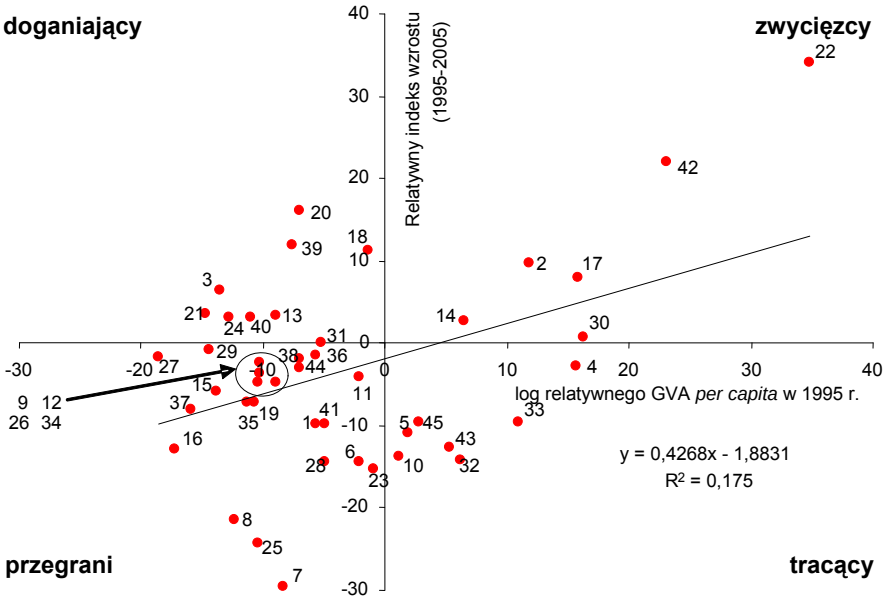
Rysunek 2. Konwergencja beta w 16 polskich województwach (NUTS 2) w latach 1995-2005

Źródło: opracowanie własne.

Najszybciej rozwijającym się regionem w Polsce w latach 1995-2005 było województwo mazowieckie (23,70)[4]. Jest to, jak wynika z analizy, jedyny „zwycięzca". Bardzo dobrze rozwijało się w badanym okresie również województwo wielkopolskie (8,66), które w 1995 roku było relatywnie gorzej rozwinięte niż średnia krajowa. Województwo wielkopolskie razem z województwem łódzkim (0,94) to jedyne regiony „doganiające". Wśród regionów „tracących", relatywnie dobrze rozwiniętych w 1995 roku, ale wykazujących w latach 1995-2005 ujemny relatywny indeks wzro-

[4] W nawiasach podano relatywny indeks wzrostu GVA *per capita*.

stu, znalazły się województwa: dolnośląskie (-1,65), pomorskie (-3,33), śląskie (-9,21) oraz zachodniopomorskie (-9,83). Są to regiony z dominacją przemysłu ciężkiego i stoczniowego. Reszta regionów należała do grupy „przegranych", wśród których najwolniejszy wzrost zanotowano w województwach: lubuskim (-8,00), podkarpackim (-9,52), kujawsko-pomorskim (-12,63), lubelskim (-12,69) oraz opolskim (-15,29). Wyższym, choć nadal niższym niż średnia krajowa, wzrostem charakteryzowały się natomiast województwa: małopolskie (-2,63), podlaskie (-3,99), warmińsko-mazurskie (-4,58) oraz świętokrzyskie (-4,78).



UWAGA: jeleniogórsko-wałbrzyski (1), legnicki (2), wrocławski (3), m. Wrocław (4), bydgoski (5), toruńsko-włocławski (6), bialskopodlaski (7), chełmsko-zamojski (8), lubelski (9), gorzowski (10), zielonogórski (11), łódzki (12), piotrkowsko-skierniewicki (13), m. Łódź (14), krakowsko-tarnowski (15), nowosądecki (16), m. Kraków (17), ciechanowsko-płocki (18), ostrołęcko-siedlecki (19), warszawski (20), radomski (21), m. Warszawa (22), opolski (23), rzeszowsko-tarnobrzeski (24), krośnieńsko-przemyski (25), białostocko-suwalski (26), łomżyński (27), słupski (28), gdański (29), Gdańsk-Gdynia-Sopot (30), częstochowski (31), bielsko-bialski (32), centralny śląski (33), świętokrzyski (34), elbląski (35), olsztyński (36), ełcki (37), pilski (38), poznański (39), kaliski (40), koniński (41), m. Poznań (42), szczeciński (43), koszaliński (44), rybnicko-jastrzębski (45).

Rysunek 3. Konwergencja beta w 45 polskich podregionach (NUTS 3) w latach 1995-2005

Źródło: opracowanie własne.

Dodatnia wartość współczynnika kierunkowego linii trendu (0,581) oznacza wystąpienie zjawiska dywergencji (zwiększania się nierówności regionalnych w latach 1995-2005), jednak współczynnik determinacji R^2 wynosi 0,1727, co oznacza, że jedynie 17,3% zmienności dynamiki wzrostu województw w badanym okresie wyjaśnia poziom GVA *per capita* w 1995 r.

W obrębie poszczególnych województw występowały znaczne różnice w wyjściowym poziomie dochodu oraz dynamice jego wzrostu. Z tego względu dokładniejsza i pokazująca bardziej zbliżone do rzeczywistości różnice między obszarami w Polsce jest analiza na wyższym poziomie dezagregacji, tj. w układzie 45 podregionów (NUTS 3).

Najszybciej rozwijającymi się podregionami w Polsce w latach 1995-2005 były miasto Warszawa (34,06)[5] oraz miasto Poznań (22,02). Do „zwycięzców" należały również, obok wyżej wymienionych, miasto Kraków (7,86), miasto Łódź (2,65) oraz Gdańsk-Gdynia-Sopot (0,80). Jedynym podregionem „zwycięzcą", który nie jest podregionem-miastem, został podregion legnicki (9,64). Wśród podregionów „doganiających" znalazły się: warszawski (16,08), poznański (12,00), ciechanowsko-płocki (11,29), wrocławski (6,49), radomski (3,53), piotrkowsko-skierniewicki (3,30), rzeszowsko-tarnobrzeski (3,20), kaliski (3,09), częstochowski (0,03), Warto zauważyć, że oprócz podregionu rzeszowskiego-tarnobrzeskiego podregionami „doganiającymi" były podregiony „okalające" duże aglomeracje (Warszawę, Poznań oraz Wrocław) lub podregiony położone w Polsce centralnej.

Większość podregionów (poza wymienionymi wcześniej podregionami „doganiającymi" i „zwycięzcami") rozwijała się w latach 1995-2004 relatywnie wolniej niż cała gospodarka. Do podregionów „tracących" należały: miasto Wrocław (-2,71)[6], centralny śląski (-9,57), rybnicko-jastrzębski (-9,66), bydgoski (-10,95), szczeciński (-12,72), gorzowski (-13,83) oraz bielsko-bialski (-14,20). Dominowały w tej grupie podregionów podregiony z relatywnie wysokim udziałem przemysłu w wartości dodanej brutto położone na południu i zachodzie kraju (z wyjątkiem podregionu bydgoskiego). Proces restrukturyzacji przemysłu negatywnie wpłynął na kształtowanie się wskaźników wzrostu, w tych w 1995 roku relatywnie dobrze rozwiniętych regionach.

Pozostałe podregiony należały do kategorii „przegranych". Były to przede wszystkim podregiony położone na tzw. „ścianie wschodniej" Polski. Najwolniej

[5] W nawiasach podano (podobnie jak w przypadku analizy województw) relatywny indeks wzrostu GVA *per capita.*

[6] W przypadku miasta Wrocławia warto zaznaczyć, że niewiele brakuje stolicy Dolnego Śląska do bycia „zwycięzcą".

rozwijającymi się w latach 1995-2005 podregionami były: chełmsko-zamojski (-21,53), krośnieńsko-przemyski (-24,29) oraz bialskopodlaski (-29,57).

Dodatnia wartość współczynnika kierunkowego linii trendu (0,427) oznacza – podobnie jak w przypadku województw – wystąpienie zjawiska dywergencji (zwiększania się nierówności między podregionami w latach 1995-2005), jednak współczynnik determinacji R^2 wynosi 0,175, co oznacza, że jedynie 17,5% zmienności dynamiki wzrostu podregionów w badanym okresie wyjaśnia poziom GVA *per capita* w 1995 r.

Warto jednak zauważyć pewną prawidłowość i podzielić polskie podregiony (w zależności od wyjściowego poziomu wartości dodanej brutto i relatywnego indeksu wzrostu w latach 1995-2005) na cztery grupy: „zwycięzcy" to najczęściej najważniejsze aglomeracje – tzw. „bieguny wzrostu", „doganiający" to podregiony centralnej Polski i podregiony znajdujące się wokół aglomeracji, „tracący" to najczęściej podregiony z dominacją przemysłu położone na południu i zachodzie Polski, natomiast „przegrani" to podregiony „ściany wschodniej" i pozostałe podregiony. Podział podregionów przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Podział podregionów w zależności od wyjściowego poziomu wartości dodanej brutto i relatywnego indeksu wzrostu w latach 1995-2005

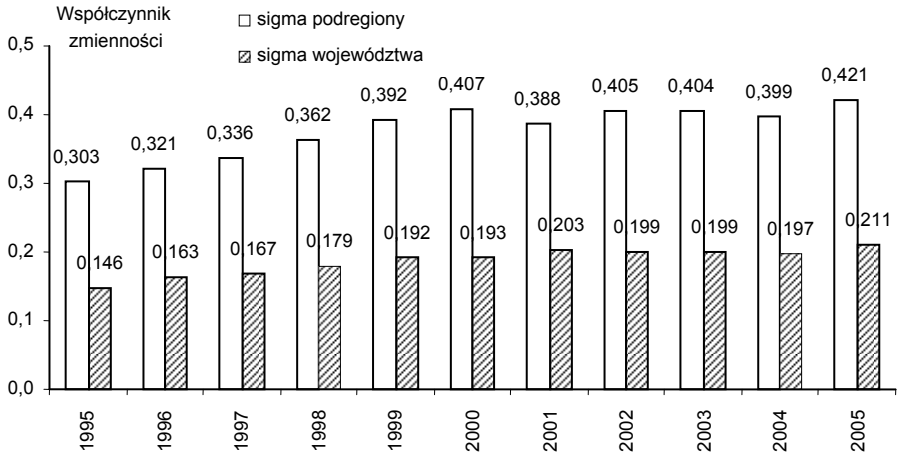
Kategoria podregionu	Charakterystyka podregionu
Zwycięzcy	Najważniejsze aglomeracje - „bieguny wzrostu"
Doganiający	Podregiony centralnej Polski i znajdujące się wokół aglomeracji będących „biegunami wzrostu"
Tracący	Podregiony z dominacją przemysłu położone na południu i zachodzie kraju
Przegrani	Podregiony „ściany wschodniej" i pozostałe

Źródło: opracowanie własne.

3. Analiza sigma (σ) konwergencji

Proces konwergencji można również opisać za pomocą tzw. współczynnika zmienności wartości dodanej brutto *per capita*, który otrzymuje się przez podzielenie odchylenia standardowego GVA *per capita* w regionach przez średnią wartość GVA w danym roku (w badaniu jest to GVA *per capita* dla Polski). Jeżeli w danym okresie wartość współczynnika zmienności maleje, oznacza to, że nastąpił postęp w tzw. sigma konwergencji (σ) i można mówić o zbieżności GVA *per capi-*

ta w regionach (podregionach)[7]. Rysunek 4 przedstawia kształtowanie się współczynnika zmienności w Polsce w latach 1995-2005.



Rysunek 4. Konwergencja sigma w polskich województwach (NUTS 2) i podregionach (NUTS 3) w latach 1995-2005 (wartość współczynnika zmienności dla GVA *per capita*)

Źródło: opracowanie własne.

W latach wysokiego wzrostu gospodarczego (1995-2000) następował szybki proces sigma dywergencji. Wartość współczynnika zmienności w latach 1995-2000 wzrosła z 0,146 w 1995 roku do 0,193 w 2000 roku w przypadku województw i z 0,303 w 1995 roku do 0,407 w 2000 roku w przypadku podregionów. W kolejnych latach, niezależnie od fazy cyklu koniunkturalnego: zmniejszenia aktywności w latach 2001-2002 czy ożywienia w latach 2003-2004, następowało zahamowanie negatywnego procesu dywergencji. Wartość współczynnika zmienności utrzymywała się od 2000 roku na podobnym, wysokim poziomie, około 0,2 (województwa) lub 0,4 (podregiony), i nie ulegała większym wahaniom. Jednak w 2005 roku nastąpił ponownie znaczny wzrost wartości współczynnika zmienności (do 0,211 w przypadku województw i 0,421 w przypadku podregionów). Tym samym, paradoksalnie, pierwszy pełny rok członkostwa Polski w strukturach Unii Europejskiej, realizacji polityki spójności i zwiększonej pomocy dla regionów relatywnie biedniejszych, nie przyniósł efektów w postaci zatrzymania procesu

[7] Por. D. Hübner, *Wpływ członkostwa w Unii Europejskiej na wzrost gospodarczy w Polsce*, w: *Strategia szybkiego wzrostu gospodarczego w Polsce*, Warszawa 2004. Tryb dostępu: www.tiger.edu.pl/konferencje/marzec2004/Hubner_pol.pdf. [Data wejścia: 16-02-2008], s. 11-12.

dywergencji. Co więcej, różnice międzyregionalne nasiliły się. Przykładowo, wartość dodana brutto *per capita* w najbogatszym regionie mazowieckim w porównaniu z najbiedniejszym w 2005 roku regionem lubelskim wzrosła z 1,63:1 w 1995 roku do 2,31:1 w 2005 roku, a w przypadku podregionów nierówności dochodowe między najbogatszym podregionem – miastem Warszawa a najbiedniejszym w 2005 roku podregionem nowosądeckim również wzrosły z 3,3:1 w 1995 roku do 5,1:1 w 2005 roku

Analiza konwergencji sigma potwierdziła zatem wyniki otrzymane przy konwergencji beta, a jednocześnie wskazała na wyższą efektywność polityki służącej wyrównywaniu różnic międzyregionalnych w latach 2000-2004, o ile polityka ta miała oczywiście jakikolwiek wpływ na procesy konwergencji dochodowej. Należy jednak zaznaczyć, że współczynnik zmienności w wysokości 0,2 (województwa) lub 0,4 (podregiony) świadczy o bardzo dużych rozpiętościach w dochodzie *per capita* między bogatymi a biednymi regionami lub podregionami.

Zakończenie

W latach 1995-2005, mimo podejmowanych wysiłków, nie zaistniał w Polsce proces konwergencji regionalnej. Różnice dochodowe między regionami uległy zwiększeniu. Ten negatywny proces był szczególnie silny w latach 1995-2000 oraz w 2005 roku. Należy wątpić w realność zahamowania polaryzacji rozwoju regionalnego. Chociaż głównymi beneficjentami środków pomocowych w postaci funduszy strukturalnych i funduszu spójności będą, relatywnie biedne, regiony wschodniej Polski, to niezależnie od realizowanej polityki spójności, naturalne procesy różnicowania dochodu w przestrzeni będą się nasilać, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej.

Bibliografia

1. Bank Danych Regionalnych GUS. Tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/bdr_s/app/strona.indeks.
2. Barro R.J., Sala-i-Martin X., *Convergence*, „Journal of Political Economy", 1992 100(2), s. 223-251.
3. Hübner D., *Wpływ członkostwa w Unii Europejskiej na wzrost gospodarczy w Polsce*, w: *Strategia szybkiego wzrostu gospodarczego w Polsce*, Warszawa

2004, Tryb dostępu: www.tiger.edu.pl/konferencje/marzec2004/Hubner_pol.pdf. [Data wejścia: 16-02-2008].
4. *Produkt krajowy brutto – Rachunki regionalne w 2005 r.*, GUS 2007 [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/gus/45_3594_PLK_HTML.htm. [Data wejścia: 16-02-2008].
5. Trzeci Raport na temat spójności gospodarczej i społecznej: *Nowe partnerstwo dla spójności. Konwergencja, konkurencyjność, współpraca*, Bruksela 18.02.2004, COM(2004) 107. Tryb dostępu: http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion3/cohesion3_en.htm. [Data wejścia: 16-02-2008].
6. Vanhoudt P., Matha T., Smid B., *How Productive are Capital Investments in Europe*, EIB Papers, 2000 5(2), s. 81-102.

Divergence of regional and subregional income in Poland in the years of 1995-2004

Summary: The aim of the paper is to show regional income disparities in Poland. The paper presents the results of empirical research concerning regional and subregional gross value added changes between 1995 and 2005. The beta-convergence has been estimated for this period of time. The regions have been divided (depending on their income level in 1995 and dynamics of income growth in the 1995-2005 period) into: "the winners", "catching up", "falling behind" and "the losers" of the transition period in Poland. The groups of subregions are characterized by their nearness to a major metropolitan area, geographical location and production structure. The sigma-convergence and the speed of divergence for the 1995-2005 period have been estimated. The conclusion is that the regional divergence is irreversible and independent of the cohesion policy process.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Łukasz Popławski[*]

Szanse rozwoju rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego na obszarach chronionych w opinii mieszkańców województwa świętokrzyskiego

Streszczenie: W pracy przedstawiono oryginalną i wcześniej niepublikowaną analizę szans wpływających na rozwój rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego w opinii mieszkańców województwa świętokrzyskiego. Badania opierały się na wyrażeniu swojej opinii przez mieszkańców na temat poszczególnych kierunków, to jest: rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego. Jako główne szanse rozwoju rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego w gminach województwa wskazują: bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne, gwarancje kredytowe oraz ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości.

Słowa kluczowe: rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywczego, rozwój zrównoważony, obszary wiejskie, województwo świętokrzyskie, obszary chronione.

Wprowadzenie

Zgodnie z ustawą z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz.U. 04.92.880 z dnia 30 kwietnia 2004 r., art. 6.1) w Polsce istnieje szereg form ochrony przyrody, a w szczególności parki krajobrazowe i obszary chronionego krajobrazu.

W Polsce obszary chronione obejmują 33,1% powierzchni kraju, przy czym ich obszar w poszczególnych regionach jest zróżnicowany. Największy udział odnotowuje się w województwie świętokrzyskim – 62%. W województwie tym

[*] Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, Katedra Ekonomii

wśród 72 gmin wiejskich w 49 przeważają omawiane obszary chronione w całości powierzchni.

Parki krajobrazowe wraz parkami narodowymi, rezerwatami przyrody i obszarami chronionego krajobrazu tworzą układ wzajemnie uzupełniających się form ochrony przyrody, a związany z tym stopień rygoru prawnego zależy od lokalnych warunków. Na przestrzeni ostatnich lat następuje wzrost powierzchni tych obszarów w całości obszaru Polski – gdy w 1980 r. wynosił 3,5%, to w 1999 r. już 33,1% [Rocznik...2004]. Podstawowym celem przedstawionego działania jest utrzymanie naturalnych procesów przyrodniczych, stabilności ekosystemów, a w szczególności zachowanie bioróżnorodności. W świetle obowiązujących przepisów w naszym kraju obszary parków krajobrazowych i chronionego krajobrazu są najbardziej predysponowane do wprowadzania idei zrównoważonego rozwoju. Ma ona szczególne znaczenie, gdyż obszary chronione spełniają różne zadania, a w szczególności dbają o tereny o naturalnych wartości przyrodniczych. Trwały i zrównoważony rozwój obszarów wiejskich jest w ramach Unii Europejskiej jedną z najważniejszych koncepcji rozwoju ze względu na coraz bardziej intensywną produkcję rolniczą, co powoduje zanieczyszczenie wód, gleby oraz zmniejszenie stopnia bioróżnorodności, Wprowadzono w Unii Europejskiej ustawodawstwo wspierające programy ochrony środowiska w rolnictwie. Programy rolno-środowiskowe są w Unii Europejskiej obowiązujące od 1993 r. w ramach drugiego filaru Wspólnej Polityki Rolnej (WPR) i stanowią instrument wielofunkcyjnego oraz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich o charakterze wybitnie proekologicznym.

Według Siekierskiego [2002], istotne znaczenie w zachowaniu równowagi środowiska przyrodniczego na obszarach wiejskich posiadają te kierunki zagospodarowania, które decydują o prawidłowym funkcjonowaniu środowiska przyrodniczego, a więc są to: kanalizacja i oczyszczanie ścieków, gazyfikacja, składowanie i utylizacja odpadów oraz promowanie ekologicznych kierunków rozwoju gospodarczego obszarów wiejskich, a zwłaszcza rolnictwa integrowanego, ekologicznego oraz agroturystyki. W założeniach rozwoju regionalnego obszarów o istotnych wartościach przyrodniczych wyróżnia się następujące kierunki: produkcję dla kraju i na eksport zdrowej żywności, roślin leczniczych, oraz miodu i surowców pszczelich, rozwój lecznictwa, a także turystyki i rekreacji [Prandecka 1994].

Niniejsza praca nawiązuje do problematyki ekorozwoju obszarów chronionych i poszukuje odpowiedzi na pytania dotyczące szans rozwoju gmin wiejskich, dlatego celem opracowania jest przedstawienie szans rozwoju rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego w opinii mieszkańców obszarów chronionych województwa świętokrzyskiego.

1. Zakres i metodyka badań

Badania mające na celu określeniu podstaw dla kierunków rozwoju obszarów chronionych w województwie świętokrzyskim są prowadzone przez autora od 1998 r. i trwają do dnia dzisiejszego. Obejmują one między innymi rozpoznanie czynników wpływających na wielofunkcyjny ekorozwój obszarów chronionych. W ramach tych prac przeprowadzono badania ankietowe w 44 gminach o przewadze obszarów chronionych i w gminie Iwaniska (48% powierzchni tych obszarów) w latach 2004-2006, po wejściu Polski do UE. Dane statystyczne oraz inne materiały uzyskane z gminy stanowiły element uzupełniający szerszych badań. Uwzględnione jednostki stanowiły 61% gmin wiejskich w województwie świętokrzyskim i 90% jednostek wiejskich o przewadze w ich powierzchni obszarów chronionych.

Kwestionariusze ankietowe wypełnili wszyscy zainteresowani tym problemem oraz osoby mające znaczący autorytet i wpływ na podejmowane decyzje, a w szczególności: wójt, radni, sołtysi, lokalni liderzy, pracodawcy, przedsiębiorcy, zainteresowani przyszłością gminy mieszkańcy, rolnicy, liderki organizacji kobiecych, liderzy organizacji społecznych i politycznych oraz związków zawodowych, ksiądz, aptekarz, lekarze i nauczyciele, co jest zgodne z poglądem, jaki prezentują Parysek [2001] i Siekierski [2004] oraz Zawisza i Pilarska [2003], że głównie takie osoby wyznaczają kierunki działań rozwojowych w danej społeczności wiejskiej. Tak więc dobór „próby" był celowy, trudno bowiem badać osoby, które nie były zainteresowane i nie rozumiały problemu rozwoju obszarów chronionych z punktu widzenia ich gminy. Rolnicy wśród ankietowanych stanowili od 30-40%, a pozostałą grupę wyżej wymienione osoby. Struktura wiekowa respondentów była w 5 przedziałach wiekowych i przedstawiała się następująco: do 29 lat, od 30 do 39 lat, od 40 do 49 lat, od 50 do 59 lat i powyżej. Liczba ankiet skierowanych bezpośrednio do mieszkańców w każdej z gmin wynosiła średnio 250, z których co najmniej 100 zostało wypełnionych i poddanych analizie. W grupie ankietowanych osób liczba kobiet i mężczyzn była porównywalna.

Ankietowani wskazywali na skali od 1 do 9 na przyczyny, które utrudniają rozwój lub stwarzają szanse rozwoju dla danego kierunku (9 – maksymalne natężenie zjawiska). W celu usystematyzowania wyników podzielono odpowiedzi na 3 grupy, to jest: 1-3 – najmniej utrudniające lub stwarzające najmniejsze szanse rozwoju, 4-6 – obojętne dla szans i barier, natomiast 7-9 – najbardziej utrudniające lub stwarzające największe szanse. Pełny opis metodyczny omawianych badań ankietowych zaprezentowano w pracy Popławskiego [2005].

2. Szanse rozwoju rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego

Rozwój rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego należą do podstawowych działalności na obszarach wiejskich. Od wielu lat istotne jest wspieranie nie tylko rolnictwa, ale zwłaszcza przetwórstwa na obszarach wiejskich w celu zapewnienia zbytu rolnikom oraz zwiększenia zatrudnienia poza rolnictwem, tym samym stworzenie warunków do wielofunkcyjnego rozwoju opartego na kilku kierunkach. W przypadku gmin na obszarach chronionych, mimo przepisów prawnych ograniczających działalność gospodarczą oraz braków w infrastrukturze, mogą one rozwijać agrobiznes na swoim terenie, zwłaszcza w zakresie przetwórstwa ekologicznej żywności. Działania takie wymagają różnych form wspierania, np. powinny otrzymywać zachęty ekonomiczne poprzez niższe stawki w podatkach lokalnych lub korzystniejsze warunki amortyzacji środków trwałych.

Mieszkańcy gmin za główne szanse na rozwój przetwórstwa uważają wynajem mienia państwowego lub samorządowego po preferencyjnych cenach (w 33 gminach), bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne (w 40 gminach), a zwłaszcza ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości (w 38 gminach). Istotną szansą mogłyby być – według respondentów – również gwarancje kredytowe (41 gmin, ale odpowiedź „nie" w Krasocinie, Smykowie i Sitkówce Nowiny oraz w Nowym Korczynie), co należy rozumieć jako wyraz zapewnienia sobie zabezpieczenia przez mieszkańców (tab. 1).

Ponadto w 38 gminach ankietowani wskazywali ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych.

Natomiast mieszkańcy gmin za główne szanse rozwoju rolnictwa uważają wynajem mienia państwowego lub samorządowego po preferencyjnych cenach (w 34 gminach), bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne (w 37 gminach), a zwłaszcza ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości (w 41 gminach). Istotną szansą mogłyby być – według respondentów – również gwarancje kredytowe (41 gmin, ale odpowiedź „nie" w Krasocinie, Górno i Sitkówce Nowiny oraz w Nowym Korczynie), co należy rozumieć jako wyraz zapewnienia sobie zabezpieczenia przez mieszkańców, tak jak w przypadku przetwórstwa (tab. 2).

Ponadto w 35 gminach ankietowani wskazywali ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych jako szansę rozwojową dla rolnictwa. Należy zwrócić uwagę, że podatek od środków transportowych jest jednym z większych obciążeń finansowych dla rolników o małym i średnim areale.

Tab. 1. Wypowiedzi respondentów –szanse rozwojowe w zakresie rozwoju przetwórstwa

Gmina	Wynajem mienia państwowego [%]		Bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych [%]		gwarancje kredytowe [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości [%]	
	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K
Baćkowice	17,83	30,23	20,15	27,14	22,48	34,11	19,23	31,54	20,93	31,01
Bałtów	25,77	37,12	28,42	38,95	23,16	45,26	28,72	42,56	29,03	45,16
Bliżyn	14,85	34,66	14,85	31,69	16,67	41,17	13,59	36,90	20,39	38,83
Bodzechów	21,70	40,57	21,90	45,72	21,82	36,36	22,93	44,04	17,59	40,74
Bogoria	9,45	33,07	14,84	25,00	13,18	42,63	12,40	42,64	8,66	45,67
Brody	25,19	35,12	28,34	36,23	23,66	43,52	22,65	40,63	26,36	45,73
Daleszyce	17,76	22,43	23,81	22,86	20,59	17,65	21,49	16,83	18,69	27,10
Gnojno	31,29	30,62	35,37	29,26	32,65	40,82	31,29	34,02	33,58	42,93
Górno	23,00	31,00	26,00	26,00	15,69	32,35	24,27	30,10	23,30	26,22
Imielno	23,53	42,16	28,15	36,90	21,70	43,39	24,53	44,34	23,08	43,27
Iwaniska	22,77	41,59	19,80	35,65	21,78	38,62	19,61	38,23	19,00	36,00
Kije	21,49	22,44	22,64	19,81	20,39	33,01	20,39	24,27	20,39	30,10
Kluczewsko	23,81	23,81	26,66	22,23	27,38	21,43	28,24	21,17	25,27	26,38
Krasocin	39,21	17,65	40,57	18,86	41,18	22,55	45,79	20,57	40,38	22,12
Łagów	15,79	37,90	16,13	29,03	11,34	42,27	16,67	33,33	19,79	43,75
Łopuszno	18,82	21,18	22,22	23,46	23,16	34,74	22,78	27,85	23,86	28,41
Masłów	22,03	28,82	19,29	29,83	16,95	38,98	20,87	26,96	19,13	33,05
Michałów	24,30	33,64	24,27	34,95	17,31	42,31	17,14	35,24	15,24	46,67
Mirzec	22,52	27,94	25,23	33,33	19,64	32,15	17,85	32,15	17,12	35,13
Mniów	17,00	48,00	18,00	38,00	15,53	53,40	18,81	44,56	16,83	53,47
Nowy Korczyn	13,21	15,09	20,59	12,74	20,75	16,04	20,00	20,00	18,87	16,98
Oksa	22,65	27,35	35,61	28,78	27,07	30,82	23,02	27,77	21,87	31,26
Opatowiec	25,23	24,30	27,36	19,81	23,15	25,92	23,36	26,17	25,00	28,70
Pacanów	27,36	30,53	28,42	30,53	25,26	32,63	29,79	35,10	25,53	37,24
Pawłów	14,15	29,25	15,09	28,31	15,09	36,80	9,52	30,48	16,04	34,90
Piekoszów	8,65	27,89	6,73	24,04	5,71	27,62	6,73	25,96	8,57	26,67
Pierzchnica	26,26	30,31	28,28	35,36	22,22	42,43	22,00	33,00	21,65	41,24
Radoszyce	17,00	39,00	19,80	38,61	20,41	41,84	24,00	41,00	19,59	38,14
Raków	19,19	40,41	21,43	33,67	20,20	39,40	19,19	42,43	21,65	41,24
Ruda Maleniecka	25,00	44,32	29,54	38,64	23,59	51,69	24,14	47,13	26,74	55,82

Gmina	Wynajem mienia państwowego [%]		Bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych [%]		gwarancje kredytowe [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości [%]	
	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K
Sitkówka Nowiny	25,92	13,90	24,07	9,26	28,44	11,01	24,30	14,95	24,77	13,76
Skarżysko Kościelne	23,47	36,74	20,41	34,69	17,00	39,00	23,96	39,58	28,28	41,42
Słupia Jędrzejowska	18,92	26,13	18,92	25,23	16,81	24,78	18,75	23,22	21,24	22,12
Słupia Konecka	14,41	27,93	13,39	22,32	14,29	21,43	16,07	25,88	14,41	26,13
Smyków	34,95	29,13	37,14	30,48	31,73	41,35	47,17	37,74	40,57	40,56
Sobków	21,43	42,86	18,95	33,68	17,71	37,50	19,59	38,15	17,89	41,06
Solec Zdrój	18,75	32,03	21,26	33,07	19,68	44,89	21,26	39,37	23,01	41,28
Stopnica	11,01	49,54	12,04	53,70	14,68	52,29	13,76	52,30	14,68	53,21
Strawczyn	18,89	37,78	19,10	25,84	22,22	42,23	19,10	33,71	22,73	45,45
Szydłów	21,43	36,61	23,21	36,61	25,89	43,75	26,13	36,93	26,78	46,43
Tuczępy	19,00	33,00	18,00	26,00	30,93	34,02	31,25	27,08	25,59	37,68
Wiślica	21,65	30,93	29,17	27,08	29,47	37,89	31,96	32,99	25,00	38,54
Wodzisław	22,33	27,19	22,43	27,10	24,53	34,90	22,43	28,04	21,70	34,90
Zagnańsk	22,11	27,89	18,45	26,21	22,86	32,38	22,86	30,47	22,86	33,33
Złota	9,17	8,26	18,02	65,76	8,18	10,00	11,93	17,43	6,48	54,63

Źródło: Badania własne.

Tab. 2. Wypowiedzi respondentów –szanse rozwojowe w zakresie rozwoju rolnictwa

Gmina	Wynajem mienia państwowego [%]		Bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych [%]		gwarancje kredytowe [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości [%]	
	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K
Baćkowice	15,50	37,99	10,08	34,88	18,32	33,59	13,28	32,81	15,38	28,47
Bałtów	33,67	37,76	26,53	45,92	26,59	46,82	25,51	46,94	25,25	39,40
Bliżyn	14,56	35,93	18,44	44,67	12,62	40,78	18,45	47,57	12,74	44,12
Bodzechów	23,42	36,04	21,24	43,36	23,36	42,06	20,56	47,67	19,44	43,52
Bogoria	14,28	27,78	11,72	36,72	7,03	43,75	6,25	46,88	10,85	40,31
Brody	33,33	33,34	25,95	36,65	31,25	38,28	26,56	42,97	28,46	39,23
Daleszyce	15,60	26,60	20,95	21,91	22,64	27,36	15,89	28,97	16,66	19,61

Gmina	Wynajem mienia państwowego [%]		Bezpłatne doradztwo ekonomiczno--prawne [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych [%]		gwarancje kredytowe [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości [%]	
	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K
Gnojno	36,91	28,19	30,87	38,93	32,67	33,33	29,73	43,25	26,53	34,69
Górno	20,39	22,33	17,47	21,37	23,30	23,30	37,18	15,25	18,63	16,47
Imielno	22,64	40,57	19,63	46,73	22,55	41,18	16,50	41,75	25,00	34,62
Iwaniska	27,00	36,00	21,00	56,00	22,77	40,60	19,80	45,55	23,71	44,33
Kije	14,81	25,93	11,11	30,56	10,28	28,04	12,04	33,33	11,11	24,08
Kluczewsko	24,72	16,85	28,92	21,69	29,07	24,42	20,24	28,57	32,05	23,08
Krasocin	36,53	20,20	35,58	25,00	33,33	23,53	28,00	22,00	37,25	19,61
Łagów	15,46	35,06	12,24	40,82	19,79	35,42	18,75	44,79	11,22	35,72
Łopuszno	14,81	35,80	14,85	45,54	21,25	35,00	18,82	38,82	19,05	41,67
Masłów	25,44	25,44	16,95	30,51	24,35	22,61	24,11	26,78	22,03	25,43
Michałów	25,00	35,58	15,24	49,52	17,92	39,63	14,28	54,29	17,76	40,18
Mirzec	27,03	33,34	19,64	34,82	21,42	36,62	18,02	37,84	20,91	31,82
Mniów	14,85	45,55	14,56	51,46	17,82	49,51	13,13	49,50	12,62	49,52
Nowy Korczyn	17,14	18,10	21,70	16,04	20,75	17,93	21,70	13,21	16,04	20,75
Oksa	20,63	24,61	25,56	33,84	26,15	26,16	21,09	34,38	18,94	25,76
Opatowiec	25,92	20,38	18,69	28,04	24,53	26,41	20,56	32,72	20,37	28,70
Pacanów	25,26	26,32	27,37	34,74	24,47	29,79	21,98	35,16	18,08	40,44
Pawłów	10,38	25,47	8,33	40,74	10,18	32,41	11,32	40,57	9,17	39,45
Piekoszów	6,86	22,55	2,86	20,00	7,61	32,39	6,67	24,76	4,90	23,53
Pierzchnica	28,28	38,39	24,00	46,00	29,29	40,41	22,00	48,00	28,00	35,00
Radoszyce	19,61	37,25	17,82	35,64	23,76	38,61	24,00	38,00	20,20	31,31
Raków	28,28	36,37	16,83	40,60	21,57	32,35	20,41	38,77	23,00	40,00
Ruda Maleniecka	30,77	42,86	25,27	38,47	29,67	49,44	25,84	51,69	29,35	41,30
Sitkówka Nowiny	20,37	10,19	17,43	14,68	22,02	14,68	24,77	14,68	14,68	11,93
Skarżysko Kościelne	24,00	36,00	22,68	35,05	29,59	38,78	28,57	44,90	21,05	37,90
Słupia Jędrzejowska	19,82	21,62	20,17	19,30	20,53	22,33	22,52	23,43	19,30	18,42
Słupia Konecka	11,71	23,43	12,61	28,83	15,31	27,04	9,82	33,04	12,61	25,23
Smyków	45,28	30,19	39,81	37,97	41,51	37,74	37,03	48,16	33,63	43,65
Sobków	16,13	30,11	15,31	41,83	21,65	35,05	14,43	45,36	18,08	37,24

Gmina	Wynajem mienia państwowego [%]		Bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych [%]		gwarancje kredytowe [%]		Ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości [%]	
	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K	NK	K
Solec Zdrój	19,68	30,71	20,63	47,62	25,00	39,06	19,05	44,44	13,28	41,41
Stopnica	13,21	46,22	20,37	49,08	17,14	49,53	16,04	52,83	11,93	45,87
Strawczyn	28,09	23,60	19,78	45,06	25,00	36,96	27,78	43,33	13,83	40,43
Szydłów	23,21	33,94	21,43	43,75	20,91	37,27	17,43	43,12	18,42	40,35
Tuczępy	32,99	35,05	32,00	32,00	31,63	28,57	33,67	34,70	20,61	33,00
Wiślica	36,00	30,00	32,65	29,59	27,08	33,33	24,47	37,23	27,27	31,31
Wodzisław	27,78	24,07	24,07	33,34	30,84	31,78	24,53	33,02	28,85	29,80
Zagnańsk	22,86	31,43	19,05	33,33	19,81	32,08	19,23	29,81	22,64	29,25
Złota	12,96	67,60	9,26	15,74	12,96	7,41	3,77	44,34	10,00	11,82

Źródło: Badania własne.

Podsumowanie

Zróżnicowanie obszarów chronionych w poszczególnych województwach jest bardzo duże i w zależności od ich udziału należy rozpatrywać ich wpływ na rozwój regionalny i lokalny. Z tego powodu skala i dostępność instrumentów wspierających działania na rzecz ochrony środowiska powinna być różnorodna i szeroko dostępna zwłaszcza tam, gdzie jest najwięcej obszarów przyrodniczo cennych.

Na podstawie analizy i materiałów uzyskanych z badań ankietowych przeprowadzonych wśród mieszkańców obszarów chronionych można sformułować następujące wnioski:

- w zakresie rozwoju przetwórstwa rolno-spożywczego najważniejszymi szansami są: gwarancje kredytowe, bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne oraz ulgi i zwolnienia w podatku od środków transportowych oraz nieruchomości;
- w zakresie rozwoju rolnictwa najważniejszymi szansami są: bezpłatne doradztwo ekonomiczno-prawne, gwarancje kredytowe, a zwłaszcza ulgi i zwolnienia w podatku od nieruchomości;
- ponadto respondenci w aż 41 gminach wskazują na gwarancje kredytowe, co świadczy o braku chęci podejmowania ryzyka przez mieszkańców.

Literatura

1. Parysek J.J., *Podstawy gospodarki lokalnej*. Wyd. UAM Poznań 2001.
2. Popławski Ł., *Zastosowanie metody QUOTA SAMPLING w badaniu kierunków rozwoju obszarów chronionych*, w: *Przedsiębiorczość po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej* T.1, red. L. Pałasz, Monografie AR Szczecin 2005.
3. Prandecka B., *Długofalowe zadania trwałego rozwoju Polski i ochrony środowiska przyrodniczego*, Synteza, Białystok 1994.
4. Rocznik statystyczny - ochrona środowiska 2004, GUS, Warszawa, s. 278-285.
5. Siekierski J., *Rolnictwo i wieś polska wobec współczesnych wyzwań rozwojowych i integracyjnych*, Wyd. Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie 2002.
6. Siekierski J., *Rola liderów wiejskich w absorpcji finansowych środków unijnych dla rozwoju rolnictwa o obszarów wiejskich*, w: red. Pałasz L. *Wpływ integracji europejskiej na przemiany strukturalne obszarów o wysokim bezrobociu*, Wyd. AR Szczecin, Szczecin 2004.
7. Zawisza S., Pilarska S., *Liderzy wiejskich społeczności lokalnych*, „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego" 1/2 2003 (34), Krajowe Centrum Doradztwa Rozwoju Rolnictwa i Obszarów Wiejskich, s. 55-68.

The opportunities of development of agricultural and food-processing in protected areas in opinion of Swietokrzyskie Voivodeship's inhabitants

Abstract: The paper presents an original and as yet unpublished analysis of the opportunities development of agricultural and food-processing in protected areas in opinion of Swietokrzyskie Voivodeship's inhabitants. The research was conducted among inhabitants, who expressed their opinions in questionnaires. The research was based on inhabitants' opinions concerning particular courses of development, i.e. agricultural and food-processing. As main opportunities for development of agricultural and food-processing in communes of the Swietokrzyskie Voivodeship, they mentioned: free legal and economic consultancy services, credit guarantee and property tax allowances and exemptions

Key words: agriculture and food-processing, sustainable development, rural areas, Swietokrzyskie Voivodeship, protected areas.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Tadeusz Nowak[*]

Znaczenie ruchu miast i gmin bliźniaczych dla rozwoju i promocji społeczności lokalnych

Streszczenie: Ruch miast i gmin bliźniaczych stał się w ostatnim dziesięcioleciu ważnym elementem w procesie integracji europejskiej, sprzyjającym przełamywaniu negatywnych stereotypów i wzajemnych nieufności. Kontakty między samorządami lokalnymi i mieszkańcami poszczególnych państw, rozwijanymi w ramach programu „Miasta i gminy bliźniacze", spełniają także ważną funkcję w wymiarze regionalnym. Współpraca dotyczy najczęściej edukacji, kultury, administracji i ochrony środowiska. Bardzo istotnym kierunkiem współpracy jest wymiana doświadczeń w zarządzaniu lokalnym, jak również kontakty w sferze gospodarczej i turystycznej.
Związki bliźniacze miast i gmin odgrywają rolę stymulującą rozwój i jednoczącą środowiska lokalne oraz wyzwalają postawy aktywizujące przedsiębiorczość. Trwałym budulcem partnerstwa stają się zazwyczaj wspólne interesy mieszkańców i instytucji oraz podobne cechy społeczno-gospodarcze regionu.

Wstęp

Ruch miast i gmin bliźniaczych stanowi element międzynarodowej aktywności jednostek samorządu terytorialnego doskonale wpisujący się w istotę i zakres procesu integracji europejskiej na poziomie lokalnym. Bliskie relacje pomiędzy społecznościami miast i gmin poszczególnych państw stały się ważnym narzędziem przybliżającym obywatelom ideę europejskiej solidarności i braterstwa. Ponadto związki bliźniacze, stanowiąc istotną platformę współpracy zagranicznej samorządów terytorialnych, stymulują i aktywizują społeczności lokalne w promowaniu swojego środowiska oraz wyzwalają postawy prorozwojowe.

[*] Wydział Zarządzania Politechniki Białostockiej.

1. Rys historyczny partnerstwa miast i gmin

Idea nawiązywania bezpośrednich, stałych kontaktów pomiędzy miastami i gminami powstała krótko po zakończeniu drugiej wojny światowej. Miała wówczas na celu jak najszybsze przełamanie barier pomiędzy narodami spowodowanych przez wojnę. Dostrzeżono, że wielką rolę w tym przedsięwzięciu mogą odegrać społeczności lokalne, mniej uwikłane w wielką politykę, pragnące jak najszybciej odbudować materialne i duchowe spustoszenia wojenne i w warunkach trwałego pokoju budować wspólną przyszłość.[1] To gminy miały wziąć na siebie budowę nowej Europy. Spontanicznemu ruchowi nadano nazwę związków bliźniaczych. Partnerstwa te rozwijały się równolegle z procesem jednoczenia Europy Zachodniej i były silnie wspierane przez krajowe związki miast, gmin czy powiatów, a także przez ich europejską organizację - Radę Gmin i Regionów Europy[2].

Przełomem dla europejskiej integracji, a jednocześnie nowym impulsem dla związków bliźniaczych był podpisany w 1963 roku niemiecko-francuski układ o przyjaźni. Kanclerz Konrad Adenauer i prezydent Charles de Gaulle dążyli do utworzenia trwałego związku, zdolnego wciągnąć wszystkie pozostałe państwa Europy. Układ przełamał tradycyjną niechęć obu narodów, dając również zachętę francusko-niemieckim związkom bliźniaczym. Następne dziesięciolecie przyniosło setki umów o partnerstwie, zawartych między gminami położonymi po obu stronach Renu.

W miarę upływu lat po wojnie, gdy Europa Zachodnia stała się obszarem wolnym pod względem politycznym i dynamicznie rozwijającym się gospodarczo, partnerstwa miast budowały faktyczną wspólnotę Europy, wyprzedzając powołanie oficjalnych struktur europejskich.

W latach osiemdziesiątych, gdy Wspólnota rozszerzała się o nowe państwa - Grecję, Portugalię i Hiszpanię - Parlament Europejski ustanowił Fundusz Komisji Europejskiej do promocji i opieki nad związkami bliźniaczymi, zawieranymi przez nowych członków.

W latach poprzedzających zmiany polityczne i ukształtowanie demokratycznych systemów w krajach Europy Środkowej i Wschodniej istniały także kontakty partnerskie pomiędzy miastami Wschodu i Zachodu Europy. Nawiązano ich jednak

[1] Miasta i gminy bliźniacze, Wydawca: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej wspólnie ze Związkiem Miast Polskich, Warszawa 2003, s. 5

[2] Council of European Municipalities and Regions (CEMR) - organizacja zrzeszająca 44 narodowe stowarzyszenia samorządowe z 36 państw, reprezentujące władze ok. 100 tys. jednostek samorządów lokalnych i regionalnych. Członkami organizacji z Polski jest Związek Miast Polskich i Związek Powiatów Polskich.

niewiele, a do tego po wschodniej stronie „żelaznej kurtyny" były one ściśle kontrolowane przez władze państwowe. Mimo to nawet wówczas udało się niewielkiej części spośród nich zbudować autentyczną współpracę. W samej zaś Europie Środkowej i Wschodniej istniały ponadto liczne kontakty „braterskie" między miastami tych państw, ale w zdecydowanej większości były one „zaplanowane" przez struktury partyjne i państwowe. Po upadku bloku państw socjalistycznych okazało się, że z tych kontaktów nie przetrwały niemal żadne autentyczne i trwałe więzi między mieszkańcami.

Z początkiem lat dziewięćdziesiątych, po przezwyciężeniu dzielących Europę podziałów ideologicznych, ruch bliźniaczy przekroczył granice Unii Europejskiej. Liczba kontaktów partnerskich nawiązywanych między społecznościami lokalnymi obu części podzielonego do niedawna kontynentu gwałtownie wzrosła, stare zaś, nawiązane wcześniej, odrodziły się w nowym duchu, nabierając autentyczności. Europa Zachodnia udowodniła, że jest w pełni otwarta na współbraci zza „żelaznej kurtyny", ci zaś dobitnie wykazali, że nigdy nie przestali być Europejczykami, choć brakowało im przez blisko pół wieku swobody rozwoju w duchu demokracji i wolności.[3]

Dziś nie ma w Europie kraju, którego miasta i gminy nie miałyby partnera poza swymi granicami. W całej Europie ruch związków bliźniaczych obejmuje obecnie kilkanaście tysięcy miast i gmin. Najwięcej związków bliźniaczych przypada na Niemcy i Francję. W Polsce nawiązano ponad 2 tys. kontaktów bliźniaczych. Większość miast i gmin polskich mających partnera bliźniaczego nie poprzestaje na jednym związku, lecz zawiera ich zwykle kilka. Jednym z najdłuższych staży pochwalić się może Rybnik, który współpracę z francuskim St. Valuer nawiązał już w 1961 roku. Od roku 1970 datują się związki między Zieloną Górą a Cottbus. Oczywiście, ówczesna oficjalna współpraca była bardziej polityczną manifestacją niż rzeczywistym partnerskim związkiem. [4]

Większość polskich związków bliźniaczych pochodzi jednak z ostatnich kilkunastu lat. Spoglądając na państwa, spośród których dokonywany jest wybór „bliźniaków", prym wiedzie Republika Federalna Niemiec. Wynika to zapewne z bliskości geograficznej, ale także z wagi stosunków gospodarczych i politycznych. Gminy zza naszej wschodniej granicy mogą liczyć na znacznie słabszą sympatię. Sporym powodzeniem cieszą się natomiast gminy Francji, Holandii, Danii, Czech, W. Brytanii, Słowacji i Szwecji. [5]

---

[3] Hałas K., Porawski A., *Twinning – współpraca miast bliźniaczych*, Wydawca: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003, s. 6-8.

[4] Miasta i gminy bliźniacze, op. cit., s. 8.

[5] Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej Związku Miast Polskich (zmp.poznan.pl).

2. Formy i kierunki współpracy w ramach programu „Miasta i gminy bliźniacze"

Łączenie miast w związki partnerskie określa się jako „*town-twinning*". Idea programu „Miasta i gminy bliźniacze" polega na ułatwianiu wzajemnych kontaktów i ma na celu budowanie przyszłości wspólnej Europy. Podstawą dzisiejszych związków bliźniaczych między miastami i gminami - wciąż propagowanych przez Unię Europejską - jest spontaniczna aktywność zarówno władz samorządowych jak i mieszkańców. Na współczesne związki spojrzeć należy również pod kątem jednoczenia społeczeństw naszego kontynentu. Społeczność lokalna z partnerskich ośrodków realizuje cele rozwoju społecznego, ekonomicznego i kulturalnego. Sprzyja to wzrostowi aktywności lokalnych społeczności, zwalcza stereotypy, tworzy korzystny klimat przy współpracy gospodarczej.

Co kilka lat odbywają się europejskie kongresy miast bliźniaczych. Datę spotkań wyznacza Rada Gmin i Regionów Europy. Zazwyczaj w spotkaniu uczestniczy około tysiąca miast i gmin z całej Europy. Kongres jest dobrą formą promocji samorządów lokalnych i okazją do poszukiwania nowych partnerów (*twinning market*), ale przede wszystkim płaszczyzną wymiany doświadczeń w czasie wielu warsztatów czy wizyt studyjnych. Spotkania kończą się przyjęciem deklaracji końcowej, w której przedstawiane są m.in. priorytety działań na następne lata. Spotkania takie odbyły się między innymi w Ferrarze (12-14 listopada 1998r.), Bilbao (3-5 grudnia 1999r.), Antwerpii (22-24 maja 2002r.) i na greckiej wyspie Rodos (10-12 maja 2007r.).[6]

Współpraca bliźniacza jest też czasami przedmiotem spotkań dwustronnych, podczas których partnerzy z dwóch państw wymieniają się doświadczeniami z wzajemnych kontaktów, z uwzględnieniem specyfiki lokalnej czy też różnych aspektów współpracy państw na szczeblu rządowym.

Uznając znaczenie kontaktów bliźniaczych i innych form współpracy partnerskiej pomiędzy społecznościami lokalnymi Polski i Europy, Związek Miast Polskich rozpoczął w roku 1994 szeroką działalność wspierającą rozwój tej płaszczyzny kontaktów. Kontakty miast polskich z bliźniaczymi partnerami dowiodło, iż skutecznym sposobem zacieśniania współpracy są bilateralne konferencje miast partnerskich.[7] Głównym celem tych spotkań jest wymiana doświadczeń ze współpracy poszczególnych miast, w tym prezentacja dobrych przykładów. Dotychczas

[6] Dokumenty z kongresów można znaleźć na stronie internetowej Rady Gmin i Regionów Europy (ccre.org).

[7] Miasta i gminy bliźniacze, op. cit., s. 9.

miały miejsce liczne konferencje dwustronne miast bliźniaczych Polski oraz między innymi: Finlandii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Szwajcarii, Litwy, Estonii, Ukrainy i Szwecji.

Komisja Europejska, od 1993 roku (z wyjątkiem 1997r.) corocznie przyznaje Złote Gwiazdy, nagrody dla najlepszych projektów współpracy bliźniaczej spośród tych, które otrzymały finansowe wsparcie z Unii. Nagrody przyznawane są miastom, które poprzez swoją działalność bliźniaczą przyczyniają się do integracji europejskiej oraz zbliżają obywateli krajów kandydujących i krajów członkowskich Unii Europejskiej.

Rada Europy przyznaje corocznie (od 1955 roku) specjalną Nagrodę Europy gminie (miejskiej lub wiejskiej), która w sposób szczególny przysłużyła się umacnianiu europejskich struktur. Oprócz nagrody głównej istnieją trzy rodzaje wyróżnień: Dyplom Europejski, Flaga Honorowa oraz Tablica Honorowa. Aktywność we współpracy międzynarodowej podnosi zatem prestiż „bliźniaków".

Nagroda Europy jest najwyższym wyróżnieniem, jakie może otrzymać gmina działająca na rzecz współpracy europejskiej. Nagrodzona gmina otrzymuje, poza symbolami, nagrodę pieniężną - stypendium przeznaczone na sfinansowanie wizyty studialnej w Europie dla młodzieży z miasta laureata.

Tablica Honorowa (Plakieta), po Nagrodzie Europy, stanowi drugie najwyższe wyróżnienie przyznawane samorządom za ich działalność europejską. Otrzymują ją najczęściej gminy, które przez kilka lat posiadały Flagę Honorową, a ich działania na rzecz idei jedności europejskiej zostały ocenione na tyle wysoko, że uznano, iż są godne tego wyróżnienia, przy czym nie zasługują jeszcze na Nagrodę Europy.

Flaga Honorowa jest wyrazem uznania dla propagowania idei europejskiej. Kandydować do tego wyróżnienia mogą władze lokalne, które były już wyróżnione Dyplomem Europejskim. Otrzymanie Flagi Honorowej jest niezbędne do ubiegania się o Nagrodę Europy lub Tablicę Honorową.

Dyplom Europejski przyznawany jest władzom lokalnym, których zasługi europejskie zostały uznane, lecz ich wystąpienie o Flagę Honorową zostało złożone stosunkowo niedawno.[8]

Coraz więcej miast i gmin jest zainteresowanych rozwojem współpracy gospodarczej związków bliźniaczych. Na przeszkodzie stoi, co prawda, fakt, że władze lokalne w państwach demokratycznych nie mają bezpośredniego wpływu na podmioty gospodarcze, jednak istniejące dobre relacje z nimi często pozwalają samorządom na podejmowanie prób ożywiania kontaktów gospodarczych.

[8] Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej (ukie.gov.pl).

Niektóre urzędy organizują wymianę pracowników odpowiedzialnych za promocję miast, którzy rozpoznają sytuację gospodarczą miasta bliźniaczego i próbują zidentyfikować potencjalnych partnerów dla własnych przedsiębiorców. W wyniku tego rozpoznania dochodzi często do organizowania misji gospodarczych, odwiedzających miasta partnerskie, a czasem także do udziału w lokalnych targach itp. Naturalnym sposobem poszerzenia współpracy bliźniaczej w tym kierunku jest doprowadzenie do kontaktów między izbami przemysłowo-handlowymi i lokalnymi agencjami rozwoju.

Jednym z kierunków, który szybko zyskuje na znaczeniu, jest doprowadzanie do współpracy partnerów działających na rynku usług turystycznych. Dalszemu rozwojowi tych kontaktów będzie zapewne sprzyjać umożliwienie tworzenia w polskich miastach lokalnych organizacji turystycznych.

W ostatnich latach miasta dostrzegły, że kontakty bliźniacze zwłaszcza pomiędzy miastami z przeciwległych stron niedawnej „żelaznej kurtyny" – sprzyjają lepszemu zrozumieniu procesów integracji europejskiej, przełamywaniu negatywnych stereotypów i wzajemnych nieufności, powstałych w okresie „zimnej wojny" pod wpływem wzajemnie niekorzystnej propagandy. Dlatego niektóre działania są podejmowane z pełną świadomością, iż tak pojmowany aspekt edukacyjny współpracy ma ogromne znaczenie w dla procesu jednoczenia się Europy.

Bardzo istotnym kierunkiem współpracy władz samorządowych partnerskich miast i gmin jest wymiana doświadczeń w zarządzaniu lokalnym. Gminy chętnie korzystają z doświadczeni zaprzyjaźnionych partnerów w rozwiązywaniu konkretnych lokalnych problemów, a nawet adaptują innowacje zastosowane w mieście bliźniaczym. Podejmowane są wspólne projekty dotyczące tej samej sfery gospodarki komunalnej.

Podstawowym warunkiem powodzenia nawiązywanej współpracy jest uświadomienie sobie spraw, które mogą trwale łączyć z potencjalnym partnerem. Jak zawsze najtrwalszym budulcem partnerstwa mogą się stać wspólne interesy mieszkańców i instytucji. W wielu wypadkach wystarczą wspólne zainteresowania, podobne cele strategiczne, podobne cechy społeczno-gospodarcze. W Europie istnieją silne podobieństwa i wyraźne motywy, które doprowadziły nawet do powstania sieci lub stowarzyszeń miast, np. miasta historyczne, miasta męczeńskie, sanktuaria maryjne, miasta festiwali filmowych, miasta włókiennicze itp. Im lepiej zidentyfikowane jest to, co może związać z przyszłym partnerem, tym bogatsze i korzystniejsze będą efekty współdziałania.

Warunki wymienione powyżej można uznać za kluczowe, ale nie jedyne, które decydują o formie i wynikach podejmowanego partnerstwa. Trzeba znaleźć konkretne instytucje i osoby, które będą silnie zainteresowane współpracą. Należy

także trafnie ustalić najlepsze dla poszczególnych partnerów formy współdziałania i potem konsekwentnie je wspierać, dbając o to, by strategia współpracy między nimi została sformułowana w odpowiednio długiej perspektywie.

Ważnym warunkiem powodzenia jest pozyskanie mieszkańców do podejmowanej współpracy. Trzeba ich przekonać, że ma miejsce współdziałanie z miastem zaprzyjaźnionym, solidarnym. Najłatwiej jest przekonać obywateli o celowości podejmowanych działań poprzez umożliwienie im uczestnictwa w tych działaniach. Niezbędna jest jednak także szeroka i częsta informacja o każdym z organizowanych wydarzeń – wtedy nawet ci, którzy w nich nie uczestniczą, przyzwyczają się do tego, że dane miasto spoza Polski jest ich partnerem.[9]

Niezwykle istotne dla pozyskania trwałych uczestników współpracy jest przekazanie im realnego zakresu współodpowiedzialności, zarówno na etapie podejmowania decyzji, jak i udziału w ich realizacji, a na końcu w ocenie efektów podjętych działań. Jeśli coś będzie zależeć również od nich, będą dbać o jak najlepsze wyniki realizacji poszczególnych przedsięwzięć. Znane są liczne przypadki, gdy współpraca, zainicjowana przez urząd, jest kontynuowana przez instytucje czy organizacje bezpośrednio w nią zaangażowane, całkowicie poza kontrolą urzędu. Takie partnerstwo jest najbardziej autentyczne.

W 1989 roku Komisja Europejska stworzyła specjalny fundusz (program) „Miasta i gminy bliźniacze" (znany wcześniej pod angielskim skrótem CAT – *Cammunity Aid for Twinnings*, który przeznaczony jest na wspieranie działań gmin bliźniaczych organizujących na swoim terenie spotkania z zagranicznym partnerem. Polskie gminy od początku funkcjonowania programu były uprawnione do ubiegania się o jego dofinansowanie, pod warunkiem, że ich partner pochodził z Unii Europejskiej.

Tworząc program CAT, Komisja Europejska nawiązywała do postanowień traktatów rzymskich, które już w preambule deklarowały, że państwa członkowskie Wspólnoty są zdecydowane „*stworzyć podstawy jeszcze ściślejszej unii pomiędzy narodami Europy*". Związki bliźniacze były zawsze wyrazem potrzeby przełamywania barier dzielących ludzi mieszkających w gminach europejskich. Przyczyniały się do wzajemnego poznawania się, zrozumienia, tolerancji i akceptacji.

Komisja Europejska wykorzystuje fundusze celowe na wspieranie różnych inicjatyw bliźniaczych: spotkań, wymiany obywateli, konferencji poświęconych tematyce europejskiej, szkoleń dla osób zajmujących się na co dzień związkami bliźniaczymi. Każdego roku Komisja zwraca uwagę na inne aspekty współpracy. Zasady programu ogłaszane są raz do roku, zazwyczaj we wrześniu.

[9] Hałas K., Porawski A., op. cit., Warszawa 2003, s. 19-25.

Komisja może ocenić projekt jedynie na podstawie złożonego wniosku. Konieczne jest wiec przedstawienie przejrzystej i pełnej dokumentacji razem z konkretnym programem zamierzeń spełniającym cele edukacyjne, przy czym nie są akceptowane spotkania o charakterze głównie rozrywkowym, sportowym lub folklorystycznym.[10]

Preferowane są zróżnicowane programy, obejmujące tematykę europejską, a w szczególności poruszające jeden z wymienionych tematów: instytucje europejskie, przyszłość Unii Europejskiej, rozszerzenie UE, obywatelstwo europejskie, europejski model społeczny, zasady równych szans, fundamentalne prawa, walka z rasizmem i ksenofobią, środowisko, różnorodność kulturowa, młodzież i edukacja, niepełnosprawni w społeczeństwie, gospodarka lokalna, zatrudnienie i partnerstwo.

Dodatkowe pole oddziaływania i inspiracji dla inicjatyw związków bliźniaczych stanowi, funkcjonujący od 2007 roku w ramach Unii Europejskiej program „Europa dla Obywateli". Jego cele doskonale wpisują się w założenia idei ruchu miast i gmin bliźniaczych.

3. Ogólne założenia programu „Europa dla obywateli"

Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej uruchomiły program „Europa dla obywateli", który wprowadza w życie ramy prawne, wspierając wiele różnych działań i organizacji promujących „aktywne obywatelstwo europejskie", tzn. zaangażowanie obywateli i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w proces integracji europejskiej. Program ten, zaplanowany na lata 2007-2013, czerpie z doświadczeń poprzedniego programu promującego aktywne obywatelstwo europejskie, prowadzonego w latach 2004-2006. Na jego realizację przeznaczone zostały środki w wysokości 215 milionów euro. [11]

Spodziewane efekty realizacji programu „Europa dla obywateli" są następujące:

- stworzenie obywatelom możliwości współpracy i uczestnictwa w budowaniu coraz bliższej, demokratycznej i otwartej na świat Europy, zjednoczonej w swojej różnorodności kulturowej i przez nią wzbogacanej, co pomoże rozwijać obywatelstwo Unii Europejskiej;

[10] Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej Komisji Europejskiej (ec.europa.eu).

[11] Na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego – EACEA (http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm).

- rozwijanie poczucia tożsamości europejskiej opartej na wspólnych wartościach, historii i kulturze;
- umacnianie poczucia odpowiedzialności za Unię Europejską wśród jej obywateli;
- pogłębienie tolerancji i wzajemnego zrozumienia między obywatelami Europy, którzy szanując i promując różnorodność kulturową i językową wnoszą wkład w dialog międzykulturowy.

Program ma następujące cele szczegółowe, które będą realizowane na poziomie ponadnarodowym:

- gromadzenie członków społeczności lokalnych z całej Europy w celu wymiany doświadczeń, opinii i wartości, wyciągania wniosków z historii i budowania potencjału na przyszłość;
- wspieranie działań, debat i refleksji związanych z obywatelstwem europejskim i demokracją, wspólnymi wartościami, wspólną historią i kulturą dzięki współpracy w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego na poziomie europejskim;
- przybliżanie Europy obywatelom poprzez propagowanie europejskich wartości i osiągnięć z zachowaniem pamięci o jej historii;
- zachęcanie obywateli i organizacji społeczeństwa obywatelskiego ze wszystkich krajów uczestniczących do wzajemnych kontaktów umacniających dialog międzykulturowy oraz eksponujących zarówno różnorodność, jak i jedność Europy.

W ramach programu szczególny nacisk będzie położony na zacieśnianie więzi między obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej w składzie z 30 kwietnia 2004r. i państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej po tej dacie.

W programie pierwszoplanowo traktuje się następujące tematy stałe:

- Przyszłość Unii Europejskiej i jej wartości podstawowe;

  Wizja przyszłości Unii Europejskiej wiąże się z jej wartościami podstawowymi. Dlatego wśród stałych priorytetów znajdują się dialog i działania związane z wartościami podstawowymi, takimi jak prawa człowieka, tolerancja, solidarność oraz zwalczanie rasizmu i ksenofobii. Ten stały temat będzie się rozszerzał na skutek nowych wydarzeń i zmian w procesie integracji europejskiej. Aby lepiej uwidocznić proces budowania Europy, program będzie wspierał i promował działania angażujące obywateli w obchody Dnia Europy 9 maja, przyczyniające się do rozwoju tożsamości europejskiej. Ten dzień powinien stać się dniem „regularnych spotkań" Unii Europejskiej z jej obywatelami.
- Aktywne obywatelstwo europejskie: partycypacja i demokracja w Europie;

Koncepcja aktywnego obywatelstwa europejskiego wymaga zarówno dalszego jej przemyślenia, jak i opracowania narzędzi oraz modeli dostosowanych do potrzeb obywateli aktywnie uczestniczących w procesie budowania Europy na wszystkich poziomach. Dlatego takie zagadnienia, jak aktywne obywatelstwo europejskie, partycypacja i demokracja stanowią stałe priorytety programu. Staną się one przedmiotem analiz i refleksji, jak również projektów przewidujących udział obywateli i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

- Dialog międzykulturowy;

  Kolejne rozszerzenia Unii Europejskiej, wzrost mobilności wskutek utworzenia jednolitego rynku, stare i nowe przepływy migracyjne – to czynniki, które powodują nasilenie wzajemnych kontaktów między obywatelami Europy. W związku z tym obywatele powinni mieć możliwość wykorzystania swego potencjału w bardziej solidarnym społeczeństwie. Promowanie udziału każdego obywatela w dialogu międzykulturowym poprzez systematyczną współpracę ze społeczeństwem obywatelskim ma podstawowe znaczenie dla tworzenia tożsamości europejskiej i rozszerzania różnych form i aspektów przynależności do społeczności. Obywatele Europy powinni wiedzieć, jak istotny jest rozwój aktywnego obywatelstwa europejskiego, otwartego na świat, szanującego różnorodność kulturową i opartego na wspólnych wartościach Unii Europejskiej. Pod względem wymiany międzykulturowej program „Europa dla Obywateli" ma do odegrania szczególną rolę.

- Jakość życia ludzi w Europie: zatrudnienie, spójność społeczna i zrównoważony rozwój;

  Społeczeństwa europejskie zmieniają się bardzo szybko. Takie zagadnienia, jak globalizacja, przejście do gospodarki opartej na wiedzy, czynniki demograficzne, imigracja, wzrastający indywidualizm stanowią wspólne wyzwania. Unia Europejska przyjęła przejrzystą strategię, aby sprostać tym wyzwaniom. Jest to „strategia lizbońska", według której Unia Europejska powinna stać się najbardziej konkurencyjną na świecie gospodarką opartą na wiedzy. Wspierane będą działania związane z tymi zagadnieniami, które nadają europejską perspektywę doświadczeniom codziennego życia oraz pokazują obywatelom, jak Unia Europejska może poprawić jakość ich życia w zmieniającym się otoczeniu.

