

ZESZYTY NAUKOWE
MAŁOPOLSKIEJ WYŻSZEJ
SZKOŁY EKONOMICZNEJ W TARNOWIE

numer 4

Tarnów 2021

Rada Programowa	prof. dr Alina Bădulescu (Rumunia), dr Elsa Barbosa (Portugalia), dr inż. Radka Johnová (Czechy), prof. dr Memet Karakuş (Turcja), prof. dr Androniki Kavoura (Grecja), prof. dr Stathis Kefallonitis (USA), prof. dr hab. Leszek Koziół (Polska), prof. dr Ivars Muzis (Łotwa), mgr Elsa Patricia Orozco Quijano (Kanada), prof. dr Saša Petar (Chorwacja), prof. dr Jarmila Radová (Czechy), prof. dr Elisabete Rodrigues (Portugalia), prof. dr hab. Wasilij Rudnicki – przewodniczący (Ukraina), prof. dr hab. Jan Siekierski (Polska), prof. dr Paloma Taltavull de la Paz (Hiszpania), dr Sotirios Varelas (Cypr), doc. dr Dagmar Weberová (Czechy), mgr Karolina Chrabąszcz-Sarad – sekretarz (Polska)
Redaktor naczelny	prof. dr hab. Leszek Koziół
Redaktorzy tematyczni	dr Kazimierz Barwacz dr Michał Koziół dr Renata Śliwa dr Janusz Ząbek mgr Karolina Chrabąszcz-Sarad mgr Anna Mikos
Redaktor statystyczny	dr hab. Michał Woźniak, prof. MWSE
Opracowanie redakcyjne	Anastazja Oleśkiewicz
Adres redakcji	Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna Redakcja Zeszytów Naukowych ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów, Polska tel.: +48 14 65 65 553 faks: +48 14 65 65 561 http://zn.mwse.edu.pl e-mail: redakcja@mwse.edu.pl

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

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 Edukacji i Nauki
publikacjom naukowym zamieszczonym w czasopiśmie przyznawane jest 20 punktów.

Indeksowane w: BazEkon, CEJSH, Index Copemicus (ICV 2019: 96,19), POL-Index, RePEc, EconPapers, DOAJ, CiteFactor.

© Copyright by Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 2021

Udostępniane na podstawie Creative Commons Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowa Licencja Publiczna (CC BY-NC-ND 4.0)

Druk i oprawa: Poligrafia Wydawnictwa BIBLOS

Wydawnictwo Diecezji Tarnowskiej

Biblos

plac Katedralny 6, 33-100 Tarnów

tel.: +48 14 621 27 77

e-mail: biblos@biblos.pl

<http://www.biblos.pl>

THE MAŁOPOLSKA SCHOOL
OF ECONOMICS IN TARNÓW
RESEARCH PAPERS
COLLECTION

issue 4

Tarnów 2021

Programme Council	Prof. dr Alina Bădulescu, PhD (Romania), Elsa Barbosa, PhD (Portugal), Ing. Radka Johnová, PhD (Czech Republic), Prof. Memet Karakuş, PhD (Turkey), Prof. Androniki Kavoura, PhD (Greece), Prof. Stathis Kefallonitis, PhD (USA), Prof. Leszek Koziół, PhD (Poland), Prof. Ivars Muzis, PhD (Latvia), Elsa Patricia Orozco Quijano, MA (Canada), Prof. Saša Petar, PhD (Croatia), Prof. Jarmila Radová, PhD (Czech Republic), Prof. Elisabete Rodrigues, PhD (Portugal), Prof. Vasily Rudnitskiy, PhD—President (Ukraine), Prof. Jan Siekierski, PhD (Poland), Prof. Paloma Taltavull de la Paz, PhD (Spain), Sotirios Varelas, PhD (Cyprus), Doc. Dagmar Weberová, PhD (Czech Republic), Karolina Chrabąszcz-Sarad, MA—Secretary (Poland)
Chief Editor	Prof. Leszek Koziół, PhD
Subject Editors	Kazimierz Barwacz, PhD Michał Koziół, PhD Renata Śliwa, PhD Janusz Ząbek, PhD Karolina Chrabąszcz-Sarad, MSc Anna Mikos, MSc
Statistical Editor	Prof. Michał Woźniak, PhD
Editor	Anastazja Oleśkiewicz
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 http://zn.mwse.edu.pl E-mail: redakcja@mwse.edu.pl

The Editorial Board informs that the reference version of this magazine is its electronic 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 Education and Science
scientific publication in the journal is awarded 20 points.

Indexed in: BazEkon, CEJSH, Index Copernicus (ICV 2019: 96.19), POL-Index, RePEc, EconPapers, DOAJ, CiteFactor.

© Copyright by Małopolska School of Economics in Tarnów, 2021

Available under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License
(CC BY-NC-ND 4.0)

Printed and bound at the Poligrafia Wydawnictwa BIBLOS

Wydawnictwo Diecezji Tarnowskiej

Biblos

plac Katedralny 6, 33-100 Tarnów

Tel.: +48 14 621 27 77

E-mail: biblos@biblos.pl

<http://www.biblos.pl>

Spis treści

EKONOMIA I FINANSE

PAWEŁ ŁOJEK, WOJCIECH KOZIÓŁ: Podobieństwa i różnice wynikające z UOR a MSR w zakresie rzeczowych aktywów trwałych – ujęcie teoretyczne	11
JAN SIEKIERSKI: Nomotetyczny charakter nauki ekonomii	25

ZARZĄDZANIE I JAKOŚĆ

DOMINIKA FLOREK, PRZEMYSŁAW SAPKOWSKI: Zachęty podatkowe przedsiębiorców – wyniki badań w wybranych województwach w Polsce	39
IWONA WOLAŃSKA-WIECZOREK: Zarządzanie Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Implikacje praktyczne	53
LESZEK KOZIÓŁ: Koncepcja systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie	67

Table of contents

ECONOMICS AND FINANCE

PAWEŁ ŁOJEK, WOJCIECH KOZIÓŁ: The similarities and differences resulting from the Accounting Act and the IAS regarding tangible fixed assets—theoretical approach	11
JAN SIEKIERSKI: The nomothetic nature of the science of economics	25

MANAGEMENT AND QUALITY

DOMINIKA FLOREK, PRZEMYSŁAW SAPKOWSKI: Tax motivation of entrepreneurs — research results in selected provinces in Poland	39
IWONA WOLAŃSKA-WIECZOREK: Managing the School Team for Psychological and Pedagogical Assistance. Practical—implications	53
LESZEK KOZIÓŁ: Concepts of architecture of work safety culture in enterprises	67

EKONOMIA I FINANSE

Podobieństwa i różnice wynikające z UOR a MSR w zakresie rzeczowych aktywów trwałych – ujęcie teoretyczne

Paweł Łojek

Wyższa Szkoła Finansów i Prawa
w Bielsku Białej

E-mail: p.łojek94@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4049-4626

Wojciech Kozioł

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

E-mail: wojciech.koziol@mwse.edu.pl
ORCID: 0000-0001-7920-760X

Abstrakt: Powojenny rozwój gospodarki światowej spowodował wiele zmian w jej strukturze. Nastąpił dynamiczny rozwój handlu międzynarodowego, wzrosło znaczenie korporacji i inwestycji międzynarodowych, powstały liczne organizacje międzynarodowe, których celem była współpraca regionalna lub światowa. Rozwój ten miał również wpływ na światowe finanse, pojawiła się potrzeba wprowadzenia adekwatnego systemu rozliczenia aktywności ekonomicznej, w szczególności ujawniły się niedostatki w zakresie koncepcji wymiany walut oraz wiarygodności informacji finansowej. Początkiem procesu formalizacji pojawiających się postulatów reformy systemu rachunkowości był X Światowy Kongres Rachunkowości w Londynie w 1972 r. Jedną z podjętych rezolucji, było uruchomienie prac mających na celu sformułowanie międzynarodowych standardów rachunkowości (Łojek, 2020b). W efekcie powstał system standardów, regulujący każdy obszar rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Celem artykułu jest analiza porównawcza regulacji w zakresie rachunkowości aktywów trwałych zawartych w krajowej ustawie o rachunkowości i Międzynarodowych Standardach Rachunkowości. W artykule omówiono pojęcie i zasady wyceny środka trwałego. W szczególności przedstawiono wycenę wstępną oraz zasady naliczania amortyzacji i aktualizacji wartości środków trwałych. Został on przygotowany w oparciu o literę polskiej ustawy o rachunkowości, międzynarodowego standardu rachunkowości numer 16: rzeczowe aktywa trwałe oraz literaturę z zakresu środków trwałych. Konstrukcja systemu MSSF/MSR powoduje, że korzystanie z danego standardu może wymagać odpowiedniej znajomości pozostałych standardów. Wartością dodaną artykułu jest usystematyzowanie wiedzy w obszarze wyceny i ewidencji środków trwałych, w szczególności możliwości stosowania międzynarodowego standardu rachunkowości 16.

Słowa kluczowe: rzeczowe aktywa trwałe, amortyzacja, wycena

Publikacja sfinansowana przez:
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

Korespondencja:
Wojciech Kozioł
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Katedra Finansów i Rachunkowości
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Polska
Tel.: +48 14 65 65 547

1. Wprowadzenie

Z punktu widzenia stosowanej podstawy prawnej systemu rachunkowości, polskie przedsiębiorstwa można podzielić na dwie grupy (Frymus, 2014). Pierwsza z nich to wszystkie podmioty,

dla których nadrzędnym aktem normatywnym jest ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (UoR) (Furman, 2011). Jeśli jednak wspomniany akt normatywny nie zawiera w sobie danego, wtedy należy sięgnąć dalej – do standardów KSR (Krajowe Standardy Rachunkowości), których jest czternaście (KSR, 2021). Jeśli jednak również w nich nie będzie można znaleźć odpowiedniego dopasowania, to można posiłkować się międzynarodowymi standardami rachunkowości (MSR) i międzynarodowymi standardami sprawozdawczości finansowej (MSSF). Dodać należy, że specyfika MSR i MSSF koncentruje się na sformułowaniu zakresu ujawnień informacji finansowej w zakresie danego obszaru rachunkowości. Standardy te nie precyzują kwestii technicznych, jak księgować poszczególne operacje gospodarcze (Sulik-Górecka, 2015). Opisany schemat postępowania można zaprezentować na poniższym rysunku.



Rysunek 1. Stosowanie aktów normatywnych przez podmioty gospodarcze w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

Druga grupa podmiotów to podmioty zobligowane do stosowania MSR (Malinowska, 2006). Są to jednostki, które sporządzają skonsolidowane sprawozdania finansowe (w tym banki) oraz emitowane przez nie papiery wartościowe. Papiery te są notowane na regulowanych, publicznych rynkach unijnych, które z kolei są zobowiązane do organizowania i prowadzenia rachunkowości oraz sprawozdawczości finansowej zgodnie z MSR. Jeśli jednak niektóre zapisy nie zostały uregulowane we wspomnianych przepisach, jednostki te są zobowiązane do stosowania przepisów ustawy o rachunkowości. Należy mieć na uwadze, że nie można dowolnie stosować naprzemienne przepisów prawa bilansowego (Misińska, 2001; Wasilewski & Rusinkiewicz, 2006).

2. Zasady wyceny rzeczowych aktywów trwałych według MSR16

W Polsce obowiązuje podstawowy akt normatywny, czyli ustawa o rachunkowości, która definiuje, czym są rzeczowe aktywa trwałe. Można je określić, jako aktywa o przewidywanym okresie ekonomicznej użyteczności powyżej jednego roku, kompletne, zdadne do użytku. W ich skład wchodzi (UoR, 1994):

- Nieruchomości (w tym: grunty, prawo wieczystego użytkowania, budynki, budowle spółdzielcze własnościowe, prawo do lokalu mieszkalnego i użytkowego),
- Maszyny, urządzenia,
- Środki transportu,
- Ulepszenia w obcych środkach trwałych,
- Inwentarz żywy.

Dokument ten nie podaje minimalnej wartości początkowej wyżej zdefiniowanego składnika majątkowego, który powodowałoby obowiązek zaliczenia do rzeczowych aktywów trwałych (Hołda & Staszek, 2018). Punkt odniesienia w tej kwestii może pełnić ustawa podatkowa: o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz osób prawnych (Fiedoruk, 2018). Można w nich znaleźć zapis o kwocie 10 000 zł, zobowiązującej do zaliczenia aktywów do rzeczowych aktywów trwałych. Przyjęcie tej samej kwoty w księgach rachunkowych jest możliwe, jeśli nie narusza zasady prawdziwego i rzetelnego obrazu jednostki. Ustawa o rachunkowości dopuszcza możliwość korzystania z rozwiązań podatkowych w zakresie polityki amortyzacji środków trwałych w odniesieniu do małych i mikroprzedsiębiorstw. Ujednolicenie rozwiązań podatkowych i bilansowych jest korzystne pod względem kosztu prowadzenia rachunkowości jednostki (Łojek, 2020a). Aby ustalić popularność takiego rozwiązania, przeprowadzono badania wstępne. Objęto nimi firmy funkcjonujące na obszarze Krakowa w latach 2016–2021. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość podmiotów korzysta z możliwości zastosowania rozwiązań podatkowych do celów bilansowych. W tabeli 1 podano wyniki przeprowadzonych badań.

Przeprowadzone obserwacje wskazują, że blisko 91% podmiotów stosuje tożsame rozwiązania, jak te przewidziane w ustawach podatkowych, w zakresie rzeczowych aktywów trwałych. Warto podkreślić, że w pewnej mierze były to podmioty małe (blisko 40% z ogólnej liczby obserwacji), dla których ustawa pozostawia takie prawo. Pozostałe, ponad 60% liczebności to podmioty duże w rozumieniu ustawy o rachunkowości, które powinny zastosować okres ekonomicznej użyteczności dla ewidencji środków trwałych do celów bilansowych. Niekiedy jednak dochodzi do sytuacji, że stawka podatkowa pokrywa się z wspomnianym okresem. Rozpatrując ten aspekt pod kątem odpowiedniej wyceny majątku nie powstaje wówczas różnica przejściowa i tym samym odroczony podatek dochodowy (Łojek, 2021).

Tabela 1. Podmioty stosujące rozwiązania bilansowe tożsame z podatkowymi

Rok obserwacji	Sprawozdawczość UoR / MSR	Łączna liczba obserwacji w sztukach		Podmioty stosujące takie same rozwiązania
		w podziale	Σ	
2016	100% UoR	27	27	27
2017	100% UoR	37	37	37
2018	100% UoR	21	21	21
2019	85% UoR	119	125	105
	15% MSR	6		0
2020	95% UoR	134	137	124
	5% MSR	3		0
2021	100% UoR	18	18	18
sumO	nie dotyczy	nie dotyczy	365	332

Warto dodać, że podmioty stosujące standardy międzynarodowe (w zestawieniu 9 obserwacji) nie mogły skorzystać z uproszczeń bilansowych. Ponadto w firmach tych miała miejsce konsolidacja, a co za tym idzie – zasady były ustalane przez grupę kapitałową. Interesującym obszarem dalszych badań byłoby zbadanie, czy w sytuacji, gdyby podmioty te funkcjonowały jako niezależne jednostki, zastosowałyby rozwiązania bilansowe takie jak podatkowe.

Międzynarodowy standard rachunkowości definiuje również, jak postąpić w przypadku prawa do wieczystego użytkowania nadanego decyzją administracyjną (Turzyński, 2020). Należy potraktować to jako leasing (MSSF 16, 2019). Wedle polskiego prawa bilansowego traktuje się to jako środki trwałe (grunty). Zatem należy spodziewać się nowego orzecznictwa i aktualizacji MSR 16: rzeczowe aktywa trwałe, co może istotnie wpłynąć na wyniki finansowe spółek stosujących standardy międzynarodowe (Śnieżek & Krasodomska & Szadziewska, 2018).

Warto również pamiętać o konieczności rozgraniczenia rzeczowych aktywów trwałych od inwestycji opisanych w MSR 40 (Hołda, 2013), co może być szczególnie istotne w przypadku nieruchomości inwestycyjnych (Burchart, 2021).

Pierwsza zasadnicza różnica między polskim aktem normatywnym a międzynarodowymi standardami rachunkowości to brak jakiegokolwiek minimalnej wartości rzeczowych aktywów trwałych. Jednostka powinna sama przyjąć kwotę, od jakiej będzie zaliczać obiekt do rzeczowych aktywów trwałych (Kabalski, 2014). Mylne jednak byłoby myślenie, że można zakwalifikować każdy przedmiot do omawianej kategorii aktywów (Emerling, 2011). Zatem należy „wspomóc się” wspomnianą ustawą o rachunkowości, zgodnie z przedstawioną wcześniej hierarchią.

W Polsce i w Unii Europejskiej przyjęto stosowanie postanowień omawianego standardu poprzez rozporządzenie nr 1126/2008, przyjmujące międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z poprzednim rozporządzeniem nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR) 16 i 41. Rozporządzenie to zaczęło funkcjonować od 2008 r.

Międzynarodowy standard rachunkowości 16 (dalej w opracowaniu MSR16) stosuje się zatem do (MSR 16, 2018):

- Rzeczowych aktywów trwałych (zgodnie z klasyfikacją MSSF5, jako aktywa przeznaczone do sprzedaży oraz działalność zaniechana),
- Aktywów biologicznych (zgodnie z MSR41 – Rolnictwo),
- Ujmowania i wyceny aktywów. Poszukiwanie i ocena zasobów mineralnych (MSSF6),
- Praw do złóż mineralnych oraz samych złóż mineralnych (ropa naftowa, gaz ziemny, inne podobne, nieodnawialne źródła naturalne).

Ustalenie wartości początkowej

MSR16 nakłada szerokie wymagania informacyjne na temat wartości środków trwałych. Jedną z nich jest wartość początkowa środków trwałych. W myśl wspomnianego standardu oprócz ceny zakupu może nią być również (MSR16, 2018):

- Koszt świadczeń pracowniczych poniesionych w związku z wytworzeniem lub przystosowaniem do użytkowania aktywa,
- Koszty instalacji i montażu,
- Koszt przygotowania miejsca,

- Koszty sprawdzenia (próbna partia) pomniejszona o przychody ze sprzedaży,
- Wynagrodzenie za profesjonalną obsługę.

Międzynarodowy standard rachunkowości numer 16 jasno nakazuje, że wynagrodzenie kierownika budowy czy też pracowników wykonujących czynności przy danym obiekcie „odwleka się” w czasie, ewidencjonując jako „środek trwały w budowie” (Rubik, 2012). Konto to występuje pozabilansowo w standardach międzynarodowych (Gierusz & Kolesnik, 2020). Wspomniane podejście – w sposób bezwarunkowy – budzi pewne obawy autorów, czy wynik finansowy jednostki nie będzie zniekształcony. Budowa może bowiem nadmiernie przeciągać się w czas, a wszelkie koszty nie będą wzrastać. Zamiast tego będzie nieustannie rosła wartość środków trwałych (w UoR – środki trwałe w budowie). Można mieć zatem do czynienia z zawyżoną wartością rzeczowych aktywów trwałych, co może zniekształcać rzeczywisty obraz jednostki gospodarczej (Wójcik – Jurkiewicz & Jurkiewicz, 2014).

Niekiedy występują tzw. przestoje w trakcie budowy środka trwałego. Jedną z przyczyn może być pora roku, czyli jednostka ma do czynienia z sezonowością (Paprocki, 2008). Wówczas nie wszystko może okazać się elementem wartości początkowej środka trwałego. W sytuacji tej należy zakwalifikować takowy wydatek bezpośrednio do pozostałych kosztów operacyjnych lub w przypadku odsetek do kosztów finansowych w zależności od treści ekonomicznej danej operacji.

Podobnie sytuacja ma się z wynagrodzeniem za profesjonalną obsługę czy też próbną partię. Pierwsze z nich zostałyby zaksięgowane na koncie wynagrodzeń, te drugie zaś jako zużycie materiałów w standardach przyjętych według ustawy o rachunkowości. Jak zatem można zaobserwować, międzynarodowe standardy rachunkowości po raz kolejny mają odmienne podejście (Boruta, 2012).

Nie wszystko jednak może być wartością początkową środka trwałego (Kuzior, 2012). Podobnie jak w każdej dziedzinie i każdym akcie normatywnym, tak również tutaj można znaleźć pewne odstępstwa. Są to:

- Koszty otwarcia nowego zakładu,
- Reklama i działania promocyjne,
- Nowa lokalizacja i szkolenie pracowników,
- Koszty administracji.

Pewne wątpliwości można wysuwać w stosunku do kosztów otwarcia nowego zakładu lub nowej lokalizacji. Analizowany standard jasno jednak opisuje, co nie może stanowić wartości początkowej środka trwałego i dlaczego nie należy dokonywać przesunięć między inwestycjami.

Przy zagadnieniu poziomu istotności warto wyróżnić również kapitalizację kosztów generalnych przeglądów i amortyzowanie ich zgodnie z okresem ich ekonomicznej użyteczności. Należy wyznaczyć wspomniany poziom i na jego podstawie rozpatrywać wspomnianą pozycję kosztową.

Warto również scharakteryzować części zamienne. Jak wiadomo, w procesie wytwarzania pewne komponenty ulegają zużyciu lub zniszczeniu, a co za tym idzie – może istnieć konieczność ich wcześniejszej wymiany. Można sobie wyobrazić awarię sprzętu podczas testowania nowego środka trwałego. Wówczas należy użyć nowej maszyny, a jej wartość odpowiednio skalkulować w środkach trwałych. Po raz kolejny zatem wartość początkowa zostanie powiększona o kwotę zużytego sprzętu.

Amortyzacja

MSR 16 definiuje amortyzację jako systematyczne rozłożenie wartości podlegającej amortyzacji w okresie użytkowania aktywu. W praktyce oznacza to, że jako wartość podlegającą amortyzacji można przyjąć kwotę początkową z dokumentu OT (przyjęcie środka trwałego). Natomiast jeśli jednostka planuje sprzedaż wspomnianego aktywa, należy oszacować wartość końcową, tak zwaną rezydualną (Mamcarz, 2008). Następnie od wartości początkowej należy odjąć oszacowaną wartość końcową, uzyskując w ten sposób właściwą wartość przyjętą do amortyzacji. Standard nr 16 wskazuje, że proces amortyzacji należy rozpocząć od momentu, kiedy dany środek trwały stanie się dostępny do użytkowania, czyli kiedy zostanie dostosowany do miejsca i warunków jego funkcjonowania zgodnie z zamierzeniami jednostki.

Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 16 wskazuje również na trzy metody amortyzacji. Jest zatem amortyzacja: liniowa, degresywna i oparta na liczbie wytworzonych produktów. Dwie pierwsze funkcjonują w przedsiębiorstwach stosujących krajowe regulacje bilansowe (Kaczmarek, 2008), natomiast ostatnia jest dopuszczona przez MSR 16. Metoda ta polega na przyjęciu odpowiedniej stopy procentowej w stosunku do przewidywanej liczby wytworzonych sztuk (Tkocz-Wolny, 2016).

Litera MSR 16, oprócz wspomnianego w definicji amortyzacji systematyzmu, wymaga również corocznej weryfikacji przyjętych zasad amortyzacji każdego środka trwałego. Jest to zazwyczaj robione na dzień bilansowy. Należy wówczas określić zmianę wartości szacunkowych (Kuzior & Maćkowiak & Poniatowska & Rówińska, 2019). Poniżej zamieszczono przykład dotyczący możliwości korekty okresu użytkowania środka trwałego.

Przykład 1: Zmiana okresu użytkowania środka trwałego w trakcie okresu użytkowania

Jednostka przyjęła do użytkowania środek trwały o wartości początkowej 300 000 zł oraz założyła, że aktywo to będzie wykorzystywała przez okres sześciu lat. Po dwóch latach użytkowania zweryfikowano okres ekonomicznej użyteczności z sześciu do jedenastu lat. Natomiast po pięciu latach stwierdzono, że środek ten będzie używany przez dziewięć lat. Po siódmym roku ponownie został zweryfikowany okres ekonomicznej użyteczności z dziewięciu do ośmiu lat oraz przyjęto metodę amortyzacji liniowej. Zatem obliczenie wartości odpisów amortyzacyjnych (w kolejnych latach) będzie wyglądać następująco:

Wartość początkowa: 300 000 zł

Tabela 2. Wartości odpisów amortyzacyjnych w poszczególnych latach dla reprezentatywnego przykładu

ROK ORAZ WARTOŚCI ODPISÓW W PLN											
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
50.000	25.000	25.000	25.000	35.000	35.000	52.500	52.500	X	X	X	X

Źródło: opracowanie własne.

Obliczenia:

$300\ 000\ \text{zł} / 6\ \text{lat} = 50\ 000\ \text{zł}$ – wartość amortyzacji, gdy okres użytkowania wynosi 6 lat.

$300\ 000\ \text{zł} - (1 \times 50\ 000\ \text{zł}) = 250\ 000\ \text{zł}$ – wartość środka trwałego po 1 roku użytkowania.

$250\ 000\ \text{zł} / 10\ \text{lat} = 25\ 000\ \text{zł}$ – kwota amortyzacji, gdyby okres wynosił 10 lat.

$250\ 000\ \text{zł} - (3 \times 25\ 000\ \text{zł}) = 175\ 000\ \text{zł}$ – wartość środka trwałego po 5 roku użytkowania.

$175\ 000\ \text{zł} / 5\ \text{lat} = 35\ 000\ \text{zł}$ – kwota amortyzacji, gdyby okres użytkowania wynosił 5 lat.

$175\ 000\ \text{zł} - (2 \times 35\ 000\ \text{zł}) = 105\ 000\ \text{zł}$ – wartość środka trwałego po 6 roku użytkowania (po przeszacowaniach).

$105\ 000\ \text{zł} / 2\ \text{lata} = 52\ 500\ \text{zł}$ – kwota amortyzacji, gdyby okres użytkowania wynosił 8 lat.

W oparciu o powyższe można sprawdzić, czy suma odpisów amortyzacyjnych pokrywa wartość początkową środka trwałego:

$50\ 000\ \text{zł} + (3 \times 25\ 000\ \text{zł}) + (2 \times 35\ 000\ \text{zł}) + (2 \times 52\ 500\ \text{zł}) = 300\ 000\ \text{zł}$.

Międzynarodowy Standard Rachunkowości 16 określa bardzo precyzyjnie wszystkie trzy elementy wpływające na wysokość odpisów amortyzacyjnych dokonywanych w trakcie użytkowania danego środka trwałego (Kuzior, 2017). Pierwszy ze wspomnianych został omówiony wcześniej (wartość rezydualna). Warto również przybliżyć, jak można ustalić okres użytkowania w myśl MSR16. Jest to:

- a. Przedział czasu, w którym dany składnik będzie użytkowany przez jednostkę (przewidywany),
- b. Liczba jednostek produkcji, które zostaną uzyskane przez ten składnik majątku (przewidywany).

