

# ZESZYTY NAUKOWE

MAŁOPOLSKIEJ  
WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMICZNEJ W TARNOWIE

PRACE Z ZAKRESU ZARZĄDZANIA

numer 1

TARNÓW 2013

Rada Programowa	prof. Elsa Barbosa (Portugalia), prof. dr hab. Julian Dybiec (Polska), dr inż. Radka Johnova (Czechy), prof. dr Androniki Kavoura (Grecja), prof. dr Fedir Khmil (Ukraina), prof. dr hab. Leszek Kałkowski (Polska), prof. dr hab. Leszek Kozioł (Polska), prof. dr hab. Zenon Muszyński – przewodniczący (Polska), prof. dr Ivars Muzis (Łotwa), prof. dr Jarmila Radová (Czechy), prof. dr Wasilij Rudnicki (Ukraina), prof. dr hab. Jan Siekierski (Polska), prof. dr Paloma Taltavull de la Paz (Hiszpania), mgr Lidia Matuszewska – sekretarz (Polska)
Redaktor naczelny	prof. dr hab. Leszek Kozioł
Redaktorzy tematyczni	prof. dr hab. Eugeniusz Kulwicki prof. dr hab. Zenon Muszyński prof. dr hab. Jan Siekierski prof. dr hab. Adam Stabryła
Redaktor statystyczny	prof. MWSE, dr hab. Michał Woźniak
Opracowanie redakcyjne	Mirosław Ruszkiewicz
Adres redakcji	Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna Redakcja Zeszytów Naukowych ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów tel. +48 14 65 65 553 fax +48 14 65 65 561 <a href="http://zn.mwse.edu.pl">http://zn.mwse.edu.pl</a> e-mail: <a href="mailto:redakcja@mwse.edu.pl">redakcja@mwse.edu.pl</a>

Redakcja informuje, że wersją pierwotną (referencyjną) czasopisma jest wydanie papierowe.

Wszystkie artykuły zamieszczone w czasopiśmie są recenzowane.

Pełne teksty artykułów są zamieszczane  
na stronie internetowej czasopisma: <http://zn.mwse.edu.pl>

Zgodnie z wykazem Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
publikacjom naukowym zamieszczonym w czasopiśmie przyznawane jest 5 punktów.  
Indeksowane w: Index Copernicus, CEJSH, BazEkon

© Copyright by Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie  
Tarnów 2013

Printed in Poland

Wydanie I, nakład 200 egz.  
Druk i oprawa: Drukarnia „Luxor”  
ul. D. Jurandówny 22, 30-398 Kraków  
tel. +48 12 268 09 00  
e-mail: [biuro@drukarnialuxor.pl](mailto:biuro@drukarnialuxor.pl)

THE MAŁOPOLSKA SCHOOL  
OF ECONOMICS IN TARNÓW

# RESEARCH PAPERS COLLECTION

WORKS ON MANAGEMENT

issue 1

TARNÓW 2013

Programme Council	Prof. Elsa Barbosa (Portugal), Prof. Julian Dybiec, PhD (Poland), Ing. Radka Johnova, PhD (Czech Republic), Prof. Androniki Kavoura, PhD (Greece), Prof. Fedir Khmil, PhD (Ukraine), Prof. Leszek Kałkowski, PhD (Poland), Prof. Leszek Koziół, PhD (Poland), Prof. Zenon Muszyński, PhD – President (Poland), Prof. Ivars Muzis, PhD (Latvia), Prof. Jarmila Radová, PhD (Czech Republic), Prof. Vasiliy Rudnitskiy, PhD (Ukraine), Prof. Jan Siekierski, PhD (Poland), Prof. Paloma Taltavull de la Paz, PhD (Spain), Lidia Matuszewska, MA – Secretary (Poland)
Chief Editor	Prof. Leszek Koziół, PhD
Subject Editors	Prof. Eugeniusz Kulwicki, PhD Prof. Zenon Muszyński, PhD Prof. Jan Siekierski, PhD Prof. Adam Stabryła, PhD
Statistical Editor	Prof. Michał Woźniak, PhD
Editor	Mirosław Ruszkiewicz
Editorial Office	Małopolska School of Economics Editorial Office ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów, Poland tel. +48 14 65 65 553 fax +48 14 65 65 561 <a href="http://zn.mwse.edu.pl">http://zn.mwse.edu.pl</a> e-mail: <a href="mailto:redakcja@mwse.edu.pl">redakcja@mwse.edu.pl</a>

The Editorial Board informs that the reference version of this magazine is its paper edition.

All articles published in the journal are subject to reviews.

Full-text articles are posted on the website of the journal: <http://zn.mwse.edu.pl>

According to the regulations of the Ministry of Science and Higher Education, scientific publication in the journal is awarded 5 points.

Indexed in: Index Copernicus, CEJSH, BazEkon

© Copyright by Małopolska School of Economics in Tarnów  
Tarnów 2013

Printed in Poland

First edition of 200 copies  
Printed and bounded at the Drukarnia "Luxor"  
ul. D. Jurandówny 22, 30-398 Kraków, Poland  
tel. +48 12 268 09 00  
e-mail: [biuro@drukarnialuxor.pl](mailto:biuro@drukarnialuxor.pl)

## Spis treści

Słowo wstępne .....	7
WIOLETTA BIEŃ, Racjonalizacja zatrudnienia w kontekście koncepcji elastycznej firmy .....	9
ANNA CZUBAŁA, Koncepcja i formy marketingu społecznego przedsiębiorstw ...	25
FEDIR KHMIL, Holistic approach to the decision-making process (Proces decyzyjny w organizacji. Podejście holistyczne) .....	35
MICHAŁ KOZIÓŁ, Wykorzystanie e-learningu w procesie szkolenia pracowników małych i średnich przedsiębiorstw .....	45
MALGORZATA KUTA-PALACH, Regionalne Programy Operacyjne jako źródło finansowania innowacji w województwach .....	59
KRZYSZTOF MĘKA, Podróże reporterskie. Próba opisu i klasyfikacji .....	71
ZENON MUSZYŃSKI, LESZEK KOZIÓŁ, Atrakcyjność turystyczna dóbr przyrody w lasach Polski .....	87
RYSZARD MYSIOR, Stratyfikacja i spójność statusowa w środowisku miejskim i wiejskim na przykładzie miasta i powiatu tarnowskiego .....	103
JAN RZEPECKI, Kosztowy model zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe .....	119
JAN SIEKIERSKI, Strategie rozwoju Polski w latach 1990–2030 .....	133
STANISŁAW SORYS, Tożsamość grup kulturowych w procesie globalizacji. ....	155
ANNA WILKOŃSKA, KATARZYNA ROTTER-JARZĘBIŃSKA, Zachowania transportowe osób odwiedzających Kraków w celach turystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem przyjazdów w okresie organizacji Euro 2012 w Polsce. ....	173
PAWEŁ WOŁOZYN, JACEK WOŁOZYN, Adaptacja i postęp – powiązania między ewolucją w mikro- i makroskali .....	195

## Contents

Foreword	7
WIOLETTA BIEŃ, Rationalization of employment and the concept of flexible firm	9
ANNA CZUBAŁA, The concept and forms of social marketing of companies	25
FEDIR KHMIL, Holistic approach to the decision-making process	35
MICHAŁ KOZIÓŁ, The use of e-learning in the process of training of employees in small and medium enterprises	45
MALGORZATA KUTA-PALACH, Regional Operational Programmes as a source of finance for innovation in the voivodeship	59
KRZYSZTOF MEKA, Reporter's journeys. An attempt of description and classification	71
ZENON MUSZYŃSKI, LESZEK KOZIÓŁ, Tourist attractiveness of natural goods in Polish forests	87
RYSZARD MYSIOR, Social stratification and cohesion in urban and rural areas on the example of the city of Tarnow and Tarnow Powiat	103
JAN RZEPECKI, Cost based model of differentiated premiums for accident insurance	119
JAN SIEKIERSKI, Development strategies in Poland in 1990–2030	133
STANISŁAW SORYS, The identity of culture groups in the process of globalisation	155
ANNA WILKOŃSKA, KATARZYNA ROTTER-JARZĘBIŃSKA, Transportation behaviour of persons visiting Cracow for tourist purposes with special regard to visits during the period of Euro 2012 in Poland	173
PAWEŁ WOŁOSZYN, JACEK WOŁOSZYN, Adaptation and progress – connections between micro- and macroevolution	195

## Słowo wstępne

„Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, wydawane od 1999 roku, są wydawnictwem ciągłym, ukazującym się dwa razy w roku. Tematyka publikowanych w nich artykułów jest powiązana z trzema obszarami badawczymi: naukami ekonomicznymi i o zarządzaniu, turystyką i rekreacją oraz pedagogiką.

„Zeszyty” służą upowszechnianiu dorobku naukowo-badawczego pracowników naukowych wspomnianej uczelni. Mogą w nich publikować również autorzy zewnętrzni, wywodzących się z różnych uczelni w kraju i za granicą oraz praktycy, a nawet studenci.

Autorzy w większości przyjęli założenie, że funkcjonowanie i rozwój współczesnych organizacji, przedsiębiorstw i instytucji zależy w dużej mierze od właściwego ukształtowania działalności, związanego z dokładnym określeniem rodzaju wyrobów i usług, wytyczeniem kierunków ich rozwoju oraz uwzględnieniem zmieniających się oczekiwań klientów. Ponadto w kwestii metodologicznej podkreślają oni, że dobra diagnoza sytuacji organizacji, zwłaszcza struktury organizacyjnej i zewnętrznych uwarunkowań jej funkcjonowania, stanowi podstawę identyfikacji niedoskonałości organizacji oraz prognozowania i programowania zmiany tego stanu.

Artykuły będące rezultatem prac naukowych prowadzonych w ramach badań podstawowych i wdrożeniowych, konceptualnych i empirycznych zawierają wiele interesujących poznawczo oraz aplikacyjnie informacji. W dużej mierze są one poświęcone problematyce zarządzania personelem, marketingu, zarządzania innowacjami, ewolucji metod organizatorskich, rozwoju gospodarki Polski, rozwoju sektorów świadczących usługi turystyczne. W tekstach dotyczących tematyki społecznej przedstawiono wyniki badań empirycznych nad stratyfikacją i spójnością statusową w środowisku miejskim i wiejskim, w innym dziele zaprezentowano determinanty tożsamości kulturowej grup etnicznych i mniejszości narodowych, zwłaszcza te, które wynikają z globalizacji.

Poruszone zagadnienia mogą zostać wykorzystane zarówno przez badaczy problematyki zarządzania, nauk społecznych oraz turystyki, jak i przez praktyków dążących do zapewnienia rozwoju organizacji, w których działalności uczestniczą. Rezultaty badań zawarte w „Zeszytach” wykorzystywane są również przez studentów w procesie nauczania oraz przygotowywania prac awansowych.

W imieniu Autorów oraz własnym pragnę podziękować wszystkim tym, którzy przyczynili się do powstania tego zeszytu – Kolegom Redaktorom polskim i zagra-

nicznym, którzy podjęli trud zaopiniowania nadesłanych do redakcji artykułów, Recenzentom za merytoryczne, ważne i często szczegółowe uwagi, a ponadto całemu zespołowi redakcyjnemu i wszystkim współpracownikom.

*Leszek Koziol*  
Redaktor naczelny



WIOLETTA BIEŃ\*

## Racjonalizacja zatrudnienia w kontekście koncepcji elastycznej firmy

---

Słowa kluczowe: zasoby ludzkie, racjonalizacja zatrudnienia, polityka personalna, zarządzanie personelem, formy zatrudnienia, model elastycznej firmy

---

**Streszczenie:** W warunkach dużej konkurencji rynkowej ważnym zagadnieniem dla przedsiębiorstw jest racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi. Sukces przedsiębiorstwa na rynku jest wynikiem właściwego doboru, motywowania i utrzymania kompetentnych pracowników, którzy najlepiej będą realizować jego cele. Konieczność innowacyjności i dostosowania się do zmian wymaga od przedsiębiorstwa m.in. zastosowania nowoczesnych form zarządzania i elastycznych struktur zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia dostosowują liczbę i rodzaj pracowników do ilościowego, jakościowego i czasowego zapotrzebowania na pracę w zmiennych warunkach otoczenia. Prowadzą one do pełnego wykorzystania potencjału i czasu pracy zaangażowanych pracowników oraz pozwalają na obniżenie kosztów działania. Model „elastycznej firmy” warunkuje optymalne zatrudnienie.

Artykuł poświęcony jest problematyce dotyczącej kształtowania racjonalnej struktury zatrudnienia na podstawie koncepcji elastycznego zarządzania firmą. Wyjaśniono najważniejsze definicje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz dokonano oceny czynników wpływających na zmiany stanu i struktury zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach. Omówiono także model elastycznej firmy i elastyczne formy zatrudnienia, coraz częściej wykorzystywane przez przedsiębiorstwa. Rozważania przeprowadzono, opierając się na analizie literatury przedmiotu oraz praktykach stosowanych obecnie w przedsiębiorstwach.

### 1. Wprowadzenie

Procesy integracyjne Polski z Unią Europejską powodują, że coraz więcej uwagi przywiązuje się do zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwach. To właśnie czynnikowi ludzkiemu przypisuje się bardzo ważne znaczenie w rozwoju polskich

---

\*mgr Wioletta Bień – doktorant, Wydział Finansów, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27, tel. +48 797 129 521, e-mail: w\_bien@op.pl.

przedsiębiorstw i ich szybkim dostosowaniu do standardów Unii Europejskiej. Niemal we wszystkich zakładach państwowych działających przed rokiem 1989 gospodarka zasobami pracy nie miała nic wspólnego z racjonalizacją. W momencie kiedy przedsiębiorstwa miały dostosować się do realiów rynkowych, okazało się, że jednym z wielu problemów był przerost zatrudnienia, co oczywiście spowodowało masowe zwolnienia pracowników, dla których nie było pracy. Obecnie ogromna konkurencja na rynku wymusza na przedsiębiorstwach racjonalne gospodarowanie posiadanymi zasobami ludzkimi. Celem zarządzania zasobami ludzkimi jest dobór takich pracowników, którzy będą najlepiej realizować plany przedsiębiorstwa i dążyć do założonego przez nie celu (1, s. 183).

Jakość organizacji zależy od wykształcenia i umiejętności zawodowych pracowników. Sukces przedsiębiorstw na rynku, związany z osiągnięciem strategicznych celów i umacnianiem ich pozycji rynkowej, jest wynikiem pozyskiwania, motywowania i utrzymania kompetentnych pracowników na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej. Rozwój przedsiębiorstw jest uzależniony od zaangażowania zatrudnionych pracowników, dlatego należy zwrócić uwagę na stosowane sposoby motywacji.

Andrzej Patulski pisze, że: „(...) globalizacja, rozwój nauki, technologii i teleinformatyki wymuszają poszukiwanie czynników poprawiających konkurencyjność. Jednym z nich są koszty pracy i m.in. dlatego pojawiła się silna tendencja do korzystania na rynku pracy z elastycznych i tańszych rozwiązań oraz odchodzenia od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia (...)” (2, s. 1). Transformacja systemowa i nowe wyzwania na konkurencyjnym rynku, na którym w zasadniczym stopniu warunki dyktuje konsument, każą przedsiębiorstwom stale zabiegać o innowacyjność i adaptować się do zmian. Wszystko to wymaga m.in. zastosowania zmodyfikowanych, elastycznych struktur zatrudnienia oraz nowoczesnych form zarządzania kadrami.

Celem artykułu jest analiza i ocena problemu racjonalizacji zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz czynników wpływających na zmiany stanu i struktury zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach. Przyjęta w opracowaniu teza brzmi: racjonalną strukturę zatrudnienia warunkuje model „elastycznej firmy”. Elastyczność zatrudnienia stanowi warunek efektywnego działania firmy i przesądza o jej pozycji na wolnokonkurencyjnym rynku pracy. W artykule przedstawiono rozważania na temat elastycznego modelu zatrudnienia w świetle wybranej literatury przedmiotu na podstawie wiedzy teoretycznej, a także praktyk stosowanych w przedsiębiorstwach.

## 2. Zatrudnienie i racjonalizacja polityki personalnej

Zatrudnienie pracowników jest procesem pozyskiwania osób, które mają odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, by objąć wolne stanowisko pracy. Zatrudnienie pracowników jest częścią szerokiego procesu planowania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, który polega na analizie przyszłych

i istniejących potrzeb kadrowych z zamiarem pokrycia zapotrzebowania na pracowników lub zredukowania nadwyżki zatrudnienia (3, s. 81). Według Ryszarda Walkowiaka działania takie pozwalają określić lukę w zakresie potrzeb kadrowych w organizacji (4, s. 157). Możliwości zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwie zależą od czynników zewnętrznych i wewnętrznych. Zewnętrzne czynniki dotyczą głównie rynku, konkurencyjności przedsiębiorstwa w sektorze, sytuacji w sektorze oraz przepisów prawnych i polityki państwa. Konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych wymuszają na pracownikach zmiany w otoczeniu przedsiębiorstw. Do głównych uwarunkowań wewnętrznych wpływających na politykę kadrową zaliczamy m.in.: misję i wizję przedsiębiorstwa, strategię organizacji, strukturę i kulturę organizacji (5, s. 40).

Stosowane sposoby motywacji uzależniają proces zaangażowania pracowników w pracę. Motywacja umacnia więzi pracowników z przedsiębiorstwem oraz przyczynia się do lepszego wykorzystania ich wiedzy, umiejętności i kwalifikacji (4, s. 24).

Obecna sytuacja gospodarcza kraju sprzyja fluktuacji pracowników, tzn. ich odchodzeniu z zakładów pracy bądź zatrudnianiu na innych stanowiskach pracy. Niestety bardzo często polskie przedsiębiorstwa w walce o najlepszych pracowników przegrywają z firmami zagranicznymi, które oferują im wyższe wynagrodzenia. Sytuacja taka skłania przedsiębiorców do inwestowania w kapitał ludzki oraz zapewnienia pracownikom równych szans rozwoju zawodowego i godziwych wynagrodzeń. Zmiany te zmuszają przedsiębiorców do podnoszenia kultury zarządzania w firmach w celu zatrzymania lub zmniejszenia fali migracji pracowników za granicę.

Od kilkunastu lat obserwuje się przemianę w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Charakteryzuje się ona przechodzeniem od tradycyjnego administrowania dobrami do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Zarządzanie zasobami ludzkimi można zatem zdefiniować jako strategiczne dysponowanie personelem w celu osiągnięcia strategicznych celów organizacji.

Zadania controllingu personalnego są definiowane „pasywnie” (jako wykrywanie tzw. wąskich gardeł w przedsiębiorstwie lub jako system wczesnego ostrzegania) bądź „aktywnie” (jako optymalne wykorzystanie możliwości tkwiących w posiadanych zasobach ludzkich przez takie ich kształtowanie, aby pomnażać wartość i sukces przedsiębiorstwa). Aktualne i przyszłe zasoby personalne stanowią podstawę podejmowania decyzji zarządczych, konieczne jest więc aktywne ich kształtowanie i optymalne wykorzystanie. Długofalowe planowanie i kształtowanie zasobów ludzkich ograniczy nieoczekiwany wzrost kosztów personalnych i pochodnych, zabezpieczy potencjał ludzki potrzebny do realizacji strategii przedsiębiorstwa i jego rozwoju. W praktyce planowanie personelu służy m.in. określeniu racjonalnej wielkości i struktury zatrudnienia, która umożliwia redukcję kosztów zastosowania czynnika pracy poprzez zapobieganie nadmiernemu zatrudnieniu (6, s. 108).

Planowanie zapotrzebowania na zasoby ludzkie musi uwzględniać:

- wymaganą liczbę pracowników w określonym czasie, ustaloną na podstawie planów rzeczowych i projektów;

- wymagane kwalifikacje potrzebnych pracowników;
- szacowaną stopę fluktuacji (uwzględniającą także emerytury, służbę wojskową);
- straty czasu, jakie należy ująć w szacunkach, opierając się na danych z przeszłości.

Właściwe wykorzystanie zasobów ludzkich umożliwia ograniczenie kosztów związanych z fluktuacją pracowników – zarówno kosztów bezpośrednich, związanych z odchodzącym (odprawa, ekwiwalent za urlop) i z nowo zatrudnianym pracownikiem (ogłoszenia prasowe, czas poświęcony na selekcję kandydatów, szkolenia), jak i pośrednich, związanych z niższą wydajnością odchodzącego pracownika pod koniec jego pracy, niższą wydajnością nowo zatrudnionego i szkolącego go współpracownika, czasem pracy pracownika załatwiającego formalności odchodzącego i przychodzącego pracownika.

Potwierdzeniem rosnącej rangi planowania zatrudnienia w firmie jest koncepcja amerykańskiego konsultanta Michaela W. Mercera, który porównuje dział personalny w przedsiębiorstwie do funkcjonowania tzw. centrum zysku, rozliczającego koszty i przychody. Mercer stwierdza: „Ludzie odpowiedzialni za sprawy kadrowe są traktowani jako pracownicy socjalni, ale ich główne zadanie powinno polegać na zarabianiu pieniędzy” (7, s. 41). Autor ma na myśli m.in. finansowe efekty obniżania fluktuacji kadr, która jest zjawiskiem niepożądanym i kosztownym.

Istotnym zadaniem podkreślanym w literaturze jest więc aktywne uczestnictwo w planowaniu ilościowym, jakościowym i wartościowym zasobów ludzkich. Przy tworzeniu planu zatrudnienia na podstawie zapotrzebowania poszczególnych działów kontroler działu personalnego powinien określić koszty rekrutacji, utrzymania i rozwoju posiadanych i nowych pracowników, zwolnień i przesunięć międzydziałowych. Dalszym zadaniem jest stworzenie systemu informacji o efektywności pracowników w wielu przekrojach, jej racjonalizacja i kształtowanie pod kątem rozwoju zasobów ludzkich.

Diagnoza potrzeb kadrowych i bilansowanie ich z podażą na wewnętrznym rynku pracy stanowią podstawę planowania restrukturyzacji zatrudnienia w skali przedsiębiorstwa. Jak podkreśla Michał Olędzki: „Jest to skala, w której zachodzą podstawowe procesy kreowania nowych miejsc pracy lub ich likwidacji według zasad rachunku ekonomicznego w warunkach racjonalnego gospodarowania (...)” (8, s. 245).

Przedsiębiorstwa dążące do racjonalnego zatrudnienia powinny osiągać taki stan, w którym wszyscy pracujący będą niezbędni. W węższym ujęciu problem racjonalizacji ogranicza się do doprowadzenia wielkości i struktury zatrudnienia do poziomu pewnego niezbędnego minimum (gdy jest zła sytuacja finansowa) bądź do rozsądnego optimum (gdy sytuacja finansowa jest korzystna). Natomiast racjonalne ujęcie w szerokim znaczeniu wymaga zwrócenia uwagi na: selekcję wstępną kandydatów do pracy, zasady i techniki jej przeprowadzenia, technikę pomiaru i badania pracy, zasady i kryteria oceny pracowników, zasady i kryteria możliwości pracowników, zasady ekonomii, humanizację pracy.

Racjonalne zatrudnienie to również efektywne spożytkowanie podczas wykonywania zadań przedsiębiorstwa kwalifikacji zawodowych pracowników, ich czasu pracy oraz aspiracji, a jednocześnie zapewnienie im odpowiednich warunków do wydajnej i bezpiecznej pracy oraz adekwatnego wynagrodzenia (9, s. 12–15).

Praktyczne przestrzeganie zasad racjonalnego gospodarowania polega na optymalnym wykorzystaniu wszelkich środków niezbędnych do realizacji celów przedsiębiorstwa, na niedopuszczaniu do ich marnotrawstwa. Możliwe są tu dwa sposoby postępowania. Pierwszy – według zasady największego efektu lub największej wydajności – zakłada takie gospodarowanie posiadanymi zasobami środków, by osiągnąć maksymalny stopień realizacji celów. Drugi sposób postępowania – według zasady najmniejszego nakładu środków lub oszczędności środków – przewiduje, by do realizacji założonego celu użyć minimalnego nakładu środków.

W praktyce przedsiębiorstwa dążące do racjonalizacji zarządzania kapitałem ludzkim muszą uwzględnić obydwie sposoby gospodarowania. Przy niedostatecznych bowiem zasobach pracy należy dążyć do realizowania jak największej produkcji przy istniejącym zatrudnieniu oraz liczyć się z tym, że określony poziom produkcji trzeba będzie osiągnąć lub utrzymać także przy zmniejszającym się zatrudnieniu.

Przestrzeganie przez przedsiębiorstwa zasad racjonalnego gospodarowania warunkuje optymalność zatrudnienia, a efektywne zatrudnienie jest istotnym czynnikiem i zarazem rezultatem sprawnego gospodarowania. Można więc przyjąć, że poziom racjonalizacji lub nieracjonalności zatrudnienia w przedsiębiorstwie jest odzwierciedleniem efektywności jego działalności gospodarczej oraz skuteczności postępowania jego organów zarządzających i wszystkich pracowników.

Usprawnienie sposobu zarządzania zasobami pracy jest bez wątpienia problemem każdego przedsiębiorstwa i tylko w jego obrębie można go pomyślnie rozwiązać. Jednak nawet w warunkach znacznej samodzielności przedsiębiorstwa na jego postępowanie w tym zakresie oddziałuje zespół różnorodnych czynników wewnętrznych i uwarunkowań zewnętrznych, całkowicie lub w znacznym stopniu od niego zależnych. Przedsiębiorstwo musi zatem dostosować swoje postępowanie do tych czynników, nawet gdy nie sprzyjają one racjonalizacji zatrudnienia.

Doświadczenia wskazują, że poszczególne czynniki racjonalnego zatrudnienia w znacznym stopniu kształtują kierunek swojego oddziaływania. Spośród wielu zewnętrznych czynników, które mogą stymulować lub utrudniać racjonalizację zatrudnienia, najistotniejsze są (9, s. 21): decyzje organów państwowych w zakresie polityki strukturalnej, płac i zatrudnienia, warunki zbytu własnej produkcji i bazy surowcowej, warunki substytucji pracy żywej pracą uprzedmiotowioną, możliwość zakupu w kraju i za granicą wysoko wydajnych maszyn, urządzeń i technologii, a także odpowiedniej jakości surowców i materiałów, sytuacja na rynku pracy, sprawność i efektywność oraz stopień konkurencyjności cechujący inne przedsiębiorstwa na rynku lokalnym i krajowym.

Jakkolwiek więc racjonalizacja zatrudnienia musi następować za pośrednictwem przedsiębiorstwa i wewnątrz niego, to nie wystarczy tu jego własna inicjatywa, dobra

wola czy przekonanie o słuszności. Musi ono działać w sytuacji przymusu ekonomicznego, mieć ku temu niezbędne możliwości i warunki. Można nawet przyjąć, że przedsiębiorstwo wtedy racjonalizuje zatrudnienie, gdy zmuszą go do tego czynniki od niego w całości lub częściowo niezależne, gdy usunięte zostaną wszystkie zewnętrzne bariery hamujące ten proces, gdy przewidywane korzyści są większe od dotychczasowych.

Podstawowe pytania, na które muszą sobie odpowiedzieć osoby kierujące polityką zatrudnienia, to: Jakich ludzi potrzebujemy, by firma odniosła sukces i utrzymała swą pozycję na rynku? Co możemy zrobić, by takich ludzi zdobyć, wyszkolić i zatrzymać przy sobie?

Aby odpowiedzieć na te pytania, kierownicy personalni dokonują analizy i oceny popytu i podaży na lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy. Nie pomijają również własnego przedsiębiorstwa, gdzie określają stan zatrudnienia, kwalifikacje, staż pracy, możliwości awansu, ruch wewnętrzny pracowników. Na podstawie zebranych informacji sporządzają plan zatrudnienia, który obejmuje następujące kwestie:

- **rekrutację** – określenie liczby kandydatów, umiejętności, wymagań, postaw oraz metod pozyskiwania kandydatów;
- **utrzymanie** – wzbudzenie poczucia powiązania z firmą w celu zatrzymania cennych pracowników;
- **redukcję zatrudnienia** – która jeśli okaże się konieczna, powinna być przeprowadzona w sposób umiejętny;
- **szkolenia i kursy** – organizowane w celu doskonalenia już posiadanych umiejętności lub nabycia nowych.

Takie podejście do zarządzania zasobami ludzkimi i sposobu rekrutacji obejmuje jak najpełniejsze dostosowanie kandydatów nie tylko do wymagań przedsiębiorstwa, lecz także do poszczególnych stanowisk pracy. Wymagania te powinny obejmować również zdolność do efektywnej pracy w zespole. Aby sposób rekrutacji i selekcji pracowników powodował jak najbardziej racjonalne zatrudnienie, plany dotyczące zatrudnienia powinny ujmować też inne, alternatywne źródła pozyskiwania personelu (1, s. 183). Trudno jest znaleźć jeden standardowy przepis na racjonalne zatrudnienie i zarządzanie kapitałem ludzkim, zwłaszcza w ciągle zmieniających się warunkach gospodarki rynkowej. Przedsiębiorstwo musi być elastyczne i kreatywne, nie może trzymać się sztywnych reguł stosowanych od wielu lat w polityce kadrowej. Musi usprawnić system rekrutacji i selekcji pracowników, jeżeli chce utrzymać się na bardzo konkurencyjnym rynku. Może to zrobić, zatrudniając specjalistę do spraw personalnych, który w sposób znaczący może poprawić efektywność gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

### 3. Kształtowanie elastycznej struktury zatrudnienia w praktyce przedsiębiorstw

Za efektywną strukturę zatrudnienia należy uznać taki stan zasobów ludzkich, który pod względem ilościowym i jakościowym nie stanowi bariery w rozwoju firmy, lecz przeciwnie – jest czynnikiem inicjującym osiągnięcie przewagi konkurencyjnej, gdzie istotne jest także ograniczenie kosztów działalności, w tym m.in. kosztów osobowych. Na efektywność gospodarowania czynnikiem ludzkim w firmie wpływają koszty zatrudnienia oraz produktywność zastosowania tego czynnika.

Zdania na temat oddziaływania ceny czynnika ludzkiego na poziom konkurencyjności polskich przedsiębiorstw są podzielone. Przedsiębiorcy – mający na uwadze relatywnie wysoki poziom obciążeń na rzecz ubezpieczeń społecznych, zakładowe wydatki socjalne, szkoleniowe, koszty związane z bezpieczeństwem pracy itp. – generalnie podkreślają, że poziom kosztów pracy jest zbyt wysoki, wyraźnie obniżający konkurencyjność polskich produktów na rynku międzynarodowym i ograniczający dopływ kapitału obcego do polskiej gospodarki. Pracownicy i ich organy przedstawicielskie – związki zawodowe, powołując się na niski poziom płac realnych w Polsce, wskazują nie tylko na niezadowalający poziom kosztów pracy, ale też na ich słabe oddziaływanie motywacyjne i niekorzystny wpływ na jakość kapitału ludzkiego. Są to zagadnienia bardzo skomplikowane i wymagające gruntownych badań.

W praktyce możliwe jest racjonalne zatrudnienie w firmie, kiedy związek z kosztem pracy jest ekonomicznie zasadny. Oznacza to, że przyjmowanie nowych pracowników jest zasadne, gdy przyrost produktywności wyprzedza przyrost kosztów pracy. Redukcja zatrudnienia jest natomiast zasadna, gdy spadek produktywności jest niższy niż spadek kosztów pracy, aż do zwrócenia się krańcowego kosztu pracy i krańcowej produktywności (10, s. 147–156).

Dzięki zmianie liczebności personelu lub zmodyfikowaniu wymiaru czasu pracy następuje dostosowywanie się do potrzeb produkcyjnych w zależności od koniunktury rynkowej. W tej sytuacji wyłącznie systematyczne planowanie zatrudnienia pozwala diagnozować, czy zwiększone zapotrzebowanie na pracowników ma charakter trwały czy przejściowy, i podjąć racjonalne decyzje kadrowe. Pociąga to za sobą głębokie zmiany organizacyjne, a w konsekwencji pojawienie się bardzo płynnej formy organizacji charakteryzującej się ogromną dynamiką innowacji i wymagającej bardziej elastycznego podejścia do struktur podziału pracy (6, s. 127).

Elastyczność zatrudnienia to zdolność szybkiego dopasowania liczby i profilu kwalifikacji pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie do zmieniających się warunków i potrzeb. Zidentyfikowano cztery zasadnicze obszary elastyczności w kształtowaniu zatrudnienia. Są to (11, s. 106):

- elastyczność ilościowa – czyli dostosowywanie poziomu nakładu pracy stosownie do wymagań związanych ze skalą produkcji (zmiana liczby zatrudnionych i czasu pracy);

- elastyczność zadaniowa – zdolność firmy do osiągnięcia i rozwijania umiejętności swoich pracowników do wykonywania danych zadań określonych wymogami stosowanych metod produkcji, technologii (szkolenia, rozwój umiejętności pracowników);
- przenoszenie zatrudnienia poza firmę (*outsourcing*) poprzez zawieranie kontraktów na wykonanie określonych zadań czy usług;
- elastyczność płac – kształtowana poprzez system wynagrodzeń, dzięki którym organizacja pozyskuje pożądaną strukturę i stopień elastyczności pracowników.

Elastyczność struktur zatrudnienia niesie z sobą tzw. zjawisko segmentacji wewnątrzzakładowych rynków pracy, które polega na wyodrębnieniu dwóch segmentów:

1. pierwotny rynek pracy charakteryzujący się dużą stabilnością zatrudnienia, wysokim wynagrodzeniem, lepszymi warunkami pracy i większymi możliwościami awansu zawodowego;
2. wtórny rynek pracy, na którym panują mniej korzystne warunki pracy i płacy, a zatrudnienie ma charakter koniunkturalny i krótkookresowy.

Wydaje się, iż model zatrudnienia „elastycznej firmy” zaproponowany przez Johna Atkinsona wskazuje interesującą próbę kształtowania relacji między pracodawcą a pracobiorcą. Pracownicy grupy podstawowej zapewniają firmie elastyczność funkcjonalną, osiąganą dzięki celowym programom szkoleń, ścieżkom rozwoju zawodowego i przemieszczaniu między zadaniami. Pracownicy tej grupy dysponują umiejętnościami specyficznymi, unikatowymi, które wykorzystują, świadcząc pracę na rzecz firmy. Ponieważ organizacja musi inwestować w dalszy rozwój tej grupy pracowników, jest także zainteresowana (w celu ochrony swoich „inwestycji”) kształtowaniem warunków długoterminowego zatrudnienia. Z kolei pracownicy peryferyjni zapewniają głównie możliwość dopasowań ilościowych. Są to pracownicy o umiejętnościach, które relatywnie łatwo uzyskać za pośrednictwem zewnętrznego rynku pracy, a jednocześnie ich wkład w procesy organizacji nie jest kluczowy. Zatrudniani są w bardziej elastycznych formach, np. na umowy terminowe, sezonowe, w niepełnym wymiarze czasu pracy, dzieląc stanowiska pracy i pracę, przy wykorzystaniu pracy tymczasowej i niektórych form telepracy. Do trzeciej grupy pracowników należą osoby luźno związane z daną firmą, podwykonawcy, osoby pracujące na własny rachunek. Grupę tę charakteryzuje duża elastyczność finansowa, poziom jej wynagrodzeń odzwierciedla poziom podaży i popytu na zewnętrznym rynku pracy (12, s. 28–31).

Zgodnie z koncepcją elastycznej struktury Charlesa Handy’ego zatrudnienie w firmie tworzą trzy segmenty odpowiadające „listkom koniczyny” (stąd inna nazwa: koncepcja organizacji-koniczyny) (13). Pierwszy segment to trzon organizacji, który stanowią pracownicy o wysokich kompetencjach, czyli menedżerowie, specjaliści. Drugi segment tworzą specjaliści zatrudnieni na krótkoterminowych kontraktach. Do ostatniego segmentu należą pracownicy zatrudniani w okresach rosnącego zapotrze-



bowania na produkcję i osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy. W sytuacji wystąpienia problemów jako pierwsi zostają zwolnieni pracownicy zatrudnieni w drugim i trzecim segmencie. W ten sposób chronieni są pracownicy najważniejsi dla firmy. Pracownicy podstawowi są lepiej wynagradzani i lepiej chronieni w razie kłopotów na rynku pracy.

W przywołanych koncepcjach zasadnicze znaczenie ma pojęcie pracowników kluczowych, peryferyjnych i okazjonalnych, luźno związanych z firmą. Zdaniem Patulskiego struktura zatrudnienia w firmach rzeczywiście zmierza w kierunku przedstawionych modeli, należy zatem oczekiwać, że polityka personalna przedsiębiorstw będzie w coraz większym stopniu wykorzystywała nietypowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia (2, s. 1). Pracownicy, którzy nie są niezbędni dla działalności firmy, zostają zatrudnieni w elastycznym systemie pracy, co umożliwi firmie dostosowanie podaży i umiejętności pracowników do zmieniających się potrzeb.

Steven Vallas wskazuje, że nowe warunki rynkowe, wytyczane przez niespotykany wcześniej rozwój handlu międzynarodowego, rosnące zapotrzebowanie na produkty i usługi wysokiej jakości oraz upowszechnienie się nowoczesnych technologii, sprzyjają rozwojowi firm. Przedsiębiorstwa, które posługują się „elastyczną specjalizacją”, potrafią szybko dostosować się do nowych warunków rynkowych, głównie do zmiany popytu (14, s. 73).

„Elastyczna firma” to sposób myślenia – oraz postępowania – w taki sposób, aby przypadkowa zmiana nie doprowadziła firmy do bankructwa. Zatem współczesna organizacja elastyczna to taka, która jest otwarta na zmiany. Charakteryzuje się zdolnością do nadążania za zmianami otoczenia i rozwijania się w tempie równym lub szybszym niż konkurenci, szybko dostosowuje zmiany struktur wewnątrz organizacji. Wysoki poziom uprawnomocnienia pracowników przekłada się na szybkie podejmowanie decyzji w płaskich strukturach organizacyjnych. Elastyczna organizacja dysponuje sprawnym systemem reagowania na opinie klientów. Kształtuje kompetencje własnych pracowników w kierunku stałego uczenia się nowych sposobów działania, wyrabiając w nich podatność na zmiany. Elastyczna firma znajduje równowagę między stabilizacją niezbędną do wysokiego poziomu jakości procesów a destabilizacją wynikającą z potrzeby częstych zmian. Ważne jest, aby organizacja stworzyła taki system działania, który umożliwi szybkie uczenie się nowych metod działania, odejście od stereotypów i przyzwyczajzeń oraz zaspokoi szeroki zakres zmiennych oczekiwań klientów.

Globalny rynek produktów wywołuje rosnący popyt na świadczenie usług w „niestandardowych” godzinach. Rozwój usług i pracy kreatywnej powoduje wzrost znaczenia umiejętności i wiedzy, co z kolei rodzi potrzebę ciągłej edukacji o wysokiej jakości. Zmniejszenie roli związków zawodowych doprowadziło do zindywidualizowania relacji między firmą a pracownikiem. W konsekwencji wystąpiła silna presja rynkowa na nieustanny i szybki wzrost produktywności firmy oraz potrzeba większej elastyczności i adaptacyjności ze strony firm, pracowników i rządu.

Serwicyzacja gospodarki, czyli poszerzanie sektora usług, zmienia stosunki, charakter i organizację pracy. Praca w sektorze usług jest mniej standardowa i wymusza na usługodawcach dostosowanie się do jej specyficznych cech. Typowe, długookresowe umowy o pracę są zamieniane na formy zadaniowe i okresowe. Upowszechnia się elastyczna organizacja i stosowanie elastycznego czasu pracy.

Polskie przedsiębiorstwa w różny sposób dostosowują swoją działalność do pojawiających się nowych trendów dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi. Ogólnokrajowa tendencja wskazuje na rosnące zainteresowanie przedsiębiorstw uelastycznianiem swojego zatrudnienia. Wiąże się to z możliwością obniżania uciążliwych dla przedsiębiorstwa kosztów pracy oraz dostosowania poziomu i jakości zatrudnienia do bieżących potrzeb każdego podmiotu gospodarczego. Przejawem kształtowania i doskonalenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach jest pojawienie się dotychczas rzadziej stosowanych form zatrudnienia, inicjowanych przez rynek, a kształtowanych na podstawie przepisów prawa pracy i innych regulacji prawnych. Widoczne obecnie zmiany to zmniejszenie zatrudnienia stałego i w pełnym wymiarze czasu pracy, wzrost natomiast zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony (15, s. 9–20). Formy zatrudnienia, organizacji czasu i miejsca pracy ewoluują na skutek konieczności zapewnienia organizacji odpowiedniej liczby pracowników oraz konieczności elastycznego reagowania na zmiany w otoczeniu. Do form zatrudnienia, które coraz częściej są wykorzystywane przez przedsiębiorstwa, można zaliczyć: zatrudnienie sezonowe, rotacyjne, na czas wykonania zadania, kontraktowe czy też samozatrudnienie.

Obserwowane zmiany we współczesnych stosunkach pracy polegają coraz częściej na odchodzeniu od podporządkowania pracowników pracodawcy na rzecz zwiększenia autonomii i odpowiedzialności za pracę samodzielnych wykonawców, co wiąże się m.in. z realizacją programów outsourcingowych. Oznacza to, że praca może być świadczona zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Zjawisko *outsourcingu*, które polega na przekazywaniu części prac na zewnątrz organizacji, stało się jedną z najczęściej praktykowanych strategii obniżania kosztów własnych przedsiębiorstwa (16, s. 58). Pociąga to za sobą zmiany na rynku pracy w postaci spadku zatrudnienia w dużych koncernach, które większość usług i wyrobów pozyskują od zewnętrznych poddostawców i kontrahentów. Uelastycznienie zatrudnienia polega na wprowadzaniu formy świadczenia pracy odmiennej od tradycyjnego, sztywnego modelu, który charakteryzuje się dominacją umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, pracą jednozmianową w ściśle określonych godzinach. Tego typu formy zatrudnienia wiążą się z wysokimi kosztami pracy i utrudniają przedsiębiorstwom szybką reakcję na zmiany w otoczeniu (17, s. 126).

Z danych przedstawionych w tablicy 1 wynika, że w polskich przedsiębiorstwach następuje zmiana w poziomie zatrudnienia, a także tendencja do zlecania wykonania wybranych zadań firmom zewnętrznym. Są to głównie usługi księgowo, prawnicze, informatyczne, transportowe, utrzymanie czystości, ochrona mienia, ochrona przeciwpożarowa itp. Z usług outsourcingowych częściej korzystają podmioty duże.

Tablica 1. Poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych, publicznych i mieszanych\* w 2009 r. (N = 2062)  
(*The level of employment in private, state-owned and mixed companies in 2009 (N = 2062)*)

Rodzaj zatrudnienia ( <i>Type of employment</i> )	Odsetek pracujących w wybranej formie zatrudnienia (% ogółu pracujących) ( <i>Percentage of those working in the chosen form of employment – % of all employees</i> )
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy ( <i>Part-time employment</i> )	12,1
Umowa na czas określony ( <i>Fixed-term contract</i> )	18,0
Umowa-zlecenie ( <i>Mandate contract</i> )	20,3
Outsourcing ( <i>Outsourcing</i> )	9,9

\* Do kategorii przedsiębiorstw mieszanych zaliczone zostały wszystkie firmy, których właścicielem nie był w 100% podmiot publiczny lub prywatny.

Źródło: (18).

Sięganie po usługi zewnętrzne należy ocenić jako pozytywny sygnał, ponieważ dzięki wykorzystaniu *outsourcingu* przedsiębiorstwa mogą skupić się na realizacji swojej działalności podstawowej, ograniczając zatrudnienie w sferze działalności pomocniczej czy też uzupełniającej. Głównymi przyczynami korzystania z usług zewnętrznych wskazywanymi przez przedsiębiorców są: optymalizacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw, redukcja kosztów związanych z rotacją lub szkoleniem pracowników, dostęp do specjalistów z wielu dziedzin, wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa. Badania pokazują, że im przedsiębiorstwa są młodsze, tym mniej chętnie wykorzystują zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowy-zlecenia. Najintensywniej z tych dwóch typów zatrudnienia korzystają przedsiębiorstwa najstarsze (18, s. 23).

Istotne znaczenie dla przebiegu działań restrukturyzacyjnych w obrębie stanu zatrudnienia ma elastyczność organizacyjna, będąca następstwem podziału większych firm na mniejsze jednostki, wyodrębnienia pewnych obszarów działalności oraz tworzenia przez zatrudnionych pracowników podmiotów w większym lub mniejszym stopniu zależnych od jednostki macierzystej. Konsekwencją takiego postępowania jest zlecenie firmom zewnętrznym coraz większego pakietu zadań, usług, projektów (19, s. 42). Uwagę zwraca coraz częstsze korzystanie z niepracowniczych form zatrudnienia, do których zalicza się umowę-zlecenie, umowę o dzieło, umowę agencyjną, umowę o pracę nakładczą. W dobie działań restrukturyzacyjnych znaczenia

nabierają takie formy realizacji zadań, jak: leasing pracowniczy, telepraca, kontrakty menedżerskie.

Uelastycznianie zatrudnienia ma nie tylko swój wymiar prawny, ale także organizacyjny, obejmujący podział pracy wewnątrz organizacji, wydzielenie pewnych rodzajów działalności na zewnątrz oraz organizację czasu pracy. Przez wprowadzanie nowych, nietypowych form organizacji czasu pracy można uelastycznić zatrudnienie w ramach stosunku pracy (20, s. 115).

Strategia elastycznej pracy pozwala personelowi pracować w domu albo poza biurem, regularnie lub okazjonalnie. Europejskie firmy, które wdrożyły programy elastycznej pracy, podają, że pracownicy uczestniczący w tych programach są średnio o 40% bardziej produktywni niż reszta personelu. Respondenci twierdzą, że średnio ponad połowa zdolności firmy do generowania przychodów zależy od produktywności pracowników, więc wzrost wydajności elastycznie pracującego personelu ma znaczny wpływ na wyniki finansowe. Coraz większą rolę w strategiach elastycznej pracy odgrywają wideokonferencje. Niemal 60% respondentów podtrzymuje kontakt między pracownikami lokalnymi, zdalnymi i mobilnymi za pomocą wideo o wysokiej rozdzielczości, a 72% twierdzi, że współpraca wideo przyczynia się do wzrostu produktywności i efektywności firmy<sup>2</sup>.

Polskie i zagraniczne doświadczenia związane z coraz szerszym stosowaniem dostępnych elastycznych rozwiązań na rynku pracy wskazują zarówno na pozytywne, jak i negatywne efekty takich rozwiązań. Ocena plusów i minusów elastycznego zatrudnienia jest skomplikowana, gdyż przy różnych elastycznych rozwiązaniach otrzymuje się różne efekty.

Oprócz zalet elastyczne formy zatrudnienia mają również wady, do których z punktu widzenia pracodawcy należą: niski stopień identyfikowania się pracownika z firmą, większa fluktuacja personelu, konieczność częstszego szkolenia i wdrażania nowych pracowników, niska jakość wykonywanych zadań, problemy z komunikacją i przepływem informacji między pracownikami a osobami zatrudnionymi dorywczo, ograniczone zaufanie pracodawcy do pracowników wykonujących swoją pracę poza siedzibą firmy.

Korzyści i koszty zależą od wielu czynników. Po stronie pracodawcy należy brać pod uwagę głównie kondycję finansową firmy, charakter jej działalności, wartość kwalifikacji zawodowych i łatwość dostępu do pracowników, wielkość firmy i skalę elastycznego zatrudnienia. W przypadku pracowników decyduje też indywidualna sytuacja osobista elastycznych pracowników, wiedza o zasadach obowiązujących w firmie, zaangażowanie w pracę zawodową, cechy osobowościowe itp.

Wybór formy zatrudnienia zależy więc od rodzaju firmy i jej działalności, w szczególności od grup pracowników i rodzaju wykonywanej przez nich pracy (jednorazowa, stała, okresowa, możliwa do wykonania poza firmą, stanowiąca część procesu technologicznego). Koncepcja elastycznego pracodawcy, elastycznego pra-

<sup>2</sup> Na podstawie wyników sondażu przedstawionych przez Polycom Inc. (Nasdaq: PLCM), globalnego lidera w dziedzinie standardowej komunikacji unifikowanej.

ownika i elastycznych form pracy wymaga personelu o wyższych kwalifikacjach (np. specjalistów, projektantów, menedżerów, informatyków, trenerów, naukowców), stale inwestującego w swój rozwój zawodowy. Podejmując decyzje dotyczące poziomu i struktury elastycznego zatrudnienia, należy porównać korzyści i koszty danej firmy związane z zastosowaniem takiej formy zatrudnienia.

Zatem efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego jest jednym z głównych czynników decydujących o sprawnym funkcjonowaniu organizacji – zarówno tych, które mają na celu długofalowe maksymalizowanie zysku, jak i tych, które z założenia nie podlegają tej zasadzie.

#### 4. Podsumowanie

We współczesnej gospodarce, w której coraz większego znaczenia nabierają elastyczne godziny pracy, praca zespołowa, zorientowanie na klienta oraz zróżnicowane i elastyczne formy organizacji przedsiębiorstw z tendencją do wprowadzania rozwiązań doraźnych, restrukturyzacja zatrudnienia w przedsiębiorstwie powinna stanowić proces stały, dostosowując w sposób ciągły sferę zatrudnienia do zmiennego otoczenia działania przedsiębiorstwa.

Pracodawcy coraz częściej stosują politykę ograniczania kosztów stałych, na które w głównej mierze składają się koszty pracownicze. Firmy wypowiadają warunki płacowe swoim pracownikom, redukują zatrudnienie, przenoszą kapitał do regionów o niższych kosztach pracy. Elastyczne formy zatrudnienia to ważny element wsparcia firm w czasach kryzysu ekonomicznego.

Reasumując, współczesny model „elastycznej firmy” to taki, który charakteryzuje się swobodnym dostosowaniem wielkości i formy zatrudnienia do zmieniających się potrzeb rynkowych, szybkim i prostym nawiązywaniem stosunku pracy oraz tanim i łatwym proceduralnie zwolnieniem. Wyróżnia się w nim pracowników tworzących „trzon” firmy i personel „zadaniowy”. Elastyczna firma łatwiej znosi fluktuacje koniunktury i lepiej odpowiada na wyzwania globalizacji dzięki większej adaptacyjności, mniejszej wrażliwości na zmiany zewnętrzne, szybszemu przyswajaniu nowych technologii, przyciąganiu i utrzymaniu wartościowych pracowników.

Elastyczne formy zatrudnienia dostosowują liczbę i rodzaj pracowników do ilościowego, jakościowego i czasowego zapotrzebowania na pracę w zmiennych warunkach otoczenia. Prowadzą one do pełnego wykorzystania potencjału i czasu pracy zaangażowanych pracowników oraz pozwalają na obniżenie kosztów działania i zwiększenie adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych. Ich umiejętne wykorzystanie jest ważnym elementem przyczyniającym się do rozwoju i wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw, nawet w krótkim okresie. Potwierdza to wcześniej postawioną tezę, iż model „elastycznej firmy” warunkuje racjonalizację zatrudnienia. Prowadzona w ten sposób polityka przedsiębiorstwa w zakresie kształtowa-

nia poziomu zatrudnienia pozwoli na osiągnięcie dobrych wyników finansowych w przyszłości.

W Polsce o uelastycznianiu zatrudnienia mówi się od niedawna. Przejawów rosnącej liberalizacji rynku pracy oraz uelastyczniania zatrudnienia można upatrywać w zmianach przepisów prawa pracy, malejącej roli związków zawodowych, preferowaniu umów cywilnoprawnych oraz zwiększającej się indywidualizacji relacji pomiędzy stronami stosunku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia to nadal nowość na naszym rynku pracy, w związku z czym jest mało literatury i regulacji prawnych w tym zakresie. Wieloaspektowa problematyka racjonalizacji zatrudnienia w kontekście koncepcji elastycznej firmy, mimo dotychczasowych doświadczeń praktyki i proponowanych rozwiązań, jest zagadnieniem otwartym i wymagającym dalszych studiów i badań.

## Bibliografia

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategia i działanie*, przeł. M. Loska, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996. ISBN 83-85441-15-8.
2. Patulski A., *Nietypowe formy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 2.
3. Juchowicz M., Rostkowski T., Sienkiewicz Ł., *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2003. ISBN 83-88840-34-7.
4. Walkowiak R., *Zarządzanie zasobami ludzkimi: kompetencje, nowe trendy, efektywność*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2007. ISBN 978-83-7285-327-1.
5. Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1996. ISBN 83-04-04318-1.
6. Sajkiewicz A. (red.), *Zasoby ludzkie w firmie: organizacja, kierowanie, ekonomika*, Poltext, Warszawa 2000. ISBN 83-86890-77-0.
7. Mercer M.W., *Dział kadr jako centrum zysków*, „Management” 1996, nr 12.
8. Olędzki M., *Polityka zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1978.
9. Laskowski W., *Racjonalizacja zatrudnienia w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 1987. ISBN 83-208-0650-X.
10. Makowski K., *Optymalne zatrudnienie a konkurencyjność*, „Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej” 2000, t. 79, s. 147–156.
11. Beardwell I., Holden L., *Human Resources Management: A Contemporary Perspective*, Pitman Publishing, London 1997.
12. Atkinson J., *Manpower Strategies for Flexible Organizations*, „Personnel Management” 1984, no. 8.
13. Handy Ch., *Understanding Organizations*, Oxford University Press, New York 1993. ISBN 0195087321.
14. Vallas S., *Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility*, „Sociological Theory” 1999, no. 68.
15. Bielski I., *Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie innowacyjnym*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2007, nr 5(53).
16. Jacukowicz Z., *Kompleksowe zarządzanie pracą*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004. ISBN 83-7187-866-4.

17. Pocztoński A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa 2003. ISBN 83-208-1468-5.
18. Górniak J., Mazur S. (red.), *Zatrudnienie w deklaracjach i opiniach pracodawców: analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Raport 1* [Warszawa 2010].
19. Borkowska S., *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków*. W: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa 1998. ISBN 83-907327-8-5.
20. Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003. ISBN 83-87890-42-1.

## Rationalization of employment and the concept of flexible firm

**Summary:** In the highly competitive market the rational management of human resources is of great importance to a company. The success of the company in the market is the result of proper selection, motivation and maintaining competent staff who will best fulfil its objectives. The need for innovation and adapting to the changes required by the company include the use of new forms of management and flexible employment structures. Flexible forms of employment adjust the number and kind of employees to quantitative, qualitative and temporal needs of work in varying environments. They lead to full utilisation of potential and working time of the employees and allow for lower operating costs. The model of “flexible firm” determines the optimal employment.

The article is devoted to the issues concerning the development of an optimal structure of employment on the basis of the concept of flexible business management. It explains the main definitions related to human resources management and evaluates factors affecting changes in the level and structure of employment in Polish enterprises. It also discusses the model of flexible firm and flexible forms of employment, increasingly used by companies. The reflections were based on the analysis of literature and current practices in enterprises.

---

**Key words:** human resources, rationalization of employment, personnel policy, personnel management, forms of employment, flexible business model

---





ANNA CZUBAŁA\*

## Koncepcja i formy marketingu społecznego przedsiębiorstw

---

Słowa kluczowe: marketing społeczny, marketing ekologiczny, sponsoring, CRM, CRS

---

**Streszczenie:** Marketing społeczny to proces tworzenia, komunikowania i dostarczania wartości klientom w sposób, który uwzględnia ich oczekiwania społeczne, ekologiczne i etyczne. Jego wdrożenie wymaga od przedsiębiorstwa analizy kierunków rozwoju rynków, identyfikacji segmentów, dla których korzyści społeczne i ekologiczne są ważne, oraz uwzględnienia ich w procesach kreowania i dostarczania nabywcom oczekiwanych przez nich wartości. Wzrost zainteresowania nabywców problemami społecznymi i środowiskowymi sprawia, że od producentów (sprzedawców) oczekują etycznych zachowań, dobrej jakości bezpiecznych dla życia i zdrowia produktów, ekologicznych opakowań, rzetelnych informacji, uczciwej reklamy i jasnych procedur reklamacyjnych, a także potrafią skutecznie przeciwstawiać się nieetycznym praktykom przedsiębiorstw (np. przez bojkot produktów). Zmiany zachowań rynkowych konsumentów wymuszają na przedsiębiorstwach wzbogacenie oferty rynkowej o dodatkowe korzyści społeczne i stają się najważniejszym inicjatorem wdrażania społecznej orientacji marketingowej.

W artykule przedstawiono koncepcje trzech form marketingu społecznego: marketing ekologiczny, marketing związany z dobroczynnością, marketing sponsorski. Wymienione formy omówiono, prezentując docelowe segmenty nabywców, korzyści dla przedsiębiorstwa i różnych grup jego interesariuszy. Zwrócono również uwagę na potrzebę uwzględniania w marketingu społecznym działań reaktywnych na krytykę marketingu, budujących jego wizerunek w społeczeństwie. Rozważania oparto na studiach literatury i wynikach badań prowadzonych przez KPMG, FOB oraz prezentowanych w różnych opracowaniach naukowych.

### 1. Wprowadzenie

Koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw zakłada, że zadaniem współczesnych firm powinno być poznawanie i włączanie zwiększających się ocze-

---

\* prof. dr hab. Anna Czubała – profesor zwyczajny, Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 527, e-mail: anna.czubala@mwse.edu.

kiwań społecznych różnych grup interesariuszy w strategię rozwoju oraz monitorowanie wpływu dostarczanych im społeczno-ekonomicznych wartości na wzrost konkurencyjności i wartości rynkowej przedsiębiorstwa. O jej wdrażaniu w praktyce świadczy rosnąca liczba menedżerów deklarujących znajomość zasad społecznie odpowiedzialnego biznesu – CSR (ang. *Corporate Social Responsibility*) oraz liczba firm posiadających strategię ich wdrażania (1, s. 7–14).

Z badań przeprowadzonych w grupie 250 największych korporacji świata wynika, że kryzys finansowy, którego przyczyn upatrywano m.in. w nieetycznych zachowaniach menedżerów, uruchomił dążenia firm do odbudowy reputacji i poszukiwania źródeł przewagi konkurencyjnej we wdrażaniu i komunikowaniu działań z zakresu CSR. W 2008 roku znacznie wzrosła liczba firm uznających reputację marki, relacje z dostawcami i pracownikami, względy etyczne za powód podejmowania działań z obszaru społecznej odpowiedzialności (2).

Takie badania przeprowadzone wśród menedżerów 500 największych firm w Polsce wskazują też, że głównym motywem podejmowania działań z zakresu CSR jest potrzeba budowania marki i wizerunku firmy. Zarówno w 2003, jak i w 2010 roku taką opinię wyraziło ponad 70% badanych. W 2010 roku znacznie wzrosło również znaczenie potrzeby budowania lepszych stosunków ze społecznością lokalną, osiągnięcia korzyści ekonomicznych w dłuższym okresie, respektowania opinii publicznej, naśladowania działań innych firm (tablica 1).

Tablica 1. Motywy prowadzenia działalności biznesowej w sposób odpowiedzialny społecznie  
(Table 1. *Motives for conducting business activity in a socially responsible manner*)

Motywy ( <i>Motives</i> )	2003	2010
Budowanie marki, wizerunku firmy ( <i>Brand image building</i> )	72%	76%
Lepsze relacje ze społecznością lokalną ( <i>Better relations with local communities</i> )	42%	74%
Bo to się opłaca długofalowo ( <i>It is profitable in the long run</i> )	30%	56%
Poczucie obywatelskiego obowiązku ( <i>A sense of civic duty</i> )	35%	35%
Nacisk ze strony opinii publicznej ( <i>Pressure from the public opinion</i> )	10%	25%
Lepsze relacje z administracją państwową ( <i>Better relations with state authorities</i> )	21%	23%
Bo inne firmy też to robią ( <i>Other companies do that too</i> )	8%	18%
Zdobycie nowego rynku ( <i>Gaining a new market</i> )	7%	10%
Nacisk ze strony pracowników ( <i>Pressure from the employees</i> )	5%	8%

Źródło: opracowanie na podstawie (1, s. 21).

Dostrzeżenie ważnej roli CSR jako nowego rodzaju zasobów, które mogą być wykorzystywane do budowania trwałej pozycji konkurencyjnej oraz kształtowania wizerunku firmy i jej produktów, a także jej relacji z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi, znalazło odzwierciedlenie w marketingu (3, s. 519–520). Marketing jest bowiem tą funkcją przedsiębiorstwa, która ponosi odpowiedzialność za obserwację rynku, identyfikację tych rynków docelowych, dla których ważne są wartości społeczne, opracowanie produktów zaspokajających etyczne i społeczne potrzeby nabywców, ich dostarczanie i promocję.

Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji i form marketingu społecznego przedsiębiorstw komercyjnych. Rozważania opierają się na źródłach literaturowych.

## 2. Koncepcja marketingu społecznego

Marketing społeczny przedsiębiorstw komercyjnych stanowi praktyczny dowód ich zaangażowania w realizację koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Polega on na uwzględnianiu w działalności i projektach marketingowych problemów etycznych, społecznych czy środowiskowych w sposób pozwalający na zwiększenie zadowolenia wybranych grup klientów oraz konkurencyjności oferty.

Minette E. Drumwright i Patrick E. Murphy zdefiniowali marketing społeczny jako „(...) inicjatywy marketingowe mające przynajmniej jeden cel pozaekonomiczny odnoszący się do dobra społecznego i wykorzystujące zasoby przedsiębiorstwa i/lub jednego z jego partnerów” (4, s. 5). Zaliczyli do nich filantropię, sponsoring, *co-branding*, wolontariat, marketing związany z dobroczynnością oraz wskazali na możliwość realizacji różnych programów marketingu społecznego w kooperacji z innymi przedsiębiorstwami i organizacjami *non profit*.

Objaśniając istotę marketingu społecznego przedsiębiorstw, warto też zwrócić uwagę na jego ujęcie w książce Philipa Kotlera pt. *Marketing 3.0*: „(...) przedsiębiorstwo praktykujące marketing 3.0 demonstruje swoją troskę o społeczność interesariuszy – społeczność konsumentów, pracowników, partnerów z kanałów dystrybucyjnych i udziałowców” (5, s. 34).

W definicji opracowanej przez American Marketing Association (AMA) w 2007 roku stwierdzono: „marketing jest działalnością, zbiorem instytucji i procesów tworzenia, komunikowania, dostarczania oraz wymiany ofert posiadających wartość dla klientów, odbiorców, partnerów oraz społeczeństwa jako całości” (6). W definicji tej obdarzono marketing społeczną misją polegającą na integrowaniu całego łańcucha współpracujących z sobą podmiotów w celu dostarczenia pewnej sumy użyteczności dla całego społeczeństwa (7, s. 71).

Innymi słowy, marketing społeczny to sposób budowania strategii marketingowej przedsiębiorstwa uwzględniający społeczne skutki podejmowanych decyzji i działań. Jego wdrożenie wymaga od przedsiębiorstwa analizy kierunków rozwoju rynków, identyfikacji segmentów, dla których korzyści społeczne i ekologiczne są ważne,

oraz uwzględniania ich w procesach kreowania i dostarczania nabywcom oczekiwanych przez nich wartości. Wzrost zainteresowania nabywców problemami społecznymi i środowiskowymi sprawia, że od producentów (sprzedawców) oczekują oni etycznych zachowań, dobrej jakości, bezpiecznych dla życia i zdrowia produktów, ekologicznych opakowań, rzetelnych informacji i uczciwej reklamy, jasnych procedur reklamacyjnych, reagowania na potrzeby społeczne itp., a także potrafią skutecznie przeciwstawiać się nieetycznym praktykom przedsiębiorstw (np. przez bojkot produktów). Tak więc to zmiany zachowań rynkowych konsumentów wymuszające na przedsiębiorstwach wzbogacenie oferty rynkowej o dodatkowe korzyści społeczne i ekologiczne stają się najważniejszym inicjatorem wdrażania społecznej orientacji marketingu. Nabywcy również poprzez swoje decyzje zakupowe weryfikują skuteczność podjętych w tym obszarze przedsięwzięć. Konsumenty są nie tylko źródłem przychodów, ale i cennych dla przedsiębiorstw informacji o postrzeganej wartości przedkładanej oferty, satysfakcji z zakupu, konkurencji, a także rekomendacji produktów. Stąd też od stopnia zrozumienia i znajomości ich potrzeb, preferencji, zachowań oraz umiejętności ich wykorzystania w praktyce zależy suma korzyści generowanych przez nich dla przedsiębiorstwa, a tym samym jego sukces rynkowy<sup>2</sup>.

### 3. Formy marketingu społecznego

Uwzględnienie w marketingu przedsiębiorstw nowych trendów w zachowaniach nabywców jest najbardziej widoczne w rozwoju marketingu zrównoważonego, marketingu związanego z dobroczynnością, sponsoringu.

Marketing zrównoważony (zielony, środowiskowy, ekomarketing, ekologiczny) można zdefiniować jako „holistyczny proces zarządzania odpowiedzialny za identyfikację, antycypację i spełnianie potrzeb społeczeństwa w sposób zyskowy i prowadzący do zrównoważonego rozwoju” (11, s. 28)<sup>3</sup>. Podobnie jego istotę definiują Dianne Martin i John Schouten: „Marketing zrównoważony to proces tworzenia, komunikowania oraz dostarczania wartości klientom w sposób, który zapewnia zachowanie lub powiększenie zarówno kapitału naturalnego, jak i kapitału ludzkiego w trakcie trwania całego procesu” (13, s. 18).

W obu definicjach podkreślono potrzebę realizacji całego procesu marketingu, a więc zarówno w wymiarze koncepcji wartości, jak i systemu działania, w sposób zgodny z ideą zrównoważonego rozwoju, przyjazny dla środowiska i społeczeństwa. Celem marketingu zrównoważonego jest dostarczanie klientom ekonomiczno-społecznych wartości w sposób zyskowy i budujący przewagę konkurencyjną. W praktyce na rynku działają już przedsiębiorstwa, które cały łańcuch tworzenia wartości podporządkowują rygorom zrównoważonego rozwoju (np. Body Shop), firmy, które

<sup>2</sup> Szerzej o wpływie zachowań konsumentów na strategię firmy piszą: Xueming Lou i X.B. Bhattacharya (8), Elie Ofek i Luc Wathieu (9), Anna Czubała (10, s. 58–66).

<sup>3</sup> Bogaty przegląd definicji marketingu ekologicznego zawiera praca (12, s. 100–104).

modyfikują wytwarzane produkty, zmieniając ich skład surowcowy, bądź wprowadzają nowe linie ekoproductów (np. Danone), a także firmy, które proekologiczne działania ograniczają do wprowadzenia opakowań podlegających utylizacji i biodegradacji oraz prowadzenia kampanii społecznych zachęcających do zmian postaw i zachowań na bardziej przyjazne dla środowiska naturalnego.

Marketing zrównoważony stosują głównie przedsiębiorstwa wytwarzające i sprzedające produkty (towary, usługi) ekologiczne. Podstawową cechą wyróżniającą te produkty na tle produktów substytucyjnych oraz ważnym kryterium ich pozycjonowania i konkurencyjności jest ekologiczna wartość dodana (zielona innowacyjność) (tablica 2).

Tablica 2. Cztery segmenty zielonego rynku  
(Table 2. Four segments of the green market)

Segmentacja konsumentów (Customer segmentation)				
	Trendsetter (Trendsetter)	Łowca wartości (Value-seeker)	Poszukiwacz standardów (Standard matcher)	Ostrożny nabywca (Cautious buyer)
Profil segmentu (Segment profile)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• miłośnik natury lub ekoentuzjasta-wizjoner</li> <li>• emocjonalna i duchowa motywacja do korzystania z zielonych produktów</li> <li>• poszukujący przewagi konkurencyjnej przez zielone innowacje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• środowiskowy pragmatyk</li> <li>• racjonalna motywacja do korzystania z zielonych produktów</li> <li>• używający zielonych produktów, aby zwiększyć wydajność i zmniejszyć koszty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• środowiskowy konserwatysta</li> <li>• czeka, aż zielone produkty wejdą na masowy rynek</li> <li>• korzystający z zielonych produktów, które stały się standardem na rynku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• środowiskowy sceptyk</li> <li>• nie wierzy w zielone produkty</li> </ul>
Pozycjonowanie w celu dotarcia do segmentu (Positioning for targeting the segment)	Ekoprzewaga Innowacyjny produkt dający przewagę konkurencyjną	Ekowydajność Więcej wartości z mniejszym oddziaływaniem na środowisko	Ekostandard Produkt powszechnie używany i dopasowany do masowego konsumenta	Nie warto obierać za docelowy segment

Źródło: (5, s. 176).

Marketing zrównoważony spełnia trzy ważne cele: zaspokajają potrzeby i oczekiwania ekokonsumentów, którzy za ich realizację często godzą się na relatywnie wyż-

sze ceny ekoproduktów; realizuje ekonomiczne i społeczne cele przedsiębiorstwa; sprzyja ochronie środowiska i zapobiega jego degradacji.

