

**Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu**

**STUDIA EKONOMICZNE**  
**Gospodarka • Społeczeństwo • Środowisko**  
**(ECONOMIC STUDIES. Economy • Society • Environment)**

**Nr 1/2023 (11)**

Nowy Sącz, czerwiec 2023

**Wydawca**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu  
ul. Staszica 1, 33-300 Nowy Sącz  
tel.: +48 18 443 45 45, e-mail: sog@ans-ns.edu.pl  
www.ans-ns.edu.pl

**Rada redakcyjna**

**redaktor naczelny** – Tadeusz Kudłacz (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);  
**zastępcy redaktora naczelnego** – Bogusz Miłkuła (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu),  
Marek Reichel (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);  
**sekretarz redakcji** – Iwona Gawron (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);  
**redaktor językowy** – Tamara Bolanowska-Bobrek (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);  
**redaktor statystyczny** – Aleksandra Jasińska (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);  
**członkowie** – Jarosław Handzel (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu), Andrii Kucheriavyy (Kijowski  
Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenki), Daniele Paragano (Uniwersytet Niccolò Cusano), Jarosław Reszczyński  
(Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu), Krzysztof Surówka (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu)

**Rada naukowa**

Peter Adamišin (Uniwersytet Preszowski w Preszowie); Andrzej Antoszewski (Uniwersytet Wrocławski); Dymytr Bodnar  
(Zachodnioukraiński Uniwersytet Narodowy); Paweł Churski (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu); Oleksii Druhov  
(Uniwersytet Narodowy Politechnika Lwowska); Teresa Famulska (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach); Stanisław Korenik  
(Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu); Jerzy Kornaś (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu); Jerzy Malec  
(Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego); Bohuslava Mihalčová (Uniwersytet Ekonomiczny w Bratysławie);  
Joanna M. Moczydłowska (Politechnika Białostocka); Svitlana Volosovych (Kijowski Narodowy Uniwersytet Handlu i Ekonomii)

**Zespół recenzentów**

Roman Batko (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie); Oksana Bodnar (Narodowy Uniwersytet Pedagogiczny im.  
Wołodymyra Hnatiuka w Tarnopolu); Krystyna Brzozowska (Uniwersytet Szczeciński); Paweł Churski (Uniwersytet im.  
Adama Mickiewicza w Poznaniu); Justyna Danielewicz (Uniwersytet Łódzki); Magdalena Dołhasz (Uniwersytet Ekonomiczny  
w Krakowie); Łukasz Furman (Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie); Kazimierz Górka (emerytowany profesor  
Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie); Mariola Grzebyk (Uniwersytet Rzeszowski); Dominika Hołuj (Uniwersytet  
Ekonomiczny w Krakowie); Kira Horyacheva (Kijowski Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenki); Krzysztof Jakóbk  
(zastępca prezesa NBP Oddział w Krakowie); Marcin Jurgilewicz (Politechnika Rzeszowska); Danuta Krzywda (emerytowany  
pracownik-doktor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie); Mirosław Kwieciński (Państwowa Akademia Nauk Stosowanych  
w Krośnie); Piotr Lityński (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Anna Xymena Majkrzak (Akademia Nauk Stosowanych  
w Nowym Sączu); Kinga Michałowska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Paweł Motek (Uniwersytet im. Adama  
Mickiewicza w Poznaniu); Agnieszka Pacut (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Sławomir Pastuszka (Uniwersytet  
Jana Kochanowskiego w Kielcach); Robert Pawluśński (Uniwersytet Jagielloński); Robert Perdał (Uniwersytet Adama  
Mickiewicza w Poznaniu); Katarzyna Peter-Bombik (Uniwersytet Jagielloński); Anna Pietruszka-Ortyl (Uniwersytet Ekonomiczny  
w Krakowie); Łukasz Popławski (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Mieczysław Różański (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
w Olsztynie); Kamila Simon-Tabaka (Uniwersytet Grenoble Alpes); Tomasz Skica (Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania  
w Rzeszowie); Tomasz Stefaniuk (Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach); Grzegorz Strupczewski  
(Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Zygmunt Szymba (emerytowany profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie);  
Sylwia Wiśniewska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Barbara Worek (Uniwersytet Jagielloński);  
Bernadetta Zawilińska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Magdalena Zdun (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)

© Copyright by Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu  
Nowy Sącz 2023

ISSN 2544-6916

**Adres redakcji Wydawcy**

Wydawnictwo Naukowe Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu  
ul. Staszica 1, 33-300 Nowy Sącz  
tel.: +48 18 443 45 45, e-mail: wn@ans-ns.edu.pl, tbolanowska@ans-ns.edu.pl, wydawnictwo.ans-ns.edu.pl

**Adres redakcji Czasopisma**

al. Wolności 38, 33-300 Nowy Sącz  
tel.: 18 443 53 02, e-mail: studiaiekonomiczne@ans-ns.edu.pl, http://studiaiekonomiczne.ans-ns.edu.pl/

**Druk**

Wydawnictwo i drukarnia NOVA SANDEC s.c.  
Mariusz Kałyniuk, Roman Kałyniuk  
ul. Lwowska 14, 33-300 Nowy Sącz, tel.: 18 441 02 88, e-mail: biuro@novasandec.pl

## Spis treści

### **Jerzy KORNAŚ**

Konstytucyjny system rządów Rzeczypospolitej Polskiej ..... 5

### **Bogusz MIKUŁA, Joanna WILKOSZ**

Stres zawodowy a motywacja do pracy. Analiza przypadku nauczycieli  
i pielęgniarek ..... 14

### **Teresa MYJAK**

Proces innowacyjny w obszarze personalnym przedsiębiorstwa. Uwarunkowania  
i struktura..... 37

### **Bartłomiej WRONA**

Efektywność i sposoby jej pomiaru oraz rola państwa w jej kreowaniu ..... 47

### **Andrzej PRUSEK**

Nowa zrównoważona polityka rozwoju w Polsce w okresie światowych turbulencji  
ekonomicznych, społecznych i militarnych ..... 57

### **Halina RECHUL**

Niedoszacowanie kwoty udziału budżetu państwa w finansowaniu wydatków  
oświatowych jednostek samorządu terytorialnego w Polsce ..... 69

### **Sylwia SADOWSKA**

Wyzwania i bariery tworzenia spółdzielni socjalnych w Polsce na przykładzie  
Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis ..... 81

### **Piotr GÓRSKI**

Ocena jakości życia w mieście przemysłowym Libiąż w kontekście rozwoju  
zrównoważonego..... 105

### **Piotr SOŁTYK, Paweł DZIEKAŃSKI**

Wydatki publiczne samorządu gminnego na gospodarkę odpadami  
komunalnymi w Polsce ..... 115

### **Anna SURÓWKA**

Personifikacja marek platform streamingowych – Netflix i Disney..... 143

<b>Przegląd nowości wydawniczych.....</b>	<b>161</b>
<b>Informacje o Autorach .....</b>	<b>163</b>
<b>Wnioski z konferencji naukowych .....</b>	<b>166</b>

**Jerzy KORNAŚ**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0000-0001-5196-6444

## KONSTITUCYJNY SYSTEM RZĄDÓW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

### Streszczenie

W artykule podjęto próbę całościowej analizy zawartych w polskiej konstytucji zależności między dwuizbowym parlamentem stanowiącym władzę ustawodawczą a prezydentem i rządem jako organami władzy wykonawczej. Rozważając zapisane w konstytucji relacje między parlamentem a rządem, przyjęto hipotetycznie założenie, że w Konstytucji z dnia 2 kwietnia 1997 roku znalazła się wystarczająca ilość instrumentów pozwalających na określenie polskiego systemu rządów jako modelu parlamentaryzmu zrationalizowanego.

**Słowa kluczowe:** konstytucja, system rządów, parlament, rząd.

### CONSTITUTIONAL SYSTEM OF GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF POLAND

### Summary

The article attempts to provide a comprehensive analysis of the relationships between the bicameral parliament, which constitutes the legislative power, and the president and government as the executive branch in the Polish constitution. By examining the constitutional provisions governing the relationship between parliament and government, the article hypothesizes that the Constitution of April 2, 1997, contains sufficient instruments to define the Polish system of government as a rationalized parliamentary model.

**Key words:** system of government, constitution, parliament, government.

### Wprowadzenie

W literaturze przedmiotu, zwłaszcza politologicznej, wielu badaczy przyjmuje, że pojęcie „system rządów” można identyfikować z definicją reżimu politycznego, interpretowaną w znaczeniu normatywnym jako „układ stosunków między władzą ustawodawczą a wykonawczą” (Antoszewski, Herbut, 2006, s. 168-169).

Polska konstytucja uchwalona w dniu 2 kwietnia 1997 roku wprowadziła do ustroju politycznego państwa reżim parlamentarny, korygując go jednocześnie w taki sposób, że nie można mu przypisać wyłącznie cech klasycznego systemu parlamentarno-gabinetowego, w którym pełnia władzy wykonawczej przysługuje rządowi, legitymizując się poparciem większości parlamentarnej.

W klasycznym modelu parlamentarnym głowa państwa nie jest wybierana w wyborach powszechnych bezpośrednich i nie dysponuje uprawnieniami pozwalającymi na wywieranie znaczącego wpływu na kształt polityki państwa. Ta ostatnia kompetencja oraz jej realizacja pozostawiona jest rządowi. Jeden z wybitnych znawców ustrojów konstytucyjnych, A. Siaroff (2003, s. 296-302, 309), w oparciu o konstytucyjnie określony

zakres kompetencji głowy państwa, wyróżnił parlamentaryzm z dominującą prezydenturą, parlamentaryzm z korygującą prezydenturą, parlamentaryzm z symboliczną prezydenturą i parlamentaryzm monarchiczny.

W świetle tej klasyfikacji, polskie rozwiązanie mieści się w parlamentarnym systemie z korygującą prezydenturą. Decydują o tym uprawnienia głowy państwa do wyrażania weta wobec ustaw. Powołanie i odwołanie rządu uzależnione jest natomiast wyłącznie od tego, czy istnieje większość parlamentarna zdolna do podjęcia odpowiedniej decyzji. Prezydent włącza się aktywnie do procedury powoływania rządu wówczas, gdy Sejm nie jest zdolny udzielić rządowi wotum zaufania. Nie dysponuje jednak w tym zakresie dużą swobodą manewru. Konstytucja nakazuje mu bowiem w takich wypadkach rozwiązać Sejm przed upływem kadencji.

Kryterium przesądzającym o zróżnicowaniu parlamentaryzmu jest też sposób, w jaki rząd uzyskuje umocowanie do działania. Parlamentaryzm polski przyjął zasadę formalnego głosowania nad programem rządu bądź osobą premiera, wiążąc z faktem nieotrzymania poparcia określone konsekwencje dla parlamentu (np. przedterminowe wybory). Tego rodzaju rozwiązanie sprawia, że parlamentaryzm polski ma charakter pozytywny.

W literaturze przedmiotu funkcjonuje także podział parlamentaryzmu na klasyczny i zrjonalizowany. Przykładem tego pierwszego jest Wielka Brytania, gdzie parlament brytyjski posiada wyłączność ustawodawczą, zaś oddanie decyzji o utworzeniu lub też dymisji gabinetu leży w gestii partii politycznych. Model taki sprawdza się w warunkach względnie trwałej dwupartyjności, która w Europie występuje stosunkowo rzadko. Przed destabilizacją parlamentaryzmu w warunkach dużego rozproszenia systemu partyjnego może chronić go racjonalizacja. Polega ona na wprowadzeniu mechanizmów utrudniających dostęp do parlamentu partiom małym, o niewielkim poparciu wyborczym, bądź też wprowadzających skomplikowaną procedurę odwołania rządu. Do najczęściej stosowanych mechanizmów racjonalizacji zaliczana jest klauzula zaporowa, określająca próg poparcia wyborczego, którego osiągnięcie jest konieczne dla obecności w parlamencie oraz konstruktywne wotum nieufności, sprawiające, że odwołanie rządu (szefa rządu) możliwe jest pod warunkiem uzyskania bezwzględnej większości głosów dla kandydatury nowego premiera. Rozważając polskie rozwiązania konstytucyjne, przyjmijmy hipotetyczne założenie, że większość z powyższych instrumentów znalazła się w Konstytucji z dnia 1997 roku, co w pełni uzasadnia określenie polskiego systemu rządów jako modelu parlamentaryzmu zrjonalizowanego (Antoszewski, 2012, s. 57).

## 1. Rola Sejmu i Senatu

W świetle Konstytucji z 1997 roku ani skład ilościowy, ani kadencja Sejmu oraz Senatu w stosunku do obowiązującej wcześniej Małej Konstytucji z dnia 17 października 1992 roku nie uległy zmianie. W określonych Konstytucją przypadkach kadencja Sejmu i Senatu może zostać skrócona (art. 98 ust. 3-4), a w przypadku wprowadzenia jednego ze stanów nadzwyczajnych może być też przedłużona (art. 228 ust. 7). Konstytucyjny przepis, że obie izby sprawują władzę ustawodawczą, nie oznacza równości uprawnień prawodawczych. Wspólny udział w procesie ustawodawczym polega na tym, że do uchwalenia ustawy niezbędne jest wyrażenie stanowiska zarówno przez Sejm, jak też przez Senat. Udział ten nie jest jednak równorzędny. Ustawę uchwaloną przez Sejm, Senat może jedynie odrzucić w całości, przyjąć bez poprawek i wprowadzić do jej tekstu

poprawki (ta ostatnia nie dotyczy ustawy budżetowej). Uchwała Senatu o odrzuceniu ustawy i każda poprawka podlegają rozpatrzeniu przez Sejm, który może je odrzucić bezwzględną większością głosów w obecności połowy posłów. Jest to istotna zmiana w stosunku do stanu sprzed 1997 roku, kiedy to do odrzucenia poprawki Senatu wymagana była zgoda 2/3 posłów. Powyższe różnice w uprawnieniach uzasadniają opinię, że pozycja Sejmu i Senatu w procesie ustawodawczym jest asymetryczna (Szymanek, 2005, s. 290-292; Garlicki, 1998, s. 161). Obniżenie w 1997 roku progu większości, niezbędnej dla odrzucenia poprawek Senatu (większość bezwzględna w miejsce uprzednio wymaganej większości 2/3), asymetrię tę wyraźnie pogłębiło, ponieważ rządząca większość w Sejmie może odrzucić każde stanowisko Senatu. Wyrazem asymetrii obu izb w procesie ustawodawczym jest też to, że możliwości zgłoszenia przez Senat poprawek do ustawy budżetowej są wyraźnie mniejsze niż te, którymi dysponuje w stosunku do ustaw zwykłych (Senat ma na ich zgłoszenie jedynie 20 dni, podczas gdy w przypadku ustaw zwykłych – 30 dni). Ponadto, izba druga nie może odrzucić budżetu w całości. Trzeba też zaznaczyć, że inicjatywa ustawodawcza przysługuje grupie posłów do Sejmu (nie mniejszej niż 15 posłów), a Senatowi jedynie jako całości (podejmowana względną większością głosów obecnych członków izby). Jest to o tyle ważne, że inicjatorem ustawy w Sejmie może być mniejszość opozycyjna, a w Senacie w praktyce z uprawnienia takiego może skorzystać tylko rządząca większość. Nie zmienia to faktu, że na skutek ożywionej działalności Senatu w zakresie proponowania poprawek i skuteczności takich działań, można drugą izbę w Polsce uznać za umiarkowanie silną (Szymanek, 2005, s. 299). Należy jednak pamiętać o tym, że wspomniana asymetria osłabiona jest tym, że partie, które stanowią większość w Sejmie, dysponowały z reguły również większością w izbie wyższej (w obecnej kadencji Sejmu oraz Senatu sytuacja ta nie występuje). Okoliczność ta posiada istotne znaczenie dla zrozumienia rzeczywistych relacji między Sejmem i Senatem, które kształtuje nie tylko formalny podział kompetencji. Cechą polskich wyborów parlamentarnych jest to, że ugrupowanie wygrywające wybory do Sejmu wygrywa również rywalizację o mandaty w Senacie. Ugrupowanie zwycięskie uzyskuje też (z wyjątkiem lat 1993 i 2019) więcej mandatów w izbie drugiej niż w Sejmie, przy czym często jest to większość bezwzględna. Pozwala to odgrywać Senatowi przede wszystkim rolę podmiotu korygującego, a nie blokującego decyzje Sejmu. Asymetryczność obu izb odnosi się nie tylko do procesu ustawodawczego. Konstytucja jednoznacznie postanawia, że kontrolę nad rządem sprawuje jedynie Sejm. Senat nie bierze więc udziału ani w procesie powołania rządu, ani jego odwołania. Ponadto układ sił politycznych w izbie wyższej nie ma dla tych decyzji żadnego znaczenia. Udzielanie wotum zaufania lub nieufności wobec rządu pozostaje wyłączną kompetencją Sejmu. Po drugie, podjęcie decyzji o skróceniu kadencji Sejmu (obojętnie, czy następuje to z inicjatywy samego Sejmu, czy jest decyzją Prezydenta) pociąga automatycznie konsekwencje dla Senatu. W szczególności, Senat nie może skrócić swojej kadencji mocą własnej decyzji. Konstytucyjną zasadą jest bowiem to, że kadencja Sejmu oraz Senatu rozpoczyna się i kończy w tym samym dniu, a od zasady tej nie ma żadnych wyjątków. Decyzję o samorozwiązaniu podjętą przez Sejm, Senat nie może zablokować, nawet gdyby zdecydowana większość jego członków była temu przeciwna. Po trzecie wreszcie, decyzję o zarządzeniu referendum ogólnokrajowego w sprawach o szczególnym znaczeniu dla państwa Sejm może podjąć samodzielnie, natomiast Senat jedynie w porozumieniu z Prezydentem, w postaci wyrażenia zgody na postanowienie Prezydenta.

Wprawdzie regulamin Senatu dopuszcza jego inicjatywę w przedmiocie zarządzenia referendum, jednak formalna decyzja w tej sprawie należy do Sejmu bądź Prezydenta. W praktyce rola Senatu sprowadza się do korygowania błędów popełnionych w postępowaniu legislacyjnym, zwłaszcza jeżeli wynikają one z pośpiechu, z jakim większość rządowa chce uchwalić ważne dla realizacji swojego programu akty prawne. Nie jest natomiast wyrazem „dojrzałości” izby wyższej czy odmienności stanowisk pomiędzy izbami.

## 2. Relacje między Sejmem RP a rządem

Obok decydującego udziału w procesie ustawodawczym, istotne znaczenie dla pozycji Sejmu RP jako podmiotu polityki mają jego uprawnienia wobec rządu. Konstytucja z 1997 roku zmieniła tryb powoływania rządu i jego odwoływania. Od momentu wejścia jej w życie, podmiotem faktycznie decydującym o losie gabinetu jest Sejm. Uprawnienia Prezydenta w przedmiocie jego powołania są czysto formalne. Uczestnictwo Prezydenta RP w odwołaniu gabinetu ogranicza się jedynie do przyjęcia rezygnacji premiera. Tylko w przypadku, gdy premier dobrowolnie przedkłada dymisję, głowa państwa ma swobodę wyboru co do jej uwzględnienia – może ją bowiem przyjąć lub jej nie uwzględnić. W przypadku gdy działania zmierzające do dymisji rządu podejmie Sejm, uchwalając wotum nieufności lub odmawiając uchwalenia wotum zaufania, Prezydent RP ma obowiązek przyjęcia spowodowanej tymi działaniami dymisji. Następuje ona z mocy prawa i odzwierciedla wyłącznie wolę większości parlamentarnej. Dodajmy też, że Prezydent RP nie ma prawnych możliwości zainicjowania postępowania zmierzającego do dymisji rządu (tak jak to było w latach 1989-1992). Postępowanie takie inicjuje i przeprowadza wyłącznie Sejm RP. W rękach Prezydenta RP nie spoczywają również żadne uprawnienia, których wykorzystanie mogłoby takie postępowanie powstrzymać (np. zagrożenie skróceniem kadencji). W porównaniu do poprzednich rozwiązań, kluczowej roli Sejmu w procesie kreacji i odwołania rządu nie da się zakwestionować. Oznacza to, że czynnikiem decydującym o losie gabinetu jest wyłącznie układ sił politycznych w Sejmie, będący rezultatem wyniku wyborów oraz relacji pomiędzy reprezentowanymi w nim partiami.

Mówiąc o powołaniu rządu, trzeba rozróżnić dwie sytuacje. Pierwsza z nich to wyłonienie rządu bezpośrednio po wyborach, a druga to wymiana gabinetu w trakcie kadencji, na skutek utraty zaufania większości sejmowej. Od strony formalnej tryb powołania rządu po wyborach przedstawia się następująco: niezależnie od ich wyniku, na pierwszym posiedzeniu Sejmu, premier składa dymisję kierowanej przez siebie Rady Ministrów (art. 162 ust. 12 Konstytucji). W ciągu 14 dni od pierwszego posiedzenia Sejmu RP, Prezydent RP desygnuje Prezesa Rady Ministrów, a następnie powołuje go na to stanowisko wraz z pozostałymi członkami rządu, w proponowanym przez premiera składzie. Podkreślić należy, że procedura ta nie oznacza jeszcze powstania rządu. Nie może on bowiem podjąć działania bez uzyskania akceptacji większości sejmowej. Jeżeli taka większość zdołała się ukształtować (jeśli jedna partia zdobyła większość mandatów lub zawiązana została większościowa koalicja), to trudno przypuścić, aby Prezydent RP, ryzykując swój autorytet, zaproponował osobę, o której wiadomo, że takiej akceptacji nie uzyska. Można jednak domniemywać, że w razie trudności z ukształtowaniem większości parlamentarnej, rola negocjacyjna Prezydenta jako mediatora wzrasta. Powołanie przez Prezydenta RP nowego premiera rozpoczyna drugi tok postępowania w przedmiocie utworzenia rządu. W ciągu kolejnych 14 dni powołany przez Prezydenta Prezes Rady



Ministrów przedstawia Sejmowi program działania Rady Ministrów, z wnioskiem o udzielenie jej wotum zaufania. Jeżeli wniosek taki uzyska poparcie (Sejm podejmuje decyzję bezwzględną większością głosów, w obecności połowy posłów), proces powoływania rządu jest zakończony, a Rada Ministrów może podejmować prawomocne decyzje. W rozważanej sytuacji maksymalny termin, w którym rząd może zostać powołany, wynosi 28 dni od momentu pierwszego posiedzenia Sejmu. Jeżeli jednak wniosek premiera nie uzyska wymaganej większości, następuje wszczęcie trzeciej procedury. W ciągu następnych 14 dni Sejm samodzielnie może wybrać premiera spośród kandydatów niepowołanych przez Prezydenta. Wymogi formalne są takie same: decyzja o wyborze musi zapaść bezwzględną większością głosów, w obecności co najmniej połowy ustawowej liczby posłów. Tryb ten stosuje się także wówczas, gdy Prezydent nie powoła premiera w ciągu 14 dni. Gdy i ta procedura nie przyniesie skutku, Prezydent ponownie powołuje w ciągu 14 dni premiera, a w kolejnych 14 dniach Sejm przeprowadza głosowanie nad wotum zaufania nad nową kandydaturą, przy czym w tym przypadku wymagana jest zwykła większość głosów. Procedura tworzenia rządu po wyborach może trwać maksymalnie 70 dni, licząc od momentu pierwszego posiedzenia Sejmu, a 85 dni od momentu wyborów. Jeżeli w ciągu tego okresu rząd nie zostanie sformowany (tzn. jeśli ostatni krok nie przyniesie wymaganej większości), Prezydent zobowiązany jest konstytucyjnie do skrócenia kadencji Sejmu i zarządzenia nowych wyborów.

Ten skomplikowany i wieloetapowy tryb, wzorowany w pewnym stopniu na konstytucji RFN, ma na celu wyczerpanie wszystkich możliwości utworzenia rządu dysponującego poparciem większości parlamentarnej. Na ogół jest ona proponowana przez najsilniejszą partię (jak to miało miejsce w latach 1997, 2001, 2005, 2007, 2011, 2015 i 2019). Kandydatura premiera może być jednak wynikiem uzgodnień koalicyjnych i stanowić propozycję mniejszego partnera (np. w 1993 roku powołanie na premiera W. Pawlaka z PSL w rządzie SLD-PSL). To, co ważne, to fakt, że, od 1993 roku poczynając, większość taka zawsze powstawała. Dotyczy to również przypadku, gdy po wyborach nie zawarto formalnej koalicji gabinetowej, powołując jednopartyjny gabinet mniejszościowy (2005). W takiej sytuacji rola Prezydenta może ograniczać się co najwyżej do nieformalnych negocjacji. Nie można ich wykluczyć w sytuacji, w której partia wygrywająca wybory (ale nie zdobywająca większości mandatów) ma trudności z doбором partnera koalicyjnego i rysuje się szansa stworzenia większości przez partie, które formalnie przegrały wybory. Dotychczas taka sytuacja miała miejsce w 1991 roku. Drugi przypadek to zmiana rządu w trakcie kadencji, wiążąca się z upadkiem gabinetu. Konstytucja przewiduje trzy możliwości odwołania gabinetu w trakcie kadencji przez Sejm: uchwalenie konstruktywnego wotum nieufności, odmowa udzielenia wotum zaufania rządowi i rezygnacja premiera.

Konstruktywne wotum nieufności oznacza podjęcie przez parlamentarną większość decyzji o zmianie premiera. W procedurze tej bierze udział wyłącznie Sejm (wniosek może być złożony przez co najmniej 46 posłów, a więc także przez opozycję). Jeśli podejmie taką decyzję wymaganą większością głosów, Prezydent przyjmuje dymisję starej Rady Ministrów i powołuje wybranego przez Sejm premiera oraz pozostałych członków rządu (art. 158 ust. 1 Konstytucji). Można zatem sądzić, że zmiana rządu dokonuje się w zasadzie automatycznie, a Prezydent pełni w tym przypadku rolę formalną (przyjęcie dymisji, powołanie rządu, odebranie od jego członków przysięgi), nie mogąc przeciwstawić się woli Sejmu. Gdy wniosek o konstruktywne wotum nieufności

nie zyska wymaganej większości, „stary” gabinet wykonuje dalej swoje zadania. Jest w takim przypadku proceduralnie chroniony. Konstytucja stanowi bowiem, że ponowny wniosek nie może być zgłoszony przed upływem 3 miesięcy, a wystąpić z nim może co najmniej 115 posłów (art. 158).

Paradoksalnie, uprawnienie służące kontroli Sejmu (w tym opozycji) nad rządem służy wyłącznie partii (koalicji) rządzącej. Zmiana premiera może dokonywać się tylko ze względów czysto taktycznych, będąc rozstrzygnięciem sporów wewnątrzpartyjnych czy koalicyjnych. Tak właśnie postąpił SLD w 1995 roku, w sytuacji, w której Prezydentem był niechętny mu L. Wałęsa (odwołanie ze stanowiska premiera W. Pawlaka z PSL i powołanie w jego miejsce J. Oleksego z SLD). Wykorzystanie instytucji konstruktywnego wotum nieufności umożliwiło uczynienie zmiany rządu wewnętrzną sprawą koalicji rządzącej, bez udziału jakiegokolwiek innego podmiotu, a decydującą rolę odegrali liderzy partii politycznych wchodzących w jej skład. Inaczej przedstawia się sprawa w przypadku, gdy Prezydent i premier wywodzą się z tego samego środowiska politycznego. Można bowiem wówczas wykorzystać instytucję *rezygnacji*, złożonej na ręce Prezydenta (w tym przypadku tryb powoływania rządu jest identyczny jak po wyborach). Stało się tak w 1996 roku (dymisja premiera J. Oleksego z SLD), w 2004 roku (dymisja premiera L. Millera z SLD), w 2005 roku (dymisja premiera M. Belki), w 2006 roku (dymisja premiera K. Marcinkiewicza z PiS) i w 2017 roku (dymisja premier B. Szydło). Pomijając przypadek pierwszy, wszystkie pozostałe zdarzyły się w warunkach, gdy Prezydent miał możliwość przyjęcia dymisji lub jej odmowy. W 2005 roku dymisja M. Belki, złożona na 5 miesięcy przed wyborami, nie została przyjęta, co umożliwiło przetrwanie jego gabinetu. Natomiast zarówno A. Kwaśniewski w 2004 roku, L. Kaczyński w 2006 roku, jaki i A. Duda w 2017 roku dymisje premierów przyjęli, ale odbyło się to w różnych sytuacjach. Po dymisji L. Millera nie było w podzielonej już lewicy zgody w kwestii osoby przyszłego premiera. Inne kandydatury forsowali liderzy SLD, za inną opowiadał się Prezydent. Po przyjęciu dymisji, zgodnie z konstytucją, A. Kwaśniewski desygnował, a następnie powołał na stanowisko premiera ponownie M. Belkę. Niemożność utworzenia większości parlamentarnej wokół tej kandydatury spowodowała, że wniosek o wotum zaufania dla nowego rządu nie zyskał w Sejmie bezwzględnej większości, niezbędnej do wyboru w pierwszym kroku. W ciągu następnych 14 dni, w których Sejm miał możliwość wyboru innego premiera nic się nie wydarzyło, a nowa kandydatura nie została w ogóle wysunięta. W kolejnym kroku Prezydent ponownie zaproponował kandydaturę M. Belki, która tym razem uzyskała wymaganą (tym razem już zwykłą) większość głosów (Dudek, 1997, s. 472-476). Przypadek ten świadczy o możliwości aktywnego udziału głowy państwa w procedurze tworzenia rządu (ściślej – obsady stanowiska premiera), wykorzystującego rozbieżności w partii rządzącej, i wynikający stąd brak zaplecza politycznego dla nowego rządu (Chorażewska, 2008, s. 120-123).

W 2006 roku zmiana na stanowisku premiera dokonała się z kolei w ramach partii rządzącej, w warunkach pełnej zgody na propozycję jej lidera, J. Kaczyńskiego, który sam objął to stanowisko. Mediacja Prezydenta nie była potrzebna, a wniosek o wotum zaufania dla lidera PiS bez trudu uzyskał w Sejmie wymagane poparcie, którego udzieliły wszystkie ugrupowania koalicji rządzącej (Małkiewicz, 2006, s. 127-130). Podobny mechanizm zastosowano w 2017 roku w przypadku dymisji premier B. Szydło, którą na stanowisku premiera zastąpił M. Morawiecki.

Ostatni tryb zmiany rządu w trakcie kadencji dotyczy odmówienia premierowi wotum zaufania. Decyzja o zwróceniu się z wnioskiem o wyrażenie wotum zaufania wiąże się pewnym ryzykiem. Podejmowana jest bowiem w warunkach, w których rząd nie dysponuje pewnym poparciem większości parlamentarnej. W przypadku, gdy koalicja rządząca traci poparcie społeczne, głównym czynnikiem, mogącym skłonić posłów do powstrzymania się przed wyrażeniem dezaprobaty, jest ich ewentualna obawa o skrócenie kadencji i rozpoznanie przedterminowych wyborów. Odmowa wotum zaufania wiąże się bowiem z rozpoczęciem tej samej procedury powołania rządu, co w przypadku rezygnacji premiera. Prezydent musi przyjąć dymisję, a następnie powołać nowego premiera. Wyczerpanie wszystkich kroków oznacza skrócenie kadencji z mocy prawa oraz przedterminowe wybory. Przykładowo, z rozwiązania tego taktycznie skorzystał L. Miller w 2003 roku, dążąc do wzmocnienia swojej pozycji w partii. Dzięki dyscyplinie klubu SLD-UP i poparciu niezależnych posłów, udało się premierowi uzyskać wotum zaufania, chociaż jego rząd był już formalnie gabinetem mniejszościowym. W tej sytuacji rola Prezydenta była całkowicie bierna.

Przedstawione wyżej procedury odwoływania rządu wyrażają zasadę jego solidarnej odpowiedzialności przed Sejmem i stanowią jeden z kanonów parlamentaryzmu. Konstytucja wprowadza też zasadę indywidualnej odpowiedzialności poszczególnych ministrów. Do złożenia wniosku o wotum nieufności po adresie każdego ministra uprawniona jest grupa 69 posłów, co oznacza, że instrument ten może być wykorzystany przez opozycję parlamentarną. Podobnie jak w przypadku rządu, odwołanie następuje wtedy, kiedy wniosek uzyska poparcie większości głosów ustawowej liczby posłów (a więc co najmniej 231 głosów). Pod rządami Konstytucji z 1997 roku żaden z takich wniosków nie zyskał wymaganej większości.

O ile powoływanie i odwoływanie rządu oraz poszczególnych ministrów jest decyzją kreującą podmiot podlegający woli partii politycznych, tworzących większość parlamentarną, to część uprawnień kreacyjnych Sejmu odnosi się do instytucji z założenia niezależnych od niego (i występującej w nim układów politycznych). Należą do nich Trybunał Konstytucyjny, Trybunał Stanu, Rzecznik Praw Obywatelskich, Krajowa Rada Sądownictwa, Najwyższa Izba Kontroli, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej oraz Instytut Pamięci Narodowej.

Pomimo zakładanej w Konstytucji niezależności wymienionych instytucji od układu sił politycznych (czemu służy m.in. długość kadencji wybieranych organów różniąca się od kadencji Sejmu), decyzja o wyborze konkretnych osób zawsze jest wyrazem politycznych preferencji aktualnej większości parlamentarnej. Trzeba bowiem pamiętać, że obsada konkretnych organów – w szczególności Trybunału Konstytucyjnego, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa NIK czy Prezesa Instytutu Pamięci Narodowej – może być czynnikiem sprzyjającym lub utrudniającym realizację polityki wewnętrznej. Jednym z przykładów dominacji partyjnych interesów w odniesieniu do organu, który z założenia powinien być niezależny od władzy wykonawczej, była decyzja o wymianie członków Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji, połączona ze zmianą jej struktury, podjętej w dniu 29 grudnia 2005 roku, a zmniejszającej wówczas liczbę członków Rady (z 9 do 5) i powołanie w jej skład osób związanych wyłącznie z trzema partiami, które w niedalekiej przyszłości miały utworzyć koalicję gabinetową.

Omawiając uprawnienia Sejmu RP, nie sposób pominąć jego kompetencji kontrolnych. Sejm jest organem państwa uprawnionym do żądania informacji od innych centralnych organów państwa w celu oceny ich pracy. Najistotniejsze znaczenie mają tu, rzecz jasna, informacje uzyskiwane od rządu i poszczególnych ministrów. Mogą one dotyczyć każdej kwestii, za którą opowie się większość parlamentarna. W stosunku do członków rządu przysługuje Sejmowi prawo zadawania pytań i składania interpelacji. Z instrumentu tego korzysta zwłaszcza opozycja parlamentarna. Sejm rozpatruje corocznie analizę budżetu państwa sporządzoną przez Najwyższą Izbę Kontroli, wraz z opinią w przedmiocie absolutorium dla rządu. Rozpatruje też sprawozdania z działalności innych podmiotów, takich jak Rzecznik Praw Obywatelskich, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji czy Rada Polityki Pieniężnej. Instrumentem kontroli są również komisje śledcze, powoływane przez Sejm dla zbadania konkretnej sprawy (art. 111). Formalnym ich celem było wszechstronne wyjaśnienie wszystkich okoliczności spraw bulwersujących opinię publiczną, w których pojawia się wątek polityczny. Były więc kolejnym miejscem konfrontacji rządzących z opozycją (Pajdała, 2003, s. 77-89).

Przyjęty w Konstytucji model parlamentu i praktyka jego działania upoważniają do konkluzji, że Sejm i Senat są aktywnymi organami ustawodawczymi, zdolnymi do korygowania i modyfikowania inicjatyw rządowych, w dużym stopniu niezależnymi od władzy wykonawczej. Zarówno Sejm, jak i Senat występują w roli aktywnego podmiotu decyzji politycznych. Nade wszystko są one miejscem debaty publicznej oraz areną konfrontacji rządzących z opozycją.