Aby móc reagować na nowe lub bardzo specyficzne tematy pojawiające się w europejskim planie działania, ustalono roczne priorytety istotne dla programu, obowiązujące przez ograniczony okres. W roku ubiegłym pierwszeństwo przyzna-

no projektom upamiętniającym 50-tą rocznicę podpisania Traktatów Rzymskich (25 marca 1957 roku) i skłaniającym do refleksji nad jego skutkami dla procesu budowania Europy. Rok 2007 ogłoszono także Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Jest to próba lepszego uświadomienia obywatelom UE ich praw do równego traktowania oraz życia bez dyskryminacji. Z kolej rok 2008 uczyniono Europejskim Rokiem Dialogu Międzykulturowego.[12]

4. Uczestnictwo w ruchu miast i gmin bliźniaczych na przykładzie Mazowsza

Przedstawione w rozdziale drugim formy i kierunki współpracy zagranicznej samorządów miast i gmin stanowią dla społeczności lokalnych wielki potencjał prorozwojowy, a także dają im możliwość promocji zarówno w środowisku regionalnym i krajowym, jak i międzynarodowym.

Posługując się przykładem Województwa Mazowieckiego[13] można stwierdzić, iż wiele miast i gmin wykorzystuje te możliwości w sposób bliski optymalnemu, jednak większość samorządów lokalnych niedocenia korzyści jakie może przynieść uczestnictwo w ruchu miast i gmin bliźniaczych, a część wykazuje wręcz porażającą indolencję w tej problematyce.

Na 314 samorządów lokalnych Mazowsza tylko 29 miast i gmin prowadzi współpracę w ramach programu „Miasta i gminy bliźniacze". Wśród powodów nie nawiązania współpracy partnerskiej najczęściej wymieniane to: brak odpowiednich środków finansowych, brak zainteresowania ze strony organów samorządowych i mieszkańców, mała atrakcyjność regionu, brak znajomości języków obcych przez urzędników, trudności ze znalezieniem osoby, która sprostałaby zadaniom związanym z podjęciem współpracy zagranicznej, nadmiar pracy oraz niedoinformowanie.

Z badań wyraźnie wyłonił się obraz niezbyt świadomych urzędników, nie zapoznanych z możliwościami jakie wynikają z „programu", nie przejawiających inicjatywy, czekających na to, że ciekawe oferty przyjdą z zewnątrz. Uderza też fakt, iż najczęściej brak jest wyodrębnionego stanowiska urzędniczego związanego kompetencyjnie ze współpracą zagraniczną. Zadania w tym względzie rozdzielane

[12] Europa dla Obywateli 2007-2013 – Przewodnik Programowy, Wydawca: Związek Miast Polskich, Poznań 2007, s. 4-7.

[13] Na podstawie badań własnych autora nt.: Współpraca zagraniczna samorządów lokalnych Mazowsza w ramach programu „Miasta i gminy bliźniacze", prowadzonych pod patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego.

są zwykle wśród pracowników, którzy wykonują je doraźnie. W miastach i gminach aktywnie uczestniczących w programie „Miast i gminy bliźniacze" zostały z reguły wydzielone specjalne stanowiska do spraw: współpracy zagranicznej, pozyskiwania funduszy czy promocyjnych. Znamienny jest również zupełny brak wiedzy o programie „Europa dla obywateli".

W nawiązywaniu współpracy partnerskiej na Mazowszu przoduje Płock (10 bliźniaków). Największą popularnością podczas nawiązywania kontaktów bliźniaczych cieszy się Francja (10 porozumień), następnie najbardziej pożądani partnerzy pochodzą z Niemiec (6) i Włoch (5). Współpraca bliźniacza została nawiązana także z miastami z Rumunii (4), Szwecji (3), Słowacji (3), Czech (1), Austrii (1), W. Brytanii (1), Serbii (1) i Mołdawii (1). Za wschodnia granicą znaleziono miast bliźniacze na Litwie (3), Białorusi (3), Ukrainie (2), w Estonii (2) i Rosji (1).

Wśród miast przejawiających dużą aktywność w realizacji wspólnych przedsięwzięć z partnerami zagranicznymi można wyróżnić: Płock, Grodzisk Mazowiecki, Ostrołękę, Płońsk, Gostynin, Ciechanów, Łomianki, Mławę, Pułtusk, Konstancin Jeziornę, Serock i Nadarzyn. Znamienne jest, iż wymienione miasta charakteryzuje znaczna dynamika rozwoju społecznego i gospodarczego.

Podsumowanie

Ruch miast i gmin bliźniaczych odgrywa niebagatelną rolę w procesie integracji europejskiej, zwłaszcza w tworzeniu podstaw europejskiego społeczeństwa obywatelskiego.

Nie mniej ważną funkcję spełnia także w wymiarze lokalnym i regionalnym. Uczestnictwo społeczności lokalnych w ruchu miast i gmin bliźniaczych służy ich promowaniu w środowisku europejskim oraz sprzyja budowaniu konkurencyjnej pozycji w regionie. Współpraca zagraniczna jednostek samorządu terytorialnego, dotycząca najczęściej edukacji, kultury, administracji i ochrony środowiska aktywizuje i jednoczy środowiska lokalne, wyzwalając postawy prorozwojowe i proprzedsiębiorcze. Dzięki temu może wydatnie przyczynić się do lepszego wykorzystania kapitału intelektualnego, społecznego i kulturowego.

Zakres i jakość współpracy zagranicznej samorządów lokalnych oraz ich efekty zależą w dużej mierze od woli działania ze strony władz samorządowych, a także merytorycznego przygotowania kadr urzędniczych w zakresie problematyki związanej z integracją europejską.

Bibliografia

1. *Europa dla Obywateli 2007-2013 – Przewodnik Programowy*, Wydawca: Związek Miast Polskich, Poznań 2007.
2. Hałas K., Porawski A., *Twinning – współpraca miast bliźniaczych*, Wydawca: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003.
3. *Miasta i gminy bliźniacze*, Wydawca: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej wspólnie ze Związkiem Miast Polskich, Warszawa 2003.
4. *Związki bliźniacze. Współpraca międzynarodowa samorządów lokalnych*, red. Anna Brzozowska, Wydawnictwo Związku Miast Bliźniaczych, Poznań 1998.

Inne źródła

- Oficjalne witryny internetowe Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, Związku Miast Polskich, Rady Gmin i Regionów Europy, Komisji Europejskiej.
- Badania własne autora na podstawie ankiet w ramach realizacji projektu pt.: *Współpraca zagraniczna samorządów lokalnych Mazowsza w ramach programu „Miasta i gminy bliźniacze”*.

The significance of town and municipalities twinning for the local communities development and promotion

Abstract: In the last decade town and municipalities twinning became an important element in the process of European integration, being conductive to overcoming negative stereotypes and mutual distrust. Contacts between local governments and inhabitants of the particular countries, developing within the framework of the "Twinning programme" performs also an important functions in regional dimension. Most often the co-operation concerns education, culture, administration and environmental protection. A very important course in co-operation is exchange of views on local management, as well as contacts in areas of economy and tourism.

Twin cities and municipalities relations perform role of stimulating development, uniting local milieus, and releasing attitudes that activate spirit of enterprise. Joint business of the inhabitants and institutions as well as similar socio-economic features of the regions become usually a firm substance of partnership.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Bolesław Garbacik[*]

Uwarunkowania polityczne rozwoju regionalnego w Polsce na przykładzie województwa pomorskiego

Streszczenie: Przedmiotem rozważań zawartych w artykule są aspekty polityczne rozwoju regionalnego, który stanowi jeden z najważniejszych problemów współczesnego państwa. Polityka regionalna prowadzona przez zmieniające się władze wobec uwarunkowanego historycznie zróżnicowania przestrzennego kraju wywołuje istotne skutki społeczno-gospodarcze. Dążenie do wyrównywanie dysproporcji społeczno-gospodarczych między poszczególnymi regionami przynosi różne rezultaty. Jest to w dużym stopniu wynik decyzji politycznych i gospodarczych wewnątrz kraju, jak i uwarunkowań zewnętrznych w postaci globalizacji oraz procesu integracji europejskiej. Przedstawione tu analizy dotyczą przede wszystkim decyzji władczych i zachowań politycznych w wyżej wymienionych kwestiach, tak na poziomie kraju, jak i omawianego regionu.

Wstęp

W literaturze przedmiotu dotyczącej rozwoju regionalnego zdecydowanie dominuje ekonomiczne spojrzenie na ten problem. Wynika to z tego, że „rozwój regionalny definiowany jest jako trwały wzrost poziomu życia mieszkańców i potencjału gospodarczego w skali regionu". Natomiast „polityka regionalna jest częścią polityki ekonomicznej państwa", która „zajmuje się kształtowaniem procesów rozwoju gospodarczego i społecznego w układzie terytorialnym państwa"[1]. Szcze-

[*] Politechnika Gdańska.

[1] D. Makulska, *Instrumenty polityki regionalnej w Polsce*, SGH – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004, s. 7.

gólny nacisk kładzie się w tym względzie na kwestie infrastruktury, jakości czynnika ludzkiego, a także na wspieranie przedsiębiorczości. Dochodzą do tego działania na rzecz wzrostu konkurencyjności regionów, których celem jest osiągnięcie efektu niwelowania różnic w poziomie rozwoju gospodarczego poprzez położenie większego nacisku na wzmocnienie potencjału konkurencyjnego regionu[2].

Okazuje się jednak, że przywiązywanie tak dużej wagi do wyrównywania dysproporcji społeczno-gospodarczych między poszczególnymi regionami, w postaci redystrybucji środków finansowych, jak i inne metody przyśpieszania rozwoju regionów zapóźnionych nie zawsze przynoszą oczekiwane rezultaty. Ponadto definicja rozwoju regionalnego nie do końca jest klarowna. Nie wszyscy są bowiem przekonani, że pod tym pojęciem należy też rozumieć jakiś wzorcowy poziom społeczno-gospodarczy konkretnego regionu, do którego powinny zmierzać inne regiony. Być może wielość ścieżek rozwoju i różnorodność regionalną należy traktować jako bogactwo kulturowe i nie wytyczać jednego modelu[3].

Tego typu rozważania mają oczywiście nie tylko wymiar teoretyczny, ale i praktyczny, gdy przekładają się na konkretne decyzje władzy politycznej.

1. Polityczne dylematy rozwoju regionalnego

W tej chwili dominują problemy związane z rozszerzeniem się Unii Europejskiej i pojawieniem się procesu mieszania się w tym tyglu europejskim swoistych dla różnych państw spraw społecznych i gospodarczych. Jednym z nich jest starzenie się społeczeństw grupy krajów wysoko rozwiniętych z racji niskiego przyrostu naturalnego. Powstałe z tego powodu perturbacje na rynku pracy rozwiązywane są dwojako. Z jednej strony, mamy do czynienia z coraz bardziej swobodnym przepływem siły roboczej z nowych krajów unijnych do starych, z drugiej – ze wzrastającą migracją z krajów pozaunijnych.

Jakie będą tego skutki dla polskich regionów, trudno w tej chwili powiedzieć. Przede wszystkim należałoby określić, co chcemy osiągnąć, wyrównując poziom rozwoju społeczno-gospodarczego. Grzegorz Gorzelak wywołał ostatnio niezwykle burzliwą dyskusję, twierdząc, że nie ma żadnej potrzeby, by kraj był równo rozwinięty i korzystniej będzie inwestować w metropolie, które są źródłem postępu w nowoczesnej gospodarce, niż w słabo rozwinięte regiony, które organicznie nie są zdolne do wielkiego skoku cywilizacyjnego. Swoje stanowisko uzasadniał przykładami innych państw, w których pomoc finansowa dla biednych regionów, nawet

[2] Tamże, s. 9-10.
[3] R. Domański, *Przestrzenna transformacja gospodarki*. PWN, Warszawa 1997.

w dużych rozmiarach, nie spowodowała przyśpieszonego rozwoju, natomiast największe efekty przynosiło inwestowanie w najnowocześniejsze technologie lokowane w metropoliach[4].

Już ten jeden tylko przykład może służyć jako podstawa do wskazania roli polityki w tak zwanej polityce regionalnej i rozwoju regionalnym. Mamy tu bowiem do czynienia z dwoma zjawiskami. Po pierwsze – z poczuciem sprawiedliwości społecznej, które wymaga, by władza nie dopuszczała do nadmiernych dysproporcji między grupami społecznymi, a także regionami kraju. Przy czym, w sposób oczywisty gospodarka wolnorynkowa kieruje się swoimi prawami i nadmierna ingerencja państwa może przynieść więcej szkody niż pożytku. Stąd poszczególne orientacje polityczne na różnym poziomie sytuują swoje rozumienie sprawiedliwości. Posiadając instrumenty władzy w swoim ręku, partia rządząca musi więc dokonać wyboru między często sprzecznymi opiniami ekspertów gospodarczych. Po drugie, zakładając dobrą wolę polityków w zakresie służenia jak najlepiej krajowi i społeczeństwu, muszą oni także uwzględnić inne uwarunkowania, na przykład zewnętrzne, które ograniczają ten wybór. Nie można przecież narzucać obcemu kapitałowi, w którym miejscu ma lokować swoje inwestycje. Natomiast można operować pieniędzmi krajowymi i unijnymi, o podziale których decyduje rząd i w dużej części samorząd.

Z jeszcze innym zjawiskiem mamy do czynienia wówczas, gdy głównym motorem zachowań partii jest czysta polityka, czyli dążenie do władzy za wszelką cenę. W kampanii wyborczej obiecuje się więc maksymalnie wszystko to, co nie przekracza granicy absurdu i mogłoby wzbudzić podejrzliwość, a gdy po zdobyciu władzy przyjdzie moment trudnych decyzji, przesłanka jest jedna – podejmować tylko takie rozstrzygnięcia, które nie zaszkodzą popularności rządu. Sytuacje takie znamy z doświadczeń ostatnich lat, gdy politycy budowali swoją popularność w okręgach wyborczych, z których się wywodzili, poprzez wspieranie różnych inwestycji ze środków publicznych.

2. Polityka na poziomie regionu samorządowego

Przenosząc się na poziom samorządu wojewódzkiego, należy mieć świadomość, że aspekty polityczne rozwoju regionalnego stanowią stosunkowo słabo zbadany problem funkcjonowania samorządu terytorialnego w Polsce[5]. Woje-

[4] G. Gorzelak, *Nie zbudujemy w Polsce Irlandii*, „Gazeta Wyborcza" z 5 lutego 2008.

[5] B. Garbacik, *O potrzebie badań wpływów politycznych w samorządzie terytorialnym w Polsce*, w: Samorząd terytorialny w krajach Unii Europejskiej, red. K. Gomółka, Wydawnictwo PWSZ w Elblągu, Elbląg 2007, s. 17-25.

wództwo samorządowe pojawiło się w Trzeciej Rzeczypospolitej stosunkowo późno[6]. W początkowych latach transformacji, „władza publiczna oparta została na dwóch filarach: samorządzie lokalnym i układzie rządowym". W ten sposób powstała „luka na szczeblu regionalnym, której nie zapełniał wojewoda – reprezentant rządu w terenie. Brak było podmiotu publicznego na szczeblu pośrednim między centrum a gminą, który byłby zdolny do prowadzenia intraregionalnej polityki restrukturyzacji i rozwoju w oparciu o własne cele i środki"[7].

Województwa znalazły się w orbicie ostrej walki politycznej, zanim pojawiły się w nowych granicach na mapie Polski. Po jednej stronie stanęły merytoryczne uzasadnienia takiego podziału kraju na województwa, by spełniały one wymogi samodzielności i partnerstwa dla regionów innych państw europejskich. Musiały więc być odpowiednio duże i rozwinięte. Z drugiej strony stanął interes partii politycznych, które szukały swego elektoratu wyborczego przez wspieranie partykularnych ambicji społeczności regionalnych do posiadania własnego województwa.

Partyjna walka o województwa nie toczyła się, oczywiście, tylko o parę mandatów więcej w Sejmie. Już wówczas zdawano sobie sprawę, że Polska w marszu do Unii Europejskiej będzie musiała skojarzyć swoją politykę regionalną z unijną. A doświadczenia rozwoju UE, a zwłaszcza jej rozszerzania wskazywały, jak dużą wagę przywiązuje ona do kwestii regionów. Świadczyły o tym strumienie pomocy finansowej kierowane do poszczególnych regionów państw członkowskich. I właśnie o te pieniądze szedł także bój w Polsce. Silny elektorat w województwie dawał gwarancję dostępu do nich wygrywającym partiom politycznym.

Pamiętajmy, że polityka regionalna UE przechodziła znaczną ewolucję i Manfred Dammeyer, na podstawie doświadczeń poszczególnych krajów, dostrzegł, że odgrywanie przez regiony coraz większej roli w gospodarce, polityce zatrudnienia i lokalizacji działalności przedsiębiorczej powoduje wzrost między nimi rywalizacji w sferze pozyskiwania inwestorów, a to z kolei zmusza je do mobilizacji zasobów i pełniejszego wykorzystywania swych potencjałów. W związku z tym uznał, że jest to lepsza ścieżka do szybszego rozwoju obszarów cywilizacyjnie opóźnionych, ponieważ przy okazji realizacji założeń ekonomicznych pozwala zaktywizować dane społeczności i przyzwyczaić je do korzystania z procedur demokratycznych[8].

---

[6] Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. Nr 91, poz. 576) oraz Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz. U. Nr 96, poz. 603). Weszły one w życie 1 stycznia 1999 r.

[7] D. Makulska, *Instrumenty polityki regionalnej*..., op. cit., s. 29.

[8] M. Dammeyer, *Rozwój regionów w Europie*, „Studia Europejskie" 1999, nr 2, s. 16.

Szczególnie tego typu uwagi możemy odnieść do sytuacji w Polsce, gdzie wieloletnie doświadczenia dominacji gospodarki centralnie sterowanej dowiodły, że nie doprowadziła ona do wyrównania różnic między poszczególnymi regionami, narosłych na przestrzeni ostatnich wieków[9].

Na aktualną politykę regionalną nakłada się też charakterystyczne dla współczesnego świata zjawisko globalizacji. Globalizacja, jak wiadomo, ma charakter wielowymiarowy i nie bacząc na granice państw, oplata cały świat gęstą siecią wzajemnych powiązań gospodarczych i technologiczno-informacyjnych. Taka sytuacja, w opinii A. Giddensa, oddziałuje także na sferę polityki, co w konsekwencji doprowadza do zmiany w relacjach między władzą a społeczeństwem. Słabnie rola państwa narodowego, a rośnie rola regionów samorządowych, tzw. małych ojczyzn, w których istnieją większe możliwości ukształtowania się społeczeństwa obywatelskiego[10].

Oczywiście, kształtowanie się społeczeństwa obywatelskiego na poziomie regionu ma na razie charakter postulatywny. Częste zmiany granic podziału administracyjnego państwa i rodzajów władzy w regionie nie sprzyjały wytworzeniu się mechanizmów demokratycznych na poziomie regionalnym. Musi upłynąć jeszcze trochę czasu, zanim wymiar polityczny regionalizmu nabierze bardziej świadomego charakteru i znajdzie swoje odzwierciedlenie w postawach politycznych przeciętnego obywatela. Na razie to partie polityczne mają świadomość znaczenia regionów dla realizacji swoich interesów. Gdy zleją się oba te zjawiska, dopiero wówczas regiony staną się prawdziwym partnerem dla państwa narodowego. Należy jeszcze dodać, że po drodze czeka nas rewolucja technologiczna pozwalająca na kształtowanie się cywilizacji informacyjnej i społeczeństwa wiedzy, a to powinno przyśpieszać procesy demokratyzacji także na poziomie regionalnym.

Polityka w każdym regionie samorządowym odgrywa ogromną rolę, bo od jej sprawności zależy, czy dane województwo będzie w stanie wziąć udział w konkurencji na poziomie krajowym i międzynarodowym oraz wykorzystać to wszystko, co niosą ze sobą procesy globalizacji i integracji europejskiej. Tę sprawność należy rozumieć przede wszystkim w kategoriach stwarzania przedsiębiorcom odpowiednich warunków gospodarowania i usuwania przeszkód biurokratycznych, a także dbania o rozwój infrastruktury technicznej oraz okołobiznesowej, ułatwiającej przyciąganie obcego kapitału.

Od 2007 r. fundusze z Unii Europejskiej, które płyną do polskich samorządów terytorialnych z budżetu unijnego na lata 2007-2013, są dystrybuowane w ramach

[9] P. Swianiewicz, *Sprawność instytucjonalna administracji samorządowej w Polsce – zróżnicowania regionalne,* Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2000.

[10] A. Giddens, *Socjologia*, PWN, Warszawa 2006, s. 72-99.

tzw. Regionalnych Planów Operacyjnych (RPO). Oznacza to wzrost roli władz wojewódzkich w wydatkowaniu funduszy UE. Większa rola władz regionalnych to nie tylko zbliżenie gmin do o wiele większych pieniędzy, które są dzielone w województwie, a nie w ministerstwie, ale także większe znaczenie dobrej współpracy między marszałkiem i wojewodą[11].

Zmiana systemu dzielenia środków unijnych, prowadząca do wzrostu znaczenia województw, a zwłaszcza przewidywany duży przyrost pieniędzy do podziału powodują, że obok wielkich miast, głównym celem zabiegów polityków stają się samorządy wojewódzkie. Już na wiele miesięcy przed jesiennymi wyborami samorządowymi roku 2006 największe ogólnopolskie partie polityczne szykowały się do wielkiej batalii o zdobycie władzy regionalnej w jak największej liczbie województw. W latach 2007-2013 do wydania będzie bowiem ogółem 15,9 mld euro i stosownie do tego każde województwo opracowało regionalne plany operacyjne. A więc polityka regionalna to nie tylko tradycyjnie rozumiana gospodarka i zarządzanie nią, ale także tradycyjnie rozumiana polityka, która zeszła z poziomu ogólnopaństwowego i wtargnęła z całą mocą do samorządów regionalnych.

3. Kształtowanie się układu sił politycznych w województwie pomorskim

Układ sił politycznych w regionie pomorskim można ukazać w wielu aspektach. Dla potrzeb tego artykułu i jego rozmiarów wystarczy odwołanie się do ewolucji składu władz samorządowych na poziomie województwa.

Układ polityczny władzy regionalnej zaczął się kształtować w 1998 roku w czasie pierwszych wyborów do Sejmiku Województwa Pomorskiego. Ówczesne wyniki pokazują jednak, że wszystkie mandaty przypadły czterem ogólnopolskim komitetom wyborczym. A więc już na starcie okazało się, że społeczności regionalne nie są w stanie zorganizować się na tyle, by zaznaczyć swoje interesy. Pojęcie „małej ojczyzny" nie było wówczas jeszcze tak nośne, a z nowym kształtem województw regionalne społeczności jeszcze się nie oswoiły.

W rodzącym się wówczas województwie pomorskim do podziału było 50 miejsc radnych w sejmiku. Jak wskazuje tabela 1, większość mandatów przypadła partiom solidarnościowym, którym przewodziła AWS.

[11] M. Sandecki, *Rozmowa z Danutą Hübner*, „Gazeta Wyborcza/Trójmiasto" z 11-12 marca 2006.

Tabela 1. Wyniki wyborów do Sejmiku Województwa Pomorskiego w 1998 r.

Partia/koalicja	Liczba głosów	Procent poparcia	Liczba mandatów
AWS	292344	40,13	27
SLD	184243	27,72	16
UW	59437	9,09	5
PSL-UP-KPEiR	21754	3,41	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowej Komisji Wyborczej.

W kolejnych wyborach samorządowych w 2002 roku wybierano w województwie zmniejszoną o 17 liczbę radnych. W wyborach do sejmiku brało udział siedem komitetów wyborczych. Na 33 radnych 14 miejsc zdobyła koalicja PO-PiS, 9 miejsc SLD-UP, 6 miejsc Samoobrona, 3 – LPR i 1 miejsce PSL.

Tabela 2. Wyniki wyborów do Sejmiku Województwa Pomorskiego w 2002 r.

Partia/koalicja	Liczba głosów	Procent poparcia	Liczba mandatów
PO-PiS	200889	30,69	14
SLD-UP	141496	21,62	9
Samoobrona	92041	14,06	6
LPR	67821	10,36	3
PSL	41018	6,27	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowej Komisji Wyborcze.

Tabela 3. Wyniki wyborów do Sejmiku Województwa Pomorskiego w 2006 r.*

Partia/koalicja	Liczba głosów	Procent poparcia	Liczba mandatów
PO	317605	43,94	18
PiS	172610	23,88	9
Lewica i Demokraci	75899	10,50	1
Samoobrona	41838	5,79	3
PSL	41560	5,75	2
LPR	26018	3,60	0

* Liczba mandatów nie jest proporcjonalna do liczby uzyskanych głosów, ponieważ zgodnie z nową ordynacją wyborczą część partii blokowała listy, co działało na korzyść większych partii.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowej Komisji Wyborczej

Z kolei wyniki wyborów w 2006 r. wskazują, że zdecydowanym zwycięzcą została Platforma Obywatelska, która zdobyła przewagę nad innymi partiami pozwalającą na samodzielne rządy w regionie. Taka sytuacja umożliwiła jej obsadzenie swoimi członkami funkcji przewodniczącego Sejmiku i członków zarządu województwa z marszałkiem na czele. W ten sposób całkowicie odmieniła się sytu-

acja z poprzedniej kadencji, gdy trzeba było zawierać trudne kompromisy, a opozycja była o krok od odwołania marszałka J. Kozłowskiego[12].

Formalnie rzecz biorąc, najważniejsze władze w regionie tworzy legalnie wybrany samorząd wojewódzki, z Sejmikiem Województwa i Zarządem z Marszałkiem Województwa na czele. Ze względu jednak na ogromną rolę wielkich partii politycznych w akcie wyborczym do samorządów wojewódzkich rzeczą oczywistą jest, że to liderzy zwycięskiej partii politycznej mają decydujący głos w sprawach o wymiarze politycznym, nawet jeżeli formalnie nie zasiadają we władzach danego samorządu. Po pierwsze, bez zgody liderów partii nikt nie znajdzie się na liście kandydatów w wyborach samorządowych i po drugie, nikt z wybranych radnych Sejmiku nie znajdzie się bez takiej zgody we władzach samorządu wojewódzkiego.

Podsumowanie

Określając uwarunkowania polityczne rozwoju regionalnego, należy sformułować tezę, że mają one charakter wielowymiarowy. Z jednej strony, odnoszą się w wymiarze ogólnokrajowym do polityki regionalnej prowadzonej przez zmieniające się rządy, mające własną filozofię rozumienia interesu publicznego. Z drugiej strony, silne upartyjnienie regionalnych władz samorządowych doprowadza problem rozwoju do rozgrywek politycznych o wpływ na proces decyzyjny w sprawie określenia celów i sposobów podziału środków finansowych. Ponadto dominacja w województwach ogólnopolskich partii politycznych spycha na margines oddolne inicjatywy obywatelskie w zakresie kierunków rozwoju regionalnego, a dążenie do tego, by różne ważne stanowiska obsadzać własnymi ludźmi, prowadzi, przy braku silnego zaplecza kadrowego, do zjawiska polegającego na marnowaniu potencjału intelektualnego i fachowego mieszkańców regionu.

Literatura

1. Dammeyer M., *Rozwój regionów w Europie*, „Studia Europejskie" 1999 nr 2.
2. Domański R., *Przestrzenna transformacja gospodarki*. PWN, Warszawa 1997.
3. Garbacik B., *O potrzebie badań wpływów politycznych w samorządzie terytorialnym w Polsce*, w: Samorząd terytorialny w krajach Unii Europejskiej, red. K. Gomółka, Wydawnictwo PWSZ w Elblągu, Elbląg 2007.

[12] Uchwała nr 211/XVII/04 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 5 stycznia 2004 roku w sprawie: apelu do p. Jana Kozłowskiego - Marszałka Województwa Pomorskiego o podanie się do natychmiastowej dymisji.

4. Giddens A., *Socjologia*, PWN, Warszawa 2006.
5. Gorzelak G., *Nie zbudujemy w Polsce Irlandii*, „Gazeta Wyborcza" 5.02.2008.
6. Izdebski H., *Samorząd terytorialny. Podstawy ustroju i działalności*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004.
7. Makulska D., *Instrumenty polityki regionalnej w Polsce*, SGH – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004.
8. *Plan zagospodarowania przestrzennego województwa pomorskiego*, Uchwała Sejmiku Województwa Pomorskiego nr 639/XLVI/02 z dnia 30 września 2002.
9. Sandecki M., *Rozmowa z Danutą Hübner*, „Gazeta Wyborcza/Trójmiasto" 11-12 marca 2006.
10. Swianiewicz P., *Sprawność instytucjonalna administracji samorządowej w Polsce – zróżnicowania regionalne,* Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2000.
11. Uchwała Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 5 stycznia 2004 roku w sprawie: apelu do p. Jana Kozłowskiego - Marszałka Województwa Pomorskiego o podanie się do natychmiastowej dymisji (Nr 211/XVII/04).
12. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r., o samorządzie województwa (Dz. U. Nr 91, poz. 576) oraz Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz. U. Nr 96, poz. 603).

Political conditioning of regional development in Poland on the example of the Pomeranian region

Abstract: The article concentrates on political aspects of regional development, which constitutes one of the most important problems of a modern country. Regional policy carried out by changing authorities towards historically conditioned spatial diversity of the country produces significant socio-economic effects. Striving towards reduction of socio-economic disproportions between particular regions brings about different results. To a large extent, this is the effect of political and economic decisions within the country, as well as external conditioning in the form of globalization and the process of European integration. The analyses presented here, first of all, refer to decisions taken by the authorities and political behaviour in the issues mentioned above, both at the level of the country and the region discussed.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Rafał Szymański[*]

Perspektywy rozwoju regionu zachodniopomorskiego w okresie programowania 2007-2013 w aspekcie dotychczasowego wykorzystania funduszy unijnych

Streszczenie: Celem niniejszej pracy jest podsumowanie projektów realizowanych przez mikroprzedsiębiorstwa województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2007 w ramach działania 3.4 ZPORR w aspekcie wpływu ich realizacji na rozwój lokalny województwa. Podsumowanie to stanowi punkt wyjścia do próby oceny szans na efektywniejsze wykorzystanie przez firmy sektora MŚP środków w perspektywie finansowej 2007-2013 i jeszcze większy wpływ na rozwój lokalny. Stąd też kolejnym celem pracy, jaki założył autor, jest wskazanie potencjalnym beneficjentom środków unijnych szans i zagrożeń, jakie pojawiają się wraz z realizacją projektu inwestycyjnego dofinansowanego z Unii Europejskiej. Źródła danych dla niniejszej pracy stanowią publikacje instytucji kontraktujących, literatura zwarta oraz czasopisma traktujące o tematyce funduszy unijnych. W pracy zamieszczono wyniki badań przeprowadzonych metodą ankietową oraz metodą auditu, prowadzonych w ramach badań własnych.

Wstęp

Europa jest jednym z najlepiej rozwiniętych regionów świata. Mimo to nadal istnieją wyraźne różnice w dochodach i poziomie życia pomiędzy 254 regionami Unii Europejskiej. Dobiegający końca okres realizacji projektów finansowanych

[*] Uniwersytet Szczeciński, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Katedra Efektywności Innowacji.

ze środków Unii Europejskiej w ramach funduszy przyznanych Polsce na lata 2004-2006 oraz rozpoczynający się okres finansowania w latach 2007-2013 stanowi właściwy moment na dokonanie próby podsumowania i oceny realizacji dotychczasowego wykorzystania środków unijnych przez firmy sektora MŚP województwa zachodniopomorskiego. Jednocześnie zaawansowanie w przygotowaniu dokumentów programowych na lata 2007-2013 pozwala na zdefiniowanie szans i zagrożeń, jakie mogą pojawić się przed potencjalnymi beneficjentami środków unijnych w tym okresie.

Przeprowadzenie takiej oceny i prognozowanie na przyszłość wymagają, zdaniem autorów, ciągłego kontaktu z praktyką zagadnień funduszy unijnych. Ze względu na zainteresowania autorów, przygotowanie kilkunastu wniosków projektowych i realizację kilku z nich, poniżej zostaje podjęta próba krytycznej oceny realizacji projektów w ramach Zintegrowanego Programu Rozwoju Regionalnego. Dostępny obszerny materiał badawczy pozwala na analizę opartą na działaniu 3.4 przeznaczonym dla mikroprzedsiębiorstw. Jak jednak pokazują doświadczenia zdobyte przy realizacji projektów z działań 1.4, 2.5 i 2.6, problemy, z jakimi borykają się beneficjenci, są we wszystkich podobne.

1. Realizacja projektów inwestycyjnych w latach 2004-2006

Zintegrowany Programu Rozwoju Regionalnego stanowi po funduszach przedakcesyjnych jeden z pierwszych programów, w ramach których przedsiębiorcy mogli ubiegać się o dofinansowanie inwestycji w ramach prowadzonych przez siebie działalności. W przeciwieństwie do działania 2.3 – Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw – działanie 3.4 ZPORR skierowane jest do mikroprzedsiębiorców[1]. Zgodnie z informacjami podanymi w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia na lata 2007-2013 skierowane jest do najliczniejszej, bo stanowiącej około 95% wszystkich przedsiębiorstw grupy firm działających w Polsce. Ponadto warto podkreślić, że przeszło 20% osób zatrudnionych w gospodarce stanowią pracownicy mikroprzedsiębiorstw. Te dane

[1] Mikroprzedsiębiorstwo to przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników oraz jego roczny obrót nie przekracza 2 milionów euro lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów euro. Dodatkowym kryterium dla działania 3.4 jest czas trwania działalności firmy (decyduje data wpisu do ewidencji działalności gospodarczej - nie może ona przekroczyć 36 miesięcy). Szczegółowo o wytycznych dla beneficjentów działania 3.4 ZPORR na: http://www.zporr.gov.pl/Dokumenty/Wytyczne/ (2007-11-05).

pokazują, jak ważne dla gospodarki narodowej jest odpowiednie wsparcie dla właścicieli tych firm. Powagę zagrożeń w niedofinansowaniu sektora MŚP podkreśla też R. Eggert[2]. Czy jednak sami przedsiębiorcy są w stanie wykorzystać szansę, jaką daje im dofinansowanie inwestycji w działalność firmy pochodzące ze środków unijnych?

Zgodnie z Uzupełnieniem Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego na lata 2004-2006 w ramach naboru wniosków o dofinansowanie inwestycji, szansę na wygraną w procedurze konkursowej miały te projekty, których realizacja wpływała na zwiększenie konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw poprzez ułatwienie dostępu do specjalistycznego doradztwa oraz zwiększenie zdolności inwestycyjnej w początkowym okresie ich funkcjonowania. Tym samym były to wszystkie projekty których realizacja stanowiła inwestycję w środki trwałe i wyposażenie przedsiębiorstw[3]. Jak jednak pokazują wyniki badania[4] prowadzonego wśród beneficjentów, którzy podpisali z instytucją wdrażającą[5] umowy o dofinansowanie projektów inwestycyjnych, nie wszyscy przedsiębiorcy, którzy wygrali procedurę konkursową, konsekwentnie realizowali założenia projektowe.

1.1. Nieprawidłowości przy realizacji projektów inwestycyjnych

Badania prowadzone w początkowym okresie realizacji ZPORR, o których szerzej pisze Szymański[6], pokazywały, że winą za zbyt małe wykorzystanie funduszy unijnych w początkowym okresie obowiązywania tego programu należy obarczyć instytucje wdrażające, pośredniczące i zarządzające. Z perspektywy dzisiejszych doświadczeń można potwierdzić słuszność ówczesnych wniosków. Instytucje odpowiedzialne za obsługę beneficjentów na różnych etapach realizacji dofi-

[2] Eggert R., *The Relevance of the Financial Framework for the Developement of a Dynamic SME Sector*, w: *Baltic Business Development. Finance add Currency International Degree Programmes*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006, s. 67-75.

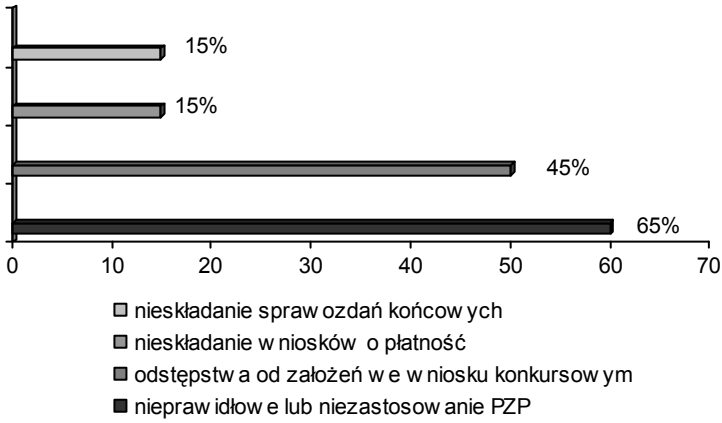
[3] Zakres niniejszej pracy nie obejmuje zagadnień związanych z typem I wsparcia w ramach działania 3.4 ZPORR, dotyczącym specjalistycznych usług doradczych dla mikroprzedsiębiorstw.

[4] Badanie prowadzone w okresie od maja do listopada 2007 roku, wyniki według stanu na dzień 5. listopada 2007 roku.

[5] W województwie zachodniopomorskim instytucją wdrażającą odpowiedzialną za podpisywanie umów z beneficjentami działania 3.4 ZPORR jest Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S. A. (ZARR).

[6] R. Szymański, *Wsparcie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości*, w: *Problemy społeczno-gospodarcze regionów przygranicznych ze szczególnym uwzględnieniem Euroregionu Pomerania*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin (2004), s. 217-221.

nansowania projektu nie posiadały wystarczającej wiedzy na temat sposobu prowadzenia tego typu postępowań. W bezpośrednich kontaktach z pracownikami tych instytucji wyczuwało się obawę przed wzięciem na siebie odpowiedzialności za podjęcie decyzji, dotyczącej często wielotysięcznych inwestycji. Jak w każdym procesie, i tu, poprzez nabyte doświadczenie, instytucje te co raz to płynniej realizowały przypisane sobie zadania. Wraz jednak z finalizowaniem kolejnych projektów realizowanych przez mikroprzedsiębiorców w ramach działania 3.4 ZPORR[7] oraz rozpatrywaniem przez instytucje zarządzające kolejnych wniosków o płatność okazało się, że wina w niepełnym wykorzystaniu środków unijnych leży również po stronie beneficjentów.



Rysunek 1. Podawane przez beneficjentów powody rozwiązywania umów o dofinansowanie inwestycji z działania 3.4 ZPORR

Źródło: opracowanie własne.

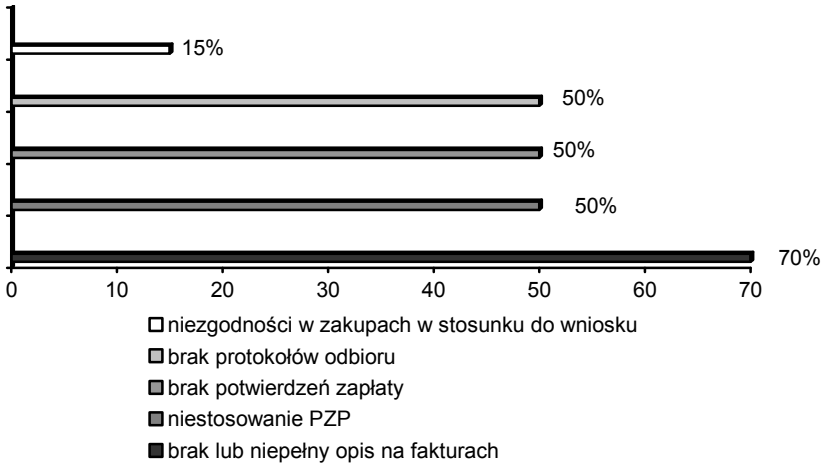
Ponieważ przeprowadzane metodą ankiety telefonicznej badania[8] nie były w ocenie autorów wiarygodne, podjęto próbę przeprowadzenia badań nad przyczynami rozwiązywania umów z beneficjentami, stosując metodę auditu[9]. Spośród

[7] Dotyczy to również innych działań w ramach ZORR. Autorzy uczestniczyli lub uczestniczą w realizacji i rozliczaniu projektów z działań 1.4, 2.5, 2.6 ZPORR i stykają się na co dzień z podobnymi problemami, jak pojawiające się przy okazji rozliczeń projektów realizowanych w ramach działania 3.4.

[8] Badanie zapoczątkowane w kwietniu 2007 roku, przerwane ze względu na niską wiarygodność udzielanych odpowiedzi.

[9] Audit – systematyczny, niezależny i udokumentowany proces uzyskania dowodu z auditu oraz jego obiektywnej oceny w celu określenia stopnia spełnienia kryteriów auditu - norma PN-EN ISO 19011.

133 projektów, na realizację których instytucja wdrażająca podpisała umowy o dofinansowanie, wyselekcjonowano te przedsiębiorstwa, z którymi rozwiązano umowy. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że w okresie badawczym rozwiązano 28 umów o dofinansowanie projektów inwestycyjnych. Dziewięć mikroprzedsiębiorstw zgodziło się na wzięcie udziału w badaniu metodą auditu.
Na rysunku (1) przedstawione zostały wyniki tych badań.



Rysunek 2. Najczęściej spotykane nieprawidłowości we wnioskach o płatność do działania 3.4 ZPORR

Źródło: opracowanie własne.

Odkryte w trakcie badania dokumentacji związanej z realizacją projektów inwestycyjnych nieprawidłowości wskazują, że najczęstszą przyczyną, dla której rozwiązywano umowę o dofinansowanie, była nieprawidłowa lub w ogóle niezastosowana procedura zamówień publicznych. Nieprawidłowość ta stanowiła przyczynę rozwiązania umowy w przeszło 65% przypadków. Kolejną przyczyną, jaką odkryto w trakcie badania (około 45% przypadków[10]), była realizacja projektu niezgodna z zapisami we wniosku aplikacyjnym i złożonym w instytucji wdrażającej biznesplan. Najczęściej do rozwiązania umowy o dofinansowanie projektu dochodzi też ze względu na niedostarczanie dokumentów potwierdzających zapłatę za dokonane zakupy inwestycyjne oraz brak protokołów odbioru przedmiotów

[10] W kilku przypadkach stwierdzono więcej niż jedną przyczynę rozwiązania umowy, stąd wyniki procentowe nie sumują się.

inwestycji. W celu uniknięcia tych nieprawidłowości instytucje wdrażające zamieszczają na stronach internetowych listy najczęściej popełnianych błędów[11]. Mimo tych informacji, beneficjenci wciąż popełniają te same błędy. To powoduje, że wnioski o płatność są składane średnio 3,65 raza, zanim uzyskają rekomendację do wypłaty. Wśród najczęstszych przyczyn opóźnień w zatwierdzeniu wniosku o płatność stwierdzono między innymi nieprawidłowe opisy dowodów poniesionych kosztów i brak potwierdzeń zapłaty za zakupy inwestycyjne. Zestawienie wszystkich wskazanych nieprawidłowości zostało przedstawione na rysunku (2).

Jak widać, w większości są one tożsame z przyczynami, dla których dochodzi to rozwiązania umów o dofinansowanie. Gdzie tkwi więc przyczyna nieprawidłowości?

1.2. Przyczyny nieprawidłowości i proponowane środki zaradcze

Podczas badań auditowych pytano przedsiębiorców, czy są w stanie wskazać przyczyny, które doprowadziły do popełnienia przez nich błędów podczas realizacji projektów, co w konsekwencji doprowadziło do rozwiązania umowy o dofinansowanie. Wszyscy z badanych jako główną przyczynę wskazali nieznajomość prawa. W dalszej kolejności wskazywali na niezapoznanie się z zapisami umowy o dofinansowanie zawartej z instytucją wdrażającą oraz na nieznajomość procedur związanych z ubieganiem się o płatności w ramach zawartej umowy.

Odpowiedzi te wskazują, że determinacja, jaka towarzyszyła tym przedsiębiorcom w procesach konkursowych podczas ubiegania się o dofinansowanie projektu, nie była kontynuowana podczas jego realizacji. Kandydaci ubiegający się o dofinansowanie musieli przecież spełnić szereg skomplikowanych procedur, na co wskazują wytyczne przedstawione w Ramowych wytycznych dla Ostatecznych Odbiorców (Beneficjentów) i Beneficjentów Końcowych (Instytucji Wdrażających) ubiegających się o wsparcie w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006. Jak pokazał audit, ta niekonsekwencja spowodowana była tym, że w procedurze ubiegania się o dofinansowanie beneficjenci korzystali z pomocy firm doradczych i zrezygnowali z niej po wygranym konkursie. Wszyscy auditowani przyznali, że od dalszej współpracy z doradcami odstraszyły ich wysokie koszty usług. Jednocześnie deklarowali, że w przyszłości nie zrezygnowaliby z tego doradztwa i powierzyli prowadzenie oraz rozliczenie projektu firmie zewnętrznej.

[11] Lista najczęściej popełnianych przez beneficjentów końcowych błędów przy składaniu wniosków o płatność dostępna na http://www.zarr.com.pl/zporr_3.4 (2007-11-05).

Stąd też przedsiębiorcy sami wskazują na możliwe do podjęcia środki, które mogłyby zapobiec rozwiązywaniu umów o dofinansowanie inwestycji. Są nimi: większa znajomość przepisów prawa oraz (niewykluczające się) korzystanie z usług firm specjalizujących się w realizacji i rozliczaniu projektów finansowanych ze środków unijnych.

Podsumowując, jakość realizacji projektów inwestycyjnych w ramach działania 3.4 ZPORR w województwie zachodniopomorskim w okresie projektowym 2004-2006 należy uznać za jak najbardziej zadowalającą. Niemalże 80% z podpisanych umów o dofinansowanie jest realizowanych prawidłowo i prawie wszystkie z nich za pomocą firm doradczych. W skali kraju wskaźnik wartości podpisanych umów do wartości środków przeznaczonych dla działania 3.4 ZPORR osiągnął 92,98%. Przedsiębiorcy w większości przypadków stosują prawo zamówień publicznych, wywiązują się z zapisów umowy o dofinansowanie i wcześniej lub czasem później składają poprawne wnioski o płatność dotacji. To wszystko, z pewnymi zastrzeżeniami wskazanymi w kolejnym rozdziale, pozwala z optymizmem podejść do zagadnień oceny szans na wykorzystanie przez firmy sektora MŚP środków finansowych z Unii Europejskiej w perspektywie finansowej 2007-2013.

2. Perspektywy finansowe firm sektora MŚP w okresie programowania 2007-2013 na przykładzie województwa zachodniopomorskiego

W przypadku nowego okresu programowania na lata 2007-2013 już w grudniu 2005 r. Unia Europejska zdecydowała, że Polska otrzyma 65,3 mld euro w ramach funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności. W ramach ogólnopolskich programów finansujących inwestycje w firmach sektora MŚP najważniejszy jest Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG). Wbrew temu, co podaje Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, nie sposób uniknąć porównań PO IG do realizowanego w latach 2004-2006 Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw (SPO WKP). Wszystkie cele szczegółowe PO IG i budowa osi priorytetowych wskazują na jedno: w latach 2007-2013 największe szanse na dofinansowanie inwestycji będą miały firmy innowacyjne. Jeśli przyjąć definicję P.F. Druckera, byłyby to firmy, które dokonają przy wsparciu ze środków unijnych na przykład zmiany wzoru produktu, metody marketingu, oferowanej ceny, usługi dla klienta, czy zmiany we własnej organizacji lub metodach zarządzania. Dotyczy to zarówno innowacyjności na poziomie jednostko-

wym, jak i innowacyjności organizacji jako całości, na co wyraźnie wskazuje Niedzielski[12]. Jak jednak ma się to do doświadczeń związanych z realizacją SPO WKP w latach 2004-2006 oraz przede wszystkim, czy PO IG uwzględnia rzeczywiste potrzeby mikro, małych i średnich przedsiębiorców?

Dotychczasowe doświadczenia z SPO WKP pokazują, że pojawiające się w tym programie zagadnienie innowacyjności od początku traktowane było jak swego rodzaju osobliwość. Nie dość, że sami przedsiębiorcy nie potrafili zdefiniować, jakie działania inwestycyjne można zaliczyć do innowacyjnych, to nadto instytucje wdrażające objawiały widoczny „strach" przed tym słowem-kluczem. Początkowo doprowadziło to nawet, zapewne w obawie przed błędną interpretacją tego pojęcia przez komisje konkursowe rozpatrujące wnioski aplikacyjne, do wprowadzenia wymogu posiadania zaświadczenia[13] o innowacyjnym charakterze inwestycji. W miarę jak „oswojono się" z pojęciem innowacyjności, wymóg ten usunięto. Należy jednak podkreślić, że przyczyny odejścia od tego wymagania były też inne. Niski stopień absorpcji środków unijnych i realne zagrożenie utraty kwot przeznaczonych dla Polski na lata 2004-2006 spowodowały, że wymagania zliberalizowano. To pokazuje, że popyt na inwestycje oraz chłonność na dofinansowanie z Unii zacofanych technologicznie firm był i jest ogromny. Nacisk kładziony na innowacyjność inwestycji jest więc jak najbardziej wskazany, w liberalnym jednak rozumieniu. Pozostaje mieć nadzieję, że przy definiowaniu wytycznych szczegółowych do poszczególnych osi priorytetowych nie zostaną popełnione błędy z okresu programowania 2004-2006.

W ramach PO IG wspierane będą projekty, które są innowacyjne co najmniej w skali kraju lub na poziomie międzynarodowym. Natomiast projekty, które są innowacyjne w skali regionu, wspierane będą w ramach 16 Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO). Analizując RPO, widać, że ciężar wsparcia mikroprzedsiębiorstw został przeniesiony na poszczególne województwa. Dla województwa zachodniopomorskiego alokacja środków na poszczególne działania w ramach Priorytetu I Gospodarka-Innowacje-Technologie wyniosła przeszło 233 mln euro. Stanowi to niemalże 28% całej alokacji dla RPO WZ. Zestawienie wybranych działań i poddziałań dostępnych dla mikrofirm w ramach RPO WZ przedstawiono w tabeli (1).

[12] P. Niedzielski, *Innowacyjność*, w: K. Matusiak *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005, s. 74-77.

[13] Opinia sporządzona przez jednostkę naukową w rozumieniu art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 39, poz. 335) lub stowarzyszenie naukowo-techniczne o zasięgu ogólnopolskim - o zakresie działania obejmującym charakter wspieranej inwestycji, potwierdzająca okres i zakres stosowania technologii będącej przedmiotem Projektu Wnioskodawcy.

Tabela 1. Wybrane elementy osi priorytetowej I w ramach RPO WZ na lata 2007-2013

Działanie	Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez innowacyjne inwestycje			
Poddziałanie	Inwestycje w mikroprzedsiębiorstwa	Inwestycje w małe i średnie przedsiębiorstwa	Inwestycje MSP w nowe technologie	Inwestycje MSP w zakresie ochrony środowiska
Działanie	Innowacje i transfer technologii			
Poddziałanie	Proinnowacyjne instytucje otoczenia biznesu	Zwiększenie dostępności wyników prac B+R dla MSP	Infrastruktura B+R	
Działanie	Zaawansowane usługi wsparcia dla przedsiębiorstw			
Poddziałanie	Specjalistyczne doradztwo dla MSP	Internacjonalizacja przedsiębiorstwa	Wzrost atrakcyjności inwestycyjnej	Pozadotacyjne instrumenty finansowe dla MSP

Źródło: opracowanie własne na podstawie Husejko (2006).

Jeśli wytyczne szczegółowe do poszczególnych działań i poddziałań nie zostaną przez urzędników skomplikowane bardziej niż dotychczasowe dla działania 3.4 ZPORR to, mając na względzie obecne doświadczenie i codzienne dowody determinacji właścicieli mikrofirm, szanse na wykorzystanie unijnego wsparcia są ogromne. Efektywność tego wsparcia może być jeszcze większa, jeśli przedsiębiorcy nie będą się bali korzystać z doświadczeń firm doradczych i tych, które specjalizują się w rozliczeniach projektów. Jak pokazują bowiem doświadczenia z realizacji projektów w ramach okresu programowania 2004-2006, oszczędności na doradztwie i outsourcingu są pozorne.

Zakończenie

Doświadczenia firm sektora MŚP w realizacji projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach programowania na lata 2004-2006 napawają optymizmem. Chociaż wykorzystanie alokacji nie we wszystkich programach było zadowalające, to zdobyte w trakcie realizacji projektów doświadczenie jest bezcenne. Możliwości, jakie otwierają przed mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami planowane na lata 2007-2013 środki wsparcia, stanowią ogromną szansę na przyszłość: zarówno dla istniejących, jak i nowo powstających firm. Efektywność wykorzystania tej szansy zależeć będzie od umiejętności wykorzystania dotychczasowych doświadczeń, zarówno własnych, jak i synergicznych, pochodzących od przedsiębiorców, firm doradczych i urzędników.

Literatura

1. Drucker P. F., *Praktyka zarządzania*, Czytelnik, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998.
2. Husejko W., *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego w kontekście współpracy międzynarodowej B+R*, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Koszalin 2006.
3. Kwieciński J., *Wywiad Euroeksperta*, „Euroekspert" nr 6 – 8/2007 (6).
4. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, http://www.mrr.gov.pl/ (2008-03-15).
5. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie i Narodowa Strategia Spójności – dokument zaakceptowany decyzją Komisji Europejskiej zatwierdzającą pewne elementy Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
6. Polskie regiony, województwo zachodniopomorskie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Departament Koordynacji i Zarządzania Podstawami Wsparcia Wspólnoty, Warszawa 2007.
7. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
8. Ramowe wytyczne dla Ostatecznych Odbiorców (Beneficjentów) i Beneficjentów Końcowych (Instytucji Wdrażających) ubiegających się o wsparcie w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
9. Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2007-2013, Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2006.
10. Uzupełnienie Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006, Komitet Monitorujący ZPORR, Warszawa 2007.

The regional development of the SME basing on the utilization of union- resources

Abstract: The article shows how effective was the process of applying for resources from EU funds. It shows how SME can develop on the EU market using the EU founds. It contains also explanation of low using the EU founds . The article compares ways of accessing EU founds programs. It describes also chance and threaten for Micro- and Small sized Enterprises in Poland using the EU founds in theirs business. It contains the estimation of the period 2004-2006 and shows perspectives on years 2007-2013.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Ewa Glińska[*], *Jarosław Szewczyk*[**]

Rola organizacji pozarządowych w promocji regionu na przykładzie wschodniej Białostocczyzny

Streszczenie: W obecnych realiach społeczno-gospodarczych wszechobecna konkurencja powoduje, że również kraje, regiony, miasta czy gminy także uczestniczą w swoistej rywalizacji. W związku z tym jednostki terytorialne są niejako zmuszone do poszukiwania różnych dróg kształtowania własnej przewagi konkurencyjnej. Jednym z takich sposobów jest ochrona i promocja dziedzictwa określonego terytorium. Odpowiednia troska o zachowanie dziedzictwa, zarówno materialnego jak i niematerialnego, pozwala na rozwój funkcji turystycznej danego miejsca, a tym samym służy podniesieniu jego atrakcyjności inwestycyjnej.
Jednak sukces obszaru jest coraz częściej uzależniony od zaangażowania, sprawności działania i kreatywności organizacji pozarządowych (tzw. NGOs), które niejednokrotnie stają się stymulatorami pozytywnych przemian w zakresie zachowania, odnowy i popularyzacji lokalnego dziedzictwa, służąc promocji regionu.
W powyższym kontekście celem niniejszego artykułu jest naszkicowanie wybranych, najbardziej charakterystycznych relacji między obszarami działalności lokalnych organizacji non-profit a wizerunkiem regionu. Do egzemplifikacji tych relacji wybrano wschodnią Białostocczyznę, która nie tylko charakteryzuje się bogatym dziedzictwem kulturowym, ale także dużą aktywnością organizacji pozarządowych funkcjonujących w obszarze wspierania lokalnej kultury, sztuki, i tradycji.

[*] Dr Ewa Glińska jest adiunktem w Katedrze Marketingu i Przedsiębiorczości, Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka. Kontakt: ewaglinska@pb.edu.pl. Współautorstwo artykułu jest związane z realizacją pracy badawczej tzw. własnej w 2008 r.

[**] Dr inż. arch. Jarosław Szewczyk jest asystentem w Zakładzie Urbanistyki i Planowania Przestrzennego, Wydział Architektury, Politechnika Białostocka. Kontakt: jarsz@pb.bialystok.pl. Współautorstwo artykułu jest związane z realizacją pracy badawczej tzw. własnej, nr W/WA/5/06 w 2008 r.

Wstęp

W obliczu wzrastającej konkurencji na rynku turystycznym, miejsca i regiony muszą się przygotowywać do inwestycji i zmian w tej sferze. Głównym trendem – jak sądzi Ph. Kotler – jest promocja lokalnego dziedzictwa, ochrona miejsc pamięci historycznej, budynków, zachowań i zwyczajów mieszkańców oraz wszelkich artefaktów obrazujących miejscowe tradycje.[1]

Każde miejsce/region posiada własny unikalny "kapitał tożsamościowy", który dostarcza inwestorom czy też turystom informacji na temat umiejętności, świadomości, historii, stylów życia osób zamieszkujących określone terytorium. Ten „kapitał tożsamościowy" miejsca stanowi swoistą duszę określonego obszaru, nawiązującą do jego kulturalnego dziedzictwa.[2] Jest on także punktem wyjścia do opracowania tzw. „przedmiotu promocji" obszaru, czyli identyfikacji najbardziej specyficznych cech określonego terytorium, charakterystycznych właśnie dla tego miejsca, wyróżniających je spośród innych. Określenie takiego przedmiotu promocji staje się punktem wyjścia do całościowego procesu kreowania pożądanego turystycznego wizerunku regionu.

Głównymi aktorami odpowiedzialnymi za realizację zadań związanych z ochroną i promocją dziedzictwa kulturowego miejsca są władze lokalne. Jednak aby działalność promocyjna mogła być bardziej efektywna, musi być zaaprobowana przez społeczność zamieszkującą określone terytorium. Często też zdarza się, i jest to sytuacja niezwykle pożądana, że sami mieszkańcy – poprzez tworzenie organizacji pozarządowych – stają się inicjatorami działań w zakresie zachowania, odnowy i popularyzacji dziedzictwa kulturowego, służąc promocji regionu.

24 kwietnia 2003 roku została uchwalona *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*. Ustawa uregulowała zasady prowadzenia tzw. działalności pożytku publicznego przez organizacje pozarządowe, inaczej zwane organizacjami III sektora lub NGOs (*non-governmental organisations*), to jest takie, które nie są nastawione na zysk, będąc jednocześnie niezależne od administracji publicznej (z uregulowań Ustawy wyłączono partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządy zawodowe i fundacje, których jedynym fundatorem jest Skarb Państwa). Ustawa ściślej zdefiniowała ramy prawne funk-

[1] Ph. Kotler et al., *Marketing Places Europe. How to Attract Investments, Industries, Residents and Visitors to Cities, Communities, Regions and Nations in Europe*, Financial Times, London 1999.

[2] E. Glińska, T. Popławski, *Marketing local identity through cultural events and festivals with reference communities in Podlasie Province in Poland*, w: *Researching destination management, policy and planning: linking culture, heritage and tourism*, Leeds Metropolitan University, Leeds 2007.

cjonowania NGOs, zgodnie z zasadami zawartymi w ustawach o samorządzie powiatowym, samorządzie wojewódzkim (1999) i samorządzie gminnym (2001)[3].

Zgodnie z art. 4 Ustawy, sfera zadań publicznych, o której mowa w ustawie, obejmuje m.in. wspieranie „rozwoju wspólnot i społeczności lokalnych, (...) krajoznawstwa (...), kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i tradycji". Wymienione zadania są ściśle związane z promocją regionu i jego wartości, a zwłaszcza dziedzictwa kulturowego. Wobec powyższego można postawić tezę, że *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* z 24 kwietnia 2003 roku, ustanawiając ramy funkcjonowania organizacji pozarządowych (NGOs), może być stymulatorem pozytywnych przemian w zakresie zachowania, odnowy i popularyzacji dziedzictwa kulturowego, służąc promocji regionu.

Niniejszy artykuł ma na celu weryfikację tezy na przykładzie wschodniej Białostocczyzny, z uwzględnieniem specyfiki regionu. Obszar wybrano, uwzględniając dużą lokalną aktywność organizacji pozarządowych[4]. Celem opracowania nie jest jednak przekazanie pełnego obrazu różnorakich zjawisk związanych z funkcjonowaniem NGOs na obszarze Białostocczyzny oraz ich wpływem na promocję omawianego regionu, co wykraczałoby poza ramy krótkiego tekstu naukowego, lecz raczej naszkicowanie wybranych, najbardziej charakterystycznych relacji między obszarami działalności lokalnych organizacji a wizerunkiem regionu. Uwzględniono zwłaszcza promocję specyficznych wartości etno-kulturowych, zresztą ujętych tu różnorako, m.in. jako wartości niematerialnego dziedzictwa kulturowego oraz wartości kultury materialnej – budownictwa, architektury, krajobrazu itp.

1. Promocja kultury materialnej

Obecnie na Białostocczyźnie pod patronatem organizacji pozarządowych jest realizowanych około 100 przedsięwzięć inwentaryzacyjno-naukowych lub inwestycji infrastrukturalno-budowlanych deklarowanych jako służące promocji mate-

[3] Warto zwrócić uwagę na fakt, że *Ustawa* wprowadza pojęcie organizacji pożytku publicznego (OPP). Nie każda organizacja pozarządowa jest organizacją pożytku publicznego. Uzyskanie tego statusu wymaga procedury prawnej zakończonej wpisem do Krajowego Rejestru Sądowego.

[4] Internetowy portal http://bazy.ngo.pl zawierał 8 grudnia 2006 informacje o 99 628 instytucjach, z których wiele to organizacje pozarządowe. W województwie podlaskim działały 2892 instytucje; także wśród nich znaczna część to organizacje pozarządowe, w tym 147 uzyskało status organizacji pożytku publicznego (OPP). Odnotowano także działania mające na celu wspomaganie rozwoju organizacji NGOs – m.in. Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnych (FRDL) wspólnie z Ośrodkiem Wspierania Organizacji Pozarządowych (OWOP) i przy udziale terenowych ośrodków partnerskich koordynowały projekt przepływu informacji o NGOs pod nazwą "Podlaska Pajęczyna Pozarządowa". Zob. www.frdl.org.pl/bialystok/spo/ppp.

rialnej kultury ludowej, zwłaszcza ludowego budownictwa. Najczęściej spotykane rodzaje aktywności inwestycyjnej można wstępnie podzielić na pięć grup.

A. Inwestycje budowlane definiowane przez inwestorów jako *prywatne skanseny.*[5] Patronują im organizacje, takie jak Stowarzyszenie Skansen w Białowieży[6], Towarzystwo Przyjaciół Skansenu w Koźlikach[7] (ale z siedzibą w Stupnikach), Stowarzyszenie Muzeum Małej Ojczyzny w Studziwodach (skansen o podobnej nazwie istnieje na przedmieściu Bielska Podlaskiego, w dzielnicy Studziwody). Faktycznie wszystkie te inwestycje raczej nie są prawdziwymi *skansenami,* tj. muzeami budownictwa ludowego na otwartym powietrzu, gdyż nie mają zaplecza naukowego pozwalającego na prowadzenie badań i realizowanie złożonych programów ochrony dziedzictwa. Natomiast zwykle służą działalności turystycznej lub celom wypoczynkowo-rozrywkowym, często są także siedzibami patronujących im stowarzyszeń, których zresztą, jak dotąd, powstało chyba więcej niż samych skansenów (oprócz wcześniej wymienionych do tej grupy można zaliczyć np. Stowarzyszenie Na Rzecz Ochrony Drewnianego Ludowego Budownictwa i Zabytków Białowieża – Sławna Wieś).

B. Drugą kategorię stanowią drobne inwestycje określane przez właścicieli jako *izby regionalne*.[8] Można tu wydzielić trzy grupy: szkolne izby regionalne (prowadzone przy szkołach lub ośrodkach kultury przez lokalnych pasjonatów historii regionu), małe prywatne muzea nazywane *izbami regionalnymi* przez właścicieli oraz obiekty powołane i funkcjonujące pod patronatem organizacji pozarządowych (np. Muzeum Kultury Białoruskiej w Białowieży). Dwie pierwsze spośród owych trzech grup, choć przeważnie formalnie nie podlegają organizacjom pozarządowym, często bywają obiektem zainteresowania owych organizacji.

C. Trzecią kategorię stanowią dość liczne inwestycje prywatne realizowane w ramach deklarowanej działalności agroturystycznej. Formalnie działalność agroturystyczna na Podlasiu przeżyła rozkwit pod koniec lat 90.

[5] Np. w Budlewie i Knyszynie, *Chata Stefana* w Nowoberezowie 90, *Skansen Kultury Ludowej Baćkouščyna* w Nowoberezowie 52 (gm. Hajnówka), Sioło Budy w Budach 41 (www.siolobudy.pl; gm. Białowieża), Prywatne Muzeum Wsi w Narwi (ul. Dąbrowskiego 8), Skansen Pszczelarski w Orzeszkowie 47 (gm. Hajnówka) i in.

[6] Stowarzyszenie opiekuje się Skansenem Architektury Drewnianej Ludności Ruskiej Podlasia w Białowieży (ul. Zastawa).

[7] Zob. http://skansen.harazd.net.

[8] Takie jak np. Białoruska Izba Regionalna Ruta (Skaryszewo 29, gm. Narew), Izba Tkactwa Ludowego przy GOKSiT w Janowie (gm. Janów) oraz izba regionalna w Janowszczyźnie 36 (gm. Sokółka; www.sokolka.pl/janowszczyzna).

ubiegłego stulecia, kiedy to wiele gospodarstw wiejskich zamierzało skorzystać z ustawowej możliwości prowadzenia niewielkiej działalności turystyczno-pensjonatowej bez obciążeń podatkowych. W praktyce tylko nieliczne podjęły rzeczywistą działalność polegającą na doraźnym wynajmie pokoi pensjonatowych, nazywając to *agroturystyką*. Niemniej na pewnych obszarach, zwłaszcza w rejonie Puszczy Białowieskiej i Narwiańskiego Parku Narodowego, w prywatnych wiejskich domach zaczęły funkcjonować liczne niewielkie pensjonaty oferujące nocleg i wyżywienie. Powstawanie i efektywność funkcjonowania takich pensjonatów bywała skorelowana z powstawaniem izb regionalnych i prywatnych skansenów (Sioło Budy k. Białowieży, Nowoberezowo k. Hajnówki). Część obiektów pensjonatowo-agroturystycznych funkcjonowała w powiązaniu z organizacjami pozarządowymi, takimi jak Białowieskie Stowarzyszenie Agroturystyczne „Żubr" oraz Stowarzyszenie Rozwoju Ekoturystyki w Hajnówce.

D. Czwarta grupa przedsięwzięć, przeważnie finansowana z zewnętrznych grantów, służy szeroko pojętej promocji turystyki i kultury regionu. Przykładem jest *Kraina Otwartych Okiennic*[9], będąca częścią *Podlaskiego Szlaku Bocianiego*[10]. Literatura przedmiotu traktuje te inicjatywy jako *lokalne produkty turystyczne bazujące na walorach przyrodniczo-krajobrazowych*. W tego typu przedsięwzięciach występuje element ochrony, odtworzenia lub odnowy wartościowej tradycyjnej tkanki budowlanej, zarazem ukierunkowany na stworzenie odpowiedniej infrastruktury turystycznej[11].