Rosnące zainteresowanie tą formą marketingu sprawia, że w Europie powstają inicjatywy wspierające jej rozwój i promujące zasady i instrumenty ekologicznego marketingu. Należą do nich m.in. Working Group on Sustainable Marketing, w skład którego wchodzi znane i działające w Polsce koncerny: Danone Group, Johnson & Johnson, Unilever, Sony (14, s. 182).

Inną formą marketingu społecznego jest marketing połączony z dobroczynnością – CRM (ang. *Cause-Related Marketing*)<sup>4</sup>. Ten rodzaj marketingu można zdefiniować jako „proces przygotowywania i wdrażania działań marketingowych, które charakteryzuje deklarowanie przez firmę przeznaczania określonego wkładu pieniężnego na rzecz ważnej społecznie sprawy za każdym razem, gdy klienci zaangażują się w przynoszącą przychody wymianę, co pozwoli na realizację celów zarówno organizacji, jak i poszczególnych osób” (16).

W ramach zorganizowanej kampanii promocyjnej klient przed dokonaniem zakupu jest informowany za pośrednictwem mediów lub informacji zamieszczonej na opakowaniu o tym, że część płaconej przez niego ceny zostanie przeznaczona na cel społeczny. Marketing związany z dobroczynnością pozwala realizować cele biznesowe i społeczne. Korzyści z udziału w tych kampaniach odnoszą przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i ich beneficjenci oraz klienci firm. Przedsiębiorstwa mogą realizować swoje cele, tj. kształtować wizerunek firmy społecznie odpowiedzialnej, wrażliwej na potrzeby innych ludzi, skutecznie wyróżniać i pozycjonować określone produkty, osiągać wzrost sprzedaży promowanych produktów, a także innych produktów firmy, które klienci wybierają, kierując się wizerunkiem przedsiębiorstwa. Organizacje pozarządowe przez uświadomienie problemu społecznego i zachęcenie do zakupu określonych towarów uzyskują fundusze niezbędne do realizacji celów statutowych i zaspokojenia potrzeb wybranych grup społecznych oraz budują swoją markę. Klienci, poprzez ścisły związek między wielkością sprzedaży określonych produktów a wielkością wpłat na cele charytatywne, aktywnie uczestniczą w tych kampaniach i mogą realizować swoje potrzeby nie tylko związane z zakupem produktu, ale i z troską o środowisko, niesieniem pomocy innym.

O sukcesie CRM w znacznym stopniu decyduje ranga wspieranego problemu społecznego, medialne nagłośnienie akcji, czas jej trwania. Z badań dotyczących skuteczności tej formy marketingu wynika, że rośnie liczba klientów pozytywnie reagujących na działania prospołeczne przedsiębiorstw, dla których informacja o połączeniu zakupu produktu z akcją społeczną ma silniejsze znaczenie przy wyborze produktu niż upusty cenowe, rabaty i prezenty. Klienci chętniej kupują produkty, gdy znają wielkość darowizny na cel charytatywny (procent od ceny czy zysku), a ich ak-

---

<sup>4</sup> Określenie tej formy marketingu przyjął za Tomaszem Dąbrowski (15, s. 173). W literaturze bywają też używane pojęcia „marketing społecznie zaangażowany”, „marketing ważnej sprawy”, „marketing umotywowany charytatywnie” (por. 17).

ceptacja darowizny związanej z zakupem produktu zależy od jego cech i funkcji i jest większa w przypadku produktów hedonistycznych niż użytecznych (17).

Wybór ważnej, społecznej sprawy, którą firma zamierza wspierać, powinien opierać się na kryterium jej związku z misją firmy, ocenie siły jej oddziaływania biznesowego i społecznego. Za przykład marketingu związanego z dobroczynnością mogą służyć akcje „Podaruj dzieciom słońce” – Procter & Gamble i Fundacji Polsat, „Pampers UNICEF – 1 paczka = 1 szczepionka” Procter & Gamble i UNICEF-u, „Podziel się posiłkiem” Danone i Polskiej Akcji Humanitarnej, a także emitowane przez banki w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi karty affinity. Część prowizji do każdej transakcji bezgotówkowej dokonanej z użyciem takiej karty lub/i części opłaty rocznej za każdą wydaną kartę banki przekazują na rzecz organizacji pozarządowych, np. Invest Bank na rzecz Fundacji Polsat, WBK Bank Zachodni na rzecz Polskiej Akcji Humanitarnej, Bank Millennium na rzecz World Wildlife Fund Polska, Bank Pekao SA na rzecz Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy i inne.

Specyficzną, niekomercyjną formą społecznego marketingu jest sponsoring. Polega on na finansowym, rzeczowym, organizacyjnym wsparciu przez przedsiębiorstwo określonego wydarzenia (imprezy, koncertu, festiwalu), instytucji lub inicjatywy społecznej w zamian za propagowanie znaku towarowego bądź logo sponsora. Sponsoring jest z jednej strony formą promocji, z drugiej partnerstwem biznesowym opartym na wzajemności świadczeń i osiągnięciu obopólnych korzyści. Dzięki sponsoringowi pozytywne emocje i postawy wobec sponsorowanego podmiotu mogą być przeniesione na sponsora, budować jego markę na danym rynku branżowym jako firmy otwartej i wrażliwej na potrzeby społeczeństwa, wzmacniać rozpoznawalność jego marki oraz wiarygodność wśród interesariuszy. Sponsorowany zaś uzyskuje środki potrzebne do realizacji statutowych działań i przedsięwzięć.

Z badań nad sponsoringiem wynika, że w latach 2004–2011 wydatki na sponsoring rosły szybciej niż na inne środki promocji i szybciej niż wydatki na promocję ogółem, co świadczy o zwiększającej się jego roli w komunikacji przedsiębiorstw z rynkiem. Około 60% wydatków przeznaczonych jest na sponsorowanie sportu, 30% na sponsoring kultury, 10% na sponsoring ekologiczny, humanitarny i inny (18, s. 197–225; 19, s. 283–284).

Sponsoring integruje cele marketingowe przedsiębiorstw z potrzebami konkretnej sprawy społecznej lub organizacji *non profit*. Coraz częściej firmy uznają go za ważny instrument realizacji zadań z zakresu CSR. Tym samym sponsoring przekształca się z formy promocji w aliansę partnerów realizujących na podstawie długoterminowych umów działania odzwierciedlające ich społeczne zaangażowanie.

#### 4. Zakończenie

Zaangażowanie marketingu w proces realizacji koncepcji CSR wymaga zarówno podejmowania omówionych w artykule działań proaktywnych – konstytuujących

cych formy marketingu ekologicznego, marketingu związanego z dobroczynnością, marketingu sponsorskiego, jak i działań reaktywnych – uwzględniających krytykę marketingu ze strony konsumentów i innych grup interesariuszy. Zdaniem Ph. Kotlera marketing najczęściej jest krytykowany za krzywdzenie konsumentów przez ustalanie wysokich cen, oszukańcze praktyki, wywieranie nachalnej presji w celu sprzedaży, tandetne lub niebezpieczne produkty, zaplanowane starzenie się wyrobów i niską jakość usług dla konsumentów będących w niekorzystnej sytuacji, generowanie nadmiernych potrzeb i pragnień, zanieczyszczanie środowiska kulturalnego i naturalnego (20, s. 76 i 101). Badania Katedry Marketingu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wykazały, że i w naszym społeczeństwie krytyka działań marketingowych przedsiębiorstw dotyczy podobnych spraw, tj. niepotrzebnego podwyższania cen, manipulowania klientem, nieetycznych praktyk, naruszania prywatności, wywierania natrętnej, agresywnej presji w celu sprzedaży, większego zainteresowania pozyskiwaniem nowych niż utrzymaniem dotychczasowych klientów (21, s. 96–100).

Negatywne skutki działań marketingowych wymuszają na przedsiębiorstwach wprowadzanie licznych zmian w instrumentach marketingu oraz zaangażowanie marketingowców w działania przyczyniające się do poprawy jakości życia społecznego. Ich podstawę powinny stanowić zasady polityki społecznej tworzące współczesny, odpowiedzialny marketing. Należą do nich: „wolność konsumenta i producenta, ograniczenie potencjalnych szkód, zaspokajanie podstawowych potrzeb, efektywność ekonomiczna, innowacyjność, edukacja i informowanie konsumenta oraz ochrona interesów konsumenta” (20, s. 101–103). We wdrażaniu i przestrzeganiu tych zasad w praktyce ważną rolę spełniają kodeksy etyczne ustalające zasady i wytyczne postępowania z różnymi grupami interesariuszy. Za przykład mogą tu służyć: Kodeks Etyczny Marketingu opracowany przez AMA, Kodeks Etyki Reklamy, Kodeks Etyczny Marketingu Bezpośredniego, Kodeks Etyczny Franczyzy, Kodeks Etyczny Sprzedaży Bezpośredniej i inne. Ogólnie ujmując, kodeksy te służą zapobieganiu, ujawnianiu i korygowaniu nieetycznych zachowań pracowników marketingu w stosunku do klientów i innych grup interesariuszy oraz tworzeniu zbioru podstawowych wartości i standardów postępowania.

## Bibliografia

1. *Menedżerowie 500. Lider CSR: CSR w Polsce – badanie GoodBrand oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu*, GoodBrand & Company Polska, Warszawa 2010.
2. Sysko-Romańczuk S., Roszkowska P., Niedźwiecka A., *Odpowiedzialność biznesu: teoria i praktyka*, „Management and Business Administration. Central Europe” 2012, no. 2.
3. Hooley G.J., Piercy N.V., Nicoulaud B., *Marketing Strategy and Competitive Positioning*, FT Prentice Hall, Harlow 2008. ISBN 9780273706977.
4. Drumwright M.E., Murphy P.E., *Corporate Social Marketing*. W: Bloom P.N., Gundlach G.T. (red.), *Handbook of Marketing and Society*, Sage, Thousand Oaks 2001, za: Dą-



- browski T.J., *Polityka CSR jako element umacniania marki. Przykład banków*, „Marketing i Rynek” 2011, nr 2.
5. Kotler Ph., Kartajaya H., Setiawan I., *Marketing 3.0. Dobry produkt? Zadowolony klient? Spełniony człowiek!*, MT Biznes Ltd., Warszawa 2010. ISBN 978-83-62195-92-3.
  6. Kamiński J., *Nowa definicja marketingu AMA*, „Marketing i Rynek” 2009, nr 5.
  7. Kowalski P., *Marketing a orientacja rynkowa przedsiębiorstwa – ewolucja podejścia*. W: Niestrój R. (red.), *Tożsamość i wizerunek marketingu*, PWE, Warszawa 2009. ISBN 978-83-208-1827-7.
  8. Lou X., Bhattacharya X.B., *Corporate Social Responsibility Customer Satisfaction and Market Value*, „Journal of Marketing” 2006, vol. 70.
  9. Ofek E., Wathieu L., *Trendy, które mogą zmienić twój biznes. Nie przegap ich*, „HBR Polska”, luty 2011.
  10. Czubała A., *Rola konsumentów w realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, „Konsumpcja i Rozwój” 2011, nr 1.
  11. Peattie K., *Environmental Marketing Management*, Pitman Publishing, London 1995.
  12. Zaremba-Warnke S. (red.), *Marketing ekologiczny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009. ISBN 978-83-7011-995-9.
  13. Martin D., Schouten J., *Sustainable Marketing*, Prentice Hall, Upper Saddle River 2012. ISBN 978-0-13-611707.
  14. Williams E., *CSR Europe's Sustainable Marketing Guide* [online, dostęp: 29.01.2013], CSR Europe, Brussels. Dostępny w Internecie: <http://www.csreurope.org/data/files/sustainablemarketingguide.pdf>.
  15. Dąbrowski T., *Reputacja przedsiębiorstwa. Tworzenie kapitału zaufania*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2010. ISBN 978-83-7526-703-7.
  16. Varadarajan P.R., Menon A., *Cause-Related Marketing: A Coalignment of Marketing Strategy and Corporate Philanthropy*, „Journal of Marketing” 1988, vol. 52, no. 3.
  17. Kozłowski W., *Cause-related marketing w badaniach naukowych i praktyce biznesowej*, „Marketing i Rynek” 2008, nr 6.
  18. Sznajder A. (red.), *Alianse marketingowe: partnerstwa przedsiębiorstw dla zwiększania konkurencyjności*, Oficyna Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012. ISBN 978-83-264-3865-3.
  19. Datko M., *Sponsoring: klucz nowoczesnego marketingu*, Placet, Warszawa 2012. ISBN 978-83-7488-172-2.
  20. Kotler Ph., Armstrong G., Saunders J., Wong V., *Marketing: podręcznik europejski*, PWE, Warszawa 2002. ISBN 83-208-1358-1.
  21. Niestrój R. (red.), *Wizerunek marketingu w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2009. ISBN 978-83-7252-442-3.

## The concept and forms of social marketing of companies

**S u m m a r y:** Social marketing is the process of creation, communication and delivery of value to customers in a way that takes into account their social, environmental and ethical expectations. Its implementation requires from the company to perform an analysis of the markets development directions, an identification of segments, for which the social and ecological benefits are important, and their inclusion in the processes of creating and delivering the expected values to the customers. Customers' increased interest in social and environmental problems is the reason why ethical behaviour is expected from manufacturers (sellers), as well as good quality of products that are safe for life and health, eco-friendly packaging, reliable information, fair advertising and plain complaint procedures. The customers are also able to effectively oppose to

unethical business practices (e.g. by boycotting products). The changing market behaviour of consumers enforces companies to enrich the market offer with additional social benefits and becomes the most important initiator of social marketing orientation implementation.

The article describes the concepts of three forms of social marketing: ecological marketing, charity-related marketing, and sponsorship marketing. These forms are discussed by presenting the target customer segments and the benefits for the company and various groups of its stakeholders. Attention is also drawn to the need to include in the social marketing the actions reactive to criticism of marketing, which build its image in society. The reflections were based on the study of literature and the results of research carried out by KPMG, FOB, and presented in a variety of scientific studies.

---

**Key words:** social marketing, environmental marketing, sponsoring, CRM, CRS

---

FEDIR KHMIL\*

## Holistic approach to the decision-making process

---

**Key words:** decision-making process, management, human resources, employees participation in decision-making

---

**Abstract:** The primary purpose of management – among the general theoretic and practical positions – is developing, making and organizing the implementation of optimal management decisions. The article provides an analysis of currently operating method of development and making of management decisions. On the basis of this study, it is concluded that the role of management employees in this process is quite passive. The effective economic activity depends first of all on intellectual, creative and professional potential of all employees, both leaders and functional managers as well as other specialists that are able to come up with creative ideas, develop and implement them. An organization conducts the activity as successfully as enterprising and competent are its employees. Under these terms it follows to completely change the management decisions development and making process both in relation to organization of this process and stimulation of management professionals' participation. In principle the new stages of the suggested model of management decision development are the following: attraction of subordinates to the exposure of problem in the organization activity; competition between management employees for a right to develop management decisions; informing the subordinates by a leader about the criteria of evaluation of the decision project quality; proper financial and nonfinancial stimulation of authors of the decision selected for implementation.

### 1. Introduction

The primary purpose of management – among the general theoretic and practical positions – is developing, making and organizing the implementation of optimal management decisions. This task in theoretical and practical terms is served by the theory of decision-making, organizational structure of management, and employee motivation system.

---

\* prof. dr hab. Fedir Khmil – profesor zwyczajny, Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 535, e-mail: katarz@mwse.edu.pl.

The aim of this research is to develop methodical principles in relation to the new approaches to the optimal decision development process built on the competitive principles of management employees participating in this process.

Theoretical and methodological basis of the research is the economic theory, management theory, and fundamental scientific works on the problems of management organization and management. The complex of such methods as abstract-logical one, as well as analysis, synthesis, and comparison, was used in the study.

As it is shown by the analysis of the works relevant to this range of problems, the decision-making theory has formulated the basic concepts and characteristics of management decisions, theoretical principles, methodology and organization of their development and making (1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10).

Summing up, we may state that as of the present moment the theory of decision-making includes a number of sections. They consider the following: 1) a concept and place of decisions in the management system; 2) requirements to the management decision; 3) classification and stratification of management decisions; 4) multidimensional nature of their content; 5) system approach and system analysis in solving the problems of organization management; 6) criteria used in selection of the management decisions variants; 7) optimization of the latter; 8) methods of development and making of management decisions; 9) a process of development and making of management decisions; 10) its information support; 11) implementation of management decisions; 12) evaluation of their effectiveness.

However, even the observance of theoretical recommendations is not always a guarantee of optimal decision-making.

## 2. Decision—making implementation support

The scheme of the current decision making process is presented in Table 1.

As it follows from the above, in general, the role of management employees – “office plankton” as they are often called by media – is rather passive. They mainly carry out routine tasks on collecting and organizing the information required for decision making according to the volume and structure defined by the manager. Nowadays, the managers work stimulation has little in common with the quality and effectiveness of management decisions since these employees are paid the fixed salary amounts and bonuses are awarded for the overall results equalizing the results of both successful and unsuccessful decisions.

Table 1. The content and sequence of actions of management employees in traditional development of management decisions

Actions of the process participants	
Subordinates	Manager
Provide information support for preparation to the development of management decision.	Specifies the volume and structure of necessary information; may inform the subordinates about the essence of the problem during collecting information.
	Formulates a problem to be solved.
	Defines the aim of management decision.
Provide the manager with necessary information but they don't conduct a search or evaluation of possible decision variants.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Receives information from his subordinates, and then determines the ways to solve the problem.</li> <li>2. Brings the problem to the notion of his particular subordinates, whom it concerns, listens to their ideas and suggestions not submitting them for a group discussion but working with each subordinate individually.</li> <li>3. Brings the problem to the notion of all subordinates, organizes the group discussion and gathers ideas and suggestions.</li> <li>4. Brings the problem to the notion of all subordinates, he searches for and evaluates alternatives together with subordinates trying to come to consensus on the problem.</li> </ol>
Perform a structural analysis of the decision object (if requested by the manager).	Makes a structural analysis of the decision object.
Collect and process additional information (if requested by the manager).	Specifies the volume and structure of additional information.
	Solves the problem and makes a decision individually using all the information available to him at the moment.
	Chooses the optimal decision.
	Makes a decision individually. His decision may or may not represent the view of subordinates.
Implement a management decision.	Controls the decision implementation process and, if necessary, amends its content.

Source: author's own study.

All this occurs within the management structure existing in an organization.

### 3. Organizational management structures and their influence on management decision-making process

The two classes of organizational management structures are known in the theory of management, i.e. a class of mechanistic structures also called bureaucratic, hierarchical or traditional structures, and a class of organic structures, also called adaptive

and market structures. There are certain types of structures within each class. There is also a hybrid class of structures which includes a combination of mechanistic and organic structures (Figure 1).

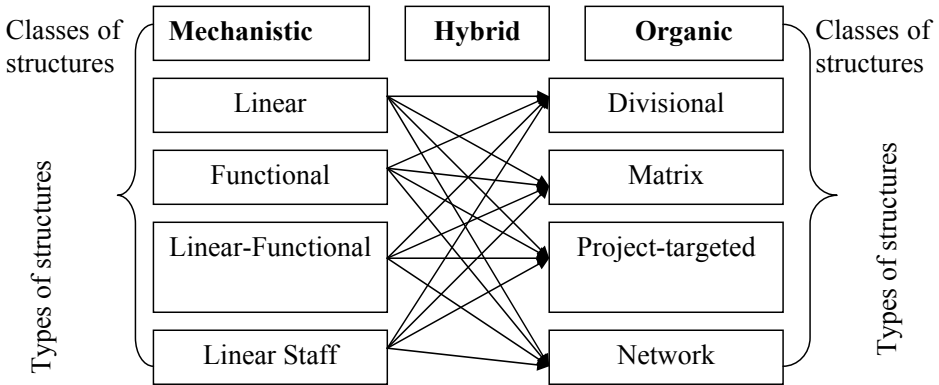


Figure 1. Classes and types of organizational management structures

Source: author's own study.

The mechanistic structure provides strict division of management activity by functions, departments and positions. It is based on the wide use of regulatory documents and provides strict hierarchical subordination in manager–subordinate relations. The highest importance is attached to the official powers and liability, and not to the qualifications and experience of the staff. Generally, this structure, regardless of its type, is focused on mechanical performance of tasks and instructions by the subordinates. Their activity is activated within the limits established by the rules and procedures operating in the organization.

The subordinates are entrusted mainly with routine operations on collecting and processing of information necessary for the future decision-making. Moreover, there is also provided their participation in the management decision implementation which is usually fragmented between groups of management employees and individual executors. The actions of a creative character in most cases are performed by the manager himself. As a result: a) the quality of the management decision depends on the knowledge and experience of a single man; b) a successful decision is considered an achievement of the manager, and if it is unsuccessful – the guilt is often assigned to subordinates blamed for provision of low-quality or incomplete information; c) subordinates do not receive incentives for their complete dedication when working on a decision.

Even in case if the subordinates are involved to the decision-making they often manipulate the manager by referring for advice to the superiors if needed and if not. Three factors are present here. Firstly, one may not exert oneself to resolve the set

task. Secondly, it is always flattering for the manager – if he is consulted it means that his subordinates find him smarter. Thirdly, the fact of consulting with the leadership can shift a part of the guilt for the possible failure to him.

In search of more effective activation of the subordinates activity there appeared so-called organic structures that can function independently, though within mechanistic ones, as well as in greater or lesser extent be synthesized with mechanistic structures creating various hybrids.

The organic model of the structure is based on the change of aims, objectives, defined for particular employees depending on changes of circumstances inside and outside the organization. Practically all types of organic model include a group participation of all management employees, including formal manager, at all stages of the development, making and implementation of management decisions. The activation of management employees is facilitated by the group remuneration, rewarding for the final results of their activity, etc. The examples of such activation we may consider the creation of profit centres in the organizations, the use of different systems of employees' participation in profit, etc.

However even the presence of organic structure does not always guarantee a high quality, efficiency and effectiveness of the developed and implemented management decisions so far as such structure can not function completely independently from the mechanistic structure.

There is a process of management professionalization in the domestic business. Now it is clear that success in any field mainly depends on the intellectual, creative and professional potential of all employees, the managers – generators of ideas, as well as functional managers and other professionals capable to provide creative ideas, develop and implement them. An organization conducts the activity as successfully as enterprising and competent are its employees.

In these conditions, in our opinion, it is necessary to completely change the decision-making process both in terms of organization of the process as well as motivation of professional management employees' participation.

#### **4. Modern professional management model**

We believe that the role of professionals in the development of management decisions should not be limited only to the work with information, but also cover the decision-making process itself. For this purpose the diagram presented in Figure 2 is provided.

The differences between the suggested model and the existing one are the following:

- the subordinates are involved in the development of management decisions starting from the first phase – diagnosing the fact of the problem appearance;

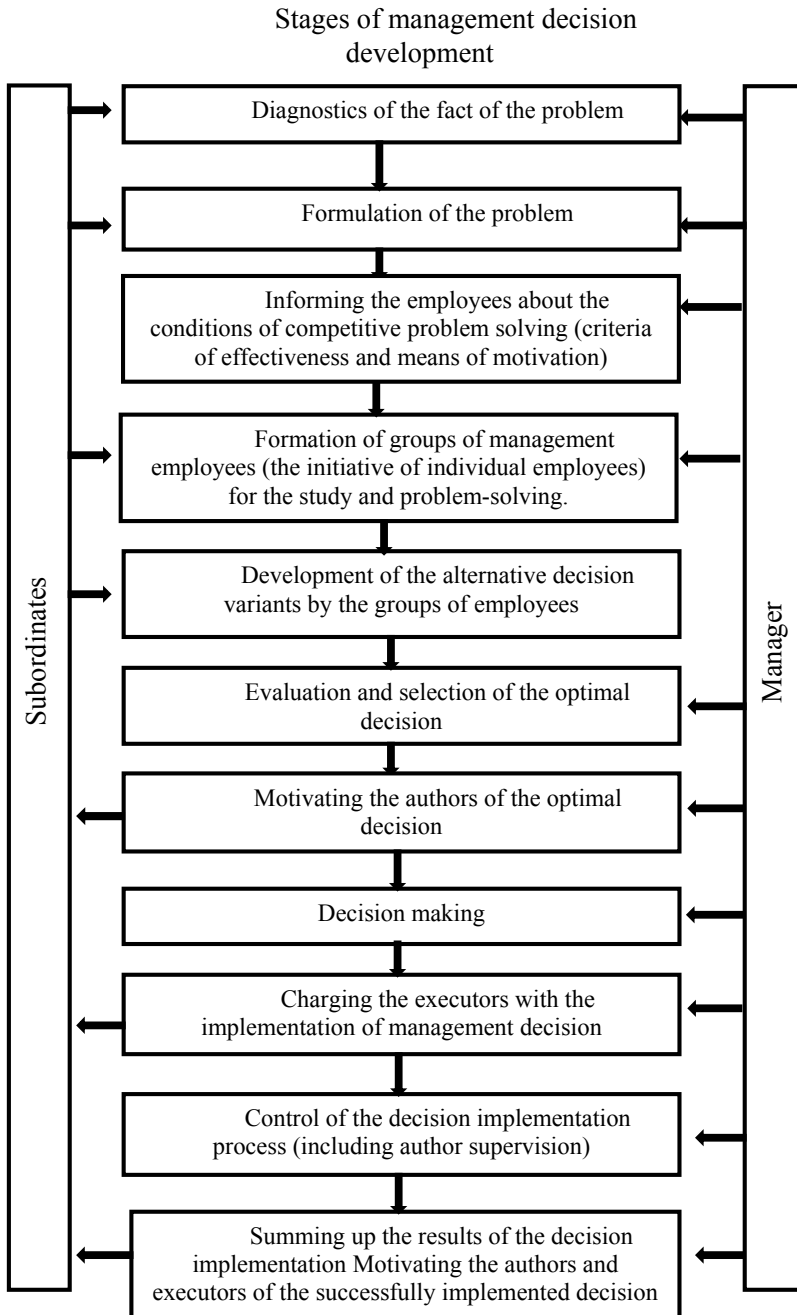


Figure 2. The scheme of the process of creative making and implementation of management decision

Source: author's own study.



- the subordinates participate in verification the basic nature of the problem;
- the subordinates are informed that they will be involved on a competitive basis for further development of decision;
- the manager informs the subordinates about qualitative criteria to be met by the future decisions;
- there are formed groups of employees (in their appearance order) declaring their wish to solve the problem. Similar applications may be provided by individual executors as well.
- the groups of employees or individual performers develop and submit to the manager's consideration variants of management decision on the problem solution;
- the manager chooses out of the submitted decisions such that is considered by him the optimal one;
- the developers of the decision chosen as the best variant are given the financial reward and nonfinancial incentives;
- the manager announces the decision made to the executors;
- the control of the course of decisions implementation and its adjustment is provided by the manager and the authors of the decision;
- successful implementation of the decision is a basis for additional (final) motivation of their authors.

As it follows from the above, the fundamentally new stages of the suggested model of management decision development include: involvement of subordinates to identifying the problem in the organization activity, competition between the management employees for the right to develop management decision, informing the subordinates by the manager about the decision project quality evaluation criteria, two-stage financial and nonfinancial stimulation of authors of the decision chosen for implementation.

Due to the suggestive character of these stages their introduction into the management decision-making process and their content require individual consideration.

In the current model of management decision development the prerogative right to formulate the problem appeared in the organization activity belongs to the manager who receives the relevant information from the subordinates. Thus, it is possible that the problem is wrongly formulated by the manager due to the fact that: 1) there is a certain time lag between the time the information is received by the executor and the manager, and 2) the manager receives aggregated information, while a subordinate disposes all of its volume.

In the suggested model all management employees are oriented to the earliest possible detection of the problem in the organization activity. Additionally, the executive level employees have a significant advantage over the manager in the early problem detection because they can grasp the weak signals about its appearance having at their disposal a wide range of primary data which they work every day with. This allows

not only to state the fact of the problem appearance but also to verify it, i.e. to determine the primary and secondary parameters and variables.

The information about the appearance (possible appearance) of the problem received from subordinates is evaluated by the manager, and in case of real threat he announces the start of decision development process. At this stage the subordinates work in groups or individually on alternative variants of problem solution. In the process of development of different variants of decisions any management employees of the organization may take part regardless of their affiliation to the different structural divisions or professional training and specialization.

The manager is obliged to inform the subordinates about the criteria to be met by the future decisions. These criteria are well-known and they are the following: scientific validity, purposefulness, quantitative and qualitative definiteness, relevancy, optimality, opportuneness, complexity, flexibility, completeness of execution.

The obtained variants of decisions are evaluated by the manager who chooses the variant he considers optimal. Then the manager approves it and brings to the knowledge of the executors who may be both the decision developers as well as those who did not participate in the decision-making process.

After the manager makes the decision, its developers receive a stimulation. For this reason the operating system of management employees' remuneration and work incentives requires changes. We consider it necessary to distinguish three components in the gross earnings of the management employees: a fixed part, a flexible part and a performance-oriented part.

The fixed part is established to each management employee in a fixed amount as payment for carrying out of the routine duties (mainly work with information). The fixed part should amount at least to 70% of the maximum possible earnings for the calendar period.

The flexible part of remuneration should reflect a management employee's participation in the development of management decisions. It should be paid to the employee in the amount up to 10% of the maximum salary on condition that each variant of the management decision developed with the employee's participation was chosen for implementation.

The performance-oriented part of salary amounting up to 20% of the maximum salary should be paid in case of successful implementation of management decision developed with the employee's participation. Of course, in practice there may be other correlation between fixed, flexible and variable part of salary.

## 5. Conclusions and recommendations for further research

In our opinion, the use of the suggested management decision-making model will facilitate: activation of the management employees towards the identification of the personal aims as the aims of organization which they belong to; stimulation of the

striving for new knowledge and improvement of their professional skills, strengthening of the team members' sense of mutual responsibility and formation of modern management culture. Additionally, the possibility to introduce competitive principles of management activity in other spheres cannot be excluded.

The application of the suggested model of development and making of management decisions requires further research in the following directions: improvement of organizational structures of certain organizations taking into account the individual features of their activity; development of new techniques of the management staff performance evaluation, development of flexible salary and motivation systems oriented on final performance results of the organization, etc.

## Bibliography

1. Kozioł L., Piechnik-Kurdziel A., Kopeć J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Teoria i praktyka*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2006. ISBN 83-88616-75-7.
2. Мoczyłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010. ISBN 978-83-7641-252-8.
3. Почтowski А., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, ISBN 83-208-1468-5.
4. Rostkowski T., *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2004. ISBN 83-7251-445-3.
5. Sajkiewicz A., *Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacje procesów personalnych*, Poltex, Warszawa 2002. ISBN 83-88840-12-6.
6. Минцберг Г., *Структура в кулаке: создание эффективной организации*, Питер, Санкт-Петербург 2004. ISBN 5-318-00285-4.
7. Петренко С.А., *Інтеграційні системи управління як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства*, „Академічний огляд” 2010, no. 1.
8. Третьякова Е., *Структура и технология управления организацией: концептуальный подход*, „Проблемы теории и практики управления” 2008, no. 4.
9. Питерс Т., *В поисках эффективного управления*, Прогресс, Москва 1986.
10. Саати Т.Л., *Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети. Decision Making with Dependence and Feedback*, ЛКИ, Москва 2008. ISBN 978-5-382-00422-8.
11. Лепейко Т.І., Миронова О.М., *Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід)*, ХНЕУ, Харків 2010.
12. Кирхлер Э., Шротт А., *Психология труда и организационная психология, т. 4, Принятие решений в организациях*, Гуманитарный центр, Москва 2004. ISBN 978-966-8324-58-1.
13. <http://libr.org.ua/book/82/2458.html>.
14. <http://www.center.uct.ua>.

## Proces decyzyjny w organizacji. Podejście holistyczne

**Streszczenie:** Podstawowym zadaniem zarządzania – zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia – jest identyfikacja, projektowanie i wdrażanie optymalnych decyzji

zarządczych. W artykule poddano analizie współczesne metody podejmowania i implementacji decyzji, pokazując bierną rolę pracowników niższych szczebli w tych procesach. Tymczasem efektywność ekonomiczna organizacji jest uzależniona przede wszystkim od potencjału intelektualnego, zawodowego i kreatywności pracowników wszystkich szczebli, zarówno zarządu i kadry kierowniczej, jak i specjalistów, którzy mogą z powodzeniem tworzyć, rozwijać i wprowadzać w życie nowe koncepcje. Organizacja prowadzi swoją działalność na tyle efektywnie, na ile przedsiębiorczy i kompetentni są jej pracownicy. Zgodnie z tym założeniem, powinna dążyć ona do zmiany procesu podejmowania decyzji zarządczych, tak w odniesieniu do jego organizacji, jak i zaangażowania i motywowania do udziału w nim pracowników. W artykule zaproponowano nowy model organizacji procesów decyzyjnych, w którym istotną rolę odgrywają: zaangażowanie pracowników niższych szczebli w rozpoznawanie problemów pojawiających się w funkcjonowaniu organizacji, wprowadzenie zasady konkurowania pracowników o możliwość projektowania decyzji zarządczych oraz informowanie o kryteriach oceny jakości zaprojektowanych decyzji, a także odpowiednia motywacja finansowa i niematerialna tych pracowników, których projekty będą realizowane.

---

---

Słowa kluczowe: proces decyzyjny, zarządzanie, zasoby ludzkie, udział pracowników w procesie decyzyjnym

---

---

MICHAŁ KOZIOŁ\*

## Wykorzystanie e-learningu w procesie szkolenia pracowników małych i średnich przedsiębiorstw

---

---

Słowa kluczowe: małe i średnie przedsiębiorstwa, e-learning, rozwój e-learningu, szkolenia pracowników

---

---

**Streszczenie:** W artykule scharakteryzowano sektor małych i średnich przedsiębiorstw. Dokonano ich definicji, opierając się na przepisach prawa podatkowego. Przedstawiono bariery utrudniające rozwój sektora MSP oraz jeden ze sposobów ich niwelowania, jakim są szkolenia pracownicze, ze zwróceniem uwagi na e-learning. Następnie zdefiniowano e-learning, dokonując podziału na e-learning akademicki i e-learning korporacyjny (instytucjonalny, pozainstytucjonalny). Sformułowano ważniejsze przesłanki i uwarunkowania rozwoju e-learningu, zwłaszcza korporacyjnego: dostępność narzędzi IT, słabą znajomość obsługi komputera i programów szkoleniowych, czas i znaczne koszty opracowania materiałów szkoleniowych, stopień zainteresowania szkoleniami ze strony pracowników, jak i kierownictwa firmy. Zwrócono uwagę na rosnące znaczenie e-learningu, zwłaszcza spontanicznego uczenia się. W dalszej części artykułu zaprezentowano wyniki badań empirycznych dotyczących wykorzystania e-learningu w sektorze MSP. Ponadto przedstawiono przyczyny niskiego wykorzystania szkoleń e-learningowych w tym sektorze przedsiębiorstw.

### 1. Wprowadzenie

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) został wyodrębniony i prawnie usankcjonowany dopiero w latach 90. ubiegłego stulecia, po rozpoczęciu gospodarczej transformacji kraju. Dzięki uchwaleniu Ustawy z dnia 23 grudnia 1998 roku o działalności gospodarczej możliwy był szybki rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. przez określenie i uproszczenie trybu powoływania tych przedsiębiorstw oraz zalegalizowanie rozwoju przedsiębiorczości.

---

\* mgr Michał Kozioł – wykładowca, Katedra Informatyki, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27, tel. +48 12 293 57 75, e-mail: koziolm@uek.krakow.pl.

Postępy transformacji oraz wstąpienie Polski do Unii Europejskiej stworzyły sprzyjające warunki do dalszego rozwoju MSP. Rozwój ten miał stałą tendencję: wspierany przez kolejne rządy, traktowany był jako długoterminowa strategia rozwojowa. Również Unia Europejska sprzyja rozwojowi oraz stabilizacji pozycji tych przedsiębiorstw.

Zdefiniowanie małego i średniego przedsiębiorstwa nie jest sprawą łatwą ani oczywistą. W wielu częściach świata różne kraje przyjmują coraz to inne kryteria i odmienne definicje małej i średniej firmy. Definicje te powstawały dla różnych celów, np. na potrzeby ewidencji podatkowej, statystycznej, administracyjnej, a także dla banków i innych instytucji finansowych (1, s. 27).

Wielkość przedsiębiorstwa to kategoria ilościowa, ale do zdefiniowania MSP stosuje się również kryteria jakościowe; dopiero połączenie obu tych podejść daje obraz, czym są małe i średnie przedsiębiorstwa. Nie jest łatwą sprawą połączenie obu wspomnianych kategorii, stąd też wynikają następujące problemy związane z definiowaniem i kategoryzacją małych i średnich przedsiębiorstw (1, s. 27).

Dla celów niniejszej analizy, zgodnie z przepisami prawa podatkowego, do grupy małych podmiotów gospodarczych zaliczono jednostki osób fizycznych (osoby fizyczne i spółki osobowe), które w roku poprzedzającym rok podatkowy nie przekroczyły granicy obrotu 1,2 mln euro. Warto dodać, że definicja ta jest podobna do tej, jaka obowiązuje w Unii Europejskiej.

Sektor MSP ma duże znaczenie w gospodarce każdego kraju. W Polsce MSP wytwarzają prawie połowę produkcji i dochodu narodowego, w przedsiębiorstwach tych zatrudnienie znalazło około 60% ogółu zatrudnionych w gospodarce. Rynek pracy i wielkość bezrobocia są mocno uzależnione od kondycji ekonomicznej tego sektora.

Udział MSP w wytwarzaniu produktu krajowego brutto (PKB) wynosi prawie 47%<sup>2</sup>. W ostatnich latach odnotowano spadek udziału sektora w wytwarzaniu PKB, głównie ze względu na zmniejszenie udziału najmniejszych przedsiębiorstw (tablica 1). Maleje również zaangażowanie tych przedsiębiorstw w działalność eksportową.

Tablica 1. Udział MSP w tworzeniu PKB w latach 2004–2008 (w %)  
(Table 1. The share of SMEs in the creation of GDP in 2004–2008 – in %)

Wyszczególnienie (Item)	2004	2005	2006	2007	2008
MSP ogółem (Total SMEs)	48,3	47,6	47,5	47	46,9
Mikroprzedsiębiorstwa (Microenterprises)	30,9	31,4	30,9	30,2	29,8
Małe przedsiębiorstwa (Small enterprises)	7,5	7,3	7,3	7,1	7,3
Średnie przedsiębiorstwa (Medium enterprises)	9,9	8,8	9,3	9,7	9,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie (2).

<sup>2</sup> PKB jest sumą wartości dodanej brutto powiększonej o podatki od produktów i pomniejszonej o dotacje do produktów.

Jak można zauważyć, znaczenie sektora MSP jest nie do przecenienia we wszystkich niemal obszarach życia gospodarczego i społecznego, a mimo to funkcjonowanie tych przedsiębiorstw napotyka na liczne bariery i utrudnienia. Autorzy zajmujący się tą tematyką najczęściej wskazują na (3, s. 212; 4, s. 11–12):

- bariery finansowe, trudności i zwłaszcza koszty pozyskania zewnętrznych źródeł finansowania;
- niestabilny system prawno-podatkowy oraz niewydolność systemu sprawiedliwości;
- bariery technologiczne, społeczne;
- bariery związane ze stanem infrastruktury;
- bariery rynkowe, tj. mała chłonność rynku;
- brak wykwalifikowanych pracowników i inne.

W licznych badaniach na te tematy punkt ciężkości analizowania uwarunkowań funkcjonowania MSP położono głównie na bariery zewnętrzne, ze zwróceniem uwagi szczególnie na rynek oraz system podatkowy i finansowy państwa. Mniej uwagi poświęca się kwestiom (barierom) wewnętrznym, które również ze swej strony determinują funkcjonowanie tego sektora. Wybrane, ważniejsze z nich to (4, s. 11–12):

- słaba kultura przedsiębiorczości;
- słaba znajomość nowoczesnych metod zarządzania;
- ograniczony dostęp do informacji gospodarczej;
- brak umiejętności pozyskiwania, gromadzenia i wykorzystywania informacji z otoczenia;
- niski stopień wykorzystania Internetu i innych narzędzi IT;
- luki w potencjale kwalifikacyjnym spowodowane generalnie niskimi kwalifikacjami pracowników;
- wysoka fluktuacja pracowników, zwłaszcza specjalistów;
- niska zdolność i skłonność do uczenia się;
- brak systemu kształcenia w zakresie *small business* i inne.

Przedstawiony katalog ograniczeń działalności MSP można ująć krócej, nazywając je barierami zarządzania, barierami kadrowymi i barierami edukacyjnymi. W odróżnieniu od barier zewnętrznych (na które sektor MSP ma ograniczony wpływ) wspomniane problemy, tj. bariery wewnętrzne, przynależą do sfery decyzyjnej małego lub średniego przedsiębiorstwa. To właśnie te problemy małe i średnie przedsiębiorstwa są w stanie rozwiązać samodzielnie.

W świetle przytoczonych uwag, rezultatów badań poprzedników, ważnym zadaniem zarządzania MSP jest zapewnienie organizacji w określonym miejscu i czasie odpowiedniej liczby pracowników o wymaganych kwalifikacjach oraz stworzenie warunków dla ich stabilizacji i rozwoju, a więc przygotowanie ich do pracy i spełniania nowych ról w przyszłości. Wymaga to m.in. stworzenia skutecznego i efektywnego zarazem systemu szkolenia i doskonalenia zawodowego pracowników, krótko mówiąc – pokonania bariery edukacyjnej rozwoju MSP. W dużych przedsiębiorstwach i instytucjach zadania te są realizowane przez wyspecjalizowane działy,

a nawet pioniry organizacyjne składające się z kilku działów. Duże organizacje mają specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi i dysponują znacznymi środkami finansowymi, natomiast małe organizacje nie mogą wykorzystać tego typu zasobów. Rozwiązywaniem problemów z tego zakresu muszą zatem zajmować się właściciele tych organizacji oraz ich dyrektorzy i kierownicy. Jako kierownicy liniowi często mają oni szeroki zakres obowiązków służbowych i niewystarczające kompetencje zarządzania zasobami ludzkimi, dysponując przy tym małym budżetem kadrowym. Inaczej kwestię tę ujmując, małe organizacje mają te same funkcje zarządzania zasobami ludzkimi co duże jednostki, lecz znacząco ograniczone środki.

Jednym z często podawanych sposobów niwelowania wspomnianych barier rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw jest wprowadzanie i modernizowanie systemów szkolenia i doskonalenia zawodowego, ze zwróceniem uwagi szczególnie na e-learning wykorzystujący interaktywną technologię informatyczną. Wobec powszechnej akceptacji nowego paradygmatu w sposobie zdobywania wiedzy, a mianowicie edukacji przez całe życie (ang. *lifelong learning*), model i zarazem metoda zdalnego nauczania, zwłaszcza e-learning, nabiera coraz większego znaczenia. Wykorzystuje się więc metody zdobywania 'wiedzy na czas' (ang. *knowledge just-in-time*), jak również metody zdobywania 'wiedzy na ostatnią chwilę' (ang. *absolutely last minute*), szczególnie przydatne w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Zważając na powyższe stwierdzenia, przyjęto tezę, że organizacja i funkcjonowanie e-learningu stanowią istotną determinantę uczenia się i rozwoju kapitału intelektualnego pracowników firm sektora MSP. Natomiast głównym celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących wykorzystania e-learningowych szkoleń pracowników MSP oraz wskazanie kierunków ulepszenia tego procesu nauczania i zarazem uczenia się.

Treści zawarte w artykule mogą stanowić interesującą lekturę dla teoretyków zajmujących się zagadnieniami e-learningu oraz praktyków zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego. Z kolei zasady uczenia się mogą być przydatne szczególnie dla studentów.

## 2. Istota, modele i przesłanki rozwoju e-learningu w przedsiębiorstwie

W licznej już i rozległej literaturze e-learning definiuje się jako tę formę edukacji, w której stosuje się interaktywne techniki komputerowe wykorzystywane przez uczącego się w dogodnym dla niego miejscu oraz czasie. Mogą one uzupełniać tradycyjne formy szkolenia lub edukacji, jak również mogą stanowić podstawową formę szkolenia. Krótko kwestię tę ujmując, e-learning jest metodą zdobywania wiedzy (techniką nauczania i sposobem uczenia się) z wykorzystaniem mediów elektronicznych. Najkrócej można go określić jako uczenie się przez Internet (ang. *learning via*



*the Internet*) (5). Tak pojmowany e-learning obejmuje niemal każdy rodzaj i sposób uczenia się przez Internet z wykorzystaniem narzędzi IT. Ta na pozór prosta, ale pojemna i interesująca definicja e-learningu obejmuje także uczenie się w oderwaniu od instytucji edukacyjnych, nauczycieli, trenerów, programów kształcenia, wymagań, choć cele pozostają wciąż te same: doskonalenie kwalifikacji pracowników w kontekście zwiększania ich sprawności działania.

W kontekście podanej, szerokiej definicji e-learning obejmuje różne formy e-edukacji, a mianowicie: e-learning akademicki, e-learning szkolny oraz e-learning korporacyjny, szerzej opisany w niniejszym artykule.

Ze względu na swoją specyfikę wymienione formy e-learningu – akademicki i korporacyjny – różnią się i rozwijają niezależnie od siebie. Zdaniem badaczy zajmujących się tą tematyką obydwa rodzaje e-edukacji, tj. e-learning akademicki i korporacyjny, realizują różne cele, posługują się różnymi metodami, środkami, technikami, narzędziami itp. W odróżnieniu od e-learningu akademickiego e-learning korporacyjny ukierunkowany jest głównie na cele praktyczne związane z podnoszeniem konkurencyjności firmy, a sposób uczenia się przez Internet może być oderwany od instytucji edukacyjnej, przebiegać spontanicznie, można by go zatem określić jako pozainstytucjonalne samoszkolenie. Przebiegające spontanicznie uczenie się, oderwane od instytucji edukacyjnych, określa się jako uczenie się od innych (ang. *learn from others*), zwłaszcza od interesariuszy. Sprowadza się ono głównie do korzystania z ich doświadczenia, umiejętności, wiedzy fachowej, czerpania korzyści z wiedzy na temat współpracy przy zaspokajaniu potrzeb: zarówno potrzeb podobnych, jak i komplementarnych (6).

W świetle powyższych stwierdzeń dla celów dalszych analiz wyróżniono dwa rodzaje e-learningu korporacyjnego, a mianowicie instytucjonalny e-learning korporacyjny i pozainstytucjonalny e-learning, silnie powiązany zarówno z organizacyjnym uczeniem się, jak i samoorganizowanym uczeniem się pracowników.

Wśród licznych przesłanek i uwarunkowań rozwoju e-learningu ważniejsze z nich to: kwestia dostępności narzędzi IT, zwłaszcza sprzętu komputerowego, słaba znajomość obsługi komputera i programów szkoleniowych, czas i znaczne koszty opracowania materiałów szkoleniowych, jak również stopień zainteresowania szkoleniami e-learningowymi pracowników i kierownictwa firmy. Do niedawna obserwowano wyraźny brak kultury kształcenia i uczenia się, ostatnio zauważa się jednak pewien wzrost zainteresowania firm tą formą kształcenia. Największym zainteresowaniem tego typu szkoleniami cieszą się i zarazem najczęściej przeprowadzane w firmach są szkolenia obowiązkowe. Obejmują one głównie tematykę z zakresu BHP i ochrony przeciwpożarowej, jak również zmiany w regulaminach i przepisach prawnych.

W celu rozpowszechniania szkoleń metodą e-learningową w przedsiębiorstwach, w tym MSP, należy uświadomić kierownictwu i pracownikom potrzebę kształcenia. To przecież wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw opiera się głównie na wiedzy, kwalifikacjach i właściwej postawie ich pracowników. Ponadto należy postulować zmianę podejścia do szkolenia pracowników, w którym e-lear-

ning będzie ujęty w kontekście rozwoju organizacyjnego, oznaczającego zwiększenie wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw we wprowadzaniu nowych form organizacji pracy i nowych technologii w miejscach pracy. Ważną rolę do odegrania ma polityka wsparcia dla tej formy szkoleń zarówno przez pracowników przedsiębiorstwa, kierownictwo, instytucje państwowe i samorządowe, jak też ośrodki badawcze (np. uniwersytety). Powinny one nie tylko wydawać odpowiednie rozporządzenia w tej dziedzinie, ale także przeprowadzać badania dotyczące zakresu i oceny efektywności szkoleń w celu eliminacji błędów i usprawnienia tego procesu.

Sumując powyższe uwagi i stwierdzenia, należy podkreślić, że dalszy rozwój zdalnego nauczania, zwłaszcza e-learningu, będzie zależeć głównie od zdobyczy nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ang. *information and communication technologies* – ICT). W nieodległej przyszłości rzeczą naturalną będzie włączenie do programów rozwoju kadry działań ukierunkowanych na szkolenia wykorzystujące zasoby zgromadzone w komputerach i aktywności realizowane w sieci. Wynika to z faktu, że ICT ułatwiają w znacznej mierze transfer wiedzy nie tylko poprzez efektywniejszą wymianę danych, lecz przede wszystkim dzięki unikatowym sposobom ich prezentacji.

W zakończeniu prezentacji istoty i znaczenia e-learningu trzeba podkreślić, że jako dziedzina wytwórczości urasta on do rangi nowego, dynamicznie rozwijającego się przemysłu i znacząco wykracza poza granice zdalnego nauczania. W szczególności e-learning korporacyjny zawarty w ofercie instytucjonalnej, adresowany do przedsiębiorstwa, jest ważny i stanowi zazwyczaj rozwiązanie efektywne w aspekcie elastyczności i jakości nauczania, a także uczenia się dokładnie na czas (ang. *just-in-time*). Jako przykład można podać ciągle zmieniające się przepisy prawa, administracyjne reguły i procedury, politykę rządu, których dogłębna znajomość na czas jest nieodzowna dla przetrwania organizacji, zwłaszcza przedsiębiorstw sektora MSP.

Nie mniej istotną formą e-learningu korporacyjnego jest spontaniczne uczenie się, oderwane od instytucji edukacyjnych, a mianowicie uczenie się od innych, zwłaszcza od interesariuszy – jest ono nieodzowne, by sprostać coraz większym oczekiwaniom klientów co do jakości oferowanych produktów, zwiększyć produktywność przedsiębiorstwa (szczególnie wydajność pracy) czy ciągle aktualizować wiedzę i umiejętności pracowników stosownie do zmieniających się wymagań zajmowanego stanowiska pracy, co przyczynia się tym samym do wzrostu stabilności załogi. W świetle powyższych uwag można przyjąć tezę, że e-learning jest kluczem do rozwoju społeczeństwa informacyjnego.

### 3. System szkolenia pracowników – wyniki badań empirycznych

Kwestionariusz skierowano do 2900 małych i średnich przedsiębiorstw z województw małopolskiego, śląskiego i podkarpackiego. Uzyskano odpowiedzi od 681

podmiotów, z tego 515 uznano za odpowiedzi niepełne, wobec czego szczegółowej analizie poddano 166 kwestionariuszy.

W strukturze badanych organizacji przeważały przedsiębiorstwa małe (od 11 do 50 pracowników) oraz tzw. mikroprzedsiębiorstwa (do 10 pracowników). Łącznie stanowiły one 131 podmiotów gospodarczych, tj. 79% ogółu badanych organizacji. Pozostałe 31 firm (18,7%) stanowiły przedsiębiorstwa średnie, zatrudniające powyżej 50 osób.

Wielkość obrotów netto ze sprzedaży w okresie jednego roku z natury rzeczy mieściło się najczęściej w najniższym przedziale, tj. do 10 mln zł. W tej klasie znalazło się 108 firm, a więc 65% ogółu badanych. W przedziale wielkości obrotów netto ze sprzedaży od 11 do 50 mln zł było 31 podmiotów gospodarczych (około 19%). Jedyne pięć firm podało, że ich obroty przekroczyły 50 mln zł rocznie; 22 badane przedsiębiorstwa nie podały informacji na ten temat.

Z zebranych danych wynika, że w zasięgu działania największej liczby firm był region (61 przedsiębiorstw), niewiele mniej wskazywało na zasięg krajowy (57 firm), natomiast międzynarodowy zasięg działania miało 41 organizacji, tj. 25%. Można zatem mówić, że jedynie co czwarte badane przedsiębiorstwo podlega procesowi internacjonalizacji.

Prawie połowa badanych przedsiębiorstw zadeklarowała, że ma dobrą sytuację finansową, znacznie mniej, bo 48 (29%), oceniło swoją kondycję finansową jako przeciętną; kolejnych 17 (10%) firm określiło ją jako bardzo dobrą. Tylko 13 badanych podmiotów gospodarczych (7,83%) uznało swoją sytuację finansową za słabą, pozostałych sześć nie określiło jej lub nie miało zdania na ten temat. Podsumowując, należy podkreślić, że większość przedsiębiorstw pozytywnie oceniło swoją kondycję finansową, co dobrze rokuje na przyszłość.

Z wcześniejszych analiz wynika, że rozwój szkoleń pracowniczych jest istotnym źródłem rozwoju kapitału ludzkiego, a w ostatecznym rachunku stanowi ważną przesłankę konkurencyjności firmy na rynku.

Najczęściej stosowaną formą inwestowania w kapitał ludzki były, w opinii badanych firm, tradycyjne szkolenia pracownicze w postaci kursów i konferencji (83%), seminaria naukowe (28%) oraz studia (25%). Znacznie mniej popularnymi narzędziami inwestycji w kapitał ludzki były szkolenia z wykorzystaniem e-learningu – 20%. Udział tych ostatnich systematycznie rośnie.

Kolejna kwestia dotyczyła narzędzi wspomagania szkolenia pracowników. Instrumenty te częściej wykorzystywały firmy kategorii A (wykorzystujące e-learning) niż przedsiębiorstwa należące do grupy B, czyli niekorzystające ze szkoleń w trybie e-learningu. Dla przykładu można podać, że z baz danych korzystało 93% firm kategorii A i 37% kategorii B (niekorzystających z e-learningu), z poczty elektronicznej odpowiednio 73% i 40%, intranet wykorzystywało 47% firm kategorii A i 18% kategorii B. Podobne zróżnicowanie obserwuje się w odniesieniu do systemów wspomagających zarządzanie, systemów obiegu dokumentacji czy ekstranetu. Można zatem wysnuć wnioski, że przedsiębiorstwa wykorzystujące e-learning łatwiej i częściej

sięgały po nowoczesne technologie informacyjne i informatyczne wspomagające różne dziedziny ich działalności, ze zwróceniem uwagi szczególnie na szkolenia pracowników (tablica 2).

Tablica 2. Narzędzia wspomagające szkolenia pracowników stosowane w przedsiębiorstwie  
(Table 2. Tools supporting the training of employees in an enterprise)

Odpowiedź (w %) (Reply – in %)	Wykorzystujące e-learning (Using e-learnig)	Niekorzystające z e-learningu (Not using e-learnig)
Systemy wspomagające zarządzanie (np. MRP, CRM) (Management support systems, e.g. MRP, CRM)	26,67	16,03
Bazy danych (o klientach, produktach/usługach, technologii, rynku lub konkurentach) (Databases of clients, products/services, technologies, market or competitors)	93,33	36,54
Systemy obiegu dokumentacji (Documentation circulation systems)	40	26,92
Wideokonferencje (Videoconferences)	6,67	4,49
Telekonferencje (Teleconferences)	6,67	8,33
Internet (Internet)	86,67	73,08
Intranet (Intranet)	46,67	17,95
Ekstranet (Extranet)	20,00	4,49
E-mail (E-mail)	73,33	49,36
Strony internetowe (Websites)	53,33	55,13
Inne (Other)	0,00	3,85

Źródło: opracowanie własne.

Z przytoczonych danych wynika, że większość pracowników badanych firm często wykorzystuje informatyczne narzędzia w procesie szkolenia bądź uczenia się. Można zatem wysnuć wniosek, że narzędzia te wykorzystywane są również w procesie spontanicznego, niesformalizowanego uczenia się, które wcześniej określono jako uczenie się od innych.

Przeciętny koszt szkoleniowy przypadający na jednego pracownika w 2011 roku wynosił 923,30 zł, natomiast szkolony był on średnio niecałe pięć dni.

Uzyskane informacje pozwoliły na przedstawienie następujących wniosków ważnych z punktu widzenia celów badań. Otóż 20% ogółu badanych przedsiębiorstw wykorzystuje e-learning w procesie szkolenia pracowników. W większości z nich proces ten organizowany jest w sposób dorywczy, akcyjny – zależnie od potrzeb (58%). W innych proces szkoleniowy metodą e-learningową ma charakter działań niezorganizowanych, przypadkowych (30%). Natomiast 6%, tj. tylko 10 firm, stale wykorzystuje to narzędzie szkolenia pracowników (tablica 3).

Tablica 3. Prowadzenie szkoleń pracowników metodą e-learningową  
(Table 8. Conducting of employee trainings by means of e-learning)

Odpowiedź (Reply)	Procent (Percentage)
Tak (Yes)	20
Nie (No)	74
Brak odpowiedzi (No answer)	6

Źródło: opracowanie własne.

Określenie zalet i wad e-learningu stanowiło istotny cel i przedmiot badań opisanych w artykule. Opierając się na opiniach badanych przedsiębiorstw, sformułowano następujące wnioski. Otóż do głównych zalet e-learningu, zważywszy na liczbę wypowiedzi, zaliczono:

- zwiększenie liczby szkolonych pracowników,
- oszczędność czasu pracowników,
- uzupełnienie tradycyjnych szkoleń,
- dostosowanie tempa przyswajania wiedzy do możliwości i potrzeb pracowników,
- możliwość oceny poziomu wiedzy pracowników,
- dostępność i możliwość korzystania z narzędzi IT.

Z kolei do wad e-learningu zaliczono:

- brak bezpośredniego kontaktu z trenerem,
- brak możliwości uczenia się w grupie, zespole,
- pracochłonność projektowania treści kursu i konieczność ciągłej jego aktualizacji,
- wydłużenie czasu pracy przy komputerze,
- problemy w motywowaniu pracowników do nauki w trybie e-learningu,
- wzrost kosztów wprowadzenia systemu e-learningowego.

Sumując powyższe uwagi, należy podkreślić, że większość respondentów wiązało e-learning z pozytywnymi zmianami w organizacji szkoleń pracowników i ich efektywności<sup>3</sup>.

Z przytoczonych zestawień wynika, że e-learning korporacyjny zawarty w ofercie instytucjonalnej jest ważny i okazuje się zazwyczaj rozwiązaniem efektywnym w aspekcie elastyczności i jakości nauczania, ewaluacji poziomu wiedzy, uczenia się dokładnie na czas. W opinii badanych przedsiębiorstw e-learning nie prowadzi do zwiększania kosztów szkolenia w przeliczeniu na jednego pracownika. Wady e-learningu są mniejsze, niż przypuszczano; można by je w dużej mierze zniwelować, odpowiednio organizując ten system w przedsiębiorstwie.

#### 4. Przyczyny niskiego wykorzystania szkoleń e-learningowych w sektorze MSP

Pogłębiona analiza struktur, procesów i zjawisk społecznych badanych przedsiębiorstw umożliwiła identyfikację kilku dysfunkcji, a nawet barier rozwoju organizacji, ze zwróceniem uwagi szczególnie na szkolenia e-learningowe. Ważniejsze z nich to:

1. Upowszechnienie i rozwój szkoleń metodą e-learningową w przedsiębiorstwie wymaga uświadomienia kierownictwu i pracownikom potrzeby kształcenia oraz nauczania ich, jak się uczyć. Nadto, a może przede wszystkim uświadomienia, że e-learning korporacyjny znacząco wykracza poza granice zdalnego nauczania. W świetle badań i zebranych uwag różnych autorów uznano e-learning za formę edukacji, w której stosuje się interaktywne techniki komputerowe wykorzystywane przez uczącego się w dogodnym dla niego miejscu i czasie. Nader często określa się go jako uczenie się przez Internet.
2. Brakuje świadomości, że e-learning stanowi ważną determinantę podnoszenia konkurencyjności i rozwoju każdej organizacji, a w odniesieniu do organizacji uczącej się w szczególności.
3. Brakuje przeświadczenia, że jest on kluczowym narzędziem zarządzania wiedzą i informacjami, jak również podstawowym mechanizmem w systemie szkolenia i rozwoju pracowników. Jak dotąd nie znalazła powszechnej akceptacji teza, że e-learning stanowi istotną metodę zarządzania, a nawet urasta on do rangi funkcji zarządzania oraz nowego, dynamicznie rozwijającego się przemysłu.
4. Implementacja e-learningu korporacyjnego w praktyce przedsiębiorstwa wymaga zmiany modelu biznesu w organizacji, jak również skorygowania jej ogólnej strategii. Wykorzystanie e-learningu korporacyjnego zmienia bowiem

---

<sup>3</sup> Zob. szerzej na temat metod badania efektywności nauczania oraz efektywności e-learningu w artykule M. Woźniaka i M. Kozioła (7).

poszczególne komponenty modelu biznesu. Niewystarczająca przebudowa modelu biznesu w sytuacji implementacji e-learningu korporacyjnego nie przynosi przedsiębiorstwu spodziewanych korzyści.

5. Nie opracowano jak dotąd metodyki (kryteriów i metod) oceny efektywności e-learningu, która umożliwiłaby zebranie i systematyzację odpowiednich danych, ocenę zjawiska i procesu e-learningu oraz raportowanie. Wielkość to stanowi istotne narzędzie zarządzania systemem e-learningu w przedsiębiorstwie zarówno w okresie krótko-, jak i długoterminowym.
6. Brak umiejętności i zasad organizacji uczenia się w trybie e-learningu korporacyjnego, ze zwróceniem uwagi szczególnie na samokształcenie, samoregulowane uczenie się (*self-regulated e-learning*, SRL). E-learning jest nauką indywidualną, która odznacza się brakiem kontaktu uczącego się pracownika z nauczycielem czy innymi uczącymi się osobami. Znikają również rygory formalne dyscyplinujące i motywujące do nauki, presja grupy, kontakty interpersonalne i inne czynniki społeczne. Wyizolowany uczący się, w porównaniu z tradycyjnym nauczaniem, jest zdany na siebie, musi polegać na swoich indywidualnych zdolnościach, umiejętnościach oraz możliwościach, powinien zatem znać pragmatykę i zasady organizacji nauki (pracy) własnej SRL. Większość pracowników korzystających z e-learningu korporacyjnego nie potrafi wzbudzić motywacji (orientacji) skierowanej na osiągnięcie celów i efektów uczenia się, nie zna zasad zarządzania czasem i zarządzania środowiskiem, nie umie poszukiwać wsparcia, pomocy u innych – co w ostatecznym rozrachunku oddziałuje negatywnie na efektywność e-learningu korporacyjnego.

W analizie barier utrudniających rozwój e-learningu korporacyjnego nie uwzględniono ograniczeń o charakterze formalnoprawnym, podatkowym, rynkowym. Pominięto również wpływ otoczenia społecznego i kulturowego, które ze swej strony oddziałują na wykorzystanie e-learningu w ogóle, a e-learningu korporacyjnego w szczególności. Uwarunkowania te – często marginalizowane, a nawet pomijane w analizach strategicznych przedsiębiorstw – uważam za ważne i aktualne. Ze względu jednak na konieczność ograniczenia przedmiotu i zakresu badań zostały one w tej pracy jedynie zasygnalizowane. Wspomniane uwarunkowania stanowią otoczenie dalsze przedsiębiorstw sektora MSP i wymagają odrębnych, szeroko zakrojonych badań oraz pogłębionych analiz.

## 5. Podsumowanie

Oceniając aktywność sektora małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie szkolenia i doskonalenia pracowników, należy podkreślić trzy interesujące rezultaty badań. Po pierwsze, prawie wszystkie przedsiębiorstwa prowadziły szkolenia w formie tradycyjnej, jedna czwarta wykorzystuje również inne formy inwestowania w kapitał ludzki, np. seminaria, studia. Nadto w celu wzbogacenia kapitału kwalifi-

kacyjnego przedsiębiorstwa stosują nowoczesne techniki zarządzania: rozszerzenie zakresu zadań, wprowadzenie elastycznych form organizacji czasu pracy, tworzenie zespołów zadaniowych, udział w pracach projektowych i inne. W połączeniu z narzędziami informatycznymi ten proces przynosi pozytywne rezultaty przedsiębiorstwu i korzyści dla pracowników. Po drugie, stwierdzono, że ponad 20% ogółu badanych przedsiębiorstw wykorzystuje e-learning w procesie szkolenia pracowników. W większości z nich proces ten jest organizowany w sposób okresowy i akcyjny, rzadziej ma charakter stałej działalności. Po trzecie, większość pracowników korzysta z narzędzi informatycznych wspomagających szkolenie, takich jak Internet, strony internetowe, poczta elektroniczna, bazy danych, można zatem przypuszczać, że wykorzystuje je w procesie samokształcenia, tj. w procesie niesformalizowanego uczenia się od innych.

Z przytoczonych wypowiedzi wynika, że e-learning korporacyjny pojmowany jako system referencyjny<sup>4</sup> jest rozwiązaniem efektywnym w aspekcie elastyczności uczenia się dokładnie na czas, ewaluacji poziomu wiedzy, jakości nauczania i kosztów, a przy tym nie prowadzi do zwiększenia kosztów szkolenia.

## Bibliografia

1. Bennick R., *Implementing E-learning from the Corporate Perspective* [online, dostęp: 15.05.2013]. Dostępny w Internecie: <http://knowledgegetree.flexiblelearning.net.aufedition05/download/Bennick>.
2. Dominiak P., *Sektor MSP we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005. ISBN 83-01-14372-X.
3. Pluta W. (red.), *Finanse małych i średnich przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2004. ISBN 83-208-1511-8.
4. Wilmańska A. (red.), *Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008–2009*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010. ISBN 978-83-7633-021-1.
5. Shea-Schultz H., Forgaty J., *On-line Learning Today. 7 Strategies That Work*, „LTI Newsline” 2003, January 8.
6. Skowronek-Mielczarek A., *Małe i średnie przedsiębiorstwa: źródła finansowania*, C.H. Beck, Warszawa 2005. ISBN 83-7387-142-X.
7. Woźniak M., Kozioł M., *Kryteria i metody oceny efektywności szkoleń e-learningowych*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie: Prace z Zakresu Zarządzania” 2012, nr 2(21).
8. Stabryła A. (red.), *Doskonalenie struktur organizacyjnych przedsiębiorstw w gospodarce opartej na wiedzy*, C.H. Beck, Warszawa 2009. ISBN 978-83-255-0237-9.

---

<sup>4</sup> System referencyjny w znaczeniu rezultatowym jest rozumiany jako model konceptualny lub jest przedstawiony w skonkretyzowanej formie przekazu informacyjnego, którego treść jest merytorycznie skorelowana z potrzebami informatycznymi i dezyderatami użytkowników (8, s. 450).



## The use of e-learning in the process of training of employees in small and medium enterprises

**S u m m a r y:** This article describes the sector of small and medium enterprises. The definitions thereof are presented based on the provisions of the tax law. This article presents the barriers that make the development of the SMEs sector more difficult as well as one of the methods of removing them, i.e. trainings of employees, with special attention devoted to e-learning. Then, e-learning was defined with the division into academic e-learning and corporate e-learning (institutional, non-institutional). The article presents the most important premises and conditions for the development of e-learning, in particular the corporate one, the availability of IT tools, poor computer literacy and knowledge of training software, time and significant costs of preparation of training materials as well as the employees' and management's level of interest in trainings. Attention was drawn to the increasing importance of e-learning, especially spontaneous learning. Next, the article presents the results of empirical research concerning the use of e-learning in the SMEs sector. Furthermore, the article describes the reasons for the low use of e-learning trainings within this sector.

---

**Key words:** small and medium enterprises, e-learning, development of e-learning, training of employees

---



MAŁGORZATA KUTA-PAŁACH\*

## Regionalne Programy Operacyjne jako źródło finansowania innowacji w województwach

---

Słowa kluczowe: innowacje, innowacyjność, polityka innowacyjna, Regionalne Programy Operacyjne, fundusze strukturalne Unii Europejskiej, rozwój innowacyjności

---

**Streszczenie:** Obecnie miarą rozwoju kraju, regionu czy danego przedsiębiorstwa jest poziom jego innowacyjności. Aby móc mówić o innowacji, konieczne jest stworzenie warunków dla jej powstawania i wdrażania. Jest to główne zadanie polityki innowacyjnej. Polityka ta realizowana jest nie tylko na poziomie krajowym, ale również na poziomie poszczególnych województw. Kształtując politykę wspierania innowacji, należy brać pod uwagę współzależność między polityką innowacji na poziomie regionalnym i krajowym, przy czym ta ostatnia powinna stwarzać warunki dla rozwoju innowacji na poziomie poszczególnych województw. Narzędziami tej polityki są programy i strategie, w ramach których finansowane są działania służące rozwojowi innowacji. Przykładem takich programów są Regionalne Programy Operacyjne (RPO) finansowane z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Celem artykułu jest wskazanie priorytetów oraz środków finansowych skierowanych na rozwój innowacji i przedsiębiorczości w ramach 16 Programów Operacyjnych wdrażanych we wszystkich województwach w latach 2007–2013.