Prezentując zakres władzy Sejmu, nie można pominąć problematyki jej ograniczeń. Istotnym hamulcem swobody prawodawczej Sejmu jest sądowa kontrola konstytucyjności ustaw, która może prowadzić do zakwestionowania, a w rezultacie uchylenia niektórych, podejmowanych przez większość parlamentarną, decyzji politycznych. Instrument ten może skutecznie wykorzystywać opozycja, działając poprzez związane z nią podmioty, uprawnione do złożenia wniosku o stwierdzenie zgodności określonego aktu prawnego z Konstytucją – a więc grupę posłów, senatorów lub Prezydenta. Innym ograniczeniem władzy Sejmu jest instytucja referendum. Zgodnie z art. 125 Konstytucji, może być ono przeprowadzone w sprawach o szczególnym znaczeniu dla państwa. Przeprowadzenie referendum umożliwi omięcie procedury parlamentarnej. Instytucja ta może też być użyteczna dla opozycji w warunkach, gdyby liczyła ona na korzystne dla siebie rozstrzygnięcie w głosowaniu powszechnym. Użyteczność instytucji referendum dla opozycji ogranicza jednak fakt, że decyzję o jego przeprowadzeniu podejmuje większość parlamentarna Sejmu lub Prezydent za zgodą Senatu. Biorąc pod uwagę fakt, że układ sił w Senacie jest z reguły odzwierciedleniem układu sił w Sejmie, większość rządząca może potencjalnie każdą taką inicjatywę storpedować.

## **Podsumowanie**

W okresie minionego ćwierćwiecza od uchwalenia Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku pojawiły się problemy z jej stosowaniem, związane z rozbieżnościami w interpretacji rozdzielenia kompetencji Prezydenta RP oraz Prezesa Rady Ministrów w polityce zagranicznej, silnie podkreślanymi zwłaszcza w trwającej w latach 2007-2010 konfliktowej sytuacji między rządem a Prezydentem tzw. polskiej kohabitacji, wyboru Prezydenta RP w powszechnych i bezpośrednich wyborach, niezależnością od rządu Banku Centralnego (NBP) i niezależności od władzy wykonawczej Prokuratora Generalnego

czy też roli Rady Radiofonii i Telewizji. Kwestionowano również ostateczność orzekania Trybunału Konstytucyjnego oraz weto zawieszające Prezydenta RP, potrzebę istnienia Senatu RP czy też ograniczenia możliwości wykorzystywania instytucji referendum w procesie podejmowania ważnych decyzji państwowych.

W trzeciej dekadzie XXI wieku za rządów Zjednoczonej Prawicy pojawił się z kolei problem dalszej de-demokratyzacji ustroju politycznego RP, polegający na kwestionowaniu w praktyce istniejącej z mocy konstytucji zasady niezależności sędziów i sądownictwa, zaostrożony konfliktem związanym ze sposobem powoływaniem członków Krajowej Rady Sądownictwa i wyborem sędziów Trybunału Konstytucyjnego.

### **Bibliografia**

- Antoszewski, A. (2012). *System polityczny RP*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Antoszewski, A., Herbut, R. (2006). *Systemy polityczne współczesnej Europy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chorażewska, A. (2008). *Model prezydentury w praktyce politycznej po wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r.* Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Dudek, A. (1997). *Pierwsze lata III Rzeczypospolitej 1989-1995*. Kraków: GEO.
- Garlicki, L. (1998). *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*. Warszawa: LIBER.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. (2020). Warszawa: Wydawnictwo Bellona.
- Małkiewicz, A. (2006). *Rząd Marcinkiewicza*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT.
- Pajdała, H. (2003). Parlamentarne komisje śledcze. W: T. Mołdawa (red.), *Zagadnienia konstytucjonalizmu krajów Europy Środkowo-Wschodniej* (s. 62-76). Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Siaroff, A. (2003). Comparative presidencies: The inadaquacy of the presidential, semi-presidential and parliamentary distinction. *European Journal of Political Research*, 42(3).
- Szymanek, J. (2005). *Druga izba we współczesnym parlamencie. Analiza porównawcza na przykładzie europejskich państw unitarnych*. Warszawa: Kancelaria Senatu.

## **Bogusz MIKUŁA**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska  
ORCID: 0000-0002-5378-9768

## **Joanna WILKOSZ**

Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Polska

# **STRES ZAWODOWY A MOTYWACJA DO PRACY. ANALIZA PRZYPADKU NAUCZYCIELI I PIELEŃNIAREK**

### **Streszczenie**

Stres zawodowy to zjawisko często spotykane w pracy. Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na wspomniane zjawisko, jak również jego negatywne skutki dla człowieka. W artykule przedstawiono pojęcie „stres w miejscu pracy”, przybliżono definicje występujące w literaturze naukowej i przedstawiono rodzaje stresu. Zwrócono również uwagę, jak duży problem społeczny stanowi to zjawisko. Artykuł odnosi się też do wpływu stresu na motywację do pracy pracownika. Przybliżono pojęcie „motywacja” i wymieniono jej rodzaje, a także ukazano wpływ stresu na poziom motywacji. W drugiej części artykułu zaprezentowano wyniki badań empirycznych wpływu stresu na poziom motywacji pielęgniarek i nauczycieli. Badania pozwoliły ujawnić różnice między stresem zawodowym pielęgniarek i nauczycieli. Potwierdzona została hipoteza, mówiąca o tym, że stres zawodowy ma istotny wpływ na poziom motywacji pracowników.

**Słowa kluczowe:** stres, motywacja, amotywacja, stres w zawodzie pielęgniarki, stres w zawodzie nauczyciela.

## **OCCUPATIONAL STRESS AND WORK MOTIVATION. CASE ANALYSIS OF TEACHERS AND NURSES**

### **Summary**

Occupational stress is a common occurrence in professional work. The aim of this article is to draw attention to the aforementioned phenomenon, as well as its negative effects on humans. The article presents the concept of “stress in the workplace”, approximates the definitions found in the scientific literature and presents the types of stress. It was also pointed out how big a social problem this phenomenon is. The article also refers to the impact of stress on employee motivation to work. The concept of motivation was approximated and its types were listed, as well as the impact of stress on the level of motivation was shown. The second part of the article presents the results of empirical research on the impact of stress on the level of motivation of nurses and teachers. The research has revealed differences between occupational stress of nurses and teachers. The hypothesis that occupational stress has a significant impact on the level of employee motivation has been confirmed.

**Key words:** stress, motivation, amotivation, stress in the nursing profession, stress in the teaching profession.

## Wprowadzenie

Zawód nauczyciela i pielęgniarki to profesje o szczególnym społecznym znaczeniu dla każdego współczesnego społeczeństwa. Charakteryzują się one bardzo wysoką odpowiedzialnością i dlatego podlegają szczególnej regulacji przez agencje państwowe oraz ścisłej kontroli instytucjonalnej i społecznej. Oba zawody wymagają niepospolitej misji, predyspozycji psychologicznych i określonych przepisami prawa kwalifikacji. Wykonywane są one też w specyficznych warunkach, które nie są spotykane w większości innych zawodów. Z pracą ludzi je wykonujących związanych jest wiele zagrożeń dla ich stanu zdrowia. Jednym z takich zagrożeń jest stres zawodowy.

Specyfikę pracy nauczyciela charakteryzuje pięć cech: immersja (zaangażowanie), izolacja, ciągła konieczność gotowości do natychmiastowej reakcji, władza nad uczniami, autonomia. Narastający w tej grupie stres determinuje zjawisko samotności nauczyciela, które jest charakterystyczne dla kultury indywidualistycznej (Grzegorzewska, 2014). Praca pielęgniarek to z kolei praca w środowisku bakterii i wirusów, charakteryzująca się stałą dyspozycyjnością i zmianowością. Oprócz szerokiej wiedzy wymaga posiadanie dużej sprawności manualnej przy czynnościach zabiegowych i pielęgnacyjnych (Tartas, Derewicz, Walkiewicz, Budziński, 2009). Jej wyróżnikiem jest jednak zespołowy charakter pracy i interdyscyplinarnego współdziałania, bowiem większość zawodowych funkcji pielęgniarki realizują przy współdziałaniu innych wykonawców procesów: diagnostycznego, terapeutycznego, rehabilitacyjnego oraz pielęgnacyjnego, za każdym razem także przy zaangażowaniu samego pacjenta oraz jego rodziny (Kuriata, Felińczak, Grzebieluch, Szachniewicz, 2011). Szczególnym problemem w pracy zawodowej pielęgniarek jest dystres moralny. Pojawia się, kiedy pracownik ochrony zdrowia ma przekonanie, że wie, jakie postępowanie jest etycznie słuszne, jednak coś bądź też ktoś pozbawia go możliwości podjęcia właściwego działania. Doświadczanie moralnego dystresu sprzyja rozwojowi wypalenia zawodowego (Borkowska, Borkowski, Gaszyński, 2019).

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań zjawiska stresu zawodowego i jego wpływu na poziom motywacji do pracy nauczycieli oraz pielęgniarek. Wybór grup objętych badaniem nie był przypadkowy. Obie grupy pracowników narażone są na stałe i silne działanie stresu w miejscu pracy. Trudny okres pandemii COVID-19 pogłębił częstotliwość występowania tego zjawiska. Z tego też względu, oprócz istoty stresu oraz motywacji, zaprezentowano związek pomiędzy stresem a motywacją, jak również przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w dwóch sąsiadujących ze sobą w powiecie instytucjach – szkolnictwa (szkoły podstawowej) oraz jednostki ochrony zdrowia (szpitala).

### 1. Stres w pracy

Stres jest różnie definiowany (tabela 1 przedstawia przykładowe definicje), co wynika m.in. z faktu, że jest interesujący dla lekarzy, socjologów, antropologów, psychologów, a nawet zoologów (Selye, 1956). Pierwotnie termin „stres” był używany w kontekście metalurgii, fizyki i matematyki lub jako czasownik oznaczający „położyć szczególny nacisk” (Rudland, Golding, Wilkinson 2020, s. 40). H. Selye w swojej klasycznej i wciąż powszechnie szanowanej pracy – *The Stress of Life* – opublikowanej po raz pierwszy w 1946 roku, podał następującą definicję: „niespecyficzna reakcja organizmu na żądanie”. Uznawana została ona za najprostszą i najlepszą fizjologiczną definicję tego, co dzieje się w ciele człowieka, gdy zostanie on wytrącony z wygodnej

równowagi (Selye, 1956, s. 525). Obecnie w literaturze przedmiotu spotkać można trzy odmienne sposoby podejścia do tego zagadnienia (Oniszczenko, 1993; Potocka, 2010; Łodzińska, 2013; Falewicz, 2017; Pietruszka-Ortyl, Winkler, 2019):

- 1) ujęcie fizjologiczne (stres jako reakcja) – stres jako odpowiedź organizmu na szkodliwe bodźce albo reakcja na wymagania (fizyczne i psychiczne) stawiane organizmowi. Innymi słowy, jest to reakcja na zagrażające lub szkodliwe środowisko pracy;
- 2) ujęcie inżynieryjne (stres jako bodziec) – stres traktowany jest jako awersyjna lub szkodliwa właściwość środowiska pracy. Innymi słowy, jest to układ warunków stanowiących obciążenie organizmu, czyli różnego rodzaju sytuacje trudne;
- 3) ujęcie psychologiczne (model transakcyjny – stres jako relacja) – stres jako specyficzny typ reakcji człowiek-środowisko, wynikający z braku odpowiedniości pomiędzy jednostką a jej otoczeniem. Stres to zatem dynamiczna interakcja, jaka zachodzi między środowiskiem pracy a pracownikiem, który w nim przebywa.

Tabela 1

*Wybrane definicje stresu*

N. Sillamy (1994, s. 280)	Stres – angielskie słowo używane od 1936 roku, które oznacza działanie czynnika uszkadzającego oraz reakcję ciała. Definiując go za F. Selye’ m, oznacza stan, „w jakim znajduje się organizm zagrożony utratą równowagi pod wpływem czynników lub warunków narażających na niebezpieczeństwo jego mechanizmy homeostatyczne”.
P.G. Zimbardo, F.L. Ruch (1994, s. 683)	„Niespecyficzna reakcja fizjologiczna i psychiczna jednostki na wszelkie wymagania środowiskowe lub zagrożenie jej integralności”.
S.P. Robbins (1998, s. 478)	„Dynamiczny stan, w którym dana jednostka ma do czynienia z okazją, ograniczeniem lub żądaniem, związanym z czymś, czego pragnie, a czego wynik jest jednocześnie postrzegany jako ważny i jako niepewny”.
T. Bauer, B. Erdogan (2012, s. 297)	„Reakcja organizmu na zmianę, która wymaga fizycznego, psychicznego lub emocjonalnego przystosowania się lub reakcji”.
J. Łodzińska (2013, s. 160)	„Dynamiczna relacja adaptacyjna pomiędzy możliwościami jednostki a wymogami sytuacji (stresorem), charakteryzująca się brakiem równowagi”.

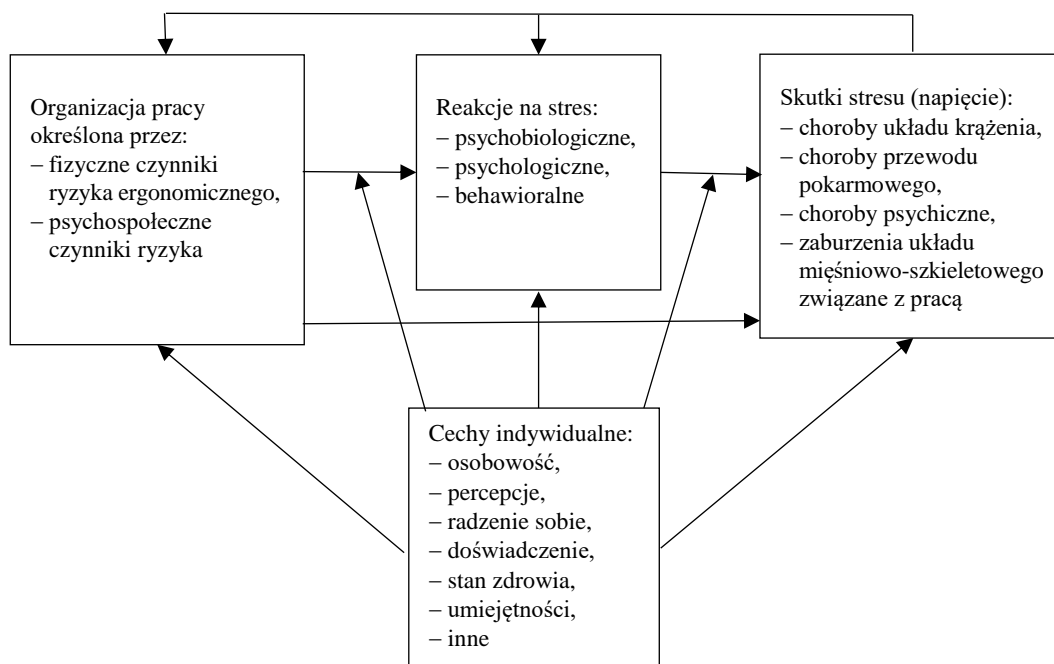
Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.

Współcześnie jednak coraz większe uznanie uzyskuje to trzecie ujęcie stresu – jako rodzaj szczególnej relacji pomiędzy jednostką i otoczeniem. W tym ujęciu stres psychiczny występuje dopiero, gdy jednostka oceni relację zachodzącą pomiędzy nią a środowiskiem za zagrożenie. Powstaje wówczas reakcja stresowa, będąca zawsze efektem oceny dokonanej poprzez pryzmat własnych możliwości i wydolności człowieka (Marek, 1995; Łosiak, 1995). W terminologii medycznej stres jest z kolei zaburzeniem homeostazy (równowagi), spowodowanym czynnikami fizycznymi lub psychologicznymi. Czynniki powodujące stres mogą mieć naturę umysłową, fizjologiczną, anatomiczną lub fizyczną (Łodzińska, 2013).



W literaturze wymieniane są także różne rodzaje stresu. Najogólniejszy podział mówi o stresie psychologicznym i fizjologicznym (Łosiak, 2007), a w odniesieniu do stresu przeżywanego w miejscu pracy lub związanego z pracą zawodową najczęściej mowa jest o stresie organizacyjnym i zawodowym.

Ogólnie stres zawodowy uznaje się za poważny problem społeczny (Łodzińska, 2013), zjawisko szkodliwe z punktu widzenia powodzenia i samopoczucia pracowników, a także w odniesieniu do efektywności funkcjonowania organizacji (Terelak, 1999). Jako generator ryzyka personalnego może prowadzić do deprecjacji lub utraty cennego kapitału ludzkiego (Bombiak, 2015). Stres może jednak pełnić pozytywne funkcje (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020). Stanowi bowiem czynnik mobilizujący człowieka do podjęcia pewnych działań, chroniących go przed negatywnymi skutkami, np. ucieczka przed nadjeżdżającym szybko samochodem czy mobilizacja do szybszego wykonania zadania w sytuacji zbliżającego się terminu jego zakończenia. Takim rodzajem stresu jest stres krótkotrwały (eustres). Dostarcza on pozytywnego pobudzenia, które jest silnie motywujące do działania (Wilczek-Rużyczka, 2014). Stres może więc pełnić funkcję motywacyjną, ale także może wpływać negatywnie na poziom motywacji.



Rysunek 1. Model stresu zawodowego.

Źródło: opracowanie na podstawie „Work Organization, Job Stress, and Work-Related Musculoskeletal Disorders”, P. Carayon, M.J. Smith, M.C. Haims, 1999, *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 41(4), s. 646.

Model stresu przedstawiony na rysunku 1 obrazuje związek między czynnikami organizacji pracy, reakcjami na stres i jego skutkami. Organizacja pracy określa narażenie na fizyczne czynniki ryzyka ergonomicznego i psychospołeczne czynniki ryzyka, które z kolei mogą prowadzić do reakcji stresowych postaci psychobiologicznej (np. podwyższone ciśnienie krwi, przyspieszona akcja serca, zwiększone napięcie mięśni), psychologicznej (np. zły nastrój, niezadowolenie z pracy) i behawioralnej (np. absencja, palenie papierosów,

przejadanie się, nadużywanie leków). Już pionierskie badania H. Selye'a (1956) określiły medyczne konsekwencje stresu dla układu odpornościowego, układu pokarmowego i nadnerczy. Badania te zdefiniowały również skumulowany proces zużycia organizmu, który prowadzić może do choroby, a ostatecznie nawet do śmierci. Jakość i intensywność reakcji emocjonalnej oraz wynikające z niej zmiany fizjologiczne i behawioralne zależą od poznawczej oceny aktualnego lub przewidywanego znaczenia interakcji z otoczeniem lub jej zagrożenia dla bezpieczeństwa. Na ukształtowanie stresu wpływają indywidualne cechy człowieka. Mogą one łagodzić wpływ organizacji pracy na reakcje stresowe. Model stresu określa również pętle sprzężenia zwrotnego pomiędzy reakcjami na stres, napięciem i organizacją pracy. Sekwencja zdarzeń opisana przez model nie jest procesem jednokierunkowym, ale raczej cybernetycznym systemem z ciągłym sprzężeniem zwrotnym (Carayon, Smith, Haims, 1999).

Jednym z istotnych czynników determinujących reakcje na stres jest osobowość człowieka i związana z nią rezyliencja, czyli umiejętność „radzenia sobie”. Jest ona cechą osobowości, która jest szczególnie skłonna do pozytywnego reagowania na stresory (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020). Do moderatorów ze strony osobowości wskazuje się ekstrawersję i neurotyzm. Do innych moderatorów stresu zalicza się temperament i zasoby jednostkowe, takie jak wiedza, pozycja społeczna czy zdrowie, a także wsparcie społeczne (Łosiak, 2007). Poziom odczuwanej reakcji emocjonalnej na stres (a dalej pozostałe konsekwencje stresu) może być jednak różny także w zależności od sytuacji, np. czy człowiek jest bezpośrednim uczestnikiem lub świadkiem zdarzenia czy dowiaduje się o nim od innych osób z opóźnieniem, jaki poziom nasilenia wagi jest wobec danego czynnika (jak ważna jest dla niego osoba, proces, zasób bądź sytuacja związana ze zdarzeniem).

## 2. Stres a motywacja

Motywacja – podobnie jak stres – również nie ma jednolitego określenia. Definicje słownikowe opisują motywację jako bodziec do działania. Bardziej techniczne definicje podane przez socjologów sugerują, że motywacja to procesy psychologiczne, które powodują pobudzenie, ukierunkowanie oraz trwałość zachowania (Mitchel, 1982). Współcześnie, zgodnie z teorią samostanowienia (SDT), „być zmotywowanym oznacza zachowywać się z zamiarem osiągnięcia jakiegoś rezultatu” (Deci, Ryan, Williams, 1996, s. 166). Przykładowe definicje motywacji zestawiono w tabeli 2.

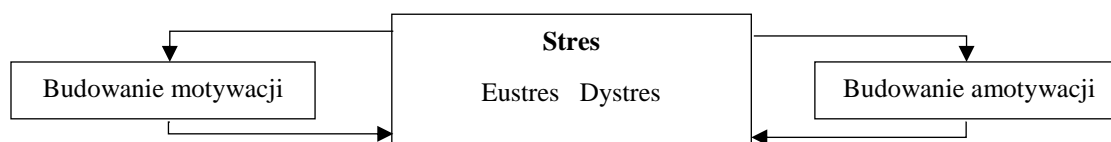
Motywację można pobudzać oraz hamować. Czynione jest to przez tzw. proces motywowania (motywowanie), który wykorzystuje różnego typu bodźce motywacyjne. „Zestaw wykorzystywanych w przedsiębiorstwie czynników motywacyjnych tworzy system, który oddziałuje na pracownika” (Pierścieniak, Krent, Jakieła, 2013, s. 41). Ów system motywacyjny można ogólnie określić jako „układ czynników, działań i zasad tworzących bodźce kształtujące zachowania pracowników” (Mikuła, 2019, s. 65). Jego ukształtowanie i dostosowanie do indywidualnych cech oraz możliwości człowieka wpływać może na niego pozytywnie, obojętnie bądź też negatywnie. W konsekwencji tego system ten może wywoływać „dobrą postać stresu”, wspomniany już wcześniej eustres (mobilizujący człowieka do działania) albo negatywną postać stresu, tzw. dystres.

Tabela 2

*Wybrane definicje motywacji*

T.R. Mitchel (1982, s. 81)	„Procesy psychologiczne, które powodują pobudzenie, ukierunkowanie i trwałość dobrowolnych działań ukierunkowanych na cel”.
N. Sillamy (1994, s. 161)	„Ogół czynników dynamicznych, mających decydujący wpływ na postępowanie jednostki”.
D.P. Schultz, S.E. Schultz (2002, s. 281)	„Czynniki związane ze środowiskiem pracy oraz właściwościami indywidualnymi, które wyjaśniają, dlaczego ludzie zachowują się tak, jak się zachowują w pracy”.
B.R. Kuc, J.M. Moczydłowska (2009, s. 77)	„Motywacja jest mechanizmem psychologicznym uruchamiającym i organizującym zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie zamierzonego celu”.
I. Gawron, B. Mięka (2020, s. 177)	„Zespół wewnętrznych sił (napięć) człowieka, determinujących jego zachowanie”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.



Rysunek 2. Zależność między stresem a motywacją.

Źródło: opracowanie własne.

Związek pomiędzy motywacją a stresem jest obustronny (rysunek 2). Oba stany związane są bowiem z wystąpieniem wewnętrznych napięć w organizmie człowieka. Dla niektórych osób stres pełni funkcję motywacyjną, a dla innych obciążającą, co zagraża im w funkcjonowaniu (Zazulska, Wajs, Maćik, 2017). Stres może jednak nie tylko wpływać demotywująco na ludzi bądź pozytywnie motywująco, lecz także prowadzić do nadmiernego poziomu motywacji. Zjawisko to jest też niekorzystne z punktu widzenia efektywności zarządzania kapitałem ludzkim. Działanie przebiega najsprawniej u większości ludzi, gdy motywacja jest średnio intensywna. Natomiast podczas rozwiązywania złożonych zadań stres wywołany poczuciem zagrożenia może utrudniać pracę intelektualną i obniżać jej efekty (Bombiak, 2015). Tak samo motywacja ograniczać może niepożądane działanie niektórych stresorów. Opóźniać może wystąpienie negatywnych skutków, np. monotypii i monotonii, jak też mobilizować może zaangażowanie, koncentrację lub uwagę (np. w wyniku dostrzeżenia możliwości zamknięcia zadania), a dzięki temu osłabiać wpływ niektórych stresorów (np. wysokiej odpowiedzialności).

Zgodnie z modelem „Wymagań-kontroli-wsparcia” (JD-C) najsilniejsze reakcje stresowe związane z pracą (np. wyczerpanie czy choroby układu krążenia) pojawiają się u osób pracujących na stanowiskach z wysokim poziomem wymagań i małą swobodą podejmowania decyzji. W sytuacji odwrotnej występuje niski poziom reakcji stresowej. Natomiast motywacja, uczenie się i rozwój występują wówczas, gdy zarówno wymagania pracy, jak i swoboda w podejmowaniu decyzji są wysokie. Sytuacja ta wiąże się z eustresem. Oddziaływanie stresu przekłada się wtedy na działanie, np. skuteczne rozwiązywanie problemów (Chmiel, 2003, s. 185). Ostatecznie w odniesieniu do pojedynczego składnika

ludzkiego uczenia się, takiego jak uwaga, jasne jest, że wysoki poziom stresu może zarówno poprawiać, jak również upośledzać zdolności poznawcze (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020, s. 41). Z tego też względu prezentowana zależność między poziomem stresu a pozytywną i negatywną reakcją, w formie odwróconego U, niekoniecznie musi sprawdzać się w praktyce.

Warto więc podkreślić, że „każdy wkład, który jest doświadczany jako wsparcie dla autonomii, wzmacnia wewnętrzną motywację, podczas gdy każdy, kto jest doświadczany jako kontroler zachowania, udaremnia zaspokojenie potrzeby autonomii i zmniejsza wewnętrzną motywację” (Deci, Ryan, Williams, 1996, s. 176).

Tabela 3

*Wybrane definicje amotywacji*

E.L. Deci, R.M. Ryan (1985, s. 72)	Amotywacja to stan, gdy ktoś postrzega siebie jako niekompetentnego do osiągnięcia zamierzonych rezultatów.
E.L. Deci, R.M. Ryan (2000, s. 237)	Amotywacja to stan, w którym ludziom brakuje intencji zachowania, a co za tym idzie motywacji.
D. Markland, V. Tobin (2004, s. 191)	Amotywacja jest stanem braku jakiegokolwiek intencji do zaangażowania się w zachowanie i jest całkowicie niesamostanowiącą formą regulacji.
L. Legault, I. Green-Demers, L. Pelletier (2006, s. 567-568)	Amotywacja to brak motywacji. Poczucie ogólnej bezradności.
B. Shen, R.K. Wingert, W. Li, H. Sun, P.B. Rukavina (2010, s. 72)	Amotywacja odnosi się do stanu, w którym jednostki nie są w stanie dostrzec związku między swoim zachowaniem a późniejszym skutkiem tego zachowania.
S.H. Cheon, J. Reeve (2015, s. 99)	Amotywacja to stan apatii motywacyjnej, w którym uczniowie mają niewiele lub nie mają żadnego powodu (motywu), aby zainwestować energię i wysiłek niezbędny do nauki lub osiągnięcia czegoś.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.

Szczególnie niekorzystnie na motywację i poziom stresu przeżywanego przez człowieka mogą wpływać sytuacje amotywujące. Sytuacja amotywująca występuje, gdy zostanie zinterpretowana jako nie do opanowania, tzn. gdy osoba postrzega siebie jako niekompetentną do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Zwykle zdarza się to, gdy ktoś otrzymuje uporczywie negatywne informacje zwrotne na temat swoich wyników, gdy ktoś wielokrotnie zawodzi lub gdy uważa, że wyniki są osiągnięte bezwarunkowo. Amotywacja (bezradność) (definicje pojęcia „amotywacja” przedstawiono w tabeli 3), zgodnie z teorią oceny poznawczej, występuje, gdy środowisko nie pozwala ani na samostanowienie, ani na kompetencje do danego zachowania. Wówczas ludzie stają się amotywowani w odniesieniu do tego zachowania. Towarzyszyć temu mogą takie stany afektywne oraz poznawcze, jak apatia, bezradność, depresja, dyskredytacja samego siebie (Deci, Ryan, 1985, s. 71). Osoby amotywowane nie są w stanie przewidzieć konsekwencji swojego zachowania, a więc dostrzec motywów, które za tym stoją. Dlatego stale wątpią w swoje działania i prawdopodobnie w końcu się poddadzą. Bezradność ostatecznie utrwała się, gdy (Pelletier, Dion, Tuson, Green-Demers, 1999, s. 2484-2486): po pierwsze – ludzie uważają, że proponowane strategie nie są skuteczne w osiąganiu pożądanego rezultatu;

po drugie – uważają, że nie są w stanie skutecznie wdrażać tych strategii; po trzecie – chociaż mogą myśleć, że strategie są skuteczne, lub chociaż mogą być w stanie wdrożyć te strategie, mogą nie być w stanie utrzymać wysiłku niezbędnego do wykonania danego zachowania lub zintegrowania go ze swoim stylem życia. Amotywacja związana jest mocno ze zjawiskiem wypalenia zawodowego. To z kolei jest ukryty proces, który następuje stopniowo. Jednostka doświadczająca wypalenia staje się drażliwa, zmęczona, odczuwa utratę energii oraz silne zniechęcenie. Oznaki te odnoszą się tylko do sytuacji zawodowej jednostki i nie wykraczają poza ten obszar (Ogińska-Bulik, 2006). Ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego znacząco wzrasta w zawodach nastawionych głównie na relacje z innymi ludźmi. Ma to związek z większym narażeniem na stres i frustrację, których może doświadczyć jednostka, pracując w grupie (Stanek, 2016).

### 3. Metodologia badań

Celem prezentowanych w dalszej części artykułu badań było zidentyfikowanie wpływu stresu zawodowego na motywację do pracy pracowników. U metodologicznych podstaw badania przyjęto założenie, że istnieje wzajemny związek pomiędzy stresem a motywacją, w sensie, że stres w postaci dystresu negatywnie wpływa na motywację, co w konsekwencji doprowadzić może do amotywacji, a ta z kolei do wzrostu wewnętrznie odczuwanych napięć i wystąpienia negatywnych skutków stresu.

W odniesieniu do celu głównego przyjęto następujące cele szczegółowe badania:

- 1) identyfikacja czynników stresogennych;
- 2) identyfikacja skutków stresu zawodowego;
- 3) identyfikacja częstotliwości występowania stresu;
- 4) identyfikacja dnia tygodnia, w którym poziom stresu jest najwyższy;
- 5) ocena wpływu stresu zawodowego na motywację pracownika;
- 6) identyfikacja czynników motywujących w pracy zawodowej;
- 7) identyfikacja częstotliwości odczuwania fizjologicznych skutków stresu w badanych grupach;
- 8) identyfikacja częstotliwości odczuwania psychologicznych skutków stresu w badanych grupach;
- 9) identyfikacja częstotliwości odczuwania behawioralnych skutków stresu w badanych grupach;
- 10) identyfikacja kategorii skutków stresu zawodowego, które występują najczęściej w obu badanych grupach;
- 11) identyfikacja występującego związku między wiekiem a poziomem stresu u badanych grup respondentów;
- 12) identyfikacja związku między stażem pracy a poziomem motywacji u badanych grup respondentów.

W badaniu przyjęty został następujący problem badawczy: czy stres zawodowy wpływa na motywację pracowników? Został on rozbity na szczegółowe problemy badawcze. Postawiona została również główna hipoteza, która głosiła, że stres ma wpływ na motywację pracowników. Przyjęta hipoteza pozwoliła postawić hipotezy szczegółowe. W tabeli 4 przedstawione zostały szczegółowe problemy badawcze, postawione w odniesieniu do celów szczegółowych, jak również przyjęte szczegółowe hipotezy badawcze.

Tabela 4

*Problemy i hipotezy szczegółowe postawione w odniesieniu do celów szczegółowych*

Lp.	Problemy szczegółowe	Hipotezy szczegółowe
1)	Jakie czynniki najbardziej przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy?	Wśród głównych czynników, które przyczyniają się do powstawania stresu w pracy zawodowej pielęgniarek, należy wymienić pracę w środowisku bakterii i wirusów oraz stałą dyspozycyjność, natomiast w pracy nauczycieli jest to presja bycia niezawodnym i obciążenie pracą.
2)	Jakich skutków stresu zawodowego doświadczają najczęściej pracownicy w badanej grupie?	Biorąc pod uwagę fizjologiczne skutki stresu w grupie pielęgniarek, najczęściej objawia się wzrost ciśnienia krwi, natomiast w grupie nauczycieli jest to wzmożona potliwość. Rozpatrując psychologiczne skutki stresu w grupie pielęgniarek, najczęściej występuje bezradność, a w grupie nauczycieli roztargnienie. Z kolei biorąc pod uwagę behawioralne skutki stresu, to w grupie pielęgniarek najczęściej objawia się podatność na nadużywanie alkoholu, a w grupie nauczycieli częstą absencją lub porzucenie pracy.
3)	Jak często pracownik doświadcza stresu zawodowego?	Pracownicy doświadczają stresu 4 dni w tygodniu.
4)	W jaki dzień tygodnia odczuwanie stresu jest najsilniejsze?	Dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek.
5)	Jak stres wpływa na motywację do wykonywania pracy?	Stres zawodowy wpływa demotywująco na obie badane grupy.
6)	Co motywuje pracownika do pracy?	Najbardziej motywującymi czynnikami do wykonywania pracy zawodowej w grupie pielęgniarek są świadczenia socjalne ze strony pracodawcy, a w grupie nauczycieli jasno określone cele i zadania do zrealizowania.
7)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa fizjologiczne skutki stresu?	Fizjologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową pielęgniarek.
8)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa psychologiczne skutki stresu?	Psychologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową nauczycieli.
9)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa behawioralne skutki stresu?	Behawioralne skutki stresu są częściej odczuwalne przez grupę nauczycieli.
10)	Jaki rodzaj skutków stresu jest najczęściej odczuwany przez pracowników w badanych grupach?	Pracownicy obu badanych grup najczęściej mierzą się z fizjologicznymi skutkami stresu.
11)	Jak wiek pracownika wpływa na poziom odczuwanego stresu?	Wiek nie ma wpływu na poziom odczuwania stresu.
12)	Jak staż pracy wpływa na poziom odczuwanej motywacji?	Wraz z wiekiem poziom motywacji do pracy spada.

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu wykorzystano technikę ankiety. Na potrzeby ustalenia wyników badania stworzono autorskie wskaźniki. Ich celem było wskazanie częstotliwości występowania poszczególnych skutków stresu z podziałem na ich rodzaje. Matematyczne wzory wykorzystane do ich obliczenia zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5

*Wskaźniki wykorzystanie do ustalenia wyników badania*

WOFSS – Wskaźnik odczuwania fizjologicznych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania fizjologicznych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)
WOPSS – Wskaźnik odczuwania psychologicznych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania psychologicznych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)
WOBSS – Wskaźnik odczuwania behawioralnych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania behawioralnych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)

Źródło: opracowanie własne.

#### 4. Charakterystyka grupy respondentów

Badaniem zostały objęte dwie grupy zawodowe – nauczyciele i pielęgniarki, z dwóch wybranych placówek znajdujących się na terenie powiatu suskiego. Wzięli w nim udział nauczyciele wybranej szkoły podstawowej oraz pielęgniarki pracujące w miejscowym szpitalu. W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 34 respondentów – 14 nauczycieli i 20 pielęgniarek.

Znaczącą większością badanych były kobiety, które stanowiły 94% wszystkich respondentów. Pozostałe 6% badanych stanowili mężczyźni. W badanej grupie nauczycieli 85,7% stanowiły kobiety, zaś 14,3% to mężczyźni. Z kolei respondentami biorącymi udział w badaniu przeprowadzonym w szpitalu były tylko kobiety (100%). W grupie nauczycieli najwięcej respondentów należało do przedziału wiekowego 41-50 lat, co stanowiło 42,9% badanych. Wśród pracowników szpitala najliczniejsza grupa respondentów należała do przedziału wiekowego 51-60 lat i stanowiła 30% badanych. Tabela 6 pokazuje odsetek badanych respondentów w danej grupie wiekowej zarówno w szkole podstawowej, jak i w szpitalu.