Omawiany Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 16 zawiera w sobie również wyjaśnienie, jakie czynniki należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu okresu użytkowania. Poniżej zostały wyszczególnione następujące czynniki (MSR16, 2018):

- oczekiwane wykorzystanie składnika aktywów, które jest oceniane na podstawie oczekiwanych zdolności produkcyjnych lub wielkości produkcji,
- oczekiwane zużycie fizyczne (zależne od czynników operacyjnych), jak ilość zmian, w ciągu których dane aktywo będzie pracować, zakładany program remontów oraz konserwacji,
- technologiczna i rynkowa utrata przydatności wynikająca ze zmian lub udoskonaleń produkcji,
- inne ograniczenia prawne, jak na przykład wygaśnięcie umów leasingowych.

Jak wspomniano MSR16 nie ogranicza metod amortyzacji. Standard ten wspomina jednak o trzech metodach:

- liniowej,
- degresywnej,
- zróżnicowanego odpisu.

O tym, jaka metoda zostanie przyjęta przez jednostkę gospodarczą, decyduje sama jednostka. Zapis ten jednak powinien widnieć w polityce rachunkowości firmy (Stępień, 2019). Najczęściej przyjmuje się metodę liniową ze względu na jej prostotę (Artienwicz, 2011), niemniej powinno się dokonać odpowiedniej kalkulacji i zdecydować, który wariant będzie najlepiej odzwierciedlał utratę wartości. Warto podkreślić, że powinno się stosować jedną metodę amortyzacji w ciągu całego okresu użytkowania danego składnika majątku (Wójcik – Jurkiewicz, 2020).

Tabela 3. Kryteria istotności ogólnej wg ACCA

	Suma bilansowa	Przychody ze sprzedaży	Zysk brutto	Zysk netto
Wartość Io	1–2%	0,5–1,0%	5%	5–10%

Źródło: Łojek, 2020.

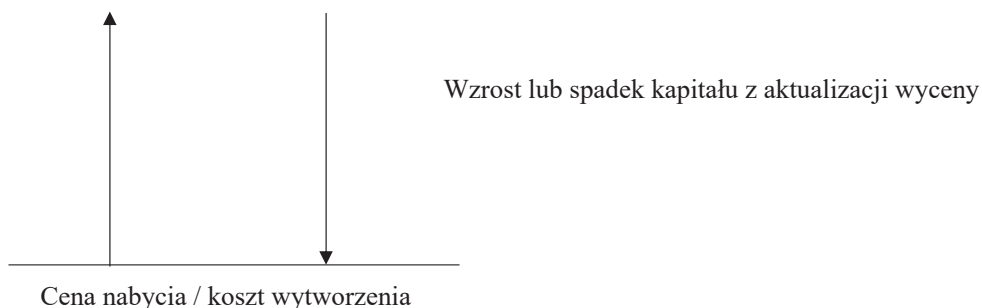
MSR16 wskazuje również na konieczność odrębnego amortyzowania każdej części składowej, której cena i/lub wartość nabycia jest istotna w porównaniu z wartością środka trwałego (produktu końcowego) (Kuzior, 2017). Należy również określić poziom istotności ogólnej (Io). W tabeli 3 przedstawiono jako przykład zalecane wartości istotności według ACCA. Dla niektórych jednostek będzie on uzależniony od sumy bilansowej, dla innych od wartości środka trwałego, a jeszcze dla innych od wyniku finansowego brutto lub przychodów.

Aktualizacja wartości środka trwałego

MSR16 pozwala na wybór metody ujęcia księgowego po nabyciu (MSR16, 2018):

- Model kosztowy: składnik aktywów ujmuje się w sprawozdaniu z sytuacji finansowej (bilansie) w wartości netto, czyli ceny nabycia lub kosztu wytworzenia pomniejszonych o amortyzację i utratę wartości,
- Model aktualizacji wyceny: składnik aktywów ujmuje się w sprawozdaniu w kwocie wynikającej z przeszacowania. Stanowi wartość godziwą, którą pomniejsza się o amortyzację i utratę wartości. Dokonuje się również systematycznych przeszacowań.

Co więcej, w standardzie tym można doszukać się możliwości jednorazowego kwalifikowania do kosztów tzw. jednorazowego odpisu aktualizacyjnego. Jednostka sama przyjmuje odpowiedni poziom istotności i wyznacza odpowiednią kwotę odpisów amortyzacyjnych. Pamiętać należy, aby ustalone rozwiązania w tym obszarze nie zniekształcały sprawozdania finansowego (Rydzak, 2016). Przedsiębiorstwa, stosujące MSR/MSSF, mogą dokonywać tzw. przeszacowania wartości rzeczowych aktywów trwałych. Jednym z przykładów może być odpowiedni zapis w polityce rachunkowości, że zamiast ceny nabycia (lub kosztu wytworzenia) stosuje się wartość rynkową do wyceny wspomnianych składników aktywów (Lis, 2014). Rysunek 2 prezentuje odniesienia na pozycję sprawozdawczą „kapitał z aktualizacji wyceny” w bilansie, po stronie pasywów.



Rysunek 2. Przeszacowanie a kapitał z aktualizacji wyceny w myśl MSR16

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższego rysunku można wywnioskować, że jeśli wartość rynkowa będzie wyższa od ceny nabycia lub kosztu wytworzenia, to jednostka powinna odnieść różnicę tej wartości na kapitał z aktualizacji wyceny (MSR16, 2018). Gdy w kolejnym okresie wartość ta będzie niższa, wówczas kapitał ten zostanie zmniejszony. Obniżenie kapitału z aktualizacji wyceny zaliczanego do kapitałów własnych, skutkuje pogorszeniem wskaźników struktury kapitałowej. Może to mieć negatywny wpływ na zdolność kredytową jednostki (Wędzki, 2021). Bezpieczny poziom kapitałów własnych to około 30–35% sumy bilansowej (Pomykańska & Pomykański, 2017). Może również wystąpić sytuacja, gdy wartość rzeczowego aktywa trwałego jest malejąca w kolejnych okresach. Wówczas nie można wykazać ujemnego stanu kapitału z aktualizacji wyceny. Wszelkie spadki poniżej ceny nabycia odnotowuje się wtedy na wynik finansowy, w ujęciu księgowym zalicza do „pozostałych kosztów operacyjnych” (Rowińska, 2011).

Projektując politykę rachunkowości odnośnie środków trwałych należy pamiętać, że będzie ona przedmiotem weryfikacji przez biegłego rewidenta, który jest w stanie zidentyfikować wszelkie nieprawidłowości (Hołda & Pocięcha, 2009).

3. Podobieństwa i różnice dotyczące rzeczowych aktywów trwałych według UoR oraz MSR

Analizując MSR16 oraz ustawę o rachunkowości można wskazać liczne różnice. Do najważniejszych należy fakt, że w myśl ustawy w skład środków trwałych wchodzi: grunty (w tym prawo wieczystego użytkowania), nieruchomości, ulepszenia w obcych środkach trwałych, maszyny, urządzenia, środki transportu, inwentarz żywy. Natomiast MSR16 nakazuje zaliczyć do rzeczowych aktywów trwałych podobne kategorie z kilkoma wyjątkami. Inwentarz żywy, prawo wieczystego użytkowania czy prawo spółdzielczej własności nie kwalifikują się jako rzeczowe aktywa trwałe. Zatem nie mogą one być klasyfikowane jako omawiana pozycja bilansowa. W standardach międzynarodowych istnieje zasada niskocenności, ale niezależnie od tego należy stosować zasadę istotności, którą jednostka sama stosuje i ujmuje w polityce rachunkowości. W polskim prawie bilansowym aktywo musi być zdadne i kompletne do użytku (Uor, 1994), a według MSR16 – nie. Ponadto w treści międzynarodowego standardu rachunkowości można dostrzec tak zwaną rachunkowość komponentów.

Tabela 4. Podobieństwa UoR i MSR16

PODOBIEŃSTWA		
WYSZCZEGÓLNIENIE	UoR	MSR16
Amortyzacja – zmiana stawki	Możliwa	Możliwa
Okres ekonomicznej użyteczności powyżej 1 roku	Tak	Tak
Wykorzystanie na potrzeby jednostki	Tak	Tak

Źródło: opracowanie własne.

W tabelach 4 i 5 przedstawiono podobieństwa i różnice wynikające z ustawy o rachunkowości oraz międzynarodowych standardów rachunkowości.

Warto dodać, że ustawa o rachunkowości i MSR 16 mają wiele podobieństw. Jednym z nich jest parametr, który mówi, że środek trwały musi być wykorzystywany na potrzeby jednostki. Po drugie, okres jego ekonomicznej przydatności musi być dłuższy niż jeden rok. Przy czym według polskiego prawa bilansowego przyjmuje się często stawki podatkowe, co wykazały podane wcześniej wyniki badań własnych oraz poprzedników (Karkula, 1999). W standardach międzynarodowych wykorzystuje się okres ekonomicznej użyteczności, który jest ustalany często według poszczególnych części środka trwałego (tzw. rachunkowość komponentów).

Tabela 4. Różnice UoR i MSR16

RÓŻNICE		
WYSZCZEGÓLNIENIE	UoR	MSR16
Kompletność i zdatność do użytkowania	Konieczna.	Niekonieczna.
Zaliczki na środki trwałe	Występują.	Nie występują, traktowane jako rozrachunek.
Środki trwałe w budowie	Występują.	Mogą występować, ale analitycznie – ewidencja tzw. pozabilansowa.
Metoda amortyzacji	Dowolna.	Okres uzyskiwania korzyści.
Części zamienne	Jako materiał na magazynie.	Wpływają na wartość ŚT.
Zasada niskocенności	Występuje (zwykle do 10 000 zł) podatkowo, ale niekoniecznie bilansowo. Decyzja jednostki.	Nie występuje.
Zasada istotności	Nie występuje.	Występuje.

Źródło: opracowanie własne.

Należy pamiętać, że nie rzadziej niż raz na rok należy dokonać weryfikacji trybu uzyskiwania korzyści z wykorzystania przedmiotu amortyzacji. Kolejnym aspektem jest weryfikacja stawki amortyzacyjnej i metody amortyzacji. Ustawa dopuszcza tylko możliwość weryfikacji stawki amortyzacyjnej, z kolei MSR pozwala również na zmianę metody amortyzacji.

4. Zakończenie

Międzynarodowe standardy rachunkowości zostały wprowadzone, aby dokonać harmonizacji w rachunkowości na świecie (Ignatowski, 2012). Ich początki są datowane na początek lat siedemdziesiątych XX w. (Nobes & Parker, 2010). W ciągu lat wypracowano szereg praktyk w ich stosowaniu również w Polsce.

Przedstawione analizy wskazują, że Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 16 jest w dużej mierze zbieżny z treścią krajowych standardów rachunkowości i ustawy o rachunkowości, wykazano jednak wiele obszarów, w których rozwiązania różnią się znacząco. Powoduje to istotne implikacje dla praktyki, które mogą skutkować znacznymi różnicami w ujęciu środków trwałych w jednostkach stosujących rozwiązania krajowe i rozwiązania oparte na MSR/MSSF. Można również zauważyć, że krajowe normy dotyczące rachunkowości finansowej pozostają pod wyraźnym wpływem rozwiązań podatkowych. Pod pewnymi warunkami, prawo krajowe pozwala na stosowanie do celów bilansowych zasad podatkowych przewidzianych dla środków trwałych. Przeprowadzone badania wskazują, że przedsiębiorstwa dość chętnie korzystają z możliwości połączenia rozwiązań podatkowych z bilansowymi. Ma to swoje zalety, gdyż pozwala na uproszczenie zadań księgowych i co za tym idzie ograniczenie kosztów funkcji księgowej. Jednak w takiej sytuacji pojawia się ryzyko zniekształcenia informacji finansowej. Warto również zauważyć, że MSR 16 pozwala na większą dowolność kształtowania polityki rachunkowości rzeczowych aktywów trwałych niż ustawa o rachunkowości oraz krajowe standardy rachunkowości.

Bibliografia

- Artienwicz, N. (2011). Amortyzacja liniowa a amortyzacja degresywna. *Biuletyn Rachunkowości*, 12(132).
- Boruta, A. (2012). *Zasady wyceny według MSR i polskiej ustawy o rachunkowości*. Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej – praca magisterska, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Kraków.
- Burchart, R. (2021). Problemy związane z zaklasyfikowaniem i wyceną nieruchomości inwestycyjnych. W: *Endogeniczne i egzogeniczne uwarunkowania rachunkowości*, A. Hołda (red.), Katowice: IUS Publicum.
- Emerling, I. (2011). Bilans w świetle regulacji krajowych i międzynarodowych – różnice. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 41, 545–559.
- Fiedoruk, B. (2018). Przepisy podatku dochodowego w kształtowaniu polityki rachunkowości w zakresie środków trwałych a zniekształcenie sprawozdania finansowego. *Studia Ekonomiczne, Prawne i Administracyjne*, 3–4, 19–32.
- Furman, J. (2011). Badanie zasadności polityki rachunkowości przedsiębiorstwa przez biegłego rewidenta. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 60(116), 85–93.
- Frymus, M. (2014). Jednostki zobowiązane i uprawnione do stosowania Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej w Polsce. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 69, 25–35.
- Gierusz, J., Kolesnik, K. (2021). *Plan kont z komentarzem*. Gdańsk: Wydawnictwo ODDK. ISBN 9788378047575.
- Hołda, A. (2013). *MSR/MSSF w polskiej praktyce gospodarczej*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. ISBN 9788325533526.
- Hołda, A., Pocięcha, J. (2009). *Probabilistyczne metody badania sprawozdań finansowych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. ISBN 9788372524676.
- Hołda, A., Staszal, A. (2018). Niskocennność w rachunkowości na tle zmiany dolnej granicy środków trwałych. *Rachunkowość*, 3.
- Ignatowski, R. (2012). Światowa harmonizacja rachunkowości w perspektywie teoretycznej. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 67(123), 33–53.

- Kabalski, P. (2014). MSSF a ustawa o rachunkowości (4). Środki trwałe – dokończenie. *Rachunkowość*, 5, 8–15.
- Kaczmarek, M. (2008). Metody amortyzacji w małych i średnich przedsiębiorstwach w badaniach ankietowych. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 9, 159–170.
- Karkula, Z. (1999). *Amortyzacja podatkowa i bilansowa*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC. ISBN 8387916633.
- KSR. (2021). *Krajowe Standardy Rachunkowości*. [online, dostęp: 2021-08-31]. Dostępny w Internecie: <https://www.gov.pl/web/finanse/krajowe-standardy-rachunkowosci>.
- Kuzior, A. (2017). *Rachunkowość finansowa z uwzględnieniem MSSF*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301194512.
- Kuzior, A. (2012). Prezentacja skutków wyceny i zmian w stanie środków trwałych w sprawozdaniu finansowym sporządzonym według MSSF. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 255, 127–137.
- Kuzior, A., Maćkowiak, E., Poniatowska, L., Rówińska, M. (2019). *Wartości szacunkowe w sprawozdaniu finansowym sporządzonym wg MSSF*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu. ISBN 978-8381023078.
- Lis, T. (2014). Kapitał z aktualizacji wyceny i zakres jego ujawnień w sprawozdawczości finansowej w świetle międzynarodowych i polskich standardów rachunkowości. *Studia Ekonomiczne*, 190, 79–89.
- Łojek, P. (2020a). The Relationship between Profitability and Financial Liquidity among the Importers of Best-Selling Brands of New Cars in Poland. *Central European Economic Journal*, 7(1), 127–142. DOI: 10.2478/ceej-2020-0011.
- Łojek, P. (2020b). Analiza wysokości wynagrodzenia firm audytorskich badających sprawozdania finansowe spółek giełdowych z WIG30. W: *Wyzwania rewizji finansowej*. Chłapek K. (red.), Krajewska S. (red.), Zieniuk P. (red.). Warszawa: Wydawnictwo DIFIN. ISBN 9788380857605.
- Łojek P. (2021). Ocena udziału podatku odroczonego w stosunku do sumy bilansowej spółek WIG20. W: *Egzogeniczne i endogeniczne uwarunkowania rachunkowości*. Tom 1. W. Koziół (red.). Katowice: Wydawnictwo IUS Publicum Instytut Prawa Gospodarczego.
- Malinowska, U. (2006). Wpływ międzynarodowych standardów rachunkowości na walory informacyjne sprawozdań finansowych. *Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego*, 1, 267-281.
- Mamcarz, K.M. (2008). Wartość rezydualna jako istotny komponent wartości początkowej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H. Oeconomia*, 42, 97–111.
- MSR 16. (2018). *Międzynarodowy standard rachunkowości numer 16*. [online, dostęp: 2021-09-01]. Dostępny w Internecie: <https://polanskiaudit.pl/wp-content/uploads/2012/11/MSR-16-Rzeczowe-aktywa-trwale.pdf>.
- MSSF16. (2019). *Międzynarodowy standard sprawozdawczości finansowej numer 16*. [online, dostęp: 2021-09-01]. Dostępny w Internecie: https://www.knf.gov.pl/o_nas/wspolpraca_miedzynarodowa/unia/regulacje_i_dokumenty_powiazane/ias_ifrs.
- Misińska, D. (2001). Normy prawa bilansowego w sektorze bankowym. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 4, Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.
- Nobes, Ch., Parker, R. (2010). *Comperative International Accounting*. Harlow. ISBN 9780273725626.
- Paprocki, J. (2008). Amortyzacja środków trwałych – czasowe zaprzestanie używania i używanie sezonowe. *Przegląd Piekarski i Cukierniczy*, 56(7).
- Pomykańska, B. Pomykański, P. (2017). *Analiza finansowa przedsiębiorstwa, wskaźniki i decyzje w zarządzaniu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 13 9788301195335.
- Rowińska, M. (2011). Modele wyceny inwestycji niefinansowych – zasady odzwierciedlania skutków wyceny w kontekście międzynarodowych i polskich regulacji rachunkowości. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 41, 275–284.
- Rubik, J. (2012). Wybrane problemy identyfikacji i wyceny kosztów środków trwałych w budowie. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 255, 209–217.
- Wasilewski, M. Rusinkiewicz, M. (2006). Prawo bilansowe i MSR/MSSF w kształtowaniu sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. *Zeszyty Naukowe SGGW. Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 61, 39–54.
- Rydzak, R. (2016). Rola biegłego rewidenta w wykrywaniu istotnych zniekształceń sprawozdania finansowego będących konsekwencją oszustwa. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Tom Ryzyko nadużyć w rachunkowości i finansach*, 9–19.

- Stępień, K. (2019). *Polityka rachunkowości w kreowaniu wartości informacyjnej sprawozdań finansowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301205782.
- Sulik-Górecka, A. (2015). Konsekwencje zabezpieczenia przepływów pieniężnych dla całkowitego dochodu w świetle zmian regulacji MSR/MSSF. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 77, 77–20. DOI: 10.18276/frfu.2015.
- Śnieżek, E., Krasodomska, J., Szadzińska, A. (2018). *Informacje niefinansowe w sprawozdawczości biznesowej przedsiębiorstw*. Łódź: Wydawnictwo Nieoczywiste. ISBN 9788363391607.
- Tkocz-Wolny, K. (2016). Wycena bilansowa środków trwałych i jej wpływ na wynik finansowy. *Studia Ekonomiczne*, 253, 129–139.
- Turzyński, M. (2020). *Rachunkowość umów leasingu. Stan obecny i kierunki zmian*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. ISBN 9788382200003.
- UoR. (1994). Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, tj. DzU 2019, poz. 351.
- Wędzki, D. (2021). *Wskaźniki finansowe dla sprawozdawczości według międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. ISBN 9788382350074.
- Wójcik-Jurkiewicz, M. (2020). Raportowanie niefinansowe banków z perspektywy społecznej odpowiedzialności – przykłady z WIG-ESG. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 108(164), 207–228.
- Wójcik-Jurkiewicz M., Jurkiewicz, R. (2014). Kierunki zmian w zakresie wiarygodności sprawozdań finansowych. *Studia Ekonomiczne*, 164, 168–175.

The similarities and differences resulting from the Accounting Act and the IAS regarding tangible fixed assets—theoretical approach

Abstract: The post-war development of the world economy led to the formation of a new economic structure. This period was characterized by the dynamic development of international trade, the growing importance of international corporations and investments, and the emergence of more influential international organizations aimed at regional or global cooperation. This development also had an impact on world finances, which meant that there was a need to introduce an adequate system of reporting economic activity shortcomings in the concept of currency exchange and the reliability of financial information were revealed. The 10th World Accounting Congress in London in 1972 began the process of formalizing the emerging postulates to reform the accounting system. One of the resolutions adopted was to launch works aimed at formulating international accounting standards (Łojek, 2020b). As a result, a system of standards has emerged that regulates

all areas of accounting and financial reporting. The aim of the article is a comparative analysis of the accounting regulations for tangible fixed assets presented in the Polish Accounting Act and the International Accounting Standards. The article discusses the concept and principles of the valuation of tangible fixed assets. It presents setting the initial value and the principles of calculating depreciation and revaluation of fixed assets. The article is based on the Polish Accounting Act, the international accounting standard 16 and the literature on fixed assets. Due to the structure of the international accounting standards system, the use of a given standard may require appropriate knowledge of other standards. The added value of the article is the systematization of knowledge around valuation and registration of fixed assets, in particular the possibility of applying the international accounting standard 16.

Keywords: tangible fixed assets, amortization, valuation

Nomotetyczny charakter nauki ekonomii

Jan Siekierski

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

E-mail: jan.siekierski@mwse.edu.pl
ORCID: 0000-0003-0805-6036

Abstrakt: W artykule omówiono nomotetyczny charakter nauki ekonomii. Oznacza to, że jest ona nauką, która odkrywa i formułuje prawa ekonomiczne, aby na tej podstawie budować teorie. Prekursorskie podejście w tak ujętych poszukiwaniach badawczych zaprezentowali merkantyliści w epoce Odrodzenia – wraz z odkryciem i opisem prawa obiegu pieniądza przez M. Kopernika i T. Grashama. Z kolei w epoce Oświecenia A. Turgot, przedstawiciel fizjokratów, opisał prawo malejących przychodów z ziemi. Z powstaniem kapitalizmu rodzi się na gruncie brytyjskim nauka ekonomii politycznej (A. Smith). Wraz z jej rozwojem wykształcają się dwa nurty poglądów na gospodarkę – ekonomia klasyczna i neoklasyczna, wnosząc ogromny wkład w ekonomię nomotetyczną. Współczesna ekonomia podlega dynamicznemu rozwojowi, dzięki wybitnym ekonomistom, w tym laureatom Nagrody im. A. Nobla od 1969 r. W ostatniej części artykułu przedstawiono opis działających w gospodarce, rządzących procesem gospodarczych, praw przy różnieniu na prawa produkcji i podziału oraz wymiany i konsumpcji (prawa rynkowe).

Słowa kluczowe: nauki nomotetyczne i idiograficzne, merkantylizm i prawo obiegu pieniądza, fizjokratyzm i prawo malejących przychodów z ziemi, ekonomia klasyczna, neoklasyczna i współczesna

1. Wprowadzenie

Refleksja nad gospodarką towarzyszy ludzkości od początków działalności gospodarczej. Najpierw były to rozważania na marginesie głównie filozofii, nie stanowiąc odrębnej dyscypliny naukowej. Termin „ekonomia” (od gr. *oikos* i *nomos*) po raz pierwszy użył w czasach starożytnych Ksenofont (430–355 p.n.e.), uczeń Sokratesa. Później posługiwał się tym określeniem Arystoteles (384–322 p.n.e.).

U progu czasów nowożytnych francuski filozof i merkantylista wprowadził nazwę „ekonomia polityczna (społeczna)” w opublikowanym w 1615 r. *Traktacie ekonomii politycznej*, skupionym na początkach wiedzy o gospodarce w makroskali. Wcześniej jednak, przed pojawieniem się tej nazwy, rozwinęły

Publikacja sfinansowana przez:
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

Korespondencja:
Jan Siekierski
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Katedra Zarządzania
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Polska
Tel.: +48 14 656 55 38

się dwa następujące po sobie nurty ekonomiczne – merkantylizm i fizjokratyzm. W ramach tych poglądów, głoszonych głównie w XVI i XVII w., wśród wybitnych myślicieli epok Odrodzenia i Oświecenia pojawia się po raz pierwszy pojęcie prawidłowości ekonomicznych, zauważonych w gospodarce feudalnej i wczesnym kapitalizmie. W wyniku stałego, postępującego rozwoju procesu badawczego zaczęto w sposób prekursorski formułować pojęcia (kategorie), a następnie teorie ekonomiczne. W ten sposób przygotowany został grunt dla powstania w XVIII w. ekonomii politycznej jako nauki, później uznanej za klasyczną, wraz z ukazaniem się w 1776 r. dwutomowego dzieła A. Smitha pt. *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* („Bogactwo Narodów”). W WE PWN zapisano: „Klasyczna szkoła w ekonomii – jako pierwsza, wyjaśniająca istotę i zasady działania obiektywnych praw ekonomicznych” (WE PWN, 2003a, s. 389). W ten sposób nauka ta znalazła pełne, realne odniesienie do powstałej w Wielkiej Brytanii, po upadku feudalizmu, gospodarki kapitalistycznej.

Współcześnie w podręcznikach ekonomii (z pominięciem przymiotnika „społeczna”) przyjmuje się również, że „ekonomia jest nauką o procesach gospodarczych i zajmuje się działalnością gospodarczą ludzi. Stara się wykrywać i opisywać prawidłowości rządzące tymi procesami. Prawidłowości te określane są jako prawa ekonomiczne, będące podstawą formułowania teorii ekonomicznych. Służą do wyjaśniania i interpretacji stale zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej” (Milewski, Kwiatkowski, 2005, s. 3). Stwierdza się, że prawa ekonomiczne działają obiektywnie, co oznacza, że są rzeczywistością, realną cechą procesu gospodarczego. Działają wraz z rozwojem ludzkości, mając charakter historyczny i stochastyczny, w ściśle określanych warunkach społecznych i historycznych (ustrojowych).

2. Ekonomia jako nauka nomotetyczna

Termin „nauka nomotetyczna” wprowadzony został w 1894 r. przez niemieckiego filozofa W. Windelbanda (1848–1915), dokonując podziału nauk na nomotetyczne (nomologiczne) i idiograficzne. Do pierwszych zaliczył on nauki ścisłe, a do drugich historyczne. Tak przyjęty podział nauk upowszechnił się w XX w. W ujęciach encyklopedycznych podaje się, że „nomotetyczne nauki” to termin oznaczający metodologiczny typ nauk, które zajmują się formułowaniem praw nauki, a opis konkretnych zjawisk traktują wyłącznie jako przesłankę służącą opisowi i uzasadnianiu tych praw (WE PWN, 2003b, s. 110).

M. Friedman, amerykański laureat Nagrody im. A. Nobla w dziedzinie ekonomii, w eseju z zakresu ekonomii pozytywnej stwierdza, że teorie ekonomiczne (budowane na bazie praw ekonomicznych) należy przyjmować lub odrzucać tylko na podstawie ich korelacji z danymi empirycznymi. Głosząc sądy pozytywne, badacz powinien starać się, przy użyciu naukowych metod, wyjaśniać prawidłowości dotyczące rzeczywistości społeczno-gospodarczej (WE PWN, 2002a, s. 391).