### 1. Polityka innowacyjna – wyjaśnienie pojęcia

Pojęcie innowacji wprowadził Joseph Schumpeter, który wiązał innowacje ściśle z funkcją przedsiębiorcy. Funkcja ta polegała na reformowaniu lub rewolucjonizowaniu wzorca produkcji poprzez wykorzystanie nowych pomysłów, wytwarzania znanego towaru za pomocą nowych metod, udostępnianie nowych źródeł podaży surowców lub nowych rynków zbytu, zmiany organizacyjne itd. (1). Zgodnie z tymi poglądami przedsiębiorczość wiąże się wprost z innowacjami, a efektem działań

---

\* mgr Małgorzata Kuta-Pałach – Instytut Socjologii, Wydział Socjologiczno-Historyczny, Uniwersytet Rzeszowski, 35-959 Rzeszów, al. Rejtana 16c, tel. +48 660 217 325, e-mail: malgorzatakp@gmail.com.

przedsiębiorczych są innowacje. Traktowanie tych dwóch pojęć łącznie może wynikać również ze sformułowania Petera Druckera, który pisze, że innowacja jest specyficznym narzędziem przedsiębiorczości (2). Stąd powiązania między innowacjami a gospodarką, konkurencyjnością i przedsiębiorczością mają również odzwierciedlenie w różnego rodzaju dokumentach planistycznych, w tym w priorytetach poszczególnych Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO).

Zdolność do wdrażania innowacji, absorpcji oraz aktywnego zaangażowania się w procesy innowacyjne czy działania z tym związane przez podmioty oraz gospodarki poszczególnych państw określa się mianem innowacyjności (3). Poziom innowacyjności podlega pomiarom w ramach różnorodnych badań<sup>1</sup>. Rozwój i stopień innowacyjności mierzy się wydatkami na działalność badawczo-rozwojową, liczbą firm innowacyjnych, odsetkiem osób zatrudnionych w nauce i wysokiej technologii czy ilością patentów. Rankingi i zestawienia pokazują Polskę jako kraj o niskim poziomie innowacji. Stąd środki, jakie zostały przyznane w perspektywie finansowej na lata 2007–2013, w znacznej części przewidują finansowanie działalności w tym zakresie. Aby było możliwe finansowanie tego rodzaju zadań, konieczna jest realizacja tzw. polityki innowacyjności. Kompleksowa polityka innowacyjna powinna obejmować cały zakres możliwych działań, zadań mających wpływ na innowacyjność gospodarki. Polityka ta winna również służyć zwiększeniu potencjału innowacyjnego poszczególnych regionów (4).

Jak wskazano wcześniej, pojęcia innowacji i innowacyjności pojawiają się nie tylko w odniesieniu do sektora przedsiębiorstw, ale coraz częściej w odniesieniu do regionu czy kraju. Stąd innowacyjność i innowacje stały się przedmiotem wielu dokumentów zarówno na szczeblu krajowym, jak i Unii Europejskiej. W strategii *Europa 2020* wskazano na trzy wzajemnie powiązane priorytety, tj. rozwój inteligentny (rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji), rozwój zrównoważony (wspieranie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów, przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej) oraz rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu (wsparcie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną oraz terytorialną). W ramach pierwszego z priorytetów realizowany będzie projekt przewodni pn. *Unia innowacji*, w którym przewidziano działania na rzecz poprawy warunków i dostępu do finansowania badań i innowacji (5).

W dokumencie Ministerstwa Gospodarki pn. *Kierunki zwiększania innowacyjności gospodarki na lata 2007–2013*<sup>2</sup> jednoznacznie wskazano, że innowacje zachodzą w przedsiębiorstwach, które nawet jeśli są firmami globalnymi, działają przede

---

<sup>1</sup> Jednym z badań dotyczących innowacyjności poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej jest Innovation Union Scoreboard, w ramach którego Polska zaliczana jest do kategorii tzw. *moderate innovators* (przedostatnia kategoria), plasując się poniżej średniej krajów członkowskich UE wraz z Czechami, Włochami, Grecją, Maltą, Portugalią, Węgrami, Hiszpanią i Słowacją ([http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/facts-figures-analysis/innovation-scoreboard/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/facts-figures-analysis/innovation-scoreboard/index_en.htm)).

<sup>2</sup> Wdrażanie zapisów tego dokumentu jest realizowane m.in. przez realizację 16 Regionalnych Programów Operacyjnych.

wszystkim w skali lokalnej i regionalnej, dlatego też polityka innowacyjna musi być również rozpatrywana w aspekcie regionalnym. W publikacji tej zwrócono ponadto uwagę na fakt, że nie istnieje uniwersalna polityka innowacyjna, co wynika z różnic w poszczególnych regionach. Stąd realizacja polityki innowacyjnej w każdym z województw wymagać będzie innych instrumentów. Jak wskazuje Natalia Irena Gust-Bardon (6), polityka innowacyjna dostosowana odpowiednio do potrzeb i możliwości danego województwa jest jednym z głównych czynników warunkujących poziom innowacyjności w regionie (obok kapitału ludzkiego). Politykę tę kształtuje się poprzez realizację szeregu dokumentów, w tym poprzez implementację RPO.

## 2. Środki finansowe przeznaczone na wsparcie innowacji i przedsiębiorczości w Regionalnych Programach Operacyjnych

Polska do 2015 roku<sup>3</sup> ma możliwość zainwestowania kilkudziesięciu miliardów euro pochodzących z Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej, tj. z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Działalność EFS skupia się na rozwoju rynku pracy poprzez sprzyjanie zatrudnianiu pracowników, utrzymanie miejsc pracy, tworzenie lepszych miejsc pracy, dbanie o wysoki poziom zatrudnienia. W perspektywie finansowej 2007–2013 podstawę prawną EFS stanowi Rozporządzenie nr 1081/2006. Określa ono zasady kontraktowania, wdrażania i realizacji projektów finansowanych w ramach EFS (7). Natomiast EFRR ma na celu przyczynianie się do korygowania podstawowych dysproporcji regionalnych w UE poprzez udział w rozwoju i dostosowaniu regionów zacofanych oraz przekształcaniu upadających regionów przemysłowych, a także wspieranie współpracy transgranicznej, transnarodowej i międzyregionalnej. Podstawą prawną EFRR jest postanowienie TWE oraz Rozporządzenie nr 1080/2006 (7). Fundusze te<sup>4</sup> finansują poszczególne programy operacyjne, jakie są realizowane w Polsce w latach 2007–2013.

Ponad jedna czwarta środków programów operacyjnych przeznaczona jest na rozwój poszczególnych województw w ramach tzw. Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO). Zostały one przygotowane przez regionalne władze samorządowe, a swoim zasięgiem obejmują określone województwa (są one „dedykowane” poszczególnym regionom). Władze samorządowe są również odpowiedzialne za wdrażanie i zarządzanie programami. Z tego względu mają one istotny wpływ na rozwój danych województw, a sposób ich realizacji świadczy o sprawności działania poszczególnych władz.

<sup>3</sup> Środki te odnoszą się do perspektywy finansowej lat 2007–2013, ale zgodnie z regułą zarządzania finansami UE mogą zostać rozliczone wnioskami o płatność do roku 2015.

<sup>4</sup> W Programie Operacyjnym Infrastruktura i Środowisko część środków finansowych pochodzi z Funduszu Spójności (SP), w ramach którego niektóre państwa członkowskie otrzymują wsparcie na zniwelowanie różnic w poziomie rozwoju gospodarczego i społecznego.

Tablica 1. Wartość w euro (środki wspólnotowe) i źródła finansowania programów operacyjnych  
(Table 1. Value in EUR (European Funds) and sources of financing of operational programmes)

Program Operacyjny (Operational Programme)	Finansowanie (Financing)	% alokacji (% of allocation)	Wartość w mld euro (Value in billion EUR)
Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (PO IiŚ) (Infrastructure and Environment Operational Programme)	EFRR, FS	41,48	27,91
16 Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO) (16 Regional Operational Programmes)	EFRR	24,60	16,55
Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) (Human Capital Operational Programme)	EFS	14,43	9,7
Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG) (Innovative Economy Operational Programme)	EFRR	12,28	8,26
Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW) (Development of Eastern Poland Operational Programme)	EFRR	3,37	2,27
Programy Europejskiej Współpracy Terytorialnej (European Territorial Cooperation Programmes)	EFRR	1,09	0,73
Program Operacyjny Pomoc Techniczna (Technical Assistance Operational Programme)	EFRR	0,77	0,52
Rezerwa wykonania (The performance reserve)	EFRR, ESF	1,98	1,33
RAZEM (TOTAL)	X	100	67,28

Źródło: opracowanie własne na podstawie (8).

Każde z województw, przygotowując RPO, opracowało szereg priorytetów/osi priorytetowych, w ramach których uwzględnione zostały potrzeby m.in. w zakresie rozwoju przedsiębiorstw i przedsiębiorczości oraz innowacji. W tablicy 2 przedstawiono zestawienie priorytetów związanych z konkurencyjnością i innowacyjnością dla poszczególnych województw wraz z alokacją (ujęcie nominalne oraz procentowe).

Tablica 2. Zestawienie priorytetów związanych z innowacyjnością w ramach poszczególnych RPO wraz z alokacją

(Table 2. Summary of priorities related to innovation under various ROPs with allocation)

Lp. (No.)	Województwo/ RPO (Voivodeship/ ROP)	Nazwa priorytetu związanego z innowacyjnością i przedsiębiorczością (Name of priority rel. to innovation and entrepreneurship)	Wartość priorytetu (w euro) (Priority value – EUR)	% alokacji danego RPO (% of allocation of a given ROP)
1.	dolnośląskie	Przedsiębiorstwa i innowacyjność	<b>443 218 357</b>	<b>28,11</b>
2.	kujawsko-pomorskie	Wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw	296 489 426	26,50
3.	lubelskie	Przedsiębiorczość i innowacje	302 199 359	21,53
4.	lubuskie	Stymulowanie wzrostu inwestycji w przedsiębiorstwach i wzmocnienie potencjału innowacyjnego	132 635 850	22,81
5.	łódzkie	Gospodarka, innowacyjność, przedsiębiorczość	<b>441 323 616</b>	<b>33,07</b>
6.	małopolskie	Gospodarka regionalnej szansy	192 598 468	12,07
7.	mazowieckie	Tworzenie warunków dla rozwoju potencjału innowacyjnego i przedsiębiorczości na Mazowszu	<b>517 709 864</b>	23,55
8.	opolskie	Wzmocnienie atrakcyjności gospodarczej regionu	185 933 625	<b>37,00</b>
9.	podkarpackie	Konkurencyjna i innowacyjna gospodarka	361 034 349	24,94
10.	podlaskie	Wzrost innowacyjności i wspieranie przedsiębiorczości w regionie	170 318 366	21,48
11.	pomorskie	Rozwój i innowacje w MŚP	298 658 670	23,11
12.	śląskie	B+R, innowacje, przedsiębiorczość	348 515 945	16,94
13.	świętokrzyskie	Rozwój przedsiębiorczości	153 700 364	16,98
14.	warmińsko-mazurskie	Przedsiębiorczość	238 598 129	19,42
15.	wielkopolskie	Konkurencyjność przedsiębiorstw	<b>520 946 139</b>	<b>29,50</b>
16.	zachodnio-pomorskie	Gospodarka, innowacje, technologie	295 004 588	<b>29,06</b>
	Razem		<b>4 927 138 813</b>	<b>X</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z poszczególnych RPO (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).

Jak wskazują dane w tabelicy 2, finansowanie działań dotyczących zwiększenia przedsiębiorczości i innowacyjności w regionach jest jednym z głównych priorytetów we wszystkich województwach. Najwięcej środków na te dziedziny zostało przeznaczone w województwach wielkopolskim oraz mazowieckim. Nieco mniejsze środki zarezerwowano na ten cel w województwach łódzkim i dolnośląskim. Należy jednak pamiętać, że każde RPO ma inną alokację. Stąd istotne jest również porównanie, jaki procent stanowią wydatki na działania z zakresu przedsiębiorczości i innowacyjności w odniesieniu do całkowitego budżetu RPO w danym województwie. Największa część alokacji (ponad jedna trzecia) na wzmocnienie atrakcyjności gospodarczej regionu przeznaczona została w województwie opolskim (37%). Jedną trzecią budżetu RPO w województwie łódzkim przeznaczono na zadania w ramach priorytetu dotyczącego gospodarki, innowacyjności i przedsiębiorczości. Blisko 30% alokacji RPO w województwach wielkopolskim, zachodniopomorskim oraz dolnośląskim przewidziano również na finansowanie innowacyjności i przedsiębiorczości.

Środki, jakie zostały przewidziane w ramach priorytetów związanych z innowacjami i przedsiębiorczością, finansują głównie działania związane z bezpośrednim wsparciem (dotacje) sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, tworzeniem sieci powiązań pomiędzy przedsiębiorstwami a sektorem nauki i badawczo-rozwojowym, tworzeniem klastrów, inkubatorów czy parków technologicznych. W poszczególnych regionach oprócz wspierania działań, które mają charakter uniwersalny, wsparcie finansowe przeznaczone zostało również na zadania związane ze specyfiką danego województwa. W województwie dolnośląskim, w priorytecie pn. *Przedsiębiorstwa i innowacyjność*, przewiduje się dotacje inwestycyjne dla przedsiębiorstw prowadzących działalność uzdrowiskową (bez względu na ich wielkość). Preferowane w tym zakresie są projekty inwestycyjne wspierające innowacyjność, wdrażające technologie informacyjne czy dostosowujące przedsiębiorstwa do wymogów prawa krajowego i wspólnotowego w zakresie ochrony środowiska oraz zwiększania efektywności energetycznej (10).

Każdy z Regionalnych Programów Operacyjnych podlega monitoringowi oraz ewaluacji w zakresie postępu finansowego i rzeczowego<sup>5</sup>. Miarą postępu finansowego są wydatkowane środki w ramach danego priorytetu. W tabelicy 3 przedstawiono informacje na temat tego, jaka część alokacji (liczona w procentach) została już wykorzystana w ramach priorytetów odnoszących się do przedsiębiorczości i innowacji w poszczególnych RPO. Wartości te zostały obliczone na podstawie zawartych umów lub decyzji o dofinansowanie wydanych do I półrocza 2012 roku.

<sup>5</sup> Wskazanie efektów realizacji poszczególnych priorytetów RPO opiera się głównie na badaniu stopnia osiągnięcia celów poszczególnych programów poprzez określenie poziomu wykonania wskaźników (produktów czy rezultatów). Trudnością w pomiarze tych efektów jest to, że są one często osiągnięte dopiero po zakończeniu realizacji poszczególnych projektów (w przeciwieństwie do środków, które są zakontraktowane już w momencie podpisania umowy o dofinansowanie danego przedsięwzięcia). Tego rodzaju pomiarów dokonuje się najczęściej w ramach badań ewaluacyjnych i nie są one przedmiotem niniejszej publikacji.



Tablica 3. Wykorzystanie alokacji na priorytety związane z przedsiębiorczością i innowacjami w ramach poszczególnych RPO (stan na I półrocze 2012 r., narastająco od początku uruchomienia programu)  
(Table 3. The use of allocations for priorities related to entrepreneurship and innovation under individual ROPs (as of the 1st half of 2012, cumulatively since launching of the programme))

Lp. (No.)	Województwo/RPO (Voivodeship/ROP)	% wydatkowania środków w ramach priorytetu (stan na I poł. 2012 r.) (% of spending on priority – as of the 1st half of 2012)
1.	dolnośląskie	73,14
2.	kujawsko-pomorskie	60,98
3.	lubelskie	60,89
4.	lubuskie	75,03
5.	łódzkie	77,71
6.	małopolskie	87,44
7.	mazowieckie	58,75
8.	opolskie	78,73
9.	podkarpackie	64,31
10.	podlaskie*	59,74
11.	pomorskie*	82,76
12.	śląskie	53,83
13.	świętokrzyskie	76,98
14.	warmińsko-mazurskie	70,00
15.	wielkopolskie	87,21
16.	zachodniopomorskie	81,48

\* Sprawozdanie za 2011 rok.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40).

Wyniki przedstawione w tablicy 3 wskazują, że w połowie województw podpisano umowy na dofinansowanie na ponad trzy czwarte alokacji przeznaczonej na priorytety związane z przedsiębiorczością i innowacyjnością. W ramach przedstawianych sprawozdań z realizacji poszczególnych RPO wskazano, że mimo pojawiających się trudności planuje się wykorzystać w pełni przewidzianą alokację. Środki dotychczas niewykorzystane zostaną przeznaczone na podpisanie umów w ramach zakończonych naborów oraz przyszłych konkursów (planowane jest uruchomienie konkursów jeszcze w 2013 roku). Taki poziom wydatkowania środków może świadczyć o dobrym przygotowaniu poszczególnych władz samorządowych do realizacji programów regionalnych i wskazuje na możliwość wykorzystania w pełni zakontraktowanych środków na działania związane z rozwojem innowacyjności i przedsiębiorczości w regionach.

### 3. Podsumowanie

Polityka innowacyjna należy do młodych dziedzin polityki gospodarczej. Aby była ona skuteczna, musi być prowadzona nie tylko na poziomie krajowym, ale i regionalnym. Dlatego tak istotne jest tworzenie i implementacja narzędzi rozwoju innowacji oraz przedsiębiorczości w województwach. Do takich narzędzi należą m.in. Regionalne Programy Operacyjne, w ramach których na lata 2007–2013 przeznaczono blisko 5 mld euro na finansowanie działań związanych z przedsiębiorczością i innowacjami. Samo wykorzystanie środków nie wystarczy, aby rozwijać nowoczesną, innowacyjną gospodarkę. Ogromną rolę odgrywa tu czynnik ludzki, tj. ludzie z wyobraźnią, kreatywni i przedsiębiorczy (41). Jednakże posiadanie lub dostęp do środków są często traktowane jako warunek konieczny do rozwoju innowacyjności. Dlatego w niniejszej pracy dokonano przeglądu Regionalnych Programów Operacyjnych jako jednego ze źródeł finansowania tych działań w poszczególnych województwach.

### Bibliografia

1. Schumpeter J.S., *Kapitalizm, socjalizm, demokracja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009. ISBN 978-83-01-15974-0.
2. Chodyński A., *Przedsiębiorczość i innowacyjność a kompetencje: aspekty strategiczne*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas: Zarządzanie” 2008, nr 2.
3. Matusiak K.B. (red.), *Innowacje i transfer technologii: słownik pojęć*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005. ISBN 83-60009-18-X.
4. Ministerstwo Gospodarki, *Kierunki zwiększania innowacyjności gospodarki na lata 2007–2013* [online, dostęp: 20.02.2013], Warszawa, 19 sierpnia 2006. Dostępny w Internecie: <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Polityki+przedsiębiorczosci+i+innowacyjnosci/Kierunki+zwiększania+innowacyjnosci+gospodarki+na+lata+2007-2013>.
5. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* [online, dostęp: 19.02.2013], Komunikat Komisji, Bruksela, 3 marca 2010, OM (2010). Dostępny w Internecie: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf).
6. Gust-Bardon N.I., *Innowacyjność w aspekcie regionalnym*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, nr 23.
7. Tkaczyński J.W., Willa R., Świstak M., *Leksykon funduszy Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2009. ISBN 978-83-255-0672-8.
8. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie* [online, dostęp: 19.02.2013], Warszawa 2007. Dostępny w Internecie: [http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/95/NSRO\\_maj2007.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/95/NSRO_maj2007.pdf).
9. Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013, z dnia 13 grudnia 2011 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user\\_upload/documents/13styczen/1\\_do\\_przebudowy/120117\\_RPO\\_WD\\_dokument\\_styczen2012.pdf](http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/documents/13styczen/1_do_przebudowy/120117_RPO_WD_dokument_styczen2012.pdf).
10. Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007–2013, CCI 2007PL161 PO 006, Załącznik do Uchwały nr 70/892/07 Zarządu Województwa Kujawsko-Po-

- morskiego z dnia 23 października 2007 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.kujawsko-pomorskie.pl/files/roz\\_reg\\_prog\\_oper/rpo/20071026\\_rpo/RPO\\_WK-P.pdf](http://www.kujawsko-pomorskie.pl/files/roz_reg_prog_oper/rpo/20071026_rpo/RPO_WK-P.pdf).
11. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007–2013, CCI 2007PL161PO007, dokument przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 13 grudnia 2011 r., [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.rpo.lubelskie.pl/widget/file/get/1326186698250540.pdf/Regionalny%2BProgram%2BOperacyjny%2BWojew%25C3%25B3dzstwa%2BLubelskiego%2B2007-2013%2B-%2Bwersja%2Bujednolicona/Regionalny%2BProgram%2BOperacyjny%2BWojew%25C3%25B3dzstwa%2BLubelskiego%2B2007-2013%2B-%2Bwersja%2Bujednolicona.pdf>.
  12. Lubuski Regionalny Program Operacyjny na lata 2007–2013. Projekt zmian zatwierdzony uchwałą nr 38/473/11 Zarządu Województwa Lubuskiego z 14 czerwca 2011 r. (z późn. zm.) [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.lrpo.lubuskie.pl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=80&Itemid=151](http://www.lrpo.lubuskie.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=80&Itemid=151).
  13. Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2007–2013 [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.lodzkie.pl/wps/wcm/connect/a5a7e1804ad500fcaeb2ee0329bf70d0/RPO\\_WL\\_20032012.pdf?MOD=AJPERES](http://www.rpo.lodzkie.pl/wps/wcm/connect/a5a7e1804ad500fcaeb2ee0329bf70d0/RPO_WL_20032012.pdf?MOD=AJPERES).
  14. Małopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2007–2013, CCI2007PL161PO010, Kraków, październik 2007 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.fundusze.malopolska.pl/mrpo/Documents/Zmiany\\_MRPO/zmiana/MRPO\\_po\\_zmianach.pdf](http://www.fundusze.malopolska.pl/mrpo/Documents/Zmiany_MRPO/zmiana/MRPO_po_zmianach.pdf).
  15. Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego 2007–2013, Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Warszawa, grudzień 2011 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://rpo.mazovia.pl/sites/default/files/files/article/files/RPO%20WM%20grudzie%20C5%84%202011%20r.pdf>.
  16. Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2007–2013, zatwierdzony Uchwałą nr 1070/2007 Zarządu Województwa Opolskiego z dnia 29 października 2007 r. (z późn. zm.), Opole, grudzień 2009 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://umwo.opole.pl/docs/rpo\\_wo\\_10x11x2009\\_1\\_pod\\_u.pdf](http://umwo.opole.pl/docs/rpo_wo_10x11x2009_1_pod_u.pdf).
  17. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego na lata 2007–2013, przyjęty decyzją nr K(2011)9881 Komisji Europejskiej z dnia 21 grudnia 2011 r. zmieniającą decyzję Komisji K(2007)4560 w sprawie regionalnego programu operacyjnego dla regionu podkarpackiego [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.wrota.podkarpackie.pl/res/rpo/Wazne\\_dok/RPO/zaktual\\_rpo\\_wp\\_12\\_2011.pdf](http://www.wrota.podkarpackie.pl/res/rpo/Wazne_dok/RPO/zaktual_rpo_wp_12_2011.pdf).
  18. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2007–2013, CCI 2007PL161PO014 [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.rpowp.wrota-podlasia.pl/private/upload/file/edfa14bf03eb6377a0ed4d47396b17c0.pdf>.
  19. Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Pomorskiego na lata 2007–2013, CCI 2007PL161PO015, przyjęty decyzją Komisji Europejskiej nr K(2011)8615 z dnia 28 listopada 2011 r. zmieniającą decyzję nr K(2010)6061 z dnia 3 września 2010 r. zmieniającą decyzję nr K(2007)4209 z dnia 4 września 2007 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://dpr.pomorskie.eu/res/dpr/dokumenty/RPO/RPO\\_2011/zmiana\\_rpo\\_wp\\_tekst\\_jednolity\\_1.pdf](http://dpr.pomorskie.eu/res/dpr/dokumenty/RPO/RPO_2011/zmiana_rpo_wp_tekst_jednolity_1.pdf).
  20. Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2007–2013, przyjęty decyzją Komisji Europejskiej nr K(2011)9027 zmieniającą decyzję K(2007)4208 z dnia 2 grudnia 2011 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://rpo.slaskie.pl/zalaczniki/2012/01/13/1326462372.pdf>.
  21. Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2007–2013, wersja zatwierdzona przez Komisję Europejską w dniu 22 grudnia 2011 r. [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo-swietokrzyskie.pl/data/Pliki/1259\\_Regionalny\\_Program\\_Operacyjny\\_Wojewodztwa\\_Swietokrzyskiego\\_na\\_lata\\_2007\\_2013\\_22\\_12\\_11.pdf](http://www.rpo-swietokrzyskie.pl/data/Pliki/1259_Regionalny_Program_Operacyjny_Wojewodztwa_Swietokrzyskiego_na_lata_2007_2013_22_12_11.pdf).
  22. Regionalny Program Operacyjny Warmia i Mazury na lata 2007–2013, przyjęty przez Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego w dniu 17 stycznia 2012 r. w związku z decyzją Komisji Europejskiej K(2011) 9875 z dnia 22 grudnia 2011 r. zmieniającą decyzję K(2007)4624 [online,

- dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.warmia.mazury.pl/index.php?page=dzial&dzial\\_id=79](http://www.rpo.warmia.mazury.pl/index.php?page=dzial&dzial_id=79).
23. Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2007–2013 przyjęty decyzją Komisji Europejskiej z dnia 21 grudnia 2011 r., K(2011)9787, zmieniającą decyzję K(2007)4205 [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/zalaczniki/1/2012/WRPO\\_w\\_8\\_1-decyzja\\_KE\\_z\\_dnia\\_21\\_grudnia\\_2011r.pdf](http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/zalaczniki/1/2012/WRPO_w_8_1-decyzja_KE_z_dnia_21_grudnia_2011r.pdf).
  24. Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2007–2013 przyjęty przez Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego w dniu 7 września 2012 r. uchwałą 1483/12 [online, dostęp: 19.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.wzp.pl/rpo/regionalny\\_program\\_operacyjny/p-r-m-a-17297/regionalny\\_program\\_operacyjny.htm](http://www.rpo.wzp.pl/rpo/regionalny_program_operacyjny/p-r-m-a-17297/regionalny_program_operacyjny.htm).
  25. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Dolnośląskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user\\_upload/upload/2012%20wrzesien/KM\\_XXIII/120907\\_spr\\_KM.pdf](http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/upload/2012%20wrzesien/KM_XXIII/120907_spr_KM.pdf).
  26. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Kujawsko-Pomorskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.mojregion.eu/regionalny-program-operacyjny-województwa-kujawsko-pomorskiego/menu-c/realizacja-rpo-wk-p.1162/sprawozdania-z-realizacji-rpo-wk-.html>.
  27. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Lubelskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.rpo.lubelskie.pl/widget/file/get/1348729373251115.pdf/Sprawozdanie%20Bkresowe%20Bza%20B1%20Bp%25C3%25B3%25C5%2582rocz%20B2012%20Br%20B-%20Bwraz%20Bz%20Bza%25C5%2582%25C4%2585cznikami/Sprawozdanie%20Bkresowe%20Bza-%20B1%20Bp%25C3%25B3%25C5%2582rocz%20B2012%20Br%20B-%20Bwraz%20Bz%20Bza-%25C5%2582%25C4%2585cznikami.pdf>.
  28. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Lubuskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.lrpo.lubuskie.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=234:sprawozdania&catid=86:sprawozdania&Itemid=88](http://www.lrpo.lubuskie.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=234:sprawozdania&catid=86:sprawozdania&Itemid=88).
  29. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Łódzkim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.lodzkie.pl/wps/wcm/connect/3f16e9804bd7481fb0eebfa2ab65ca2b/Stan\\_realizacji\\_RPO\\_WL\\_02072012.pdf?MOD=AJPERES](http://www.rpo.lodzkie.pl/wps/wcm/connect/3f16e9804bd7481fb0eebfa2ab65ca2b/Stan_realizacji_RPO_WL_02072012.pdf?MOD=AJPERES).
  30. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Małopolskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.fundusze.malopolska.pl/mrpo/Documents/dokumenty-programowe/stan-wdrazania/2012/Sprawozdanie-MRPO-Ipol-2012.pdf>.
  31. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Mazowieckim w I połowie 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://rpo.mazovia.pl/content/xxxviii-posiedzenie-komitetu-monitoruj-cego-rpo-wm-2007-2013>.
  32. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Opolskim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://rpo.opolskie.pl/docs/sprawozdanie\\_okresowe\\_z\\_9.pdf](http://rpo.opolskie.pl/docs/sprawozdanie_okresowe_z_9.pdf).
  33. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego w Województwie Podkarpackim za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.rpo.podkarpackie.pl/89/Tresci/pokazPelnyWidokTresci/2205>.
  34. Sprawozdanie z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2007–2013 za rok 2011 [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.rpowp.wrotapodlasia.pl/private/upload/file/80254dbf9d47499462bc3f73d4dc6251.pdf>.
  35. Sprawozdanie roczne za 2011 rok z wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2007–2013 [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie:

- [http://dpr.pomorskie.eu/res/dpr/dokumenty/sprawozdania\\_raporty/za\\_cznik\\_projekt\\_uchwa\\_y\\_sprawozdanie\\_roczne\\_z\\_rpo\\_wp\\_za\\_2011\\_r\\_dpr.pdf](http://dpr.pomorskie.eu/res/dpr/dokumenty/sprawozdania_raporty/za_cznik_projekt_uchwa_y_sprawozdanie_roczne_z_rpo_wp_za_2011_r_dpr.pdf).
36. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2007–2013 w pierwszym półroczu 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: <http://rpo.slaskie.pl/zalaczniki/2012/09/19/1348040910.pdf>.
  37. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2007–2013 w pierwszym półroczu 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo-swietokrzyskie.pl/userfiles/Komitet%20Monitorujacy/Zal\\_2a\\_Sprawozdanie\\_okresowe\\_XVIII.pdf](http://www.rpo-swietokrzyskie.pl/userfiles/Komitet%20Monitorujacy/Zal_2a_Sprawozdanie_okresowe_XVIII.pdf).
  38. Sprawozdanie okresowe za I półrocze 2012 r. z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.warmia.mazury.pl/index.php?page=dzial&dzial\\_id=830](http://www.rpo.warmia.mazury.pl/index.php?page=dzial&dzial_id=830).
  39. Sprawozdanie okresowe z realizacji Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2007–2013 [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/zalaczniki1/2012/Sprawozdanie\\_okresowe\\_za\\_I\\_polrocze\\_2012.pdf](http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/zalaczniki1/2012/Sprawozdanie_okresowe_za_I_polrocze_2012.pdf).
  40. Sprawozdanie okresowe z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2007–2013 za I półrocze 2012 r. [online, dostęp: 20.02.2013]. Dostępny w Internecie: [http://www.rpo.wzp.pl/rpo/sprawozdania\\_z\\_realizacji\\_rpo\\_wz/rok\\_2012.htm](http://www.rpo.wzp.pl/rpo/sprawozdania_z_realizacji_rpo_wz/rok_2012.htm).
  41. P a l m e n L., B a r o n M., *Przewodnik dla animatorów inicjatyw klastrowych w Polsce*, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2008. ISBN 978-83-60009-83-3.

## Regional Operational Programmes as a source of finance for innovation in the voivodeship

**S u m m a r y:** The level of innovation is currently the measure of development of a country, a region or a company. To deliberate about innovation, it is necessary to create conditions for its formation and implementation. This is the main task of innovation policy. Such policy is implemented not only at a national level but also at the level of particular voivodeships. The interaction between innovation policy at the regional and national level should be taken into consideration when creating policies in support of innovation. Policy at the regional level should provide conditions for the development of innovation at the level of individual voivodeships. Various programmes and strategies, under which activities for innovation development are funded, are the tools of such policy. Examples of such programs are the Regional Operational Programmes (ROPs) funded by the European Union (EU) Structural Funds. The purpose of this article is to indicate the priorities and financial measures aimed at the development of innovation and entrepreneurship under 16 Operational Programmes implemented in all voivodeships in the years 2007-2013.

---

**Key words:** innovation, innovativeness, innovation policy, Regional Operational Programmes, European Union Structural Funds, development of innovativeness

---



KRZYSZTOF MĘKA\*

## Podróże reporterskie. Próba opisu i klasyfikacji

---

S ł o w a k l u c z o w e: podróŜowanie, turystyka, reportaŜ

---

**Streszczenie:** Celem artykułu jest przedstawienie podróŜy podejmowanych przez reporterów i pisarzy (w związku z wykonywaną przez nich pracą) oraz wskazanie istotnych cech podróŜy reporterskich pozwalających na odróŜnienie tego typu wypraw od turystyki.

Celem podróŜy reporterskich jest przygotowanie tekstu opisującego odwiedzane miejsca, ich historię, związane z nimi wydarzenia polityczne i społeczne, losy jednostek i społeczności lub samą podróŜ oraz publikacja tego tekstu. Warunkiem podróŜy reporterskich jest bowiem gotowość do napisania tekstu oraz gotowość do jego późniejszego opublikowania. Ich uczestnikami sã zarówno reporterzy zatrudnieni w czasopismach (agencjach prasowych, gazetach codziennych), jak i pracujãcy samodzielnie, przygotowujãcy reportaŜe np. dla wydawnictw.

Podróż reporterska jest ściśle związana z wykonywaniem pracy, wymaga odpowiedniego przygotowania przed wyjazdem i ponoszenia wysiłku podczas jej trwania. SłuŜy ona realizacji celu zawodowego. Reporter wykonuje zawód wymagajãcy podróŜowania, podróŜ w jego przypadku jest koniecznoścã. Wyjazd jest nieodzowny do wykonywania pracy, miejsca pobytu stajã siã miejscem pracy, a celem nadrzãdnym jest działalność zawodowa. Podróż reporterska nie jest „dobrowolnã zmianã miejsca pobytu”, łączy siã z „przymusem”. Reporter ma ograniczonã swobodę w zakresie podejmowania decyzji o wyjeździe, w jego trakcie jest podporzãdkowany swoim przełoŜonym i ich poleceniom, to oni decydujã o dacie jego powrotu. KaŜdy uczestnik takiej podróŜy jest zobowiãzany do wykonania okreœlonego zadania, do zbierania materiału potrzebnego do przygotowania publikacji. W związku z tym ponosi odpowiedzialność. Wyprawy reporterów zostajã spoŜytkowane. Podróż przynosi trwały efekt w postaci publikacji. Efekty tego wyjazdu zaspokajajã potrzeby innych ludzi.

Cechy przysługujãce podróŜom reporterskim nie pozwalajã traktowaç je jako turystyki.

---

\* dr Krzysztof Męka – adiunkt, Katedra Turystyki i Rekreacji, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska WyŜsza Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 528, e-mail: krzysztof.meka@mwse.edu.pl.

## 1. Wprowadzenie

*Słownik języka polskiego* definiuje podróż jako: „przebywanie drogi do jakiegoś odległego miejsca” (1, s. 678). To najszersze znaczenie tego pojęcia. Zgodnie z nim podróż jest czynnością polegającą na przemieszczaniu się w przestrzeni do miejsca znajdującego się poza najbliższym sąsiedztwem punktu, z którego wyruszamy. Tym punktem początkowym niekoniecznie musi być własny dom. Najbliższe sąsiedztwo mogą wyznaczać obiektywne granice administracyjne, zasięg aktywności mieszkańców lub zespół cech wyraźnie odróżniających dany obszar od otoczenia. Według Krzysztofa Podemskiego podróż oznacza „mobilność przestrzenną człowieka, której rezultatem jest opuszczenie »domu« i zmiana dotychczasowego środowiska, przynajmniej społecznego (...) i geograficznego (...), a często też kulturowego (...) i naturalnego (...)” (2, s. 8). W tym przypadku podróżą nie jest wólczęgostwo, wyprawy nomadów (nie mają oni swojego domu, ze względu na brak własnego środowiska nie mogą dokonać jego zmiany) oraz migracje (celem podróży nie jest poszukiwanie nowego domu) (2, s. 8, 10–11). Granice „miejsca zamieszkania”, „domu” są wyznaczone przez zasięg „aktywności i społecznych kontaktów jednostki” (2, s. 7–8).

Pojęciem węższym od podróży jest turystyka. Przegląd definicji przedstawił Krzysztof Przeclawski. Część autorów początkowo klasyfikowała turystykę jako aktywność należąca do czasu wolnego. Zgodnie z definicją Światowej Organizacji Turystyki (WTO) turystykę rozumie się jako: „czynności osób podróżujących w celach wypoczynkowych, służbowych lub innych i pozostających poza swoim codziennym środowiskiem nie dłużej niż przez rok”. Głównym celem wyjazdu nie może być podjęcie działalności zarobkowej w odwiedzanym miejscu (3, s. 27–28). Według K. Przeclawskiego turystyką w szerokim znaczeniu tego słowa jest: „całokształt zjawisk ruchliwości przestrzennej, związanych z dobrowolną, czasową zmianą miejsca pobytu, rytmu i środowiska życia oraz wejściem w styczność osobistą ze środowiskiem odwiedzanym (przyrodniczym, kulturowym bądź społecznym)” (3, s. 30). Turystyką nie są migracje (stała zmiana miejsca pobytu), dojazdy do pracy (brak zmiany codziennego środowiska), podróże związane ze służbą wojskową (warunkowane przymusem) (3, s. 29–30). W tekście za obowiązującą przyjęto definicję turystyki Przeclawskiego (uwzględnia propozycje innych autorów, współcześnie zachodzące zmiany, precyzyjnie definiuje zjawisko w jego szerokim znaczeniu) oraz najszersze pojęcie podróży przedstawione w *Słowniku języka polskiego*.

Celem niniejszego tekstu jest opisanie podróży podejmowanych przez reporterów (w związku z wykonywaną przez nich pracą) i wskazanie istotnych cech podróży reporterskich pozwalających na odróżnienie tego typu wypraw od turystyki. Przymuszczalnie cechy podróży reporterskich i ich związki z działalnością zawodową ich uczestników nie pozwalają mówić o jednym z rodzajów turystyki.



## 2. Podróże reporterskie

Reporter to „dziennikarz zbierający i opracowujący aktualne wiadomości dla czasopisma lub radia; sprawozdawca”. Z kolei reportażysta to „autor reportaży” (4, s. 10). Reportaż to „gatunek dziennikarski (w prasie, radiu, filmie, telewizji), którego celem jest przekazanie wiadomości znanych autorowi (reporterowi) z bezpośredniej obserwacji i autentycznych materiałów; reportaż literacki jest artystycznym przedstawieniem autentycznych faktów” (5, s. 720).

Według Czesława Niedzielskiego reportaż jako gatunek przejął cechy poprzedzających go form piśmiennictwa dokumentarnego. Oprócz obrazka, szkicu, felietonu w szczególności chodzi tu o opis podróżniczy (6, s. 6). Pionierami światowego reportażu byli Daniel Defoe, William Howard Russell, Egon Erwin Kisch. W Polsce gatunek ten rozwinęli w okresie międzywojennym Melchior Wańkowicz oraz Ksawery Pruszyński. Po II wojnie światowej uznaniem cieszyły się teksty Ryszarda Kapuścińskiego. Wśród współczesnych reporterów i piszących podróżników można wymienić Wojciecha Cejrowskiego, Artura Domosławskiego i Wojciecha Jagielskiego.

Ze względu na zbliżony charakter w przedstawianym przykładzie chodzi o wyprawy reporterów, autorów reportaży (reportażystów) oraz autorów literatury podróżniczej (pisarzy i podróżników ukierunkowanych na sporządzenie relacji z podróży). Uczestnikami opisywanych podróży są reporterzy zatrudnieni w środkach masowego przekazu (gazety, czasopisma, agencje prasowe, media elektroniczne), reporterzy związani kontraktami z wydawnictwami posiadającymi wyłączność na publikację ich książek i reporterzy niezależni.

Podróże reporterskie (reporterów, reportażystów, pisarzy) są szczególnym przykładem aktywności przestrzennej człowieka. Celem tych wypraw jest opisywanie odwiedzanych miejsc, związanych z nimi wydarzeń politycznych lub społecznych, ich historii oraz losów jednostek. Rezultatem podróży jest publikacja tekstu (reportażu, reportażu literackiego, literatury podróżniczej) w postaci artykułu lub książki, względnie nawet depeszy lub notatki w serwisie agencji prasowej. W opisywanym przypadku chodzi o osoby udające się w podróż z zamiarem napisania tekstu i jego publikacji, co nakłada na nie obowiązek szczególnej postawy w czasie tego wyjazdu.

Czynnikiem łączącym pracę reporterów z podróżami jest wymóg bezpośredniej obserwacji zdarzeń. Wyprawa do określonego miejsca jest koniecznością. Reporter zdaje później relację z obserwacji zdarzenia, spotkania. Często wyprawa ta jest związana ze zmianą otoczenia, rytmu życia, opuszczeniem terenu codziennej aktywności. Związki reportażu z obserwacją i podróżami w plastyczny sposób przedstawił Melchior Wańkowicz: „Bo reportaż jest stary jak mowa ludzka. Począł się już, kiedy pierwszy troglodyta przyniósł wiadomość o pasących się na polanie ichtiozaurach” (7, s. 22).

Powstanie reportażu nie musi wiązać się z podróżowaniem. Aktywność reportera może ograniczać się do jego najbliższego otoczenia (terenu codziennej aktywności

w postaci zamieszkiwanego miasta bądź dzielnicy). Tekst może być oparty na dokumentach. Wreszcie nie każda wyprawa spełnia wymogi opisywanego tu typu podróży. Dotyczy to osób piszących niepublikowane później wspomnienia z własnych podróży, osób decydujących się na pisanie i publikację wspomnień z własnych podróży dopiero po jej zakończeniu. Podróż reporterska w zasadzie wiąże się z działalnością zarobkową, nie mamy z nią do czynienia, jeśli sporządzenie relacji – reportażu nie jest warunkiem wypełnienia umowy, wykonania powierzonego lub postawionego sobie zadania związanego z celem zarobkowym. Warunkiem podróży reporterskich jest bowiem gotowość do napisania tekstu oraz gotowość do jego późniejszego opublikowania.

O braku takiej gotowości pisał Wojciech Cejrowski: „(...) w jednym grubym zeszycie potrafiłem zmieścić zapiski z kilku wypraw. Notowałem dla siebie, dla rodziny, na pamiętkę, ale nie do publikacji” (8, s. 21). „Pisałem dla siebie, bez planów wydawniczych. Przez kilkanaście lat utrzymywałem moje podróże w sekrecie (...)” (8, s. 83). Jednocześnie należy nadmienić, że jego podróże spełniały opisywane kryteria, gdyż polegały na wykonywaniu zdjęć na zlecenie dla firm ze Stanów Zjednoczonych. Gotowość i nastawienie do podróżowania powiązanego z publikacją relacji z wypraw pojawiły się później (8, s. 21, 77, 83–84).

### 3.1. Podróże reporterskie jako przykład podróży związanych z pracą

Tradycyjnie wyjazdy związane z pracą zarobkową nie były postrzegane jako turystyka. Należy pamiętać, że przeciwko temu pogładowi wysuwane są obecnie zastrzeżenia (9, s. 27). Według cytowanego K. Przeclawskiego wyprawy turystyczne wymagają dobrowolnego podjęcia decyzji o wyjeździe, czasowej zmiany (powrót do domu) rytmu lub środowiska życia, wejścia w kontakt z odwiedzaną ludnością (3, s. 28, 30). Wymienione kryteria pozwalają oddzielić turystykę od pozostałych typów podróży. Dalsza argumentacja wymaga także przytoczenia i odniesienia się do innych opracowań teoretycznych.

Thorstein Veblen zdefiniował klasę próżniaczą jako grupę osób zwolnioną z wykonywania działalności produkcyjnej. Należec do niej mieli głównie przedstawiciele szlachty, duchowieństwa oraz ich świty. „Klasy te parają się odpowiednio zróżnicowanymi zajęciami, lecz odznaczają się jedną, wspólną ze względów ekonomicznych cechą – są nieprodukcyjne”. Nieprodukcyjne zajęcia klas wyższych według Veblena to m.in. rządzenie, prowadzenie wojny, sport (10, s. 5–6).

Termin „próżnowanie” nie oznaczał całkowitej beczynności lub odpoczynku, lecz wyłącznie nieprodukcyjne użytkowanie czasu. „Czas powinien być spędzony nieproduktywnie, ponieważ: 1) praca produkcyjna jest czymś niegodnym i hańbiącym oraz 2) ponieważ świadczy to o możliwościach finansowych pozwalających na beczynne życie” (10, s. 37–38). Wymogi prestiżowe odzwierciedlają się także w konsumpcji. Jej celem są nie tylko potrzeby praktyczne i poszukiwanie wygody. Przedstawiciel klasy próżniaczej spożywa najlepsze potrawy, mieszka w najwspa-

nialszym domu, posiada najdoskonalszą broń i ekwipunek, ma najpiękniejszą odzież i ozdoby, korzysta z najbardziej wyrafinowanych rozrywek (10, s. 60).

Veblen przeciwstawia przytoczonym przejawom marnotrawstwa na pokaz instynkt pracy. Związany jest on z krytyką trwonienia wysiłku i majątku. Pod jego wpływem człowiek pozytywnie ocenia pracę produkcyjną i jest skłonny pożytecznie spędzać swój czas. Tkwi on w każdym człowieku. Wchodzi w konflikt z prawem marnotrawstwa na pokaz, co przejawia się w odczuciu, że wszelkie czynności i zachowania bezużyteczne są odstręczające i nieestetyczne (10, s. 75).

Veblen opisał klasę próżniaczą skłoną do nieprodukcyjnego spędzania czasu (prowadzenie wojny, uprawianie sportu, rządzenie), przedstawił też przyczyny tego postępowania (dyshonor związany z pracą produkcyjną, utrwalanie własnego prestiżu). Próżnowanie i „marnotrawstwo na pokaz” przeciwstawił instynktowi pracy.

Daniel J. Boorstin w przypadku podróży i turystyki wskazywał na następujące różnice: „Podróżnik zatem pracował nad czymś, turysta natomiast to poszukiwacz przyjemności. Podróżnik był aktywny; wyruszał w drogę, z zapalem poszukując ludzi, przygód, doznań. Turysta jest bierny; oczekuje, że ciekawe rzeczy zdarzą się same. Idzie »oglądając widoki« (...). Spodziewa się, że wszystko będzie przygotowane dla niego i ze względu na niego” (11, s. 85, cyt. za: 12, s. 162). W tym przypadku pojawiają się następujące antynomie: aktywność–bierność, praca–przyjemność.

Pierwsza postawa zakłada aktywne, pożyteczne, produktywne, twórcze spędzanie czasu. Praca dominuje nad przyjemnością. W drugim przypadku czas przeznaczony jest na zajęcia nieproduktywne (dające przyjemność). Bierność polega na ograniczeniu zakresu swoich zainteresowań i poczynań. Celem zachowań może być utrzymanie prestiżu.

O związkach podróży i pracy, etymologii pojęcia podróży przypomniał Jacek Pałkiewicz: „Swego czasu zupełnie nieoczekiwanie odkryłem, jak bardzo stare jest słowo »podróżować«. Angielski termin *travel* pochodzi od francuskiego czasownika *travailler*, czyli pracować, trudzić się, co z kolei ma korzenie łacińskie i oznacza trójzębne widły używane kiedyś jako narzędzie tortury. Tak więc podróżowanie było synonimem podjęcia czegoś ekstremalnie nieprzyjemnego” (13, s. 24). Dla Johna Urry’ego turystyka pozostaje sposobem spędzania czasu wolnego; celem takiego wyjazdu i miejscem pobytu są lokalizacje inne niż miejsca zamieszkania i pracy, a sama wyprawa stanowi zazwyczaj rodzaj odskoczni od pracy (14, s. 16).

Podróże reporterskie można zaliczyć do pierwszej z wymienionych postaw (aktywne, pożyteczne, twórcze spędzanie czasu, przewaga pracy nad przyjemnością). Melchior Wańkowicz przed wyruszeniem do Prus Wschodnich planował trasę, gromadził odpowiedni sprzęt, studiował literaturę dotyczącą tego regionu. Wymyślenie i opracowanie koncepcji wyprawy w postaci spływu kajakowego pozwoliło przeniknąć do nieprzychylnej krainy, zrealizować główny cel, którym było poznanie realiów życia ludności mówiącej po polsku (15, s. 197–215). Taki wyjazd wymaga zatem solidnego przygotowania. W jego trakcie reporter pracuje. Konieczne jest posiadanie fachowej wiedzy, odporności fizycznej i psychicznej, umiejętności myślenia w nie-

standardowych sytuacjach (16, s. 155). Podróż reporterska wymaga od jej uczestników ponoszenia wysiłku fizycznego, psychicznego i intelektualnego. Ryszard Kapuściński przeciwstawiał swoje podróże turystyce. Jego zdaniem były to dwa odmienne typy doświadczenia: „Reportera czeka ogromny wysiłek logistyczny, fizyczny i intelektualny. Podróż reporterska wyczerpuje i wycieńcza. W czasie ostatniej podróży do Afryki straciłem dziesięć kilogramów. Podczas ostatniej podróży do Azji – sześć kilo. Jeśli ktoś dowie się, że reporter był w Kongo, i mówi: a, ja też tam byłem i zwiedzałem, to mówi o dwóch różnych rzeczach. To jest zupełnie inny typ doświadczenia i percepcji świata. Dlatego reporterskie podróżowanie wymaga pewnej nadwyżki emocjonalnej, wymaga pasji. Oprócz pasji nie ma innego powodu, żeby to robić” (17, s. 14).

Konieczność przygotowania do wyprawy, związane z nią wysiłki mogą być cechami różnych typów podróży. W tym wyjazdów turystycznych. Dlatego należy w tym miejscu przedstawić dodatkowe argumenty.

### 3.2. Konieczność podróżowania w zawodzie reportera

Turystyka w szerokim rozumieniu tego pojęcia obejmuje według Przeclawskiego wyjazdy służbowe (3, s. 30). Z kolei Nelson H.H. Graburn – cytowany przez K. Podemskiego – jest autorem tezy przeciwstawiającej turystykę pracy. Turystyka to zabawa, ściśle powiązana z podróżą, forma zapomnienia o codziennych problemach, obowiązkach i domu. W przeciwieństwie do turystów wędrują także osoby wykonujące zawody wymagające podróżowania. Jeśli turystykę kojarzy się z dobrowolnością i zabawą, to podróż wymaga powagi i jest związana z pewną formą przymusu (18, s. 18, cyt. za: 2, s. 55–56).

Podróż jest dla reportera środkiem służącym do osiągnięcia celu. Dzięki niej może wykonywać powierzone mu zadanie, swoją pracę. Bez opuszczenia domu i wyruszenia w podróż jest to niemożliwe. Opisywany rodzaj dziennikarstwa (pisarstwa) jest przykładem zawodu wymagającego podróżowania. Melchior Wańkowicz o swojej trylogii amerykańskiej pisał: „Trzy książki, które wydaję, powstały z ciągłej włóczędzy”. Powstanie trzytomowego dzieła o Stanach Zjednoczonych wymagało wielokrotnego przemierzenia kontynentu amerykańskiego: „ośmiokrotnie przemierzyłem kontynent amerykański, tzn. czterokrotnie tam i z powrotem” (19, s. 11, 15). Wyruszenie w podróż jest niezbędnym warunkiem wykonywania działalności zawodowej przez reportera. Bez niej nie może prowadzić obserwacji, gromadzić informacji („faktów”) potrzebnych mu do przygotowania publikacji.

Leszek Kołakowski – abstrahując od dokonanego przez niego ograniczenia pojęcia podróży – zwrócił uwagę na niezbędność i celowość podróżowania w przypadku pewnych czynności. Z jednej strony mamy do czynienia z przypadkami, kiedy „podróż sama w sobie jest celem, gdzie więc nie chodzi nam o załatwienie sobie czegoś, co gdyby można, załatwilibyśmy sobie raczej bez podróży i związanych z nią uciążliwości” (20, s. 44). Przeciwnie dążenia prezentują biznesmeni spotykający się

w salach konferencyjnych poza domem, zaraz potem wracający do własnych siedzib, ponieważ swoje interesy mogliby załatwić bez konieczności tej wyprawy (20, s. 44). Kołakowski ma wątpliwości, czy są oni podróżnikami, dodając: „Nie wiem nawet, czy do podróży zaliczyć można ten rodzaj masowej turystyki, gdzie, na przykład, mieszkańcom krajów chłodnych, jak Anglia, chodzi o kawałek ciepłego morza w Hiszpanii, a na miejscu już tam mają przygotowane angielskie bary, angielskie jedzenie (pożał się Boże). Hiszpania sama zaś nic ich nie obchodzi” (20, s. 44). Podróżnikom chodzi bowiem – zdaniem polskiego filozofa – „o doświadczenie czegoś nowego jako nowego właśnie”, kiedy zachodzi „kontakt z jakąś rzeczywistością nieznaną”.

W pierwszej kolejności mamy do czynienia z zawodami wymagającymi podróży. Po drugie, można wskazać czynności zawodowe powiązane z podróżami, które jednakże mogą być wykonane bez konieczności wyjazdu lub które nie stanowią istoty wykonywania określonego zawodu. Trzecia możliwość to skrajny przypadek, którego przykładem był rozpowszechniony w czasach PRL-u zwyczaj polegający na „wykorzystywaniu wyjazdów służbowych do celów wypoczynkowych” (21, s. 18).

Według Wiesława Alejskiego jedną z cech współczesnej turystyki jest łączenie celów turystycznych (zwiedzanie, wypoczynek) ze sprawami zawodowymi (służbowymi), a „załatwianie spraw zawodowych nie zawsze musi wykluczać turystyczny charakter takich wyjazdów”. W ten sposób mamy do czynienia z turystyką w jej szerokim znaczeniu (9, s. 27). W definicji turystyki opracowanej przez WTO zaznaczono, że wyłączeniu z jej obszaru podlegają wyjazdy, „w których głównym celem jest działalność zarobkowa” (9, s. 28–29). Podróże reporterskie nie są wyjazdami w celu podjęcia pracy zarobkowej w miejscu nowego osiedlenia. W pewnym sensie wykazują podobieństwo do codziennych (ewentualnie regularnych) dojazdów do miejsca pracy z miejsca zamieszkania (choć mamy tu do czynienia z bardziej radykalną zmianą środowiska życia). Głównym celem takiego wyjazdu jest bowiem wykonywanie działalności zawodowej (zarobkowej). Obowiązki zawodowe są nadrzędne wobec celów turystycznych, nie można między nimi wykazać równorzędności. Reporterzy są w podobnej sytuacji jak osoby wykonujące przydzielone zadania w swoim codziennym miejscu pracy. W opisywanym przypadku wyjazd jest nieodzowny do wykonywania pracy, miejsca pobytu stają się miejscem pracy, a celem nadrzędnym jest działalność zawodowa (zarobkowa).

### 3.3. Ograniczenia dobrowolności uczestników podróży reporterskich

W przypadku reporterów i podróżujących pisarzy można wyróżnić dwa rodzaje więzi z pracodawcą. Pierwszą grupę stanowią reporterzy i dziennikarze zatrudnieni w agencjach prasowych, czasopismach, gazetach codziennych, piszący dla nich reportaże, artykuły prasowe, relacje. Do drugiej grupy zaliczają się reporterzy oraz pisarze (autorzy reportaży i literatury podróżniczej) związani kontraktami z wydawnictwami posiadającymi wyłączność na publikację ich książek oraz reporterzy nie-

zależni (ang. *freelancer*), niezwiązani kontraktami z pracodawcą, przygotowujący teksty dla różnych czasopism i wydawnictw. W czasie podróży oni także wykonują pracę będącą źródłem ich utrzymania. W pierwszym przypadku ograniczenia na podróżujących nakłada pracodawca. W drugim podróżnicy sami na siebie nakładają określoną odpowiedzialność, ograniczającą ich poczynania (temat książki, aktualnie rozgrywane się zdarzenia). W tej sytuacji, oprócz ponoszenia odpowiedzialności za coś, pociągania kogoś za coś do odpowiedzialności, mamy do czynienia ze stanem (sytuacją), gdy „ktoś podejmuje odpowiedzialność za coś”. Roman Ingarden w *Księżeczce o człowieku* pisze: „Ponoszenie odpowiedzialności jest stanem faktycznym, który się poniekąd automatycznie nakłada na tego, kto spełnia czyn określonego rodzaju” (22, s. 78–79).

Reporterzy są podporządkowani swojej centrali i postawionemu zadaniu. Przeciwno traktowaniu ich (reporterów i podróżujących pisarzy) jako turystów może świadczyć częsty brak dobrowolności przy podejmowaniu decyzji w sprawie wyjazdów i ich przebiegu. Reporter w dużej mierze jest uzależniony od swoich pracodawców. To oni często decydują o trasie podróży, kierunkach wyjazdów, czasie i długości pobytu w danym miejscu.

Ryszard Kapuściński po pobycie w Angoli w trakcie wojny domowej, zanim powrócił do Warszawy, został jeszcze skierowany do Portugalii: „Słuchaj, jest prośba, żebyś zatrzymał się kilka dni w Lizbonie, tam jest jakieś napięcie, jakby przewrót, a Ikonowicz musiał polecieć do Madrytu, bo umarł Franco i nie mamy nikogo w Portugalii. Zrób nam obsługę i dopiero potem wracaj do kraju, ok?” (23, s. 123).

Reporter w czasie wyjazdu wykonuje swoją pracę, podstawowe znaczenie ma dla niego utrzymywanie kontaktu z centralą: „Albowiem w naszym zawodzie przyjemność podróżowania i fascynacja tym, co się widzi, musi ustępować rzeczy głównej – więzi z centralą i przesyłaniu jej bieżących, ważnych informacji. Po to jesteśmy wysyłani w świat i żadne usprawiedliwienia nie są brane pod uwagę” (24, s. 168).

Jeśli nawet centrala, czyli redakcja, nie określa ściśle kierunków wyjazdów, to reporter jest ograniczony przez zagadnienia poruszane przez czasopismo (agencję prasową), przez tematykę, jaką się ono zajmuje. Jego poczynania determinują wtedy rozgrywane się zdarzenia polityczne (społeczne, kulturalne), wojny, zamachy stanu, zmieniająca się sytuacja. Reporter jest zobowiązany do wykonywania powierzonych mu zadań: „Mówiąc o podróży, nie mam oczywiście na myśli turystycznej przygody. W naszym reporterskim rozumieniu podróż to wyzwanie i wysiłek, mózół i poświęcenie, trudne zadanie, ambitny projekt do wykonania. Podróżując, odczuwamy, że dzieje się coś ważnego, że uczestniczymy w czymś, czego jesteśmy świadkami i twórcami, że spoczywa na nas obowiązek, że jesteśmy za coś odpowiedzialni” (25, s. 12).

Podobnie pracujący samodzielnie reporterzy uzależniają marszrutę, czas podróży, jej przebieg od tematu mającej powstać w przyszłości książki, a także w konsekwencji od rozwijającej się sytuacji, aktualnych wydarzeń politycznych, konieczności spotkań z określonymi osobami. Pracowników agencji prasowych,

czasopism i samodzielnie podróżujących reporterów łączy wspólne ograniczenie. Podróż jest związana z zadaniem do wykonania. Reporter jest mu podporządkowany, ponosi odpowiedzialność za jego wykonanie. Tym zadaniem jest konieczność zajmowania się zagadnieniami będącymi przedmiotem zainteresowania jego pracodawcy (czasopismo, agencja prasowa, gazeta) lub mającymi ścisły związek z przygotowywaną samodzielnie publikacją. Poszczególne wyjazdy i spotkania są uzależnione od wykonywanej pracy (od tematu mającej powstać w przyszłości książki lub artykułu). Zamiast zwiedzania określonych obiektów lub wypoczynku reporterzy muszą się udawać do miejsc istotnych z punktu widzenia ich twórczości i pracy.

Oczywiście każdy turysta preferujący turystykę niezorganizowaną definiuje własne kryterium w tym względzie (w zakresie doboru odwiedzanych miejsc, trasy swojej podróży). Jednakże w przeciwieństwie do niego reporter nie może przerwać wyprawy w dowolnie wybranym przez siebie miejscu. Rezygnacja z dalszej podróży oznacza w pierwszym przypadku zerwanie umowy, a w drugim rezygnację z pracy, ze źródła utrzymania. W przypadku turysty przerwanie podróży w dobrowolnie wybranym przez niego miejscu nie jest związane z żadnymi konsekwencjami. Reporter nie może tego uczynić nawet w obliczu grożącego mu niebezpieczeństwa. Wzrost jego natężenia nie upoważnia do powrotu. Tak było w przypadku Ryszarda Kapuścińskiego podczas pobytu w Kongu: „Nie byliśmy tu jako turyści, tylko jako korespondenci, którzy muszą pracować, i to właśnie im bardziej dramatyczne okoliczności – tym pracować więcej” (16, s. 52).

Pełniona funkcja determinuje sposób spędzania czasu w podróży. To od niej zależy kolejność działań. Choć uczestnicy takich wyjazdów mogą spędzać czas według własnych upodobań, to mogą to czynić dopiero po wypełnieniu swoich obowiązków służbowych. Ponadto wszelkie standardowe dla turystów czynności (zwiedzanie, obserwacja, udział w ważnych wydarzeniach czy uroczystościach, rozmowy z odwiedzanymi ludźmi) są jego obowiązkiem i wiążą się z wykonywaną pracą. Zatem wymagają odmiennego rodzaju koncentracji, wzmożonej uwagi, wykonywania dodatkowych czynności w postaci właściwego przygotowania, sporządzania notatek: „Jesteśmy, mianowicie, odpowiedzialni za drogę. Często mamy przekonanie, że jakąś drogą idziemy czy jedziemy tylko raz w życiu, że nigdy już na nią nie wrócimy i dlatego nie wolno nam z tej podróży nic uronić, nic przeoczyć, nic stracić. Z tego wszystkiego będziemy przecież zdawać sprawę, pisać relację, opowieść – czynić nasz rachunek sumienia. Dlatego podróżując, jesteśmy skupieni, mamy natężoną uwagę, wyostrzony słuch (...)” (25, s. 12).

Przymus związany z pracą może budzić naturalną niechęć, w przeciwieństwie do „postaw i norm” związanych ze zwiedzaniem (szerzej: z pobytem turystycznym). Obecnie wysiłek związany z wycieczkami turystycznymi może być większy niż ten łączący się z pracą. Jednakże brak możliwości jego przerywania w przypadku podróży łączących się z pracą zarobkową determinuje sposób jego odbioru i traktowania (12, s. 85). O związkach przymusu i wysiłku wspomina nieprzypadkowo etnograf Claude

Lévi-Strauss: „Nienawidzę podróży i podróżników. (...). Nie ma miejsca na przygodę w zawodzie etnografa, narzuca mu się ona i ciąży na właściwej pracy wagą tygodni lub miesięcy zmarnowanych w drodze, godzin bezczynności, kiedy informator się wymyka, głodu i zmęczenia, czasem choroby, a zawsze tysiąca kłopotów pochłaniających całe dni bez żadnego rezultatu i sprowadzających niebezpieczne życie w sercu dziewiczej puszczy do jakiejś imitacji służby wojskowej. Fakt, że w osiągnięcie przedmiotu naszych badań trzeba włożyć tak wiele wysiłku i próżnych zabiegów, nie podnosi ich ceny i należałoby go raczej uważać za negatywną stronę naszego zawodu” (26, s. 15).

Przymus polega zatem także na konieczności gromadzenia materiału niezbędnego do przygotowania tekstu (obserwacja, prowadzenie rozmów, zbieranie opinii). Wątpliwości mogą budzić wyjazdy reporterów pracujących samodzielnie, niezatrudnionych bezpośrednio w redakcjach, związanych kontraktami z wydawnictwami lub przygotowujących teksty uprzednio niezamawiane. Często sami porównują się do turystów, wskazując na przyjemności związane z ich podróżami (por. 19, s. 13; 8, s. 22, 110). Jednakże ich również – o czym już wspomniano – ogranicza przymus związany z koniecznością wykonania postawionego sobie zadania, z koniecznością zbierania materiału potrzebnego do przygotowania publikacji. Realizacja tych czynności warunkuje bowiem otrzymanie wynagrodzenia.

### 3.4. Istota efektów podróży reporterskich

Wyprawy reporterów zostają spożytkowane. Podróż przynosi trwały efekt w postaci publikacji. Reporter bowiem podróżuje dla innych, nie koncentrując się wyłącznie na zaspokajaniu własnych potrzeb. Henryk Sienkiewicz pisał *Listy z podróży do Ameryki*, Melchior Wańkowicz jest autorem m.in. reportażu *Na tropach Smętka i Atlantyk-Pacyfik*, Ryszard Kapuściński opublikował *Heban i Imperium*. Każda z ich wypraw pozostawia po sobie (materiałny) ślad. Ten ślad odnajdujemy w kulturze. Dostępny jest on każdemu czytelnikowi w postaci publikacji wspomnianych autorów. Albert Camus zwrócił w swoich *Esejach* uwagę na kulturotwórczą rolę podróży, pozbawionych dążenia do osiągnięcia przyjemności, na wzajemne wykluczanie się elementów hedonistycznych i twórczych w podróżach: „Dlatego nie trzeba mówić, że podróżuje się dla przyjemności. Nie ma przyjemności w podróżach. Widziałbym w nich raczej ascezę. Podróżuje się dla kultury, jeśli przez kulturę rozumieć ćwiczenia naszego najbardziej intymnego zmysłu – zmysłu wieczności. Przyjemność oddala nas od nas samych, jak rozrywka Pascala oddala go od Boga. Podróż, która jest jak wiedza wielka i poważna, przywraca nas sobie na powrót” (27, s. 405).

Prawie każdy wyjazd turystyczny przynosi efekt w postaci odbycia szkolenia, wypoczynku, regeneracji sił, powrotu do zdrowia, poznania innej kultury i innych ludzi. Rezultaty wyprawy reporterskich są nieco inne. Chodzi tu nie tylko o ich trwałość. Przede wszystkim mogą z nich korzystać czytelnicy. Wyjazd przynosi rezultat



(książka, artykuł, reportaż), a wyprawa reportera charakteryzuje się nastawieniem na spełnienie oczekiwań i potrzeb innych osób. Zdaniem Zbigniewa Bauera reporter „jest naszym wysłannikiem w rejony, do których sami nigdy nie dotarlibyśmy z własnej woli, jest przedłużeniem naszych zmysłów” (28, s. 24–25). Jako czytelnicy symbolicznie „wysyłamy” reportera w odległe miejsca.

Podróże reporterskie należą zatem do szerszej kategorii ludzkich wypraw ukierunkowanych na zaspokojenie potrzeb innych osób, na służenie innym. Wśród nich można wymienić wyjazdy misjonarzy, żołnierzy na misje pokojowe, naukowców (np. archeologów lub etnografów), dyplomatów, lekarzy, sanitariuszy i wolontariuszy udzielających zróżnicowanej pomocy.

Pojęcie pracy oznacza „działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturowych” (1, s. 733). Według T. Veblena świadectwa próżnowania miały charakter niematerialny, są nimi np. wiedza nieużyteczna, znajomość języków martwych (10, s. 38–39). Uczestnika podróży reporterskich cechują wymieniane przez Veblena instynkt pracy i produktywność. Instynkt pracy przejawia się w dążeniu do spożytkowania swojego czasu i podejmowanego wysiłku, w niechęci do ich „marnotrawienia”. Podjęte działania przynoszą efekty dostępne szerszemu gronu osób.

Przeciwną postawę można przypisać dzisiejszemu turyście, w pewnym sensie kontynuującemu tradycje klasy próżniaczej. Przy czym dzisiejsi turyści nawiązują głównie do takich przejawów dawnego próżnowania, jak świętowanie, polowania i bezproduktywne rozrywki. Porównania tych dwóch grup pojawiły się także w opracowaniach teoretycznych. Dean MacCannell zwrócił jednak uwagę na konieczność unikania sądów wartościujących w odniesieniu do „nowoczesnego próżnowania” (12, s. 13–16).