Tabela 6

*Procentowy udział respondentów badania z wyszczególnieniem grup wiekowych*

Przedział wiekowy respondentów	Nauczyciele (w ujęciu procentowym)	Pielęgniarki (w ujęciu procentowym)
do 30 lat	14,3%	25,0%
od 31 do 40 lat	14,3%	15,0%
od 41 do 50 lat	42,9%	25,0%
od 51 do 60 lat	21,4%	30,0%
powyżej 60 lat	0,0%	5,0%
<b>RAZEM</b>	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

Zebrano również dane na temat stanu cywilnego respondentów. Wśród nauczycieli największy odsetek badanych stanowiły osoby zamężne lub żonate (64,3%), a panny i kawalerowie stanowili 14,3% respondentów, podobnie jak wdowy i wdowcy (14,3%). Wśród nauczycieli 7,1% stanowiły osoby rozwiedzione. Biorąc pod uwagę grupę zawodową pielęgniarek, 65% z nich stanowiły osoby zamężne, a 35% określiło swój stan cywilny jako panna.

Analiza wyników badań pozwoliła też określić, jakim stażem pracy charakteryzują się badane grupy respondentów. W grupie nauczycieli dominowały osoby ze stażem pracy w przedziale 21-30 lat (28,6% badanych) oraz 31 lat i więcej (28,6% badanych). Wśród respondentów znalazły się osoby, których staż pracy nie był dłuższy niż 10 lat, a także takie, których mieścił się w przedziale 11-20 lat. Natomiast grupę zawodową pielęgniarek w 40% stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 31 lat. Równie liczna grupa pielęgniarek (35%) charakteryzowała się względnie niskim stażem pracy (do 10 lat). Były to dwie najliczniejsze grupy respondentów. Kolejno 15% badanych to osoby ze stażem 21-30 lat, a 10% to jednostki ze stażem pracy 11-20 lat.

## 5. Analiza wyników przeprowadzonego badania

Dzięki przeprowadzeniu badań wśród nauczycieli i pielęgniarek możliwe było poznanie zarówno odczuwanego poziomu stresu, jak i motywacji do pracy w dwóch różnych od siebie grupach zawodowych. To działanie pozwoliło również porównać uzyskane wyniki między badanymi grupami. Zabieg ten uwidocznił m.in wiele różnic występujących pomiędzy badanymi zawodami.

Jedno z pytań brzmiało: „W skali od 1 do 7 proszę określić Pani/Pana poziom stresu w miejscu pracy, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom stresu, a 7 bardzo wysoki poziom stresu”. Zastosowanie skali pozwoliło obrazować, jak wysoki jest odczuwalny poziom stresu w badanych grupach. Wyniki te z podziałem na badane grupy przedstawione zostały w tabeli 7.

Tabela 7

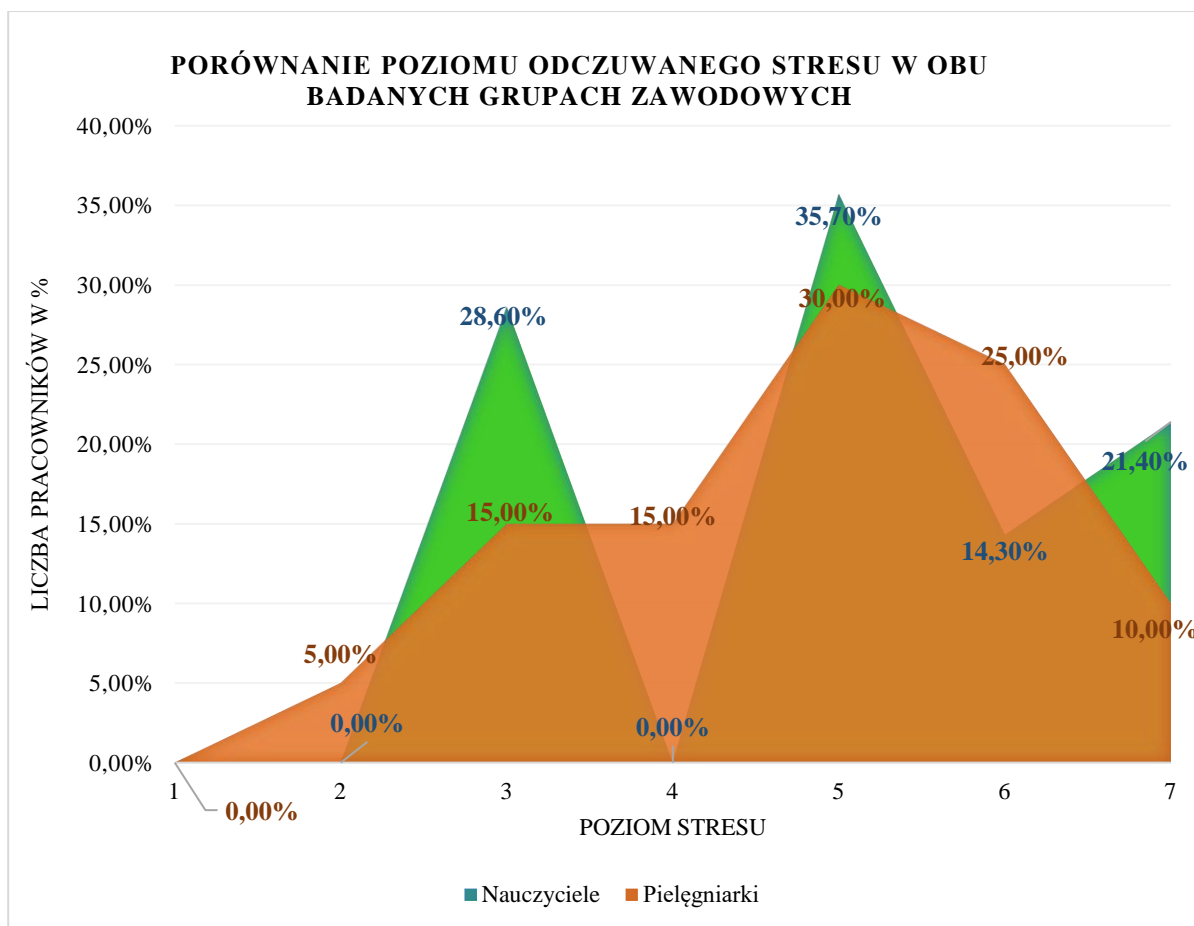
*Poziom odczuwanego stresu z podziałem na grupy zawodowe*

Skala poziomu stresu	1	2	3	4	5	6	7
Nauczyciele	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	35,7%	14,3%	21,4%
Pielęgniarki	0,0%	5,0%	15,0%	15,0%	30,0%	25,0%	10,0%

Źródło: opracowanie własne.

W grupie zawodowej nauczycieli respondenci w zdecydowanej większości odczuwają wysoki poziom stresu w miejscu pracy. Świadczyć o tym może procentowy udział badanych, którzy oznaczyli swój poziom stresu w przedziale 5 do 7. Natomiast w grupie zawodowej pielęgniarek pracujących w szpitalu poziom stresu jest bardziej zróżnicowany, niż było to w przypadku nauczycieli. Można jednak zauważyć, że aż 30% badanych oceniło swój poziom stresu w pracy na 5 punktów, 25% wskazało na skali stres na poziomie 6 punktów, a 10% na poziomie 7. Zatem 65% badanych doświadcza wysokiego poziomu stresu w miejscu pracy. Różnice w poziomie stresu między badanymi grupami zawodowymi obrazuje rysunek 3.



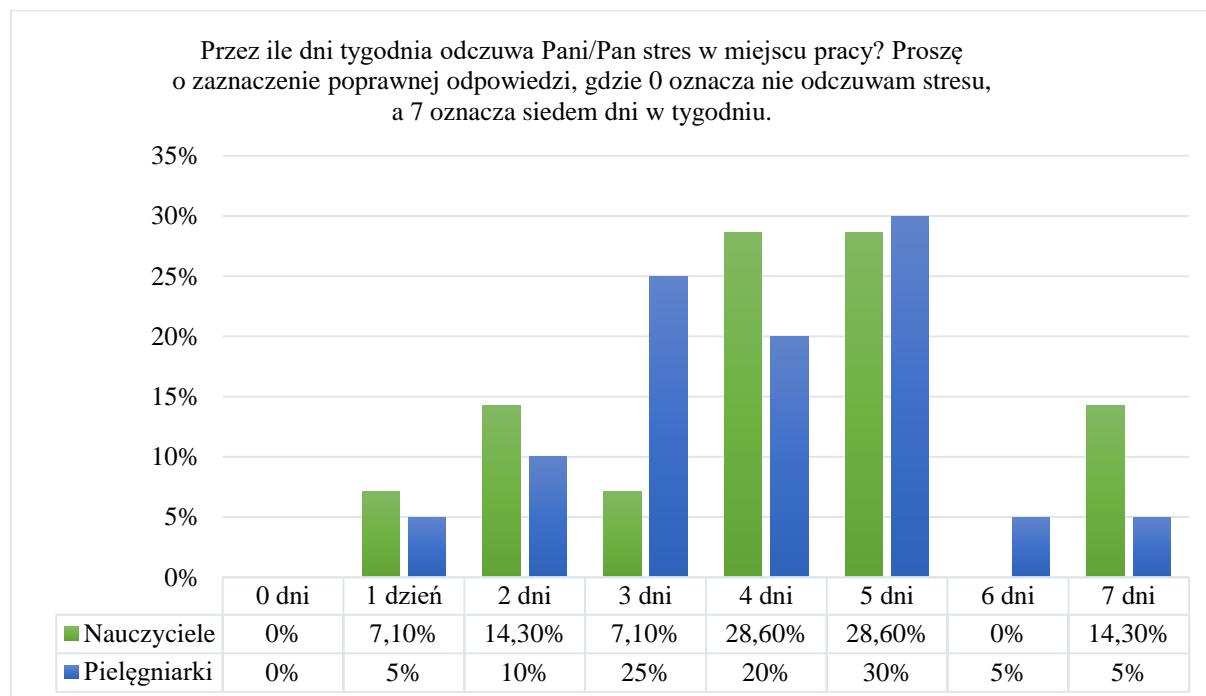


Rysunek 3. Porównanie poziomu odczuwanego stresu w miejscu pracy w obu badanych grupach zawodowych.

Źródło: opracowanie własne.

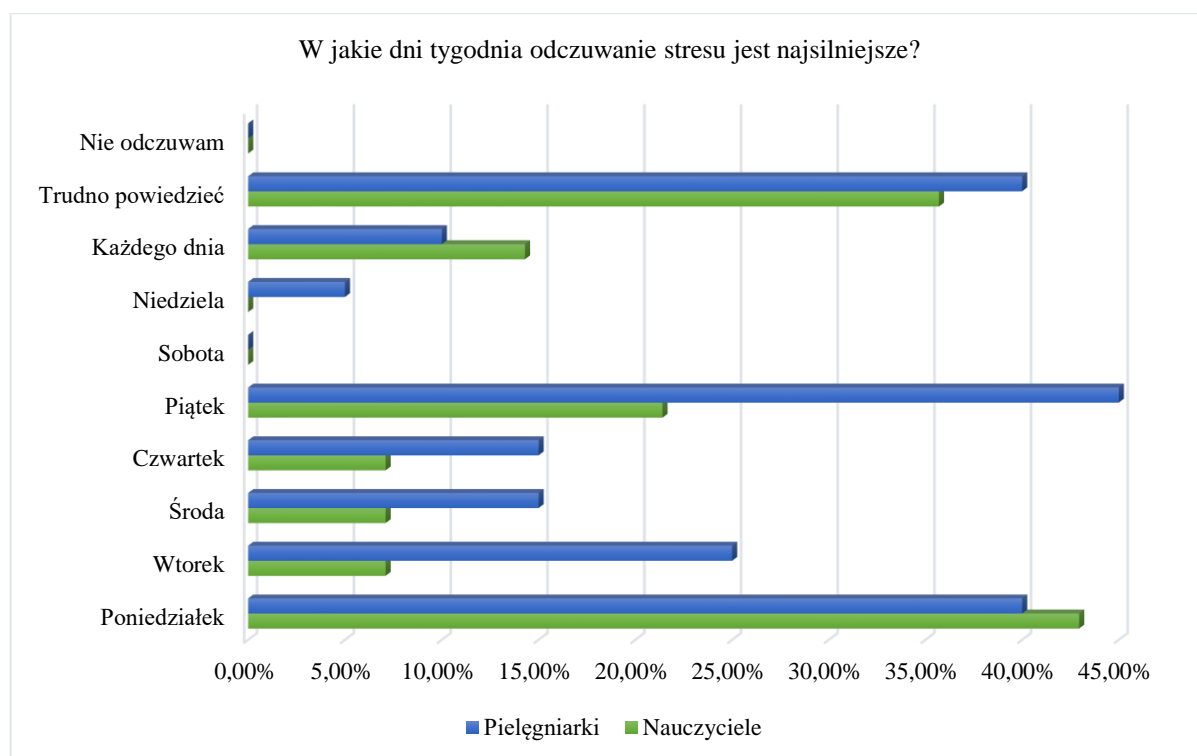
Badania miały na celu nie tylko zobrazowanie poziomu stresu, ale też poznanie częstotliwości jego występowania. Z tego też względu zadano respondentom pytanie: „Przez ile dni tygodnia odczuwa Pani/Pan stres w miejscu pracy. Proszę o zaznaczenie poprawnej odpowiedzi, gdzie 0 oznacza nie odczuwam stresu, a 7 oznacza siedem dni w tygodniu”. Zastosowanie skali tygodniowej miało na celu pomóc respondentom w dokładnym określeniu częstotliwości występowania badanego zjawiska. Wyniki badania zostały przedstawione na rysunku 4. W przypadku nauczycieli 28,6% badanych wskazało, że odczuwa stres w miejscu pracy przez 5 dni w tygodniu. Również ten sam odsetek nauczycieli odczuwa stres przez 4 dni w tygodniu. Stres przez 7 dni w tygodniu odczuwa 14,3% respondentów. Natomiast nikt z ankietowanych nie udzielił odpowiedzi „0”, która wskazywałaby na to, że nie odczuwa stresu w miejscu pracy. Wyniki te świadczą o wysokiej częstotliwości występowania stresu wśród grupy zawodowej, jaką są nauczyciele. Biorąc pod uwagę grupę zawodową pielęgniarek, największy odsetek badanych, tj. 30% respondentów, opowiedział się za tym, że odczuwa stres w pracy przez 5 dni w tygodniu. Równie duży odsetek ankietowanych (25%) wskazał odpowiedź „3 dni w tygodniu”, kolejno 20% udzieliło odpowiedzi świadczącej o tym, że przez 4 dni w tygodniu doświadcza stresu w miejscu pracy. Podobnie jak w przypadku grupy nauczycieli, żaden z ankietowanych nie wskazał odpowiedzi „0 dni”, która świadczyłaby o braku stresu w miejscu pracy podczas całego tygodnia pracy.

W badaniu poproszono respondentów, aby udzielili odpowiedzi na pytanie: „W jakie dni tygodnia odczuwanie stresu jest najsilniejsze?”. Wyniki zarówno w grupie nauczycieli, jak również pielęgniarek są bardzo interesujące. Zostały one pokazane na rysunku 5.



Rysunek 4. Liczba dni odczuwania stresu w miejscu pracy.

Źródło: opracowanie własne.



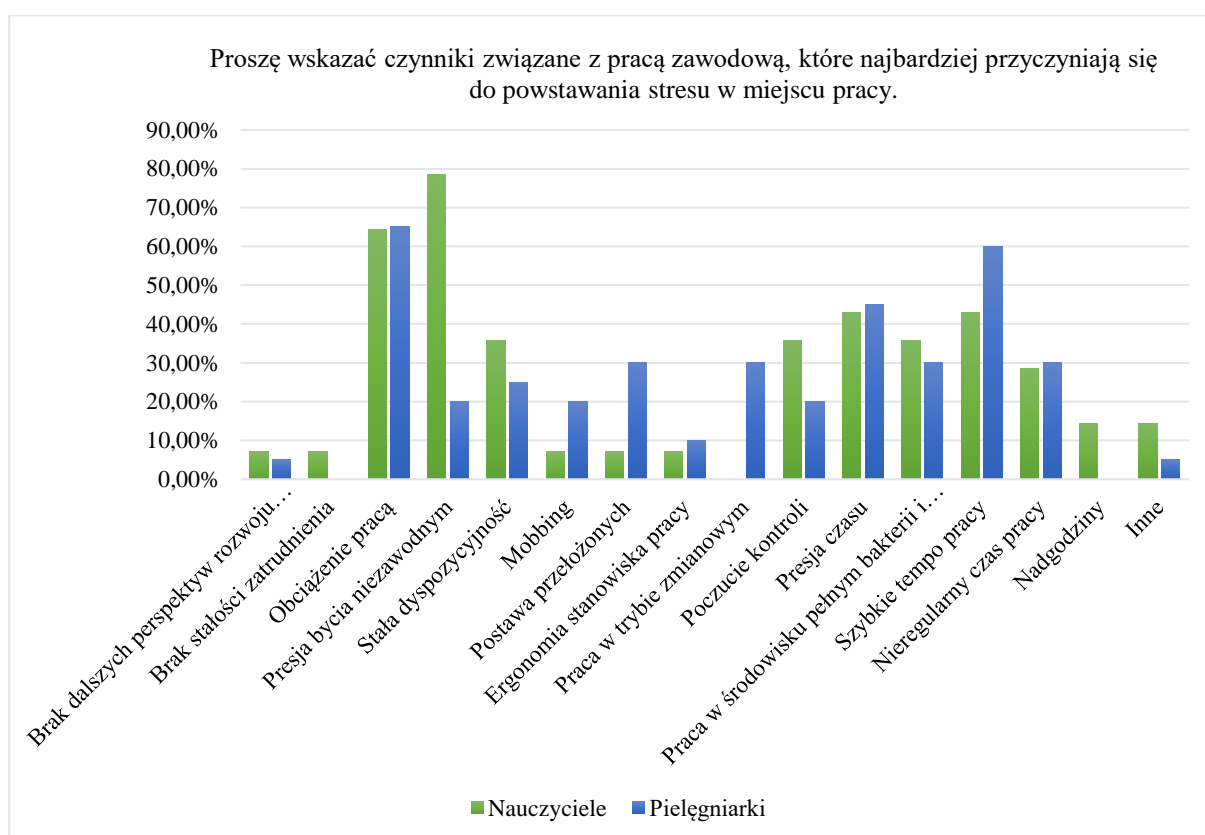
Rysunek 5. Dzień tygodnia a odczuwanie stresu.

Źródło: opracowanie własne.

W grupie zawodowej nauczycieli 42,9% badanych wskazało, że dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek. Z kolei w grupie zawodowej pielęgniarek za dzień, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, uznany został piątek, który wskazało 45% badanych. Kolejno za nim uplasował się poniedziałek, wskazany przez 40% respondentów ze szpitala. Liczna grupa miała problem z podaniem konkretnego dnia, wskazując na odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Badania miały również na celu poznanie wpływu stresu odczuwanego przez pracowników na poziom ich motywacji do pracy. Aby móc zbadać to zjawisko, posłużono się siedmiostopniową skalą, gdzie 1 oznaczało całkowicie demotywująco, a 7 wysoko motywująco. W grupie nauczycieli 35,7% respondentów udzieliło odpowiedzi „2”, a 28,6% wskazało odpowiedź „3”. Wyniki te mogą wskazywać na to, że stres wpływa demotywująco na grupę zawodową, jaką są nauczyciele. Kolejno 21,4% badanych udzieliło odpowiedzi „4”, która była punktem środkowym na stworzonej skali, co pokazuje, że grono osób miało trudność w określeniu, jak stres wpływa na ich motywację. Natomiast w grupie pielęgniarek 35% ankietowanych uznało, że stres wpływa na nich motywująco i udzieliło odpowiedzi „5”. Jednak równie liczna grupa badanych (35%) wskazała odpowiedź „3”, która wskazywała na negatywny wpływ stresu na poziom motywacji.

W pracy zawodowej istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na poziom odczuwanego stresu. W kolejnym pytaniu poproszono badanych, aby wskazali czynniki ściśle związane z wykonywaną przez nich pracą, które ich zdaniem najbardziej przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy. Wyniki badań dla obu badanych grup zostały syntetycznie zaprezentowane na rysunku 6.



Rysunek 6. Czynniki związane pracą zawodową przyczyniające się do powstawania stresu.  
Źródło: opracowanie własne.

Wśród nauczycieli czynnikiem związanym z pracą zawodową, który najbardziej przyczynia się do powstawania stresu w miejscu pracy, jest w głównej mierze presja bycia niezawodnym – tę odpowiedź wskazało aż 78,6% badanych respondentów. Równie istotnymi czynnikami w tej grupie badanych były: obciążenie pracą (64,3%), presja czasu (42,9%) i szybkie tempo pracy (42,9%). Natomiast w grupie pielęgniarek za czynnik, który najbardziej przyczynia się do powstawania stresu w miejscu pracy, uznano obciążenie pracą – odpowiedzi tej udzieliło aż 65% badanych. Innymi czynnikami, równie często wykazywanymi przez ankietowanych, były: szybkie tempo pracy (60%) i presja czasu (45%).

Dzięki szczegółowej analizie możliwe było poznanie odpowiedzi na pytanie, czy negatywne czynniki związane z pracą zawodową mogą przyczyniać się do powstawania różnego rodzaju chorób, a także mogą prowadzić do pogłębiania chorób, które już występują. Zdaniem 57,1% badanych z grupy nauczycieli, którzy udzielili odpowiedzi „zdecydowanie tak”, to właśnie czynniki związane z pracą zawodową przyczyniają się do powstawania chorób, a także ich pogłębiania. Równie liczna grupa, ponieważ 30% badanych, wskazała odpowiedź „tak”, tym samym zgadzając się z tym, że czynniki mają istotny wpływ na powstawanie i pogłębianie chorób już istniejących. W grupie pielęgniarek otrzymano zbliżone wyniki. Według 60% respondentów czynniki związane z pracą zawodową zdecydowanie przyczyniają się do powstawania chorób. Odpowiedzi „tak” udzieliło 25% badanych.

Kolejnym z celów przeprowadzonych badań było zbadanie stopnia występowania fizjologicznych, psychologicznych i behawioralnych skutków stresu podczas wykonywania pracy zawodowej wśród badanych grup. Ankietowani mieli za zadanie określić stopień odczuwania poszczególnych efektów stresu. W tym celu wykorzystano ośmiostopniową skalę, gdzie 0 oznaczało nigdy, a 7 – bardzo często.

Rozpatrując fizjologiczne skutki stresu, branych było pod uwagę 7 skutków, wśród których znalazły się: wzrost ciśnienia krwi, suchość w ustach, ból brzucha, zimno skóry, zaparcie, biegunka, a także wzmożona potliwość. W grupie nauczycieli ankietowani uznali, że skutkiem, który występował najrzadziej, są zaparcia, zaś za bardzo często występujący efekt stresu zostało uznane zwiększenie ciśnienia krwi. W badanej grupie pielęgniarek najrzadziej występującym skutkiem również były zaparcia i zimno skóry. Natomiast za najczęściej występującą konsekwencję stresu respondenci uznali wzrost ciśnienia krwi i kolejno wzmożoną potliwość.

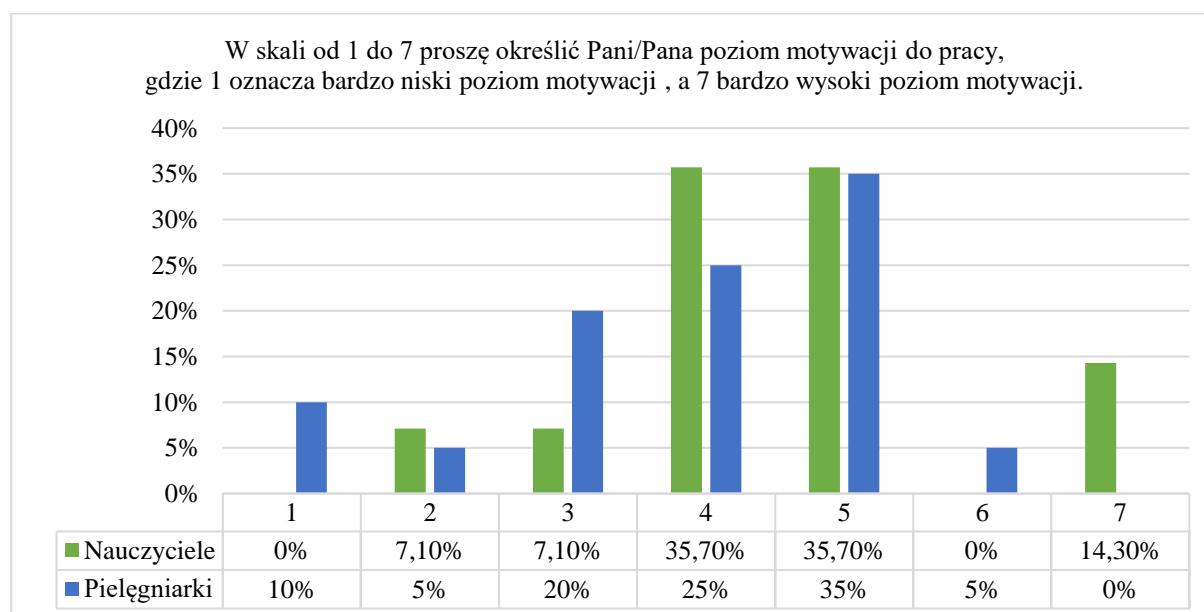
Biorąc pod uwagę psychologiczne skutki stresu w grupie nauczycieli, za skutek najrzadziej występujący ankietowali wskazali bezradność, a najczęściej występujący – poczucie niepokoju i towarzyszący chaos myślowy. W grupie pielęgniarek najrzadziej występującym skutkiem według respondentów była niska koncentracja, a za najczęściej, podobnie jak w grupie nauczycieli, poczucie niepokoju i towarzyszący chaos myślowy.

Odnosząc się do behawioralnych skutków stresu, nauczyciele uznali, że najrzadziej występującym skutkiem jest nadużywanie alkoholu, a najczęściej – częste absencje lub porzucenie pracy. Zbliżone wyniki uzyskano w grupie pielęgniarek, w której najrzadziej występującym skutkiem jest nadużywanie alkoholu. Natomiast grupa ta za najczęściej zauważalny skutek stresu zauważyła złe wyniki. Behawioralne skutki stresu, które były przedmiotem badania w grupie ankietowanych pielęgniarek, występują bardzo rzadko.

Dzięki danym pozyskanym z przeprowadzonego badania i za pomocą dokonania stosownych obliczeń z użyciem stworzonych wzorów dla przyjętych wskaźników, możliwym było ustalenie, że wskaźnik WOFSS dla nauczycieli wyniósł 3,72 dni, a dla pielęgniarek 4,12 dni. Oznacza to, że podczas wszystkich dni występowania stresu w miejscu pracy, to fizjologiczne skutki stresu występują częściej w grupie zawodowej pielęgniarek. Wartość wskaźnika WOPSS dowodzi, że odczuwanie psychologicznych skutków stresu jest nieznacznie częstsze w grupie zawodowej nauczycieli niż pielęgniarek. Świadczy o tym wynik wskaźnika, który dla nauczycieli wyniósł – 3,45 dnia, a dla pielęgniarek 3,3 dnia. Z kolei wskaźnik WOBSS dla nauczycieli wyniósł 0,68 dni, a dla pielęgniarek 0,92 dni. Wynik ten pokazuje, że behawioralne skutki stresu są nieznacznie częściej odczuwalne przez grupę zawodową pielęgniarek. Mimo to wysokość badanego wskaźnika w przypadku skutków behawioralnych jest znacznie niższa niż w przypadku wskaźników WOFSS i WOPSS. Można zatem stwierdzić, że fizjologiczne i psychologiczne skutki stresu występują znacznie częściej niż behawioralne.

Istotnym elementem badania było poznanie oceny badanych w kwestii systemu motywacyjnego wykorzystywanego w miejscu wykonywania pracy. Odpowiedzi nauczycieli były mocno zróżnicowane: 14,3% respondentów uznało, że system jest bardzo dobry, aż 42,9% że jest dobry, kolejne 28,6% badanych miało trudność z określeniem i udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, a pozostałe 14,3% wskazało, że jest bardzo zły. Nikt z respondentów nie wskazał odpowiedzi „zły”. Wśród grupy zawodowej pielęgniarek 60% badanych opowiedziało się za tym, że trudno im ocenić system motywacyjny w miejscu pracy, kolejne 30% udzieliło odpowiedzi, że jest on zły, a 5%, że bardzo zły. Niespełna 5% uznało, że system jest dobry. Żadna z badanych osób nie wskazała odpowiedzi „bardzo dobry”.

Badania miały również na celu poznanie poziomu motywacji do pracy wśród pracowników. Respondenci udzielali swojej odpowiedzi, zaznaczając odpowiednią notę w siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznaczał bardzo niski poziom motywacji, a 7 bardzo wysoki poziom motywacji. Wyniki tego badania zostały zobrazowane na rysunku 7.



Rysunek 7. Poziom motywacji do pracy w badanych grupach respondentów.

Źródło: opracowanie własne.

Badania pokazały, że nauczyciele cechują się względnie wysokim poziomem motywacji do pracy. Zastosowana skala pokazała, że 36,7% ankietowanych ocenia swój poziom na „4”, a 35,7% na „5”. Kolejno 14,3% respondentów oceniło poziom swojej motywacji na poziomie „7”. W grupie pielęgniarek wyniki badań wyglądają nieco inaczej. Wśród pielęgniarek biorących udział w ankiecie 35% oceniło swój poziom motywacji na „5” w siedmiostopniowej skali, kolejno 25% przyznało notę „4”, a 20% – „3”. Może to wskazywać na to, że grupa zawodowa pielęgniarek ma mniejszą motywację do pracy niż nauczyciele.

Kolejnym z celów przeprowadzonych badań była próba wskazania czynników, które najbardziej motywują badanych pracowników do wykonywania pracy. Dzięki analizie badań możliwe było ustalenie, że na grupę nauczycieli najbardziej motywująco wpływają takie czynniki, jak: przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy, którą wskazało 78,6% badanych. Kolejno respondenci wskazali jasno określone cele i zadania do zrealizowania (71,4%), a także dużą samodzielność i pracę wymagającą kreatywność (64,3%). W grupie pielęgniarek, podobnie jak w przypadku nauczycieli, to właśnie przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy były czynnikiem uznanym za najbardziej motywujący – 75% badanych. Na kolejnym miejscu respondenci ze szpitala wskazały zarobki (55%), a także dogodne warunki pracy i bezpieczeństwo (50%).

Dzięki przeprowadzonemu badaniu możliwe było poznanie opinii respondentów na temat wpływu stresu na ich organizm. Ankietowani zostali poproszeni o odniesienie się do różnych stwierdzeń dotyczących stresu. Jak wynika z analizy uzyskanych danych, znaczna część respondentów z grupy nauczycieli nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że stres powoduje u nich zapominalstwo o konieczności wykonania niektórych zadań. Pielęgniarki nie miały z kolei jednoznacznego zdania w tej kwestii. Biorąc pod uwagę pytanie o to, czy stres motywuje czy zniechęca do działania, uzyskano następujące odpowiedzi: badana grupa nauczycieli nie zgodziła się z tym stwierdzeniem, a grupa pielęgniarek wręcz przeciwnie – odpowiedziała, że zdecydowanie stres ma wpływ na to, że są zniechęcone do wykonywania pracy. Z kolei odczuwany stres nie ma wpływu na efektywność wykonywanej pracy, gdyż zarówno nauczyciele, jak i pielęgniarki uznali, że stres nie powoduje u nich sytuacji, że pracują mało efektywnie. Badania pokazały, że stres w miejscu pracy sprawia, iż pracownik czuje się psychicznie wyczerpany – obie ankietowane grupy zgodziły się z tym stwierdzeniem. Znaczna część badanych nauczycieli przyznała, że zdecydowanie trudno jest im „wyłączyć się” z pracy po jej zakończeniu. Natomiast wśród grupy pielęgniarek opinie były podzielone. W przypadku stwierdzenia, że przez stres w pracy badany ma kłopoty z koncentracją ankietowani nie udzielili jednoznacznej odpowiedzi, a zdania były podzielone. Ankietowani obu badanych grup zaprzeczyli stwierdzeniu, że z powodu stresu praca nie sprawia przyjemności. Rozpatrując problem, jakim są kłopoty ze snem, respondenci nie określili jednoznacznie, czy wpływa na nie stres. Pracownicy obu badanych grup zgodnie uznali, że stres nie ma wpływu na czerpanie przyjemności z wykonywanej pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Jak Pani/Pana zdaniem wiek wpływa na poziom odczuwanego stresu w miejscu pracy?”. Dzięki zastosowaniu pytania w formie otwartej, możliwe było poznanie wnikliwej opinii na ten temat. Część ankietowanych udzieliła odpowiedzi, że wraz z wiekiem poziom stresu się zwiększa. Badani podkreślali, że stres się pogłębia wraz z wiekiem, a człowiek jest bardziej podatny na krytykę otoczenia. Respondenci podkreślili, że znacznie trudniej

jest im poradzić sobie w stresujących sytuacjach. Część ankietowanych udzieliła odpowiedzi, że z wiekiem zyskuje się doświadczenie, dzięki któremu łatwiej jest poradzić sobie ze stresem występującym w miejscu pracy. Badani z grupy pielęgniarek podkreślali, że poziom stresu nie zależy tylko od wieku, ale też od indywidualnych predyspozycji człowieka i charakteru wykonywanej pracy, jak również od warunków pracy i rodzaju odpowiedzialności, która spoczywa na danym pracowniku. Wśród odpowiedzi pojawiły się też takie, które mówiły, że wraz z wiekiem stres jest na podobnym poziomie, jednak jest on bardziej dokuczliwy.

Ostatnim pytaniem zadany respondentom było: „Jak Pani/Pana zdaniem staż pracy wpływa na poziom odczuwanej motywacji do pracy?”. Wśród nauczycieli pojawiły się opinie, że im większe doświadczenie, tym większa motywacja do wykonywania zawodu. Zdecydowana jednak większość nauczycieli zauważyła spadek motywacji. Ankietowani wyrazili opinie, że praca i możliwość dzielenia się posiadaną wiedzą dodają im energii do życia. Ankietowani podkreślali, że ich motywacja słabnie wraz ze stażem pracy, a największa motywacja odczuwana była na początku kariery zawodowej. Zdaniem przeważającej części grupy pielęgniarek, im większy staż pracy, tym motywacja maleje. Badani wyrazili opinie, że ich motywacja była większa, gdy rozpoczynali pracę w zawodzie. Badani z grupy zawodowej pielęgniarek podzielili się swymi spostrzeżeniami i odczuciami, które świadczą o tym, że mimo dużego stażu pracy i mniejszej motywacji do wykonywania zawodu, nadal czują potrzebę pracy. Dzięki zdobytemu przez lata doświadczeniu, mają poczucie bycia potrzebnym na zajmowanym stanowisku. Mają również dużą potrzebę dzielenia się swoją wiedzą z młodszymi pracownikami.

## 6. Wnioski badawcze

Przeprowadzone badanie pozwoliło zrealizować cel główny, jakim była ocena wpływu stresu zawodowego na motywację pracowników. Uzyskane wyniki pozwoliły odpowiedzieć na postawione problemy i zweryfikować obrane hipotezy badawcze.

Pierwsza z analizowanych hipotez brzmiała: Wśród głównych czynników które, przyczyniają się do powstawania stresu w pracy zawodowej pielęgniarek należy wymienić pracę w środowisku bakterii i wirusów oraz stałą dyspozycyjność, natomiast w pracy nauczycieli jest to presja bycia niezawodnym i obciążenie pracą. Analiza badań pozwoliła potwierdzić hipotezę postawioną dla grupy nauczycieli. Z kolei dla grupy pielęgniarek należy obalić postawioną hipotezę. Wykazano, że czynnikami, które przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy, są: obciążenie pracą i szybkie tempo pracy.

Częściowo potwierdzono hipotezę odnoszącą się do fizjologicznych skutków stresu. W grupie pielęgniarek najczęściej objawiającym się negatywnym skutkiem jest wzrost ciśnienia krwi. Obalić należy stwierdzenie, że w grupie nauczycieli jest to wzmożona potliwość, gdyż w tej grupie zawodowej najczęściej objawiającym się skutkiem stresu jest również wzrost ciśnienia krwi – podobnie jak w przypadku grupy pielęgniarek.

Rozpatrując psychologiczne skutki stresu, należy obalić postawioną hipotezę, że w grupie zawodowej pielęgniarek najczęściej występuje bezradność, a w grupie nauczycieli roztargnienie. Przeprowadzone badania pokazały, że skutkiem najczęściej występującym w obu analizowanych grupach jest poczucie niepokoju, jak również towarzyszący chaos myślowy. Uznać je można za pierwsze symptomy amotywacji, choć uzyskanie 100% pewności tej tezy wymaga przeprowadzenia pogłębionych badań.