Również inny wybitny ekonomista angielski, J. Hicks (1904–1989), laureat Nagrody im. A. Nobla z 1972 r. za wkład w teorię równowagi i teorię dobrobytu, był gorliwym zwolennikiem nomotetycznego podejścia do ekonomii. Szczególnie wysoko cenił sobie poglądy naukowe francuskiego ekonomisty L. Walrasa (WE PWN, 2002b, s. 289–290).

Kolejnym problemem pozostaje głoszenie przez ekonomię normatywną sądów wartościujących, często uważanych za odbiegające od ujęć nomologicznych (Blaug, 1994). Powołując

się na historyczny charakter nauki ekonomii (w tym historii gospodarczej), część badaczy wyrażała pogląd raczej o idiograficznym sensie dociekań ekonomicznych. Wyżej wymieniony spór pogłębił się w połowie XX w. wraz z powstaniem w Niemczech historycznej szkoły ekonomii politycznej, negującej uniwersalny charakter prawidłowości ekonomicznych. Kierunek ten przyjęto dzielić na starszą i młodszą szkołę historyczną. Pierwszą – reprezentowali W. Roscher, B. Hildebrand i K. Knies. W krytyce klasycznej ekonomii negowali oni istnienie obiektywnych prawidłowości ekonomicznych, a w konsekwencji samo istnienie tej nauki jako nauki teoretycznej. Autorów tych cechowało w historiografii nastawienie idiograficzne i ujmowanie ekonomii raczej jako historii gospodarczej. Drugą szkołą reprezentowali G. Schmoller, L. Brentton, K. Bücher, G. Knapp, a przede wszystkim M. Weber. Łączyło ich odrzucenie liberalnej polityki gospodarczej. M. Weber, a także W. Sombart usiłowali stworzyć teorię rozwoju gospodarczego, zwłaszcza w kapitalizmie, opierając się na założeniach socjologii ekonomicznej (WEP PWN, 1964a, s. 682). Twórczość M. Webera (1864–1920) jako historyka, ekonomisty i socjologa najpierw skupiała się na historii gospodarczej, religioznawstwie i metodologii nauk społecznych, później zajął się on genezą rozwoju europejskiego kapitalizmu (Britannica, 2005, s. 335).

We współczesnym podejściu do wyżej omawianych kwestii (również w sensie metodologicznym) stanowisko to często jest kwestionowane między innymi ze względu na występujące uproszczenia w rozumieniu pojęcia prawa nauki i niezasadności przeciwstawiania sobie tych dwóch grup nauk – nomologicznych i idiograficznych. W prowadzonej dyskusji podkreśla się raczej istotę i znaczenie odrębności nauk historycznych (historiograficznych) względem teoretycznych nauk społecznych, w tym ekonomii.

3. Odrodzenie i Oświecenie. Pierwsze próby i osiągnięcia w teoretycznej interpretacji prawidłowości w gospodarce

W czasach starożytnych, w długim okresie historycznym, począwszy od państwa Sumerów w Mezopotamii, Egiptu, Grecji i Rzymu, dokonywał się rozwój wiedzy naukowej w różnych dziedzinach przyrodznawstwa (fizyka, geografia, astronomia) i matematyki (Pitagoras, Tales z Miletu, Euklides).

W innej liczącej się dziedzinie – filozofii, pojawiła się szeroka gama poglądów na ówczesną rzeczywistość społeczną. Powstały różne szkoły myślenia filozoficznego, jak szkoła platońska (Sokrates, Platon, Arystoteles). Ksenofont, a także Arystoteles w swoich dociekaniach filozoficznych podejmowali niektóre z wątków ekonomicznych (wiedza o zarządzaniu gospodarstwem oraz o sposobach osiągania bogactwa).

W Średniowieczu we wczesnym jego okresie, filozofowie chrześcijańscy potępiali negatywne zjawiska w życiu społeczno-gospodarczym, jak choćby lichwa, z punktu widzenia etycznego. Podobnie oceniali występowanie ceny niesprawiedliwej (św. Augustyn, św. Tomasz z Akwinu).

Na przełomie XV i XVI w. zrodziło się nowe podejście do człowieka i jego miejsce w świecie, które znalazło wyraz przede wszystkim w ideach humanizmu. W epoce Odrodzenia istotną rolę odegrała renesansowa filozofia przyrody oraz nowe spojrzenie na człowieka i społeczeństwo.

W późnym Średniowieczu, wraz ze znacznym rozwojem gospodarczym, handlu, odkryciami geograficznymi, postępami w naukach przyrodniczych, pojawia się pierwsza próba interpretacji prawidłowości występujących w gospodarce feudalnej (*Tablice ekonomiczne* F. Quesnaya) oraz wczesnym okresie rozwoju kapitalizmu, gdy dokonywała się pierwotna akumulacja kapitału. Do badaczy interesujących się najszerzej handlem, wymianą towarową i pieniądzem (merkantylizm) należeli T. Mun, J. Colbert, J. Child, a w Polsce – M. Kopernik. Ten ostatni, jako genialny umysł swojej epoki, zajmując się nie tylko astronomią, wskazał na prawidłowości występujące w obiegu pieniądza. Jego badania w astronomii przyczyniły się do przewrotu myślowego, określanego później jako „rewolucja kopernikańska”. System kopernikański stanowił zamknięcie epoki Średniowiecza, a jego konsekwencje przyczyniły się do przyjęcia i utrwalenia nowych wzorców myślowych i metodologicznych, szczególnie wraz z nadejściem epoki Oświecenia.

Oświecenie cechowała myśl filozoficzna ukształtowana pod wpływem XVII- i XVIII-wiecznych idei racjonalizmu i empiryzmu (Descartes R., Locke J.). Całą uwagę zwrócono na rozum odwołujący się do doświadczenia, co pozwoliło na epokowe odkrycia w czasach nowożytnych – w tym odkrycia praw naukowych i ich zastosowania w powstającej i rozwijającej się gospodarce kapitalistycznej, szczególnie w przemyśle.

Zwrócenie uwagi na rolę eksperymentu w odkryciach naukowych przypisuje się wybitnemu angielskiemu filozofowi – F. Baconowi (1561–1626). Będąc prekursorem epoki Oświecenia zajmował się głównie metodologią nauk. Jako przedstawiciel empiryzmu, widział w tym podejściu drogę do odkrywania jeszcze niepoznanych praw przyrody. Swoje poglądy wyłożył w najsłynniejszym swoim dziele: *Novum Organum*, wydanym w 1620 r. Dzieło to odegrało pionierską rolę w upowszechnianiu doświadczeń w nowoczesnych badaniach naukowych (WE PWN, 2001, s. 79).

3.1. Merkantylizm – M. Kopernik i T. Gresham. Prawo obiegu pieniądza

Merkantylizm był w XVI w. pierwszą teorią uzasadniającą tendencje rozwojowe późnego feudalizmu i okresu Pierwotnej Akumulacji Kapitału. Zdaniem merkantylistów ogromne znaczenie dla bogactwa kraju miało posiadanie kruszców szlacheckich. Wczesny merkantylizm zajmował się niemal wyłącznie strefą obiegu pieniądza (monetarne) oraz handlu, jako głównego źródła bogacenia.

M. Kopernik (1473–1543) znany jest przede wszystkim z opracowania teorii heliocentrycznego ruchu planet w układzie słonecznym. Jako wszechstronny umysł epoki Odrodzenia odegrał także dużą rolę w różnych dziedzinach wiedzy, między innymi wówczas głoszonych poglądach ekonomicznych merkantylistów.

W *Traktacie o bicu monet* (1526) Kopernik opisał prawidłowość występującą w obiegu pieniądza: pieniądz gorszy wypiera z obiegu pieniądza lepszy, a więc w bimetalizmie srebrne monety przez monety złote. Tę zależność potwierdził i opisał później angielski merkantylista T. Gresham w 1559 r. Powyższe odkrycie posłużyło do opracowania projektu reformy monetarnej.

3.2. Fizjokratyzm – F. Quesnay, A. Turgot. Prawo malejących przychodów z ziemi

Fizjokratyzm jako kierunek nowej ekonomii w XVII i XVIII w. powstał najwcześniej we Francji. Uznawał rolnictwo za główną siłę napędową gospodarki i źródło bogacenia. Reprezentowany był przez F. Quesnaya, A. Turgota, a w Polsce przez H. Kołłątaja. Byli oni pierwszymi wyznawcami idei leseferyzmu i to oni stworzyli podstawy ekonomii liberalnej.

F. Qusney, francuski ekonomista (1694–1774), autor słynnych *Tablic ekonomicznych* (1758), przedstawił mechanizm funkcjonowania gospodarki w warunkach ustroju feudalnego. Jako fizjokrata reprezentował pogląd, według którego bogactwo rodzi się wyłącznie w rolnictwie. W *Tablicach* zawarł syntezę reprodukcji prostej w gospodarce, z uwzględnieniem przepływów międzygałęziowych i pierwszym ujęciem równowagi między głównymi gałęziami gospodarki (WE PWN, 2004, s. 20).

A. Turgot (1727–1781) sformułował prawo malejących przychodów z ziemi. Prawo to wskazuje, że zwiększenie czynnika zmiennego produkcji (przy założeniu że pozostałe są stałe) na określonym obszarze ziemi powoduje coraz mniejszy przyrost produkcji, przypadających na każdą następującą po sobie jednostkę nakładów. Ten francuski ekonomista swoją koncepcję teoretyczną oparł na przesłankach poglądów fizjokratycznych (WE PWN, 2005, s. 142).

3.3. Ekonomia klasyczna i neoklasyczna – A. Smith, D. Ricardo, Th. Malthus, J. Say, A. Marshall

W drugiej połowie XVIII w. powstaje pierwszy zwarty system teoretyczny ekonomia klasyczna. Głównymi jej przedstawicielami są A. Smith i D. Ricardo. System stanowi podstawę liberalizmu ekonomicznego. „Niewidzialna ręka rynku” dokonuje optymalnej alokacji zasobów, stwarzając mechanizm regulujący stan równowagi w gospodarce. Do innych znanych reprezentantów ekonomii klasycznej zalicza się Th. Malthusa oraz J. Saya.

Ekonomię neoklasyczną reprezentują A. Marshall (1842–1929), W. Jewons (1835–1881), A. Pigoń (1887–1959). Ich prace skupiały uwagę na mikroekonomicznych podstawach tworzonych teorii ekonomicznych – rynku, konsumencie i przedsiębiorstwie – oraz na teorii podziału. Psychologia jednostek stanowi podstawę wyjaśniania zjawisk społecznych (indywidualizm metodologiczny). Ten punkt widzenia reprezentuje również szkoła austriacka (psychologiczna) oraz szkoła lozańska (matematyczna). J.S. Mill (1806–1873), angielski ekonomista, w książce pt. *Zasady ekonomii politycznej* (1848) łączył podejście klasyczne i neoklasyczne. Wprowadził także rozróżnienie praw produkcji i praw podziału (Blaug, 1994, s. 195).

3.4. Keynesizm i Monteraryzm. Ekonomia współczesna – J.M. Keynes, E. Engel, W. Leontief, M. Friedman, A. Okun

W 1936 r. ukazało się w Londynie dzieło J.M. Keynesa (1883–1946) pt. *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, które spowodowało prawdziwy przewrót teoretyczny, nazywany „rewolucją keynesowską w ekonomii”. Autor ten wprowadził pojęcie makroekonomii oraz stworzył ogólną teorię stanu równowagi (makroekonomicznej) przy różnym stopniu wykorzystania potencjału produkcyjnego. Najważniejsze stwierdzenie w tej teorii wskazuje na wykorzystanie potencjału produkcyjnego, decyduje o tym efektywny popyt (Milewski, Kwiatkowski, 2005, s. 40).

W okresie międzywojennym ogromne zasługi w badaniach procesu reprodukcji i mierzenia dochodu narodowego wniósł wybitny amerykański ekonomista pochodzenia rosyjskiego W. Leontief (1906–1999). Opracował i wdrożył do badań ekonomicznych nową metodę analizy ilościowej przepływów międzygałęziowych (nakładów i wyników), jako podstawowe narzędzie analizy makroekonomicznej w badaniach empirycznych. Badania przepływów

międzygałęziowych przeprowadził dwukrotnie w gospodarce amerykańskiej dla lat 1919–1929 i 1930–1939. Na tej podstawie w 1941 r. opublikował książkę pt. *Struktura gospodarki amerykańskiej*. W 1946 r. został profesorem Uniwersytetu Harvarda. W 1973 r. otrzymał Nagrodę im. A. Nobla w dziedzinie ekonomii za rozwój metody nakładów i wyników i jej zastosowanie w ważnych problemach gospodarczych (Nasiłowski, 1995, s. 146).

Kierunek nazwany monetaryzmem obejmuje dorobek teoretyczny Amerykanina M. Friedmana (1912–2006), laureata Nagrody im. A. Nobla w 1976 r., i jego zwolenników. Friedman całą uwagę w badaniach skupił na kwestiach pieniężnych, w tym na pojęciu inflacji stwierdzając, że jest to zjawisko wyłącznie pieniężne. Pogląd ten rozwinął w monetarnej neoilościowej teorii, w nawiązaniu do D. Hume, a przede wszystkim do J. Fishera (1867–1947), który sformułował prawo obiegu pieniądza w zapisie równania wymiany towarowej, w teorii ilościowej pieniądza (Milewski, Kwiatkowski, 2005, s. 418).

E. Engel (1821–1896), niemiecki ekonomista i statystyk, jako pierwszy przeprowadził badania gospodarstw domowych, budżetów rodzinnych i konsumpcji. Wyniki badań prawidłowości zmian w strukturze popytu konsumpcyjnego pod wpływem wzrostu dochodów ludności zawarł w opisie nazwanym „prawem Engla”.

A. Okun (1928–1980) to ekonomista amerykański, neokeynesista, twórca rynków stałego klienta. Jest on autorem książki pt. *Analiza makroekonomiczna*, opublikowanej w 1981 r. (WE PWN, 2003c, s. 426). Okun sformułował (od jego nazwiska) „prawo Okuna”.

Doniosłą rolę w dalszym rozwoju nauki ekonomii (mikro i makro) odgrywają wybitni ekonomiści, laureaci Nagrody im. A. Nobla, przyznawanej od 1969 przez Bank Szwecji w dziedzinie ekonomii. Do badaczy współczesnych, którzy wnieśli szczególnie duży wkład w rozwój wiedzy teoretyczno-nomologicznej, oprócz już wcześniej wymienionych, należą: J. Hicks, P. Samuelson, Hayek, F. Schulz, L. Klein, R. Stone. Wielu z nich podjęło próby skonstruowania teorii łączącej makroekonomiczne tezy J.M. Keynesa z podstawami neoklasycznej mikroekonomii, w tak zwanej syntezie neoklasycznej.

W późniejszym okresie wielu noblistów rozwinęło nowe poglądy na współczesną gospodarkę, takich jak T. Sargent i Lucas (nowa ekonomia klasyczna), F. Hayek (szkoła neoaustriacka), J. Buchanan, K. Arrow (nowa ekonomia polityczna). Z innych ekonomistów, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju współczesnej ekonomii należy wymienić J. Galbraitha, T. Veblena (instytucjonalizm), A. Laufer (ekonomia podaży).

3.5. Proces gospodarczy w świetle działania ważniejszych praw ekonomicznych

Historia ekonomii nomotetycznej (pozytywnej), jak pisze M. Blaug w swym dziele pt. *Metodologia ekonomii*, obfituje w prawa ekonomiczne pisane wielkimi literami: Prawo Grahama, Prawo Saya, Prawo Podaży i Popytu, Prawo Engela, Prawo Malejących Dochodów (przychodów), Prawo Malejącej Użyteczności Krańcowej, itd. (Blaug, 1995, s. 212–213).

Dla systematyzacji dorobku nomotetycznego nauki ekonomii przedstawione zostaną w zarysie najważniejsze prawa rządzące procesem gospodarczym, w podziale na: prawa produkcji i podziału oraz prawa rynkowe (wymiany i konsumpcji).

3.5.1. Prawa produkcji i podziału

Prawo ludnościowe R. Malthusa a wyżywienie ludzkości

Problemy dobrobytu i ubóstwa w świecie wiążą się z koncepcją optymalnego zaludnienia w świetle poglądów głoszonych o przeludnieniu kuli ziemskiej. W książce angielskiego ekonomisty i demografa pt. *Prawo ludnościowe*, opublikowanej w 1825 r. przez Th. Malthusa (1788–1834), stwierdza się, że „ludność – wzrasta w tempie geometrycznym a środki żywnościowe – arytmetycznym”. W opinii Malthusa ta asymetria musi prowadzić do negatywnych efektów społeczno-ekonomicznych. Niedobór żywności jest przyczyną i ubóstwa i nędzy, a także napięć i konfliktów, przy występujących niedostatecznych dochodach ludności. Poglądy powyższe miały daleko sięgające reperkusje w polityce i gospodarce (Malthus, 1925).

Prawdziwość założeń teorii Malthusa w późniejszych dyskusjach została przez wielu badaczy zakwestionowana, między innymi za niedocenicenie roli postępu technicznego we wzroście wydajności w rolnictwie oraz osiągnięć medycznych. Malthuzjanizm w końcu XIX i w XX w. przyjął postać neomalthuzjanizmu (Siekierski, 2020, s. 29–42).

Prawo reprodukcji społecznej

Prawo to jest zaliczane do praw ogólnych, działających w ciągu całych dziejów ludzkich, gdyż zapewnia ciągłość życia ludności w kolejnych epokach historycznych. Badania procesu reprodukcji zainicjował F. Qusnaey. Reprodukacja społeczna jest procesem stałego odtwarzania produkcji i czynników produkcji oraz stosunków społeczno-ekonomicznych w gospodarce. Prawo reprodukcji jest złożonym związkiem wielu zjawisk ekonomicznych, odzwierciedlającym współzależności i powiązania międzydziałowe, międzygałęziowe, międzybranżowe, międzysektorowe i wewnętrzne w każdym z nich z osobna. Stąd następujące w gospodarce przepływy reprodukcyjne. W konsekwencji działania tego prawa wyróżnia się trzy rodzaje reprodukcji: prostą, rozszerzoną i zwężoną (Marciniak, 1995, s. 75). Wyznaczające się w procesie reprodukcji proporcje lub dysproporcje gospodarcze decydując będą o równowadze lub nierównowadze, co łączy się z cyklicznym charakterem gospodarki. Prawo reprodukcji w ujęciu wymiernym przybiera postać rzeczową (środki produkcji, środki konsumpcji) i wartościową (produkt globalny, zużycie pośrednie, dochód narodowy), a ich strumienie uczestniczą w ruchu okrężnym dochodów i wydatków ludności.

W makroekonomii podjęto badania w zakresie pomiaru różnych wielkości uczestniczących w procesie reprodukcji, zainicjowane przez pierwszych laureatów Nagrody im. A. Nobla w dziedzinie ekonomii i kontynuowanych przez laureatów tej nagrody – S. Kucznesa z USA (1971 r.) i R. Stone z Wielkiej Brytanii (1984 r.), którzy opracowali i opublikowali w 1952 r. *System Rachunków Narodowych*.

Prawo malejącej produktywności krańcowej

Prawo powyższe swoją inspirację znalazło w prawie malejących przychodów ziemi Turgota, ale w odniesieniu do warunków całej gospodarki kapitalistycznej. J. Clark (1847–1938) jego treść zapisał w stwierdzeniu: płaca, procent i renta są równe krańcowej produktywności pracy, kapitału i ziemi w warunkach konkurencji doskonałej. Podobnie jak Clark, neoklasyk amerykański F. Knight rozwinął marginalistyczną koncepcję produktu oraz prawa wydajności nieproporcjonalnej i proporcjonalnej (Krzywa Knighta dla produktu całkowitego, od-

zwierciedlająca zależność między nakładami czynników zmiennych a wielkością produkcji w krótkim okresie).

J. Clark kontynuował dociekania w zakresie teorii podziału, zapoczątkowanej przez A. Marshalla, w oparciu o koncepcję krańcowej produktywności czynników produkcji. J. Mill w książce pt. *Zasady ekonomii politycznej* (1848 r.) wprowadził rozróżnienie praw produkcji i podziału, gdzie prawa produkcji uznał za niezmiennie, zbliżone charakterem do praw fizycznych, natomiast prawa podziału – za uzależnione od podejmowanych przez ludzi decyzji (Blaug, 1994, s. 195).

Prawo Okuna

Prawo to wyraża ustalony przez tego badacza empiryczny związek między produkcją, zatrudnieniem i bezrobociem w warunkach gospodarki amerykańskiej: każdy procentowy wzrost produkcji i popytu globalnego spowoduje mniejszy procentowy wzrost zatrudnienia oraz jeszcze mniejszą obniżkę bezrobocia. W zapisie internetowym stwierdza się następującą zależność między bezrobociem a wzrostem gospodarczym na każde 2% spadku realnego PNB w stosunku do PNB potencjalnego, stopa bezrobocia wzrasta o 1% (Wikipedia, 2019).

Powyższą zależność w warunkach gospodarki brytyjskiej potwierdzili W. Godley, J. Shepherd (Begg i inni, 1992, s. 241–242).

3.5.2. Prawa rynkowe (wymiany i konsumpcji)

Prawo popytu i podaży

Zaliczane jest do grupy praw wspólnych (rynkowych), działające wraz z powstaniem i rozwojem prostej, a następnie złożonej gospodarki towarowo-pieniężnej w kapitalizmie. Po II wojnie światowej prawo popytu i podaży uważa się za fundamentalne prawo gospodarki rynkowej. Prawo to we wzajemnym oddziaływaniu popytu (prawo popytu) i podaży (prawo podaży) określa istotę mechanizmu rynkowego. W wyniku gry tych sił kształtuje się cena. Oddziałuje ona zwrotnie na kształtowanie się popytu i podaży, a ostatecznie – ceny równowagi rynkowej. Prawo popytu i podaży oraz teoria cen z chwilą zaistnienia rynku znajdowały się w centrum dociekań ekonomistów – zarówno w ekonomii klasycznej, jak i neoklasycznej, w tym także szkoły psychologicznej (H. Gossen) oraz szkoły matematycznej (A. Cournot, L. Walras) (Taylor, 1991, s. 42–160).

A. Cournot (1801–1877) jako pierwszy wprowadził matematykę do ekonomii politycznej jako metodę badań, zwłaszcza zależności między popytem i ceną, a ostatecznie między ceną, popytem i podażą. Na tej podstawie sformułował teorię cen z uwzględnieniem zaistnienia w kapitalizmie monopoli.

H. Gossen (1810–1830), ekonomista niemiecki, był prekursorem szkoły psychologicznej w ekonomii politycznej. Z kolei L. Walras (1834–1910), ekonomista pochodzenia francuskiego, opracował teorię wartości opartą o użyteczność. Był prekursorem szkoły matematycznej w ekonomii. Za główne zadanie ekonomii uważał badanie relacji między popytem i podażą, przy cenie która zapewni równowagę. Teorię cen i równowagi ogólnej oparł w pełni na ujęciach matematycznych, przez wyrażenie ich współzależności. Uznawał w pełni prawo Saya.

Prawo rynków Saya

J. Say (1767–1832) to francuski ekonomista, przedstawiciel ekonomii klasycznej, autor prawa rynków o treści: popyt jest bierny i zawsze dostosowuje się do wielkości podaży. Wynika z niego teza o niemożności występowania w długim okresie kryzysów nadprodukcji (*Traktat o ekonomii politycznej*, 1803). Zasadność tego prawa kwestionował F. Malthus, do którego nawiązał w 1935 r. twórca ekonomii popytowej J.M. Keynes. Pod koniec XIX w. poprawioną wersję tego prawa przedstawił neoklasyk A. Marshall. Ekonomia podaży stoi nadal na gruncie prawa Saya (WE PWN, 2004, s. 264).

Prawo obiegu pieniądza w teorii ilościowej J. Fishera i teorii neoilościowej M. Friedmana

Pierwszy przedstawił na początku XX w. słynne równanie wymiany towarowej, opisujące omawianą zależność. Wynika z niego, że ilość pieniądza w obiegu, decyduje o poziomie cen towarów na rynku.

W nawiązaniu do J. Fishera, ekonomista amerykański M. Friedman w połowie XX w. przedstawił zmodyfikowaną wersję tych poglądów pod nazwą teorii neoilościowej. Głosi w niej, że zmiany ilości pieniądza w obiegu (tempo wzrostu podaży pieniądza) determinują zmiany w poziomie cen, a także realnego dochodu narodowego. Sugeruje tym samym, że przyczyn inflacji upatrywać należy w błędnej polityce pieniężnej banku centralnego. Podaż pieniądza bowiem znajduje się pod jego kontrolą (Milewski, Kwiatkowski, 2005, s. 418–421).

Prawo Keynesa

J.M. Keynes (1883–1946), brytyjski ekonomista, teoretyk makroekonomii, w 1936 r. opublikował pracę pt. *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, w uporządkowany sposób przedstawiającą popytową teorię dochodu narodowego, w której dominującą rolę odgrywają wydatki inwestycyjne. Rewolucja keynesowska oznacza odrzucenie prawa Saya. A zatem odwrotnie aniżeli w twierdzeniu Saya przeciwstawia twierdzenie: przy niepełnym zatrudnieniu popyt stwarza podaż (prawo Keynesa). W popytowej teorii inflacji J.M. Keynes dopatruje przyczyn inflacji w ustalaniu się agregatowego popytu na towary na poziomie przewyższającym możliwości jego zaspokojenia. Potrzebny jest więc czynnik zewnętrzny, który będzie pełnił funkcję stymulatora popytu, czyli państwo (interwencjonizm państwowy). Teoria Keynesa była rozwijana po jego śmierci w poglądach neo- i postkeynesowskich (Snowdon, 1998, s. 301–386).

Psychologiczne prawa zachowań rynkowych konsumenta. I i II prawo Gossena

H. Gossen swoje sformułowania w tym zakresie przedstawił w dziele pt. *Systematyczny wykład praw rządzących obrotem gospodarczym między ludźmi i wynikających stąd reguł ludzkiego postępowania* (1854 r.). Wyżej wymienione prawa znalazły odzwierciedlenie w pojęciach, użyteczności i użyteczności krańcowej, które wprowadził do szkoły austriackiej F. Wieser.

I prawo Gossena głosi, że każda potrzeba zmniejsza się w miarę jej zaspokajania, a więc użyteczność krańcowa dobra maleje w miarę zwiększania się zasobów.

II prawo Gossena mówi, że w celu osiągnięcia stanu równowagi człowiek stara się podzielić swoje środki tak, aby krańcowe jednostki nabywanych dóbr przynosiły te same zadowolenie konsumenta, czyli miały tę samą użyteczność krańcową (stąd druga nazwa: prawo malejącej użyteczności krańcowej) (WE PWN, 1964a, s. 340).