Współczesny turysta posiada jeszcze jedną cechę osób zakwalifikowanych przez Veblena do klasy próżniaczej. Niegdyś postawa klas wyższych wpływała na zachowanie przedstawicieli klas średnich i niższych. „Klasa próżniacza cieszy się najwyższym prestiżem w społeczeństwie i uznane przez nią wartości obowiązują w całym społeczeństwie, stają się miernikiem prestiżu”. Wzorcem staje się styl życia najbliższej klasy wyższej (10, s. 68). Konsumpcja i próżnowanie na pokaz są sposobem wykazania potęgi finansowej. W ten sposób wpływają na kształtowanie opinii o każdej z osób. Zachowania te występują na każdym szczeblu drabiny społecznej (10, s. 68). Analogicznie do członków klasy opisanej przez Veblena turysta, spędzając nieproduktywnie czas, „próżnując”, zaświadcza o swojej pozycji w hierarchii społecznej. Wyjazd turystyczny staje się synonimem prestiżu. John Urry stwierdza: „Ludzie, którzy nie podróżują, tracą pozycję: podróżowanie jest symbolem statusu. Poczucie, że podróżowanie i wakacje są koniecznością, stanowi jeden z elementarnych aspektów nowoczesnej egzystencji” (14, s. 19). W przypadku turystów konieczność ta nie jest jednakże utożsamiana z odpowiedzialnością zawodową, przymusem zrealizowania konkretnych zadań, lecz dotyczy pewnej postawy społecznej.

### 3. Podsumowanie

Postępujący proces zanikania wyraźnych różnic, „opozycji między czasem wolnym a pracą i zarobkowaniem oraz między życiem osiadłym a wędrowną”, spotęgował trudności z jednoznacznym wykluczeniem wyjazdów związanych z pracą zarobkową z obszaru turystyki. Jednocześnie jest to „jedna z przyczyn rozszerzenia się zakresu znaczeniowego” tego pojęcia (9, s. 27). Stąd w przypadku tej kwestii należy się odwołać do istniejących kryteriów (dobrowolność wyjazdu) i próbować wskazywać inne możliwości (podróżowanie jako wymóg pozwalający wykonywać dany zawód). W przypadku dyskusji nad czasem wolnym warto uwzględnić jeszcze dwie uwagi. Władysław Tatarkiewicz wyróżnił tzw. stany trzecie, niezwiązane ani z pracą, ani z zabawą, które jednakże nie są czymś błahym i kojarzyć się mogą z powagą (29, s. 174–182). Według Ryszarda Legutki nadawanie czynnościom czy procesom poważnym (np. wychowanie, kształcenie) cech rozrywki i zabawy to nie tylko „rodzaj stylu”, obiektywnie zachodzący proces, lecz także wymóg stawiany przez współczesne społeczeństwa (30, s. 64). W konsekwencji to powtarzane coraz częściej wymagania może wpływać na nasze postrzeganie rzeczywistości.

Podróże reporterskie zgodnie z definicją WTO mogą być zaliczone do turystyki (aktywność w celach wypoczynkowych i zawodowych). WTO klasyfikuje jako turystykę wyjazdy pisarzy indywidualnych (autorów prozy i literatury fachowej) i dziennikarzy niezależnych, wyjazdy związane z uczestnictwem w badaniach naukowych i akademickich (31, s. 24–25, 117–118). Jednak definicja WTO ma charakter praktyczny i została opracowana dla celów statystycznych (ustalenie liczby przemieszczających się osób). W porównaniu z definicją Przeclawskiego (w jej przypadku wyjazdy zawodowe traktowane są jako turystyka w szerokim znaczeniu) nie zawiera ona kryterium dobrowolności wyjazdu jako warunku uprawiania turystyki. WTO nie wymienia także jako turystów dziennikarzy kontraktowych. Według Beulah Cope i Roba Davidsona w przypadku wyjazdów w celach zawodowych właściwym terminem są „podróże służbowe”, a nie „turystyka biznesowa”. Podróże służbowe dzielą się na indywidualne podróże służbowe i turystykę biznesową. Indywidualne podróże służbowe „obejmują podróże osób, których praca wymaga przemieszczania się”, cechuje je brak dowolności w wyborze miejsca docelowego („określa go rodzaj pracy, jaka ma być wykonana”), zalicza się do nich np. wyjazdy dziennikarzy, polityków, specjalistów badających przyczyny wypadków (32, s. 3–4).

Celem podróży reporterskich jest przygotowanie tekstu opisującego odwiedzane miejsca, ich historię, związane z nimi wydarzenia polityczne i społeczne, losy jednostek i społeczności lub samą podróż oraz publikacja tego tekstu. Ich uczestnikami są zarówno reporterzy zatrudnieni w czasopiśmie (agencjach prasowych, gazetach codziennych), jak i pracujący samodzielnie, przygotowujący reportaże np. dla wydawnictw.

Podróż reporterska jest ściśle związana z wykonywaniem pracy, wymaga odpowiedniego przygotowania przed wyjazdem i ponoszenia wysiłku podczas jej trwania.

Przysługujące jej cechy nie pozwalają traktować jej jako turystyki. Podróż reporterska służy realizacji celu zawodowego. Reporter wykonuje zawód wymagający podróży, podróż w jego przypadku jest koniecznością (1). Podróż reporterska nie jest „dobrowolną zmianą miejsca pobytu”, łączy się z „przymusem”. Reporter ma ograniczoną swobodę w zakresie podejmowania decyzji o wyjeździe, w jego trakcie jest podporządkowany swoim przełożonym i ich poleceniom, to oni także decydują o dacie jego powrotu. Każdy uczestnik takiej podróży jest zobowiązany do wykonania określonego zadania, ponosi w związku z tym odpowiedzialność (2). Efekty tego wyjazdu w postaci publikacji zaspokajają potrzeby innych ludzi (3). Kryteriami pozwalającymi odróżnić podróże reporterskie od turystyki są: konieczność związana z podróżowaniem w celu wykonywania zawodu (podróże stanowiące niezbędny warunek wykonywania zawodu, np. reporterskie i pozostałe), dobrowolność, wypracowanie na skutek podróży efektów (publikacji) zaspokajających potrzeby innych osób (podróże służące wytworzeniu efektów zaspokajających potrzeby innych osób np. w postaci publikacji i pozostałe).

Przeprowadzona analiza pozwala na przedstawienie tez i stwierdzeń bardziej ogólnych. Konieczne wydaje się nadal stosowanie rozgraniczenia między pojęciami podróży i turystyki. Czynniki pracy jest wciąż istotny w tym względzie. Podróżowanie związane z wykonywaniem pracy ze względu na charakter danego zawodu i rodzaj wykonywanych zajęć nie zawsze będzie się mieścić w ramach turystyki w jej szerokim znaczeniu. Miejsce, do jakiego dociera podróżnik, może stać się jego miejscem pracy. Przemieszczanie staje się wówczas niezbędnym warunkiem jej wykonywania. Dobrowolność jako cecha turystyki dotyczy zarówno samodzielnego podjęcia decyzji o wyjeździe, jak i możliwości samodzielnego decydowania o swoich czynnościach w trakcie jego trwania. Brak dobrowolności (przymus) może wynikać z obowiązków nałożonych przez inny podmiot oraz z odpowiedzialności i zadań nałożonych przez podróżującego na siebie, w przypadku gdy rezygnacja z ich wykonania pociąga za sobą określone skutki.

## Bibliografia

1. *Słownik języka polskiego PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009. ISBN 978-83-01-14627-6.
2. Podemski K., *Socjologia podróży*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004. ISBN 83-232-1362-3.
3. Przecławski K., *Człowiek a turystyka. Zarys socjologii turystyki*, Albis, Kraków 1997. ISBN 83-906452-0-3.
4. Magdoń A., *Reporter i jego warsztat*, Universitas, Kraków 2005. ISBN 83-7052-747-7.
5. *Encyklopedia popularna PWN*, wyd. 21 zm. i uzup., PWN, Warszawa 1991. ISBN 83-01-10416-3.
6. Niedzielski Cz., *O teoretyczno-literackich tradycjach prozy dokumentarnej (podróż – powieść – reportaż)*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe – Oddział w Poznaniu (Towarzystwo Naukowe w Toruniu), Toruń 1966.
7. Wańkowicz M., *Karafka La Fontaine'a*, t. 1, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1972.

8. Cejrowski W., *Podróżnik WC*, wyd. 2 popr., Wydawnictwo „Bernardinum”, Pelplin 2010. ISBN 978-83-7380-900-0.
9. Alejziak W., *Turystyka w obliczu wyzwań XXI wieku*, Albis, Kraków 1999. ISBN 83-9064252-6-2.
10. Veblen T., *Teoria klasy próżniaczej*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 1998. ISBN 83-722-105-7.
11. Boorstin D., *The Image: A Guide to Pseudo-Events in America*, Harper & Row, New York 1961.
12. Mac Cannell D., *Turysta. Nowa teoria klasy próżniaczej*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 2005. ISBN 83-7319-268-9.
13. Pałkiewicz J., *Sztuka podróżowania*, Zysk S-ka, Poznań 2008. ISBN 978-83-7506-198-7.
14. Urry J., *Spojrzenie turysty*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007. ISBN 978-83-01-15051-8.
15. Wańkiewicz M., *Na tropach Smętka*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2010. ISBN 978-83-7648-361-0.
16. Kapuściński R., *Wojna futbolowa*, Czytelnik, Warszawa 2007. ISBN 978-83-07-03116-3.
17. Kapuściński R., *Autoportret reportera*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2004. ISBN 83-240-0347-9.
18. Graburn N.H.H., *Tourism: The Sacred Journey*. W: Smith V.L. (red.), *Hosts and Guests: The Anthropology of Tourism*, Basil Blackwell, Oxford 1978.
19. Wańkiewicz M., *W ślady Kolumba. Atlantyka-Pacyfik*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2009. ISBN 978-83-7648-269-9.
20. Kołakowski L., *O podróżach*. W: Kołakowski L., *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2004. ISBN 83-240-0378-9.
21. Sowiński P., *Wakacje w Polsce Ludowej. Polityka władz i ruch turystyczny (1945–1989)*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2005. ISBN 83-7436-014-3.
22. Ingarden R., *Książeczka o człowieku*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1987. ISBN 83-08-01-658-8.
23. Kapuściński R., *Jeszcze dzień życia*, Czytelnik, Warszawa 2007. ISBN 978-83-07-03108-8.
24. Kapuściński R., *Podróże z Herodotem*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2004. ISBN 83-240-0482-3.
25. Kapuściński R., *Ten Inny*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2006. ISBN 83-240-0701-6.
26. Lévi-Strauss C., *Smutek tropików*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1964.
27. Camus A., *Eseje*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1974.
28. Bauer Z., *Antymedialny reportaż Ryszarda Kapuścińskiego*, Wydawnictwo PAP, Warszawa 2001. ISBN 83-911242-3-1.
29. Tatariewicz W., *O szczęściu*, wyd. 5, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970.
30. Legutko R., *Triumf człowieka pospolitego*, Zysk i S-ka, Poznań 2012. ISBN 978-83-7785-089-3.
31. *International Recommendations for Tourism Statistics 2008*, United Nations, WTO, New York 2010. ISBN 978-92-1-161521-0.
32. Davidson R., Cope B., *Turystyka biznesowa. Konferencje, podróże motywacyjne, wystawy, turystyka korporacyjna*, Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2003. ISBN 83-7336-268-1.

## Reporter's journeys. An attempt of description and classification

**S u m m a r y:** The aim of the paper is to describe the journeys undertaken by reporters and writers (in relation to the work they undertake) and to indicate the criteria for distinguishing this type of journeys from tourism. The main goal of the reporter's journeys is preparation and publication of the reportage – a text describing visited places, their history and sociopolitical situation related to

these places, the lives of individuals and societies or the journey itself. The readiness to write and later publish the reportage is the main condition of the reporter's journey. The participants of such journeys are both journalists working in journals (press agencies, daily newspapers) and freelancers who prepare reportages, e.g. for publishers. As reporter's journey is closely connected with occupation, as it requires special preparation before the departure and effort during the travel.

The reporter's journey serves for realization of the professional aim. Travelling is a fundamental part of the reporter's profession and departure is an essential to perform the job. Places of residence become workplaces, and the primary aim is the professional activity. A reporter's journey is not just "a voluntary change of residence", as it is a must. The range of reporter's decisions about the journey is also limited – he or she is subordinate to the supervisors and their orders and it is them who decide on the date of return. Each participant of such a travel is required to perform a specific task: to gather material for the production of a publication. This is the reporter's responsibility. A reporter's journey is utilised, as it brings a durable effect in the form of reportage. The effects of such a travel satisfy the needs of other people. All these features of reporter's journeys do not allow for treating them as tourism.

---

---

Key words: travelling, tourism, reportage

---

---



ZENON MUSZYŃSKI, LESZEK KOZIOŁ\*

## Atrakcyjność turystyczna dóbr przyrody w lasach Polski

---

Słowa kluczowe: sylwaturystyka, funkcje sylwaturystyki, produkt turystyczny, udostępnienie lasów, infrastruktura turystyczna, chłonność i pojemność turystyczna

---

**Streszczenie:** Przyroda obszarów leśnych posiada niepowtarzalne i jedyne w swoim rodzaju walory turystyczne, dzięki którym możliwy jest rozwój sylwaturystyki. W artykule przedstawiono koncepcję sylwaturystyki, a w szczególności zdefiniowano jej istotę i funkcje, podano składniki produktu sylwaturystycznego oraz obszary (destynacje) sylwaturystyki i narzędzia ich promocji. Stosunkowo obszernie zaprezentowano również zagadnienie walorów przyrodniczych lasów. Zwrócono przy tym uwagę na wartości niematerialne lasów, a więc charakterystyczne dla tego środowiska osobliwości, które przyciągają do urozmaiconych obszarów leśnych, zwłaszcza ludność zamieszkałą w rejonach miejskich i przemysłowych. Na tle charakterystyki poszczególnych kategorii lasów, ustanawianych z punktu widzenia przede wszystkim ochrony przyrody i zachowania trwałości ich naturalnych, bioróżnorodnych siedlisk dla przyszłych pokoleń, wskazano na potrzebę częściowego ograniczenia wstępu dla ludności. Z naukowego punktu widzenia dynamiczny rozwój turystyki i rekreacji powoduje konieczność ochrony terenów o szczególnie cennych walorach przyrodniczo-krajoznawczych. W celu niedopuszczenia do nadmiernego i szkodliwego dla środowiska wydeptywania lasów ruch turystyczny powinien być regulowany przez Lasy Państwowe poprzez odpowiednie wskaźniki pojemności i chłonności oraz powszechnie udostępniane szlaki i ścieżki, punkty widokowe, pola i polany biwakowe, parkingi itp.

### 1. Wprowadzenie

Od drugiej połowy XX wieku obserwuje się szybki rozwój turystyki, który trwa nieprzerwanie do chwili obecnej. Pojawiają się nowe jej rodzaje i formy, tradycyjne podlegają natomiast istotnym zmianom i przekształceniom.

---

\* prof. dr hab. Zenon Muszyński – profesor zwyczajny, Katedra Turystyki i Rekreacji, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 528, e-mail: zenon.muszynski@mwse.edu.pl; prof. dr hab. Leszek Kozioł – profesor zwyczajny, Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 538, e-mail: leszek.koziol@mwse.edu.pl.

Specyficznym, bardzo atrakcyjnym i na swój sposób unikatowym rodzajem aktywności turystycznej, wyróżnionym ze względu na miejsce docelowe, jest turystyka na obszarach leśnych, którą określa się mianem sylwaturystyki. Uwzględniając inne elementy składowe podróży, sylwaturystyka obejmuje ruch pobytowy i ruch wycieczkowy, jak również inne rodzaje ruchu turystycznego, których miejscem docelowym są obszary leśne.

Sylwaturystyka, jako forma spędzania czasu wolnego, jest rzadko wymieniana w obszernej literaturze z zakresu turystyki. Nie podaje się jej w licznych klasyfikacjach rodzajów turystyki. Stąd formalnie rzecz ujmując nie jest ona znana szerszemu ogółowi czytelników, turystów czy organizatorów turystyki.

Znajomość potencjału turystycznego terenów przyrodniczo cennych jest ważną przesłanką kreowania na ich obszarze atrakcyjnych i konkurencyjnych produktów turystycznych. Ma to silny związek z najnowszymi trendami w turystyce, które wyraźnie wskazują na rosnący popyt na odpoczynek w obszarach naturalnej przyrody, na których znajdują się specyficzne gatunki flory i fauny.

W sposób systematyczny wzrasta także świadomość zdrowotna współczesnego turysty i z całą pewnością będzie to miało wpływ na decyzje podejmowane odnośnie do celu podróży. Bez wątplenia rosnące zainteresowanie obszarami przyrodniczo cennymi, w tym wypoczynkiem na obszarze parków narodowych, wynika zarówno z ich piękna, jak i z faktu, że współczesny turysta szuka okazji do podróży w miejsca o nieskażonym środowisku.

W artykule przyjęto tezę ogólniejszej natury, mianowicie: w sytuacji coraz dłuższego trwania życia człowieka oraz wobec narastania deficytu finansów publicznych i problemu wzrostu gospodarczego, jakość życia zależeć będzie, w wyższym niż dotąd stopniu, od sprawności fizycznej (motorycznej) człowieka w okresie jego życia; istotną, trudną do przecenienia determinantą tej sprawności są aktywne formy spędzania czasu wolnego w obszarach naturalnej przyrody. W szczególności dotyczy to jednej z form uprawiania turystyki, jaką jest sylwaturystyka.

Celem artykułu jest więc zdefiniowanie istoty sylwaturystyki i określenie jej funkcji, podanie składników produktu sylwaturystycznego, charakterystyka wybranych elementów potencjału turystycznego Lasów Państwowych, a także ukazanie w zarysie ich zagospodarowania turystycznego. Najważniejsze jednak to przedstawienie wybranych zasad organizacji turystyki i wypoczynku na obszarach leśnych i zarządzanie tym obszarem. Zrozumienie procesu zarządzania dynamicznie zmieniającą się organizacją, jaką są Lasy Państwowe, wiąże się ze znalezieniem skutecznych sposobów na osiągnięcie stanu równowagi między celami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi. Problemy te rozwiązywane są z powodzeniem dzięki uwzględnieniu współczesnej metody zarządzania *corporate sustainability*. Zatem istotnym celem artykułu jest również prezentacja niektórych zasad i narzędzi zrównoważonego rozwoju sylwaturystyki.

Artykuł ma charakter przeglądowy w warstwie teoretycznej oraz koncepcyjny w części opisującej model sylwaturystyki. Wykorzystano w nim metodę analizy rezultatów badań poprzedników, techniki badań marketingowych wraz z elementami *sustainability*.



## 2. Funkcje sylwaturystyki

Lasy w Polsce zaliczane do odpowiedniej strefy klimatyczno-geograficznej charakteryzują się stosunkowo mniej zniekształconą formacją przyrodniczą, stanowiąc przy tym niezbędny czynnik równowagi ekologicznej.

W czasach nam współczesnych powierzchnia lasów w Polsce nieco przekracza 9,14 mln ha (co odpowiada lesistości ponad 29%) i jest dość zróżnicowana w poszczególnych województwach: od 21,1% w łódzkim do 49% w lubuskim.

W strukturze własnościowej dominują lasy publiczne (81,3%), a pozostałe lasy są w posiadaniu m.in. osób fizycznych (17,6%) oraz gmin (0,9%). Udział lasów prywatnych w ogólnej powierzchni leśnej województw kształtuje się na poziomie 1,5% w województwie lubuskim i 2,1% w zachodniopomorskim, do 43,8% w mazowieckim i 43,7% w małopolskim.

Lasy Państwowe są zagospodarowane według odpowiednich wieloletnich operatów urzędzeniowych, uwzględniających międzynarodowe zalecenia wynikające z podjętego w 1992 roku Szczytu Ziemi w Rio de Janeiro, jak i deklaracji dotyczących Ochrony Lasów Europejskich uchwalonych w 1990 roku w Strasburgu oraz w 1993 roku w Helsinkach, a także w miarę możliwości technicznych i ekonomicznych realizują wytyczne Protokołu z Kioto z 1997 roku w zakresie dotyczącym roli lasów w procesie kumulacji dwutlenku węgla wydzielanego do atmosfery. Ogólnie daje się zauważyć, że problem zagospodarowywania w Lasach Państwowych jest zgodny z proekologiczną strategią leśną Unii Europejskiej. W dyrektywach unijnych szczególnie podkreśla się konieczność podejmowania działań mających na celu ochronę przyrody, zwłaszcza zagrożonych siedlisk przyrodniczych, zanikających gatunków flory i fauny.

Współczesne przemiany cywilizacyjne w kraju i za granicą, zwłaszcza zmiany demograficzne i środowiskowe, przyczyniają się do stopniowego przekształcenia funkcji lasu: od tradycyjnie gospodarczego wykorzystania na rzecz funkcji społecznych, głównie turystycznych i rekreacyjnych (1). Problematykę tych przekształceń podejmują programy realizowane w ramach Europejskich Programów Współpracy w Dziedzinie Badań Naukowo-Technicznych (European Cooperation in the Field of Scientific and Technical Research) COST, m.in. w projektach *COST Action E12 Urban forests and trees*, *COST Action E33 Forests for recreation and nature tourism* czy *COST Action E39 Forests, trees and human health and wellbeing* (2, s. 180).

Turystyka, a sylwaturystyka w szczególności, spełnia rozmaite funkcje pojmowane jako efekt powiązań turystyki z rzeczywistością, w której funkcjonuje i się rozwija. Najważniejsza, jak się wydaje, jest funkcja wypoczynkowa, która łączy się ze zdrowotną. Jest ona niezbędna dla odnowienia i utrzymania siły fizycznej i psychicznej człowieka, którą traci on w pracy i poza nią. Zazwyczaj idziemy do lasu, aby wypocząć w swoistym, niepowtarzalnym mikroklimacie, w harmonijnie zestawionej barwie drzew, czystym powietrzu nasyconym olejkami eterycznymi zawierającymi fitoncydy, to jest lotne związki wpływające leczniczo w niektórych stanach

chorobowych układu oddechowego, charakteryzujące się właściwościami bakterio-  
statycznymi. Przebywamy chętnie w lasach także w celu poprawy osłabionego i po-  
garszającego się stanu zdrowia. W zmiennych i zróżnicowanych kształtach drzew do-  
strzegamy ogromną i zarazem niedocenioną moc natury. W lesie znajdujemy miejsce  
do właściwego relaksu, odprężenia fizycznego i psychicznego oraz do odpoczynku  
po ogólnym zmęczeniu i codziennych trudach związanych zwłaszcza z uciążli-  
wością pracy, często wykonywanej w dużym napięciu nerwowym oraz w warun-  
kach zagrażających zdrowiu, a w skrajnych przypadkach nawet życiu pracowników  
(3, s. 274–276). Przykładowo przypomina się, że stres, a zwłaszcza jego stan chro-  
niczny, przyczynia się do powstania chorób mięśnia sercowego, a w rezultacie do  
zawału serca. Także brak niezbędnego wypoczynku czy nieodpowiednia organizacja  
pracy prowadzą do tzw. syndromu wypalenia zawodowego, którego skutki odczuwa  
każda gospodarka, powodując liczne absencje w pracy osób z dolegliwościami psy-  
chicznymi i zaburzeniami zachowań.

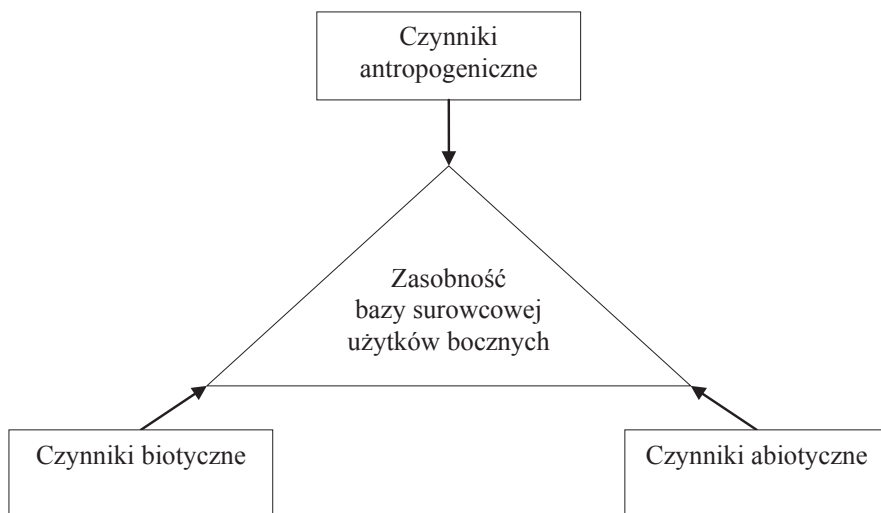
Warto dodać, że sylwaturystyka może przyczynić się do poprawy i zachowania  
zdrowia psychicznego poprzez redukcję negatywnych skutków rozwoju cywiliza-  
cji, ze zwróceniem uwagi szczególnie na środki masowego przekazu, które oddalają  
człowieka od przyrody, harmonii i porządku. Na zdrowie zły wpływ mają instytu-  
cje publiczne, których funkcjonowanie sprawia, że człowiek czuje się zagubiony,  
anonimowy, bezradny. Podobnie oddziałuje współczesne państwo, które ingeruje  
w sprawę jednostki, ograniczając zindywidualizowany sposób życia człowieka. Kon-  
centracja ludzi w przestrzeni oraz ograniczoność tej przestrzeni zagrażają zdrowiu  
psychicznemu. W zakończeniu krótkiej prezentacji wspomnianej funkcji sylwatu-  
rystyki warto podkreślić, że jest ona sama w sobie źródłem radości i przyjemności,  
zacieśnia kontakt z naturą, stymuluje poczucie wewnętrznej kontroli i wpływu na  
własne życie.

Funkcja wychowawcza sylwaturystyki sprowadza się w swej istocie głównie do  
poznawania świata i służy rozwojowi społecznemu człowieka, w szczególności za-  
chęca do przyswojenia wartości moralnych i zachowań społecznych. Obejmując  
w swym zakresie funkcję kształceniową, sprzyja uczeniu się, a dokładniej mówiąc –  
samokształceniu. Interesującym i efektywnym narzędziem realizacji funkcji wycho-  
wawczej są należycie zorganizowane wycieczki lub obozy.

Na terenach administrowanych przez Lasy Państwowe znajdowało się w 2010 roku:  
66 ośrodków edukacji, 301 izb leśnych, 545 wiat i zielonych klas, w których realizuje  
się tzw. zielone lekcje, 1013 ścieżek dydaktycznych, 106 parków i ogrodów dendrolo-  
gicznych oraz 1840 punktów edukacyjnych i 2676 innych obiektów (4, s. 31). Z roku  
na rok zwiększa się również liczba osób i szkolnych grup zorganizowanych odwiedza-  
jących leśne obiekty edukacyjne. W 2010 roku w różnych imprezach edukacyjnych or-  
ganizowanych przez leśników uczestniczyło ponad 1,8 mln osób (4, s. 31).

Podstawę rozwoju sylwaturystyki stanowi atrakcyjne środowisko naturalne, dla-  
tego walory przyrodnicze i dziedzictwo kulturowe są dla turystyki najcenniejsze.  
Zatem funkcja kształtowania świadomości ekologicznej należy do najważniejszych.

Zagrożenie środowiska leśnego przez ujemne oddziaływanie m.in. czynników antropogenicznych jest oceniane jako najwyższe w Europie. Czynniki antropogeniczne, związane przede wszystkim z bezpośrednim względnie pośrednim działaniem człowieka, przyczyniają się w wielu przypadkach do zmian zachodzących w naturalnym środowisku runa leśnego (zob. rysunek 1).



Rysunek 1. Wpływ różnych czynników na zasobność leśnej bazy surowcowej użytków bocznych, np. jagodzisk, grzybowisk itp.

(Figure 1. The impact of various factors on the abundance of non-wood forest land resource base, such as the occurrence of blueberries, mushrooms, etc.)

Źródło: (3, s. 275).

Do czynników biotycznych należy zaliczyć również wpływ człowieka, niejednokrotnie wydeptującego roślinność runa leśnego i glebę, a zwłaszcza dokonującego szkodliwego zbioru owoców dna lasu, w sposób niezgodny z ochroną środowiska, co przyczynia się do jego dewastacji.

Czynniki abiotyczne, pochodzące od przyrody nieożywionej, są często następstwem niewłaściwej gospodarki człowieka poprzez zanieczyszczanie powietrza, gleby, a także wody, co wpływa na zmianę w naturalnej fitocenozie, bioróżnorodności środowiska runa leśnego.

Posiadanie ogólnej wiedzy z zakresu ochrony przyrody może okazać się niewystarczające w odniesieniu do sylwaturystyki. Ważna jest w tym przypadku także odpowiednia wiedza fachowa, np. znajomość tzw. chłonności i pojemności turystycznej lasów, odporności poszczególnych ekosystemów na użytkowanie turystyczne, problemu tzw. efektu zatłoczenia w lasach i inne.

Z kolei funkcja ekonomiczna ukazuje znaczenie turystyki w rozwoju kraju, podmiotów gospodarczych i rozwoju człowieka jako turysty i pracownika. Turystyka,

a sylwaturystyka w szczególności, stwarza podaż produktów turystycznych na obszarach leśnych; określając atrakcyjne ceny tych produktów, kreuje i rozwija popyt turystyczny, m.in. poprzez przekształcanie się funkcji lasu w kierunku rekreacji. Turystyka zdrowotna i wypoczynkowa przyczynia się do doskonalenia potencjału pracy w szerszym zakresie, wpływając na rozwój kapitału ludzkiego, co silnie oddziałuje również na wydajność pracy.

Scharakteryzowane pokrótce ważniejsze funkcje sylwaturystyki, istotne zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia, stanowią mocną podstawę rozwoju tego rodzaju turystyki w przyszłości. Rośnie bowiem segment rynku turystycznego, w którym dominującym motywem turystycznym jest aktywny wypoczynek w bliskiej łączności z przyrodą, z dala od skupisk ludzkich i licznych instytucji, głównie w celach zdrowotnych, regenerujących siły człowieka i dostarczających przyjemności.

### 3. Produkt turystyczny

Produkt turystyczny oparty na możliwościach spędzania czasu na terenach leśnych i bezpośrednio z nim związane specyficzne dobro turystyczne oferowane przez podmioty turystyczne nazywamy produktem sylwaturystycznym. Produkt ten obejmuje wszelkie atrakcje turystyczne występujące na danym obszarze, zawiera więc ofertę dóbr przyrody kultury terenów leśnych, tj. drzewostany, właściwości zdrowotne drzewostanów, owoce runa leśnego, osobliwości flory i fauny, elementy wzbogacające krajobraz leśny, a nawet formy ochrony przyrody. W skład produktu sylwaturystycznego wchodzi również dobra i usługi umożliwiające korzystanie z wymienionych atrakcji turystycznych, a więc usługi infrastruktury turystycznej i zagospodarowania terenu.

W sensie psychologicznym produkt sylwaturystyczny można też pojmować jako ideę, wyobrażenie o sposobie spędzania czasu w miejscu recepcji (produkt oczekiwany) lub utożsamiać go z doświadczeniem turysty (5, s. 573).

Przyjmując podejście strukturalne w sensie marketingowym, produkt sylwaturystyczny określa się jako ofertę dostarczaną na rynek przez przedsiębiorstwo turystyczne, miejscowość lub region. Podmioty te mogą komponować produkt sylwaturystyczny z różnych oferowanych przez siebie (i innych) dóbr i usług. Ten sam podmiot może tworzyć wiele produktów sylwaturystycznych, dostosowując je do różnych grup odbiorców. Całkowity produkt sylwaturystyczny składa się z kilku głównych elementów. Niektóre z nich są specyficznymi produktami turystycznymi samoistnymi lub elementami całkowitego produktu sylwaturystycznego. Najczęściej są to:

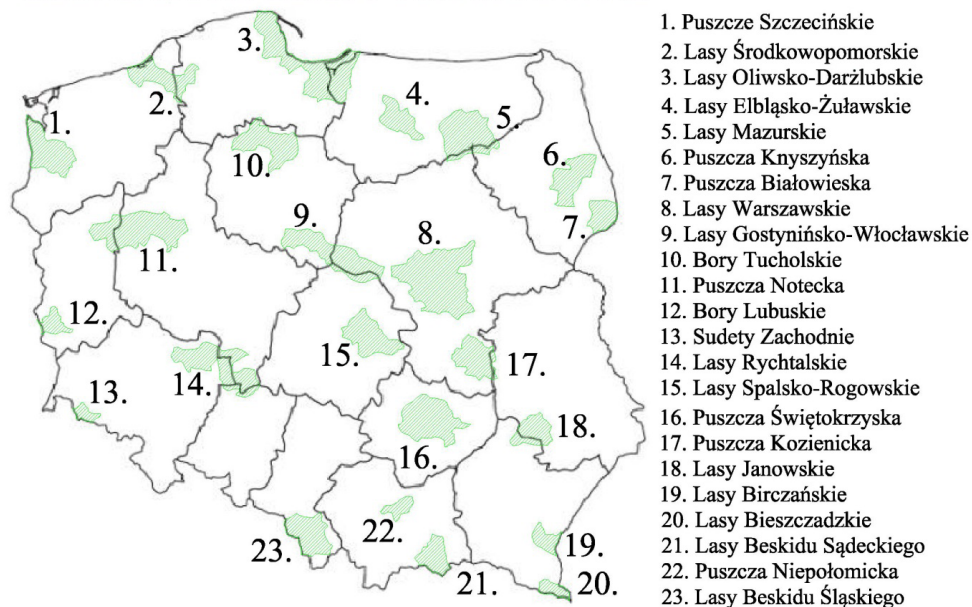
- walory turystyczne obszaru leśnego,
- infrastruktura turystyczna obszaru,
- dostępność komunikacyjna,
- promocja i reklama produktu,
- zasady organizacji i monitoringu.

Wśród licznych zasad organizacyjnych można wyróżnić trzy grupy działań: działania restrykcyjne (np. nakazy i ograniczenia), działania miękkie (wskazania, perswazje) oraz działania poprzez udogodnienia (promocja ekologicznych zachowań, współpraca i integracja turystów z mieszkańcami). Ograniczanie działań restrykcyjnych i zwiększanie działań miękkich i udogodnień przyczyniają się do zmniejszenia liczby konfliktów i zagrożeń, podnosząc tym samym atrakcyjność turystyczną miejsca docelowego, tj. obszaru leśnego.

#### 4. Charakterystyka wybranych obszarów chronionych

**Leśne Kompleksy Promocyjne (LKP)** to obszarowo duże, zazwyczaj zwarte kompleksy leśne, administrowane przez jedno lub kilka nadleśnictw. Powoływane są przez odpowiednie zarządzenie Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych. Stanowią obszary o szczególnym znaczeniu społecznym, ekologicznym, edukacyjnym, kulturowym, historycznym i naukowym (rysunek 2).

#### LEŚNE KOMPLEKSY PROMOCYJNE



Rysunek 2. Rozmieszczenie Leśnych Kompleksów Promocyjnych  
 (Figure 2. Distribution of Promotional Forest Complexes)

W Polsce dotychczas powołano 25 leśnych kompleksów promocyjnych o łącznej powierzchni 1 222 537 ha. Należy zauważyć, że powierzchnia poszczególnych LKP jest dość silnie zróżnicowana i kształtuje się od 11 000 ha (LKP Puszczy Niepołomickiej) do 137 273 ha (LKP Puszczy Noteckiej).

Poszczególne LKP charakteryzują się m.in. zmiennymi warunkami siedliskowymi, bioróżnorodnością gatunków lasotwórczych, a także pełnionymi funkcjami.

LKP zazwyczaj obejmuje wydzielony obszar województwa, charakteryzujący się m.in. naturalnymi odnowieniami drzew gatunków lasotwórczych, zróżnicowanym ukształtowaniem geologicznym terenu, co wpływa na urozmaicenie i bioróżnorodność gatunkową.

Na terenie LKP tworzone są m.in. parki narodowe, krajobrazowe i kulturowe, obszary chronionego krajobrazu, rezerваты przyrody, pojedyncze lub grupowe pomniki narodowe przyrody ożywionej i nieożywionej etc.

Celem LKP jest m.in. aktywizacja działań wszechstronnego rozpoznania określonych warunków środowiska przyrodniczego oraz doskonalenie metod zrównoważonej i wielofunkcyjnej gospodarki leśnej gwarantującej trwały rozwój przede wszystkim naturalnych walorów lasów. Do priorytetowych zadań LKP zalicza się również popularyzację wiedzy o ochronie przyrody i działalności gospodarczej podejmowanej według zasad proekologicznych. Wykonywane są prace mające na celu zachowanie równowagi ekologicznej, stwarzając korzystne warunki dla trwałości i bioróżnorodności organizmów żywych, a także przyrody nieożywionej. Na ich terenie realizowane są liczne i kompleksowe badania według pryncypalnej idei związanej z optymalizacją rozwoju gospodarki leśnej w określonych środowiskach, zwłaszcza w zakresie zachowania ich trwałości i bioróżnorodności. Wykonywane są ponadto badania związane z przydatnością i możliwością wykorzystania i wdrażania nowych technologii, organizacji pracy i maszyn, również z punktu widzenia założeń ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Są to obszary o szczególnym znaczeniu naukowym i badawczym. Ich wyniki pozwolą na doskonalenie metod podejmowanej w lasach działalności gospodarczej, opierającej się przede wszystkim na założeniach ekologicznych.

W LKP, obok działalności naukowej, realizowana jest równocześnie popularyzacja wiedzy oświatowej i wychowawczej (w wielu przypadkach wiedza ta jest przekazywana w barwnej gwarze myśliwskiej), dostarczając m.in. turystom głębokich i interesujących przeżyć.

Lasy LKP stanowią atrakcyjny, niepowtarzalny element obrazujący zróżnicowany a zarazem urozmaicony krajobraz, określony specyfiką regionu ze względu na swą bogatą florę i faunę, chętnie odwiedzany i podziwiany przez turystów oraz rekreantów.

We wszystkich jednostkach organizacyjnych kładzie się szczególny nacisk na edukację ekologiczną poprzez odpowiednie wystawy, konkursy, prelekcje i wykłady w izbach leśnych, czy też interesujące tablice umieszczane na przystankach szlaków lub ścieżek turystyczno-rekreacyjnych.

Przez te tereny są zazwyczaj prowadzone liczne szlaki i ścieżki turystyczne wykorzystywane przez miłośników pieszych, rowerowych czy też konnych wędrówek indywidualnych oraz grupowych.

W Polsce na mocy rozporządzenia Rady Ministrów do 2012 roku powołano 23 **parki narodowe** o łącznej powierzchni 314 570 ha, przy czym 22,5% tego obszaru zostało zaliczone do tzw. strefy ochrony ścisłej, w której niedopuszczalne jest działanie, a także jakikolwiek wpływ na miejscowe ekosystemy.

Przy powołaniu parku narodowego Rada Ministrów określa nazwę parku, obszary wchodzące w jego skład i obszary tworzące otulinę parku oraz ograniczenia i zakazy przewidziane w Ustawie o ochronie przyrody.

Pod pojęciem parku narodowego rozumiemy obszar chroniony, wyróżniający się szczególnymi wartościami naukowymi, przyrodniczymi, społecznymi, kulturowymi i wychowawczymi, o powierzchni nie mniejszej niż 1000 ha, na którym ochronie podlega całość przyrody oraz swoiste cechy krajobrazu. Nadzrędnym celem parku narodowego jest poznanie i zachowanie całości systemów przyrodniczych danego obszaru wraz z warunkami ich funkcjonowania oraz odtwarzanie zniekształconych ogniw rodzimej przyrody (6, s. 331).

Należy zauważyć, że Białowiecki Park Narodowy w 1977 roku został przez UNESCO uznany za Światowy Rezerwat Biosfery, a w 1979 roku jako jedyny w Polsce został wpisany na Listę Światowego Dziedzictwa Kulturalnego i Przyrodniczego UNESCO.

Określony teren parku narodowego, po uzyskaniu odpowiedniego zezwolenia przez dyrektora parku, może być udostępniony na potrzeby turystyki i rekreacji.

**Rezerwaty przyrody** są powoływane na mocy zarządzenia regionalnego dyrektora ochrony środowiska. W Polsce do 2012 roku zostało utworzonych 1469 rezerwatów przyrody o łącznej powierzchni 164 469 ha. Największa liczba rezerwatów przyrody została ustanowiona w województwie mazowieckim (181), a najmniej jest ich w województwie opolskim (tylko 35).

Rezerwat przyrody to obszar obejmujący zachowane w stanie naturalnym lub mało zmienionym ekosystemy określonych gatunków roślin i zwierząt. Przedmiotem ochrony w rezerwacie mogą być również elementy przyrody nieożywionej, mające istotną wartość ze względów naukowych, przyrodniczych, kulturowych bądź krajobrazowych (6, s. 410).

W rezerwach, na obszarach ścisłej ochrony przyrody, nie mogą być podejmowane żadne działania ingerujące w ich naturalne środowisko. Natomiast w ich tzw. części krajobrazowej może być podejmowana np. gospodarka leśna, ale również uwzględniająca założenia ochrony przyrody w rezerwacie.

Główny obiekt rezerwatu można zwiedzać tylko z uprawnionym przewodnikiem, w grupach do 25 osób, każdorazowo na podstawie odpowiedniego zezwolenia udzielanego przez dyrektora parku.

Najcenniejsze obszary leśne, na terenie których możliwe jest prowadzenie działalności gospodarczej, objęte są odpowiednią ochroną w 121 **parkach krajobrazowych** o łącznej powierzchni 2 607 728 ha.

Parki krajobrazowe są ustanawiane na mocy uchwały Wojewódzkiej Rady Narodowej. Parki krajobrazowe to obszary chronione ze względu na odpowiednio cenne wartości przyrodnicze, estetyczno-krajoznawcze, historyczne i kulturowe.

Pryncypialnym ich celem jest zachowanie, popularyzacja i upowszechnianie wyżej wymienionych wartości w warunkach racjonalnego gospodarowania. Na ich obrzeżach może być utworzona otulina zabezpieczająca je przed negatywnym oddziaływaniem szkodliwych czynników tzw. zewnętrznych.

**Obszary chronionego krajobrazu** to przestrzenie wydzielone jednostki objęte ochroną ze względu na wyróżniające się krajobrazowo tereny o zróżnicowanych typach ekosystemów.

Do roku 2012 zostało powołanych 386 obszarów chronionego krajobrazu o łącznej powierzchni 7 078 116 ha.

Sposób zagospodarowania obszaru chronionego krajobrazu winien zapewnić stan równowagi ekologicznej systemów przyrodniczych w danym środowisku.

Dla zapewnienia trwałości ekosystemów właściwych dla danego obszaru chronionego krajobrazu oraz zwiększenia jego ochrony wprowadza się odpowiednie zakazy, np. wykonywania prac ziemnych trwale zniekształcających rzeźbę terenu, dokonywania zmian stosunków wodnych, likwidowania naturalnych zbiorników wodnych etc.

W krajach Unii Europejskiej została utworzona sieć **Natura 2000**, której celem jest powstrzymanie wymierania określonych roślin i zwierząt oraz ochrona różnorodności biologicznej na terenie Europy, według ujednoczonego, wspólnego systemu (sieci).

Podstawę prawną w działalności sieci Natura 2000 stanowią dwie dyrektywy UE:

- obszarów ochrony dziko występujących ptaków (Dyrektywa Ptasia),
- obszarów chroniących siedliska przyrodnicze i gatunki roślin oraz zwierząt (Dyrektywa Siedliskowa).

Do końca 2011 roku w Lasach Państwowych obszary zaliczane do sieci Natura 2000 stanowiły aż 40% ich ogólnej powierzchni. 124 obszary tzw. ptasie (OSO) zajmują powierzchnię 2207 tys. ha (tj. 31,2% gruntów LP), a 662 obszary chroniące siedliska (OZW) znajdują się na powierzchni 1623 tys. ha (tj. 22,9% gruntów LP) (4, s. 39–40).

**Pomniki przyrody** tworzy i likwiduje Rada Gminy Miasta uchwałą po uzgodnieniu z Regionalną Dyрекcją Ochrony Środowiska.

W Polsce ochroną objętych jest 36 318 pomników przyrody, tj. pojedynczych tworów przyrody ożywionej i nieożywionej (lub ich skupienie) o szczególnej wartości naukowej, kulturowej, historycznej, pamiątkowej i krajobrazowej. Wyróżniają się one indywidualnymi cechami wśród innych tworów.

Przykładowo nadmienia się, że jedną z atrakcji przyrodniczych związanych z pomnikami przyrody jest ponadsześćsetletni dąb szypułkowy „Bartek” rosnący na terenie nadleśnictwa Zagnańsk.



Oprócz licznych pomników przyrody na obszarach leśnych naszego kraju znajduje się wiele cennych zabytków architektury (w tym także drewnianej) świeckiej i sakralnej w postaci kościołów, cerkwi, przydrożnych kapliczek, krzyży, obiektów zamkowych, miejsc upamiętniających ważne wydarzenia historyczne, grobów powstańców i partyzantów oraz ofiar masowych egzekucji Polaków w czasie II wojny światowej.

Do pomników przyrody zaliczane są w szczególności sędziwe i okazałe rozmiarów drzewa i krzewy gatunków rodzimych i obcych, a także źródła, wodospady, skałki, jary, głazy narzutowe, jaskinie etc.

Cennym elementem wśród leśnych obszarów, chętnie odwiedzanych przez turystów i rekreantów, są interesujące kształty pojedynczych i grupowych skałek o legendarnych nazwach, jak np. „Maczuga Herkulesa”, „Iglica”, „Czarownica”, „Diabelski Kamień”, „Grzyby Skalne”, „Skamieniałe Miasto”, „Kamienne Kręgi”, „Wieprzek” itp.

## 5. Zapobieganie degradacji środowiska

Środowisko leśne, jako teren najbardziej naturalny nie tylko z punktu widzenia przyrodniczego, zazwyczaj charakteryzujący się czystym powietrzem atmosferycznym, predestynowany dla potrzeb turystyki, rekreacji i wypoczynku, jest w coraz szerszym zakresie przedmiotem zainteresowania społecznego, zwłaszcza mieszkańców aglomeracji miejsko-przemysłowych.

Wzrastający udział ludności miejskiej w Polsce (od 34% w 1946 do ponad 60% w 2012 roku), a także większy udział ustawowego czasu wolnego od pracy powodują konieczność organizowania różnych form wypoczynku poza miejsce zamieszkania i pracy, najbardziej zaś przydatnym do tego celu jest las oraz jego najbliższe otoczenie.

Udostępnienie środowiska leśnego dla turystów i rekreantów powinno się ustalać na podstawie odpowiednich wskaźników tzw. chłonności i pojemności turystycznej. Trzeba przy tym pamiętać, że chłonność turystyczna jest pojęciem odnoszącym się do środowiska naturalnego i należy przez nie rozumieć maksymalną liczbę turystów, która może swobodnie penetrować dany obszar bez obawy powstania w nim ujemnych zmian ekologicznych (7, s. 11–17).

Dla ustalenia chłonności naturalnej danego obszaru można wykorzystać następujący wzór:

$$N_t = P \cdot K \cdot O$$

gdzie:

$N_t$  – chłonność naturalna terenu;  $P$  – powierzchnia terenu;  $K$  – okres karencji (dla siedmiu dni  $K = 1$ );  $O$  – obciążenie graniczne liczone według wzoru:

$$O = 5 \cdot \frac{W \cdot S}{N}$$

gdzie:

$O$  – obciążenie graniczne [liczba osób/ha/tydzień];  $W$  – średnia wrażliwość runa danej fitocenozy na mechaniczne niszczenie. Wartość  $W$  określa się na podstawie badań eksperymentalnych;  $S$  – współczynnik spoistości gruntu;  $N$  – współczynnik nachylenia stoku (dla nachylenia nie mniejszego niż  $10^\circ$   $N = 1$ ); 5 – współczynnik wymierności, tj. 0,2 ha.

Z powyższych wzorów wynika, że chłonność turystyczna obszarów leśnych jest uzależniona od odporności poszczególnych ekosystemów na użytkowanie turystyczne i zależność ta jest wprost proporcjonalna, tzn., że im wyższa odporność, tym wyższa chłonność turystyczna.

Na obszarach leśnych szczególnie chronionych, a dopuszczanych do ruchu turystycznego, przydatne może być określenie faktycznej ilości odwiedzających dany teren w celu przyszłego określenia reglamentacji dostępu i przeciwdziałania negatywnym zjawiskom wynikającym z antropopresji. Jest to istotne, ponieważ duży ruch turystyczny nie pozostaje bez negatywnego wpływu na cenne przyrodniczo tereny (8). Można to wykonać za pomocą urządzenia o nazwie „eco-counter”. Jest to czujnik rejestrujący ludzi przechodzących szlakiem turystycznym, zbierający dane na temat nie tylko liczby osób, ale także kierunku ich marszu oraz rozkładu czasowego natężenia ruchu.

Pojemność turystyczna natomiast odnosi się do infrastruktury turystycznej (baza noclegowa, gastronomiczna itp.) wykorzystywanej na danym obszarze przez turystów i rekreantów. Oznacza maksymalną liczbę turystów, jaka może w tym samym czasie korzystać z wyżej wymienionej infrastruktury, nie powodując obniżenia jakości i zakresu usług oraz produktów turystycznych i nie zakłócając życia społeczno-ekonomicznego w danym regionie (7, s. 11–17).

Przy określaniu optymalnych dla danych obszarów leśnych wskaźników pojemności i chłonności należy brać pod uwagę zarówno specyficzne ich cechy, jak również możliwości utraty atrakcyjnych oraz istotnych walorów turystycznych i przyrodniczych.

Lasy stanowią wyjątkowo atrakcyjny składnik środowiska przyrodniczego dla rozwoju m.in. turystyki i rekreacji. W związku z tym w LP wprowadza się coraz nowsze, bardziej dostosowane do potrzeb i wymagań turystów obiekty infrastruktury.

Należy przypomnieć, że rok 2011 został przez Organizację Narodów Zjednoczonych ustanowiony Międzynarodowym Rokiem Lasów. W Polsce w różnych imprezach zorganizowanych z tej okazji przez Lasy Państwowe (główny organizator) uczestniczyło ponad 2 mln osób, w tym w Leśnych Kompleksach Promocyjnych wzięło udział 753 tys. osób, czyli o około 10% więcej niż w roku poprzednim.

W nawiązaniu do potrzeb osób zwiedzających obiekty LP proponuje się wprowadzenie następujących innowacyjnych usprawnień, zastępujących dotychczasowy

system objaśniania konkretnych obiektów na leśnych ścieżkach edukacyjnych przez odpowiedniego przewodnika (nie zawsze dostępnego dla turysty lub grupy osób zwiedzających):

- zbudowanie spójnego systemu oznakowania i rozbudowy infrastruktury turystycznej;
- wprowadzenie na poszczególnych tablicach informacyjnych odpowiednich kodów QR (fotokodów), które umożliwiłyby udostępnienie wiadomości, plików dźwiękowych i ilustracyjnych poszerzających wiadomości znajdujące się m.in. na tablicach ustawianych na poszczególnych stacjach (przystankach) szlaków sylwaturystycznych;
- umożliwienie wypożyczenia audioprzewodników zawierających nagrane informacje dotyczące poszczególnych obiektów znajdujących się na szlaku turystycznym.

## 6. Promocja sylwaturystyki

Stosownie do Ustawy o lasach z roku 1991, według art. 13 ich właściciele są zobowiązani do trwałego utrzymania lasów i zapewnienia ciągłości ich użytkowania.

Lasy stanowiące własność Skarbu Państwa (SP) są udostępniane ludności z wyjątkiem stałego zakazu wstępu na teren dotyczący:

a) Ochrony środowiska:

- upraw leśnych do 4 m wysokości,
- obiektów doświadczalnych i drzewostanów nasiennych,
- ostoi zwierząt,
- źródeł rzek i potoków,
- obszarów zagrożonych erozją.

b) Zagrożenia zdrowia, a nawet życia osób:

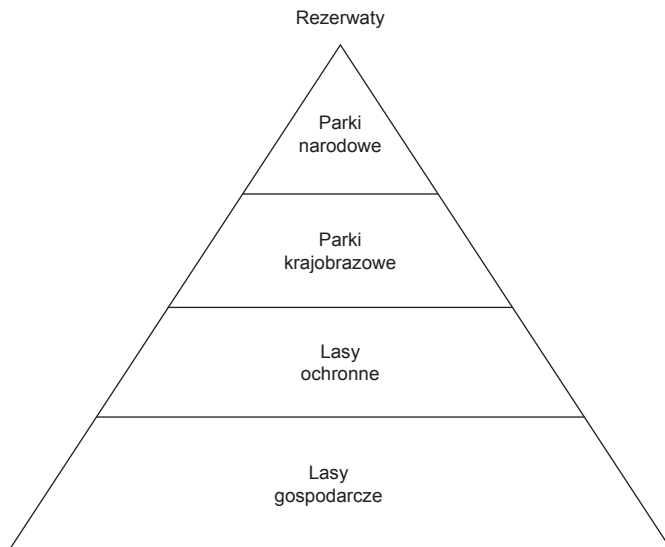
- na teren, gdzie wykonywane są prace zrębowe,
- na teren drzewostanów dotkniętych klęską żywiołów, np. wiatrołomy, wiatrowały itp.

W lasach SP dopuszcza się zbiór płodów runa leśnego:

- na potrzeby własne,
- dla celów przemysłowych, po uprzednim uzyskaniu odpowiedniego zezwolenia i podpisaniu umowy z nadleśnictwem, jeżeli taki zbiór nie będzie zagrażał środowisku leśnemu.

W przypadku dostrzegalnej sprzeczności z założeniami proekologicznymi, a zwłaszcza kierując się troską o zachowanie właściwej bioróżnorodności lasu, nadleśniczy jest uprawniony do wydania zakazu pobierania z lasu tzw. użytków nie-drzewnych (9, s. 103).

W zakresie promocji ekoturystyki i rekreacji wprowadza się określone ograniczenia ich powszechnego udostępnienia (rysunek 3).



Rysunek 3. Piramida leśnych obszarów udostępnianych na potrzeby turystyki i rekreacji  
(Figure 3. The pyramid of forest areas available for tourism and recreation purposes)

Źródło: opracował Z. Muszyński.

Piramida udostępniania lasów przede wszystkim dla ruchu turystycznego i rekreacyjnego ukazuje zwiększające się ograniczenia dotyczące wstępu na tereny leśne o coraz większym znaczeniu ochrony środowiska leśnego, zwłaszcza z punktu widzenia naukowego, dydaktycznego zachowania trwałości i bioróżnorodności zaniżających ekosystemów w lasach. Obejmuje ona: lasy gospodarcze, gdzie zakazy wstępu są ograniczone raczej tylko do ustaleń ustawowych; lasy ochronne, parki krajobrazowe i narodowe charakteryzujące się coraz większym ograniczeniem wstępu na obszary leśne; rezerwaty tzw. ścisłe, gdzie wstęp jest umożliwiany tylko za każdorazowym zezwoleniem przez władze upoważnione do wydawania takich zezwoleń.

Najmniejsze ograniczenia występują w lasach gospodarczych, które są szczegółowo wykazane w odpowiedniej Ustawie o lasach. W kolejnych kategoriach lasów, np. w lasach ochronnych, poszerzane są zakazy wstępu na obszary leśne, które zostały opisane w rozdziale czwartym. Dalsze ograniczenia wstępu na tereny leśne dotyczące lasów krajobrazowych są związane z koniecznością trwałego zachowania ekosystemu.

Poprzez kolejne kategorie lasów dochodzimy do rezerwatów, zwłaszcza o charakterze ścisłym, gdzie wejście na ich teren jest dopuszczalne jedynie za indywidualnym wyrażeniem zgody przez odpowiedniego dyrektora. Udzielanie zezwoleń wstępu na teren rezerwatu ścisłego odbywa się bez problemów szczególnie w przypadku osób w towarzystwie przewodnika, pragnących pogłębić swoją wiedzę na temat czynników i przesłanek, dla których zostały powołane rezerwaty przyrody zarówno żywej, jak i nieożywionej.

## 7. Wnioski

Na podstawie analizy atrakcyjności turystycznej dóbr przyrody i kultury w lasach Polski, jak również funkcji sylwaturystyki oraz struktury produktu sylwaturystycznego można sformułować następujące wnioski:

1. Lasy Państwowe ze względu na dużą powierzchnię i bogatą bioróżnorodność walorów przyrodniczych stanowią niezwykle dogodny środowisko do uprawiania turystyki i rekreacji, dokładniej – sylwaturystyki.
2. Funkcje sylwaturystyki, ważne ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia, stanowią mocną podstawę rozwoju tego rodzaju turystyki w przyszłości.
3. Podmioty rynku turystycznego (przedsiębiorstwo, miejscowość, region itp.) mogą komponować wiele produktów turystycznych dla różnych grup odbiorców.
4. Dynamiczny rozwój sylwaturystyki, zwłaszcza w pobliżu ośrodków miejsko-przemysłowych, powoduje, że lasy, powszechnie udostępnione z mocy ustawy, powinny być do takiej funkcji odpowiednio przygotowane.
5. Rozwój masowej turystyki i rekreacji w lasach udostępnionych dla tej działalności nie powinien zagrażać pryncypialnym zadaniom Lasów Państwowych, które jednoznacznie prowadzą gospodarkę w kierunku zachowania trwałości i bioróżnorodności odpowiednich ekosystemów.
6. Zagospodarowanie turystyczne lasów powinno uwzględnić charakterystyczną dla tej działalności specyfikę.
7. Przy waloryzacji ustalającej możliwości obecnego i dalszego wykorzystywania obszarów leśnych na potrzeby sylwaturystyki powinno się uwzględnić zarówno wskaźniki dopuszczalnej chłonności, jak i pojemności turystyczno-rekreacyjnej lasu.
8. Turyści i rekreanci przebywający w ośrodkach leśnych nie powinni stanowić zagrożenia dla środowiska leśnego.
9. Specyfika atrakcyjnych produktów turystyki leśnej, uwzględniająca m.in. psychofizyczne preferencje zróżnicowanych potrzeb i wymagań ludności, stanowi szczególnie istotną motywację do organizowania ruchu turystycznego w lasach.
10. Lasy Państwowe, myśląc o turystach, a także doceniając ich rolę oraz pozaprodukcyjne znaczenie, poprzez nadzór i odpowiednią infrastrukturę powinny dążyć do możliwie najbardziej dogodnego dla ludności ich udostępnienia, zabezpieczając je z punktu widzenia zachowania zarówno ich trwałości dla przyszłych pokoleń, jak i bioróżnorodności oraz ochrony środowiska.

W świetle podanych rezultatów badań, przytoczonych uwag i sugestii można stwierdzić, że promocja aktywnych form wypoczynku w łączności z naturą jako nowego stylu życia jest ważnym i aktualnym zadaniem władzy publicznej, różnych organizacji, a turystyki i rekreacji w szczególności.

## Bibliografia

1. Bell S., Tyrväinen L., Sievänen T., Pröbstl U., Simpson M., *Outdoor Recreation and Nature Tourism: A European Perspective* [online, dostęp: 15.03.2013], „Living Reviews in Landscape Research” 2007, no. 1. Dostępny w Internecie: <http://www.livingreviews.org/lrir-2007-2>.
2. Cieszewska A., *Zasady organizacji turystyki i wypoczynku na obszarach leśnych w krajach Unii Europejskiej*, „Studia i Materiały Centrum Edukacji Przyrodniczo-Leśnej” 2008, z. 3(19).
3. Muszyński Z., Muszyński J., *Zbiór owoców i grzybów a ochrona środowiska leśnego*. W: Pieńkos K. (red.), *Problemy zrównoważonego rozwoju turystyki, rekreacji i sportu w lasach*, AWF, Warszawa 2004. ISBN 83-89630-70-2.
4. *Raport o stanie lasów 2010*, Centrum Informacyjne Lasów Państwowych, Warszawa 2011.
5. Middleton V.T.C., *Tourism Product*. W: Witt S.F., Moutinho L. (red.), *Tourism Marketing and Management Handbook*, Prentice Hall, London 1989.
6. *Słownik encyklopedyczny leśnictwa, drzewnictwa, ochrony środowiska, łowiectwa oraz dziedzin pokrewnych*, praca pod kierunkiem E. Więcko, SGGW, Warszawa 1996. ISBN 83-00-02825-0.
7. Zaręba D., *Ekoturystyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006. ISBN 978-83-01-14840-9.
8. Dębiec T., *Turyści ścisłego zarachowania*, „Las Polski” 2011, nr 3, s. 11–17.
9. Muszyński Z., Kozioł L., *Innowacyjność w zrównoważonym rozwoju sylwaturystyki*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie: Prace z Zakresu Zarządzania” 2012, nr 2(21).

## Tourist attractiveness of natural goods in Polish forests

**S u m m a r y:** The environment of forest areas is characterized by its unique and one-of-a-kind tourism qualities, which enable the development of forest tourism. This article presents the concept of forest tourism with the definition of its essence and functions, specifying the components of the forest tourism product and the areas (destinations) of forest tourism as well as tools for their promotion. The issue of forest natural values is also relatively extensively presented. Attention is drawn to intangible values of forests; characteristic marvels of forest environments, which attract in particular the population of cities and industrial areas. The necessity of partial limitation of access to forests is indicated with a description of particular categories of forests, which are established most of all according to nature protection and preservation of their natural biodiverse habitats for future generations. From the scientific point of view, the dynamic growth of tourism and recreation results in the necessity of protecting the areas of outstanding natural and sight-seeing qualities. In order to prevent excessive and damaging trampling of forests, tourist traffic should be controlled by the State Forests National Forest Holding, by adequate rates of tourism absorptive and carrying capacity, as well as common access to trails and paths, overlooks, campsites, car parks etc.

---

**Key words:** forest tourism, forest tourism functions, tourism product, making forests accessible, tourism infrastructure, tourism absorptive and carrying capacity

---

RYSZARD MYSIOR\*

## Stratyfikacja i spójność statusowa w środowisku miejskim i wiejskim na przykładzie miasta i powiatu tarnowskiego

---

**Słowa kluczowe:** zróżnicowanie społeczne, równość szans w edukacji, status rodzin miejskich i wiejskich, wykształcenie rodziców, pozycja ekonomiczna rodziny, pozycja zawodowa rodziców

---

**Streszczenie:** W artykule zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych na grupie 500 uczniów klas III szkół gimnazjalnych z terenu miasta i powiatu tarnowskiego. Ich istotnym elementem była diagnoza środowisk w ujęciu statusu rodzin i związków zachodzących pomiędzy wykształceniem rodziców, ich pozycją społeczną i zawodową oraz wydatkami gospodarstw domowych.

W części teoretycznej dokonano systematyzacji pojęć związanych ze strukturą społeczną, równością szans i selekcjami dróg edukacyjnych uczniów. W trzecim rozdziale artykułu wskazano, odwołując się do konkluzji prezentowanych przez innych autorów, na wpływ czynników społecznych i rodzinnych na różnicowanie się dróg edukacyjnych uczniów. W czwartym rozdziale zawarto szczegółową diagnozę środowiska miejskiego i wiejskiego. Pozycja środowisk badana w kontekście wykształcenia rodziców, pozycji społeczno-zawodowej i sytuacji materialnej gospodarstw domowych potwierdziła zachowanie układu „niższości – wyższości” w każdej sferze badań pomiędzy wsią i miastem. Ostatni rozdział artykułu prezentuje związki zachodzące pomiędzy cechami opisującymi rodziny w kontekście przywracania spójności statusowej w diagnozowanych środowiskach. Całość rozważań będących tematem artykułu opatrzone stosownymi wnioskami.

---

\* dr Ryszard Mysior – adiunkt, Katedra Nauk o Wychowaniu, Wydział Nauk Społecznych, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 537, e-mail: ryszard.mysior@mwse.edu.pl.

## 1. Stratyfikacja społeczna

W potocznym rozumieniu stratyfikacja jest zróżnicowaniem jednostek bądź grup według określonych kryteriów, które wyznaczają ich pozycję w stosunku do siebie w kategoriach niższości–wyższości. W ujęciu socjologicznym „stratyfikacja społeczna” lub „uwarstwienie społeczne” wyraża fakt, że społeczność składa się ze zróżnicowanych poziomów pozostających z sobą w relacjach nadrzędności i podporządkowania. Jonathan H. Turner stratyfikuje kategorie ludzi w zależności od ich dostępu do dóbr: „Kiedy wartościowe zasoby dóbr w danym społeczeństwie są nierówno rozdzielane – w rezultacie ludzi można zaliczyć do odpowiedniej kategorii na podstawie ich udziału w tych dobrach, a oni sami określają siebie w odmienny sposób, wówczas mówimy, że w danym społeczeństwie istnieje system stratyfikacji. (...). Aby stratyfikacja zaistniała, wystarczy, by członkowie danej kategorii mieli inny dostęp do wartościowych dóbr” (1, s. 57). Anthony Giddens stratyfikację postrzegał jako ustruktrowane nierówności między różnymi kategoriami ludzi (2, s. 305). Z kolei sięgając do literatury polskiej, można się odwołać do definicji Jana Szczepańskiego, który stratyfikację definiował w funkcji dystansu wyższości lub niższości pomiędzy grupami, opartego na kryteriach posiadania, poziomu kulturalnego, stylu życia, wyobrażeniach o wyższości urodzenia czy innych rzeczywistych bądź urojonych kryteriach (3, s. 204).

Stratyfikacja społeczna odnosi się nie tylko do rodzaju i stopnia uprzywilejowania grup społecznych, warstw albo klas społecznych. Stanisław Ossowski do ważnych kwestii związanych z „uwarstwieniem” zalicza ostrość granic pomiędzy warstwami i stopień przenikliwości tych warstw. Ostrość granic jest tym większa, im więcej ludzi można zakwalifikować do określonej grupy i mniej znajduje się w strefie „pogranicza” (4, s. 36–37).

Genezy stratyfikacji klasowej należy poszukiwać w czasach starożytnych filozofów, którzy dokonywali jednoznacznej oceny przydatności jednostek dla struktur państwa. Platon uważał, cytując za Władysławem Tatarkiewiczem, że „Do państwa mogą należeć tylko ci, którzy są dlań potrzebni; potrzebni zaś są, oprócz władców-filozofów, strażnicy państwa, to jest wojsko, oraz wykonawcy niezbędnych przedmiotów materialnych, to jest rzemieślnicy” (5, s. 82). Państwo Platona było uporządkowane hierarchicznie. Każda jednostka należała do określonej grupy, a każda grupa pełniła wyznaczone funkcje i tworzyła oddzielny stan społeczny z przypisanymi atrybutami.

System stratyfikacji społecznej utrzymuje się w każdym społeczeństwie niezależnie od jego rozwoju. O ile w modelowym państwie Platona stratyfikacja miała charakter przynależności stanowej, o tyle we współczesnych państwach demokratycznych jest następstwem nierównomiernego dostępu do dóbr społecznych, takich jak wykształcenie i zawód, prestiż, sytuacja ekonomiczna, przy czym system stratyfikacji nie tylko utrzymuje się, ale jest dziedziczony przez kolejne pokolenia. W każdym



społeczeństwie istnieją liczne grupy i środowiska pozostające w relacji niższości w stosunku do środowisk uprzywilejowanych – jak zauważył Max Weber, z uwagi na „szanse życiowe”.

Stratyfikacja społeczna przybiera różne formy. Kategoriami podziału stratyfikacyjnego mogą być klasy bądź warstwy, rzadziej: kasty i stany. Pomijając zanikający system kastowy i system stanowy, szczególnie wyraźny w przeszłości, obecnie najczęściej spotykanymi elementami struktury społeczeństwa są klasy i warstwy społeczne. Przynależność do tych struktur nie jest prawnie sformalizowana i dlatego możliwe jest przemieszczanie się jednostek „w pionie”. Przynależność do określonej struktury społecznej wyznacza zespół różnych czynników, takich jak: zawód, dochód, sposób bycia, prestiż społeczny, wykształcenie, pozycja ekonomiczna. Granice pomiędzy strukturami wyznaczonymi przez społeczeństwo są nieostre i bywają trudności w zakwalifikowaniu jednostki w sposób stanowczy do danej struktury społecznej.

Funkcjonalna teoria stratyfikacji społecznej, znana jako teoria Davisa i Moore'a, przyjmuje nierówność jako cechę immanentnie przypisaną do rozwoju społecznego, ale również jako cechę niezbędną dla istnienia i funkcjonowania społeczeństw. W społeczeństwie kierującym się ideologią merytokratyczną, w którym sukces, awans jednostki i dostęp do wartości wiąże się z „systemem zasług”, przywileje stanowią sprawiedliwą, zasłużoną odpłatę za własny wysiłek i talent zainwestowane w wykonywanie ważnych dla społeczeństwa ról zawodowych. Trafnie i obrazowo problem stratyfikacji ujął Piotr Sztompka. Podkreśla on, że w takim modelowym społeczeństwie wszyscy posiadający wysoki majątek, władzę czy prestiż cieszyliby się nimi dzięki własnym zasługom, a wszyscy zajmujący niskie pozycje mogliby tylko do siebie samych mieć o to pretensje (6, s. 361). Zbigniew Melosik stratyfikację społeczną ujmuje w funkcji pozycji i ról społecznych: „społeczeństwo potrzebuje intelektualistów, naukowców, artystów i menedżerów, ale też ślusarzy, murarzy, piekarzy, rzeźników, a także robotników niewykwalifikowanych (...)” (7, s. 367).