Biorąc pod uwagę behawioralne skutki stresu, również należy częściowo obalić postawioną hipotezę, głoszącą, że w grupie zawodowej pielęgniarek najczęściej objawia się podatność na nadużywanie alkoholu, zaś w grupie nauczycieli częste absencje lub porzucenie pracy. Wnikliwa analiza wyników badań pokazała, że obie grupy nie wskazały skłonności do nadużywania alkoholu. Z kolei za najczęściej objawiający się skutek stresu w grupie nauczycieli uznana została częsta absencja w pracy lub całkowite jej porzucenie. Respondenci z grupy zawodowej pielęgniarek uznali, że są to złe wyniki pracy.

Analiza wyników badań pozwala potwierdzić hipotezę głoszącą, że stres wpływa demotywująco na obie badane grupy. W grupie pielęgniarek pojawiły się nieliczne odpowiedzi, że stres działa na badanego motywująco, jednak zdecydowana większość ankietowanych opowiedziała się za demotywującym wpływem stresu.

Natomiast częściowo została obalona hipoteza mówiąca o tym, że najbardziej motywującymi czynnikami do wykonywania pracy zawodowej w grupie pielęgniarek są świadczenia socjalne ze strony pracodawcy, a w grupie nauczycieli jasno określone cele i zadania do realizacji. Przeprowadzone badania pokazały, że dla grupy nauczycieli za najbardziej motywujące czynniki zostały uznane przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy, a kolejno jasno określone cele i zadania do zrealizowania. W przypadku pielęgniarek atmosfera w pracy jest równie istotna, ale tę grupę zawodową motywują także osiągnane zarobki.

Analiza badań pozwoliła też potwierdzić hipotezę, że dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek. Takie wyniki wystąpiły w obu badanych grupach zawodowych. Co bardzo interesujące, duża grupa badanych pielęgniarek wskazała piątek jako dzień, w którym poziom odczuwania stresu jest równie bardzo wysoki.

Wyniki badań potwierdziły hipotezę, że fizjologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową pielęgniarek. Możliwym było potwierdzenie hipotezy, która głosiła, że psychologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową nauczycieli niż przez pielęgniarki. Z kolei obalona została hipoteza, która głosiła, że behawioralne skutki stresu są częściej odczuwalne przez grupę nauczycieli. Potwierdzono hipotezę mówiącą o tym, że pracownicy obu badanych grup najczęściej mierzą się z fizjologicznymi skutkami stresu.

Wnikliwa analiza pozyskanego materiału badawczego pozwoliła poprzeć hipotezę mówiącą, że wiek nie ma większego wpływu na poziom odczuwania stresu. Wyniki dość jasno wskazują, że pracownicy obu badanych grup poziom odczuwanego stresu upatrują w innych czynnikach, które są związane z miejscem wykonywania pracy i z odpowiedzialnością, jaka na nich spoczywa, a także z warunkami, jakie panują w pracy. Respondenci podkreślali, że wraz z wiekiem potrafią dużo lepiej radzić sobie ze stresem.

Przeprowadzone badania pozwoliły także potwierdzić hipotezę stwierdzającą, że wraz ze stażem pracy motywacja maleje. Badani wyrazili opinie, że najsilniejszą motywację do pracy odczuwali w pierwszych latach wykonywania pracy zawodowej, a z biegiem czasu stopniowo ona słabła. Ankietowani, szczególnie z grupy zawodowej pielęgniarek, podkreślali, że mimo mniejszej motywacji do pracy, czują się potrzebni. Respondenci ze szpitala wyrazili opinię, że mają chęć dzielenia się swym doświadczeniem z młodszymi pracownikami.



Ostatecznie analiza pozyskanego materiału badawczego pozwoliła potwierdzić hipotezę główną, mówiącą, że stres zawodowy ma istotny wpływ na poziom motywacji pracowników. Dlatego też tak ważne jest, aby pracodawcy wdrażali działania, które mają na celu zoptymalizowanie poziomu stresu w miejscu pracy, jak również ograniczenie występowania jego negatywnych skutków. Pracodawcy powinni też podjąć działania, których celem byłoby podnoszenie motywacji zatrudnionych.

## 7. Ograniczenia wyników i dalsze kierunki badań

Przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy, a ich celem było poznanie oraz analiza badanego zjawiska, jakim jest stres zawodowy i jak wpływa on na poziom motywacji. Wyniki badań przedstawione w niniejszym artykule mogą być więc obarczone pewnymi błędami, które mogą wynikać z takich aspektów, jak:

- 1) ograniczenie się do pracowników dwóch organizacji i co z tego wynika – braku reprezentatywności grupy badawczej;
- 2) celowego doboru respondentów;
- 3) faktu, że respondentami były w zdecydowanej większości kobiety, co jest efektem istniejącej feminizacji tych zawodów;
- 4) wpływ pandemii COVID-19 i wynikającej stąd zmiany warunków pracy.

Gdyby badania miały być kontynuowane w przyszłości, konieczne byłoby usunięcie trzech pierwszych ograniczeń, a oprócz tego przyjęcie dodatkowych celów badawczych, powiązanych ze specyfiką uwzględnionych zawodów oraz zjawiskiem amotywacji.

## Podsumowanie

Fakt wystąpienia niepożądanych skutków stresu w dużej mierze zależy od indywidualnej odporności człowieka na stres. Można jednak łagodzić jego efekty, np. poprzez wsparcie społeczne w sytuacji stresowej lub po jej wystąpieniu. M. Argyle (1999) do głównych rodzajów pomocy zaliczył:

- 1) miłość, szacunek lub akceptację społeczną;
- 2) możliwość omawiania problemów osobistych i emocjonalnych;
- 3) towarzyszenie, robienie czegoś razem;
- 4) konkretną pomoc, obejmującą pomoc finansową i dostarczanie informacji.

Rozmowa z bliską osobą (przyjacielem, partnerem bądź współmałżonkiem), przełożonym lub współpracownikami, wspólne wykonywanie pracy (praca zespołowa), pomoc w wykonaniu zadania ze strony współpracownika, informowanie o sposobach postępowania w sytuacji trudnej, uzyskanie informacji od innych o wcześniejszych doświadczeniach z podobną sytuacją i o wynikach pracy, konkretne wsparcie (np. przez dostarczenie pewnych zasobów informacyjnych i wiedzy lub umożliwienie dostępu do nich, albo pomoc finansowa) to niektóre sposoby, które mogą wspomóc w obniżeniu stresu i osłabieniu jego skutków. W skrajnych sytuacjach może być jednak wymagana pomoc psychoterapeutyczna, również wspomagana farmakologicznie, szczególnie u osób charakteryzujących się stałym brakiem stabilności emocjonalnej.

Stres zawodowy dotyka pracowników w miejscu pracy, a jego długotrwałe działanie silnie wpływa na wewnętrzną motywację pracownika do wykonywanej pracy. Nierzadko jednak stres ten ma istotny wpływ na sferę życia prywatnego pracowników.

Niektórzy pracodawcy, będąc świadomi konsekwencji przeżywanego przez pracowników stresu, podejmują działania mające na celu minimalizowanie jego oddziaływania. Realizowane jest to poprzez wprowadzanie elastycznych form organizacji czasu pracy, skracanie czasu pracy, dodatkowe dni urlopu, organizowanie imprez integracyjnych czy tworzenie przestrzeni relaksu, gdzie w specjalnych pomieszczeniach pracownik może odreagować stres, grając w różnego typu gry, wykonując ćwiczenia fizyczne lub po prostu słuchając relaksującej go muzyki przy filiżance kawy pitej w komfortowych warunkach. Działania tego typu mogą równoważyć obciążenia pracą do akceptowalnego przez organizm poziomu oraz optymalizować poziom wewnętrznej motywacji, a także minimalizować poziom stresu zawodowego, przeciwdziałając powstaniu negatywnych jego skutków.

### Bibliografia

- Argyle, M. (1999). *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Tłum. W. Domachowski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN S.A.
- Bauer, T., Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. Creative Commons.
- Bombiak, E. (2015). *Stres zawodowy jako generator ryzyka personalnego*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.
- Borkowska, N., Borkowski, B., Gaszyński, T. (2019). Dystres moralny, prężność i wypalenie zawodowe personelu pielęgniarskiego oddziałów anestezjologii i intensywnej terapii. *Anestezjologia i Ratownictwo*, 13, 97-103.
- Carayon, P., Smith, M.J., Haims, M.C. (1999). Work Organization, Job Stress, and Work-Related Musculoskeletal Disorders. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 41(4), 644-663.
- Cheon, S.H., Reeve, J. (2015). A classroom-based intervention to help teachers decrease students' amotivation. *Contemporary educational psychology*, 40, 99-111.
- Chmiel, N. (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Tłum. A. Kacmajor, M. Kacmajor, A. Nowak, S. Pikiel, A. Sulak, A. Tyszkiewicz. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science+Business Media.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., Williams, G.C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and individual differences*, 8(3), 165-183.
- Falewicz, A. (2017). Psychologiczne koncepcje stresu i radzenia sobie. *Studia Paradyskie*, 27, 279-293.
- Gawron, I., Mięka, B. (2020). *Wprowadzenie do zarządzania. Rozwój, funkcje, koncepcje*. Nowy Sącz: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu.
- Grzegorzewska, M.K. (2014). Relacje człowiek praca a syndrom wypalenia się. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki w Krakowie*, 10, 61-72.
- Kuc, B.R., Moczydłowska, J.M. (2009). *Zachowania organizacyjne. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Difin.

- Kuriata, E., Felińczak, A., Grzebieluch, J., Szachniewicz, M. (2011). Specyfika pracy pielęgniarskiej w szpitalu – warunki pracy i aktualne wyzwania. Część I. *Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne*, 1(2), 163-167.
- Legault, L., Green-Demers, I., Pelletier, L. (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. *Journal of educational psychology*, 98(3), 567-582.
- Łodzińska, J. (2013). Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy. *Białostockie Studia Prawnicze*, 13, 159-174.
- Łosiak, W. (1995). Podstawowe koncepcje stresu i radzenia sobie. *Zeszyty Naukowe UJ. Prace Psychologiczne*, 12, 13-23.
- Łosiak, W. (2007). *Natura stresu: spojrzenie z perspektywy ewolucyjnej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Marek, T. (1995). Stres i obciążenie psychiczne pracą. *Ergonomia*, 18(2), 129-140.
- Markland, D., Tobin, V. (2004). A modification to the behavioural regulation in exercise questionnaire to include an assessment of amotivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(2), 191-196.
- Mikuła, B. (2019). Motywowanie pracowników. W: B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl (red.), *Zachowania organizacyjne. Zarys problematyki* (s. 49-68). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Mitchell, T.R. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *Academy of Management Review*, 7, 80-88.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- Oniszczenko, W. (1993). *Stres to brzmi groźnie*. Warszawa: WSiP.
- Pelletier, L.G., Dion, S., Tuson, K., Green-Demers, I. (1999). Why do people fail to adopt environmental protective behaviors? Toward a taxonomy of environmental amotivation 1. *Journal of applied social psychology*, 29(12), 2481-2504.
- Pierścieniak, A., Krent, D., Jakiela, K. (2013). Motywacja wewnętrzna jako kluczowy czynnik zaangażowania pracownika. *Przedsiębiorstwo i region*, 5, 38-47.
- Pietruszka-Ortyl, A., Winkler, R. (2019). Stres w organizacji. W: B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl (red.), *Zachowania organizacyjne: zarys problematyki* (s. 69-89). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Potocka, A. (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*, 61(3), 341-352.
- Robbins, S.P. (1998). *Zachowania w organizacji*. Tłum. A. Ehrlich. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Rudland, J.R., Golding, C., Wilkinson, T.J. (2020). The stress paradox: how stress can be good for learning. *Medical education*, 54(1), 40-45.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wymagania dzisiejszej pracy*. Tłum. G. Kramas. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5(5), 525-530.
- Shen, B., Wingert, R.K., Li, W., Sun, H., Rukavina, P.B. (2010). An amotivation model in physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 29(1), 72-84.
- Sillamy, N. (1994). *Słownik psychologii*. Tłum. K. Jarosz. Wydawnictwo „Książnica”.
- Stanek, K.M. (2016). *Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych. Stan i uwarunkowania w aspekcie pracy zawodowej*. Katowice: „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe.

- Tartas, M., Derewicz, G., Walkiewicz, M., Budziński, W. (2009). Źródła stresu zawodowego w pracy pielęgniarek zatrudnionych w oddziałach o dużym obciążeniu fizycznym i psychicznym. *Annales Academiae Medicae Gedanensis*, 39, 145-153.
- Terelak, J.F. (1999). *Psychologia menedżera. Wybrane zagadnienia psychologii organizacji i zarządzania*. Warszawa: Difin.
- Wilczek-Rużyczka, E. (2014). *Wypalenie zawodowe pracowników medycznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zazulska, K., Wajs, D., Mącik, D. (2017). Wczesne nieadaptacyjne schematy i motywacja osiągnięć a poczucie nasilenia stresu u kobiet i mężczyzn. *Studia Psychologica*, 2(17), 23-42.
- Zimbardo, P.G., Ruch, F.L. (1994). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

**Teresa MYJAK**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska  
ORCID: 0000-0001-9282-3933

## **PROCES INNOWACYJNY W OBSZARZE PERSONALNYM PRZEDSIĘBIORSTWA. UWARUNKOWANIA I STRUKTURA**

### **Streszczenie**

Niniejszy artykuł poświęcony został zaprezentowaniu pojęcia „proces innowacyjny”, zidentyfikowaniu jego uwarunkowań, jak również rozwiązań, jakie mogą być stosowane w przedsiębiorstwach, co stało się celem pracy. Cel ten osiągnięto poprzez przedstawienie teoretycznych aspektów omawianej problematyki, gdzie jako metodę badawczą zastosowano analizę literaturową. Część teoretyczną opracowano na podstawie wybranej literatury przedmiotu. W części empirycznej ukazano wyniki badań pierwotnych, zrealizowanych w przedsiębiorstwach sektora MSP regionu małopolskiego, przy wykorzystaniu autorskiego narzędzia badawczego. W prezentacji uzyskanych rezultatów badawczych zastosowano podejście ilościowe.

**Słowa kluczowe:** procesy innowacyjny, uwarunkowania procesów, struktura procesów.

### **INNOVATION PROCESS IN THE PERSONNEL AREA OF THE ENTERPRISE. DETERMINANTS AND STRUCTURE**

### **Summary**

This article is devoted to the presentation of the concept of “innovative process”, identifying its conditions and solutions that can be used in enterprises, which has become the goal of the work. This goal was achieved by presenting theoretical aspects of the discussed issues, where literature analysis was used as a research method. The theoretical part was developed on the basis of selected literature on the subject. The empirical part presents the results of primary research carried out in enterprises from the SME sector of the Małopolska region, using an original research tool. In the presentation of the obtained research results, a quantitative approach was used.

**Key words:** innovative processes, process conditions, process structure.

### **Wprowadzenie**

Zagadnienia innowacyjności są obecnie obszernie opisywane pod kątem zarówno tego, że innowacyjność jest współcześnie głównym narzędziem budowy przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, jak i tego, że innowacyjność organizacji uzależniona jest od zasobów wiedzy posiadanych przez pracowników. Wiele opracowań wskazuje, że innowacyjność współzależy od twórczości, która umożliwia tworzenie nowych idei i pomysłów, a także że poziom innowacyjności oceniany jest m.in. ilością pomysłów – sugestii pracowników, dotyczących wszelkiego rodzaju zmian, także w realizowanych procesach, w tym – procesach w obszarze personalnym.

Cel poznawczy artykułu zmierza do wyjaśnienia pojęcia „proces innowacyjny”, zidentyfikowania uwarunkowań i rozwiązań, jakie mogą być stosowane w przedsiębiorstwach. Proces innowacyjny oraz rozwiązania innowacyjne ściśle związane są ze zmianami dokonującymi się w różnych obszarach funkcjonalnych w przedsiębiorstwie, także w obszarze personalnym. Wobec powyższego, celem badawczym artykułu stało się uzyskanie odpowiedzi na trzy pytania. Uwzględniając fakt, że innowacyjne rozwiązania wiążą się z wprowadzeniem zmian, respondentów poproszono wprost, aby odpowiedzieli: czy pracownicy mają możliwość inicjowania zmian? Zapytano też: czy w przedsiębiorstwie zastosowano inne, być może niestosowane dotąd, innowacyjne sposoby realizacji funkcji personalnej? Ponadto – mając na uwadze zmiany, jakie dokonały się w ostatnim czasie – Autorka chciała poznać: w jakiej formie pracownicy świadczą pracę w przedsiębiorstwie?

### **1. Istota procesów innowacyjnych**

Poziom innowacyjności konkretnego przedsiębiorstwa opiera się na kreatywności jego pracowników, w wyniku której powstaje wiele różnorodnych, ulepszających zmian. Innowacyjność powoduje, że w organizacjach realizowane są określone procesy innowacyjne, a ocena innowacyjności jako efektu procesów innowacyjnych pozwala na ustalenie warunków stymulujących i destymulujących procesy innowacyjne (Francik, 2003). P. Grajewski (2016) stoi na stanowisku, że istota działania i cel wyróżnionych procesów w organizacji polegają na dążeniu do osiągnięcia konkretnych efektów, które są weryfikowane w trakcie wewnętrznych i zewnętrznych kontraktów w relacji dostawca-odbiorca. Tym samym właśnie klient zarówno zewnętrzny, jak i wewnętrzny decyduje o tym, co stanowi wartość konkretnego produktu i/lub usługi. Przywołany autor zauważa też, że każdy proces, niezależnie od tego, czy ma charakter podstawowy, czy pomocniczy, musi stanowić wartość dla klienta.

Procesy innowacyjne dotyczą projektów i rozwiązań pojawiających się problemów w trakcie ich realizacji. Są one tworzone i/lub wdrażane w różnych obszarach funkcjonalnych przedsiębiorstwa. Z jednej strony wynika to ze zmian zachodzących w środowisku zewnętrznym (np. z potrzeby zdobycia bądź utrzymania pozycji konkurencyjnej na rynku), a z drugiej – na skutek dokonujących się zmian wewnątrzorganizacyjnych (Myjak, 2022). Przez pojęcie „proces innowacyjny”, czyli proces dokonywania zmian innowacyjnych, można rozumieć tworzenie idei innowacyjnej, niezależnie od tego, czego dotyczy albo na jakim obszarze działalności innowacyjnej powstaje. Proces ten dotyczy się również tworzenia, projektowania i pierwszej realizacji. W efekcie podejmowania takiej aktywności oznacza zmiany materialne i niematerialne poszczególnych elementów w przedsiębiorstwie, które prowadzą do wdrożenia nowego produktu lub rozwiązania (Janasz, 2011) w rozmaitych obszarach funkcjonalnych przedsiębiorstwa, w tym także w obszarze personalnym. W szerokim ujęciu proces innowacyjny określa się jako:

obejmujący całą działalność badawczo-rozwojową (wynalazczą) związaną z tworzeniem i rozwijaniem idei innowacyjnej (nowego produktu lub nowej metody), który kończy się wraz z pierwszym wdrożeniem innowacji. Proces ten rozpoczyna się tworzeniem wiedzy o różnym stopniu konkretyzacji, a kończy na wiedzy, która pozwala na bezpośrednie jej wykorzystanie w procesach wytwarzania (Ibidem, s. 270).

Ważna jest tu rola zespołów innowacyjnych, które wykonują zadania wymagające wykorzystywania znacznych zasobów istniejącej wiedzy, która ostatecznie jest generowana (tworzona) jako nowa wiedza (Bouschery, Blazevic, Piller, 2023).

Procesy innowacyjne inicjowane są innowacyjnością indywidualną pracowników, przejawiającą się w ich zachowaniach innowacyjnych, które warunkowane są wieloma czynnikami o charakterze tak podmiotowym, jak i organizacyjnym (Wiśniewska, 2014). Proces innowacyjny związany jest z postawami innowacyjnymi (Francik, 2003). Jak piszą D. Firszt i Ł. Jabłoński (2022), „proces innowacyjny jest w pewnym sensie procesem uczenia się: zdobywania wiedzy, kojarzenia informacji, ich integracji, odkrywania nowych prawidłowości i ich przekuwania w praktyczne rozwiązania” (Firszt, Jabłoński, 2022, s. 81). Cytowani autorzy zauważają, że w trakcie takiej działalności można napotkać różne problemy, do rozwiązania których (powstających w kolejnych fazach procesu innowacyjnego) niezbędna jest inwencja.

Proces innowacyjny jest wielofazowy, przy tym skomplikowany i wymagający od kadry zarządzającej i pracowników posiadania stosownych kompetencji oraz kwalifikacji (Wiśniewska, 2014), gdyż sama innowacja nie jest prosta (Eveleens, 2010). W najprostszym ujęciu proces innowacyjny obejmuje takie fazy, jak (Białoń, Werner, 2014):

- analiza, wyszukiwanie możliwości powstania nowych usług, pomysłów, wyrobów, informacji;
- projektowanie nowych rozwiązań;
- wdrażanie, czyli wprowadzenie usług, produktów na rynek;
- dyfuzja innowacji, którą to fazą zajmują się przedsiębiorcy, ponosząc znaczne ryzyko wdrożenia.

Od strony podażowej proces innowacyjny stanowi więc pewien ciąg sekwencyjnych zdarzeń, który rozpoczyna się od powstania pomysłu (inwencji), ucieleśnienia pomysłu (innowacji), upowszechnienia (imitacji bądź dyfuzji). Natomiast od strony popytowej proces innowacyjny jest ciągiem zdarzeń podejmowanych przez przedsiębiorcę w ramach procesów rynkowych, dzięki którym wdrażanie innowacji pozwala uzyskać przewagę konkurencyjną (Makięła, 2018). Dokładne wyjaśnienie i zrozumienie procesu innowacyjnego jest kluczem do identyfikacji czynników stymulujących bądź ograniczających tworzenie nowatorskich rozwiązań. Istotne jest również określenie roli, jaką zasoby ludzkie odgrywają w procesie (Firszt, Jabłoński, 2022). Przedsiębiorstwa mające rozbudowaną infrastrukturę, zaplecze i zasoby – w tym zasoby ludzkie – zwykle wspierają generowanie i wdrażanie innowacji, chociaż wdrażanie innowacji nie jest łatwym procesem (Gupta, 2018), biorąc pod uwagę zmiany, jakie obecnie występują. W odczuciu A. Francik (2003), procesom innowacyjnym w Polsce brakuje dynamiki, a najczęściej wymienianymi barierami są te o podłożu finansowym, niedoinwestowanie sfery badawczo-rozwojowej oraz brak skutecznych mechanizmów transferu efektów badań do gospodarki. Hamulców procesów innowacyjnych, w przekonaniu cytowanej autorki, należy szukać nie tylko na zewnątrz, ale też wewnątrz systemu organizacji, w których nie widzi się w innowacjach sposobu na osiągnięcie sukcesu, nie docenia się potencjału intelektualnego pracowników oraz ich kreatywności.

Mając na uwadze fakt, że proces jest pewną sekwencją działań, warto dodać, że samo podejście procesowe jest wynikiem zmian charakteru otoczenia przedsiębiorstwa, przejawiających się m.in. (Kraśniak, Roszyk-Kowalska, 2019): wzrostem znaczenia

klienta, który poprzez swoje decyzje zakupowe determinuje rynek, ma sprecyzowane wymagania i potrzeby; rosnącą konkurencją między organizacjami gospodarczymi, jako rezultat globalizacji działalności gospodarczej oraz stanem ciągłej zmiany, których tempo znacznie przyspiesza. Wprowadzenie zmian wymaga więc bardziej procesowego podejścia (Filipowicz, 2019). Co więcej, pamiętać należy, że podejście procesowe jest ujęciem systemu (przedsiębiorstwa, instytucji) w formule dynamicznej i integratywnej, które wyróżnia m.in. to, że (Stabryła, 2018):

- system, jako organizacja dynamiczna, jest układem procesów zarządzania i procesów operacyjnych (wykonawczych), którym odpowiadają wielofunkcyjne łańcuchy wartości;
- charakterystyczna dla systemu jest rozwinięta komunikacja pozioma, ukierunkowana na kompleksową obsługę klienta;
- funkcje zarządzania i funkcje operacyjne są w znacznym stopniu zintegrowane;
- struktura organizacyjna ulega transformacji w układy wejściowo-wyjściowe, a jej konfiguracja jest wyrazem specjalizacji według kryterium przedmiotowo-procesowego;
- układy wejściowo-wyjściowe tworzą zbiór sekwencji o charakterze sprzężeń sterująco-regulacyjnych, informacyjnych i operacyjnych (wykonawczych).

## **2. Innowacyjne rozwiązania i ich znaczenie dla organizacji**

Kreatywność pracowników i związana z nią innowacyjność stanowią podstawę do wprowadzania innowacyjnych rozwiązań w przedsiębiorstwie. Elementy te są ze sobą powiązane i pozwalają organizacji szybko reagować na pojawiające się zmiany.

Kreowanie innowacyjnych rozwiązań wymaga przede wszystkim odwołania się do zasobów wiedzy będącej w posiadaniu konkretnego przedsiębiorstwa bądź też pozyskiwanych przez kontakty z otoczeniem. Wiele innowacyjnych rozwiązań powstaje w małych i średnich przedsiębiorstwach, gdzie niemożliwa jest pełna specjalizacja oraz oddzielenie funkcji technicznych i zarządczych (Firszt, Jabłoński, 2022). Pożądana jest jednak oryginalność przy opracowywaniu innowacyjnych rozwiązań konkretnego problemu (Lipka, Król, Winnicka-Wejs, 2011). Generowanie kreatywnych pomysłów, a następnie przekształcanie ich w innowacje jest kluczem do uzyskania konkurencyjnej przewagi (Acar, Tarakci, Van Knippenberg, 2019), podobnie jak dostęp do zasobów finansowych, który może zachęcić przedsiębiorstwa do poszukiwania przełomowych innowacji (Wies, Moorman, Chandy, 2023). W dobie globalizacji i ciągle rosnącego poziomu konkurencji, przedsiębiorstwa muszą nieustannie poszukiwać nowych źródeł osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań umożliwia zrealizowanie tego celu w każdej domenie działalności przedsiębiorstwa (Choma, 2016). Zdolność przedsiębiorstwa do kreowania rozwiązań innowacyjnych wymaga pomimo wszystko integracji różnych źródeł pobudzających innowacyjność zarówno wewnętrznych, jak też zewnętrznych, co oznacza, że zasoby konkretnego przedsiębiorstwa mogą być kreowane samodzielnie bądź też transferowane z otoczenia (Popławski, Sudolska, Zastempowski, 2008). Kierownictwo powinno zachęcać pracowników do poszukiwania nowych rozwiązań zarówno wewnątrz, jak też w otoczeniu zewnętrznym organizacji (Karasek, 2017), uwzględniając okoliczności prowadzenia działalności gospodarczej w nowych warunkach (Pocztowski, Miś, 2022).



Innowacyjne rozwiązania wprowadzone do organizacji mogą być konsekwencją korzystania przez firmę z usług o charakterze marketingowym, technicznym, technologicznym czy organizacyjnym. Mogą być też efektem współpracy z innymi firmami, prowadzonej działalności badawczo-rozwojowej albo rezultatem zakupu oprogramowania, wiedzy itp.

W tabeli 1 ukazano niektóre czynniki, które sprzyjają rozwojowi innowacyjności w organizacji. Czynniki te obejmują poziom indywidualny (np. kreatywność poszczególnych pracowników), grupowy (np. wdrażanie metod pracy zespołowej) oraz organizacyjny (np. uwarunkowania formalno-prawne).

Tabela 1

*Wybrane czynniki sprzyjające rozwojowi innowacyjności w organizacji*

Lp.	Czynnik innowacyjności	Charakterystyka czynnika
1.	Aktywność kierownictwa organizacji	Kierownictwo powinno prowadzić politykę proinnowacyjną <sup>1</sup> , opracowywać strategie innowacyjne i dbać o wizerunek przedsiębiorstwa
2.	Upowszechnianie kreatywności pracowników	Kierownictwo powinno zapewnić warunki sprzyjające kreatywności pracowników
3.	Wdrażanie metod pracy zespołowej	Sprzyja efektywności pracy i innowacyjności rozwiązań
4.	Upowszechnianie metod badania, mierzenia i wartościowania pracy	Stosowanie prostych metod i technik organizatorskich skutkuje wprowadzeniem nowych rozwiązań w zakresie usprawnienia i racjonalizacji pracy
5.	Wyzwania rynku i konkurencji	Innowacja jest często rezultatem pojawiających się wyzwań rynku, spodziewanego popytu oraz konkurencji
6.	Wdrażanie rozwiązań transferu wiedzy i technologii	Sprzyja gromadzeniu i dostępowi do informacji, analizie występujących trendów, wykorzystaniu doświadczeń, współpracy zewnętrznej i wewnętrznej
7.	Wdrażanie systemów projakościowych	Poprawa jakości np. produktów wymaga analizy wyników końcowych oraz procesów projektowania i przygotowania produkcji, a także samej produkcji
8.	Wykorzystanie metod rozwiązywania konfliktów	Konflikty można wykorzystać korzystnie dla organizacji
9.	Zachęty finansowo-ekonomiczne	Rozwojowi innowacji sprzyjają granty rządowe, subsydia lub inne finansowe zachęty do wprowadzania innowacji
10.	Uwarunkowania formalnoprawne	Tworzą je obowiązujące przepisy i regulacje
11.	Certyfikacja	Procesy certyfikacyjne wymagają audytu wewnętrznego, a uzyskanie certyfikatu – odniesienia do określonych wymagań normalizacyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Organizacyjne aspekty zarządzania przedsięwzięciami innowacyjnymi w przedsiębiorstwie”, R. Żuber, 2016, w: R. Żuber (red.), *Zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwie. Wybrane aspekty* Warszawa: Difin, s. 56-103.

<sup>1</sup> Postawa proinnowacyjna wydaje się być czynnikiem pośredniczącym między twórczym pomysłem a podejmowanymi wysiłkami w celu jego wdrożenia (*Zaufanie w organizacji innowacyjnej*, K. Krot, D. Lewicka, 2016, Warszawa: C.H. Beck). Proinnowacyjność ma swoje źródło w motywacji wewnętrznej człowieka – gdy praca ma wysoki stopień trudności, złożoności i ważności, a jednostka ma szerokie uprawnienie decyzyjne („Innowacyjność a kapitał społeczny”, K. Pająk, 2006, w: M. Strużycki (red.), *Innowacyjność w teorii i praktyce*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa, s. 31-45).

### 3. Metodyczne kwestie przeprowadzonych badań

Celem badań było uzyskanie odpowiedzi na trzy nurtujące Autorkę pytania:

- Czy Pana/i przedsiębiorstwo stwarza pracownikom możliwość inicjowania zmian w obszarze personalnym?
- Czy w Pana/i przedsiębiorstwie wprowadzono inne (innowacyjne), być może niestosowane dotąd, sposoby realizacji zadań (pracy) w obszarze personalnym?
- W jakiej formie pracownicy wykonują pracę w Pana/i przedsiębiorstwie?

Aby uzyskać odpowiedzi na zadane pytania, zastosowano metodę badań ilościowych.

Badanie przyjęło formę standaryzowanej ankiety rozprowadzanej w wersji drukowanej (papierowej). Narzędziem badawczym stał się autorski kwestionariusz ankiety, który wypełniło 115 respondentów przedsiębiorstw zaliczanych do sektora MSP. Próbę badawczą, celowo dobraną, stanowili właściciele mikro, małych i średnich przedsiębiorstw lub osoby decyzyjne reprezentujące przedsiębiorstwo. Z każdego przedsiębiorstwa jedna osoba udzielała informacji na zadane pytania. Dobór próby badawczej wynikał z założeń badawczych i tego, że w literaturze przedmiotu, jak też praktyce gospodarczej podkreśla się znaczenie przedsiębiorstw z sektora MŚP i ich rolę w gospodarce. Inspiracją do przeprowadzenia badań był fakt, że podmioty te nabierają szczególnego znaczenia w kontekście zmian wewnątrz- i zewnątrzorganizacyjnych oraz dużego znaczenia sektora MŚP dla gospodarki. Są siłą napędową gospodarki, wykorzystując wiedzę organizacyjną i indywidualnych pracowników. Łatwiej adaptują się do trudnej sytuacji gospodarczej niż duże firmy, ponieważ szybko reagują na zmiany i elastycznie dostosowują się do warunków panujących na rynku.

Badane podmioty gospodarcze prowadziły różną działalność gospodarczą (usługi, produkcja, handel i działalność „mieszana”, np. produkcyjną i handlową). Źródnicowany był też zasięg działania przedsiębiorstw (rynek lokalny, krajowy i międzynarodowy). Badania rozpoczęto i sfinalizowano w 2022 roku. Organizacje uczestniczące w badaniu zlokalizowane były na terenie następujących powiatów województwa małopolskiego: nowotarskiego, gorlickiego, nowosądeckiego i limanowskiego.

Rezultaty badawcze stanowią fragment dużo szerszych badań empirycznych, realizowanych przez Autorkę. Przedstawiając dane empiryczne, zastosowano analizę opisową podstawowych wyników badawczych. Dane zaokrąglono do pełnych procentów odpowiedzi.

### 4. Wyniki postępowania badawczego

Jedno z pytań skierowanych do respondentów dotyczyło wskazania, czy badane przedsiębiorstwa umożliwiają pracownikom inicjowanie zmian w obszarze personalnym? Większość respondentów (72%) odpowiedziała twierdząco na tak postawione pytanie. Innego zdania było 28%. Uwzględniając odpowiedzi badanych w podziale na cechy identyfikujące przedsiębiorstwa (tabela 2), zaobserwowano, że za opcją „tak” opowiedział się: co piąty ankietowany reprezentujący mikrofirmę, co czwarty z przedsiębiorstwa działającego na rynku lokalnym, niemal co trzeci reprezentant małej firmy (w stosunku do ogółu badanych). Największy odsetek wskazań „tak” zaobserwowano w przypadku firm usługowych (43%). Jednocześnie co czwarty reprezentant firmy usługowej zajął zupełnie odmienne stanowisko w tej kwestii.

Tabela 2

*Inicjowanie zmian w przedsiębiorstwach (w % wskazań)*

Wyszczególnienie		Tak	Nie
Wielkość zatrudnienia	do 9 osób	20	15
	od 10 do 49	32	7
	od 50 do 249	18	6
Rodzaj działalności	produkcja	15	6
	usługi	43	21
	handel	12	2
Rynek działania	lokalny	25	10
	krajowy	35	14
	międzynarodowy	8	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejne pytanie miało za zdanie uzyskać informacje na temat tego, czy w badanych przedsiębiorstwach wprowadzono inne (innowacyjne), być może niestosowane dotąd, sposoby realizacji zadań (pracy) w obszarze personalnym. Okazało się, że ponad 2/3 badanych zadeklarowało, że w ich firmach rzeczywiście wprowadzono takie rozwiązania. W opozycji do takiego stwierdzenia była niemal 1/3 badanych. Rozpatrując odpowiedzi w podziale na cechy identyfikujące przedsiębiorstwa (tabela 3), zaobserwowano, że 1/5 respondentów mikrofirm odpowiedziało twierdząco, podobnie jak m.in.: 1/3 respondentów małych firm i 1/6 firm zajmujących się produkcją (z ogółu badanych). Blisko dwóch na pięciu badanych reprezentujących firmy o zasięgu krajowym również odpowiedziało „tak”, a co dziesiąty respondent reprezentujący tę ostatnią kategorię, zajął zupełnie odmienne stanowisko w tym względzie.