Alternatywną koncepcję wyboru struktury konsumpcji przedstawia później opracowana przez szkołę anglosaską teoria wyboru konsumenta (krzywych objętości).

Prawo Engla

Przedstawia prawidłowość występującą w relacji między wzrostem dochodów w rodzinie a wydatkami na żywność ogółem (dobra podstawowe). Oznacza to, że ze wzrostem dochodów na osobę, zmniejsza się procentowy udział wydatków żywnościowych. Współczynnik dochodowej elastyczności popytu jest mniejszy od 1. Dla dóbr wyższego rzędu współczynnik ten jest większy od 1. Graficznym ich odzwierciedleniem są krzywe Engla (Milewski, Kwiatkowski, 2005, s. 61). Znajomość prawa Engla odgrywa ważną rolę w kształtowaniu struktury konsumpcji w gospodarstwach domowych, oraz w gospodarce rolno-żywnościowej.

4. Podsumowanie i wnioski

W opisie nauki ekonomii przyjmuje się różne ujęcia przedmiotu i jej podział na mikro- i makroekonomię, ekonomię pozytywną i normatywną, a także zalicza się ją do nauk nomologicznych w przeciwieństwie do nauk idiograficznych.

Oznacza to, że ekonomia uprawniona jest do odkrywania i formułowania praw ekonomicznych, co stanowi podstawę dla budowania teorii w ramach ekonomii pozytywnej.

W niniejszym artykule skoncentrowano się na nomologicznym charakterze nauki ekonomii, ale przedstawiono również poglądy zawarte w historycznej szkole ekonomii politycznej.

Prekursorskie poszukiwania prawidłowości występujących w gospodarce pojawiły się już w epokach Odrodzenia i Oświecenia. Pierwsza – przyniosła powstanie i rozwój merkantylizmu, druga – fizjokratyzmu. Myśl merkantylistyczna, skupiona na rynku i handlu, pozwoliła na sformułowanie i opisanie prawa obiegu pieniądza (M. Kopernik, T. Gresham). Z kolei w myśli fizjokratów zarysowały się prawa malejących przychodów z ziemi (A. Turgot).

Z nadejściem czasów nowożytnych i zaistnieniem gospodarki kapitalistycznej, powstaje w XVIII w. na gruncie pierwszego państwa kapitalistycznego – Wielkiej Brytanii – nauka ekonomii politycznej (A. Smith, D. Ricardo). Z dynamicznym jej rozwojem następują nowe odkrycia w zakresie praw i ich opisie w teoriach ekonomicznych.

W dobie współczesnej doniosłą rolę w rozwoju nauki ekonomii odgrywają wybitni ekonomiści, w tym laureaci Nagrody im. A. Nobla, przyznawanej w dziedzinie ekonomii od 1969 r. Podjęto próbę skonstruowania teorii łączącej makroekonomiczne poglądy na gospodarkę J.M. Keynesa z podstawami neoklasycznej mikroekonomii, w tak zwanej syntezie neoklasycznej. Nobliści rozwinęli szczególnie teorię gospodarki rynkowej, wzrostu i rozwoju ekonomicznego, ekonomii dobrobytu, a także ostatnio ubóstwa.

W ostatniej części opracowania przedstawiono odkrycia ważniejszych praw ekonomicznych, rządzących procesem gospodarczym, w podziale według jej ogniwi.

Prawa produkcji i podziału w opisie klasyków i neoklasyków odnoszą się do: prawa ludnościowego R. Malthusa, prawa reprodukcji społecznej, prawa malejącej użyteczności krańcowej oraz prawa Okuna.

Prawa rynkowe (wymiany i konsumpcji) dotyczą: prawa popytu i podaży, prawa obiegu pieniądza w teorii ilościowej J. Fishera i teorii neoilościowej M. Friedmana, prawa rynków Saya wersu prawo Keynesa, psychologiczne prawa zachowań rynkowych konsumenta – I i II prawo Gossena oraz prawo Engla.

Reasumując, przedstawione w zarysie osiągnięcia ekonomii nomotetycznej należy uznać za znaczące w całości dorobku teoretycznych nauk społecznych.

Bibliografia

- Begg, D., Fisher, S., Dornbusch, R. (1992). *Ekonomia*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Blaug, M. (1994). *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301105426.
- Blaug, M. (1995). *Metodologia ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Britannica. Edycja Polska. (2005). Weber M. T. 45. Warszawa.
- Malthus, T.R. (1925). *Prawo ludności*. Warszawa: nakładem Gebethnera i Wolffa. Kraków: Druk W.L. Anzycza i Spółki.
- Marciniak, S. (1975). *Mikro- i makroekonomia dla inżynierów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Milewski, R., Kwiatkowski, E. (2005). *Podstawy ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301198923.
- Nasiłowski, M. (1995). *System rynkowy. Podstawy mikro i makroekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Key Text. ISBN 9788364928031.
- Siekierski, J. (2020). Welfare Versus Poverty in the Views and Theories of the Laureates of the Alfred Nobel Prize in Economic Sciences. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 2(46), 29–41. DOI: 10.25944/znmwse.2020.02.2941.
- Snowdon, B., Hovard, V., Wyncarczyk, P. (1998). *Współczesne nurty teorii makroekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Taylor, E. (1991). *Historia rozwoju ekonomiki*. T. II. Lublin: Wydawnictwo Delfin.
- WE PWN. (1964a). *Historyczna szkoła w ekonomii politycznej*. T. 4. Warszawa.
- WE PWN. (2001). Bacon J. T. 3. Warszawa.
- WE PWN. (2002a). Friedman M. T. 9. Warszawa.
- WE PWN. (2002b). Hicks J. T. 11. Warszawa.
- WE PWN. (2003a). *Nauka* T. 18. Warszawa.
- WE PWN. (2003b). *Nomotetyczne nauki*. T. 19. Warszawa.
- WE PWN. (2003c). Okun A. T. 19. Warszawa.
- WE PWN. (2004). *Prawo rynków Say'a*. T. 22. Warszawa.
- WE PWN. (2005). Turgot A. T. 28. Warszawa.
- Wikipedia. (2019). *Prawo Okuna*. [online, dostęp: 2021-12-12]. Dostępny w Internecie: https://pl.m.wikipedia.org/wiki/Prawo_Okuna.

The nomothetic nature of the science of economics

Abstract: The article discusses the nomothetic nature of the science of economics. This means that it is a science that discovers and formulates economic laws in order to build theories on this basis. The pioneering approach in such research was presented by mercantilists during the Renaissance, along with the discovery and description

of the law of money circulation by M. Copernicus and the Englishman T. Grasham. In turn, in the era of the Enlightenment A. Turgot (in the 18th century), a representative of the physiocrats, described the law of diminishing returns from the land. With the rise of capitalism, the science of political economy was born in

Britain (A. Smith). With its development, historically two currents of views on the economy emerge—classical and neoclassical economics, making a huge contribution to nomothetic economics. Modern economy is developing dynamically thanks to outstanding economists, including

winners of the A. Nobel from 1969. The last part of the article presents a description of the laws operating in the economy, governing the economic process, broken down into the laws of production and distribution, as well as exchange and consumption (market laws).

Keywords: nomothetic and idiographic sciences, mercantilism and the law of money circulation, physiocracy and the law of diminishing returns from land, classical, neoclassical and modern economics

ZARZĄDZANIE I JAKOŚĆ

Tax motivation of entrepreneurs—research results in selected provinces in Poland

Dominika Florek

Wroclaw University
of Economics and Business,
Poland

E-mail: dominika.florek@ue.wroc.pl
ORCID: 0000-0003-2185-3670

Przemysław Sapkowski

Wroclaw University
of Economics and Business,
Poland

E-mail:
przemeksapkowski@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5285-2334

Abstract: Many factors influence the motivation to pay taxes by people who run their own business, inter alia: religion, geographical location or stability of the tax system. Determining and indicating what influences the willingness to pay taxes or lack thereof is an important element of building tax awareness and creating a taxation framework tailored to the recipient, i.e. the taxpayer. The aim of this article is to present the differences between the attitudes towards taxation of entrepreneurs from five different voivodeships in Poland based on the results of an empirical survey. The survey was conducted on a sample of 250 self-employed persons. The respondents were entrepreneurs from the Podlaskie, Pomeranian, Subcarpathian, Greater Poland, and Silesian Voivodeships. The results of the survey analyzed by means of descriptive statistics indicate that there are differences in the attitude to paying taxes depending on the region of business activity. They can be seen in particular in the way tax documentation is managed and in the motivation to pay taxes.

Keywords: taxpayer, tax motivation, entrepreneurs' behaviour

1. Introduction

Taxes are one of the fundamentals in the budget of countries. The total amount of income taxes paid accounted for nearly 28.7% of Poland's tax budget revenue in 2019 (podatki.gov.pl, 2020). Any self-employed person is obliged to settle tax obligations with the state (Konstytucja RP, 1997, art. 84). The level of public and legal burdens is related, inter alia, to the amount of income or revenue earned (depending on the form of taxation). Entrepreneurs in Poland may choose among five separate forms of income taxation. These include: personal income tax (PIT)—progressive, personal income tax (PIT)—linear, corporate income tax (CIT), lump sum tax on registered revenue or the flat rate tax (Biznes.gov.pl, 2020). Four of those regimes (i.e. with the exception of CIT) are available to natural person entities. Entrepreneurs, no matter which form of taxation they

Publication financed by:
Małopolska School
of Economics in Tarnów

Correspondence to:
Dominika Florek
Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120
53-345 Wrocław, Poland
bud. Z, pok. 514
Tel.: + 48 796 085 769

choose, are obliged to pay income tax (Ordynacja Podatkowa, art. 7 § 1). Inherent in the obligation to pay taxes is the aspect concerning the tax incentives of entrepreneurs. Many factors influence the motivation to pay taxes by people who run their own business, inter alia: religion (Alkhatib et al., 2019; Carsamer and Abbam, 2020; Yuniarta and Purnamawati, 2020; Khalil and Sidani, 2020; Silveus and Stoddard, 2020; Calhoun, 2021; Ishak and Ali, 2021; Rahmawati and Dwijayanto, 2021; Wang and Lu, 2021), geographical location (Gomułowicz and Mączyński, 2012; Newman and Nokhu, 2018; D'Attoma, 2018) or level of tax awareness (Newman and Nokhu, 2018; Pasternak-Malicka, 2013). Research on the impact of geographical location on taxpayers' behaviour indicates that there are differences between people from different parts of a particular country. The aim of this article is to present the differences between the attitudes towards taxation of entrepreneurs from five different voivodeships in Poland based on the results of an empirical survey. This article is a prepared fragment of a broader empirical study carried out under research grant. The paper presents results on the form of taxation, the method of tax settlement and willingness to pay taxes entrepreneurs in Poland.

2. Theoretical aspects of entrepreneurs' tax incentives

The obligation to pay taxes under the law can be perceived in different ways. Taxpayers may have different feelings about paying taxes. The tax motivation is understood precisely as the taxpayer's internal willingness to pay taxes. The literature review indicates that tax motivation depends on number of factors including: impact of religion—regardless of the type of religion—and the level of spirituality (Alkhatib et al., 2019; McGee and Benk, 2019; Carsamer and Abbam, 2020; Yuniarta and Purnamawati, 2020; Khalil and Sidani, 2020; Silveus and Stoddard, 2020; Calhoun, 2021; Ishak and Ali, 2021; Kurt and Kurt, 2021; Rahmawati and Dwijayanto, 2021; Wang and Lu, 2021), feeling fairly treated by the tax system and officials (Gerger et al., 2014; Niesiołędzka, 2009), level of knowledge about the operation of tax systems (Kassa, 2021; Kushwah et al., 2021; Newman and Nokhu, 2018; Timothy and Abbas, 2021), tax conscience (Fotiadis and Chatzoglou, 2021), tax discipline (Alm and Torgler, 2006), financial situation (Bejaković and Bezeredi, 2019), trust in public authorities (Alm and Torgler, 2006; Feld and Torgler, 2007; Filippin et al., 2013; Frey and Torgler, 2007), culture (Olaniyi and Akinola, 2020; Alm and Torgler, 2006; Nerre, 2008; D'Attoma, 2018; Feld and Torgler 2007; Feld et al. 2008; Kountouris and Remoundou, 2013, after: Horodnic, 2018), gender (Alm and Torgler, 2006; Torgler and Murphy, 2014; Chan et al., 2018; Cyan et al., 2016; Horodnic 2018; Windebank and Horodnic, 2016; Leonardo and Martinez-Vazquez, 2016; D'Attoma, 2018; Russo, 2013; Doerrenberg and Peichl, 2010; Maria-Dolores et al., 2010; Feld and Torgler, 2007; Torgler, 2003; 2005; 2012), potential penalties for non-compliance (Pasternak-Malicka, 2013), and tax awareness (Pui Yee et al., 2017).

The motivation to pay taxes may be considered in the context of the taxpayers' region of residence—the division into southern and northern mentality in Europe was indicated, among others, by A. Gomułowicz. Then again, D'Attoma pointed out that differences in tax mentality occur even among residents of a single country—comparing southern with northern Italy. The author refers to the attitude adopted by taxpayers towards their tax liability when talking about tax motivation (Gomułowicz and Mączyński, 2012; D'Attoma, 2018).

3. Research methodology and characteristics of the research sample

This article is a prepared fragment of a broader empirical study carried out under research gran.¹ The paper presents results on the form of taxation, the method of tax settlement and willingness to pay taxes by entrepreneurs in Poland. The quantitative survey was conducted from August to the first half of September 2021 using the CATI method. A total of 250 persons conducting business in five voivodeships in Poland participated in it, including:

- 50 entrepreneurs from the Subcarpathian Voivodeship;
- 50 entrepreneurs from the Podlaskie Voivodeship;
- 50 entrepreneurs from the Pomeranian Voivodeship;
- 50 entrepreneurs from the Silesian Voivodeship;
- 50 entrepreneurs from the Greater Poland Voivodeship.

The survey consisted of three parts. The first was a set of questions about how the business was conducted. The second part was a set of questions to which respondents answered using a 5-point Likert scale. The third segment included questions about the amount of annual income and income tax.

The share of different age groups in the sample is even, except for the category from 18 to 28 years old, where the percentage of respondents was the lowest (3.2%). Detailed information on the entrepreneurs who took part in the survey can be found in Table 1.

Table 1. Characteristics of the research sample

Category	Percentage of respondents	Category	Percentage of respondents
Sex		Education	
female	46.40%	basic vocational	3.20%
male	53.60%	secondary	27.60%
		tertiary	69.20%
Age in years		Time spent in business in years	
18–28	3.20%	less than 1	0.40%
29–39	23.60%	1–2	1.20%
40–50	34.80%	3–5	6.00%
51–61	22.80%	6–10	10.40%
above 61	15.60%	11–15	18.80%
		above 15	63.20%

Source: Authors' own elaboration based on survey results.

¹ The project is financed by the Ministry of Science and Higher Education in Poland under the programme "Regional Initiative of Excellence" 2019–2022, project number 015/RID/2018/19, total funding amount 10 721 040,00 PLN.

Tax motivation was measured, using a nominal scale, as a response to the question: “If you ever had a choice between paying taxes and enjoying full benefits of public services or not paying taxes and resigning from the free use of public services (i.e. healthcare, education, police, armed forces, fire service, public roads, etc.), would you still be willing to pay your taxes?”.

The survey included entrepreneurs in industry or construction, as well as those in the beauty, education and retail sectors. Figure 1 shows the percentage share of each area of business.

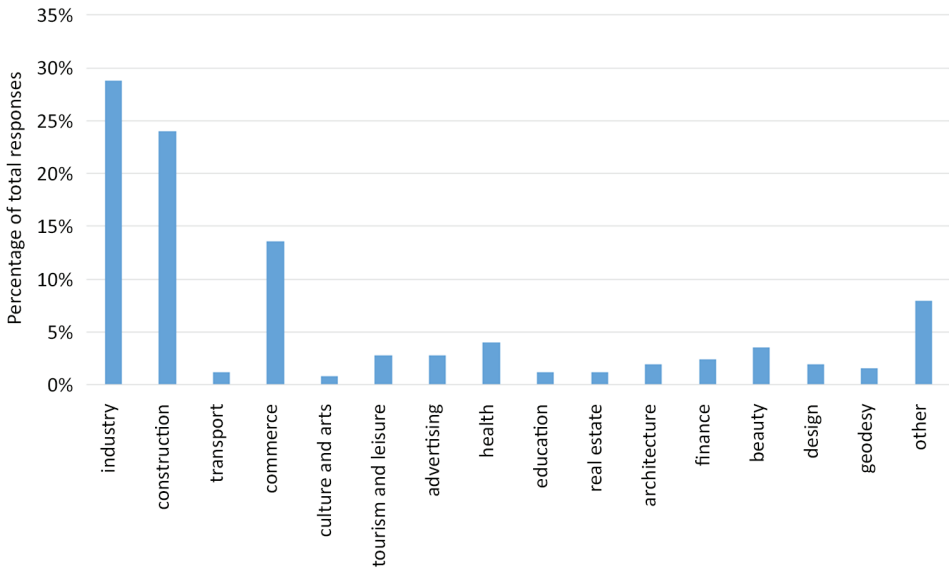


Figure 1. Answers of entrepreneurs to the question on the branch in which they run their business

Source: Authors' own elaboration based on survey results.

It should be noted that the study was conducted during the COVID-19 pandemic. At that time Poland, like other countries in the world, introduced reliefs, subsidies and other instruments for entrepreneurs, which were supposed to cushion or reduce the negative impact of the coronavirus on the economy. The aid package was intended, among other things, to help maintain liquidity and employment in companies (Ustawa z dnia 31 marca 2020 r.; Ustawa z dnia 3 kwietnia 2020 r.; Ustawa z dnia 17 kwietnia 2020 r.; Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r.; Ustawa z dnia 16 lipca 2020 r.).

4. Survey results

The vast majority of respondents to the empirical survey (48%) indicated that they settle with the state using the linear personal income tax formula. In turn, almost a one fourth of entrepreneurs (22.4%) participating in the survey use corporate income tax. These are the two most frequently selected forms of taxation, which is illustrated in Figure 2. It is worth noting that 16% of the respondents marked the answer “I don't know/hard to say” to the question on the form of accounting for income tax with the state.

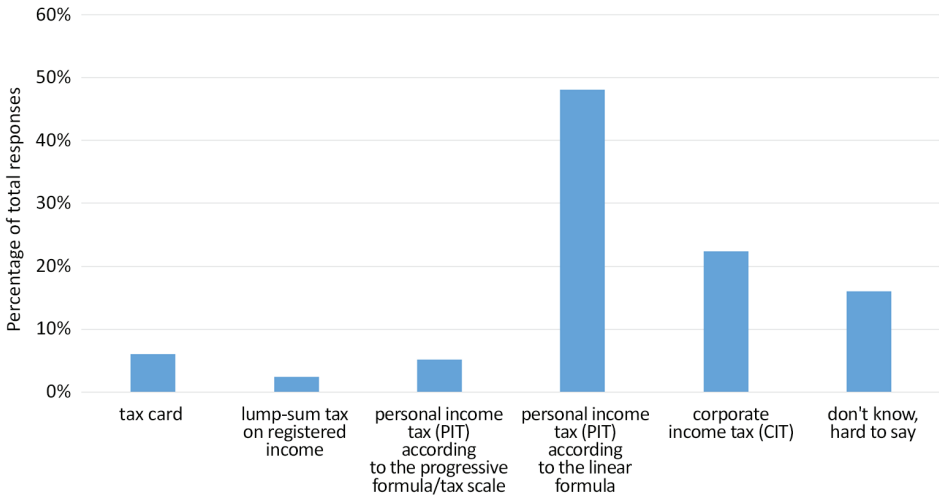


Figure 2. Entrepreneurs’ answers to the question on the form of accounting for income tax

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

The detailed results of the survey indicate that nearly a quarter of entrepreneurs (24%) in Greater Poland Voivodeship indicated that they do not know which form of taxation is used in their business activity. This is the region where this indicator was the highest. For the remaining voivodeships the results are above 10%. Detailed results are shown in Figure 3.

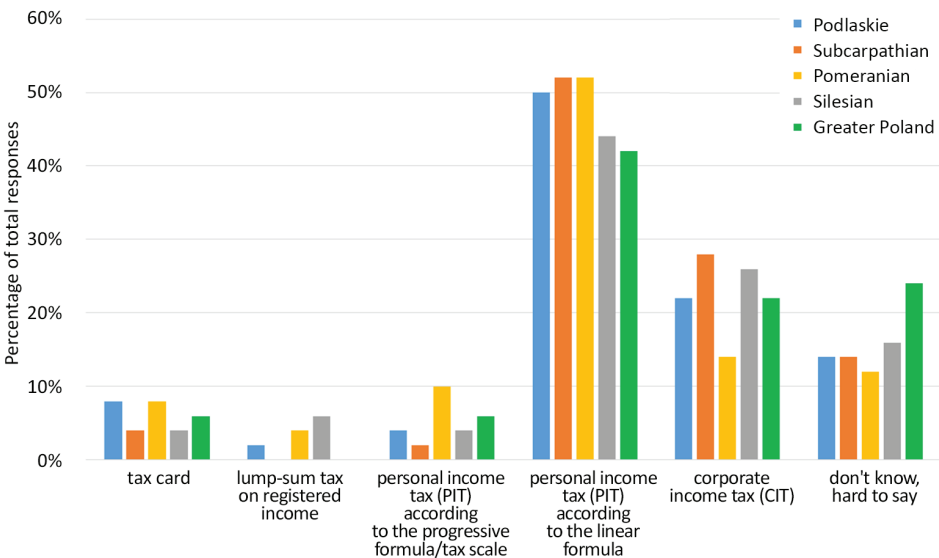


Figure 3. Answers of entrepreneurs to the question on the form of accounting for income tax, grouped by voivodeships

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

The results show that the vast majority of entrepreneurs—60.8%—outsource their income tax settlements to an external company. In turn, over one fourth (26.4%) of the surveyed indicated that they employ an accountant whose tasks include tax issues. A small group of entrepreneurs settles income tax on their own, i.e. 10.8%—the survey results indicate. Then again, only 2% of persons running their own business use the help of their family when settling the tax. The described situation is illustrated in Figure 4.

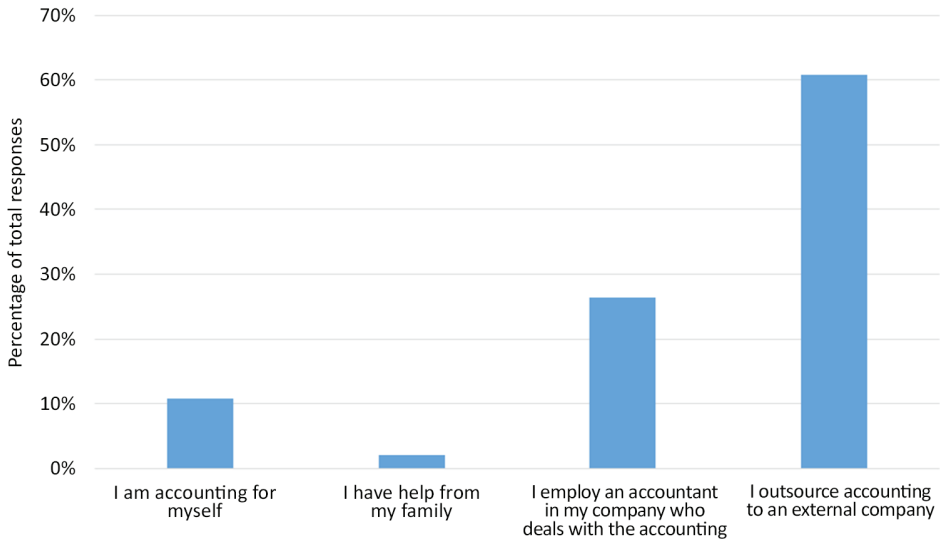


Figure 4. Entrepreneurs' responses to the question: "Who handles income tax settlement in your company?"

Source: Authors' own elaboration based on survey results.

People conducting business in the Podlaskie Voivodeship (68%) most often out of all five regions outsource their tax settlements to an external company. The second region with the highest number of entrepreneurs using external accounting services is Greater Poland Voivodeship (62%). In turn, entrepreneurs in Silesian and Subcarpathian Voivodeships employ an accountant who deals with tax settlements—34% and 32%, respectively. At the same time it is worth noticing that none of the respondents from Podlaskie and Subcarpathian Voivodeships indicated that they use the help of their families when settling income tax. Entrepreneurs from other voivodeships also use family assistance to a small extent—Pomeranian Voivodeship is an exception, where 6% of respondents indicated this answer. Details are presented in Figure 5.

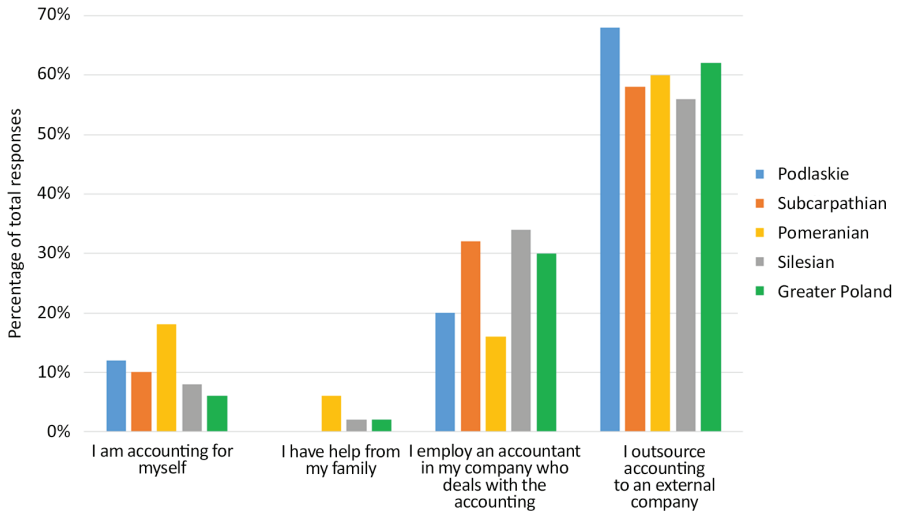


Figure 5. Answers of entrepreneurs to the question: “Who takes care of the income tax settlement in your company?”, by voivodeships

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

In one of the questions of the survey the respondents answered the question concerning their voluntary willingness to pay income tax: “If you ever had a choice between paying taxes and enjoying full benefits of public services or not paying taxes and resigning from the free use of public services (i.e. healthcare, education, police, armed forces, fire service, public roads, etc.), would you still be willing to pay your taxes?”. A vast majority of entrepreneurs (74.40%) indicated that they would pay taxes to the budget.