Zdecydowanie różne podejście do stratyfikacji społecznej prezentuje Zygmunt Bauman, nie wywodząc jej z tradycji historycznej, ale z umiejętności „poruszania” się w czasie i przestrzeni, mobilności pomiędzy „globalizacją” i „lokalizacją”. W rzeczywistości „kurczącego się czasu i przestrzeni” między tymi dwoma blisko z sobą powiązаныmi stanami dochodzi do zdecydowanego zróżnicowania warunków życia całych populacji oraz różnych segmentów w obrębie każdego z nich. Źródłem zróżnicowania jest mobilność, która okazuje się najwyższej cenioną i pożądaną wartością, a swoboda poruszania się szybko staje się głównym czynnikiem kształtującym społeczne podziały w dobie późnej nowoczesności czy też w czasach ponowoczesnych (8, s. 6). Stany ruchu i spoczynku określają pozycję jednostki w hierarchii społecznej. Mobilność stała się najsilniejszym czynnikiem stratyfikacji społecznej, na której codziennie wznosi się i przebudowuje gmachy nowych hierarchii społecznych, politycznych, gospodarczych i kulturalnych o coraz bardziej światowym zasięgu (8, s. 14). „Będący w ruchu” stają się ludźmi w pełni „globalnymi”, podczas gdy po-

zostali tkwią w swojej „lokalności”. Obecnie stan „lokalności” jest oznaką społecznego upośledzenia i degradacji.

## 2. Równość szans

Przeciwieństwem nierównych szans wynikających z przynależności do grup niżej stratyfikowanych w strukturze społecznej jest równość szans. W warunkach liberalnej demokracji równość szans w dostępie do wszelkich dóbr i wartości jest podstawowym prawem każdego człowieka. Zdaniem Zbigniewa Zaborowskiego równość szans opiera się na takiej organizacji warunków społecznych, ekonomicznych, edukacyjnych i życia społecznego, by dostępność do określonych pozycji, ról, nagród itp. nie była ograniczona aktualną sytuacją lub pozycją jednostki w momencie startu lub przed nim (9, s. 25). Równość szans jest wartością mocno zakotwiczoną w społecznym rozumieniu sprawiedliwości. Ludzie zazwyczaj godzą się na nierówności społeczne pod warunkiem, że są pochodną równych szans. Nierówność szans postrzegają jako wyraz niesprawiedliwości społecznej.

Prawa demokratyczne przeniesione na grunt edukacji oznaczają prawo do równej dostępności uzyskania wykształcenia koniecznego do osiągnięcia oczekiwanej pozycji społecznej i zawodowej oraz gromadzenia kapitału materialnego i niematerialnego dla przyszłych pokoleń. Należy jednak mieć na uwadze, że są to tylko hipotetycznie zagwarantowane prawa. O powodzeniu lub niepowodzeniu człowieka w znacznej mierze decyduje nie zawsze zawinione zróżnicowanie pozycji wyjściowej, określane przez Johna Rawlsa jako „miejsce startowe” (10, s. 144). Niemniej pomiędzy pozycją startową do kariery życiowej i stratyfikacją społeczną zachodzi współzbieżność. Im wyższa pozycja rodziny bądź grupy, tym lepsza pozycja startowa jednostki na kolejnym progu edukacyjnym.

## 3. Różnicowanie się dróg edukacyjnych uczniów

Pierwsza samodzielna decyzja uczniów o wyborze drogi edukacyjnej wiąże się z deklaracją kontynuowania nauki w określonej szkole ponadgimnazjalnej, lub jak to określił Bogdan Suchodolski – z „odrzuconiem wielorakości wariantów życia” (11, s. 14). Procesy różnicowania się dróg szkolnych i szans edukacyjnych młodzieży nazywane są selekcją szkolną.

Stanisław Kowalski pisał: „Selekcje szkolne wyznaczane są siłami społecznymi wynikającymi ze struktury społeczeństwa, m.in. z jego systemu stratyfikacyjnego, prowadzą do zmian tej struktury, a przede wszystkim do zmian uwarstwienia społecznego. Młodzież poszczególnych społeczności terytorialnych zachowuje pozycję rodziców albo ją zmienia, awansując bądź też ulegając społecznej degradacji; selekcje szkolne w tym aspekcie są po prostu jednym z czynników tzw. ruchliwości spo-

łecznej (poziomej lub pionowej) i to czynnikiem zyskującym na znaczeniu i sile wraz z postępem społecznym” (12, s. 186).

Uczniowie pracownicy nagradzani są kontynuowaniem nauki w szkołach elitarnych, inni będą kształcić się w szkołach średnich, a jeszcze inni zawodowo na najniższych szczeblach. Jednakże wybory szkół zależą nie tylko od dobrych chęci i wysiłku uczącego się. Nie każda nagroda i nie każde niepowodzenie są zasługą lub winą jednostki i dadzą się wytłumaczyć wpływem dziedziczenia.

Tadeusz Lewowicki pisał: „Twierdzi się, że aspiracje są w dużym stopniu wyznaczone przez rodzinę i panujące w niej warunki życiowe. Rodzina jest jedną z podstawowych grup formułujących pewne normy postępowania i tworzących jakieś hierarchie wartości” (13, s. 34). Wiele badań potwierdziło, że mimo szybkich zmian społecznych rodzina nadal odgrywa doniosłą rolę w procesach socjalizacyjno-wychowawczych. W przeciwieństwie do zbiurokratyzowanych instytucji w rodzinie proces socjalizacji i wychowania zachodzi w sposób najbardziej naturalny. Rodzina zmienia się również wraz z rozwojem społecznym i ekonomicznym. Wzrasta standard ekonomiczny rodzin, ale równocześnie następuje rozluźnienie więzi rodzinnych i zmniejszenie ich wpływu na wybory dokonywane przez dzieci. „Na pierwszy plan – odwołując się do Mirosława J. Szymańskiego – wysuwają się czynniki określające poziom kulturowy rodziny: wykształcenie rodziców, styl życia, preferowane wzory i wartości, dążenia życiowe oraz to, jakie znaczenie przywiązuje się do kształcenia i wychowania własnych dzieci” (14, s. 114).

#### 4. Status rodzin miejskich i wiejskich

Celem prowadzonego badania była diagnoza stratyfikacji środowisk i dynamiki zmian zachodzących w rodzinach miejskich i wiejskich z uwagi na czynniki spójności statusowej (tj. wykształcenia, pozycji społecznej i zawodowej rodziców oraz pozycji ekonomicznej rodzin). Ujmując problem w szerszym kontekście, przedmiotem badania było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: w jakim stopniu zmiany społeczne i ekonomiczne zniwelowały zróżnicowania pomiędzy cechami statusowymi rodzin miejskich i wiejskich?

Badanie przeprowadzono na 500-osobowej grupie uczniów klas III szkół gimnazjalnych, reprezentowanej przez 308 (tj. 61,6%) uczniów wiejskich i 192 (38,4%) miejskich. Porównanie próby badawczej z danymi Urzędu Statystycznego w Krakowie potwierdziło jej adekwatność z uwagi na płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie rodziców i ich pozycję zawodową oraz zasobność materialną gospodarstw rodzinnych.

Wielkość próby reprezentatywnej założono na poziomie 10% populacji generalnej. Reprezentacyjność próby wzmocniono koniecznością uczestniczenia w próbie badawczej młodzieży z każdej szkoły gimnazjalnej w liczbie proporcjonalnej dla

ogółu młodzieży w klasach III. Warunkiem wzmacniającym próbę jest dobór systematyczny o interwale losowania 10.

Badanie wymagało zastosowania szczególnych procedur umożliwiających uchwycenie zmiany. W badaniu zastosowano jedną z najczęściej wykorzystywanych w tego typu badaniach procedur, jaką jest badanie panelowe. Analizy oparte na konfrontacji pomiarów dokonanych na tej samej grupie uczniów (próba badawcza) i za pomocą tych samych narzędzi (test) w dwóch ustalonych punktach czasowych (jesień i wiosna) pozwoliły uchwycić zmianę obrazu rodzin w tych dwóch środowiskach.

Podział ludności według miejsca zamieszkania potwierdził charakterystyczną dla obszarów rolniczych strukturę rozmieszczenia ludności. Zauważalna jest jednak w perspektywie ostatnich kilku lat powolna, ale systematycznie postępująca zmiana. Migracja ludności wiejskiej na tereny wiejskie zmienia tradycyjną strukturę obszarów wiejskich, zwłaszcza w gminach graniczących z miastem. Mieszkańców nowych osiedli, z racji wykonywanych zawodów pozarolniczych i miejsc pracy, trudno uznać za reprezentantów środowisk wiejskich. Mimo ograniczonych kontaktów z nowym środowiskiem zauważalny jest pośredni i bezpośredni wpływ napływowej ludności na funkcjonowanie środowiska wiejskiego, ścieranie się kultury tradycyjnej (wyróżniającej środowisko wiejskie) i masowej (charakterystycznej dla kultury miejskiej). Oddziałują oni na środowisko wiejskie poprzez cały styl miejskiego życia. Przenieszone elementy rozwijanej w miastach kultury masowej stają się znaczącym czynnikiem socjalizacji, kształtując aspiracje i dążenia środowiska wiejskiego. Młodych ludzi urzeka magia życia rozwijającego się w wielkich miastach, co potwierdza przepływ uczniów wiejskich do szkół miejskich (tj. więcej średnio o 13,5 punktu procentowego uczniów uczy się w klasach III szkół gimnazjalnych na terenie Tarnowa, niż wynika to z miejsca zamieszkania). Poza nielicznymi przypadkami, dla znacznej grupy uczniów wybór gimnazjum miejskiego wiąże się z jakością kształcenia oraz wzbogacaniem kapitału kariery edukacyjnej. Rodzice traktują wyższe koszty kształcenia jako kapitał inwestycyjny zwiększający szanse dzieci na rynku edukacyjnym.

#### 4.1. Wykształcenie rodziców

Konkluzję Barbary Kołaczek, że „czynniki rodzinne, takie jak status materialny, wykształcenie rodziców, grupa społeczno-zawodowa, kształtują aspiracje edukacyjne młodzieży i dostępność do edukacji ponadgimnazjalnej” (15, s. 116), można traktować jako reprezentatywny obraz dotychczasowych badań.

Wykształcenie ojca postrzegano do niedawna jako dominujące dla dążeń edukacyjnych i zawodowych młodzieży, natomiast wykształcenie matki jako czynnik dopełniający lub wzmacniający, stanowisko to jednak ulega powolnej zmianie. Barbara Fatyga podkreśla znaczenie wykształcenia matki, które uznaje za czynnik równie istotny jak wykształcenie ojca, ponieważ „kompetencje społeczno-kulturowe dzieci ze wsi kształtowane są głównie w środowisku rodzinnym przez matkę” (16, s. 43). Dlatego dane o wykształceniu obojga rodziców stanowią istotną informację o ja-

kości procesu socjalizacji. Mirosław Szymański problem ten wyjaśnił następująco: „Wykształcenie rodziców w dwojaki sposób wpływa na szanse edukacyjne dziecka. Po pierwsze, w toku codziennych, licznych kontaktów rozpoczynających się już od pierwszych dni życia dziecka rodzice przekazują mu więcej lub mniej wiadomości, kształtują język dziecka, wprowadzają je lepiej lub gorzej w świat pojęć. (...). Po drugie, wykształcenie rodziców wpływa na szanse edukacyjne poprzez przekaz wzorców kulturowych, norm moralnych i wartości” (17, s. 76–77).

W przypadku środowiska miejskiego znaczenie wykształcenia rodziców jest mniej istotne niż w przypadku środowiska wiejskiego. Zamieszkiwanie w mieście nie wpływa automatycznie na poprawę jakości zachodzących procesów wychowawczych, ale zwiększa szanse na ich bieżące korygowanie przez kontakt z grupami młodzieży o „wyższym statusie rodziców”.

Najlicniejszą grupę w kategorii ojców (44,8%) i matek (43,8%) stanowią rodzice o wykształceniu średnim zawodowym i ogólnokształcącym. Wykształcenie ogólnokształcące w tej grupie ma 76 matek (15,2%) i 56 ojców (11,2%). W grupie powyżej średniego wykształcenia matki stanowią liczniejszą grupę – 141 osób (tj. 28,2%), niż „ojcowie” – 98 osób (tj. 19,6%). Na dole „drabiny” wykształcenia (wykształcenie podstawowe) znajduje się grupa 58 rodziców (tj. 5,8% wszystkich rodziców) w różnym wieku. Zdecydowanie liczniejsi na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego są ojcowie. Wykształcenie zawodowe na poziomie zasadniczym i średnim (bez liceum ogólnokształcącego) ma 308 ojców (tj. 61,8%). Grupa matek klasyfikowana według tego samego kryterium jest mniej liczna i wynosi 232 osoby (tj. 46,4%).

Odrębna analiza wykształcenia rodziców w środowiskach potwierdziła „niższą jakość” środowiska wiejskiego. W grupie ojców i matek – łącznie do poziomu wykształcenia średniego – zdecydowanie przeważają rodzice wiejscy. Liczna grupa spośród tych rodziców ma wykształcenie rolnicze, uzyskane w formach kształcenia dorosłych. W grupie rodziców o wykształceniu wyższym niż średnie liczniej reprezentowane jest środowisko miejskie. Matki zarówno w środowisku miejskim, jak i wiejskim mają wyższe wykształcenie niż ojcowie – w stosunku do ojców rozkład wykształcenia matek jest przesunięty w kierunku wykształcenia wyższego. Oznacza to, że w środowisku wiejskim w szkołach występować będzie przewaga uczniów o niższym poziomie wykształcenia swoich rodziców niż w środowisku miejskim.

Generalnie dość niskie wykształcenie rodziców (niższe w grupie ojców niż matek i w środowisku wiejskim niż miejskim) jest echem trendów edukacyjnych występujących w okresie ich młodości. Aspiracje edukacyjne w okresie przed 1990 rokiem świadomie i celowo zredukowano do szkół i kierunków kształcenia podporządkowanych potrzebom gospodarki narodowej. O ile w stosunku do chłopców kryterium użyteczności wykształcenia z reguły przestrzegano rygorystycznie, o tyle w przypadku dziewcząt akceptowano realizację wyższych aspiracji edukacyjnych, niekoniecznie ukierunkowanych na osiągnięcie w przyszłości dóbr materialnych.

Niektórzy badacze sądzą, iż wykształcenie matki odgrywa większą rolę jako wyznacznik powodzeń szkolnych dziecka niż wykształcenie ojca. Zdarzają się jednak opinie odwrotne. Opierają się one na obserwacji, że jak dotąd ojcowie częściej przewyższali matki pod względem wykształcenia. Według niektórych badaczy ten z rodziców silniej oddziałuje na dziecko, kto może lepiej wykorzystać atut wykształcenia. Poziom wykształcenia rodziców we współczesnych rodzinach raczej się wyrównuje. Magdalena Sawińska wyliczyła, iż w rodzinie istnieje bardzo silna korelacja między wykształceniem matki i ojca (14, s. 125).

Analiza wykształcenia potwierdziła, że w 18 rodzinach (tj. 3,6%) ojciec i matka mają wykształcenie podstawowe; 15 tych rodzin zamieszkuje na wsi – są to głównie rodziny rolnicze i robotników niewykwalifikowanych o bardzo niskich dochodach. W mieście rodziny te sytuują się na granicy wykluczenia społecznego. W 74 rodzinach (tj. 14,8%) rodzice mają wykształcenie zasadnicze zawodowe, 63 rodziny zamieszkują na wsi, a ich status zawodowy jest zróżnicowany (są to robotnicy, rzemieślnicy, rolnicy). W rodzinach tych, w przeciwieństwie do miasta, matki w większości przypadków nie pracują zawodowo. Wynika stąd, że pomiędzy środowiskami występuje wyraźne zróżnicowanie rodzin o niskich zasobach kulturowych, niekorzystne dla środowiska wiejskiego.

Średnie wykształcenie mają rodzice w 157 rodzinach (tj. 31,4%) – oznacza to, że w co trzeciej rodzinie ojciec i matka posiadają jednakowy (średni) poziom wykształcenia. Analiza tej grupy wykazała występującą niespójność wykształcenia i pozycji. W grupie tej pojedyncze osoby zajmują wysokie stanowiska kierownicze. Najlicniejsza jest grupa „niebieskich kołnierzyków” – pracownicy wykwalifikowani i średni personel socjalno-techniczny. Wyraźna jest również stabilność materialna tych rodzin. Dwie trzecie uczniów tej grupy określiło dochody swojej rodziny na poziomie przeciętnym, tzn. bez konieczności oszczędzania na bieżących wydatkach.

Z uwagi na wykształcenie i zajmowane pozycje zawodowe trudna do jednoznacznego przyporządkowania jest grupa osób o wykształceniu policealnym bądź pomaturalnym. Grupa ta tworzy specyficzną „parawarstwę”. Do niedawna w środowisku tarnowskim, przy niskim poziomie wykształcenia ogółu mieszkańców, osoby te cieszyły się stosunkowo wysokim prestiżem społecznym i dość dobrą pozycją ekonomiczną. Łącznie w próbie badawczej jest to 15 rodzin (tj. 3,0%), w tym dwie trzecie to rodziny miejskie. Obecnie sytuacja materialna tych rodzin, szczególnie miejskich, jest wyraźnie przeciętna, ale stabilna.

W grupie rodzin o wykształceniu wyższym, w 24 rodzinach (tj. 4,8%) rodzice legitymują się wykształceniem wyższym zawodowym, w wielu przypadkach uzyskanym w formach niestacjonarnych. Połowa z tych rodzin zamieszkuje w mieście. Grupa rodzin o wykształceniu co najmniej wyższym magisterskim rodziców (tj. 2,1%) jest najmniej liczna i mieszka głównie w mieście; są to osoby pracujące na różnych stanowiskach, niekoniecznie kierowniczych, ale osiągające z tego tytułu wysokie gratyfikacje.

Rodziny z uwagi na kryterium wykształcenia i pozycji zawodowej cechuje duża stabilność. W okresie pomiędzy badaniem jesiennym i wiosennym żaden z rodziców nie podniósł swojego wykształcenia. Nie zmienił się też status społeczno-zawodowy rodzin. Ujmując problem z perspektywy ruchliwości społecznej, można mówić o ustabilizowanej lokalnej strukturze społecznej i zawodowej.

#### 4.2. Pozycja zawodowa rodziców

Barbara Kołaczek, na podstawie analizy związków między pochodzeniem społecznym a dostępem do wykształcenia, wykazała, że w przypadku szkół ponadgimnazjalnych wolniej, chociaż nie mniej systematycznie, zmniejszały się bariery społeczne w dostępie do szkoły średniej (15, s. 46). Wzrost liczby uczniów w szkołach średnich w poszczególnych kategoriach pochodzenia świadczy o zmniejszającym się znaczeniu barier oraz potwierdza tezę o malejącym wpływie pochodzenia społecznego i zawodowego na wybór drogi edukacyjnej. Mirosław Szymański pisał, że „Wzrost rangi społecznej oświaty i wychowania nie jest zjawiskiem przejściowym i przypadkowym. Jest to zjawisko obiektywnie uwarunkowane, z jednej strony przez potrzeby rozwijającej się gospodarki, życia społecznego i kultury, z drugiej strony zaś – przez wzrastające aspiracje oświatowe ludności” (18, s. 7). Zmiany w globalnym świecie wywołane procesami społecznymi i gospodarczymi nie następują gwałtownie, ale też „stare prawdy przestają być oczywiste w obliczu całościowej zmiany systemu” (19, s. 8).

W przypadku badania pozycji zawodowej rodziców uczniowie mieli trudność w określeniu zawodu i miejsca pracy swoich rodziców (3,0% uczniów nie potrafiło wskazać ani wykształcenia, ani pozycji zawodowej rodziców). Może to świadczyć o znikomym zainteresowaniu uczniów sytuacją rodzinną. Drugi, bardziej prawdopodobny powód to dezorientacja związana z modernizacją tradycyjnych zawodów, ponieważ w warunkach dynamicznych zmian dokonujących się w wyniku wdrażania innowacji i upowszechniania postępu naukowego i technicznego następuje szybkie przekształcanie się zawodów. Wiele z nich traci swe pierwotne znaczenie, na ich miejsce pojawiają się nowe, a większość zawodów ulega stałym modyfikacjom.

Rodzice uczniów skategoryzowani zostali w szerokich grupach z uwagi na zajmowane pozycje zawodowe. Najliczniej reprezentowane grupy zawodowe to: kadra kierownicza (tj. 7,48%) i pracownicy o wysokich kwalifikacjach (tj. 18,1%). W grupie kadry kierowniczej sklasyfikowani zostali dyrektorzy szkół o wyższym wykształceniu i kierownicy w zakładach pracy o niskim wykształceniu (np. średnim i zasadniczym zawodowym). Wspólną cechą najliczniejszej grupy są wysokie i specjalistyczne kwalifikacje zawodowe pracowników. Wiele osób o wysokich kwalifikacjach, zwłaszcza w grupie matek, to pracownicy zatrudnieni w resortach budżetowych. Siłę oddziaływania tej grupy, ale w mniejszym stopniu niż kadry kierowniczej, osłabia brak wykształcenia wyższego, w większym stopniu u ojców

niż matek. Średni personel socjalno-techniczny (tj. 2,5%) z uwagi na wykształcenie i posiadane kwalifikacje lokuje się przed grupami robotniczymi; są to pracownicy o niższym wykształceniu, ale również specjalistycznych kwalifikacjach. W grupach kierowniczych i pracowników wysokokwalifikowanych występuje przewaga rodziców miejskich.

Rodziców o pozycji robotników wykwalifikowanych i rzemieślników z uwagi na równoważność tytułów kwalifikacyjnych zaliczono do jednej grupy (tj. 32,7%). Zawody przez nich wykonywane mieszczą się najczęściej w grupie tradycyjnych zawodów robotniczych. Odrębną grupę o zbliżonych kwalifikacjach tworzą rolnicy (tj. 13,2%). Robotnicy wykwalifikowani i rolnicy tworzą najliczniejszą grupę. Prawie trzy czwarte rodziców tej grupy pochodzi ze wsi (tj. 72,5%). Rolnicy to grupa o największym wskaźniku homogeniczności. Wśród nich wyodrębniają się dwie kategorie. Pierwsza to tradycyjni chłopci gospodarujący na kilkuhektarowych gospodarstwach o stosunkowo niskich dochodach. Druga grupa – wyraźnie mniejsza – to rolnicy miejscy prowadzący specjalistyczne gospodarstwa rolne. Dzieci tych rodziców uczęszczają do szkół miejskich. Najmniej liczną grupę tworzą robotnicy niewykwalifikowani (tj. 5,0%), rodzice nieaktywni zawodowo i w grupie matek gospodynie domowe.

### 4.3. Pozycja ekonomiczna rodzin

Pozycja ekonomiczna rodzin, obok wykształcenia i pozycji zawodowej, jest trzecim komponentem statusu zawodowego. Siła diagnostyczna pytania o sytuację ekonomiczną rodziny została wzmocniona pytaniem kontrolnym o wydatki rodzin. O ile dochody gospodarstw domowych są trudne do uchwycenia, o tyle wydatki podlegają ocenie chociażby przez pryzmat wydatków indywidualnych. Zasobność własnego portfela, płatne korepetycje czy też wydatki na najogólniej rozumianą kulturę są miernikiem sytuacji materialnej gospodarstwa domowego.

Przesunięcie „w górę” w stosunku do okresu jesiennego wydatków (zwłaszcza w przedziałach powyżej „przeciętnego”) oraz ujawnienie się grupy o wydatkach bardzo wysokich pogłębiają dystans materialny pomiędzy środowiskami i rodzinami.

Wysoki i stabilny wskaźnik rodzin o wydatkach niskich i bardzo niskich potwierdził, że rodziny te w badanym okresie nie zmieniły swojej pozycji ekonomicznej. Na szczycie drabiny zróżnicowania materialnego pojawiała się grupa rodzin o wydatkach bardzo wysokich. Co piąta rodzina miejska (tj. 20,8%) i co piętnasta wiejska (6,2%) wydatkuje miesięcznie na osobę więcej niż 1000 zł. Rodziny te, w szerszym ujęciu środowiskowym i społecznym, poprzez swoje dzieci wyznaczają standard materialny środowiska i wpływają pozytywnie na jakość środowiska oświatowego, po drugie są prekursorami tworzącej się faktycznie klasy średniej w obrębie badanego obszaru.



Tablica 1. Wydatki gospodarstw domowych w okresie wiosennym  
(Table 1. Household expenditures in the spring)

Uczniowie wg płci (Students acc. to gender)	Ogółem (Total)			Miasto (City)			Wieś (Village)			
	razem (total)	dziewczęta (girls)	chłopcy (boys)	razem (total)	dziewczęta (girls)	chłopcy (boys)	razem (total)	dziewczęta (girls)	chłopcy (boys)	
Wydatki w rodzinach na osoba/miesiąc (Family expenditures person/month)	Bardzo niskie (do 250 zł) (Very low – up to PLN 250)	93	56	37	23	18	5	70	38	32
		18,6%	22,0%	15,0%	12,0%	16,1%	6,2%	22,7%	26,8%	19,3%
Niskie (do 500 zł) (Low – up to PLN 500)		184	94	90	59	36	23	125	58	67
		36,8%	37,0%	36,6%	30,7%	32,1%	28,7%	40,6%	40,8%	40,4%
Przeciętne (do 750 zł) (Average – up to PLN 750)		111	58	53	46	30	16	65	28	37
		22,2%	22,8%	21,5%	24,0%	26,8%	20,0%	21,1%	19,7%	22,3%
Wysokie (do 1000 zł) (High – up to PLN 1000)		45	25	20	21	13	8	24	12	12
		9,0%	9,8%	8,1%	10,9%	11,6%	10,0%	7,8%	8,4%	7,2%
Bardzo wysokie (od 1000 zł) (Very high – more than PLN 1000)		67	21	46	43	15	28	24	6	18
		13,4%	8,3%	18,7%	22,4%	13,4%	35,0%	7,8%	4,2%	10,8%
Ogółem (Total)		500	254	246	192	112	80	308	142	166
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badania własne.

## 5. Spójność statusowa: wykształcenie – pozycja społeczna i zawodowa – wydatki gospodarstw domowych

Status społeczno-ekonomiczny rodziny (SEI) jest miarą charakteryzującą zawód rodziców, związany z nim prestiż społeczny, wykształcenie wymagane do jego wykonywania i typowe zarobki w tym zawodzie. Jest to miara międzynarodowa opracowana w 1992 roku dla badań porównawczych. Najwyższą wartość SEI przypisuje się lekarzom. Wyznacznikami statusu społecznego są współcześnie: wykształcenie (poziom oraz rodzaj), wykonywany zawód (zajmowane stanowisko), zamożność (uzyskiwane dochody), prestiż (społeczne poważanie).

W społeczeństwach o zachowanej spójności statusowej wykształcenie przekłada się na pozycję zawodową i osiągnięte dochody, a następnie na prestiż. W przeciwieństwie do państw wysoko uprzemysłowionych w polskiej rzeczywistości przywracana jest stopniowo równowaga pomiędzy tymi cechami. Jeden i ten sam człowiek może się lokować wysoko w skali wykształcenia, zaś nisko na skali pozycji zawodowej i osiągniętych dochodów. Jak wskazują wcześniejsze analizy, sytuacja odwrotna będzie zachodzić częściej w warunkach powiatu i miasta. Wyższa pozycja zawodowa

i czerpane stąd korzyści finansowe nie zawsze wynikają wprost z wykształcenia. Niższa pozycja zawodowa oraz widoczny dysonans pomiędzy wykształceniem i pozycją zawodową szczególnie uwidaczniają się wśród rodziców wiejskich.

Kariera życiowa jest wypadkową wpływów tego, co można nazwać wrodzonym talentem, pracą własną i socjalizacją. O miejscu w hierarchicznej strukturze przesądza przede wszystkim osiągnięte wykształcenie (jego poziom, rodzaj), zdobyty zawód (zajmowane stanowisko), sytuacja materialna (pieniądze), także społeczne poważanie (prestiz). Czynniki te w zachodnich społeczeństwach tworzą, cytując za Ryszardem Borowiczem, spójną „samowzmacniającą się całość” (20, s. 25). W ustalonych relacjach lepiej wykształceni mają znacznie większy dostęp do wysokich pozycji zawodowych. Zajmujący wysokie pozycje lepiej zarabiają. Następstwem wyższego wykształcenia, wysokiej pozycji zawodowej oraz dobrego wynagrodzenia jest szacunek społeczny – wysoki prestiż. Na drugim biegunie hierarchii społecznej znajdują się jednostki o krótkiej drodze edukacyjnej i zawodowej. We współczesnym społeczeństwie polskim utrzymuje się swoista niespójność statusowa: słabo wykształceni stosunkowo łatwo zajmują wysokie pozycje zawodowe, zaś dobrze wykształceni mało zarabiają.

Analiza pozycji zawodowych w funkcji wykształcenia wykazała wyraźną niską spójność cech. Funkcje kierownicze pełnią osoby o stosunkowo niskim wykształceniu. Większy odsetek ojców o wykształceniu średnim włącznie pełni funkcje kierownicze (tj. 61,9%) niż o wykształceniu co najmniej policealnym. Niekorzystne zróżnicowanie zachodzi również w grupie pracowników zaliczonych przez uczniów do kadry o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Ponad połowa pracowników tej grupy (tj. 58,5%) ma co najwyżej wykształcenie średnie. Na niższych pozycjach zawodowych gwałtownie wzrasta odsetek pracowników o wykształceniu średnim i zasadniczym zawodowym.

Odrębne w środowiskach porównanie danych potwierdziło występowanie w grupie ojców większej niespójności pozycji zawodowych w związku z wykształceniem na wsi niż w mieście. W mieście 60,0% kadry kierowniczej legitymuje się wykształceniem co najmniej policealnym. Na wsi w tej grupie wykształcenie „co najwyżej” policealne posiada tylko jedna osoba. Pozostali ojcowie (tj. 94,1%) mają wykształcenie średnie i niższe. Podobna sytuacja występuje w grupie pracowników o wysokich kwalifikacjach. Odwrotnie niż w mieście, gdzie żaden z pracowników nie posiada wykształcenia niższego niż średnie, na wsi do tej grupy uczniowie zaliczyli 14,8% ojców o wykształceniu niższym niż średnie. W mieście wykształcenie co najmniej policealne ma 46,1% ojców, podczas gdy na wsi odsetek ten jest o 9,1 punktu procentowego mniejszy. Porównanie wykształcenia na niższych pozycjach zawodowych potwierdziło wyższy poziom kwalifikacji ojców w środowisku miejskim. W mieście 15,9% ojców o wykształceniu co najmniej wyższym zawodowym pracuje na stanowiskach robotników wykwalifikowanych; są to pracownicy zatrudnieni głównie w sektorze usługowym. Na wsi odsetek ten wynosi 10,5% i zredukowany jest wyłącznie do wykształcenia wyższego zawodowego. Zatrudnienie osób o wykształce-

niu wyższym na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i równocześnie ich brak na stanowiskach kierowniczych nie jest następstwem „przeedukowania”, ale stanowi potwierdzenie sztywności struktur zawodowych wśród starszego pokolenia.

Badanie statystyczne pomiędzy pozycją zawodową i wykształceniem w grupie ojców potwierdziło występowanie istotnego związku pomiędzy cechami ( $p < 0,05$ ), jednak o wartości współczynnika korelacji ( $p_s < 0,05$ ,  $r_s = 0,1$ ) wskazującej na brak rzeczywistego związku. Oznacza to, że w środowiskach jest przywracana współzbieżność pomiędzy pozycjami zawodowymi i wykształceniem ojców.

Pozycję ekonomiczną rodzin określa ich poziom wydatkowania mierzony w stosunku do urzędowo określonego minimalnego wynagrodzenia wynoszącego 1500 zł (brutto) w 2012 roku. Analiza wydatków w funkcji wykształcenia ojców wykazała, że dla poziomu wykształcenia średniego większy odsetek rodzin znajduje się w grupie o zdolności wydatkowania co najwyżej połowy minimalnego wynagrodzenia (tj. 62,8%). Przesunięcie w kierunku wydatków wysokich (powyżej dwóch trzecich wynagrodzenia minimalnego) następuje w grupie ojców o wykształceniu wyższym zawodowym i magisterskim (tj. 44,4%). Wskazuje to na silne rozwarstwienie pomiędzy rodzinami w skrajnych przedziałach. W rzeczywistości dystans pomiędzy rodzinami może być o wiele większy, ponieważ realna sytuacja materialna części rodzin nie została przez uczniów ujawniona.

Zróznicowanie wydatków odrębnie w rodzinach miejskich i wiejskich potwierdziło wyraźny dystans pomiędzy środowiskami. Odsetek rodzin miejskich o wydatkach co najwyżej przeciętnych (połowa wynagrodzenia minimalnego) oraz wykształceniu ojców co najwyżej średnim wynosi 44,8%. Na wsi odsetek ten jest o 29,2 punktu procentowego wyższy. Oznacza to, że w środowisku wiejskim wydatki prawie trzech czwartych rodzin (74,0%) były niższe niż połowa minimalnego urzędowego wynagrodzenia za pracę. Wśród ojców o wykształceniu wyższym zawodowym i magisterskim liczniejsza o 9,8 punktu procentowego grupa rodzin miejskich (tj. 47,7%) niż wiejskich miała zdolność wydatkowania w przedziale nie niższym niż wydatki wysokie (powyżej dwóch trzecich urzędowego minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Badanie statystyczne potwierdziło, że o ile w przypadku całego obszaru badawczego możemy mówić o występowaniu istotnego związku pomiędzy wykształceniem ojców i wydatkami rodzin, o niskiej wartości współczynnika korelacji ( $p_s < 0,05$ ,  $r_s = 0,247$ ), o tyle cechą pojedynczych środowisk jest brak takiego związku. Obraz sytuacji materialnej rodzin, pomimo braku występowania istotnej zależności pomiędzy badanymi cechami, potwierdził symptomy towarzyszące przywracaniu spójności statusowej, jak również kształtowanie się warstwy o dobrej sytuacji materialnej rodzin aspirujących do klasy średniej.

Odrębna analiza środowisk potwierdziła wyraźnie niekorzystne położenie rodzin wiejskich w stosunku do miejskich. W środowisku miejskim rozwarstwienie ilościowe pomiędzy rodzinami o wydatkach niskich (do jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia) i wyższych niż średnie (powyżej połowy wynagrodzenia) wynosi

9,1 punktu procentowego. W środowisku wiejskim grupa rodzin o niskich wydatkach jest większa od analogicznej grupy miejskiej o 20,6 punktu procentowego. Porównanie ilościowe grup o wysokich wydatkach potwierdziło przewagę miasta o 17,7 punktu procentowego. W każdej grupie zawodowej ojców na wsi występuje przewaga rodzin o wydatkach bardzo niskich i niskich. Równowaga wydatków występuje w miejskiej i wiejskiej grupie pracowników o wysokich kwalifikacjach.

## 6. Syntetyczny obraz środowiska uczniów

1. Rodziny o wykształceniu co najmniej średnim rodziców liczniej zamieszkują w mieście niż na wsi. Przewaga ojców występuje na szczeblach wykształcenia zasadniczego i średniego zawodowego, natomiast w grupie matek przeważa wykształcenie średnie ogólnokształcące i wyższe. W obrębie rodzin wyższe wykształcenie mają matki. W mieście mieszka więcej rodzin o jednakowym, co najmniej średnim wykształceniu rodziców.
2. Utrzymująca się struktura zawodowa na terenie miasta i wsi jest prostą konsekwencją poziomu wykształcenia rodziców i struktury branżowej gospodarki, tradycyjnie opartej na rolnictwie i małych usługowych zakładach pracy. Analiza ujawniła niekorzystne usytuowanie rodzin wiejskich w stosunku do miejskich, jak również w obrębie rodzin wyższą pozycję kobiet. Potwierdziło to tezę nie tylko o dysproporcjach pomiędzy środowiskami, ale też pomiędzy rodzinami w obrębie środowisk.
3. Wydatkowanie rodzin w okresie jesiennym i wiosennym potwierdziło wyraźną stratyfikację pomiędzy środowiskami. Pozycja ekonomiczna rodzin mierzona dochodami i wydatkami potwierdziła utrzymujący się układ „wyższości–niższości” pomiędzy rodzinami w środowiskach, jak również w obrębie środowisk.
4. Pomiędzy czynnikami określającymi status rodziny zachodzi zróżnicowany związek, o większej sile współzbieżności pomiędzy wykształceniem i pozycją ekonomiczną rodziny niż pomiędzy wykształceniem i pozycją zawodową. Im wyższe wykształcenie ojców, tym wyższa pozycja ekonomiczna rodziny.
5. Struktura wykształcenia, pozycji zawodowych i ekonomicznych rodzin potwierdziła utrzymywanie się barier statusowych pomiędzy środowiskiem miejskim i wiejskim charakterystycznych raczej dla społeczeństwa przełomu agrarnego i przemysłowego niż postindustrialnego.
6. Gospodarstwa domowe z uwagi na kryterium wykształcenia i pozycji zawodowej rodziców cechuje duża stabilność. W okresie pomiędzy badaniami nie zmienił się status społeczno-zawodowy rodziców. Ujmując problem z perspektywy ruchliwości społecznej, można mówić o ustabilizowanej lokalnej strukturze społecznej i zawodowej.

## Bibliografia

1. Turner J.H., *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowania*, Zysk i S-ka, Poznań 1998. ISBN 83-7150-459-4.
2. Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006. ISBN 83-01-14408-4.
3. Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1966.
4. Ossowski S., *O strukturze społecznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1982. ISBN 83-01-03970-1.
5. Tatkiewicz W., *Historia filozofii*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004. ISBN 83-01-138530-X.
6. Sztopka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2004. ISBN 83-240-0218-9.
7. Melosik Z., *Edukacja a stratyfikacja społeczna*. W: Kwieciński Z., Śliwerski B. (red.), *Pedagogika*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004. ISBN 83-01-14133-6.
8. Bauman Z., *Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000. ISBN 83-06-02827-9.
9. Zaborowski Z., *Psychospołeczne problemy sprawiedliwości i równości*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986. ISBN 83-01-06034-4.
10. Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994. ISBN 83-01-11387-1.
11. Suchodolski B., *Wstęp*. W: Jawłowska A. (red.), *Wybór zawodu*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1972.
12. Kowalski S., *Szkoła w środowisku*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1969.
13. Lewowicki T., *Aspiracje dzieci i młodzieży*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1987. ISBN 83-01-07394-2.
14. Szymański M.J., *Studia i szkice z socjologii edukacyjnej*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004. ISBN 83-87925-33-0.
15. Kołaczek B., *Dostęp młodzieży do edukacji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004. ISBN 83-87890-60-X.
16. Fatyga B., *Style życia uczniów gimnazjów*. W: Fatyga B., Rogala-Obłękowska J. (red.), *Style życia młodzieży a narkotyki. Wyniki badań empirycznych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002. ISBN 83-88594-66-4.
17. Szymański M.J., *Selekcyjne funkcje szkolnictwa a struktura społeczna*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1996. ISBN 83-85295-42-9.
18. Szymański M.J., *Spoleczne uwarunkowania przemian edukacyjnych*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1988. ISBN 83-02-034467-3.
19. Domański H., *Hierarchie i bariery społeczne w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2000. ISBN 83-86917-49-Q.
20. Borowicz R., *Kwestie społeczne. Trudne do rozwiązania czy nierozwiązywalne?*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2008. ISBN 978-83-7611-088-2.

## Social stratification and cohesion in urban and rural areas on the example of the city of Tarnow and Tarnow Powiat

**S u m m a r y:** This article presents the results of research carried out on a group of 500 students from the 3rd class of junior secondary school from the city of Tarnow and Tarnow powiat. An important element of the study was to diagnose the environments in terms of the status of families and the correlations between parents' education, their social and occupational status and household spending.

The concepts connected with social structure, equal opportunities and the students' educational paths were presented in the theoretical part. The impact of social and family factors on the differentiation of students' educational choices were pointed out in the third chapter, referring to the conclusions presented by other authors. The fourth chapter contains a detailed diagnosis of urban and rural social environments. The position of social environments studied in the context of parents' education, their social and professional position as well as financial situation of households, confirmed the preservation of the "inferiority – superiority" system in any area of research between the village and the city. The last chapter of the article presents the connections between the family characteristics in the context of restoring the status consistency in the diagnosed environments. All these considerations that are subject of the article are accompanied by appropriate conclusions.

---

---

**Key words:** social diversity, equal opportunities in education, the status of urban and rural families, parents' education, economic status of the family, parent's occupational status

---

---

JAN RZEPECKI\*

## Kosztowy model zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe<sup>1</sup>

---

Słowa kluczowe: ekonomiczne bodźce, zróżnicowanie składek, kategoria ryzyka, system kosztowy, wskaźnik korygujący

---

**S t r e s z c z e n i e:** Podstawę systemu różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo stanowią dane o kosztach świadczeń wypłacanych przez instytucje ubezpieczeniowe. Wskazano na wiele wad obowiązującego w Polsce systemu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe opartego na danych o przyczynach i skutkach zagrożeń zawodowych. Przedstawiono propozycję modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe dostosowanego do warunków polskich, w których kategoria ryzyka byłaby ustalana na podstawie relacji danych o nowych świadczeniach wypłaconych przez ZUS do podstaw wymiaru składek z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Projekt modelu przewiduje zróżnicowane zasady stosowania systemu niżkowo-zwyżkowego w zależności od liczby pracowników przedsiębiorstwa zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego. Zaprezentowano także wyniki projektu pilotażowego sprawdzenia modelu różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe na podstawie danych z 10 przedsiębiorstw reprezentujących energetykę kolejnictwa.

### 1. Wprowadzenie

Podstawowym instrumentem ekonomicznym wpływającym na ograniczenie występowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest stosowanie zróżnicowanej składki w ramach systemów ubezpieczeniowych. Dotychczasowe doświadczenia wielu wysoko rozwiniętych gospodarczo krajów, w tym m.in. USA, Kanady,

---

\* dr Jan Rzepecki – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, 00-701 Warszawa, ul. Czerniakowska 16, tel. +48 22 623 46 69, e-mail: jarze@ciop.pl.

<sup>1</sup> Artykuł został sfinansowany ze środków Programu Wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” II etap, okres realizacji lata 2011–2013. Część B: Program realizacji badań naukowych i prac rozwojowych.

Niemiec i Francji, wskazują, że stosowanie zróżnicowanej składki wpływa skutecznie na obniżenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz ich społecznych kosztów. Potwierdzają to statystyki, a także wyniki badań przeprowadzonych w wielu krajach. Przykładowo badania przeprowadzone wśród przedsiębiorstw kanadyjskiej prowincji Ontario, uczestniczących w programie NEER (*New Experimental Experience Rating*) realizowanym w latach 1998–2002, wykazały, że bodźce ekonomiczne zastosowane przez instytucję ubezpieczenia wypadkowego w postaci dodatkowych obniżek składek wpłynęły na intensyfikację działań prewencyjnych (1; 2). Spowodowało to w rezultacie znaczne zmniejszenie wypłaty odszkodowań dla pracowników przedsiębiorstw uczestniczących w programie NEER.

W większości krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo podstawą systemów różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe jest system kosztowy, tj. system, w którym podstawę ustalania składek zarówno na poziomie grup działalności, jak i przedsiębiorstw stanowią świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłacane przez instytucje ubezpieczeniowe. Także w Polsce, w okresie międzywojennym, system kosztowy był podstawą różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Obecnie w Polsce system zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe funkcjonuje od 1 stycznia 2003 roku na poziomie grup działalności, a od 1 kwietnia 2006 roku również na poziomie przedsiębiorstw. Z dniem 1 kwietnia 2009 roku wszedł w życie trzeci i ostatni etap wprowadzania zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe. Zgodnie z wprowadzonymi zmianami zwiększony został zakres obniżania i podwyższania składek dla przedsiębiorstw z  $\pm 20\%$  do  $\pm 50\%$  w stosunku do stopy procentowej składki ustalonej dla danej grupy działalności (3; 4).

Podstawy różnicowania składki nie stanowią jednak koszty wypłaconych przez ZUS świadczeń, lecz dane liczbowe o przyczynach i skutkach zagrożeń zawodowych przekazywane rokrocznie do ZUS-u przez płatników składek zgłaszających do ubezpieczenia społecznego co najmniej 10 ubezpieczonych. Jednak z uwagi na brak odpowiedniego systemu kontroli prawidłowości danych statystycznych przekazywanych do ZUS, a dotyczących pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, funkcjonujący obecnie w Polsce system zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie jest oparty na w pełni wiarygodnych danych.

Systemem zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie są ponadto objęte mikroprzedsiębiorstwa, tj. przedsiębiorstwa zgłaszające do ubezpieczenia społecznego poniżej 10 pracowników. Dla tej grupy przedsiębiorstw składka jest ustalana w stałej, zryczałtowanej wysokości i wynosi 50% najwyższej stopy procentowej, ustalonej na dany rok składkowy dla grupy działalności.

Celem artykułu jest przedstawienie propozycji kosztowego modelu zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, którego podstawę stanowiłyby koszty świadczeń wypłaconych przez ZUS z funduszu ubezpieczenia wypadkowego. Proponowany kosztowy model powinien zapewnić skalkulowanie składek, które byłyby



wolne od przekłamań i proporcjonalne do zróżnicowanych obciążeń ZUS-u kosztami świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

## **2. Stosowane rozwiązania w zakresie finansowania ubezpieczenia wypadkowego**

W finansowaniu systemu ubezpieczenia wypadkowego, od jego wprowadzenia przez Ottona von Bismarcka 125 lat temu, stosowany był system kapitałowy. Koncepcja systemu kapitałowego polegała na takiej kalkulacji wysokości składek, aby nie tylko pokrywały one wydatki roku bieżącego, ale także dostarczały kapitału niezbędnego do pokrycia wydatków w latach następnych. System ten był realizowany poprzez uwzględnienie w obciążeniu instytucji ubezpieczeniowych tzw. skapitalizowanych wartości przyszłych świadczeń rentowych. Składkę w tym systemie ustalano w takiej wysokości, by pokryła kapitałową wartość rent przyznanych w danym roku (5; 6; 7). Dzięki kapitalizacji składek system ten umożliwiał gromadzenie rezerw na pokrycie przyszłych świadczeń ubezpieczeniowych, zwłaszcza rentowych. Wymagało to ze strony instytucji ubezpieczeniowych prowadzenia ścisłej kalkulacji bieżących i przewidywanych wpływów i wydatków, kontrolowanej okresowo z zastosowaniem metod aktuarialnych (rachunku matematyczno-ubezpieczeniowego). W okresie korzystnej koniunktury gospodarczej rezerwy te wpływały stabilizująco na poziom składki, tworząc czasami przesłanki do jej obniżenia i decydując o utrzymaniu stanu równowagi oraz samowystarczalności finansowej funduszu ubezpieczenia wypadkowego. Rezerwy te były ponadto przedmiotem działalności lokacyjnej w różne dziedziny życia, co sprzyjało rozwojowi społecznemu i zapewniało ubezpieczeniu wypadkowemu dodatkowe dochody. W okresie destabilizacji gospodarczej (kryzysu, inflacji, bezrobocia itp.) rezerwy szybko malały, co pogłębiało deficyt, lub w sytuacjach inflacyjnych traciły one swoją realną wartość. Dlatego w okresie powojennym większość krajów Europy Zachodniej odeszła od systemu kapitałowego na rzecz systemu repartycyjnego, na co wpłynęły wydarzenia wojenne oraz procesy inflacyjne, które spowodowały pustki w kasach instytucji ubezpieczeń wypadkowych.

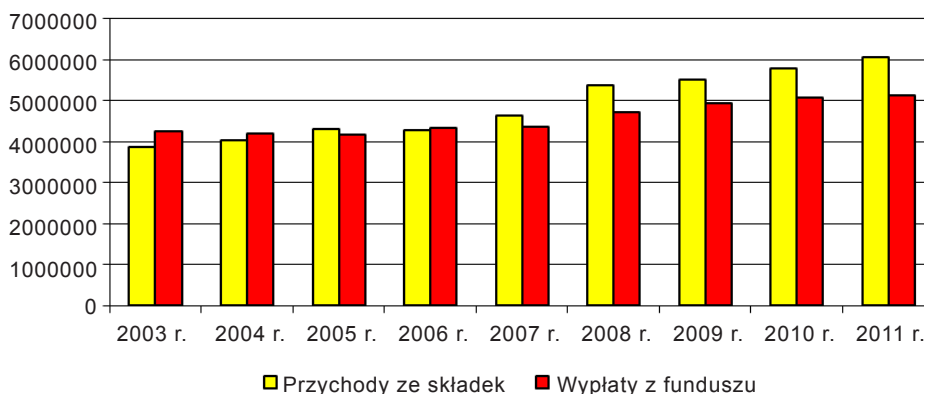
System repartycyjny polega na finansowaniu wydatków z bieżącej składki przy uwzględnieniu pewnego funduszu rezerwowego. W systemie tym, podobnie jak w systemie kapitałowym, ma także miejsce staranne kalkulowanie dochodów i wydatków, jednak rachunków dokonuje się w okresach dających się objąć ściślejszą prognozą, co wydatnie zmniejsza ryzyko nieprzewidywanych zakłóceń (8).

Wada systemu repartycyjnego polega na tym, że w okresie dobrej koniunktury gospodarczej wynagrodzenie ubezpieczonych najczęściej rośnie w stopniu większym niż świadczenia wypadkowe, zaś w okresach niekorzystnej koniunktury odwrotnie. Tendencje te są spowodowane tym, iż świadczenia odszkodowawcze nastę-

pują z opóźnieniem czasowym w stosunku do zaistniałych wypadków. W okresach dobrej koniunktury istnieje zatem – przy założeniu, że świadczenia utrzymuje się na niezmiennym poziomie – tendencja do obniżania składek, natomiast w okresach recesji tendencja do ich podwyższania. W celu uniknięcia tego negatywnego zjawiska w ramach funduszu wypadkowego występuje fundusz rezerwy, którego zadaniem jest wyeliminowanie wpływu wahań koniunkturalnych na wysokość składki. Fundusz rezerwy umożliwia zwłaszcza uniknięcie podwyższania składki w przypadku niekorzystnego rozwoju koniunktury gospodarczej. Wnosi on do ubezpieczenia wypadkowego element pokrycia kapitałowego, nie burząc jednak systemu repartycji, i wpływa stabilizująco na ubezpieczenie wypadkowe (5).

W Niemczech w Zawodowych Kasach Ubezpieczenia Wypadkowego Przemysłu i Handlu składki są opłacane w skali rocznej jednorazowo, a fundusz wypadkowy wynosi 150% sumy rocznych wydatków. W ten sposób fundusz ten zapewnia realizację wypłat przez okres 18 miesięcy, z czego środki zapewniające pokrycie świadczeń przez okres sześciu miesięcy stanowią fundusz rezerwy. Fundusz rezerwy jest natomiast rokrocznie zasilany poprzez odpisy stanowiące 5% kwoty wypłacanych rent (8).

Polski system ubezpieczenia wypadkowego, podobnie jak i cały system ubezpieczeń społecznych w naszym kraju, jest oparty na systemie repartycyjnym. W obowiązującym w Polsce systemie ubezpieczenia wypadkowego nie ma funduszu rezerwowego, w związku z czym w przypadku gdy wpływy ze składek na ubezpieczenie wypadkowe są zbyt niskie w stosunku do wypłaty świadczeń, ZUS w celu uzupełnienia tego niedoboru korzysta ze środków otrzymanych w ramach dotacji budżetowej do funduszu ubezpieczeń społecznych. W ostatnich latach w społecznym ubezpieczeniu wypadkowym nie występowała jednak potrzeba korzystania z tej dotacji, ponieważ wpływy ze składek przewyższały wydatki na świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zob. rysunek 1).



Rysunek 1. Przychody i wydatki z funduszu ubezpieczenia wypadkowego ZUS w latach 2003–2011  
(Figure 1. Revenues and expenditures from the National Insurance Institution [pl. ZUS] accident insurance fund in the years 2003–2011)

Źródło: opracowanie własne na podstawie (9).

### 3. Stosowane rozwiązania w zakresie różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe na podstawie danych kosztowych

W poszczególnych krajach Unii Europejskiej funkcjonują różne metody różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe. Upraszczając, można stwierdzić, że w ubezpieczeniu wypadkowym funkcjonują dwa systemy ustalania składek:

- pierwszy obowiązuje w tych krajach UE, w których ubezpieczenie wypadkowe jest zarządzane przez firmy prywatne (np. Portugalia, Dania, Finlandia, Belgia, Grecja), gdzie w ustalaniu wysokości składki podstawową rolę odgrywają prawa rynkowe;
- drugi dotyczy zwłaszcza Francji, Hiszpanii, Niemiec, Szwajcarii oraz Włoch, gdzie ubezpieczenie wypadkowe funkcjonuje w ramach systemu ubezpieczeń społecznych (10).

Interesujący przykład prywatnego systemu ubezpieczeniowego stanowi ubezpieczenie wypadkowe w Portugalii, gdzie składki są zwykle ustalane na podstawie tak subiektywnych kryteriów, jak np. sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, konkurencja w danej branży itp.

Z kolei w Danii, mimo funkcjonowania systemu różnicowania wysokości składek, istotną rolę odgrywa konkurencja między firmami ubezpieczeniowymi. System obowiązujący w Danii zachęca pracodawców do szukania w pierwszej kolejności firmy ubezpieczeniowej, która oferuje korzystniejszą składkę, w mniejszym zaś stopniu skłania do poprawy warunków pracy. Wysokość składki w Danii jest ustalana w drodze negocjacji między pracodawcą a firmą ubezpieczeniową (11; 12).

Inne rozwiązanie stosowane jest w prywatnym ubezpieczeniu wypadkowym w Finlandii, gdzie pracodawca decyduje, czy wysokość składki ma być ustalana na podstawie średnich kosztów dla danego rodzaju działalności, czy na podstawie kosztów wypadków (ponoszonych przez firmę ubezpieczeniową) w danym przedsiębiorstwie.

Ubezpieczenie wypadkowe w Niemczech (a także m.in. we Francji, Hiszpanii, Szwajcarii oraz we Włoszech) jest zarządzane przez organizacje publiczne lub parapubliczne. Charakterystyczną cechą organizacji ubezpieczenia wypadkowego w owych krajach jest to, że bodźce stymulujące prewencję są związane z zasadą pierwotnego i wtórnego zróżnicowania składek.

W ramach pierwotnego różnicowania składek tworzone są taryfy ryzyka zawierające usystematyzowane wykazy rodzajów działalności, dla których oblicza się kategorie ryzyka. Doświadczenie pokazuje bowiem, że między rodzajem działalności a ryzykiem wypadkowym istnieją wyraźne związki, które mogą być ujęte statystycznie.

Podstawę ustalenia kategorii ryzyka stanowią świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłacone w ostatnich latach w relacji do płac ubezpieczonych w tym samym okresie.

Przez wtórne zróżnicowanie składek należy rozumieć ich gradację dokonywaną *ex post* w zależności od poniesionych kosztów wypłaty świadczeń lub zaistniałych w przedsiębiorstwie wypadków.

Konieczność zróżnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe w zależności od kategorii ryzyka doprowadziła do wyodrębnienia we wszystkich niemieckich Kasach Ubezpieczenia Wypadkowego Przemysłu i Handlu ponad 600 rodzajów działalności (pozytcje taryfowe) tworzących wspomniane wspólnoty ryzyka. We francuskim systemie ubezpieczenia wypadkowego wyodrębniono około 1200 rodzajów działalności. W polskim systemie społecznego ubezpieczenia wypadkowego zarządzanego przez ZUS od 2003 do 2009 roku obowiązywało 29 grup działalności; od 1 kwietnia 2009 roku ich liczba została zwiększona do 64 grup, dla których minister pracy i polityki społecznej ustala kategorie ryzyka na okres do trzech lat (13).

Taryfa składek przedstawiająca usystematyzowane rodzaje działalności oraz odpowiadające im kategorie ryzyka nie wpływa jeszcze na stymulowanie działań prewencyjnych w przedsiębiorstwach. Działania te umożliwiałoby wtórne różnicowanie składek poprzez odpowiednie ich podwyższanie lub obniżanie w przedsiębiorstwach.

Stosowanie postępowania zniżkowo-zwyżkowego stanowi uzupełnienie taryfy ryzyka i ma na celu zintensyfikowanie działań na rzecz zapobiegania wypadkom w przedsiębiorstwach. Poprzez zapobieganie lub ograniczanie liczby wypadków przedsiębiorstwo ma możliwość wpływania w pewnych granicach na wysokość płatonych przez siebie składek na rzecz Kas Ubezpieczenia Wypadkowego.

#### 4. Propozycja kosztowego modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe

Przy opracowywaniu kosztowego modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe koncentrowano się na wyposażeniu modelu w zbiór cech, które umożliwią wprowadzenie ekonomicznych stymulatorów poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach oraz zapewnią powiązanie wysokości składek na społeczne ubezpieczenie wypadkowe z wypłacanymi przez ZUS świadczeniami z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Podstawowe założenie modelu wskazuje na konieczność przyjęcia w nim odpowiednich kryteriów ryzyka ubezpieczeniowego.

Na podstawie rozwiązań stosowanych w kosztowych systemach zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe w krajach wysoko rozwiniętych oraz wad obecnie obowiązującego w Polsce systemu wskaźnikowego zakłada się, iż:

- podstawa kosztowego modelu zróżnicowanej składki będzie obliczana na dwóch poziomach, tj. na poziomie grup działalności oraz na poziomie przedsiębiorstw (płatników składek). Przyjęta zostanie także klasyfikacja grup działalności obowiązująca dla potrzeb ubezpieczenia wypadkowego obejmująca 64 grupy działalności;

- podstawą opracowywanego modelu będą kategorie ryzyka ustalane zarówno na poziomie grup działalności, jak i płatników składek na podstawie wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego;
- kategorie ryzyka zarówno na poziomie grup działalności, jak i płatników składek będą ustalane przez ZUS;
- model kosztowy powinien być zróżnicowany w stosunku do wielkości przedsiębiorstw (płatników składek).

Dla ustalania kategorii powinny zostać uwzględnione koszty takich świadczeń, jak renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne, zasiłki chorobowe, jednorazowe odszkodowania, zasiłki rehabilitacyjne i inne oraz podstawy wymiaru składek. Kategoria ryzyka, obowiązująca np. od 1 kwietnia 2012 roku dla każdej z 64 grup działalności, powinna być obliczana według następującego wzoru:

$$\text{Kategoria ryzyka} = \frac{\text{Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zaistniałych i wypłaconych w latach 2008–2010}}{\text{Podstawy wymiaru składek za lata 2008–2010}} \times 1000$$

Według proponowanego wzoru na obliczanie kategorii ryzyka dla grup działalności powinny być obliczane także kategorie ryzyka dla przedsiębiorstw (płatników składek). Oznacza to, że powinny być uwzględniane z jednej strony wszystkie świadczenia bieżące, tj. przyznane i wypłacone świadczenia z tytułu zdarzeń zaistniałych w każdym roku z trzyletniego okresu objętego obliczeniem, z drugiej strony skumulowane świadczenia rentowe przyznane w tym przypadku w 2008 lub 2009 roku i wypłacone zarówno w danym roku, jak i w latach kolejnych. Świadczenia rentowe przyznane w latach wcześniejszych, tj. w tym przypadku do końca 2007 roku, nie powinny być uwzględnione.

Odnosnie do zakresu przedmiotowego świadczeń proponuje się przy obliczaniu kategorii ryzyka dla grup działalności uwzględnianie kosztów świadczeń zarówno z tytułu wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych. Przy obliczaniu kategorii ryzyka dla przedsiębiorstw należałoby uwzględniać jedynie świadczenia z tytułu wypadków przy pracy z pominięciem kosztów wypłaconych świadczeń z tytułu chorób zawodowych.

Do obliczenia kategorii ryzyka niezbędne będą także dane dotyczące zsumowanych za okres trzech lat podstaw wymiaru składek, tj. płac brutto wszystkich pracowników zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego, a pomniejszych o wypłaty, od których nie są płacone składki na ubezpieczenie wypadkowe (np. nagrody jubileuszowe, wypłaty z funduszu socjalnego itp.). Docelowo dane te powinny być uzyskiwane w ZUS-ie, gdzie są obecnie dostępne. Będzie to jednak prawdopodobnie wymagać dokonania zmian organizacyjnych w ZUS-ie, w tym między innymi zmian w systemie komputerowym. W okresie przejściowym możliwe byłoby zbieranie danych zarówno o wypłaconych świadczeniach, jak i podstawach wymiaru składek bezpośrednio z przedsiębiorstw, gdzie dane te są dostępne. Dane byłyby zbierane,

podobnie jak obecne sprawozdanie ZUS IWA, rokrocznie do końca stycznia każdego roku i zawierałyby dane o wypłaconych świadczeniach w roku ubiegłym.

Tablica 1. Proponowane zasady podwyższania i obniżania składek ubezpieczeniowych dla przedsiębiorstw (płatników składek)

(Table 1. The proposed rules for raising and lowering insurance premiums for companies [premium payers])

Składka przeciętna dla danej działalności (Average premium for a given activity) $K_z \leq K_d \pm 10\% \times K_d$			
Podwyższenie składki (Increasing of the premium) $K_z > K_d + 10\% \times K_d$		Obniżenie składki (Decreasing of the premium) $K_z < K_d - 10\% \times K_d$	
10%	$K_d + 20\% \times K_d < K_z > K_d + 10\% \times K_d$	10%	$K_d - 20\% \times K_d < K_z > K_d - 10\% \times K_d$
20%	$K_d + 30\% \times K_d < K_z > K_d + 20\% \times K_d$	20%	$K_d - 30\% \times K_d < K_z > K_d - 20\% \times K_d$
30%	$K_d + 40\% \times K_d < K_z > K_d + 30\% \times K_d$	30%	$K_d - 40\% \times K_d < K_z > K_d - 30\% \times K_d$
40%	$K_d + 50\% \times K_d < K_z > K_d + 40\% \times K_d$	40%	$K_d - 50\% \times K_d < K_z > K_d - 40\% \times K_d$
50%	$K_z > K_d + 50\% \times K_d$	50%	$K_z < K_d - 50\% \times K_d$

Źródło: (14).

W proponowanym kosztowym modelu przyjęto (zgodnie z założeniami) dwustopniowe różnicowanie składek, tj. na poziomie grup działalności oraz na poziomie przedsiębiorstw (płatników składek). Proponowane zasady różnicowania składek na poziomie przedsiębiorstw przedstawiono w tablicy 1. Proponowane podwyżki lub obniżki składki mieszczą się w zakresie od 10% do 50% jej podstawy.

Przedstawione zasady podwyższania i obniżania składek powinny dotyczyć wszystkich przedsiębiorstw (płatników składek) dużych i średnich, tj. zgłaszających do ubezpieczenia społecznego co najmniej 50 ubezpieczonych.

W przedsiębiorstwach małych, tj. zgłaszających do ubezpieczenia społecznego od 10 do 49 ubezpieczonych, powinien obowiązywać jedynie system zwykły. Oznaczałoby to, że przedsiębiorstwom (płatnikom składek) można będzie ustalić składkę średnią dla działalności albo podwyższoną według zasad przedstawionych w tablicy 1. Ograniczenie, w stosunku do przedsiębiorstw małych, zasad różnicowania składek jedynie do systemu zwykłego uzasadnia się tym, iż w około 90% tych przedsiębiorstw w 2010 roku nie było żadnego wypadku przy pracy i w związku z tym nie było żadnych wydatków na świadczenia wypadkowe ze strony ZUS-u. Stosowanie systemu zniżkowego w stosunku do tych przedsiębiorstw spowodowałoby, że ponad 90% przedsiębiorstw otrzymałoby obniżki składek.

Mikroprzedsiębiorstwa, tj. przedsiębiorstwa zgłaszające do ubezpieczenia społecznego poniżej 10 ubezpieczonych, powinny zostać objęte różnicowaniem składki jedynie na poziomie działalności, co winno zapewnić wyeliminowanie często nieuza-

sadnionych zmianami warunków pracy wahań kategorii ryzyka. Dane statystyczne GUS-u wskazują bowiem, że zaledwie w 0,3% mikroprzedsiębiorstw zarejestrowano w 2010 roku wypadki przy pracy oraz zgłoszono w nich jedynie 5,5% ogółu poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

Podstawą do ustalenia kategorii ryzyka i na jej podstawie wysokości stopy procentowej składki dla przedsiębiorstwa (płatnika składek) powinny być dane ZUS-u o wypłaconych świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy dla pracowników przedsiębiorstwa (płatnika składek) zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego lub członków ich rodzin oraz zsumowane dane o podstawach wymiaru składek. Dane te powinny dotyczyć trzech ostatnich lat kalendarzowych. Są one dostępne w ZUS-ie, z tym że obliczanie zarówno kategorii ryzyka, jak i stóp procentowych składek będzie wymagać dokonania zmian w organizacji zbierania i przetwarzania tych danych.

Obliczanie zróżnicowanej stopy procentowej składki powinno dotyczyć przedsiębiorstw (płatników składek) zgłaszających do ubezpieczenia społecznego co najmniej 10 ubezpieczonych. Zgodnie z przedstawionymi zasadami obniżania i podwyższania składek stopy procentowe składek dla wymienionej grupy płatników powinny stanowić iloczyn stopy procentowej składki określonej dla grupy działalności, do której został zakwalifikowany płatnik, oraz indywidualnego wskaźnika korygującego zgodnie z zasadami przedstawionymi w tabelicy 2.

Tablica 2. Proponowane zasady ustalania wskaźnika korygującego  
(Table 2. The proposed rules for determining the corrective co-efficient)

Wysokość wskaźnika korygującego (Corrective co-efficient value)	Warunki, jakie powinna spełniać kategoria ryzyka ustalona dla płatnika składek ( $K_z$ ) w stosunku do kategorii ryzyka dla grup działalności ( $K_d$ ) (Conditions to be met by the risk category established for the premium payer ( $K_z$ ) in relation to the risk category for activity groups ( $K_d$ ))
0,5	$K_d - 60\% \times K_d < K_z > K_d - 50\% \times K_d$
0,6	$K_d - 50\% \times K_d < K_z > K_d - 40\% \times K_d$
0,7	$K_d - 40\% \times K_d < K_z > K_d - 30\% \times K_d$
0,8	$K_d - 30\% \times K_d < K_z > K_d - 20\% \times K_d$
0,9	$K_d - 20\% \times K_d < K_z > K_d - 10\% \times K_d$
1,1	$K_d + 20\% \times K_d < K_z > K_d + 10\% \times K_d$
1,2	$K_d + 30\% \times K_d < K_z > K_d + 20\% \times K_d$
1,3	$K_d + 40\% \times K_d < K_z > K_d + 30\% \times K_d$
1,4	$K_d + 50\% \times K_d < K_z > K_d + 40\% \times K_d$
1,5	$K_d + 60\% \times K_d < K_z > K_d + 50\% \times K_d$
1,0	$K_z \leq K_d \pm 10\% \times K_d$

Źródło: (14).

W proponowanym modelu zarówno kategorie ryzyka, jak i stopy procentowe składek dla grup działalności powinny obowiązywać przez okres maksimum trzech

lat. Kategorie ryzyka oraz stopy procentowe składek dla przedsiębiorstw powinny być natomiast obliczane rokrocznie przez ZUS i przekazywane w formie decyzji.

## 5. Eksperymentalne sprawdzenie modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe

Opracowany projekt kosztowego modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe został eksperymentalnie sprawdzony na podstawie danych z 10 przedsiębiorstw, głównie dużych<sup>2</sup>, reprezentujących jedną działalność, tj. energetykę kolejnictwa. Badania zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu dwóch formularzy, z których jeden dotyczył danych o warunkach pracy w przedsiębiorstwie, a drugi obejmował dane o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłaconych z ubezpieczenia wypadkowego. W latach 2008–2010 w objętych badaniami 10 przedsiębiorstwach, zlokalizowanych w dziewięciu województwach, zatrudnionych było około 5000 ubezpieczonych, miało miejsce rocznie od 18 do 29 wypadków oraz trzy wypadki śmiertelne i jeden wypadek ciężki<sup>3</sup>.

W celu sprawdzenia opracowanego kosztowego modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe przyjęto, że 10 przedsiębiorstw energetyki kolejnictwa stanowi 100% całej działalności energetycznej, ujmowanej w obowiązującej klasyfikacji działalności dla potrzeb ubezpieczenia wypadkowego zawartej w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej w dziale D-35 (15). Zgodnie z proponowanym wzorem na obliczanie kategorii ryzyka, kategoria ryzyka  $K_D$  dla ww. działalności powinna wynosić:

$$K_D = \frac{943\,524}{552\,804\,480} \times 1000 = 1,71$$

Według tego samego wzoru obliczono kategorie ryzyka  $K_z$  dla wszystkich 10 przedsiębiorstw objętych eksperymentalnym wdrożeniem. Zgodnie z proponowanymi zasadami podwyższania i obniżania stóp procentowych składek ustalono, które z 10 przedsiębiorstw powinny mieć składkę w wysokości podwyższonej, obniżonej, a które w wysokości średniej dla działalności (zob. tablica 3).