---

[9] Przedsięwzięcie *Kraina Otwartych Okiennic* organizowane przez Północnopodlaskie Towarzystwo Ochrony Ptaków jest godne szczególnej uwagi. Zainicjowano je w 2001 roku z zamierzeniem ochrony krajobrazu kulturowego doliny górnej Narwi. Wybrano wsie w gminie Narew, mianowicie Puchły, Soce i Trześciankę. Odnowiono 18 chat i pomalowano elementy zdobnicze: okiennice, okna i narożniki. W ramach projektu przeprowadzono szkolenia i podjęto próby aktywizacji turystycznej wsi. Inicjatywę wspierała *Duńska Agencja Współpracy dla Środowiska w Europie Wschodniej* (DANCEE, za pośrednictwem COWI – *Consulting Enginneers and Planners AS O/Białowieża*). Zob. http://kraina-otwartych-okiennic.webpark.pl/ oraz: Stepaniuk M.: K*raina otwartych okiennic, czyli ochrona przyrody poprzez aktywizację gospodarczą i promocję wartości kulturowych Rejonu Górnej Narwi*, [w:] www.rec.org.pl/komunikacja/kprzyklady/kp-okiennice.rtf.

[10] *Podlaski Szlak Bociani* to rowerowy szlak turystyczny o długości 206 km, przebiegający przez trzy parki narodowe (Białowieski, Narwiański i Biebrzański).

[11] Aktualne informacje o 120 szlakach turystycznych Podlasia i towarzyszącej im infrastrukturze znajdują się na internetowym portalu Podlaskiej Regionalnej Organizacji Turystycznej; zob. http://baza.podlaskieit.pl/l.asp?ld=PL&gc=PL20&tp=/isit/atrakcje/wycieczki&wd=. Tego typu inwestycje nie zawsze są realizowane pod patronatem NGOs.

E. Inne inicjatywy – do tej grupy można zaliczyć przedsięwzięcia prawne oraz infrastrukturalno-turystyczne nie mieszczące się w poprzednich grupach, w tym także ukierunkowane na kompleksową ochronę i promocję dziedzictwa kultury zarówno materialnej, jak również duchowej. Przykłady to: wniosek o ochronę prawną *Zespołu Przyrodniczo-Krajobrazowego w Haćkach* złożony przez Towarzystwo HAJ w Haćkach[12]; powołanie *Regionalnego Centrum Ochrony Krajobrazu* z siedzibą we wsi Sokoły w gminie Michałowo (pod patronatem Stowarzyszenia na Rzecz Edukacji Estetycznej WIDOK w Białymstoku)[13]; niektóre inicjatywy Towarzystwa Ochrony Krajobrazu TOK w Hajnówce[14]; działalność Centrum Interpretacji Dziedzictwa[15] podległego zarządowi Białowieskiego Parku Narodowego; działalność Stowarzyszenia *Dziedzictwo Podlasia* w Pu-

[12] Towarzystwo HAJ w Haćkach uzyskało w 2003 roku stypendium z Funduszu Kultury Lokalnej w ramach konkursu *Kultura bliska*, organizowanego przez Fundację im. Stefana Batorego i Fundację Wspomagania Wsi. Stypendium dofinansowało kwotą 10 000 zł projekt *Chrońmy piękno naszych chat,* zakładający zebranie dokumentacji dotyczącej zdobienia chat oraz odnowę zdobień domów w Haćkach i okolicy. Z funduszy stypendium wydano w nakładzie 1000 egzemplarzy folder ze zdjęciami bogato zdobionych chat we wsiach dorzecza górnej Narwi (Ryboły, Kaniuki, Trześcianka, Ploski, Haćki, Plutycze) oraz odnowiono zdobienia dziesięciu drewnianych domów: czterech w Haćkach i sześciu w Plutyczach.

[13] W maju 2000 r. z inicjatywy Magdaleny Godlewskiej-Siwerskiej założono w Białymstoku Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Estetycznej WIDOK, które w roku 2005 zainicjowało program Ochrony Krajobrazu Podlasia przez Edukację Społeczności Lokalnych. W ramach programu wiosną i latem 2005 r. przeprowadzono Konkurs na najpiękniejsze tradycyjne obejście w gminie Michałowo. Stowarzyszenie WIDOK realizuje kolejne działania związane z ochroną krajobrazu, np. powołało Regionalne Centrum Ochrony Krajobrazu z siedzibą we wsi Sokoły w gminie Michałowo. Pomysłodawcą i realizatorem przedsięwzięcia jest obecna prezes Stowarzyszenia WIDOK, Agnieszka Tarasiuk-Sutryk. Zob. www.widok.org.pl.

[14] TOK współorganizowało konkursy na tradycyjne zdobienia budynków rejonu Puszczy Białowieskiej, wystawy fotografii architektury ludowej, a ponadto w ramach działalności statutowej rozpoczęło badania lokalnego dziedzictwa kulturowego. Członkowie TOK, m.in. Janusz Korbel oraz etnolodzy Natalia Gierasimiuk i Ewa Moroz-Keczyńska, wydają własne publikacje badawcze i popularyzujące dziedzictwo (np. Ewa Moroz-Keczyńska i Andrzej Keczyński: *Drewniane cerkwie Białostocczyzny*. Związek Białoruski w RP, Białystok – Białowieża 1999; Ewa Moroz-Keczyńska i Andrzej Keczyński: *Dziedzictwo kulturowe Białowieskiego Parku Narodowego*, w: red. J. Partyka *Ochrona dóbr kultury i historycznego związku człowieka z przyrodą w parkach narodowych*, Ojców 2003). Zob. www.tok.hajnowka.com.pl .

[15] Centrum Interpretacji Dziedzictwa utworzono przy współpracy z Uniwersytetem Podlaskim. Projekt jest finansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Sąsiedztwa Polska-Białoruś-Ukraina INTERREG IIIA/Tacis CBC 2004-2006 oraz ze środków budżetu państwa pod patronatem Euroregionu Puszcza Białowieska. Celem powołania CID ma być "kompleksowe gromadzenie informacji o zasobach, zagrożeniach, ochronie, edukacji i promocji dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego regionu Puszczy Białowieskiej" (www.cidbpn.za.pl/info.htm), w tym m.in. opracowanie cyfrowej bazy danych o dziedzictwie kulturowym regionu.

chłach i inne. Stowarzyszenie *Dziedzictwo Podlasia* opublikowało np. album „Zdobnictwo drewnianych budynków mieszkalnych na Białostocczyźnie”[16]; Klub Spraw Polsko-Białoruskich przy II LO w Bielsku Podlaskim współtworzył ze Związkiem Młodzieży Białoruskiej projekt edukacyjno-krajoznawczy *Odnawiamy Carski Szlak*[17], finansowany przez Fundację Wspomagania Wsi.

2. Promocja niematerialnego dziedzictwa kulturowego

W przeciwieństwie do łatwo klasyfikowanych przedsięwzięć ukierunkowanych na rozpoznanie, odnowę i promocję zasobów materialnego dziedzictwa kulturowego Podlasia, obszar promocji kultury duchowej jest znacznie szerszy, niejednorodny i wciąż dynamicznie się zmienia. W związku z tym poniżej zostaną podane wybrane grupy przykładów tego typu działań, bez próby uzyskania kompletnego obrazu aktywności NGOs na polu promocji „duchowej” kultury Podlasia.

A. *Promocja ukierunkowana etnicznie.* Wiele inicjatyw konserwatorskich i budowlanych, lecz znacznie częściej realizowanych na polu ochrony i promocji kultury niematerialnej jest realizowanych pod patronatem organizacji reprezentujących lokalne mniejszości etniczne i wyznaniowe[18]. Inne stowarzyszenia koncentrują własne działania wokół dziedzictwa mniejszości etnicznych na określonych terytoriach: np. Stowarzyszenie Miłośników Kultury Ludowej w Czeremsze, Muzeum i Ośrodek Kultury Białoruskiej w Hajnówce, Stowarzyszenie „Słowianie” w Skupowie, Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych „Kolebka”, Towarzystwo Ochrony Puszczy Białowieskiej TOPB i Towarzystwo Promocji Kultury Tutejszej – Równiny Bielskiej. Z organizacjami reprezentującymi grupy mniejszościowe współpracują redakcje niektórych czasopism. Publikują teksty, rysunki i zbiory fotografii dotyczące krajobrazu kulturowego, lokalnego budownictwa i zdobnictwa ludowego oraz szeroko pojętej kultury du-

[16] Zob. www.podlasie.org.

[17] Zob. www.klub.ovh.org i www.slonko.com.pl/carskiszlak.

[18] Takich jak Związek Ukraińców Podlasia, Białoruskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne, Związek Białoruski w Rzeczypospolitej Polskiej, Białoruskie Zrzeszenie Studentów, Białoruskie Towarzystwo Historyczne, Związek Młodzieży Białoruskiej, Białoruskie Stowarzyszenie Literackie „Białowieża”, Stowarzyszenie Dziennikarzy Białoruskich, Związek Rusinów Podlasia, Związek Tatarów Polskich, Związek Romów Polskich, Stowarzyszenie Litewskiej Kultury Etnicznej w Polsce, Litewskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne (LTSK) i inne.

chowej lokalnych społeczności, „anektowanych" przez patronujące owym wydawnictwom organizacje pozarządowe[19]. Oto przykłady. Tygodnik "Niva" (Ніва)[20] jest wydawany przez *Radę Programową Tygodnika Niwa* ideowo powiązaną z Białoruskim Towarzystwem Społeczno-Kulturalnym. Miesięcznik "Czasopis"[21] jest wydawany przez Związek Dziennikarzy Białoruskich, a "Słonko"[22] przez Związek Młodzieży Białoruskiej. Dwumiesięcznik "Nad Buhom i Narvoju"[23] (Над Бугом і Нарвою) jest wydawany przez Związek Ukraińców Podlasia. Stowarzyszenie Muzeum Małej Ojczyzny w Studziwodach wydaje nieregularnik "Bielski Hostineć" (Бельскі Гостінэць: Краязнаўча-Культурны Часопіс)[24]. Wszystkie te czasopisma publikują materiały nt. ochrony i promocji lokalnego dziedzictwa kulturowego. Artykuły na ten temat zamieszcza nawet wydawany w Białymstoku "Przegląd Prawosławny"[25].

B. *Promocja wartości lokalnych*. Wiele działań promujących region ma zasięg lokalny i jest realizowanych przez stowarzyszenia o oddziaływaniu ograniczonym terytorialnie (co zresztą często bywa negowane w statutach tych stowarzyszeń, pretendujących do działania „na całym obszarze Polski"). Odpowiednie organizacje to np. Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Regionalnych „Tryba", Stowarzyszenie „Budy Puszczańskie" w Budach, Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „Puszcza Białowieska" w Hajnówce i inne. Terytorialnej różnorodności organizacji pozarządowych odpowiada różnorodność tematyczna inicjatyw ukierunkowanych na promocję, ochronę i rozwój wartości kulturowych Białostocczyzny. Oto przykład: młodzież z Białoruskiego Klubu przy Zespole Szkół w Augustowie koło Bielska Podlaskiego realizowała projekt *Jahusztowa – zapomniany świat*, którego celem miało być m.in. badanie i ochrona mikrotoponimów (nazw niewielkich obszarów terenu) w okolicach wsi Augustowo, w nawiązaniu do historii tejże wsi[26].

[19] W tym przypadku relacje między NGOs a grupami etnicznymi nazwaliśmy *aneksją*. Polegają bowiem na tym, iż te same społeczności są przez Związek Ukraińców Podlasia nazywane ukraińskimi, przez Białoruskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne traktowane jako grupy białoruskie, przez środowisko wydawców "Nad Buhom i Narvoju" uważane za odrębne grupy etniczne, przez wydawców „Przeglądu Prawosławnego"identyfikowane z prawosławiem itd.

[20] Zob portal tygodnika: http://niva.iig.pl/.

[21] Zob. www.slonko.com.pl/czasopis/.

[22] Zob. www.sonca.org i www.słonko.com.pl.

[23] Zob. nadbuhom.free.ngo.pl.

[24] Zob. http://kamunikat.org/www/czasopisy/hostinec/index.htm.

[25] Zob. www.pporthodoxia.com.pl.

[26] Zob. www.slonko.com.pl/jahusztowo.

C. *Ponadlokalna promocja wartości miejscowych*. Od 2001 roku w ramach Funduszu Kultury Lokalnej, prowadzonego przez Fundację im. Stefana Batorego i Fundację Wspomagania Wsi, organizowano coroczne edycje konkursu *Kultura Bliska*. W corocznych edycjach konkursu nagradzano projekty ochrony krajobrazu kulturowego, m.in. z obszaru województwa podlaskiego, takie jak wspomniany wcześniej projekt Towarzystwa HAJ „Chrońmy piękno naszych chat". Warto także zwrócić uwagę na jeszcze inną ogólnopolską inicjatywę turystyczną, realizowaną pod patronatem PTTK i zupełnie nie mieszczącą się w wymienionych kategoriach. Otóż Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze opracowuje Inwentaryzację Krajoznawczą Polski. Akcję rozpoczęto w 1984 roku. Do roku 2000 sporządzono dokumentację inwentaryzacyjną zaledwie w ok. 450 gminach, w tym zakończono inwentaryzację dawnego województwa białostockiego, w skład której wchodzi kilkadziesiąt tomów maszynopisu z 5000 zdjęć. Opracowanie wykonano w jednym egzemplarzu i udostępniono w Bibliotece Regionalnego Oddziału PTTK w Białymstoku. Praca została opracowana z inicjatywy PTTK w celu merytorycznego wspierania działalności turystycznej, tj. jako pomoc dla przewodników wycieczek turystycznych. Niemniej dokumentuje stan dziedzictwa (m.in. architektonicznego i budowlanego) na obszarze Białostocczyzny, dzięki czemu może być postrzegana jako cenna pomoc przy planowaniu działań mających na celu promocję, odnowę i ochronę dziedzictwa architektonicznego Podlasia.

D. *Rola imprez cyklicznych*. Promocji regionu służą także liczne imprezy kulturalne, którym z reguły patronują organizacje pozarządowe. Jednak z punktu widzenia efektywności działań promocyjnych należy skupić uwagę na imprezach cyklicznych, spośród których wiele przyciąga pasjonatów miejscowej kultury z całego świata. Przykłady najbardziej znanych imprez cyklicznych to Festiwal Muzyki Młodej Białorusi „Basowiszcza", organizowany w Gródku przez Białoruskie Zrzeszenie Studentów, Festiwal Białoruskiej Poezji Śpiewanej i Piosenki Autorskiej „Bardauskaja Wosień" oraz folkowo-rockowy cykliczny koncert „Kupalle", oba organizowane przez Związek Młodzieży Białoruskiej.

Podsumowanie

Opisane powyżej działania promocyjne kultury materialnej i niematerialnej wschodniej Białostocczyzny, realizowane przez organizacje pozarządowe, ukazują wielość i różnorodność lokalnych inicjatyw w tym zakresie. Promocja kultury tego obszaru, a tym samym rozwój jego funkcji turystycznej to kwestie niezwykle istotne, gdyż województwo podlaskie jest wprawdzie obszarem dysponującym atrybutami (kulturowymi i naturalnymi), które mogą wyróżniać je na tle innych regionów Polski, to jednak posiada niezbyt wyrazisty wizerunek marketingowy zarówno wśród turystów, jak też zewnętrznych inwestorów.

Rozwój województwa podlaskiego w perspektywie najbliższych lat będzie zmierzał w dwóch zasadniczych kierunkach:

- pozyskiwanie inwestycji krajowych i zagranicznych,
- rozwój turystyki wykorzystującej walory przyrodnicze i dziedzictwo kulturowe regionu.

Zgodnie z RPO dla województwa podlaskiego, w pespektywie lat 2008-2013 głównym celem rozwoju regionu – obok pozyskiwania inwestycji zewnętrznych – będzie szukanie nisz dla Podlasia na rynku turystycznym, które w najlepszy sposób wykorzystywałyby potencjał obszaru. Inwestycje będą koncentrować się na stworzeniu zintegrowanego pakietu atrakcji turystycznych, obejmujących m.in. turystykę historyczną i dziedzictwa kulturowego, turystykę przyrodniczą, wodną, uzdrowiskową czy biznesową.[27]

Realizacja tych celów wymaga jednak odpowiedniego przygotowania się ze strony poszczególnych samorządów lokalnych, jak też wspierających je organizacji pozarządowych. Samorządy muszą dokonać diagnozy swoich lokalnych walorów i opracować spójną strategię promocji wizerunku docelowego. Problem polega na tym, że władze lokalne wielu gmin nie potrafią zidentyfikować specyficznych unikatowych cech, które mogłyby stanowić punkt wyjścia do wyróżnienia się danego miejsca na tle innych regionów. W tym miejscu pojawia się rola lokalnych stowarzyszeń i fundacji, tworzonych przez społeczność danego miejsca. Mieszkańcy określonego terytorium są najbardziej wiarygodnym podmiotem działań promocyjnych swojej miejscowości, gdyż posiadają nie tylko szeroką wiedzę na jej temat, ale też pasję i sentyment.

[27] Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013, dokument elektroniczny, www.wrotapodlasia.pl, data pobrania – 25 stycznia 2008.

Literatura

[1] Glińska E., Popławski T., *Marketing local identity through cultural events and festivals with reference communities in Podlasie Province in Poland*, w: *Researching destination management, policy and planning: linking culture, heritage and tourism*, Leeds Metropolitan University, Leeds 2007.

[2] Kotler Ph., et al., *Marketing Places Europe. How to Attract Investments, Industries, Residents and Visitors to Cities, Communities, Regions and Nations in Europe*, Financial Times, London 1999.

[3] Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013, dokument elektroniczny, www.wrotapodlasia.pl, data pobrania – 25 stycznia 2008.

[4] Szewczyk J., *Atrakcyjność inwestycyjna obszarów wiejskich Białostocczyzny w świetle badań nad budownictwem ludowym i wyludnianiem wsi,* w: *Atrakcyjność inwestycyjna regionu*, red. A. Kopczuk i M. Proniewski, Wydawnictwa Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania, Białystok 2005, s. 341-350.

[5] Szewczyk J., *Wpływ inwestycji turystycznych na zachowanie dziedzictwa w zakresie ochrony drewnianego budownictwa ludowego na Białostocczyźnie*, w: *Rekreacja, turystyka i agroturystyka w gospodarce przestrzennej – wyzwanie XXI wieku*, red. W. Czarnecki, WSFiZ, Białystok 2007, s. 235-242.

[6] Szewczyk J., *NGOs w odnowie krajobrazu kulturowego – przykłady z obszaru Białostocczyzny*, w: III Międzynarodowa Konferencja Naukowa nt. Europa-region-turystyka: Specyfika przestrzeni regionalnej – jej ochrona, zachowanie i rozwój, org. Europejski Ruch Odnowy Wsi i Małych Miast ECOVAST, Białowieża 5-6.01.2007 r. (w druku).

[7] Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873).

The role of non-governmental organizations in promotion of the region based on the example of eastern Bialostoczyzna

Abstract: The administrational reform in Poland and globalization of economy has resulted in increase of competition between regions. Therefore territorial units try to find different ways of shaping competitive powers. One of these ways is protection and promotion of particular area heritage. Appropriate care of maintaining of a particular area heritage, both in its material and non-material aspects, allows making the conditions for development of tourist functions of the area and at the same time serves for development of investment attractiveness.

However, the success of a particular area is very often dependable on involvement, efficiency of action, creativity of non-governmental organizations which often become stimulants for positive transformations within manner of behaviour, renewal and cultural heritage popularization and in result serve region promotion.
Taking all the above into consideration, the aim of this article is to shape selected and the most characteristic relations between fields of activity of local organizations and the image of region.
Eastern Podlasie has been chosen to exemplify these relations. Not only Eastern Bialostoczyna is the region characteristic for rich and diverse cultural heritage, but also high activeness of non-governmental organizations functioning within the field of support for local culture, art and tradition.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Monika Michalska[*]

Analiza rozwoju gmin województwa lubuskiego w kontekście zrównoważonego rozwoju

Streszczenie: Rozwój lokalny ma charakter wielowymiarowy. Do jego podstawowych wymiarów należy zaliczyć wymiar gospodarczy, społeczny oraz środowiskowy. Określenie poziomu rozwoju poszczególnych elementów składających się na rozwój lokalny jest trudne ze względu na złożoność procesów i zjawisk w nich zachodzących.
W niniejszym artykule podjęto próbę oceny rozwoju podstawowych sfer funkcjonowania gminy poprzez pryzmat zrównoważonego rozwoju.
Dla oceny poziomu rozwoju gospodarczego, społecznego oraz środowiskowego gmin województwa lubuskiego zastosowano metodę unitaryzacji zerowanej. Po przeanalizowaniu literatury oraz dokładnych studiach dostępnych informacji statystycznych opisujących gminy wskazano te dane, których kwantyfikacja była możliwa dla wszystkich gmin. Za ich pomocą zbudowano syntetyczne miary oceny poziomu rozwoju gospodarczego, społecznego oraz oddziaływania gmin na środowisko.

Wstęp

Województwo lubuskie znajduje się w środkowo-zachodniej części Polski, a jego powierzchnia wynosi 13989 km^2 (4,5% powierzchni kraju), co oznacza, że pod względem zajmowanej powierzchni jest jednym z mniejszych (13 miejsce pośród wszystkich województw). Sąsiaduje ono z województwami: zachodniopomorskim od północy, wielkopolskim od wschodu i dolnośląskim od południa. Granica zachodnia województwa jest granicą państwową z Republiką Federalną Niemiec. Województwo lubuskie powstało 1 stycznia 1999 roku w wyniku reformy admini-

[*] Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania.

stracyjnej, a w jego skład weszła większa część dawnego województwa gorzowskiego i zielonogórskiego oraz dodatkowo przyłączono dwie gminy z dawnego województwa leszczyńskiego (Wschowa i Szlichtyngowa). Województwo lubuskie ma dwa ośrodki stołeczne: miasto Gorzów Wlkp., który jest siedzibą administracji rządowej, i miasto Zielona Góra, w którym znajduje się Sejmik Województwa i Urząd Marszałkowski. Województwo podzielone jest na 14 powiatów, w tym 12 to powiaty ziemskie i 2 grodzkie. W skład powiatów wchodzą 83 gminy (w tym 41 to gminy wiejskie, 33 to gminy miejsko – wiejskie, 7 – gminy miejskie oraz 2 miasta na prawach powiatu).

Rozwój lokalny ma charakter wielowymiarowy. Do jego podstawowych wymiarów należy zaliczyć wymiar gospodarczy, społeczny oraz środowiskowy. Określenie poziomu rozwoju poszczególnych elementów składających się na rozwój lokalny jest trudne ze względu na złożoność procesów i zjawisk w nich zachodzących. W niniejszym artykule podjęto próbę oceny rozwoju podstawowych sfer funkcjonowania gminy poprzez pryzmat zrównoważonego rozwoju.

1. Określenie poziomu rozwoju sfery gospodarczej, społecznej i środowiskowej gmin województwa lubuskiego

Dla oceny poziomu rozwoju gospodarczego, społecznego oraz stanu środowiska gmin województwa lubskiego zastosowano metodę unitaryzacji zerowanej. Każdą gminę oceniono przy wykorzystaniu wskaźników, które charakteryzują trzy podstawowe dla wdrażania zrównoważonego rozwoju sfery: gospodarczą, środowiskową i społeczną. Po przeanalizowaniu literatury[1] oraz dokładnych studiach dostępnych informacji statystycznych opisujących gminy wskazano te dane, których kwantyfikacja była możliwa dla wszystkich gmin. Mimo że w ten sposób ograniczono liczbę zmiennych opisujących, metoda unitaryzacji zerowanej pozwa-

[1] T. Wojewodzic, *Ocena poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego gmin województwa małopolskiego*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, nr 941 Wrocław 2002, s. 483-487; T. Wojewodzic, *Ocena poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego powiatów województwa małopolskiego*, Zeszyty Naukowe AR w Krakowie nr 337, Kraków 2001, s.559-569; J. Śleszyński, *Ekonomiczne problemy ochrony środowiska*, ARIES, Warszawa 2000, s.336-342; *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju,* red. T. Borys, Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Warszawa–Białystok 2005, s.253-291, s.300-312, s.322-334; M. Dziubiński, *Agenda –cele i zadania programu,* w: *Ochrona środowiska. Wybrane zagadnienia*, red. B. Kozłowski, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2001, s.14-15.

la na stosunkowo precyzyjne uporządkowanie gmin ze względu na badane zjawisko. Ostatecznie wybrano 16 mierników, za pomocą których zbudowano syntetyczne miary oceny poziomu rozwoju gospodarczego, społecznego oraz oddziaływania gminy na środowisko.

Dla określenia poziomu rozwoju gospodarczego gminy (G) posłużono się następującymi wskaźnikami:

w_1 – dochody własne budżetu gminy w przeliczeniu na jednego mieszkańca (X),

w_2 – udział wydatków inwestycyjnych samorządu w wydatkach ogółem budżetu gminy (w %), (X),

w_3 – liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON w przeliczeniu na 1000 mieszkańców (X),

w_4 – poziom bezrobocia mierzony jako liczba zarejestrowanych bezrobotnych do liczby osób w wieku produkcyjnym (Y).

Stan środowiska (P) scharakteryzowano za pomocą wskaźników obrazujących intensywność presji wywieranej na środowisko:

w_5 – ludność korzystająca z sieci wodociągowej do ludności ogółem (w %), (X),

w_6 – ludność obsługiwana przez oczyszczalnie do ludności ogółem (w %), (X),

w_7 – udział ścieków komunalnych i przemysłowych oczyszczanych w ogólnej ilości ścieków wymagających oczyszczenia, odprowadzanych do wód powierzchniowych lub ziemi (w %), (X),

w_8 – ludność korzystająca z sieci kanalizacyjnej do ludności ogółem (w %), (X),

w_9 – zużycie wody na jednego mieszkańca (w m^3), (Y),

w_{10} – średnia ilość odpadów komunalnych zebranych na jednego mieszkańca (w kg), (Y),

w_{11} – udział obszarów chronionych w powierzchni ogółem (X).

Przy ustalaniu poziomu rozwoju społecznego (S) gminy skorzystano z następujących wskaźników:

w_{12} – wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym w przeliczeniu na 100 osób w wieku produkcyjnym), (Y),

w_{13} – ogólne saldo migracji (napływ ludności – odpływ ludności), (X),

w_{14} – wydatki budżetu gmin na kulturę i ochronę dziedzictwa narodowego w przeliczeniu na jednego mieszkańca (X),

w_{15} – liczba uczniów przypadająca na jeden komputer w szkołach podstawowych (komputeryzacja), (Y),

w_{16} – wydatki budżetu gminy na kulturę fizyczną i sport w przeliczeniu na jednego mieszkańca (X).

Dane konieczne do obliczenia powyższych wskaźników uzyskano z Bazy Danych Regionalnych prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny i dotyczą roku 2005.

Wybrane dla scharakteryzowania rozwoju gospodarczego, społecznego oraz środowiskowego cechy diagnostyczne są stymulantami (X) lub destymulantami (Y). Stymulanty to te cechy, których wysokie wartości świadczą pozytywnie o badanym zjawisku. Odwrotnie jest w przypadku destymulant, których wysokie wartości świadczą negatywnie o badanym zjawisku.

Przy wykorzystaniu metody unitaryzacji zerowanej zmienne diagnostyczne poddane zostały normowaniu przy użyciu następującej formuły matematycznej:

dla stymulant: $$z_{ij} = \frac{w_{ij} - \min\limits_i w_{ij}}{\max\limits_i w_{ij} - \min\limits_i w_{ij}};$$

dla destymulant: $$z_{jj} = \frac{\max\limits_i w_{ij} - w_{ij}}{\max\limits_i w_{ij} - \min\limits_i w_{ij}}.$$

Tak unormowane zmienne przyjmują wartości z przedziału $[0, 1]$, przy czym dla każdej zmiennej wartość 0 oznacza stan najmniej korzystny, a wartość *1* stan uznany za najbardziej korzystny[2].

Następnym krokiem było obliczenie syntetycznej miary oceny poziomu rozwoju gmin w sferze gospodarczej (G_i), społecznej (S_i) oraz środowiskowej (P_i). W tym celu posłużono się średnią arytmetyczną:

średnia arytmetyczna $$(G_i, S_i, P_i) = \frac{\sum\limits_{k=1}^{n} z_k}{n}.$$

Wykorzystując uzyskane średnie arytmetyczne dla rozwoju poszczególnych sfer $(G_{śr}, S_{śr}, P_{śr})$ oraz odchylenia standardowe (ODS), podzielono gminy w każdym przypadku na 4 grupy.

Dla rozwoju gospodarczego gmin średnia wynosiła $G_{śr} = 0{,}3169$, odchylenie standardowe $ODS_G = 0{,}1317$. Przyjęto następujący podział gmin:

[2] K. Kukuła, *Metoda unitaryzacji zerowanej* PWN, Warszawa 2000, s. 90-92.

$G > G_{śr} + ODS_G$ – gminy o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego,
$G_{śr} + ODS_G > G > G_{śr}$ – gminy o średnim poziomie rozwoju gospodarczego,
$G_{śr} > G > G_{śr} - ODS_G$ – gminy o niskim poziomie rozwoju gospodarczego,
$G_{śr} - ODS_G > G$ – gminy o bardzo niskim poziomie rozwoju gospodarczego.

Dla rozwoju społecznego gmin średnia arytmetyczna wynosiła $S_{śr} = 0{,}4143$, odchylenie standardowe $ODS_S = 0{,}0894$. Przyjęto następujący podział gmin:

$S > S_{śr} + ODS_S$ – gminy o wysokim poziomie rozwoju społecznego,
$S_{śr} + ODS_S > S > S_{śr}$ – gminy o średnim poziomie rozwoju społecznego,
$S_{śr} > S > S_{śr} - ODS_S$ – gminy o niskim poziomie rozwoju społecznego,
$S_{śr} - ODS_S > S$ – gminy o bardzo niskim poziomie rozwoju społecznego.

Dla rozwoju sfery środowiskowej (poziomu oddziaływania na sferę środowiskową) średnia arytmetyczna wynosiła $P_{śr} = 0{,}5330$, a odchylenie standardowe $ODS_P = 0{,}1391$. Przyjęto następujący podział gmin:

$P > P_{śr} + ODS_P$ – gminy o wysokim poziomie rozwoju sfery środowiskowej,
$P_{śr} + ODS_P > P > P_{śr}$ – gminy o średnim poziomie rozwoju sfery środowiskowej,
$P_{śr} > P > P_{śr} - ODS_P$ – gminy o niskim poziomie rozwoju sfery środowiskowej,
$P_{śr} - ODS_P > P$ – gminy o bardzo niskim poziomie rozwoju sfery środowiskowej.

2. Poziom rozwoju gospodarczego gmin województwa lubuskiego

Po przeanalizowaniu wyników badań dotyczących rozwoju gospodarczego stwierdzono, że najwięcej gmin województwa lubuskiego, bo aż 33, znalazło się w grupie gmin o rozwoju określonym jako niski. Następną grupą pod względem liczebności są gminy o rozwoju „średnim". Grupa gmin o rozwoju bardzo niskim i wysokim jest prawie równoliczna – odpowiednio 13 i 14 jednostek (tabela 1).

Gminy o bardzo niskim rozwoju gospodarczym to przede wszystkim gminy wiejskie – 10 jednostek. W grupie o rozwoju niskim również najliczniejsze są gminy wiejskie – 20 jednostek. 40% (13 jednostek) gmin miejsko-wiejskich zostało ocenionych na poziomie niskim i taka sama ilość na poziomie średnim. Gminy miejskie

natomiast pod względem rozwoju gospodarczego usytuowane są powyżej średniej: ponad 40% gmin (3 jednostki) to gminy o rozwoju średnim i również ponad 40% (3 jednostki) to gminy o rozwoju wysokim. Oba miasta na prawach powiatu zostały ocenione jako jednostki o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego (tabela 2).

Widać zatem wyraźną prawidłowość potwierdzającą poglądy o dużo słabszej kondycji gospodarczej gmin wiejskich.

Tabela 1. Poziom rozwoju gospodarczego gmin województwa lubuskiego

Ocena	Częstość	Procent	Procent ważnych odpowiedzi
bardzo niski	13	15,7	15,7
niski	33	39,8	39,8
średni	23	27,7	27,7
wysoki	14	16,9	16,9
ogółem	83	100	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 2. Poziom rozwoju gospodarczego gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich rodzaj

Rodzaj gminy	Poziom rozwoju gospodarczego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
wiejska	10 (24,4%)	20 (48,8%)	7 (17,1%)	4 (9,8%)
miejsko-wiejska	2 (6,1%)	13 (39,4%)	13 (39,4%)	5 (15,2%)
miejska	1 (14,3%)	0	3 (42,9%)	3 (42,9%)
miasto na prawach powiatu	0	0	0	2 (100%)
ogółem	13 (15,7%)	33 (39,8%)	23 (27,7%)	14 (16,9%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Również analiza rozwoju gospodarczego w gminach o różnej wielkości pozwoliła na wskazanie prawidłowości: im większa gmina, tym rozwój gospodarczy jest wyższy. W gminach małych i średnich najliczniejszą grupę stanowią gminy, w których rozwój jest na poziomie niskim, natomiast spośród gmin dużych 45,8% (11 jednostek) to gminy o rozwoju średnim, a 1/3 gmin oceniono jako gminy o rozwoju wysokim (tabela 3).

Tabela 3. Poziom rozwoju gospodarczego gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich wielkość

Wielkość gminy	Poziom rozwoju gospodarczego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
małe	8 (29,6%)	13 (48,1%)	4 (14,8%)	2 (7,4%)
średnie	4 (12,5%)	16 (50,0%)	8 (25,0%)	4 (12,5%)
duże	1 (4,2%)	4 (16,7%)	11 (45,8%)	8 (33,3%)
ogółem	13 (15,7%)	33 (39,8%)	23 (27,7%)	14 (16,9%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

3. Poziom rozwoju społecznego gmin województwa lubuskiego

Analizując gminy województwa lubuskiego ze względu na poziom rozwoju sfery społecznej, ustalono, że prawie 40% (33 jednostki) gmin charakteryzuje się niskim poziomem rozwoju społecznego i tyleż samo poziomem średnim. Na bardzo niskim poziomie rozwoju sfery społecznej pozostaje niespełna 9,6% gmin (8 jednostek), a na poziomie wysokim 10,8% gmin (9 jednostek), (tabela 4).

Tabela 4. Poziom rozwoju społecznego gmin województwa lubuskiego

Ocena	Częstość	Procent	Procent ważnych odpowiedzi
Bardzo niski	8	9,6	9,6
Niski	33	39,8	39,8
Średni	33	39,8	39,8
Wysoki	9	10,8	10,8
Ogółem	83	100	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najniżej ocenione zostały gminy wiejskie, spośród których prawie połowa znalazła się w grupie gmin o niskim poziomie rozwoju. Wśród gmin miejsko-wiejskich sytuacja jest bardziej korzystna, gdyż prawie połowę gmin oceniono jako gminy o średnim poziomie rozwoju społecznego. Natomiast w grupie gmin miejskich na każdym z poziomów rozwoju znalazły się 1 lub 2 jednostki. Oba miasta

na prawach powiatu oceniono pod względem potencjału społecznego na poziomie średnim (tabela 5).

Tabela 5. Poziom rozwoju społecznego gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich rodzaj

Rodzaj gminy	Poziom rozwoju społecznego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
wiejska	3 (7,3%)	20 (48,8%)	13 (31,7%)	5 (12,2%)
miejsko-wiejska	4 (12,1%)	11 (33,3%)	16 (48,5%)	2 (6,1%)
miejska	1 (14,3%)	2 (28,6%)	2 (28,6%)	2 (28,6%)
miasto na prawach powiatu	0	0	2 (100%)	0
ogółem	8 (9,6%)	33 (39,8%)	33 (39,8%)	9 (10,8%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę wielkość gmin, stwierdzono, że największym potencjałem społecznym dysponują gminy duże, z których aż 54,2% (13 jednostek) oceniono jako gminy o średnim poziomie rozwoju społecznego, a 16,7% (4 jednostki) jako gminy o wysokim poziomie rozwoju. Również w gminach średnich najliczniejszą grupę stanowią jednostki ocenione na poziomie średnim rozwoju społecznego, ale w porównaniu z gminami dużymi jest tu zdecydowanie więcej gmin o niskim poziomie rozwoju 37,5% (12 jednostek). Wśród gmin małych najliczniejszą grupę stanowią gminy o niskim poziomie rozwoju społecznego – 51,9% (14 jednostek), (tabela 6).

Tabela 6. Poziom rozwoju społecznego gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich wielkość

Wielkość gminy	Poziom rozwoju gspołecznego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
małe	3 (11,1%)	14 (51,9%)	7 (25,9%)	3 (11,1%)
średnie	5 (15,6%)	12 (37,5%)	13 (40,6%)	2 (6,3%)
duże	0	7 (29,2%)	13 (54,2%)	4 (16,7%)
ogółem	8 (9,6%)	33 (39,8%)	33 (39,8%)	9 (10,8%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

4. Rozwój sfery środowiskowej gmin województwa lubuskiego

Rozwój sfery środowiskowej został oceniony w gminach województwa lubuskiego w sposób następujący: 25 gmin charakteryzuje się średnią jakością środowiska, 23 gminy niską i aż 19 gmin oceniono jako jednostki o bardzo niskiej jakości środowiska. 16 gmin oceniono jako jednostki o wysokim poziomie rozwoju sfery środowiskowej (tabela 7).

Tabela 7. Ocena rozwoju sfery środowiskowej gmin województwa lubuskiego

Ocena	Częstość	Procent	Procent ważnych odpowiedzi
bardzo niski	19	22,9	22,9
niski	23	27,7	27,7
średni	25	30,1	30,1
wysoki	16	19,3	19,3
ogółem	83	100	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród jednostek o wysokim poziomie rozwoju znalazły się 4 gminy miejskie (co stanowi 57,1% gmin miejskich), 7 gmin miejsko-wiejskich i 3 gminy wiejskie. Zdecydowanie najmniej korzystnie wygląda rozwój sfery środowiskowej w gminach wiejskich, spośród których aż 39% (16 jednostek) oceniono na poziomie najniższym. Wśród gmin miejsko-wiejskich najliczniejszą grupę stanowią gminy ocenione pod względem rozwoju sfery środowiskowej na poziomie średnim (tabela 8).

Tabela 8. Ocena rozwoju sfery środowiskowej gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich rodzaj

Rodzaj gminy	Poziom rozwoju środowiskowego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
wiejska	16 (39,0%)	15 (36,6%)	7 (17,1%)	3 (7,3%)
miejsko-wiejska	3 (9,1%)	7 (21,2%)	16 (48,5%)	7 (21,2%)
miejska	0	1 (14,3%)	2 (28,6%)	4 (57,1%)
miasto na prawach powiatu	0	0	0	2 (100%)
ogółem	19 (22,9%)	23 (27,7%)	25 (30,1%)	16 (19,3%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badając poziom rozwoju sfery środowiskowej w gminach o różnej wielkości, zaobserwowano, że najbardziej korzystnie wygląda sytuacja w gminach dużych, których większość oceniono na poziomie średnim lub wysokim (18 jednostek spośród 24). Nieco słabiej prezentują się gminy średnie, których najwięcej: 40,6% (13 jednostek) uplasowało się na poziomie średnim oraz na poziomie niskim: 31,3% (10 jednostek). Istotnie różni się „in minus" sytuacja w gminach małych, w których aż 19 jednostek spośród 27 uzyskało ocenę poniżej średniej (tabela 9).

Tabela 9. Ocena rozwoju sfery środowiskowej gmin województwa lubuskiego z podziałem na ich wielkość

Wielkość gminy	Poziom rozwoju środowiskowego			
	b. niski	niski	średni	wysoki
małe	9 (33,3%)	10 (37,0%)	3 (11,1%)	5 (18,5%)
średnie	7 (21,9%)	10 (31,3%)	13 (40,6%)	2 (6,3%)
duże	3 (12,5%)	3 (12,5%)	9 (37,5%)	9 (37,5%)
ogółem	19 (22,9%)	23 (27,7%)	25 (30,1%)	16 (19,3%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

5. Zrównoważony rozwój gmin województwa lubuskiego

Po określeniu poziomu rozwoju gmin województwa lubuskiego w sferze gospodarczej, społecznej i środowiskowej dokonano ich podziału na dwie kategorie: gminy o rozwoju zrównoważonym, które spełniają warunek:

$$G > G_{śr} \quad \wedge \quad S > S_{śr} \quad \wedge \quad P > P_{śr}$$

oraz gminy o rozwoju niezrównoważonym, które tego warunku nie spełniają.

G – poziom rozwoju gospodarczego;
S – poziom rozwoju społecznego;
P – stan sfery środowiskowej;
$G_{śr}$ – średnia arytmetyczna poziomu rozwoju gospodarczego;
$S_{śr}$ – średnia arytmetyczna poziomu rozwoju społecznego;
$P_{śr}$ – średnia arytmetyczna stanu sfery środowiskowej.

Z przeprowadzonych badań wynika, że spośród 83 gmin województwa lubuskiego 23 jednostki zaliczono do gmin o rozwoju zrównoważonym, a zatem takich, których zarówno rozwój gospodarczy, społeczny oraz stan i ochrona środowiska zostały ocenione na poziomie średnim lub wysokim. Wśród gmin o zrównoważonym rozwoju znalazło się 12 gmin miejsko-wiejskich, 5 gmin wiejskich, 4 gminy miejskie oraz 2 miasta na prawach powiatu. A zatem ponad połowa wszystkich gmin miejskich rozwija się w sposób zrównoważony, 1/3 spośród gmin miejsko-wiejskich i jedynie 12,2% (5 jednostek) spośród gmin wiejskich (tabela 10).

Tabela 10. Zrównoważony rozwój gmin województwa lubuskiego

Wyszczególnienie	Rodzaj gminy				ogółem
	gmina wiejska	gmina miejsko-wiejska	gmina miejska	miasta na prawach powiatu	
gminy o rozwoju zrównoważonym	5 (12,2%)	12 (36,4%)	4 (57,1%)	2 (100%)	23 (27,7%)
gminy o rozwoju niezrównoważonym	36 (87,8%)	21 (63,6%)	3 (42,9%)	0	60 (72,3%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę wielkość gminy, najlepsza sytuacja ma miejsce w gminach dużych, z których 50% (12 jednostek) oceniono jako jednostki o rozwoju zrównoważonym. Na drugim miejscu znalazły się gminy średnie, z których 21,9% (7 jednostek) zaklasyfikowano do kategorii gmin o rozwoju zrównoważonym. Najmniej korzystna sytuacja jest w gminach małych, z których tylko 14,8% (4 jednostki) rozwija się w sposób zrównoważony (tabela 11).

Tabela 11. Zrównoważony rozwój w gminach województwa lubuskiego o różnej wielkości

Wyszczególnienie	Wielkość gminy			ogółem
	gminy małe	gminy średnie	gminy duże	
gminy o rozwoju zrównoważonym	4 (14,8%)	7 (21,9%)	12 (50,0%)	23 (27,7%)
gminy o rozwoju nie zrównoważonym	23 (85,2%)	25 (78,1%)	12 (50,0%)	60 (72,3%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Gminy o rozwoju zrównoważonym znajdują się głównie w powiatach: zielonogórskim, gorzowskim i międzyrzeckim.

Rysunek 1. Gminy o rozwoju zrównoważonym w województwie lubuskim

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowanie

Rozwój społeczno-gospodarczo-środowiskowy jest zjawiskiem skomplikowanym i trudnym do jednoznacznej oceny. Metoda unitaryzacji zerowanej wydaje się być istotna dla rozwiązywania tego problemu, gdyż pozwala na ocenę zjawisk społeczno-ekonomicznych oraz tworzenie rankingu obiektów (gmin).

Wśród gmin województwa lubuskiego najwyższe syntetyczne oceny rozwoju gospodarczego uzyskały gminy miejskie i miejsko-wiejskie, które tworzą lokalne centra gospodarcze. Pod względem rozwoju społecznego gminy woj. lubuskiego w przeważającej części sytuują się na poziomie średnim i niskim. Stan sfery środowiskowej oceniono na najniższym poziomie w gminach wiejskich i małych, co wynika głównie z niedorozwoju infrastruktury ochrony środowiska (kanalizacja, wodociągi).

Zaproponowany w artykule sposób oceny gmin pod względem charakteru ich rozwoju pozwolił podzielić 83 gminy województwa lubuskiego na: gminy o rozwoju zrównoważonym, tzn. takie, które otrzymały syntetyczne oceny rozwoju gospodarczego, społecznego i środowiskowego powyżej średniej dla wszystkich badanych gmin (23 jednostki) oraz pozostałe gminy o rozwoju niezrównoważonym.

Literatura

1. Dziubiński M., *Agenda 21 – cele i zadania programu*, w: *Ochrona środowiska. Wybrane zagadnienia,* red. B. Kozłowska, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2001.
2. Kukuła K., *Metoda unitaryzacji zerowanej*, PWN, Warszawa 2000.
3. Śleszyński J., *Ekonomiczne problemy ochrony środowiska*, ARIES, Warszawa 2000.
4. Wojewodzic T., *Ocena poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego gmin województwa małopolskiego*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 941, Wrocław 2002.
5. Wojewodzic T., *Ocena poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego powiatów województwa małopolskiego*, Zeszyty Naukowe AR w Krakowie nr 337, Kraków 2001.
6. *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju*, red. T. Borys, Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Warszawa-Białystok 2005.

Abstract: The local development has multidimensional character. The economic, social and environmental dimension are among its crucial dimentions. Determining the level of development of individual elements resulting in the local development is difficult on account of the complexity of processes and phenomena occurring within them.
In this article an attempt of the assessment of the development of basic spheres of functioning of the administrative district of the development through the prism balanced was taken.
For the assessment of the economic, social and environmental level of development rabble of Lubuskie province, zero-unitarisation method was applied.
After analyzing literature and research of the accessible statistical information describing administrative districts, this data of which the quantification was possible for all administrative districts was shown,. With their help synthetic measures of the assessment of the economic and social level of development and the influence of administrative districts on the environment were built.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Beata Bieńkowska[*]

Środowisko lokalne jako czynnik wspierania rozwoju firm (przykład małych i średnich przedsiębiorstw regionu Podbeskidzie)

Streszczenie: Małe i średnie przedsiębiorstwa to szczególna grupa firm. Ich cechą charakterystyczną są silne powiązania z najbliższym otoczeniem. Ponieważ warunki ponadregionalne są takie same dla wszystkich przedsiębiorstw, źródłem przewagi konkurencyjnej może być decyzja o umiejscowieniu przedsiębiorstwa w konkretnym środowisku lokalnym. Środowiska lokalne mogą w różnym stopniu zapewniać przedsiębiorstwu dostęp do odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, do różnych form finansowania, zabezpieczać szczególne warunki traktowania (np. w specjalnych strefach ekonomicznych), czy też stanowić odpowiedni rynek zbytu dzięki wysokiemu poziomowi zamożności mieszkańców. Ogromną rolę odgrywają w takich środowiskach władze lokalne, które dzięki podejmowanym inicjatywom mogą stwarzać atmosferę przyjazną dla biznesu. Regionem, który posiada wiele cech środowiska przyjaznego dla rozwoju firm, jest przedstawiony w artykule region bielsko-bialski, który został pozytywnie oceniony przez samych przedsiębiorców jako obszar sprzyjający prowadzeniu działalności gospodarczej.

Wprowadzenie

W teorii i praktyce identyfikowanych jest bardzo wiele czynników rozwoju lokalnego. Przedsiębiorczość zalicza się do tych, których znaczenie dla prawidłowego rozwoju regionu jest bezsporne. Nie ulega wątpliwości, iż mimo tego,

[*] Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej.

że czynniki ponadregionalne są identyczne dla wszystkich firm, w niektórych regionach rozwijają się one szybciej i osiągają doskonałe wyniki ekonomiczne, w innych zaś obserwuje się wiele problemów związanych z rozwojem działalności gospodarczej. Oczywisty wydaje się więc fakt, że ogromny wpływ na rodzaj, poziom rozwoju, charakter prowadzonej działalności i uzyskiwane wyniki mają, oprócz czynników o charakterze ogólnokrajowym i związanych z samym przedsiębiorcą, elementy najbliższego otoczenia firmy, czyli czynniki lokalne. Ze względu na szczególne cechy firm małych i średnich, które bardzo często silnie powiązane są z najbliższym otoczeniem, to właśnie środowisko lokalne staje się bardzo ważne, a odpowiednia konfiguracja jego elementów może stwarzać korzystne warunki dla rozwoju firmy lub też stanowić dla niego największą barierę. Sektor MSP jest sektorem heterogenicznym zróżnicowanym pod względem formy i charakteru własności, położenia geograficznego i zakresu działania. Jednak najbardziej różne w małych firmach są cele, rozwój oraz kontakty z otoczeniem. MSP działają zwykle na rynku lokalnym, który jest dla nich także źródłem zaopatrzenia w materiały, zasoby pracy, jak również podstawowym rynkiem zbytu[1].

Takim właśnie środowiskiem lokalnym, charakteryzującym się bardzo dużym potencjałem przedsiębiorczym, jest zaprezentowany w artykule region bielsko-bialski, nazywany również inaczej Podbeskidziem. Jest to obszar, gdzie zawsze wskaźnik bezrobocia kształtował się poniżej wielkości charakterystycznych dla całego kraju, gdzie powstawały pierwsze firmy polonijne i skąd wywodzi się wiele znanych i odnoszących w świecie sukcesy przedsiębiorstw.

1. Rola środowiska lokalnego w działalności małych i średnich przedsiębiorstw

Bardzo poważnym zagadnieniem, zwłaszcza dla sektora firm małych i średnich, jest zdobycie i utrzymanie takiej pozycji rynkowej, która zapewni firmie przetrwanie i rozwój. Świadczą o tym dane „*Raportu o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2005-2006"*[2] dotyczące demografii tej grupy firm w Polsce. Dokument ten podaje, iż:"… *w Polsce liczba nowo utworzonych przedsiębiorstw rosła do roku 1997, kiedy to wzrost PKB wahał się wokół 7%. W następnych latach dy-*

[1] T. Markowski (red.), *Ekonomicznie i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 114.

[2] S. Pyciński, A. Żołnierski, *Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2005-206,* Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2007.

namika wzrostu PKB spadła do około 4% rocznie. Również liczba nowo zakładanych przedsiębiorstw malała wolno, ale systematycznie aż do roku 2001. Wtedy nastąpiło załamanie najpierw dynamiki wzrostu PKB (z 4 do 1% rocznie), a rok później liczby nowo powstałych przedsiębiorstw. W roku 2002 liczba nowo utworzonych firm spadła aż o 18,7%. Tendencję tę udało się przełamać dopiero w roku 2005, kiedy nastąpił bardzo duży wzrost liczby nowych przedsiębiorstw. W porównaniu z rokiem 2004 w systemie REGON zarejestrowano aż o 26% przedsiębiorstw więcej"[3]. Z informacji zawartych w raporcie wynika także, iż w pierwszym roku działalności kończy życie około 40% nowo zarejestrowanych firm, a współczynnik przeżycia do 2005 roku tych firm, które zarejestrowane zostały w roku 2001, wyniósł tylko 31,9%[4].

W kontekście tych danych zadziwia wysoka ocena, jaką przedsiębiorcy wystawili swoim firmom w zakresie pozycji konkurencyjnej przez nie zajmowanej. Uważają, że pozycja konkurencyjna ich firm nie jest zagrożona, a dotychczas podejmowane działania są wystarczające dla zapewnienia stabilnej pozycji przedsiębiorstwa na rynku w przyszłości. Zdecydowana większość z nich konkuruje ceną i co ciekawe – nie utrzymuje kontaktów z instytucjami działającymi w ich otoczeniu (z wyjątkiem partnerów biznesowych)[5]. Wydaje się więc, że najmniej wykorzystanym przez firmy sektora MSP elementem potencjału konkurencyjnego jest otoczenie, zwłaszcza to najbliższe. Małe przedsiębiorstwa ze względu na cechy je charakteryzujące w szczególny sposób odczuwają wpływ zmienności czynników najbliższego otoczenia, w związku z tym bardzo ważna jest dla nich decyzja o wyborze środowiska lokalnego, w którym zamierzają działać.

Przez lokalny rozwój społeczno-gospodarczy rozumie się: „…korzystne zmiany na terytorium układu lokalnego, których źródłem są lokalne zasoby naturalne i materialne oraz cechy społeczności lokalnych sprzyjające rozwojowi, a rezultaty tych zmian służą pełniejszemu zaspokajaniu potrzeb mieszkańców i powiększeniu ich dobrobytu".[6] W efekcie rozwój lokalny tworzy nowe wartości na szczeblu gminy. Tymi wartościami są nie tylko nowe firmy i miejsca pracy, ale też atrakcyjne lokalizacje oferujące tzw. twarde czynniki lokalizacyjne, np. w formie nieruchomości i urządzeń infrastrukturalnych, a także wysokiej jakości środowisko przyrodnicze. Wartościami tymi są również czynniki miękkie niematerialne, takie jak: wiedza, kwalifikacje i nowe umiejętności społeczności lokalnej. Najważ-

[3] Ibidem, s. 22.
[4] Ibidem, s. 23.
[5] Por. ibidem, s. 238- 241.
[6] A. Potoczek, *Polityka regionalna i gospodarka przestrzenna*, Wydawnictwo TNOiK i Centrum Kształcenia i Doskonalenia Kujawscy, Toruń 2003, s. 154.

niejszym celem rozwoju lokalnego jest: „…stymulowanie lub przynajmniej utrzymanie działalności gospodarczej i zatrudnienia na tym samym poziomie”[7].

Samorządy lokalne są jednostkami o ogromnym znaczeniu dla rozwoju przedsiębiorczości na określonych terytoriach. Wśród instrumentów, jakimi dysponują, znajdują się:

- *instrumenty dochodowe*, do których należą wszelkiego rodzaju zwolnienia i ulgi podatkowe, a także obniżki stawek maksymalnych w podatkach lokalnych, do których zalicza się: podatek od nieruchomości, rolny, leśny, od środków transportowych, od działalności gospodarczej osób fizycznych opłacanej w formie karty podatkowej, od spadków i darowizn oraz od posiadania psów;
- *instrumenty wydatkowe*, do których zalicza się przede wszystkim działalność inwestycyjną oraz przeznaczanie funduszy na wsparcie działalności takich instytucji, jak: agencje rozwoju regionalnego i lokalnego, centra wspierania biznesu, ośrodki wspierania przedsiębiorczości, inkubatory przedsiębiorczości, czy też centra i parki technologiczne oraz fundusze poręczeniowo-kredytowe; do tej grupy należą również wszelkie działania informacyjno-promocyjne;
- *zewnętrzne środki finansowe* w postaci grantów, subwencji, dotacji i darowizn oraz pożyczek i kredytów jako rodzaj instrumentu o szczególnym znaczeniu dla firm małych i średnich[8].

Największa jednak chyba rola, jaką mają do spełnienia władze lokalne, jeśli chodzi o wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, sprowadza się do tworzenia klimatu, który zachęca lub zniechęca do podejmowania i kontynuowania działalności gospodarczej na danym terenie.

Biorąc pod uwagę wady i zalety przedsiębiorstw MSP, należy zauważyć, że mają one wpływ również na to, jaką pozycję zajmują firmy małe i średnie w konkretnych układach lokalnych. Przykłady takich układów pokazuje tabela 1. Środowisko lokalne przyjmujące cechy jednego z modeli może stanowić źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw działających na danym terenie. Jeżeli rozwój lokalny nosi cechy modelu korporacyjnego, to zorganizowane grupy przedsiębiorców oraz korporacje dominują i mają znaczący wpływ na kształtowanie się lokalnych warunków rozwojowych, wywierając wpływ zwłaszcza na władze lokalne i ustalane przez nie regulacje. Także w modelu koalicyjnym przedsiębiorcy

[7] J. Kot, *Zarządzanie rozwojem gmin a praktyka planowania strategicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 18-20.

[8] W. Misiąg (red.), *Wspieranie przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny,* Polska Fundacja Promocji Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2000, s. 12-17.

prywatni oraz grupy specjalnych interesów (producenci, kupcy, bankowcy, organizacje wspierające przedsiębiorczość) uczestniczą aktywnie w kształtowaniu lokalnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości. Model neokorporacyjny to taki układ różnych grup nacisku w społecznościach lokalnych, który powoduje koncentrowanie się na rozwoju dużych przedsiębiorstw i realizacji postulatów silnych grup partykularnych interesów.

Tabela 1. Modele rozwoju lokalnego

MODELE	AKTORZY SPOŁECZNI	RODZAJ POWIĄZAŃ
Korporacyjny	Władze lokalne (sfragmentaryzowane lub zunifikowane) Korporacje	Klientelizm, patronaż, partnerstwo publiczno-prywatne, lobbing
Koalicyjny	Władze lokalne (sfragmentaryzowane) Grupy specjalnych interesów Biznesmeni Mieszkańcy (aktywni)	Centralne regulacje, partnerstwo publiczno-prywatne, menedżeryzm, klientelizm
Neokorporacyjny	Grupy specjalnych interesów Przedsiębiorstwa Władze lokalne (sfragmentaryzowane lub zunifikowane)	Silna presja grup interesów, patronaż
Uzgodnieniowy	Grupy specjalnych interesów Władze lokalne (zunifikowane)	Współpraca, klientelizm, patronaż
Progresywny	Władze lokalne (zunifikowane) Mieszkańcy (aktywni, wyborcy) Przedsiębiorcy Grupy specjalnych interesów	Współpraca, menedżeryzm, planowanie i kontrola
Dysharmonijny	Władze lokalne (sfragmentaryzowane lub zunifikowane) Mieszkańcy (bierni) Przedsiębiorstwa Grupy nacisku (partie polityczne, grupy protestu)	Upartyjnienie, brak współpracy, protesty

Źródło: E. Jurczyńska – McCluskey, *Podbeskidzie jako subregion: od praktyki do teorii rozwoju lokalnego,* w: Jurczyńska – McCluskey E. [red.], *Społeczności lokalne i regionalne. Między teorią socjologiczną a praktyką,* Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała 2002, s. 71.

Ciągła walka o dominację powoduje zahamowanie przekształceń gospodarczych i hamuje indywidualną przedsiębiorczość. Zorganizowane grupy drobnych przedsiębiorców i mieszkańców kształtują sytuację społeczności lokalnej opartej na modelu uzgodnieniowym. Jest to zwykle społeczność złożona z innowacyjnych, wykształconych i otwartych na świat mieszkańców. Wyższe stadium rozwoju tego

modelu stanowi z kolei model progresywny, w którym większość mieszkańców aktywnie uczestniczy w życiu swojej miejscowości i poprzez różne organizacje kontroluje decyzje podejmowane przez władze lokalne. Ostatnim z przedstawionych układów jest model dysharmonijny. Mieszkańcy biernie oczekują na rozwiązywanie problemów lokalnych przez władze. Jeśli tak się nie dzieje, tworzą się różne grupy protestu, które wymuszają realizację własnych interesów[9].

2. Małe i średnie przedsiębiorstwa w regionie Podbeskidzie

Region, o którym mowa w tytule artykułu, obejmuje miasto Bielsko-Biała, które jako była stolica województwa jest również powiatem grodzkim, oraz otaczający je powiat bielski. Razem cały ten obszar obejmuje centralną część byłego województwa bielskiego. Prezentowany obszar to część województwa śląskiego, które jest strukturą heterogeniczną ze względu zarówno na charakterystykę społeczno-gospodarczą, jak i przyrodniczą. Obejmuje on centralny fragment byłego województwa bielskiego i zajmuje łączną powierzchnię 582 km^2 (powiat– 457 km^2, miasto – 125 km^2).

Jak pokazuje tabela 2, jest to obszar niejednorodny pod względem działalności gospodarczej. Znacznie większa koncentracja firm występuje na terenie Bielska-Białej, gdzie obserwuje się dwukrotnie większą liczbę aktywnych MSP niż na obszarze powiatu. O potencjale rozwojowym omawianego obszaru może świadczyć chociażby poziom stopy bezrobocia, która zawsze kształtowała się poniżej poziomu krajowego. I tak np. w roku 2004 wskaźnik bezrobocia wyniósł 10,1% (w kraju 20%, w województwie śląskim 16,8%), a w roku 2006 – 7,5% (kraj – 14,9%, województwo – 12,8%)[10].

W celu poznania opinii przedsiębiorców na temat ich potrzeb oraz atrakcyjności regionu bielsko-bialskiego jako miejsca prowadzenia działalności gospodarczej Wydział Strategii i Rozwoju Gospodarczego Urzędu Miejskiego w Bielsku-Białej przeprowadził w czerwcu 2006 roku badanie ankietowe[11]. Wyniki ankiety miały

[9] E. Jurczyńska-McCluskey, *Podbeskidzie jako subregion: od praktyki do teorii rozwoju lokalnego, w*: red. Jurczyńska-McCluskey E., *Społeczności lokalne i regionalne. Między teorią socjologiczną a praktyką,* Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała 2002, s. 63-70.

[10] *Bielsko-Biała w statystykach,* www.um.bielsko.pl, 20.01.08.

[11] Na podstawie materiałów udostępnionych przez Wydział Strategii i Rozwoju Gospodarczego Urzędu Miejskiego w Bielsku-Białej.

dostarczyć władzom lokalnym informacji dotyczących rzeczywistych oczekiwań i preferencji przedsiębiorców i tym samym pozwolić na lepsze zrozumienie postaw środowiska lokalnego biznesu i kształtowanie dogodniejszych warunków rozwoju przedsiębiorczości.

Tabela 2. Liczba przedsiębiorstw ogółem oraz przedsiębiorstw aktywnych w powiecie bielskim oraz na terenie miasta Bielsko – Biała w 2003 roku

Przedziały zatrudnienia	**Bielsko – Biała**			**Powiat bielski**			**Razem badany obszar**		
	Liczba firm	Firmy aktywne	Udział %	Liczba firm	Firmy aktywne	Udział %	Liczba firm	Firmy aktywne	Udział %
0 – 49 osób	23979	14388	99,25 %	12866	7720	99,48%	36845	22108	99,34%
50 – 249 osób	142	85	0, 59 %	56	34	0,44%	198	119	0,53%
RAZEM MSP	**24121**	**14473**	**99,84%**	**12922**	**7754**	**99,92%**	**37043**	**22227**	**99,87%**
Ponad 249 osób	38	23	0,16%	10	6	0,08%	48	29	0,13%
OGÓŁEM	**24159**	**14496**	**100 %**	**12932**	**7760**	**100%**	**37081**	**22256**	**100%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ankieta zawierała 14 pytań, w których przedsiębiorcy poproszeni zostali między innymi o ocenę Bielska-Białej jako miejsca do prowadzenia biznesu, ocenę wpływu elementów mikro- i makrootoczenia na prowadzoną działalność, wskazanie zamierzeń inwestycyjnych czy preferowanych form wsparcia przedsiębiorczości przez lokalne władze. Wyniki tych badań dostarczają wielu interesujących wniosków. Elementami makrootoczenia mającymi największe znaczenie dla działalności prowadzonej przez ankietowanych okazały się koszty zatrudnienia oraz system podatkowy. Na kolejnych miejscach uplasowały się regulacje prawne oraz koniunktura gospodarcza. Są to te czynniki, które od lat niezmiennie wskazywane są przez polskich przedsiębiorców jako najgroźniejsze bariery rozwoju firm, a więc również jedne z najpoważniejszych elementów ograniczających ich konkurencyjność. Tych barier nie da się wyeliminować na poziomie lokalnym – są to czynniki ponadregionalne, w takim samym stopniu wpływające na funkcjonowanie MSP w całym kraju. Czynnikami, które są znacznie ważniejsze z punktu widzenia rozwoju lokalnego, są elementy mikrootoczenia. Dają się one kształtować zwłaszcza dzięki aktywnej polityce władz lokalnych. W tej kategorii najwięcej respondentów wskazywało dostępność pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Ten wynik koresponduje z danymi dotyczącymi poziomu stopy bezrobocia. Jak podano wcześniej, kształtuje się ona na niskim poziomie, a więc czynnik ten z punktu widzenia pracodawców ogranicza rozwój ich przedsiębiorstw. Zmuszeni są poszukiwać pracowników poza otoczeniem lokalnym, co może skutkować zmianą lokalizacji firm.

Jest to istotna wskazówka dla władz lokalnych oraz lokalnych placówek edukacyjnych. Z jednej strony konieczne jest dostosowanie kierunków kształcenia młodych ludzi do potrzeb firm sektora MSP, a z drugiej tworzenie atrakcyjnych warunków zamieszkania i pracy, które zatrzymają odpływ wykwalifikowanych kadr do innych regionów.

Ankietowani poproszeni zostali również o ocenę Bielska-Białej jako miejsca prowadzenia działalności gospodarczej. Zdecydowana większość określiła miasto jako dobre i bardzo dobre miejsce lokalizacji siedziby swojej firmy. Negatywnych opinii było niewiele, ale co ciekawe – wszystkie pochodziły od firm zaliczających się do kategorii mikro. W tej grupie również najwięcej wskazań określało region jako neutralny z punktu widzenia lokalizacji. Biorąc pod uwagę fakt, że przedsiębiorstw zatrudniających od 0 do 9 pracowników jest najwięcej nie tylko w skali kraju, ale i regionu, można wysnuć wniosek, że te właśnie firmy napotykają na najwięcej barier w swojej działalności, a jednocześnie najsilniej uzależnione są od zmian w otoczeniu i wymagają najwięcej wsparcia z jego strony. Niewielu przedsiębiorców deklarowało również korzystanie z usług instytucji wspierających rozwój przedsiębiorczości. Do organizacji, których działalność cieszy się największym zainteresowaniem właścicieli firm, należą: Agencja Rozwoju Regionalnego S.A oraz Regionalna Izba Handlu i Przemysłu. W regionie takich instytucji jest znacznie więcej, jak chociażby: Stowarzyszenie Bielskie Centrum Przedsiębiorczości, Regionalne Centrum Biznesu, Fundusz Mikro, Inicjatywa Mikro, Fundacja Rozwoju Miasta Bielska-Białej, Izba Rzemieślnicza, Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości, czy też Beskidzka Izba Turystyki. Jak wynika z badań, usługi, których najczęściej oczekują przedsiębiorcy, to informacje o funduszach UE, pomoc w przygotowywaniu wniosków i szkolenia. Jeśli chodzi o stopień wpływu poszczególnych czynników na rozwój miasta, zdaniem przedsiębiorców największe znaczenie mają: pozyskanie znaczących inwestorów, przygotowanie terenów pod inwestycje oraz dostęp do funduszy. Najmniejszą rolę przypisano oddziaływaniu otoczenia biznesu na MSP. Jest to istotna informacja, ponieważ wskazuje władzom lokalnym kierunki działania, na których należy w najbliższej przyszłości skoncentrować się i jednocześnie potwierdza celowość już podjętych wysiłków.