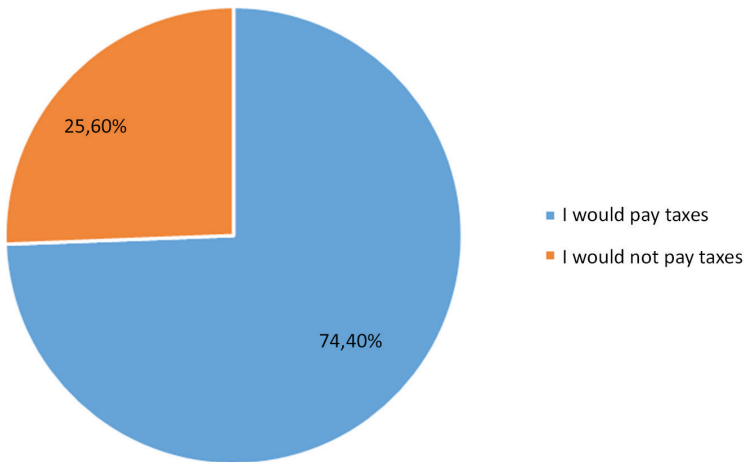


Figure 6. Entrepreneurs’ responses to the question: “If you could choose whether to pay income tax and benefit from public goods and benefits or not to pay it and thus not benefit from public goods and benefits (medical care, education, police protection, army, fire brigade, free travel on public roads), what would you do?”

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

The distribution of answers to the question, used for operationalization of tax motivation, of surveyed entrepreneurs from particular voivodeships is not evenly distributed. The voivodeship in which the largest group of respondents (82%) showed willingness to pay taxes and use public goods and benefits is Greater Poland. The lowest percentage was in Pomeranian Voivodeship (64%), according to the survey. Figure 7 shows the detail.

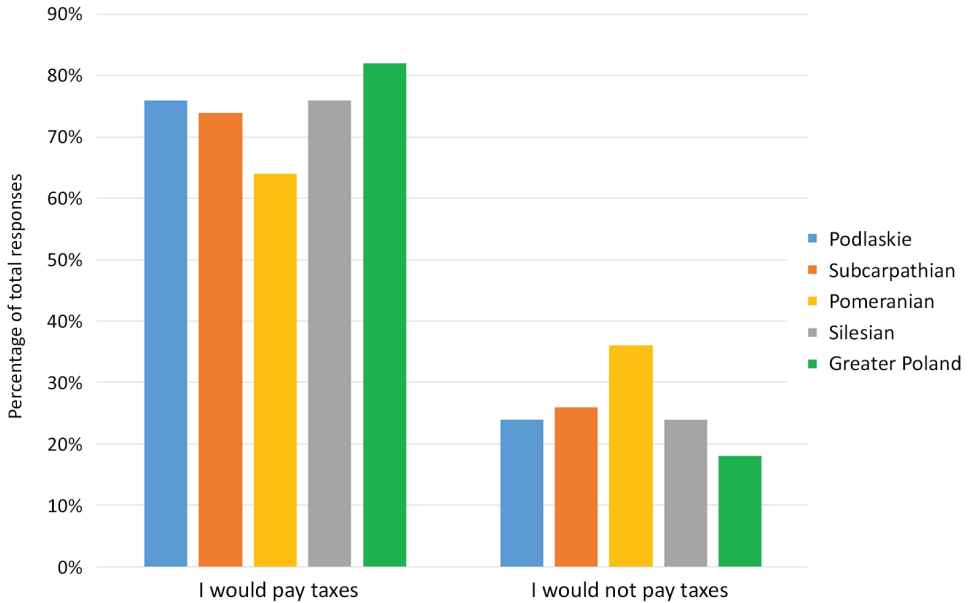


Figure 7. Answers of entrepreneurs to the question: “If you could choose whether to pay income tax and use public goods and benefits or not to pay it and thus not use public goods and benefits (medical care, education, police protection, army, fire brigade, free travel on public roads), what would you do?”, by voivodeships

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

The analysis of the research results obtained shows that more women would pay tax (77.59%) if given the choice, compared to men (71.64%) from the same sample. The difference between the responses of men and women is 5.95 percentage points. It is illustrated in detail in Figure 8. Based on the results obtained, one may be tempted to conclude that sex influences to some extent the tax motivation of entrepreneurs.

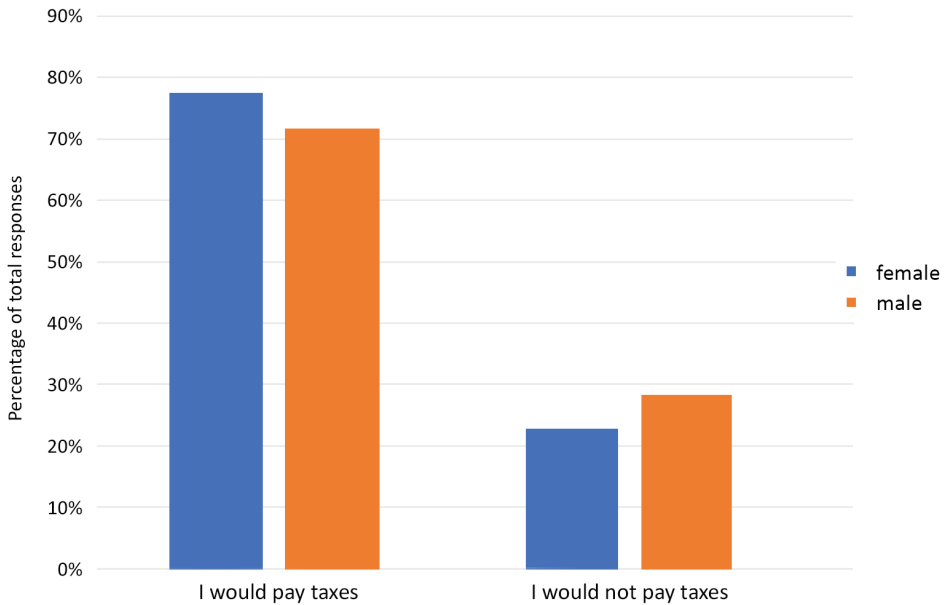


Figure 8. Answers of entrepreneurs to the question: “If you could choose whether to pay income tax and use public goods and benefits or not to pay it and thus not use public goods and benefits (medical care, education, police protection, army, fire brigade, free travel on public roads), what would you do?”, by sex

Source: Authors’ own elaboration based on survey results.

The distribution of women’s and men’s responses to the question on tax motivation is maintained at a similar level in each of the five voivodeships in Poland. There are no significant differences between the ratio of answers.

5. Conclusion

Based on the analyzed part of the results of the empirical study, it can be concluded that there are differences in the approach to taxation among entrepreneurs in Poland. There is a visible dependence of tax motivation on the voivodeship in which they run their business.

The highest percentage of entrepreneurs (82%) from the Greater Poland Voivodeship would decide to pay taxes if they had the possibility to choose, at the same time the highest number of persons conducting business activity (24%) in this area indicated that they do not know which form of taxation they use. Entrepreneurs from Greater Poland Voivodeship also keep their accounts (and tax settlements) on their own to the smallest extent (6%) among others. In comparison with the voivodeship where the percentage of entrepreneurs settling accounts on their own is the highest—it amounts to 18% in Pomeranian Voivodeship. On the basis of the research results one may be tempted to conclude that entrepreneurs from Greater Poland Voivodeship have lower tax awareness—understood as knowledge on the functioning of the tax system—than persons running their own business in the remaining four voivodeships, i.e.: Podlaskie, Subcarpathian, Pomeranian and Silesian.

Then again, the highest percentage of entrepreneurs who indicated that they would not pay taxes if they had a choice was in the Pomeranian Voivodeship (36%). At the same time, the percentage of those who answered “I don’t know/difficult to say” to the question on the form of taxation was the lowest among the surveyed regions. The presented partial results are the basis for further empirical research and for setting new directions.

6. Summary

In summary, based on the results obtained, the following areas can be identified where entrepreneurs behave differently. Differences arise depending on the region in which the entrepreneurs do business. Summarizing the part of the study whose results are discussed in this article, three areas of differences can be identified. They concern:

- knowledge on the form of taxation according to which the entrepreneurs settle their accounts;
- the form of taxation;
- the manner of keeping records.

It is also worth noting that the results also confirm the differences between tax motivation based on the gender of the respondent, as indicated in studies in the United States, among others. The results provide a basis for continuing research on a larger scale—both in terms of the size of the research sample and the number of voivodeships from which entrepreneurs are surveyed. Research limitations include sample size. In addition, it is impossible not to mention the conditions under which the questionnaire was conducted—i.e. changes in tax law related to the duration of the COVID-19 pandemic. In addition to the modification of the law during this period, entrepreneurs received assistance from the state, which was intended to help, inter alia, in maintaining liquidity and maintaining employment. The solutions introduced were significantly related to the tax system. Therefore, it is worth being aware that the respondents’ answers may have been somewhat more distorted than they would have been under “normal conditions”.

References

- Alkhatib, A.A., Abdul-Jabbar, H., Abuamria, F., Rahhal, A. (2019). The effects of social influence factors on income tax evasion among the Palestinian SMEs. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(17), 144–152. DOI: 10.6007/IJARAFMS/v8-i4/5471.
- Alm, J., Torgler, B. (2006). Culture differences and tax morale in the United States and in Europe. *Journal of Economic Psychology*, 27(2), 224–246. DOI: 10.1016/j.joep.2005.09.002.
- Bejaković, P., Bezeredi, S. (2019). Determinants of tax morale in Croatia: An ordered logit model. *Business Systems Research*, 10(2), 37–48. DOI: 10.2478/bsrj-2019-016.
- Biznes.gov.pl. (2020). *Jak wybrać optymalną formę opodatkowania przychodów z działalności gospodarczej*. [online, accessed: 2021-10-28]. Retrieved from: <https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/podatki-i-ksiegowosc/chce-rozliczac-pit/jak-wybrac-optymalna-forme-opodatkowania-przychodow-z-dzialalnosci-gospodarczej#6>.
- Calhoun, A. (2021). *Tax law, religion, and justice: An exploration of theological reflections on taxation*. London: Routledge. DOI: 10.4324/9781003039556. E-ISBN 9781003039556.
- Carsamer, E., Abbam, A. (2020). Religion and tax compliance among SMEs in Ghana. *Journal of Financial Crime*. DOI: 10.1108/JFC-01-2020-0007.
- Chan, H.F., Supriyadi, M.W., Torgler, B. (2018). Trust and tax morale. In: E.M. Uslander (ed.). *The Oxford handbook of social and political trust*, New York: Oxford University Press, 1–71. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780190274801.013.23.

- Cyan, M.R., Koumpias, A.M., Martinez-Vazquez, J. (2016). The determinants of tax morale in Pakistan. *Journal of Asian Economics*, 47, 23–34. DOI: 10.1016/j.asieco.2016.09.002.
- D'Attoma, J. (2018). What explains the North-South divide in Italian tax compliance? An experimental analysis. *Acta Politica*. DOI: 10.1057/s41269-018-0077-1.
- Doerrenberg, P., Peichl, A. (2010). Progressive taxation and tax morale. *Public Choice*, 155. DOI: 10.1007/s11127-011-9848-1.
- Feld L.P., Frey, B.S. (2002). Trust breeds trust: How taxpayers are treated. *Economics of Governance*, 3, 87–99. DOI: 10.1007/s101010100032.
- Feld, L.P., Torgler, B. (2007). Tax morale after the reunification of Germany: Results from a quasinalatural experiment. *CESifo Working Paper*, 1921, CESifo Group, Munich.
- Feld, L.P., Torgler, B., Dong, B. (2008). Coming closer? Tax morale, deterrence and social learning after German unification. *CREMA Working Paper 09*.
- Filippin, A., Fiorio, C.V., Viviano, E. (2013). The effect of tax enforcement on tax morale. *European Journal of Political Economy*, 32, 320–331. DOI: 10.1016/j.ejpoleco.2013.09.005.
- Fotiadis, K., Chatzoglou, P. (2021). The tax morale of exhausted taxpayers: The case of Greece. *Constitutional Political Economy*. DOI: 10.1007/s10602-021-09349-3.
- Frey, B.S., Torgler, B. (2007). Tax morale and conditional cooperation. *Journal of Comparative Economics*, 35(1), 136–159.
- Gerger G.C., Gercek A., Taskin C., Bakar F., Guzel S. (2014). Determining the factors that affect taxpayers' perspective on tax administration: Research in Turkey. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 6(1), 18–28. DOI: 10.3929/ethz-a-00437-4800.
- Gomułowicz, A., Mączyński, D. (2012). *Podatki i prawo podatkowe*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer. ISBN 978-83-8092-900-5.
- Horodnic, I.A. (2018). Tax morale and institutional theory: A systematic review. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(9–10), 868–886. DOI: 10.1108/IJSSP-03-2018-0039.
- Ishak, A.I., Ali, M.M. (2020). Factors influencing intention to participate in tax evasion: Individual perspectives. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 8(4), 103–114. DOI: 10.13189/ujaf.2020.080403.
- Kassa, E.T. (2021). Factors influencing taxpayers to engage in tax evasion: Evidence from Woldia City administration micro, small, and large enterprise taxpayers. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–16. DOI: 10.1186/s13731-020-00142-4.
- Khalil, S., Sidani, Y. (2020). The influence of religiosity on tax evasion attitudes in Lebanon. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 40, 100335. DOI: 10.1016/j.intaccudtax.2020.100335.
- Kurt, D., Kurt, A.C. (2021). Religion and informational influence: Evidence from individual tax behavior in the US. *Journal of Consumer Affairs*, 55(3), 821–846. DOI: 10.1111/joca.12377.
- Kushwah, S.V., Nathani, N., Vigg, M. (2021). Impact of tax knowledge, tax penalties, and E-filing on tax compliance in India. *Indian Journal of Finance*, 15(5–7). DOI: 10.4236/ib.2016.81001.
- Leonardo, G., Martinez-Vazquez, J. (2016). Politicians, bureaucrats, and tax morale: What shapes tax compliance attitudes?. *International Studies Program Working Paper*, 16-08. Andrew Young School of Policy Studies, Georgia State University, Atlanta, GA.
- Maria-Dolores, R., Alarcón, C., Garre, M.E. (2010). Tax morale in Spain: A study into some of its principal determinants. *Journal of Economic Issues*, 44(4), 855–876. DOI: 10.2307/25800724.
- McGee, R.W., Benk, S. (2019). Christian attitudes toward ethics of tax evasion: A case study. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 74–94. DOI: 10.1108/JFC-11-2017-0104.
- Nerre B. (2008). Tax culture: A basic concept for tax politics. *Economic Analysis and Policy*, 38(1), 153–167, DOI: 10.1016/S0313-5926(08)50011-7.
- Newman, W., Nokhu, M. (2018). Evaluating the impact of tax knowledge on tax compliance among small medium enterprises in a developing country. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(6), 1–14. DOI: 10.4337/9781781007990.
- Niesiołędzka, M. (2009). Relacje podatnik – państwo jako predyktory moralności podatkowej. *Psychologia Społeczna*, 3(11), 123–132. DOI: 10.7366/1896180020174205.
- Nurkholis, N., Dularif, M., Rustiarini, N.E.W. (2020). Tax evasion and service-trust paradigm: A meta-analysis. *Cogent Business and Management*. DOI: 10.1080/23311975.2020.1827699.
- Olaniyi, T.A., Akinola, B. (2020). National culture and tax performance in Africa. *Economic Horizons*, 22(1), 3–15. DOI: 10.5937/ekonhor20010010.

- Pasternak-Malicka, M. (2013). Mentalność i moralność podatkowa a reakcje gospodarstw domowych na obowiązek podatkowy. *Modern Management Review*, 18(20/1), 87–98. DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.8.
- Podatki.gov.pl. (2020). *Dochody budżetu państwa* [online, accessed: 2021-10-03]. Retrieved from: <https://www.podatki.gov.pl/z-twoich-podatkow/dochody-i-wydatki-z-twoich-podatkow/>.
- Pui Yee, C., Moorthy, K., Choo Keng Soon, W. (2017). Taxpayers' perceptions on tax evasion behaviour: An empirical study in Malaysia. *International Journal of Law and Management*, 59(3), 413–429. DOI: 10.1108/IJLMA-02-2016-0022.
- Rahmawati, Y., Dwijayanto, A. (2021). The effect of moral tax and tax compliance on decision making through gender perspective: A case study of religious communities in Magetan District, East Java, Indonesia. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(6), 237–237. DOI: 10.36941/ajis-2021-0168.
- Russo, F.F. (2013). Tax morale and tax evasion reports. *Economics Letters*, 121(1), 110–114. DOI: 10.1016/j.econlet.2013.07.004.
- Silveus, N., Stoddard, C. (2020). Identifying the causal effect of income on religiosity using the Earned Income Tax Credit. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 903–924. DOI: 10.1016/j.jebo.2020.08.022.
- Torgler, B. (2003). Tax morale and institutions. *Working Paper*, 2003-09. Center for Research in Economics, Management and the Arts, Basel. DOI: 10.2139/ssrn.663686.
- Torgler, B. (2005). A knight without a sword? The effects of audit courts on tax morale. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 161(4), 735–760. DOI: 10.1628/093245605775075988.
- Torgler, B. (2012). Tax morale, Eastern Europe and European enlargement. *Communist and Post-Communist Studies*, 45(1–2), 11–25. DOI: 10.1596/1813-9450-5911.
- Torgler, B., Martinez-Vazquez, J. (2009). The evolution of tax morale in modern Spain. *Journal of Economic Issues*, XLIII(1), 1–28. DOI: 10.2753/JEI0021-3624430101.
- Torgler, B., Murphy, K. (2004). Tax morale in Australia: What shapes it and has it changed over time?. *Journal of Australian Taxation*, 7, 298–335.
- Timothy, J., Abbas, Y. (2021). Tax morale, perception of justice, trust in public authorities, tax knowledge, and tax compliance: A study of Indonesian SMEs. *Journal of Tax Research*, 19(1), 168–184.
- Wang, J., Lu, J. (2021). Religion and corporate tax compliance: Evidence from Chinese Taoism and Buddhism. *Eurasian Business Review*, 11(2), 327–347. DOI: 10.1007/s40821-020-00153-x.
- Windebank, J., Horodnic, I.A. (2016). Explaining participation in informal employment: A social contract perspective. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 28(2–3), 178–194. DOI: 10.1504/IJESB.2016.076636.
- Yuniarta, G.A., Purnamawati, I.G.A. (2020). Spiritual, psychological and social dimensions of taxpayers compliance. *Journal of Financial Crime*, 27(3), 995–1007. DOI: 10.110-8/JFC-03-2020-0045.

Legal acts

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. DzU 1997, 78.483.
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. *Ordynacja podatkowa*. DzU 2021, poz. 1540.
- Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. DzU 2020, poz. 568.
- Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o systemie instytucji rozwoju (PFR). DzU 2020, poz. 569.
- Ustawa z dnia 3 kwietnia 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r. DzU 2020, poz. 694.
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19. DzU 2020, poz. 1068.
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. DzU 2020, poz. 1086.
- Ustawa z dnia 16 lipca 2020 r. o udzielaniu pomocy publicznej w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców. DzU 2020, poz. 1298.

Zachęty podatkowe przedsiębiorców – wyniki badań w wybranych województwach w Polsce

Abstrakt: Na motywację podatkową osób prowadzących własną działalność gospodarczą wpływa wiele czynników, między innymi religia, położenie geograficzne czy stabilność systemu podatkowego. Ustalenie i wskazanie, co wpływa na chęć płacenia podatków lub jej brak, jest istotnym elementem budowania świadomości podatkowej oraz tworzenia ram opodatkowania dopasowanych do odbiorcy, czyli podatnika. Celem artykułu jest przedstawienie różnic pomiędzy podejściem do opodatkowania przedsiębiorców z pięciu różnych województw w Polsce na podstawie otrzymanych wy-

ników badania empirycznego. Badanie zostało przeprowadzone na próbie 250 osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Ankietowanymi byli przedsiębiorcy z województw: podlaskiego, pomorskiego, podkarpackiego, wielkopolskiego oraz śląskiego. Wyniki badania przeanalizowane za pomocą statystyk opisowych wskazują na występowanie różnic w nastawieniu do płacenia podatków w zależności od regionu prowadzenia działalności. Widoczne są one w szczególności w sposobie zarządzania dokumentacją podatkową oraz w motywacji do płacenia podatków.

Słowa kluczowe: podatnik, motywacja podatkowa, zachowania przedsiębiorców

Zarządzanie Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Implikacje praktyczne

**Iwona
Wolańska-Wieczorek**

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

E-mail: wolanskaiwona@gmail.com
ORCID: 0000-0002-1925-1606

Abstrakt: Celem artykułu jest eksploracja zagadnień z zakresu zarządzania w szkole na przykładzie działalności Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Przedmiotem badań jest specyfika zarządzania Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej oraz style zarządzania nim istotne z punktu widzenia skutecznego realizowania jego celów i zadań. Niniejszy artykuł sanowi próbę odpowiedzi na pytania problemowe:

- Jaki jest stopień realizacji celów i zadań Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej?
- Jakie style zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej preferuje badane grono pedagogiczne?
- Czy w opinii badanych style zarządzania zespołem determinują skuteczność osiągniętych celów i zadań?

Metoda monografii z zasady poprawności metodologicznej nie poprzestaje na jednej technice badań, stąd też zastosowano technikę wywiadu indywidualnego, skategoryzowanego, jawnego oraz analizę dokumentacji zespołu (plan pracy zespołu, protokoły z posiedzeń zespołu, Indywidualne Programy Edukacyjno-Terapeutyczne, Arkusze Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania uczniów, sprawozdania okresowe).

Słowa kluczowe: kompetencje, pomoc psychologiczno-pedagogiczna, szkoła

1. Wprowadzenie

Nauki o zarządzaniu starają się na ogół objąć swoim przedmiotem badań wszelką zasadność co do organizacji pracy bez względu na to, czy odnoszą się do sfery prywatnej czy publicznej. Niemniej jednak jeszcze do niedawna z trudnością przychodziło znalezienie jakiegokolwiek wzmianki na temat zarządzania w edukacji (Dorczyk, 2009, s. 11). Dziś natomiast specyfika zarządzania jest obecna niemal we wszystkich opracowaniach zagadnień poświęconych edukacji, a zwłaszcza tam, gdzie przyszło rozpatrywać nieustannie zmieniającą się rzeczywistość edukacyjną w ujęciu interdyscyplinarnym i na podłożu instytucjonalnym.

Publikacja sfinansowana przez:
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

Korespondencja:
Iwona Wolańska-Wieczorek
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Katedra Nauk Społecznych
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Polska
E-mail: wolanskaiwona@gmail.com

Współczesna szkoła stoi zatem przed niezwykle trudnym zadaniem sprostanania wymaganiom, jakie niosą za sobą przemiany globalizacyjne i regionalne, oraz w tym kontekście – skutecznego reagowania na problemy społeczno-kulturowe członków określonej społeczności. Szkoła jest niewątpliwie zarówno organizacją rozumianą jako grupa ludzi współpracujących ze sobą w pewien schematyczny sposób, aby osiągnąć zamierzony cel (Griffin, 2002, s. 35), jak i instytucją rozumianą jako zespół norm prawno-obyczajowych warunkujących organizację wybranej dziedziny życia (Kopaliński, 2007, s. 258). Szkołę stanowią nauczyciele, uczniowie, specjaliści, pracownicy współdziałający ze sobą po to, aby osiągnąć takie cele, jak: nauczanie (się), wychowanie, socjalizację młodego człowieka (Łuczyński, 2011, s. 88). Szkole w wymiarze instytucjonalnym przypisuje się istotną rolę wprowadzenia młodego człowieka w świat zgodny ze społecznie aprobowanym i powszechnie akceptowanym wzorcem oraz wyposażonego w wiedzę i umiejętności do samodzielnego życia.

Celem artykułu jest eksploracja zagadnień z zakresu zarządzania w szkole na przykładzie działalności Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Przedmiotem badań jest specyfika zarządzania Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej oraz style zarządzania nim istotne z punktu widzenia skutecznego realizowania jego celów i zadań. Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytania problemowe: jaki jest stopień realizacji celów i zadań Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej? jakie style zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej preferuje badane grono pedagogiczne? oraz czy w opinii badanych style zarządzania zespołem determinują skuteczność osiąganych celów i zadań? Metoda monografii z zasady poprawności metodologicznej nie poprzestaje na jednej technice badań, stąd też zastosowano technikę wywiadu indywidualnego, skategoryzowanego, jawnego oraz analizę dokumentacji zespołu (plan pracy zespołu, protokoły z posiedzeń zespołu, Indywidualne Programy Edukacyjno-Terapeutyczne, Arkusze Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania uczniów, sprawozdania okresowe).

Każdy pracownik, w tym także nauczyciel czy pedagog, jest źródłem potencjalnych możliwości i korzyści (Adamiec, Kożusznik, 2000). Dzięki czynnikowi ludzkiemu szkoła zyskuje na znaczeniu, ponieważ indywidualne możliwości i zasoby osobowe, w tym kompetencje społeczno-zawodowe pracowników szkoły, będą warunkowali jej działalność, zwłaszcza jeżeli problem ten rozpatrujemy w kontekście pracy Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Głównym zadaniem tego zespołu jest niesienie pomocy i wsparcia uczniowi. Coraz powszechniejszy staje się trend zarządzania zasobami ludzkimi polegający na przekształcaniu owych zasobów w kapitał szkoły, stanowiący jej podstawową wartość (Ludwiczynski, 2000, s. 28). Istota przekształcania w dużej mierze będzie determinowana stylem zarządzania, niejako zależnym zgodnie z teorią R. Tannenbauma i W. Schmidta od kierownika (w tym przypadku przewodniczącego Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej), podwładnych (pracowników szkoły wchodzących w skład szkolnego zespołu) i sytuacji (m.in. celów i zadań szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej) (Machaczka, 2005, s. 56). Przewodniczący zespołu powinien kierować tak, aby w istocie sprawnie zrealizować jego cele i zadania. Kierownik zespołu wykonuje polecenia dyrektora szkoły oraz w ramach obowiązujących regulacji prawnych (Gilbert, Stoner, Freeman, 1998). Mając na uwadze relacje, jakie zachodzą pomiędzy przewodniczącym Szkol-

nego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej a pozostałymi członkami zespołu, na potrzeby niniejszej pracy przyjęto za R. Likertem dwa modele kierowników: o orientacji na pracę lub zadania oraz o orientacji na pracowników. Przyjęto też cztery modele systemów zarządzania, w których za najbardziej idealny autor wskazał system partycypacyjny (koopeacyjny). Zgodnie z tym systemem relacje kierownika i podwładnych są nacechowane wzajemnym zaufaniem, poparciem inicjatywy ze strony zespołu oraz obustronną odpowiedzialnością za podejmowane decyzje (Machaczka, 2005, s. 57; Kożusznik, 1985). Stanisław Mika wyróżnia następujące style kierowania zespołem:

- autokratyczny (kierownik narzuca swoje stanowisko i przydziela poszczególnym członkom grupy zadania pod rygorem stosowania kar i nagród),
- demokratyczny (kierownik przydziela zadania, a także konsultuje decyzje wspólnie z zespołem) i
- liberalny (zespół ustala, jakie zadania wykonuje, kierownik nie uczestniczy w pracy zespołu) (Mika, 1987).