---

<sup>2</sup> Na 10 przedsiębiorstw objętych badaniami dziewięć zaliczono do dużych (co najmniej 250 ubezpieczonych), a jedno przedsiębiorstwo jako średnie (50–249 ubezpieczonych).

<sup>3</sup> W kolejnym etapie realizowanej pracy autor, na podstawie tych samych formularzy, przeprowadził badania w 32 przedsiębiorstwach działalności górniczej, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, energetyki oraz działalności usługowej mające na celu weryfikację kosztowego modelu zróżnicowanej składki. Przeprowadzone badania wykazały m.in., że kategorie ryzyka obliczone dla sekcji gospodarki na podstawie modelu kosztowego wskazują na znacznie większe zróżnicowanie ryzyka niż zróżnicowanie wynikające z obecnie obowiązujących kategorii ryzyka obliczonych na podstawie obowiązującego modelu wskaźnikowego.



Tablica 3. Kategorie ryzyka oraz zakres zróżnicowania stopy procentowej składek na podstawie kosztowego modelu według 10 przedsiębiorstw  
(Table 3. Risk categories and the range of differentiation of premium interest rates on the basis of cost based model according to 10 companies)

Przedsiębiorstwo (Company)	Kategoria ryzyka $K_D$ (Risk category $K_D$ )	Kategoria ryzyka $K_Z$ (Risk category $K_Z$ )	Warunek (Condition)	Zróżnicowanie składki (Differentiated premiums)		
				obniżona (decreased)	podwyższona (increased)	średnia (average)
A	1,71	0,16	$K_Z < K_D - 50\% \times K_D$	-50%	.....	....
B	1,71	4,26	$K_Z > K_D + 50\% \times K_D$	.....	+50%	....
C	1,71	0	$K_Z < K_D - 50\% \times K_D$	-50%	.....	....
D	1,71	0,16	$K_Z < K_D - 50\% \times K_D$	-50%	.....	....
E	1,71	1,04	$K_D - 40\% \times K_D < K_Z < K_D - 30\% \times K_D$	-30%	.....	....
F	1,71	2,11	$K_D + 40\% \times K_D < K_Z < K_D + 30\% \times K_D$	.....	+30%	....
G	1,71	3,30	$K_Z > K_D + 50\% \times K_D$	.....	+50%	....
H	1,71	2,84	$K_Z > K_D + 50\% \times K_D$	.....	+50%	....
I	1,71	0,83	$K_Z < K_D - 50\% \times K_D$	-50%	.....	....
J	1,71	0,91	$K_D - 50\% \times K_D < K_Z < K_D - 40\% \times K_D$	-40%	.....	....

Źródło: (14).

Z dokonanych obliczeń wynika, że sześć przedsiębiorstw powinno mieć obniżoną składkę w stosunku do średniej dla działalności, a cztery przedsiębiorstwa obniżoną. Tablica 3 wskazuje także na duży zakres obniżek i podwyżek składek (dla czterech przedsiębiorstw ustalono maksymalną obniżkę składki, a dla trzech przedsiębiorstw maksymalną podwyżkę składki o 50%). Należy przypuszczać, że tak duże zróżnicowanie obniżek i podwyżek składek wynika z tego, iż kategoria ryzyka dla działalności została ustalona na podstawie zbyt mało liczebnej próby przedsiębiorstw.

## 6. Podsumowanie i wnioski

Przedstawione w artykule stosowane rozwiązania w systemach ubezpieczenia wypadkowego oraz proponowane zasady różnicowania składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe na podstawie danych kosztowych wskazują, że:

- podstawę różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe w większości stosowanych systemów ubezpieczenia wypadkowego, w tym m.in. w systemie niemieckim i francuskim, stanowią dane o kosztach wypłat świadczeń ubezpieczeniowych oraz płace;

- składki na ubezpieczenie wypadkowe zarówno w stosowanym systemach, jak i w proponowanym modelu kosztowym są różnicowane na dwóch poziomach, tj. na poziomie grup działalności oraz na poziomie przedsiębiorstw;
- różnicowanie składek na poziomie przedsiębiorstw poprzez system podwyższania i obniżania składek ma kluczowe znaczenie dla intensyfikowania działań w kierunku poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach;
- przedstawiony kosztowy model zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe może stanowić alternatywę dla funkcjonującego obecnie modelu wskaźnikowego. W dalszych pracach autora porównana zostanie skuteczność obu modeli jako stymulatorów poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie.

W proponowanym kosztowym modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe przyjęto, że:

- podstawę ustalania kategorii ryzyka zarówno na poziomie grup działalności, jak i przedsiębiorstw powinny stanowić koszty wypłaconych przez ZUS świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- system obniżania i podwyższania składek w granicach od  $-50\%$  do  $+50\%$  powinien obejmować jedynie przedsiębiorstwa duże i średnie, tj. zgłaszające do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 50 ubezpieczonych. W stosunku do przedsiębiorstw małych (od 10 do 49 ubezpieczonych) powinien być stosowany jedynie system zwykły, natomiast mikroprzedsiębiorstwa (poniżej 10 ubezpieczonych) powinny zostać objęte różnicowaniem składki jedynie na poziomie grup działalności;
- kosztowy model zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe został eksperymentalnie sprawdzony na podstawie danych o kosztach świadczeń wypłaconych z ubezpieczenia wypadkowego ZUS, które zostały uzyskane z 10 przedsiębiorstw energetyki kolejnictwa. Zgromadzone dane umożliwiły oszacowanie kategorii ryzyka zarówno dla całej grupy działalności, jak i dla poszczególnych przedsiębiorstw oraz ustalenie, które przedsiębiorstwa powinny mieć obniżoną lub podwyższoną składkę na społeczne ubezpieczenie wypadkowe.

## Bibliografia

1. Tompa E., Trevithick S., McLeod C., *Systematic Review of the Prevention Incentives of Insurance and Regulatory Mechanisms for Occupational Health and Safety*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health” 2007, vol. 33, no. 2.
2. Tompa E., Fang M., *The Impact of Experience Rating and Firm Size Dynamics on Occupational Health and Safety Performance*, 8<sup>th</sup> International Work Congress on Work Injury Prevention, Rehabilitation and Compensation, Durban 2008.
3. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. nr 199, poz. 1673.
4. *Zasady składania i wypełniania Informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA. Poradnik dla płatników składek*, ZUS, Warszawa 2008.
5. Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987. ISBN 83-01-07457-4.

6. Tarasińska Z., *Zasady finansowania ubezpieczenia wypadkowego w świetle prowadzonych prac nad wdrożeniem elementów stymulujących bezpieczeństwo pracy*, Warszawa 1996, praca niepublikowana.
7. Łomnicki Z., *O składce za ubezpieczenie wypadkowe i pracach techniczno-ubezpieczeniowych nad jej ustaleniem*, Biblioteczka „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych”, Warszawa 1934, nr 14.
8. Schulz U., *The Financing of the Berufsgenossenschaften for Trade and Industry in Germany*, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin 1996.
9. *Informacja o Świadczeniach Pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o Niektórych Świadczeniach z Zabezpieczenia Społecznego*, IV kwartał/okres I–XII, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2003–2011.
10. *Insurance against Occupational Risks: a Common Core with Variants*, Eurogip, European Forum 1999.
11. Bailey S., *Catalogue of Economic Incentive Systems for the Improvement of the Working Environment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1994. ISBN 9282627055.
12. Tregenza T., *Europe: Economic Incentives in Occupational Safety and Health*, XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul, September 11–15, 2011.
13. Rzepecki J., *Zasady różnicowania stopy procentowej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2009, nr 6.
14. Rzepecki J., *Weryfikacja kosztowego modelu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe z uwzględnieniem wyników eksperymentalnego sprawdzenia opracowanego modelu*. Praca niepublikowana powstała w ramach projektu pn. „Rozwój systemu bodźców ekonomicznych w obszarze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia” realizowanego w ramach Programu Wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” II etap, okres realizacji: lata 2011–2012, Warszawa 2012.
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 marca 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, Dz.U. nr 50, poz. 304.

## Cost based model of differentiated premiums for accident insurance

**Summary:** In the developed countries, the data on the cost of compensation payments by insurance institutions provide the basis for differentiating premiums in the system of workers' accident insurance. The paper identifies a number of drawbacks to the system of premiums differentiation in workers' accident insurance now effective in Poland, which is based on the data on the causes and effects of work-related hazards. The paper also proposes a model of premium differentiation system, which is adjusted to Polish circumstances and assumes that a risk category would be determined in line with the ratio between the data on the cost of new compensations paid by ZUS (Social Insurance Institution), and the basis for the calculation of premiums in workers' insurance against occupational accidents and diseases. As envisaged in the draft model, the varied bonus-malus system would be used depending on the number of workers notified for social insurance in a given company. Additionally, the paper presents the results of a pilot project aimed at the verification of the system of premiums differentiation for accident insurance on the basis of data from 10 companies representing the railway energy sector.

---

**Key words:** economic incentives, premium differentiation, risk category, cost-based system, corrective co-efficient

---



JAN SIEKIERSKI\*

## Strategie rozwoju Polski w latach 1990–2030<sup>1</sup>

---

**Słowa kluczowe:** strategia rozwoju kraju, integracja europejska, transformacja systemowa, zrównoważony rozwój, Narodowy Plan Rozwoju, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, Strategia UE „Europa 2020”, Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2020, Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2030

---

**Streszczenie:** W opracowaniu przedstawiono w historycznym zarysie rozwój myśli strategicznego rozwoju kraju – w okresie stowarzyszeniowym z Unią Europejską (1991–2004), a następnie w trakcie pełnego członkostwa Polski w UE. W pierwszym ujęciu omówiono strategię szokową L. Balcerowicza, „Strategię dla Polski” G. Kołodki oraz Narodową Strategię Integracji w latach 1997–2003. Wskazano też na uchwaloną przez Sejm w 2000 roku „Długookresową strategię trwałego i zrównoważonego rozwoju Polski w perspektywie 2025 roku”. W dalszych rozważaniach zaprezentowano treści zawarte w traktacie akcesyjnym do UE i w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004–2006 oraz Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013. W ostatniej części opracowania nawiązano do Strategii „Europa 2020” i w jej kontekście omówiono główne treści i założenia Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju 2020, w tym diagnozę na potrzeby tej strategii oraz obszary strategiczne z uwzględnieniem celów i priorytetów rozwojowych. Nawiązano także do wstępnych założeń strategii rozwoju kraju w perspektywie 2030 roku.

### 1. Wprowadzenie

Pojęcie „strategia” wywodzi się z wojskowości, ściślej – z działań wojennych, jako sztuka wykorzystywania środków militarnych, gospodarczych, politycznych lub innych w osiągnięciu przyjętych celów (1, s. 60). Definicja ta uwzględnia konieczność powszechnej mobilizacji wojskowej i gospodarczej na potrzeby działań wojennych.

---

\* prof. dr hab. Jan Siekierski – profesor zwyczajny, kierownik Katedry Ekonomii i Studiów Europejskich, Wydział Nauk Społecznych, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel.+48 14 65 65 534, e-mail: jan.siekierski@mwse.edu.pl.

<sup>1</sup> Referat wygłoszony w Akademii Zarządzania i Pedagogiki w Rydze – Oddział w Kuldidze w dniu 18 kwietnia 2013 r. w ramach unijnego programu Erasmus.

W XX wieku stopniowo, oprócz planowania i kierowania siłami zbrojnymi w stanie wojny, także strategię zaczęto odnosić do rozwoju gospodarczego i zarządzania w warunkach pokojowych.

Po II wojnie światowej w polskich realiach politycznych oraz w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej podjęto działania (według modelu radzieckiego) na rzecz scentralizowanego zarządzania i planowania. Z uwagi na niską efektywność i niezadowolenie społeczne w ustroju realnego socjalizmu oraz konieczność zmian podejmowano różne próby reform politycznych i gospodarczych, które jednakże nie doprowadziły do istotnej poprawy efektów gospodarowania (2, s. 317–347). W tej sytuacji ostateczne przesilenie nastąpiło w wyniku pokojowej rewolucji solidarnościowej pod koniec lat dziewięćdziesiątych, rozpoczynając transformację ustrojową i gospodarczą w Polsce, a następnie w innych krajach postsocjalistycznych.

Zmiany ustrojowe i procesy demokratyzacji życia społeczno-gospodarczego od 1989 roku umożliwiły podjęcie rozmów ze Wspólnotami Europejskimi o integracji – rozpoczęte 22 grudnia 1990 roku i zakończone podpisaniem dnia 16 grudnia 1991 roku Układu Europejskiego, ustanawiającego stowarzyszenie między Rzecząpospolitą Polską a Wspólnotami i ich państwami członkowskimi. Wyżej wymieniony układ stał się obowiązujący z dniem 1 lutego 1994 roku, tj. trzy miesiące po wejściu w życie traktatu z Maastricht powołującego Unię Europejską.

Stowarzyszenie z UE zapewniło Polsce znaczne korzyści ekonomiczne w przebudowie gospodarki realnego socjalizmu w kierunku systemu rynkowego, poprzez wsparcie finansowe przemian, a także polskiego eksportu wraz z utworzeniem Jednolitego Rynku UE. Podjęcie działań na rzecz budowy gospodarki rynkowej było warunkiem niezbędnym wejścia do struktur integracyjnych Europy Zachodniej. W „Białej Księdze” Rada Europy wskazała na znaczenie powodzenia reform i przygotowania strategii przedakcesyjnych w krajach stowarzyszonych w pełnej integracji ze Wspólnotami, a także przyjęcia adekwatnej polityki makroekonomicznej (3).

Równoległe ze stowarzyszeniem i postępującą integracją szczególnej rangi i znaczenia nabrały osiągnięcia i postępy w rozwoju gospodarczym i społecznym. W procesie transformacji gospodarczej Polska i inne kraje w nowych realiach uzyskały wsparcie UE, ale zarazem stanęły przed historycznym wyzwaniem dokonania skoku cywilizacyjnego na niespotykaną dotychczas skalę. Istotną rolę w tych przemianach odegrały decyzje o charakterze strategicznym (4).

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie działań w tym zakresie, które były strategiczne dla polskiej gospodarki w okresie transformacji i w dalszych latach, a więc po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Na podkreślenie zasługuje to, że w dokumentach strategicznych zwrócono uwagę na „rozwój trwały i zrównoważony”, a zatem zgodny przede wszystkim z wymogami ochrony środowiska przyrodniczego.

## 2. Polska gospodarka w okresie transformacji systemowej i integracji europejskiej

W zapisie encyklopedycznym transformacja systemowa to „proces przechodzenia od ustroju tzw. realnego socjalizmu, opartego na autorytarnej władzy partii komunistycznych oraz centralnym zarządzaniu gospodarką, do ustroju demokratycznego, połączonego z kapitalistyczną gospodarką wolnorynkową” (5, s. 552). Ogólnym celem tych zmian było zbliżenie ustrojowe do rozwiniętych gospodarczo krajów świata przez tworzenie nowoczesnej gospodarki rynkowej, opartej na demokratycznym ustroju politycznym. Proces tych przemian w Polsce i w innych krajach europejskich oraz pozaeuropejskich rozpoczął się od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia.

Polska weszła w proces transformacji z wielkimi dysproporcjami gospodarczymi, których wyrazem stała się hiperinflacja 1989 roku. Głęboka dewaluacja złotego oraz restrykcyjna polityka dochodowa i kredytowa zmniejszyły popyt rynkowy, a uruchomione instrumenty stabilizacyjne pozwoliły na zrównoważenie większości rynków. Początkowo ceną tych zmian był spadek produkcji, bezrobocie oraz pogorszenie warunków życia znacznej części społeczeństwa.

Podjęcie istotnych reform i współpracy międzynarodowej, zwłaszcza ze Wspólnotami Europejskimi, w tym z krajami Grupy Wyszehradzkiej, pozwoliło na sukcesywne wyjście Polski z bardzo trudnej sytuacji gospodarczej. Wzrost PKB w 1993 roku o 4% uległ dalszej dynamizacji, aby w 1997 roku osiągnąć poziom około 7%. Rozpoczął się szybki wzrost działalności inwestycyjnej, wspomagany znacznym napływem bezpośrednich inwestycji kapitału zagranicznego. Nastąpił spadek bezrobocia i inflacji, natomiast pojawił się problem rosnącego deficytu budżetowego i płatniczego oraz słabnącej dynamiki eksportu. Ten stan wynikał z niskiej konkurencyjności polskich przedsiębiorstw wobec firm zagranicznych. Z tych powodów nastąpiło obniżenie dynamiki wzrostu gospodarczego w dalszych latach. Restrykcyjna z konieczności polityka antyinflacyjna przyczyniła się do recesji w 2001 roku. Spadek aktywności gospodarczej i potrzeba wyjścia z dekoniunktury wymagały uruchomienia nowych dźwigni rozwoju z wykorzystaniem możliwości, jakie pojawiły się najpierw wraz ze stowarzyszeniem, a następnie przystąpieniem Polski na zasadach pełnego członkostwa do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 roku.

## 3. Strategie rozwoju kraju w okresie stowarzyszeniowym z Unią Europejską

Ogólnym celem transformacji systemowej w większości krajów postsocjalistycznych było zbudowanie nowoczesnej gospodarki rynkowej (systemu) opartej na demokratycznych zasadach ustrojowych. Przystąpienie do budowy nowego systemu

wzorowano na zachodnich krajach kapitalistycznych. W realizacji tych przemian przyjmowano różne koncepcje i rozwiązania dotyczące określonej strategii rozwojowej kraju zarówno w okresie przedakcesyjnym, jak i po uzyskaniu pełnego członkostwa w UE.

### 3.1. Strategia szokowa w początkowym okresie transformacji gospodarczej

„Strategię szokową” przemian w Polsce przyjął rząd Tadeusza Mazowieckiego i Sejm 27 grudnia 1989 roku, akceptując pakiet ustaw w „Założeniach polityki społeczno-gospodarczej”, opartych na ogłoszonym w czerwcowej kampanii wyborczej programie Leszka Balcerowicza, wicepremiera i ministra finansów w latach 1989–1991 oraz 1997–2000, a następnie Prezesa NBP (2001–2007). Przystępując do realizacji ww. założeń, zawierających liczne aspekty polityki neoliberalnej, przyjmuje się, że wraz z datą 1 stycznia 1990 roku rozpoczęły się w Polsce transformacje systemowe (6).

Obok celów doraźnych wynikających z bieżącej sytuacji, w tym przedsięwzięć stabilizacyjnych i walki z inflacją, zaczęto wdrażanie celów strategicznych – związanych przede wszystkim z przebudową struktury ekonomicznej gospodarki. Równolegle podjęto działania związane z wdrażaniem zmian systemowych w funkcjonowaniu gospodarki, w tym z przywróceniem w szerszym zakresie niż dotychczas ekonomicznych mechanizmów samoregulacji (wynikających z istotnych praw ekonomicznych). Nastąpiło także zewnętrzne otwarcie gospodarki (wraz z przejściem do wymiennalności złotego), najszerzej w stronę krajów Wspólnoty Europejskiej.

Sytuację w polskiej gospodarce w latach 1990–1994 ilustrują wybrane wskaźniki makroekonomiczne zawarte w tablicy 1.

Tablica 1. Wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 1989–1994  
(Table 1. Macroeconomic ratios for Poland in 1989–1994)

Wyszczególnienie (Item)	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Wolumen PKB (roczna zmiana w %) (GDP volume – annual change in %)	0,2	–11,6	–7,0	2,6	3,8	5,0
Produkcja przemysłu (roczna zmiana w %) (Industrial production – annual change in %)	0,5	–24,2	–11,9	3,9	6,2	11,9
Stopa bezrobocia (na koniec roku w %) (Unemployment rate – as at year end in %)	0,0	6,5	12,3	14,3	16,4	16,0
Przeciętna roczna stopa inflacji (zmiana poziomu cen detalicznych w %) (Average annual inflation rate – change of retail prices in %)	251,1	585,8	70,3	43,0	35,3	32,2
Place realne netto (roczna zmiana w %) (Net real salaries – annual change in %)	9,0	–24,4	–0,3	–2,7	–2,9	0,5



Saldo budżetu państwa (w % PKB) ( <i>State budget balance – in % GDP</i> )	–3,0	0,4	–3,8	–6,1	–3,0	–3,3
Roczne tempo wzrostu wolumenu eksportu (w %) ( <i>Annual growth rate of exports – in %</i> )	0,2	13,7	–2,4	–1,6	–1,1	18,3
Roczne tempo wzrostu wolumenu importu (w %) ( <i>Annual growth rate of imports – in %</i> )	1,5	–17,9	37,8	13,9	18,5	13,4

Źródło: (7, s. 118).

Z początkiem lat dziewięćdziesiątych uzyskano korzystne rezultaty w gospodarce, m.in. wyjście z recesji w 1992 roku, znaczny spadek stopy inflacji, liberalizację handlu, ożywienie i wzrost gospodarczy, ale za cenę wzrastającego od 1991 roku bezrobocia.

Po wyborach do Sejmu w 1993 roku w dużej części odrzucona została strategia partykularna, gdyż realia społeczne i gospodarcze wskazywały na potrzebę uwzględnienia w większym stopniu narzędzi polityki interwencjonizmu państwowego. Zwrócono uwagę na konieczność ujęć strategicznych zarówno w długich, jak i średnich okresach. „Przez strategię rozwoju należy rozumieć koncepcję długookresowej polityki społeczno-gospodarczej państwa, która ma określać cele, kierunki i instrumenty tej polityki” (8, s. 14). Natomiast znaczenie ujęć średniookresowych w założeniach strategicznych podkreśla się w najszerszym zakresie w odniesieniu do programów regionalnych i lokalnych, a także resortowych, np. dla rolnictwa i rozwoju obszarów wiejskich.

### 3.2. Strategia dla Polski w kontynuacji transformacji gospodarczej

Nowe ujęcie działań strategicznych w polskiej gospodarce w latach 1994–1997 znalazło odzwierciedlenie w opublikowanym w 1994 roku programie wicepremiera i ministra finansów (1994–1997, 2002–2007) Grzegorza Kołodki pod nazwą „Strategia dla Polski” (9).

Zdaniem G. Kołodki polityka gospodarcza w realizacji przyjętej strategii to sztuka koordynacji i kompromisów, służąca szybkiemu wzrostowi w działaniach długofalowych. Ważną rolę w tym procesie odgrywają instytucje oraz sprzyjająca przemianom polityka państwa. Rezultaty osiągnięte w polskiej gospodarce w latach 1995–2000 ilustruje tablica 2.

Tak więc relatywnie wysoka dynamika PKB uległa obniżeniu, podobnie jak produkcja przemysłowa. Natomiast stopa inflacji uległa dalszemu spadkowi z 27,8% do 10,1%, ale przy wzroście stopy bezrobocia do 15%. Korzystne trendy ujawniły się we wzroście eksportu, jednakże przy wadliwie kształtującej się strukturze bilansu płatniczego i występującym deficycie bilansu handlowego w relacji do PKB. Koniecznością stała się redukcja wydatków budżetowych w dążeniu do zmniejszenia znacznego deficytu.

Tablica 2. Wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 1995–2000  
(Table 2. Macroeconomic ratios for Poland in 1995–2000)

Wyszczególnienie (Item)	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Wolumen PKB (roczna zmiana w %) (GDP volume – annual change in %)	7,0	6,0	6,8	4,8	4,1	4,0
Produkcja przemysłu (roczna zmiana w %) (Industrial production – annual change in %)	9,7	8,3	11,5	3,5	3,6	6,8
Stopa bezrobocia (na koniec roku w %) (Unemployment rate – as at year end in %)	14,9	13,2	10,3	10,4	13,0	15,0
Przeciętna roczna stopa inflacji (zmiana poziomu cen detalicznych w %) (Average annual inflation rate – change of retail prices in %)	27,8	19,9	14,9	11,8	7,3	10,1
Place realne netto (roczna zmiana w %) (Net real salaries – annual change in %)	2,8	5,5	5,9	3,3	4,7	1,0
Saldo budżetu państwa (w % PKB) (State budget balance – in % GDP)	–3,3	–2,3	–2,7	–2,4	–2,0	–2,2
Roczne tempo wzrostu wolumenu eksportu (w %) (Annual growth rate of exports – in %)	16,7	9,7	13,7	9,4	2,0	25,3
Roczne tempo wzrostu wolumenu importu (w %) (Annual growth rate of imports – in %)	20,5	28,0	22,0	14,6	4,4	10,8

Źródło: (6, s. 124).

### 3.3. Narodowa Strategia Integracji w latach 1997–2003

Postępująca w okresie przedakcesyjnym integracja gospodarcza ze strukturami unijnymi znalazła odzwierciedlenie m.in. w powołanym w 1996 roku Komitecie Integracji Europejskiej oraz uchwalonej przez Sejm 28 stycznia 1997 roku Narodowej Strategii Integracji.

Z kolei Komisja Europejska (KE) w dniu 25 marca 1998 roku przedstawiła dokument pt. *Partnerstwo dla członkostwa* wytyczający priorytety w działaniach dostosowawczych i formy wspierania finansowego w ramach funduszy przedakcesyjnych. Jeszcze w marcu 1998 roku KE zaakceptowała projekty reform finansów oraz założeń Wspólnej Polityki Rolnej pod nazwą „Agenda 2000”.

O ważniejszych wskaźnikach makroekonomicznych w polskiej gospodarce w warunkach postępującej integracji w latach 2001–2005 informuje tablica 3.

Tablica 3. Wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 2001–2005  
(Table 3. Macroeconomic ratios for Poland in 2001–2005)

Wyszczególnienie (Item)	2001	2002	2003	2004	2005
PKB na mieszkańca w zł. Ceny br. (GDP per capita in PLN. Prices this year)	19 392	20 169	21 396	24 153	25 698
PKB ogółem. Ceny stałe. Rok poprzedni = 100 (roczna zmiana w %) (Total GDP. Fixed prices. Previous year = 100 – annual change in %)	1,0	1,4	3,8	5,3	3,5
Produkcja przemysłowa (sprzedana). Ceny br. Rok poprzedni = 100 (Industrial production (sold). Prices this year. Previous year = 100)	0,5	1,1	8,3	12,6	3,7
Stopa bezrobocia (w %) (Unemployment rate – in %)	18,5	19,7	19,6	19,0	17,7
Stopa inflacji (CPI) (w %) (Inflation rate (CPI) – in %)	5,5	1,9	1,1	4,3	2,4
Handel zagraniczny (ceny stałe w %), w tym: (International trade (fixed prices %), including:)					
eksport/export	3,2	7,3	8,2	17,3	5,2
import/import	11,8	8,3	18,7	18,2	10,8
Saldo handlu zagranicznego (w mln zł) (International trade balance – in million PLN)	–58 138,2	–57 477,7	–56 189,2	–53 494,0	–39 411,0

Źródło: (10).

Dynamika wzrostowa PKB wynosiła od 1% do 5,3% w latach 2001–2004 przy zmniejszającej się inflacji od 5,5% do 1,1% w latach 2001–2003. Produkcja przemysłowa sprzedana wzrastała z 0,55% do 12,65%. Wszystkie ww. wskaźniki uległy obniżeniu w 2005 roku. Coraz trudniejsza sytuacja występowała na rynku pracy, gdy stopa bezrobocia wyniosła około 19% w latach 2001–2004, a 17% w 2005 roku. Nasileniu uległy trudności w równoważeniu finansów publicznych, gdyż wzrosła presja deficytów budżetowych na rynek kapitałowy. Od 2003 roku dołączyły do tego zwiększone spłaty zadłużenia zagranicznego. Ujawniła się w pełni słaba konkurencyjność polskiego eksportu, będąca dużym wyzwaniem dla równowagi zewnętrznej. Rok 2005 wskazywał na zarysowującą się dekoniunkturę dla dalszych lat. Wielkie nadzieje poprawy w sytuacji gospodarczej kraju łączyły się z pełnym członkostwem w UE.

#### 4. Długookresowa strategia trwałego i zrównoważonego rozwoju Polski w perspektywie 2025 roku

Strategia „Polska 2025” została opracowana przez Rządowe Centrum Studiów Strategicznych we współpracy z Ministerstwem Środowiska i przyjęta przez rząd, a następnie przez parlament w połowie 2000 roku (11).

W założeniach za podstawowy cel przyjęto dobrobyt polskich rodzin, nie tylko przez lepsze zaspokajanie potrzeb materialnych, ale także zapewnienie życia w zdrowym środowisku. Uznano, że bezpieczeństwo w zakresie zdrowia to również bezpieczeństwo ekologiczne, a rozwój ma służyć stałej poprawie jakości życia ludności kraju. Między innymi dlatego już w 2002 roku powołano w Berlinie Europejską Sieć na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (European Network for Rural Development), stawiając sobie nadrzędny cel – ochronę środowiska i promocję działań proekologicznych. W Polsce opracowano Sektorowy Program Operacyjny „Ochrona środowiska i gospodarki wodnej oraz zasobów ludzkich” na podstawie wcześniej przygotowanej Narodowej Strategii Ochrony Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju.

Z kolei w zapisie konstytucyjnym w art. 74 stwierdza się: „Władze publiczne prowadzą politykę zapewniającą bezpieczeństwo ekologiczne współczesnym i przyszłym pokoleniom. Ochrona środowiska jest obowiązkiem władz publicznych” (12, s. 15).

W Ustawie o ochronie środowiska z dnia 27 kwietnia 2011 roku (Dz.U. nr 62, poz. 627) artykuł 405 precyzuje zasady finansowania ochrony środowiska, gospodarki wodnej i polityki ekologicznej państwa.

Istotę zrównoważonego rozwoju ujmuje wiele definicji. Po raz pierwszy pojęcie to zostało użyte na I Konferencji ONZ „Środowisko i Rozwój” w 1972 roku. W zapisie konferencyjnym definicja ta brzmi następująco: „zrównoważony rozwój to taki przebieg pożądanego rozwoju gospodarczego, który nie narusza w sposób istotny i nieodwracalny środowiska życia człowieka, nie doprowadza do degradacji biosfery i godzi prawa przyrody, ekonomii i kultury”.

Z kolei w 1987 roku w Raporcie Brundtlanda zapisano: „Na obecnym poziomie cywilizacyjnym możliwy jest rozwój zrównoważony, to jest taki, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokajane bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie”.

Omawiana kategoria zawiera treści ekologiczne, społeczne i ekonomiczne ściśle związane z ujęciem systemowym. Jej koncepcja dotyczy racjonalnego gospodarowania z uwzględnieniem ochrony środowiska naturalnego (13).

#### 5. Traktat akcesyjny do UE i Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006

Podpisując traktat akcesyjny w Atenach 16 kwietnia 2003 roku, Polska wraz z dziewięcioma innymi krajami z dniem 1 maja 2004 roku stała się pełnoprawnym

członkiem UE. Dokumentem upoważniającym do partycypacji w programie finansowym UE stał się Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006 (NPR), uzyskując w maju 2003 roku wysoką ocenę w raporcie Komisji Europejskiej (14, s. 11). Za główny cel strategiczny przyjęto rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego i harmonijnego rozwoju, zapewniającego wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z UE na poziomie regionalnym i krajowym.

NPR przedstawiał sytuację społeczno-gospodarczą kraju, kierunki dalszego rozwoju oraz zamierzony sposób wykorzystania środków finansowych UE. Jednym z najważniejszych planów stał się Zintegrowany Plan Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR). Składał się on z trzech osi rozwojowych: ochrona środowiska, działania proekologiczne i zrównoważony rozwój. NPR zawierał także inne sektorowe programy operacyjne (SPO):

- ochrona środowiska i gospodarki wodnej oraz zasobów ludzkich,
- restrukturyzacja i modernizacja sektora rolno-żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich na bazie Narodowej Strategii Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa oraz Rybołówstwa w ramach Planu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW).

W założeniach NPR przyjęto trzy osie priorytetowe: wspieranie zmian w rolnictwie, zrównoważony rozwój obszarów wiejskich oraz dostosowanie do norm unijnych przetwórstwa (15).

Pierwsze lata członkostwa Polski w UE i realizacji NPR (2004–2006) przyniosły pozytywne efekty i korzyści dla dynamicznego rozwoju kraju, zwłaszcza eksportu do krajów unijnych. Otwarcie rynku wewnętrznego UE, liczącego blisko pół miliarda konsumentów aktualnie w 27 krajach członkowskich, wraz ze wsparciem finansowym przyczyniło się do widocznego sukcesu integracji europejskiej (3).

## 6. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013

W perspektywie planistycznej na lata 2007–2013, po uzgodnieniach ze stroną unijną, podjęto szeroko zakrojone prace studialne nad kolejnym projektem NPR (przyjętym przez rząd w 2005 roku), Narodową Strategią Rozwoju Regionalnego (NSRR), Strategią Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa (SROWiR) oraz programami operacyjnymi.

Wraz z wyborami do Sejmu i powołaniem nowych władz państwa jesienią 2005 roku podjęte zostały decyzje o istotnych zmianach w ww. dokumentach państwowych i aktach prawnych, w tym najszerzej w NPR, z początkiem 2006 roku zmieniając także jego treści i nazwę na „Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013”. Przyjęto ponadto plan naprawy i sprawniejszego wykorzystania funduszy unijnych oraz dokument zatytułowany: Narodowa Strategia Spójności. Zwrócono szczególną uwagę na problemy rozwoju przestrzennego (regionalnego i lokalnego),

w tym wsi i rolnictwa, z uwzględnieniem wymogów Wspólnej Polityki Rolnej dotyczących ochrony środowiska. Tablica 4 przedstawia wskaźniki makroekonomiczne rozwoju polskiej gospodarki w latach 2006–2010 zawarte w opracowaniu diagnozy na potrzeby Strategii Rozwoju Kraju 2020 według danych GUS, NBP i Eurostatu.

Tablica 4. Wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 2006–2010  
(Table 4. Macroeconomic ratios for Poland in 2006–2010)

Wyszczególnienie (Item)	2006	2007	2008	2009	2010
Średnie roczne tempo wzrostu PKB (w %) (Average annual growth rate of GDP – in %)	6,2	6,8	5,1	1,6	3,8
PKB na jednego mieszkańca w PPS (UE 27 = 100) (GDP per capita in PPS – EU 27 = 100)	51,9	54,4	56,4	60,9	62,0
Średnia stopa inwestycji (w %) (Average investment rate – in %)	19,7	21,6	22,3	21,2	19,7
Średnia roczna inflacja, CPI (w %) (Average annual inflation, CPI – in %)	1,0	2,5	4,2	3,5	2,6
Wolumen eksportu towarów i usług (zmiana w %) (Volume of goods and services export – change in %)	14,6	9,1	7,1	–6,8	10,1
Wolumen importu towarów i usług (zmiana w %) (Volume of goods and services import – change in %)	17,3	13,7	8,0	–12,4	11,5
Deficyt obrotów bieżących bilansu płatniczego: (Current account deficit:)					
w mln USD (in million USD)	13 147	26 501	34 957	17 155	20 982
jako % PKB (as % of GDP)	2,7	4,7	4,8	2,1	3,4
Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce (roczny napływ w mln USD) (Direct foreign investments in Poland – annual inflow in million USD)	19 876	23 651	14 978	13 022	9056
Polskie inwestycje bezpośrednie za granicą (roczny odpływ w mln USD) (Polish direct investments abroad – annual outflow in million USD)	9168	5664	4613	4562	5646

Źródło: (16).

Średnioroczne tempo wzrostu PKB było wysokie, bo powyżej 5% w latach 2006–2008, i uległo obniżeniu do 1,6% w 2009 i 3,8% w 2010 roku. PKB na jednego mieszkańca systematycznie wzrastał z około 52 tys. zł do 62 tys. w przyjętych latach. Podobnie wzrastała stopa inwestycji w latach 2000–2002, ulegając niewielkiemu obniżeniu w następujących dwóch latach.

Średnia roczna stopa inflacji utrzymywała się na niskim poziomie. Wolumen importu towarów i usług w procentowej zmianie dla ww. lat był wyższy względem importu.

Z kolei deficyt obrotów bieżących bilansu płatniczego nie przekroczył 5% PKB, chociaż zbliżył się do tej cyfry w 2008 roku. Roczny napływ inwestycji bezpośrednich w mln USD od 2008 do 2010 roku ulegał stałemu zmniejszeniu. Chociaż Polska jako jedyna w UE zdołała uniknąć recesji, to jednak pod wpływem dekonunktury światowej nastąpiło w tych latach pogorszenie części zjawisk ekonomicznych.

## 7. Strategia UE „Europa 2020” a poziom krajowy rozwoju w latach 2014–2020

Nowy system funduszy europejskich w założeniach opiera się na trzech głównych dokumentach przygotowanych przez Komisję Europejską: Strategia „Europa 2020”, Wspólne Ramy Strategiczne oraz Rozporządzenie. Pierwszy wskazuje na priorytety i wskaźniki realizacji celów strategicznych, zaś dwa pozostałe odnoszą się do finansów. Dla zachowania kompatybilności z nimi Polska uwzględnia dyrektywy unijne i przygotowała dokumenty: Polityka Spójności, Krajowe Programy Reform oraz średnio- i długookresową strategię rozwoju społeczno-gospodarczego, także w ujęciu regionalnym.

Strategia „Europa 2020” jest horyzontalnym programem rozwoju UE, zastępując realizowaną od 2000 roku Strategię Lizbońską. Trzy wytyczone priorytety to:

- wzrost inteligentny, oparty na wiedzy i innowacjach;
- zrównoważony rozwój, efektywnie wykorzystujący zasoby z uwzględnieniem konkurencyjności;
- włączający społeczeństwo poprzez wysoki poziom zatrudnienia z zapewnieniem spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej.

Komisja Europejska przyjęła pięć głównych celów i wskaźniki realizacji dla całej UE odnoszącej się do zatrudnienia, B+R, emisji gazów cieplarnianych, wzrostu poziomu wykształcenia oraz wspieranie kapitału społecznego.

Wspólne Ramy Strategiczne powstały w celu skoordynowania pięciu funduszy unijnych, ujętych w Rozporządzeniu z dnia 6 października 2011 roku jako pakiet legislacyjny dla realizacji Polityki Spójności w latach 2014–2020.

Poziom krajowy reprezentuje dokument Krajowy Program Reform przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2011 roku w kontekście Strategii „Europa 2020”. Z dziewięciu strategii horyzontalnych na szczególną uwagę zasługują: innowacyjność i efektywność gospodarki, rozwój kapitału ludzkiego i społecznego, bezpieczeństwo energetyczne i ochrona środowiska, rozwój regionalny oraz zrównoważony rozwój wsi i rolnictwa.

Polityka regionalna jest częścią polityki rozwoju kraju z uwzględnieniem podziału terytorialnego, w tym miast, obszarów wiejskich i innych, np. Polski Wschodniej.

## 8. Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2020

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2020 (ŚSRK 2020) jest najważniejszym dokumentem określającym średniookresowe cele strategiczne rozwoju kraju od 2011 do 2020 roku. Zawiera dziewięć zintegrowanych strategii służących realizacji założonych celów rozwojowych (17, s. 5).

Scenariusz rozwojowy wynika m.in. z diagnozy stanu gospodarki, barier i zagrożeń oraz istniejących potencjałów i możliwości zapewnienia dalszego rozwoju kraju. Strategia zwraca uwagę na wymiar terytorialny podejmowanych działań, wskazuje na wykorzystanie czynników regionalnych i lokalnych rozwoju społeczno-gospodarczego. Uwzględnia też realne uwarunkowania i trendy rozwojowe oraz możliwości finansowania przemian.

### 8.1. Diagnoza na potrzeby strategii w świetle uwarunkowań i trendów rozwojowych

Diagnozę przeprowadzono w latach 2007–2010 w 15 obszarach tematycznych z uwzględnieniem wybranych trendów rozwojowych (16). Zwraca uwagę na ogół pozytywna ocena funkcjonowania instytucji państwowych. Znaczny postęp dokonał się w informatyzacji administracji publicznej, zapoczątkowano wprowadzanie nowych dokumentów strategicznych – średnio- i długookresowych, oraz dziewięciu strategii zintegrowanych z uwzględnieniem koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju.

Spośród negatywnych faktów stwierdzono w diagnozie brak postępów w organizacji miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, a także niską skuteczność egzekwowania prawa. Pogłębiła się również nierównowaga finansów publicznych. Deficyt tego sektora zwiększył się z 1,9% PKB w 2007 do 7,9% PKB w 2010 roku. Dług publiczny wzrósł odpowiednio z 45% do 55% PKB. Pogorszenie sytuacji w tym zakresie wynikało ze spowolnienia wzrostu gospodarczego, powodując zmniejszanie wpływów podatkowych (zwłaszcza CIT). Między 2008 a 2010 rokiem dochody budżetu państwa z podatku od osób prawnych zmniejszyły się o około 54 mld zł, tj. blisko 20%.

Niewątpliwie na sytuację makroekonomiczną kraju w omawianych latach negatywny wpływ wywarł światowy kryzys gospodarczy i finansowy. Polska uniknęła recesji, jednak odnotowano serię zjawisk niekorzystnych w gospodarce, wynikających z dekonunktury światowej.

Tempo wzrostu PKB zmalało z 6,2% w 2006 do 1,6% w 2009 roku. Zmniejszyła się znacznie aktywność inwestycyjna, nastąpił też spadek napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych oraz wolumenu eksportu (patrz tablica 4).

W poddanych diagnozie latach 2008–2010 nastąpił wzrost stopy bezrobocia z 7,1% w 2008 do 9,6% w 2010 roku. Silna deprecjacja złotego z początkiem kryzysu światowego była źródłem narastania presji inflacyjnej, przekraczając w 2008



roku 4% (tablica 4). Tradycyjnie niski poziom kapitału społecznego nie uległ w ostatnich latach zasadniczej poprawie, gdyż wyraźnie zmalała aktywność społeczeństwa.

Pomimo postępu w budowie potencjału innowacyjnego poziom aktywności w tym zakresie jest ciągle niezadowolający, o czym świadczą m.in. niskie nakłady na B+R w relacji do PKB. W unijnym rankingu 27 krajów zajmujemy tutaj 22. miejsce. Uważa się, że stan ten wynika ze słabych powiązań nauki ze sferą przedsiębiorczości podmiotów gospodarczych. Jednakże po 2006 roku ożywieniu uległa aktywność w zakresie racjonalizacji i wynalazczości, chociaż wciąż niepokojąca jest niska innowacyjność przedsiębiorstw.

Systematyczną poprawę odnotowano w dziedzinie wykorzystania i rozwoju kapitału ludzkiego w poddanych diagnozie latach. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata wzrastał z 54,4% do 59,35%, w tym niepełnosprawnych z 17,3% do 20,5%. Niemniej stan spójności społecznej wskazuje na znaczną skalę zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem oraz marginalizacją.

Także czynnik intensywnego rozwoju, czyli wydajność pracy na jednego pracującego względem średniej dla UE przyjętej za 100, jest dość niski, bo wynosił 61% w 2006, a 56,5% w 2010 roku. Warto odnotować zmniejszenie energochłonności gospodarki, przy czym udział energii ze źródeł odnawialnych wzrósł z 28% do 55% w latach 2006–2010.

W diagnozie stwierdza się wciąż niezadowolający dostęp społeczeństwa do usług publicznych i ich niską jakość. Pogorszenie koniunktury gospodarczej wpłynęło również niekorzystnie na rynek mieszkaniowy.

Przedmiotem powszechnej krytyki jest dostęp do opieki zdrowotnej i jakości świadczonych usług. Natomiast polepszył się stan środowiska naturalnego. Na przykład emisja gazów cieplarnianych w ekwiwalencie CO<sub>2</sub> zmniejszyła się z 71,4% do 66,8% (1988 = 100).

Uległa również poprawie sytuacja w zakresie infrastruktury transportowej, o czym świadczy m.in. wzrost łącznej długości autostrad z 663 km do 857 km, a dróg ekspresowych z 297 km do 675 km w latach 2006–2010. Negatywnie ocenia się opóźnienia rozwojowe w kolejnictwie.

W rozwoju przestrzennym, spośród województw Polski Wschodniej, tylko województwo świętokrzyskie znalazło się w grupie „doganiających”, a w pozostałych dystans rozwojowy zwiększył się w stosunku do średniej krajowej.

## 8.2. Obszary strategiczne. Cele i priorytety rozwojowe

ŚSRK przygotowano w kontekście zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań rozwojowych. Pierwsze były rozpatrywane w aspekcie ogólnoswiatowym (dekoniunktura, zaburzenia finansowe) i unijnym, a także z punktu widzenia bezpośredniego wpływu na gospodarkę otoczenia. Zwrócono uwagę na wciąż niską konkurencyjność polskiej gospodarki i opóźnienia rozwojowe części sektorów i regionów kraju. Drugie uwarunkowania wskazują na rosnący wpływ popytu konsumpcyjnego

społeczeństwa na rozwój. Uwzględniono również wpływ sytuacji demograficznej, jakości i innowacji, kapitału ludzkiego i społecznego, stan środowiska, osiągnięcia naukowe, wdrażanie postępu naukowo-technicznego i innowacji, a także dostępność środków finansowych.

Wizja została oparta na programach i trendach światowych i krajowych w gospodarce i społeczeństwie (tendencje zmian w edukacji, cyfryzacji, B+R, innowacjach, finansach).

Przekształcenia instytucjonalne mają spowodować osiąganie wyższej jakości funkcjonowania instytucji i kapitału społecznego. Nadrzędnym celem gospodarczym pozostaje konkurencyjność i efektywność ekonomiczna. Z kolei większa spójność społeczno-gospodarcza i terytorialna ma wzrosnąć dzięki poprawie ładu przestrzennego i spójności międzyregionalnej.

Celem głównym ŚSRK jest wzmocnienie gospodarczych, społecznych i instytucjonalnych potencjałów zapewniających szybszy, zrównoważony rozwój kraju oraz poprawę warunków życia ludności. Akcent strategiczny został położony przede wszystkim na wzmocnienie potencjałów zapewniających dynamiczny rozwój, zwłaszcza w miejscach, sektorach i dziedzinach opóźnionych, czemu służy dziewięć strategii zintegrowanych w relacjach przyjętych celów i zadań.

ŚSRK wytycza trzy obszary strategiczne, w których zostaną skoncentrowane główne działania prorozwojowe, z podkreśleniem rangi samorządów terytorialnych w tych procesach.

### **8.2.1. Obszar I. Sprawne i efektywne państwo**

Cele rozwojowe w tym obszarze to:

1. **Przejście od administrowania do zarządzania rozwojem**, co stanowi nową jakość w praktyce kierowania, uporządkowania kompetencji i instrumentów wdrożeniowych. Dotyczy to przede wszystkim narzędzi strategicznych – to pierwszy priorytetowy kierunek interwencji publicznej. Drugim jest zwiększenie aktywności i instytucji publicznych, m.in. przez wprowadzenie modelu menedżerskiego zarządzania publicznego, oraz poprawa komunikacji ze społeczeństwem. Trzecim priorytetem będzie utworzenie jednego centrum informatycznego w kraju, a czwartym poprawa jakości prawa. Za piąty priorytet przyjęto zapewnienie ładu przestrzennego, a także wdrożenie krajowego systemu monitorowania zjawisk przestrzennych oraz regulacji i podejmowania decyzji legislacyjnych.
2. **Zapewnienie środków na działania rozwojowe**. Wytyczone priorytety kierunku interwencji publicznej obejmują:
  - modernizację struktury wydatków publicznych,
  - poprawę efektywności wykorzystania środków,
  - zwiększenie wykorzystania środków pozabudżetowych.

3. Wzmocnienie warunków sprzyjających realizacji indywidualnych potrzeb i aktywności obywateli. Z tym celem łączy się przewyciężanie słabości i uzyskanie skuteczniejszego działania wymiaru sprawiedliwości, a także wzrost aktywności kapitału społecznego, również w celu zwiększenia bezpieczeństwa obywateli oraz utrwalenia bezpieczeństwa narodowego.

### 8.2.2. Obszar II. Konkurencyjna gospodarka

Zwiększenie konkurencyjności gospodarki jest kluczowym zadaniem warunkującym dalszy rozwój kraju i przyszłość Polski. Istotny wpływ na realizację tych celów będzie miało zwiększenie stabilności makroekonomicznej, produktywności i wydajności pracy, a także eksportu towarów i usług. Znajduje to uzasadnienie w tak sformułowanych celach:

1. Wzmocnienie stabilności makroekonomicznej, co wiąże się z przyjęciem następujących priorytetów:
  - uzdrowienie finansów publicznych w celu zmniejszenia deficytu oraz zwiększenie dochodów budżetowych,
  - zwiększenie inwestycji,
  - przygotowanie do wprowadzenia euro,
  - wzrost eksportu m.in. dzięki zwiększeniu udziału bezpośrednich inwestycji zagranicznych.
2. Wzrost wydajności pracy. Cel ten powinien być osiąganym najszybciej w sektorach zaawansowanych technologii, usług oraz najwyższej wartości dodanej. Priorytetowe kierunki interwencji publicznej obejmują:
  - zwiększenie produktywności gospodarki,
  - wzrost udziału nowoczesnych przemysłów,
  - zwiększenie konkurencyjności i modernizacji rolnictwa w warunkach zrównoważonego rozwoju,
  - poprawę warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, ze szczególnym uwzględnieniem sektora małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. poprzez rozwój infrastruktury transportowej.
3. Zwiększenie innowacyjności gospodarki. W tej dziedzinie mamy w porównaniu z wieloma krajami dużo do nadrobienia. Dlatego przyjęto, że w najbliższej dekadzie musi nastąpić znaczne zwiększenie innowacji w gospodarce, m.in. poprzez wykorzystanie potencjału badawczego dużych ośrodków naukowych i dydaktycznych. Priorytetowe kierunki interwencji publicznej odnoszą się do:
  - wzrostu popytu na wyniki badań naukowych,
  - podwyższenia stopnia komercjalizacji badań,
  - zapewnienia kadr dla B+R (rozwój systemu kształcenia specjalistów),
  - zwiększenia wykorzystania rozwiązań innowacyjnych.

4. **Rozwój kapitału ludzkiego.** Największe znaczenie dla jego rozwoju ma sytuacja demograficzna, a w zakresie zasobów pracy m.in. występowanie barier zatrudnienia, niedostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy itp. Priorytetowe kierunki interwencji publicznej to:
  - zwiększenie aktywności zawodowej (młodzieży przystępującej do pracy, niepełnosprawnych, wydłużenie aktywności wiekowej, elastyczne formy zatrudnienia),
  - poprawa jakości kapitału ludzkiego,
  - zwiększenie mobilności zawodowej i przestrzennej (rozwój infrastruktury transportowej).
5. **Zwiększenie wykorzystania technologii cyfrowych.** Obecne zapóźnienia wymagają przyspieszenia rozwoju informatyzacji kraju. Priorytetowe kierunki interwencji publicznej dotyczą:
  - zapewnienia powszechnego dostępu do Internetu,
  - upowszechnienia stosowania technologii cyfrowych,
  - odpowiedniej jakości treści i usług cyfrowych.
6. **Efektywność energetyczna i poprawa stanu środowiska.** Do osiągnięcia tego celu przyczynia się rozwój konkurencyjnych rynków paliw i energii. W strategii zakłada się istotne zmiany w strukturze nośników energii, zmniejszenie zużycia energii, paliw i gazu, a także dywersyfikację źródeł i kierunków dostaw nośników energii. Przy tym przewiduje się znaczne zwiększenie energii ze źródeł odnawialnych oraz energetyki jądrowej. Dotychczas w strukturze zużycia energii pierwotnej dominował węgiel kamienny i brunatny – z udziałem 57%, a na kolejnych miejscach występowały: ropa naftowa – 22%, gaz ziemny – 14% i pozostałe źródła – 7% (w 2009 roku). W zakresie ochrony środowiska uzyskano znaczące postępy. Obszary chronionego krajobrazu zajmują 22,6% terytorium kraju. W ramach sieci „Natura 2000” funkcjonuje 141 obszarów specjalnej ochrony ptaków (15,6% powierzchni kraju). Priorytetowe kierunki interwencji publicznej to:
  - racjonalne gospodarowanie zasobami z zachowaniem różnorodności biologicznej i zrównoważonego rozwoju,
  - poprawa efektywności energetycznej (modernizacja sektora i dalsza redukcja emisji gazów cieplarnianych),
  - zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego,
  - poprawa stanu środowiska oraz kreowanie postaw proekologicznych,
  - adaptacja do zmian klimatu w celu ograniczenia negatywnych skutków suszy, powodzi i innych sytuacji katastroficznych.
7. **Zwiększanie efektywności transportu.** Polska infrastruktura transportowa stanowi jeden z najsłabszych elementów gospodarki. Jednakże w latach 2006–2010 nastąpiła wyraźna poprawa w tej dziedzinie dzięki dużemu wsparciu finansowemu ze środków UE. Zakłada się dalszy znaczący po-

stęp w tej dziedzinie w latach 2014–2020. Priorytetowe kierunki interwencji odnoszą się do:

- zwiększenia efektywności zarządzania w sektorze transportowym,
- modernizacji i rozbudowy połączeń transportowych,
- udrożnienia obszarów wiejskich, zwłaszcza poprawy płynności ruchu w dużych ośrodkach.

### Obszar III. Spójność społeczna i terytorialna

Zawiera sformułowane trzy cele strategiczne:

1. **Integracja społeczna** – w celu przyspieszenia przemian w wielu dziedzinach życia społecznego i gospodarczego oraz uzyskania konwergencji na poziomie europejskim. Dlatego przyjęto następujące priorytety:
  - zwiększenie aktywności osób wykluczonych bądź zagrożonych marginalizacją w społeczeństwie,
  - zmniejszenie ubóstwa, szczególnie w grupach społecznych najbardziej zagrożonych.
2. **Zapewnienie dostępu i określonych standardów usług publicznych.** Temu celowi służyć mają następujące priorytety:
  - podnoszenie jakości i dostępności usług publicznych,
  - zwiększenie efektywności systemu świadczenia usług publicznych.
3. **Wzmocnienie mechanizmów dyfuzji oraz integracja przestrzenna w celu rozwijania i pełnego wykorzystania potencjałów regionalnych.** Priorytetowe kierunki interwencji publicznej skupiają się na:
  - tworzeniu warunków instytucjonalnych, prawnych i finansowych do realizacji działań rozwojowych w regionach kraju,
  - wzmacnianiu ośrodków podejmujących różne działania w zakresie funkcji metropolitalnych o znaczeniu krajowym i międzynarodowym,
  - sprzyjaniu rozwojowi miast subregionalnych oraz umacnianiu potencjału obszarów wiejskich poprzez ich wielofunkcyjny rozwój, m.in. w celu tworzenia pozarolniczych miejsc pracy na wsi,
  - zwiększaniu spójności terytorialnej w celu zwiększenia dostępności transportowej, a także eliminowaniu zagrożeń dla obszarów wiejskich, przemysłowych i przygranicznych.

\*\*\*

Ramy realizacyjne strategii są silnie powiązane z możliwościami finansowania ww. programów rozwojowych. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego wraz z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów opracowało strukturę przewidywanych wydatków

w przyjętych latach. Największy udział zakłada się dla edukacji i oświaty, zdrowia, ochrony środowiska, cyfryzacji i innowacji oraz transportu i rolnictwa.

Wskazano na potrzebę zaangażowania środków na poziomie około 3,5 bln zł ze środków publicznych, co stanowi około 17,5% PKB średniorocznie w latach 2011–2020. Około 18% wydatków ma być pokrytych ze środków Unii Europejskiej, a 25% z krajowych jednostek samorządu terytorialnego. Ich uzupełnienie ma pochodzić ze środków prywatnych.

## 9. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju w perspektywie 2030 roku

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju przedstawia wizję rozwojową w perspektywie 2030 roku, opierając się na trzech filarach: innowacyjności, terytorialnym równoważeniu rozwoju i efektywności. Celem strategicznym jest dalsza poprawa jakości życia ludności, innowacyjność gospodarki oraz dokonanie skoku cywilizacyjnego społeczeństwa.

W strategii przyjęto 25 kluczowych decyzji o znaczeniu strategicznym. Do najważniejszych należą: trwale zmniejszenie deficytu sektora finansów publicznych (docelowo do 1% PKB) oraz zadłużenia, realokacja w wydatkach publicznych na rzecz dziedzin nowoczesnych i infrastrukturalnych, a także zbilansowanie systemu ubezpieczeń społecznych.

W obrębie zasobów pracy zakłada się aktywizację rezerw siły roboczej na rynku pracy w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia do 75% w roku docelowym. Podkreśla się potrzebę stworzenia warunków lepszego startu życiowego i zawodowego młodzieży, kobiet i osób niepełnosprawnych.

W zakresie usług publicznych położony zostanie duży nacisk na budowę efektywnego modelu świadczenia usług zdrowotnych, edukacyjnych i informatycznych.

W dalszym ciągu dużą uwagę skupiać będzie nauka oraz rozwój B+R w celu uzyskiwania przewag konkurencyjnych w gospodarce. Istotne znaczenie mają kwestie bezpieczeństwa energetycznego oraz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Kontynuacja obejmie również stwarzanie warunków do zwiększenia spójności terytorialnej, dostępności komunikacyjnej i transportowej oraz rozwoju sieci metropolitarnej, a także poprawę warunków cywilizacyjnych życia na wsi wraz z trwałym zapewnieniem bezpieczeństwa żywnościowego dla Polski (18).

## 10. Zakończenie

Przedstawione opracowanie stanowi studium historycznego podejścia do kwestii rozwoju społeczno-gospodarczego w ujęciu strategicznym, długo- i średniookreso-

wym w III Rzeczypospolitej. Zgodnie z wymogami nowoczesnego rozwoju wskazano na istotne aspekty realizacji strategii rozwoju kraju po 1989 roku, tj. powiązanie przemian ekonomicznych i społecznych z procesem integracji europejskiej oraz transformacji gospodarczej w kierunku budowy systemu rynkowego na wzór krajów zachodnich. W przyjętych rozważaniach uwzględniono dwa historyczne etapy tych przemian, a mianowicie: okres stowarzyszeniowy, a następnie okres pełnego członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

W pierwszej części okresu przedakcesyjnego naświetlono istotę i osiągnane efekty gospodarcze w realizacji strategii szokowej Leszka Balcerowicza, „Strategii dla Polski” Grzegorza Kołodki oraz dwóch dokumentów: Długookresowej strategii rrwalego i zrównoważonego rozwoju Polski w perspektywie 2025 roku i Narodowej Strategii Integracji w latach 1997–2003, nawiązujących do pełnej integracji z UE.

W drugiej części, a więc w okresie pełnego członkostwa Polski w UE od połowy 2004 roku, wskazano na znaczenie i rangę wdrażania uzgodnionych z UE dokumentów pt. Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006, a następnie Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007–2013.

W ujęciach tabelarycznych zestawiono, a w tekście scharakteryzowano za pomocą głównych wskaźników makroekonomicznych sytuację gospodarczą kraju w realizacji przyjętych strategii. W rozważaniach tych uwzględniono nie tylko kontekst krajowy możliwości rozwojowych kraju w przyjętych latach, ale także wpływy zewnętrzne np. sytuacji gospodarczej UE i innych krajów na ich przebieg, a więc szczególnie dekonunktury światowej w latach 2008–2010.

W nowej perspektywie planistycznej po 2013 roku omówiono opracowane trzy szczególnie ważne dokumenty, tj. Strategię „Europa 2020” oraz kompatybilne z nią projekty krajowe: Średniookresową Strategię Rozwoju Kraju 2020 (ŚSRK) oraz we wstępnym zarysie Długookresową Strategię Rozwoju Kraju 2030 (DSRK).

ŚSRK 2020 przyjęta przez Radę Ministrów jest najważniejszym dokumentem określającym cele strategiczne rozwoju kraju do 2020 roku. Została ona oparta na wnikliwej diagnozie w świetle uwarunkowań i trendów rozwojowych. Zawiera trzy obszary strategiczne z określonymi celami i priorytetami rozwojowymi. Pierwszy obszar dotyczy budowania sprawnego i efektywnego państwa, drugi – konkurencyjnej gospodarki, a trzeci – spójności społecznej i terytorialnej.

Polityka rozwoju przyjęta w strategii zakłada realizację zadań przy jednoczesnej redukcji deficytu finansów publicznych. Szacunków wydatków rozwojowych na lata 2011–2010 dokonano na podstawie kryteriów makroekonomicznych spójnych z projektem DSRK. Średnioroczne tempo wzrostu PKB w ww. latach określano na poziomie 3,7%.

W perspektywie lat 2014–2020 można spodziewać się utrzymania finansowania ze środków UE na poziomie zbliżonym do wielkości przyjętych w latach 2007–2013, tj. w granicach 400–440 mld zł. Na realizację Polityki Spójności przewidziano około 280–320 mld zł, z kolei na rzecz rolnictwa i wsi około 120 mld zł, w tym na płatności

bezpośrednie blisko 74 mld zł. Warunkiem korzystania z tych środków unijnych jest współfinansowanie ze środków krajowych.

DSRK 2030 zawiera zapisanych 25 kluczowych decyzji o znaczeniu strategicznym. Głównym celem strategicznym pozostaje kontynuacja działań rozwojowych w celu dalszej poprawy warunków życia ludności, innowacyjności gospodarki oraz dokonania istotnego skoku cywilizacyjnego polskiego społeczeństwa.

W nawiązaniu do problemów zrównoważonego rozwoju – chociaż zainicjowanie tej kwestii w świecie miało miejsce już z początkiem lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku – w Polsce, w dokumentach państwowych najwcześniej znalazło odzwierciedlenie w Konstytucji RP (1987 r.) oraz Strategii „Polska 2025”, przyjętej przez parlament w 2000 roku. Długookresowa strategia zrównoważonego rozwoju wskazuje na taki rozwój gospodarczy, który obejmuje ochronę środowiska naturalnego i zasobów ludzkich, z uwzględnieniem długiego horyzontu czasowego, jako niezbędnych elementów składowych dobrobytu społecznego.

Z kolei trwały rozwój w myśli teoretycznej jest formułowany jako zrównoważony zbiór łądów: ekologicznego, społeczno-demograficznego, ekonomicznego, przestrzennego i politycznego. Ich integracja ma warunkować realizację zrównoważonego rozwoju. Przełożenie tych idei z zapisów w koncepcjach strategicznych następuje w działaniach planistycznych, a następnie w założeniach i wdrażaniu przyjętej polityki gospodarczej, np. proekologicznej, innowacyjnej, harmonijnego i proporcjonalnego rozwoju itp. Rozwinięcie praktyczne tych kwestii znalazło odbicie wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004–2006, a ich rozbudowanie i pogłębienie nastąpiło w dokumencie Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007–2013. W jeszcze większym stopniu na wyżej omawiane zagadnienia położono nacisk w ostatnich dokumentach, tj. Średnio- i Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju 2020 i 2030.

## Bibliografia

1. *Britannica*. Edycja polska, t. 41: *St–Sz*, hasło: *Strategia*, Kurpisz, Poznań 2004.
2. Bałcerowicz L., *Reforma gospodarcza*. W: Krawczyk R. (oprac.), *Reforma gospodarcza*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1981. ISBN 83-208-0222-9.
3. *Polska w Unii Europejskiej*. W: Wikipedia: wolna encyklopedia [online, dostęp: 10.03.2013]. Dostępny w Internecie: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Polska\\_w\\_Unii\\_Europejskiej](http://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_w_Unii_Europejskiej).
4. Bałtowski M., Miszewski M., *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006. ISBN 978-83-01-14628-3.
5. *Wielka Encyklopedia PWN*, t. 27, hasło: *Transformacja systemowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005. ISBN 83-01-1462-2.
6. Bałcerowicz L., *800 dni. Szok kontrolowany*, Polska Oficyna Wydawnicza BGW, Warszawa 1992. ISBN 83-7066-401-6.
7. Polszakiewicz B., *Równoważenie polskiej gospodarki w latach 90*. W: Dach Z. (red.), *Gospodarka Polski na przełomie wieków*, PTE, Kraków 2002. ISBN 83-908535-4-X.



8. Sadowski Z., *Podstawowe założenia strategii rozwoju Polski*, „*Ekonomista*” 1993, nr 2, s. 141–156.
9. Kołodko G., *Strategia dla Polski*, „*Życie Gospodarcze*” 1994, nr 26.
10. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2002–2006. ISSN 1506-0632.
11. *Polska 2025*, „*Aura*” 2000, nr 10, s. 4–8.
12. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Wydawnictwo „*Helio*”, Kraków 2002. ISBN 83-88646-00-1.
13. Siekierski J., Rutkowska M., *Zrównoważony rozwój jako koncepcja w naukach ekonomicznych*. W: Spychalski G., Malicki M. (red. nauk.), *Rozwój zasobów kapitału ludzkiego obszarów wiejskich*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008, s. 359–368.
14. Blajer P., *Ostateczna wersja NPR na lata 2004–2006*, „*Rzeczpospolita*” 2003, nr 28, s. 11.
15. Siekierski J., *Zrównoważony rozwój rolnictwa i wsi w świetle Traktatu Akcesyjnego i NPR*. W: *Rolnictwo i wieś przed i po akcesji Polski do UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rolniczego, Kraków 2010, s. 63–71. ISBN 978-83-60633-36-6.
16. *Diagnoza na potrzeby Strategii Rozwoju Kraju 2020*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.
17. *Strategia Rozwoju Kraju 2020*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.
18. *Raport „Polska 2030”. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.

## Development strategies in Poland in 1990–2030

**S u m m a r y:** This article presents a historical outline of the development of thought of national development strategy – within the EU association period and then with full membership of Poland in EU. The first part describes the shock strategy of L. Balcerowicz, the “Strategy for Poland” of G. Kołodko and the National Strategy for Integration in 1997-2003. On the other hand, the “Long-term Strategy for Sustained and Sustainable Development – Poland 2025” adopted by the Sejm in 2000 was discussed.

Further considerations focus on the content of the Treaty of Accession to EU and the National Development Plan for 2004-2006 as well as the National Strategic Reference Framework for 2007-2013.

The last part of this article refers to the Strategy “Europe 2020” and within the context thereof, the main points and assumptions of the Mid-term National Development Strategy 2020 were presented including the diagnosis for the purposes of this strategy as well as strategic areas taking into account developmental objectives and priorities. A reference was also made to the preliminary assumptions of the national development strategy in the perspective of 2030.

---

**Key words:** national development strategy, European integration, system transformation, sustainable development, National Development Plan, National Strategic Reference Framework, EU Strategy “Europe 2020”, Mid-term National Development Strategy 2020, Long-term National Development Strategy 2030

---



STANISŁAW SORYS\*

## Tożsamość grup kulturowych w procesie globalizacji

---

Słowa kluczowe: grupa etniczna, mniejszość narodowa, kultura, tożsamość narodowa, globalizacja, metropolizacja, prawa mniejszości

---

**Streszczenie:** Postępujący proces globalizacji związany z przemianami politycznymi i gospodarczymi na świecie wywiera istotny wpływ na sferę kultury, przyczyniając się do jej unifikacji i powszechnego przejmowania modelu kultury masowej. Nie pozostaje do bez wpływu na zbiorowości etniczne i mniejszości narodowe, których dążenia do zachowania odrębnej tożsamości realizowane są pod naciskiem kultury danego kraju oraz kultury masowej.

W artykule podjęto próbę ukazania czynników, które wywierają wpływ na kształtowanie się odrębności kulturowej grup etnicznych i mniejszości narodowych. Zdefiniowano pojęcia globalizacji i metropolizacji, wskazano na zagrożenia, jakie powodują te zjawiska w sferze społecznej i kulturowej. Przedstawiono pojęcie kultury, zachodzące współcześnie zmiany społeczno-kulturowe polegające na odchodzeniu od społeczeństwa tradycyjnego na rzecz społeczeństwa przemysłowego. Nakreślono pojęcia grupy etnicznej i mniejszości narodowej, pokazano różnice pomiędzy tymi zbiorowościami i współczesne mechanizmy ich powstawania.

W artykule zwrócono uwagę na prawa przysługujące mniejszościom narodowym w Polsce na podstawie obowiązujących aktów prawnych. Opierając się na wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku, zaprezentowano liczebność i rozkład terytorialny największych grup narodowych i etnicznych w Polsce.

Przemiany, jakie dokonały się w Polsce po okresie transformacji ustrojowej, stworzyły właściwe warunki dla zachowania i rozwoju kultury oraz tradycji grup mniejszościowych. Prawo polskie jest w tym zakresie dostosowane do wymogów unijnych, nie ogranicza społecznego i kulturowego rozwoju mniejszości narodowych, co przyczynia się do postępującego procesu odradzania się kultur mniejszościowych, wzrostu zainteresowania przynależnością do nich i eksponowania poczucia tej przynależności.

---

\* dr Stanisław Sorys – Akademia Krakowska im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Prawa Administracji i Stosunków Międzynarodowych, 30-705 Kraków, ul. Gustawa Herlinga-Grudzińskiego 1, tel. +48 12 25 24 650.