Tabela 3

*Innowacyjne sposoby realizacji zadań (w % wskazań)*

Wyszczególnienie		Tak	Nie
Wielkość zatrudnienia	do 9 osób	22	14
	od 10 do 49	34	5
	od 50 do 249	16	9
Rodzaj działalności	produkcja	17	4
	usługi	42	22
	handel	14	1
Rynek działania	lokalny	23	15
	krajowy	36	10
	międzynarodowy	9	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następne pytanie dotyczyło rozpoznania, w jakiej formie pracownicy świadczą pracę w przedsiębiorstwie. Okazało się, że najwięcej osób trudniło się pracą tradycyjnie wykonywaną (blisko 3/4 pośród badanych tak stwierdziło). Niemal co czwarty wskazał na pracę hybrydową (część tradycyjnie, część zdalnie), a tylko 1% zdalną (online). Ponad 1% respondentów nie podał formy świadczenia pracy. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem cech je identyfikujących (tabela 4), zaobserwowano, że forma pracy zdalnej występowała w znikomym wymiarze – tylko w przypadku 1% przedsiębiorstw średniej wielkości i zajmujących się produkcją (w stosunku do ogółu

badanych). Interesujące jest również to, że badani z przedsiębiorstw międzynarodowych stwierdzili, iż w tych przedsiębiorstwach nie pracowano w sposób hybrydowy. To oznacza, że w tym przypadku miała miejsce wyłącznie praca w sposób tradycyjny. Co więcej, praca tradycyjna dominowała we wszystkich badanych przedsiębiorstwach. Tak było w przypadku co czwartego mikroprzedsiębiorstwa, co piątego – produkcyjnego, niemal – co trzeciego małego przedsiębiorstwa, także w przedsiębiorstwach działających na rynku lokalnym i krajowym oraz w przypadku co dziesiątego przedsiębiorstwa o zasięgu międzynarodowym. Praca hybrydowa występowała zaś m.in. w co dziesiątym mikroprzedsiębiorstwie i w co piątym przedsiębiorstwie zajmującym się usługami.

Tabela 4

*Formy świadczonej pracy w przedsiębiorstwie (w % wskazań)*

Wyszczególnienie		Tradycyjna	Zdalna	Hybrydowa
Wielkość zatrudnienia	do 9 osób	25	brak wskazań	10
	od 10 do 49 osób	31		8
	od 50 do 249 osób	19	1	4
Rodzaj działalności	produkcja	20	1	1
	usługi	44	brak wskazań	20
	handel	14		1
Rynek działania	lokalny	30	brak wskazań	6
	krajowy	30		17
	międzynarodowy	10		brak wskazań

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

## Podsumowanie

Każdy proces wprowadza określone zmiany wewnątrz organizacji, zakłóca dotychczasowy porządek i wprowadza inny – nowy. Powstają innowacyjne rozwiązania pojawiających się problemów w wyniku zmian wewnętrznych oraz zewnętrznych. W pierwszym przypadku autorami tych zmian mogą być sami pracownicy, świadczący pracę dla organizacji w ramach różnych jej form (np. tradycyjnej bądź hybrydowej), a w drugim – szeroko rozumiane czynniki środowiska zewnętrznego.

Z przeprowadzonego postępowania badawczego jasno wynika, że w badanych przedsiębiorstwach pracownicy mieli możliwość inicjowania zmian. Wnioskować można, że tym samym przyczyniali się oni do wprowadzania różnych rozwiązań pojawiających się problemów. Sprzyjać temu mógł sposób świadczenia pracy – w większości tradycyjny. Zaprezentowane rezultaty badawcze przedstawiają podstawowe wyniki badań, co było zamierzeniem Autorki (bez dokonywania analizy pogłębionej). W przyszłych analizach można by skoncentrować się na porównaniu wyników badań w odniesieniu np. do ograniczeń pandemicznych, jakie jeszcze obowiązywały w czasie, kiedy prowadzone były badania. Pozwoliłoby to prowadzić szersze wnioskowanie w tak istotnym obszarze funkcjonalnym przedsiębiorstwa. Podjęta problematyka jest ważna, aktualna i rodzi potrzebę prowadzenia dalszych, pogłębionych analiz.

## Bibliografia

- Acar, O.A., Tarakci, M., Van Knippenberg, D. (2019). Creativity and Innovation Under Constraints: A Cross-Disciplinary Integrative Review. *Journal of Management*, 45(1), 96-121.
- Białoń, L., Werner, E. (2014). Zarządzanie działalnością innowacyjną w kontekście społecznej świadomości innowacyjności. W: A. Kamińska (red.), *Innowacyjność: uwarunkowania, strategie, wyzwania* (s. 33-49). Warszawa: Placet.
- Bouschery, S.G., Blazevic, V., Piller, F.T. (2023). Augmenting human innovation teams with artificial intelligence: Exploring transformer-based language models. *Journal of Product Innovation Management*, 40(2), 139-153.
- Choma, A. (2016). Zastosowanie analizy big data w procesie podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw. W: R. Lenart-Gansiniec (red.), *Innowacje w zarządzaniu* (s. 139-148). Warszawa: CeDeWu.
- Eveleens, CH. (2010). Innovation management; a literature review of innovation process models and their implications. *Science*, 800, 900-916.
- Filipowicz, G. (2019). *HR Business Partner. Koncepcja i praktyka*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Firszt, D., Jabłoński, Ł. (2022). *Kapitał ludzki i innowacje a zmniejszanie luki rozwojowej między krajami*. Warszawa: CeDeWu.
- Francik, A. (2003). *Sterowanie procesami innowacyjnymi w organizacji*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
- Grajewski, P. (2016). *Organizacja procesowa*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Gupta, M. (2018). The innovation process from an idea to a final product: a review of the literature. *International Journal of Comparative Management*, 1(4), 400-421.
- Janasz, W. (2011). Procesy innowacyjne w przedsiębiorstwie. W: S. Marek, M. Białasiewicz (red.), *Podstawy nauki o organizacji. Przedsiębiorstwo jako organizacja gospodarcza* (s. 268-296). Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Karasek, A. (2017). Influencing innovativeness of enterprises by selected HRM practices. *International Journal of Synergy and Research*, 6, 113-122.
- Kraśniak, J., Roszyk-Kowalska, G. (2019). *Kompetencyjne uwarunkowania wdrażania struktury procesowej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Silva Rerum.
- Krot, K., Lewicka, D. (2016). *Zaufanie w organizacji innowacyjnej*. Warszawa: C.H. Beck.
- Lipka, A., Król, M., Winnicka-Wejs, A. (2011). *Kreatywność i rutyna w działalności personalnej*. Warszawa: Difin.
- Makieła, Z.J. (2018). Przedsiębiorczość i innowacyjność – wprowadzenie. W: Z.J. Makieła, M. M. Stuss (red.), *Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami: wiedza, technologia, konkurencja, przedsiębiorstwo* (s. 15-43). Warszawa: C.H. Beck.
- Myjak, T. (2022). Uwarunkowania procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwie budowlanym. W: A. Chodyński, D. Fatuła, M.A. Leśniewski (red.), *Innowacyjność, konkurencyjność, jakość, wiedza i uczenie się komponentami rozwoju organizacji w zmiennym otoczeniu* (s. 65-75). Kraków: Oficyna Wydawnicza Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.
- Pająk, K. (2006). Innowacyjność a kapitał społeczny. W: M. Strużycki (red.), *Innowacyjność w teorii i praktyce* (s. 31-45). Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Pocztowski, A., Miś, A. (2022). Zarządzanie zasobami ludzkimi w „nowej normalności”. W: K. Zawadzki, M. Wojdyło, A. Sudolska (red.), *W kręgu rynku pracy i polityki społecznej* (s. 141-152). Toruń: Adam Marszałek.

- Popławski, W., Sudolska, A., Zastempowski, M. (2008). *Współpraca przedsiębiorstw w Polsce w procesie budowania ich potencjału innowacyjnego*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa • Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”.
- Stabryła, A. (2018). Zarządzanie procesowe. W: A. Stabryła (red.), *Podstawy organizacji i zarządzania: podejścia i koncepcje badawcze* (s. 67-82). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny.
- Wies, S., Moorman, Ch., Chandy, R.K. (2023). Innovation Imprinting: Why Some Firms Beat the Post-IPO Innovation Slump. *Journal of Marketing*, 87(2), 232-252.
- Wiśniewska, S. (2014). Innowacyjność jako determinant rozwoju zasobów ludzkich. W: R. Oczkowska, U. Bukowska (red.), *Rozwój zasobów ludzkich organizacji* (s. 31-54). Warszawa: Difin.
- Żuber, R. (2016). Organizacyjne aspekty zarządzania przedsięwzięciami innowacyjnymi w przedsiębiorstwie. W: R. Żuber (red.), *Zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwie. Wybrane aspekty* (s. 56-103). Warszawa: Difin.

**Bartłomiej WRONA**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0000-0003-3418-7080

## **EFEKTYWNOŚĆ I SPOSOBY JEJ POMIARU ORAZ ROLA PAŃSTWA W JEJ KREOWANIU**

### **Streszczenie**

Gospodarka rynkowa wymusza na podmiotach je tworzących takie prowadzenie działalności, które można uznać za najbardziej efektywne. Jednak samo pojęcie efektywności uznawane jest za trudne w definiowaniu. Również sposoby pomiaru efektywności nie są jednolicie przedstawiane w literaturze przedmiotu. Celem artykułu jest przedstawienie efektywności, sposobów jej mierzenia i roli państwa w podnoszeniu efektywności rynku. Dodatkowym celem artykułu jest przegląd teoretycznych koncepcji mierzenia efektywności z punktu widzenia teorii ekonomii. W celu osiągnięcia celu głównego wykorzystano analizę dostępnych podejść do mierzenia efektywności, prezentowanych przez głównych teoretyków współczesnej ekonomii. Wykorzystano metodę obserwacji, polegającą na rejestracji określonych faktów i ujęciu ich we wzajemnych związkach oraz zależnościach.

**Słowa kluczowe:** efektywność, pomiar, dobra publiczne, dobra społeczne.

### **EFFICIENCY AND METHODS OF MEASURING IT, AND THE ROLE OF THE STATE IN ITS CREATION**

### **Summary**

The market economy forces the entities creating them to conduct activities that can be considered the most effective. However, the very concept of efficiency is considered difficult to define. Also, methods of measuring effectiveness are not uniformly presented in the literature on the subject. The aim of the article is to present efficiency, ways of measuring it and the role of the state in increasing the efficiency of the market. An additional aim of the article is to review the theoretical concepts of measuring efficiency from the point of view of economic theory. In order to achieve the main goal, the analysis of available approaches to measuring effectiveness presented by the main theoreticians of modern economics was used. The method of observation was used, consisting in the registration of specific facts and their inclusion in mutual relationships and dependencies.

**Key words:** efficiency, measurement, public goods, social goods.

### **Wprowadzenie**

W większości gospodarek światowych istnieje podział na trzy główne grupy podmiotów tworzących rynek gospodarczy. Sektor prywatny odpowiedzialny jest za tworzenie dóbr i usług, które dostarcza odbiorcom, pobierając za to korzyści ekonomiczne. Jednostki tworzące ten sektor ukierunkowane są na generowanie zysku i pomnażanie majątku właścicieli. Sektor publiczny odpowiedzialny jest za zapewnienie społeczeństwu

dóbr, których nie wytwarza sektor prywatny, z racji tego, że dobra te nie są przedmiotem klasycznej sprzedaży lub ich sprzedaż byłaby niedochodowa. Ostatnią grupę tworzą jednostki sektora pozarządowego, tzw. non-profit, czyli nienastawione na zysk: fundacje i stowarzyszenia mające często status organizacji pożytku publicznego. Wykonują one działania, które dla sektora prywatnego są niedochodowe, a sektor budżetowy nie ma już środków, żeby je zaspokoić. Każda z tych grup podmiotów musi działać jednak w sposób efektywny, tak by realizować swoje cele w sposób jak najbardziej racjonalny i oszczędny. Celem artykułu jest przedstawienie efektywności, sposobów jej mierzenia i roli państwa w podnoszeniu efektywności rynku. Dodatkowym celem artykułu jest przegląd teoretycznych koncepcji mierzenia efektywności z punktu widzenia teorii ekonomii. W celu osiągnięcia celu głównego wykorzystano analizę dostępnych podejść do mierzenia efektywności, prezentowanych przez głównych teoretyków współczesnej ekonomii. Wykorzystano metodę obserwacji, polegającą na rejestracji określonych faktów oraz ujęciu ich we wzajemnych związkach i zależnościach. Dzięki temu podejściu możliwe jest interpretowanie zjawisk i ich oddziaływania na elementy systemu.

Artykuł wpisuje się w problematykę badania sposobów mierzenia efektywności, głównie w sektorze publicznym i możliwości ingerencji państwa w gospodarkę. Mierzenie efektywności to problem ogólnoswiatowy i społeczny, szczególnie w ostatnich latach poddawany krytyce, stąd też podjęta tematyka porządkująca dotychczasowe podejście do tej kwestii w skali globalnej i makroekonomicznej.

## **1. Specyfika funkcjonowania jednostek sektora finansów publicznych**

Do używania terminu „finanse publiczne” w nowym, rynkowym sposobie gospodarowania powrócono w Polsce po roku 1990. Mimo licznych prób nie ustalano jednolitej definicji finansów publicznych, co może utrudniać efektywne gospodarowanie środkami publicznymi i ich kontrolę. Problem ten nie dotyczy wyłącznie Polski, ale też wielu krajów europejskich (Ziółkowska, 2012, s. 11).

Zasady gromadzenia oraz wydatkowania środków publicznych powinny zostać przedstawione w przepisach prawnych w sposób gwarantujący jawność i przejrzystość operacji finansowych, a jednocześnie pozwalający na prowadzenie racjonalnej i efektywnej gospodarki finansowej na wszystkich szczeblach władzy państwowej.

Środki publiczne ze względu na ich charakter (dochody otrzymane od obywateli i firm, często w drodze przymusowego transferu dokonanego przez system podatków i opłat) wymagają też specyficznego kontrolowania. O ile organy władzy publicznej zarządzające całym budżetem dążą do oszczędnego i racjonalnego wydatkowania środków publicznych, to pojedyncze jednostki organizacyjne nie zawsze są tym zainteresowane. Wykorzystanie kwot mniejszych niż przydzielone im z budżetu powodować może bowiem w następnym roku przyznanie takiej jednostce mniejszej kwoty na wydatki. Oznacza to, że w sektorze publicznym nie działa mechanizm, który na firmach komercyjnych wymusza ciągłe dążenie do minimalizacji ponoszonych kosztów przy zachowaniu właściwych, wysokich parametrów jakościowych oferowanych produktów lub usług. Jednostka wykonująca zadania publiczne przy wykorzystaniu środków budżetowych nie jest poddawana presji wolnego rynku, nie osiąga też żadnej korzyści z obniżania swoich kosztów. Z tego też względu ścisła kontrola wydatkowania środków budżetowych powinna zastąpić brak presji rynku. System kontroli jednostek sektora finansów publicznych powinien obejmować trzy uzupełniające się segmenty (Malinowska-Misiąg, Misiąg, 2006, s. 42-43):



- 1) kontrolę wewnętrzną, sprawowaną przez pracowników każdej jednostki (jej zadaniem jest zapewnienie zgodnego z prawem i efektywnego funkcjonowania jednostki, obejmującą kontrolę finansową oraz audyt wewnętrzny);
- 2) kontrolę zewnętrzną (do jej zadań należy dokonywanie niezależnej oceny funkcjonowania jednostki wykonującej zadania finansowane ze środków publicznych poprzez m.in. ocenę rzetelności dokumentów sprawozdawczych przedkładanych przez jednostki sektora finansów publicznych; kontrola taka sprawowana jest poprzez Najwyższą Izbę Kontroli i biegłych rewidentów);
- 3) niezależną kontrolę obywatelską (sprawowaną przez organizacje pozarządowe, niezależne ośrodki badawcze, media i społeczeństwo).

W większości krajów funkcjonuje obecnie gospodarka mieszana, w której występuje sektor zarówno publiczny, jak i prywatny.

Istotnym elementem nauki o sektorze finansów publicznych, powiązany z kategorią potrzeb, jest dobro publiczne. Istnienie dóbr publicznych stanowi przyczynę gromadzenia środków finansowych w funduszach publicznych. Przez dobro publiczne należy rozumieć tylko te dobra, które z przyczyn naturalnych (cechy fizyczne) mogą służyć zbiorowości lokalnej lub całemu społeczeństwu, są powszechnie dostępne i nie można być wykluczonym z dostępu do nich (Connoley, Munro, 1999, s. 59-60). Ten rodzaj dóbr określa się też mianem „czyste dobro publiczne” (Ibidem, s. 26). Korzyści z używania czystego dobra publicznego są niepodzielne, nie można wyodrębnić części tego dobra i przypisać go jednostce (Buchanan, 1997, s. 30). Dobra publiczne to tego rodzaju dobra, których „konsumowanie” przez daną osobę nie ogranicza możliwości z ich korzystania innych osób („więcej dla ciebie nie oznacza mniej dla mnie”) (Acocella, 2002, s. 131). To właśnie istnienie tego rodzaju dobra jest przyczyną gromadzenia środków w funduszach publicznych, niezbędnych do finansowania procesów tworzenia dóbr publicznych, do których należą m.in. budowa dróg publicznych, bezpieczeństwo zewnętrzne, oświetlenie dróg itp. (Owsiak, 2017, s. 34). Dobra publiczne cechują się niekonkurencyjnością konsumpcji i brakiem możliwości wykluczenia kogoś z korzystania z danego dobra (Wernik, 2014, s. 32-33).

Obok dóbr publicznych funkcjonują także dobra prywatne i społeczne. Te ostatnie często używane są zamiennie z dobrami publicznymi. Dobra społeczne to takie dobra, które ze względów fizycznych mogą być dobrami prywatnymi, ale na skutek doktryny społecznej i prowadzonej przez władze publicznej polityki społecznej są dostępne dla każdego obywatela, tak jak w przypadku klasycznych dóbr publicznych. Należą do nich m.in. ochrona zdrowia czy edukacja (Owsiak, 2017, s. 39). Dobra prywatne to te dobra, z których korzystanie związane jest z posiadaniem dochodu indywidualnego (np. płatna autostrada).

W literaturze (Kleer, 2005, s. 24-26) można spotkać jeszcze dobra mieszane (*mix-goods*, *merit-goods*), definiowane jako dobra prywatne, ale z różnych względów (społecznych, ekonomicznych, gospodarczych) w mniejszym bądź większym stopniu finansowane przez państwo, sektor publiczny i inne instytucje publiczne.

Najczęściej stosowanymi kryteriami, decydującymi o tym, czy dane dobro ma charakter publiczny czy prywatny, są (Owsiak, 2005, s. 28-29):

- 1) kryterium użyteczności (kryterium społeczne),
- 2) kryterium społeczne (kryterium ekonomiczne).

W przypadku pierwszego kryterium korzyści z dobra prywatnego ograniczają się do jednej osoby lub kilku osób (np. rodzina). Jedna osoba, korzystając z dobra prywatnego, uniemożliwia korzystanie z tego dobra innym osobom (np. korzystanie z samochodu). Korzystanie z dobra prywatnego wymaga często rywalizacji w celu uzyskania do nich dostępu. W przypadku dóbr publicznych rywalizacja w zapewnieniu sobie do nich dostępu nie istnieje. Fakt korzystania przez jednego człowieka z danego dobra nie uniemożliwia korzystania z tego samego dobra innemu człowiekowi (np. korzystanie z parków publicznych, jezior, dróg publicznych, powietrza).

Drugie kryterium związane jest ze źródłem odpłatności. Dobrami publicznymi są te dobra, towary czy usługi, które są finansowane z budżetu państwa, budżetu samorządu terytorialnego bądź innych funduszy publicznych. Dla odbiorców tych dóbr oznacza to, że są one bezpłatne lub, bardzo rzadko, częściowo odpłatne. Ta cecha dóbr publicznych wywołuje często krytykę wśród ekonomistów i polityków. Zarzucają oni iluzoryczność bezpłatności lub stwierdzają, że fakt rzeczywistego niepłacenia za te dobra może wywołać marnotrawstwo, niegospodarność lub nieefektywne gospodarowanie tymi dobrami. Należy również pamiętać, że tylko z punktu widzenia indywidualnego odbiorcy dobra publiczne są bezpłatne. W sensie ekonomicznym opłacane są zbiorowo. Prowadzi to do stwierdzenia, że dobra publiczne zawsze pozostają w sprzeczności z dobrami prywatnymi. Konsumpcja dóbr publicznych ogranicza konsumpcję dóbr prywatnych.

Podsumowując, można stwierdzić, że dobra publiczne zawsze są finansowane ze środków publicznych i są to dobra *sensu stricte*. Dobra społeczne mogą być finansowane w całości lub w części z funduszy publicznych i wtedy mamy do czynienia z dobrami publicznymi *sensu largo*. Dobra prywatne finansowane są tylko z funduszy prywatnych.

## 2. Sposoby mierzenia efektywności

Polityka gospodarcza państwa może zmierzać do poznania preferencji i celów występujących w danym społeczeństwie (podejście pozytywne) bądź też identyfikację preferencji, które społeczeństwo winno posiadać na podstawie etycznych lub politycznych zasad dotyczących znaczenia interesu publicznego (podejście normatywne) (Acocella, 2002, s. 22-35). Podejście normatywne nazywane jest w literaturze ekonomią dobrobytu (Stiglitz, 2022, s. 69; Acocella, 2002, s. 23), a związana z nią koncepcja efektywności nazywana jest efektywnością Pareta.

Efektywność definiowana jest jako relacja pomiędzy osiągniętymi wynikami a poniesionymi nakładami (Nogalski, Rybicki, 2002, s. 83). Efektywność to relacja między stopniem osiągnięcia celu a poziomem wykorzystania zasobów (Jacobs, Smith, Street, 2013, s. 18). Każda ocena efektywności działania powinna skupiać się więc na porównaniu relacji pomiędzy osiągniętymi efektami a danymi o nakładach.

Efektywność ekonomiczna to:

rezultat działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, gałęzi produkcji, całej gospodarki określony przez stosunek efektu do nakładu. Efektywność ekonomiczna zależy od wysokości kosztów produkcji, organizacji pracy, jej wydajności. Efektywność ekonomiczna jest elementem składowym szerszego pojęcia efektywności ogólnospołecznej, która poza efektami ekonomicznymi obejmuje również efekty pozaekonomiczne (społeczne, polityczne, kulturalne itp.) (*Encyklopedia Powszechna PWN*, 1976, s. 666).

Podstawą gospodarowania jednostek w warunkach rynkowych jest proces pomnażania kapitału, przejawiający się w uzyskaniu przez jednostki korzystnych wyników finansowych w postaci osiągania zysków i utrzymania płynności finansowej (Micherda, 2009, s. 148). Współczesna teoria przedsiębiorstw stoi na stanowisku, że istotą prowadzonej działalności jest maksymalizacja ich wartości rynkowej, co prowadzi do zwiększenia stanu posiadania właścicieli (Czekaj, Dresler, 1995, s. 148). W jednostkach gospodarczych efektywność definiowana jest najczęściej jako stopa zyskowności kapitałów własnych pozostających w dyspozycji firmy. Skalę zyskowności można prezentować przez pryzmat kwoty uzyskanego zysku i jego dynamiki, marży zysku na sprzedaży czy relacji między zyskiem i wartością majątku (Bień, 2008, s. 15).

Rynek doskonale konkurencyjny lokuje gospodarke zarówno konsumentów, jak i producentów w stanie równowagi, określanym mianem równowagi w sensie optimum Pareto (Grądzki, 2004, s. 11). Zasada Pareta mówi, że grupa jednostek zwiększa swój dobrobyt, przechodząc od stanu *a* do stanu *b*, jeżeli wszystkie jednostki są bardziej usatysfakcjonowane w stanie *b* niż w stanie *a*. To „słaba” wersja kryterium Pareta (Acocella, 2002, s. 37). Wersja „silna” mówi, że grupa jednostek zwiększa swój dobrobyt, przechodząc od stanu *a* do stanu *b*, jeżeli co najmniej jedna jednostka jest w lepszej sytuacji w stanie *b*, a sytuacja żadnej jednostki nie jest gorsza (Ibidem). Aby mówić o efektywności w rozumieniu Pareta, spełnione muszą być następujące warunki (Stiglitz, 2022, s. 76):

- gospodarka musi osiągnąć efektywność wymiany (niezależnie od rodzaju produkowanych dóbr lub świadczonych usług, powinny one trafić do tych, którzy cenią je najwyżej);
- zapewniona musi zostać efektywność produkcji (zwiększeni produkcji jednego dobra powoduje zmniejszenie produkcji innego dobra);
- gospodarka powinna osiągnąć efektywną strukturę produkcji (wytwarzane dobra odpowiadają potrzebom jednostek).

Istnieje sześć przyczyn, które mogą sprawić, że rynek nie będzie efektywny w rozumieniu Pareta (Ibidem, s. 91-103):

- niedoskonałość konkurencji;
- zawodność wynikająca z istnienia dóbr publicznych;
- zawodność wynikająca z efektów zewnętrznych;
- niekompletność rynków;
- zawodność wynikająca z niepełnej informacji;
- bezrobocie, inflacja i inne zakłócenia makroekonomiczne.

To ważne rodzaje zawodności rynku, sprawiające, że nie zapewni on efektywności w rozumieniu Pareta. Zasada Pareta odnosi się głównie do gospodarki rynkowej, która niestety bywa często zawodna. Oprócz rynku istnieć musi zatem sektor państwowy, który określa prawa własności, odpowiada za ich przestrzeganie i zapewnia dotrzymywanie umów społecznych. Jednak nawet wtedy, gdy rynek jest efektywny w rozumieniu Pareta, może istnieć konieczność interwencji państwa. Dzieje się tak w przypadku, gdy konkurencja rynkowa doprowadza do niepożądanego ze społecznego punktu widzenia podziału dochodów i gdy ludzie mogą podejmować niewłaściwe decyzje dotyczące konsumowanych dóbr, mimo posiadania odpowiedniej wiedzy o zachowaniach rynku<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Przykładem może być rynek ubezpieczeń. Ludzie wiedzą, że emerytura wypłacana w przyszłości może być niska, a pomimo tego nie przeznaczają wolnych środków na dodatkowe ubezpieczenia, tylko na bieżącą konsumpcję.

Role państwa staje się wówczas ocena programów publicznych w kontekście porównania ich wpływu na efektywność ekonomiczną i sprawiedliwy podział dochodów. Może odbywać się to za pomocą funkcji dobrobytu społecznego (FDS – *social welfare function*), która wyznacza poziom dobrobytu społeczeństwa, odpowiadający konkretnemu zbiorowi poziomów użyteczności osiąganego przez członków tego społeczeństwa. Zaletą funkcji dobrobytu społecznego jest możliwość oceny dowolnej alokacji zasobów i wybór takiej, która zapewni osiągnięcie wyższych poziomów dobrobytu. Zgodnie z zasadą Pareta, powinniśmy wybierać takie alokacje, w przypadku których sytuacja przynajmniej niektórych osób poprawi się, a nikomu się nie pogorszy. Prowadzi to do stwierdzenia, że w przypadku zwiększenia użyteczności przez niektóre osoby przy jednoczesnym nie zmniejszeniu użyteczności żadnej innej osoby, dobrobyt społeczny wzrasta. Niestety z większością podejmowanych decyzji wiąże się problem poprawy położenia części osób i pogorszenia sytuacji innych. Do oceny zachowań potrzebujemy wtedy mocniejszego kryterium, którym staje się funkcja dobrobytu społecznego, gdyż prezentują stosunek społeczeństwa do różnych wariantów podziału dochodów i dobrobytu (Stiglitz, 2022, s. 112-119).

Najczęściej stosowanymi funkcjami dobrobytu społecznego są funkcje (Acocella, 2002, s. 72-75):

- utylitarystyczna;
- Bernoulliego-Nasha;
- Rawlsa;
- Bergsona-Samuelsona.

Utylitarystyczne funkcje dobrobytu społecznego stosowane są, gdy znamy funkcje użyteczności jednostek ( $u_i$ ), są one porównywalne i jeśli przypiszemy te same wagi funkcjom użyteczności dla  $H$  jednostek, to  $W(x)$ , społeczna funkcja użyteczności stanu  $x$  wyrażona jest jako ich suma. Prezentuje to poniższe równanie, odpowiadające prostej utylitarystycznej funkcji dobrobytu, zwanej od nazwiska jej twórcy Benthamowską FDS.

$$W(x) = \sum_{i=1}^H u_i(x)$$

Funkcja Bernoulliego-Nasha została zbudowana w oparciu o funkcje mnożenia, a nie sumowania jak w przypadku funkcji utylitarystycznej. Mnożenie uwydatnia egalitarny charakter reguły agregacji, gdyż równiejszy podział dochodów przynosi większy dobrobyt społeczny. Funkcję Bernoulliego-Nasha można wyrazić za pomocą następującego równania:

$$W = \prod_{i=1}^H u_i$$

gdzie  $\prod$  jest operatorem mnożenia.

Dodatkowo w postaci uogólnionej zostają wprowadzone wagi  $a_i$  jako wykładniki funkcji użyteczności dla jednostek:

$$W = \prod_{i=1}^H (u_i)^{a_i}$$

Odmienne stanowisko od wyżej wymienionych prezentowane jest przez funkcję dobrobytu społecznego Rawlsa, zgodnie z którą, dobrobyt społeczny zależy jedynie od poziomu dobrobytu tej osoby, której sytuacja jest najgorsza. Gdy dobrobyt osoby rośnie, poprawia się również sytuacja społeczeństwa (Stiglitz, 2022, s. 121-122).

Można zaprezentować to za pomocą wzoru:

$$W = \min (u_i)$$

gdzie  $i = 1, 2, \dots, H$

Funkcja dobrobytu społecznego Bergsona-Samuelsona ma najbardziej ogólną postać, którą można przedstawić wzorem reprezentującym wiele różnych postaci funkcji, takich jak utylitarystyczna FDS, FDS Bernoulliego-Nasha czy FDS Rawlsa:

$$W = W (u_1, u_2, \dots, u_H)$$

Funkcję tę cechuje:

- zdefiniowanie z wykorzystaniem indywidualnych użyteczności, a zatem z uwzględnieniem założenia ekonomii dobrobytu;
- porównywalność użyteczności osiąganych przez poszczególne jednostki;
- spełnienie mocnego kryterium Pareta;
- preferencje społeczne rozpatrywane są z punktu widzenia użyteczności dla różnych osób, a nie z perspektywy użyteczności dla jednej osoby.

Gdy kryterium sprawiedliwości może być zaprezentowane w postaci funkcji dobrobytu społecznego, wybór społeczny może być dokonany w sposób analogiczny do wyboru konsumenta decydującego o optymalnym koszyku dóbr. FDS jest maksymalizowana przy występujących ograniczeniach, w ramach których decyzje podejmuje społeczeństwo. Ograniczenia te wyznaczone są przez krzywe możliwych użyteczności, prezentujące maksymalną wartość użyteczności, z której dana jednostka może czerpać satysfakcję. Prezentowany stan związany jest z wyborem optimum społecznego (Acocella, 2002, s. 76-78).

W praktyce urzędnicy państwowi nie rysują krzywej osiąganego użyteczności ani nie posługują się funkcją dobrobytu społecznego, jednak sposób administrowania państwem odpowiada tym ideom. Państwo próbuje określić i zmierzyć korzyści netto (korzyści minus koszty) różnych grup społecznych i sprawdza, czy realizacja projektu daje korzyści rozumieniu Pareta, tzn. czy w wyniku jego realizacji wszyscy odniosą jedynie korzyści. Nie zawsze jest to możliwe, często jedna grupa społeczna korzysta, ale inna traci. Zachodzi wtedy konieczność wartościowania projektu przez m.in. porównanie dwóch zbiorczych zestawów danych prezentujących skutki projektu dotyczące „efektywności” oraz „sprawiedliwości”. Miarą efektywności jest suma korzyści oraz strat wszystkich osób, a miarą sprawiedliwości staje się ogólny wskaźnik nierówności dochodowych w społeczeństwie.

Najczęściej występującą funkcją dobrobytu społecznego jest funkcja utylitarystyczna, rozwinięta przez Pigou, który zdefiniował całkowity (zagregowany) dobrobyt jako sumę użyteczności uzyskanych z różnych źródeł satysfakcji członków społeczeństwa. Pigou postulował, by indywidualne funkcje użyteczności mierzone były kardynalnie i by można było w pełni je porównywać. Całkowity dobrobyt można by wyrazić za pomocą funkcji prostej (Acocella, 2002, s. 79-81):

$$W = \sum_{i=1}^H u_i(x)$$

gdzie  $x$  oznacza wszystkie cechy możliwych stanów decydujących o zadowoleniu (np.: dostępności dóbr ekonomicznych). Pigou nie zajmował się problematyką badania całego dobrobytu, a jedynie jego częścią, wynikającą ze źródeł, które mogą być mierzone w pieniądzu. Nazwał ją dobrobytem ekonomicznym, zakładając, że zmianom w dobrobycie ekonomicznym towarzyszą tak samo ukierunkowane zmiany w dobrobycie całkowitym. Efektem badań Pigou były następujące stwierdzenia:

- 1) Dobrobyt ekonomiczny wzrasta, jeśli wielkość dochodu narodowego również wzrasta, lecz bez pogorszenia się podziału dochodu, tzn. bez zmniejszenia dochodu ubogich (warunek efektywności).
- 2) Dobrobyt ekonomiczny wzrasta, jeżeli rozkład dochodów poprawia się, a wielkość dochodu narodowego nie zmniejsza się (warunek równości).

Rolą państwa jest taka realokacja zasobów, która polepsza położenie przynajmniej jednego uczestnika rynku, bez pogorszenia sytuacji żadnego innego. Uzasadnia to aktywność państwa i legitymizuje funkcjonowanie na równi z sektorem prywatnym sektora publicznego.

Aktywność państwa w roli kreatora zmian Pareto koncentruje się na poniższych obszarach (F. Grądzki, 2004, s. 12):

- 1) Wytwarzanie i dostarczanie dóbr publicznych – bezpieczeństwo wewnętrzne i zewnętrzne, wymiar sprawiedliwości, ochrona środowiska.
- 2) Oferowanie dóbr merytorycznych (quasi-publicznych) – ochrona zdrowia, kultura, oświata.
- 3) Regulowanie oraz kontrolowanie monopolu naturalnego – dostawy energii elektrycznej, gazu itp.
- 4) Redystrybucja dochodów zgodnie z potrzebami społeczeństwa (zabezpieczenie potrzeb ludności przez transfer środków pieniężnych poprzez system podatków).
- 5) Równoważenie skutków wahań koniunkturalnych w warunkach wzrostu zrównoważonego.

Istnieje przeświadczenie, że jednostki publiczne działają w sposób mniej efektywny niż jednostki gospodarcze. Jako główne przyczyny tego stanu najczęściej wymienia się (Stiglitz, 2022, s. 235-242):

- 1) Miękkie ograniczenia budżetowe – otrzymywane subwencje i dotacje powodują, że jednostki budżetowe nie mogą upaść, a ewentualne straty pokrywane są przez organy założycielskie bądź Skarb Państwa.
- 2) Naciski wywierane przez polityków, realizujących najczęściej partykularne cele swoich partii i podejmujących tylko takie decyzje, które zapewniają pozytywny odbiór przez społeczeństwo, nie zawsze racjonalny z ekonomicznego punktu widzenia.
- 3) Brak konkurencji oraz niechęć do podejmowania ryzyka.
- 4) Niewielka siła motywacyjna systemu wynagrodzeń i ograniczone możliwości w zwalnianiu pracowników nie realizujących postawionych przed nimi zadań.

Rolą państwa powinno stać się (*The State In a Changing World*, 1997, s. 46):

- 1) stanowienie dobrego prawa dotyczącego działalności gospodarczej;
- 2) utrzymywanie stabilności gospodarczej;
- 3) tworzenie infrastruktury;
- 4) zapewnianie zabezpieczenia socjalnego chroniącego najsłabszych;
- 5) chronienie środowiska;
- 6) chronienie ludzkiego zdrowia i życia oraz promocja zdrowia poprzez wybór właściwego modelu finansowania i działania rynku opieki zdrowotnej.

Państwo nie jest, nigdy nie było i być nie może w pełni skutecznym oraz efektywnym podmiotem gospodarczym, działającym we wszystkich obszarach gospodarczych, społecznych i ekonomicznych. Misją państwa powinno stać się tworzenie efektywnego systemu wytwarzania i dostępnego systemu dystrybucji dóbr publicznych, który nie będzie naruszał swobody gospodarowania w sposób wykraczający poza rzeczywiste potrzeby wynikające z potrzeb gospodarki i nie będzie zaburzał konkurencyjności działania podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku. Sektor publiczny powinien zapewniać równowagę systemu społeczno-gospodarczego poprzez funkcje alokacyjne, odpowiednie wykorzystywanie zasobów, wpływanie na poziom zatrudnienia i budowanie infrastruktury gospodarczej (bezpośrednio lub przez partnerstwo publiczno-prywatne) (Starczewska-Krzysztozek, 2005, s. 126-128).