W przypadku działalności Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej podejmowanie decyzji przez przewodniczącego zespołu jest czymś więcej.

„Proces podejmowania decyzji obejmuje zbieranie i przetwarzanie informacji, formułowanie alternatyw oraz wybór lepszego wariantu, zaś proces rozwiązywania problemów dotyczy identyfikacji problemu oraz wdrożenia i kontroli realizacji przyjętego rozwiązania. Zarządzanie to w istocie proces rozwiązywania problemów rozpatrywany z punktu widzenia przepływu informacji i decyzji” (Machaczka, 2005, s. 68).

W zarządzaniu kluczową rolę przypisuje się stylom kierowania zespołem. Odgrywają one ważną rolę w kształtowaniu klimatu współpracy (Żuchowski, 2018, s. 5), stąd też w artykule skupiono się przede wszystkim na badaniu zagadnień z zakresu zarządzania w szkole na przykładzie działalności Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki zarządzania istotnej z punktu widzenia skutecznego stopnia realizowania jego celów i zadań.

2. Specyfika zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej

W zarządzaniu Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej występują procesy informacyjne obejmujące między innymi opracowanie na podstawie zebranych informacji o uczniu Arkusza Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania, rejestrację orzeczeń i opinii z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych, a także – decyzyjne i, co za tym idzie, ustalanie planu pracy z uczniem poprzez opracowanie Indywidualnego Programu Edukacyjno-Terapeutycznego¹ i wdrożenie go do realizacji. Przy czym zarówno w pierwszym, jak i drugim półroczu roku szkolnego przeprowadza się ewaluację IPET oraz dokonuje bieżącej oceny postępów ucznia objętego pomocą zespołu.

¹ W dalszej części artykułu autor stosuje zamiennie skróty: IPET oznacza Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny, a WOPF oznacza Arkusz Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania ucznia.

Jak wskazuje §6 pkt 1. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, niedostosowanych społecznie i zagrożonych nieprzystosowaniem społecznym IPET, określa ono zakres i sposób dostosowania odpowiednio programu wychowania przedszkolnego oraz wymagań edukacyjnych do indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych, a także możliwości psychofizycznych ucznia, w szczególności przez zastosowanie odpowiednich metod i form pracy z uczniem (Rozporządzenie, 2017, s. 2). Jest on najważniejszym dokumentem regulującym sposób postępowania z uczniem niepełnosprawnym. W szczególności zwraca się uwagę na odpowiedni dobór metod, form i środków do pracy z takim uczniem. IPET, Uwzględnia także formy i okres oraz wymiar godzin udzielania uczniowi pomocy psychologiczno-pedagogicznej, jak również bierze pod uwagę działania wspierające środowisko rodzinne ucznia (Rozporządzenie, 2017, s. 3).

IPET jest przygotowywany na okres, na jaki zostało wydane orzeczenie z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej i nie może on przekraczać etapu edukacyjnego. W zasadzie można uznać, że w wielu przypadkach zgłoszenie przez rodzica orzeczenia będzie wszczynало procedurę udzielania specjalistycznej pomocy i wsparcia w szkole. Zatem na przewodniczącym zespołu będzie spoczywał obowiązek sprawnego pokierowania pracą zespołu tak, aby w przeciągu 30 dni od otrzymania orzeczenia przekazać zakres informacji w zakresie przedmiotowym sprawy, opracować program pracy z uczniem oraz wdrożyć go. Zespół opracowuje program w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia orzeczenia lub do dnia 30 września w przypadku ucznia realizującego od początku roku szkolnego wychowania albo kształcenia. Spotkania zespołu mają miejsce w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż dwa razy w roku szkolnym i mogą w nich uczestniczyć – w uzasadnionych przypadkach – inne osoby. Głównym celem zebrań jest ocena efektywności programu i w zależności od potrzeb jego modyfikacja (Rozporządzenie, 2017, s. 4).

Podsumowując, zarówno IPET jak i WOPF jest skutecznym narzędziem pomocy i wsparcia psychologiczno-pedagogicznego. Niemniej jednak od kompetencji przewodniczącego zespołu będzie zależało, czy narzędzie to zostanie skutecznie i efektywnie użyte. Wymagać będzie zarówno wiedzy, jak i umiejętności w tym zakresie. Kompetentne zarządzanie Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej będzie owocowało sprawnym postępowaniem. W przypadku udzielenia konkretnej pomocy i wsparcia zgłoszonemu uczniowi, jak również zaplanowaniu takich działań, aby można było mówić o skuteczności. Zwraca się szczególną uwagę na dbałość o jakość dyskursu szkolnego, który wraz z kształtującą się kulturą organizacyjną powinien być zadaniem priorytetowym kierownika zespołu (Łuczyński, 2011, s. 157).

3. Metoda badań

W celu weryfikacji problemów badawczych użyto metody monografii pozwalającej na eksplorację zagadnień poświęconych specyfice zarządzania Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Podejście takie jest stosowane na gruncie nauk o zarządzaniu oraz pedagogice, czego przykładem jest właśnie realizacja wywiadów z uczestnikami badania oraz analizy dokumentacji pracy zespołu.

Problemy badawcze zostały sformułowane w formie następujących pytań:

- jaki jest stopień realizacji celów i zadań Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej?
- jakie style zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej preferuje badane grono pedagogiczne?
- czy w opinii badanych style zarządzania zespołem determinują skuteczność osiągniętych celów i zadań?

Badania zostały przeprowadzone w okresie od stycznia do sierpnia 2021 r. w wybranej szkole podstawowej, na co uzyskano zgodę dyrektora tej szkoły. Zbadano dokumentację pracy zespołu w roku szkolnym 2020/2021 oraz przeprowadzono wywiady z poszczególnymi członkami zespołu. W roku szkolnym 2020/2021 w skład zespołu wchodziło dziewięć osób, lecz jedna osoba nie wyraziła zgody na badania, stąd ostatecznie w wywiadzie indywidualnym, jawnym, skategoryzowanym wzięło udział osiem osób.

W ujęciu Tadeusza Pilcha i Teresy Bauman

„monografia to metoda badań, której przedmiotem są instytucje wychowawcze w rozumieniu placówki lub instytucjonalne formy działalności wychowawczej albo jednorodne zjawiska społeczne, prowadząca do gruntownego rozpoznania struktury instytucji, zasad i efektywności działań wychowawczych oraz opracowania koncepcji ulepszeń prognoz rozwojowych” (Pilch, Bauman, 2001, s. 76).

Metoda monografii z zasady poprawności metodologicznej nie poprzestaje na jednej technice badań, stąd też zastosowano technikę wywiadu indywidualnego, skategoryzowanego, jawnego oraz analizę dokumentacji zespołu (plan pracy zespołu, protokoły z posiedzeń zespołu, Indywidualne Programy Edukacyjno-Terapeutyczne, Arkusze Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania uczniów, sprawozdania okresowe) (Pilch, Bauman, 2001, s. 76–77). Przeprowadzono rozmowy z ośmioma respondentami należącymi do Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w oparciu o specjalny kwestionariusz składający się z trzech pytań problemowych Pilch, Bauman, 2001, s. 92). Czas trwania każdego z wywiadów mieścił się w przedziale czasowym między jedną a trzema godzinami.

Koncentrując się na specyfice pracy Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, można odnieść wrażenie, że jest on wysoce zbiurokratyzowany, a członkowie zespołu traktowani niczym urzędnicy obligatoryjnie wywiązujący się ze swoich zadań, niemającymi w istocie nic wspólnego z pomocą i wsparciem ucznia i jego rodziny (Męczkowska-Christiansen, 2015). Wśród dokumentacji poddanej analizie znalazły się m.in.: plan pracy Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej na rok szkolny 2020/2021, zawierający informacje o podstawie prawnej, składzie zespołu, celów i zadań zespołu wraz z obowiązującymi terminami, formą oraz osobami odpowiedzialnymi do wykonania zadań. W skład zespołu wchodziło 9 osób, z czego 5 osób stanowili nauczyciele/wychowawcy z dodatkowymi uprawnieniami do prowadzenia zajęć specjalistycznych z logopedii, rewalidacji, zajęć korekcyjno-kompensacyjnych i dydaktyczno-wyrównawczych, 2 terapeutów zajęciowych, 2 nauczycieli/wychowawców, oraz pedagog szkolny i psycholog szkolny. Wśród osób wchodzących w skład zespołu funkcję przewodniczącego pełnił nauczyciel/wychowawca, funkcję zastępcy nauczyciel/specjalista ds. rewalidacji, zaś sekretarzem był nauczyciel/logopeda. Kolejnymi dokumentami pozwalającymi na analizę specyfiki pracy zespołu były pro-

tokoły z trzech jego spotkań z informacjami na temat liczby uczestników, celów spotkania zgodnych z planem pracy zespołu, ewentualnych wniosków do dalszej pracy.

Wśród dokumentacji Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej znalazły się również protokoły powołania zespołu zatwierdzone przez dyrektora szkoły oraz zawiadomienia rodziców o spotkaniach grupy. Rodzice uczestniczyli w posiedzeniu zespołu w sprawie swojego dziecka, jak również musieli wyrazić pisemną zgodę na udział dziecka w ustalonych formach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Analizie poddano także dwa sprawozdania na I i II półrocze roku szkolnego 2021/2022. Posiedzenia zespołu odbyły się dwukrotnie w pełnym składzie. Miały na celu omówienie i zatwierdzenie sprawozdania z zrealizowanych zadań zgodnie z planem pracy zespołu, uwzględniały formy i sposoby udzielonej pomocy specjalistycznej z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych poszczególnych uczniów. W sprawozdaniach z roku szkolnego 2020/2021 kolejno wymieniano uczniów objętych wsparciem i pomocą oraz przedstawiano program pracy z danym uczniem, liczbę zrealizowanych zajęć, prowadzącego zajęcia, ocenę ewaluacyjną postępów ucznia wraz z wnioskami do dalszej pracy.

4. Cele i zadania Szkolnego Zespołu ds. Psychologiczno-Pedagogicznych

Rozwiązanie importu metod do edukacji zarządzania warunkujących sukcesy w dziedzinie rynkowej prowadzi do szkód, ponieważ determinuje koncentrację zarządzających na aspektach ekonomicznych i formalno-prawnych zamiast na zadaniach niematerialnych, którym to szkoła ma służyć (Łuczyński, 2011, s. 101). Rozpatrując problem z punktu działalności Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, można uznać, że oba te czynniki warunkują skuteczność pracy zespołu. Pojawia się zatem pojęcie zarządzania edukacyjnego opartego na wszelkiego rodzaju działaniach zarządczych, począwszy od planowania i organizowania, a skończywszy na monitoringu i ewaluacji zadań służących pomocy oraz wsparciu ucznia i jego rodziny (Griffin, 2002). W toku badania dokumentacji zespołu ustalono, że uczniowie mają możliwość skorzystania z szerokiego spektrum form pomocy psychologiczno-pedagogicznej:

- zajęć rewalidacyjnych,
- korekcyjno-kompensacyjnych,
- dydaktyczno-wyrównawczych,
- logopedycznych,
- rozwijających uzdolnienia,
- rozwijających umiejętności uczenia się,
- rozwijających kompetencje emocjonalno-społeczne, związane z kierunkiem kształcenia i zawodu, nauczania indywidualnego.

Na uczestnictwo w zajęciach musi wyrazić zgodę rodzic lub opiekun prawny.

Omawiany w niniejszym opracowaniu Szkolny Zespół ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej jest idealnym odzwierciedleniem zespołowej organizacji pracy wychodzącej naprzeciw powszechnie panującego systemu klasowo-lekcyjnego i systemu oceniania osiągnięć ucznia na rzecz indywidualizacji potrzeb i możliwości psychofizycznych ucznia oraz

niesienia w tym zakresie fachowej pomocy i wsparcia w szkole. W skład zespołu wchodzi nie tylko nauczyciele i wychowawcy, ale także pedagodzy, psychologzy i specjaliści, którymi nierzadko są nauczyciele podnoszący swoje kwalifikacje zawodowe. Skuteczność pracy zespołu będzie zatem zależała od jego zasobów, na które w dużej mierze składać się będą potencjały osobowościowe i zawodowe członków zespołu, a także dobra, skuteczna komunikacja. Konieczne jest również budowanie sieci wzajemnej zależności i wsparcia z organizacjami zewnętrznymi mając na uwadze m.in. Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Ośrodki Pomocy Społecznej, Ośrodki Zdrowia, Centra Pomocy Rodzinie, Policją, Sądem, innymi szkołami itp. (Łuczyński, 2011, s. 142). Informacje o kontaktach z osobami i instytucjami należącymi do dokumentacji zespołu dowodzą, że nierzadko przewodniczący zespołu lub wyznaczone przez niego osoby kontaktują się osobiście i telefonicznie z pracownikami Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej, dzielnicowym z Komisariatu Policji, pracownikami Urzędu Miasta i Gminy, Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie. W dokumentacji są rozpisane dokładne terminy nawiązania kontaktu, cel oraz wyszczególnione osoby. Najczęściej prowadzono rozmowy telefoniczne z pracownikami Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w celu konsultacji dokumentacji, jaką potrzebują rodzice, żeby zgłosić dziecko do poradni oraz w przypadku konsultacji merytorycznych opinii i orzeczeń wydawanych przez poradnię.

W Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, zawarte są wszelakie wytyczne dotyczące celów i zadań Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej (Rozporządzenie, 2010). Do zadań zespołu w szczególności należy ustalenie zakresu pomocy i wsparcia uczniom z uwagi na ich indywidualne predyspozycje, możliwości psychofizyczne, potrzeby rozwojowe i edukacyjne. Dokonując szczegółowego omówienia zadań pracy zespołu nie sposób pominąć spoczywającego na nim obowiązku ustalenia form, metod i narzędzi co do udzielanej specjalistycznej pomocy, jak również zaplanowanie harmonogramu działań i sposobu ich realizacji. Szkolny Zespół ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej odpowiada za opracowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych dla każdego ucznia, który posiada orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub ramowy plan działań wspierających ucznia z wydaną opinią przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną.

Należy wyjaśnić, iż dyrektor szkoły powołuje zespół niezwłocznie po otrzymaniu orzeczenia lub opinii z poradni psychologiczno-pedagogicznej bądź informacji nauczyciela lub wychowawcy o tym, że uczeń potrzebuje pomocy i wsparcia. Przy czym warto zaznaczyć, iż w szkole może pracować tyle zespołów, ilu jest uczniów wymagających szczególnego wsparcia i pomocy. Przykładowo do ustalonej formy pomocy psychologiczno-pedagogicznej można zaliczyć zajęcia rewalidacyjne, zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze, zajęcia korekcyjno-kompensacyjne, zajęcia z pedagogiem i psychologiem szkolnym. Nierzadko znaczącą rolę w kierowaniu pracą zespołu przypisuje się jego przewodniczącemu z uwagi na fakt, iż pracuje on indywidualnie i grupowo ze wszystkimi członkami. W skład zespołu powoływanego dla danego ucznia powinni również znajdować się nauczyciele prowadzący z nim zajęcia oraz wychowawca klasy, do której on należy. Z analizowanej dokumentacji wynika, że dla wszystkich uczniów objętych pomocą psychologiczno-pedagogiczną był powołany przez

dyrektora szkoły ten sam zespół o tym samym składzie i pełnionych funkcjach jego członków. Wśród osób wchodzących w skład zespołu funkcję przewodniczącego pełnił nauczyciel/wychowawca, funkcję zastępcy nauczyciel/specjalista ds. rewalidacji, zaś sekretarzem był nauczyciel/logopeda.

Do najważniejszych celów Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej należy kolejno wymienić: rozpoznawanie i zaspokajanie potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów, udzielanie pomocy i wsparcia odpowiednio do rozpoznanych potrzeb zarówno uczniom, jak i ich rodzinom, współpracowanie z nauczycielami, specjalistami oraz instytucjami wspierającymi pomoc psychologiczno-pedagogiczną w szkole.

Wśród zadań powołanego zespołu należy zaliczyć organizowanie spotkań zgodnie z planem pracy, przygotowanie i realizowanie planu pracy na dany rok szkolny, składanie sprawozdań z pracy zespołu.

Plan pracy zazwyczaj obejmuje spotkania organizacyjne, diagnozowanie potrzeb uczniów, analizowanie dokumentacji szkolnej, kwalifikację uczniów do odpowiednich form, sposobów i okresów udzielania wsparcia, opracowanie Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania Uczniów oraz Indywidualnych Programów Edukacyjno-Terapeutycznych oraz ich monitoring i ewaluację, spotkania z rodzicami uczniów objętych dodatkowym wsparciem, udzielanie wsparcia dla nauczycieli, wychowawców i specjalistów oraz ocenę efektywności udzielanej pomocy.

Z analizowanej dokumentacji pracy zespołu wynika, że IPET jest opracowywany przez powołany w tym celu zespół składający się z nauczycieli oraz specjalistów zatrudnionych do prowadzenia zajęć z uczniem. Omawiany program jest przygotowywany na podstawie wielospecjalistycznej oceny poziomu funkcjonowania ucznia uwzględniając diagnozę i wnioski sformułowane na jej podstawie oraz zalecenia zawarte w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego. W analizowanych programach znajdują się informacje na temat celów edukacyjnych, celów rozwojowych i terapeutycznych, zakresu i sposobu dostosowania wymagań edukacyjnych do indywidualnych potrzeb i możliwości ucznia, w szczególności przez zastosowanie odpowiednich metod i form pracy z uczniem, zintegrowanych działań nauczycieli i specjalistów prowadzących zajęcia z uczniem. W omawianych IPET nie zabrakło również podstawowych danych na temat organizacji pracy na zajęciach, listy środków i pomocy dydaktycznych oraz wybranych zajęć edukacyjnych, w tym współpracy z rodzicami i specjalistami w realizacji zadań. Zauważono, że wszystkie programy edukacyjno-terapeutyczne były przygotowywane w oparciu o arkusz wielospecjalistycznej oceny poziomu funkcjonowania ucznia, zawierający informacje o zdiagnozowanych mocnych i słabych stronach ucznia (źródło informacji: orzeczenie, rodzice, wychowawca, lekarze, inni specjaliści). W badanych arkuszach pojawiły się także informacje o potrzebach ucznia, obserwacji nauczycieli w zakresie rozwoju fizycznego, emocjonalno-motywacyjnego, społecznego, poznawczego, umiejętności szkolnych, zainteresowań, uzdolnień ucznia. Każdy badany Program Edukacyjno-Terapeutyczny oraz Arkusz Poziomu Funkcjonowania ucznia zawierał w ostatniej części tabelę poświęconą ewaluacji pomocy udzielanej uczniowi w przewidzianym zakresie (w jakim stopniu cele zostały osiągnięte i zadania zostały zrealizowane?) oraz części opisowej z podaniem przyczyn w przypadku, gdy cele i/lub zadania nie zostały zrealizowane.

W ciągu roku szkolnego przewodniczący zespołu przedstawia przynajmniej dwa sprawozdania z jego pracy podczas zebrań rady pedagogicznej. Sprawozdanie z pracy zespołu jest przedstawiane zazwyczaj na radzie pedagogicznej na zakończenie pierwszego półrocza danego roku szkolnego oraz na zakończenie roku szkolnego i musi zawierać istotne informacje, co do osiągniętych celów i zrealizowanych zadań zespołu. W sprawozdaniu są kolejno wymieniane wszelkie formy i sposoby udzielanej pomocy specjalistycznej z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych poszczególnych uczniów. Istotnym elementem sprawozdania świadczącym o skuteczności pracy zespołu jest ocena ewaluacyjna postępów uczniów i wnioski dotyczące dalszej pracy z nimi. Każdy specjalista pracujący zgodnie z założeniem Indywidualnego Programu Edukacyjno-Terapeutycznego ma obowiązek przedłożenia zespołowi szczegółowych informacji na temat realizacji programów pracy z danym uczniem. Zdarzyć się może, że metody i formy pracy z uczniem nie przynoszą zamierzonych efektów i wówczas należy dokonać ponownej diagnozy potrzeb i możliwości ucznia tak, aby były zgodne z zaleceniami specjalistów opracowujących orzeczenie czy opinię oraz przyniosły zamierzone efekty.

Z badanej dokumentacji wynika, że przewodniczący Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej pełni funkcję koordynatora ds. pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkole. Koordynuje pracę zespołu, ustala powyżej zaprezentowany harmonogram jego pracy, ustala i nadzoruje terminy spotkań oraz dokumentuje pracę i archiwizuje dokumentację. Do najważniejszych dokumentów pracy zespołu będą należały sprawozdania z pracy za I oraz II półrocze danego roku szkolnego, protokoły z posiedzeń zespołu, powołanie zespołu, zawiadomienia rodziców oraz oceny postępów i wnioski do dalszej pracy. Nierzadko również przewodniczący odpowiada za założenie teczek dla każdego ucznia, objętego specjalistyczną pomocą.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w strukturze informacyjno-decyzyjnej Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej szczególne znaczenie ma opracowanie i realizowanie Indywidualnego Programu Terapeutyczno-Edukacyjnego determinującego i usprawniającego pracę zespołu. Z analizowanej dokumentacji wynika, że IPET jest najlepszym narzędziem do pracy z uczniem objętym pomocą i wsparciem zespołu. Przewodniczący zespołu nierzadko odpowiada za efekt końcowy pracy Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w postaci opracowanego Indywidualnego Programu Edukacyjno-Terapeutycznego stanowiącego wykładnię pracy z uczniem.

5. Style zarządzania Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej a skuteczność osiąganych celów i zadań pracy zespołu

Każdy z badanych osób przynależnych do Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej wyrażał podobne przekonanie na temat stylów kierowania zespołem. Nikt nie opowiedział się za jednym dominującym stylem zarządzania ani nie posłużył konkretnym nazewnictwem. Można uznać, że opisywane przez badanych style zarządzania miały charakter niejednorodny, uzupełniały się. Przy czym z analizy wypowiedzi członków zespołu można wnioskować, że najlepiej postrzeganymi przez nich stylami kierowania ze-

społem są styl demokratyczny oraz styl autokratyczny. Każdy członek zespołu pełni określoną rolę specjalisty w danym obszarze problemowym, zatem przewodniczący zespołu musi wiedzieć komu, jakie zadanie ma przydzielić, o ile członkowie zespołu nie czynią tego sami za jego pozwoleniem.

„Przewodniczący zespołu moim zdaniem powinien sprawnie organizować naszą pracę. Czasami musimy zstawać po pracy i analizować konkretne przypadki uczniów, którym trzeba pomóc. Potrzeba, żeby przewodniczący z góry narzucił nam jakiś harmonogram i żebyśmy trzymali się tego i realizowali punkt za punktem” [Badana nr 1].

„Kierownik musi nami zarządzać, bo inaczej spotkania trwałyby w nieskończoność i były niezwiązane z tematem” [Badana nr 2].

„W naszej profesji jednak najważniejszy jest czynnik ludzki. Spotykamy się, żeby omówić problemy uczniów, zdiagnozować konkretny przypadek i nie wydaje mi się, żeby było dobrym rozwiązaniem, gdyby przewodniczący bez naszej wiedzy podejmował jakiegokolwiek decyzje w tym zakresie. Kierownik to jedynie osoba, która składa nasze propozycje w jedną całość i na jej podstawie opracowuje dokumentację” [Badana nr 3].

„Umówmy się, że to nie jest tylko przewodniczący nas jako zespołu. Raczej uważam, że taka osoba jest po prostu wyznaczona, aby być na pierwszej linii kontaktu z dyrektorem, któremu trzeba składać sprawozdania, w tym przedstawić do akceptacji IPET i WOPF, na podstawie których musi ustalać przydział zajęć i godzin dla kadry [Badana nr 4].

„Przewodniczący zespołu musi mieć na uwadze nasze zdanie, a często nawet lepiej jak nie miesza się w nasze sprawy i oddaje nam władzę. My doskonale wiemy, co mamy robić i jakie działania zaplanować wobec dziecka, a następnie je wykonywać. Jesteśmy tymi pierwszymi, którzy zauważają problemy, a następnie je sygnalizują i starają się im zaradzić” [Badana nr 5].

„Zarządzający zespołem musi stanowczo pokazywać granice naszych działań, a przy tym konsultować rzeczy zależne od nas. Przydziela nam zadania, narzuca termin i oczekuje, że efektem finalnym będzie realizacja celów i zadań zespołu” [Badana nr 6].

„Chciałabym, żeby doceniał punkt widzenia każdego z nas. Im więcej ludzi, tym więcej opinii, a zdarzało się, że mieliśmy lepsze pomysły i propozycje od niego. Oczywiście kierownik łączy to wszystko w całość” [Badana nr 7].

„Wybraliśmy na przewodniczącego osobę, którą bardzo dobrze znamy i która liczy się z naszym zdaniem. Fajnie nam się pracuje razem, bo szanujemy się nawzajem. Z drugiej strony nie wyobrażam sobie, gdybyśmy mieli przewodniczącego narzuconego nam z góry albo takiego, który wcale nie przejmowałby się nami” [Badana nr 8].

„Od zarządzającego zespołem wymaga się, aby przydzielał zadania poszczególnym członkom zespołu i potrafił umiejętnie je egzekwować oraz narzucać pewne normy regulujące pracę zespołu. Niemniej jednak prawie niemożliwe jest posługiwanie się w swoich działaniach tylko jednym stylem zarządzania. Szkolny Zespół ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej jest wyrazem chęci i zaangażowania wielu osób, którym nie są obojętne losy uczniów. Przewodniczący zespołu musi zwracać uwagę na zdanie innych i uwzględniać je w swoich działaniach, a nade wszystko zorganizować pracę zespołu tak, aby maksymalnie wykorzystać potencjał ich członków.

Badane osoby niejednokrotnie zwracały uwagę, że styl zarządzania warunkuje skuteczność pracy zespołu. Bez względu na to, jak definiowali i postrzegali style zarządzania zespołem wszyscy zgodnie uważali, że musi on prowadzić do osiągnięcia określonego celu zespołu. Skuteczność w ich rozumieniu polega na ocenie działania, poprzez które istnieje możliwość osiągnięcia wyznaczonych celów zespołu. Szkolny Zespół jest skuteczny, jeżeli osiąga zamierzone cele i zadania w oczekiwanym stopniu.

Właściwie styl zarządzania musi być tak dobrany, aby zespół pracował w sposób skuteczny, żeby każdy z członków zespołu dawał z siebie sto procent” [Badana nr 1].

„Jak przewodniczący byłby przysłowiowym tyranem i zmuszał nas do pracy niewolniczej to nie pracowałabym w takiej szkole. Wtedy nie byłoby mowy o skuteczności pracy zespołu. Zespół to ludzie, a bez ludzi nie ma zespołu” [Badana nr 2].

Tak. Styl zarządzania, jak i hierarchia w grupie będą sprawiały, że w sposób szybki i sprawny przygotowujemy IPET i WOPF dla ucznia z orzeczeniem oraz wcielimy go w życie. [Badana nr 3].