## 1. Wprowadzenie

Miejsce i rola grup kulturowych w poszczególnych państwach zasługuje na szczególną uwagę w wyniku postępującego procesu globalizacji. Należy podkreślić znaczenie zmian cywilizacyjnych, które silnie oddziałują na grupy etniczne, zmieniając ich obraz i funkcjonowanie w danej społeczności. Z jednej strony można mówić o ich akulturacji, z drugiej zaś o rekulturacji, a w obydwu przypadkach o refleksji nad istotą i sensem jej trwania – w odniesieniu do poglądów jednostki oraz zbiorowości – która przyjmuje określoną postawę społeczną powiązaną z działaniem na rzecz lub przeciw swej kulturze.

Kwestia tożsamości grup kulturowych w świecie ogarniętym globalizacją – w sensie jej posiadania, utrzymania, a niekiedy dążenia do odkrywania na nowo – jest dziś istotnym problemem, zaznaczającym się silnie wewnątrz każdej grupy narodowo-etnicznej i właściwie w każdym miejscu jej pobytu. Przyjmuje ona wymiar duchowy, materialny, także społeczny, szczególnie zaś osobisty. Staje się czynnikiem głównym, przesądzającym o zachowaniu lub odchodzeniu jednostki bądź zbiorowości od kultury swej grupy w obliczu zachodzących przeobrażeń społeczno-kulturowych, także zmian dotyczących sposobu ludzkiego myślenia i działania. I chociaż problem ten można rozpatrywać na wielu płaszczyznach, to na każdej z nich musi być zawsze uwzględniany charakter więzi kulturowej.

Wszechobecna globalizacja silnie oddziałuje na sferę kultury i życie mniejszości narodowych. Stanowi dla nich pewne zagrożenie wynikające z unifikacji kultury i przejmowania modelu kultury masowej, powodując odejście od tradycji rozumianej jako dziedzictwo przodków. Podejmowanie dziś żywych w obrębie grup etnicznych kwestii dotyczących „ocalenia od zapomnienia” form i ram życia w sferze kultury i tradycji prowadzi do zachowania odrębności i oryginalności grupy, co z kolei jest wyrazem jej świadomości pokoleniowej, jak i jednostkowej, zorientowanej na jej problemy społeczne.

Migracja ludności, zmiany społeczne, gospodarcze i polityczne nie są czynnikami sprzyjającymi zachowaniu kultury w jej dawnym lub zbliżonym do niego kształcie. Nowe podejście do spraw kultury mniejszości w Unii Europejskiej i w Polsce ma służyć odbudowie poszczególnych kultur poprzez stworzenie korzystnych warunków społecznych. Jest to zamysł celowy, ukierunkowany na starania i dążenia grup etnicznych do podkreślania swej tożsamości i realizowania własnych celów w zupełnie innych realiach społecznych, pod naciskiem i ekspansją kultury danego kraju oraz kultury masowej.

Celem artykułu jest przedstawienie społecznych i kulturowych determinant rozwoju mniejszości narodowych i grup etnicznych w Polsce oraz prezentacja wyników analizy wielkości i struktury tych grup.

## 2. Globalizacji a życie współczesnego człowieka

Globalizacja w czasach nam współczesnych stanowi nieodwracalny, wciąż postępujący proces rozwoju społeczeństw. Jest zjawiskiem ujmowanym w kategorii

normalności, powszechności, ale i wszechobecnym fenomenem, który nie tylko wyzwala duże zainteresowanie w środowiskach naukowych, lecz budzi również wiele kontrowersji. Globalizacja ma bowiem szereg odniesień do różnych aspektów życia społeczeństw, ujmując je w zasadzie w sposób kompleksowy, pod kątem unifikacji.

Według Ronalda Robertsona globalizacja ma dwa wymiary: z jednej strony prowadzi do „zmniejszenia się” świata, z drugiej zaś do zwiększenia stopnia pojmowania świata jako całości. Zdaniem socjologa wskazane czynniki „wzmacniają globalną współzależność i pojmowanie świata jako jedności w XX wieku” (1, s. 65, por. 2, s. 103–104). Termin „globalizacja”, ogólny i pojemny treściowo, stosuje się zazwyczaj, wskazując na rozpowszechnianie, powielanie i powszechną unifikację wzorów postępowania, ich akceptację społeczną, szerokie propagowanie ich w mediach, przenikanie i mieszanie się elementów kulturowych w wyniku ustawicznie zachodzących przemian cywilizacyjnych (1, s. 67).

Globalizacja oznacza, że w coraz większym stopniu wszyscy żyjemy w „jednym świecie”. Ten złożony i wielowymiarowy proces, którego realizacja odbywa się w czasie, jest wynikiem współdziałania wielu czynników politycznych, społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Trzeba zaznaczyć, iż globalizację napędza integracja gospodarki światowej, oparta przede wszystkim na wiedzy i postępie technik informatycznych i telekomunikacyjnych, które zwiększyły szybkość i zasięg interakcji międzyludzkich na całym świecie (3, s. 97).

Wzrost globalizacji dokonał się z chwilą dynamicznych przemian politycznych w świecie, w szczególności w wyniku upadku komunizmu sowieckiego, rozwoju międzynarodowych i regionalnych mechanizmów rządowych (ONZ, Unia Europejska) oraz działalności organizacji międzyrządowych i międzynarodowych (Międzynarodowy Związek Telegraficzny, Greenpeace, Lekarze bez Granic, Czerwony Krzyż, Amnesty International). Rozwojowi globalizacji sprzyja powstawanie i prężne funkcjonowanie korporacji międzynarodowych. Należą do nich wytwarzające dobra i usługi rynkowe firmy, działające w więcej niż jednym kraju (np. Coca-Cola, General Motors, Colgate, Kodak). Odpowiadają one za ponad 60% światowego handlu, przyczyniając się do rozpowszechniania nowych technologii w skali globu. Powszechna dziś „gospodarka elektroniczna” powoduje, że banki, korporacje, fundusze inwestycyjne i inwestorzy indywidualni zaledwie jednym kliknięciem myszy komputerowej mogą przekazywać kapitał w skali międzynarodowej.

W wyniku globalizacji „globalne” stają się ośrodki miejskie, w których mieszczą się siedziby wielkich, ponadnarodowych korporacji z dużą ilością usług finansowych, technicznych i konsultingowych. W tych miejscach realizowane są procesy produkcyjne i innowacyjne rozwijających się gałęzi przemysłu. Na tych rynkach są kupowane i sprzedawane „produkty” przemysłu finansowego i usługowego. Należy podkreślić, iż „sektory wzrostu” nowej gospodarki – usługi finansowe, marketing, techniki komputerowe – przynoszą znacznie większe zyski niż jakikolwiek sektor tradycyjnej gospodarki.

W wyniku rozwoju miast zaznacza się zjawisko metropolizacji, określane jako proces podejmowania przez niektóre duże miasta funkcji kierowniczych w sferze gospodarczej, politycznej i kulturalnej w skali ponadnarodowej. Te liczące co najmniej 500 tysięcy mieszkańców miasta cechuje doskonałość usług, instytucji, wyposażenia oraz potencjał innowacyjny w zakresie technicznym, ekonomicznym, społecznym, politycznym i kulturalnym. Coraz powszechniejszemu zjawisku metropolizacji towarzyszą skumulowane działania ekonomiczno-społeczne. Koncentrują się one w obszarze działalności o charakterze innowacyjnym oraz wokół instytucji naukowo-gospodarczych (uczelnie wyższe, instytucje zarządcze, badawcze, finansowe) (4, s. 10–11).

Współczesne metropolie traktuje się zarówno jako szansę, jak i zagrożenie. Szansą jest to, że metropolia, stanowiąc ogniwo łączące miasto z regionem i oddziałujące na niego poprzez podnoszenie potencjału rozwojowego, czyni go atrakcyjnym miejscem zamieszkania, pracy, inwestowania. Metropolia przyciąga do miast „nowych” jego mieszkańców, gwarantując jednocześnie utrzymanie dotychczasowych, reprezentujących wysoki poziom kapitału intelektualnego. Stanowi zaplecze dla wielu szkół i uczelni, zapewniając mieszkańcom regionu wysoki poziom nauczania oraz rozwój technologii. Ponadto staje się atrakcyjnym miejscem zatrudnienia dla wykształconych mieszkańców regionu. Wpływa także na skuteczniejszy efekt wspólnej polityki rozwoju w wymiarze regionalnym i metropolitalnym. W znacznym stopniu oddziałuje na rozwiązywanie problemów dotyczących rozwoju wielkich aglomeracji, na budowę i modernizację infrastruktury technicznej i społecznej, na poprawę transportu publicznego i zwiększenie udziału w przewozach pasażerskich, zintensyfikowanie istotnych wydarzeń kulturalnych, osłabienie różnego rodzaju konfliktów oraz podniesienie poziomu tolerancji narodowej w wyniku coraz większej łatwości komunikowania się.

Za zagrożenie spowodowane metropolizacją uznaje się nadmierną rozbudowę miast na peryferiach oraz zwiększenie podziałów między biedniejszymi peryferiami a bogatszym centrum. Zagrożeniem jest również nieracjonalne zagospodarowanie przestrzenne miast, wynikające z braku instrumentów prawnych i finansowych. Postępujący proces urbanizacji na skutek metropolizacji generuje zagrożenie środowiskowe wywołane zwiększającą się liczbą osób dojeżdżających do pracy. Metropolia przyczynia się do zachwiania relacji pomiędzy interesem publicznym a prywatnym, wyrażającym się w nadmiernym zawłaszczaniu przestrzeni publicznej w interesie prywatnych podmiotów gospodarczych. Zagrożeniem ze strony metropolii jest zmniejszanie się liczby małych przedsiębiorstw, które mogą konkurować z wielkimi korporacjami nastawionymi na zyski, a nie na człowieka. Metropolia przyczynia się do homogenizacji kultury – upowszechniana w zawrotnym tempie kultura amerykańska narzuca swoje wzorce. Wobec powyższego postępuje destrukcja tradycji, brak zobowiązań wobec rodziny, kryzys wartości. W metropoliach rozwija się zorganizowana przestępczość, dochodzi też do masowych imigracji z krajów biednych. Rodzi się szereg problemów związanych z adaptacją przyjezdnych w nowym środowisku,

pojawiają się różnego rodzaju konflikty. Niezależnie od przyjętych opcji i ich argumentacji ocena metropolii nigdy nie będzie jednoznaczna. Obok uznania jej wartości będzie ona budzić wiele kontrowersji czy nieudomówień.

Globalizacja ma znaczny wpływ na ludzkie życie. Zmienia charakter naszych codziennych doświadczeń, prowadząc do przededefiniowania intymnych i osobistych aspektów egzystencji, takich jak: rodzina, płeć kulturowa, seksualność, tożsamość osobista, interakcje z innymi oraz stosunek do pracy. Wywołuje fundamentalne zmiany w naszym sposobie myślenia o nas samych i o naszych związkach z innymi ludźmi. W warunkach globalizacji znaczenie tradycji i zastanych wartości maleje, w miarę jak nasilają się interakcje między społecznościami lokalnymi a nowym porządkiem globalnym. Globalizacja prowadzi ku stopniowemu wyzwaniu się człowieka z tradycji i obyczajów, które dawniej wywierały zasadniczy wpływ na przebieg jego życia. Klasa, płeć, etniczność, a nawet zapatrywania religijne zamykały przed jednostką pewne drogi rozwoju. Globalizacja zmierza w kierunku rozwoju indywidualizmu, swobody przekonań i działania (3, s. 83–84).

Globalizacja, która przebiega równomiernie, wywołuje wielkie zróżnicowanie społeczeństw w aspekcie różnych problemów społecznych, w tym pojawianie się nierówności społecznych zarówno w obrębie społeczeństw, jak i poza nimi (3, s. 91). Szacuje się, że około 20% ludności żyje w dostatku (beneficjenci globalizacji – półkula północna), 80% zaś w biedzie (Afryka Środkowa). W 1980 roku kraje wysoko rozwinięte wytworzyły blisko 89% całkowitej produkcji. Oba te procesy złożyły się na dramatyczny wzrost luki w poziomie produktu krajowego brutto przypadającego na jednego mieszkańca. Pod koniec lat osiemdziesiątych różnica była blisko dwudziestokrotna (3, s. 93).

W miarę pogłębiania się wielowymiarowych zależności między społecznościami problemy społeczne i kulturowe nabierają globalnego wymiaru. Na naszych oczach tworzy się podzielony świat, ujawniają się różnice kulturowe, powstają obszary biedy i bogactwa. Globalne nierówności prowadzą do wykluczenia, zagrożenia nędzą lub wynarodowienia. Dotyczy to już nie tylko jednostek czy społeczeństw, ale też narodów, ludów, plemion, państw, bezradnych wobec rozmiarów tych niebezpieczeństw w sensie biologicznym, społecznym i kulturowym (5, s. 166–167).

### 3. Społeczne pojęcie kultury

Pojęcie kultury w odniesieniu do procesu globalizacji jest związane z dwoma obszarami obserwacji życia społecznego. Z jednej strony dotyczy to ogromnego zróżnicowania sposobu życia ludzi w różnych epokach, jak i zróżnicowania życia ludzi w czasach nam współczesnych w różnych rejonach kuli ziemskiej. Ludzie ci inaczej wyglądają, inaczej się ubierają, co innego jedzą, w inny sposób pracują, mieszkać w innych budowlach, czczą innych bogów, używają odmiennych urządzeń, ina-

czej się witają i żegnają, inaczej traktują rodzinę i dzieci, inaczej także odpoczywają i świętują.

Drugie spostrzeżenie dotyczy ludzi, z którymi tubylcy wchodzili w interakcje, w związku z czym doznawali z ich strony pewnych ograniczeń swobody działania. Z perspektywy jednostki zewnętrzna rzeczywistość ogranicza jej indywidualne, autonomiczne dążenia czy zachcianki, pozbawiając ją części swojej wolności.

Kultura jest czynnikiem zmieniającym krajobraz kulturalny, przekształcony przez grupę kulturową. Dotyczy to „wpływów”, „śladów” czy wytyczenia obszarów kulturowych, m.in. przez sposób życia lub typ zaludnienia. Można tu mówić o „geografii kulturowej” związanej z różnymi obrazami kultury – „starej” i „nowej”, wytyczającej typy kultury, jak i ich związki, a zwłaszcza przenikanie (6, s. 162–165).

Amerykański antropolog Clyde Kluckhohn ujmował kulturę jako „historycznie wytworzony system wzorców życia, które skłonni są podzielać wszyscy członkowie jakiejś zbiorowości” (cyt. za: 7, s. 233). Z kolei amerykański socjolog Robert Bierstedt twierdził, że „kultura to wszystko, co ludzie czynią, myślą i posiadają jako członkowie społeczności” (7, s. 233). Raymond Williams rozpatrywał pojęcie kultury w trzech znaczeniach. Jednym z nich jest proces rozwojowy, obok sztuki i działalności artystycznej oraz wysublimowanych, najczęściej symbolicznych cech określających sposób życia (8, s. 24). W obrębie pojęcia kultury wyróżnia się kulturę popularną, błyskawicznie się rozprzestrzeniającą przez granice państw m.in. za sprawą rozwoju handlu, technologii informacyjnych, międzynarodowych mediów.

Kulturę determinują w dużej mierze zmiany społeczne o podłożu kulturowym, dotyczące wiedzy, technologii służących przekształcaniu rzeczywistości gospodarczej oraz wpływu na stosunki społeczne. Innym źródłem zmian kulturowych są przekonania wartościujące, czyli poglądy „jak być powinno” w odniesieniu do podstawowych dziedzin życia społecznego. Ma to zasadniczy wpływ na zmiany w zakresie struktur społecznych (6, s. 194–195).

Socjolodzy, rozważając różne aspekty kultury, bardzo często posługują się określeniem „struktura społeczna”, rozumiejąc przez nie trwałe i uporządkowane relacje między elementami społeczeństwa. Przyjętym sposobem opisywania danego społeczeństwa jest nakreślenie przebiegających w nim podziałów. Mimo iż uważa się, że pomiędzy strukturą społeczną a kulturą istnieją obustronne powiązania i oddziaływania, to jednak w licznych ujęciach dziedzinom tym przypisuje się różną moc. Podstawę ma bowiem stanowić struktura, zaś kultura jest jej pochodną (8, s. 47).

Treścią kultury są wzory sposobów odczuwania, reagowania i myślenia, wartości i wyrastające z nich normy, a także sankcje skłaniające do ich przestrzegania. Czasy nam współczesne wskazują na zmiany społeczno-kulturowe ustawicznie zachodzące w społeczeństwach. Jest to przejście, a w zasadzie odchodzi od społeczeństwa tradycyjnego, opartego na rolnictwie, gdzie rynek i wymiana towarów są słabo rozwinięte, natomiast dążenie do zysku jako motywacja działań gospodarczych odgrywa znikomą rolę (6, s. 194–195).



Pieniądz w takim społeczeństwie ma niewielki wpływ na kształt stosunków społecznych oraz określenie miejsca człowieka w społeczeństwie. Człowiek stanowi część zbiorowości i nie jest jednostką autonomiczną. Gospodarka rynkowa oraz wytwarzanie dóbr materialnych przy użyciu maszyn i poza gospodarstwem domowym tworzą społeczeństwo przemysłowe. Jednostki produkcyjne są wyspecjalizowane w wytwarzaniu dóbr jednego rodzaju. Wraz z rozwojem przemysłu i gospodarki upowszechnia się dążenie do zysku jako motywacji działań gospodarczych.

Istotą społeczeństwa przemysłowego jest przekształcanie dotychczasowej struktury zatrudnienia i organizacji pracy spowodowane pojawieniem się nowych technologii. Społeczeństwo takie cechuje produkcja towarów i usług na bazie informacji. Komputeryzacja i rozwój technik telekomunikacyjnych umożliwiają wytwarzanie, przekształcanie i przekazywanie znacznej liczby informacji (9, s. 152).

#### 4. Grupy etniczne – uwarunkowania, przynależność, tożsamość w procesie globalizacji

W społeczeństwach współczesnych funkcjonuje zbiorowość etniczna. Terminem tym określa się zbiorowość odróżniającą się od większości społeczeństwa jakiegoś państwa, nieidentyfikującą się z żadnym narodem tworzącym inne państwo. Przykładem są Romowie zamieszkujący w wielu państwach Europy, Łemkowie w Polsce czy Arumuni w Grecji.

Każda grupa etniczna postrzega siebie lub jest postrzegana przez otaczające ją zbiorowości jako środowisko odrębne i specyficzne ze względu na występowanie jednej lub więcej cech, takich jak:

- kultura (język, gwara, religia, obyczajowość),
- genealogia (wspólne losy, wspólna historia, wspólni przodkowie itp.),
- poczucie posiadania własnego terytorium i praw do niego,
- odrębność osobowościowa (stereotypy, czyli jak inni ją postrzegają, oraz auto-stereotypy, czyli wyobrażenia o samych sobie) (10, s. 73).

Grupa etniczna bywa utożsamiana z mniejszością narodową o rodowodzie imigracyjnym, funkcjonującą poza własnym krajem pochodzenia, utrzymującą odrębność języka, obyczajów i innych elementów kultury. Tak rozumiana grupa etniczna może się odwoływać do związków z jakąś szerszą zbiorowością narodową (11, s. 128). O ile termin „mniejszość narodowa” używany jest w Polsce na określenie mniejszości litewskiej czy niemieckiej, o tyle w literaturze naukowej, jak i w praktyce życia społecznego Stanów Zjednoczonych czy Kanady używa się pojęcia „grupa etniczna” w stosunku do Amerykanów polskiego pochodzenia, Afroamerykanów bądź konkretnego plemienia Indian północnoamerykańskich.

Im bardziej zróżnicowane jest społeczeństwo oraz im bardziej procesy demokratyzacji życia społecznego i rozwój samoświadomości sprzyjają podkreśleniu swojej

indywidualnej sytuacji, tym bardziej złożony staje się obraz podziałów na tle etnicznym. Grupa etniczna może być określana jako jedna z istotnych „grup własnych” (obok rodziny, społeczności sąsiedzkiej, społeczności lokalnej), zaś jej wyobrażenia, opinie, stereotypy są przekazywane w procesie socjalizacji, stanowiąc ważną część obrazu świata. Przynależność do pewnej zbiorowości, identyfikowanie się z jej kulturą, uzasadnia działania podejmowane przez jednostkę, a także dostarcza nazw i znaczeń pozwalających interpretować otaczający ją świat (11, s. 128).

Wśród grup etnicznych wyróżnia się miejskie mniejszości etniczne, czego przykładem są Polacy w Chicago czy w Nowym Jorku, Arabowie w Paryżu oraz ludy tubylcze, miejscowe, żyjące na jakimś terytorium przed przybyciem tam kolonizatorów i osadników europejskich. Jednym z typów grupy etnicznej jest protonaród (inaczej: naród bez państwa), który dąży do uzyskania suwerenności politycznej w postaci własnego państwa. Grupy te posiadają swoje elity polityczne oraz ideologów, którzy starają się generować ruch narodowy. Protonaród należy uznać za fazę tworzenia się z grupy etnicznej narodu, co nie oznacza, że każdy protonaród musi stać się w przyszłości uznanym narodem i uzyskać niezależność polityczną w postaci państwa. Naród w rozumieniu potocznym, w ujęciu Anny Kłoskowskiej, oznacza zbiorowość, w której naturalne więzi wyrosły ze wspólnoty przekonań i terytorium. Wiąż nie jest wyraźnie sformułowana, ale funkcjonuje w świadomości wszystkich jednostek i może znajdować wyraz w twórczości artystycznej, postawach itp. (12, s. 15–16).

Państwo pełni funkcję narodotwórczą. „Młode” państwo za pomocą działań politycznych, ekonomicznych czy oświatowych doprowadza do zjednoczenia różnych grup etnicznych w jeden zintegrowany naród. Z kolei naród jako grupa społeczna dąży za pomocą określonych działań do stworzenia własnego i suwerennego państwa.

Na sytuację grup etnicznych, w sensie społecznym i kulturowym, ma wpływ migracja, która jako przemieszczanie się ludności w celu zmiany miejsca pobytu jest zjawiskiem całkowicie naturalnym, występującym we wszystkich czasach. Do najczęstszych przyczyn migracji zalicza się złą sytuację gospodarczą w miejscu zamieszkania (migracje ekonomiczne) lub nieodpowiadającą migrującym sytuację polityczną (migracje polityczne) (13, s. 124–125; por. 14, s. 11–21).

Ze względu na zasięg wyróżnia się migracje wewnętrzne, dotyczące przemieszczeń ludności w granicach danej jednostki administracyjnej (miasto, gmina, województwo etc.) lub politycznej (państwo), oraz migracje zewnętrzne – przemieszczanie się ludności z jednej jednostki administracyjnej lub politycznej do innej. Migracje mogą mieć charakter czasowy, w tym sezonowy i wahadłowy, oraz trwałe. Ich cele wyznacza: turystyka, lecznictwo, pielgrzymki, zarobki. Natomiast na formy emigracji składają się: emigracja jako wyjazd, imigracja oznaczająca przyjazd, reemigracja, czyli powrót z emigracji czasowej, uchodźstwo rozumiane jako ucieczka lub ewakuacja – działanie państwa w celu uniknięcia spodziewanego zagrożenia, a także repatriacja jako powrót obywateli z obcego państwa organizowany przez ich państwo,

przesiedlenie (transfer) pojmowane jako przesiedlenie obywateli danego państwa w ramach jego granicy, wreszcie deportacja – przymusowe wysiedlenie grupy osób na peryferie danego państwa lub poza jego granice (13, s. 125–132).

Mobilność ludności, czyli skłonność do zmiany miejsca swego zamieszkania, wykazuje znaczne różnice. Największa jest w Stanach Zjednoczonych, niższa w Europie, a bardzo niska w Polsce. Duża mobilność przyczynia się do zmniejszenia różnic społecznych i ekonomicznych pomiędzy regionami.

Na podstawie analiz tendencji migracyjnych Stephen Castles i Mark Miller wyróżnili cztery tendencje, które w najbliższym czasie będą wyznaczać wzory imigracji. Obejmują one:

- **n a s i l e n i e**, zakładające, że migracje będą liczniejsze niż kiedykolwiek przedtem;
- **z r ó ż n i c o w a n i e**, wskazujące na brak możliwości określenia konkretnych fal emigracyjnych (np. emigracja zarobkowa) – imigranci będą należeć do bardzo różnych grup społecznych i etnicznych;
- **g l o b a l i z a c j ę**, czyli przekonanie, że migracje stopniowo obejmą cały świat, a wiele krajów będzie źródłem i celem migrantów;
- **f e m i n i z a c j ę**, czyli przeświadczenie, że większość imigrantów będą stanowić kobiety (15).

Niezależnie od ruchów migracyjnych czy innych zależności kulturę w ujęciu społecznym należy zawsze traktować jako pewną całość, której kategorii czy dziedziny przenikają się nawzajem. Sens istnienia jakiegokolwiek kultury wiąże się z istnieniem określonych społeczności. O znaczeniu społecznym kultury decydują nie tylko jej elementy składowe, w tym wartości i normy, ale też istnienie społeczności, która w tej kulturze chce uczestniczyć i uczestniczy przez codzienne i odświętne zachowanie (11, s. 69).

Można wyróżnić trzy typy uczestnictwa w kulturze: strukturalne, ideacyjne i działania. Pierwsze z nich wiąże się z obiektywną przynależnością do danej społeczności i ujawnia się w sensie bycia jej uczestnikiem. Uczestnictwo ideacyjne opiera się na poczuciu przynależności i psychicznym związku umożliwiającym kulturową identyfikację, natomiast uczestnictwo działania wiąże się z przejawianiem się w działalności społecznej związku z własną kulturą (11, s. 70).

## 5. Prawa mniejszości narodowych w Polsce

Członkowie grup kulturowych podlegający we współczesnym świecie prawom migracji powodują, że zachodzi coraz większa różnorodność kulturowa i etniczna, rodząca obawy dotyczące zagrożenia stabilności państw narodowych. Praktyka wskazuje, iż mniejszościowe grupy narodowe nierzadko popadają w konflikt na tle praw mniejszości z dominującą w państwie grupą narodową. Mniejszości narodowe są zazwyczaj wynikiem migracji ludności z krajów ubogich do wysoko rozwiniętych.

Mniejszości narodowe można podzielić na zwarte i rozproszone. Mniejszości zwarte to duże skupiska zamieszkujące od pokoleń na jednym obszarze, zachowujące swą odrębność kulturową, dążące często do utworzenia własnego samorządu. Członkowie mniejszości rozproszonych są bardziej zagrożeni utratą tożsamości kulturalnej i językowej w wyniku świadomie prowadzonej przez władze asymilacji lub wskutek kontaktu z silniejszą kulturą. Czasem imigranci akceptują ową asymilację, a nawet świadomie do niej dążą, szczególnie w bogatych krajach Zachodu.

Idea specjalnych ustaleń dla mniejszości wynikała z praktyki zmiany granic ze specjalnymi zabezpieczeniami dla każdej mniejszości, która powstała jako rezultat terytorialnych przesunięć. Ustalenia pojawiły się w traktatach z XVII i XIX wieku.

Umowy terytorialne z 1919 roku zabezpieczone Systemem Gwarancji Ligi Narodów dla Mniejszości nie zdołały zapobiec wydarzeniom prowadzącym do II wojny światowej (np. kryzys sudecki). Od 1945 roku w dyskursie o prawach człowieka specjalne zabezpieczenia dla mniejszości stały się częściej znane jako „prawa mniejszości” niż „gwarancje dla mniejszości”. Pojęcia te trzeba rozróżnić. „Gwarancje” zależą od tego, kto je udziela, „prawa” zaś są normatywnymi uprawnieniami, które należą do ich posiadaczy. Są one stosunkowo trudniejsze do ograniczenia, uchylecia, anulowania lub zniesienia i tym samym dostarczają większej ochrony.

Obywatele polscy należący do mniejszości narodowych i etnicznych mają zagwarantowaną w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wolność do zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury, w tym prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw dotyczących ich tożsamości (16).

Według Ustawy z dnia 6 stycznia 2005 roku o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym mniejszości te są wyodrębniane na podstawie sześciu kryteriów, w szczególności mniejszej niż pozostała ludność liczebności i zamieszkiwania obecnego terytorium RP przez przodków jej członków od co najmniej stu lat (17).

Definicja ta wskazuje na kryterium odróżniające mniejszość etniczną od narodowej – pierwsza oznacza grupę, która nie utożsamia się z innym narodem (współczesnie) zorganizowanym we własnym państwie. Definicje mniejszości zawarte w tym akcie powodują, że nie wszyscy dyskryminowani w Polsce ze względów etnicznych lub rasowych są objęci rozporządzeniami broniącymi przed dyskryminacją.

W ustawie znajduje się stwierdzenie, że każda osoba ma prawo do swobodnej decyzji o traktowaniu jej jako osoby należącej bądź też nie należącej do mniejszości, a wybór taki lub korzystanie ze związanych z tym wyborem praw nie pociągają za sobą jakichkolwiek niekorzystnych skutków. Stanowi ona, iż nikt nie może być obowiązany, z wyjątkiem przypadków przewidzianych prawem, do ujawnienia informacji o własnej przynależności do mniejszości lub swojego pochodzenia, języka mniejszości bądź religii.

Ustawa o mniejszościach narodowych zabrania stosowania środków mających na celu asymilację osób należących do mniejszości, jeśli środki te są stosowane wbrew ich woli. Zabrania również stosowania środków mających na celu zmianę proporcji narodowościowych lub etnicznych na obszarach zamieszkałych przez mniejszości. Stwierdza też, że nikt nie może być obowiązany do udowodnienia własnej przynależności do danej mniejszości. Dopuszcza używanie języka mniejszościowego w wybranych gminach jako języka pomocniczego w kontaktach z organami gminy oraz w postępowaniu sądowym pierwszej instancji. Podkreśla ponadto, że obok ustalonych w języku polskim nazw geograficznych mogą być używane, jako nazwy dodatkowe, tradycyjne nazwy w języku mniejszości dla narodowości, obiektów fizjograficznych oraz ulic.

Mniejszości narodowe w Polsce korzystają z gwarantowanego przez Ordynację wyborczą do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12 kwietnia 2001 roku prawa, które zwalnia komitety wyborcze utworzone przez organizacje mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia pięcioprocentowego progu wyborczego (18).

Prawo polskie obejmuje również szkolnictwo mniejszości. Ustawa z 1991 roku o systemie oświaty podaje, że szkoły publiczne umożliwiają podtrzymanie tożsamości narodowej, etnicznej, językowej i religijnej, a w szczególności naukę języka oraz własnej historii i kultury (19).

Mniejszościom narodowym i etnicznym gwarantuje się także w ramach Ustawy z 1992 roku o radiofonii i telewizji uwzględnianie zakresu ich potrzeb z udziałem przekazów medialnych (20).

Z kolei Ustawa z dnia 7 października 1999 roku o języku polskim (21) zawiera deklarację, iż zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości, a wydane na jej podstawie rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji przewiduje m.in., że „w miejscowościach, w których występują zwarte środowiska mniejszości narodowych, etnicznych lub społeczności posługujących się językiem regionalnym, nazwom i tekstom w języku polskim mogą towarzyszyć wersje w przekładzie na język obcy” (22).

Na inny aspekt prawa w stosunku do mniejszości narodowych zwraca uwagę kodeks karny (Ustawa z 6 czerwca 1997 roku), przewidujący penalizację przestępstw popełnianych na tle etnicznym (23). Należy jeszcze wspomnieć o Ustawie z 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych, która zabrania przetwarzania danych ujawniających pochodzenie etniczne (24).

Wymienione akty prawne charakteryzują polskie prawo w odniesieniu do mniejszości narodowych jako liberalne, pozwalające zachować im swą kulturę i w pewnym sensie niezależność. Niektóre z przysługujących praw można traktować jako przywileje. Prawo to jest podporządkowane wymogom unijnym, które gwarantują mniejszościom zachowanie ich praw w państwach członkowskich i nie ograniczają ich społecznego i kulturowego rozwoju. Jest ono uznawane jako nowe, przyjazne tym społecznościom, uwzględniające ich racje z tytułu odmienności kulturowej.

Płynące z Unii środki finansowe przeznaczone dla mniejszości narodowych w Polsce stanowią duże wsparcie, pozwalając im na rekulurację rozumianą jako dążenie do powrotu do kultury rodzimej, porzuconej lub przekształconej w procesie akulturacji następującej w czasie przemian cywilizacyjnych i ustrojowych. Z drugiej jednak strony są potencjalnym zagrożeniem, które może przybierać formę izolacji społecznej albo tendencji roszczeniowych zmierzających do uzyskania autonomii. Środki finansowe wzmacniają bowiem struktury i liderów grup kulturowych, prowadząc do większej ich aktywizacji na rzecz rozwoju własnej kultury i eksponowania jej w społeczeństwie, przy jednoczesnej dyskryminacji innej. Przemiany dokonujące się w tych grupach dzięki unijnemu wsparciu finansowemu mogą wyzwalać konflikty na tle narodowościowym i prowadzić do napięć społecznych.

Po roku 1989 w Polsce zaznaczyły się silne tendencje w zakresie rekuluracji, czego rezultatem było przywracanie tradycji, kultury i mentalności mniejszości narodowych zamieszkujących od czasów historycznych na jej terytorium. Stopniowe odradzanie się kultury grup etnicznych w nowych warunkach społeczno-politycznych znalazło wyraz w wielości form i przejawów. Rozpoczął się proces aktywizacji i konsolidacji w obrębie poszczególnych grup, zmierzający do podkreślania tożsamości kulturowej i tworzenia niejako na nowo wizerunku grupy etnicznej na miarę nowych czasów i oczekiwań społecznych, mody na oryginalność, a przede wszystkim sięgania do swych korzeni. Jest to traktowane jako wybór moralny członków poszczególnych grup etnicznych, przejaw odradzającego się sentymentu, wierności sobie i powinności wobec ojców i dziadów.

Należy zaznaczyć, że ogólna kultura państwa zależy w dużej mierze od sposobu traktowania mniejszości narodowych, ich praw, a przede wszystkim zrozumienia ich dążeń i problemów społecznych. W przypadku Polski jest to odejście od akulturacji, która na przestrzeni lat była uzależniona od różnych czynników, m.in. decyzji władz państwowych, zaszłości historycznych, przemian cywilizacyjnych oraz postaw jednostek zaliczających się do określonej grupy etnicznej. Przemiany w Polsce po okresie transformacji ustrojowej, nowe realia społeczno-polityczne, „otwarcie na świat” i przyjęcie rozpowszechnionego w Unii podejścia do mniejszości narodowych stworzyły inne warunki dla zachowania jak i rozwoju kultury oraz tradycji grup mniejszościowych.

## 6. Grupy mniejszościowe w Polsce w kontekście zaludnienia

Miejsce grup mniejszościowych w Polsce na tle ludności polskiej nie zawsze było jasno sprecyzowane. Jeszcze przed 1950 rokiem Polska jawiła się jako kraj etnicznie i wyznaniowo zdominowany przez ludność określającą się jako Polacy. Był to skutek pojałtańskich czystek etnicznych zwanych repatriacją. Wynikało to z faktu, iż ziemie należące do państwa polskiego w 1939 i 1945 roku stanowiły jedynie dwie piąte ob-

szaru powstającego z sumowania ich oraz z dwóch pozostałych części, które bądź należały do Polski przed wojną, bądź weszły w jej skład zaraz po wojnie.

Wyznaczenie państwu polskiemu odmiennego miejsca na kontynencie europejskim wywołało masowe przemieszczenia ludności. Stare terytoria zostały opuszczone, a nowe zasiedlone. Wielu Polaków podjęło trudy wędrowności w celu znalezienia mniej zrujnowanego i zapewniającego lepsze perspektywy miejsca zamieszkania. W stosunkowo krótkim czasie w obrębie istniejących siedlisk, głównie miast i wsi na terenach północnych i zachodnich, powstały zupełnie nowe lub w przeważającej mierze nowe skupiska ludności. Ludność napływowa przybywająca tam z różnych rejonów prezentowała swe indywidualne cechy demograficzne, kulturowe i zawodowe, które w sumie nie mogły ułożyć się w swoiste struktury społeczne. W wyniku tego ujawniły się kontrasty, liczne przypadki niedostosowania, a nawet konflikty.

Przesunięcie granic wywołało migrację trwającą kilkadziesiąt lat. Pierwsza fala nastąpiła w latach 1956–1959, gdy z Polski wyjechało 294,5 tysiąca osób, głównie Polaków zza wschodniej granicy. Kolejna fala przypadła na lata siedemdziesiąte i według oceny niemieckiego Czerwonego Krzyża objęła 260 tysięcy repatriantów.

Zmiany kulturowe wymusiły ruchliwość geograficzną ludzi wewnątrz Polski. W 1946 roku 2,3 miliona osób zmieniło miejsce zamieszkania, a łącznie w latach 1946–1950 taką decyzję podjęło 7,1 miliona osób. Niemal tyle samo przemieszczeń (6,8 mln) odnotowano w następnym pięcioleciu. Zatem w bardzo krótkim czasie, wynoszącym około dziesięciu lat, średnio więcej niż co drugi mieszkaniec Polski odbył migrację wewnętrzną (25).

Wyszczególnienie i liczebność mniejszości narodowych i etnicznych występujących w Polsce przedstawiono w tablicy 1.

Tablica 1. Liczebność poszczególnych mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce  
(Table 1. Population of various national and ethnic groups in Poland)

Lp. (No.)	Grupa (Group)	Liczba (Population)	Zamieszkiwane województwa (Inhabited voivodeships)
1.	Narodowość śląska (Silesian nationality)	846 719	śląskie, opolskie
2.	Kaszubi (Kashubians)	232 547	pomorskie
3.	Niemcy (Germans)	147 814	opolskie, śląskie
4.	Ukraińcy (Ukrainians)	51 001	warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie, podkarpackie
5.	Romowie (Romani)	17 049	małopolskie, dolnośląskie, mazowieckie
6.	Rosjanie (Russians)	13 046	mazowieckie, dolnośląskie, podlaskie
7.	Amerykanie (Americans)	11 838	mazowieckie, małopolskie

8.	Łemkowie ( <i>Lemkos</i> )	11 000	małopolskie, podkarpackie, lubelskie, zachodniopomorskie, pomorskie
9.	Ludność angielska ( <i>British</i> )	10 495	brak danych
10.	Białorusini ( <i>Belarusians</i> )	4687	podlaskie
11.	Inne ( <i>Other</i> )*	124 603	teren całej Polski
12.	Nieustalona lub bez przynależności narodowo-etnicznej ( <i>Not determined or with no nationality/ethnicity</i> )	531 869	teren całej Polski

\* Mniejszości narodowe i etniczne: Grecy, Włosi, Żydzi, Bułgarzy, Ormianie, Litwini, Słowacy, Wietnamczycy, Francuzi, Czesi, Holendrzy. (*National and ethnic minorities: Greeks, Italians, Jews, Bulgarians, Armenians, Lithuanians, Slovaks, Vietnamese, French, Czechs, Dutch.*)

Źródło: (26; 27).

Z kolei mniejszości narodowe i etniczne występujące w Małopolsce zostały przedstawione w tablicy 2.

Tablica 2. Liczebność poszczególnych mniejszości narodowych i etnicznych w województwie małopolskim  
(*Table 2. Population of various national and ethnic groups in Małopolskie Voivodeship*)

Lp. (No.)	Grupa (Group)	Ogółem (Total)	W województwie małopolskim (In Małopolskie Voivodeship)
1.	Ukraińcy ( <i>Ukrainians</i> )	51 001	472
2.	Romowie ( <i>Romani</i> )	17 049	1678*
3.	Łemkowie ( <i>Lemkos</i> )	11 000	około 10% mieszka na Łemkowszczyźnie**
4.	Słowacy ( <i>Slovaks</i> )	2001	1572
5.	Żydzi ( <i>Jews</i> )	1133	50
6.	Ormianie ( <i>Armenians</i> )	1082	22

\* Nieoficjalnie liczba ta oscyluje wokół 5 tysięcy. (*Unofficially, this number is around 5,000.*)

\*\* Łemkowie szacują swą liczbę na dziesięciokrotnie większą niż zawartą w spisie, czyli około 60 tysięcy. (*The Lemkos estimate their population up to ten times larger than that on the list, i.e. about 60,000.*)

Źródło: (27; 28).



Przytoczone dane wskazują na wielką różnorodność mniejszości narodowych i grup etnicznych zamieszkujących terytorium Polski, jak również ich zróżnicowaną lokalizację. Polskie prawo sprzyja oczekiwaniom tej ludności, podobnie jak dogodne warunki życia, przy możliwości samorealizacji, utrzymania się i odbudowy swej kultury. Nie jest to jednak regułą wobec różnego stopnia stanu świadomości kulturowej oraz podejmowanych przez jej członków działań na rzecz własnej grupy kulturowej.

## 7. Podsumowanie

Tożsamość grup kulturowych w procesie globalizacji jest problemem wciąż otwartym, zagadnieniem skłaniającym do refleksji oraz podejmowania prac badawczych w tym zakresie. Jest to szczególnie ważne w Polsce po okresie transformacji ustrojowej, kiedy stopniowo następowało odradzanie się poszczególnych kultur w nowej rzeczywistości, poszukiwanie swej tożsamości kulturowej przez członków danych grup, jak również podejmowanie działań w zakresie odnowy życia kulturalnego – w nowym kształcie i różnorodnej formie, powodujących wzrost zainteresowania oraz eksponowanie poczucia przynależności. Zostało to potwierdzone rozumieniem roli tradycji w ciągłości dziedzictwa kulturowego oraz dostosowaniem się do miejsca, czasu oraz oczekiwań członków grupy w kontekście zmian społecznych oraz ich aspiracji życiowych.

Społeczne funkcjonowanie grup etnicznych oraz mniejszości narodowych w Polsce jest usankcjonowane liberalnym prawem, procesem demokratyzacji życia i zmianami ustrojowymi, a także przynależnością do Unii Europejskiej. Jest to również związane ze sprzyjającym „klimatem społecznym”, otwierającym szereg możliwości w dziedzinie rozwoju i kultywowania tradycji rodzimych w obrębie poszczególnych grup kulturowych.

## Bibliografia

1. Czaja I., *Globalizacja, globalizm, przedsiębiorczość – szanse i zagrożenia*. W: Klich J. (red.), *Globalizacja*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2001. ISBN 83-87832-27-8.
2. Zawadzka A., *Globalizacja*. W: Marshall G., Tabin M. (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004. ISBN 83-01-13219-1.
3. Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006. ISBN 83-01-14408-4.
4. Markowski T. (red.), *Metropolie, obszary metropolitalne, metropolizacja: problemy i podstawowe pojęcia*, Polska Akademia Nauk. Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2006. ISBN 83-89693-16-X.
5. Karwińska A., *Marginalizacja. Wykluczenie społeczne*. W: Karwińska A. (red.), *Odkrywanie socjologii. Podręcznik dla ekonomistów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007. ISBN 978-83-01-14872-0.

6. Turner J.H., *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, Zysk i S-ka, Poznań 1998. ISBN 83-7298-844-7.
7. Sztompka P., *Socjologia*, Znak, Kraków 2002. ISBN 83-240-0218-9.
8. Baldwin E. [et al.], *Wstęp do kulturoznawstwa*, Zysk i S-ka, Poznań 2007. ISBN 978-83-7506-079-9.
9. Golka M., *Socjologia kultury*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007. ISBN 978-83-7383-241-1.
10. Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń 1997. ISBN 83-900784-1-4.
11. Karwińska A., *Kultura i jej społeczne znaczenie*. W: Karwińska A. (red.), *Odkrywanie socjologii. Podręcznik dla ekonomistów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007. ISBN 978-83-01-14872-0.
12. Kłoskowska A., *Kultury narodowe u korzeni*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005. ISBN 83-01-14557-9.
13. Fudala A., Wysockańska W. (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006. ISBN 978-83-229-2813-4.
14. Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009. ISBN 978-83-227-3061-4.
15. Wacławek D., *Migracje ludności* [online, dostęp: 26.01.2012]. Dostępny w Internecie: <http://www.geografia.dwgm.pl/migracje/html>.
16. Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, art. 35.
17. Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym, Dz.U. z 2005 r., nr 7, poz. 141, z późn. zm.
18. Ustawa z dnia 12 kwietnia 2001 r., Ordynacja wyborcza do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 2001 r., nr 46, poz. 499.
19. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r., nr 173, poz. 1808.
20. Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, Dz.U. z 1992 r., nr 173, poz. 1807.
21. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim, Dz.U. z 1999 r., nr 90, poz. 999.
22. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 marca 2002 r. w sprawie wypadków, w których nazwom i tekstom w języku polskim mogą towarzyszyć wersje w przekładzie na język obcy, Dz.U. z 2002 r., nr 37, poz. 349.
23. Ustawa z 6 czerwca 1997 r. kodeks karny, Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553.
24. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 1997 r., nr 133, poz. 883.
25. Wojewódzki Urząd Statystyczny w Krakowie. Materiały wewnętrzne.
26. Główny Urząd Statystyczny, *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011* [online, dostęp: 21.05.2013], Warszawa 2013. Dostępny w Internecie: [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_14076\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_14076_PLK_HTML.htm).
27. Główny Urząd Statystyczny, *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych* [online, dostęp: 21.05.2013], opracowanie przygotowane na Kongres Demograficzny w dniach 22–23 marca 2012 r., Warszawa 2012. Dostępny w Internecie: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu\\_nps2011\\_wyniki\\_nsp2011\\_22032012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu_nps2011_wyniki_nsp2011_22032012.pdf).
28. Urząd Statystyczny w Krakowie, *Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego*, Kraków 2012. ISSN 1640-002X.

## The identity of culture groups in the process of globalisation

**S u m m a r y :** The ongoing process of globalisation associated with global political and economic changes has a significant impact on the cultural sphere, contributing to its unification and universal acquisition of mass culture model. It also influences ethnic communities and national minorities, whose pursuit of preservation of separate identity is carried out under cultural pressure of a given country and popular culture.

This article presents an attempt to show factors affecting the formation of cultural diversity of ethnic groups and national minorities. It also defines the concepts of globalisation and metropolisation and shows the threats created by these phenomena for the social and cultural spheres. It presents the concept of culture, contemporary socio-cultural changes involving the shift from traditional society to industrial society. It outlines the concept of an ethnic group and a national minority, differences between these communities and modern mechanisms for the creation thereof.

This article highlights the rights of national minorities in Poland in accordance with applicable laws. It also presents the population and territorial distribution of the largest national and ethnic groups in Poland based on the results of the 2011 National Census of Population and Housing.

The changes that have occurred in Poland after the political transformation period created good conditions for the preservation and development of culture and traditions of minority groups. In this respect, the Polish law is adjusted to the requirements of the EU and it does not restrict the socio-cultural development of national minorities, which contributes to the ongoing revival of minority cultures, growing interest in belonging with them and exposing that sense of belonging.

---

---

**K e y w o r d s :** ethnic group, national minority, culture, national identity, globalisation, metropolisation, minority rights

---

---



ANNA WILKOŃSKA, KATARZYNA ROTTER-JARZĘBIŃSKA\*

## Zachowania transportowe osób odwiedzających Kraków w celach turystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem przyjazdów w okresie organizacji Euro 2012 w Polsce

---

Słowa kluczowe: turystyka, transport, zachowania konsumenckie, megawydarzenia sportowe

---

**Streszczenie:** Transport i turystyka to dwie działalności gospodarcze ściśle z sobą powiązane, jednakże ze względu na dynamikę zmian stosunkowo rzadko poddawane analizie z punktu widzenia zachowań transportowych turystów. Dlatego w niniejszym artykule zwrócono uwagę na to właśnie zagadnienie, odnosząc się do przypadku Krakowa jako znaczącego ośrodka recepcji turystycznej w Polsce. Uwzględniono przy tym nietypową sytuację, jaką była organizacja w naszym kraju i na Ukrainie Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA Euro 2012 oraz zachowania związane z deklarowanym celem tranzytowym przyjazdu do miasta.

W artykule zaprezentowano wyniki badań sondażowych ruchu turystycznego prowadzonych na terenie Krakowa w ostatnich latach. Należy zwrócić uwagę, że zachowania transportowe turystów zmieniają się w czasie i są odmienne w zależności od charakteru podróży.

Biorąc pod uwagę środki transportu, w przyjazdach turystycznych do miasta najczęściej wykorzystuje się samochód (ruch krajowy) oraz samolot (ruch zagraniczny i poprawa w układzie ruchu krajowego). Osoby przybywające z motywacją tranzytową częściej przyjeżdżają samochodem, a z kolei megawydarzenia sportowe nieco zmieniają ten układ, kładąc większy nacisk na samolot (w tym czarter) i pociąg. Z punktu widzenia węzłów tranzytowych w przyjazdach do Krakowa najważniejsze znaczenie mają spośród polskich ośrodków: Warszawa i Katowice, a z zagranicznych – Praga, Berlin i Frankfurt.

---

\* dr Anna Wilkońska – adiunkt, Katedra Turystyki i Rekreacji, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 528, e-mail: anna.wilkonska@mwse.edu.pl; Akademia Wychowania Fizycznego im. B. Czecha w Krakowie; mgr Katarzyna Rotter-Jarzębińska – starszy specjalista, Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej, Wydział Biologii i Nauk o Ziemi, Uniwersytet Jagielloński, 30-387 Kraków, ul. Gronostajowa 7, tel. +48 12 66 45 250, e-mail: katarzyna.rotter@uj.edu.pl.

## 1. Wprowadzenie

Zależności pomiędzy turystyką a transportem były niejednokrotnie przedmiotem rozważań naukowych, ponieważ procesy rozwoju obydwu sektorów gospodarczych warunkują i napędzają się wzajemnie. Rozwój ruchu turystycznego zwiększa zapotrzebowanie na przewozy osobowe, ukierunkowuje uwagę przewoźników na określone obszary geograficzne będące celem przyjazdów turystycznych, a stały wzrost liczby przemieszczeń turystycznych w skali globalnej pobudza inwestycje w infrastrukturę transportową i jej zaplecze technologiczne. Z drugiej zaś strony rozwój transportu w zakresie rozbudowy terminali, ciągów komunikacyjnych i innych elementów systemu transportowego oraz rozbudowy sieci powiązań warunkuje dostępność obszarów dla ruchu turystycznego i jego rozmiary, odpowiadając na istniejące zapotrzebowanie i kreując nowe.

Znaczenie transportu dla turystyki wynika m.in. z zapewnienia łączności pomiędzy miejscami pochodzenia turystów a miejscami będącymi celem lub etapem podróży (1; 2). Z punktu widzenia ośrodka turystycznego dostępność komunikacyjna stanowi w dużej mierze o jego konkurencyjności na rynku turystycznym. Silną zależność między obszarowym produktem turystycznym a siecią transportową podkreślają liczne opracowania naukowe, przy czym w niewielu spośród nich bezpośrednio mówi się o tym, jak strategie rynkowe przedsiębiorstw transportowych mogą przyczynić się do hamowania lub przyspieszania rozwoju obszarów turystycznych (1; 3). Nieco więcej uwagi w ostatnich latach poświęca się powiązaniom pomiędzy rozbudową sieci transportowej a realizacją megawydarzeń sportowych (21). Należy pamiętać, że istnieje tu ścisły związek już na poziomie ubiegania się przez dane miasto (region) o organizację tego typu imprez (22; 23).

Wybór rodzaju transportu przez pasażera jest determinowany przede wszystkim zaspokojeniem określonych potrzeb związanych z przemieszczeniem (4). Z tym łączy się szeroko rozumiana dostępność danego środka transportu oraz oczekiwanej usługi. W swoim wyborze klient będzie zwracał uwagę m.in. na:

- czas podróży,
- koszt podróży,
- prędkość podróży,
- bezpieczeństwo,
- możliwe drogi podróży,
- komfort podróży,
- lokalizację usług,
- godziny i metody świadczenia usług,
- informacje o usługach itd. (5; 6).

O tym, który z tych czynników będzie miał największe znaczenie przy dokonywaniu wyboru środka transportu, decydować może status społeczny, stan zdrowia, wiek czy m.in. poziom dochodów podróżującego. Na wybór tegoż mogą też wpływać inne

czynniki, niezwiązane bezpośrednio z dostępnością. Podróżujący może świadomie zrezygnować z udogodnień czasowych lub kosztowych na przykład ze względów ekologicznych<sup>1</sup>, krajoznawczych lub dla indywidualnie pojmowanej wygody. Także tego rodzaju jakościowe cechy oferty w istotny sposób mogą wpływać na poziom konkurencyjności danego środka komunikacji (6).

Oferta przedsiębiorstw transportowych ulega współcześnie procesowi intensywnych przemian, które redefiniują dostępność, a w rezultacie popularność wykorzystania poszczególnych rodzajów transportu w podróżach turystycznych. Technologie informacyjne, w tym Internet, pozwoliły na wprowadzanie innowacji produktowych w transporcie. Wielu teoretyków oraz praktyków zarządzania podkreśla nasilenie zjawiska brutalizacji konkurencji jako dominującej tendencji charakteryzującej relacje konkurencyjne (9). Richard D' Aveni (10), opisując te trendy, posługuje się terminem *hiperkonkurencja*.

Do tego, aby zrozumieć kompleksowy charakter powiązań i współzależności pomiędzy turystyką i transportem, potrzebna jest m.in. analiza rodzajowa wykorzystywanych środków transportu i rozpoznanie charakterystycznych zachowań transportowych konsumentów-turystów.

Rozważania na temat tego, czym są zachowania transportowe, trzeba rozpocząć od przybliżenia terminu „zachowania konsumenckie”. Chodzi tu o takie zachowania konsumentów, „które są związane z nabywaniem, używaniem, ocenianiem i dysponowaniem produktami i/lub usługami” (11, s. 19). Jak widać, jest to powiązana z sobą całość czynności, działań „związanych z dokonywaniem wyborów w procesie zaspokajania potrzeb konsumpcyjnych w określonych warunkach społecznych, kulturowych i ekonomicznych” (12, s. 15). Pozwalają one konsumentowi osiągnąć zamierzone, zróżnicowane na poziomie jednostek, cele. Tak więc zachowania konsumenckie są reakcją na zewnętrzne bodźce (13).

Poprzez zachowania transportowe turystów będziemy zatem rozumieć specyficzne zachowania konsumentów usług transportowych – pasażerów, którzy stanowią wyodrębnioną grupę ludzi podróżujących w celach turystycznych, ze specyficznymi dla nich wymaganiami, oczekiwaniami i preferencjami (4). Charakterystyczna jest tutaj indywidualizacja postępowania w procesie zaspokajania potrzeb. Tak więc zachowania transportowe są częścią zachowań przestrzennych, czyli związanych z aktywnym zachowaniem w ruchu, w drodze, w przestrzeni, a dotyczą zjawisk i procesów zachodzących na rynkach przewozów pasażerskich (14).

W niniejszym artykule zostanie przeprowadzona analiza zachowań związanych z transportem konsumentów-turystów przyjeżdżających do Krakowa. Dodatkowo

---

<sup>1</sup> Należy pamiętać, że transport w dużym stopniu przyczynia się do degradacji środowiska przyrodniczego, zwłaszcza transport drogowy (7; 8).

prowadzone w mieście badania ruchu turystycznego<sup>2</sup> w okresie Euro 2012<sup>3</sup> pozwoliły zwrócić uwagę na zmiany zachodzące w zachowaniach transportowych turystów. Dało to możliwość spojrzenia na zjawisko z różnych stron. Przyjęto założenie, że zachowania transportowe odwiedzających krajowych i międzynarodowych zależą od charakteru ich podróży. Tutaj zwrócono uwagę na różnice w zachowaniach wśród osób deklarujących motywację tranzytową podróży oraz uczestników megawydarzenia sportowego, uwzględniając szczególnie dwie cechy: wykorzystywane środki transportu oraz kierunki przemieszczeń.

Tematyka związana z transportem w turystyce jest rozległa i umożliwia prowadzenie różnorodnych analiz. Tak więc w artykule skupiono się jedynie na fragmencie szerokiego problemu zależności pomiędzy transportem a turystyką.

## 2. Przyjazdy turystyczne do Krakowa

Walory turystyczne Krakowa docenia corocznie kilka milionów gości, wybierając miasto na punkt docelowy swoich podróży turystycznych. Stolicę Małopolski odwiedza rocznie w celach turystycznych blisko 9 mln osób, z tego około 6,6 mln turystów (15). Kraków, będąc korzystnie położony na przedpolu Karpat, na skrzyżowaniu ważnych szlaków komunikacyjnych, w centralnej części Europy, staje się często etapowym punktem podróży lub służy jako węzeł przesiadkowy.

Na system transportowy, decydujący o dostępności Krakowa dla ruchu turystycznego, składają się przede wszystkim:

- Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II w Balicach;
- węzeł kolejowy o znaczeniu międzynarodowym (z dworcem kolejowym Kraków Główny położonym w centrum miasta) obsługujący połączenia w skali krajowej i międzynarodowej;
- system dróg, zwłaszcza drogi krajowe S4 (z odcinkiem autostrady A4) oraz S7;
- terminal dla komunikacji autobusowej (Regionalny Dworzec Autobusowy) obsługujący sieć połączeń zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej.

Największą rangę z punktu widzenia zagranicznego przyjazdowego ruchu turystycznego należy z pewnością przypisać lotnisku w Balicach. Z kolei dla kształtowania kierunków przemieszczeń do i z Krakowa odwiedzających krajowych, dominujących w strukturze ruchu przyjazdowego, istotne znaczenie mają inne rodzaje środków transportu, tj. związane z transportem drogowym i kolejowym. Dane przed-

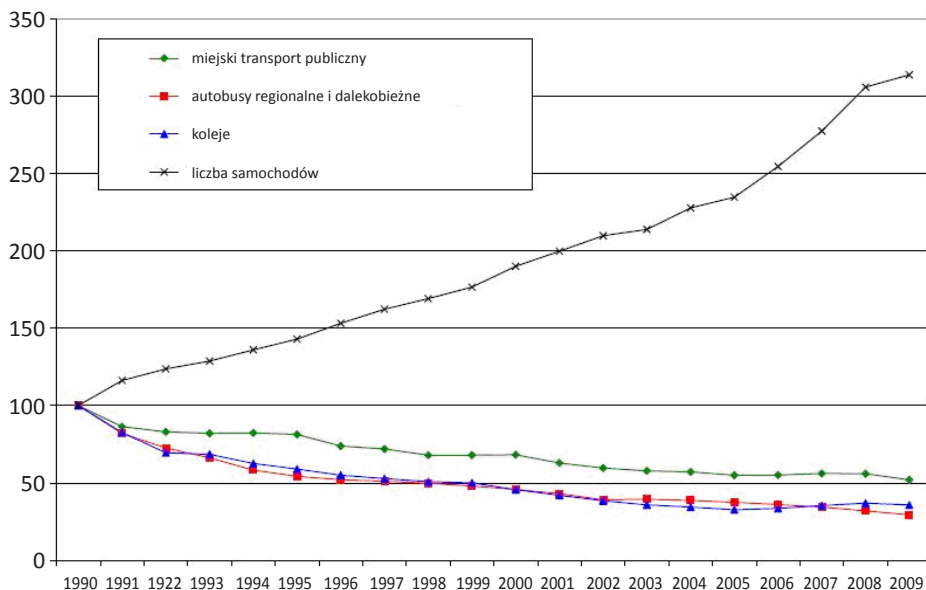
---

<sup>2</sup> Badania są prowadzone od 2003 roku. Jedną z autorek artykułu jest członkiem zespołu naukowego, dlatego jeżeli nie zaznaczono inaczej, zostaną tutaj zaprezentowane dane pierwotne z badań sondażowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, dotychczas niepublikowane. Metodyka badań jest każdorazowo omawiana w raportach (por. 15).

<sup>3</sup> W artykule zostaną zaprezentowane wyniki badań sondażowych opartych na kwestionariuszu ankietowym. Pobór próby badawczej objął ponad 1 tys. respondentów, metodyka została szerzej omówiona w raporcie (por. 16).



stawione na rysunku 1 wskazują na rosnące znaczenie drogowego transportu indywidualnego z uwagi na dynamiczny wzrost liczby samochodów osobowych w Polsce (20). W 2009 roku liczba samochodów osobowych na 1000 mieszkańców wyniosła: w Warszawie – 536, w Poznaniu – 515, w Bydgoszczy – 463, w Krakowie – 464 (w 2002 roku odpowiednio: 415, 374, 345, 352) (19).



Rysunek 1. Tendencje w transporcie w Polsce: pasażerowie miejskiego transportu publicznego, regionalnego i długodystansowego transportu autobusowego (tzw. PKS) i kolei oraz liczba samochodów osobowych

(Figure 1. Transportation tendencies in Poland: passengers of local public transportation, regional and long-distance bus transportation (the so called PKS) and railways as well as number of passenger vehicles)

Rok 1990 = 100 (wartości bezwzględne w 1990 r.: 7264 mln pasażerów miejskiego transportu publicznego, 2085 mln pasażerów regionalnej i dalekobieżnej komunikacji autobusowej, 790 mln pasażerów kolei, 5 260 600 samochodów osobowych).

Źródło: (19).

Podróżując do Krakowa, odwiedzający dokonują wyboru trasy podróży i środka transportu na podstawie istniejącej infrastruktury oraz aktualnej oferty przedsiębiorstw transportowych. Rodzaj wykorzystywanych środków transportu przez osoby odwiedzające miasto przedstawiono w tabelicy 1.

Tablica 1. Struktura wykorzystanych środków transportu w trakcie przyjazdu do Krakowa w latach 2008–2012

(Table 1. Structure of transportation means used in order to visit Cracow in 2008–2012)

Środek transportu (Means of transportation)	2008		2009		2010		2011		2012	
	kraj (Poland)	zagr. (abroad)	kraj (Poland)	zagr. (abroad)	kraj (Poland)	zagr. (abroad)	kraj (Poland)	zagr. (abroad)	kraj (Poland)	zagr. (abroad)
Samolot rejsowy (Airliner)	0,3%	27,1%	0,4%	29,6%	0,3%	24,6%	0,4%	25,7%	1,5%	23,7%
Samolot tanich linii lotniczych (Plane of low-cost carrier)	0,4%	41,3%	0,2%	37,7%	0,7%	41,8%	0,4%	37,8%	1,8%	43,0%
Samolot czarterowy (Charter plane)	–	–	0,0%	1,2%	0,1%	0,8%	0,0%	0,5%	0,1%	4,1%
Samochód (Car)	41,9%	12,0%	49,2%	10,0%	45,4%	11,4%	44,0%	12,9%	47,4%	11,0%
Autokar turystyczny (Coach)	15,4%	6,8%	12,8%	5,0%	11,6%	7,3%	11,7%	6,1%	12,8%	4,4%
Autobus linii regularnej (City bus)	7,7%	1,1%	7,6%	1,7%	7,9%	1,5%	10,4%	2,3%	5,7%	1,3%
Bus (Minibus)	9,8%	0,7%	8,0%	1,2%	9,6%	1,0%	12,4%	1,8%	12,7%	0,4%
Pociąg (Train)	22,9%	9,0%	21,1%	11,1%	23,0%	10,3%	19,7%	11,1%	17,1%	10,7%
Inny (Other)	1,5%	2,0%	0,2%	0,8%	0,5%	0,8%	0,4%	1,3%	0,3%	1,0%
Brak informacji (No information)	0,1%	0,0%	0,5%	1,7%	0,9%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%
<b>Suma (Total)</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: (15).

Niezmiennie od lat odwiedzający krajowi najczęściej przyjeżdżają do Krakowa samochodem, niejednokrotnie korzystają także z pociągu czy autokarów turystycznych (grupy zorganizowane) i busów. Z kolei goście z zagranicy podróżują samolotem, czasami przyjeżdżają własnym samochodem lub pociągiem. W przypadku odwiedzających międzynarodową strukturę ruchu przyjazdowego w istotny sposób kształtuje zainteresowanie Krakowem ze strony przewoźników niskokosztowych (ang. *low-cost carriers*), w tym znaczące obniżenie cen biletów lotniczych czy tworzenie kolejnych połączeń z miastami Europy (17; 24). O sile oddziaływania rynkowego przewoźników niskokosztowych mogą świadczyć dane dla lotniska w Bali-cach, gdzie w 2012 roku Ryanair obsługiwał już 41,5% ruchu pasażerskiego, EasyJet

– 12,4%, zaś LOT i Lufthansa odpowiednio 11,7% oraz 10,9%. Liczba odprawionych pasażerów ogółem wzrosła w latach 2003–2012 z 0,6 mln do 3,4 mln osób rocznie (18). Wzmoczony ruch pasażerski<sup>4</sup> zaowocował podjęciem inwestycji infrastrukturalnych w obrębie lotniska, zmierzających do zwiększenia jego przepustowości i modernizacji zakresu usług towarzyszących.

Biorąc pod uwagę dane łączne z ostatnich pięciu lat, należy zwrócić uwagę na zmiany, jakie stopniowo tutaj zachodzą. W segmencie odwiedzających krajowych widoczny jest powolny wzrost wykorzystania samolotu jako środka transportu. Wśród odwiedzających zagranicznych można zauważyć zwiększenie wykorzystania czarterów i spadek przyjazdów autokarami turystycznymi, co zapewne wiąże się z mniejszym zainteresowaniem podróżami w dużych grupach zorganizowanych.

### 3. Deklaracja celu tranzytowego przyjazdu do miasta i związane z tym zachowania konsumenckie

Kolejnym aspektem, który warto prześledzić z punktu widzenia zachowań związanych z przemieszczaniem się turystów w przestrzeni, jest deklaracja celu tranzytowego i wynikające z niej zachowania konsumenckie (tablica 2).

Tablica 2. Udział procentowy osób z kraju i zagranicy, które deklarowały cel tranzytowy jako motyw przyjazdu do Krakowa (wielokrotność wyboru)

(Table 2. Percentage share of people from Poland and abroad who declared transit purpose as the motive for visiting Cracow – multiple choice)

Rok (Year)	Ogółem (Total)	Odwiedzający krajowi (Polish visitors)	Odwiedzający zagraniczni (Foreign visitors)
2008	<b>7,4%</b>	6,0%	9,1%
2009	<b>7,8%</b>	5,8%	10,7%
2010	<b>6,4%</b>	7,4%	5,1%
2011	<b>8,2%</b>	9,2%	7,3%
2012	<b>6,7%</b>	7,3%	6,1%

Źródło: obliczenia własne.

Co roku kilka procent osób z ogółu ruchu turystycznego przyjazdowego do Krakowa podaje motywację tranzytową. W poszczególnych latach widoczne są nieznaczne różnice w liczbie osób deklarujących cel tranzytowy – raz *in plus*, raz *in minus* w stosunku do okresu wcześniejszego. Można jednakże zauważyć, że w latach 2010–2012 ogółem wyższe wskazania dotyczyły odwiedzających krajowych.

<sup>4</sup> Podkreśla się to zjawisko również w odniesieniu do całej Polski (por. 20).

Biorąc pod uwagę wszystkie cele przyjazdu do Krakowa i na ich tle motywację związaną z tranzytem, w 2012 roku wśród odwiedzających krajowych była ona na dziesiątej pozycji w rankingu, a wśród odwiedzających zagranicznych – na dziewiątej (15).

Analizując zachowania konsumenckie osób, które deklarowały cel tranzytowy przyjazdu do Krakowa, należy zadać sobie pytanie, czy wpłynął on i w jakim stopniu na długość pobytu w mieście (tablica 3).

Tablica 3. Średnia długość pobytu odwiedzających krajowych i zagranicznych, którzy deklarowali cel tranzytowy jako motyw przyjazdu do Krakowa, na tle całego ruchu turystycznego przyjazdowego do miasta w danym roku

(Table 3. Average visit length of Polish visitors and foreign visitors who declared transit purpose as the motive for visiting Cracow compared to the total tourist traffic arriving to the city in a given year)

Rok (Year)	Ogółem odwiedzający krajowi (Total Polish visitors)	Ogółem odwiedzający zagraniczni (Total foreign visitors)	Cel tranzytowy – odwiedzający krajowi (Transit purpose – Polish visitors)	Cel tranzytowy – odwiedzający zagraniczni (Transit purpose – foreign visitors)
2008	3,7 dnia	6,2 dnia	2,3 dnia	5,8 dnia
2009	3,6 dnia	5,9 dnia	2,6 dnia	4,8 dnia
2010	3,3 dnia	5,5 dnia	1,7 dnia	3,5 dnia
2011	3,7 dnia	6,1 dnia	2,3 dnia	3,6 dnia
2012	3,9 dnia	6,1 dnia	2,0 dnia	3,4 dnia

Źródło: obliczenia własne.

Odwołując się do ogółu odwiedzających krajowych i zagranicznych, można zauważyć, że cel tranzytowy skutkuje znacznie krótszymi pobytami w mieście. Średnia długość pobytu gości krajowych w Krakowie wynosiła ponad trzy dni, ale tylko dwa dni w przypadku osób deklarujących cel tranzytowy. Analogicznie ogółem odwiedzający zagraniczni przebywali w mieście średnio sześć dni, a osoby z motywacją tranzytową nieco ponad cztery dni.