W okresie, w którym przeprowadzano badania, dały się zauważyć pozytywne nastroje bielskich przedsiębiorców co do przyszłej koniunktury. Prawie wszyscy ankietowani zadeklarowali zamiar poniesienia najbliższej przyszłości nakładów inwestycyjnych przede wszystkim na zakup maszyn i urządzeń, a w dalszej kolejności nabycie środków transportu, nieruchomości i sprzętu komputerowego. Co ciekawe, tylko połowa z nich zamierzała zwiększyć zatrudnienie w związku z planowanymi inwestycjami, połowa natomiast wyraziła chęć pozostawienia licz-

by zatrudnionych na dotychczasowym poziomie. Porównanie wyników tego badania z wynikami badań przeprowadzonych przeze mnie w tym samym regionie w 2003 pokazuje, że w wielu dziedzinach dokonał się znaczący postęp, jeśli chodzi o wspieranie działalności małych i średnich przedsiębiorstw. Pozostaje jednak kilka zagadnień, które nadal stanowią problem.

Nie można, oczywiście, nie zauważyć wielu lokalnych inicjatyw gospodarczych w regionie. Należy do nich niewątpliwie Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (KSSE). KSSE została powołana Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1996 r. na okres 20 lat, tzn. do 8 sierpnia 2016 r. w celu wsparcia i przyspieszenia procesów restrukturyzacyjnych oraz tworzenia nowych miejsc pracy w województwie śląskim. Zarządzającym Strefą jest Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. z siedzibą w Katowicach. Strefa, obejmująca obszar blisko 1190 ha, podzielona jest na cztery podstrefy: gliwicką, sosnowiecko-dąbrowską, tyską i jastrzębsko-żorską, w skład której wchodzą tereny położone w Bielsku-Białej. Dotychczas na terenie KSSE zainwestowało ponad 150 firm, które poniosły nakłady inwestycyjne, łącznie stwarzając blisko 32 tys. miejsc pracy. Władze Bielska-Białej, widząc potrzebę rozwoju miasta i przeciwdziałania negatywnym skutkom transformacji gospodarczej, podjęły decyzję o włączeniu pierwszych terenów do KSSE już w 1999 r.

Inną inicjatywą gospodarczą jest Park Przemysłowy i Usługowy. Przeznaczony jest on dla około 30 małych i średnich przedsiębiorstw, które łącznie mają tworzyć około 400 miejsc pracy. Skierowana do przedsiębiorców oferta uczestnictwa w projekcie proponuje następujące korzyści: gotowe do zagospodarowania uzbrojone tereny inwestycyjne, zwolnienia i ulgi od podatku od nieruchomości, preferencyjną stawkę czynszu dzierżawnego oraz korzystną lokalizację Parku. Nowością jest także Beskidzki Inkubator Technologiczny. Ideą inkubatora było stworzenie korzystnych warunków dla rozwoju firm wykorzystujących nowoczesne technologie oraz działających w branżach innowacyjnych, przy jednoczesnej bliskiej współpracy z ośrodkami badawczymi i naukowymi. Głównym pomysłodawcą utworzenia Inkubatora była Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z Bielska-Białej (ARR), która zaangażowała w realizację Projektu Gminę Bielsko-Biała oraz Akademię Techniczno-Humanistyczną w Bielsku-Białej. Dzięki podpisanemu przez trzech partnerów porozumieniu o współpracy możliwe stało się pozyskanie dofinansowania z Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, Działanie 1.3: „Tworzenie korzystnych warunków dla rozwoju firm". Złożony przez ARR S.A. w 2004 roku wniosek okazał się najlepszy i najwyżej oceniony przez Agencję Rozwoju Przemysłu w Warszawie, która przyznała kwotę 10,3 mln zł na jego realizację. Gmina zapewniła 12,5% wkład w inwestycję

poprzez podwyższenie kapitału akcyjnego spółki o kwotę 1,43 mln zł. Budowa Inkubatora kosztowała 14 mln zł. Projekt utworzenia Beskidzkiego Inkubatora Technologicznego obejmował wybudowanie na terenie Parku Przemysłowego i Usługowego nowoczesnego, trzykondygnacyjnego budynku biurowego o powierzchni użytkowej 3660 m kw. oraz modernizację – będącego własnością Agencji – budynku produkcyjnego o powierzchni 2550 m kw. W pierwszym z obiektów swoją siedzibę znalazło 26 firm działających w takich sektorach, jak: informatyka, automatyka kolejowa, projektowanie przemysłowe, budownictwo przemysłowe, nowoczesne technologie w lakiernictwie oraz usługi doradczo-finansowe. Przedsiębiorcy deklarują zatrudnienie około 100 pracowników. Drugi obiekt przeznaczony jest dla firm o profilu produkcyjnym. Oba budynki charakteryzują się nowoczesną architekturą, infrastrukturą teletechniczną i ciekawą aranżacją wnętrz. Oprócz powierzchni biurowych BIT posiada nowoczesne Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne dysponujące 150 miejscami wraz z zapleczem socjalnym. W skład Centrum wchodzą sale szkoleniowe i konferencyjne o łącznej powierzchni 500 m kw., wyposażone w nowoczesny sprzęt audio-video, gwarantujący prowadzenie szkoleń i konferencji w formie stacjonarnej, jak i na odległość. Sale konferencyjne dodatkowo wyposażone są w kabiny do tłumaczeń symultanicznych, co jest niezbędne ze względu na bliskość granicy i częstotliwość kontaktów polsko-czeskich i polsko-słowackich. W ramach BIT działa Ośrodek Doradztwa i Transferu Technologii oferujący przedsiębiorcom m.in. dostęp do europejskich baz danych o wykorzystywanych technologiach, uczestnictwo w europejskich programach naukowo-badawczych, doradztwo w zakresie finansowania projektów innowacyjnych oraz kojarzenie partnerów z kraju i zagranicy. Firmy ulokowane w BIT mają zapewnione konkurencyjne warunki rozwoju dzięki systemowi preferencyjnych stawek czynszowych za wynajem powierzchni, szerokiemu dostępowi do usług recepcyjno-biurowych oraz usług doradczych i szkoleniowych.

Podsumowanie

Firmy MSP różnią się między sobą nie tylko wielkością zatrudnienia, obrotów czy branżą, ale przede wszystkim celem działania i potrzebami. Potrzeby te i cele muszą być rozpoznane po to, aby można je było zestawić z potrzebami, możliwościami i kierunkami rozwoju środowiska lokalnego oraz aby możliwe było kształtowanie rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości zgodnie z trendami właściwymi dla danego regionu.

Środowisko lokalne najprędzej odczuwa wpływ sukcesów w działalności firm sektora MSP lub ich braku. W najbliższym otoczeniu przedsiębiorstw lokalnych powinny więc istnieć najsilniejsze źródła pomocy i informacji dla ich właścicieli. We współczesnym świecie niewielkim podmiotom trudno jest odnosić wielkie sukcesy bez podejmowania współpracy z innymi. Dlatego najlepiej sprawdzają się modele sieciowe, dzięki którym uzyskiwany jest efekt synergiczny. Kontakty w ramach sieci zapewniają optymalne wykorzystanie wewnętrznych zalet środowiska lokalnego. Powodują także, że łatwiej znosi ono wpływ negatywnych czynników ponadregionalnych i potęguje się działanie elementów pozytywnych. Przykład omawianego regionu jest dowodem na to, jak ważną rolę do spełnienia mają samorządy lokalne. Bardzo wiele zależy od ich rzeczywistej, a nie pozorowanej aktywności, przychylności przedsiębiorcom (przez np. minimalizowanie biurokracji w urzędach) oraz posiadania i konsekwentnej realizacji dobrze przygotowanej strategii rozwoju. Coraz rzadszym i w związku z tym coraz częściej poszukiwanym zasobem staje się bezpieczne i przyjazne otoczenie. Budowanie takiej atmosfery to ogromna szansa na uzyskanie przewagi konkurencyjnej dla przedsiębiorstw lokalnych.

Literatura

1. *Bielsko-Biała w statystykach,* www.um.bielsko.pl, 20.01.08.
2. Birley S., *The Start-up,* w: Burns P. Dewhurst J., *Small Business and Entrepreneurship,* The Macmillan Press, London 1992.
3. Dewhurst J., Burns, P., *Small Business Management,* MACMILLAN, London 1993.
4. Gorynia M., *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji. Mikroekonomia podejścia*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1998.
5. Jurczyńska-McCluskey E., *Podbeskidzie jako subregion: od praktyki do teorii rozwoju lokalnego,* w: *Społeczności lokalne i regionalne. Między teorią socjologiczną a praktyką,* red. Jurczyńska-McCluskey E., Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała 2002.
6. Kot J., *Zarządzanie rozwojem gmin a praktyka planowania strategicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 18-20.
7. Kotowicz-Jawor J. (red.), *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, VII Kongres Ekonomistów Polskich, PTE, Warszawa 2001.
8. Markowski T. (red.), *Ekonomicznie i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 114.

9. Potoczek A., *Polityka regionalna i gospodarka przestrzenna*, Wydawnictwo TNOiK i Centrum Kształcenia i Doskonalenia Kujawscy, Toruń 2003, s. 154.
10. Materiały udostępnione przez Wydział Strategii i Rozwoju Gospodarczego Urzędu Miejskiego w Bielsku-Białej.
11. Misiąg W. (red.), *Wspieranie przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny,* Polska Fundacja Promocji Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2000.
12. Pyciński S., Żołnierski A., *Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2005-206,* Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2007.

Abstract: In almost every country in the world the small and medium enterprises have always been the typical forms of business activities. One of the most characteristic qualities of small business is its dependence upon the local environment. The macroeconomic conditions are the same for all ventures and that is why regional and local environment can be the source of competitive advantage for small businesses. The regional entrepreneurship can develop well thanks to the easy access to highly qualified labour force, finance or even wealthy local customers. Local authorities have a very important role to play in the creation of welcoming atmosphere for new ventures creation and development. They can for example reduce the bureaucratic procedures, which in Poland is essential for many types of businesses. The region described in the article can serve as a good example of such area, where the activities of SMEs have a long history and where various forms of assistance for small business can be identified.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Magdalena Byczkowska[*]

Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rozwój regionu na przykładzie województwa lubuskiego

Streszczenie: Bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) w Polsce podejmują się przede wszystkim organizacje gospodarcze z krajów wysoko rozwiniętych. Inwestorzy zagraniczni zainteresowani są zdobyciem lub rozszerzeniem już posiadanych rynków zbytu, wzmocnieniem pozycji konkurencyjnej swoich towarów, kierują się również motywami kosztowymi w celu maksymalizacji zysku.
Rosnący udział inwestorów zagranicznych w gospodarce poszczególnych regionów Polski staje się jednym z ważniejszych stymulatorów ich rozwoju gospodarczego. Jest czynnikiem dynamizującym produkcję i eksport, poprawiającym jakość wyrobów, obniżającym koszt produkcji, wprowadzającym nowoczesne metody zarządzania i technologii wytwarzania, sprzyjającym podnoszeniu kwalifikacji pracowników, przez co wpływa na poziom konkurencyjności danej organizacji gospodarczej, a generalnie biorąc – na koniunkturę danego regionu.
Celem artykułu jest ukazanie roli, jaką odgrywają bezpośrednie inwestycje zagraniczne w rozwoju gospodarczym regionu lubuskiego.

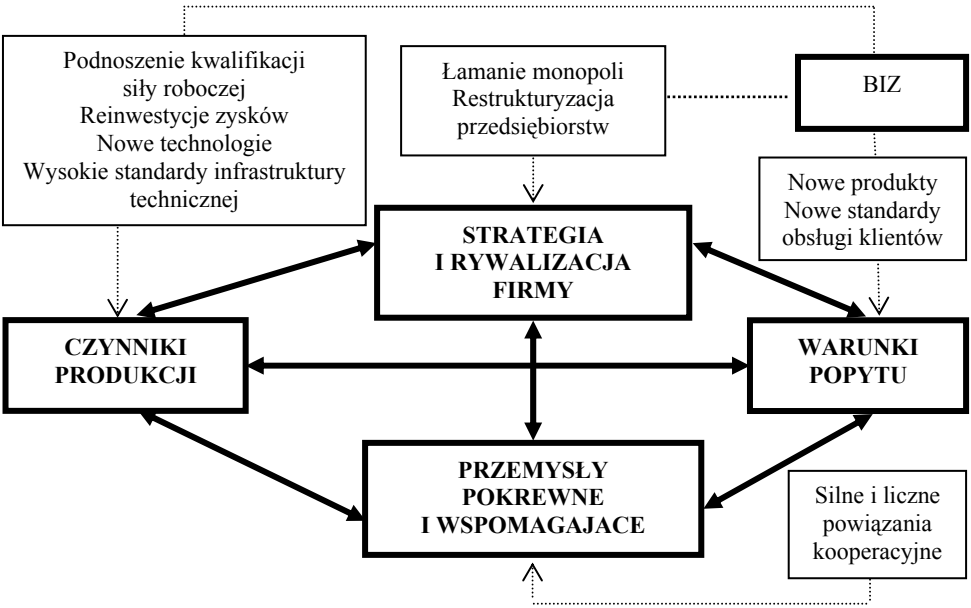
Wstęp

W ocenie roli, jaką spełniają inwestycje zagraniczne[1] w Polsce, dominuje najczęściej makroekonomiczny punkt widzenia. Polega on na porównywaniu prze-

[*] Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wlkp.

[1] W niniejszym referacie inwestycje zagraniczne utożsamiane są z bezpośrednimi inwestycjami zagranicznymi w myśl definicji stosowanej przez Narodowy Bank Polski oraz instytucje międzynarodowe (np. OECD). W definicji tej, oprócz wskazania wymaganego poziomu 10% udziałów inwestora zagranicznego w akcjach w danym przedsiębiorstwie, podkreśla się chęć wpływu obcokrajowca na zarządzanie firmą oraz jego długofalowe zainteresowanie działalnością w danym kraju.

pływu kapitału zagranicznego do Polski i do innych krajów, przedstawianiu dynamiki tych przepływów, dokonywaniu porównań wielkości inwestycji zagranicznych w podziale na regiony, w układzie sektorowym gospodarki. Ponadto literatura przedmiotu nie przynosi jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o wpływ inwestycji zagranicznych na kraj przyjmujący. Dlatego najczęściej mówi się o wpływie pozytywnym i negatywnym. Jednakże nie można jednoznacznie przesądzać o korzyściach płynących z konkretnych projektów inwestorów zagranicznych, jak też o kosztach ponoszonych przez kraj przyjmujący na skutek działalności podmiotu z udziałem kapitału zagranicznego. Dlatego uzasadnione wydaje się podjęcie tematu wpływu BIZ na rozwój regionu.

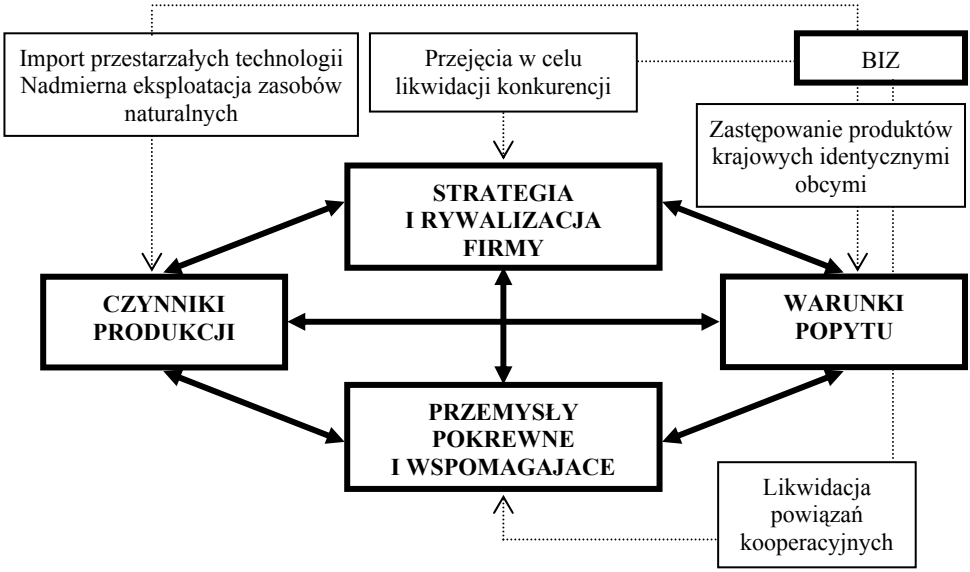


Rysunek 1. Pozytywny wpływ inwestycji zagranicznych na Polskę (region)

Źródło: W. Dziemianowicz, *Inwestycje zagraniczne jako czynnik rozwoju polskich regionów*, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2002.

Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na kraj (region) przyjmujący można zaobserwować przy pomocy diamentu M.E.Portera, uwzględniającego najważniejsze czynniki determinujące konkurencyjność układów terytorialnych (rys. 1 i 2). Warto jednak podkreślić, że określone oddziaływanie na kraj nie musi oznaczać takiego samego oddziaływania na konkretny region. Jest to szczególnie wi-

doczne, gdy obserwujemy wyniki ekonomiczne firm w skali globalnej i poszczególnych krajów. W skali światowej firma może przykładowo poprawiać wydajność, zwiększać zyski, ale osiągane jest to przez redukcję zatrudnienia w wybranych fabrykach, omijanie niekorzystnych przepisów podatkowych itp. Podobna zależność występuje w skali poszczególnych państw. Przykład Polski pokazuje, że w danym regionie może być zlokalizowana siedziba spółki, gdy zakłady produkcyjne działają w innych częściach kraju. Tego typu dekompozycja może mieć wpływ negatywny na region, gdy z punktu widzenia interesu firmy należy np. prowadzić do koncentracji działalności (likwidacja „dublowania produkcji"). Wówczas podejmowane są decyzje o zamykaniu produkcji w jednym regionie, a zwiększaniu jej w innym. Problem ten nie dotyczy tylko regionów peryferyjnych, ale również może dotykać regiony dobrze rozwinięte.[2]



Rysunek 2. Negatywny wpływ inwestycji zagranicznych na Polskę (region)

Źródło: W. Dziemianowicz, *Inwestycje zagraniczne jako czynnik rozwoju polskich regionów*, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2002.

[2] W. Dziemianowicz, *Inwestycje zagraniczne jako czynnik rozwoju polskich regionów*, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2002.

1. Bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako czynnik rozwoju

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne działają jako impuls zmian zarówno w kraju macierzystym, jak i w kraju je przyjmującym. Z punktu widzenia rozwoju regionalnego podstawową korzyścią dla kraju przyjmującego, wynikającą z samej istoty – wyrażonej w definicji bezpośrednich inwestycji zagranicznych, jest napływ kapitału zarówno w gotówce, jak i w formie kredytów. Napływ kapitału następuje wtedy, gdy mamy do czynienia z inwestycjami typu greenfield, czy też z przejęciem lub współpracą z firmą działającą w regionie. Wszystkie korzyści wynikające z bezpośrednich inwestycji zagranicznych są pochodną kapitału, jakim dysponuje przedsiębiorstwo zagraniczne i jaki chce zaangażować w przedsięwzięcie za granicą.

Do najważniejszych zjawisk świadczących o pozytywnym oddziaływaniu kapitału zagranicznego na polskie regiony można zaliczyć: [3]

EFEKTY BEZPOŚREDNIE:

- możliwość restrukturyzacji gospodarki regionu,
- wzrost produkcji,
- wzrost zatrudnienia,
- wdrażanie nowych technologii do przedsiębiorstw,
- zastosowanie nowoczesnych metod organizacji i zarządzania,
- poprawa i wzrost jakości produkcji,
- wzrost i dywersyfikacja eksportu,
- wpływ na lokalne środowiska biznesu,
- wpływ na stan środowiska naturalnego,
- podniesienie kwalifikacji zawodowych i wzrost poziomu wynagrodzeń,
- wpływ na konkurencję na rynku regionalnym itp.

EFEKTY POŚREDNIE:

- proces transformacji systemu, w tym tworzenie nowych instytucji,
- przyspieszenie prywatyzacji,
- stymulowania konkurencji.

Do negatywnych efektów oddziaływania kapitału zagranicznego należy zaliczyć:

- omijanie polskiego systemu podatkowego oraz niską skłonność do reinwestowania zysków,

[3] J. Witkowska, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Europie Środkowowschodniej. Próba interpretacji na gruncie teorii bezpośrednich inwestycji zagranicznych i teorii integracji.* Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 67.

- niewielki odsetek inwestycji typu *greenfield* (*inwestycji „od podstaw”*)[4],
- wysoki udział importu zaopatrzeniowego w całości importu firm z udziałem zagranicznym,
- powolny proces modernizacji technologicznej, a także brak skłonności do rozwijania w Polsce działalności badawczo-rozwojowej,
- powolne włączanie polskich przedsiębiorstw w kooperację.[5]

Inwestycje zagraniczne są istotnym czynnikiem wzrostu gospodarczego, umożliwiają transfer na dużą skalę nowoczesnych technologii, produktów i metod organizacji pracy. Z tego powodu wiele województw zabiega o przyciągnięcie tychże inwestycji do własnego regionu, tworząc m.in. specjalne strefy ekonomiczne, oferując ulgi podatkowe itp. Jednak owe zabiegi nie kończą się dla wszystkich regionów pomyślnie. Przesłanki, którymi kierują się inwestorzy zagraniczni, wybierając miejsce pod lokalizację inwestycji, to przede wszystkim wielkość aglomeracji miejskich, gdzie występuje większa podaż kwalifikowanej siły roboczej. Ponadto bardzo istotnym czynnikiem decydującym o wyborze lokalizacji jest chłonność rynku lokalnego, jakość infrastruktury transportowej, telekomunikacyjnej i finansowo-bankowej. Z tego też powodu rozmieszczenie geograficzne kapitału zagranicznego w Polsce nie jest równomierne, w wyniku reformy administracyjnej kraju powstały województwa bardzo zróżnicowane pod względem potencjału gospodarczego oraz konkurencyjności. Choć procesy inwestycyjne i modernizacyjne stwarzają szansę dla słabszych i niedoinwestowanych regionów na zdynamizowanie regionalnego tempa wzrostu gospodarczego i „doganianie” silniejszych, to należy zdać sobie sprawę z faktu, że większość inwestycji przypada na silne regiony, w których funkcjonują już konkurencyjne przedsiębiorstwa generujące zyski i nadwyżkę finansową.[6]

Największym zainteresowaniem i popularnością wśród inwestorów zagranicznych cieszą się województwa: mazowieckie, śląskie, wielkopolskie, małośląskie i dolnośląskie. Najmniejsze nasycenie inwestycjami zagranicznymi występuje w województwach: warmińsko- mazurskim, podlaskim i opolskim (wykres 1). Faktyczny wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na gospodarkę regionu w znacznym stopniu zależy od ukształtowanych w regionie zachęt i barier dla za-

[4] J. Błuszkowski, J.Garlicki, Opinia inwestorów zagranicznych o społecznych i ekonomicznych warunkach działalności w Polsce. Raport z badania przeprowadzonego na zlecenie PAIZ przez Centrum Badań Marketingowych INDICATOR, Warszawa, listopad 2000, s.35.

[5] *Badania INDICATORA (opinia inwestorów zagranicznych o społecznych i ekonomicznych warunkach działalności w Polsce) pozwalają postawić tezę, że udział polskich komponentów w produktach firm zagranicznych jest raczej niski.*

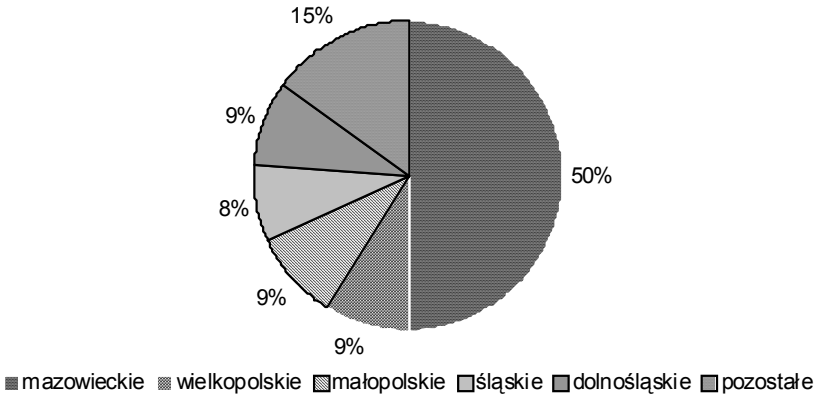
[6] K. Gawlikowska –Hueckel, S. Umiński, *Mapa konkurencyjności województw,* Samorządowy Przegląd Gospodarczy 18-19/2000.

granicznych inwestorów.[7] Stanowią one przesłanki wzrostu konkurencyjności regionów.

2. Konkurencyjność regionów jako element rozwoju. Czynniki lokalizacji BIZ

Za współczesne przesłanki wzrostu konkurencyjności regionów należy uznać:

- znaczne regionalne zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego i niedostateczne oddziaływanie na jego łagodzenie,
- potrzebę respektowania zasad europejskiej polityki regionalnej,
- możliwość zaadaptowania doświadczeń krajów Unii Europejskiej w dziedzinie rozwoju regionalnego, a w szczególności oddolnych inicjatyw, tzn. zintegrowanego ujęcia rozwoju oraz partnerstwa publiczno – prywatnego.[8]



Wykres 1. Struktura kapitału zagranicznego wg województw w 2006 roku w podmiotach z udziałem kapitału zagranicznego (w %)

Źródło: Działalność gospodarcza podmiotów z kapitałem zagranicznym w 2006 roku, GUS, Warszawa, grudzień 2007, s. 17.

[7] J. Witkowska, *Instytucje i instrumenty wzrostu konkurencyjności regionów*, Zespół zadaniowy ds. Rozwoju Regionalnego w Polsce, Warszawa 1996, s. 56.

[8] B. Kożuch, *Inwestycje zagraniczne a wzrost konkurencyjności regionów. Bezpośrednie inwestycje w Polsce*, PWE, Warszawa 1998, s. 196-197.

[3] M. Klamut, E. Passella, *Podnoszenie poziomu konkurencyjności regionów*, w: *Konkurencyjność regionów*, WAE, Wrocław 1999, s. 60.

Mówiąc o konkurencyjności regionu, należy stwierdzić, że za miarę wzrostu zdolności konkurencyjnej jest uznawana nie tyle poprawa pozycji konkurencyjnej tegoż regionu, ile umiejętność takiego ukształtowania swojej struktury gospodarczej, która długookresowo gwarantuje efektywny, korzystny rozwój, zabezpieczający wysoki poziom dochodów realnych.[9] Niebagatelną rolę odgrywają tutaj bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako istotny element internacjonalizacji produkcji.

Konkurencyjność gospodarczą regionów odzwierciedla przebieg następujących procesów:

- tempo wzrostu gospodarki,
- tempo wzrostu i wolumen eksportu,
- wytwarzanie nowych wyrobów i poprawa jakości produkcji,
- powiązania gospodarcze z zagranicą,
- wysokie kwalifikacje pracowników i nowoczesne metody zarządzania.

Powyższe aspekty mogą być następstwami funkcjonowania w regionie m.in. podmiotów z kapitałem zagranicznym. Istotne są zatem motywy podejmowania decyzji o lokalizacji inwestycji, jak również motywy postępowania władz regionalnych i organizacji samorządowych, które zachęty formułują i kierują do inwestora.

Do najistotniejszych oczekiwań strony przyjmującej inwestycje zagraniczne zaliczyć można następujące[10]:

- transfer nowych technologii,
- wzrost wydajności pracy i poprawę jakości produkcji,
- wzrost eksportu towarów i usług,
- likwidację (zmniejszenie) bezrobocia.

Natomiast do najważniejszych motywów organizacji inwestujących za granicą zalicza się:

- zdobycie (utrzymanie, poszerzenie) rynków zbytu,
- motywy kosztowe,
- motywy zaopatrzeniowe.

Warto zauważyć, że wśród czynników determinujących podniesienie konkurencyjności regionów uznanie przedsiębiorstw inwestujących znalazły również inne czynniki, które przedstawiono w tabeli 1.

[9] M. Klamut, E. Passella, *Podnoszenie poziomu konkurencyjności ...,* op. cit., s. 60.
[10] J. Witkowska, *Bezpośrednie inwestycje*…, op. cit., s. 97.

Tabela 1. Determinanty konkurencyjności regionów w ocenie przedsiębiorstw inwestujących

Determinanty konkurencyjności	
Rynek finansowy	**Infrastruktura**
1. *Koszt kredytu*	15. *Sieć transportowa*
2. *Opodatkowanie korporacji spółek*	16. *Podaż i koszt energii*
3. *Kurs walutowy*	17. *Rozmieszczenie przemysłu*
4. *Dostępność kapitału wysokiego ryzyka*	18. *System komunikacji*
System edukacji	19. *Podaż i koszt terenów nie zagospodarowanych*
5. *Podaż kadr wykwalifikowanych*	**Narodowa polityka ekonomiczna i instytucje**
6. *System doskonalenia zawodowego*	20. *Polityka przemysłowa*
7. *Bliskość ośrodków szkoleniowych*	21. *Administracyjna procedura*
8. *Podaż pracy niewykwalifikowanej*	22. *Regulacje prawne*
9. *Dostępność kadr z wyższym wykształceniem*	Regionalna polityka i instytucje
Rynek pracy	23. *Bodźce polityki regionalnej*
10. *Pośrednie koszty pracy*	24. *Współpraca z władzami regionalnymi*
11. *Regulowanie rynku pracy*	25. *Lokalne podatki*
12. *Uposażenie pracowników*	Regionalna struktura gospodarcza
Otoczenie makroekonomiczne	28. *Usługi naprawcze maszyn i urządzeń*
13. *Stopa wzrostu gospodarczego*	29. *Bliskość rynków zbytu*
14. *Sektorowy średniookresowy okres zwrotu nakładów inwestycyjnych*	30. *Banki, ubezpieczenia , biura prawne*
	31. *Doradztwo i consulting*

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu An Empirical Assesment of Factors Shaping Regional Competiveness in Problem Regions, Luxemburg 1990.

Za najistotniejsze czynniki zachęcające kapitał zagraniczny do inwestowania uznaje się:

- perspektywy rozwojowe regionu,
- jakość czynników produkcji,
- stan infrastruktury gospodarczej,
- ogólny klimat dla inwestycji zagranicznych,
- stopień zaawansowania budowy regionalnego systemu innowacyjnego,
- występowanie w regionie jednostek badawczych prowadzących badania na poziomie międzynarodowym,
- istnienie bogatej infrastruktury usług biznesowych,
- rozwój sieci produkcyjno-handlowych.

W ocenie zagranicznych inwestorów, warunki do inwestowania w Polsce ulegają poprawie, ale nadal istotną barierę stanowią warunki finansowe i prawne, dotyczy to m.in.:

- niestabilności systemu podatkowego i wysokości podatków,
- niskiej opłacalności zaciągania kredytów w polskich bankach,

- niespójności prawa,
- ciągłych zmian przepisów,
- biurokratycznej niesprawności na szczeblach centralnym i regionalnym.[11]

Niski poziom zainwestowanego kapitału zagranicznego w słabszych regionach uzasadnia wykreowanie regionalnej polityki konkurencyjności.[12] Na szczeblu centralnym polityka ta powinna polegać na:

- tworzeniu warunków do konkurowania między regionami, m.in. poprzez wprowadzanie zarządzania w miejsce administrowania oraz ekonomizację zużycia zasobów lokalnych,
- wspieraniu regionów w dostosowywaniu gospodarki regionalnej do działania w warunkach konkurencji międzyregionalnej i międzynarodowej.

Regionalna polityka konkurencyjna na szczeblu województw powinna obejmować:

- prowadzenie strategii konkurowania z innymi regionami,
- rozwój rynkowego otoczenia biznesu, budowanie pozytywnego wizerunku oraz wzmacnianie pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw zlokalizowanych w regionie,
- prowadzenie międzygminnej polityki prokonkurencyjnej, analogicznie do rządowej międzyregionalnej polityki konkurencyjnej.[13]

Polityka regionalna powinna być ukierunkowana na realizację strategii rozwoju regionów, opartych na koncepcji rozwoju zrównoważonego, neutralizowaniu i eliminowaniu barier rozwojowych oraz integrowaniu i pobudzaniu aktywności całej społeczności, jak też organizacji funkcjonujących w regionie.[14]

Przy założeniu, że polityka regionalna UE będzie z czasem zwiększała, a nie zmniejszała, zakres swej przedmiotowości, powołanie sprawnych i silnych, także w aspekcie finansowej samowystarczalności, regionów w Polsce staje się jednym z zasadniczych elementów zbliżających Polskę do struktur europejskich i umożliwiających pełniejsze wykorzystanie członkostwa naszego kraju w UE dla narodowego pożytku.

---

[11] B. Kożuch, *Inwestycje zagraniczne a wzrost konkurencyjności regionu, w: Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce,* red. Z. Olesińskiego, PWE, Warszawa 1998, s. 208.

[12] *Instytucje i instrumenty wzrostu konkurencyjności regionów*. Zespół zadaniowy ds. Rozwoju Regionalnego w Polsce, Warszawa, czerwiec 1996.

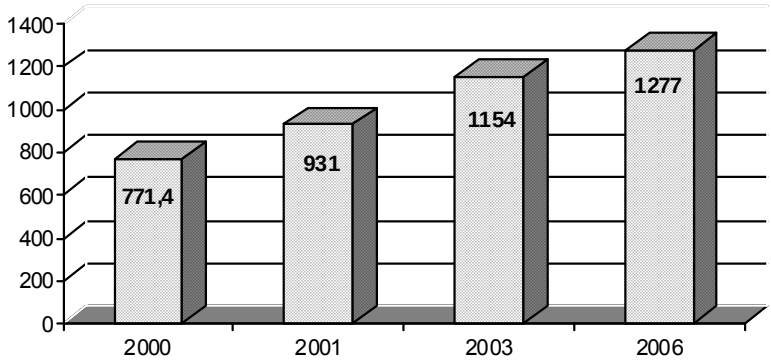
[13] B. Kożuch, *Inwestycje zagraniczne...*op. cit., s. 211.

[14] Ibidem s. 212.

3. Wpływ BIZ na rozwój regionalny województwa lubuskiego

Wartość napływu kapitału zagranicznego do województwa lubuskiego (wykres 2) dowodzi, że jest on postrzegany jako region rosnących możliwości. Obok regionu lubuskiego o kapitał zagraniczny konkurują jednak również pozostałe województwa, których atrakcyjność inwestycyjna oceniana jest bardzo wysoko, dlatego też utrzymanie zainteresowania podmiotów zagranicznych inwestowaniem na tym obszarze oraz struktura tych inwestycji będzie w dużym stopniu zależeć od tego, czy zostaną poprawione warunki decydujące o atrakcyjności inwestycyjnej województwa i czy zostaną usunięte bariery prowadzenia działalności gospodarczej wskazywane przez inwestorów zagranicznych.

Powodów, dla których transfer kapitału w postaci inwestycji zagranicznych należy postrzegać za konieczny i pozytywny, jest bardzo wiele. Wystarczy wymienić kilka z nich: niedostatek rodzimego kapitału, konieczność dynamizowania gospodarki, potrzeba rozszerzenia wykorzystania nowoczesnych technologii oraz metod i technik zarządzania w warunkach utrzymującej się niskiej zdolności akumulacyjnej rodzimego kapitału, niezbędność ciągłego podejmowania w lokalnych przedsiębiorstwach działań dostosowawczych do wymogów globalizującego się rynku.



Wykres 2. Wartość kapitału zagranicznego w województwie lubuskim w poszczególnych latach wg kraju pochodzenia

Źródło: GUS, Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2000 roku, Warszawa 2001; Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2001 roku, Warszawa 2002; Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2003 roku, Warszawa 2004; Działalność gospodarcza podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w 2006 roku, Warszawa 2007.

Funkcjonowanie kapitału zagranicznego w gospodarce regionu (lubuskiego) wskazuje na rosnące znaczenie inwestycji zagranicznych w jego rozwoju. Kapitał zagraniczny bez wątpienia odgrywa ważną rolę w prowadzonym procesie transformacji polskiej gospodarki. Wypełnia nie tylko lukę w istniejących potrzebach kapitałowych, ale i przyczynia się do koniecznego podniesienia na wyższy poziom efektywności gospodarki regionalnej. Wpływa on na kształtowanie się budżetów, dochodów własnych gmin, w których funkcjonuje kapitał obcy, oraz zmienność zatrudnienia w spółkach zagranicznych. Ponadto wpływa w istotny sposób na sytuację regionalnego rynku pracy (efekt ilościowy). Poprzez organizowanie szkoleń, kursów, seminariów uczestniczy również w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników spółek zagranicznych województwa (efekt jakościowy). Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na kształtowanie rozwoju regionu lubuskiego znajduje również swój wyraz w systematycznie zwiększającej się ich relacji do budżetów oraz dochodów własnych gmin, gdzie zostały ulokowane przedsiębiorstwa z udziałem kapitału obcego. Wpływ tego kapitału jest zauważalny także w rosnącym jego udziale w globalnych nakładach inwestycyjnych oraz w powiększaniu majątku trwałego przedsiębiorstw, w które zainwestowano. Napływowi bezpośrednich inwestycji zagranicznych do badanego województwa towarzyszył równocześnie transfer technologii. Zdecydowana większość stosowanej technologii lub urządzeń, wykorzystywanych przez inwestorów zagranicznych na Ziemi Lubuskiej, mieściła się w przedziale czasowym od 2 do 5 lat. Można zatem wnioskować, że bezpośrednie inwestycje zagraniczne są nośnikiem nowoczesności dla sektorów lubuskiego przemysłu. Omawiane inwestycje przyniosły również znaczne korzyści w dziedzinie wprowadzania nowoczesnych rozwiązań w zakresie produktów i metod zarządzania w przedsiębiorstwach, co w konsekwencji wpłynęło na ich konkurencyjność, jak również na rozwój regionu.

W zwiększaniu udziału bezpośrednich inwestycji zagranicznych w rozwoju regionu lubuskiego istotną rolę może odegrać polityka gospodarcza zorientowana na poprawę szeroko rozumianego klimatu inwestycyjnego – na poziomie mezoekonomicznym (regionalnym). Powinna ona sprzyjać promocji regionu lub sektorów gospodarki jako miejsca lokalizacji kapitału obcego. Priorytetowym zadaniem powinien być tutaj rozwój infrastruktury technicznej.[15]

Poza rozwiązaniami instytucjonalno-systemowymi celowi temu powinny służyć działania (narzędzia) o charakterze horyzontalnym, do których należy z jednej strony – stosowanie różnego rodzajów bodźców (np. w formie ulg podatkowych,

[15] M. Byczkowska, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako czynnik kształtowania rozwoju regionu*, Szczecin 2006, s. 261.

poręczeń i gwarancji państwowych, zachęt fiskalnych, finansowych bądź innych) oraz z drugiej strony – wymogi, jakie są stawiane przez kraj przyjmujący, obsługę inwestorów w trakcie i po dokonaniu inwestycji, poprawę warunków prowadzenia biznesu. Instrumentami przyciągającymi inwestycje w sektory zaawansowane technologicznie mogą być również zachęty oferowane inwestorom już działającym na rynku lokalnym, które ukierunkowałyby ich na bardziej zaawansowane technologie, rozwój parków technologicznych z wysokiej jakości infrastrukturą, doskonalenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Literatura

1. *An Empirical Assesment of Factors Shaping Regional Competiveness in Problem Regions*, Luxemburg 1990.
2. Błuszkowski J., Garlicki J., Opinia inwestorów zagranicznych o społecznych i ekonomicznych warunkach działalności w Polsce. Raport z badania przeprowadzonego na zlecenie PAIZ przez Centrum Badań Marketingowych INDICATOR, Warszawa, listopad 2000.
3. Byczkowska M., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako czynnik kształtowania rozwoju regionu*, Szczecin 2006.
4. Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2000 roku, Warszawa 2001.
5. Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2001 roku, Warszawa 2002.
6. Działalność gospodarcza spółek z udziałem kapitału zagranicznego w 2003 roku, Warszawa 2004.
7. Działalność gospodarcza podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w 2006 roku, Warszawa 2007.
8. Dziemianowicz W., *Inwestycje zagraniczne jako czynnik rozwoju polskich regionów*, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2002.
9. Gawlikowska-Hueckel K., Umiński S., *Mapa konkurencyjności województw,* Samorządowy Przegląd Gospodarczy 18-19/2000.
10. *Instytucje i instrumenty wzrostu konkurencyjności regionów*. Zespół zadaniowy ds. Rozwoju Regionalnego w Polsce, Warszawa, czerwiec 1996.
11. Klamut M., Passella E., *Podnoszenie poziomu konkurencyjności regionów*, w*: Konkurencyjność regionów*, WAE, Wrocław 1999.

12. Kożuch B., *Inwestycje zagraniczne a wzrost konkurencyjności regionu*, w: *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce,* red. Z. Olesińskiego, PWE, Warszawa 1998.
13. Witkowska J., *Instytucje i instrumenty wzrostu konkurencyjności regionów*, Zespół zadaniowy ds. Rozwoju Regionalnego w Polsce, Warszawa 1996.
14. Witkowska J., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Europie Środkowowschodniej. Próba interpretacji na gruncie teorii bezpośrednich inwestycji zagranicznych i teorii integracji.* Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.

Influence of direct foreign investments on the development of the region illustrated with an example of lubuskie province

Abstract: Direct foreign investments (BIZ) in Poland are mainly undertaken by economic organizations from highly-developed countries. Foreign investors interested to win or expand already owned markets, reinforce the competitiveness of their goods, acting also cost-effectively in order to maximize their profit.
The growing number of foreign investors in the economy of particular regions of Poland is becoming one of the major stimuli of their economic development. It is also an actuating factor in production and export, improving the quality of goods, decreasing production costs, introducing modern management methods and processing technologies, being conducive to improving one's qualifications, which affects competitiveness of a given economic entity, and by and large the conjuncture of the whole region.
The aim of the paper is to illustrate the role foreign investments play in the economic development of lubuskie province.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Andrzej Wasiak, Olga Orynycz, Marta Nosal[*]

Perspektywy produkcji biopaliw w regionie podlaskim

Streszczenie: Powszechne stosowanie paliw kopalnych zarówno do celów energetycznych, jak i do zapewnienia napędu transportu drogowego, lotniczego i wodnego, a także napędu maszyn roboczych w budownictwie i rolnictwie powoduje nieodwracalne uszczuplanie zasobów surowcowych oraz zmiany w składzie atmosfery ziemskiej. Zmiany te, a w szczególności wzrost stężenia dwutlenku węgla, są uważane za jedną z głównych przyczyn ocieplenia klimatu i anomalii pogodowych. Jednym z remediów proponowanych dla uzdrowienia tej sytuacji jest wykorzystanie paliw pochodzenia roślinnego, w przypadku których emitowany do atmosfery dwutlenek węgla pochodzi z dwutlenku węgla zaabsorbowanego z atmosfery w okresie wzrostu rośliny i zostanie ponownie pochłonięty z atmosfery przez następne generacje roślin. Tworzy to zamknięty cykl obiegu węgla w przyrodzie, naruszany przez użytkowanie paliw kopalnych.
Z surowca roślinnego mogą być wytwarzane zarówno paliwa stałe, jak też paliwa ciekłe i gazowe. Dla każdej z tych możliwości inny jest optymalny dobór surowca, inna wydajność energetyczna (rozumiana jako ilość energii netto uzyskiwanej z określonej masy surowca roślinnego bądź z określonego areału uprawy), inna technologia wytwarzania paliwa.
Celem obecnej pracy było dokonanie analizy wydajności energetycznej wybranych upraw nadających się do wykorzystania do produkcji paliwa stałego i paliwa ciekłego oraz ocena zapotrzebowania na energię niezbędną do produkcji materiału roślinnego i przetworzenia go na paliwo w zestawieniu z wartością opałową uzyskanego paliwa, analiza dostępnych gruntów i ich wydajności oraz ocena potencjału regionu w zakresie produkcji biopaliw. Przeanalizowane są również implikacje produkcji biopaliw w stosunku do innych działów produkcji .

[*] Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania.

Wstęp

Powszechne stosowanie paliw kopalnych zarówno do celów energetycznych, jak i do zapewnienia napędu transportu drogowego, lotniczego i wodnego, a także napędu maszyn roboczych w budownictwie i rolnictwie powoduje nieodwracalne uszczuplanie zasobów surowcowych oraz zmiany w składzie atmosfery ziemskiej. Zmiany te, a w szczególności wzrost stężenia dwutlenku węgla, są uważane za jedną z głównych przyczyn ocieplenia klimatu i anomalii pogodowych. Jednym z remediów proponowanych dla uzdrowienia tej sytuacji jest wykorzystanie paliw pochodzenia roślinnego, w przypadku których emitowany do atmosfery dwutlenek węgla pochodzi z dwutlenku węgla zaabsorbowanego z atmosfery w okresie wzrostu rośliny i zostanie ponownie pochłonięty z atmosfery przez następne generacje roślin. Tworzy to zamknięty cykl obiegu węgla w przyrodzie, naruszany przez użytkowanie paliw kopalnych.

Wykorzystanie surowca roślinnego do produkcji paliw jest przedmiotem powszechnej dyskusji prowadzonej w kręgach politycznych, gospodarczych i naukowych. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej[1] zobowiązuje do osiągnięcia 12% wkładu energii odnawialnej w całkowitej konsumpcji energii każdego kraju członkowskiego. W polskim prawodawstwie[2] określono nieco skromniejsze cele, tym niemniej w r. 2010 udział energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w stosunku do całkowitej sprzedaży powinien wynieść nie mniej niż 7,5%. Uchwalono także ustawę o biokomponentach stosowanych w paliwach ciekłych i biopaliwach ciekłych[3], otwierając tym drogę do zwiększenia udziału substancji pochodzenia roślinnego w gospodarce energetycznej kraju.

Celem obecnej pracy jest dokonanie analizy danych dotyczących efektywności energetycznej niektórych plantacji roślin energetycznych oraz ocena perspektyw zwiększania udziału biomasy w zaspakajaniu potrzeb energetycznych regionu.

[1] Directive 2001/77/EC of the European Parliament and of the Council of 27 September 2001.

[2] Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 maja 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu obowiązku zakupu energii elektrycznej i ciepła z odnawialnych źródeł energii oraz energii elektrycznej wytwarzanej w skojarzeniu z wytwarzaniem ciepła. Dz. U. 2003 Nr 104, poz. 971.

[3] **USTAWA** z dnia 2 października 2003 r. O biokomponentach stosowanych w paliwach ciekłych i biopaliwach ciekłych. Dz. U. 2003 nr 199, poz. 1934.

1. Sytuacja energetyczna Polski i Podlasia

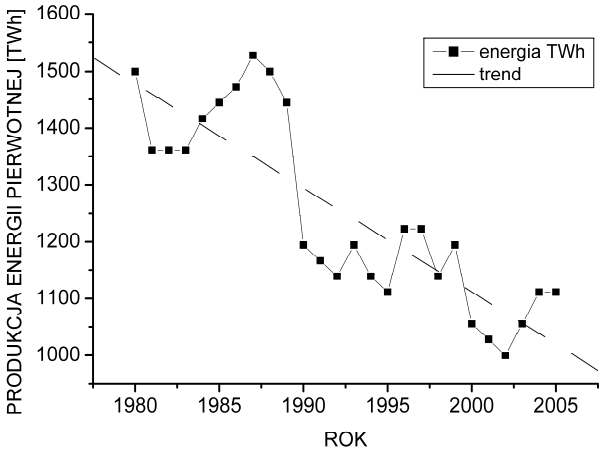
Produkcja i konsumpcja energii w Polsce w ostatnich dekadach XX w. i na początku XXI w. podlegały różnorodnym wahaniom. Jednakże można wskazać ogólne trendy. Dane przedstawiające wielkość produkcji energii pierwotnej oraz produkcję i konsumpcję energii elektrycznej w latach od 1980 do 2006 zamieszczono w tabeli 1. Dane te zaczerpnięto z baz danych amerykańskiej agencji EIA (Energy Information Administration) prezentującej informacje o sytuacji energetycznej większości krajów świata. Kierunki zmian poszczególnych charakterystyk są wyraźniej widoczne na rysunkach. Rysunek 1 przedstawia zmiany produkcji energii pierwotnej w Polsce w omawianym przedziale czasowym, zaś rysunek 2 ilustruje analogiczne zmiany produkcji i konsumpcji energii elektrycznej.

Tabela 1. Produkcja energii w Polsce

Rok	Produkcja energii pierwotnej		Energia elektryczna	
			produkcja	konsumpcja
	EJ	TWh	TWh	TWh
1980	5,4	1500	113,8	101,3
1981	4,9	1361,2	107,3	95,9
1982	4,9	1361,2	109,6	97
1983	4,9	1361,2	117,3	102,8
1984	5,1	1416,7	125,4	107,2
1985	5,2	1444,5	128,1	111,7
1986	5,3	1472,3	130,4	116,8
1987	5,5	1527,8	135,2	122
1988	5,4	1500	133,8	124,4
1989	5,2	1444,5	135	123,9
1990	4,3	1194,5	126,7	115,1
1991	4,2	1166,7	125,3	108,7
1992	4,1	1138,9	123,3	103,9
1993	4,3	1194,5	124,3	105
1994	4,1	1138,9	125,7	105,8
1995	4	1111,2	129,3	108,4
1996	4,4	1222,3	133,2	112
1997	4,4	1222,3	133,1	114,3
1998	4,1	1138,9	133	114,2
1999	4,3	1194,5	131,7	112,2

Rok	Produkcja energii pierwotnej		Energia elektryczna	
			produkcja	konsumpcja
	EJ	TWh	TWh	TWh
2000	3,8	1055,6	134,7	114,1
2001	3,7	1027,8	135,2	114,3
2002	3,6	1000	134,1	112,6
2003	3,8	1055,6	141,1	116,5
2004	4	1111,2	143,5	119,8
2005	4	1111,2	146,2	120,4
2006			151,1	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EIA, International Energy Annual, Short Term Energy Outlook, [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.eia.doe.gov/international/ [Data wejścia 2008-04-17].

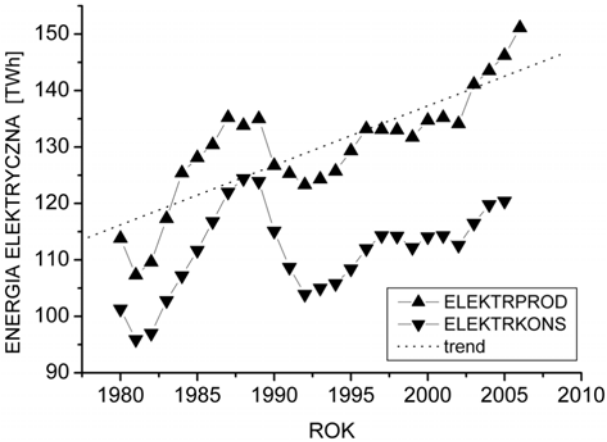


Rys. 1. Produkcja energii pierwotnej w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EIA, International Energy Annual, Short Term Energy Outlook,[dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.eia.doe.gov/international/ [Data wejścia 2008-04-17].

Wielkość produkcji energii pierwotnej wyraźnie ulega wahaniom, osiągając maksimum w r. 1987. Tym niemniej ogólny trend wykazuje tendencję malejącą. Zaobserwowany spadek w okresie 25 lat jest rzędu 500TWh, co stanowi ok. 1/3 maksymalnej wartości obserwowanej w tym przedziale czasowym. Może to dowodzić, iż w minionym ćwierćwieczu pojawiły się bardziej energooszczędne techno-

logie powodujące zmniejszanie zapotrzebowania na energię. Rysunek 2 ilustruje zmiany produkcji i konsumpcji energii elektrycznej obserwowane w tym samym okresie czasu.



Rys. 2. Produkcja i konsumpcja energii elektrycznej w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EIA, International Energy Annual, Short Term Energy Outlook,[dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.eia.doe.gov/international/ [Data wejścia 2008-04-17]

Tabela 2. Wytwarzanie i zużycie energii elektrycznej w Polsce i na Podlasiu

POLSKA				PODLASKIE				
	Produkcja energii elekrycznej	zużycie w sektorze energetycznym		Produkcja energii elekrycznej	% prod. kraj	zużycie	zużycie w sektorze energetycznym	% produkcji w regionie
	GWh	GWh	%	GWh		GWh	GWh	
1999	-	-		-			-	
2000	145183,5	-		542,4	0,38		-	
2001	145614,2	28017	19,3	614,1	0,43	2829	546	89
2002	144125	26468	18,4	618	0,43	2828	503	81,4
2003	151629,6	27997	18,5	661,4	0,44	2462	542	82
2004	154159,6	29870	19,4	610,1	0,4	2520	538	88,2
2005	156935,6	31533	20,1	636,7	0,41	2352	524	82,3
2006	161692,3	32761	20,3	559,4	0,35	2675	518	92,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Regionalnych [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu http://www.stat.gov.pl/ [Data wejścia: 2008-04-10].

Obserwowane w tym wypadku zmiany wykazują również wahania w poszczególnych latach. Wprawdzie widoczne jest maksimum w latach 1987-1989, po którym następuje niewielki spadek, lecz ogólny trend jest przeciwny w stosunku do sytuacji przedstawionej na poprzednim rysunku. Wyraźnie, zarówno produkcja, jak i konsumpcja energii elektrycznej, wzrastają. Wzrost ten może wynikać z przestawiania się odbiorców na najbardziej wygodną formę energii, jaką jest energia elektryczna. W tabeli 2 dokonano porównania produkcji energii elektrycznej w Polsce i na Podlasiu z jej zużyciem w sektorze energetycznym.

Dane zamieszczone w tabeli 2 pochodzą z Banku Danych Regionalnych GUS. Zamieszczone w kolumnie I wartości wielkości produkcji energii elektrycznej w Polsce są zgodne z danymi EIA. Porównanie zamieszczonych w tabeli wartości wskazuje na kilka interesujących zjawisk. Produkcja energii elektrycznej w województwie podlaskim stanowi poniżej 0,5% produkcji krajowej i nie pokrywa nawet ¼ potrzeb województwa. Co więcej, produkcja ta jest w przeważającej większości zużywana na pokrycie własnych potrzeb sektora energetycznego (w r. 2006 sektor energetyczny zużył 92,6% swej produkcji). GUS nie publikuje danych, które umożliwiłyby analizę przyczyn tej sytuacji. Można domniemywać, iż jedną z przyczyn może być brak kopalin energetycznych na terenie województwa i wynikająca stąd konieczność ich transportu na duże odległości. W przeciwieństwie do zużycia ogólnokrajowego, zużycie energii elektrycznej w województwie podlaskim wykazuje niewielki spadek w latach 2001-2005, a tendencja wzrostowa ujawnia się dopiero w r. 2006.

2. Użytkowanie gruntów w województwie podlaskim

Zastąpienie paliw kopalnych biopaliwami wiąże się z koniecznością przeznaczenia określonej powierzchni gruntów pod uprawy energetyczne. Naturalne staje się więc pytanie o dostępność gruntów nadających się pod takie uprawy oraz możliwość ich zagospodarowania bez rezygnacji z prowadzonych dotychczas upraw na cele spożywcze i paszowe. Zestawienie wybranych cech struktury użytkowania gruntów pokazano w tabeli 3. Tabela ilustruje zmiany powierzchni użytków rolnych, gruntów ornych, lasów i nieużytków w latach 1995-2006. Zmiany te zestawiono z powierzchnią całkowitą województwa, która w tym okresie także w niewielkim stopniu uległa zmianie. Biorąc za punkt odniesienia rok 2005, można zauważyć, że powierzchnia użytków rolnych stanowiła w tym momencie 59,6% powierzchni województwa, grunty orne – 38,4%, lasy – 30,2% zaś grunty pozostałe i nieużytki – 10,2%. Powierzchnia zajęta przez główne uprawy podana jest w tabeli 4.

Tabela 3. Wybrane cechy struktury użytkowania gruntów województwa podlaskiego

	Powierzchnia województwa	Powierzchnia użytków rolnych	Grunty orne	Lasy	Pozostałe grunty i nieużytki
	ha	ha	ha	ha	ha
1995		1208907	808907	591667	217384
1996		1210460	809148	593400	214098
1997		1204106	796537	590759	223093
1998		1201494	795605	594003	222461
1999		1201076	795323	596000	220882
2000	2017958	1200611	793538	598319	219028
2001		1199789	792822	599697	218472
2002		1200119	791541	601470	216369
2003		1203621	775211	604728	209609
2004		1204267	775927	607472	206881
2005	2018620	1203211	775724	609719	205690
2006	2018701	-	-	-	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Regionalnych [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu http://www.stat.gov.pl/. [Data wejścia: 2008-04-10].

Tabela 4. Powierzchnia wybranych upraw województwa podlaskiego

Rok	Zboża ogółem	Ziemniaki	Rzepak i rzepik	Buraki cukrowe
	ha	ha	ha	ha
1999	545 246	87 274	1 086	7 674
2000	569 897	76 238	1 010	5 468
2001	564 186	68 006	1 359	5 975
2002	512 403	56 523	1 800	6 506
2003	499 598	49 814	2 313	6 826
2004	501 927	40 391	1 998	6 739
2005	503 853	32 759	2 449	5 802
2006	502 103	30 754	3 906	4 933

Żródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Regionalnych [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu http://www.stat.gov.pl/. [Data wejścia: 2008-04-10].

Z tabeli tej wynika, iż główną uprawą, zajmującą największą powierzchnię, są zboża zajmujące w r. 2005 68,5% gruntów ornych, drugą pozycję zajmują ziemniaki, których uprawa zajmuje, 2%, i znacznie niżej układają się buraki cukrowe

(0,75%) oraz łącznie rzepak i rzepik ((0,31%). We wszystkich uprawach poza rzepakiem uwidacznia się zmniejszanie areału upraw od r. 1999 do 2005. O ile zmniejszenie powierzchni uprawy zbóż jest kilkuprocentowe, to uprawy ziemniaka zmniejszyły się ponad połowę (od 10,9% do 4,22%), powierzchnia upraw buraków cukrowych zmniejszyła się z 0,96% do 0,74% gruntów ornych, jedynie udział powierzchni uprawy rzepaku i rzepiku wzrósł od 0,13% w r. 1999 do 0,31% w r. 2005.

Tabela 5. Plon z hektara wybranych upraw

Rok	Zboża	Ziemniaki	Rzepak i rzepik	Buraki cukrowe
	dt/ha	dt/ha	dt/ha	dt/ha
1999	23,5	161,0	16,4	304,0
2000	14,9	194,0	22,9	326,0
2001	26,0	177,0	24,0	412,0
2002	24,2	185,0	19,4	372,0
2003	24,3	169,0	16,7	360,0
2004	26,9	186,0	29,7	365,0
2005	26,8	172,0	28,4	414,0
2006	21,4	147,0	19,2	493,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Regionalnych [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu http://www.stat.gov.pl/. [Data wejścia: 2008-04-10].

Uzyskiwane na terenie województwa podlaskiego plony z hektara powierzchni uprawy dla tych samych roślin zamieszczono w tabeli 5. Plony zbóż i rzepaku są tu porównywalnej wielkości, zaś plony ziemniaków i buraków cukrowych – znacznie wyższe, co zgodne jest z powszechnie przyjętą wiedzą o plonowaniu tych roślin w całej Polsce. Każda z tych roślin poza konsumpcją spożywczą może być użyta jako roślina energetyczna. Wydajność produkcji paliw płynnych z hektara plantacji niektórych roślin oraz równoważnik energetyczny na hektar plantacji przedstawiono w tabeli 6. Podobne zaś zestawienie dla plantacji roślin energetycznych przeznaczonych do wytwarzania paliwa stałego przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 6. Wydajność produkcji paliw płynnych z różnych roślin uprawnych

Roślina	Zawartość skrobi lub cukru [%]	Wydajność etanolu [l/t]	Plon [t/ha]	Etanol [l/ha]	Ekwiwalent energetyczny [GJ/ha]
Kukurydza	65,0	417	8,0	3336	83,4
Burak cukrowy	16,0	98	45,0	4410	110,25
Ziemniak	17,8	120	16,0	1920	48

Roślina	Zawartość skrobi lub cukru [%]	Wydajność etanolu [l/t]	Plon [t/ha]	Etanol [l/ha]	Ekwiwalent energetyczny [GJ/ha]
Żyto	62,0	390	2,8	1092	27,3
		Wydajność oleju [l/t]	Plon [t/ha]	Biodiesel	Ekwiwalent energetyczny [GJ/ha]
Rzepak		380	3	970	32,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: S. Podlask, *Burak cukrowy jako surowiec do produkcji etanolu*, „Gazeta Cukrownicza" Nr 4, s.126-130, 2007; Z. Pruszyński, materiały do pracy dyplomowej, Politechnika Białostocka Wydział Zarządzania.

Tabela 7. Wydajność plantacji energetycznych (rośliny stosowane do wyrobu paliw stałych)

	Roczna wydajność plantacji [ton/rok]		Klasa gleby	Wartość opałowa MJ/kg	Równoważnik energetyczny plonu rocznego GJ/ha		Uwagi
roślina	min.	maks.			min.	maks.	
wierzba (salix)	15	30	III - V	19	285	570	
robinia akacjowa (robinia pseudoacacia)	20	40	VI	16	475	760	
ślazowiec pensylwański (sida hermaphrodita) łodygi cienkie	10	17	I - V	14,456	159,5	246,5	
ślazowiec pensylwański (sida hermaphrodita) łodygi grube	10	17	I - V	11,909	132	204	kumulacja metali ciężkich w biomasie
miskant olbrzymi (miscantus sinesis gigantea)	10	25	I - VI	16	160	400	
topinambur (heliantus tuberosus) zielona masa - wilgotna	45	55	I-IV		150	300	kumulacja metali ciężkich w biomasie
topinambur (heliantus tuberosus) zielona masa - sucha (20%)		35		15		525	kumulacja metali ciężkich w biomasie
słoma zbożowa (8% wilgotności)	15	20		16,4	246	328	
słoma zbożowa (23% wilgotności)				13,3	199,5	266	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych w pracach magisterskich Magdaleny Nosal i Olgi Orynycz, Wydz. Zarządzania PB 2007 r.

W przypadku plantacji roślin przeznaczonych na paliwo stałe, tabela 7 ilustruje dość znaczną rozpiętość wydajności z hektara dla każdej z roślin. Może to wynikać z jakości gleb, technologii uprawy lub warunków atmosferycznych. Maksymalizacja plonów w tej dziedzinie może stanowić ważny problem badawczy i gospodarczy. Od wydajności plonowania w oczywisty sposób zależy ilość energii uzyskiwana z plonu każdej z roślin. W niektórych przypadkach (np. topinamburu) należy podkreślić, iż obok biomasy stosowanej do przerobu na paliwo stałe uzyskuje się jeszcze dodatkową korzyść w postaci bulw, które mogą być wykorzystane do produkcji bioetanolu stanowiącego paliwo ciekłe.

Równoważnik energetyczny plonu, pokazany w tabeli 7, nie jest wystarczającą charakterystyką dla oceny korzyści wynikających z plantacji energetycznej. Wynika to stąd, że dla uzyskania plonu należy zainwestować pewną ilość energii i dopiero energetyczny zysk netto może stanowić istotną charakterystykę, szczególnie z globalnego punktu widzenia.

3. Efektywność energetyczna

W ostatnich latach w wielu ośrodkach rozpoczęto badania nad efektywnością energetyczną produkcji rolnej, zarówno w odniesieniu do klasycznych plonów do produkcji żywności, jak i plonów biomasy produkowanej w celach energetycznych. Badania amerykańskie[4] i podobne prowadzone na terenie Polski[5], rozwijane w różnych ośrodkach, przyniosły cały szereg rezultatów pozwalających na ocenę udziałów w nakładach skumulowanej energii, odpowiadających różnym czynnikom produkcji rolnej w różnych technologiach upraw.[6,7,8]

W badaniach tych ocenia się udziały energii skumulowanej metodą rachunku ciągnionego, uwzględniając energię związaną z wyprodukowaniem środków produkcji i nakładami energii na poszczególne fazy produkcji łącznie z energią pracy ludzkiej.

---

[4] Np. Richards I.R., *Energy balances in the growth of oilseed rape for biodiesel and of wheat for bioethanol*. Levington Agriculture Report, BABFO, 2000, s. 9-38.

[5] Anuszewski R., Pawlak J., Wójcicki Z., *Energochłonność produkcji rolniczej. Metodyka badań energochłonności produkcji surowców żywnościowych*. IBMER, Warszawa 1979, s. 23-28.

[6] D. Griffith, E. Lorencowicz, *Nakłady energii i robocizny w zależności od systemu uprawy gleby*, „Inżynieria Rolnicza" 13/2006, s. 127-132.

[7] D. Dopka, *Efektywność energetyczna zróżnicowanej uprawy przedsiewnej na przykładzie pszenżyta ozimego*, Annales UMCS, Sec. E, 2004, 59, 4, 2071-2077.

[8] T. K. Dobek, *Ocena efektywności ekonomicznej i energetycznej produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego wykorzystanych do produkcji biopaliw*, „Inżynieria Rolnicza" 6(94)/2007, s. 41-48.

Wydajność energetyczna może być zapisana jako:

$$W_e = \frac{\left[\Sigma_i E_i\right]_{prod}}{\left[\Sigma_k E_k\right]_{proces}} \tag{1}$$

gdzie:

$\left[\Sigma_i E_i\right]_{prod}$ – oznacza sumę udziałów energii zakumulowanej we wszystkich produktach uzyskiwanych w konkretnym procesie

$\left[\Sigma_k E_k\right]_{proces}$ – oznacza sumę udziałów energii zakumulowanej we wszystkich surowcach, materiałach, paliwach, urządzeniach, pracy ludzkiej itp. w tym samym procesie.

Dla procesów przechodzących przez szereg półproduktów można podobne równania zapisać dla każdego z półproduktów lub globalnie dla produktu końcowego. W konkretnym przypadku oznacza to, że można zdefiniować wskaźnik wydajności energetycznej dla samego plonu, np. rzepaku, i oddzielnie dla biopaliwa otrzymanego z oleju rzepakowego, bądź też globalnie dla biopaliwa w odniesieniu do wszystkich środków produkcji występujących w procesie rolniczym i przetwórczym. W cytowanych pracach ujawniają się wątpliwości metodyczne odnośnie do definicji poszczególnych udziałów, co wskazuje na konieczność dalszych badań oraz prawdopodobne błędy numeryczne, które powodują, że ostateczne wartości wskaźników mogą być traktowane jedynie jako orientacyjne. Tabela 8 i tabela 9 ilustrują zaczerpnięte z literatury[9] wyniki analizy efektywności energetycznej dla produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego oraz efektywność energetyczną dla procesu przetwarzania obydwu plonów w biopaliwa.

Tabela 8. Nakłady energii skumulowanej produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego w produkcji

Nakłady energii skumulowanej	Rzepak ozimy MJ/ha	Pszenica ozima MJ/ha
Maszyny i narzędzia	5049	4917
Paliwo	3790	4320
Praca ludzka	320	289
Materiały i surowce	20241	27524
Razem nakłady energii skumulowanej	29400	37050
Efektywność energetyczna produkcji roślinnej	1,55	1,51

Źródło: T.K. Dobek, *Ocena efektywności ekonomicznej i energetycznej produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego wykorzystanych do produkcji biopaliw*, „Inżynieria Rolnicza" 6 (94), s. 41-48 2007.