„Musi być odpowiednia osoba na odpowiednim stanowisku, żeby wiedziała, jak nami zarządzać, jaki styl zarządzania dobrać, aby skutecznie realizować zamierzone cele. Wiadomo, że celem naszej pracy jest pomoc i wsparcie dziecku, ale moim zdaniem ktoś musi wiedzieć, w jaki sposób nami pokierować, żebyśmy mogli tą pomoc zdefiniować, a następnie zorganizować” [Badania nr 4].

„To chyba nie podlega dyskusji. Każdy z nas jest specjalistą w czymś innym, ale razem możemy stworzyć coś wyjątkowego. Trzeba tylko umieć nami pokierować” [Badana nr 5].

„Jak najbardziej zgadzam się, że styl zarządzania będzie warunkował skuteczność pracy zespołowej, ale to od zarządzającego będzie zależało, jaki styl wybierze i czy okaże się być skutecznym. Na szczęście nie mi o tym decydować albo ponosić konsekwencje takich decyzji” [Badana nr 6].

„Głównie chodzi o to, żeby nasza praca po prostu była skuteczna. Rozumiem przez to zorganizowanie pomocy i wsparcia dla ucznia, ale i weryfikacja czy zaplanowane działania minimalizują bądź całkowicie eliminują dany problem” [Badana nr 7].

„Skuteczne zarządzanie zespołem, a więc osiąganie celów edukacyjno-wychowawczych, jest zależne w dużej mierze od przewodniczącego zespołu, a zwłaszcza od preferowanego przez niego stylu kierowania nami” [Badana nr 8].

W toku badań ustalono, że style zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej warunkują skuteczność zakładanych celów i zadań zespołu. Badani zgodnie twierdzą, że sposób, w jaki przewodniczący będzie zarządzał zespołem bezpośrednio warunkuje skuteczność osiąganych celów.

6. Wnioski końcowe

Niniejszy artykuł sanowi próbę odpowiedzi na pytania problemowe:

- jaki jest stopień realizacji celów i zadań Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej?
- jakie style zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej preferuje badane grono pedagogiczne?
- czy w opinii badanych style zarządzania zespołem determinują skuteczność osiągniętych celów i zadań?

Najważniejszymi celami Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej jest diagnozowanie indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów, udzielanie pomocy i wsparcia w formach odpowiednich do rozpoznanych potrzeb i możliwości psychofizycznych uczniów, wspieranie i pomaganie rodzicom uczniów i nauczycielom w rozwiązywaniu sytuacji problemowych oraz współpraca z instytucjami w zakresie udzielanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Narzędziem pracy zespołu jest Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny oraz Arkusz Wielospecjalistycznej Oceny Poziomu Funkcjonowania Ucznia.

Jak słusznie zauważają Małgorzata Szymańska i Karol Wolski, mimo iż badania, których przedmiotem są style kierowania, prowadzone są od dziesięcioleci, to w dalszym ciągu nie określono najskuteczniejszej metody zarządzania (www.badaniahr.pl). Wielu badaczy promuje style kierowania nakierunkowane na ludzi pracujących w zespole (Lisowska, 2000; Hryniewicz, 2007; Jasińska, 2009; Pyżalski, 2014; Żukowska, Galla, 2009). W myśl koncepcji sytuacyjnego przywództwa Blancharda styl kierowania zespołem powinien być kompatybilny z posiadanymi przez pracowników kompetencjami. Powołany przez dyrektora szkoły Zespół ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w początkowej fazie nie posiada struktury, a poziom kompetencji jego członków zbyt niski, aby można było mówić o skuteczności ich pracy. Przewodniczący zespołu zobowiązany jest do zorganizowania pracy członków zespołu i przydzielania zadań adekwatnie do ich możliwości. Im wcześniejszy etap powstawania zespołu i niższe kompetencje członków zespołu, tym bardziej autorytarne podejście przewodniczącego zespołu. Z czasem, gdy zespół staje się bardziej ustrukturalizowany, a członkowie stale doskonalą swoje kompetencje społeczno-zawodowe, styl kierowania powinien ulec przekształceniom (BadaniaHr).

Przykładem narzędzia pozwalającego na usprawnianie pracy Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej może być opracowany przez Zespół Pracowni Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego Inwentarz Stylów Kierowania WERK autorstwa Urszuli Brzezińskiej i Mari Rafalak. Narzędzie pozwala na identyfikację stylów kierowania i ustalanie ścieżek rozwoju kompetencji kierowniczych przewodniczącego zespołu. Poprzez zdiagnozowanie profili stylów kierowania zespołem będzie można określić, w jakim stopniu zostaną zrealizowane cele i zadania Szkolnego Zespołu ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej oraz, czy sposób kierowania zespołem będzie warunkował skuteczność i efektywność zakładanych celów (Practest).

W toku badań ustalono, że style zarządzania zespołem warunkują skuteczność celów i zadań tego zespołu. Niemniej jednak badani mieli problem z określeniem stylów kierowania zespołem, dochodząc do przekonania, że w sytuacji, gdy mowa o zarządzaniu edukacyjnym, tak naprawdę nie ma jednego, konkretnego stylu, a postawy zarządzającego łączą w sobie postawy charakterystyczne dla wszystkich analizowanych stylów. Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać na potrzebę nieustannego rozwoju kompetencji kierowniczych przewodniczącego zespołu, a także podnoszenia kompetencji zawodowych członków zespołu.

Problematyka zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej niewątpliwie nie została wyczerpująco przedstawiona w literaturze przedmiotu. Nadal brakuje publikacji krajowych i zagranicznych traktujących to zagadnienie. Temat ten w dalszym ciągu wymaga obszernej eksploracji traktowany w sposób interdyscyplinarny tak w kontekście nauk o zarządzaniu, jak i w pedagogice. Niemniej jednak celem artykułu było poznanie i zbadanie zagadnień z zakresu zarządzania Szkolnym Zespołem ds. Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Badania przeprowadzono w jednej ze szkół podstawowych, stąd słuszna potrzeba w przyszłości rozszerzenia badań na większą skalę oraz wzbogacenie metody jakościowej metodą ilościową, która pozwoli na wnikliwą eksplorację obszaru badawczego.

Bibliografia

- Adamiec, M., Kożusznik, B. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Akade. ISBN 8372870004.
- BadaniaHr. (brak daty). *Style kierowania – czy istnieje jedna droga, by zostać liderem*. [online, dostęp: 2021-12-16]. Dostępny w Internecie: <https://badaniahr.pl/biblioteka/style-kierowania-czy-istnieje-jedna-droga-by-zostac-liderem/75>.
- Dorczak, R. (2009). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Arkade.
- Gilbert, D., Stoner, J., Freeman, E. (1998). *Kierowanie*. Warszawa. ISBN 9788320819427.
- Griffin, R. W. (2002). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301194802.
- Hryniewicz, J. (2007). *Stosunki pracy w polskich organizacjach*. Warszawa: Scholar. ISBN 9788373831643.
- Jasińska, M. (2009). Styl kierowania jako istotny element kształtowania zachowań w procesie zmian w organizacji. *Zeszyty Naukowe Akademii Podlaskiej w Siedlcach*, 83, 69–85.
- Kopaliński, W. (2007). *Słownik wyrazów obcych i obcojęzycznych z almanachem*. Warszawa: RYTM. ISBN 9788373995994.
- Kożusznik, B. (1985). *Style kierowania. Uwarunkowania sytuacyjne i psychologiczne*. Katowice.
- Lisowska, E. (2000). Style zarządzania polskich kobiet menadżerów. *International Journal of Management and Economics*, 8, 92–112.

- Ludwiczynski, A. (2000). Metody wspomagające strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. W: A. Ludwiczynski (red.). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Dom Wydawniczy „ABC”.
- Luczyński, J. (2011). *Zarządzanie edukacyjne a wychowanie uczniów w szkole*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. ISBN 9788323328254.
- Machaczka, J. (2005). *Podstawy zarządzania*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej. ISBN 8372520941.
- Męczkowska-Christiansen, A. (2015). Nauczyciel we współczesnej rzeczywistości edukacyjnej: menadżer, urzędnik, czy obywatel. *Forum Oświatowe*, 27/2(54), 15–24.
- Mika, S. (1987). *Psychologia społeczna*. Warszawa.
- Pilch, T., Baumann, T. (2001). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”. ISBN 8388149695.
- Practest. (brak daty). *WERK Inwentarz Stylów Kierowania Ludźmi*. [online, dostęp: 2021-12-16]. Dostępny w Internecie: <https://www.practest.com.pl/werk-inwentarz-stylow-kierowania-ludzmi>.
- Pyżalski, J. (2014). *Kompetencje przywódcze dyrektorów szkół i placówek w krajach Unii Europejskiej*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji. ISBN 9788362360734.
- Rozporządzenie. (2010, 11 17). Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. DzU nr 228, poz. 1487.
- Rozporządzenie. (2017). Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym. DzU 2017, poz. 1578.
- Żuchowski, I. (2018). Relacje z podwładnymi, style kierowania a postawy przedsiębiorcze menedżerów. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 51/3, 347–363.
- Żukowski, P., Galla, R. (2009). Style kierowania przejawiane przez menedżerów w zarządzaniu organizacją. *Problemy Profesjologii*, 1, 1–40.

Managing the School Team for Psychological and Pedagogical Assistance. Practical implications

Abstract: The aim of the article is to explore issues related to school management on the example of the activities of the School Team for Psychological and Pedagogical Assistance. The subject of the research is the specificity of the management of the Psychological and Pedagogical Assistance Team and the styles of team management which are important from the point of view of the effective implementation of the team's goals and tasks. This article tries to answer the problem questions: What is the degree of implementation of the goals and tasks of the School Team for Psychological and Pedagogical Assistance? What styles of management

of the School Team for Psychological and Pedagogical Assistance do the surveyed teachers prefer? and, in the opinion of the respondents: Do the team management styles determine the effectiveness of the goals and tasks achieved? The monograph method, as a rule, of methodological correctness, does not stop at one research technique, hence the technique of individual, categorized, open interview and analysis of the team's documentation (team work plan, minutes of team meetings, Individual Educational and Therapeutic Programs, Multidisciplinary Assessment Sheets of the Functioning Level of students, periodic reports).

Keywords: competences, psychological and pedagogical support, school

Koncepcja systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie

Leszek Kozioł

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

E-mail: leszek.kozioł@mwse.edu.pl
ORCID: 0000-0003-3321-9386

Abstrakt: Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie oraz prezentacja wyników badań empirycznych. W trakcie dwustopniowych badań zidentyfikowano i opisano elementy kultury bezpieczeństwa pracy, które w wysokim stopniu determinują działania z zakresu bezpieczeństwa pracy. Dotyczy to w szczególności: kompetencji technicznych i menedżerskich kadry kierowniczej i pracowników, nowoczesności infrastruktury bezpieczeństwa pracy, metod organizacji pracy zespołowej, kooperacji, wartości cenionych przez pracowników, klientów i przedsiębiorstwo. Czynniki te uznano za istotne kryteria oceny funkcjonalności kultury bezpieczeństwa pracy. Przedstawiono dyskusję wokół pojęcia kultury bezpieczeństwa pracy oraz podano propozycje autorów dotyczące zarządzania bezpieczeństwem pracy. W zakończeniu artykułu podano ogólne rekomendacje merytoryczne oraz wskazania metodyczne dla przedsiębiorstw zainteresowanych oceną kultury bezpieczeństwa pracy, a odniesienie stanowią działania chroniących zdrowie i życie pracowników oraz wyniki przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa pracy, system oceny kultury bezpieczeństwa pracy, system zarządzania bezpieczeństwem pracy

1. Wprowadzenie

Tematyka bezpieczeństwa pracy, szerzej ergonomii, cieszy się wciąż dużym zainteresowaniem we współczesnym przedsiębiorstwie, ale również wśród badaczy i studentów kierunków technicznych i ekonomicznych oraz innych społecznych kierunków. Mimo znaczących osiągnięć naukowych na tym polu oraz popularyzacji ich wyników, a także rozwoju techniki i technologii bezpieczeństwa pracy, nowoczesnych metod i zasad zarządzania, doskonalenia prawa pracy – poziom bezpieczeństwa w polskich organizacjach, mierzony wskaźnikami wypadkowości, nie ulega istotnym zmianom (Roszko-Wójtowicz, 2015, s. 89; Kozioł, Muszyński, Kulwicki, 2018). Niewiele w tej kwestii, tj. poprawie bezpieczeń-

Publikacja sfinansowana przez:
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie

Korespondencja:
Leszek Kozioł
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Polska
Tel: +48 14 65 65 535

stwa pracy, dało wprowadzenie zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej, której wysokość uzależniono od wielkości ryzyka całkowitego – zakładowego (Sobolak, Konodyba-Szymańska, 2004; Koziół, Siewiora, Korbelak, 2020). Jako przyczyny tego stanu rzeczy część autorów upatruje w niskim poziomie kultury bezpieczeństwa. Niższy poziom kultury bezpieczeństwa u Polaków w porównaniu przykładowo z Brytyjczykami jest spowodowany przede wszystkim małą świadomością zagrożeń, które niesie niemal każda praca, niewłaściwymi postawami pracowników oraz brakiem autentycznego z ich strony zaangażowania organizacyjnego (Studenski, 1996). Nowsze badania zrealizowane w sektorze węglowym w różnych kopalniach wskazują, że bezpieczeństwo pracy jest nisko cenione w hierarchii wartości pracowników, niżej niż zarobki, organizacja pracy, stosunki międzyludzkie czy pewność zatrudnienia. Stwierdzono, że ponad 50% zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie widzi związku między wypadkami przy pracy a przestrzeganiem norm bezpieczeństwa i higieny pracy (Stach, 2020, s. 8).

Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie oraz prezentacja wyników badań empirycznych. Jako przedmiot badań przyjęto elementy systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy, natomiast odniesienie stanowi bezpieczeństwo pracy oraz wyniki przedsiębiorstwa.

Przyjęto tezę, że organizacja i funkcjonowanie systemów kultury bezpieczeństwa pracy w dużym stopniu determinują doskonalenie zasad i wykorzystanie narzędzi bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. W szczególności dotyczy to: rozwoju kompetencji kierowniczych i pracowniczych, nowoczesności infrastruktury ochrony pracy, metod organizacji pracy zespołowej, kooperacji, wartości cenionych przez przedsiębiorstwo i pracowników; skuteczność systemów zależy również od strategii rozwojowej, poziomu innowacyjności i wyników działalności przedsiębiorstwa (ekonomicznych, dobrostanu pracowniczego).

Realizację celu badania oparto na analizie materialnych i niematerialnych elementów kultury bezpieczeństwa pracy i w tym kontekście osadzono badanie skuteczności systemów oceny kultury bezpieczeństwa pracy.

Innym, nie mniej istotnym zagadnieniem analizy jest określenie znaczenia kultury bezpieczeństwa pracy w zwiększaniu dobrostanu pracowników, rozpatrywane w kontekście funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa.

2. Koncepcja systemu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie

Koncepcje kultury bezpieczeństwa pracy sięgają połowy XX w. Wcześniej, tj. w początkach wieku zaobserwowano, że pracownicy wykształcają w ramach zakładu pracy, własne normy, poglądy, wartości i sposoby postępowania. W związku z tym wiele branż, dużych korporacji zaczęło interesować się kulturą bezpieczeństwa pracy pod kątem wykorzystania jej do zapobiegania dużym awariom oraz licznym wypadkom związanym z wykorzystaniem rutynowych prac. Koncepcja systemu kultury bezpieczeństwa przynależy, jak można przypuszczać do szerszej problematyki, jaką jest kultura organizacyjna przedsiębiorstwa, której przedmiot, zakres, specyfikę opisał E. Jacques w 1951 r. Kulturę tę określił jako:

„Zwyczajowy i tradycyjny sposób myślenia i działania podzielany w mniejszym lub większym stopniu przez wszystkich członków, a którego nowi członkowie muszą się nauczyć i przynajmniej częściowo zaakceptować, aby sami mogli być zaakceptowani w firmie” (Aniszewska, 2007, s. 13).

Później, tj. w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku i następujących latach liczna grupa autorów rozwijała koncepcję E. Jackquesa, wskazując na jej elementy, takie przykładowo jak wartości, zasady oraz zwyczajowe działania i praktyki, wyróżniając przy tym różne rodzaje kultur i odmienność cech¹.

W stosunkowo nielicznych, wrywkowych opracowaniach na te tematy, podaje się różne ujęcia tego zjawiska. Przez kulturę bezpieczeństwa pracy A. Studenski rozumie zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozawodowych (Studenski, 2000). Inaczej kulturę bezpieczeństwa pracy pojmują L. Sobolak, B. Konodyba-Szymańska. Autorki te podkreślają, że stanowi ona część kultury organizacyjnej i w swej istocie odnosi się do zachowania całego personelu, sposobu wykonywania pracy i umiejętności obsługi urządzeń oraz warunków organizacyjnych wpływających na bezpieczeństwo i higienę pracy; na umocnienie kultury bezpieczeństwa pracy silnie oddziaływa system informacyjny promujący działania z zakresu ochrony pracy. (Sobolak, Konodyba-Szymańska, 2012, s. 261).

Zdaniem autorów A. Lipińskiej-Grobelnej, W. Michałowskiej kluczową kwestią dla interpretacji kultury bezpieczeństwa pracy jest interakcja pomiędzy elementami kultury kreującymi środowisko pracy a indywidualnymi potrzebami, aspiracjami, zdolnościami i oczekiwaniami pracowników. Pomimo że elementy kultury bezpieczeństwa pracy oddziałują na postawy wobec pracy, to indywidualnie postrzegana jakość środowiska pracy, warunków i obowiązujących zasad stanowi punkt odniesienia dla sytuacji pracownika i jeśli nie sprzyja rozwojowi (dobrostanu), żadne inne czynniki nie będą skuteczne. (Lipińska-Grobelny, Michałowska, 2018, s. 35). Z kolei podane przez M. Milczarek aspekty oceny kultury bezpieczeństwa takie, jak: wartości w zakresie bezpieczeństwa, stosunki między pracownikami i przynależność do firmy, odpowiedzialność i świadomość w zakresie BHP, bezpieczne zachowania, zaangażowanie kierownictwa i partycypacja pracowników oraz szkolenia BHP i analiza wypadków, można również uznać za węzłowe obszary zadaniowe kultury bezpieczeństwa pracy w obszarze czynników niematerialnych (Milczarek, 2002; Rzepecki, Galwas-Grzeszkiewicz, 2016, s. 12).

Ewidencjonowanie kosztów na poszczególnych kontaktach rodzajowych, poza standardami rachunkowości, umożliwiła uzyskanie wiedzy na temat ich wielkości oraz pozwala odnieść je (koszty) do badania skuteczności działań realizowanych w zakresie BHP. Przykładowo, badanie powstałej relacji między kosztami działań profilaktycznych (m.in. przez ewidencjonowanie kosztów rodzajowych BHP) a kosztami ubezpieczenia wypadkowego mówi nam o skuteczności podejmowanych działań i decyzji zarządczych w obszarze bezpieczeństwa pracy (Stach, 2020, s. 10 i 12).

¹ Zob. m.in. Zbiegień-Maciąg, 1999; G. Hofstede, G.J. Hofstede, M. Minkov, 2011; Zimmiewicz, 2009; Schein, 1985; Złowłódzki, Piekarski, Trzyniec, 2021; Juliszewski, Chmielewski, Olszewska-Gniadek, 2021 i inni.

Część badaczy podkreśla i uznaje niematerialne elementy kultury bezpieczeństwa pracy. Uważają oni, że kultura ta ustanawia zasady postępowania oraz wartości uznawane przez członków danej grupy, a także określa, jaki jest stosunek ludzi do ryzyka i bezpieczeństwa. Postrzega również wartości, wizje, styl pracy, przekonania i wyniki organizacji (Kopczewski, Pączek, Tobolski, 2012, s. 923–929; Glinka, Kostera, 2012; Ejdyś, 2010; Bitsani, 2013, s. 50; Wudarczyński, s. 59). Przy tym podejściu do badania kultury bezpieczeństwa pracy można wskazać związek kultury z klimatem organizacyjnym. Klimat organizacyjny wyraża bowiem odczucia i oceny pracowników odnoszące się do wybranych elementów kultury oraz czynników organizacyjnych. (Bitsani, 2013, s. 50; Wudarczyński, 2013, s. 59). W nurcie tym mieszczą się również elementy niematerialne, takie, jak: postawy kierownictwa i pracowników wobec spraw bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii, indywidualnie postrzegana jakość środowiska pracy, warunków i obowiązujących zasad oraz najważniejsza interakcja pomiędzy elementami kultury kreującymi środowisko pracy a indywidualnymi potrzebami i oczekiwaniami pracowników.

Nawiązując do koncepcji J.M. Kobi i H. Wurtchitza², układem odniesienia w badaniach były również tzw. fundamentalne orientacje kultury bezpieczeństwa pracy, jak: strategia rozwoju przedsiębiorstwa, elementy struktury i władzy oraz wartości cenione przez przedsiębiorstwo, zwłaszcza te, które mieszczą się w obszarze współpracy z klientami i pracownikami.

W obszarze współpracy z klientami przedsiębiorstwo kieruje się wartościami:

- klienci traktowani są z szacunkiem,
- zapewnia się bezpieczeństwo danych osobowych,
- doradztwo, wspólne poszukiwanie rozwiązania problemu,
- udziela się pomocy w trudnej sytuacji finansowej.

W obszarze współpracy z pracownikami zwraca się uwagę w szczególności na:

- dbałość o reputację firmy,
- dbałość o dobre relacje wewnątrz firmy,
- wzajemną pomoc,
- tolerancję,
- opieranie relacji na wzajemnym szacunku i partnerstwie,
- ciągłym podnoszeniu kwalifikacji.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że na kulturę bezpieczeństwa pracy składają się elementy materialne związane z obszarem techniki i technologii, organizacji pracy i zarządzania, przepływu informacji oraz poziomu innowacyjności, instrukcje bezpieczeństwa pracy, zasady i wskazania ergonomii, właściwe wykorzystanie środków ochrony indywidualnej, analizy kosztowe BHP i wyników działalności przedsiębiorstwa i inne, jak postawy kierownictwa i pracowników wobec spraw bezpieczeństwa i higieny pracy i ergonomii, indywidualnie postrzegana jakość środowiska pracy, warunków i obowiązujących zasad oraz najważniejsza interakcja pomiędzy elementami kultury kreującymi środowisko pracy a indywidualnymi potrzebami i oczekiwaniami pracowników.

² Do „fundamentalnych orientacji kulturowych przedsiębiorstwa” autorzy zaliczyli klientów, współpracowników, wyniki, wykonawstwo, innowacje, koszty, komunikację, identyfikację z przedsiębiorstwem, technologię (podano za: Marcinkowski, Sobczak, 2000, s. 7).

Już tylko ten przegląd wybranych pozycji literatury wskazuje, że analiza elementów, czy aspektów kultury bezpieczeństwa pracy pozostaje wciąż jeszcze słabo rozpoznanym i uznawanym zagadnieniem analizy przedsiębiorstwa.

3. Koncepcja systemu zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie

Prezentując pojęcie kultury bezpieczeństwa pracy nie sposób pominąć propozycji autorów dotyczących systemów zarządzania odnoszących się do kultury bezpieczeństwa pracy.

Pojęcia systemu zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy czy szerzej systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy nie doczekały się jak dotąd precyzyjnej definicji. na podstawie kontekstu, w którym termin ten był stosowany, można przyjąć, że zarządzanie obu wymienionymi obszarami to proces, który stanowi postępowanie normujące i oddziaływanie dyspozycyjne na sferę wykonawczą (por. Smoliński, Solecki, 2015; Kozioł, Muszyński, Kulwicki, 2008; Glinka, Kostera, 2012; Berkowska, Drzewiecka, Mrugalska, 2014; Sobolak, Konodyba-Szymańska, 2012; Cascio, Boudreau, 2011, s. 88; Striker, 2013).

W szerszym znaczeniu pojęcie systemu zarządzania można za A. Stabryłą określić, jako kompleks, który jest zdeterminowany przez następujące aspekty (Stabryła, 2011, s. 18): celowościowy, podmiotowy, strukturalny, funkcjonalny, procesowy oraz instrumentalny.

Jednym z istotnych mierników oceny systemu zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy jest wysokość zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej, uzależnionej od poziomu ryzyka całkowitego – zakładowego, jak również wdrożenie certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie.

Dla celów dalszych analiz system zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy można przedstawić następująco: system zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy to układ stymulująco-regulujący oraz mechanizm kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy i sprawnego funkcjonowania organizacji; zdeterminowany głównie przez aspekty: podmiotowy, funkcjonalny i instrumentalny. W szczególności jest zespołem celów w zakresie bezpieczeństwa pracy w ramach strategii firmy.

Przyjęto tezę, że sprawny system zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy, a szerzej w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, powinien prowadzić do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i wyników w przedsiębiorstwie, a nawet ogólnego funkcjonowania organizacji.

4. Metodyka oceny kultury bezpieczeństwa pracy

4.1. Dobór kryteriów oceny

Zbiór cech modelu oceny sprawności kultury bezpieczeństwa pracy wyodrębniono w trakcie dwufazowych badań. W pierwszej z nich zidentyfikowano i wybrano spośród wielu zmiennych zasobów organizacji za pomocą analizy czynników wpływu te, które odzwierciedlają funkcje modelu oceny poziomu kultury bezpieczeństwa pracy – główne i cząstkowe. W procesie identyfikacji korzystano z kilku źródeł informacji, np. raportów z badań, opinii ekspertów, specjalistów z zakresu zarządzania i BHP. W pierwszym etapie analizy ustalono 5 kryteriów głównych i 13 kryteriów cząstkowych.

W drugiej fazie dokonano analizy istotności kryteriów systemu oceny sprawności zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy. Rozmowy, wywiady przeprowadzono wśród 14 respondentów wyłonionych z kierownictwa firm w obszarze zarządzania operacyjnego oraz specjalistów z zakresu ergonomii i BHP. Ostatecznie przyjęto 5 kryteriów głównych i 9 kryteriów cząstkowych. Badanie przeprowadzono w 2021 r. Zestawienie kryteriów oceny sprawności zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy podano w tabeli 1.

Tabela 1. Karta oceny systemu kultury bezpieczeństwa pracy

Symbol	Kryterium	Wagi
A	Zaangażowanie kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa pracy	3
B	Czas szkoleń w zakresie kompetencji zawodowych pracowników	3
C	Działania w zakresie bezpiecznego zachowania	3
D	Wyposażenie w sprzęt do bezpiecznej pracy	3
E	Infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej, w tym również w zakresie bezpieczeństwa pracy	2
F	Formy organizacji pracy zespołowej	2
G	Źródło wiedzy dotyczącej rozwoju firmy z uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy	2
H	Współpraca z klientami	1
I	Relacje między pracownikami	2
		21

Ocena: 1 – niski poziom; 2 – średni; 3 – wysoki poziom

Źródło: opracowanie własne.