### Podsumowanie

W ostatnich latach dużo mówi się o efektywności i racjonalności gospodarowania zarówno w sektorze prywatnym, jak również publicznym. Szuka się nowych sposobów mierzenia efektywności i podnoszenia racjonalności gospodarowania ograniczonymi środkami. Należy pamiętać, że nie zawsze wskaźniki czysto finansowe (rentowność, płynność itp.) najlepiej opisują sytuację ekonomiczną podmiotów. O wiele trudniejszym problemem jest ocena efektywności nie tylko pojedynczych podmiotów, ale i sektorów czy branż. Konieczne byłoby stworzenie sektorowych wskaźników, dostosowanych do poszczególnych grup podmiotów i dzięki nim badanie efektywności prowadzonej przez nie działalności. Kontrowersyjną kwestią jest udział państwa w podnoszeniu efektywności. Wielu badaczy uważa, że państwo powinno być neutralnym uczestnikiem rynku, a wszelka pomoc państwa powinna być zakazana. Często jednak państwo musi stać się aktywnym uczestnikiem rynku, by niwelować różnice i wyrównywać szanse.

Odrębną kwestią jest problematyka mierzenia efektywności, głównie pojedynczych podmiotów, głównie w sektorze finansów publicznych. Pomiar ten musi być realizowany według innych zasad niż te obowiązujące w sektorze prywatnym z racji innej specyfiki działalności podmiotów budżetowych.

### Bibliografia

- Acocella, N. (2002). *Zasady polityki gospodarczej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bień, W. (2008). *Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*. Warszawa: Difin.
- Buchanan, J.M. (1997). *Finanse publiczne w warunkach demokracji*. Warszawa: PWN.
- Connoley, S., Munro, A. (1999). *Economic of the Public Sektor*. Harlow: Prentice Hall Europe.
- Czekaj, J., Dresler, Z. (1995). *Podstawy zarządzania finansami firm*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Encyklopedia Powszechna PWN.* (1976). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Grądzki, F. (2004). *Wstęp do teorii opodatkowania.* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Jacobs, R., Smith, P., Street, A. (2013). *Mierzenie efektywności w ochronie zdrowia.* Warszawa: Wolters Kluwer business.
- Kleer, J. (2005). Identyfikacja rodzajów dóbr wytwarzanych przez sektor publiczny. W: J. Kleer (red.), *Sektor publiczny w Polsce i na świecie* (s. 9-55). Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o.
- Malinowska-Misiąg, E., Misiąg, W. (2006). *Finanse publiczne w Polsce.* Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
- Micherda, B. (2009). Ustalanie wartości głównym posłaniem rachunkowości. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce – Rada Naukowa*, 53(109).
- Nogalski, B., Rybicki, J.M. (red.). (2002). *Nowoczesne zarządzanie zakładem opieki zdrowotnej.* Toruń: Towarzystwo Naukowe i Kierownictwa Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności DOM ORGANIZATORA.
- Owsiak, S. (2005). *Finanse publiczne. Teoria i praktyka.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Owsiak, S. (2017). *Finanse publiczne. Współczesne ujęcie.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Starczewska-Krzysztozek, M. (2005). Sektor publiczny a sektor prywatny – kierunki i siła zmian. W: J. Kleer (red.), *Sektor publiczny w Polsce i na świecie* (s. 121-143). Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o.
- Stiglitz, J.E. (2022). *Ekonomika sektora publicznego.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- The State In a Changing World.* (1997). World Development Report. World Bank.
- Wernik, A. (2014). *Finanse publiczne.* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Ziółkowska, W. (2012). *Finanse publiczne. Teoria i zastosowanie.* Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej.



**Andrzej PRUSEK**

## **NOWA ZRÓWNOWAŻONA POLITYKA ROZWOJU W POLSCE W OKRESIE ŚWIATOWYCH TURBULENCJI EKONOMICZNYCH, SPOŁECZNYCH I MILITARNYCH**

### **Streszczenie**

Celem artykułu jest wykazanie, że najbardziej skutecznym sposobem przezwyciężania turbulencji społecznych, pandemicznych, ekonomicznych i militarnych jest prowadzenie nowej polityki zrównoważonego rozwoju, w tym zwłaszcza polityki społecznej, pieniężnej i budżetowej, a także wynikających z nich działań i instrumentów polityki rozwoju.

**Słowa kluczowe:** polityka równoważonego rozwoju, zrównoważona polityka pieniężna i budżetowa, turbulencje społeczno-ekonomiczne i militarne, nowe instrumenty antykryzysowe i rozwojowe.

### **A NEW SUSTAINABLE DEVELOPMENT POLICY IN POLAND DURING WORLD ECONOMIC, SOCIAL AND MILITARY TURBULENCES**

### **Summary**

The aim of the article is to show that the most effective way to overcome social and pandemic, economic and military turbulences is to pursue a sustainable development policy, in particular social, monetary and budgetary policies and the resulting development policy measures and instruments.

**Key words:** sustainable development policy, sustainable monetary and fiscal policy, socio-economic and military turbulences, new anti-turbulent and development instruments.

### **Wprowadzenie**

Celem artykułu jest przedstawienie zarysu czteroaspektowej zrównoważonej polityki rozwoju, prowadzonej w Polsce w warunkach dynamicznie zmieniających się uwarunkowań ekonomiczno-energetycznych i inflacyjnych, społeczno-pandemicznych oraz zagrożeń militarnych. Te turbulentne uwarunkowania rozwojowe wymagają zastosowania niestandardowych instrumentów nowej polityki zrównoważonego rozwoju. Nowe polityki rozwoju muszą być zatem dostosowane do nowej rzeczywistości (Prusek, 2020, s. 43-58). Szczególne znaczenie dla prowadzenia zrównoważonego rozwoju w warunkach turbulentnych posiadają dwie polityki, tj. pieniężna i budżetowa, które determinują możliwości zmian we wszystkich czterech obszarach rozwoju i dlatego zostały szerzej omówione.

### **1. Cele polityki zrównoważonego rozwoju**

Polityka zrównoważonego rozwoju jest nową dyscypliną interdyscyplinarną o demokratycznych zasadach dokonywania wyboru w odniesieniu do tego: co produkować, aby zaspokoić potrzeby społeczeństwa, jak produkować, żeby była ona efektywna, innowacyjna i konkurencyjna na rynku unijnym i światowym, a jednocześnie sprzyjała rozwojowi społecznemu i przeciwdziałała nadmiernej polaryzacji dochodowo-majątkowej,

nie niszczyła środowiska naturalnego, a tym samym zdrowia społeczeństwa, jak również w jaki sposób ją rozmieścić, aby stworzyć ład przestrzenny i by nie dochodziło do konfliktu między tymi wszystkimi funkcjami rozwojowymi. Rozwój zrównoważony powinien być zatem rozwojem zintegrowanym, harmonijnym, kompleksowym oraz holistycznym, który bierze pod uwagę wszystkie obszary i aspekty rozwoju, a mianowicie: społeczny, ekonomiczny, ekologiczny i terytorialny (przestrzenny).

Głównym zadaniem zrównoważonego rozwoju jest więc wyważenie celów rozwoju poszczególnych jego obszarów, nie zaś instrumentów ich realizacji. Cele rozwoju zrównoważonego są najważniejsze i nadrzędne w stosunku do instrumentów polityki rozwoju. Instrumenty poszczególnych polityk mogą być zróżnicowane i kształtować się na różnym poziomie, co uzależnione jest to od warunków wewnętrznych i zewnętrznych, w których realizowana jest polityka rozwoju. W warunkach stabilnego rozwoju stosuje się standardowe instrumenty polityk rozwoju, a w warunkach szoków systemowych lub turbulencji pandemicznych, militarnych, ekonomicznych i społecznych mogą, a nawet powinny, być one niestandardowe, nowatorskie i dostosowane do aktualnej sytuacji.

W rozwoju zintegrowanym szeroko rozumiane cele społeczne są w hierarchicznym drzewie celów rozwoju najważniejsze, gdyż dotyczą człowieka i jego potrzeb. Znaczenie i ranga pozostałych grup celów rozwoju wynika z tego, że ich realizacja warunkuje zaspokojenie potrzeb człowieka. Polityka społeczna w warunkach turbulentnych powinna być zatem holistyczna w celu: zwiększenia możliwości ochrony zdrowia społeczeństwa i jego sytuacji ekonomicznej, w tym zwłaszcza warstw najuboższych, a jednocześnie ochrony miejsc pracy oraz produkcji w podmiotach gospodarczych, jak również utrzymania dochodów pracowników, pracodawców i dochodów sektora publicznego, krajowego oraz samorządowego.

Zrównoważony rozwój społeczny powinien polegać nie tylko na stwarzaniu warunków do fizycznego i ekonomicznego rozwoju człowieka, ale też do jego rozwoju edukacyjnego i intelektualnego, etycznego, społecznego i kulturalnego. Rozwój społeczny i kulturowy ma na celu generowanie rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego, które są fundamentem innowacyjności. Innowacyjność jest z kolei determinantą dalszego rozwoju we wszystkich jego obszarach. Bez szeroko rozumianego rozwoju społecznego nie jest zatem możliwy rozwój zarówno gospodarczy, ekologiczny, jak i terytorialny.

Zrównoważony rozwój gospodarczy jest ważny, ponieważ stwarza materialne możliwości zaspokojenia potrzeb społecznych na coraz wyższym poziomie, tworzy znaczną część miejsc pracy dla społeczeństwa i jego dochody. Z drugiej strony rozwijanie i podtrzymywanie dalszego rozwoju gospodarczego uzależnione jest od jakościowo wyższego poziomu rozwoju społecznego, który generuje nowe innowacyjne rozwiązania naukowo-techniczne, społeczno-kulturalne, ekonomiczno-organizacyjne oraz prawne, które umożliwiają sprostanie nowym wyzwaniom rozwojowym. Ważne znaczenia miały głównie niedoceniane innowacyjne rozwiązania ekonomiczne i prawno-organizacyjne w Polsce w zakresie uszczelnienia dochodów budżetowych, które okazały się bardziej efektywne niż wszystkie polskie innowacje techniczne.

Znaczenie zrównoważonego rozwoju ekologicznego wynika z tego, że ochrona środowiska naturalnego człowieka oraz całej przyrody warunkuje mu zdrowe i zgodne z naturą życie oraz możliwości regeneracji jego sił witalnych do dalszej pracy, a także racjonalne korzystanie z zasobów środowiskowych, obecnie i w przyszłości, jak również zmniejsza koszty leczenia społeczeństwa. Ekologia słusznie zwraca uwagę na konieczność

trwałego i samopodtrzymywanego rozwoju (*sustainable development*), gdyż tylko on gwarantuje szanse rozwojowe przyszłym pokoleniom, a więc rozwój ludzkości. Ekologiczne kryteria rozwoju, chociaż są ważne i powinny być uwzględnione w zintegrowanym rachunku optymalizacyjnym, nie mogą mieć jednak zawsze charakteru nadrzędnego w stosunku do pozostałych obszarów rozwoju zintegrowanego, gdyż nie są one same wystarczające do tego, aby rozwój był wszechstronnie zrównoważony.

Zrównoważony rozwój terytorialny jest ważny z tego powodu, że jego celem jest doprowadzenie do przestrzennego ładu w rozwoju. Ład przestrzenny oznacza bowiem racjonalne rozmieszczenie działalności gospodarczej i społecznej, w tym zwłaszcza obszarów przemysłowych i rolniczych oraz całej sieci osadniczej ludności, obszarów ekologicznie chronionych o dużej wartości ekologicznej, a także szeroko rozumianej infrastruktury komunikacyjnej. Tylko w warunkach ładu przestrzennego możliwe jest zmniejszenie konfliktów między głównymi obszarami rozwoju. Ład przestrzenny ma zatem istotny wpływ na zintegrowany i holistyczny rozwój społeczeństwa oraz gospodarki.

Długofalowy i trwały, czyli samopodtrzymujący się i zintegrowany, rozwój nie jest możliwy bez:

- efektywnej i innowacyjnej gospodarki, która stale podnosi swoją efektywność gospodarowania zasobami naturalnymi oraz efektywność kapitału ludzkiego i społecznego, tworzy nowoczesną infrastrukturę gospodarczą i społeczną oraz wytwarza wysokiej jakości towary konsumpcyjne zaspokajające potrzeby konsumpcyjne ludności i środki produkcji dla gospodarki;
- sprawiedliwego rozwoju społecznego, zapewniającego demokrację, równość szans, ład instytucjonalny, demokratyczny system edukacji i nauki, inkluzję społeczną oraz niski poziom nierówności dochodowo-majątkowych;
- ładu terytorialnego, zapewniającego racjonalne rozmieszczenie działalności gospodarczej i społecznej w przestrzeni, zapewniającego równe szanse rozwoju dla wszystkich obszarów kraju i wszystkich obywateli;
- ładu ekologicznego, dbającego o racjonalne korzystanie z zasobów naturalnych, tak aby mogły z nich korzystać kolejne pokolenia, a także o produkcję zdrowej żywności, ochronę jakości wody, powietrza oraz utrzymania unikalnego środowiska naturalnego i przyrodniczego.

Spełnienie tych czterech uwarunkowań stwarza możliwość prowadzenia długofalowej polityki zrównoważonego rozwoju oraz osiągnięcie i zwiększanie wysokiego poziomu życia społeczeństwa.

Z tych względów wszelkie decyzje w polityce rozwoju zrównoważonego powinny być wypadkową holistycznego rachunku społeczno-ekonomicznej, ekologicznej oraz terytorialnej efektywności rozwoju, uwzględniającego korzyści i koszty dotyczące tych czterech jego obszarów rozwoju. Metodologicznie rzecz biorąc, optymalne, a zarazem holistyczne decyzje rozwojowe powinny być wynikiem co najmniej wielokryterialnego rachunku efektywności społeczno-ekonomicznej, ekologicznej i terytorialnej lub bardziej rozbudowanej analizy Cost Benefit Analysis.

Wszystkie oceny efektywności projektów rozwojowych bazujące na jednostronnym podejściu tematycznym do długofalowego, samopodtrzymującego się i zrównoważonego rozwoju, akcentujące wyłącznie znaczenie jednego obszaru rozwoju, są jednak wycinkowe, czyli błędne, a zastosowanie w praktyce tych determinizmów nadzwyczaj szkodliwe. Dotyczy to:

- ekonomizmu, głoszącego fundamentalne znaczenie zagadnień ekonomicznych w rozwoju, czyli determinizmu ekonomicznego, a jednocześnie ignorowaniu kryteriów z pozostałych obszarów rozwoju;
- ekologizmu, determinizmu nastawionego wyłącznie kryteria z obszaru ochrony środowiska naturalnego i nieuwzględniającego celów innych obszarów rozwoju;
- socjologizmu, czyli determinizmu akcentującego wyłącznie nadrzędność rozwoju społecznego i kulturalnego nad pozostałymi obszarami rozwoju;
- terytorializmu, determinizmu mówiącego o decydującej roli przestrzeni w rozwoju oraz nieuwzględniającego kryteriów z pozostałych obszarów rozwoju.

Wszystkie te jednostronne punkty widzenia na politykę rozwoju są wewnątrznie sprzeczne, a jednocześnie błędne, gdyż są jednoaspektowe. Optymalne decyzje rozwojowe powinny bazować na podejściu zintegrowanym oraz harmonijnym, pozwalającym na wielokryterialną ocenę optymalizacyjną. Tylko w takim zintegrowanym podejściu wszystkie aspekty rozwoju mogą być racjonalnie wyważone i zrównoważone.

## 2. Neoliberalna polityka pieniężna

Przedkryzysowa polityka pieniężna, lansowana przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Bank Światowy i EBC, twierdziła, że niezależny bank centralny powinien być skoncentrowany niemal wyłącznie na utrzymaniu stabilności cen, czyli walce z inflacją. Tego typu polityka antyinflacyjna stała się podstawą „mantry” neoliberalnych tzw. „reformatorów” gospodarki na całym świecie, w tym w Polsce. Banki centralne koncentrowały się wyłącznie na utrzymaniu inflacji w ryzach i zazwyczaj to osiągały. Jednak co pewien czas polityka ta generowała kryzysy światowe z wszystkimi negatywnymi konsekwencjami społecznymi, finansowymi i gospodarczymi. W Polsce neoliberalna antyinflacyjna w okresie transformacji doprowadziła do kryzysu ekonomicznego, upadłości przedsiębiorstw państwowych i prywatnych, dekapitalizacji majątku narodowego, ogromnego bezrobocia i spadku poziomu życia społeczeństwa oraz spadku dochodów budżetowych państwa (Kierzun, 2013; Kołodko, 1999; Prusek, 2005).

Klasyczne regulacje antyinflacyjne, zdaniem noblisty J. E. Stiglitz, nie są jednak celem samym w sobie, lecz jedynie sposobem na uzyskanie bardziej stabilnego rozwoju gospodarczego, któremu towarzyszy niższe bezrobocie. Tak więc, te dwa pozainflacyjne cele rozwoju są hierarchicznie wyższe oraz ważniejsze niż ograniczanie stopy inflacji (Stiglitz, 2003).

Banki centralne nastawione wyłącznie na walkę z inflacją nie osiągają tych fundamentalnych społeczno-ekonomicznych celów rozwoju, co zazwyczaj prowadzi do recesji i bezrobocia, a w konsekwencji do stagflacji. Należy nadmienić, że niski poziom inflacji pozytywnie wpływa na procesy rozwojowe gospodarki, ponieważ przedsiębiorcy traktują ją jako impuls do wzrostu podaży towarów i usług oraz zwiększenia swoich inwestycji produkcyjnych. Oznacza to, że inflacja w przedziale 1,5-3,5% w średnim okresie mieści się w granicach celu inflacyjnego i jest akceptowalna, uznawana za korzystną dla wzrostu gospodarczego. I rzeczywiście inflacja, jeśli jest niewysoka, stanowi impuls rozwojowy dla gospodarki. Perspektywa rosnących cen zachęca bowiem wytwórców do zwiększania produkcji oraz zatrudniania, dzięki czemu spada bezrobocie. Przy tym niewielka inflacja z nawiązką rekompensowana jest ludziom pracy przez korzystniejsze warunki na rynku pracy i perspektywy wzrostu płac. Odwrotnie jest w przypadku deflacji,

czyli spadku cen. Pomiędzy inflacją i bezrobociem istnieją zatem ściśle współzależności. Żeby bezrobocie nie rosło, umiarkowana stopa inflacji jest nie do uniknięcia, a wręcz pożądana (Mączyńska, 2021, s. 75).

Cele działania banków centralnych w świecie są zróżnicowane. W USA funkcjonuje wielokryterialny system celów działania FED-u, czyli amerykańskiego banku centralnego. Celem FED-u jest nie tylko stabilizowanie cen, ale równoczesne stymulowanie wzrostu gospodarczego i koniunktury gospodarczej, a jednocześnie zmniejszanie stopy bezrobocia. Ten system integruje zatem konkurencyjne cele finansowe, gospodarcze i społeczne, tak więc ma charakter holistyczny i zrównoważony. System ten jest bardziej złożony, lecz zapewnia bardziej wyważone i racjonalne podejmowanie optymalnych decyzji w zakresie polityki pieniężnej oraz budżetowej, społecznej i równocześnie rozwojowej.

Natomiast neoliberalna polityka antyinflacyjna wysokich stóp procentowych niekorzystnie wpływała na inwestycje i rozwój gospodarczy, zwłaszcza na rynek pracy, a tym samym na dochody budżetowe i dochody społeczeństwa, czyli nieuchronnie prowadziła do recesji i zwiększania stopy bezrobocia. Jedynym beneficjentem tego typu polityki antyinflacyjnej jest sektor finansowy, który przy wysokich stopach procentowych generuje wysokie zyski. Z tego też względu sektor finansowy stale gloryfikuje konieczność podnoszenia stóp procentowych banków centralnych, bez liczenia się z konsekwencjami społecznymi i gospodarczymi.

Neoliberalowie uważają, że polityka pieniężna powinna dominować nad polityką rozwoju i jej celami społecznymi, ekologicznymi oraz terytorialnymi, a także nie powinna być ona przedmiotem demokratycznej debaty i rozważania jej alternatyw. Obecnie Bank Światowy i MFW zmieniły swoje neoliberalne poglądy i popierają prospołeczne działania rządów w walce z turbulentnymi warunkami rozwoju społecznego i ekonomicznego.

Prawdziwa jest opinia G.W. Kołodki, że systemowych przyczyn kryzysu nie da się usunąć bez przebudowy systemu wartości rozwoju, zmian w behawioralnym funkcjonowaniu instytucji, czyli w tworzonych przez nie regułach gry rynkowej oraz w celach i sposobach prowadzenia polityki (2013, s. 42-43). Polityka rozwoju, przełamująca pojawiające się bariery i turbulencje, powinna zatem bazować na triadzie: etyczne wartości – instytucje regulujące – holistyczna polityka rozwoju.

Wraz z przyspieszeniem endogenicznego wzrostu gospodarczego, spadkiem bezrobocia i wzrostem płac może narastać tempo wzrostu inflacji. Presja płacowa jest tym silniejsza, gdy są one znacznie niższe niż w sąsiednich krajach wyżej rozwiniętych. Wskutek tego rośnie popyt i mogą wzrastać ceny, a także może powstawać tzw. spirala inflacyjna cen i płac. W tej sytuacji samo manewrowanie stopami procentowymi banku centralnego pozwala te problemy rozwiązywać.

Fundamentalne znaczenie dla skutecznego prowadzenia polityki pieniężnej i realizacji innych zadań przez banki centralne ma ich niezależność, rozumiana jako pewna autonomia w stosunku do innych organów państwowych, ale nie wrogość, lecz współpraca. EBC został wyposażony w ramy prawne, które gwarantują mu niezależność realizacji jego zadań. Tak zwaną niezależność EBC charakteryzują wartości oparte o zasady niezależności finansowej, instytucjonalnej, personalnej (osobowej) i funkcjonalnej. Gwarancją realizacji owych wartości jest zasada autonomii EBC i krajowych banków centralnych. Jednakże nie oznacza to, że banki centralne w UE nie mogą współpracować z innymi władzami publicznymi swoich krajów. Wręcz przeciwnie, współpraca ta jest zalecana i racjonalna, a warunkach turbulentnych konieczna.

W Polsce ustawa o NBP w art. 3.1. stanowi: Podstawowym celem działalności NBP jest utrzymanie stabilnego poziomu cen przy jednoczesnym wspieraniu polityki gospodarczej Rządu, o ile nie ogranicza to podstawowego celu NBP (Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim). Od 1998 roku Narodowy Bank Polski realizuje politykę bezpośredniego celu inflacyjnego (BCI), traktującą stabilizację cen jako podstawowy priorytet. Nie daje to jednak odpowiedzi na pytanie, jaki będzie wpływ tego typu polityki monetarnej na tempo wzrostu gospodarczego, sytuację na rynku pracy i poziom płac w Polsce. Problemy te powinny stanowić obszar współpracy pomiędzy NBP a rządem.

Ustawa o NBP nakłada na jego Zarząd i Radę Polityki Pieniężnej obowiązek trzymanie inflacji w ryzach i niedopuszczania do powstania spirali inflacyjnej cen oraz płac. NBP ma obowiązek realizowania strategii bezpośredniego celu inflacyjnego, który ustanowiony został na poziomie 2,5%, z dopuszczalnymi odchyleniami o maksimum jeden punkt procentowy w górę lub w dół. Oznacza to, że inflacja w przedziale 1,5-3,5% w średnim okresie czasu mieści się w granicach celu inflacyjnego i jest akceptowalna.

Wskaźnik inflacji CPI wyliczany jest przez Główny Urząd Statystyczny na podstawie zmian cen tzw. koszyka inflacyjnego, zawierającego kilkanaście grup wyrobów i usług konsumpcyjnych, którym przyporządkowywane są określone w nim udziały. Największy, gdyż ponad 25%, udział w nim ma żywność oraz napoje bezalkoholowe, użytkowanie mieszkania i zużycie energii – ponad 18%, następnie transport – prawie 10%, zdrowie – ponad 5%, restauracje i hotele, podobnie jak rozrywka i kultura – ok. 6%.

### **3. Nowa polityka pieniężna w Polsce w warunkach szoków pandemicznych, energetycznych, inflacyjnych i militarnych**

Szoki rozwojowe są to zjawiska i procesy, na które społeczeństwo światowe nie ma wpływu i musi się do nich dostosować. Są to tzw. „czarne łabędzie” według N.N. Taleba (2014), do których nie byliśmy przygotowani i nie jesteśmy na nie odporni, jak np. pandemie, wojny, klęski wulkaniczne czy klimatyczne, zamachy terrorystyczne, światowe i regionalne kryzysy ekonomiczne, społeczne i ekologiczne itp. Powodują one chaos i nierównowagę społeczno-ekonomiczną, ekologiczną, zdrowotną, a nawet kataklizmy wojenne. Zakłócają normalną działalność społeczno-ekonomiczną człowieka i utrudniają myślenie o przyszłości, czyli scenariuszowanie, prognozowanie, programowanie i planowanie przyszłego rozwoju. „Czarny Łabędź” może być tym samym interpretowany jako przestroga, by mimo niemożności dokładnego przewidywania przyszłości nie zaniechywać podejścia strategicznego i rozważać różne możliwe scenariusze kształtowania się przyszłej sytuacji” (Mączyńska, 2020). Kto nie myśli o przyszłości, zwykle wpada w olbrzymie problemy społeczno-ekonomiczne.

J.K. Galbraith słusznie twierdzi, że teorie ekonomiczne są zawsze wytworem określonego miejsca i czasu. Nie można ich rozpatrywać w oderwaniu od świata, który próbują wyjaśniać. A świat ten zmienia się, podlega procesowi nieustannych przemian. Z tego więc względu teorie ekonomiczne też muszą się zmieniać, aby mogły prawidłowo odzwierciedlać nową rzeczywistość. Z tych względów zmiany powinny dotyczyć także standardów nowej polityki pieniężnej, które powinny być dostosowane do doświadczeń kryzysowych i pandemicznych. Dotyczy to też np. unijnych tzw. standardów konwergencji z Maastricht, które nie są spełniane przez większość krajów UE po kryzysie światowym i pandemii.

W okresie koronawirusowej światowej pandemii COVID-19, która przyniosła miliony śmiertelnych ofiar wśród ludzi oraz głębokie kryzysy społeczno-ekonomiczne w większości krajów świata, nastąpiły radykalne zmiany poglądów na temat neoliberalnego modelu funkcjonowania gospodarki rynkowej i polityk regulujących jej funkcjonowanie, w tym zwłaszcza polityki pieniężnej, nierówności dochodowych oraz funkcji sektora finansowego. Przeważa opinia, że dysfunkcje i chaos współczesnego świata mają charakter systemowy, strukturalny, wynikający z wynaturzeń wolnorynkowego neoliberalnego modelu kapitalizmu. Pandemia zaś niczym szkło powiększające uwydatniła to niedostosowanie, ujawniając nieład, chaos, nieprzygotowanie oraz nieodporność współczesnych gospodarek na kryzysowe zagrożenia (Mączyńska, 2021, s. 60 i dalsze).

Gospodarka rynkowa była zdominowana przez doktrynę neoliberalną, z typowym dla niej fundamentalizmem wolnorynkowym i minimalizowaniem roli państwa oraz publicznych struktur instytucjonalnych w polityce społeczno-gospodarczej. Z kolei struktury monopolistyczne w gospodarce rynkowej paradoksalnie są antytezą wolnego rynku oraz jego mechanizmów. Potwierdzają to ich autodestrukcyjne cechy. Tak zwany wolny rynek z natury bowiem nagradza najsilniejsze podmioty, sprzyjając ich rozrostowi, tym samym wciąż umacniając ich rynkową władzę oraz pozycję, stopniowo marginalizuje wolną konkurencję, zarazem osłabiając rynkową pozycję mniejszych podmiotów. Takie trendy w kształtowaniu się struktur instytucjonalno-gospodarczych zwiększają ryzyko nasilania się swego rodzaju globalnej monokultury, z koncentracją produkcji oraz władzy w ponadnarodowych przedsiębiorstwach-gigantach, co łączy się ze słabnącą rolą państw i ich instytucji.

J.K. Galbraith słusznie twierdzi, że osoby mówiące o gospodarce wolnorynkowej cierpią na schizofrenię klinicznych rozmiarów, gdyż taka faktycznie nie istnieje. Integracje gospodarcze, międzynarodowe porozumienia ekonomiczne państw i inne bariery rynkowe również zaprzeczają istnieniu gospodarki wolnorynkowej (Galbraith, 2011).

Z tego względu laureat Nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii, J.E. Stiglitz, ocenia wręcz, że „stworzyliśmy system, który jest bardzo podatny na pandemię” (Mączyńska, 2021, s. 60). Zdaniem G.W. Kołodko: „Takie ideały, jak wolność, swoboda wyboru, demokracja, pluralizm, prywatna własność, przedsiębiorczość, rynek, konkurencja – to godne zabiegów pozytywne. Neoliberalizm natomiast, w sposób tyleż cyniczny, co skuteczny, eksploatuje te liberalne wartości, aby transferować dochody od większości średniaków i biedaków do mniejszości zamożnych i bogatych” (2013, s. 37).

Nowym pokryzysowym standardem światowej ekonomii jest obecnie pogląd, że w celu zmniejszenia skali niepożądanych turbulencji społeczno-ekonomicznych konieczna jest aktywna polityka budżetowa, czyli zwiększanie wydatków publicznych zamiast ich ograniczanie. Ten pogląd jest obecnie uznawany przez MFW i Bank Światowy, a także UE.

J. Rawles słusznie twierdzi, że: „Wszelkie społeczne wartości – wolności i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy szacunku, mają być równo rozdzielone, chyba że nierówna dystrybucja jakiegokolwiek spośród tych wartości jest korzystna dla każdego” (1994, s. 89). Ch. Lagarde, była prezes MFW, a obecnie EBC, uważa, że sam rynek nie rozwiąże problemów nierówności, więc musi to zadanie wykonać władza publiczna, która w imię dobra wspólnego powinna mechanizmom rynkowym nałożyć regulacje w postaci – reguł działalności, prawa i instytucji. Jej zdaniem, nadmierne nierówności są nie tylko moralnie i politycznie niesłuszne, ale również ekonomicznie nieopłacalne,

gdyż budują gospodarkę wykluczenia (*exclusiv economy*). Ch. Lagarde, powołując się na badania MFW, twierdzi, że kiedy rosną dochody ubogich, wzrost przyspiesza, kiedy rosną dochody bogatych, zwalnia (Stasiński, Lagarde, 2015).

Zdaniem D. Harveya, system finansowy dzięki deregulacji stał się głównym centrum redystrybucji dochodów, dokonywanej na drodze spekulacji, drapieżnictwa, oszustwa i złodziejstwa. Z tych istotnych powodów zasadne jest przekonanie, że system kapitalistyczny podlega dużym patologiom, generowanym przede wszystkim przez sektor finansowy (Harvey, 2008, s. 216).

Na temat spekulacji finansowych proroczo wypowiedział się J.M. Keynes: „Spekulanci mogą być nieszkodliwi, gdy są niczym piana na spokojnych wodach przedsiębiorczości. Ale sytuacja staje się poważna gdy przedsiębiorczość poczyna być pianą na wirze spekulacji” (1985, s. 182). Sektor finansowy działa na zasadzie wielkiej wirówki, która – wykorzystując wahania walut i cen papierów wartościowych swoich klientów, małych oraz dużych – odwirowuje znaczną część pieniędzy (śmietanki) dla siebie. Pełni zatem tym samym rolę pasożytniczą. W konsekwencji prywatny sektor finansowy przyczynił się znacząco do powstania kryzysu finansowego i ekonomicznego w UE.

T. Piketty w książce pt. *Kapitał w XXI wieku* twierdzi, że przyczyną kryzysu jest niesprawiedliwy podział dochodów, który system kapitalizmu wolnorynkowego nieuchronnie generuje i to on jest główną przyczyną kryzysu nadprodukcji. Wykazuje, że największym wrogiem obecnego kapitalizmu jest on sam przez nakręcanie nierówności. Skoro bowiem coraz większa część światowego bogactwa przynależy do wąskiej grupy najbogatszych, powstaje w ten sposób ogromna bariera popytu, hamująca wzrost gospodarczy oraz generująca kryzys. Za główną sprzeczność kapitalizmu neoliberalno-spekulacyjnego uznaje rażący brak równowagi między stopami zwrotu z kapitału (*Return off Assets*) oraz produktu krajowego brutto (*Growth*), :  $R > G$ , która jest trwała, ekstremalnie duża i stale się powiększa, a w rezultacie rosną nierówności i tendencje kryzysowe (Piketty, 2014; Mączyńska, Piketty, 2014; Owsiak, 2015; Prusek, 2017). Stawia tezę, że podstawą różnic społecznych może być tylko wzgląd na pożytek ogółu. W sytuacji, gdy majątek nagromadzony w przeszłości rośnie szybciej niż współczesna wydajność i płace, to przeszłość pożera przyszłość i powstaje tzw. syndrom 4B – bogaci będą bogatsi, zaś biedni biedniejsi.

Polityka antypolaryzacyjna jest tym bardziej konieczna w warunkach równoległe pojawiających się „Czarnych Łabędzi”, tj. pandemii i inflacji podażowej, spowodowanej spekulacjami na rynkach surowców energetycznych, a zwłaszcza w czasie konfliktów wojennych. W tych turbulentnych uwarunkowaniach rozwoju proporcjonalne zwiększanie wydatków publicznych w celu przeciwdziałania negatywnym następstwom tych procesów jest koniecznością społeczną i ekonomiczną. Alternatywą jest bowiem głęboki kryzys społeczny i ekonomiczny, a także wojny. Jest to ważny i pozytywny wniosek z tych turbulentnych uwarunkowań pandemicznych, inflacyjnych i wojennych, który stwarza konieczność prowadzenia nowej polityki rozwoju oraz zwiększenia w niej znaczenia prospołecznych i antyrecesyjnych działań państw w celu ich przezwyciężania.

Polityka rozwoju, a w niej zwłaszcza polityki: budżetowa i pieniężna, aby miała szansę bycia skuteczną, powinna mieć dobre rozeznanie oraz zrozumienie aktualnych procesów oraz problemów społecznych, a także nowe aksjologiczne i społeczne podstawy jej prowadzenia, jak też nowe rozwiązania instytucjonalne (Hausner, 2019, s. 356). Bez



tego będzie mechanicznym stosowaniem stałych instrumentów, ujętych w skompromitowanych przez światowy kryzys – standardach polityki rozwoju, które w nowych warunkach są nieskuteczne.

Nowa polityka pieniężna w okresie wieloaspektowych turbulencji powinna być zintegrowana z innymi politykami zrównoważonego rozwoju, zachowując swą autonomię. Dotyczy to zarówno celów polityk: budżetowej, społecznej, edukacyjnej, demograficznej i rynku pracy, jak również ich harmonizacji oraz współdziałania z polityką budżetową i finansową, polityką przekształceń strukturalnych w gospodarce paliwowo-energetycznej, polityką rozwoju sektorów obronnych, bezpieczeństwem granic i rozwoju infrastruktury techniczno-ekonomicznej, społecznej oraz ekologicznej w układach regionalnych.

Stosownie do tej nowej koncepcji polityki rozwoju Polska w okresie pandemicznym zastosowała tarcze ochronne dla przedsiębiorców i pracowników mających trudności z utrzymaniem swojej działalności gospodarczej w warunkach lockdownów. Dzięki tej polityce zostało uratowanych przed bankructwem wielu przedsiębiorców, zwłaszcza z sektora small biznes, a także miejsca pracy i dochody ich oraz ich pracowników. Państwo uratowało w ten sposób miejsca pracy, dochody pracowników i ich popyt, jak również odpowiadającą temu część swoich dochodów budżetowych.

Obecne procesy inflacyjne w Polsce mają źródła głównie zewnętrzne o charakterze podażowym i polityczno-militarnym, które generowane są przez Rosję. Natomiast wewnętrzne przyczyny inflacji o charakterze popytowym związane są z prospołeczną polityką rządu PiS. Ta społeczna polityka społeczna, związana ze wspieraniem polskich rodzin, zwłaszcza posiadających dzieci, a także wspieraniem seniorów, spowodowała wzrost popytu na polskim rynku, głównie żywnościowym, który charakteryzuje się nadprodukcją. Te publiczne przepływy finansowe dla słabszych grup polskiego społeczeństwa nie miały zatem wielkiego wpływu na procesy inflacyjne, gdyż inflacja popytowa następuje wtedy, gdy popyt jest większy od podaży. Wzrosty cen na rynku żywności spowodowały głównie oczekiwania inflacyjne producentów co do przyszłych kosztów wytwarzania, spowodowanych wzrostem cen energii, paliw i nawozów oraz ich działania spekulacyjne. Wywołały one nawet impuls do wzrostu produkcji oraz zatrudnienia w Polsce. Także polityka zmniejszania nierówności dochodowo-majątkowych w Polsce przez wprowadzenie progresywnego opodatkowania wysokich dochodów nie miała wielkiego wpływu na wzrost inflacji.