[9] T.K. Dobek, Ocena efektywności ..., op. cit., s. 13.

Wartości przedstawione w tabeli 8 wskazują, że energia uzyskiwana w płodach produkcji roślinnej tylko o 50% przewyższa nakłady energii na produkcję, tj. na uzyskanie 1,5 MJ energii producent musi zużyć 1,0 MJ, a efektywny zysk wynosi jedynie 0,5 MJ. W chwili obecnej brak analogicznych wyliczeń dla roślin wykorzystywanych jako paliwo stałe, co także wskazuje na konieczność dalszych badań. Wyniki zamieszczone w tabeli 9 pokazują efektywność energetyczną przetworzenia plonów rzepaku i pszenicy w biopaliwo ciekłe przy uwzględnieniu wartości energetycznych wszystkich produktów stałych, (np. słoma), które także mogą być wykorzystane jako nośnik energii.

Tabela 9. Bilans energetyczny przetworzenia plonu pszenicy ozimej oraz rzepaku w biopaliwa

	Rzepak ozimy MJ/ha	Pszenica ozima MJ/ha
Wartość energetyczna przypadająca na produkcję biopaliw	45567	72204
Wartość energetyczna biopaliwa	50616	51336
Wartość energetyczna słomy	74100	102300
Wartość energetyczna śruty poekstrakcyjnej	1212	-
Uzyskana wartość energetyczna po przetworzeniu	112673	138768
Wskaźnik efektywności energetycznej biopaliw	2,27	2,13
Uzysk energii netto	80462	81432

Źródło: T.K. Dobek, *Ocena efektywności ekonomicznej i energetycznej produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego wykorzystanych do produkcji biopaliw*, „Inżynieria Rolnicza" 6 (94), s. 41-48 2007.

Wskaźniki efektywności energetycznej są tu nieco wyższe od dwu, jednakże dotyczy to wszystkich otrzymywanych produktów, a nie samych paliw płynnych.

Podsumowanie

Dla oceny potencjału energetycznego Podlasia w aspekcie produkcji biopaliw stałych wykonano obliczenia, których wyniki zamieszczone są w tabeli 10. W obliczeniach wykorzystano średni równoważnik energetyczny hektara plantacji wierzby i robinii (tabela 7) oraz dane z tabeli 2 dotyczące produkcji i zużycia energii elektrycznej na Podlasiu.

Tabela 10. Wielkość plantacji wierzby i robinii potrzebna do uzyskania ilości energii odpowiadającej produkcji i zużyciu energii elektrycznej na Podlasiu

	Produkcja energii elekrycznej Podlasie	zużycie		Wielkość plantacji nominalnie potrzebna do pokrycia zapotrzebowania					
		Podlasie	Sektor energetyczny Podlasia	Wierzba 0,11875 GWh/ha			Robinia 0,17152 GWh/ha		
				Wielkość plantacji:			Wielkość plantacji:		
	GWh	GWh	GWh	ha	ha	ha	ha	ha	ha
1999	-		-	Produk-cja Podlasia	Zużycie Podlasia	Zużycie w sektorze energ. Podlasia	Produk-cja Podlasia	Zużycie Podlasia	Zużycie w sektorze energ. Podlasia
2000	542,4		-	4567,6			3162,2		
2001	614,1	2 809	546	5171,4	23654,8	4597,9	3580,2	16376,4	3183,2
2002	618	2 828	503	5204,3	23814,8	4235,8	3603	16487,2	2932,5
2003	661,4	2 462	542	5569,7	20732,7	4564,3	3856	14353,4	3159,9
2004	610,1	2 520	538	5137,7	21221,1	4530,6	3556,9	14691,5	3136,6
2005	636,7	2 352	524	5361,7	19806,4	4412,7	3712	13712,1	3054,9
2006	559,4	2 675	518	4710,8	22526,4	4362,2	3261,3	15595,2	3020

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie tych danych obliczono wielkość powierzchni uprawy niezbędną do uzyskania energii odpowiadającej dotychczasowej produkcji energii elektrycznej oraz zużycia w województwie i w sektorze energetycznym województwa. Obliczone dane oparte są na wartości równoważnika energetycznego plonu rocznego i nie uwzględniają wydajności energetycznej procesu uprawy roślin. Jak wspomniano, wartość tego wskaźnika wg różnych ocen waha się od wartości nawet mniejszej od jedności do aż około czterech. Większość jednak ocen podaje wartości dla różnych roślin i różnych technologii uprawy bliskie dwu. Jeśli uwzględnić taką wartość dla oszacowania rzeczywiście potrzebnej wielkości plantacji, wszystkie wartości dotyczące wielkości plantacji, zamieszczone w tabeli 10, należy pomnożyć przez wartość wydajności energetycznej. Przyjmując wartość 2, można ocenić dla np. r 2006 następujące wielkości plantacji:

- dla uzyskania energii równoważnej wielkości produkcji energii elektrycznej
  wierzba – 9421,6 ha, robinia – 6522,6 ha;
- dla uzyskania energii równoważnej wielkości zużycia energii elektrycznej w regionie:

wierzba – 45052,8 ha, robinia – 31190,4 ha;

- dla uzyskania energii równoważnej wielkości zużycia energii elektrycznej w sektorze energetycznym regionu:
  wierzba – 8724,4 ha, robinia – 6040 ha.

Porównując z wartościami zamieszczonymi w tabeli 3, można stwierdzić, że uzyskane wg powyższej oceny wielkości plantacji są wyraźnie mniejsze od powierzchni nieużytków.

Biorąc pod uwagę dane zamieszczone w tabeli 5 i tabeli 6 oraz wynikający z Dyrektyw UE fakt zmniejszania produkcji cukru w województwie, można sądzić, że przy odpowiednich zmianach technologicznych uprawy buraka cukrowego co mogłyby być wykorzystywane do produkcji bioetanolu. Posługując się ponownie wartościami dla r. 2006, dochodzi się do następujących ilości energii zawartych w bietanolu: 1,09 TJ lub ok. 300 GWh.

Przy wartości wskaźnika efektywności energetycznej $W_e = 2$ oznacza to zysk energetyczny 0,54 TJ lub ok. 150 GWh.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że przestawianie produkcji rolnej ze spożywczej na energetyczną nie powinno odbywać się kosztem zmniejszenia podaży dóbr spożywczych poniżej podaży, gdyż powodowałoby to istotny wzrost cen żywności i zubożenie społeczeństwa. W skali województwa podlaskiego wykorzystanie nieużytków i plantacji spożywczych, dla których nie ma zbytu na produkty, zmiana profilu produkcji rolnej nie powodowałaby skutków negatywnych dla ogółu, a wzrost dochodów rolników.

W przypadku korzystania z plantacji funkcjonujących na terenach poprzemysłowych bądź inaczej skażonych metalami ciężkimi – należy unikać roślin akumulujących metale ciężkie, bądź też unikać stosowania popiołu jako materiału nawozowego, gdyż mogłoby to rozprzestrzeniać skażenie na gleby dotychczas nie skażone.

Literatura

1. Anuszewski R., Pawlak J., Wójcicki Z., *Energochłonność produkcji rolniczej. Metodyka badań energochłonności produkcji surowców żywnościowych*, Wydaw. IBMER, Warszawa 1979, s. 23-28.
2. Directive 2001/77/EC of the European Parliament and of the Council of 27 September 2001.
3. Dobek T.K., *Ocena efektywności ekonomicznej i energetycznej produkcji pszenicy ozimej i rzepaku ozimego wykorzystanych do produkcji biopaliw*, „Inżynieria Rolnicza” 6 (94), s. 41-48 2007.

4. Dopka D., *Efektywność energetyczna zróżnicowanej uprawy przedsiewnej na przykładzie pszenżyta ozimego*, Annales UMCS, Sec. E, 2004, 59, 4, 2071-2077.
5. EIA, International Energy Annual, Short Term Energy Outlook, [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.eia.doe.gov/international/. [Data wejścia 2008-04-17].
6. Griffith D., Lorencowicz E., *Nakłady energii i robocizny w zależności od systemu uprawy gleby*, „Inżynieria Rolnicza" 13/2006, s. 127-132.
7. GUS – Bank Danych Regionalnych [dokument elektroniczny]. Tryb dostępu http://www.stat.gov.pl/. [Data wejścia: 2008-04-10].
8. Orynycz O., *Wykorzystanie do celów energetycznych biomasy pochodzącej z produkcji rolnej*, Praca magisterska, Politechnika Białostocka 2007.
9. Nosal M., *Analiza upraw energetycznych. Produkcja granulatu*, Praca magisterska, Politechnika Białostocka 2007.
10. Podlaski S., *Burak cukrowy jako surowiec do produkcji etanolu*, „Gazeta Cukrownicza" Nr 4, s. 126-130, 2007.
11. Pruszyński Z., Materiały do pracy dyplomowej, Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania.
12. Richards I.R., *Energy balances in the growth of oilseed rape for biodiesel and of wheat for bioethanol*. Levington Agriculture Report, BABFO, 2000, s. 9-38.
13. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 maja 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu obowiązku zakupu energii elektrycznej i ciepła z odnawialnych źródeł energii oraz energii elektrycznej wytwarzanej w skojarzeniu z wytwarzaniem ciepła. Dz. U. 2003 Nr 104, poz. 971.
14. Ustawa z dnia 2 października 2003 r. O biokomponentach stosowanych w paliwach ciekłych i biopaliwach ciekłych. Dz. U. 2003 nr 199, poz. 1934.

Perspectives of biofuel's production in the District Podlaskie

Abstract: Everyday use of fossil fuels for generation of electricity and heat as well as for powering means of transportation and construction and agricultural machinery, causes irreversible diminution of resources and changes in the content of Earth atmorphere. Those changes, especially an increase of carbon dioxide concentration, are considered as main reasons of global warming and weather anomalies.
One of the proposed remedies, aiming toward restoration of global equilibrium is use of fuels developed from floral origins. In such a case, carbon correspondingly dioxide emitted to the atmosphere comes from the carbon dioxide absorbed by the plant during its growth, and will be absorbed again by new generations of plants – what constitutes well known closed carbon cycle in Nature (obviously spoiled by the use of fossil fuels)

The floral material can be used for fabrication of solid, liquid, and gaseous fuels. For each of those cases optimal choice of a plant as well as energetic efficiency (understood as a net quantity of energy obtained from the specified mass of floral material or from specified acreage of plantation) is different. Similarly, technology of fuel manufacturing is also different for those cases.

The aim of the present work consists in analysis of energetic efficiency and economic profitability of chosen crops, suitable for production of solid or liquid fuel, in combination with estimation of energy needed for production of floral material and for its conversion into the fuel that is characterized by its specific energetic equivalent. Analysis of available acreage of land and its agricultural efficiency is made, as well as the potential of the Region with respect of biofuels production is estimated. Effects of land use for biofuel production with respect to other branches of agricultural production are discussed.

Zarządzanie produkcją

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Elżbieta Karaś[*]

Społeczne aspekty zarządzania na przykładzie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Streszczenie: Artykuł przedstawia dwie koncepcje: interesariuszy i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Powstały one w odpowiedzi na zasadnicze zmiany ról interesariuszy, czyli poszczególnych grup społecznych występujących w otoczeniu przedsiębiorstwa. Wpływ tych grup stale wzrasta, wymuszając na przedsiębiorstwach konieczność uwzględnienia potrzeb i wymagań interesariuszy w budowaniu strategii działania na przyszłość.

Kluczowe problemy współczesnego zarządzania skupiają się wokół aspektów społecznych. Wiele przedsiębiorstw podejmuje obecnie działania zgodne z oczekiwaniami podmiotów występujących w ich otoczeniu. Wzrastające wymagania tego otoczenia wymuszają na przedsiębiorstwach, aby uwzględniały one założenia koncepcji interesariuszy oraz włączały do swoich strategii w coraz większym stopniu działania na rzecz społecznej odpowiedzialności. Są to nowe koncepcje, podkreślają one rolę i znaczenie ludzi występujących w otoczeniu organizacji oraz ich rosnący wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Ważną kwestią pozostaje przełożenie tych strategii na codzienną działalność organizacji, a to wymaga od pracowników i kadry zarządzającej nowych umiejętności i kwalifikacji oraz nowej wrażliwości na sprawy społeczne. W tym miejscu należałoby się zastanowić nad dwoma zagadnieniami: jakie grupy społeczne w otoczeniu są ważne z punktu widzenia właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz w jakim stopniu przedsiębiorstwa powinny ponosić odpowiedzialność względem nich?

[*] Politechnika Opolska, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Tab. 1. Wyznaczniki interesów poszczególnych grup interesariuszy wg wybranych autorów

Autor: / Interesariusz:	Kieżun [1997, s. 119]	Haus [2003, s. 116–117]	Bielski [2004, s. 65]
Właściciele	• rentowność przedsiębiorstwa • sprawność zarządzania	• wzrost dywidendy • wartość akcji • uzyskanie znaczącej pozycji	• zwrot kapitału • cena akcji
Zarząd		• uzyskanie wysokiego wynagrodzenia • poprawa sytuacji przedsiębiorstwa • wzrost prestiżu • wyróżnienia	
Pracownicy	• jakość stosunków • jakość życia w przedsiębiorstwie • szkolenie pracowników	• wzrost wynagrodzenia • awans	• wysokość zarobków • satysfakcja z pracy • mierniki pracy
Klienci	• ochrona konsumentów • satysfakcja klientów	• odpowiednia cena • jakość produktu i obsługi • dobre warunki płatności	• jakość wyrobów i usług • cena
Dostawcy	• jakość stosunków z dostawcami	• wysoka cena • zwiększone dostawy • trwałość dostaw • spadek reklamacji • dobre warunki płatności	• warunki umów • regulowanie zobowiązań
Kredytodawcy		• wzrost obrotów z klientem • terminowe spłaty	• terminowe spłaty • perspektywy rozwoju
Społeczności lokalne	• współdziałanie w procesie podnoszenia jakości życia • zwiększanie zatrudnienia • uczestnictwo w działalności samorządowej	• zwiększanie zatrudnienia • zwiększanie dochodów miejscowej ludności • uczestnictwo w inwestycjach infrastrukturalnych	• miejsca pracy • ochrona środowiska
Administracja państwowa	• przestrzeganie prawa • respektowanie polityki i celów narodowych	• podatki	• podatki • przestrzeganie prawa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Kieżun 1997, s. 119], [Haus 2003, s. 116], [Bielski 2004, s. 65].

Koncepcja interesariuszy (koncepcja grup interesów) opiera się na założeniu, że w otoczeniu przedsiębiorstwa, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, wyłaniają się grupy podmiotów, względem których przedsiębiorstwo ponosi szcze-

gólną odpowiedzialność. Podstawowym celem każdego przedsiębiorstwa jest uwzględnienie interesów poszczególnych grup, czyli interesariuszy, definiowanych jako „indywidualni ludzie i grupy ludzi, wewnątrz i na zewnątrz organizacji, którzy są zainteresowani wynikami jej działania" [Bielski 2004, s. 65]. Powody tego zainteresowania mogą być różne. Przykłady grup interesariuszy oraz wyznaczniki ich interesów zostały zaprezentowane w tab. 1.

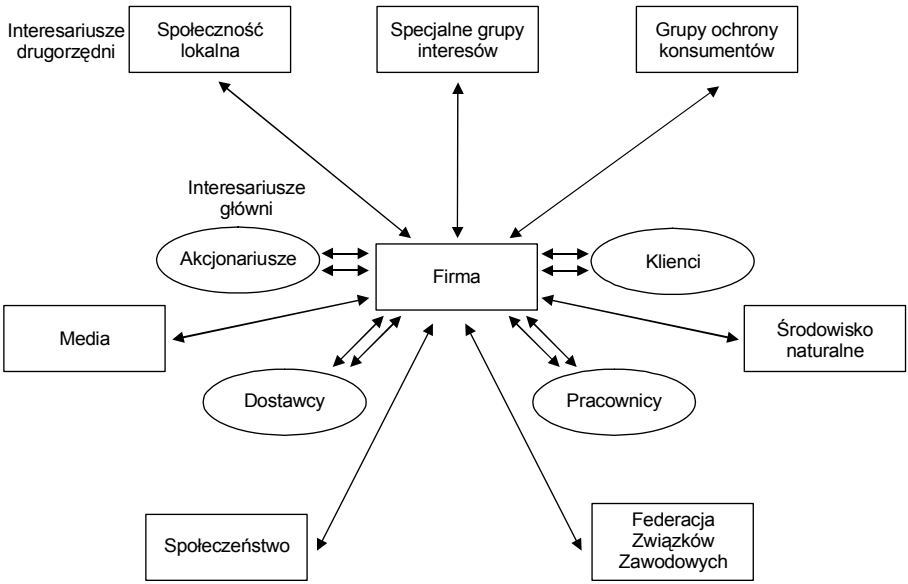
Jak wynika z tab. 1, interesy poszczególnych grup interesariuszy są odmienne i nierzadko sprzeczne. Każdy interesariusz będzie zatem inaczej oceniał przedsiębiorstwo, biorąc pod uwagę możliwość osiągnięcia korzyści będących realizacją jego interesów.

Istotne jest, aby odnaleźć punkt równowagi interesów określonych grup otoczenia przedsiębiorstwa, wyrażający się optymalną relacją ich korzyści do ponoszonych przez nie kosztów. L. Krzyżanowski zauważa, że: „pełne uwzględnienie wszystkich (…) interesów w toku formułowania celów nie jest możliwe. Dlatego też, mówiąc o celach organizacji, mamy na myśli ustalenia dotyczące przyszłych pożądanych jej stanów, które aprobowane są co najwyżej przez większość jej uczestników i przeważającą część otoczenia i które ze względu na zmiany w układzie sił, w miarę rozwoju sytuacji podlegają modyfikacjom" [Krzyżanowski 1999, s. 252]. Zasadne jest więc wyłonienie grupy dominującej (koalicji dominującej). Chodzi o to, aby za cel główny uznać realizację interesów dominującej grupy, za cele uboczne albo warunki ograniczające natomiast uznać cele pozostałych interesariuszy [Bielski 2004, s. 67]. Problem uznawania ponad wszystko interesów koalicji dominującej i przyjmowania egoistycznych postaw wciąż wydaje się zagadnieniem aktualnym. Można spodziewać się pewnej ewolucji w podejściu do zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem. W globalnym wymiarze należy bowiem definiować nowe wyzwania i problemy społeczne, a ich rozwiązanie wymagać będzie od kadry zarządzającej umiejętności realizowania i zestrojenia szeroko rozumianych interesów wszystkich swoich interesariuszy.

Problem zakresu i stopnia odpowiedzialności przedsiębiorstwa względem poszczególnych grup interesariuszy jest zagadnieniem bardzo złożonym, obszernym. Przydatne rozważania w tym względzie przedstawia R. E. Freeman w opracowanym w 1984 modelu interesariuszy. W książce „*Strategic Management: A Stakeholder Approach*" autor dokonuje klasyfikacji na interesariuszy głównych i drugorzędnych (rys.1). Główni interesariusze to ci bezpośrednio związani z rynkiem; są to: klienci, dostawcy, pracownicy, akcjonariusze. Pomiędzy nimi a przedsiębiorstwem istnieje bardzo duży stopień zależności, bez nich przedsiębiorstwo nie może ani przetrwać, ani rozwijać się. Dlatego wielu autorów postrzega przedsiębiorstwo jako system zależności pomiędzy interesariuszami, mającymi odrębne prawa, cele

i oczekiwania wobec przedsiębiorstwa [Carrol 1993, s. 65], [Rybak 1999, s. 42]. Przetrwanie i sukces przedsiębiorstwa zależą więc od stopnia spełnienia oczekiwań głównych interesariuszy.

Interesariusze drugorzędni pełnią funkcje regulujące, są to np. samorządy i administracja publiczna [Freeman 1984, s. 46]. Grupa ta jest szeroko definiowana, inni autorzy zaliczają do niej również społeczność lokalną, grupy ochrony konsumentów, media, grupy opinii publicznej i inne specjalne grupy interesów, a nawet środowisko naturalne [Carrol 1993, s. 65]. Interesariusze drugorzędni mają możliwość pośredniego oddziaływania na przedsiębiorstwo i w ten sposób mogą zagrażać organizacji jako całości.



Rys. 1. Interesariusze główni i drugorzędni

Źródło: [Carrol 1993, s. 65].

Koncepcja interesariuszy wiąże się ściśle z problemem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa i jej zakresu. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa polega na budowaniu trwałych i przejrzystych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami – interesariuszami. Zagadnienie to od dłuższego czasu wzbudza liczne dyskusje [Wołowiec 2004, s. 3-11], [Żurawska 2008, s. 94]. Krytycy twierdzą, że przedsiębiorstwo, podejmując działania zgodne z ideą społecznej

odpowiedzialności, szacuje korzyści własne i dąży tylko do uzyskania pozytywnego wizerunku w swoim otoczeniu. Zwolennicy natomiast uważają, że idea ta jest słuszna i każde przedsiębiorstwo ma obowiązek dbać nie tylko o interesy głównych interesariuszy, ale musi także liczyć się z interesami pozostałych grup [Bielski 2004, s. 66]. Przedsiębiorstwo, które chce być społecznie odpowiedzialne, musi zidentyfikować własnych interesariuszy oraz rozpoznać ich potrzeby i oczekiwania. Pomocna w tym względzie jest piramida odpowiedzialności zaproponowana przez A.B. Carrola [1993, s. 35], w której wyróżnia on cztery stopnie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa: ekonomiczną (wymaganą przez społeczeństwo), prawną (wymaganą przez społeczeństwo), etyczną (oczekiwaną przez społeczeństwo) oraz filantropijną (pożądaną przez społeczeństwo). Podstawę tej piramidy stanowi odpowiedzialność ekonomiczna, która wyraża obowiązek produkowania dóbr i usług potrzebnych społeczeństwu. Odpowiedzialność prawna nakłada obowiązek podporządkowania się prawu. Odpowiedzialność etyczna odzwierciedla się w przestrzeganiu norm etycznych i niewyrządzaniu szkód innym podmiotom. Wreszcie działalność filantropijna wymaga poświęcenia części środków finansowych i czasu pracowników na rzecz społeczeństwa.

W polskiej literaturze przedmiotu zagadnienie to przedstawia m.in. S. Sudoł [1999, s. 72]. Wyróżnia on:

- wewnętrzną odpowiedzialność społeczną, która oznacza dbałość o interesy właścicieli i pracowników (np. o godziwe wynagrodzenie, warunki pracy, stwarzanie pracownikom możliwości rozwoju i uzyskiwanie satysfakcji);
- zewnętrzną odpowiedzialność społeczną, która oznacza dbałość o dobre stosunki z kontrahentami (dostawcami, odbiorcami) oraz przyczynianie się do rozwiązywania problemów społecznych w skali lokalnej i w skali kraju.

Przedsiębiorstwo dobrowolnie i samodzielnie decyduje o tym, w jakim stopniu i zakresie zaangażuje się i weźmie na siebie odpowiedzialność w stosunku do swoich interesariuszy [Rybak 1999, s. 44], [Wołowiec 2004, s. 8]. Obecnie coraz więcej przedsiębiorstw podejmuje przemyślane działania w ramach społecznej odpowiedzialności, które mają przynieść bezpośrednim beneficjentom, społeczeństwu, środowisku naturalnemu, rynkowi w skali globalnej jak najwięcej korzyści w jak najszerszym ujęciu. O tym, jaką rolę odgrywa nowa idea, świadczy zainteresowanie różnych instytucji międzynarodowych i ich zaangażowanie we wspieranie zasad społecznej odpowiedzialności.

Zasada społecznej odpowiedzialności znajduje swój wyraz między innymi w międzynarodowych normach ISO. Zakres normy ISO 9004:2000 Quality Management Systems – Guidelines for Performance Improvements (PN–EN ISO 9004:2001 System zarządzania jakością – Wytyczne doskonalenia funkcjonowa-

nia) uwzględnia aspekty wymagań stawianych przez ideę społecznej odpowiedzialności oraz związanej z nią koncepcji interesariuszy.

Ciągłe doskonalenie systemu zarządzania przedsiębiorstwem zgodnie z wymaganiami normy ISO serii 9000 zmierza nie tylko do osiągnięcia zadowolenia klientów, lecz także zaspokajania bieżących i przyszłych potrzeb oraz oczekiwań innych zainteresowanych grup, do których zaliczyć należy: właścicieli/inwestorów, pracowników organizacji dostawców i partnerów oraz społeczeństwo. Przedsiębiorstwo zgodnie z nowymi wytycznymi powinno:

- spełniać oczekiwania pracowników poprzez wyrażanie uznania, stwarzanie warunków zadowolenia z pracy, przekazywanie kompetencji, podnoszenia poziomu wiedzy; takie działania sprzyjają zaangażowaniu i motywowaniu pracowników;
- umieć sprostać oczekiwaniom obecnych właścicieli i potencjalnych inwestorów;
- budować partnerskie związki z dostawcami, kontrahentami i dystrybutorami poprzez określanie wspólnej strategii, wymianę informacji, podział zysków i ryzyka;
- wykazywać swoją odpowiedzialność wobec społeczeństwa w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, oceniać swój wpływ na środowisko (z uwzględnieniem oszczędności zasobów i energii), określić przepisy prawa i przepisy techniczne.

Norma ISO 9004:2000 wyraźnie wskazuje na konieczność utrzymywania pozytywnych relacji przedsiębiorstwa z grupami interesariuszy. Propagowana w normie ISO 9004:2000 idea zmierza do budowania pomiędzy organizacją a zainteresowanymi stronami współpracy na zasadach partnerskich, które powinny być tworzone zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz. Na zewnątrz organizacji są one tworzone pomiędzy przedsiębiorstwem a uczestnikami rynku, tj. dostawcami, klientami, instytucjami finansowymi, kooperantami, organizacjami społecznymi i innymi [Urbaniak 2004, s. 167]. Współpraca ta może przybierać różne formy. Wewnątrz przedsiębiorstwa więzi partnerskie są tworzone pomiędzy jego pracownikami. Ponadto kadra zarządzająca dba o odpowiedni poziom płac swoich pracowników oraz jakość ich życia, budując przekonanie, że oni także są beneficjantami zysków przedsiębiorstwa i powinni korzystać z uzyskiwanych przez nią efektów. Zakres wymagań normy ISO 9004: 2000 wyraźnie ukierunkowuje działania przedsiębiorstwa na zadowolenie interesariuszy, działania te stanowią implementację współczesnych teorii, w tym koncepcji interesariuszy oraz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Reasumując, należy stwierdzić, iż w przedsiębiorstwach potrzebne są poważne przewartościowania. Istota ich funkcjonowania powinna się opierać nie tylko na chęci osiągania zysku i pomnażania dóbr materialnych, ale także na aktywnym uczestniczeniu w realizacji celów i zadań społecznych. Jak wskazuje Z. Malara: „wymagany jest swoisty kompromis – instrument syntetyzujący kryteria sprawności ekonomicznej z wymaganiami etycznymi i oczekiwaniami społecznymi, zwłaszcza że w najbliższej perspektywie społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw wydaje się zyskiwać na znaczeniu, a organizacje nieuwzględniające w swojej działalności tych zasad będą przez społeczeństwo odrzucane jako nieprzystosowane (nieprzyjazne), choćby ich wyniki były satysfakcjonujące, a ich produkty i usługi najwyższej jakości" [Malara 2007, s. 263].

Biorąc pod uwagę ideę społecznej odpowiedzialności, można sformułować wniosek, że przedsiębiorstwa powinny zdążać w kierunku budowania i wdrażania takich strategii rozwoju, które umożliwiają stwarzanie warunków do efektywnego prowadzenia dialogu ze wszystkimi interesariuszami. Jak wykazują badania [Wołowiec 2004, s.4], przedsiębiorstwa podejmujące przemyślane działania oparte na społecznej odpowiedzialności osiągają bardzo wiele. Jest to wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa, wzrost zaufania społecznego oraz poprawa wizerunku na rynku poprzez dostarczanie trwałej wartości zarówno samemu przedsiębiorstwu, jak i zainteresowanym stronom. Ponadto stosowanie nowych koncepcji daje możliwość kształtowania korzystnych warunków dla rozwoju społeczno-ekonomicznego, zarówno na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym, jak i w skali całego świata.

Literatura

1. Bielski M., *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004.
2. Carrol A. B., *Business and Society. Ethics and Stakeholders Management*. Wyd. 2. South-Western Publishing Co., Ohio 1993.
3. Freeman R. E., *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman, Boston 1984.
4. Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*. PWN, Warszawa 1997.
5. Haus B., *Relacje sukcesu części i całości przedsiębiorstwa*, w: Skalik J. [red.]: *Zachowania organizacji wobec zjawisk kryzysowych*. Cornetis, Wrocław 2003.
6. Kieżun W., *Sprawne zarządzanie organizacją*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1997.

7. Krzyżanowski L., *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, modele, metafory, filozofia, metodologie, dylematy, trendy*. PWN, Warszawa 1999.
8. Malara Z., *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności.* PWN, Warszawa 2007.
9. Penc J., *Strategiczny system zarządzania*. Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2001.
10. Rybak M., *Kultura etyczna jako podstawa jakości zarządzania w przedsiębiorstwie*, w: Sajkiewicz A. [red.]: *Jakość zarządzania przedsiębiorstwem*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1999.
11. Sudoł S., *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka zarządzania.* Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora", Toruń 1999.
12. Urbaniak M., *Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka*. Difin, Warszawa 2004.
13. Wołowiec T., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa nową formułą zarządzania*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw", nr 3, 2004, s. 3-11.
14. Żurawska H., *Zasady zobowiązują*, „Businessman.pl", nr 1, 2008, s. 94-96.

Social Aspect of Management – Concepts of the Stakeholders Approach and the Corporate Social Responsibility

Abstract: Paper presents two concepts: the Stakeholders Approach and the Corporate Social Responsibility. They arose in response to changes in the role of Stakeholders – particular social groups occurring in company's surrounding. The significance of those groups constantly grows forcing business to reflect their needs and requirements in building future strategies.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Anna Tomaszuk[*]

Motywacyjne metody zarządzania

Streszczenie: W artykule autorka omawia motywacyjne metody i narzędzia zarządzania, które bez angażowania znacznych zasobów finansowych wpływają na wzrost efektywności i satysfakcji parami. Na podstawie przeprowadzonych wśród kadry menedżerskiej na terenie województwa podlaskiego badań ankietowych ukazane zostanie podejście pracodawców do tego kierunku pobudzania motywacji. Wnioski z przeprowadzonych badań stanowią wytyczne dla kierownictwa, w jaki sposób pobudzać zaangażowanie pracowników.

Wprowadzenie

Do efektywnego funkcjonowania każdej jednostki niezbędne jest pozyskanie właściwych ludzi, umiejętne zorganizowanie pracy, a także zastosowanie skutecznego systemu motywacji – zbioru działań, zasad i czynników motywujących tworzących logiczną całość, których spójne stosowanie sprzyja oczekiwaniom pracowników, służąc zarazem realizacji celów firmy.

Do niedawna popularne było twierdzenie, że najważniejszym składnikiem systemu motywacyjnego jest wynagrodzenie, przyczynia się bowiem do wyzwalania, wzmacniania i wygaszania określonych postaw i zachowań pracowników, jednakże obecnie zmniejsza się ilość zwolenników reguły „wyższa płaca – silniejsza motywacja do pracy”.[1] Motywowanie płacowe jest bowiem nieefektywne ze względu na niemożność zaspokojenia oczekiwań – na poparcie można przywołać badania dotyczące tzw. różnicy sensorycznej i efektu świeżości. Różnica senso-

[*] Politechnika Białostocka.

[1] M. Skup, *Zwrot w motywowaniu pracowników*, „Harvard Business Review Polska” 2007 nr 1, s. 15.

ryczna mówi o tym, że dwa bodźce tego samego rodzaju muszą się różnić o co najmniej 15%, aby zostały odczute, efekt świeżości zaś, że człowiek odczuwa podwyżkę i faktycznie czuje się tym zmotywowany zaledwie przez trzy miesiące. Po trzech miesiącach pracownicy zaczynają traktować podwyżkę jako coś, co im się słusznie należy i postrzegają ją raczej w charakterze czynników natury higieny niż motywatorów. Wniosek jest więc prosty – chcąc motywować za pomocą bodźców finansowych należałoby podwyższać wynagrodzenie co najmniej raz na kwartał o minimum 15% każdorazowo.[2]

Coraz częściej obalany jest też mit, że indywidualne zachęty płacowe motywują pracowników do lepszej płacy – rzeczywistość mówi bowiem coś zupełnie innego. Wiele badań wskazuje na to, że system indywidualnych zachęt wpływa negatywnie zarówno na wydajność pracy poszczególnych pracowników, jak i całej firmy. Taka forma nagradzania pracowników szkodzi pracy zespołowej, sprawdza się jedynie w krótkim okresie czasu i wyrabia w pracownikach przekonanie, że płaca bardziej niż od indywidualnych wyników zależy od utrzymywania relacji z „odpowiednimi ludźmi".

Ponadto autorzy opracowań z zakresu wpływu nagród zewnętrznych na wewnętrzną motywację jednostek coraz częściej argumentują, że materialne nagrody osłabiają wewnętrzną motywację do pracy, i paradoksalnie – pokaźne nagrody materialne mogą nawet spowodować, że pracownicy będą gorzej wykonywać swoje zadania – zwłaszcza te wymagające zaangażowania, kreatywności i innowacyjności.

Wobec powyższego żadna firma nie powinna wierzyć w to, że uda jej się rozwiązać problemy związane z motywowaniem pracowników za pomocą sterowania systemem wynagrodzeń. W przypadku wszystkich pracowników mających zaspokojone potrzeby fizjologiczne dużo skuteczniejsze okazuje się motywowanie za pomocą kształtowania środowiska pracy – definiowania obowiązków służbowych, kształtowania kultury i klimatu organizacyjnego oraz dbania o to, aby praca była przynajmniej w pewnej części również przyjemnością i miała dla podwładnych znaczenie. Coraz częściej dostrzegana jest konieczność zmiany filozofii motywowania pracowników i większe niż dotychczas uwzględnienie aspektów pozafinansowych – a to, przynajmniej w pewnym stopniu, można osiągnąć umiejętnie stosując motywujące metody i narzędzia zarządzania.[3]

---

[2] *Czy pieniądze to (nie) wszystko. Relacja z debaty oksfordzkiej na temat preferowanych form i skuteczności motywowania w polskich przedsiębiorstwach*, „Personel" 2003 nr 24 (165), s. 53.

[3] J. Pfeffer, *Sześć niebezpiecznych mitów na temat wynagrodzeń*, „Harvard Business Review Polska" 2006 nr 7/8, s. 153, 156.

Do istotnych motywatorów spoza systemu wynagrodzeń zaliczyć można między innymi:

- stabilność i pewność zatrudnienia;
- kulturę organizacyjną i styl zarządzania firmą;
- relacje z przełożonymi i uznanie przez nich przekazywane;
- wysoki poziom samodzielności;
- pełną informację o firmie i o tym, co się w niej dzieje, oraz informację zwrotną o ocenie pracy przez przełożonego;
- współpracę w zespole, możliwość kontaktów międzyludzkich;
- partycypację w działaniach firmy, wynikach i rezultatach;
- delegowanie uprawnień i odpowiedzialności.

1. Najefektywniejsze niematerialne metody motywowania

Konstruując system motywacyjny, nie można pominąć znaczenia komunikowania i komunikowania się w organizacji – a więc budowy i ciągłego doskonalenia stałego systemu informowania załogi o głównych celach, problemach oraz o aktualnej i docelowej pozycji przedsiębiorstwa na rynku. Aspektem motywacyjnym prawidłowo wdrożonej techniki zarządzania przez komunikowanie się jest dowartościowanie załogi w nadziei, że przyczyni się to do stworzenia klimatu wzajemnego zaufania pomiędzy kierownictwem a podwładnymi i zaowocuje wyższym stopniem zmotywowania i pozytywnych zachowań pracowniczych.

Dobra komunikacja to podstawa kształtowania zarówno zdrowych stosunków międzyludzkich, jak i atmosfery pracy. Do obowiązków każdego zarządzającego należy tworzenie klimatu niezbędnego do wspierania komunikacji zasadzającej się na sprawnym przepływie potrzebnych pracownikom informacji. Pracownicy potrzebują informacji umożliwiających orientację w wielu sprawach, często wykraczających poza ramy ich sytuacji czy sytuacji komórki, w której są zatrudnieni, a dotyczących całego przedsiębiorstwa i jego szeroko pojmowanego otoczenia – chcą informacji o zmianach personalnych, zmianach stawek uposażeniowych, stanowisk pracy, norm pracy czy świadczeń socjalnych, ale również informacji dotyczących ogólnego rozwoju przedsiębiorstwa, działań konkurencji czy przewidywanych zmian i ich domniemanych skutków.[4]

[4] J. Penc, *Nowoczesne kierowanie ludźmi, Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Difin, Warszawa 2007, s. 201.

Aspekt komunikacyjny (a zwłaszcza przesyłanie informacji zwrotnych) jest szczególnie motywujący w momencie rozpoczynania pracy przez podwładnego w danej organizacji. Udzielane w życzliwej formie rzeczowe informacje zwrotne o działaniu nowo przyjętej osoby stanowią istotne narzędzie modyfikacji jego osoby i służą do pobudzania go do dalszego rozwoju. Każdego nowego pracownika nurtuje bowiem pytanie: jak sobie radzę? Ta niepewność potęgowana jest przez psychiczne bariery utrudniające zdobywanie nowych umiejętności, a także obawę przed poniesieniem porażki. Popełnienie bądź nawet sama świadomości istnienia możliwości popełnienia błędu czy uzyskania nieprawidłowego rezultatu wywołuje stres u każdego pracownika, a jest on silniejszy, jeśli takie osoby wcześniej uważane były za dobrych pracowników i odnosiły głównie sukcesy. Analiza rezultatów i wątpliwości, a także korygowanie sposobu wykonania pracy przyczynia się do osiągania lepszych wyników i w zdecydowany sposób umacnia motywację do pracy.[5]

Prawidłowe wdrożenie i stosowanie techniki zarządzania przez komunikowanie się przyczynia się do:

- wzrostu zaangażowania pracowników w realizację powierzonych zadań i podniesienia motywacji do pracy, a tym samym zwiększenia efektywności pracy;
- dowartościowania pracowników i uznania ich za równoprawnych partnerów w procesach zarządzania;
- wzrostu lojalności i przywiązania pracowników do firmy oraz zwiększenia stopnia identyfikacji członków organizacji z jej celami;
- otwartego mówienia o trudnych problemach, obawach i niepewnościach;
- poprawy stosunków międzyludzkich i stworzenia korzystnego klimatu organizacyjnego;
- budowy i utrwalania w świadomości pracowników kultury organizacyjnej firmy;
- zmniejszenia oporu wobec zmian.[6]

Natomiast nieprawidłowo wdrożony system komunikacyjny lub jego brak w firmie mogą być przyczyną tzw. emigracji wewnętrznej – psychicznego izolowania się pracowników, osłabienia zainteresowania pracą i obojętności wobec losów przedsiębiorstwa.[7]

---

[5] D. Lewicka, *Motywacyjna siła procedur personalnych*, w: *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, L. Zbiegień-Maciąg (red.), Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Kraków 2006, s. 132.

[6] A. Olsztyńska, *Pracownik dobrze poinformowany*, „Personel" 1999 nr 10, s. 32; H. Bieniok i zespół, *Metody sprawnego zarządzania. Planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola. Jak zarządzać w praktyce,* Agencja Wydawnicza *Placet,* Warszawa 1997, s. 231.

[7] H. Bieniok i zespół, *Metody...,* op. cit., s. 217.

Ponadto brak systemu komunikacji (a zwłaszcza rzeczowej i rzetelnej informacji) sprzyja powstawaniu szkodliwych plotek i dezinformacji, budzi nieufność do kierownictwa i współpracowników, nasila poczucie zagrożenia, wzmaga niezdrową wzajemną rywalizację i zachowania egoistyczne. Niedoinformowani pracownicy dążą do samodzielnego zdobywania informacji w sposób nieformalny – posiadane informacje stają się „kartą przetargową", sprawiając, że pracownicy wiedzą więcej, a więc mogą czuć się ważniejsi i tym samym imponować współpracownikom.[8]

Nie mniejszą rolę odgrywa w motywowaniu podwładnych technika zarządzania przez cele. Zarządzanie przez cele (MBO, zarządzanie przez ustalanie celów i samokontrolę) zostało zainicjowane w połowie lat 50. ubiegłego stulecia przez P. F. Druckera. W chwili obecnej do jej stosowania przyznaje się około 30-50% przedsiębiorstw w krajach wysoko uprzemysłowionych. Jednakże ta statystyka wydaje się nazbyt optymistyczna – MBO, stosowane w większości firm, nie do końca pozostaje w zgodzie z definicją tej metody. Filozofia zarządzania przez cele i samokontrolę zakłada, że do najcenniejszych i jednocześnie najmniej wykorzystywanych zasobów przedsiębiorstwa decydujących o jego wynikach należy motywacja, inicjatywa i aktywność załogi. Zasoby te są jednakże jeszcze słabo (zwłaszcza w Polsce) wykorzystywane i zasługują na zainteresowanie. Filozofia MBO skoncentrowana jest na swoiście rozumianej wspólnocie – przełożeni i podwładni powinni wspólnie ustalać i negocjować cele, wspólnie określać mierniki pożądanych wyników końcowych, a także wspólnie dokonywać przeglądów końcowych i oceny uzyskanych wyników.[9] Niestety, bardzo często MBO mylone jest z narzucaniem pracownikom celów do wykonania bez jakiejkolwiek partycypacji w ich ustalaniu, co oczywiście pozbawione jest jakiegokolwiek aspektu motywacyjnego.

Najistotniejszym elementem motywacyjnym w zarządzaniu przez cele jest wyzwolenie indywidualnego zaangażowania pracownika, które przekłada się na siłę determinacji przy realizacji celu. To zaangażowanie uzależnione jest od trzech rodzajów czynników: zewnętrznych (np. władza czy wsparcie współpracowników), interaktywnych (np. rywalizacja czy sama możliwość uczestniczenia w ustalaniu celów) i wewnętrznych czynników poznawczych (oczekiwanie sukcesu i osobiste dostarczanie nagród).[10] Zarządzanie przez cele umożliwia samodzielny wybór sposobu realizacji danego celu, tym samym umożliwiając regulację poziomu swojego

[8] J. Penc, *Nowoczesne...,* op. cit., s. 201.

[9] H. Bieniok i zespół, *Metody*..., op. cit., s. 162-163.

[10] W. Chojnacki, A. Balasiewicz, *Człowiek w nowoczesnej organizacji. Wybrane problemy doradztwa zawodowego i personalnego,* Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006, s. 251.

zachowania, co przyczynia się do wzmocnienia siły motywacji wewnętrznej, wyzwolenia własnej twórczości i jednocześnie akceptacji autonomii innych.[11]

Analizując motywowanie za pomocą bodźców niematerialnych, nie sposób pominąć partycypacji pracowniczej. Partycypację pracowniczą utożsamiać należy z uczestniczeniem nie tylko w realnych procesach przedsiębiorstwa, ale również w procesach regulacyjnych (decydowanie, kto, co i jakimi metodami ma wykonać)[12] oraz na zaakceptowaniu przez kierownictwo przedsiębiorstwa praw pracowniczych do współkierowania i uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji w celu podnoszenia na wyższy poziom sprawności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Z motywacyjnego punktu widzenia należy zwrócić uwagę przede wszystkim na partycypację bezpośrednią. Ten rodzaj partycypacji można określić mianem partycypacji dynamicznej, funkcjonalnej. Z motywowaniem przez partycypację można utożsamiać włączanie podwładnych do procesów podejmowania decyzji, w których wykorzystuje się aktywne zaangażowanie pracowników, używając ich doświadczeń i kreatywności w rozwiązywaniu problemów organizacyjnych i menedżerskich.[13] Motywując poprzez dopuszczenie do współudziału w zarządzaniu, kierownicy stają się bardziej liderami zespołu niż kierownikami określonej komórki organizacyjnej, a dzieląc się posiadaną przez siebie władzą, oprócz wzmocnienia motywacji i wzrostu zadowolenia z pracy (zwłaszcza pracowników chcących zaspokoić potrzeby wyższego rzędu) przyczyniają się do:

- demokratyzacji stosunków międzyludzkich panujących w przedsiębiorstwie;
- spadku fluktuacji i absencji chorobowej;
- stworzenia atmosfery sprzyjającej do zmian;
- absorpcji innowacji;
- eliminacji napięć społecznych w drodze pogłębiania interakcji pomiędzy przełożonymi a podwładnymi;
- zauważalnego wzrostu efektywności ekonomicznej.[14]

Oprócz opisanych powyżej do istotnych technik motywowania zaliczyć należy również zarządzanie przez delegowanie uprawnień, zarządzanie przez wyjątki, zarządzanie przez wyniki, zarządzanie przez zadania i zarządzanie przez innowacje.

---

[11] L. Zbiegień-Maciąg, *Skutecznie motywować,* Wydawnictwo Centrum Kreowania Liderów, Kłudzienko 1993, s. 46.

[12] B. Błaszczyk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej,* Wydawnictwo PWE, Warszawa 1988, s. 22.

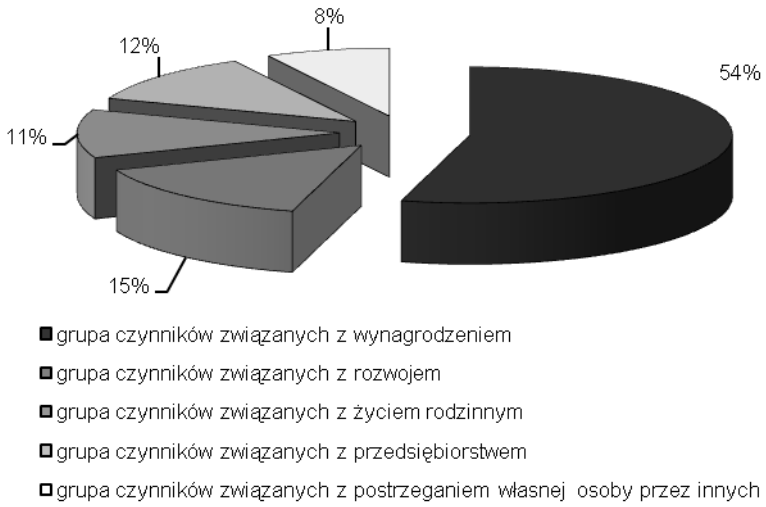
[13] B. Mikuła, A. Potocki, *Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1998, s. 61.

[14] H. Bieniok i zespół, *Metody...,* op. cit., s. 216.

2. Wybrane wyniki badań

Powyższe zagadnienia znajdują się w obszarze zainteresowań autorki i miały swoje odzwierciedlenie w przeprowadzonych w pierwszym i drugim kwartale 2007 roku badaniach ankietowych. Badaniami objęto grupę kierowników najwyższego i średniego szczebla, zatrudnionych w 20 przedsiębiorstwach sektora budownictwa na terenie województwa podlaskiego. Przedmiotem badań były opinie pracowników o czynnikach motywujących ich do efektywniejszej i bardziej satysfakcjonującej pracy. W badaniach starano się między innymi zbadać, jaka jest rola motywatorów pozapłacowych i motywujących metod zarządzania oraz czy ich znaczenie rośnie wraz z awansem pionowym.

Na podstawie literatury przedmiotu wyodrębniono szereg motywatorów, które następnie pogrupowano. W ankiecie odzwierciedlenie znalazło pięć grup czynników: finansowe, związane z rozwojem, związane z życiem rodzinnym, związane z przedsiębiorstwem i związane z postrzeganiem własnej osoby przez innych. Respondenci mieli za zadanie podać procentową rangę znaczenia danej grupy tak, by suma procent dawała 100. Średnie znaczenie poszczególnych grup zawiera rysunek 1.



Rysunek 1. Znaczenie poszczególnych grup motywatorów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Jeśli cztery grupy czynników: związanych z rozwojem, życiem rodzinnym, przedsiębiorstwem i postrzeganiem własnej osoby przez innych uznać za czynniki pozamaterialne, to ich znaczenie motywacyjne jest zbliżone do czynników materialnych (46% do 54%). Będące przedmiotem artykułu motywujące metody zarządzania znalazły swoje odzwierciedlenie w grupie czynników związanych z przedsiębiorstwem (pytano o znaczenie takich czynników, jak: dostępność informacji odnośnie do strategii i celów firmy, współudział w określaniu celów, utożsamianie się z celami organizacji, znajomość obowiązujących procedur, dobra atmosfera w pracy, formalny system oceny pracowniczej i prestiż firmy na rynku).

Analiza powyższego wykresu pozwala na stwierdzenie, że wśród czynników pozamaterialnych za najbardziej motywujące przyjąć należy czynniki związane z rozwojem, natomiast rola czynników związanych z przedsiębiorstwem jest zbliżona do roli czynników związanych z życiem rodzinnym (obie grupy motywują ankietowanych w niewiele ponad 10%).

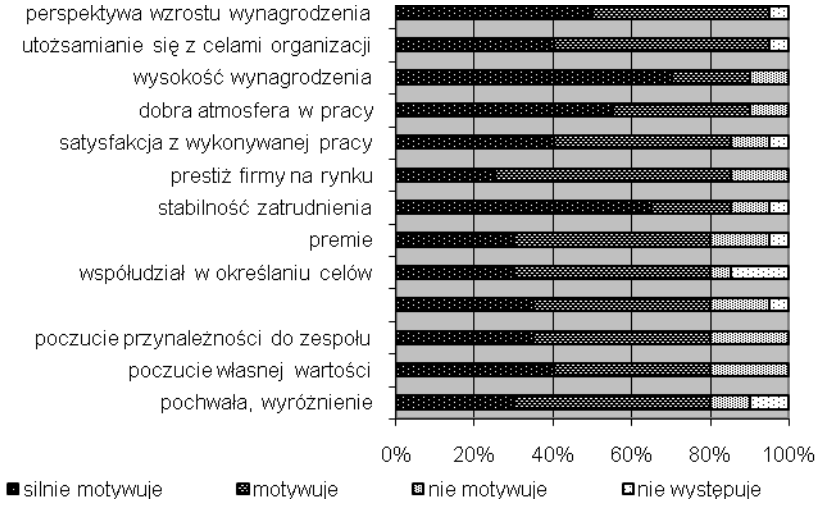
Znaczenie poszczególnych grup czynników nie jest oczywiście takie samo dla wszystkich – jest ono uzależnione nie tylko od statusu społecznego, stanu cywilnego czy ilości posiadanych dzieci, ale również od cech osobowościowych. Analizując korelację pomiędzy cechami osobowościowymi[15] a poszczególnymi grupami motywatorów (na poziomie istotności $p<0,05$), zauważono jedynie zależności w stosunku do grupy czynników związanych z życiem rodzinnym, nie została zaś wykazana żadna istotna korelacja w zależności do grupy czynników związanych z przedsiębiorstwem. Natomiast analiza korelacji pomiędzy grupą czynników związaną z przedsiębiorstwem a informacjami ogólnymi o respondencie pozwala na stwierdzenie, że znaczenie interesującej nas grupy motywatorów spada wraz ze wzrostem ilości posiadanych dzieci ($r = –0,59$, $p = 0,008$).

Co ciekawe, nie zauważono istotnych zależności pomiędzy rangą czynników pozamaterialnych a wysokością wynagrodzenia – pomimo tego, że podmiotem był menedżment, deklarowane zarobki plasowały się na różnym poziomie (15% deklarowało wynagrodzenie netto na poziomie poniżej 2000 PLN, 25% na poziomie 2001-3000 PLN, 20% na poziomie 3001-5000 PLN, 25% na poziomie 5001-10000 PLN i 15% powyżej 10000 PLN) – badania zaprzeczają więc tezie, że rola świad-

[15] W ankiecie pytano o posiadanie następujących cech osobowościowych: otwartość na zmiany, skłonność do podejmowania ryzyka, zaangażowanie w podejmowane działania, konsekwencja w działaniu, bycie wymagającym w stosunku do siebie, bycie wymagającym w stosunku do innych, optymizm, równowaga emocjonalna, ostrożność w podejmowaniu decyzji, towarzyskość, dokładność, komunikatywność, poziom energii życiowej, chęć współpracy, wytrwałość w dążeniu do celu, ambicja, zdolność do poświęceń i kreatywność.

czeń niefinansowych nabiera znaczenia dopiero po osiągnięciu satysfakcjonującego poziomu wynagrodzeń.

Uszczegółowienie powyższych wniosków można przeprowadzić na bazie analizy czynników znajdujących się w wyodrębnionych wcześniej grupach. W każdej z pięciu grup wyszczególniono od 4 (grupa związana z życiem rodzinnym) do 12 (grupa związana z wynagrodzeniem) czynników. Ankietowani mieli za zadanie ustosunkować się, czy dany bodziec wpływa na nich silnie motywująco, motywująco, niemotywująco, czy też nie występuje w miejscu pracy (w przypadku, gdy dany czynnik nie występował w aktualnym miejscu zatrudnienia, respondent ustosunkowywał się, czy miałby on dla niego aspekt motywujący w momencie wystąpienia).



Rysunek 2. Czynniki motywujące do pracy w istotnym stopniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Przeprowadzone badania pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że do grupy najistotniejszych motywatorów zaliczyć można 13 z 34 analizowanych czynników (za istotny motywator przyjęto czynnik, który co najmniej 80% badanych uznało za silnie motywujący lub motywujący), odzwierciedla to rysunek 2, na podstawie którego można wyciągnąć m. in. następujące wnioski:

- do grupy najistotniejszych motywatorów można zaliczyć takie czynniki, jak utożsamianie się z celami organizacji, dobrą atmosferę w pracy, współudział w określaniu celów oraz dostępność informacji odnośnie

do strategii i celów firmy, będące pochodnymi stosowania motywujących metod zarządzania;
- utożsamianie się z celami organizacji stanowi najistotniejszy z punktu widzenia badanych czynnik (jego znaczenie jest tak samo silne, jak perspektywa wzrostu wynagrodzenia i jednocześnie motywuje bardziej niż wysokość wynagrodzenia);
- dobra atmosfera w pracy (jedna z pochodnych prawidłowo wdrożonego zarządzania przez komunikowanie się) ma takie samo znaczenie motywacyjne, jak wysokość wynagrodzenia;
- współudział w określaniu celów oraz dostępność informacji odnośnie do celów i strategii firmy są znacznie tańszym, a jednocześnie tak samo skutecznym motywatorem, jak przyznawane przez przełożonych bądź wypracowane premie.

Podsumowanie

Zarówno teoria, jak i wyniki przeprowadzonych badań pokazują konieczność zainteresowania się niematerialnymi formami motywowania i zachęcania pracowników do pozostania w danej firmie, jednakże powinno to być poparte stosowaniem nieustającego dialogu umożliwiającego weryfikację strategii motywacyjnej, a tym samym dostosowanie do zmian na rynku pracy i potrzeb pracowniczych.

W chwili obecnej premie utraciły swój motywacyjny charakter, co można uznać za potwierdzenie faktu, iż mamy do czynienia z kryzysem wąskiego myślenia o motywowaniu. Firmy powinny odchodzić od utrzymywania dotychczasowych systemów motywacyjnych, opierających się w znacznej mierze na motywowaniu finansowym. Wysokie koszty inwestycji w pakiety nagród nie przynoszą już oczekiwanych efektów. Menedżerowie przyznają, że spodziewane przez pracowników podwyżki płac są zbyt wysokie, funkcjonujące systemy premiowe nie są efektywne, a co najważniejsze – nie można zauważyć istotnej współzależności pomiędzy kosztami obecnych nagród a osiąganą efektywnością. Opinie menedżerów podzielają pracownicy – również uważają, że nie są wynagradzani odpowiednio do wyników i wkładu pracy, ponadto, jeśli nawet ich osiągnięcia zostaną zauważone przez pracodawców, to zazwyczaj nie ma to odzwierciedlenia w nagradzaniu.[16] Badania wskazują też, że pracownik poważnie rozważa propozycję

[16] M. Skup, *Zwrot w motywowaniu pracowników*, „Harvard Business Review Polska" 2007 nr 1, s. 15-16.

zmiany pracy, o ile nowa oferta płacowa jest o około 30% wyższa od aktualnej[17] – ta droga motywowania w dłuższej perspektywie czasowej przerośnie więc każdą, nawet najzamożniejszą firmę.

Literatura

1. Bieniok H. i zespół, *Metody sprawnego zarządzania. Planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola. Jak zarządzać w praktyce*, Agencja Wydawnicza *Placet,* Warszawa 1997.
2. Błaszczyk B., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*, PWE, Warszawa 1988.
3. Chojnacki W., Balasiewicz A., *Człowiek w nowoczesnej organizacji. Wybrane problemy doradztwa zawodowego i personalnego*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006.
4. *Czy pieniądze to (nie) wszystko. Relacja z debaty oksfordzkiej na temat preferowanych form i skuteczności motywowania w polskich przedsiębiorstwach*, „Personel" 2003, nr 24.
5. Lewicka D., *Motywacyjna siła procedur personalnych*, w: *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, L. Zbiegień-Maciąg (red.), Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Kraków 2006.
6. Mikuła B., Potocki A., *Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1998.
7. Olsztyńska A., *Pracownik dobrze poinformowany*, „Personel" 1999, nr 10.
8. Penc J., *Nowoczesne kierowanie ludźmi, Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Difin, Warszawa 2007.
9. Pfeffer J., *Sześć niebezpiecznych mitów na temat wynagrodzeń*, „Harvard Business Review Polska" 2006, nr 7/8.
10. Skup M., *Zwrot w motywowaniu pracowników*, „Harvard Business Review Polska" 2007, nr 1.
11. Stech G., *Motywuj pozafinansowo*, „Businessman" 2008, nr 2.
12. Zbiegień-Maciąg L., *Skutecznie motywować*, Wydawnictwo Centrum Kreowania Liderów, Kłudzienko 1993.

[17] G. Stech, *Motywuj pozafinansowo*, „Businessman" 2008 nr 2, s. 105.

Motivation Methods of Management

Abstract: In the article author talks over the methods of motivation and management techniques, that help without involving financial resources improve effectiveness and satisfaction at work. Based on the survey carried in the management team in our region the approach to such management will be shown. Conclusion of carried survey are guidelines for the managers of how to activate the employees commitment.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Agata Pietroń-Pyszczek[*]

Organizacyjne aspekty realizacji procesu motywowania w przedsiębiorstwie

Streszczenie: W artykule przedstawiono model procesu motywacyjnego, który stał się podstawą badań empirycznych prowadzonych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie naszego kraju. Stwierdzono występowanie niedostatków, dotyczących głównie wymiaru przedmiotowego organizacji procesu motywowania. Uznano, że owe nieprawidłowości można traktować jako rezerwy skuteczności działań motywacyjnych, których uruchamianie wymaga wprowadzania określonych modyfikacji. W ten sposób wskazano podstawowe kierunki zmian w dziedzinie kształtowania motywacji pracowniczej w przedsiębiorstwach.

Wstęp

W literaturze dotyczącej zarządzania zasobami ludzkimi relatywnie często prezentowany jest pogląd, że istotnym źródłem przewagi konkurencyjnej może być umiejętność motywacyjnego oddziaływania na pracowników[1]. Wskazuje się przy tym na osiągnięcia wielu firm, które dostrzegły i doceniły fenomen zaangażowania pracowników, upatrując w nim także sposobu na zbliżenie interesów pracodawców i pracobiorców[2], w tym budowanie lojalnej, ustabilizowanej załogi. Istotna zatem wydaje się kwestia, jakie przedsięwzięcia podejmować dla utrzymania i podnosze-

[*] Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

[1] *Motywować skutecznie*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2004.

[2] M. Gableta, *Respektowanie interesów pracowniczych – przejawy i uwarunkowania*, w: *Zarządzanie ludźmi w organizacjach funkcjonujących w Europie*, red. M. Gableta, A. Cierniak-Emerych, I-Bis, Wrocław 2008, s. 11.

nia motywacji pracowników, tak by byli skłonni realizować cele przyjęte przez przedsiębiorstwo, a najlepiej, by traktowali je jako własne.

W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy w obecnych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw istnieje potrzeba modyfikacji rozwiązań stosowanych w dziedzinie motywowania personelu. Przyjęto przy tym, że dla dokonania stosownych analiz niezbędne jest przedstawienie modelu procesu motywacyjnego, którego założenia mogłyby stanowić teoretyczny punkt odniesienia w badaniach nad praktyką podmiotów gospodarczych.

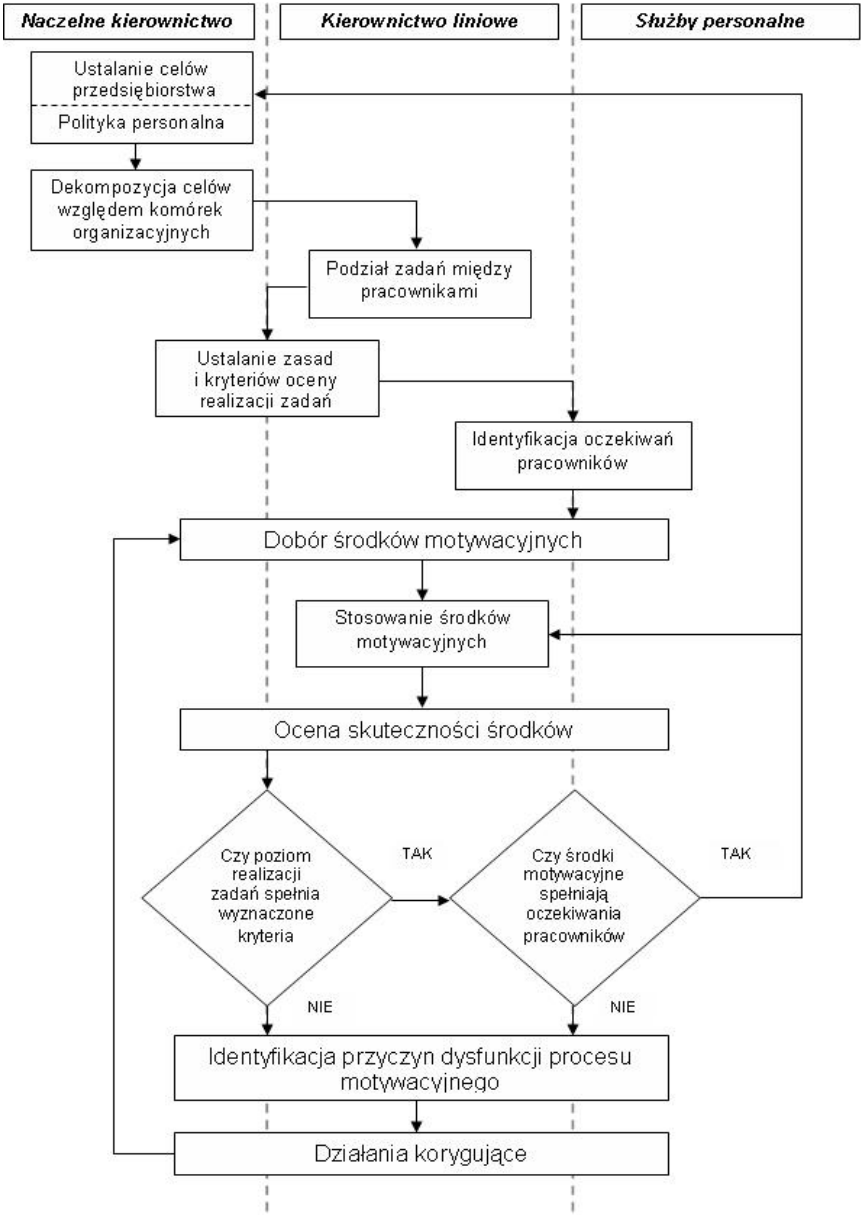
Badaniami objęto 53 przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie województwa dolnośląskiego i województw ościennych. W grupie analizowanych jednostek znalazły się przedsiębiorstwa zróżnicowane pod względem branży, przedmiotu działalności, formy organizacyjno-prawnej oraz udziału kapitału zagranicznego w majątku przedsiębiorstwa. Z uwagi na aspekt organizacyjny prezentowanych zagadnień, jedynym kryterium, jakie zastosowano przy doborze przedsiębiorstw objętych badaniami, była ich wielkość (utożsamiana z liczbą zatrudnionych pracowników). Badania przeprowadzono zatem w przedsiębiorstwach średnich i dużych, które charakteryzuje większa niż w małych jednostkach gospodarczych różnorodność i złożoność problemów organizacyjnych. W badaniach wykorzystano technikę wywiadu skategoryzowanego i luźnego. W każdym przedsiębiorstwie wywiadem objęto przedstawicieli kierownictwa naczelnego.

1. Funkcjonalne i podmiotowe ujęcie procesu motywowania w przedsiębiorstwie

Rozpatrując motywowanie w przedsiębiorstwie jako przedmiot organizowania, istotne jest zrozumienie określonych mechanizmów dotyczących motywacji pracowniczej oraz uznanie, że pewne jej wymiary (aspekty) nie mogą podlegać klasycznym regułom organizowania. Ważne jest jednak, by menedżerowie skupiali uwagę na tych problemach, które mogą być w przedsiębiorstwie rozwiązywane w sposób świadomy, aktywny i celowy[3].

Nawiązując do klasycznego cyklu organizacyjnego, wskazano zbiory działań (obszary zadaniowe) realizowanych w obrębie funkcji motywacyjnej. Tak ujęte sekwencje działań – rozumiane jako etapy omawianego procesu – opisują proponowany w niniejszym opracowaniu zakres merytoryczny funkcji motywacyjnej (zob. rys. 1).

[3] M. W. Kopertyńska, *Czynniki kształtujące system motywacyjny przedsiębiorstwa*, w: *Społeczno-kulturowe i organizacyjne problemy zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem*, red. J. Stankiewicz, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2007, s. 18-19.



Rysunek 1. Model organizacji procesu motywowania – wymiar funkcjonalny i podmiotowy

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu: *Motywowanie w przedsiębiorstwie*, red. Z. Jasiński, Placet, Warszawa 1998, s. 17.

Z organizacyjnego punktu widzenia szczególnie istotne znaczenie należy przypisać preparacji działań aktywizujących personel, których kierunki powinny być zawsze podporządkowane celom przedsiębiorstwa. Jednocześnie ważne jest, by dobór określonych motywatorów uwzględniał potrzeby i oczekiwania pracowników. To, w jakim zakresie w przedsiębiorstwie uwzględnia się potrzeby ludzi, może zależeć od ustalanej przez naczelne kierownictwo polityki personalnej[4], w tym polityki wynagradzania pracowników.

Rozważając aspekt podmiotowy organizacji procesu motywowania, przyjęto, że skuteczne działania w tym obszarze wymagają współpracy przedstawicieli kierownictwa naczelnego, kierowników liniowych (bezpośrednich przełożonych) oraz służb personalnych.

Rola naczelnego kierownictwa polega na wytyczaniu wizji dotyczącej funkcjonowania i kierunków rozwoju przedsiębiorstwa oraz formułowaniu jego strategii. Wynikające z niej cele przekładają się bezpośrednio na określone zadania stawiane pracownikom. Te ostatnie – jak wskazuje literatura przedmiotu – mogą mieć, ze względu na swój charakter i treść, a także sposób egzekwowania, istotny walor motywacyjny[5]. Z interesującego nas punktu widzenia warto także podkreślić, że z uwagi na wysoką pozycję w hierarchii organizacyjnej i wynikający z niej zakres władzy przedstawiciele kierownictwa naczelnego mogą promować określone podejście do ludzi w procesach pracy[6].