Wśród kryteriów głównych szczególną rolę w rozwoju i ocenie kultury bezpieczeństwa pracy odgrywają kompetencje kierownicze, a w szczególności kompetencje techniczne i kompetencje menedżerskie, zwłaszcza w zakresie metodologii badań diagnostycznych oraz metodologii projektowania nowych rozwiązań w sferze badań podstawowych i w sferze wdrożeń. Kształtowanie i rozwój menedżerów posiadających takie kompetencje jest więc koniecznością dla rozwoju rynku i konkurencyjności oraz podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy.

Nowoczesność infrastruktury determinuje efektywność mechanizmów tworzących wiedzę i informację przydatną do rozwoju bezpieczeństwa pracy i innowacyjności m.in. w tym zakresie. Duże znaczenie ma przynależność do sektora i stopień rozwoju przedsiębiorstwa. Im wyższy jest w danym kraju poziom zaawansowania technologicznego, tym relatywnie niższy jest koszt wdrożenia kolejnych innowacji (Cieślak, 2014, s. 140).

Organizacja pracy, proces komunikacji wewnętrznej czy aliance wiedzy z innymi podmiotami stanowią wspomniany wcześniej mechanizm innowacyjności występujący w przedsiębiorstwach, działający jednak z różnym skutkiem, zwłaszcza w sferze kultury bezpieczeństwa pracy.

4.2. Ustalenie wag kryteriów oceny

Wielość wyróżnionych kryteriów oceny skłania do ich ważenia ze względu na znaczenie dla osiągnięcia celów analizy. Przyjęto założenie, że siła występowania poszczególnych czynników może być trochę inna. Wagi wyrażają doniosłość, znaczenie, istotność danego kryterium oceny badanej cechy.

W badaniach przyjęto, że kwalifikacja kryteriów oceny będzie rozpatrywana zgodnie z hierarchią:

- A – kryteria dominujące,
- B – kryteria znaczące,
- C – kryteria przydatne.

W prezentowanym rozwiązaniu przyjęto 3 stopnie oceny oraz zasadę liniowej formuły narastania punktów kluczowych oceny od 1 do 3 (tabela 2).

Tabela 2. Układ preferencyjny kryteriów oceny

Symbole stopni kwalifikacyjnych	Rangi
A	3
B	2
C	1

Źródło: opracowanie własne.

Wagi ustalono za pomocą metody oceny eksperckiej. Osądy ekspertów stanowiły wypadkową ich indywidualnych opinii (zob. tabela 1).

4.3. Pomiar sprawności systemu kultury bezpieczeństwa pracy

Pomiar sprawności systemu kultury bezpieczeństwa pracy ma charakter oceny sprawdzającej, polegającej na porównaniu stanu rzeczywistego z przyjętym wzorcem. Wzorce oceny umożliwiają określenie stopnia intensywności (natężenia) cech stanowiących kryteria oceny lub stopnia spełniania zawartych w danych kryteriach wymagań, spełnienia funkcji. (zob. tabela 2). Natomiast opis stopnia natężenia cechy podano w tabeli 3.

Tabela 3. Skala oceny natężenia cechy

Poziom	Punktacja
Poziom wzorcowy	3
Poziom dobry	2
Poziom zadowalający	1

Źródło: opracowanie własne.

Pomiar poziomu kultury bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwa można przedstawić w formie agregatowej. Ocena agregatowa polega na łączeniu w jedną całość pojedynczych kryteriów oceny. Ogólny wskaźnik poziomu kultury bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu współczynników wagowych wyrażony w skali 1–3 można obliczyć ze wzoru:

$$OSK = \frac{3(A+B+C+D)+2(E+F+G+I)+H}{21}$$

gdzie:

OSK – wartość indeksu sprawności kultury bezpieczeństwa w firmie (funkcjonalności),
A...J – symbole kryteriów.

4.4. Kategoryzacja przedsiębiorstwa

Podstawę kategoryzacji przedsiębiorstwa stanowi wynik agregatywnej oceny jego kultury bezpieczeństwa pracy. Przyjęte przedziały hierarchiczne indeksu OSK podano w tabeli 4. W tablicy 5 przedstawiono model oceny kultury bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwa, w tym przypadku przedsiębiorstw sektora MSP.

Tabela 4. Przedziały hierarchiczne indeksu sprawności kultury bezpieczeństwa pracy w firmie

Kategoria	Punkcja	
A	2,50–3,00	Wartość wzorcowa
B	2,00–2,49	Stan wysokiej przydatności
C	1,50–1,99	Stan użyteczny
D	1,00–1,49	Stan nieużyteczny

Źródło: opracowanie własne.

Stan użyteczny to taki stopień spełniania funkcji, który jest większy lub równy od przyjętego w sposób umowny, dostatecznego stopnia spełnienia funkcji kultury bezpieczeństwa pracy.

Stan wysokiej przydatności to właściwa jakość funkcji kultury bezpieczeństwa pracy, Wielkość wzorcowa to idealny poziom spełniania funkcji kultury bezpieczeństwa pracy.

Tabela 5. Zestawienie kryteriów oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie

Kryteria główne	Kryteria cząstkowe	Ocena sprawności systemu kbp	
		Pkt.	
Kompetencje kierownicze i pracownicze	Zaangażowanie kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa pracy	1	Dla kierowników sprawy bezpieczeństwa pracy nie są ważne
		2	Kierownictwo dba o warunki pracy i zachęca pracowników do przestrzegania bhp
		3	Kierownictwo traktuje sprawy bezpieczeństwa pracy na równi z produkcją, sprzedażą
	Czas szkoleń w zakresie kompetencji zawodowych pracowników	1	Liczba dni szkoleń na 1 pracownika w ciągu roku nie przekracza 5 dni
		2	Liczba dni szkoleń na 1 pracownika w ciągu roku wynosi od 5 do 10 osób
		3	Liczba dni szkoleń na 1 pracownika w ciągu roku przekracza 10 osób
	Działania w zakresie bezpiecznego zachowania	1	Omijanie nielicznych przepisów bhp, nie zwracanie uwagi na sposób pracy pracowników, konflikty między pracownikami
		2	Przestrzeganie przepisów, procedur bhp. Pracownicy osiągają korzyści wynikające z bezpiecznego zachowania
		3	Przestrzeganie zasad, przepisów, procedur bhp, promowanie bezpiecznej i higienicznej pracy, troska o bezpieczeństwo współpracowników

Nowoczesność infrastruktury z zakresu bezpieczeństwa pracy	Wyposażenie w sprzęt do bezpiecznej pracy	1	Pracownicy nie zawsze mają odpowiedni sprzęt do bezpiecznej pracy
		2	Wyposażenie pracowników w sprzęt i odzież ochronną jest odpowiedni – zgodny z obowiązującymi przepisami
		3	Pracownicy zawsze mają odpowiedni sprzęt do bezpiecznej pracy. Zdanie pracowników jest uwzględniane przy doborze sprzętu
	Infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej, w tym również w zakresie bezpieczeństwa pracy	1	Brak systemu informatycznego wspomagającego proces komunikacji wewnętrznej
		2	W firmie istnieje wewnętrzna sieć informatyczna wspierająca komunikację, w tym przepisy bhp, szkolenia, oceny zagrożeń, wypadków
		3	W sieci wewnętrznej stosowane są informatyczne systemy komunikacji oraz istnieją: bazy danych, np. o stanie bhp, ryzyku zawodowym, przyczynach konfliktów, w promocji bezpieczeństwa pracy wykorzystuje się e-learning
	Formy organizacji pracy	1	Nie stosuje się zespołowych form organizacji pracy i zespołowego rozwiązywania problemów
		2	Istnieje praca zespołowa, partycypacja pracownicza, program jakości
		3	Wykorzystuje się metody wspierania zespołowości, np. analiza przypadków, burza mózgów, targi pomysłów, sieci eksperckie, systemy wspomagania własności intelektualnej
	Źródło wiedzy dotyczącej rozwoju firmy z uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy	1	Brak sformalizowanego systemu pozyskiwania informacji i wiedzy, w tym również w zakresie bhp i kultury bezpieczeństwa pracy
		2	Istnieje system zbierania informacji wewnętrznej i zewnętrznej, przedsiębiorstwo uczestniczy w wystawach, targach, seminariach, konferencjach itp.
		3	Przedsiębiorstwo pozyskuje wiedzę z uczelni, placówek naukowych, jednostek B + R i inne.
System wartości	Współpraca z klientami	1	Klienci obsługiwani są uprzejmie
		2	Zapewnienie bezpieczeństwa danych, doradztwo. Klienci traktowani są z szacunkiem
		3	Udzielanie pomocy finansowej, współpraca
	Relacje między pracownikami	1	Brak sformalizowanego systemu, zasad współpracy
		2	Dbłość o reputację firmy i dobre relacje wewnątrz firmy, tolerancja
		3	Wzajemna pomoc, ciągle podnoszenie kwalifikacji

Źródło: opracowanie własne.

5. Ocena sprawności systemu kultury bezpieczeństwa pracy – studium przypadku

Celem analizy przedstawianej w tej części artykułu jest weryfikacja koncepcji oceny kultury bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwa oraz prezentacja wyników badań empirycznych. W trakcie prowadzonych prac badawczych nawiązano współpracę z firmą sektora MSP, której zarząd zgodził się na udostępnienie odpowiednich danych. Wyniki prac analitycznych przedstawiono w Karcie oceny kultury bezpieczeństwa pracy firmy. Badania przeprowadzono w 2021 r., zebrane dane dotyczyły lat 2018–2020.

Przedsiębiorstwo działa w kraju oraz na rynku międzynarodowym, wytwarza, montuje i sprzedaje meble. Większość, tj. dwie trzecie produkcji jest eksportowana głównie do krajów Unii Europejskiej. Zatrudnia 67 pracowników. W okresie objętym badaniem przychody wynosiły około 7–8 mln euro rocznie. W latach 2018–2020 wprowadzono 12 nowych produktów. Udział obrotów ze sprzedaży nowych produktów w całości obrotów Przedsiębiorstwa osiągnął poziom powyżej 55%.

Pracownicy mają możliwość zwiększania umiejętności i kompetencji w formie szkoleń, wyjazdów zagranicznych na targi, wystawy mebli, prezentacje nowych materiałów, urządzeń produkcyjnych. Liczbę dni szkoleniowych przypadającą na 1 pracownika w ciągu roku określono na 15 dni, a wydatki z tym związane na około 500 euro. Wśród zatrudnionych 40% pracowników zna język obcy oraz potrafi posługiwać się nowoczesnymi technologiami obsługując posiadane przez przedsiębiorstwo programy transakcyjne i programy z bazą danych. Posiadane przez firmę bazy danych dotyczą przede wszystkim klientów, dostawców oraz kooperantów, ale nie są one tworzone wspólnie z interesariuszami. Przedsiębiorstwo, prowadząc działalność, posługuje się systemami transakcyjnymi dotyczącymi obsługi klienta, księgowości, kadr i bezpieczeństwa pracy. W przedsiębiorstwie występuje szeroki poziom specjalizacji stanowisk pracy, a pracowników zachęca się do zespołowego rozwiązywania problemów, do tworzenia zespołów zadaniowych, projektowych. Styl zarządzania uznano za odpowiedni, zdecentralizowany, każdy z pracowników ma dostęp do informacji i możliwość wymiany wiedzy z innymi pracownikami. Firma posiada system zarządzania wiedzą i informacjami, wiedza pracowników odchodzących z organizacji jest przekazywana ich następcom.

Przedsiębiorstwo współpracuje z klientami, kooperantami, dostawcami, a pozyskane informacje wykorzystuje dla ulepszania własnej oferty. W zakresie ochrony i bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwo stosuje obowiązujące przepisy prawne. Chroni również zasoby informacyjne i wartości powstałe w wyniku tworzenia innowacji. W ostatnich 2 latach stwierdzono 3 lekkie wypadki przy pracy (skaleczenia, stłuczenie), natomiast nie odnotowano wypadków w trakcie dojazdów do pracy. Wyniki analizy i oceny kultury bezpieczeństwa pracy Przedsiębiorstwa podano w tabeli 6.

Tabela 6. Karta oceny systemu kultury bezpieczeństwa pracy

Symbol	Kryterium	Waga	Ocena	Iloczyn
A	Zaangażowanie kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa pracy	3	2	6
B	Czas szkoleń w zakresie kompetencji zawodowych pracowników	3	3	9
C	Działania w zakresie bezpiecznego zachowania	3	2	6
D	Wyposażenie w sprzęt do bezpiecznej pracy	3	2	6
E	Infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej, w tym również w zakresie bezpieczeństwa pracy	2	2	4
F	Formy organizacji pracy	2	2	4
G	Źródło wiedzy dotyczącej rozwoju firmy z uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy	2	3	6
H	Współpraca z klientami	1	2	2
I	Relacje między pracownikami	2	2	4
		21	20	47

Ocena: 1 – niski poziom; 2 – średni; 3 – wysoki poziom

Źródło: opracowanie własne.

$$OSK = \frac{3(2+3+2+2)+2(2+2+3+2)+2}{21} = 2,33$$

Według przyjętych kryteriów oceny, ogólny wskaźnik kultury bezpieczeństwa pracy Przedsiębiorstwa osiągnął poziom 2,33, a więc przynależy ono do firm kategorii „B”, stan wysokiej przydatności, charakteryzujących się wysokim poziomem funkcjonalności w badanym zakresie.

Ocenę sprawności systemu kultury bezpieczeństwa pracy w badanym przedsiębiorstwie przedstawiono w tabeli 6. W świetle przyjętych kryteriów wysoko oceniono 2 cechy systemu: szkolenia w kraju i za granicą, kooperację z innymi podmiotami i wymianę informacji jako źródła wiedzy, pozostałe słabiej (średnio).

6. Uwagi końcowe i wnioski

Jakie wnioski nasuwają się z przeprowadzonych analiz, najważniejszy to ten, który wskazuje na skuteczność systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy z punktu widzenia spełnienia funkcji diagnostycznej i rozwojowej, nadto system ten determinuje sterowanie i rozwój innowacyjności przedsiębiorstwa.

W artykule przedstawiono koncepcję wielowymiarowej oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie wraz z podaniem metodyki jej zastosowania w praktyce. Metoda ta umożliwiła identyfikację determinant kultury bezpieczeństwa pracy oraz rozpoznanie pragmatyki menedżerskiej przedsiębiorstwa w tym obszarze.

Wśród istotnych wniosków, które wynikają z przeprowadzonych analiz, najważniejszy wydaje się ten, który mówi, że to właśnie rozwój zasobów stanowi podstawową determinantę i kryterium oceny sprawności systemów kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. W szczególności podkreśla się duże znaczenie kompetencji kierowniczych, stopnia rozwoju (nowoczesności) technologii TI, organizacji pracy i kooperacji oraz wartości uznawane przez przedsiębiorstwo, zapisane w strategii.

Jak wspomniano, istotnym wyróżnikiem sprawności systemu zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy są kompetencje techniczne i kompetencje menedżerskie w zakresie metodologii badań diagnostycznych oraz metodologii projektowania nowych rozwiązań w sferze badań podstawowych i w sferze wdrożeń w szczególności. Rozwijane kompetencje kierownicze (pracownicze) stanowią klamrę spinającą badania diagnostyczne z projektowaniem, spełniają zatem funkcję diagnostyczną i rozwijają systemy zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie.

System wartości i norm, niepisane reguły postępowania i ukryte założenia (czyli *de facto* klimat organizacyjny) są ważnym uzupełnieniem, wsparciem dla systemu zarządzania bezpieczeństwem.

Kultury bezpieczeństwa pracy i zarządzania nią należy rozpatrywać (badać) również w aspekcie subiektywnej perspektywy, związanej bezpośrednio z indywidualną interpretacją sytuacji pracy, strategii, struktury, motywacji i działania, przy czym kluczowe znaczenie ma rozwój zasobów, a w tym zwłaszcza zasobów rozwojowych przedsiębiorstwa.

Jeszcze jedna uwaga ogólniejszej natury. Otóż, planując rozwój kultury bezpieczeństwa pracy, zwłaszcza w długoterminowym okresie, należy uwzględnić dotychczasowe determinanty tego rozwoju oraz wskazać nowe rozwiązania, nowe modele rozwoju kultury bezpieczeństwa rozpatrywane w kontekście zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstwa. Jednym z rozwiązań tego typu jest tworzenie warunków usprawniających współpracę (klastry, parki technologiczne, sieci międzyorganizacyjne, jednostki badawcze, uczelnie itp.), a także zwiększenie sprawności systemów zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy.

Bibliografia

- Aniszewska, G. (2007). *Kultura organizacyjna w zarządzaniu*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne S.A. ISBN 9788320816983.
- Berkowska, A., Drzewiecka, M., Mrugalska, B. (2014). Świadomość pracodawców o istocie bezpieczeństwa pracy a poziom wypadków przy pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 71, 21–31.
- Bitsani, E. (2013). Theoretical approaches to the organizational culture and the organizational climate: Exploratory research examples and best policies in health care services. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 48–58. DOI: 10.11648/j.jhrm.20130104.11.
- Cascio, W., Boudreau, J. (2011). *Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa*. Kraków: Oficyna Wolters Kluwer Business. ISBN 9788326431227.
- Cieślak, J. (2014). *Przedsiębiorczość, polityka, rozwój*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno. ISBN 9788379630172.
- Ejdys, J. (ed.) (2010). *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej. ISBN 9788360200926.
- Glinka, B., Kostera, M. (2012). *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business. ISBN 9788326407611.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2011). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. ISBN 9788320819557.
- Juliszewski, T., Chmielewski, W.J., Olszewska-Gniadek, J. (2021). *Ergonomia wobec wielokulturowości. Część II*. Kraków: Wydawnictwo Politechniki Krakowskiej. ISBN 9788366531918.
- Kopcewski, M., Pączek, B., Tobolski, M. (2012). Istota kultury organizacyjnej w zarządzaniu przedsiębiorstwem produkcyjnym. W: R. Knosala (red.). *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*. Opole: Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją. 929–938. ISBN 9788393039944.

- Koziół, M., Muszyński, Z., Kulwicki, E. (2018). Ergonomiczne aspekty wypadkowości pracy. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 37(1), 85–101. DOI: 10.25944/znmwse.2018.01.85101.
- Koziół, L., Siewiora, J., Korbelak, M. (2020). Study of Work Safety Culture in the Company. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 48(4), 111–120. DOI: 10.25944/znmwse.2020.04.111120.
- Lipińska-Grobelny, A., Michałowska, W. (2018). Klimat organizacyjny a odkładanie pracy na później. *Organizacja i Kierowanie*, 1, 35–48.
- Marcinkowski, A., Sobczak, J.B. (2000). Kultura poszukiwana. *Przegląd Personalny*, 1, 16–31.
- Milczarek, M. (2002). *Kultura bezpieczeństwa pracy. Doctoral dissertation*. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Centralny Instytut Badawczy.
- Roszkó-Wójtowicz, E. (2015). Źródła informacji w obszarze BHP – ujęcie międzynarodowe. Edukacja dla Bezpieczeństwa. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 9(4), 89–111.
- Rzepecki, J., Galwas-Grzeszkiewicz, M. (2016). Analiza i ocena zależności między kulturą bezpieczeństwa a wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstw. Opracowanie materiałów informacyjnych. W: *Badanie zależności między poziomem kultury bezpieczeństwa a wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstw, sprawozdanie etapowe programu wieloletniego badań pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, III etap, okres realizacji: lata 2014-2016. Część B: Program realizacji badań naukowych i prac rozwojowych, wykonawca: Centralny Instytut Ochrony Pracy . Państwowy Instytut Badawczy, numer projektu IV.P.06.*
- Schein, E.H. (1985). *Organizational Culture and Leadership. A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smoliński, D., Solecki, L. (2015). Ekonomiczne przesłanki ograniczania ryzyka zawodowego. *Bezpieczeństwo Pracy*, 6, 25–27.
- Sobolak, L., Konodyba-Szymańska, B. (2004). Motywacyjny system ubezpieczeń wypadkowych – skuteczny symulator warunków pracy i bezpieczeństwa. W: M. Gierzyńska-Dolna, B. Konodyba-Szymański (red.). *Doświadczenia i efekty funkcjonowania systemów zarządzania jakością w przedsiębiorstwach*. Częstochowa: Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, 297–305.
- Sobolak, L., Konodyba-Szymańska, B. (2012). Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem pracy. W: R. Borowiecki, A. Jaki (red.). *Zarządzanie procesami restrukturyzacji. Koncepcje, strategie, analiza*. Kraków: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego. ISBN 9788362511815.
- Stabryła, A. (2011). Koncepcja wieloaspektowej analizy systemów zarządzania przedsiębiorstwem. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 871, 5–23.
- Stach, R. (2020). Zarządzanie kosztami bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie górniczym (KGHM). *Controlling i Zarządzanie*, 3(35).
- Striker, M. (2013). Absencja pracownicza a diagnoza dysfunkcji zarządzania zasobami ludzkimi. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 288, 143–151.
- Studenski, R. (1996). *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. ISBN 8385718478.
- Studenski, R. (2000). Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. *Bezpieczeństwo Pracy*, 9, 1–4.
- Wudarszewski, G. (2016). Początki zainteresowań problematyką klimatu organizacyjnego w polskiej literaturze naukowej. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*, 16(1), 55–72.
- Zbiegień-Maciąg, L. (1999). *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultury znanych firm*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301154554.
- Zimniewicz, K. (2009). *Współczesne koncepcje i metody zarządzania*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. ISBN 8320814391.
- Złowódzki, M., Piekarski, M., Trzyniec, K. (2021). *Ergonomia wobec wielokulturowości. Część I*. Kraków: Wydawnictwo Politechniki Krakowskiej.

Concepts of architecture of work safety culture in enterprises

Abstract: The aim of the article is to present the concept of a system for assessing work safety culture in an enterprise and to present the results of empirical research. During the two-stage research, elements of the work safety culture were identified and described, which largely determine activities in the field of work safety. This applies in particular to: technical and managerial competences of managerial staff and employees, modern work safety infrastructure, methods of organizing teamwork, cooperation, values appreciated by employees, customers and

the company. These factors were considered important criteria for assessing the functionality of the work safety culture. A discussion on the concept of work safety culture was presented and the authors' suggestions regarding work safety management were given. At the end of the article, general substantive recommendations and methodological indications for enterprises interested in assessing the culture of work safety are given, and the reference is made of actions protecting the health and life of employees and the company's results.

Keywords: work safety culture, work safety culture assessment system, work safety management system

Recenzenci artykułów opublikowanych w 2021 r.
Reviewers of the articles published in 2021

Prof. Sofia Asonitou, PhD—University of West Attica, Greece
Prof. Dagmar Babčanová, PhD—Slovak University of Technology in Bratislava, Slovakia
Prof. Agata Balińska, PhD—Warsaw University of Life Sciences—SGGW, Poland
Prof. Beata Barczak, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Kazimierz Barwacz, PhD—University of Applied Sciences in Tarnow, Poland
Prof. Jacek Bendkowski, PhD—Academy of Physical Education in Katowice, Poland
Doc. Gabrijela Budimir Šoško, PhD—Nikola Šubić Zrinski University College in Zagreb, Croatia
Prof. Jolanta Chluska, PhD—Czestochowa University of Technology, Poland
Prof. Joanna Działo, PhD—University of Lodz, Poland
Prof. Krzysztof Echaust, PhD—Poznan University of Economics and Business, Poland
Prof. Adam Figiel, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Prof. Justyna Franc-Dąbrowska, PhD—Warsaw University of Life Sciences—SGGW, Poland
Prof. Edyta Gwarda-Gruszczyńska, PhD—University of Lodz, Poland
Prof. Wojciech Jarecki, PhD—University of Szczecin, Poland
Tomasz Jedynek, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Prof. Sławomir Kalinowski, PhD—Polish Academy of Sciences, Institute of Rural and Agricultural Development, Poland
Prof. Lucia Knapčíková, PhD—Technical University of Košice, Slovakia
Prof. Magdalena Knapieńska, PhD—Wrocław University of Economics and Business, Poland
Prof. Sylwester Kozak, PhD—Warsaw University of Life Sciences—SGGW, Poland
Prof. Leszek Koziół, PhD—Małopolska School of Economics in Tarnow, Poland
Prof. Wiesław Łukasiński, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Prof. Krzysztof Malaga, PhD—Poznan University of Economics and Business, Poland
Prof. Anna Marciszewska, PhD—Wrocław University of Economics and Business, Poland
Prof. Mirosław Moroz, PhD—Wrocław University of Economics and Business, Poland
Prof. Jerzy Olszewski, PhD—Poznan University of Economics and Business, Poland
Prof. Aleksander Panasiuk, PhD—Jagiellonian University in Kraków, Poland
Prof. Daniel Puciato, PhD—Opole University of Technology, Poland
Prof. Leszek Rudnicki, PhD—State University of Applied Sciences in Nowy Sącz, Poland
Prof. Joanna Sadłowska-Wrzesińska, PhD—Poznan University of Technology, Poland
Prof. Katarzyna Świetla, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Prof. Edward Wiszniewski, PhD—Wrocław University of Economics and Business, Poland
Prof. Robert Włodarczyk, PhD—Cracow University of Economics, Poland
Prof. Mariusz Zieliński, PhD—Opole University of Technology, Poland

Informacja dla Autorów

Redakcja przyjmuje do publikacji wyłącznie teksty o charakterze naukowym poświęcone problemom ekonomii i finansów oraz zarządzania i jakości. Artykuły do publikacji są akceptowane jedynie w formie zgłoszeń elektronicznych dokonanych przez użytkowników zarejestrowanych w systemie publikacji czasopisma (<http://zn.mwse.edu.pl>). Zgłaszane do publikacji artykuły powinny być zgodne z profilem wydawniczym czasopisma i spełniać wymogi formalne dotyczące przygotowania prac do publikacji. 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 streszczenia w językach: angielskim i polskim (150–200 słów), zawierające: cel, metody, uzyskane wyniki oraz wnioski, a także słowa kluczowe odpowiednio w językach streszczeń (3–5 słów lub fraz).

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) oraz identyfikatora ORCID. Redakcja nie przyjmuje tekstów opublikowanych w innych wydawnictwach. Warunkiem publikacji są pozytywne recenzje wydawnicze. Redakcja 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 and finance or management and quality problems. Articles earmarked for publication shall be submitted exclusively in electronic form in our Open Journal System (at: <http://zn.mwse.edu.pl>). Submission is available for registered users only. Submitted papers should meet the journal's scope and aims and be prepared in accordance with our guidelines. The length of submission (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 abstracts in English and Polish (150–200 words), including: purpose, methods, obtained results and conclusions, as well as keywords in English and Polish (3–5 words or phrases).

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>. Submissions 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) and ORCID. The Editorial Board does not accept submissions that have been published in other publications. The condition for publication are the positive editorial reviews. The Editorial Board 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.