Kolejnym istotnym elementem analiz jest środek transportu wykorzystywany przez przyjezdnych tranzytowych (tablica 4).

Powyższe dane pokazują, że przyjazdom tranzytowym najbardziej sprzyja wykorzystywanie samochodu jako środka transportu. Wśród odwiedzających krajowych, wskazujących cel tranzytowy jako powód przyjazdu do Krakowa, ponad połowa osób podróżowała właśnie samochodem. Inne środki transportu wśród tej grupy respondentów osiągnęły poziom najwyżej kilku procent (bus, pociąg i autokar). Wśród odwiedzających zagranicznych dominował samolot tanich linii lotniczych. Nieco mniej wskazań odnosiło się do samochodu i samolotu rejsowego. Rozkłady odpowiedzi są podobne jak wśród ogółu odwiedzających, jednakże zarówno w przypadku osób z kraju, jak i zagranicy deklarujących cel tranzytowy częściej wskazywany był

samochód. W przypadku gości krajowych rzadziej deklarowano transport kolejowy, a w przypadku zagranicznych – samolot tanich linii lotniczych.

Tablica 4. Środki transportu wykorzystywane przez osoby, które zadeklarowały cel tranzytowy jako motyw przyjazdu do Krakowa (2012 r.)  
(Table 4. Means of transportation used by people who declared transit purpose as the motive for visiting Cracow – 2012)

Rodzaj transportu (Type of transportation)	Cel tranzytowy – odwiedzający krajowi (Transit purpose – Polish visitors)	Cel tranzytowy – odwiedzający zagraniczni (Transit purpose – foreign visitors)
Samolot rejsowy (Airliner)	2,8%	20,2%
Samolot tanich linii lotniczych (Plane of low-cost carrier)	1,8%	25,3%
Czarter (Charter plane)	0,9%	1,0%
Autokar (Coach)	8,3%	5,1%
Samochód (Car)	58,7%	23,2%
Autobus linii regularnych (City bus)	6,4%	4,0%
Pociąg (Train)	8,3%	12,1%
Bus (Minibus)	11,0%	3,0%
Inny (Other)	1,8%	6,1%
<b>Suma (Total)</b>	100,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne.

Istotnym elementem odmiennych zachowań konsumenckich w podróży osób z motywacją tranzytową może być towarzystwo, z jakim przyjeżdżali do miasta. Czy był to przyjazd w pojedynkę, w małej grupie rodzinnej, przyjacielskiej czy z dużą grupą zorganizowaną? Należy zwrócić uwagę, że ponad połowa respondentów zarówno przyjeżdżających w celach tranzytowych, jak i innych wymieniała rodzinę i przyjaciół (tablica 5).

Odwiedzający krajowi, wskazujący motywację tranzytową, rzadziej niż w przypadku ruchu ogółem podróżowali w grupie zorganizowanej i z przyjaciółmi, częściej zaś w gronie rodziny. Z kolei goście tranzytowi z zagranicy również niezbyt często przybywali do miasta w grupie zorganizowanej, za to więcej osób przyjechało w pojedynkę.

Tablica 5. Towarzystwo w podróży do Krakowa (dane z 2012 r.)  
(Table 5. Accompanied visitors arriving to Cracow – data from 2012)

Towarzystwo w podróży do Krakowa (Accompanied visitors arriving to Cracow)	Ogółem odwiedzający krajowi (Total Polish visitors)	Ogółem odwiedzający zagraniczni (Total foreign visitors)	Cel tranzytowy – odwiedzający krajowi (Transit purpose – Polish visitors)	Cel tranzytowy – odwiedzający zagraniczni (Transit purpose – foreign visitors)
Nikt (No company)	15,0%	6,8%	18,3%	19,2%
Grupa zorganizowana (Organised group)	17,3%	28,1%	9,2%	7,1%
Rodzina (Family)	37,0%	26,6%	56,0%	29,3%
Przyjaciele (Friends)	22,8%	28,0%	9,2%	31,3%
Znajomi (Acquaintances)	5,2%	7,7%	7,3%	13,1%
Brak informacji (No information)	2,7%	2,8%	0,0%	0,0%
<b>Suma (Total)</b>	100,0%		100,0%	100,0%

Źródło: w przypadku celu tranzytowego obliczenia własne, pozostałe: (15).

#### 4. Zachowania transportowe kibica-turysty związane z pobytom podczas megawydarzenia sportowego

Własne badania sondażowe prowadzone w czerwcu 2012 roku w Krakowie pozwoliły wyodrębnić z całości ruchu turystycznego przyjazdowego osoby, których celem przyjazdu do miasta było Euro 2012. Ważnym aspektem, ze względu na organizowany w Polsce po raz pierwszy duży turniej piłkarski, były właśnie zachowania transportowe kibiców-turystów<sup>5</sup>, dlatego zagadnieniu temu poświęcono większą uwagę.

Uwzględniając to, czy podróż do Krakowa kibica-turysty odbywała się bezpośrednio z miejsca zamieszkania, czy stanowiła jej kolejny etap (tablica 6), należy zauważyć, że Polacy w zdecydowanej większości przyjeżdżali bezpośrednio ze swojego miejsca zamieszkania. Kibice-turyści z zagranicy częściej wcześniej gdzieś się zatrzymywali, choć i tak blisko trzy czwarte z nich przyjechało do miasta bezpośrednio z miejsca zamieszkania.

<sup>5</sup> W dalszej części artykułu pod pojęciem kibica-turysty będziemy rozumieć odwiedzającego krajowego bądź międzynarodowego, czyli zarówno odwiedzającego jednodniowego (nienocującego), jak i turystę (nocującego).

Tablica 6. Bezpośrednie przyjazdy z miejsca zamieszkania do Krakowa kibiców-turystów (czerwiec 2012)

(Table 6. Direct arrivals of sports fans-tourists from their place of residence to Cracow – June 2012)

Aspekt (Aspect)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
Tak (Yes)	89,6%	70,9%
Nie (No)	10,4%	29,1%
<b>Suma (Total)</b>	100,0%	100,0%

Źródło: (16).

Tablica 7 przedstawia konkretne miejscowości, które były najczęściej podawane jako miejsce przystankowe w drodze do Krakowa w związku z Euro 2012.

Tablica 7. Ranking miejscowości, z których kibic-turysta przyjechał do Krakowa w związku z Euro 2012  
(Table 7. Ranking of cities from which a sports fan-tourist arrived to Cracow in connection with Euro 2012)

Pozycja w rankingu (Position in ranking)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
1	Warszawa (Polska)	Katowice (Polska)
2	Wrocław (Polska)	Warszawa (Polska)
3	Toruń (Polska)	Poznań (Polska)
4	Częstochowa (Polska)	Praga (Czechy)
5	Bruksela (Belgia)	Lwów (Ukraina)

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku kibiców-turystów krajowych dominowały ośrodki krajowe, przy czym na czoło wysunęła się tutaj stolica Polski i jednocześnie jeden z najistotniejszych rynków generujących ruch turystyczny przyjazdowy Polaków do Krakowa. W tym miejscu szczególnie należy zwrócić uwagę na Częstochowę, która jest bardzo silnie powiązana z Krakowem w ramach wycieczek objazdowych po kraju.

Z kolei kibice-turyści zagraniczni w przyjazdach do Krakowa najczęściej jako etap swojej podróży wskazywali ośrodki polskie: Katowice (ze względu na lotnisko w Katowicach-Pyrzowicach), Warszawę (połączenia lotnicze z lotniska im. F. Chopina, mecze Euro 2012), Poznań (mecze Euro 2012), a także zagraniczne: Pragę (objazdy turystyczne po Europie Środkowej) oraz Lwów (mecze Euro 2012 i położenie geograficzne względem Krakowa).

Mówiąc o przyjazdowych węzłach przesiadkowych, trzeba z drugiej strony zwrócić uwagę na kierunki wyjazdu z miasta (tablica 8).

Tablica 8. Zgłaszane deklaracje powrotu do domu po wyjeździe z Krakowa kibiców-turystów  
(czerwiec 2012)

(Table 8. Declarations of returning home after departure from Cracow reported  
by sports fans-tourists – June 2012)

Aspekt (Aspect)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
Bezpośredni powrót do domu (Direct return home)	73,3%	72,0%
Wyjazd do innego miejsca (Departure to another place)	26,7%	28,0%
<b>Suma (Total)</b>	100,0%	100,0%

Źródło: (16).

Blisko trzy czwarte kibiców-turystów krajowych i zagranicznych planowało powrót z Krakowa bez żadnych punktów przystankowych do własnego domu. Tak więc stosunkowo duża grupa osób nie wracała bezpośrednio do domu, co zapewne było związane z przejazdami do miast, gdzie odbywały się mecze finałowe.

W tablicy 9 przedstawiono z kolei ośrodki, do których udawali się respondenci po wyjeździe z Krakowa, niewracający bezpośrednio do domu.

Tablica 9. Ranking miejscowości, do których kibic-turysta udawał się po wyjeździe z Krakowa  
(czerwiec 2012)

(Table 9. Ranking of cities to which a sports fan-tourist went after departure from Cracow – June 2012)

Pozycja w rankingu (Position in ranking)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
1	Warszawa (Polska)	Lwów (Ukraina)
2	Zakopane (Polska)	Warszawa (Polska)
3	Wrocław (Polska)	Poznań (Polska)
4	Częstochowa (Polska)	Gdańsk (Polska)
5	Berlin (Niemcy)	Kijów (Ukraina)

Źródło: obliczenia własne.

Wśród kierunków, które wybierali kibice-turyści krajowi, po wyjeździe z Krakowa niewracający do domu, były przede wszystkim: Warszawa, Zakopane (Kraków jest swego rodzaju bramą wjazdową w Tatry), Wrocław i Częstochowa oraz Berlin. Ta ostatnia destynacja jest, i przypuszczalnie będzie, po oddaniu do użytku nowego lotniska w stolicy Niemiec, bardzo istotnym ośrodkiem, biorąc pod uwagę rozkład strumieni ruchu turystycznego, zwłaszcza zagranicznego, w drodze do i z Krakowa.



Kibice-turyści zagraniczni wśród miast, do których się udawali, wymieniali te związane z rozgrywkami finałowymi Euro 2012, w tym zwłaszcza z trzema drużynami mieszkającymi i/lub trenującymi w mieście<sup>6</sup>.

Na rolę środków transportu już zwrócono uwagę, dlatego też trzeba odnieść się do różnic w tym aspekcie związanych z nietypową sytuacją, jaką było Euro 2012 (tablica 10).

Tablica 10. Struktura środków transportu wybieranych przez kibiców-turystów przebywających w Krakowie (czerwiec 2012)

(Table 10. Structure of transportation means selected by sports fans-tourists staying in Cracow – June 2012)

Środek transportu (Type of transportation)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
Samolot rejsowy (Airliner)	10,3%	29,8%
Samochód (Car)	24,4%	6,3%
Pociąg (Train)	35,8%	16,7%
Samolot tanich linii lotniczych (Plane of low-cost carrier)	5,1%	36,3%
Autobus linii regularnej (City bus)	7,7%	6,5%
Bus (Minibus)	10,3%	1,2%
Samolot czarterowy (Charter plane)	1,3%	2,4%
Autokar (Coach)	3,8%	0,3%
Inny (Other)	1,3%	0,6%
<b>Suma (Total)</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: (16).

Tak więc kibice-turyści krajowi najczęściej przyjeżdżali do miasta pociągiem lub samochodem, ale stosunkowo często (w odniesieniu do zwykłego ruchu turystycznego) był to samolot. Goście z zagranicy kibicujący podczas Euro 2012 najczęściej przybywali samolotem (tanie linie lotnicze lub tradycyjne), stosunkowo często także pociągiem.

Biorąc pod uwagę lotniska, z których korzystali kibice-turyści przyjeżdżający do Krakowa, należy zauważyć, że w sporadycznych przypadkach było to inne lotnisko niż w Balicach (tablica 11).

<sup>6</sup> Chodzi o drużynę holenderską, angielską i finalistów – Włochów.

Tablica 11. Lotniska wybierane przez kibiców-turystów przybywających do Krakowa (czerwiec 2012)  
 (Table 11. Airports chosen by sports fans-tourists visiting Cracow – June 2012)

Lotnisko (Airport)	Kibice – kraj (Polish sports fans)	Kibice – zagranica (Foreign sports fans)
Kraków-Balice	100,0%	92,0%
Katowice-Pyrzowice	0,0%	7,6%
Inne	0,0%	0,4%
Suma	100,0%	100,0%

Źródło: (16).

Poza krakowskimi Balicami najczęściej wymienianym lotniskiem były katowickie Pyrzowice. Wśród kibiców-turystów zagranicznych pojawiło się jeszcze lotnisko Warszawa-Okęcie.

## 5. Centra przesiadkowe w drodze do Krakowa

Zagłębiając się w problematykę turystycznych punktów węzłowych z perspektywy Krakowa, przeanalizowano i poddano rangowaniu centra przesiadkowe wskazywane przez osoby z kraju i zagranicy, odwiedzające miasto w celach turystycznych w ciągu ostatnich pięciu lat (tablica 12).

Tablica 12. Główne centra przesiadkowe w drodze do Krakowa według wybieranych przez odwiedzających krajowych i zagranicznych rodzajów transportu (I rząd – najwyższa ranga)  
 (Table 12. Main hubs on the way to Cracow according to means of transportation selected by Polish visitors and foreign visitors (1<sup>st</sup> tier – the highest rank))

Centrum przesiadkowe (Hub)	Forma transportu (Type of transportation)
Centra I rzędu (1 <sup>st</sup> tier hubs)	
Częstochowa	drog., kol.
Katowice	drog., kol., lot.,
Praga (Czechy)	drog., kol., lot.
Warszawa	drog., kol., lot.
Wrocław	drog., kol., lot.
Zakopane	drog., kol.

Centrum przesiadkowe ( <i>Hub</i> )	Forma transportu ( <i>Type of transportation</i> )
Centra II rzędu ( <i>2<sup>nd</sup> tier hubs</i> )	
Berlin (Niemcy)	drog., kol., lot.
Frankfurt (Niemcy)	lot.
Londyn (Wielka Brytania)	lot.
Paryż (Francja)	lot.
Centra III rzędu ( <i>3<sup>rd</sup> tier hubs</i> )	
Bratysława (Słowacja)	drog., kol., lot.
Budapeszt (Węgry)	drog., kol., lot.
Dublin (Irlandia)	lot.
Gdańsk	drog., kol., lot.
Liverpool (Wielka Brytania)	lot.
Madryt (Hiszpania)	lot.
Nowy Jork (USA)	lot.
Nowy Sącz	drog.
Nowy Targ	drog., kol.
Poznań	kol.
Rzeszów	drog., kol.
Wiedeń (Austria)	drog., kol., lot.

Forma transportu (*Type of transportation*): drog. – drogowa (*road transportation*); kol. – kolejowa (*rail transportation*); lot. – lotnicza (*air transportation*)

Źródło: obliczenia własne.

Najważniejszymi centrami przesiadkowymi z punktu widzenia Krakowa jako ośrodka recepcji turystycznej są: Warszawa, Katowice, Wrocław, Zakopane, Częstochowa, a z zagranicznych – Praga. W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na duże porty lotnicze Europy, takie jak Frankfurt, Londyn, Paryż i Berlin. Miasta wyszczególnione jako centra III rzędu istotności zależą od siatki połączeń lotniczych oraz kolejowych z Krakowem, dlatego w poszczególnych latach mogą następować tu zmiany.

Przesiadkowe porty lotnicze są rzadko analizowanym (związane jest to z dużą dynamiką zmian), ale są niezwykle istotnym elementem z punktu widzenia promocji turystycznej Krakowa, zwłaszcza na rynkach zagranicznych (tablica 13).

Tablica 13. Najważniejsze porty lotnicze przesiadkowe w drodze do Krakowa (dane za 2012 r.)  
 (Table 13. The most important airline hubs on the way to Cracow – data for 2012)

Kraj (Country)	Miejscowość (City/Town)	Kraj pochodzenia turysty (Tourist arrivals by country of origin)
Austria	Wiedeń	Austria, Hiszpania, Słowenia, Chorwacja
Czechy	Praga	Hiszpania, Izrael, Japonia, Kanada, Rosja, USA, Ukraina
Francja	Paryż	Francja, Algieria, Indie, Kanada, USA, Niemcy
Hiszpania	Madryt	Hiszpania, USA, Wielka Brytania
Irlandia	Dublin	Irlandia, Brazylia
Niemcy	Berlin	Hiszpania, Niemcy, Szwecja, USA, Austria, Japonia
Niemcy	Frankfurt	Francja, Japonia, Korea Płd., Niemcy, Rumunia, Włochy, Hiszpania, Holandia
Niemcy	Monachium	Francja, Niemcy, USA
Polska	Katowice	Francja, Hiszpania, Kanada, Niemcy, USA, Irlandia, Portugalia, Wielka Brytania, Włochy, Rosja
Polska	Poznań	Polska, Czechy, Irlandia, Wielka Brytania
Polska	Szczecin	Polska, USA
Polska	Warszawa	Estonia, Francja, Hiszpania, Izrael, Japonia, Kanada, Niemcy, Rosja, Wielka Brytania, USA, Węgry, Irlandia, Jamajka, Holandia
Polska	Wrocław	Estonia, Francja, Niemcy
Rosja	Moskwa	Rosja, Białoruś
Wielka Brytania	Exeter	Wielka Brytania
Wielka Brytania	Liverpool	Wielka Brytania, Francja
Wielka Brytania	Londyn	Belgia, Wielka Brytania, Norwegia
Wielka Brytania	Newcastle	Wielka Brytania

Źródło: obliczenia własne.

Największe znaczenie z punktu widzenia zagranicznych lotniczych punktów przesiadkowych w podróży do Krakowa należy przypisać Pradze (Czechy), portom niemieckim i brytyjskim. Przez lotnisko w Berlinie czy m.in. Frankfurcie przemierzają się turyści zmierzający do Krakowa z różnych zakątków świata. Brytyjskie porty lotnicze związane są przede wszystkim z przyjazdami samych mieszkańców Wysp (w tym Polaków tam mieszkających), najliczniejszej nacji zagranicznej w Krakowie. Lotniska praskie czy wiedeńskie należy także łączyć z trasami wycieczek turystów po Europie Środkowej.

Zwrócenia uwagi wymagają lotniska polskie, które w porównaniu z poprzednimi latami w 2012 roku stały się istotnymi portami przesiadkowymi również wśród samych Polaków, co było związane z rozwojem siatki połączeń wewnątrz krajowych.

Podstawowe znaczenie dla Krakowa z punktu widzenia kierunków geograficznych odwiedzających zagranicznych, bez względu na wybierany środek transportu, ma Warszawa (tablica 14).

Tablica 14. Udział procentowy przybywających do Krakowa z zagranicy tranzytem przez Warszawę, bez względu na środek transportu, z uwzględnieniem rangi danego rynku w turystyce przyjazdowej do miasta (dane z 2012 r., gdzie I – najwyższe znaczenie)

(Table 14. Percentage share of people arriving to Cracow from abroad via Warsaw, regardless of transportation means, taking into account the rank of a given market in tourist arrivals to the city – data for 2012, where I<sup>st</sup> – the most important)

Kraj (Country)	Udział tranzytu (Transit share)	Ranga rynku (Market rank)
Argentyna	40,0%	III
Australia	20,0%	III
Austria	4,0%	III
Belgia	26,7%	III
Białoruś	11,1%	III
Dania	7,1%	III
Estonia	80,0%	III
Finlandia	22,2%	III
Francja	4,8%	I
Hiszpania	3,6%	I
Holandia	40,0%	III
Indie	16,7%	III
Irlandia	9,5%	II
Izrael	25,0%	III
Jamajka	100,0%	III
Japonia	29,2%	III
Kanada	21,7%	III
Korea Płd.	60,0%	III
Luksemburg	50,0%	III
Niemcy	1,4%	I
Portugalia	16,7%	III

Kraj (Country)	Udział tranzytu (Transit share)	Ranga rynku (Market rank)
Rosja	18,8%	I
Szwecja	10,0%	III
Ukraina	20,0%	III
USA	23,2%	II
Wielka Brytania	4,8%	I
Włochy	1,3%	I

Źródło: obliczenia własne.

Tranzyt przez Warszawę jest związany z dużą rozpiętością geograficzną krajów, z których pochodzą goście przybywający do Krakowa. Należy jednak zwrócić uwagę, że są to obszary o mniejszym lub małym znaczeniu dla tutejszej turystyki przyjazdowej (Jamajka, Korea Południowa i in.). Z istotnych dla miasta rynków, tj. Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji, Włoch itd., goście przyjeżdżają bezpośrednio. Wyjątek stanowi tu Rosja, gdzie stosunkowo duża liczba podróży odbywa się przez Warszawę. Stopniowo, ze względu na uruchomienie bezpośrednich połączeń lotniczych z Krakowa do Moskwy, będzie się to przypuszczalnie zmieniać. Należy także zauważyć, że przez Warszawę przyjeżdżają przede wszystkim goście z krajów pozaeuropejskich, co jest związane z funkcją Warszawy jako stolicy kraju i ulokowanym tu największym portem lotniczym w Polsce.

## 6. Podsumowanie

Zachowania konsumentów związane z szeroko ujmowanym transportem wykorzystywanym do przemieszczania się w przestrzeni są stosunkowo rzadko przedmiotem pogłębionych analiz. W niniejszym artykule starano się przedstawić odmienność tych zachowań w różnych etapach podróży turystycznej, uwzględniając także specyfikę odwiedzających krajowych i zagranicznych, przebywających w Krakowie w związku z rozgrywkami finałowymi Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA Euro 2012.

Przeprowadzone i zaprezentowane tu analizy pozwalają na wysunięcie kilku wniosków:

1. W przypadku odwiedzających krajowych, biorąc pod uwagę ogólne tendencje na rynku, należy się w kolejnych latach spodziewać dalszego wzrostu wykorzystania samochodu jako środka transportu oraz stopniowego, choć powolnego wzrostu zainteresowania wewnątrz krajowymi przelotami. Odwiedzający zagraniczni nadal głównie będą korzystać z samolotów (bardzo ważne – tanie

linie lotnicze), będzie się także pogłębiał spadek zainteresowania przyjazdami autokarami w grupach zorganizowanych. W przypadku megawydarzeń sportowych widoczne jest większe wykorzystanie samolotów (w tym czarterów) i pociągów jako środków transportu.

2. Dla Krakowa najważniejsze centra przesiadkowe na rynku krajowym w drodze do lub z miasta to Katowice i Warszawa. Z punktu widzenia zagranicznych portów lotniczych są to: Praga, Berlin i Frankfurt oraz inne duże lotniska europejskie. Można przypuszczać, że w kolejnych latach wymienione węzły umocnią swoją pozycję. Megawydarzenia sportowe mogą zmienić układ przemieszczeń zależnie od tego, gdzie np. odbywają się inne mecze. Z punktu widzenia polityki promocyjnej miasta konieczne jest utrzymanie regularnych działań marketingowych w portach lotniczych: niemieckich, brytyjskich i środkowo-europejskich. Trzeba tutaj zwrócić uwagę na wykorzystanie mobilnych technologii.
3. Przyjazdy do Krakowa osób z motywacją turystyczną, w tym z głównych rynków emisyjnych, odbywają się bezpośrednio z miejsca zamieszkania. Mieszkańcy krajów pozaeuropejskich przyjeżdżają przede wszystkim tranzytem przez Warszawę.
4. Tranzyt dotyczy kilkuprocentowego ruchu turystycznego przyjazdowego do miasta. Jest on zauważalny, ale nie wpływa znacząco na jego układ. Są z nim związane krótsze pobyty, ale i tak co najmniej dwudniowe, oraz częstsze wykorzystanie samochodu.

Zachowania transportowe odwiedzających krajowych i zagranicznych podlegają szybkim zmianom, dlatego ich śledzenie wymaga wypracowania stałego monitoringu i poboru danych. Z drugiej strony, z punktu widzenia obszaru przyjmującego, należy zauważyć, że jest to trudne, ale niezbędne. Rynek przewozów transportowych wymaga natychmiastowych reakcji i elastyczności w działaniu. Każde wahanie od razu jest odczuwane na rynku turystycznym. Tak więc wiedza na temat zachowań transportowych turystów winna być priorytetem zarówno dla podmiotów świadczących usługi transportowe, jak i zarządzających obszarami recepcji turystycznej, w tym szczególnie z punktu widzenia lokalnej polityki planistycznej czy m.in. promocyjnej.

## Bibliografia

1. P r i d e a u x B., *The Role of the Transport System in Destination Development*, „Tourism Management” 2000, no. 21, s. 53–63.
2. P a g e S.J., *Transport and Tourism: Global Perspectives*, Pearson Prentice Hall, Harlow 2005. ISBN 0-1312-49452.
3. P e n d e r L., S h a r p l e y R. (red.), *Zarządzanie turystyką*, PWE, Warszawa 2008. ISBN 978-83-208-1734-8.
4. R y d z k o w s k i W., W o j e w ó d z k a - K r ó l K. (red.), *Transport*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997. ISBN 83-01-12239-0.

5. Turek M. (red.), *Transport jako składnik produktu turystycznego*, Europejska Szkoła Hotelarstwa, Turystyki i Przedsiębiorczości – Szkoła Wyższa w Sopocie, Sopot 2009. ISBN 978-83-7531-117-4.
6. Gadziński J., *Ocena dostępności komunikacyjnej przestrzeni miejskiej na przykładzie Poznania*, „Biuletyn Instytutu Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu”, Seria: Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna nr 13, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2010. ISBN 978-83-62662-36-4.
7. Mazur E., *Transport a środowisko przyrodnicze*, PAN, Kraków 1992. ISBN 83-85483-70-5.
8. Sorupia E., *Rethinking the Role of Transportation in Tourism*, „Proceedings of the Eastern Asia Society for Transportation Studies” 2005, nr 5, s. 1767–1777.
9. Kaleta A., *Strategia konkurencji w przemyśle*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2000. ISBN 83-7011-434-2.
10. D’Aveni R., *Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering*, The Free Press, New York 1994. ISBN 0-02-906938-6.
11. Jachnis A., *Psychologia konsumenta. Psychologiczne i socjologiczne uwarunkowania zachowań konsumenckich*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz – Warszawa 2007. ISBN 978-83-60186-55-8.
12. Kieźel E., *Zachowania konsumentów i ich racjonalność*. W: Kieźel E. (red.), *Racjonalność konsumpcji i zachowań konsumentów*, PWE, Warszawa 2004. ISBN 83-208-1560-6.
13. Rudnicki L., *Zachowania konsumentów na rynku turystycznym*, Proksenia, Kraków 2010. ISBN 978-83-60789-22-3.
14. Bagiński E., *Turystyka jako jedna z form zachowań przestrzennych człowieka*. W: Bagiński E., Litwińska E., Zipser T., *Próby symulacji modelowej rozkładu przestrzennego ruchu turystycznego w Polsce*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1995. ISBN 83-7085-181-9.
15. Borkowski K., Grabiński T., Mazanek L., Seweryn R., Wilkońska A., *Ruch turystyczny w Krakowie w 2012 r. Raport końcowy* [online, dostęp: 21.02.2013], Małopolska Organizacja Turystyczna, Kraków 2012. Dostępny w Internecie: [www.bip.krakow.pl/plik.php?zid=102090&wer=0&new=t&mode](http://www.bip.krakow.pl/plik.php?zid=102090&wer=0&new=t&mode).
16. Wilkońska A., Rotter-Jarzębińska K., Jarzębiński M., *KR. 2012. Kibic-turysta EURO 2012 w Krakowie. Raport z badań*, Kraków 2012 [online, dostęp: 21.02.2013], Biuletyn Informacji Publicznej, Miasto Kraków, 2003–2013. Dostępny w Internecie: [http://www.bip.krakow.pl/?sub\\_dok\\_id=19949](http://www.bip.krakow.pl/?sub_dok_id=19949).
17. Trzepacz P., *Kierunki i uwarunkowania rozwoju sieci portów lotniczych Polski*, „Prace Komisji Geografii Komunikacji PTG” 2007, t. XIV.
18. Kraków Airport im. Jana Pawła II [online, dostęp: 28.02.2013]. Dostępny w Internecie: [www.krakowairport.pl](http://www.krakowairport.pl).
19. Beim M., *Transport miejski w obliczu zmian*, 2011 [online, dostęp: 28.02.2013], Instytut Sobieskiego. Dostępny w Internecie: <http://www.sobieski.org.pl/transport-miejski-w-obliczu-zmian/#transport-miejski-w-obliczu-zmian>.
20. *Strategia rozwoju transportu do 2020 roku (z perspektywą do 2030 roku)*, Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Warszawa 2013.
21. Minis I., Paraschi M., Tzamourtas A., *The Design of Logistics Operations for the Olympic Games*, „International Journal of Physical Distribution & Logistics Management” 2006, vol. 36, no. 8, s. 621–642.
22. *Zintegrowany Plan Organizacji i Zarządzania działaniami organów, inspekcji i służb administracji publicznej podczas Finałowego Turnieju UEFA EURO 2012 w Polsce*, dokument opracowany przez Krajowy Sztab Operacyjny przy Komitecie do spraw Koordynacji Finałowego Turnieju Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012, Warszawa, 29.02.2012 r., materiały wewnętrzne Urzędu Miasta Krakowa.



23. *Wymogi: Piłkarskie Mistrzostwa Europy UEFA Turniej Finałowy 2012, Faza I, Wymogi zgłoszenia*, materiały wewnętrzne Urzędu Miasta Krakowa.
27. H a u d e r e k S., *Znaczenie transportu lotniczego dla rozwoju miast i regionów* [online, dostęp: 28.02.2013], Krakowska Konferencja Młodych Uczonych 2008. Dostępny w Internecie: [www.profuturo.agh.edu.pl/pliki/Pliki\\_III.../431-436\\_NE\\_Huderek.pdf](http://www.profuturo.agh.edu.pl/pliki/Pliki_III.../431-436_NE_Huderek.pdf).

## Transportation behaviour of persons visiting Cracow for tourist purposes with special regard to visits during the period of Euro 2012 in Poland

**S u m m a r y:** Transportation and tourism are business activities that are closely related but owing to dynamic changes, they are rarely analysed with regard to transportation behaviour of tourists. Therefore, this article focuses on this issue with reference to Cracow as an important tourist centre in Poland. The atypical situation connected with the organisation of 2012 UEFA European Football Championship in Poland and in Ukraine as well as behaviour related to the declared transit purpose of visiting the city were also taken into consideration.

This article presents the results of surveys regarding tourist traffic that have been conducted within the area of Cracow in recent years. It should be noted that the transportation behaviour of tourists changes in time and varies depending on the nature of travel.

Taking into account means of transportation, the most popular one is a car (domestic traffic) and a plane (international traffic and improvement in domestic traffic). Persons with transit motivation more frequently arrive by car, whereas, mega sporting events slightly change this situation because planes (including charter) and trains become more popular. From the point of view of transportation hubs, arrivals to Cracow are mainly from: Warsaw and Katowice in Poland and from abroad: Prague, Berlin and Frankfurt.

---

---

**K e y w o r d s:** tourism, transportation, consumer behaviour, mega sporting events

---

---



PAWEŁ WOŁOSZYN, JACEK WOŁOSZYN\*

## Adaptacja i postęp – powiązania między ewolucją w mikro- i makroskali

---

Słowa kluczowe: ekonomia ewolucyjna, system samoreplikujący, następstwo pokoleń

---

**Streszczenie:** Teoria ewolucji w postaci opracowanej na potrzeby nauk biologicznych dostarczyła niezwykle inspirujących koncepcji, które znalazły mniej lub bardziej dosłowne zastosowanie w szeregu różnorodnych dziedzin nauki. Analogie ewolucyjne przeniknęły także do ekonomii, gdzie w zależności od konkretnego podejścia funkcjonują jako bardzo dokładne analogie bądź luźne metafory. Mimo że zjawiska ewolucji biologicznej wydają się odległe od rzeczywistości ekonomicznej, niemniej jednak niektóre koncepcje ewolucyjne, gdy zostaną zastosowane do opisu zjawisk społeczno-ekonomicznych, okazują się bardzo odpowiednim narzędziem.

W tym artykule prezentowane są rozważania poświęcone wybranym podobieństwom procesów adaptacji i postępu. Procesy te analizowane niezależnie od siebie można uważać za osobne zjawiska. Adaptacja zachodzi raczej w skali pojedynczych jednostek i dąży do osiągnięcia jak najlepszego dopasowania do warunków otoczenia poprzez odpowiednie dostosowanie zachowania. Z drugiej strony postęp dokonuje się w skali całych społeczeństw i prowadzi do zmiany owych warunków otoczenia. Oba procesy przebiegają w różnych skalach czasu, rozległości zasięgu i liczności zaangażowanych jednostek, osadzone są jednak na wspólnym podłożu samoreplikacji – podstawowego procesu zapewniającego ciągłość, różnorodność i elastyczność systemów biologicznych oraz systemów w naturalny, nietechnologiczny sposób stworzonych przez człowieka. Replikacja niemal dokładnych kopii tych samych elementów powtarzana bezustannie umożliwia podtrzymanie ciągłości istnienia systemu pomimo nieuniknionego starzenia się i podupadania jego elementów. Jednocześnie drobne odstępstwa od doskonałej precyzji replikacji pozwalają całemu systemowi osiągać stopniowy postęp w kolejnych pokoleniach. Rozwój jednostki i postęp całego systemu są z sobą ściśle związane i muszą zachodzić tak, by w każdej chwili współistniały z sobą wszystkie etapy, w przeciwnym razie może dojść do utraty zdolności regeneracji systemu.

---

\* dr Paweł Wołoszyn – Katedra Systemów Obliczeniowych, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27, tel. +48 12 29 35 265, e-mail: pawel.woloszyn@uek.krakow.pl; dr hab. inż. Jacek Wołoszyn – profesor nadzwyczajny, Samodzielny Zakład Informatyki i Metod Ilościowych, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 33-100 Tarnów, ul. Szeroka 9, tel. +48 14 65 65 529, e-mail: jacek.woloszyn@mwse.edu.pl.

## 1. Wprowadzenie

Dynamika systemów ekonomicznych i społecznych posiada specyficzną własność: wraz z upływem czasu nie tylko zmienia się stan systemów, ale również sama dynamika podlega przemianom. Pod tym względem społeczeństwa i gospodarki różnią się od klasycznych prostych układów dynamicznych rozważanych zazwyczaj w naukach przyrodniczych lub technicznych, gdzie ewolucja stanu systemu dokonuje się zgodnie ze stabilnymi regułami na stałe określonymi dla danego zjawiska. W przypadku systemów społeczno-ekonomicznych nie tylko stan systemu ulega ciągłym przemianom, ale reguły rządzące tymi procesami także podlegają ewolucji. Samo słowo „ewolucja” może zatem oznaczać rozwój dokonujący się na co najmniej dwóch poziomach: stanu oraz dynamiki.

Poziomy te w przypadku systemów złożonych z mnogich elementów – a do takich należą właśnie systemy ekonomiczne i społeczne – można interpretować jako różne skale obserwacji odpowiadające innym perspektywom badawczym. Ewolucja stanu dotyczy pojedynczych agentów ekonomicznych, którzy postępując zgodnie z obowiązującymi w danej chwili regułami, dokonują adaptacji do aktualnych warunków panujących w społeczeństwie i gospodarce. Ewolucja dynamiki zachodzi na poziomie całych systemów i obejmuje zmiany polityki ekonomicznej i społecznej prowadzące do przebudowy ustrojów. Ludzie odkrywają także nowe formy życia społecznego, nowe mechanizmy produkcji, handlu i usług, nowe sposoby komunikacji, współpracy i koordynacji.

Ewolucja na poziomie pojedynczych agentów i w skali całych systemów może wydawać się zupełnie innym procesem. Pojedynczy agent dokonuje bowiem adaptacji, optymalizacji, dostosowuje się do panujących warunków tak, by możliwie najlepiej wykorzystać dostępne mu zasoby i możliwości. Z drugiej strony w skali całych systemów, a więc w odniesieniu do gospodarki i cywilizacji na poziomie narodowym i światowym, trudno mówić o adaptacji, ponieważ nie można precyzyjnie wskazać, do czego właściwie ludzkość miałaby się adaptować. Na tym drugim, wielkoskalowym biegunie systemy społeczno-ekonomiczne są otwarte i swobodne, a ich ewolucja może być raczej interpretowana jako postęp, nieustanny rozwój otwierający nowe możliwości.

Niemniej jednak oba poziomy ewolucji stanowią w istocie ten sam proces i choć obserwowane w zupełnie różnych skalach wydają się innymi zjawiskami, to opierają się na tych samych mechanizmach, które w zależności od kontekstu można interpretować raz jako adaptację i optymalizację, a innym razem jako postęp i swobodny rozwój. Celem tego artykułu jest właśnie uwidocznienie głębokich podobieństw między mikro- i makroskalowymi procesami rozwoju i ewolucji oraz wskazanie powiązań, które sprawiają, że nie tylko mechanizmy działające w skali pojedynczych agentów i całych systemów są ściśle od siebie zależne, ale przerwanie tej zależności i ciągłości na jednym poziomie może skutkować zaburzeniami procesów rozwoju we wszystkich innych skalach.

## 2. Potrzeba poszukiwania analogii ewolucyjnych

Rozważania na temat ewolucyjnych podobieństw ekonomii i biologii warto zacząć od refleksji na temat roli teorii ewolucji w naukach przyrodniczych i ich praktycznych zastosowaniach, a w dalszej kolejności również potencjalnej roli biologicznych analogii przeniesionych na grunt ekonomii. Sama w sobie teoria ewolucji jest konstrukcją intelektualną posiadającą bardzo wysokie walory naukowej estetyki. Objaśnia ona w niezwykle spójny, logiczny i kompleksowy sposób wiele fenomenów, które na przestrzeni stuleci pozostawały w kręgu nienaukowych domysłów, mitów czy religijnych dogmatów. Udziela odpowiedzi na przynajmniej niektóre pytania należące do najgłębszych zagadek natury dotyczących pochodzenia gatunków i form życia na Ziemi oraz ich przeszłych i przyszłych losów.

Z drugiej jednak strony jest to teoria o bardzo nikłych możliwościach praktycznych zastosowań. O ile pełni ona rolę zwornika spajającego różnorodne konstrukcje teoretyczne w obrębie biologii i sprawiającego, że zaczynają one współpracować – a więc niewątpliwie ma wielką wartość praktyczną dla czystej nauki – o tyle trudno wyobrazić sobie jakiegokolwiek zastosowanie teorii ewolucji w życiu codziennym. Nawet w dynamicznie rozwijających się gałęziach rolnictwa opartego na inżynierii genetycznej nie naśladuje się procesów ewolucyjnych, a wręcz przeciwnie – zarzuty, jakie spotyka się wobec genetycznie modyfikowanych organizmów, dotyczą zasadniczo nienaturalności takiego kierunku prac. Jedynym przypadkiem bezpośredniej i kompleksowej aplikacji koncepcji ewolucyjnych jest obszar biologicznie inspirowanych technik optymalizacji, takich jak algorytmy genetyczne czy programowanie ewolucyjne. Jest to jednak przypadek szczególny, gdyż dotyczy mniej lub bardziej dokładnego odwzorowania samych mechanizmów ewolucji w realiach informatycznych, nie zaś formułowania na ich podstawie użytecznych wniosków.

Brak możliwości praktycznego wykorzystania teorii ewolucji w biologii, ekologii czy rolnictwie jest związany nie tylko z faktem, iż koncentruje się ona na zjawiskach zachodzących w niedostępnych dla człowieka skalach, ale także z tym, że owa „teoria” w rzeczywistości jest agregatem wielkiej liczby koncepcji i naukowych poglądów i jako taka nie stanowi zwartej, wyodrębnionej i samodzielnej całości. W przeciwieństwie na przykład do mechaniki newtonowskiej, która operuje kilkoma prostymi pojęciami i równie prostymi równaniami – i dzięki temu znajduje niezliczone bezpośrednie praktyczne zastosowania – koncepcji ewolucyjnych nie można wyczerpująco objaśnić bez odwoływania się do pojęć genetyki, cytofizjologii, embriologii, biologii populacyjnej, ekologii i innych dziedzin. Pod tym względem ewolucjonizm daje się traktować nie tyle jako teoria, ile raczej jako naukowy światopogląd. Stąd też trudności aplikacyjne, gdyż światopogląd sam z siebie nie dostarcza gotowych rozwiązań konkretnych problemów, ale za to stwarza uniwersalny kontekst podejmowania decyzji, motywowania postaw i wytyczania kierunków działań.

Jednakże w ekonomii, a więc dyscyplinie posiadającej rozległy fundament humanizmu i zajmującej się właśnie decyzjami, postawami i działaniami ludzi organizują-

cych swoje środowisko i zapewniających własny byt, wspomniany światopoglądowy charakter teorii ewolucji wydaje się jak najbardziej odpowiedni. Można odnaleźć w nim właśnie ów nieobecny w biologii praktyczny, aplikacyjny aspekt teorii. Poszukiwanie i badanie analogii ewolucyjnych w ekonomii należy więc, zdaniem autorów, traktować przede wszystkim jako próbę zarysowania pewnej perspektywy postrzegania systemów ekonomicznych. Perspektywa taka nie będzie oferować bezpośrednich możliwości wykorzystania koncepcji ewolucyjnych w modelowaniu zjawisk gospodarczych czy rozwiązywaniu jednostkowych problemów. Z drugiej jednak strony może stanowić cenny punkt odniesienia ułatwiający ocenę rzeczywistych sytuacji, przyjęcie pewnych strategii czy podejmowanie decyzji. Rozważane w dalszych częściach pracy problemy ciągłości następstwa pokoleń, podtrzymałości procesów czy różnorodności wzorców stanowią przykłady, w jaki sposób pojęcia ewolucji zaadaptowane do realiów ekonomicznych mogą oddziaływać na decyzje i kierunki działań podejmowanych w skali gospodarki lokalnej, narodowej, a nawet globalnej.

Poszukiwanie podobieństw między systemami ekonomicznymi a biologicznymi wymaga ostrożnego i selektywnego podejścia, niekiedy dostrzegającego uniwersalny i interdyscyplinarny charakter mechanizmów ewolucji, kiedy indziej sięgającego tylko po luźne metafory. Pojęcie ewolucji spotyka się w rozmaitych kontekstach w wielu dyscyplinach nauk, gdzie w zależności od sposobu użycia może przekazywać ono szereg odmiennych znaczeń (1). Generalnie proces spontanicznego przegrupowania i adaptacji dokonujący się bez zewnętrznego sterowania i nadzoru można opisać jako ewolucję. Jest to jedna z najbardziej wpływowych koncepcji w nauce, która doczekała się interpretacji i zapożyczeń w niemal wszystkich gałęziach współczesnej nauki, od ściśle biologicznych po humanistyczne czy techniczne. Dzięki pracy (2) koncepcje ewolucyjne zyskały również popularność w ekonomii. Przyjęcie przynajmniej częściowo ewolucyjnego punktu widzenia w odniesieniu do zjawisk ekonomicznych pozwala przesunąć uwagę badacza w stronę objaśniania zachowań agentów ekonomicznych w kategoriach adaptacji, a nie czystej maksymalizacji. Według niektórych badaczy dynamiczna adaptacja na wielu poziomach zbiorowości agentów oraz interakcji pomiędzy nimi może wytyczać przyszły kierunek rozwoju ekonomii i zarządzania (3).

Społeczeństwo ludzi jest zdolne rozwiązywać bardzo złożone problemy, co więcej – radzi sobie z rozwiązywaniem problemów w ramach różnych warunków środowiskowych i odmiennych okoliczności (4). Każdy człowiek może być postrzegany jako agent funkcjonujący w złożonym systemie. Już samo pojęcie agenta przynosi skojarzenia z umiejętnościami rozwoju, uczenia się i adaptacji (5). Społeczeństwo czy system ekonomiczny jest więc złożonym systemem adaptatywnym, jednak proces adaptacji można rozważać na dwóch poziomach. Jednym jest pojedyncza osoba działająca indywidualnie i prowadząca swoje osobiste życie w obrębie społeczeństwa i jego ustroju gospodarczego. Drugim jest poziom funkcjonowania całego systemu agentów.

Ten drugi poziom jest w rzeczywistości odpowiednikiem procesu rozwoju rozumianego w taki sposób, jak postrzega to biologia. Poprzez rozwój systemy zyskują nowe możliwości zasiedlania niewykorzystanych dotąd środowisk, a nawet aktywnego oddziaływania i przebudowy tych środowisk. Można zauważyć, że oba poziomy uzupełniają się wzajemnie. Ewolucja makroskopowa wyszukuje w całym kontinuum różnorodnych form organizacji szerokie zakresy, w których możliwe jest odniesienie sukcesu, i wyposaża agentów w mechanizmy adaptacyjne. Z kolei na poziomie mikroskopowym każdy agent indywidualnie dostraja się do określonych warunków jego egzystencji i funkcjonowania.

Oczywiście podobieństwa i analogie między ewolucją biologiczną a rozwojem systemów ekonomicznych mogą przybierać różnorodne formy, od bardzo dosłownych interpretacji do zupełnie luźnych skojarzeń. Próby literalnego wcielania pojęć i mechanizmów biologicznych do ekonomii wywołują jednak sprzeciw niektórych badaczy, bowiem niewiele spośród takich koncepcji jak genotyp, fenotyp, dziedziczenie, mutacja czy dobór naturalny posiada swoje ściśle odpowiedniki w systemie pojęciowym ekonomii. Z drugiej jednak strony wiele koncepcji wykazuje istotne podobieństwa między biologią i ekonomią, jak na przykład odniesienie do zjawisk zachodzących w warunkach dalekich od równowagi, systemów podlegających ciągłym zmianom (6). Analogicznie bardzo silne podobieństwa można odnaleźć między ekonomicznymi i biologicznymi pojęciami różnorodności czy konkurencji (7).

### 3. Reprodukacja w mikro- i makroskali

Jak zostało wyżej wspomniane, pomiędzy mikroskalową adaptacją i makroskalowym postępowaniem można znaleźć szereg zbieżności. Jednym z najbardziej wyrazistych podobieństw, wynikających z osadzenia obu procesów na wspólnym podłożu dynamicznym, jest iteracyjny proces duplikacji i transformacji. Upatrywanie w mechanizmie samopowieliania kluczowej własności pozwalającej odróżnić materię ożywioną od nieożywionej jest starą tradycją naukową, która w XX wieku zyskała nowy kontekst wraz z rozwojem nauk zajmujących się informacją i jej przetwarzaniem (8).

Zdolność do wytwarzania swoich własnych kopii jest podstawą niezwyklej własności systemów przyrody ożywionej, jaką jest integracja dwóch skrajnie odległych skal czasowych, w jakich toczy się życie biologiczne. Z jednej strony reakcje biochemiczne komórek zachodzą w czasach rzędu pikosekund, same zaś organizmy zdolne są przetrwać godziny, dni, a niekiedy lata. Po upływie tego czasu nieuchronnie jednak ulegają destrukcji, poddając się nieodwracalnej tendencji do gromadzenia entropii. Z drugiej strony życie organiczne istnieje od miliardów lat i nie tylko nie uległo dezorganizacji, ale przeciwnie – wykazuje coraz bardziej złożone formy organizacji i nieustannie się rozwija. Połączenie tak odległych skal czasowych jest niewątpliwie ogromnym osiągnięciem natury, która wykorzystuje do tego celu mechanizm replikacji. Struktury ulegające nieodwracalnemu rozkładowi nie są uporczywie naprawiane,

lecz zastępowane nowymi kopiami generowanymi nieustannie przez odpowiednie systemy powielające.

W gospodarce ludzkich społeczeństw analogiczne mechanizmy replikacji również istnieją i są poniekąd koniecznością wynikającą z faktu, iż człowiek pomimo swoich zdolności przedsiębiorczych podlega jednak nieugiętym prawom przyrody i biologii. Bez względu na wiedzę, umiejętności czy doświadczenie zawodowe ludzie nieuchronnie umierają, ustępując miejsca młodszym pokoleniom potomków. Powoduje to, że żadna instytucja czy organizacja nie może istnieć w niezmiennym składzie osobowym dłużej niż czas trwania ludzkiego życia – a nawet znacznie krótszy czas wynikający z różnicy między długością życia a długością okresu aktywności zawodowej i społecznej. Tak więc przedsiębiorstwo o ponadstuletnich tradycjach nie może zawierać w swoim składzie żadnego z jego założycieli. Starzejącego się współpracownika nie można w żaden sposób odmłodzić i uczestnicy każdego długoterminowego przedsięwzięcia muszą być gotowi na to, że kiedyś ich miejsca zajmą młodszy następcy.

Podobny problem dotyczy także organizacji rozleglejszych zarówno w aspekcie czasowym, jak i przestrzennym. Jeżeli pewna narodowość, społeczeństwo czy kultura ma przetrwać setki bądź tysiące lat, musi podtrzymywać swoją ciągłość, dokonując samoreplikacji na poziomie jednostek, a więc powielając nieustannie w kolejnych następujących po sobie pokoleniach te same procesy, które ukształtowały obecnie żyjące jednostki. Jednym z najbardziej charakterystycznych przykładów takiej replikacji na poziomie kulturowym jest edukacja. Mimo że współczesna cywilizacja ludzi, zgromadziwszy ogromny zasób wiedzy, osiąga spektakularne sukcesy naukowe i technologiczne, to jednak każde dziecko przychodzi na świat pozbawione jakiegokolwiek choćby fragmentu tego dorobku kulturowego. Aby cywilizacja mogła trwać przez tysiące lat, konieczne jest odtworzenie – przynajmniej w zarysie – całego jej dorobku w świadomości każdego człowieka. Służą temu właśnie mechanizmy i instytucje edukacyjne. Ścieżka nauki szkolnej, akademickiej czy zawodowej odzwierciedla w przybliżeniu drogę rozwoju kultury po to, by później przedłużyć się w ścieżkę aktywności zawodowej i społecznej podtrzymującej ową kulturę.

Procesy replikacji nie są jednak bezbłędne i absolutnie precyzyjne. W świecie biologii istnieje szereg systemów zabezpieczających replikację przed wprowadzeniem niepożądanych zmian i błędów, dzięki którym po miliardach pokoleń komórki i organizmy wciąż przypominają ich archaiczne pierwowzory. Jednak gdyby procesy powielania gwarantowały stuprocentową bezbłędność, życie biologiczne nigdy nie wyszłoby poza pradawne prymitywne formy. Tymczasem z każdym pokoleniem mogą wkraść się drobne rozbieżności, niewielkie odstępstwa od poprzednich wzorców. I to jest właśnie ten aspekt reprodukcji, który odgrywa ogromną rolę na drugim biegunie złożoności, w skali makroewolucyjnej. Powielanie wzorców zamiast konserwować je wiernie, staje się mechanizmem napędowym postępu ewolucyjnego.

Nieustanne powtarzanie tego samego procesu na nowo i powracanie za każdym razem do punktu wyjścia wydaje się z pozoru nie tylko nieskuteczne pod wzglę-



dem możliwości rozwoju, ale wręcz szkodliwe, sugeruje bowiem stagnację systemu. Tymczasem jednak poszczególne pokolenia są nieco różne od siebie, po części wskutek nieuniknionych błędów i niedokładności procesu replikacji, a po części w wyniku postępujących zmian warunków środowiska, w jakim toczy się ewolucja. Podobna sytuacja dotyczy szkolnictwa jako swoistego procesu kulturowej replikacji. Instytucje edukacyjne starają się niekiedy dążyć do maksymalnej precyzji w powielaniu przekazu kulturowego i cywilizacyjnego. Poprzez wprowadzanie standardów i programów nauczania, obiektywizację oceniania i wyznaczanie wzorcowych efektów kształcenia próbuje się osiągnąć bezbłędną powtarzalność kolejnych pokoleń uczniów. Należy jednak zauważyć, że to właśnie niedokładności w odtwarzaniu intelektualnego dorobku ludzkości stają się podłożem rozwoju i postępu. Jeśli w każdym kolejnym pokoleniu odstąpi się nieco od kanonu wcześniejszych osiągnięć, z czasem owe odstępstwa rozwiną się w nowe nurty filozofii, sztuki, nauki czy też przedsiębiorczości.

#### **4. Następstwo etapów i ciągłość rozwoju**

Rozwój systemów ekonomicznych ma charakter procesu iteracyjnego i jest bardzo podobny do biologicznej ewolucji. Jednostkami budującymi tego rodzaju systemy są indywidualni ludzie, początkowo kształcący się i zdobywający umiejętności w drodze formalnej edukacji, a następnie rozwijający swoje doświadczenie i kompetencje społeczne oraz zawodowe w dorosłym życiu. Ludzie ci w pewnym okresie życia pozostają więc pod kształtującym wpływem wcześniej zbudowanych organizacji, takich jak szkoły, lokalne społeczności, grupy zawodowe, narodowości czy – zwłaszcza w ostatnich latach zyskujące popularność – społeczności wirtualne. Z kolei gdy zdobędą już niezbędną wiedzę, umiejętności i kompetencje, dołączają do innych grup lub wręcz kreują nowe organizacje, wykorzystując i zaszczepiając w nich nabyte nawyki, idee, rozwiązania czy podejścia. Jak już zostało wyżej zaznaczone, aby ten mechanizm stwarzał możliwości postępu, nowe generacje muszą posiadać choćby niewielką swobodę odstępstwa od wyuczonych wcześniej wzorców. Dzięki temu choć nowo zakładane organizacje i ich członkowie przechodzą w początkowej fazie rozwoju podobne etapy i rozwiązują analogiczne problemy, to jednak w końcowym rezultacie nowe organizacje mogą dojść znacznie dalej niż ich poprzednicy.

To, co jednak warto podkreślić w tym obrazie, to specyficzny rodzaj ciągłości procesu rozwoju nowych form organizacji, charakterystyczny także dla biologicznej ewolucji. W życiu człowieka można w arbitralny i nie całkiem słuszny sposób wyróżnić etapy wzrastania, rozwoju, ewaluacji i aktywności zawodowej – bądź też podział taki można wprowadzić jedynie jako czysto teoretyczną konstrukcję myślową. Podobne podejście spotyka się często przy rozwiązywaniu zadań optymalizacyjnych metodami sztucznej inteligencji, algorytmów ewolucyjnych czy przy użyciu innych

biologicznie inspirowanych technik. Cykl życia tego rodzaju rozwiązania jest także podzielony na etapy. Najpierw dokonuje się konstrukcji i inicjalizacji systemu, polegającej na przykład na jego nadzorowanym bądź nienadzorowanym uczeniu, losowej perturbacji, iteracyjnym poszukiwaniu lokalnych optimumów czy generowaniu zmienności mutacyjnej. Następnie przeprowadza się ewaluację uzyskanych potencjalnych rozwiązań, oceniając ich jakość i dopasowanie do przyjętych na początku kryteriów oraz selekcjonując najlepsze spośród kandydujących systemów. Na koniec przechodzi się do eksploatacji tak uzyskanego rozwiązania, zaprzestając dalszej jego optymalizacji i uznając je za gotowe do pracy produkcyjnej.

W rzeczywistości jednak powyższy podział niezupełnie odpowiada naturalnemu porządkowi rzeczy. Podobnie jak ludzie uczą się przez całe życie, są nieustannie oceniani i jednocześnie wciąż wykonują pożyteczną pracę, tak też i w przyrodniczej ewolucji nie można wyróżnić odrębnych etapów optymalizacji, ewaluacji i produkcji. Procesy rozwoju toczą się w sposób ciągły i nie zatrzymują nigdy, ewolucja nie zostaje w każdej generacji wstrzymana po to, by najlepsze fenotypy odbyły rundę selekcji i aby następnie wybrane spośród nich nowe pokolenie swobodnie funkcjonowało. Co więcej, w każdej chwili w ewoluującym systemie znajduje się pełny przekrój wszystkich stadiów rozwojowych, wszystkich potencjalnych etapów, które nie rozpoczynają się synchronicznie, lecz następują niezależnie od siebie w indywidualnych liniach rozwojowych poszczególnych jednostek. Tak też dzieje się i w społeczeństwie człowieka, gdzie młode pokolenia rozpoczynają rozwój w tym samym momencie, gdy ich poprzednicy przechodzą przez aktywne, dorosłe życie, a jeszcze inne pokolenia odchodzą.

Ta równoległość sprawia, że skala rozwoju osobniczego i globalna skala postępu są z sobą bardzo blisko związane. Nie tylko te same procesy odpowiadają za adaptację na poziomie jednostki i postęp na poziomie systemowym, ale w dodatku różne fazy tych procesów przebiegają równocześnie, ze zróżnicowaną prędkością. Superpozycja losów poszczególnych jednostek stwarza w dużej skali ciągły strumień nieustannie ewoluujących rozwiązań. W powiązaniu z wcześniej omówionym rekursywnym charakterem samoreplikacji prowadzi to do połączenia wszystkich etapów nie tylko w obrębie najdalszej, globalnej skali, ale także we wszystkich mniejszych skalach, w tym również skali osobniczej. Z biologicznego punktu widzenia wyraża się to w niezwyklej ciągłości rozwoju wszystkich żywych istot, począwszy od powstania najdawniejszego wspólnego przodka. Organizmy nie powstają od razu ukształtowane w ostateczny sposób, lecz rozwijają się stopniowo, wykorzystując informację opisującą ten rozwój, którą odziedziczyły po poprzednich pokoleniach i którą przekazują następnym generacjom.

Trzeba zauważyć, że pełna chronologia rozwoju jednostki wpływa na procesy ewolucyjne, bo każdy organizm od początku do końca swojego indywidualnego życia kształtuje otaczające go środowisko, bierze udział w przystosowywaniu całej populacji do warunków otoczenia i pośrednio lub bezpośrednio uczestniczy w kreowaniu nowych rozwiązań bez względu na swój biologiczny wiek. W rozwijającym się eko-

systemie muszą więc współwystępować wszystkie stadia rozwojowe na wszystkich skalach złożoności. W skali pojedynczych osobników oznacza to obecność jednostek młodych, dojrzałych i starzejących się, natomiast w perspektywie systemowej oznacza to podobną równoległość różnych etapów rozwoju całych gatunków. Muszą zatem egzystować obok siebie gatunki prymitywne, dobrze ukształtowane i wymierające.

Bardzo podobna sytuacja spotykana jest w systemach społeczno-ekonomicznych. Tutaj również we wszystkich skalach występują równoległe jednostki i organizacje na wszystkich etapach rozwoju. Indywidualni ludzie tworzący rodziny, organizacje i społeczeństwa przechodzą przez kolejne lata życia asynchronicznie, przemieszani z sobą tak, by spotykały się wszystkie pokolenia. Podobnie przedsiębiorstwa, instytucje, ruchy społeczne, stowarzyszenia czy inne organizacje koegzystują na różnych etapach ich własnych historii. W czasie gdy jedno z nich dopiero powstają, inne zyskują już dojrzałość, a jeszcze inne ulegają nieuchronnemu rozpadowi. W znacznie większych skalach analogicznej równoległości można dopatrzeć się w historii całych cywilizacji czy też regionów świata i ich gospodarek.

We wszystkich etapach cyklu życia systemu rozwijającego się w drodze adaptacji i ewolucji rozproszona jest pamięć o całej drodze, jaką system przeszedł od jego prapoczątków do stanu aktualnego. Pamięć ta nie tkwi w samych elementach systemu, nie jest zapisana na żadnym nośniku, lecz ma charakter dynamiczny, oparty na splocie zachowań i sytuacji stwarzanych przez wszystkie elementy koegzystujące we wspólnym środowisku. Ten rodzaj pamięci przypomina więc ustny przekaz tradycji podtrzymywanej z pokolenia na pokolenie. Z jednej strony pozwala to wielokrotnie powtarzać tę drogę w procesach reprodukcji mikro- i makroskalowej. Z drugiej strony stwarza pewien istotny warunek, którego spełnienie jest konieczne do zachowania ciągłości tego procesu: we wszystkich momentach czasu w systemie muszą istnieć wszystkie stadia rozwoju. Jeżeli chociaż jeden z etapów zostanie utracony, skutkiem będzie przerwanie ciągłości wspomnianej pamięci międzypokoleniowej. Aby niepisane opowieści przekazywane ustnie mogły zachować się mimo upływu wieków, musi w tym samym czasie zawsze istnieć ktoś, kto będzie je opowiadał, i ktoś, kto będzie słuchał.

Przenosząc te analogie na grunt ekonomiczny, można rozważyć podobną ciągłość rozwoju w przypadku organizacji stwarzanych przez ludzi. Tu również ma miejsce współwystępowanie organizacji w wielu różnych stadiach rozwojowych, a także dochodzi do przekazu informacji pomiędzy nimi. Organizacje rozwijające się czerpią doświadczenia z obserwacji tych organizacji, które już osiągnęły pełnię rozwoju. Z drugiej strony te ostatnie są często inspirowane działaniami ludzi niedoświadczonych, lecz zdolnych do innowacyjnych i oryginalnych przedsięwzięć. Pamięć systemu ekonomicznego pozwalająca na jego odtworzenie i powtórzenie ścieżki rozwoju nie jest zapisana w dokumentach historycznych, sprawozdaniach finansowych czy podręcznikach akademickich, lecz krąży dynamicznie w formie interakcji między jednostkami i całymi organizacjami.

Przyjmując taki tok rozumowania, można podejrzewać, że jeśli jakaś organizacja nie przejdzie własnej ścieżki rozwoju, na przykład będąc w sztuczny sposób stworzoną od razu w postaci dojrzałej, to także nie będzie zdolna dać początku innej rozwijającej się organizacji. Jeżeli natomiast losy danej organizacji będą naśladować rozwój, dojrzałość i zanik wielu innych organizacji, to proces ten stanie się podtrzymywalny. Tworzenie zupełnie nowej organizacji od podstaw nie powinno zatem ograniczać się do zgromadzenia w niej samych najbardziej doświadczonych osób, ekspertów i specjalistów, którzy posiadają wprawdzie własny bagaż doświadczeń, ale z drugiej strony są już ukształtowani, prezentują dobrze określone zachowania i preferują własne wyrobione poglądy. Aby nowe przedsięwzięcia zachowywały ciągłość pamięci systemu i jego procesów rozwojowych, powinni być w nie również zaangażowani po pierwsze ludzie młodzi, niedoświadczeni i dopiero rozpoczynający swoją aktywność zawodową, a po drugie także ludzie starsi, kończący swoją drogę kariery.

Wyrażając to innymi słowy, nowe przedsięwzięcia nie powinny być całkowicie nowe, lecz winny stanowić kontynuację otaczających je działań. Należy podkreślić, że powodem jest zapewnienie nie tyle sukcesu danej inicjatywy, ile podtrzymywalnego charakteru procesu. Nowe przedsięwzięcia w przyszłości mogą się bowiem same okazać kontekstem, w ramach którego rozwijać się będą następne generacje. Ewolucję w kontekście systemów ekonomicznych i społecznych trzeba bowiem rozumieć jako przeciwieństwo stagnacji, a więc nieustanny postęp oparty na generowaniu coraz nowszych możliwości nie poprzez gruntowną przebudowę istniejących elementów i struktur, lecz zastępowanie ich coraz nowszymi wersjami o szerszych perspektywach przyszłego rozwoju.

## Bibliografia

1. Mayr E., *What Evolution Is*, Basic Books, New York 2002. ISBN 978-0465044269.
2. Nelson R., Winter S., *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge – London 1982. ISBN 0-674-27227-7.
3. Arrow K., [wypowiedź], „Through the Glass Lightly: Science” 1995, vol. 267, no. 5204, s. 1617–1618.
4. Bonarini A., *Evolutionary Learning, Reinforcement Learning, and Fuzzy Rules for Knowledge Acquisition in Agent-Based Systems*, „Proceedings of the IEEE 89” 2001, no. 9, s. 1334–1346.
5. Holland J., *Studying Complex Adaptive Systems*, „Journal of Systems Science and Complexity” 2006, no. 19, s. 1–8.
6. Nelson R., Winter S., *Evolutionary Theorizing in Economics*, „Journal of Economic Perspectives” 2002, 16, no. 2, s. 23–46.
7. Malawski A., Wörter M., *Diversity Structure of the Schumpeterian Evolution: An Axiomatic Approach*, „Swiss Institute for Business Cycle Research KOF Working Papers” 2006, no. 153, s. 1–20.
8. Neumann J. von, Burks A., *Theory of Self-Reproducing Automata*, University of Illinois Press, Urbana – London 1966.

## **Adaptation and progress – connections between micro- and macroevolution**

**S u m m a r y:** The theory of evolution as developed for the biological sciences has provided very inspiring concepts that have found more or less literal use in a number of different fields of science. Evolutionary analogies are also found in economics, where they function as very accurate analogies or loose metaphors, depending on the specific approach. Although the phenomena of biological evolution appear to be far from economic reality, some evolutionary concepts, when used to describe socio-economic systems and processes, prove to be a very suitable tool.

This paper discusses selected similarities of adaptation and progress. These processes analysed independently from one another can be regarded as separate phenomena. Adaptation takes place rather on a scale of single individuals and strives to achieve the best fit to the environment through appropriate tuning of behaviour. On the other hand, progress occurs on the scale of whole societies and leads to changes in the environmental conditions. Both the processes take place on different scales of time, range extent and number of individuals involved. However, both phenomena are based on a common foundation of self-replication, the basic process which ensures continuity, diversity and flexibility of biological systems and also systems created by man in natural, non-technological way. Replication of almost exact copies of the same elements repeated incessantly allows to maintain the continuity of the system in spite of inevitable decline and ageing of its components. At the same time, minor deviations from perfect precision of replication allow the whole system to achieve gradual progress in subsequent generations. The development of an individual and the progress of the entire system are closely related and must occur in such a way that all the stages coexisted with each other at any time, otherwise the ability of the system to regenerate can be lost.

---

---

**Key words:** evolutionary economics, self-replicating system, succession of generations

---

---

### **Informacja dla Autorów**

Redakcja przyjmuje do publikacji wyłącznie teksty o charakterze naukowym poświęcone problemom ekonomii, zarządzania, turystyki i rekreacji. Prace należy składać w formie drukowanej (wydruk komputerowy na papierze A4, 30 wierszy na stronie, 60 znaków w wierszu) oraz elektronicznej (dokument MS Word przesłany na płycie CD/DVD lub e-mailem). Objętość pracy (łącznie z materiałem ilustracyjnym, bibliografią i streszczeniami) nie może przekraczać 15 stron. Opracowanie powinno być podzielone na części i zawierać śródtytuły. Do tekstu należy dołączyć streszczenie w języku polskim i angielskim (200–250 słów) zawierające: cel, metody, uzyskane wyniki oraz wnioski, a także słowa kluczowe w języku polskim i angielskim, które nie powtarzają słów z tytułu. Szczegółowe informacje o sposobie przygotowania tekstu do druku (format przypisów, bibliografia, opisy tablic i rysunków) są zamieszczone na stronie internetowej czasopisma: <http://zn.mwse.edu.pl>.

Teksty przygotowane w sposób niezgodny ze wskazówkami redakcji nie będą przyjmowane do druku. Autorów prosimy o dołączenie do pracy pełnych danych adresowych (wraz z numerem telefonu i adresem e-mail), jak również informacji afiliacyjnej (tytuł naukowy, nazwa uczelni lub innej jednostki).

Redakcja nie przyjmuje tekstów opublikowanych w innych wydawnictwach. Warunkiem publikacji jest pozytywna recenzja wydawnicza. Redakcja nie zwraca nadesłanych tekstów i nie wypłaca honorariów autorskich. Prace opublikowane w „Zeszytach Naukowych Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” są chronione prawami autorskimi, ich przedruk może nastąpić wyłącznie za zgodą Redakcji.

### **Information for the Authors**

The Editorial Board accepts for publication only scientific articles dedicated to economics, management, tourism and recreation problems. Entries should be submitted in printed form (computer print out on A4 paper, 30 lines per page, 60 characters per line) and in electronic form (MS Word document sent on a CD/DVD or via e-mail). The length of work (including illustrative material, bibliography and abstracts) must not exceed 15 pages. The publication should be divided into parts and contain headings. The text must be accompanied by an abstract in Polish and English (200–250 words) including: purpose, methods, obtained results and conclusions as well as keywords in English and Polish, which do not repeat words from the title. The detailed information on how to prepare a text print (format of the footnotes, bibliography, descriptions of tables and figures) is posted on the journal's website: <http://zn.mwse.edu.pl>.

Prepared texts which do not adhere to the editorial guidelines will not be accepted for publication. We kindly ask the Authors to attach their full contact details (including telephone number and e-mail address), as well as affiliate information (title, name of institution or other entity).

The Editorial Board does not accept texts that have been published in other publications. The condition for publication is a positive review by the Publishing House. The Editorial Board does not return the submitted texts and does not pay royalties. Papers published in *The Małopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection* are protected by copyright; they may only be reprinted with the consent of the Editorial Board.