Przedstawiony model organizacji procesu motywowania wymaga większego, niż się tradycyjne przyjmuje, zakresu kompetencji służb personalnych[7]. Umiejscowienie tych służb wśród podmiotów motywowania w przedsiębiorstwie łączy się
z koniecznością podejmowania określonych działań istotnie wpływających na skuteczność motywowania pracowników. Zaliczono do nich zadania zmierzające do rozpoznawania oczekiwań personelu oraz badania poziomu satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy[8].

---

[4] H. Król, *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi,* w*: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczyński, PWN, Warszawa 2006, s. 66-81.

[5] Z. Sekuła, *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, PWE, Warszawa 2008, s. 168.

[6] Z. Mietlewski, *Motywacja menedżerów źródłem kryzysu organizacji*, w: *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Prace Naukowe AE nr 1032, Wrocław 2004, s. 95.

[7] M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 50.

[8] Zob. A. Pietroń-Pyszczek, *Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów*, Wydawnictwo MARINA, Wrocław 2007, s. 109-121.

Jak pokazano na rys.1, służby personalne powinny być także angażowane w działania związane z weryfikacją stosowanych w przedsiębiorstwie środków motywacyjnych. Chodzi o wspomaganie kierownictwa w określaniu potencjalnych nieprawidłowości w dziedzinie motywowania, rozpoznawanie ich przyczyn oraz projektowanie rozwiązań usprawniających przebieg procesu motywacyjnego.

Jednakże omawiając podmiotową stronę procesu motywowania w przedsiębiorstwie, należy wskazać, iż szczególna rola przypisana jest przedstawicielom kierownictwa liniowego (bezpośrednim przełożonym)[9]. Ich uczestnictwo w procesie motywacyjnym obejmuje bowiem większość opisanych działań – począwszy od „podziału zadań między pracownikami", a na identyfikacji przyczyn dysfunkcji w dziedzinie motywowania kończąc. Można tym samym uznać, że prawidłowy przebieg procesu motywowania wymaga szczególnej aktywności i zaangażowania tych właśnie podmiotów.

2. Organizacyjne niedomagania przebiegu procesu motywacyjnego w przedsiębiorstwach – wyniki badań empirycznych

Empirycznej weryfikacji przyjętego modelu dokonano za pomocą wywiadów luźnych i skategoryzowanych z przedstawicielami kadry kierowniczej oraz przeglądu dokumentacji organizacyjnej w grupie 53 przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa dolnośląskiego i województw ościennych. Wyniki badań potwierdziły występowanie niedostatków, dotyczących głównie wymiaru przedmiotowego procesu motywowania. Jako obszary, w których odnotowano najliczniejsze „odstępstwa" od założeń modelowych, wskazać należy:

- zadania związane z rozpoznawaniem oczekiwań pracowników względem pracy;
- komunikację w dziedzinie motywowania, której niedomagania przejawiają się głównie w braku właściwych rozwiązań dotyczących informowania pracowników o celach przedsiębiorstwa, wynikających z nich zadaniach i kryteriach oceny ich realizacji;
- podejście do oceny skuteczności działań motywacyjnych;
- działania zmierzające od rozpoznawania przejawów dysfunkcji procesu motywacyjnego oraz identyfikacji ich przyczyn.

[9] A. Sajkiewicz, Ł. Sajkiewicz, *Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych*, Poltext, Warszawa 2002, s. 37.

Analizując podejście do procesu motywowania z punktu widzenia wymogów działania zorganizowanego, stwierdzono istotne niedomagania w sferze jego preparacji. Chodzi o to, że w przedsiębiorstwach nie zidentyfikowano podejmowania odpowiednich zadań służących rozpoznawaniu oczekiwań pracowników względem pracy. Można zatem uznać, że dobór określonych narzędzi motywacyjnych w przedsiębiorstwach nie uwzględnia interesów pracowników, a zatem niejako „z góry" obarczony jest błędem niecelowości (nieskuteczności).

Za poważny przejaw nieprawidłowości w realizacji procesu motywacyjnego uznano ponadto stosowane w przedsiębiorstwach rozwiązania dotyczące przekazywania pracownikom informacji, które mogą wpływać na poziom zaangażowania pracowników w obowiązki służbowe. Wywiady prowadzone z przedstawicielami kierownictwa relatywnie często ujawniały brak zrozumienia dla celowości przedstawiania pracownikom długofalowych planów przedsiębiorstwa, w tym jego strategii czy potrzeby wyjaśniania podwładnym ich roli w funkcjonowaniu całego przedsiębiorstwa.

Przyczyny omawianych nieprawidłowości mogą wynikać z określonych niedomagań, a czasem także braków w dziedzinie skutecznej komunikacji interpersonalnej. Stąd jako propozycję przedstawiono potrzebę doskonalenia menedżerów w zakresie umiejętności komunikowania się oraz stosowania bardziej sprzyjających procesowi komunikacji, a zatem i motywacji metod zarządzania[10].

O braku odpowiedniego zainteresowania kadry kierowniczej problematyką motywowania może też świadczyć niski stopień sformalizowania działań w dziedzinie aktywizacji pracowników, co potwierdza hipotezę o wciąż jeszcze niskiej randze funkcji motywacyjnej w przedsiębiorstwach. Zasadniczą przesłanką takiego stwierdzenia stała się analiza udostępnionej podczas badań dokumentacji organizacyjnej. Jako rozwiązanie naprawcze w tym zakresie wskazano m.in. potrzebę weryfikacji dokumentacji organizacyjnej, w tym przede wszystkim bardziej sformalizowane niż dotychczas ujmowanie mierników oceny pracowników. Jak bowiem wskazuje literatura przedmiotu, nie jest możliwe osiąganie oczekiwanych efektów, jeżeli nie są one wcześniej odpowiednio określone i sprecyzowane[11].

W tym nurcie za istotny przejaw zaniedbań w sferze organizacji procesu motywacyjnego uznano brak odpowiednich procedur umożliwiających ocenę skuteczności działań motywacyjnych w przedsiębiorstwie. Przyjęto bowiem, że kompleksowa ocena narzędzi stosowanych w dziedzinie motywowania wymaga zweryfi-

[10] Szerzej na ten temat zob. m.in. S. P. Robbins, *Zasady zachowania w organizacji*, Zysk i S-ka, Poznań 2001, s. 135-141.

[11] T. Oleksyn, *Wynagradzanie efektywne – przegląd problemów*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2006, s. 142.

kowania opinii samych pracowników. W praktyce oznacza to konieczność włączania pracowników w odpowiednie procedury ewaluacji, co łączy się z podejmowaniem zadań umożliwiających oszacowanie poziomu satysfakcji pracowników z pracy i warunków jej wykonywania. Takie podejście wymaga przeprowadzania wśród pracowników badań sondażowych.

Jednym z założeń prezentowanego modelu organizacji procesu motywacyjnego (zob. rys. 1) jest stwierdzenie, że istnieje związek między poziomem realizacji celów przedsiębiorstwa a odpowiednimi przedsięwzięciami ułatwiającymi zrozumienie tych celów przez pracowników oraz aktywne włączanie się w ich realizację. Z drugiej strony, niepowodzenia w dziedzinie kształtowania motywacji pracowniczej mogą odbijać się na wynikach przedsiębiorstwa jako całości, co wskazuje na potrzebę okresowej oceny skuteczności stosowanych motywatorów oraz ewentualnej ich weryfikacji. Stanowi to bowiem wyraz zorganizowanego podejścia, w którym uwzględnia się konieczność preparacji odpowiednich działań, jak i ich kontroli. Takie ujęcie, akcentujące konieczność podejmowania określonej sekwencji zadań, może istotnie przyczyniać się do ograniczenia przypadkowości, fragmentaryczności czy chaotyczności w obszarze motywowania pracowników.

Tymczasem praktyka badanych przedsiębiorstw ujawniła także braki w tej dziedzinie. Stąd za istotny kierunek zmian w realizacji procesu motywacyjnego uznano podejmowanie działań umożliwiających identyfikowanie przejawów dysfunkcji procesu motywacyjnego w przedsiębiorstwie oraz ich przyczyn.

Podsumowanie

Obecny stan organizacji procesu motywowania ujawnia, na tle wskazań teorii, pewne niedomagania – głównie w jej wymiarze przedmiotowym. Relatywnie często nie podejmuje się bowiem istotnych zadań podnoszących skuteczność motywowania w przedsiębiorstwie, takich jak np. identyfikowanie oczekiwań pracowników. Ponadto sposób podejścia kadry kierowniczej do przekazywania pracownikom określonych informacji ma także ograniczony walor motywacyjny. Wydaje się, że zrozumienie omawianych zależności przez kadrę kierowniczą stanowi w istocie główną przesłankę zmian w organizacji procesu motywacyjnego. Niedomagania te mogą być odpowiednio niwelowane, na co wskazuje bogaty dorobek literatury przedmiotu, jak i doświadczenia wielu przedsiębiorstw zagranicznych. Wymaga to jednak od kierownictwa uznania, że stanowią one istotne rezerwy, których uruchamianie może przyczynić się do podniesienia skuteczności działań podejmowanych w przedsiębiorstwie jako całości.

Literatura

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
2. Gableta M., *Respektowanie interesów pracowniczych – przejawy i uwarunkowania*, w: *Zarządzanie ludźmi w organizacjach funkcjonujących w Europie*, red. M. Gableta, A. Cierniak-Emerych, I-Bis, Wrocław 2008.
3. Kopertyńska M. W., *Czynniki kształtujące system motywacyjny przedsiębiorstwa*, w: *Społeczno-kulturowe i organizacyjne problemy zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem*, red. J. Stankiewicz, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2007.
4. Kozioł L., *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, PWN, Warszawa 2002.
5. Król H., *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, w*: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczyński, PWN, Warszawa 2006.
6. Mietlewski Z., *Motywacja menedżerów źródłem kryzysu organizacji*, w: *Sukces w zrządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Prace Naukowe AE nr 1032, Wrocław 2004.
7. *Motywować skutecznie*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2004.
8. *Motywowanie w przedsiębiorstwie*, red. Z. Jasiński, Placet, Warszawa 1998.
9. Oleksyn T., *Wynagradzanie efektywne – przegląd problemów*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2006.
10. Pierścieniak A., *Umiejętności menedżera XXI wieku*, w: *Zarządzanie ludźmi w otoczeniu globalnym. Pomiędzy „starym" a „nowym"*, red. L. Zbiegień-Maciąg, E. Beck, AGH, Kraków 2006.
11. Pietroń-Pyszczek A., *Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów*, Wydawnictwo MARINA, Wrocław 2007.
12. Robbins S. P., *Zasady zachowania w organizacji*, Zysk i S-ka, Poznań 2001.
13. Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł., *Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych*, Poltext, Warszawa 2002.
14. Sekuła Z., *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, PWE, Warszawa 2008.

Organizational aspects of realization of motivating process in enterprise

Abstract: The paper presents the model of motivating process, which became a basis of empirical research in enterprises situated on a terrain of our country. The occurrence of shortages related mainly the objective dimension of organization motivating process were affirmed. It was recognized, that these irregularities might be treated as an effectiveness of motivation operations reserves, which require initiation of definite modifications. In view of the circumstances, the basic directions of changes in the field of shaping employee motivation were presented.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Anna Bagieńska[*]

Rola systemu wynagrodzeń we współczesnej gospodarce

Streszczenie: W dobie gospodarki wiedzy bardzo istotnym zasobem organizacji są pracownicy. System wynagrodzeń jest jednym z najsilniejszych czynników determinujących postawy, motywację i zachowanie pracowników. Właściwie opracowany system wynagrodzeń przyciąga odpowiednich pracowników, utrzymuje ich w organizacji oraz pobudza do osiągania dobrych efektów pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono duże zróżnicowanie wynagrodzeń w regionach, rosnące zróżnicowanie wynagrodzeń w poszczególnych branżach gospodarki - szczególnie w branży IT, oraz duży wpływ wykształcenia na poziom płac. System wynagrodzeń oferuje coraz więcej pozapłacowych form wynagradzania i lepsze powiązanie płac z efektami.

Wstęp

Sukces we współczesnej gospodarce osiągają przedsiębiorstwa konkurencyjne, szybko rozwijające się, wdrażające nowe technologie. Wraz z rozwojem gospodarki wiedzy niezbędne są odpowiednie zasoby ludzkie. Wynagrodzenia jako istotny czynnik motywowania ludzi do pracy powinny wspierać osiąganie celów wynikających z misji i strategii firmy. System wynagrodzeń musi rozwijać się wraz z rozwojem organizacji. W gospodarce współczesnej system wynagrodzeń powinien przyczyniać się do przyciągania odpowiednich pracowników, utrzymywania ich w organizacji i pobudzania do efektywnej pracy.

Celem opracowania jest podkreślenie roli systemu wynagrodzeń we współczesnej gospodarce oraz ukazanie zmian zachodzących w wynagradzaniu pracow-

[*] Wydział Zarządzania Politechnika Białostocka.

ników w dobie gospodarki wiedzy. Analizę przeprowadzono na podstawie danych statystycznych GUS-u oraz internetowego badania wynagrodzeń przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak.

1. Rola kapitału ludzkiego w rozwoju przedsiębiorstw

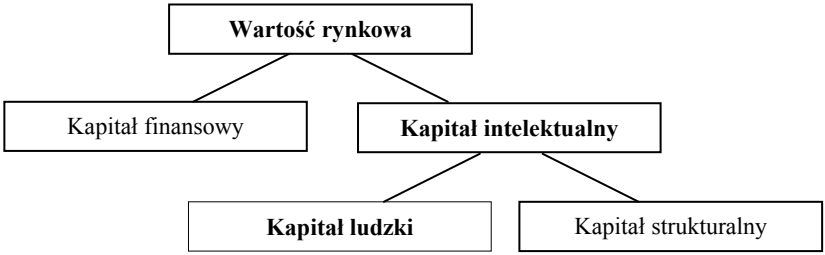
Odniesienie sukcesu gospodarczego przez przedsiębiorstwo przestało zależeć wyłącznie od posiadanych tradycyjnych zasobów gospodarczych. Era wiedzy zmieniła bowiem istotę rozumienia terminu „bogactwo organizacji" i sposobu jego tworzenia. Dostrzeżono, że niezwykle istotnym zasobem organizacji są pracownicy, których umiejętności umożliwiają tworzenie nowych produktów i technologii. Wartość wysoko wykształconych pracowników przyczynia się do ekspansji i rozwoju firmy. Wiedza stała się decydującym czynnikiem warunkującym tworzenie wartości w nowoczesnym biznesie, spychając w cień kapitał finansowy.

Kapitał ludzki to element aktywów niematerialnych firmy, nazywanych kapitałem intelektualnym. To właśnie ten kapitał sprawia, że wartość firmy jest wyższa niż wartość jej składników majątkowych ujętych w tradycyjnym bilansie. Aktywa oparte na ludziach łączą się z wartością pracowników. Do tej kategorii należą ekspertyzy techniczne, wyszkolony personel, sprawdzeni menedżerowie, wybitne talenty oraz stałe programy rekrutacji, szkoleń i utrzymywania pracowników. Spośród tych elementów istotną rolę w generowaniu przyszłej wartości firmy odgrywa odpowiednio zaprojektowany i zgodny z celami organizacji system wynagrodzeń.

Coraz więcej przedsiębiorstw to organizacje oparte na wiedzy, które charakteryzują się następującymi cechami:

- wytwarzają produkty bogate w wiedzę, tzn. takie, których ponad 50% wartości stanowi wiedza, lub dostarczają usługi oparte na wykorzystaniu wiedzy w większym stopniu niż pracy fizycznej,
- zatrudniają wysokiej klasy specjalistów, tzw. pracowników wiedzy, stanowiących trzon wszystkich zatrudnionych,
- o ich wartości rynkowej w decydującym stopniu przesądza wartość kapitału intelektualnego, co oznacza, że jego wartość rynkowa jest wyższa od wartości księgowej[1].

[1] Kukliński A. (red), Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego Komitet Badań Naukowych, Warszawa 2003, s. 179.



Rys. 1. Model wartości rynkowej firmy

Źródło: L. Edvinsson, M.S. Malone, Kapitał intelektualny, PWN, Warszawa 2001, s. 45.

Efektem właściwego wykorzystania wiedzy w przedsiębiorstwem jest wprowadzanie innowacji produktów i innowacji procesów, kreatywne podejście do kształtowania i wykorzystania zasobów pracy, a w konsekwencji poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa. Kreatywne podejście do kształtowania i wykorzystania zasobów ludzkich w dobie gospodarki wiedzy możliwe jest dzięki skonstruowaniu odpowiedniego systemu wynagrodzeń.

2. Istota systemu wynagrodzeń w realizacji zadań organizacji

Wynagrodzenie jest jednym z głównych czynników determinujących postawy, motywację i zachowanie pracowników. Z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi organizacji do głównych zadań wynagrodzeń zalicza się[2]:

- przyciąganie odpowiednich pracowników,
- utrzymywanie ich w organizacji, czyli zapobieganie odpływowi kompetentnych i pożądanych pracowników,
- pobudzanie pracowników do osiągania dobrych efektów pracy,
- rozwój pracowników – poszerzanie ich wiedzy i umiejętności, uczenie nowych zachowań (np. ze względu na zastosowanie nowych technologii).

Realizacji poszczególnych funkcji przypisane są różne elementy systemu wynagrodzeń (tabela 1).

[2] S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 21.

Tabela 1. Zasadnicze funkcje wynagrodzeń z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi i sposoby ich realizacji

Funkcja	Sposób (instrument) realizacji
Przyciąganie pracowników do pracy w organizacji	• zasadnicze stawki płac ustalane na podstawie wartowania pracy i rynkowych przeglądów wynagrodzeń, stałe dodatki do płacy, np. za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych • wynagrodzenia ruchome zależne od efektów pracy • świadczenia dodatkowe • dostosowanie systemu wynagrodzeń do kultury organizacyjnej
Utrzymanie pracowników w organizacji	• bodźce długoterminowe • udział w zyskach • *gainsharing* (wynagrodzenia udziałowe: udział w korzyściach) • wynagrodzenia kafeteryjne
Pobudzanie pracowników do osiągania pożądanych efektów pracy	• elastyczne tabele płac oparte na szerokich przedziałach płac, wynagrodzenie ruchome zależne od efektów pracy
Pobudzanie pracowników do ciągłego uczenia się	• wynagrodzenie oparte na wiedzy i umiejętnościach • wynagrodzenia ruchome zależne od efektów pracy • świadczenia dodatkowe, np. na szkolenie

Źródło: S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 22.

Odpowiednie wynagrodzenia, dodatki oraz udział w zyskach przyczyniają się do lepszych wyników osiąganych w pracy. Osoby, które otrzymują wyższe wynagrodzenie, czują się bardziej cenione przez organizację. To przekonanie z kolei pozytywnie wpływa na osiągane przez nich rezultaty. Organizacja może więcej zyskać na środkach zainwestowanych w wynagrodzenia wtedy, jeśli położy większy nacisk na związek pomiędzy wysokością zarobków a wartością pracowników dla organizacji.

2.1. Formy wynagradzania pracowników

Istnieje wiele form wynagradzania pracowników. **Forma czasowa** jest jedną z najczęściej stosowanych form wynagradzania. Do jej zalet należy zaliczyć:

- zrozumiałość,
- system ten sprzyja zatrzymywaniu pracowników,
- dość wysoką jakość, ponieważ nie kładzie się nacisku na czas,
- łatwość i niski koszt administrowania,
- gwarancję stałości międzystanowiskowych relacji płac,
- zapewnienie pełnej kontroli kosztów pracy,

- współpracę pracowników oraz harmonijne stosunki,
- łatwą akceptację wprowadzanych zmian w produkcji przez pracowników,
- nieograniczanie mobilności oraz elastyczności pracowników.[3]

W przypadku stosowania tej formy napotyka się na pewne wady. Pracownicy w sytuacji pewności wysokości wynagrodzenia często nie dążą do poprawy efektywności działania. W formie tej funkcja motywacyjna wynagrodzeń jest często w małym stopniu osiągana.

Forma akordowa jest to forma, która służy do lepszego powiązania efektów pracy z wynagrodzeniami. Forma ta polega na tym, że wysokość wynagrodzenia jest wprost proporcjonalna do ilości wykonanej pracy lub w zależności do osiągniętych wyników. W takim przypadku istnieje silna zależność pomiędzy wydajnością i efektywnością pracownika a jego płacą. Forma ta jest przeważnie stosowana, gdy da się w jasny i przejrzysty sposób zmierzyć wykonaną pracę przez pracownika.

Forma bonusowa – polega na stosowaniu ruchomej, motywacyjnej części wynagrodzenia powiązanej z efektami pracy, tzn. bonusu.[4] Forma ta jest także nazywana formą udziałową. Forma bonusowa jest stosowana, ponieważ kierownicy chcą zjednoczyć załogę we wspólnym osiąganiu celów organizacji. Motywowanie pracowników w tym kierunku osiągane jest poprzez zastosowanie następujących narzędzi:

- udział pracowników w osiągniętych przez przedsiębiorstwo korzyściach- tzw. *gainsharing*,
- udział pracowników w zyskach firmy.

Udział pracowników w korzyściach przedsiębiorstwa polega na uczestniczeniu załogi w profitach wynikających z obniżki kosztów lub poprawy produktywności. „*Gainsharing* jest definiowany jako podstawowa formuła firmy czy szeroki zakres rozwiązań umożliwiający pracownikom udział w zyskach firmy powstających w przedsiębiorstwie w wyniku podwyższenia efektywności zespołu."[5] Istotną cechą tej formy wynagradzania jest to, że towarzyszy jej specjalny system zachęt dla pracowników, po to by skłonić ich do propozycji ulepszających pracę oraz skutkujących poprawą wyników.

Forma udziału w korzyściach jest wprowadzana w firmach ze względu na następujące cechy: ograniczenie niebezpieczeństwa inflacji popytowej, zmiana postaw wobec pracy oraz lepsza motywacja do jej wykonywania, lepszy przepływ

[3] S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 308.

[4] L. Kozioł, *Motywacja w pracy: determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, PWN, Warszawa 2002, s. 158.

[5] Z. Jacukowicz, *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999, s. 137.

informacji, wyższe zadowolenie z pracy, praca zespołowa, poczucie przynależności pracowników do firmy oraz przede wszystkim osiąganie lepszych efektów firmy (poprawa jakości, wydajności, konkurencyjności).

Formie tej towarzyszą również pewne wady, którym można zapobiec poprzez odpowiednie działania. W tym celu należałoby odpowiednio dobrać mierniki oceny wprowadzania zmian, ponieważ na działalność przedsiębiorstwa mają wpływ również czynniki zewnętrzne. W celu zabezpieczenia się przed niezrozumiałością systemu przez pracowników firma powinna przeprowadzić system szkoleń przybliżających zrozumienie istoty wprowadzanej formy.[6]

Forma udziału pracowników w zyskach organizacji zakłada, że pracownicy poprzez współuczestniczenie w wyniku finansowym będą wykonywać prace z większym zaangażowaniem. Przez powiązanie wynagrodzeń z zyskami przedsiębiorstwo osiągnie zmienne koszty płac w warunkach sprzyjających rozwojowi, organizacja będzie dzielić się wypracowanym wynikiem, a w przeciwnej sytuacji robotnicy będą świadomi konieczności obniżenia poziomu płac. Udział w zyskach może odbywać się poprzez różne środki: dodatki do płac, akcje. Formy udziału w zyskach można podzielić na grupy, takie jak:

- Premie powiązane z zyskiem przedsiębiorstwa – system polega na pobudzaniu pracowników do osiągania lepszych wyników zespołowych, lepszej wydajności pracy lub do obniżania kosztów i poprawy rentowności. Formę tę stosuje się w Holandii i Luksemburgu.
- Partycypacja finansowa – jest to system ukierunkowany na motywację długookresową o charakterze elastycznym. Forma ta zazwyczaj obejmuje wszystkich pracowników. Partycypacja finansowa przyjmuje dwie formy: pracownicy otrzymują premie w zależności od efektów zespołu oraz bezpośredniego udziału w zyskach. Przy zastosowaniu bezpośredniego udziału w zyskach pracownik otrzymuje akcje przedsiębiorstwa lub inne tytuły własności. Podstawą do uzyskania korzyści z tej formy są mierniki wydajności przedsiębiorstwa. Akcje załogi przeważnie zamrożone są w funduszach inwestycyjnych przedsiębiorstwa oraz przechowywane na wspólnym rachunku. Udział w zysku jest zależny od wartości akcji w danym okresie. Jest to forma często stosowana w takich krajach Unii Europejskiej, jak: Dania, Niemcy, Francja, Irlandia, Holandia i Wielka Brytania.
- Akcjonariat pracowniczy – forma ta wykorzystuje zainteresowanie pracowników współudziałem w własności. Przy jej zastosowaniu pracownik zyskuje poprzez otrzymywanie dywidendy lub wzrost wartości akcji ka-

[6] S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 342-354.

pitałowej. Możliwa jest także kombinacja tych dwóch korzyści. Rodzaj otrzymywanych profitów świadczy o tym, że jest to uzależnione od rentowności przedsiębiorstwa.[7] Często przedsiębiorstwa stosują również sprzedaż dla pracowników na korzystnych warunkach finansowych opcji na akcje oraz ich subskrypcję. [8]

Stosowanie wszelkich form płac zależnych od zysków cieszy się popularnością z kilku powodów:

- pracownicy bardziej angażują się w działalność na korzyść przedsiębiorstwa,
- powstaje lepsza komunikacja pomiędzy pracownikami a kierownictwem,
- świadomość pracowników o zależności pomiędzy jakością pracy świadczoną przez nich a rentownością przedsiębiorstwa, co skutkuje lepszym wykorzystaniem środków, obniżaniem kosztów,
- pracownicy dzielą sukcesy firmy poprzez udział w zyskach, a w sytuacji recesji rozumieją obniżanie wynagrodzeń, co jest lepszym działaniem od zwolnień z pracy.[9]

Duże zainteresowanie taką formą wynagradzania pracowników potwierdzają badania Sekretariatu OECD o stosowaniu wynagrodzeń zależnych od efektów w krajach Unii Europejskiej. Wyniki tych badań zostały przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Zakres zastosowania w Unii Europejskiej sposobów wynagrodzeń zależnych od efektów

Lp.	Sposób wynagradzania	Pośród firm stosujących nowe praktyki zarządzania	Pośród firm, które nie stosują nowych praktyk zarządzania
1.	Wynagradzanie zależne od efektów grupowych	22	17
2.	Udział w zysku	25	18
3.	System bodźców własnościowych	10	6

Źródło: D. Danilewicz , *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi,* w: M. Juchnowicz (red.), Poltext, Warszawa 2004, s. 104.

Taką formę płac mogą stosować przedsiębiorstwa, w których pracownicy uzyskują wysokie zarobki, a premia w związku z lepszymi osiągnięciami firmy jest znacząca. Wadą takiego systemu jest to, że istnieje możliwość postrzegania przez pracowników, iż wkład pojedynczych osób nie przekłada się w znaczący sposób na wyniki przedsiębiorstwa, oraz to, że na zysk przedsiębiorstwa wpływa także wiele czynników zewnętrznych niezależnych od pracowników.

[7] Z. Jacukowicz, *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999, s. 112-113.
[8] Z. Jacukowicz, *Kompleksowe zarządzanie pracą*, ODDK, Gdańsk 2004, s. 167.
[9] E. McKenna, N. Beech, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Gebethner i Ska, Warszawa 1997, s. 180.

Motywowanie pracowników przez płace zajmuje inne miejsce w hierarchii motywów w krajach o ogólnie niskim poziomie płac, a inne w krajach bogatych. W Polsce istniejące bezrobocie powoduje, że pracownicy zainteresowani są posiadaniem pracy w ogóle, następnie wysokością wynagrodzenia, a w następnej kolejności innymi czynnikami motywacji, zależnie od ich rangi i osobistych preferencji.

2.2. Świadczenia pozapłacowe

W wielu firmach płaca stanowi tylko jeden z wielu elementów składających się na wynagrodzenie pracownika. Innymi elementami są cieszące się coraz większą popularnością pakiety świadczeń pozapłacowych. Celem pracodawców jest zysk przedsiębiorstwa, a pakiety świadczeń pozapłacowych stanowią jedno z narzędzi realizacji tego celu. Świadczenia pozapłacowe budowane są w taki sposób, by ułatwić pracownikowi życie, uprzyjemnić pracę, a jednocześnie przywiązać go do przedsiębiorstwa. Świadczenia pozapłacowe stanowią efektywne narzędzie motywacji i utrzymania w firmie najlepszych pracowników.

Do świadczeń pozapłacowych można zaliczyć: samochód służbowy, telefon służbowy, możliwość szkoleń, dodatkowe ubezpieczenia itp. Bardzo ważną rolę wśród pozapłacowych świadczeń na rzecz pracowników odgrywają w ostatnim czasie szkolenia pracownicze. Jest to forma wspierania rozwoju pracowników, a stałe kształcenie zatrudnionych stanowi drogę do zwiększania kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Najważniejszym celem szkoleń jest zapewnienie organizacji wykwalifikowanych, wykształconych i kompetentnych pracowników, którzy potrafią zaspokoić obecne i przyszłe potrzeby przedsiębiorstwa. Skutecznie przeprowadzone szkolenie może wpłynąć między innymi na zmniejszenie kosztów uczenia się pracowników, na poprawienie osiąganych przez nich i firmę efektów. Firmy zapewniające swoim pracownikom możliwość kształcenia przyciągają wysokiej jakości pracowników.[10]

Rzadko wykorzystywanym w praktyce, ale ważnym elementem pakietu świadczeń są dodatkowe ubezpieczenia nie wynikające z zasad narzuconych przez prawo pracy. Ubezpieczenia stanowią coraz bardziej popularną formę i przyjmują postać indywidualnych oraz grupowych polis na życie bądź następstw od nieszczęśliwych wypadków. Zalicza się je do grupy tzw. świadczeń odroczonych. Pracownik może pieniądze wyłożone na taki bonus odebrać dopiero po 5-10 latach. Ozna-

[10] M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*., Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 449,498.

cza to, że przez ten okres jest związany z firmą. Wśród tego typu świadczeń istnieją także pracownicze programy emerytalne, tzw. III filar, w których to pracodawca opłaca za pracownika składkę emerytalną w okresie istnienia stosunku pracy. Po ustaniu stosunku pracy, pracodawca przestaje opłacać składkę, pracownik natomiast może dysponować zgromadzonymi tam pieniędzmi po przejściu na emeryturę.

Spośród świadczeń ubezpieczeniowych możliwe jest także opłacanie dodatkowej opieki medycznej przez pracodawcę. Pracodawcy opłacają opiekę medyczną w prywatnych gabinetach lub wyspecjalizowanych klinikach. Dzięki temu pracownicy są pod stałą opieką profesjonalnego personelu medycznego. Przy okazji pracodawca zapewnia sobie szybkie i bardziej sprawne niż w państwowej przychodni przeprowadzenie niezbędnych i wymaganych prawem cyklicznych badań zatrudnionego personelu. Do rzadkości wciąż należy opłacenie wybranych specjalistów, np. dentysty. Najbardziej atrakcyjny pakiet przewiduje dostęp do specjalistów wybranych dziedzin oraz objęcie opieką medyczną członków rodziny pracownika. Jednak tak rozbudowana oferta jest proponowana tylko osobom piastującym najwyższe stanowiska w hierarchii przedsiębiorstwa.

Istnieje grupa świadczeń, które w istotny sposób podwyższają koszty zmiany miejsca zatrudnienia i przez to na długo związują pracownika z firmą, są to tzw. „złote kajdanki". Są to niezwykle atrakcyjne świadczenia, które wspierają pracownika nie tylko w procesie wykonywania obowiązków służbowych, ale także, a może nawet przede wszystkim, w życiu prywatnym. Korzystanie z tych świadczeń mocno związuje pracownika z firmą, czasem wręcz uzależnia go od organizacji, a rezygnacja z nich wiąże się z poważnymi wyrzeczeniami. Stąd nazwa „złote kajdanki". Katalog tego rodzaju świadczeń otwiera możliwość udzielenia przez firmę pożyczki na preferencyjnych warunkach. Pożyczki tego rodzaju rzeczywiście są zazwyczaj dużo atrakcyjniejsze niż komercyjny kredyt w banku, jednak także wiążą się z pewnymi kosztami. Osoba pragnąca skorzystać z pożyczki musi zadeklarować, że w ciągu określonego czasu, zazwyczaj kilku lat, nie zmieni pracodawcy. W razie niedotrzymania danego słowa pracownikowi grożą poważne sankcje finansowe.

Kolejnym świadczeniem, z którego trudno zrezygnować, rozważając decyzję o zmianie pracodawcy, jest udział firmy w pokryciu kosztów wypoczynku pracownika i prawo do dodatkowego, płatnego urlopu. Nie chcąc dopuścić do utraty najlepszych pracowników, niektórzy pracodawcy nie tylko namawiają ich na skorzystanie z urlopu, ale są nawet w stanie częściowo pokryć jego koszty. Jeśli pracownik jest szczególnie cenny dla organizacji, pracodawca może zaoferować dłuższy urlop, niż wynika to z kodeksu pracy, ale rozliczany na zasadach urlopu płatnego.

Do pakietu świadczeń, określanych mianem „złotych kajdanek", zaliczana jest także dopłata do wyżywienia w miejscu pracy. Coraz częściej pracodawcy refun-

dują nie tylko część, ale całą kwotę związaną z wyżywieniem pracownika. To drugie rozwiązanie jest niewątpliwie korzystniejsze z punktu widzenia pracownika, ma również swoje zalety ze względu na podatki. Pracodawca może w dość atrakcyjny, z punktu widzenia realizacji interesów firmy, sposób odliczyć koszty tego świadczenia. Opłacanie pracownikowi wyżywienia w miejscu pracy jest zatem korzystne dla obu stron.

Opcje menedżerskie to kluczowy element wynagrodzenia menedżerów wyższego szczebla, gdyż wiąże on płace menedżera z osiągniętą rentownością, w Polsce synonimem tego określenia jest „wartość przekazanych akcji łącznie z akcjami uprzywilejowanymi". Zgodnie z definicją, jest to część wynagrodzenia menedżerów wyższego szczebla, zwana opcją na zakup akcji bądź udziałów w dużym przedsiębiorstwie na korzystnych warunkach, bez możliwości przenoszenia ich własności na inne osoby. Inaczej mówiąc, menedżerowi zostaje przydzielone prawo do zakupu akcji po korzystnej cenie w określonym czasie. Wzrost kursu akcji powoduje, że dochody menedżera rosną, zatem w jego interesie jest utrzymywanie takiej tendencji.

3. Wynagrodzenie jako element kosztów pracy

Według terminologii Głównego Urzędu Statystycznego, koszty pracy to koszty ponoszone przez pracodawcę na rzecz pozyskania, wykorzystania, utrzymania i doskonalenia zasobów pracy. Zarówno w statystyce polskiej, jak i międzynarodowej koszty pracy liczone są jako suma:

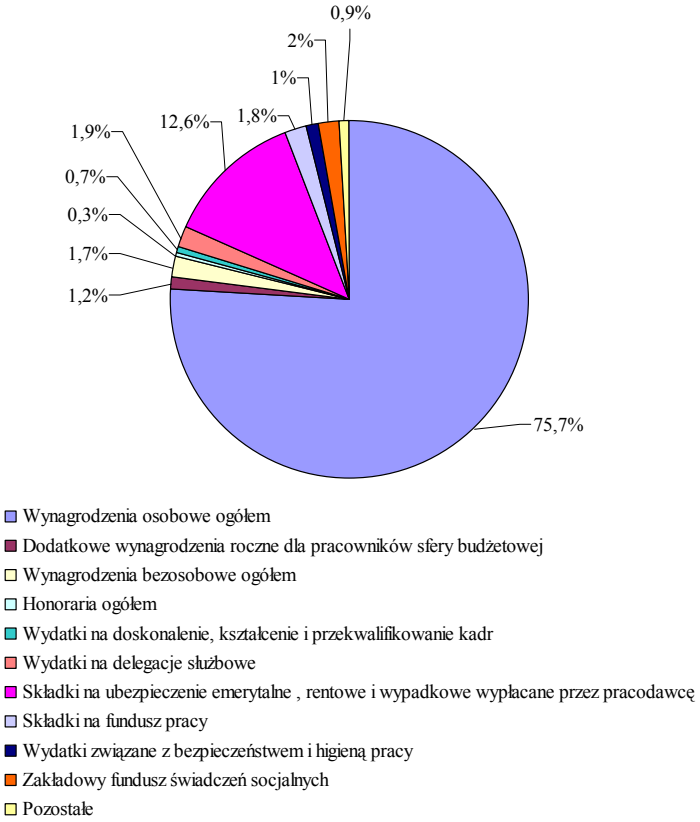
- wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, płaconymi przez pracownika);
- składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, płaconych przez pracodawcę;
- wydatków pozapłacowych na kształcenie i przekwalifikowanie kadr, na bezpieczeństwo i higienę pracy, badania lekarskie, odzież ochronną, roboczą itp.

Cechą charakterystyczną pierwszej grupy (składka ubezpieczeniowa, podatek, narzuty) jest to, że jej koszt zależy od wysokości wynagrodzeń, natomiast druga grupa kosztów zależy od rodzaju wykonywanej pracy i jej warunków, niezależnie od wysokości płac.

Koszty pracy stanowią znaczącą część kosztów przedsiębiorstw. Pracodawcy mają jedynie ograniczony wpływ na ich kształtowanie – ponieważ znaczna część

kosztów pracy jest obowiązkowa, sposób ich liczenia regulują przepisy finansowe. Mogą jedynie wpływać na ich poziom w zakresie realizowanej polityki personalnej, to znaczy przez kształtowanie poziomu płac i jednocześnie innych kosztów związanych z doskonaleniem zawodowym pracowników.

Na podstawie badań GUS-u możliwe jest ustalenie struktury kosztu pracy w Polsce. Znaczną przewagę wśród wszystkich nakładów ponoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnianiem pracowników stanowią wynagrodzenia osobowe, (wynagrodzenie zasadnicze, dodatki służbowe, premie i dodatkowe wynagrodzenia roczne), które stanowiły w 2004 r. 75,7% kosztów pracy. Pozapłacowe koszty pracy stanowiły natomiast 24,3% (rys. 2).



Rys. 2. Struktura wynagrodzeń i świadczeń na rzecz pracowników zaliczanych w ciężar kosztów wynagrodzeń

Źródło: *Koszty pracy w gospodarce narodowej 2004*, GUS, Warszawa 2005, s. 49.

Koszty pracy w Polsce są zróżnicowane w poszczególnych działach gospodarki narodowej. Wynika to z tego, że również wynagrodzenie jest znacznie zróżnicowane w poszczególnych gałęziach gospodarki. Narzuty na wynagrodzenia tworzące koszty pracy naliczane są od wynagrodzeń brutto.

W Polsce najwyższe koszty pracy są w górnictwie. Są one o 73% wyższe od przeciętnych kosztów w gospodarce narodowej. Drugie miejsce pod względem wysokości kosztów pracy zajmuje pośrednictwo finansowe, następnie sekcja wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę. Najniższe koszty pracy wystąpiły w sekcji hotele i restauracje.

Najwyższy wzrost kosztów pracy w stosunku do 2000 roku wystąpił w sekcji pośrednictwo finansowe (34,7%). Wzrost kosztów pracy wyższy niż przeciętny nastąpił również w sekcjach transport, gospodarka magazynowa i łączność (33,9%), górnictwo (30,8%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (22,6%) i edukacja (21,3%). Najniższy wzrost nastąpił w sekcji rybactwo (5,2%).

W ujęciu kosztów rodzajowych wynagrodzenia stanowiły w 2007 roku 13,8% kosztów ogółem przedsiębiorstw. Ich udział jest wysoki i nie zmienił się od 2006 roku.

4. Analiza zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w Polsce

Na podstawie danych statystycznych GUS-u można stwierdzić, że w Polsce od 1991 roku rośnie zróżnicowanie wynagrodzeń. Jedną z miar zróżnicowania jest współczynnik zróżnicowania decylowego (relacja IX decyla do I decyla). Informuje on o stopniu rozpiętości wynagrodzeń. W latach 1991-2006 współczynnik ten znacznie wzrastał, co prezentuje tabela 3. Wynagrodzenia najwyższe społeczeństwa (IX decyla) były w 1991 roku wyższe o 2,75 razy niż wynagrodzenia I decyla. W kolejnych latach zróżnicowanie to rośnie. W 2006 roku wynagrodzenia te były wyższe o 4,3 razy. W tym współczynniku do wyliczeń wzięto IX decyl, czyli bez uwzględnienia najwyższych wynagrodzeń ujętych w X decylu. W istocie wynagrodzenia są jeszcze bardziej zróżnicowane. Wynagrodzenia są bardziej zróżnicowane w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym.

Wynagrodzenia według województw również są bardzo zróżnicowane. W 2006 roku najwyższe średnie wynagrodzenie było w województwie mazowieckim (129,8% przeciętnego wynagrodzenia) i pomorskim (102% przeciętnego wynagro-

dzenia), a najniższe w województwie podkarpackim (84,9% przeciętnego wynagrodzenia) i podlaskim (86,7% przeciętnego wynagrodzenia).[11]

Tabela 3. Współczynnik zróżnicowania decylowego wynagrodzeń (w%) w latach 1991-2006

Wyszczególnienie	**1991**	**1995**	**1999**	**2002**	**2004**	**2006**
Ogółem	275	314	308	399	414	431
Sektor prywatny	327	379	412	459	454	472
Sektor publiczny	285	339	355	316	323	324

Źródło: opracowanie na podstawie *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wynagrodzenia za wrzesień* GUS 1992, s. 29, 1997 s. 339, oraz *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006*, GUS, Warszawa 2007, s. 237.

Analizując grupy zawodowe, możemy stwierdzić, że w sektorze prywatnym lepiej opłacani byli pracownicy zaliczani do grup zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Potwierdzają to wynagrodzenia przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, których wynagrodzenie stanowiło 245,8% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze prywatnym (w sektorze publicznym odpowiednio 189,6%) oraz wynagrodzenia specjalistów, których wynagrodzenie stanowiło 153% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze prywatnym (w sektorze publicznym odpowiednio 108,2%). W sektorze publicznym natomiast lepiej opłacani byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, których wynagrodzenie stanowiło 104,9% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym (w sektorze prywatnym odpowiednio 78,1%)[12].

Jak wynika z powyższych danych, pozycja płacowa robotników jest lepsza w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym, natomiast pracownicy o wysokich kwalifikacjach, zwłaszcza w dziedzinach rozwojowych, są wyżej cenieni w sektorze prywatnym.

Na podstawie internetowego badania wynagrodzeń przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak wynika, że w 2007 roku do najlepiej opłacanych należała branża informatyczna i telekomunikacja. Mediana wynagrodzenia całkowitego w branży IT wynosiła 4500 PLN i była wyższa aż o 28,6% niż w 2006 roku. Jest to najwyższy wzrost wynagrodzeń w poszczególnych branżach odnotowany w badaniu. Na drugiej pozycji pod względem wysokości dochodów znalazła się telekomunikacja i ubezpieczenia z medianą w wysokości 4000 PLN. Warto w tym miejscu odnotować, że w porównaniu z 2006 rokiem płace w branży ubezpieczeniowej

[11] *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006*, GUS, Warszawa 2007, s. 68.
[12] Tamże.

wzrosły o 27%. Budownictwo z przyrostem 26,9% znalazło się dopiero na trzecim miejscu pod względem dynamiki zmian, a pod względem wysokości płac znajduje się w połowie tabeli. Z danych zawartych w tabeli 4 wynika, że mediana płac w budownictwie jest o 1200 PLN niższa niż w branży IT oraz o 1200 PLN wyższa od mediany najsłabiej opłacanej branży, czyli służby zdrowia.

Tabela 4. Wynagrodzenia całkowite w wybranych branżach

Wyszczególnienie	Wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	Mediana (PLN)	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej	Zmiana w porównaniu z 2006r.
Technologie informatyczne	5292	1900	2838	4500	7000	10520	28,6
Telekomunikacja	2113	1600	2400	4000	6900	12000	24,2%
Ubezpieczenia	1068	1600	2500	4000	6200	11000	27,0%
Bankowość	4731	1700	2500	3800	6230	10800	25,8%
Media, wydawnictwa, reklama PR	2505	1600	2363	3650	5900	10000	24,1%
Przemysł ciężki	5898	1700	2305	3500	5400	8800	22,8%
Energetyka i ciepłownictwo	1172	1900	2400	3350	4910	7600	15,5%
Budownictwo	3938	1500	2150	3300	5300	8600	26,9%
Przemysł lekki	9343	1500	2080	3200	5300	9500	18,5%
Logistyka, transport, spedycja, komunikacja	3392	1500	2000	2900	4500	7500	16,0%
Usługi	10735	1300	1800	2800	4750	8100	21,7%
Handel	8366	1250	1745	2750	4700	8350	19,6%
Ochrona środowiska	421	1500	1900	2700	4200	7200	22,7%
Sektor publiczny	6763	1350	1740	2330	3350	5000	15,9%
Kultura i sztuka	546	1300	1600	2123	3200	4900	17,9%
Nauka, szkolnictwo	3504	1300	1600	2121	3000	4300	12,2%
Służba zdrowia	2232	1300	1600	2100	3200	5500	23,3%

Źródło: Internetowe Badanie Wynagrodzeń 2007 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl z dn. 14.03.2008.

Zarówno badania GUS, jak i badanie internetowe wynagrodzeń potwierdzają, że wykształcenie jest czynnikiem różnicującym wynagrodzenia. Najwyższe wynagrodzenie otrzymywali pracownicy z tytułem co najmniej doktora, magistra, lekarza – 147% przeciętnego wynagrodzenia (120% sektor publiczny, 195% sektor prywatny) oraz inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty – 137% przeciętnego wynagrodzenia (107% sektor publiczny, 160% sektor prywatny)[13].

[13] *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006*, GUS, Warszawa 2007, s. 64.

Najwyższe dochody mieli w 2007 roku pracownicy szczycący się ukończeniem studiów MBA. Połowa z nich zarabiała bowiem pomiędzy 5500 PLN a 18 532 PLN, czyli około 3 razy więcej od osób, które ukończyły tylko studia wyższe.[14]

Tabela 5. Wynagrodzenia całkowite w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	**Mediana (PLN)**	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
podstawowe	339	1 010	1 300	1 800	3 136	7 000
zawodowe	1 920	1 100	1 450	2 100	3 100	4 825
średnie	15 840	1 200	1 600	2 250	3 400	5 400
licencjat i niepełne wyższe	9 101	1 300	1 800	2 600	4 200	7 000
wyższe	44 911	1 644	2 300	3 500	5 900	10 000
podyplomowe	12 208	1 750	2 500	3 900	6 500	11 000
MBA	808	3 300	5 500	10 500	18 532	33 376

Źródło: Internetowe Badanie Wynagrodzeń 2007 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl z dn. 14.03.2008.

Tabela 6. Wynagrodzenia całkowite w zależności od rodzaju wykształcenia wyższego

Rodzaj wykształcenia wyższego	Wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	**Mediana (PLN)**	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
uniwersyteckie humanistyczne	8 347	1 520	2 085	3 100	5 000	8 766
uniwersyteckie – nauki ścisłe	2 668	1 500	2 150	3 300	5 600	9 285
ekonomiczne	14 588	1 704	2 400	3 700	6 070	10 600
techniczne – zaawansowane technologie (np. elektronika, automatyka, informatyka)	7 318	2 000	2 900	**4 463**	7 000	11 000
techniczne – mechanika, budownictwo, przemysł ciężki	6 903	1 800	2 500	3 800	6 000	10 000
medyczne	1 060	1459	1 800	2 700	4 500	9 903
rolnicze	1 196	1 500	1 912	2 885	5 000	8 100
artystyczne	296	1435	2 000	3 000	4 525	7 300
sport, rehabilitacja	433	1440	1 863	2 900	4 500	9 000
pedagogiczne (związane z edukacją)	2 102	1 330	1 650	2 200	3 200	5 200

Źródło: Internetowe Badanie Wynagrodzeń 2007przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl z dn. 14.03.2008.

[14] Internetowe Badanie Wynagrodzeń 2007 przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak: www.wynagrodzenia.pl.

Na podstawie tabeli 6 wynika, że zdecydowanie najlepiej zarabiały osoby posiadające wykształcenie techniczne z zakresu zaawansowanych technologii (np. informatyka, elektronika, automatyka). Mediana ich dochodów wyniosła 4463 zł i była o połowę wyższa od zanotowanej dla całego internetowego badania wynagrodzeń w 2007 roku (3000 zł). Co dziesiąty magister inżynier zaawansowanych technologii zarabiał ponad 11000 zł.

Podsumowanie

W raportach UE stwierdzono w Polsce między innymi następujące zmiany na rynku pracy: przechodzenie od zawodów o niskich kwalifikacjach do zawodów wymagających wysokich kwalifikacji oraz wzrost znaczenia „pracowników wiedzy" na rynku pracy. [15] Ponadto odnotowano spadek, w przeciwieństwie do UE, zatrudnienia w szeregu dziedzinach o decydującym znaczeniu dla modernizacji gospodarki i zasobów pracy oraz procesów innowacyjnych w gospodarce, jak np. nauka, przemysły wysokiej techniki, zaplecze B+R w przemyśle. W 2003 roku na przemysły wysokiej techniki i naukę przypadało łącznie 1,3% całości zatrudnienia, wobec 4,5% w UE.[16]

Na podstawie przytoczonych danych statystycznych oraz internetowego badania wynagrodzeń można stwierdzić, że system wynagrodzeń podąża za zmianami na rynku pracy. Coraz lepiej wynagradzani są specjaliści posiadający wykształcenie techniczne z zakresu zaawansowanych technologii. Świadczy to o rozwoju współczesnej gospodarki w kierunku wiedzy i rozwoju nowych technologii. Z badań GUS-u wynika, że pracownicy o wysokich kwalifikacjach, zwłaszcza w dziedzinach rozwojowych, są wyżej cenieni w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym. Przyczyną tego jest kształtowanie wynagrodzeń w sektorze prywatnym wyłącznie przez system rynkowy, który lepiej reaguje na zmiany na rynku pracy. Natomiast sektor publiczny podlega kontroli centralnej zarówno na szczeblu państwowym jak i samorządowym. Poziom wynagrodzeń uzależniony jest od wysokości środków zaplanowanych w budżetach jednostek sektora finansów publicznych oraz podlega on ograniczeniom ustawowym. Ponadto następuje rozwój pozapłacowych form wynagradzania w celu przyciągnięcia do firmy oraz utrzymania najlepszych pracowników.

[15] *Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, wyd. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, s. 95, www.undp.org.pl/nhdr2007, z dn. 15.03.2008.

[16] Tamże.

Literatura

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
2. Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
3. *Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, wyd. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, www.undp.org.pl/nhdr2007, z dn. 15.03.2008.
4. *Internetowe Badanie Wynagrodzeń 2007* przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak: www.wynagrodzenia.pl z dn. 14.03.2008.
5. Jacukowicz Z., *Kompleksowe zarządzanie pracą*, ODDK, Gdańsk 2004.
6. Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999.
7. Juchnowicz M. (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2004.
8. *Koszty pracy w gospodarce narodowej 2004*, GUS, Warszawa 2005.
9. Kozioł L., *Motywacja w pracy: determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, PWN, Warszawa 2002.
10. Kukliński A. (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego*, Komitet Badań Naukowych, Warszawa 2003.
11. McKenna E., Beech N., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Gebethner i Ska, Warszawa 1997.
12. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006*, GUS, Warszawa 2007.
13. Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wynagrodzenia za wrzesień, GUS, Warszawa 1992, 1997.

The role of the methods of remuneration in contemporary economy

Abstract: In the times of knowledge economy employees are very important resources of an organization. The system of remuneration is one of the strongest factors influencing attitude, motivation and behaviour of the staff. The system which is drawn up properly can attract the right employees, keep them in the organization and encourage them to be effective at work. The research found a big diversity in payment rates in different regions, growing discrepancies in salaries received in different businesses – especially in IT, and significant influence of education on earnings. There are more and more rewards that employees get for their work, which are not money based and the payment is more related to the achievement of the objectives.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Anna Linowska[*]

Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie funkcjonującym w GOW

Streszczenie: Najważniejsze przemiany, jakie dokonują się w przedsiębiorstwie w związku z jego rozwojem w ramach gospodarki opartej na wiedzy, dotyczą zasobów ludzkich. Polegają one na przewartościowaniu istoty zasobów ludzkich w kierunku wyeksponowania ich cech jakościowych i nadania im rangi zasobu kluczowego w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa, określonego mianem kapitału ludzkiego.
Szczególnie pożądaną cechą kapitału ludzkiego jest umiejętność jego dostosowywania się do potrzeb przedsiębiorstwa funkcjonującego w warunkach kształtowania gospodarki opartej na wiedzy. Spowodowało to ze strony menadżerów zainteresowanie teorią kapitału ludzkiego i dążenia do jej wykorzystania w praktyce zarządzania.
W tym celu kształtuje się nowe podejście do zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie uwzględniające:

- traktowanie ludzi jako kapitał tworzący wartość przedsiębiorstwa,
- rozwijanie kompetencji pracowników odpowiadających potrzebom rozwoju firmy w zmieniających się warunkach funkcjonowania gospodarki.
- inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego łączące zaspokojenie potrzeb pracodawcy i potrzeb rozwoju pracownika,
- wykorzystanie motywacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Na obecnym etapie przemian zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie wymaga rozwiązania wielu problemów, a w szczególności dostosowywania jego potencjału do potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa w gospodarce opartej na wiedzy.

[*] Katedra Finansów i Rachunkowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka.

1. Istota kapitału ludzkiego w Gospodarce Opartej na Wiedzy (GOW)

Rozwój zasobów ludzkich w Gospodarce Opartej na Wiedzy (GOW) wymaga ich zdynamizowania do wytwarzania wiedzy oraz efektywnego wykorzystywania w miejscach wytwarzania produktów i usług, czyli w przedsiębiorstwach. W gospodarce tego typu zasoby ludzkie spełniają rolę kluczową w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa i stosownie do niej podkreślono ich rangę terminologią *kapitał ludzki.*

W literaturze spotyka się wiele pojęć określających kapitał ludzki. Z punktu widzenia rozwoju przedsiębiorstwa w GOW i w tym celu zarządzania kapitałem ludzkim jako najbardziej istotne należałoby wymienić następujące definicje:

- definicję L. Edvinssona, dyrektora szwedzkiej firmy ubezpieczeniowej Skandia, gdzie kapitał ludzki wraz z kapitałem strukturalnym tworzy kapitał intelektualny, przy czym – *kapitał ludzki* stanowi połączenie wiedzy, umiejętności, doświadczenia i kreatywności poszczególnych pracowników, a także uwzględnienie ich w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa poprzez zdobywanie kompetencji, wprowadzanie innowacji, kształtowanie kultury organizacji i prezentowanie określonych postaw w wykonywaniu zadań przedsiębiorstwa. Warunkiem tych działań jest zdobywanie wiedzy i jej wykorzystywanie na rzecz wykonywania pracy w firmie.[1]
- definicję S.R. Domańskiego – która stanowi: „…kapitał ludzki to zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej, zawartej w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań”.[2]
- definicję J. Fitz-Enza, w której opisuje kapitał ludzki w odniesieniu do działalności gospodarczej „…jako kombinację takich czynników, jak:
  - cechy wnoszone przez człowieka: inteligencja, energia, ogólnie pozytywna postawa, wiarygodność, zaangażowanie,
  - zdolność pracownika do uczenia się: chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolności twórcze, a także zdrowy rozsądek,
  - motywacja pracownika do dzielenia się informacjami i wiedzą; duch zespołowy i orientacja na cel.”[3]

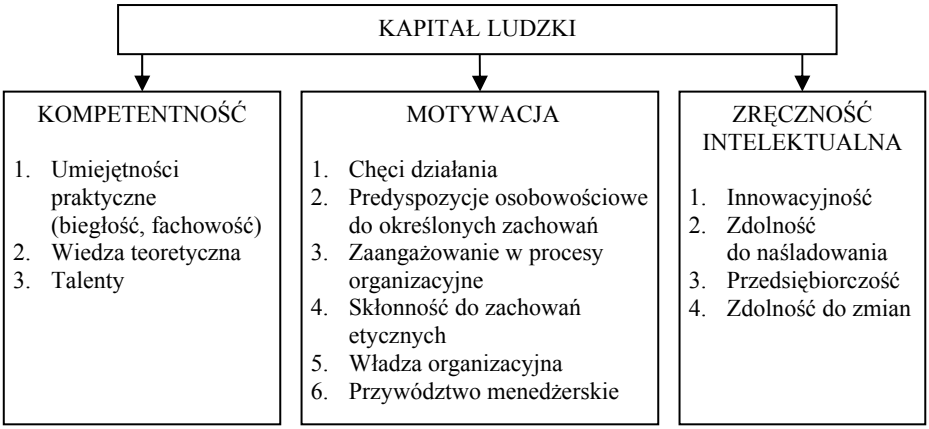
[1] R.S. Kaplan, D.P. Norton, *Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działania*, PWN, Warszawa 2001, s. 190-191.

[2] S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN Warszawa 1993, s. 20.

[3] J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 9.

W przedsiębiorstwie funkcjonującym w gospodarce na wiedzy, gdzie czynnikiem rozwoju jest wiedza i kreatywność, *kapitał ludzki* posiada wartość szczególną, ponieważ zinterioryzowany w ludziach posiada zdolność do uczenia się, ustawicznego doskonalenia, korzystania z informacji i jej przekazywania. Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie wymaga uwzględnienia jego struktury.

Przykładową strukturę kapitału ludzkiego w organizacji można zaprezentować jako połączenie trzech elementów: kompetentności, zręczności intelektualnej oraz motywacji, co przedstawia rys. 1.



Rysunek 1. Przykładowa struktura kapitału ludzkiego

Źródło: M. Juchnowicz, *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, Poltext, Warszawa 2004, s. 36.

W zarządzaniu kapitałem ludzkim znajomość jego struktury powinna być połączona z wartościami organizacji oraz celami, które zamierza ona osiągnąć. W tym celu konieczna jest analiza występującego w przedsiębiorstwie potencjału kapitału ludzkiego w zestawieniu z potrzebami organizacji, a jej wyniki mogą stanowić wytyczne rozwoju tego kapitału poprzez odpowiednie nim zarządzanie.

Założenie to wymaga wzięcia pod uwagę rozgraniczenia rodzaju kapitału ludzkiego w zależności od szczebla rozważań, które go dotyczą. Kapitał ludzki możemy rozpatrywać w skali makro jako określony potencjał ukształtowany przed wejściem do przedsiębiorstwa oraz jako występujący na poziomie organizacji .[4]

[4] H. Król, *Kapitał ludzki organizacji*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, H. Król, A. Ludwiczyński (red.) PWN, Warszawa 2006, s. 110-117.

2. Kapitał ludzki na poziomie makro

Kapitał ludzki w skali makro to zasób wiedzy, umiejętności zdrowia i energii zawartych w społeczeństwie, który wywiera istotny wpływ na innowacyjność gospodarek i społeczeństw, wpływa na jej przemiany instytucjonalne, upowszechnia określone wzorce konsumpcji i jakości życia, a także kształtuje określoną strukturę techniczną, organizacyjną i społeczną gospodarki.

Na jakość kapitału ludzkiego w skali makro wpływają głównie następujące czynniki:

- zdobyty poziom wykształcenia w wyniku edukacji,
- przekształcenia strukturalne gospodarki stymulujące określony popyt na pracę,
- ochrona zdrowia i środowiska naturalnego wpływająca na długość życia i sprawność fizyczną,
- polityka rodzinna dla kształcenia i wychowania młodego pokolenia,
- oraz migracje ludności, gromadzenie i przepływ informacji, a także badania naukowe.

Oddziaływanie wymienionych czynników wpływa na potencjał i jakość kapitału ludzkiego stymulującego rozwój społeczno-gospodarczy kraju.

Czynniki te wiążą się z nakładami na edukację, ochronę zdrowia i środowiska, na naukę oraz badania naukowe, także nakładami na prorodzinną politykę społeczną, politykę równoważenia rynku pracy oraz wzrost aktywności zawodowej społeczeństwa. W tym kontekście wymienione rodzaje nakładów należy traktować jako niezbędne inwestycje w kapitał ludzki.

Potencjał kapitału ludzkiego ukształtowany w skali makro prezentuje określoną jego podaż dla przedsiębiorstw, które pozyskują go dla prowadzonej działalności. Na kształtowanie kapitału ludzkiego w makroskali przedsiębiorstwa nie mają bezpośredniego wpływu.

Rola przedsiębiorstw tym przypadku ogranicza się do stymulowania popytu na pracę w określonych zawodach, z określonym poziomem wykształcenia i kwalifikacji, co wywołuje na rynku pracy procesy dostosowania się podaży pracy.

W Gospodarce Opartej na Wiedzy popyt na pracę powinien ewaluować w kierunku rozwoju zawodów o wysokich kwalifikacjach, wymagających wyższego poziomu edukacji, znajomości języków obcych, a także rozwoju kwalifikacji informatycznych.

Przykładem wpływu popytu na kształtowanie poziomu kapitału ludzkiego w skali makro może być polska gospodarka, której struktura podlegała ustawicznej modernizacji wynikającej z przekształceń gospodarki.

Stosownie do tych przekształceń zmieniał się popyt na pracę, a najistotniejsze zmiany w latach 1995-2004 dotyczyły:[5]

1) szybszego rozwoju zatrudnienia w dziedzinach uznanych za nośniki „GOW" niż zatrudnienia ogółem,
2) silnego rozwoju zawodów związanych z obsługą firm (40% udział w przyroście zatrudnienia),
3) największym wzrostem zapotrzebowania na zawody informatyczne,
4) przechodzenia od zawodów o niskich kwalifikacjach do zawodów o wysokich kwalifikacjach.

Ponadto badania popytu na pracę w Polsce w tym okresie wykazały istotny wpływ jego zmian na kształtowanie kapitału ludzkiego w skali makro. Zwiększył się odsetek ludności pracującej z wyższym wykształceniem; w roku 1995 ludność pracująca w wieku 15 lat i więcej z wykształceniem wyższym wynosiła 10,3%, natomiast w roku 2005 jej udział wzrósł do 18,8%. Odmienna sytuacja wystąpiła w przypadku ludności pracującej z wykształceniem podstawowym lub niższym, gdzie nastąpił silny spadek jej udziału z 23,7% (rok 1995) do 12,4% (rok 2005). Oznacza to eliminowanie z rynku pracy osób najniżej wykształconych i zwiększanie dostępu na rynek pracy osobom z wyższym wykształceniem. Jest to korzystny przejaw wzrostu potencjału kapitału ludzkiego w skali makro, zwłaszcza że efekt przesunięcia może wzrastać i utrwalać się w związku z rozwojem szkolnictwa wyższego.[6]

Przeobrażenia gospodarcze wywarły także istotny wpływ na rozwój szkolnictwa wyższego, które stanowi bazę kształtowania kapitału ludzkiego o wysokich kwalifikacjach. Liczba szkół w wyższych roku akademickim 1990/91 wynosząca 112 jednostek wzrosła do roku akademickiego 2006/07 czterokrotnie, osiągając liczbę 448 szkół. Najwyższy wzrost dotyczył szkół ekonomicznych, których liczba zwiększyła się dziewiętnastokrotnie. Stosownie do wzrostu liczby szkół zwiększyła się także liczba studentów, która w roku akademickim 1990/91 wynosiła 403,8 tys. osób, natomiast do roku 2006/07 wzrosła do 1941,4 tys. studentów [7]

Poza rozwojem edukacji na wyższym poziomie kształcenia istotne znaczenie dla rozwoju kapitału ludzkiego w skali makro miały również działania związane z kształtowaniem wśród uczniów i studentów takich kluczowych umiejętności, jak:

---

[5] *Edukacja dla rynku pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, s. 95-96.

[6] G. Grotkowska, U. Sztanderska: *Zmiany popytu na pracę w Polsce*, w: *Edukacja dla rynku pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, s. 101-118.

[7] *Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r., Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2007, s. 20, tab. 3.

znajomość języków oraz technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Przykładowo – nauczaniem obowiązkowym języka angielskiego objęto w roku szkolnym 2006/07 75,1% ogółu uczniów w gimnazjach i 87,6% uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych.[8]

Kolejnym przykładem jest upowszechnienie wiedzy informatycznej poprzez włączenie jej do programów nauczania, począwszy od szkół gimnazjalnych, a także wysoki poziom wyposażenia szkół w komputery wykorzystywane przez uczniów i studentów. Podsumowując wpływ przeobrażeń społeczno-gospodarczych na kształtowanie kapitału ludzkiego, należy stwierdzić, że wpłynęły one pozytywnie na ogólny rozwój kapitału ludzkiego i dały przedsiębiorstwom większe możliwości jego selekcji na etapie zatrudniania.

3. Kapitał ludzki na poziomie organizacji i elastyczne nim zarządzanie

Kapitał ludzki na poziomie organizacji jest kapitałem pozyskiwanym przez przedsiębiorstwo do wykonywania swojej działalności i stanowi on kompendium indywidualnego kapitału ludzkiego i kapitału ludzkiego zespołów powiązane z jego strukturą organizacyjną.

Indywidualny kapitał ludzki to „...ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w człowieku (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów pracownika. Nie można oddzielić kapitału ludzkiego od człowieka."[9]

Kapitał ludzki zespołu jest komponentem kapitałów indywidualnych. Tworzy on kapitał ludzki (pracowniczy) przedsiębiorstwa, który jest określany jako wiedza, umiejętności i doświadczenie pracowników i kierownictwa przedsiębiorstwa.

Aby wykorzystanie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie było skuteczne i efektywne, musi zaistnieć w systemie organizacji i zarządzania efekt synergii pomiędzy zespołami kapitału ludzkiego, czyli sytuacja, w której współdziałanie różnych czynników razem będzie skuteczniejsze niż suma ich oddzielnych działań.[10]

Aby taki efekt zaistniał, konieczne jest efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie, koncentrujące się przede wszystkim na dwóch pro-

[8] Wg *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2007*, GUS, Warszawa 2007, tab. 137, s. 236.

[9] H. Król, *Kapitał ludzki organizacji*, w: *Zarządzanie zasobami...*, op. cit., s. 114.

[10] B. Mikuła, A. Pietruszyńska-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*, Difin, Warszawa 2002, s. 48.

blemach: zarządzania kompetencjami pracowników oraz uwzględnienia w zarządzaniu motywacji pracowników do pracy.