Polityka społeczna w Polsce została sfinansowana głównie przez zwiększone dochody budżetu państwa, wynikające ze wzrostu PKB i uszczelniania luki dochodów budżetowych, głównie z tytułu podatku VAT. Działania te były ogromną innowacją ekonomiczno-prawną i organizacyjną, ponieważ w jej wyniku dochody budżetowe Polski wyniosły w latach 2015-2022 łącznie 3372,03 mld zł ([www.podatki.gov.pl](http://www.podatki.gov.pl), VAT uszczelnienie, dostęp: 30.07.2023). Ta innowacja ekonomiczno-prawna wielokrotnie przewyższa efekty innowacji technicznych w Polsce. Z tych odzyskanych dochodów sfinansowana została rozległa polityka społeczna polskiego państwa, jak również szereg inwestycji infrastrukturalnych. Rozwiązanie te stało się najbardziej efektywną innowacją ekonomiczno-prawną w Polsce umożliwiającą prowadzenie polityki rozwoju zrównoważonego.

Polityka pieniężna NBP w latach 2015-2022 utrzymywała stopy procentowe na niskim poziomie, dzięki czemu kurs walutowy złotówki był niski, co stymulowało znaczny wzrost polskiego eksportu na rynki UE, dobrą sytuację finansową firm eksporterów,

zrównoważony rynek pracy oraz dobrą sytuację polskiego budżetu i nadwyżki w polskich bilansach handlowych. Niskie stopy NBP stymulowały również procesy kredytowania działalności inwestycyjnej i innowacyjnej w polskich przedsiębiorstwach.

Gdy inflacja rośnie, głównie z uwagi na zewnętrzne szoki egzogeniczne, w tym głównie zewnętrzne szoki podażowe, sytuacja jest znacznie trudniejsza niż w warunkach inflacji endogenicznej. W tej sytuacji bank centralny musi rozważyć zacieśnianie krajowej polityki pieniężnej przez zwiększanie stóp procentowych, a rząd powinien równocześnie stosować tarcze ochronne dla własnych przedsiębiorców i społeczeństwa. W tym zakresie nie było obligatoryjnych reguł postępowania, ale działania Polski i USA tworzą nowe standardy polityki pieniężnej, budżetowej oraz rozwojowej.

Realizowana w Polsce nowa polityka rozwojowa, budżetowa i pieniężna, a także polityka rozwoju infrastruktury komunikacyjnej w okresie turbulencji pandemicznych, inflacyjnych i wojennych oraz jej pozytywne rezultaty zostały uznane za wzorcowe i innowacyjne w skali światowej przez Bank Światowy oraz UE. Tego typu polityka rozwojowa oraz działania stabilizacyjne polskiego państwa stanowią empiryczny model właściwej i zalecanej reakcji państwa na tego typu turbulentne sytuacje.

## Podsumowanie

Nowoczesna polityka zrównoważonego rozwoju powinna opierać się na holistycznym podejściu, integrującym cele społeczne, ekonomiczne, ekologiczne i terytorialne.

W warunkach dużych turbulencji światowych typu pandemicznego, społeczno-ekonomicznego i inflacyjnego oraz zagrożeń militarnych polityka rozwoju powinna być proporcjonalnie dostosowana do skali tych „czarnych łabędzi” i opierać się na niestandardowych instrumentach polityki pieniężnej oraz budżetowej państw.

Nowa polityka rozwojowa w Polsce w okresie turbulencji pandemicznych, energetycznych, inflacyjnych i wojennych wykorzystwała szeroki wachlarz tarcz ochronnych typu antykowidowego i antyinflacyjnego dla pracowników i przedsiębiorców, rodzin, dzieci oraz emerytów, chroniąc w ten sposób rynek pracy i możliwości funkcjonowania przedsiębiorstw oraz wysoką dynamikę rozwoju gospodarczego.

W wyniku zastosowania tych prospołecznych i gospodarczych instrumentów rozwoju Polska notowała relatywnie wysokie w skali UE tempo rozwoju i wzrost dochodów budżetowych oraz niski poziom bezrobocia. Jednocześnie realizowała szeroki front inwestycji infrastrukturalnych, stwarzających nowe miejsca pracy i szanse rozwojowe w przyszłości dla regionów wykluczonych komunikacyjnie, gospodarczo i społecznie. W ten sposób realizowała w praktyce polityka spójności gospodarczej, społecznej oraz terytorialnej Unii Europejskiej. Wydatki budżetowe na te cele rozwojowe zwiększyły znacznie zadłużenie państwa, ale nie spowodowały przekroczenia deficytu budżetowego powyżej 60% PKB, czyli spełniały kryteria unijne.

Polski program działań stabilizacyjnych i prorozwojowych oraz równocześnie realizowana polityka rozwoju infrastruktury komunikacyjnej w okresie turbulencji pandemicznych, inflacyjnych i wojennych został uznany za wzorcowy w skali unijnej i światowej, ze względu na jego pozytywne rezultaty społeczne oraz gospodarcze.

W zakresie polityki pieniężnej NBP utrzymywał w warunkach niskiej inflacji popytowej niski poziom stóp procentowych, a tym samym niski kurs złotego względem innych walut światowych. Polityka ta powodowała rozwój polskiego eksportu na rynki UE i świata, a także pozytywnie wpływała na polski rynek pracy, wzrost PKB oraz

funkcjonowanie przedsiębiorstw i dochody budżetowe. Polityka pieniężna Polski w tym okresie uznana została za optymalną, gdyż wspierała politykę gospodarczą, społeczną i terytorialną państwa w warunkach dużych turbulencji rozwojowych.

W obecnym okresie stopniowo spadającej inflacji, głównie typu podażowego, instrumenty polityki pieniężnej NBP, w tym podnoszenie stóp procentowych, nie są w stanie zdusić tego typu inflacji w krótkim okresie czasu. Niezbędne są równoczesne działania rządu w zakresie polityki budżetowej, zmierzające do zmniejszenia szoków podażowych oraz obniżania cen surowców energetycznych, jak również zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego. Tego typu działania podjął polski rząd przez budowę rurociągu gazowego z Norwegii i zawarcie umów na import gazu z USA oraz ropy naftowej z Arabii Saudyjskiej, a także budowę łączników gazowych z sąsiadującymi z Polską krajami UE.

Tego typu nowa i współzależna polityka pieniężna oraz budżetowa, a także prospołeczne działania stabilizacyjne polskiego państwa stanowią empiryczny model właściwej reakcji państwa na turbulentne warunki rozwoju w gospodarce oraz życiu społecznym.

## Bibliografia

- Galbraith, J.K. (2011). *Ekonomia w perspektywie. Krytyka historyczna*. Warszawa: PTE.
- Harvey, D. (2008). *Neoliberalizm. Historia katastrofy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Hausner, J. (2019). *Społeczna czasoprzestrzeń gospodarowania. W kierunku ekonomii wartości*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.
- Keynes, J.M. (1985). *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*. Warszawa: PWN.
- Kierzun, W. (2013). *Patologia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Kołodko, G.W. (1999). *Od szoku do terapii. Ekonomia i polityka transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Kołodko, G.W. (2013). *Dokąd zmierza świat. Ekonomia polityczna przyszłości*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Mączyńska, E. (2014). Piketty a sprawa polska. Thomasa Piketty'ego kij w neoliberalne mrowisko. *Biuletyn PTE*, 4(67), 8-11.
- Mączyńska, E. (2020). Czy pandemia to czarny łabędź? *Biuletyn PTE*, 3(90).
- Mączyńska, E. (2021). Między inflacją i bezrobociem istnieją ścisłe współzależności. *Biuletyn PTE*, 3, 75.
- Mączyńska, E. (2021). Społeczna gospodarka rynkowa i (po)pandemiczna perspektywa zmian filozofii kształtowania systemu społeczno-gospodarczego. *Biuletyn PTE*, 3(94), 19-38.
- Owsiak, S. (2015). Nierówności dochodowe jako zagrożenie dla rozwoju gospodarczego i społecznego. *Biuletyn PTE*, 3.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the 21st century*. Harvard University Press.
- Prusek, A. (2005). *Prywatyzacja polskiej gospodarki – cele, programy i ocena jej rezultatów*. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie.
- Prusek, A. (2017). Neoliberalna polaryzacja dochodowo-majątkowa i jej konsekwencje dla rozwoju ekonomicznego i społecznego. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 489.

- Prusek, A. (2020). Standardy nowej, pokryzysowej, zintegrowanej i zrównoważonej polityki rozwoju. W: M. Urbaniec, M. Kosala, I. Czaja (red.), *Bezpieczeństwo ekonomiczne. Polityka, finanse i innowacje*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Rawls, J. (1994). *Teoria sprawiedliwości*. Warszawa: PWN.
- Stasiński, M., Lagarde, Ch. (2015). Sumienie kapitalizmu. *Gazeta Wyborcza* z 27.06.2015 roku.
- Stiglitz, J.E. (2003). Bezgraniczne zaufanie do technokratów. *Gazeta Wyborcza* z 04.07.2003 roku.
- Taleb, N.N. (2014). *Czarny Łabędź*. Warszawa: Kurhaus Publishing.
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. z 1997 r., Nr 140, poz. 938).

[www.podatki.gov.pl](http://www.podatki.gov.pl).

**Halina RECHUL**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0000-0002-7191-8914

## **NIEDOSZACOWANIE KWOTY UDZIAŁU BUDŻETU PAŃSTWA W FINANSOWANIU WYDATKÓW OŚWIATOWYCH JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W POLSCE**

### **Streszczenie**

Celem artykułu jest prezentacja zasad finansowania zadań oświatowych przez jednostki samorządu terytorialnego i analiza udziału w procesie finansowania zadań oświatowych, środków przekazywanych z budżetu państwa w postaci części oświatowej subwencji ogólnej. Celem tekstu jest także zbadanie stopnia pokrycia wydatków oświatowych w jednostkach samorządu terytorialnego przez pozyskane przez te jednostki transfery z budżetu państwa.

Realizacja przedstawionych założeń obejmuje część teoretyczną i empiryczną. W części teoretycznej przedstawiono oświatę jako dobro publiczne oraz zasady finansowania zadań oświatowych w aktualnym stanie prawnym ze szczególnym uwzględnieniem części oświatowej subwencji ogólnej. Część empiryczna zawiera analizę udziału dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej w poszczególnych jednostkach samorządu terytorialnego. Pokazano także lukę pomiędzy wydatkami jednostek samorządowych na zadania oświatowe a dochodami pozyskanymi na ten cel z budżetu państwa.

**Słowa kluczowe:** zadania oświatowe, część oświatowa subwencji ogólnej, wydatki oświatowe jednostek samorządu terytorialnego.

## **UNDERESTIMATION OF THE STATE BUDGET'S SHARE IN THE FINANCING OF EDUCATIONAL EXPENDITURES OF LOCAL GOVERNMENT ENTITIES IN POLAND**

### **Summary**

The purpose of this article is to present the principles of financing educational tasks by local government units and to analyze the share in the process of financing educational tasks of funds transferred from the state budget in the form of the educational part of the general subsidy. The aim of the article is also to examine the degree of coverage of educational expenditure in local government units by transfers from the state budget obtained by these units.

The implementation of the presented assumptions includes the theoretical and empirical part. The theoretical part presents education as a public good and the principles of financing educational tasks in the current legal status, with particular emphasis on the educational part of the general subsidy. The empirical part includes an analysis of the share of income from the education part of the general subsidy in individual local government units. This part also shows the gap between the expenditure of local government units on educational tasks and the revenues obtained for this purpose from the state budget.

**Key words:** educational tasks, educational part of the general subsidy, educational expenditure of local government units.

## Wprowadzenie

Polski system oświatowy finansowany jest w zdecydowanej większości ze środków publicznych. Obowiązek ten nałożony został na budżet państwa oraz budżety jednostek samorządowych. To właśnie jednostki samorządu terytorialnego prowadzą większość szkół i placówek oświatowych i to na nie spada ciężar finansowania usług oraz zadań oświatowych.

Celem artykułu jest wskazanie zasad finansowania zadań oświatowych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz znaczenie części oświatowej subwencji ogólnej, jak i ukazanie luki pomiędzy wydatkami jednostek samorządu terytorialnego na zadania oświatowe a dochodami tych jednostek z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej.

Aby zrealizować cel, zastosowano szereg metod badawczych, których zadaniem jest ukazanie skali problemu badawczego. W celu zebrania wiarygodnych danych, posłużono się analizą dokumentów pochodzących z Ministerstwa Finansów w postaci sprawozdań z wykonania budżetów jednostek samorządu terytorialnego wraz z załącznikami do tych sprawozdań. Analizowane dane dotyczą lat 2016-2021. W opracowaniu wykonano analizę związków przyczynowo-skutkowych, aby zinterpretować podstawowe kategorie danych ekonomiczno-finansowych. Metoda analizy i konstrukcji graficznej ma za zadanie zestawienie uzyskanych danych oraz ich prezentację w postaci odpowiednio dobranych wykresów, ukazujących kluczowe dane.

### 1. Oświata jako zadanie publiczne

Termin „oświata” rozumiany jest jako system instytucji, pewien rodzaj działalności i stan świadomości społeczeństwa. Słowo to oznacza także stan i proces upowszechnienia wykształcenia oraz kultury w społeczeństwie, osiągnąć przez działalność zarówno szkolnictwa, jak też wielu różnych instytucji pozaszkolnych (*Encyklopedia PWN*, 1998).

Zdaniem W. Okonia, pojęcie „oświata” oznacza „działalność polegającą na upowszechnianiu wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz realizowaniu określonych celów wychowawczych dla zapewnienia jednostkom wszechstronnego rozwoju i pomyślnej egzystencji, a społeczeństwu więzi kulturalnych łączących jego przeszłość z teraźniejszością” (1998, s. 279). Mieści się w nim całość działalności realizowanej poprzez system wychowania w rodzinie, system kształcenia równoległego i system kształcenia ustawicznego.

Definiując oświatę, J. Szczepański wyróżnił jej trzy części składowe (1989):

- oświata jest wielkim kompleksem instytucji, zbiorowości społecznych, urzędzeń, organizacji, wyposażenia materialnego, a także idei i systemów wartości, służących przekazywaniu wiedzy członkom społeczeństwa;
- oświata jest zestawem zróżnicowanych i złożonych działań, mających w ramach organizacji i instytucji przekazywać członkom społeczeństwa określone treści wiedzy i wartości;
- oświata to stan umysłu członków społeczeństwa, zasobu wiedzy poszczególnych obywateli, przejawiający się w ich pracy zawodowej i życiu publicznym.

Program działalności państwa w dziedzinie oświaty i wychowania, formułujący zasady organizacji systemu nauczania i wychowania, podstawy materialno-ekonomiczne funkcjonowania systemu oświaty oraz systemu zarządzania instytucjami oświatowymi określa polityka oświatowa. Na funkcjonowanie polityki oświatowej mają wpływ uwarunkowania: demograficzne, ekonomiczne, ustrojowo-polityczne oraz społeczne.

Pojęcie „oświata” włączone jest w pewien system, czyli układ elementów mających określoną strukturę, stanowiący logicznie uporządkowaną całość. W literaturze przedmiotu rozróżnia się dwa znaczenia terminu „system oświaty”. W węższym znaczeniu rozumie się przez niego system szkolny, tzn. układ szkół od przedszkoli do studiów podyplomowych, a w szerszym – całkowity układ wszystkich instytucji, grup, organizacji i urzędów, poprzez które elementy nauczania i wychowania docierają do społeczeństwa.

Ustawy samorządowe, określając zadania własne samorządu terytorialnego, nie wskazują pojęcia „zadania oświatowe”. Najbliższe temu terminowi są zadania w zakresie edukacji publicznej, przypisane jako zadanie własne każdej jednostki samorządu terytorialnego. Będąc centralnym elementem zadań oświatowych, edukacja publiczna w szerokim znaczeniu obejmuje także działania wykraczające poza wąsko rozumiane kształcenie. Można więc utożsamiać zadania oświatowe jednostek samorządu terytorialnego z edukacją publiczną jako zadania własnego poszczególnych samorządów (Pilich, 2020).

Zadania oświatowe są zadaniami publicznymi, co oznacza, że ich realizacja jest obowiązkiem władzy publicznej. Biorąc pod uwagę zdecentralizowany model polskiego systemu oświaty, zadania oświatowe są w pierwszej kolejności zadaniami własnymi jednostek samorządu terytorialnego. Zadania własne to zadania publiczne, które jednostki samorządu terytorialnego wykonują we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność. Nad wykonaniem tych zadań nadzór sprawują organy administracji rządowej: wojewodowie i regionalne izby obrachunkowe. Nadzór ten ograniczony jest do oceny legalności działania organów samorządowych (Pilich, 2020).

W obecnym systemie prawnym formy realizacji zadań oświatowych jako zadań własnych poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego są określone w sposób ogólny przepisami art. 8-11 ustawy Prawo oświatowe. Gminy są zobligowane do prowadzenia szkół podstawowych i przedszkoli (do dnia 31 sierpnia 2019 roku prowadziły także gimnazja), a powiaty do prowadzenia przede wszystkim szkół ponadpodstawowych, szkół specjalnych i ośrodków szkolno-wychowawczych.

## **2. Zasady finansowania zadań oświatowych w obecnym stanie prawnym**

Kompleksową regulację, obejmującą całość problematyki finansowania zadań oświatowych, miała stanowić ustawa o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2082 ze zm.). Ostatecznie jednak na etapie prac legislacyjnych zrezygnowano z ustawowego uregulowania szczegółów podziału części oświatowej subwencji ogólnej. Choć przepisy regulujące kwestie finansowe oświaty zostały w znacznej mierze przeniesione do ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, trudno mówić o wyczerpującym charakterze tej regulacji. Na aspekty finansowe zadań oświatowych nadal mają wpływ przepisy ustawy o systemie oświaty (Dz.U. z 2022 r., poz. 2230), ustawy Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 ze zm.) oraz ustawy Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.). Ponadto znaczenia nie straciły regulacje o charakterze horyzontalnym, dotyczące finansowania zadań wykonywanych przez jednostki samorządu terytorialnego (Pilich, 2020), m.in.:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
- Ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego.

Ogólna zasada w zakresie finansowania zadań oświatowych zawarta jest w art. 3 ust. 2 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych. Wskazuje ona, że środki niezbędne do realizacji zadań oświatowych, w tym na wynagrodzenia nauczycieli oraz utrzymanie placówek wychowania przedszkolnego, szkół oraz innych placówek oświatowych, są zagwarantowane w dochodach jednostek samorządu terytorialnego. W przepisie jest mowa o ogóle dochodów, a dochodami jednostek samorządu terytorialnego są dochody własne, subwencja ogólna i dotacje celowe (Kubalski, 2019).

Najistotniejszym źródłem finansowania wydatków publicznych na kształcenie, wychowanie i opiekę jest część oświatowa subwencji ogólnej (NIK, 2022). Ustalenie wielkości części oświatowej subwencji ogólnej dla wszystkich jednostek samorządu terytorialnego nie jest powiązane z jakimikolwiek obiektywnymi kryteriami, a jedynie z wolą polityczną. Wielkość części oświatowej jest uzależniona od decyzji podjętej przy konstrukcji ustawy budżetowej. Ma zatem rację MEN, twierdząc, że w polskim systemie prawnym brak jest gwarancji dotyczących pokrycia z części oświatowej subwencji ogólnej czy to całości wydatków bieżących w edukacji, czy to przynajmniej wydatków na wynagrodzenia nauczycieli (Kubalski, 2019).

Zagwarantowanie zatem w dochodach jednostek samorządu terytorialnego środków na realizację zadań oświatowych nie oznacza gwarancji, że subwencja oświatowa będzie równa kosztom utrzymania szkół i placówek (wraz z wynagrodzeniami zatrudnionych w nich nauczycieli). Taka gwarancja nadawałaby oświacie cechy zadania zleconego, za które faktycznie ponosi odpowiedzialność finansową samo państwo (Pilich, 2020).

Brak ustawowych gwarancji odnośnie do pokrycia kosztów funkcjonowania szkół z części oświatowej subwencji ogólnej nie zwalnia administracji rządowej z obowiązku zapewnienia odpowiednich dochodów jednostkom samorządu terytorialnego. Należy bowiem zachować zgodność z normami konstytucyjnymi, w szczególności z ustanowioną w art. 167 ust. 1 i 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasadą adekwatności dochodów do zadań (Kubalski, 2019). Należy się zatem zastanowić, czy obowiązek ten został wypełniony.

### **3. Część oświatowa subwencji ogólnej jako główne źródło finansowania zadań oświatowych**

Część oświatowa subwencji ogólnej stanowi główne źródło dochodów jednostek samorządu terytorialnego, finansując zadania oświatowe. Sposób ustalania łącznej kwoty części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego i sposób podziału subwencji oświatowej między poszczególne jednostki samorządu określają przepisy ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego.

Ustalenie łącznej wysokości części oświatowej subwencji ogólnej jest corocznym procesem, w wyniku którego powstaje globalna kwota dzielona później pomiędzy poszczególne samorządy. Podstawą działań zmierzających do zaplanowania w kolejnych latach budżetowych środków ujmowanych w części oświatowej subwencji ogólnej jest przepis art. 28 ust. 1 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego. W świetle powyższego, kwotę przeznaczoną na część oświatową subwencji ogólnej dla wszystkich jednostek samorządu terytorialnego ustala się w wysokości łącznej kwoty części oświatowej subwencji ogólnej, nie mniejszej niż przyjęta w ustawie budżetowej w roku bazowym, skorygowanej o kwotę innych wydatków z tytułu zmiany realizowanych zadań oświatowych. Kluczowym pojęciem może być wycena zmiany realizowanych



zadań oświatowych. W przepisach oświatowych trudno jest się doszukać określenia katalogu tych zadań, a także jednoznacznej i akceptowalnej przez wszystkie strony wyceny tych zadań. Ogólność tego przepisu jest niestety powodem corocznych sporów pomiędzy stroną rządową a beneficjentem subwencji, czyli stroną samorządową (Pilich, 2020).

Zasady podziału ustalonej łącznej kwoty części oświatowej pomiędzy poszczególne jednostki samorządu terytorialnego określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw oświaty i wychowania. W art. 28 ust. 5 ustawy od dochodach jednostek samorządu terytorialnego nakazano ministrowi podział kwoty na podstawie realizowanych zadań oświatowych. Zakazano mu jednak uwzględnienia w podziale subwencji zadań związanych z dowożeniem uczniów do szkół i kształceniem pełnosprawnych dzieci do 5. roku życia. Wyłączone zadania są finansowane z dochodów własnych samorządów lub dotacji celowych.

Zgodnie z art. 28 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, od łącznej kwoty części oświatowej subwencji ogólnej odlicza się 0,5% na rezerwę, którą dysponuje minister właściwy do spraw finansów publicznych, po zasięgnięciu opinii ministra do spraw oświaty i wychowania oraz reprezentacji jednostek samorządu terytorialnego. Po odliczeniu rezerwy subwencji oświatowej, minister do spraw oświaty i wychowania dzieli część oświatową subwencji ogólnej między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego, biorąc pod uwagę zakres realizowanych przez te jednostki zadań oświatowych. Określając sposób podziału części oświatowej subwencji ogólnej, zgodnie z art. 28 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, uwzględnia się w szczególności:

- typy i rodzaje szkół oraz placówek prowadzone przez te jednostki;
- stopnie awansu zawodowego nauczycieli;
- liczbę uczniów w szkołach i placówkach;
- liczbę dzieci, które ukończyły 6 lat lub więcej w roku bazowym, objętych wychowaniem przedszkolnym w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego;
- różnicowanie kwot ustalanych na dzieci objęte wychowaniem przedszkolnym i dzieci realizujące obowiązek szkolny oraz obowiązek nauki z uwzględnieniem wyższej kwoty na dziecko objęte wychowaniem przedszkolnym w przedszkolach oraz wyższej kwoty w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego zlokalizowanych na terenach wiejskich i w miastach do 5 000 mieszkańców;
- różnicowanie kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym w oparciu o prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy;
- liczby uczniów lub słuchaczy, niebędących uczniami lub słuchaczami niepełnosprawnymi, którzy uzyskali odpowiednio świadectwo dojrzałości, certyfikat kwalifikacji zawodowej, świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie, dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, w liceach ogólnokształcących dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia oraz szkołach policealnych, niebędących szkołami specjalnymi;
- sytuację finansową jednostek samorządu terytorialnego;

- liczbę słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, którzy zdali egzamin zawodowy lub egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, w zakresie danej kwalifikacji, w szkołach lub placówkach prowadzących kwalifikacyjne kursy zawodowe;
- zróżnicowanie kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym w zawodach szkolnictwa branżowego o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego.

W art. 28 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego wskazano, że do podziału subwencji oświatowej przyjmuje się dane zgromadzone w bazie danych systemu informacji oświatowej (SIO). Dane te, z pewnymi wyjątkami, przyjmowane są według stanu na dzień 30 września roku poprzedzającego rok, na który subwencja jest dzielona. Rok ten nazywany jest rokiem bazowym. Podział części oświatowej subwencji dokonywany jest corocznie przez ministra do spraw oświaty i wychowania w drodze rozporządzenia. Istotne znaczenie ma załącznik do rozporządzenia, czyli algorytm podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego. Algorytm dzieli subwencję oświatową na trzy części:

- 1) kwotę bazową (SOA) – czyli podstawowy składnik subwencji według finansowego standardu A podziału części oświatowej na realizację zadań szkolnych;
- 2) kwotę uzupełniającą (SOB) – zwiększającą stawki na uczniów w zakresie zadań szkolnych. Wymiar zwiększenia określają odpowiednie wskaźniki w algorytmie, nazywane wagami. W zakresie części SOB za zwiększenie kwot subwencji na ucznia odpowiadają wagi od P1 do P60 (na przykładzie rozporządzenia na 2023 roku, gdyż w innych latach numery te były inne);
- 3) kwotę na zadania pozaszkolne (SOC) – dotyczy ona zadań realizowanych w placówkach i niektórych zadań w zakresie wychowania przedszkolnego. W zakresie części SOC za zwiększenie kwot subwencji na ucznia odpowiadają – w przypadku rozporządzenia na 2023 roku – wagi od P61 do P93.

#### 4. Dochody jednostek samorządu terytorialnego w kontekście finansowania zadań edukacyjnych

Wysokość przekazanych z budżetu państwa środków na rachunki jednostek samorządu terytorialnego z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej w latach 2016-2021 przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

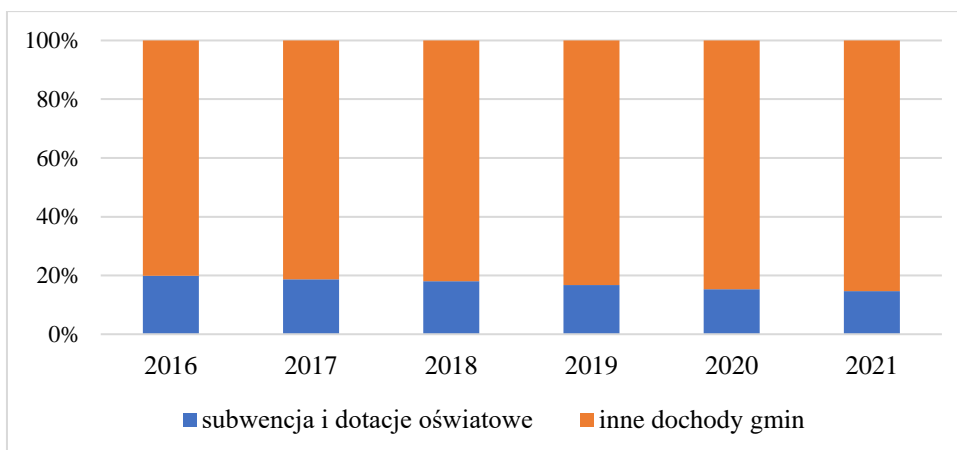
*Wysokość przekazanych z budżetu państwa środków na rachunki jednostek samorządu terytorialnego z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej (w tys. zł)*

Ogółem, w tym:	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		41 496 901	41 909 520	43 075 129	46 906 599	50 156 575
gminy	19 603 601	19 912 260	20 622 389	21 979 137	22 315 719	23 329 374
powiaty	7 822 795	7 642 637	7 640 717	8 564 474	9 918 595	10 166 281
miasta na prawach powiatu	13 423 762	13 750 318	14 225 134	15 753 221	17 279 540	18 066 052
województwa	646 743	604 305	586 889	609 767	642 721	661 051

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021.

Ogólna kwota subwencji oświatowej z roku na rok wzrasta, co wynika z danych przedstawionych w tabeli 1. Jednak znaczenie części oświatowej subwencji ogólnej wraz z dotacjami w dziale 801 Oświata i 854 Edukacyjna opieka wychowawcza jest różne dla poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego.

Udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych w dochodach ogółem gmin przedstawiono na rysunku 1.

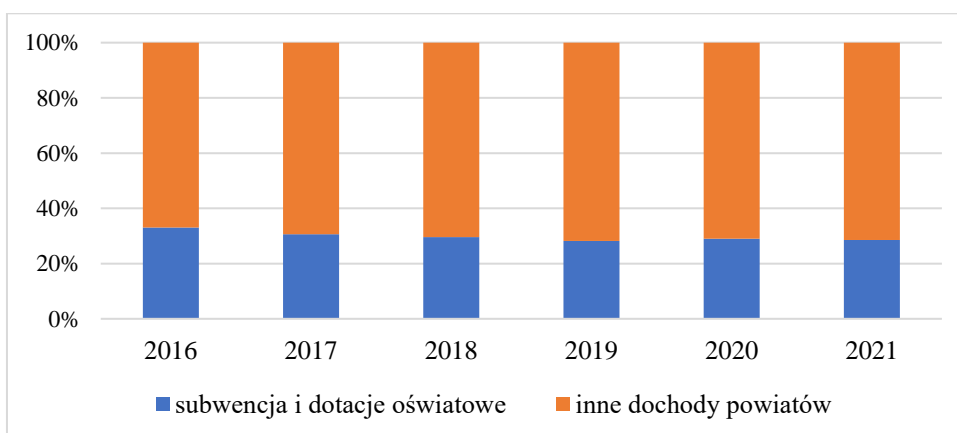


Rysunek 1. Struktura dochodów gmin z uwzględnieniem finansowania zadań oświatowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

Dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych mają ogromne znaczenie dla gmin. Stanowiąc dużą część dochodów gmin, zabezpieczają prawidłową realizację zadań publicznych w gminach. Na przestrzeni lat 2016-2021 znacząco zmienił się udział dochodów oświatowych w całości dochodów gmin. W 2016 roku dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych stanowiły prawie 21% ogółu dochodów gmin. W kolejnych latach udział ten stopniowo się zmniejszał i w roku 2021 stanowił już tylko 15% ogółu dochodów gmin.

Udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych w dochodach ogółem powiatów przedstawiono na rysunku 2.

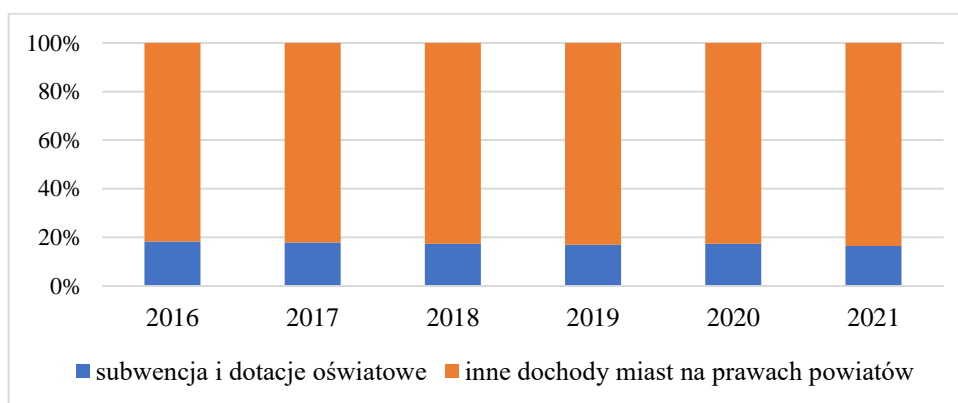


Rysunek 2. Struktura dochodów powiatów z uwzględnieniem finansowania zadań oświatowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

Z przedstawionych na wykresie 2 danych wynika, że dla budżetów powiatów, dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej mają jeszcze większe znaczenie niż dla budżetów gmin. Do 2018 roku dochody te stanowiły powyżej 30% ogółu dochodów powiatów. Jednak od 2019 roku udział ten spadał i w roku 2021 dochody oświatowe stanowiły 29% ogółu dochodów.

Udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej oraz dotacji oświatowych w dochodach ogółem miast na prawach powiatów przedstawiono na rysunku 3.

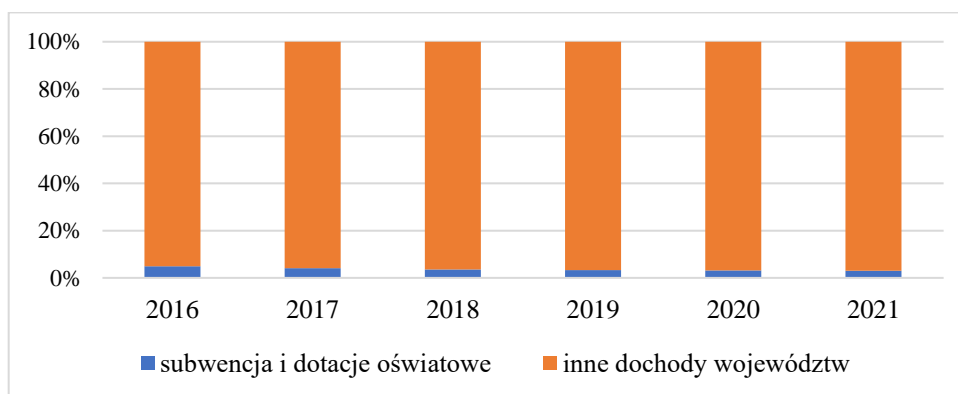


Rysunek 3. Struktura dochodów miast na prawach powiatów z uwzględnieniem finansowania zadań oświatowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

W miastach na prawach powiatów, podobnie jak w gminach, dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych stanowią znaczną część dochodów. W 2016 roku dochody oświatowe stanowiły 18% dochodów ogółem. Od roku 2019 udział ten się zmniejszył, stanowiąc w 2021 roku 16% ogółu dochodów miast na prawach powiatów. Tak znacząca pozycja w budżetach jednostek samorządu terytorialnego sprawia, że niedoszacowanie poziomu dochodów z tego tytułu niejednokrotnie decyduje o sytuacji finansowej jednostek samorządowych.

Udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych w dochodach ogółem powiatów przedstawiono na rysunku 4.