Właściwe rozwiązanie tych problemów w zarządzaniu organizacją jest szczególnie ważne w ukierunkowaniu rozwoju przedsiębiorstwa na funkcjonowanie w gospodarce opartej na wiedzy ze względów następujących:

- po pierwsze – przedsiębiorstwa oparte na wiedzy wytwarzają produkty bogate w wiedzę lub wykonują usługi oparte w dużym stopniu na wykorzystaniu wiedzy i muszą w tym celu zatrudniać specjalistów o odpowiednich kompetencjach,
- po drugie – warunkiem rozwoju i konkurencyjności przedsiębiorstw w GOW jest wprowadzanie innowacyjnych produktów i procesów, do czego jest konieczny rozwój kompetencji pracowników,
- po trzecie – rozwój kompetencji pracowników oznaczający wzrost wartości kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa wymaga nie tylko inwestowania w rozwój ich wiedzy i umiejętności, ale także odpowiedniego motywowania pracowników do osiągania rezultatów zgodnych z zamierzeniami przedsiębiorstwa.

W tym przypadku motywowanie powinno uwzględniać dążenia pracowników do ich indywidualnego rozwoju, czyli dążenia do podniesienia wartości indywidualnego kapitału ludzkiego oraz traktowania wzrostu jego wartości jako źródła osiągania korzyści z pracy.

Trzeba mieć na uwadze, że rozwój przedsiębiorstwa w GOW dokonuje się poprzez innowację produktów i procesów, co wymaga ustawicznego dostosowywania się kapitału ludzkiego do nowych warunków działania przedsiębiorstwa. Ma ono na celu pozyskiwanie nowej wiedzy , doskonalenie umiejętności pracowników, a także wzbudzenie ich zainteresowania efektywnym wdrażaniem innowacji oraz utrwalanie kreatywnych postaw wobec rozwoju przedsiębiorstwa.

W tym przypadku do opisywania zmian wartości kapitału ludzkiego nie wystarcza pojęcie *doskonalenia kwalifikacji zawodowych*, ale konieczne jest użycie terminu wyrażającego takie zmiany potencjału kapitału ludzkiego, które dostosowują go do strategii rozwoju przedsiębiorstwa.

Bardziej adekwatnym terminem odzwierciedlającym potencjał kapitału ludzkiego i tkwiące w nim możliwości elastycznego dostosowania się do potrzeb rozwoju przedsiębiorstwa jest termin „ kompetencje”.

Wg M. Juchnowicz – „…kompetencje to wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania i inne cechy, któ-

re używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągania rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa”[11].

Cechy charakteryzujące kompetencje tkwią w potencjale kapitału ludzkiego. Stąd zarządzanie kompetencjami w skali organizacji wymaga ich opisu z uwzględnieniem długookresowych celów organizacji i powiązania ich z obszarem kapitału ludzkiego.

Opis kompetencji składa się z nazwy kompetencji, wyjaśnienia celu jej wprowadzenia oraz prezentacji kluczowych zachowań pracowników dla określonego poziomu kompetencji. W opisach kompetencji można odwołać się także do określonego poziomu wiedzy niezbędnej dla realizacji określonych zachowań pracowników ma danym poziomie kompetencji.

Przykładowe definicje dotyczące kompetencji pracowników w związku z celami organizacji można określić następująco: [12]

- w związku ze strategią organizacji współtworzenia jej dochodu pracownik powinien:
  - stale analizować koszty , za powstanie których odpowiada, i zgłaszać możliwości ich ograniczenia,
  - stale analizować i zgłaszać pojawiające się szanse zwiększenia przychodów,
  - utrzymywać odpowiednie proporcje pomiędzy nakładami a efektami każdego działania;
- w związku z realizacją polityki jakości organizacji pracownik powinien:
  - dostosowywać zasady utrzymania jakości do specyfiki wykonywanych zadań i konsekwentnie ich przestrzegać,
  - stale utrzymywać wysoką jakość pracy, na bieżąco ją kontrolować, a w razie wystąpienia problemów podejmować przeciwdziałanie;
- w związku z potrzebą budowania i utrzymania efektywnej współpracy z innymi pracownikami organizacji pracownik:
  - analizuje potrzeby i możliwości utrzymywania kontaktów z innymi współpracownikami oraz utrzymuje osobiste, pozytywne relacje współpracy,
  - samodzielnie rozwiązuje problemy związane ze współpracą wewnętrzną,
  - skutecznie radzi sobie z konfliktami z innymi pracownikami.

[11] M. Juchnowicz (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2007 s. 120.

[12] M. Juchnowicz (red.), *Elastyczne zarządzanie…*, op. cit., s. 122-123.

Zarządzanie kompetencjami w skali organizacji wymaga podejścia systemowego uwzględniającego realizację celów długookresowych organizacji w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Przedsiębiorstwo powinno uwzględniać w tym obszarze zarządzania przemiany dokonujące się w rozwoju wiedzy oraz nowych technologii do osiągnięcia korzyści ekonomicznych i poprawy konkurencyjności przedsiębiorstwa.

W związku z koniecznością szybkiej reakcji na zmiany zachodzące w otoczeniu przedsiębiorstwa muszą podejmować inicjatywy elastycznego dostosowywania kapitału ludzkiego pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Dostosowania ilościowe dotyczą zazwyczaj zmiany poziomu i struktury zatrudnienia i mogą prowadzić w przypadku zmniejszenia zatrudnienia do oszczędności kosztów pracy oraz wzrostu wydajności pracy. Dostosowania jakościowe wiążą się z ustaleniem kompetencji odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa działającego w zmienionych warunkach technicznych i organizacyjnych.[13]

Zmiany dokonujące się w obszarze wiedzy i wdrożeń nowych technologii wymagają nowych kompetencji oraz rozszerzenia lub modyfikacji kompetencji posiadanych przez kapitał ludzki i konieczne jest uruchomienie procesu jego dostosowywania do nowych potrzeb przedsiębiorstwa.

Można założyć, że proces dostosowywania kompetencji kapitału ludzkiego do nowych potrzeb powinien zawierać:

- po pierwsze – określenie kierunków rozwoju organizacji oraz związanych z nim zmian techniczno-organizacyjnych i wdrożenia nowych technologii dających jednostce przewagę konkurencyjną;
- po drugie – sprecyzowanie docelowo kluczowych kompetencji pracowników zapewniających efektywne funkcjonowanie organizacji w zmienionych warunkach;
- po trzecie – dokonanie analizy istniejących kompetencji kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie w aspekcie wprowadzanych zmian w jego przyszłym funkcjonowaniu;
- po czwarte – porównanie potrzeb w zakresie docelowego systemu kompetencji z aktualnie występującym;
- po piąte – ustalenie luki pomiędzy istniejącymi kompetencjami a kompetencjami pożądanymi z punktu widzenia zmian techniczno-organizacyjnych;

[13] Z. Chojnicki: Wiedza dla gospodarki w perspektywie OECD w: A. Kukliński (red.) Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwania dla Polski XXI wieku. KBN Warszawa 2001, s. 81-87.

- po szóste – opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania kapitałem ludzkim uwzględniającego:
  - przekazanie pracownikom informacji o docelowych zmianach w organizacji i związanych z nimi potrzebami rozwoju kompetencji,
  - wskazanie możliwości rozwoju kompetencji i działań przedsiębiorstwa wspierających ich osiągnięcie,
  - wskazanie pracownikom możliwości ich rozwoju zawodowego poprzez rozwijanie kompetencji potrzebnych przedsiębiorstwu oraz korzyści ekonomicznych z tego wynikających.
  - uwzględnienie w systemie motywowania pracowników powiązania osiągnięć w rozwoju kompetencji z możliwościami uzyskiwania określonych korzyści w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwach funkcjonujących w GOW dostosowywanie kompetencji wymaga ustawicznej identyfikacji luki pomiędzy istniejącymi kompetencjami kapitału ludzkiego a potrzebami kompetencyjnymi, które wynikają z rozwoju wiedzy i wdrożeń innowacyjnych. Stąd zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach funkcjonujących w GOW wymaga opracowania nie tylko strategii rozwoju organizacji, ale także strategii rozwoju kapitału ludzkiego. Przy jej opracowaniu konieczne jest podejście systemowe, uwzględniające w szczególności: strategię organizacji, jej strukturę, stosowany system zarządzania, przyjęte metody doboru (selekcji) pracowników do pracy, stosowany system motywowania pracowników oraz dotychczasowe doświadczenia dotyczące przypadków efektywnych zachowań pracowników.

Jednym z ważniejszych elementów strategii zarządzania kapitałem ludzkim w zakresie uzyskania pożądanego profilu kompetencyjnego dla dokonujących się przemian techniczno-organizacyjnych w przedsiębiorstwie są instrumenty rozwoju kapitału ludzkiego obejmujące: [14]

- przemieszczenia pracowników – dotyczące zmian ilościowych i jakościowych w obrębie istniejącego kapitału ludzkiego prowadzących do elastycznego wykorzystania posiadanych kompetencji do realizacji nowej strategii organizacji;
- strukturyzację pracy - obejmującą określenie treści, wymagań i warunków pracy w odniesieniu do jednego stanowiska lub zespołu stanowisk i prowadzącą do stworzenia nowych struktur pracy odpowiadających kompetencjami docelowych przemian;

[14] A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 297.

- programy rozwoju kompetencji realizowane z inicjatywy organizacji – stanowią podejmowane przez przedsiębiorstwo działania dotyczące opanowania nowych kompetencji lub rozwinięcia istniejących poprzez różne formy szkoleń dostosowawczych, których celem jest pozyskanie lub rozszerzenie wiedzy dotyczącej nowych kompetencji; najbardziej popularnymi formami wspierającymi programy rozwoju kompetencji i najczęściej wykorzystywanymi przez przedsiębiorstwa są: coaching, mentoring, e-learning, symulacja oraz analiza studiów przypadku;
- programy edukacyjne, w których pracownicy uczestniczą z własnej inicjatywy – dotyczy to różnorodnych programów edukacyjnych, w których uczestnicy podejmują szkolenie indywidualnie w celu zdobycia nowych lub uzupełnienia posiadanych kwalifikacji; przykładem mogą tu być kursy i studia podyplomowe realizowane w ramach projektów finansowanych przez fundusze strukturalne UE , a w szczególności wspierających finansowo działania ukierunkowane na wspomaganie rozwoju kapitału ludzkiego.

Ponadto w zarządzaniu rozwojem kapitału ludzkiego konieczne jest podjęcie określonych działań zapewniających racjonalne, a więc skuteczne i efektywne dostosowanie kompetencji kapitału ludzkiego do potrzeb przedsiębiorstwa. Z tego punktu widzenia, wg przemyśleń autora, racjonalne wydaje się zastosowanie rachunku ekonomicznego do pomiaru wartości kapitału ludzkiego na szczeblu przedsiębiorstwa w następującym zakresie:

- **Po pierwsze** – na etapie doboru pracowników przy ich zatrudnianiu można dokonać wyceny wartości kapitału ludzkiego według oczekiwanych kompetencji wyodrębnionych przez pracodawców dla poszczególnych stanowisk pracy. Na podstawie analizy ofert pracy zamieszczonych na portalu internetowym www.pracuj. można stwierdzić, że pracodawcy bardzo precyzyjnie formułują swe oczekiwania, prezentując ofertę pracy dla określonego stanowiska. W oparciu o sprecyzowane kompetencje i wybraną metodę wartościowania pracy można dopracować technikę wyceny wartości indywidualnego kapitału ludzkiego na etapie jego pozyskiwania do przedsiębiorstwa.
- **Po drugie** – realizacja programów rozwoju kompetencji zgodna z oczekiwaniami pracodawców powinna skutkować przyrostem wartości indywidualnego kapitału ludzkiego. Prowadząc rachunek kapitału ludzkiego, konieczne jest dokonywanie pomiaru przyrostu jego wartości wskutek rozwoju i dostosowywania kompetencji. Zakładając, że rozwój kompetencji najczęściej dokonuje się poprzez różne formy szkoleń, należałoby

przeanalizować możliwość wykorzystania w tym rachunku metod oceny efektywności szkoleń. Literatura przedmiotu opisuje wiele różnych modeli oceny efektywności szkoleń związanych z działalnością organizacji, spośród których można przykładowo przytoczyć *model zwiększonej efektywności* opisany przez P. Bramleya, w którym punktem wyjścia do planowania szkolenia jest rozpoznanie zmian, których wymaga organizacja, oraz wiedzy i umiejętności które są jej potrzebne w zmienionych warunkach działania. [15]

Przyjmując, że szkolenie wpływające na wzrost wartości kapitału ludzkiego to takie, którego celem jest niwelowanie różnic między poziomem wiedzy posiadanym przez pracownika przed szkoleniem a poziomem wiedzy pożądanym po szkoleniu, można przyjąć za podstawę pomiaru różnicę między poziomem wiedzy przed szkoleniem i po szkoleniu. Miernikiem zaproponowanym przez Bramleya jest wskaźnik przyrostu wiedzy ustalony na podstawie testu opracowanego dla docelowych wymagań kompetencyjnych sprawdzających posiadaną przez uczestników wiedzę w tym zakresie przed szkoleniem i po szkoleniu.

Wskaźnik pomiaru przyrostu wiedzy ustalany jest jako iloraz różnicy wiedzy (przed szkoleniem i po szkoleniu) i wiedzy możliwej do osiągnięcia w wyniku szkolenia, pomniejszonej o wiedzę posiadaną przed szkoleniem. Otrzymany wynik może być zawarty w przedziale od 0 do 100% i informuje, w jakim stopniu potrzebna wiedza została opanowana przez pracownika. [16]

- **Po trzecie –** poziom wartości kapitału ludzkiego zależny od jego kompetencji może być wykorzystany w motywowaniu pracowników do rozwijania kompetencji przydatnych przedsiębiorstwu. Dotyczy to przede wszystkim zwiększenia ich kreatywności w pozyskiwaniu nowych kompetencji i doskonalenia posiadanych. Pomiar wartości kapitału ludzkiego odzwierciedlającej posiadane kompetencje i pomiar jej przyrostu wskutek wzrostu kompetencji może być wykorzystany w motywowaniu jako podstawa oceny pracowników i ich nagradzania.
- **Po czwarte –**pomiar wartości kapitału ludzkiego identyfikowanej poprzez jego kompetencje może przyczynić się do rozwiązania ostatnio często rozważanego problemu wyodrębnienia i wyceny kapitału ludzkiego w rachunkowości przedsiębiorstw.

[15] P. Bramley, *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 49-54.
[16] Ibidem, s. 96-97.

Zakończenie

Zaprezentowane problemy zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie wskazują na ogromną wagę tego problemu dla współcześnie funkcjonujących przedsiębiorstw. Literatura przedmiotu prezentuje wiele analiz i badań dotyczących kapitału ludzkiego zarówno na szczeblu makroekonomicznym, jak i przedsiębiorstwa. Można w niej znaleźć omówienie wielu problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie. Jednakże pomimo wielu różnych badań i analiz dotyczących tego problemu, nie stworzono dotychczas kompleksowego modelu zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie funkcjonującym w gospodarce opartej na wiedzy. Szczególnie ważne jest rozwiązanie problemu rachunku ekonomicznego kapitału ludzkiego. Jego opracowanie wymaga szerszych badań i analiz w rzeczywistych warunkach funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw. Podjęcie takich prac wydaje się niezbędne w przypadku gospodarki opartej na wiedzy, gdzie kapitał ludzki jest najważniejszym czynnikiem stymulującym wzrost wartości przedsiębiorstwa.

Literatura

1. Bramley P., *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
2. Chojnicki Z., *Wiedza dla gospodarki w perspektywie OECD*, w: A. Kukliński (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwania dla Polski XXI wieku*, KBN, Warszawa 2001.
3. Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
4. *Edukacja dla rynku pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007.
5. Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
6. Grotkowska G., Sztanderska U., *Zmiany popytu na pracę w Polsce*, w: *Edukacja dla rynku pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007.
7. Juchnowicz M., *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, Poltext, Warszawa 2004.
8. Juchnowicz M. (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2007.

9. Kaplan R.S., Norton D.P., *Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działania*, PWN, Warszawa 2001.
10. Król H., Ludwiczyński A. (red.), *Kapitał ludzki organizacji*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2006.
11. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2007*, GUS, Warszawa 2007.
12. Mikuła B., Pietruszyńska-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*, Difin, Warszawa 2002.
13. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.
14. Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r., Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2007.

The management of human resources in a company operating in a knowledge-based economy

Abstract: The most significant changes which take place in a growing company in the knowledge-based economy concern human resources. They involve looking at the essence of human resources in a different way, by emphasizing their qualitative features and making them the key aspect of creating company's value, which is referred to as human capital.
The most valuable feature of human capital is its adaptability to the requirements of a company functioning in a knowledge-based economy. There is a growing interest among managers in the theory of human capital and the pursuit to put it into use in management.
A new approach to managing human capital evolves and its main aspects are:

- seeing people as the capital creating company's value
- developing employees competence in accordance with the company's needs in a changing economic environment
- investing in the advancement of human capital in such a way that employer's and employees' needs meet
- the use of motivation in the human capital management

At the present stage of transformations, the management of human capital comes across a lot of problems which need to be solved, especially when it comes to adjusting the potential of human capital to developmental needs of a company in a knowledge-based economy.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Urszula Glińska[*]

Foresight jako narzędzie budowania kapitału ekonomicznego i społecznego

Streszczenie: Artykuł w ogólnym zarysie przestawia istotę przedsięwzięć naukowo-badawczych typu foresight w kontekście świadomego, celowego – intencjonalnego budowania kapitału ekonomicznego i społecznego wspólnot. Idea foresightu została wpisana w ogólne ramy postmodernizmu, globalizacji jako narzędzie odpowiadające współczesnemu paradygmatowi funkcjonowania w społeczeństwie obywatelskim.

Wstęp

Niezależnie od tego, jaką definicję nadaje się czasom współczesnym – czy określa się je jako świat „twardego" postmodernizmu, czy przydaje się im miano „jedynie" kontynuacji nowoczesności, której tylko wybrane elementy ze wzmocnioną siłą oddziałują na współczesnego człowieka[1] – niezaprzeczalnie tempo przemian gospodarczych (wydaje się, że kulturowych – w porównaniu – następuje wolniej, w mniejszym zakresie) jest tak wielkie, a epizodyczność (nieprzewidywalność)[2] życia tak silna, że nie istnieją gotowe recepty na rozwiązanie nurtujących wspólnoty społeczne problemów, w tym też na osiągnięcie sukcesu ekonomicznego. Należy podejrzewać, iż w przyszłości każde kategoryczne wyrokowanie w tej kwestii skazane jest na ryzyko niepowodzenia. Niezależnie jednak od tego, współczesne społeczeństwo – „społeczeństwo ryzyka", już nie tylko symbolicznie,

[*] Politechnika Białostocka.
[1] Por. P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, „Znak", Kraków 2002.
[2] Por. Z. Bauman, *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994.

ale realnie połączone w sieć współzależności i równocześnie włączone w sieć niepewności, czy też nieprzewidywalności, jak określa je Urlich Beck[3], nadal mierzy się z podobnymi problemami. W kwestii gospodarczej niezmiennie najistotniejsze trendy oscylują wokół chęci poprawy jakości życia człowieka, konkurencji między podmiotami, dążenia do identyfikowania coraz to nowych możliwości rynkowych, czyli wprowadzania innowacji. Sama treść potrzeb, wydaje się, nie ulega znacząco zmianom, problemem pozostaje tempo zachodzących w świecie przemian, a także szybkość reakcji podmiotów na nie oraz szybkość i sposób (a może należałoby powiedzieć – trafność) realizacji potrzeb. W tym kontekście szczególnego sensu nabiera znana prawda mówiąca o tym, że *„nie można przewidzieć przyszłości, a co najwyżej starać się do niej jak najlepiej przygotować”*[4]. W ów paradygmat współczesnego funkcjonowania w społeczeństwie globalnym (z zglobalizowanym) doskonale wpisuje się idea przedsięwzięć typu foresight.

1. Istota przedsięwzięć typu foresight

Według definicji określonej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego[5], foresight *„jest procesem kreowania kultury myślenia społeczeństwa o przyszłości, w którym zarówno naukowcy, inżynierowie, jak i przedstawiciele przemysłu czy pracownicy administracji publicznej biorą udział w wyznaczaniu strategicznych kierunków rozwoju badań i rozwoju technologii, by tym samym przysporzyć gospodarce jak największych korzyści gospodarczych i społecznych”*[6]. Inicjatywy typu foresight oznaczają podjęcie wysiłków teoretyków i praktyków danej dziedziny nauki w celu znalezienia rozwiązań określonych kwestii bądź też wyznaczenia najlepszych – z punktu widzenia ekonomicznego i społecznego – dróg rozwoju określonej branży lub podmiotu. W tym miejscu należy wyjaśnić, iż przedsięwzięcia typu foresight mogą przybierać charakter analiz przedmiotowych (branżowych), wówczas mówi się o foresighcie technologicznym (branżowym), lub analiz podmiotowych – wówczas określa się go jako foresight regionalny, narodowy. Niezmiennie jednak kluczowym rezultatem tych inicjatyw jest opracowanie scenariuszy rozwoju, które w najlepszy sposób odpowiadałyby potrzebom interesariuszy, czyli osobom najbardziej zainteresowanym rezultatami przedsięwzięcia. Pod-

[3] Por. U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, Warszawa 2004.

[4] J. Kuciński, *Organizacja i prowadzenie projektów foresight w świetle doświadczeń międzynarodowych*, Instytut Podstawowych Problemów Techniki PAN, Warszawa 2007, s. 6.

[5] [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: www.mnisw.gov.pl.

[6] J. Kuciński, *Organizacja i prowadzenie projektów foresight* ..., op. cit., s. 7.

kreślić w tym miejscu należy, iż inicjatywy typu foresight charakteryzują przede wszystkim takie cechy, jak:

- **procesualność** przedsięwzięć, które ze swej natury obliczone są na dłuższą perspektywę czasową – zwykle kilkunastoletnią, rzadziej kilkudziesięcioletnią;
- **elastyczność** metodyki, która uwzględnia stosowanie takich metod i technik badawczych, za pomocą których możliwe jest jak najlepsze scharakteryzowanie (zbadanie) kluczowego zagadnienia, wraz z uprawomocnieniem takich technik, jak „burza mózgów", czy dyspozycji psychicznych, takich jak intuicja; elastyczność foresight dotyczy także efektów końcowych, którymi jest zaproponowanie alternatywnych rozwiązań konkretnego problemu czy zagadnienia, bez określania jednego niezmiennego rozwiązania;
- **współdziałanie** ekspertów, którym to mianem nazywa się przedstawicieli różnorodnych środowisk społecznych (naukowych, politycznych, przedstawicieli mediów, a także tzw. zwykłych ludzi) zaproszonych do badań i bezpośrednio zainteresowanych ich rezultatami;
- **interdyscyplinarność prac** i w rezultacie różnorodność przyjmowanych perspektyw oglądu kluczowej kwestii, decydujących o holistycznym podejściu do problemu;
- **zlokalizowanie** (ukonkretnienie) działań badawczych w rozumieniu baumanowskiej idei glokalizacji[7]; zogniskowanie uwagi na konkretnych problemach, kwestiach kluczowych z punktu widzenia podmiotów owymi kwestiami zainteresowanych;
- **ekonomizacja nauki** (w podobnym znaczeniu jak ekonomizacja kultury, o której w kontekście budowania kapitału kulturowego wspomina Kazimierz Krzysztofek[8]), czy też urynkowienie badań naukowych, co oznacza realne budowanie kapitału ekonomicznego poprzez kształtowanie ścisłych relacji między nauką i gospodarką – efektem końcowym przedsięwzięć typu foresight jest bowiem opracowanie alternatywnych scenariuszy rozwoju danej dziedziny nauki, branży, regionu czy kraju, z punktu widzenia takich zasobów, które, przy zachowaniu konsensusu społecznego, oferują największe korzyści ekonomiczne; efektem projektów typu

[7] Por. Z. Bauman, *Glokalizacja, czyli komu globalizacja, a komu lokalizacja?,* „Studia Socjologiczne" 1997, nr 3.

[8] Por. K. Krzysztofek, *Czy bać się cyberkultury? Refleksje o szansach kultury polskiej na kanwie raportu UNDP „Polska na drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego"* [Dokument elektroniczny].

foresight jest sporządzenie Raportu Końcowego wraz ze zidentyfikowanymi kluczowanymi trendami przyszłości, opracowanymi scenariuszami, które uwzględniają rekomendacje przeznaczone z myślą o decydentach politycznych (*decision-makers*) na temat najbardziej rozwojowych, wartościowych – pod względem ekonomicznym – branż, procesów technologicznych umożliwiających osiągnięcie sukcesu; w tym więc znaczeniu inicjatywy typu foresight stają się nowym narzędziem wprowadzania innowacyjności oraz w efekcie – kształtowania kapitału ekonomicznego.

Jednocześnie jednak inicjatywy typu foresight szczególnie mocno, poprzez przeprowadzanie szeroko rozumianych konsultacji społecznych, akcentują uwzględnianie w przebiegu prac czynników społeczno-kulturowych na każdym etapie opracowywania wyników badań.

Parafrazując przytoczone uprzednio słowa, można domniemywać, iż badania typu foresight faktycznie umożliwiają jak najlepsze przygotowanie się do przyszłości przy jak największym zaangażowaniu społecznym.

2. Geneza inicjatyw foresight. Perspektywa polska

Początek stosowania metodyki foresight sięga okresu II wojny światowej i armii amerykańskiej, kiedy to po raz pierwszy, w celu lepszego przygotowania się wojska na sytuacje o wysokim stopniu niepewności, nieprzewidywalności, zastosowano wiedzę ekspertów do opracowania alternatywnych, ale jednocześnie najbardziej korzystnych posunięć militarnych. Do tego celu zastosowano zupełnie „niemilitarne", ponieważ „miękkie" metody badawcze, takie jak „burza mózgów" czy metoda wielokrotnego ankietowania ekspertów, znana pod nazwą metody Delphi (metody delfickiej). W II połowie XX wieku metodyka foresight zaczęła rozszerzać obszar swoich zastosowań, zdobywając uznanie w sektorze gospodarki, i zaczęła być tam szeroko stosowana – początkowo w firmach amerykańskich (po raz pierwszy w 1969 roku w „Rand Corporation"), następnie zaś w firmach japońskich. I właściwie Japończycy, adaptując nowe pomysły rozwiązań technologiczno-organizacyjnych przejęte od Amerykanów, realizując w latach 70. XX wieku pięć poważnych projektów foresightu branżowego, spowodowali umocowanie badań tego typu na świecie. Kolejnym państwem, które zainteresowało się „filozofią" foresight, byli Niemcy i w ten sposób omawiana metodyka trafiła do Europy. Wkrótce zaczęła obejmować cały świat.

Okres największego rozkwitu inicjatyw typu foresight podejmowanych w skali świata przypada na koniec lat 90. XX wieku, kiedy to foresightem zainteresowa-

ne były takie kraje, jak: Niemcy, Holandia, Hiszpania, Austria, Indonezja, Republika Południowej Afryki, Tajlandia, Brazylia, Peru. Do 2007 roku ogółem 36 państw podjęło działania związane z foresightem, przy czym należy przyznać, iż przodują w tym względzie: Malta – ze 112 inicjatywami tego typu, Niemcy – z 97 projektami, USA – z 63 oraz Holandia – z 57[9].

Polska pod tym względem jest zdecydowanie na początku drogi, ponieważ pierwsza inicjatywa typu foresight w skali ogólnonarodowej miała miejsce w 2003 roku, kiedy to uruchomiono Pilotażowy Projekt Foresight w polu badawczym „Zdrowie i Życie"[10]. Od listopada 2006 roku realizowany jest Narodowy Program Foresight „Polska 2020", w ramach którego prace ekspertów ogniskują się wokół trzech pól badawczych: 1. Zrównoważonego Rozwoju Polski (ZRP), 2. Technologii Informacyjnych i Telekomunikacyjnych (TIT), 3. Bezpieczeństwa (BEZ)[11]. Zakończenie prac nad omawianym przedsięwzięciem przewidywane jest na II połowę 2008 roku.

Zdecydowanie prężniej przedsięwzięcia typu foresight przebiegają w Polsce w skali branżowej i regionalnej, gdyż w tym zakresie realizowane projekty podjęte zostały wcześniej niż inicjatywa narodowa (pierwsze foresight branżowe i regionalne rozpoczęły się na przełomie lat 2005/2006), a także przedsięwzięć tego typu jest więcej; ogółem w Polsce realizowanych jest obecnie 8 foresightów regionalnych[12] i 10 foresightów branżowych[13]. Horyzont czasowy foresightów regionalnych i branżowych jest zbieżny z zakończeniem prac nad foresightem narodowym i oscyluje wokół II połowy 2008 roku, natomiast perspektywa czasowa opracowywanych scenariuszy rozwoju sięga dalej – nawet do 2026 roku w przypadku niektórych foresightów regionalnych (*Monitorowanie i prognozowanie (foresight) priorytetowych, innowacyjnych technologii dla zrównoważonego rozwoju województwa mazowieckiego*)[14] oraz nieco ponad 2020 rok w przypadku wybranych foresightów branżowych (*Scenariusze rozwoju technologicznego przemysłu wydobycia i przetwórstwa węgla brunatnego*; *Kierunki rozwoju technologii materiałowych na potrzeby klastra lotniczego „Dolina Lotnicza"*)[15].

---

[9] J. Kuciński, *Organizacja i prowadzenie projektów foresight* ..., op. cit., s. 5.

[10] Z rezultatami tego projektu można zapoznać się na stornie: www.mnisw.gov.pl.

[11] J. Kuciński, *Narodowy Program Foresight „Polska 2020"* – materiał powielony w posiadaniu autorki.

[12] K. Borodako, *Projekty foresightu regionalnego w Polsce. Diagnoza stanu* [Dokument elektroniczny].

[13] U. Glińska, A. Kononiuk, Ł. Nazarko, *Przegląd projektów foresightu branżowego w Polsce* [Dokument elektroniczny].

[14] K. Borodako, *Projekty foresightu regionalnego w Polsce*..., op. cit.

[15] U. Glińska, A. Kononiuk, Ł. Nazarko, *Przegląd projektów foresightu branżowego w Polsce*..., op. cit.

W tej sytuacji trudno więc w ty miejscu o konkretne konkluzje wynikające z podejmowania inicjatyw typu foresight w Polsce, ponieważ projekty te są w toku realizacji, stąd też uwagi na ten temat nie będą czynione. Niemniej jednak już na tym poziomie realizacji wyraźnie widać, iż ośrodkami przodującymi pod względem implementacji analizowanych rozwiązań organizacyjno-technologicznych w Polsce, tak w perspektywie branżowej, jak i regionalnej, są województwa: śląskie, mazowieckie, małopolskie. Północne i wschodnie tereny kraju są wyraźnie pod tym względem nieobecne. W zakresie sprofilowania (tematyki, branży), jak i pod względem terytorialnym obszary te posiadają odpowiedni potencjał, wydaje się więc, że realizacja przedsięwzięć typu foresight jest tylko kwestią czasu.

3. Foresight a prognozowanie

Można byłoby przypuszczać, iż inicjatywy typu foresight są poniekąd pewnym powtórzeniem metod wprowadzonych i stosowanych już w nauce, dla których wspólnym mianownikiem jest prognozowanie. Nie rozpatrując w tym miejscu prognozowania w ujęciu czysto matematycznym, ale społecznym – „miękkim", widać różnice pomiędzy tym wymiarem prognozowania a foresightem[16]. Prognozowanie bowiem oznacza budowanie obrazu przyszłości na podstawie opisu aktualnego stanu, przy uwzględnieniu jego warunków brzegowych i parametrów danej sytuacji. Prognozowana wizja przyszłości ma charakter jednowymiarowy. Podobnie planowanie, które w klasycznym rozumieniu narzuca jeden określony schemat postępowania w przyszłości. Tymczasem foresight przewiduje opracowanie różnorodnych wariantów – scenariuszy przyszłości, uwzględniając – podobnie jak w poprzednio wskazanych metodach – cechy charakterystyczne sytuacji wyjściowej. W przypadku foresightu jednakże drogi rozwoju (określonej branży – technologii lub podmiotu – regionu, kraju) przybierają kilka rozwiązań, które ponadto – i należy to mocno podkreślić – są konsultowane społecznie. Wynika to z udziału w badaniach dużej grupy ekspertów, a także osób bezpośrednio związanych z realizacją analizowanych zagadnień.

[16] Por. S. Krzemień-Ojak, *Prognozowanie*; hasło w: *Encyklopedia Socjologiczna*, t. 5, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998.

4. Foresight jako narzędzie budowania kapitału społecznego

W kontekście tak silnego akcentowania w badaniach typu foresight konsensusu społecznego w postaci szeroko rozumianych konsultacji społecznych, przedsięwzięcia te, oprócz przyczyniania się do osiągania, budowania kapitału rozumianego w czysto ekonomicznym sensie, umożliwiają także budowanie kapitału społecznego.

W literaturze przedmiotu za jednego z twórców pojęcia kapitału społecznego uznaje się Pierre'a Bourdieu[17], który definiuje kapitał społeczny z punktu widzenia zasobów wynikających z tworzenia społecznych relacji i sieci opartych na wzajemnej znajomości i uznaniu. W ten sposób zbudowany kapitał społeczny – lojalność staje się gwarancją zaufania społecznego i decyduje o przynależności do wspólnoty. Sieć stworzonych relacji społecznych umożliwia swobodę funkcjonowania w grupie, natomiast swoboda w odczytywaniu znaczeń symbolicznych, charakterystycznych dla tożsamości konkretnej wspólnoty wynika z kompetencji kulturowych poszczególnych jednostek wchodzących w ich skład. Wedle Bourdieu więc kapitał społeczny jest silnie sprzężony z kapitałem kulturowym.

Obok Bourdieu kategorię kapitału społecznego sformułował także Robert Puntam, który w pracy pt.: *Demokracja w działaniu…*[18] odmiennie od Bourdieu wyraża sens tego pojęcia. Putnam kapitał społeczny również odnosi do takich cech społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, jednakże elementy te stają się ważne z punktu widzenia organizacji grupy, *„mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania"*. Już ten krótki fragment tekstu wskazuje, iż Puntam analizowaną kategorię rozpatruje z punktu widzenia aktywności społecznej, aktywności obywatelskiej, autor dodaje bowiem: *„(…) kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło. (…) Na przykład grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym, będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania"* i dalej: *„Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki społecznemu kapitałowi"*[19]. Puntam ponadto sieć społecznych relacji, budowanych w kontekście społecznego działania i współpracy ludzi dla osiągnięcia zamierzonych celów, wyraźnie rozgranicza

[17] P. Bourdieu, J.-C. Passeron, *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, Warszawa 1990.

[18] R. Puntam, *Demokracja w działaniu. Tradycja europejska we współczesnych Włoszech*, Poznań 1995.

[19] Ibidem, s. 258.

na kapitał społeczny wiążący (*bonding*) oraz kapitał społeczny pomostowy (*bridging*). Pierwszy odnosi się zwłaszcza do więzi pomiędzy członkami tej samej grupy społecznej i element ów wyraźnie akcentuje, drugi natomiast uwypukla sieć powiązań i relacji zachodzących pomiędzy osobami należącymi do różnych społeczności. W tej perspektywie puntamowska koncepcja kapitału społecznego akcentująca aktywność społeczną, zwłaszcza zaś idea kapitału społecznego pomostowego staje się kluczowym elementem idei społeczeństwa obywatelskiego. Jeśli bowiem posłużyć się w tym miejscu najbardziej uproszczoną definicją społeczeństwa obywatelskiego[20], akcentuje się w niej fakt, iż społeczeństwo to charakteryzuje się aktywnością i zdolnością do samoorganizacji (inicjatywy oddolnej) oraz określania i osiągania wyznaczonych przez siebie (poszczególne grupy interesów wchodzące w jego skład) celów bez impulsu ze strony władzy państwowej.

W tym świetle przedsięwzięcia typu foresight – by jeszcze raz to powtórzyć: z silnym akcentem na procesualność opracowywanych działań, elastyczność metod, różnorodność perspektyw oglądu, zogniskowanie badań na kluczowych zagadnieniach konkretnych wspólnot, a zwłaszcza ze względu na szeroki wymiar współpracy ekspertów oraz przeprowadzanie konsultacji społecznych – doskonale (i niejako w naturalny sposób) wpisują się w koncepcję społeczeństwa obywatelskiego. Mają ponadto wydźwięk niewymierny, gdyż z założenia wpływają na zmianę postaw społecznych, kształtując nową kulturę myślenia społeczeństwa o przyszłości.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę przytoczoną – i jeszcze raz należy to podkreślić – ogólną charakterystykę inicjatyw typu foresight, samą ideę badań tego typu, widać, iż analizowana metoda, która jest stosunkowo nowym podejściem naukowo-badawczym (przynajmniej na gruncie polskim), daleko wykracza poza swój stricte badawczy wymiar. Doskonale bowiem wpisuje się w kontekst paradygmatu ponowoczesnego świata i wypełnia lukę stworzoną przez niepewność czy nieprzewidywalność. Dzieje się tak ze względu na elastyczność metod, którą postuluje, a ponieważ jednocześnie uwzględnia różnorodność stanowisk naukowo-badawczych, tworzy płaszczyznę ich komplementarnego współistnienia. Jest realnym narzędziem kształtowania kapitału ekonomicznego interasariuszy bezpośrednio w ów proces zaangażowanych, a nade wszystko, uwzględniając silny kontekst społeczny,

[20] Szerzej zob. P. Gliński, *O społeczeństwie obywatelskim w Polsce: teoria i praktyka*, w: *Homo eligens*, D. Gowin (red.), Warszawa 1999.

przyczynia się do budowania kapitału społecznego wspólnot, zwłaszcza zaś wspólnot o charakterze obywatelskim. W naturalny więc sposób idea foresight koresponduje ze specyfiką funkcjonowania we współczesnym zglobalizowanym świecie.

Bibliografia

Publikacje zwarte

1. Bauman Z., *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994.
2. Beck U., *Społeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, Warszawa 2004.
3. Bourdieu P., Passeron J.-C., *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, Warszawa 1990.
4. Gliński P., *O społeczeństwie obywatelskim w Polsce: teoria i praktyka*, w: *Homo eligens*, D. Gowin (red.), Warszawa 1999.
5. Krzemień-Ojak S., *Prognozowanie*; hasło w: *Encyklopedia Socjologiczna*, t. 5, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998.
6. Kuciński J., *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”* – materiał powielony w posiadaniu autorki.
7. Kuciński J., *Organizacja i prowadzenie projektów foresight w świetle doświadczeń międzynarodowych*, Warszawa 2007.
8. Puntam R., *Demokracja w działaniu. Tradycja europejska we współczesnych Włoszech*, Poznań 1995.
9. Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, „Znak”, Kraków 2002.

Czasopisma:

1. Bauman Z., *Glokalizacja, czyli komu globalizacja, a komu lokalizacja?,* „Studia Socjologiczne” 1997, nr 3.

Zasoby internetowe:

1. Borodako K., *Projekty foresightu regionalnego w Polsce. Diagnoza stanu* [Dokument elektroniczny].
2. Glińska U., Kononiuk A., Nazarko Ł., *Przegląd projektów foresightu branżowego w Polsce* [Dokument elektroniczny].
3. Krzysztofek K., *Czy bać się cyberkultury? Refleksje o szansach kultury polskiej na kanwie raportu UNDP „Polska na drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego”* [Dokument elektroniczny].
4. www.mnisw.gov.pl.

Foresight as Tool of Building the Economic and Social Capital

Abstract: The article in general outline presents foresight practice in context of purposeful building of the economic and social capital. The idea the foresight was shown in general frames of postmodernism, globalisation as a tool related to the contemporary paradigm of functioning in civil society.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Konrad Raczkowski[*]

Zarządzanie kapitałem ludzkim Służby Celnej w gospodarce wolnorynkowej

Streszczenie: Podejście do zarządzania we wszystkich typach organizacji w poszczególnych krajach przeszło długą drogę ewolucyjną, chociaż nie było to przejście symetryczne i jednolite. Współcześnie również rozwój gospodarczy, jak i panujące różnice kulturowe determinują kształt poszczególnych jej funkcji i skali zależności. Jednocześnie można wskazać, iż duża część teoretyków, jak i praktyków z zakresu zarządzania zaczyna dostrzegać człowieka-pracownika jako element najcenniejszego dobra organizacji. Zauważono bowiem, iż nawet najlepsza strategia rozwoju nie gwarantuje sukcesu, jeżeli nie będzie wprowadzona przez kompetentnych i zaangażowanych pracowników posiadających wewnętrzną moc wytwarzania wartości. Cóż bowiem z posiadania materialnych zasobów organizacji w postaci środków trwałych czy gotówki, jeżeli będą one nieracjonalnie wykorzystane. Dopiero właściwa ingerencja decyzyjno-zarządcza istoty ludzkiej (kapitału ludzkiego) może użyć posiadane zasoby w celu ich efektywnego wykorzystania[1].

Wydaje się, iż Służba Celna, jako w gruncie rzeczy administracja działająca w nowej rzeczywistości wyzwań gospodarczo-globalnych, winna dążyć do posiadania właściwego kapitału ludzkiego[2], który będzie należycie kierowany. Z punktu widzenia przedsiębiorcy (jak również samych funkcjonariuszy celnych) jest ważne bowiem, kto i w jaki sposób odpowiada za kształtowanie polityki podatkowej (w tym celnej) państwa i w jakim stopniu następuje ingerencja administracji celnej w gospodarkę.

Można przypuszczać, iż przy zmianie aktualnie panujących przestarzałych stereotypów myślenia doraźnego w hierarchicznej administracji celnej możliwe będzie pełne zintegrowanie technologii IT z organizacją uczącą się i współdziałającą z otoczeniem zewnętrznym. Aby jednak osiągnąć ten stan, należy faktycznie oprzeć działania reformatorskie i sprawcze na pięciu dyscyplinach uczenia się, tj. mistrzostwie osobistym, modelach myślowych, wspólnej wizji, zespołowym uczeniu się oraz myśleniu systemowym. Wów-

[*] Ministerstwo Finansów, Warszawa.

[1] Zob. J. Fitz-enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 9.

[2] Zob. Modyfikacja trzech fal rozwoju cywilizacji Gobna dostosowana do aparatu skarbowego K. Raczkowski, Mobilne grupy kontrolne w systemie działania Krajowej Administracji Skarbowej, w: Z. Gilowska, H. Izdebski, K. Raczkowski, *Efektywna administracja skarbowa*, Difin, Warszawa 2007, s. 112.

czas zarządzanie kapitałem ludzkim administracji celnej może nie będzie prostsze, lecz na pewno przyczyni się do zwiększenia możliwości rozwoju nie tylko wewnętrznego, lecz przede wszystkim narodowego w skali globalnej.

„Rzeczypospolita sama w wielu swych dziedzinach pełna jest zamieszania. Są w niej bowiem i prawa niektóre, dawno już znacznej poprawy wymagające, i takie sądy, iż pożądana by w nich była większa surowość; w obyczajach zaś jej występuje często rozprężenie, lekkomyślność i wielka płochość. Sama tedy Rzeczypospolita tego od ciebie żąda i tę ci po wstąpieniu na tron nakłada konieczność, byś to naprawił i zrozumiał, że masz ład zaprowadzić".[3]

Wstęp

Pierwsze próby podejścia naukowego w zarządzaniu przypadły na koniec wieku XIX, tj. około 1890 rok, kiedy pochodzący z USA inżynier F.W. Taylor (1856-1915) rozpoczął prace zmierzające do opisania i scharakteryzowania zasad zarządzania. Stworzony przez niego model został później nazwany tradycyjnym i w gruncie rzeczy odnosił się do człowieka ekonomicznego, tzn. takiego, który nie zakładał konieczności posiadania potrzeb wyższego rzędu[4] (np. szacunku, uznania) przez pracownika, a pracodawcę obrazował jako żądnego pieniędzy i władzy egoistę, który zrobi wszystko w celu pomnożenia kapitału. Przez lata powstawały inne koncepcje modelowego ujęcia funkcji personalnej, które w ujęciu chronologicznym określa się modelami: stosunków współdziałania (1930-1940), behawioralnym i humanistycznym (1950-1960), zasobów ludzkich (1960-1980) czy wreszcie kapitału ludzkiego zapoczątkowanego około roku 1990.

Jak można zauważyć, podejście do zarządzania we wszystkich typach organizacji w poszczególnych krajach przeszło długą drogę ewolucyjną, chociaż nie było to przejście symetryczne i jednolite. Współcześnie również rozwój gospodarczy, jak i panujące różnice kulturowe determinują kształt poszczególnych jej funkcji i skali zależności. Jednocześnie można wskazać, iż duża część teoretyków, jak i praktyków z zakresu zarządzania zaczyna dostrzegać człowieka-pracownika jako

[3] Zob. opracowanie rozprawy A. F. Modrzewskiego, *O naprawie Rzeczypospolitej*, cytat za: P. Jasienica, *Polska Jagiellonów*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1996, s. 418.

[4] Zob. podobne stanowisko prezentuje W. Kieżun, *Sprawne zarządzanie organizacją*, SGH, Warszawa 1997, s.60.

element najcenniejszego dobra organizacji. Zauważono bowiem, iż nawet najlepsza strategia rozwoju nie gwarantuje sukcesu, jeżeli nie będzie wprowadzona przez kompetentnych i zaangażowanych pracowników posiadających wewnętrzną moc wytwarzania wartości. Cóż bowiem z posiadania materialnych zasobów organizacji w postaci środków trwałych czy gotówki, jeżeli będą one nieracjonalnie wykorzystane. Dopiero właściwa ingerencja decyzyjno-zarządcza istoty ludzkiej (kapitału ludzkiego) może użyć posiadane zasoby w celu ich efektywnego wykorzystania[5]. Zatem **rola zarządzania kapitałem ludzkim zarówno ogólnie, jak i w administracji celnej sprowadza się do zwiększenia udziału czynników niematerialnych (ludzkich) w wytwarzanych usługach czy produktach, jak również całkowitej wartości rynkowej organizacji**[6].

Wydaje się, iż Służba Celna, jako w gruncie rzeczy administracja działająca w nowej rzeczywistości wyzwań gospodarczo-globalnych, winna dążyć do posiadania właściwego kapitału ludzkiego[7], który będzie należycie kierowany. Z punktu widzenia przedsiębiorcy (jak również samych funkcjonariuszy celnych) jest ważne bowiem, kto i w jaki sposób odpowiada za kształtowanie polityki podatkowej (w tym celnej) państwa i w jakim stopniu następuje ingerencja administracji celnej w gospodarkę. To człowiek jest przecież wynalazcą wolnego rynku, który z kolei jest wynikiem naturalnej nierówności społecznej powstałej na skutek różnego stopnia kreatywności i umiejętności pracy oraz dostępności do zasobów. Wydaje się także, iż administracja celna winna być organizacją inteligentną, czyli taką, w której będzie dominowało myślenie systemowe pobudzające do działania zarówno sferę gospodarczą, jak i wewnętrzną-pracowniczą. Jak wskazuje P. Senge w swojej książce „Piąta dyscyplina", *sztuka myślenia systemowego obejmuje uczenie się, w jaki sposób rozpoznawać konsekwencje wybranych przez nas działań oraz porównywać je ze sobą...Myślenie takie powinno przejawiać się w potrzebie posiadania wiedzy, koncepcji oraz narzędzi, które użyte w odpowiednim miejscu i czasie przez poszczególnych członków całej organizacji dają możliwości współdziałania w celu osiągnięcia wspólnych, założonych celów*[8].

---

[5] Zob. J. Fitz-enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 9.

[6] H. Król, *Istota rozwoju kapitału ludzkiego organizacji*, w: H. Król, A. Ludwiczyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2006, s. 423.

[7] Zob. Modyfikacja trzech fal rozwoju cywilizacji Gobna dostosowana do aparatu skarbowego K. Raczkowski, Mobilne grupy kontrolne w systemie działania Krajowej Administracji Skarbowej, w: Z. Gilowska, H. Izdebski, K. Raczkowski, *Efektywna administracja skarbowa*, Difin, Warszawa 2007, s. 112.

[8] P. M. Senge, A. Kleiner, Ch. Roberts, R. B. Ross, B. J. Smith, *Piąta dyscyplina*, Wolters Kluwer, Kraków 2008, s. 116 i następne.

W tym świetle zarówno nieokrzepłej gospodarki wolnorynkowej w Polsce, jak i zmagającej się z ciągłymi zmianami legislacyjno-organizacyjnymi administracji celnej wydaje się, iż zmianie powinny ulec pewne obszary funkcjonowania wewnętrznego organizacji, w której dominujące stereotypy, przekonania i stosowane modele myślowe być może powinny być poddane gruntownej przebudowie.

W przedmiotowej publikacji zostaną przedstawione jedynie ogólne, ważne zdaniem autora, kwestie związane z zarządzaniem w świetle posiadania transparentnej wiedzy nt. gospodarki.

1. Kapitał ludzki Służby Celnej w świetle wykonywanych zadań

Służba Celna, jako formacja umundurowana podległa Ministrowi Finansów, została powołana do życia na mocy Ustawy o Służbie Celnej z dnia 24 lipca 1999 roku i w dniu 30 kwietna 2002 roku oficjalnie przyjęła nazwę Służba Celna. Odbyło się to na skutek zlikwidowania działającego od 1954 roku centralnego urzędu administracji rządowej – Głównego Urzędu Ceł[9]. Nowa administracja od momentu jej powołania została wyposażona w nowe instrumenty i zadania, które skupiają się wokół zwalczania przestępczości w obrocie towarowym, zabezpieczając interesy (zwłaszcza finansowe) budżetu krajowego i Unii Europejskiej. Wśród szeregu zadań kontrolnych wymienia się dotyczące również zwalczania przestępczości w sferze obrotu wyrobami akcyzowymi, sprawowania szczególnego nadzoru podatkowego w zakresie wytwarzania, przemieszczania i obrotu niektórymi wyrobami akcyzowymi. Do obowiązków administracji celnej należy także potwierdzanie wywozu i przywozu towarów objętych dopłatami w ramach tzw. Wspólnej Polityki Rolnej oraz monitorowanie zarządzania międzynarodową wymianą towarową.

Warto zaznaczyć również, iż przy takim katalogu wykonywanych zadań Służba Celna pobiera i odprowadza do budżetu krajowego około 32% sumy ogólnych dochodów (cło, podatek akcyzowy pobierany na granicach i wewnątrz kraju, podatek Vat od towarów spoza UE) oraz odprowadza do budżetu UE 75% dochodów z ceł jako tradycyjne środki własne. Chroni zatem interesy społeczeństwa i gospo-

[9] Ustawa z dnia 20 marca 2002 r. o przekształceniach w administracji celnej oraz o zmianie niektórych ustaw.(Dz. U. z 2002r., Nr 41, poz. 365) oraz Rozporządzenie ministra finansów z dnia 19 kwietnia 2002 roku w sprawie likwidatora Głównego Urzędu Ceł (Dz. U z 2002 r., Nr 43, poz. 408).

darki zarówno krajowej, jak i państw członkowskich UE[10]. Winna zatem posiadać wysoko kwalifikowaną kadrę pracowniczą zdolną do progresywnej nauki, a więc zdobywania wiedzy i dzielenia się nią zarówno z własnymi pracownikami, jak i z otoczeniem zewnętrznym, tj. podatnikami.

Aktualnie administracja celna zatrudnia około 15,5 tys. pracowników, z czego zdecydowaną większość stanowią funkcjonariusze celni – tj. ok. 13,5 tys., natomiast pozostała część to pracownicy cywilni i obsługi (tab. 1). Wskazuje się także, iż w szeregach administracji celnej blisko 70% osób posiada wykształcenie wyższe.

Tab.1. Charakterystyka zatrudnienia w administracji celnej za rok 2007 (dane w etatach, uwzględniając tylko etaty wykorzystane)

Osoby i etaty w Służbie Celnej				
Izba Celna/MF	Ilość osób	kobiety	w tym wyższe wykształcenie	etaty
Biała Podlaska	1 584	563	1 190	1 580,00
Białystok	1 081	409	862	1 078,25
Gdynia	1 125	501	695	1 115,50
Katowice	1 226	515	668	1 226,00
Kielce	189	82	155	188,00
Kraków	884	341	497	872,00
Łódź	732	289	590	730,20
Olsztyn	897	356	618	890,88
Opole	269	78	212	266,50
Poznań	1 083	435	689	1 082,50
Przemyśl	1 161	425	927	1 157,00
Rzepin	672	285	358	672,00
Szczecin	970	425	686	968,50
Toruń	513	225	361	507,50
Warszawa	1 927	963	1 309	1 926,00
Wrocław	946	416	649	942,50
Ministerstwo Finansów	327	198	302	326,75
Ogółem	**15 586**	**6 506**	**10 768**	**15 530,08**

Źródło: Bilans w zakresie funkcjonowania Służby Celnej, op. cit.

[10] Bilans w zakresie funkcjonowania Służby Celnej wg stanu na dzień 31 października 2007r., MF, Warszawa 2008, s. 3.

Warty odnotowania jest fakt, iż na mocy Decyzji Ministra Finansów z 2006 roku został powołany *Zespół do spraw analizy obciążenia pracą w jednostkach organizacyjnych administracji celnej*. Interesującym z tego punktu widzenia wydawać się mogą ustalenia końcowe, które syntetyzują, iż:

- zatrudnienie w administracji celnej jest zbyt niskie i nie gwarantuje w pełni prawidłowego wykonywania realizowanych zadań,
- kształt niedoborów etatowych kształtował się na poziomie 14,7% w roku 2005 oraz 16,5% w roku 2006, a liczba wykonywanych czynności uległa zwiększeniu.

Jak można odnieść się do przedmiotowych danych? Czy rzekome braki kadrowe w postaci blisko 2557 etatów odzwierciedlają panujący stan? Nie podejmując się polemiki w przedmiotowej kwestii, należy podać w wątpliwość wysunięte wnioski i postawić pytanie: Czy w dobie gospodarki elektronicznej i społeczeństwa informacyjnego stale można mówić o brakach etatowych?

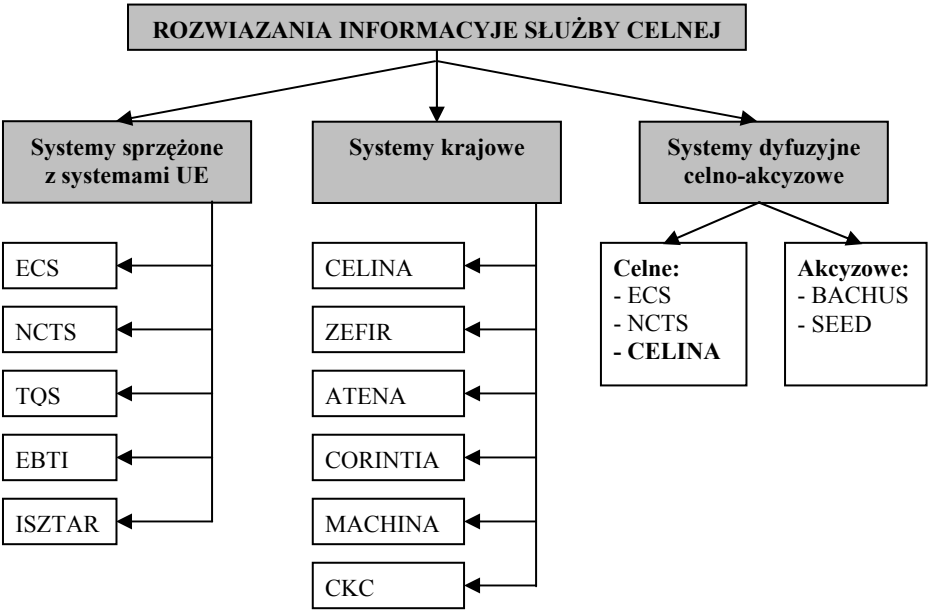
Obserwuje się co prawda gwałtowną fluktuację kadr w wielu obszarach działania administracji celnej, jednakże odejście funkcjonariusza ze służby nie likwiduje przecież wolnego etatu. Być może trzeba jeszcze raz zapoznać się z możliwościami kształtowania polityki kadrowej oraz podnieść wartość kapitału ludzkiego organizacji poprzez podnoszenie jakości poszczególnych jej członków, tj. funkcjonariuszy celnych, a problem braków etatowych nie będzie istniał.

2. Zarządzanie informacją w Służbie Celnej

Gospodarka i administracja w której dominującą rolę zaczyna odgrywać sieć teleinformatyczna jako środowisko sprawowania władzy, przepływu informacji i danych, zaczyna w coraz większym stopniu dotykać wszystkich działających w niej użytkowników. Postępująca dematerializacja informacji z papierowej na elektroniczną, przenoszonej za pomocą ciągu bitów, wymusza niejako zmianę sposobu pracy. Dzięki tej reorganizacji możliwe staje się odblokowanie informacji i stosowne dystrybuowanie. Skraca się także czas podejmowania decyzji, zwiększeniu ulega liczba ujednoliconego orzecznictwa organów celnych w podległych jej sprawach, a wszyscy korzystający z systemu doświadczają pełniejszej i kompleksowej obsługi[11].

[11] Zob. podobne stanowisko prezentuje W. Cellary, *Zarządzanie informacją zamiast zarządzania dokumentami drogą do unowocześniania administracji*, w: Z. Gilowska, R. Tadeusiewicz, J. Tchórzewski (red.), *Nowoczesna Administracja Skarbowa*, Difin, Warszawa 2007, s. 173-177.

Administracja celna w coraz większym zakresie wykorzystuje poszczególne systemy informatyczne, których celem jest bezpośrednie i pośrednie wspieranie wszelkich procesów biznesowych. Wydaje się, iż mnogość stale rozwijających się, wysoko zautomatyzowanych systemów komputerowych powinna usprawniać funkcjonowanie zarówno pracowników administracji, jak i przedsiębiorców. Aktualnie działa blisko kilkanaście różnego rodzaju systemów informacyjnych, a przyjęte główne pole ich funkcjonowania opiera się na systemach sprzężonych z systemami UE, systemach krajowych oraz systemach dyfuzyjnych (celno-akcyzowych – rys. 2).



Rys. 2. Schemat głównych rozwiązań informacyjnych w Służbie Celnej

Źródło: Opracowanie własne.

Wskazać należy, iż wartością dodaną w całej organizacji, jaką stanowi Służba Celna, może być właśnie zwiększenie efektywności wykorzystania systemów informatycznych w zakresie podstawowej obsługi oraz analizy. Z punktu widzenia zarządzania wskazane, a wręcz konieczne jest lepsze przyswojenie wiedzy z zakresu obsługi i wykorzystania systemów informatycznych przez kierownictwo poszczególnych jednostek organizacyjnych Służby Celnej. Podniesie to niewątpliwie efektywność funkcjonowania organizacji, która będzie świadoma posiadanego potencjału i możliwości jego wykorzystania. Jest to ważne również dla przedsię-

biorców, którzy w sposób bezpośredni oraz pośredni stykają się z systemami i oczekują szybkiej, bezpiecznej oraz bezusterkowej obsługi.

W sferze informatycznej obserwuje się, iż zajmujący dotąd wiodącą rolę wspomagającą w obsłudze zgłoszeń celnych system CELINA zostanie w niedalekiej przyszłości całkowicie zastąpiony przez wdrożony na przełomie sierpnia i września 2007 roku Europejski System Kontroli Eksportu (ECS) oraz projektowany system dot. procedur przywozowych ICS. Równolegle z systemem ECS wdrożono także możliwość dokonywania zgłoszeń celnych w formie elektronicznej z zastosowaniem podpisu elektronicznego. Wszystko to ma na celu wyeliminowanie papierowego obiegu dokumentów na korzyść formy elektronicznej.

Istotnym elementem wspomagającym kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą (tj. informacjami) jest system CKC (Centralna Kartoteka Celna) stosowany w wymianie informacji. Należy dodać, iż jest to główny rejestr potencjalnych i ujawnionych nieprawidłowości w obszarze kontrolnym Służby Celnej. Wspomaga on przede wszystkim krajowe komórki zajmujące się zwalczaniem przestępczości oraz takie systemy unijne, jak: CIS, AFIS, OWNERS, RIF oraz inne[12].

Jak można zatem zauważyć, rośnie znaczenie elektronicznych narzędzi informacji i obsługi, a zatem wszyscy pracownicy organizacji winni zdawać sobie z tego sprawę i systematycznie dokształcać się, podnosząc umiejętności, aby być gotowym do wywiązania się z postawionych przed nimi zadań. Nadmienić trzeba, iż w chwili obecnej Polska wspólnie z innymi administracjami celnymi krajów UE uczestniczy w projekcie e-customs 2006-2013. Celem tego programu jest stworzenie odpowiednich warunków informatycznych, organizacyjnych oraz legislacyjnych w krajach UE, pozwalających na znaczne ułatwienia dla przedsiębiorców, pełniejszą, a jednocześnie mniej uciążliwą kontrolę handlu międzynarodowego oraz zespolenie administracji celnych krajów członkowskich Wspólnoty tak, żeby działała jak jedna administracja. Realizacja założeń przyjętego projektu zwiększy zatem konkurencyjność przedsiębiorstw, przyśpieszy przepływ towarów oraz wyeliminuje (lub ograniczy do minimum) przepływ dokumentów papierowych[13].

[12] Np: AFIS- automatyczny system identyfikacji daktyloskopijnej, CIS- system informacji celnej, RIF-system dotyczący wymiany informacji na temat kontroli celnej oraz w rozszerzeniu: zarządznie profilami ryzyka.

[13] Bilans w zakresie funkcjonowania Służby Celnej... op. cit., s. 33.

3. Gospodarka wolnorynkowa w Polsce

Współczesna gospodarka oparta na swobodnym rynku różni się zdecydowanie od centralnie sterowanej – funkcjonującej w przeszłości. Przekształciła się z popytowej w podażową w wyniku niemalże nieograniczonej wydajności współczesnych technologii oraz migracji zasobów[14]. Różne grona przedsiębiorców stoją na stanowisku, iż system takiej gospodarki winien być kształtowany przez zachowania i postawy społeczne. Ludzie powinni posiadać świadomość potrzeb ekonomicznych oraz potrzeb wyższego rzędu, jak chociażby rozwoju kulturowego czy socjalnego. Zdaniem A.Malinowskiego reprezentującego Konfederację Pracodawców Polskich (KPP), **powinnością państwa, które aspiruje do prawidłowego rozwoju jest zapewnienie należytego poziomu edukacji ekonomicznej**, który będzie kształtował pożądane zachowania przedsiębiorczości jako postawy życiowej. Państwo zatem nie powinno ingerować w legalne i odważne przedsięwzięcia gospodarcze w sposób kontrolno-nakazowy, a jedynie wspierać tych, którzy nie z własnej winy zostali wyeliminowani z uczciwej konkurencji. Zwraca się uwagę, iż postawa przedsiębiorcza, zamiast kojarzenia z szacunkiem i uznaniem, częstokroć jest kojarzona z oszustwem, kradzieżą i nieuczciwością. Niestety, do długiej listy zarzutów wobec rozwoju gospodarczego KPP włącza także:

- zbyt zbiurokratyzowane i wysokie koszty założenia firmy,
- niedoskonałe oraz niejednolicie interpretowane prawo podatkowe,
- nadmierną represyjność państwa wobec prowadzących działalność gospodarczą,
- niespójne i częstokroć doraźnie tworzone prawo gospodarcze,
- ingerowanie w fundamentalne reguły wolnego rynku oraz ładu korporacyjnego[15].

Również, jak wynika z badań przeprowadzonych przez CBOS[16], w roku 2006 sytuację gospodarczą kraju Polacy oceniają głównie przez pryzmat własnego statusu materialnego. Według statystyk, Polska w ostatnich latach znajdowała się w fazie wzrostu gospodarczego, odpowiednio – ponad 5% PKB w roku 2006 i blisko 6,5% PKB w roku 2007. Są to zatem wyniki wysokie, jednakże czy odzwierciedlające aktualne nastroje społeczne? Można odnieść wrażenie, iż wolny

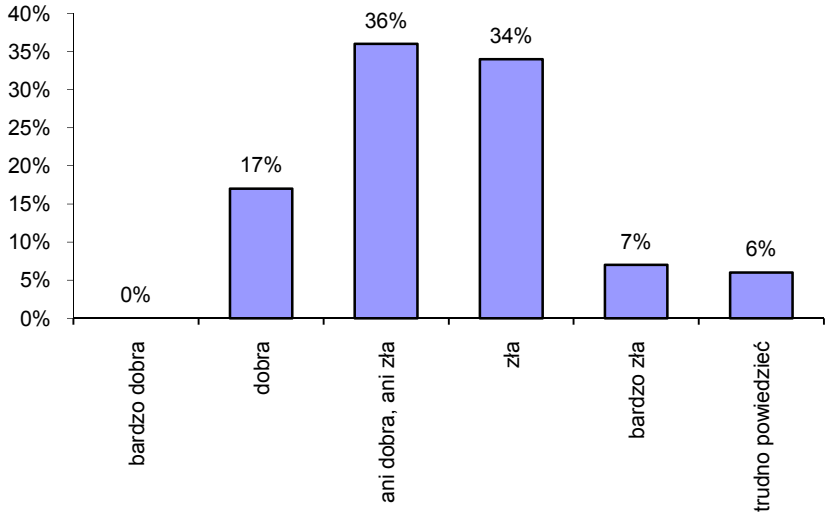
[14] B. Dobiegała-Korona, *Klient kapitałem przedsiębiorstwa*, w: B. Dobiegała-Korona, A. Herman (red.), *Współczesne źródła wartości przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa 2006, s. 85.

[15] A. Malinowski, *Rozwój przedsiębiorczości jako podstawowy element wzrostu gospodarczego i poprawy sytuacji materialnej społeczeństwa*, KPP, Warszawa 2007, s. 2-4.

[16] R. Boguszewski, Materiał z badań, *Polacy o gospodarce wolnorynkowej*, CBOS, Warszawa 2006, s. 2 i następne.

rynek wciąż nie znajduje oczekiwanego poparcia społecznego. Początkowy entuzjazm wolnego rynku zmalał, a społeczeństwo wciąż ma duże wątpliwości, czy jest to gospodarka najlepsza dla Polski.

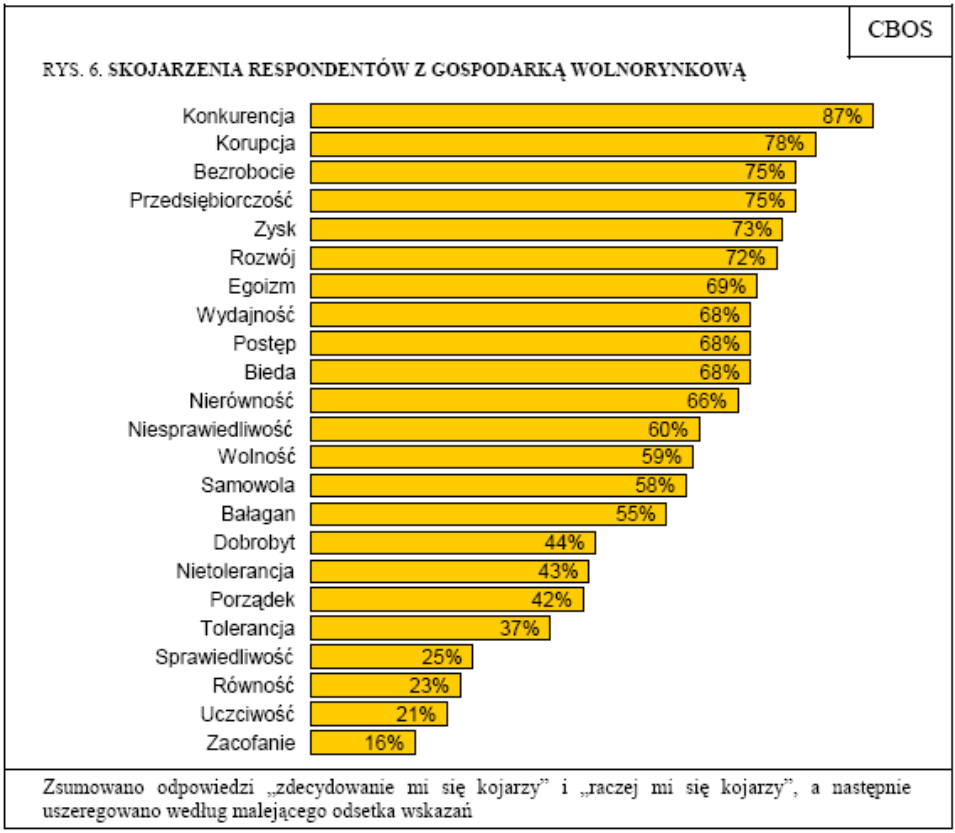
Oceniając obecny stan sytuacji gospodarczej, za rok 2006 społeczeństwo wskazało jedynie w 17% zadowolenie, a pozostałe wyniki sondażu również nie napawają optymizmem (rys. 3), biorąc pod uwagę fakt, iż około 41% społeczeństwa kategorycznie stwierdza, iż sytuacja gospodarcza w Polce jest, delikatnie mówiąc, marna (34% – zła, 7% – bardzo zła).



Rys. 3. Charakterystyka skali oceny sytuacji gospodarczej w Polsce

Źródło: CBOS.

Pokryły się także sugestie KPP oraz społeczeństwa w zakresie skojarzeń dotyczących gospodarki wolnorynkowej. Polacy postrzegali ją w kategoriach konkurencyjności, jednakże przypisywali jej również cechy negatywne, jak bezrobocie czy korupcja. Pozytywem jest kojarzenie gospodarki z postępem, przedsiębiorczością czy rozwojem, a negatywem sprowadzenie do ubocznych skutków reform ustrojowych – rys. 4 (bieda, nietolerancja, bałagan itd.).



Rys. 4. Charakterystyka skojarzeń respondentów na temat gospodarki wolnorynkowej

Źródło: CBOS.

Podsumowując krótką i ogólną charakterystykę sytuacji gospodarczej w Polsce, należy wskazać, iż innowacyjność i pomysłowość mogą być przyszłością polskiej gospodarki. Potencjał państwa winien być wykorzystany we właściwy sposób poprzez kształtowanie warunków rozwoju nowych gałęzi działalności gospodarczej i budowania nowych rynków, szczególnie w obszarze wysokich i zautomatyzowanych technologii.

Wyzwaniem dla administracji celnej jest zatem zmiana wizerunku, a przez to odbioru społecznego. Wskazane jest, aby Służba Celna, dysponująca licznymi instrumentami represyjno-kontrolnymi, wiedziała jak i potrafiła użyć ich tylko tam, gdzie jest to konieczne. Zatem całe kierownictwo administracji celnej winno prze-

jawiać stereotypy zarządzania proklienckiego, a więc przyjaznego, które usprawni komunikację z podmiotami gospodarczymi i wejdzie w fazę dialogu, a nie często przejawianego monologu i instytucjonalnej władczości.

Wnioski

Nasuwa się stwierdzenie, iż kapitał ludzki, którego istotę stanowią poszczególni pracownicy, zespoły[17] oraz cała administracja celna, winien być rozpatrywany nie tylko z punktu widzenia aktualnych, lecz również – a może przede wszystkim – przyszłych potrzeb. Aby potrzeby te mogły być w pełni zaktualizowane i wykreowane, niezbędne jest najpierw rozwinięcie kapitału ludzkiego organizacji, który będzie zdolny wspólnie kreować wizje, budować misje oraz osiągać zaplanowane cele administracji celnej. H. Król definiuje taki rozwój jako: „***zespół działań w zakresie wzbogacania wiedzy, rozwijania zdolności i umiejętności, kształtowania motywacji oraz kondycji fizycznej i psychicznej pracowników, które powinny prowadzić do wzrostu ich indywidualnego kapitału ludzkiego oraz wartości kapitału ludzkiego organizacji***"[18].

Można przypuszczać, iż przy zmianie aktualnie panujących przestarzałych stereotypów myślenia doraźnego w hierarchicznej administracji celnej możliwe będzie pełne zintegrowanie technologii IT z organizacją uczącą się i współdziałającą z otoczeniem zewnętrznym. Aby jednak osiągnąć ten stan, należy faktycznie oprzeć działania reformatorskie i sprawcze na pięciu dyscyplinach uczenia się, tj. mistrzostwie osobistym, modelach myślowych, wspólnej wizji, zespołowym uczeniu się oraz myśleniu systemowym. Oznacza to naukę przez całe życie i odejście od schematycznych i powtarzalnych przez lata procesów. Faktem jest, iż należy dostrzegać pracowników samoczynnie angażujących się w rozwijanie zdolności, umiejętności, budowania wizji czy rozumienie systemów[19]. Polsce, jak i gospodarce narodowej potrzeba ludzi kreatywnych, innowacyjnych, nieodartych z uczciwego i logicznego myślenia. Ludzi z otwartymi umysłami, z częstokroć

[17] W celu systemowego ujęcia zarządzania kapitałem ludzkim ważne jest budowanie wszelkiego typu zespołów zadaniowych czy projektowych, zarówno tych formalnych, jak i nieformalnych. Te ostatnie tworzą się bardzo często w sytuacji częstych kontaktów i współdziałania członków grupy w celu realizacji określonego celu. Członkowie tych grup podporządkowują zatem część własnych potrzeb na rzecz zespołu jako całości organizacji. Zob. J.A.F. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, Jr., *Kierowanie*, PWE, Warszawa 2001, s. 482.

[18] H. Król, *Istota rozwoju kapitału ludzkiego organizacji*, w: H. Król, A. Ludwiczyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi...*, op. cit., s. 432.

[19] P. M. Senge, A. Kleiner, Ch. Roberts, R. B. Ross, B. J. Smith, *Piąta dyscyplina*, op. cit., s. 19-20.

na pozór niemożliwymi do osiągnięcia wizjami. Wówczas zarządzanie kapitałem ludzkim administracji celnej może nie będzie prostsze, lecz na pewno przyczyni się do zwiększenia możliwości rozwoju nie tylko wewnętrznego, lecz przede wszystkim narodowego w skali globalnej.

Literatura

1. Bilans w zakresie funkcjonowania Służby Celnej wg stanu na dzień 31 października 2007r., MF, Warszawa 2008.
2. Boguszewski R., Materiał z badań, *Polacy o gospodarce wolnorynkowej*, CBOS, Warszawa 2006.
3. Dobiegała-Korona B., Herman A. (red.), *Współczesne źródła wartości przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa 2006.
4. Fitz-enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
5. Gilowska Z., Izdebski H., Raczkowski K., *Efektywna administracja skarbowa*, Difin, Warszawa 2007.
6. Gilowska Z., Tadeusiewicz R., Tchórzewski J. (red.), *Nowoczesna Administracja Skarbowa*, Difin, Warszawa 2007.
7. Jasienica P., *Polska Jagiellonów*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1996.
8. Kieżun W., *Sprawne zarządzanie organizacją*, SGH, Warszawa 1997.
9. Król H., A.Ludwiczyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2006, s.423.
10. Malinowski A., *Rozwój przedsiębiorczości jako podstawowy element wzrostu gospodarczego i poprawy sytuacji materialnej społeczeństwa*, KPP, Warszawa 2007.
11. Rozporządzenie ministra finansów z dnia 19 kwietnia 2002 roku w sprawie likwidatora Głównego Urzędu Ceł (Dz. U z 2002 r., Nr 43, poz. 408).
12. Senge P.M., Kleiner A., Roberts Ch., Ross R. B., Smith B. J., *Piąta dyscyplina*, Wolters Kluwer, Kraków 2008.
13. Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R., Jr., *Kierowanie*, PWE, Warszawa 2001.
14. Ustawa z dnia 20 marca 2002 r. o przekształceniach w administracji celnej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2002r., Nr 41, poz. 365).

Management of human capital of Customs Service in a free market economy

Abstract: Approach to management in all the types of organizations in particular states went through a long evolutionary way, although it was not a symmetric and uniform transfer. Contemporarily also an economic development and existing cultural differences determine the shape of its particular functions and dependency scales. Simultaneously it may be indicated that a large number of theorists and practitioners within management begin to notice a man-worker as an element of most valuable good of an organization. It was noticed that even the best strategy of development does not guarantee success if it is not implemented by competent and engaged workers possessing internal power of creating value. What is the use of possessed material resources of an organization in form of fixed assets or cash if they are irrationally used? Just proper decision making and management integration of a human being (human capital) may use the possessed resources in order to apply them efficiently[20].

It seems that Customs Service, as in fact administration acting in a new reality of economic and global challenges, should aim at possession of a proper human capital[21] that will be appropriately directed. From a standpoint of an entrepreneur (and also customs officers) it is important who and how is responsible for shaping of a tax policy (including customs) of a state and to what extent interference of customs administration into an economy takes place.

It may be supposed that by a change of current old-fashioned stereotypes of short-term thinking in a hierarchical customs administration it will be possible to fully integrate IT technology with a learning organization that cooperates with an external surroundings. However, in order to achieve this state reforming and causative actions should be based on five disciplines of learning, i.e. personal mastery, thinking models, common vision, team learning and systems thinking. Then, human capital management of customs administration may be not easier but will for sure contribute to the increase of possibilities of development, not only internal, but most of all national and global.

[20] See. J. Fitz-enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, p. 9.

[21] See. Modyfikacja trzech fal rozwoju cywilizacji Gobana dostosowana do aparatu skarbowego K. Raczkowski, Mobilne grupy kontrolne w systemie działania Krajowej Administracji Skarbowej, w: Z. Gilowska, H. Izdebski, K. Raczkowski, *Efektywna administracja skarbowa*, Difin, Warszawa 2007, p. 112.

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Anna Cierniak-Emerych[*]

Kształtowanie warunków pracy z wykorzystaniem idei partycypacji pracowniczej

Streszczenie: „Wyposażanie" pracowników w prawo do informacji, konsultacji, współdecydowania, tj. partycypacji pracowniczej w zakresie spraw pracowniczych oraz gospodarczych uznaje się za ważny standard, niezbędny do spełniania przez przedsiębiorstwa funkcjonujące na jednolitym rynku unijnym. Akcesja Polski do struktur Unii Europejskiej stworzyła konieczność implementacji oraz respektowania w praktyce gospodarczej wspólnotowych standardów dotyczących partycypacji pracowniczej. Ponadto akcesja ta stworzyła szczególnie dogodną sytuację sprzyjająca doskonaleniu warunków pracy.
W opracowaniu rozpatrzono zagadnienie udziału pracowników (partycypacji pracowniczej) w kształtowaniu warunków pracy w przedsiębiorstwach działających w Polsce. Odnosząc się do badań empirycznych, zidentyfikowano podstawowe problemy występujące w tym zakresie, wskazując na przesłanki ich powstania.

Wstęp

Kreowanie przyszłości przedsiębiorstw, w tym dążenie do osiągania przez nie sukcesu, jest domeną zatrudnionych w nich ludzi, uznawanych współcześnie za najcenniejszy kapitał każdej organizacji. W tym kontekście w literaturze przedmiotu stwierdza się, że wszystkie czynniki (np. finansowe, rzeczowe) determinujące funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a zwłaszcza sposób zdobywania oraz wykorzystywania tych czynników, zależą od wiedzy, doświadczenia pracowników, a także

[*] Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu.

ich chęci i motywacji do podejmowania wyzwań[1]. Podkreśla się przy tym znaczenie odczuwania przez pracowników satysfakcji z wykonywanej pracy, uznając ją za jeden z istotniejszych wyznaczników wzrostu ich motywacji.

W praktyce kształtowanie satysfakcji pracowników rozpatruje się często głównie w kontekście przyjmowania określonych rozwiązań w dziedzinie dochodów pracowniczych. Zmiany zachodzące w przedsiębiorstwach i ich otoczeniu skłaniają jednak do szerszego spojrzenia na czynniki sprzyjające osiąganiu tej satysfakcji. Zatrudnieni coraz częściej łączą odczuwanie satysfakcji z zapewnianiem im psychicznego oraz fizycznego komfortu pracy, a w konsekwencji „przyjaznych" warunków pracy.

Warunki pracy postrzega się najczęściej jak ogół czynników występujących w przedsiębiorstwie, związanych z charakterem pracy i otoczeniem, w którym jest ona wykonywana[2]. W ramach tych warunków rozpatruje się elementy materialne, takie jak np. wyposażenie stanowisk i pomieszczeń pracy, oświetlenie, mikroklimat, hałas oraz niematerialne, jak: czas pracy, działalność socjalna oraz stosunki pracy, w tym relacje międzyludzkie. Swoistą „klamrą" spinającą wymienione wyżej elementy warunków pracy jest bezpieczeństwo i higiena pracy, rozumiane jako ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikom takich warunków, aby mogli wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania się na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne[3].

Podejmowanie działań związanych z kształtowaniem warunków pracy w przedsiębiorstwach w istocie łączy się z koniecznością uwzględniania zróżnicowanej grupy zmiennych (czynników). Warto wśród nich wymienić np. preferowane w przedsiębiorstwach podejście do kształtowania poszczególnych sfer funkcjonowania przedsiębiorstwa (także sfery personalnej) oraz związane z tym podejściem koncepcje, metody zarządzania. Wskazując na czynniki o charakterze zewnętrznym względem przedsiębiorstw, szczególną rolę należy przypisać uregulowaniom prawa międzynarodowego, w tym wspólnotowego i polskiego.

Włączenie Polski do struktur Unii Europejskiej „ nałożyło" na nasz kraj obowiązek implementacji do prawa krajowego wytycznych unijnych, w tym i zapisów dyrektyw nawiązujących w sposób bezpośredni i/lub pośredni do warunków pracy.

---

[1] Zob. na ten temat np. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczyński, PWN, Warszawa 2006, s. 11 i nast.

[2] A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 261 i nast.

[3] Zob. *Nauka o pracy- bezpieczeństwo, higiena, ergonomia. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*, tom 8, red. D. Koradecka, CIOP, Warszawa 2000, s. 21.

Gdy analizuje się treści dyrektyw, zwraca uwagę fakt, iż w licznych spośród nich akcentuje się potrzebę udziału pracowników (partycypacji pracowniczej) w procesie kształtowania poszczególnych elementów omawianych warunków.

W opracowaniu przybliżono okoliczności sprzyjające włączaniu pracowników w proces kształtowania warunków pracy. Podejmując te rozważania, szczególną uwagę zwrócono na odnotowane wyżej dyrektywy wspólnotowe. Poszukiwano przy tym także innych przesłanek partycypacji pracowniczej w tworzeniu i doskonaleniu warunków pracy. Odnosząc się do badań empirycznych, zwrócono uwagę na zidentyfikowane w badanej grupie przedsiębiorstw zainteresowanie pracowników udziałem w kształtowaniu warunków pracy oraz wskazano na zaobserwowane przejawy tego udziału. Na tym tle odniesiono się do podstawowych problemów dotyczących wyposażania pracowników w uprawnienia partycypacyjne w omawianym obszarze.

Przy formułowaniu sądów posiłkowano się badaniami empirycznymi przeprowadzonymi w latach 2006-2007 w około trzydziestu przedsiębiorstwach – wchodzących w skład różnych gałęzi i branż o zróżnicowanej wielkości, jak i formie prawno-organizacyjnej. Posłużono się przy tym wywiadem skategoryzowanym, przeprowadzonym przy użyciu kwestionariusza pytań, skierowanym zarówno do kierowników wszystkich szczebli zarządzania, jak i pozostałych pracowników. Ponadto wykorzystano wyniki badań obcych, prezentowane w literaturze przedmiotu.

1. Okoliczności sprzyjające partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy

Partycypacja pracownicza to zestaw środków (sposobów i form działania), w jakie wyposażono pracowników w celu kształtowania decyzji podejmowanych w przedsiębiorstwie i/lub możliwość korzystania z nadwyżek finansowych[4] wypracowanych przez przedsiębiorstwo[5]. Na tym tle można mówić o odmianach partycypacji, do których należą – oprócz partycypacji własnościowo-finansowej – partycypacja bezpośrednia i pośrednia (przedstawicielska). Koncentrując się na

[4] W dalszej części niniejszego opracowania nie odnoszono się do uczestnictwa pracowników wyrażającego się w formach partycypacji finansowej.

[5] Por. D. Weiss, *La democratie industrielle: cogestion ou kontrole ouvriere?* Editions d'Organisation, Paris 1978, s. 12. Szerzej na temat problemow definiowania partycypacji pracowniczej zob. A. Cierniak-Emerych, *Pojęcie partycypacji pracowniczej na tle literatury przedmiotu oraz ustawodawstwa wspólnotowego*, w: *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, red. S. Rudolf ,Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łodź 2007, s. 27-42.

dwóch ostatnich, należy stwierdzić, iż siła oddziaływania pracobiorców w ramach tych odmian bywa zróżnicowana. Stąd też w literaturze przedmiotu wymienia się formy rozumiane jako stopnie (m.in. informowanie, konsultowanie, współdecydowanie, aż po „przekazywanie władzy", czyli uprawomocnienie pracowników) wypełniania idei partycypacji pracowniczej[6].

Realizacja uprawnień partycypacyjnych może i powinna znajdować odzwierciedlenie w różnych sferach funkcjonowania przedsiębiorstwa, będących podstawą „zarysowania" przedmiotu partycypacji[7]. Nawiązując do wskazanej wyżej wysokiej rangi nadawanej pracownikom w przedsiębiorstwie oraz dążenia do ich usatysfakcjonowania, szczególnie ważne staje się, aby w procesie urealniania idei partycypacji miało miejsce faktyczne „odniesienie się" do sygnalizowanych przez zatrudnionych potrzeb i oczekiwań związanych z kształtowaniem warunków pracy. Zarysowany w ten sposób schemat rozumowania znajduje uzasadnienie zarówno w praktyce, jak i w teorii. Stąd też warto wskazać na przesłanki „przemawiające" za włączaniem pracowników w kształtowanie warunków pracy, przede wszystkim takie, jak:

- wyraźnie zaznaczające się przeobrażenia w obrębie potrzeb i oczekiwań pracowników, a zwłaszcza sposób ich zaspokajania, związane z przeobrażeniami w technicznych warunkach wykonywania pracy,
- „przenikanie" do polskiej praktyki gospodarczej idei i/lub koncepcji sprzyjających demokratyzacji procesu zarządzania na poziomie warsztatu pracy,
- przepisy prawa międzynarodowego, w tym wspólnotowego, wyróżniające wśród zakresu zagadnień stanowiących przedmiot partycypacji pracowniczej problematykę warunków pracy.

Mechanizacja, automatyzacja, komputeryzacja zmieniają specyfikę realizowanych w przedsiębiorstwach procesów. Usuwają stopniowo z systemów produkcyjnych, ale także z przedsiębiorstw usługowych ciężkie prace fizyczne, powodując wzrost czynności obsługowych, kontrolnych, a także myślenia koncepcyjnego. Na tym tle zarysowują się „nowe" techniczne warunki pracy, generujące nowy typ pracownika – posiadającego fachową wiedzę, potrafiącego zrozumieć istotę zmian zachodzących w przedsiębiorstwie, jak i zachować się odpowiednio do stopnia trudności tych zmian. Towarzyszy temu wzrost aspiracji zawodowych zatrudnionych, którzy podejmując pracę, kierują się nie tylko motywem zarobkowych, ale

[6] Szerzej na ten tem zob. np. J. Wratny, M. Bednarski, *Wpływ partycypacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, Wyd. IPiSS, Warszawa 2005.

[7] Szerzej na temat formowania przedmiotu partycypacji zob. np. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Wyd. Dom Organizatora TNOiK, Toruń 2005.

sami także stawiają dodatkowe wymagania. Oczekują najczęściej pracy ambitnej, dającej możliwość kształcenia się i dalszego rozwoju osobistego oraz zawodowego, organizacji pracy gwarantującej jej fizyczny i psychiczny komfort, a także, a może przede wszystkim, możliwości decydowania o sprawach dotyczących kształtowania „przyjaznych" im warunków pracy, w tym wyposażania stanowisk w niezbędny sprzęt i narzędzia, doboru form organizacji czasu pracy, poprawy atmosfery pracy[8].

Korzystną rolę dla rozwoju partycypacji pracowniczej w interesującym nas obszarze – zwłaszcza wśród pracowników sfery produkcyjnej w przedsiębiorstwach produkcyjnych – odgrywa coraz powszechniejsze w praktyce gospodarczej stosowanie nowoczesnych rozwiązań w sferze zarządzania, związanych np. z koncepcją *lean* oraz ideą *kazein* . Koncepcja *lean (lean management)* preferuje m.in. decentralizację odpowiedzialności i kompetencji w nawiązaniu do decentralizacji systemu informacji oraz samokontroli. Tworzone są małe, elastyczne jednostki organizacyjne oparte na strukturach zespołowych. W ten sposób zwiększa się dostęp do informacji, a ich gromadzenie w odpowiedniej postaci następuje tam, gdzie mogą być pomocne w doskonaleniu procesu pracy. Sprzyja to włączaniu pracowników w proces podejmowania decyzji, dotyczących m.in. warsztatu pracy pojedynczego zatrudnionego[9]. Podobne znaczenie dla rozwoju partycypacji można przypisać idei kazein, a szczególnie związanym z nią rozwiązaniom w postaci tzw. „systemów sugestii". Polegają one na wyposażaniu pracownika w prawo do zgłaszania propozycji zmian dotyczących sposobów realizacji zadań, doskonalenia organizacji pracy, w tym i kształtowania materialnych oraz niematerialnych elementów warunków pracy. W ten sposób poprzez demokratyzację procesu świadczenia pracy dochodzi zarówno do doskonalenia omawianych warunków, jak i eliminacji – w obrębie procesu produkcyjnego – tzw. zbędnego marnotrawstwa, za które nie chce i nie powinien płacić klient.

Zwiększenie zdolności pracowników do podejmowania twórczych inicjatyw, „wyposażanie" zatrudnionych w prawo do informacji i konsultacji w sprawach dotyczących różnych sfer funkcjonowania przedsiębiorstwa to – jak już wskazano wyżej – jedno z priorytetowych zadań polityki społecznej Unii Europejskiej (UE), a zarazem standard obowiązujący jednostki działające na jednolitym europejskim rynku.

Zagadnienie partycypacji pracowniczej w obszarze warunków pracy w ustawodawstwie wspólnotowym znajduje swój wyraz m.in. w tzw. dyrektywie ramo-

[8] Por: J. Jasiński, *Skutki zmian technicznych warunków pracy w sferze produkcji*, w: *Ekonomiczne zarządzanie maszynami*, red. S. Nowosielski, J. Lichtarski, Wyd. Agenda Wydawnicza Wrocławskiej Rady FSNT NOT, Wrocław 2004, s. 67-71.

[9] Szerzej zob. na ten temat: A. Cierniak-Emerych, M. Gableta, *The Share of Prodiction Workers Involved In Decision Making*, "Human Resource Management", 2007 No 6a, s. 65-71.

wej 89/3921/WE, dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy. Przewiduje ona m.in. prawo zatrudnionych do uzyskania informacji o zagrożeniach występujących w środowisku pracy, a także o działaniach ochronnych podejmowanych w celu likwidacji tych zagrożeń. Pracownikom i ich przedstawicielom przysługuje ponadto prawo do współuczestniczenia w rozwiązywaniu problemów dotyczących tworzenia warunków sprzyjających bezpieczeństwu i zdrowiu w miejscu pracy. W tym miejscu warto podkreślić, iż we wskazanej wyżej dyrektywie znajduje wyraz także zagadnienie kształtowania materialnych warunków pracy. Te elementy warunków pracy w ustawodawstwie wspólnotowym rozpatruje się bowiem właśnie w kontekście kwestii BHP.

Za ważny obszar regulowany poprzez dyrektywy uznaje się także czas pracy, co znajduje wyraz m.in. w dyrektywie 2003/88/WE. Nie odnajdujemy w niej wprawdzie zapisów wskazujących jednoznacznie na konieczność włączania pracowników w problematykę doboru długości czy form organizowania czasu pracy, tym niemniej w obowiązującym w krajach unijnych, w tym i w Polsce ustawodawstwie zazwyczaj uwzględnia się pewien zakres „swobody" pracowników w omawianym obszarze, co łączy się m.in. z dążeniem do uelastyczniania czasu pracy. Chodzi tu np. możliwość – w określonych sytuacjach – uzgadniania z pracodawcą formy organizacji czasu pracy.

Spośród elementów warunków pracy najmniej uwagi w ustawodawstwie wspólnotowym poświęca się działalności socjalno-bytowej. W krajach Unii w zasadzie nie obowiązują wspólne regulacje czy też zalecenia w tym względzie[10]. Stąd też działania na rzecz polepszania sfery socjalno-bytowej mają charakter zindywidualizowany, adekwatny do przekonań i potrzeb występujących w konkretnych jednostkach gospodarczych oraz wśród konkretnych pracowników[11], co może wskazywać na zasadność urealniania idei partycypacji, również w tym obszarze.

W tym miejscu zasadne wydaje się odniesienie do dyrektywy ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE). Szczególny charakter tej dyrektywy łączy się z faktem, iż zgodnie z ujętymi w niej zapisami we wszystkich przedsiębiorstwach, także tych nie obliczonych na zysk (non profit), zatrudniających co najmniej 20 lub 50 pracowników (w zależności od kryteriów krajowych), należy pracownikom zapewnić prawo do informacji i/lub konsultacji. Dotyczy to spraw związanych z działalnością oraz sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstw,

[10] Z. Morecka, M. Bednarski, *Polityka społeczna zakładów pracy w okresie transformacji. Polityka społeczna nowoczesnej firmy*, „Polityka Społeczna" 2000, nr 9, s. 26.

[11] Szerzej zob. A. Cierniak-Emerych, *Europejskie standardy praw człowieka i warunków pracy*, I-BIS, Wrocław 2005, s. 78.

jak i problematyki zatrudnienia oraz organizacji pracy, łącznie z kształtowaniem interesujących nas tu warunków pracy.

Menedżerowie powinni zatem – m.in. w myśl standardów przyjętych w dyrektywach oraz w nawiązaniu do innych, wskazanych wyżej przesłanek – w swoich działaniach respektować udział pracowników w kształtowaniu poszczególnych elementów warunków pracy. Można przy tym założyć, że pracownicy odczuwając – w związku z włączaniem ich w procesy decyzyjne w obrębie omawianych warunków – poprawę swojego bytu i statusu, będą dostrzegali zasadność dokonywania zmian także w pozostałych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw, upatrując w tym korzyści dla siebie. Jednocześnie owe zmiany mogą i powinny wspomagać także osiąganie ekonomicznych celów działania tych przedsiębiorstw.

2. Udział pracowników w kształtowaniu warunków pracy – wyniki badań empirycznych

Przeprowadzone badania empiryczne ujawniły duże zainteresowanie pracowników uczestnictwem w kształtowaniu warunków pracy. Tylko w trzech spośród ponad trzydziestu przedsiębiorstw objętych badaniami zatrudnieni wyraźnie wskazali na brak zainteresowania włączaniem w procesy decyzyjne dotyczące omawianych warunków.

W trakcie badań zatrudnieni wykazywali w szczególności chęć aktywnego udziału w tworzeniu materialnych warunków pracy. Akcentowali tu zwłaszcza potrzebę uczestnictwa w zmianach dokonywanych w obrębie elementów rzeczowych (maszyny, urządzenia), fizycznych (oświetlenie, hałas) tych warunków. Warto w tym miejscu odnotować, że w wywiadach przeprowadzonych z pracownikami wykonawczymi ponad połowy przebadanych przedsiębiorstw ujawniła się obawa zatrudnionych związana z wpływem automatyzacji, komputeryzacji procesów wytwórczych na stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Część spośród pracowników wyrażała opinię, iż z pozoru „nowocześniejsze" – głównie materialne składowe tych warunków – mogą powodować, iż praca stanie się bardziej monotonna, nużąca, co znajdzie odzwierciedlenie w obniżeniu poziomu jej bezpieczeństwa. Jednocześnie pracownicy mieli świadomość co do obowiązujących przepisów prawa, w tym zapisów ujętych w Kodeksie pracy, wynikających również z prawa wspólnotowego, wskazujących na potrzebę przeprowadzania z pracownikami konsultacji co do zmian w obrębie rzeczowych elementów materialnych warunków pracy w sytuacji, gdyby zmiany te mogły obniżyć poziom bezpieczeństwa pracy.

Pracownicy są ponadto zainteresowani udziałem w ustalaniu zasad przyznawania oraz zakresu przysługujących im świadczeń socjalnych, usprawnianiem sposobów wykonywania pracy. W jedenastu przedsiębiorstwach objętych badaniami zatrudnieni wskazywali na potrzebę aktywnego uczestnictwa w doborze form organizacji czasu pracy.

Opinie pracowników co do preferowanych przez nich odmian oraz form ich uczestnictwa w kształtowaniu warunków pracy były zróżnicowane. Wskazywali zarówno na zasadność bezpośredniego udziału, np. jeśli chodzi o dobór form organizacji czasu pracy, jak i wykorzystywania pośredniej odmiany partycypacji – dotyczyło to np. działalności socjalnej. Jeśli chodzi o preferowane przez zatrudnionych formy partycypacji, to wskazywali głównie na informowanie oraz konsultacje. Nie przejawiali większego zainteresowani wyższymi formami partycypacji, tj. współdecydowaniem czy uprawomocnieniem w dokonywaniu zmian w obrębie warunków pracy, łącząc te formy z koniecznością ponoszenia większej niż dotychczas odpowiedzialności.

Analizując realia dotyczące udziału pracowników w kształtowaniu warunków pracy, ujawniono, iż pozytywne myślenie na temat omawianej tu partycypacji jest obce pracodawcom ponad połowy przebadanych przedsiębiorstw. Włączanie pracowników w procesy decyzyjne w obrębie warunków pracy najwyraźniej można było dostrzec w obszarze zaspokajania- podziału świadczeń socjalnych (w jedenastu przedsiębiorstwach). Chodzi tu o „wchodzenie" pracowników w skład tzw. komisji socjalnych i uczestnictwo w pracach tych komisji. Ponadto wskazywano na funkcjonowanie tzw. komisji BHP. Należy jednak zaznaczyć, iż sami pracownicy bardzo sceptycznie odnosili się do rzeczywistych rezultatów działania komisji BHP.

W badanej grupie przedsiębiorstw znalazło się osiem jednostek, w których zaobserwowano przejawy wykorzystywania elastycznych form organizacji czasu pracy (np. ruchomy czas pracy, zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, skrócony tydzień pracy) oraz modernizacji fizycznych i rzeczowych składowych materialnych warunków pracy. W siedmiu spośród tej grupy przedsiębiorstwach działania, o których mowa wyżej, zostały poprzedzone ankietowym badaniem opinii pracowników dotyczących ich odczuć związanych ze sposobem kształtowania omawianych warunków. Wyniki tych badań stały się podstawą wprowadzenia wskazanych przez pracowników zmian, co wpłynęło na wzrost satysfakcji pracowników.

W jednym z grupy ośmiu badanych przedsiębiorstw współuczestnictwo pracowników w kształtowaniu warunków pracy, jak i włączanie pracowników sfery wykonawczej w proces zarządzania przybrało jeszcze bardziej wyraźną formę. Pracownicy w tym przedsiębiorstwie uczestniczą m.in. w doskonaleniu ergono-

micznych parametrów warunków pracy, co znalazło swój wyraz np. w zastosowaniu – na ich wniosek – specjalnego rodzaju mat, po których poruszają się, realizując swoje zadania. Właściwości „amortyzujące' tych mat przyczyniają się do wzrostu komfortu pracy. Warto tu odnotować, iż w przedsiębiorstwie tym partycypacji pracowniczej sprzyja upowszechnianie nowoczesnych rozwiązań w sferze zarządzania, takich jak *lean management* oraz *kazein*.

Jak wynika z przeprowadzonych badań empirycznych, część polskich pracodawców w dalszym ciągu przedkłada krótkoterminowe korzyści nad osiąganie trwałej satysfakcji pracowników, związanej m.in. z realizacją zadań w przyjaznych im warunkach. Przyczyn takiego nastawienia należy upatrywać m.in. w tym, iż pośredni lub bezpośredni udział pracowników w zarządzaniu– w opinii kierownictwa tych jednostek– stanowi gwarancję respektowania zbyt wygórowanych potrzeb oraz oczekiwań pracobiorców związanych z wykonywaniem pracy. Pracodawcy obawiają się przy tym m.in. „tarć" na tle interpretacji praw oraz obowiązków pracowników, do strajków włącznie[12]. Zapominają jednak, iż ustawodawstwo wspólnotowe wyposaża pracowników – ich przedstawicieli głównie w uprawnienia do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji, a nie współdecydowania.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż także w związku z przeobrażeniami dokonującymi się w obszarze „człowiek i praca" rodzą się określone problemy z wdrożeniem partycypacji pracowniczej. Chodzi głównie o zmiany w modelu zatrudnienia[13]. Jego uelastycznianie stwarza nowe – nie zawsze przyjmowane przez pracowników z entuzjazmem – realia związane z wciąż dość dużą popularnością krótkoterminowego zatrudniania. U pracodawców pojawia się wątpliwość dotycząca zachowania przez pracowników poufności informacji przekazywanych im w sytuacji ich dość „luźnego" – ze względu na preferowaną formę zatrudnienia – związania z przedsiębiorstwem. Na tym tle powstaje pytanie o „dojrzałość" wewnętrznych interesariuszy do urealniania idei omawianej tu partycypacji.

Kształtowanie odporności na zagrożenia koniunkturalne i konkurencyjne, jak i wzrostu efektywności ekonomicznej przedsiębiorstw powinno jednak – jak się wydaje – następować z uwzględnieniem praw pracowniczych, w tym prawa do partycypacji w tworzeniu oraz doskonaleniu warunków pracy.

[12] Szerz zob. A. Cierniak-Emerych, *Pojęcie partycypacji...*, op. cit., s. 34-37.

[13] Szerzej zob.: M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wyd. AE, Wrocław 2003, s. 125-136.

Podsumowanie

Jak dotąd, idea partycypacji nie znajduje odpowiedniego odzwierciedlenia w praktyce funkcjonowania wielu polskich przedsiębiorstw. Mimo wskazanych przykładów pozytywnych związanych z wykorzystywaniem idei partycypacji w kształtowaniu warunków pracy, w znacznej części objętych badaniami przedsiębiorstw stwierdzono w tym zakresie brak przekonania wewnętrznych interesariuszy. Chodzi o przekonanie dotyczące potrzeby oraz korzyści wynikających z wdrażania zasad partycypacji w obrębie warunków pracy, jak i konsekwencji związanych z zaniedbaniami w tym obszarze. Zapomina się bowiem, że uprawnienia partycypacyjne w istocie mogą i powinny owocować zwiększonym zaangażowaniem pracowników na rzecz realizacji interesów pracodawców. Staje się to jednak w pełni możliwe m.in. wówczas, gdy odczuwają oni satysfakcję z uczestnictwa w doskonaleniu tych sfer i/lub obszarów przedsiębiorstwa, które – jak warunki pracy – dotyczą ich bezpośrednio.

W Polsce, gdzie wciąż jeszcze w praktyce można w dużym zakresie obserwować przejawy tradycyjnego podejścia do zarządzania, zasadne jest skuteczniejsze propagowanie idei partycypacji, przy jednoczesnym wspieraniu jej przez odpowiednie działania rządu, organizacji pracodawców, organizacji pracowników.

Literatura

1. Cierniak-Emerych A., *Europejskie standardy praw człowieka i warunków pracy*, I-BIS, Wrocław 2005.
2. Cierniak-Emerych A., *Pojęcie partycypacji pracowniczej na tle literatury przedmiotu oraz ustawodawstwa wspólnotowego*, w: *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, red. S. Rudolf ,Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łodź 2007.
3. Cierniak-Emerych A., Gableta M. , *The Share of Prodiction Workers Involved In Decision Making*, "Human Resource Management", 2007 No 6a.
4. Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Wyd. AE, Wrocław 2003.
5. Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Wyd. Dom Organizatora TNOiK, Toruń 2005.

6. Jasiński J., *Skutki zmian technicznych warunków pracy w sferze produkcji*, w: *Ekonomiczne zarządzanie maszynami*, red. S. Nowosielski, J. Lichtarski, Wyd. Agenda Wydawnicza Wrocławskiej Rady FSNT NOT, Wrocław 2004,
7. Morecka Z., Bednarski M., *Polityka społeczna zakładów pracy w okresie transformacji. Polityka społeczna nowoczesnej firmy*, „Polityka Społeczna" 2000, nr 9.
8. *Nauka o pracy- bezpieczeństwo, higiena, ergonomia. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*, tom 8, red. D. Koradecka, CIOP, Warszawa 2000.
9. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
10. Weiss D., *La democratie industrielle: cogestion ou kontrole ouvriere?* Editions d'Organisation, Paris 1978.
11. Wratny J., Bednarskim M., *Wpływ partycypacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, Wyd. IPiSS, Warszawa 2005.
12. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczyński, PWN, Warszawa 2006.

Shaping work conditions with u ideas for the participation of workers

Abstract: „Equipping" employees with the power to being informed and consulted (participation of workers) with respect to labor interest issues as well as economic ones is considered an important standard required of the companies that operate on the unified EU marked.
Polish access to European Union's structures constitute a necessity to implement but primarily respect in economic practice Union's standards related to participation of workers. Besides Polish access to European Union's structures has resulted in changes that are particularly favorable in regard to shaping constituents of work conditions.
This article presents participation of workers in shaping work conditions in Polish companies. According to empirical research, the fundamental problems- occurring on this base - indicated the circumstances of their being were identified

ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ 2008
Ekonomia i Zarządzanie – Zeszyt 11

Ewa Rollnik-Sadowska[*]

Elastyczne formy zatrudnienia kobiet – skutki dla życia zawodowego i rodzinnego[1]

Streszczenie: W dobie globalnych przemian na rynku pracy następuje upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, do których należą m.in. praca w niepełnym wymiarze, umowy na czas określony, telepraca czy samozatrudnienie. Elastyczne formy zatrudnienia przynoszą korzyści dla gospodarki całego kraju, głównie poprzez zmniejszanie bezrobocia i optymalne wykorzystanie zasobu pracy. Posiadają zalety dla pracodawców dzięki zwiększeniu efektywności zatrudnienia i wydajności pracy oraz ograniczeniu kosztów pracy. Pracowników natomiast umożliwiają pracę w domu, pozwalają sprawnie godzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Z drugiej strony, elastyczne formy zatrudnienia niejednokrotnie, paradoksalnie, działają przeciw interesom pracowników korzystających z tych uprawnień, ograniczając ich możliwości rozwoju zawodowego, szanse awansu, a także zapewniają niższe zabezpieczenie socjalne i analizowane w perspektywie czasu – negatywnie wpływają na wysokość świadczeń emerytalnych. Znaczącą częścią zasobu siły roboczej korzystającą z tego typu aktywności zawodowej są kobiety. Celem publikacji jest ukazanie, jak poszczególne formy elastycznego zatrudnienia wpływają na życie zawodowe i rodzinne kobiet. Zostanie dokonana próba odpowiedzi na poniższe pytania. Czy elastyczne formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowego zatrudnienia, czyli podejmowanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonywanego w jednym miejscu, najczęściej w siedzibie firmy? Czy stwarzają szanse dla kobiet, które chcą być aktywne na polu zawodowym, rozwijać się w tej dziedzinie, a jednocześnie pełnić obowiązki rodzinne?

[*] Politechnika Białostocka.

[1] Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2007-2009 jako projekt badawczy nr N118 008 32/3338.

W związku z globalnymi procesami tworzenia równych szans oraz liberalizacją przepisów rynku pracy kreuje się tendencja do powstawania elastycznych form zatrudnienia. Istotne znaczenie przy upowszechnianiu tego typu aktywności zawodowej posiada także postęp technologiczny, obejmujący wszystkie dziedziny życia gospodarczego, w tym też rynek pracy. Elastyczne formy zatrudnienia dotyczą z jednej strony pracy wykonywanej w ramach prawnego stosunku pracy, ale świadczonej w niepełnym wymiarze czasu pracy, w nietypowych rozkładach czasu pracy lub na czas określony (terminowe umowy o pracę). Ponadto elastyczne formy zatrudnienia mogą dotyczyć zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy, nazywanego niekiedy zatrudnieniem niepracowniczym. Zatrudnienie takie nie podlega rygorom prawa pracy, co odnosi się zwłaszcza do sposobu wykonywania pracy, osoby zatrudnionej, czasu pracy, wysokości wynagrodzenia czy dodatkowych obowiązków podmiotu zatrudniającego wobec osoby wykonującej daną pracę.[2] Chodzi tu głównie o zatrudnienie na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia, kontraktów czy samozatrudnienie. Takie zatrudnienie oznacza większą elastyczność zarówno w wypadku pracodawcy, jak i osoby zatrudnionej.[3] Znaczącą częścią zasobu siły roboczej korzystającą z tego typu aktywności zawodowej są kobiety. Niejednokrotnie stają one przed dylematem, w jaki sposób utrzymać aktywność zawodową przy jednoczesnym zaangażowaniu w obowiązki rodzinne. Elastyczne formy zatrudnienia często pozwalają pogodzić obydwie sfery życiowe, a także stanowią alternatywę dla bierności zawodowej. Z drugiej strony może się zdarzyć, iż kobiety wybierające taką drogę aktywności stają się „pracownikami drugiej kategorii", mającymi mniejsze możliwości awansu i rozwoju, posiadającymi ograniczony dostęp do świadczeń, gorzej wynagradzanymi, a przez to osiągającymi niższy status społeczny.[4]

W ramach elastycznych form zatrudnienia funkcjonuje wiele sprawdzonych praktyk, które mają dostosować rynek pracy do oczekiwań społecznych i niejednokrotnie posiadają istotne zastosowanie w przypadku kobiet-pracowników. Należą do nich m.in.:[5]

- *Flexi-time* (elastyczny czas) – umożliwia pracownikom wybór czasu pracy poza uzgodnionymi okresami kontaktowymi. Pracownicy mogą rozpoczy-

[2] L. Florek, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia,* w: L. Machol-Zajda (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm,* IPiSS, Warszawa 2001, s. 27.

[3] A.Geske Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w UE*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 79.

[4] Por. D. Głogosz, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 41-49.

[5] S. Chutnik, *Elastyczne kobiety na rynku pracy,* materiały konferencyjne „Być kobietą na rynku pracy. Genderowy Index problemów", Warszawa 18 czerwca 2007, s. 12-13.

nać, kończyć i wykorzystywać przerwy w dowolnym momencie każdego dnia. Ta praktyka jest szczególnie ważna dla matek karmiących piersią.

- *Staggered hours* – oznacza, że pracownicy mogą rozpoczynać i kończyć pracę w ustalonym czasie. Umożliwia to pracodawcom wydłużenie czasu funkcjonowania zakładu, a pracownikom daje możliwość dostosowania momentu rozpoczynania i kończenia pracy do innych terminowych zobowiązań. W odniesieniu do kobiet ustalenie czasu pracy pomaga zostawić dziecko pod opieką na przykład partnera – ten po ukończeniu pracy „przejmuje" dziecko od kobiety, która dopiero wtedy udaje się do pracy.
- *Compressed working hours* (skompresowany, skrócony czas pracy) – stwarza możliwość ograniczenia dni pracy w tygodniu w drodze wydłużenia dziennego wymiaru czasu pracy. Takie rozwiązanie umożliwia pracodawcy wydłużenie okresu wykorzystywania maszyn i urządzeń, a przy odpowiednim rozłożeniu czasu pracy zapewnienie funkcjonowania zakładu przez 24 godziny na dobę. Dla kobiety oznacza to możliwość zorganizowania opieki dla dziecka na mniejszą liczbę dni w tygodniu.
- *Shift swapping* (zamiana zmian) – pozwala pracownikom na wybór zmian i czasu pracy między sobą, z uwzględnieniem potrzeb funkcjonowania zakładu w określonym czasie. Daje to szansę na dostrojenie się z czasem pracy partnera i zorganizowanie systemu opieki nad dzieckiem.
- *Time off in lieu* (czas w zamian) – w porozumieniu z przełożonym pracownik korzysta z czasu wolnego z tytułu przepracowanych uprzednio dodatkowych godzin. Takie rozwiązanie stosuje się w celu rekompensaty za czas narad, często organizowanych w godzinach wieczornych. Szczegółowe liczenie przepracowanych godzin jest zrozumiałe dla matki, dla której każda godzina jest ważna z racji innego pojmowania czasu i szanowania go.
- *Self-rostering* – umożliwia dopasowanie liczby pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach do dziennego zapotrzebowania. Zapotrzebowanie konfrontuje się z preferencjami załogi i na tej podstawie opracowuje grafik pracy (takie rozwiązanie wykorzystywane jest często w szpitalach i domach opieki). Jest to dobre rozwiązanie, ponieważ kobieta przychodzi do pracy tylko wtedy, kiedy jest naprawdę potrzebna.
- *Annualised hours* (annualizacja godzin) – oznacza rozliczanie czasu pracy pracownika nie w skali tygodniowej lub miesięcznej, ale w skali rocznej. Stwarza to możliwość wydłużania czasu pracy w okresach szczytowego zapotrzebowania i skracania jej w okresach zmniejszonego zapotrzebowania. Podobnie jak poprzednie rozwiązanie, kobieta według tej

metody nie przychodzi do pracy, kiedy jest niepotrzebna. Dzięki kompleksowemu rocznemu rozliczeniu może dopasować się do realnych zapotrzebowań pracodawcy.

- *Job-sharing* (podział miejsca pracy) – oznacza, że dwie osoby dzielą między siebie obowiązki i czas pracy, wykonywane zwykle przez jedną osobę. Partnerzy takiego układu dzielą między siebie pracę, płace, czas wolny i czas pracy. W takim zespole mogą pracować na przykład dwie matki, które na zmianę wykonują tę samą pracę.
- *Working from home* (praca z domu) – umożliwia wykonywanie pracy poza siedzibą firmy, np. montowanie, szycie itp. Jest to sposób pracowania z wykorzystaniem nowych technologii, takich jak Internet, gdzie pewna praca może być realizowana w domu i przesyłana do firmy. Taka forma zatrudnienia posiada duże znaczenie dla młodych matek, a także dla starszych kobiet, na których spoczął obowiązek opieki nad starzejącymi się rodzicami.[6]
- *Tele-working* (telepraca) – oznacza pracę poza siedzibą firmy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych. Daje to możliwość łączenia pracy z pełnieniem funkcji opiekuńczych nad dzieckiem czy innymi członkami rodziny oraz unikania codziennych dojazdów do siedziby firmy.
- *Part-time working* (praca w niepełnym wymiarze czasu) – oferowana przez pracodawcę możliwość pracy w krótszym wymiarze czasu pracy, głównie na życzenie pracownika (w przeciwieństwie do narzuconego krótszego wymiaru czasu pracy). Taki system jest preferowany przez matki małych dzieci, gdyż część pracy mogą wykonywać w domu lub w krótszym czasie.
- *Time accounts* (konta czasowe) – system rejestracji i rozliczania czasu pracy w różnych przekrojach czasowych. Umożliwia gromadzenie i w miarę dowolne wykorzystywanie oszczędności czasowych. Jest to sposób, który może dawać pozytywne rezultaty w przypadku, gdyż kobieta ma możliwość wykorzystać zgromadzone godziny na opiekę nad chorym dzieckiem.
- *Flexible retirement* (elastyczne przechodzenie na emeryturę) – umożliwia wykonywanie pracy w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę w mniejszym bądź malejącym wymiarze czasu pracy. Jest to sposób na

[6] Generację kobiet między 41 a 55 rokiem życia w Stanach Zjednoczonych określa się mianem „pokolenia kanapkowego" (*sandwich generation*), ponieważ znajduje się ona pomiędzy pokoleniem dorastających dzieci a pokoleniem starzejących się rodziców.

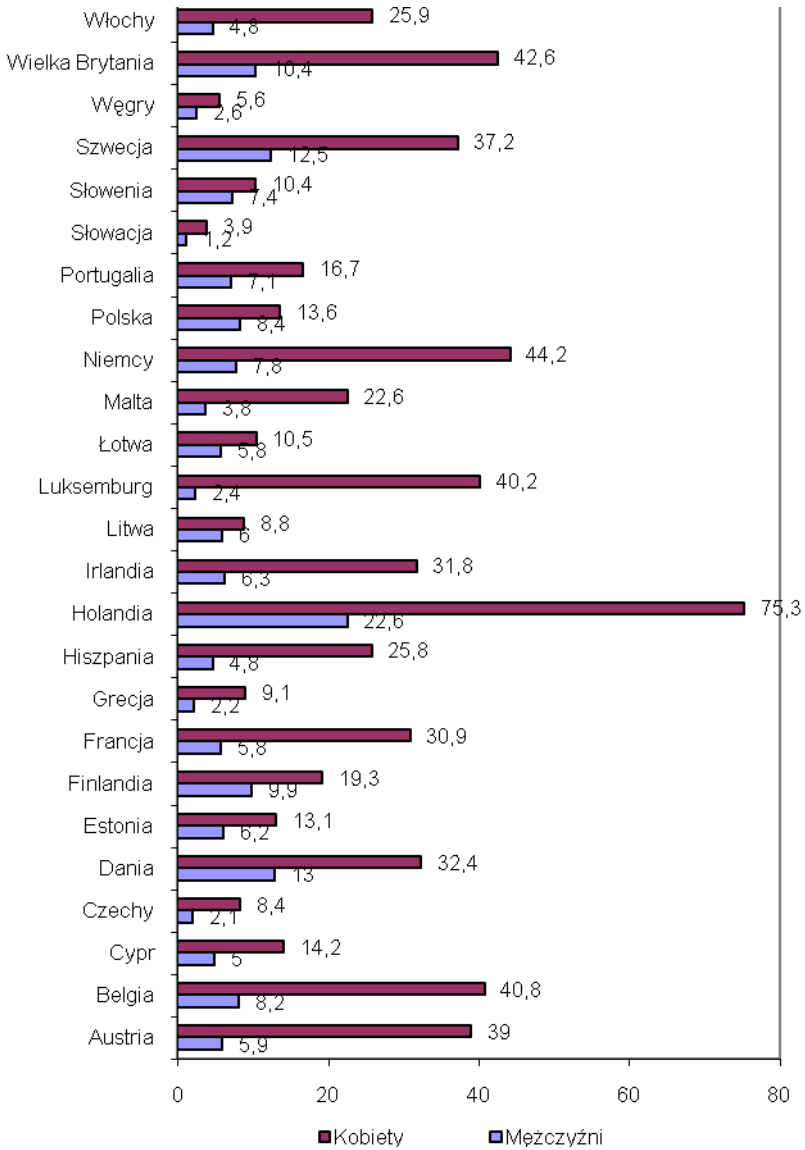
ograniczenie poczucia pustki po zakończeniu pracy, kiedy starsi ludzie czują się niepotrzebni na emeryturze. Płynne przejście pozwala im na przyzwyczajenie się do nowej sytuacji i znalezienie dla siebie takiego zajęcia, które wypełni czas spędzany do tej pory w pracy zawodowej.

- *Flexible and cafeteria benefis* (kafeteria bonusów) – obejmuje finansowanie opieki nad dziećmi, dofinansowanie szkoleń i ubezpieczeń, usługi pralnicze, możliwość wykorzystywania urządzeń zakładowych, opiekę lekarską i dentystyczną. Taki pakiet uprawnień socjalnych pozwala zmniejszyć barierę między domem a pracą. Miejsce zawodowe staje się zarazem zabezpieczeniem dla rodziny, gdzie pewne czynności można wykonać właśnie w niej lub dzięki jej pomocy.

Jedną z najpopularniejszych elastycznych form zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze czasu. Analizując dane ukazane na wykresie 1, można stwierdzić, iż ta forma we wszystkich krajach Unii Europejskiej jest częściej praktykowana przez kobiety, które uzyskują możliwość pogodzenia pracy zawodowej z macierzyństwem, czy też z opieką nad starszymi lub chorymi członkami rodziny. Większa elastyczność zatrudnienia sprzyja kontynuowaniu aktywności zawodowej. Krajem w Unii Europejskiej, w którym w pierwszym kwartale 2005 roku występował najwyższy udział tego typu zatrudnienia w zatrudnieniu ogółem, była Holandia. W niepełnym wymiarze czasu pracowało tam aż 75,3% kobiet oraz 22,6% mężczyzn.

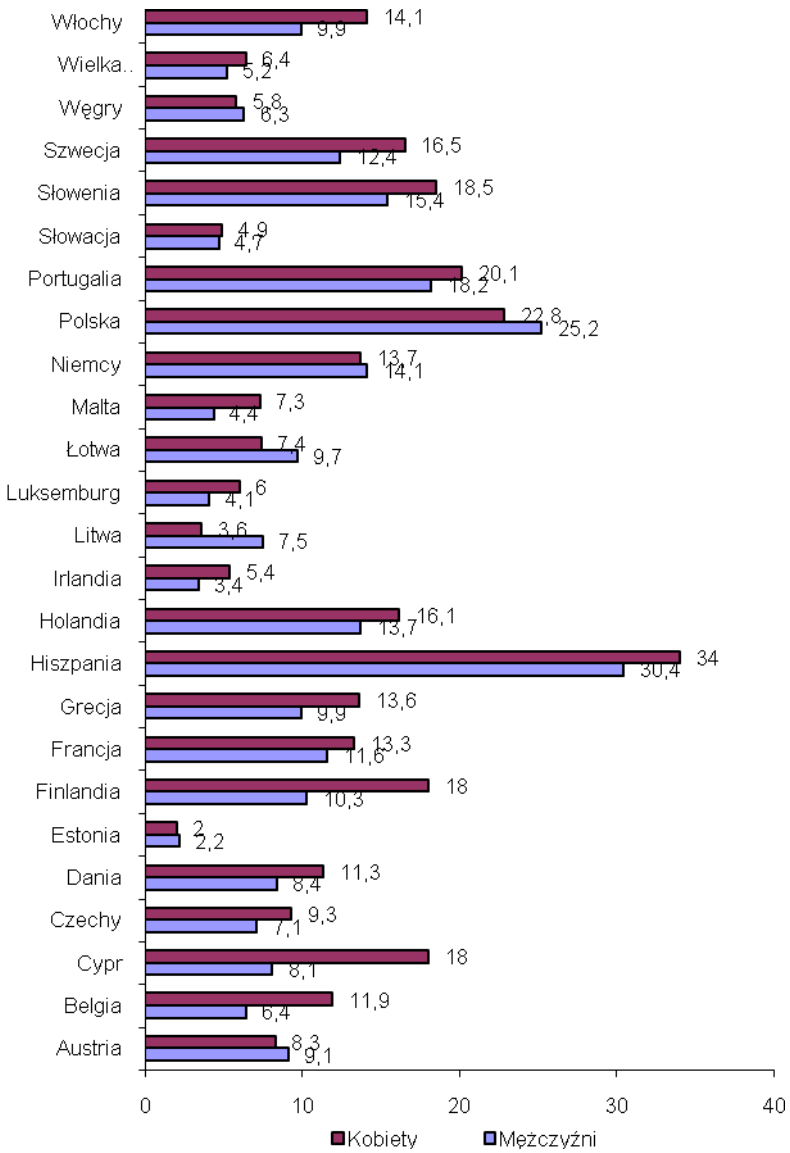
Praca w niepełnym wymiarze godzin dla części zatrudnionych może być rozwiązaniem pożądanym, zgodnym z obraną drogą życiową. Jednak niektórzy pracujący w tym systemie nie posiadają innego wyboru, nie mogąc znaleźć pracy na pełen etat. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze często jest traktowane jako zajęcie zarobkowe, a nie realizacja kariery zawodowej. Ponadto przedsiębiorstwa na niepełnym etacie zazwyczaj oferują taką pracę, która nie wymaga wysokich kwalifikacji i nie zapewnia żadnych możliwości awansu. Poza tym pracownicy zatrudnieni na niepełnym etacie mają mniejsze poczucie bezpieczeństwa oraz nie są objęci pełnym pakietem socjalnym i w związku z tym nie mają możliwości korzystania z dodatkowych świadczeń (głównie ubezpieczeń zdrowotnych, płatnych urlopów czy dodatkowych premii). Ten rodzaj zatrudnienia jest więc bardziej opłacalny dla kierującego przedsiębiorstwem, zazwyczaj bowiem wiąże się ze stosunkowo niższą pensją i ograniczeniami świadczeń (na rzecz emerytury), a mniej korzystny dla pracownika.[7]

[7] S. Vinnicombe, N. L. Colwill, *Kobieta w zarządzaniu,* Wyd. ASTRUM, Wrocław 1999, s. 23.



Wykres 1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze jako odsetek zatrudnienia ogółem w krajach Unii Europejskiej według płci w I kwartale 2005; Luksemburg - dane z IV kwartału 2004 r.

Źródło: F. Romans, O. S. Hardarson, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 16/2005, s. 5.



Wykres 2. Udział zatrudnionych z kontraktami tymczasowymi w krajach Unii Europejskiej według płci w I kwartale 2005; Luksemburg - dane z IV kwartału 2004 r.

Źródło: F. Romans, O. S. Hardarson, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 16/2005, s. 7.

Wybór pracy w niepełnym wymiarze godzin może wprawdzie odzwierciedlać osobiste preferencje, a także pomóc w (ponownym) wejściu na rynek pracy i w utrzymaniu się na nim, jednak głęboka nierówność w traktowaniu płci w tej dziedzinie świadczy także o różnych modelach wykorzystania czasu przez mężczyzn i kobiety oraz o tym, że to przede wszystkim kobiety przyjmują na siebie rolę opiekunek i borykają się z większymi niż mężczyźni trudnościami związanymi z godzeniem pracy zawodowej i życia prywatnego.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze wśród kobiet w krajach Unii Europejskiej rośnie wraz z wiekiem, co najprawdopodobniej jest związane z wypełnianiem przez nie tradycyjnych zadań kobiecych, a więc wychowywaniem dzieci i wnuków, a także opieką nad starzejącymi się rodzicami. W przypadku mężczyzn niepełny wymiar czasu pracy najpopularniejszy jest wśród osób w wieku 15-24 lata, czyli dotyczy pracy dorywczej uczniów i studentów. W późniejszym wieku tego typu zatrudnienie znacząco spada.[8]

Kolejną spopularyzowaną formą elastycznego zatrudnienia jest praca tymczasowa. W pierwszym kwartale 2005 roku 13,8% pracowników Unii Europejskiej pracowało na kontraktach tymczasowych. Najwięcej osób z tego typu umowami było zatrudnionych w rolnictwie (29,5%) i budownictwie (19,9%).[9] Dane przedstawione na wykresie 2 ukazują, iż ten rodzaj zatrudnienia jest najczęściej praktykowany w Hiszpanii (34% kobiet i 30,4% mężczyzn) oraz w Polsce (odpowiednio 22,8% i 25,2%). Nie we wszystkich krajach Unii Europejskiej występuje tendencja większego udziału kobiet niż mężczyzn zatrudnionych na kontraktach tymczasowych wśród zatrudnionych ogółem.

Własna działalność i samozatrudnienie są kolejną formą elastycznego zatrudnienia, która upowszechnia się wśród kobiet. Wiele z nich decyduje się na założenie własnej firmy z wyboru, a nie z konieczności. Własna działalność daje bowiem samodzielność w podejmowaniu decyzji i stanowieniu o sobie. To ucieczka przed „szklanym sufitem"[10] (łatwiej jest kobiecie założyć własną firmę niż awansować

[8] A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wyd. „Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2006, s. 104-105.

[9] F. Romans, O. S. Hardarson, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 16/2005, Labour Market, s. 2.

[10] Pojęcie „szklany sufit" („glass ceiling") funkcjonuje od 1987 roku, od ukazania się książki autorstwa Morrisona, White'a i Van Velsona pod tytułem *„Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America?"* („Przełamywanie Szklanego Sufitu: Czy kobiety mogą wspiąć się na szczyt Ameryki?"). Pojęcie to jest definiowane jako niewidoczne bariery, które utrudniają kobietom awans i dostęp do wyższych stanowisk, za: *Szklany sufit – rzeczywistość czy mit?,* Janssen-Cilag, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorczyk, Warszawa 2003, s. 11; L. Wirth, *Breaking through the glass ceiling. Women in management,* International Labour Office, Geneva 2001, s. 1.

na stanowisko kierownicze) i dyskryminacją ze względu na płeć. Działalność gospodarcza to szansa na uzyskiwanie wysokich dochodów, a jednocześnie łatwiejsze łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi i wypoczynkiem.

W Stanach Zjednoczonych około jedna czwarta pracowników zatrudniania jest przez kobiety. W ciągu ostatnich trzech dekad XX wieku udział firm prowadzonych przez kobiety wzrósł z 5% do 25%.[11] Jest to efekt działalności władz federalnych, które w inicjatywach na rzecz przedsiębiorczości kobiet widzą sposób walki z bezrobociem (w tym także wśród mężczyzn). Kobiety coraz chętniej wybierają drogę własnej działalności jako formę pracy zawodowej w Stanach Zjednoczonych.

Jak pokazują dane, z elastycznych form zatrudnienia z reguły korzystają częściej kobiety posiadające dzieci. I tak na przykład, według danych Eurostat z 2004 roku, w krajach Unii Europejskiej[12] z omawianej powyżej praktyki *fixed or staggered hours* korzysta 66% bezdzietnych kobiet, 74% samotnych matek oraz 76% matek tworzących gospodarstwo domowe wraz z partnerem.[13]

Poza wieloma zaletami rozwoju elastycznych form zatrudnienia w kontekście sytuacji kobiet na rynku pracy występują także wady tego typu aktywności zawodowej. Dotyczą one głównie kobiet, jako że to właśnie kobiety stanowią najwyższy odsetek zatrudnionych w elastycznych formach pracy. Do głównych wad można zaliczyć:[14]

- brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą środków do życia,
- brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę (w większości wypadków zapłata za pracę jest każdorazowo negocjowana indywidualnie przez pracodawcę i wykonawcę i nie jest regulowana ani przez kodeks pracy, ani przez zakładowy system wynagradzania),
- duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy wykonawcy,
- małe możliwości zrzeszania się pracobiorców,
- brak więzi społecznej ważnej dla rozwoju zawodowego i pomocy w wykonywaniu pracy oraz eliminowaniu związanych z nią trudności bieżących,
- ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych lub ich brak,
- duże obciążenie pracobiorców związane z ich własnym rozwojem zawodowym, szkoleniami i zdobywaniem niezbędnych umiejętności,
- atomizacja stosunków pracy - izolacja i rozproszenie pracowników, postrzeganie działalności firmy poprzez pryzmat własnej pracy,

[11] S. Hunt, *Women's Vital Voices: The Cost of Exclusion in Eastern Europe,* "Foreign Affairs" vol. 76, nr 4, lipiec 1997, s. 4-6.

[12] Dane nie obejmują Bułgarii, Czech, Danii, Litwy, Łotwy, Polski, Finlandii oraz Szwecji.

[13] O. Hardarson, *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, 96/2007, s. 3.

[14] S. Chutnik, *Elastyczne kobiety na rynku pracy,* op.cit., s. 14-15.

- trudności w zarządzaniu, związane zwłaszcza z merytoryczną i czasową koordynacją prac,
- nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczenie swobody rodzinnej,
- brak lub niski stopień utożsamiania się pracownika z firmą,
- ograniczenie możliwości stosowania wielu różnych elastycznych form zatrudnienia,
- zwiększenie wymagań w stosunku do wykonawcy (fachowość, samodzielność, dyscyplina wewnętrzna, odpowiedzialność),
- nie zawsze terminowe i dobre jakościowo wykonywanie pracy.

Podsumowując, można przyjąć, iż elastyczne formy zatrudnienia stanowią korzystną alternatywę zawodową dla kobiet, które nie chcą wycofywać się z rynku pracy, gdyż pełnią role macierzyńsko-opiekuńcze. Zapewniają one elastyczne rozłożenie dnia pracy. Co prawda istnieje ryzyko marginalizacji pracowników korzystających z tych form aktywności. Aby temu zapobiec, konieczne jest odpowiednie wsparcie państwa poprzez tworzenie zachęt dla pracodawców wykorzystujących elastyczne formy pracy oraz rozsądne kształtowanie ustawodawstwa, które regulowałoby kwestie prawne elastycznego zatrudnienia pracowników i zapewniało bezpieczeństwo zatrudnienia w elastycznych formach (*flexicurity)*[15]. Nie bez znaczenia jest także świadomość samych przedsiębiorców odnośnie do możliwości niesionych przez omawiane formy pracy. Redukują one koszty pracy, stanowią jeden ze sposobów zatrzymania w firmach wartościowych pracowników, a także pozwalają dostosować zatrudnienie do zmiennych warunków rynkowych.

Literatura

1. Florek L., *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia,* w: L. Machol-Zajda (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm,* IPiSS, Warszawa 2001.
2. Geske Dijkstra A., Plantega J. (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w UE*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
3. Głogosz D., *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2007.

[15] Na przykład w Finlandii czy w Szwecji została wprowadzona gwarancja minimalnych świadczeń emerytalnych, za: D. Głogosz, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy…,* op. cit., s. 48.

4. Hardarson O., *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, 96/2007.
5. Hunt S., *Women's Vital Voices: The Cost of Exclusion in Eastern Europe,* "Foreign Affairs" vol. 76, nr 4, lipiec 1997.
6. Hutnik S., *Elastyczne kobiety na rynku pracy,* materiały konferencyjne „Być kobietą na rynku pracy. Genderowy Index problemów", Warszawa 18 czerwca 2007.
7. Janssen-Cilag, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorczyk, Warszawa 2003.
8. Romans F., Hardarson O. S., Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 16/2005.
9. Wirth L., *Breaking through the glass ceiling. Women in management,* International Labour Office, Geneva 2001.
10. Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wyd. „Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2006.

Elastic forms of the employment of women – consequences for family and professional life

Abstract: Elastic forms of the employment (such us e.g. part-time working, fixed-term contracts, tele-working, self-employment) have become popularized in the era of global changes on the labour market. Elastic forms of the employment bring benefits for the economy of the whole country, mainly because of decrease of unemployment and optimal labour force use. There are also advantages for the employers thanks to increase of employment efficiency and work productivity and decrease of labour force costs. For the employees elastic forms of the employment allow to work at home, they reconcile the family and professional life. On the other hand, it happens that elastic employment paradoxically act against employees' business. It decreases the abilities of professional development and chances for the promotion, it also assures lower social security and - in the longer perspective - lower pensions as well. Women are important part of labour force who use elastic forms of the employment. The aim of the publication is to present the influence of particular forms of elastic employment on women's professional and family life. The following questions will try to be answered. Are the elastic forms of the employment the alternative for the typical employment, which is understood as the employment on the undetermined time labour contracts, full-time working, performed in one place, mainly in the business office? Do they create the chances for women who want to be active in the professional area, to develop their skills in that field and simultaneously fulfill their family duties?