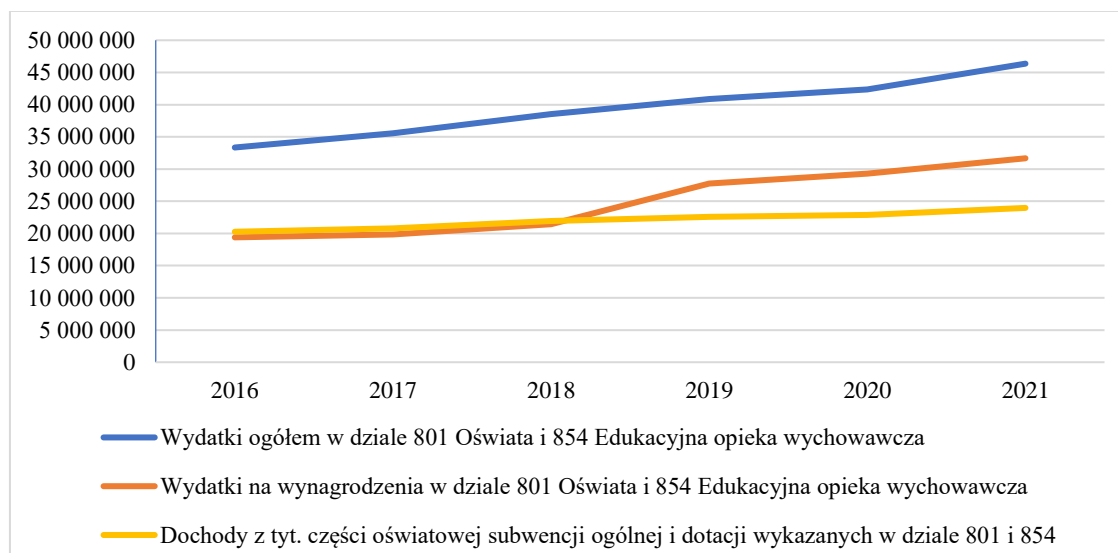
Rysunek 4. Struktura dochodów województw z uwzględnieniem finansowania zadań oświatowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

W województwach, z racji tego, że realizują one niewiele zadań z zakresu oświaty i wychowania, udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej nie jest aż tak znaczący jak w pozostałych jednostkach samorządu terytorialnego. Dochody oświatowe w województwach w analizowanych latach stanowiły od 5% w 2016 roku do 3% w 2021 roku. W przypadku województw również widoczny jest spadek udziału dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej w dochodach ogółem.

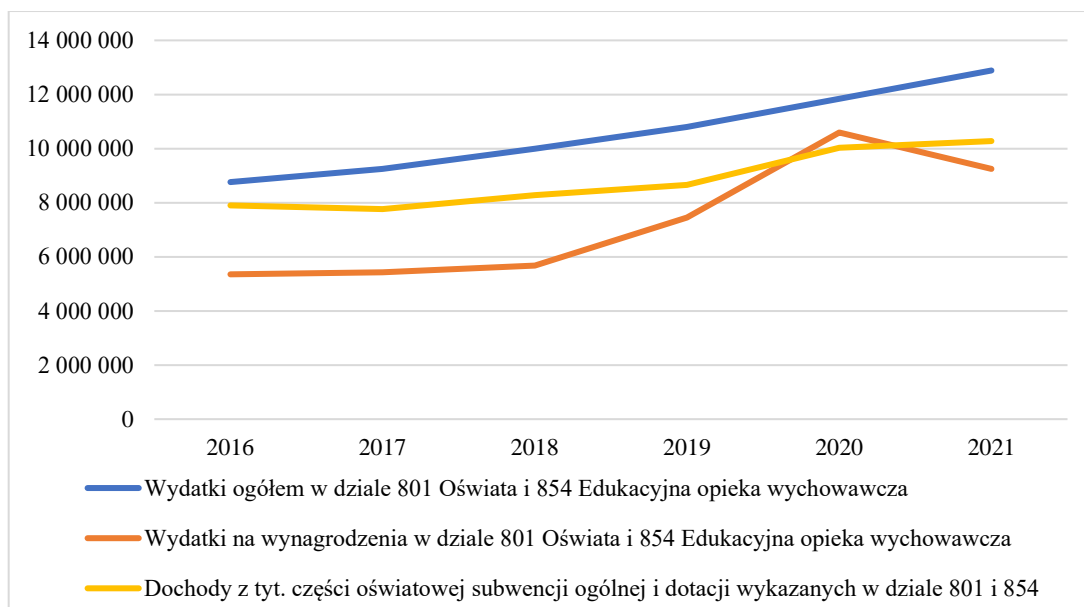
### 5. Udział dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych w finansowaniu zadań oświatowych przez jednostki samorządu terytorialnego

Środki publiczne przeznaczone w samorządach lokalnych i regionalnych na sfinansowanie zadań edukacyjnych w latach 2016-2021 systematycznie wzrastały. Zwiększały się także w poszczególnych jednostkach samorządu terytorialnego dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej. Dochody te nie wzrastały jednak równomiernie ze wzrostem wydatków na zadania oświatowe w jednostkach samorządu terytorialnego. Poziom wydatków oświatowych ogółem, wydatków na wynagrodzenia w oświacie i poziom dochodów z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej w poszczególnych jednostkach samorządu terytorialnego zaprezentowany został na rysunkach 5-8.



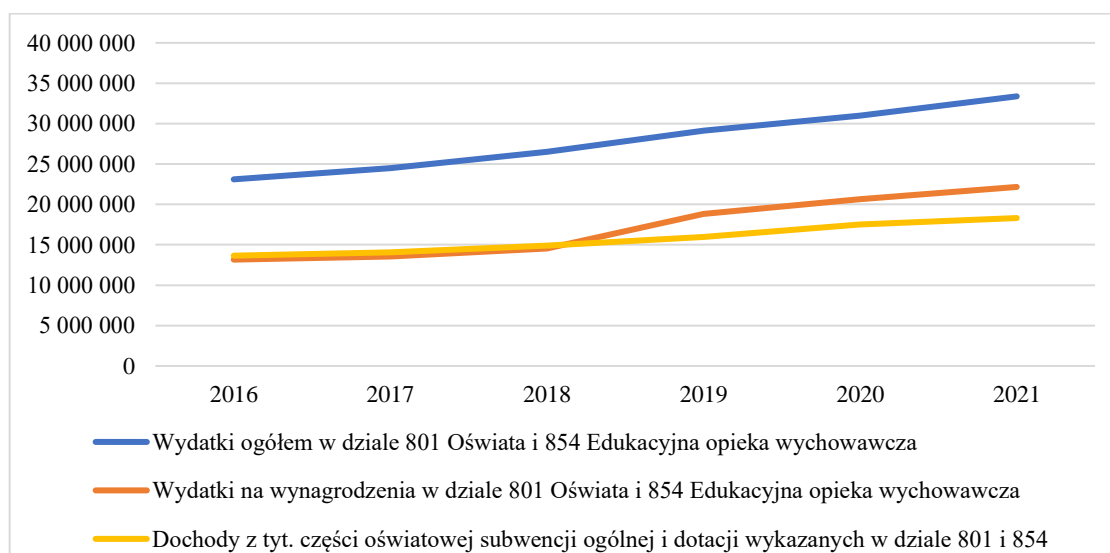
Rysunek 5. Wydatki i dochody gmin w dziale 801 Oświata i 854 Edukacyjna opieka wychowawcza. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

W 2016 roku dochody gmin z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji uzyskanych w ramach działów 801 i 854 wynosiły 20 263 401 tys. zł, co stanowiło prawie 61% wydatków ogółem gmin w tych działach. W roku 2021 suma dochodów oświatowych w wysokości 23 963 821 tys. zł stanowiła już tylko 52% całości wydatków gmin w ramach działów 801 i 854. Jednocześnie dochody oświatowe do 2018 roku pokrywały wydatki na wynagrodzenia w oświacie. Jednak od 2019 roku dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych nie pokrywają w całości wydatków na wynagrodzenia. W 2021 roku dochody oświatowe stanowiły zaledwie 71% wydatków na wynagrodzenia w ramach oświaty. W powiatach sytuacja wygląda nieco lepiej, co przedstawiono na rysunku 6.



Rysunek 6. Wydatki i dochody powiatów w dziale 801 Oświata i 854 Edukacyjna opieka wychowawcza. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021.*

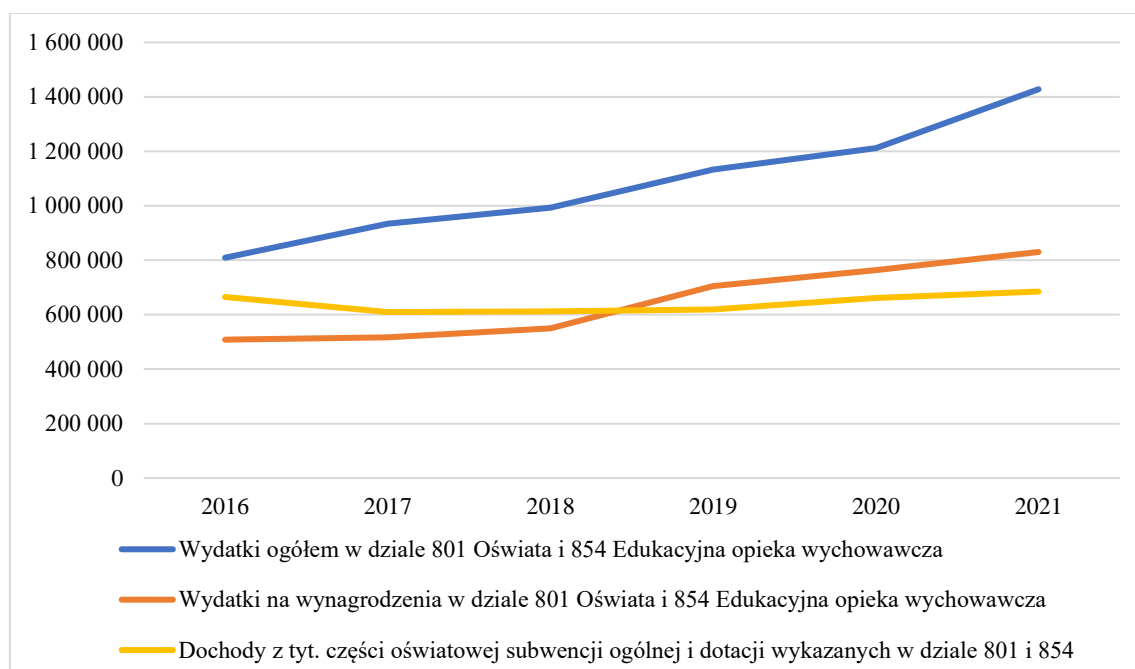
Do 2019 roku dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji w dziale 801 i 854 pokrywały wydatki na wynagrodzenia w ramach tych działów, podobnie sytuacja wyglądała w 2021 roku. Niemniej jednak dochody oświatowe nie pokrywają całości wydatków oświatowych w powiatach. W 2016 roku dochody z tytułu części oświatowej i dotacji w tym zakresie wynosiły 7 906 217 tys. zł, co stanowiło 90% ogółu wydatków oświatowych. W kolejnych latach sytuacja ulegała pogorszeniu. W 2021 roku dochody oświatowe w kwocie 10 277 659 tys. zł stanowiły już tylko 80% ogółu wydatków oświatowych.



Rysunek 7. Wydatki i dochody miast na prawach powiatów w dziale 801 Oświata i 854 Edukacyjna opieka wychowawcza.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021.*

W miastach na prawach powiatów dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji w działach 801 i 854 pokrywały wydatki na wynagrodzenia w tych działach. Jednak od 2019 roku dochody oświatowe nie pokrywają nawet wydatków na wynagrodzenia w oświacie. Zmieniła się też skala pokrycia ogółu wydatków oświatowych przez dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji oświatowych. W 2016 roku dochody te pokrywały 60% ogółu wydatków oświatowych, a w roku 2021 zaledwie 55%.



Rysunek 8. Wydatki i dochody województw w dziale 801 Oświata i 854 Edukacyjna opieka wychowawcza.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*.

W województwach sytuacja wygląda podobnie jak w pozostałych jednostkach samorządu terytorialnego. Dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji w działach 801 i 854 pokrywają tylko część wydatków oświatowych. W 2016 roku dochody oświatowe pokrywały 82% ogółu wydatków oświatowych, a w roku 2021 zaledwie 48%. Podobnie jak w pozostałych jednostkach samorządu, do 2018 roku dochody oświatowe pokrywały całość wydatków na wynagrodzenia w ramach oświaty, a od roku 2019 dochody z tytułu części oświatowej subwencji ogólnej i dotacji w dziale 801 i 854 nie pokrywają nawet wydatków na wynagrodzenia w tych działach.

## Podsumowanie

Od wielu lat toczy się dyskusja dotycząca finansowania zadań oświatowych przez jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki te nie uchylają się od wykonywania zadań oświatowych, stanowią one przecież ich zadania własne, wynikające z przepisów prawa. Kwestią dyskusyjną i powodującą konflikty na linii samorządu – budżet państwa jest wysokość środków otrzymywanych przez jednostki samorządu terytorialnego w ramach części oświatowej subwencji ogólnej. Od samego początku środki te nie

pokrywały wszystkich wydatków oświatowych. Finansowały one w przeważającej części wynagrodzenia w ramach oświaty, a wydatki bieżące związane z utrzymaniem infrastruktury oświatowej były z reguły pokrywane z dochodów własnych jednostek samorządu terytorialnego.

W gminach, powiatach i miastach na prawach powiatów środki z budżetu państwa w stopniu determinującym wpływają na poziom usług edukacyjnych. W ostatnich latach jednak widoczna jest tendencja zmniejszania się udziału dochodów z części oświatowej subwencji ogólnej w dochodach ogółem jednostek samorządu terytorialnego. Spada również stopień pokrycia wydatków oświatowych przez część oświatową subwencji ogólnej. Od 2019 roku widoczny jest brak pokrycia wydatków na wynagrodzenia w ramach oświaty przez subwencje oświatową. Wyjątkiem w tym zakresie są powiaty.

Choć problem niewystarczających środków na finansowanie zadań oświatowych podnoszony jest regularnie przez samorządy i ich związki, nie doczekał się zmian w regulacjach prawnych w zakresie finansowania oświaty. Trudną sytuację jednostek samorządu terytorialnego pogłębia także sytuacja makroekonomiczna. Rosnąca inflacja, która powoduje m.in. wzrost cen prądu, gazu, usług remontowych, dodatkowo zwiększa lukę między wydatkami na oświatę a dochodami z części oświatowej subwencji ogólnej.

## Bibliografia

- Encyklopedia powszechna*. (1998). Warszawa: PWN.
- Kubalski, G.P. (2019). Analiza zaspokojenia kosztów funkcjonowania edukacji częścią oświatową subwencji ogólnej. *Finanse Komunalne Miesięcznik Regionalnych Izb Obrachunkowych*, 10, 33-44.
- Najwyższa Izba Kontroli. (2022). *Finansowanie zadań oświatowych realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Informacja o wynikach kontroli*. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/21/006/>.
- Okoń, W. (1989). *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pilich, M. (red.). (2022). *Finansowanie zadań oświatowych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Rada Ministrów. (2017-2022). *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2016-2021, Informacja o wykonaniu budżetów jednostek samorządu terytorialnego za lata 2016-2021*. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/finanse/sprawozdania-roczne>.
- Szczepeński, J. (1989). *Społeczne uwarunkowania rozwoju oświaty*. Warszawa: WSiP.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2082 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2022 r., poz. 2230).



**Sylwia SADOWSKA**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0009-0008-9693-9480

## **WYZWANIA I BARIERY TWORZENIA SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH W POLSCE NA PRZYKŁADZIE SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ ZIELONY SERWIS**

### **Streszczenie**

W Polsce coraz więcej osób chce działać na rzecz społeczności lokalnej i pomagać potrzebującym, szukając odpowiedniej formy organizacyjno-prawnej. Odpowiedzią na ten dylemat może być niniejszy artykuł, obejmujący kwestie związane z zakładaniem spółdzielni, a szczególnie spółdzielni socjalnych jako organizacji łączących aspekty działalności gospodarczej z dążeniem do zaspokajania potrzeb społecznych, szczególnie w kontekście reintegracji społecznej i zawodowej osób podlegających wykluczeniu społecznemu. Artykuł ma charakter studium empirycznego, odwołującego się do aktywności społecznej w zakresie spółdzielczości, a zwłaszcza zakładania nowych podmiotów, jakimi są spółdzielnie socjalne. Służy temu przybliżenie okoliczności towarzyszących założonej w 2022 roku Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis z siedzibą w Ciężkowicach.

**Słowa kluczowe:** spółdzielnia, spółdzielnia socjalna, rejestracja w Krajowym Rejestrze Sądowym, reintegracja społeczna, reintegracja zawodowa.

### **CHALLENGES AND BARRIERS TO ESTABLISHING SOCIAL COOPERATIVES IN POLAND ON THE EXAMPLE OF THE ZIELONY SERWIS SOCIAL COOPERATIVE**

### **Summary**

In Poland, more and more people want to act for the benefit of the local community and help those in need, looking for an appropriate organizational and legal form. The answer to this dilemma may be this article covering issues related to the establishment of social cooperatives as organizations combining aspects of economic activity with the desire to meet social needs, especially in the context of social and professional reintegration of people subject to social exclusion. The article is a kind of practical study referring to social activity in the field of establishing new entities, which are social cooperatives. The reflection of the issue is an approximation of the circumstances surrounding the Social Cooperative Zielony Serwis, founded in 2022, based in Ciężkowice.

**Key words:** cooperative, social cooperative, registration in the National Court Register, social reintegration, professional reintegration.

### **Wprowadzenie**

Spółdzielczość w Polsce ma blisko 200-letnią tradycję. Wieloletnie doświadczenie doprowadziło do wykształcenia wielu grup, typów i rodzajów spółdzielni odpowiadających na potrzeby społeczne. Wśród licznych podmiotów mających swe źródła w spółdzielczości szczególną rolę odgrywają spółdzielnie socjalne jako organizacje, których celem jest zaspokajanie potrzeb społeczności lokalnej przez prowadzenie działalności gospodarczej.

Spółdzielnie socjalne działające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mają określone zasady funkcjonowania, z czego pierwszorzędne znaczenie należy przypisać ich zakwalifikowaniu do organizacji typu zrzeszeniowego (korporacyjnego), co oznacza, że główną determinantą zakładania i istnienia jest członkostwo określonych podmiotów. Należy zauważyć, że wszyscy członkowie spółdzielni socjalnych mają równy udział w zarządzaniu oraz podejmowaniu decyzji. Dodatkowo trzeba podkreślić, że ważnym elementem działalności spółdzielni socjalnych jest ich społeczna odpowiedzialność. Organizacje te powinny działać na rzecz dobra wspólnego, np. poprzez wspieranie bezrobotnych czy osób z niepełnosprawnością lub prowadzenie działań proekologicznych.

Warto również zwrócić uwagę na rolę spółdzielni socjalnych w polskim sektorze ekonomii społecznej. Organizacje te są ważnym elementem ekosystemu społecznego, który ma na celu zaspokajanie potrzeb społeczności lokalnej, jak również poprawę jakości życia. Z tego też względu rozwój spółdzielni socjalnych w Polsce jest ważny z perspektywy społecznej oraz ekonomicznej, a szczególnie w kontekście lokalnych społeczności.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie przede wszystkim aspektów prawnych, obejmujących zasady związane z tworzeniem spółdzielni socjalnych jako szczególnego rodzaju organizacji, które zyskują coraz większą popularność. Oprócz wiodącej roli przypisanej analizie aktów prawnych normujących działalność spółdzielni socjalnych, artykuł dotyka też kwestii ekonomicznych i społecznych towarzyszących zakładaniu spółdzielni socjalnych. Służy temu przedstawienie zasad funkcjonowania Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, która powstała w 2022 roku w Ciężkowicach, będącej przykładem współpracy samorządu, miejscowych organizacji pozarządowych, a także osób fizycznych, dążących do zaspokajania potrzeb społeczności lokalnej.

Zrealizowaniu przyjętego celu badawczego służy wykorzystanie wykładni gramatycznej i celowościowej aktów normatywnych regulujących działalność spółdzielni socjalnych. Dodatkowo niezwykle istotne pozostaje zbadanie dokumentów o charakterze wewnętrznym, takich jak: statut spółdzielni socjalnej, stosowne uchwały o zebraniu członków i powołaniu spółdzielni socjalnej, regulaminy działalności, sprawozdania finansowe przedstawiane do Krajowego Rejestru Sądowego. Uzupełnienie treści wynikających z dokumentów stanowi indywidualny pogłębiony wywiad przeprowadzony z Zarządem Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis. Połączenie aspektów legalnych wynikających ze źródeł prawa powszechnie obowiązującego z analizą konkretnych dokumentów obrazujących warunki założenia oraz funkcjonowania danej spółdzielni socjalnej służy przede wszystkim przedstawieniu pełnej perspektywy w badaniu wybranej problematyki.

Pierwsza część artykułu ukierunkowana jest na ogólne, teoretyczne odniesienie się do zagadnień obejmujących prawno-organizacyjne kwestie spółdzielczości, a zwłaszcza zakładania spółdzielni socjalnych. Druga część z kolei skupia się na praktycznym zobrazowaniu podjętej problematyki, czemu służy przedstawienie okoliczności, a głównie impulsów i barier towarzyszących tworzeniu Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, która została założona w Ciężkowicach w 2022 roku i dopiero się rozwija, dążąc nie tylko do osiągnięcia zysków jako przedsiębiorca, ale zmierzając również ku wsparciu społeczności lokalnej m.in. poprzez wykonywanie działań zleconych przez gminę czy reintegrację społeczną i zawodową swoich członków, którzy dotychczas pozostawali w gronie osób wykluczonych.

## 1. Ramy organizacyjno-prawne funkcjonowania spółdzielni z uwzględnieniem spółdzielni socjalnych

Pojęcie „spółdzielnia” ma charakter wielowymiarowy. Etymologicznie źródłosłów „spółdzielnia” należy wiązać ze „współdziałaniem”, co można odnosić do podziału kosztów, zysków i obowiązków między współpracującymi ludźmi. Spółdzielnię można też rozumieć jako „kooperację”, co prowadzi do powiązania z łacińskim określeniem „cooperatio”, rozumianym jako wspólne działanie. Wywodzi się ono od czasownika „cooperari”, który składa się z przedrostka „co-” oznaczającego „współdziałanie” oraz czasownika „operari” oznaczającego „pracować” (Boczar, 1973, s. 176; Pleśniak, 2019, s. 160). Współcześnie słowo „kooperacja” używane jest w kontekście różnych dziedzin życia, w których ludzie lub organizacje współpracują ze sobą w celu osiągnięcia wspólnych celów. Może dotyczyć to zarówno działań gospodarczych, jak i społecznych, kulturalnych czy naukowych.

Pod względem przedmiotowym „spółdzielnia” definiowana jest jako kooperatywa, dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej liczby osób, prowadzące działalność gospodarczą, wychowawczą, społeczną, oświatową i kulturalną na rachunek i w interesie jego członków (<https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/sp%C3%B3%C5%82dzielnia.html>, dostęp: 31.03.2023), przy czym należy zwrócić uwagę na fakt, iż definicja ta koncentruje się na dobrowolności członkostwa i pełnionych funkcjach społeczno-gospodarczych.

W kontekście legalnym można odwoływać się do określenia spółdzielni zawartego pierwotnie w Ustawie z dnia 29 października 1920 r. o spółdzielniach, którą należy uznać za pierwszy polski akt prawny w tej dziedzinie. Ustawa ta w art. 1 definiowała spółdzielnię jako zrzeszenie nieograniczonej liczby osób o zmiennym kapitale i składzie osobowym, mające na celu podniesienie zarobku lub gospodarstwa członków przez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa, a dodatkowo podniesienie poziomu kulturalnego swych członków. W świetle tej definicji za spółdzielnię należało uznać jednostkę organizacyjną, służącą zarówno celom gospodarczym, jak i niegospodarczym, prowadzoną w ramach wspólnego przedsiębiorstwa przez jej członków. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze w art. 1 § 1 statuuje spółdzielnię jako dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą. Ponadto, zgodnie z art. 1 § 1, spółdzielnia może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i ich środowiska. Definicja ta wskazuje cechy spółdzielni, którymi są: charakter zrzeszeniowy, dobrowolność ze zmiennym składem osobowym, zmienny fundusz udziałowy, a także prowadzenie wspólnej działalności gospodarczej w interesie członków, jak również fakultatywne prowadzenie działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej. Definicja ta pomija jednak cechę samorządności i samodzielności spółdzielni, przez co należy domniemywać, że te aspekty spółdzielni są oczywiste i nie trzeba ich wprost wymieniać (Gniewek, 2012, s. 25).

W ujęciu prawa międzynarodowego należy zwrócić uwagę na definicję spółdzielni przyjętą w 1995 roku w Manchesterze w trakcie XXX Międzynarodowego Kongresu Spółdzielczego, gdzie stwierdzono, że spółdzielnia jest autonomiczną organizacją osób, które zrzeszyły się dobrowolnie w celu zaspokojenia aspiracji i potrzeb kulturalnych, ekonomicznych i socjalnych przez założenie wspólnego demokratycznie zarządzanego. W myśl przytoczonej definicji najważniejszą cechą spółdzielni jest jej zdolność do zaspokajania potrzeb zrzeszonych w niej członków oraz podkreślenie roli demokracji

przy wyborze organów. Jednocześnie trzeba zauważyć, że kongres ten przyjął 7 zasad konstruujących podstawę działalności spółdzielczej, tj. zasadę dobrowolnego i otwartego członkostwa, demokratycznej kontroli, ekonomicznego uczestnictwa członków, samorządności i niezależności, kształcenia, szkolenia i informowania, współpracy między spółdzielniami troski o społeczność lokalne (Cioch, 2009, s. 28; Stolińska-Janic, 1996, s. 18).

Przybliżając termin „spółdzielnia”, nie należy zapominać o wskazaniu ich typów, stopniowo wyodrębnianych z ogólnie rozumianej „spółdzielczości”, których podział jest problemem złożonym. Istota złożoności wynika głównie z trudności w znalezieniu jednego, zasadniczego kryterium klasyfikacji. Do najczęściej uwzględnianych w klasyfikacji kryteriów zalicza się: przynależność polityczna i organizacyjna członków spółdzielni, przedmiot i sfera prowadzenia działalności, branża, gałąź gospodarki, środowisko prowadzenia działalności (Kędziorek, 1988, s. 66). Występuje również wyodrębnienie spółdzielni ze względu na: grupy, typy i rodzaje, co prezentuje tabela 1.

Tabela 1

*Klasyfikacja spółdzielni według grup, typów i rodzajów*

Grupa	Typ	Rodzaj
spółdzielnie użytkowników	spółdzielnie budownictwa mieszkaniowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie mieszkaniowe</li> </ul>
	spółdzielnie oszczędnościowo-pożyczkowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• banki spółdzielcze</li> <li>• spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe</li> </ul>
	spółdzielnie handlu i przetwórstwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie mleczarskie</li> <li>• spółdzielnie ogrodnicze</li> </ul>
	spółdzielnie handlowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• powszechne spółdzielnie spożywców „Społem”</li> <li>• wiejskie spółdzielnie zaopatrzenia i zbytu</li> <li>• rzemieślnicze spółdzielnie zaopatrzenia i zbytu</li> </ul>
	spółdzielnie usług socjalno-kulturalnych i społeczno-wychowawczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie wydawnicze</li> <li>• spółdzielnie turystyczno-wypoczynkowe</li> <li>• spółdzielnie zdrowia</li> <li>• spółdzielnie uczniowskie</li> </ul>
spółdzielnie wytwórcze	rolnicze spółdzielnie produkcyjne oraz inne spółdzielnie zajmujące się produkcją rolną i usługami rolniczymi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie ogrodniczo-pszczelarskie</li> <li>• spółdzielnie kółek rolniczych</li> <li>• gminne spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”</li> </ul>
	spółdzielnie pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie transportowe</li> <li>• chałupnicze spółdzielnie pracy</li> <li>• młodzieżowe spółdzielnie pracy</li> <li>• studenckie spółdzielnie usługowo-produkcyjne</li> <li>• spółdzielnie hodowców</li> <li>• spółdzielnie pracy produkcyjno-usługowe i usługowe,</li> <li>• spółdzielnie rękodzieła artystycznego „CEPELIA”,</li> <li>• spółdzielnie inwalidów</li> <li>• <b>spółdzielnie socjalne</b></li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.zlsp.org.pl/pl/o-spoldzielniach](http://www.zlsp.org.pl/pl/o-spoldzielniach) (dostęp: 31.03.2023).

Zgodnie z danymi zawartymi w tabeli 1, główna wytyczna podziału spółdzielni na grupy koncentruje się wokół funkcji spełnianych w odniesieniu do członków. Spółdzielnie, które zaspokajają potrzeby gospodarcze swoich członków, kwalifikowane są jako spółdzielnie użytkowników, natomiast te, które zatrudniają członków w celach zarobkowych, należy zaliczyć do spółdzielni wytwórczych. Określony rodzaj spółdzielni nie jest ściśle przypisany konkretnemu typowi bądź grupie spółdzielczej, ponieważ np. w przypadku spółdzielni ogrodniczej można ją zakwalifikować zarówno do typu handlu i przetwórstwa, jak i typu rolniczych spółdzielni produkcyjnych, w rezultacie czego ze spółdzielni z grupy użytkowników zostanie przyporządkowana do spółdzielni wytwórczych.

Pod względem realizowanych celów spółdzielnie różnią się, działając w wielu sferach życia społeczno-gospodarczego. Można zatem wskazać poszczególne branże spółdzielcze, sklasyfikowane w oparciu o charakter działalności, co obrazuje tabela 2.

Tabela 2

*Branże spółdzielcze według charakteru działalności*

Charakter działalności	Branże spółdzielcze
rolniczo-handlowy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rolnicze spółdzielnie produkcyjne</li> <li>• spółdzielnie ogrodniczo-pszczelarskie</li> <li>• spółdzielnie kółek rolniczych</li> <li>• spółdzielnie mleczarskie</li> <li>• spółdzielcze grupy producentów rolnych</li> <li>• gminne spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”</li> <li>• spółdzielczość spożywców „Społem”</li> <li>• spółdzielnie rękodzieła artystycznego „CEPELIA”</li> </ul>
bankowy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• banki spółdzielcze</li> <li>• spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe</li> </ul>
pracowniczo-rzemieślniczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie pracy</li> <li>• spółdzielnie rzemiosła</li> </ul>
mieszkaniowy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie mieszkaniowe</li> </ul>
pomocowo-społeczny	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie inwalidów i niewidomych</li> <li>• <b>spółdzielnie socjalne</b></li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Prawo spółdzielcze*, H. Cioch, 2011, Warszawa: Wolters Kluwer, s. 39; [www.krs.org.pl/branze-spoldzielcze](http://www.krs.org.pl/branze-spoldzielcze) (dostęp: 31.03.2023).

Przyporządkowanie branży spółdzielczej do określonego charakteru prowadzonej działalności gospodarczej nie jest zadaniem prostym ze względu na prowadzenie przez spółdzielnie działalności o szerokim zakresie. Przykładem tego może być spółdzielnia inwalidów i niewidomych, która nie tylko zrzesza osoby dotknięte niepełnosprawnością, pomagając im w wypełnianiu ról społecznych, lecz również spółdzielnia taka jest przedsiębiorcą, prowadzącym działalność handlową, polegającą na sprzedaży produktów wytwarzanych przez członków.

Biorąc pod uwagę autonomiczność i otwartość ruchu spółdzielczego, należy podkreślić, że spółdzielczość funkcjonuje w wielu obszarach. Takie zróżnicowanie i rozdrobnienie powoduje jednak, że mają one możliwość grupowania się i tworzenia związków spółdzielczych rewizyjnych, do założenia których wymagane jest minimum 10 członków (art. 240 § 1 prawa spółdzielczego). Tabela 3 prezentuje skupienie poszczególnych branż spółdzielczych w danych związkach rewizyjnych.

Tabela 3

*Uczestnictwo spółdzielni w związkach rewizyjnych*

<b>Branża spółdzielcza</b>	<b>Przedmiot działalności</b>	<b>Związek rewizyjny</b>
rolnicze spółdzielnie produkcyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• produkcja roślinna</li> <li>• hodowla zwierzęca</li> <li>• spółdzielczość wielostronna, łącząca uprawy polowe i chów zwierząt</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych
spółdzielnie ogrodniczo-pszczelarskie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• produkcja warzyw, owoców, kwiatów, miodu i jego produktów pochodnych</li> <li>• sprzedaż materiału szkółkarskiego</li> <li>• prowadzenie punktów skupu owoców i warzyw</li> </ul>	Związek Rewizyjny Spółdzielni Ogrodniczo-Pszczelarskich
spółdzielnie kółek rolniczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• usługi z zakresu rolnictwa</li> <li>• działalność artystyczna i kulturalna</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych
spółdzielnie mleczarskie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przetwórstwo mleka</li> </ul>	Krajowy Związek Spółdzielni Mleczarskich
spółdzielcze grupy producentów rolnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprzedaż produktów rolnych</li> <li>• dostosowanie produkcji do warunków rynkowych</li> <li>• poprawa efektywności gospodarowania i planowanie produkcji</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych
gminne spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprzedaż detaliczna i hurtowa</li> <li>• zaopatrywanie wsi i gospodarstw rolnych w artykuły i narzędzia do produkcji rolnej</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni „Samopomoc Chłopska”
spółdzielczość spożywców „Społem”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• handel detaliczny i hurtowy</li> <li>• gastronomia</li> <li>• produkcja piekarska i ciastkarska</li> <li>• działalność masarska i garmażeryjna</li> <li>• hotelarstwo</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Spożywców „SPOŁEM”
spółdzielnie rękodzieła artystycznego „CEPELIA”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• propagowanie sztuki ludowej</li> <li>• sprzedaż rękodzieła</li> </ul>	Spółdzielczy Związek Rewizyjny „CEPELIA”
spółdzielnie mieszkaniowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych członków spółdzielni</li> <li>• dostarczanie członkom samodzielnych lokali mieszkalnych lub domów jednorodzinnych, a także lokali o innym przeznaczeniu</li> </ul>	Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych RP

banki spółdzielcze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• świadczenie usług bankowych</li> </ul>	Związek Rewizyjny Banków Spółdzielczych
spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udzielanie pożyczek</li> <li>• udzielanie kredytów</li> </ul>	Krajowa Spółdzielcza Kasa Oszczędnościowo-Kredytowa
spółdzielnie pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• produkcja i świadczenie usług z branży odzieżowej, tekstylnej, obuwniczej, galanteryjnej i gastronomicznej</li> </ul>	Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy
spółdzielnie rzemiosła	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizacja działalności usługowej i wytwórczej rzemiosła</li> <li>• pomoc członkom spółdzielni w wykonywaniu przez nich zadań</li> </ul>	Związek Rzemiosła Polskiego
spółdzielnie inwalidów i niewidomych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działalność handlowa, usługowa</li> <li>• działalność zakładowych ośrodków zdrowia i rehabilitacji</li> </ul>	Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
spółdzielnie socjalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reintegracja społeczna i zawodowa, podniesienie kwalifikacji osób wykluczonych</li> </ul>	<b>Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych</b>

Zródło: opracowanie własne na podstawie: [www.krs.org.pl/branze-spoldzielcze](http://www.krs.org.pl/branze-spoldzielcze); [www.zlsp.org.pl/pl/o-spoldzielniach](http://www.zlsp.org.pl/pl/o-spoldzielniach) (dostęp: 31.03.2023).

Tworzenie związków rewizyjnych przez spółdzielnie ma służyć zapewnieniu pomocy w realizowaniu działalności statutowej zrzeszonym w nim spółdzielniom (art. 240 § 2 prawa spółdzielczego). Związek rewizyjny spółdzielni działa na podstawie prawa spółdzielczego oraz statutu. Z chwilą wpisania go do Krajowego Rejestru Sądowego nabywa osobowość prawną (art. 240 § 4 prawa spółdzielczego).

Pomimo tak zróżnicowanej klasyfikacji spółdzielni, można doszukiwać się wspólnych elementów dla wszystkich spółdzielni, takich jak: organizowanie racjonalnego i efektywnego gospodarowania w celu zaspokojenia ekonomicznych oraz społeczno-kulturalnych potrzeb i aspiracji członków spółdzielni, a także członków ich rodzin, społeczności lokalnej. Dodatkowo ważne jest szerzenie idei solidarności społecznej, wzajemnego wsparcia, budowania więzi i kształtowania postaw prospołecznych.

Wartości towarzyszące zakładaniu oraz istnieniu spółdzielni, takie jak chociażby: odpowiedzialność, solidarność, przedkładanie kwestii osobowych nad majątkowymi, demokratyczna partycypacja, niewątpliwie stanowią fundamenty spółdzielczości, świadczące o unikalnym charakterze tego typu organizacji (Saz-Gil, Bretos, Díaz-Foncea, 2021, s. 5; Bauer, Guzmán, Santos, 2012, s. 440).

Wśród wielu typów spółdzielni szczególne miejsce zajmują spółdzielnie socjalne, klasyfikowane jako spółdzielnie pracy w kategorii spółdzielni wytwórczych (tabela 1), prowadzące działalność o charakterze pomocowo-społecznym (tabela 2), a zwłaszcza ukierunkowane na reintegrację społeczną i zawodową, podniesienie kwalifikacji osób wykluczonych oraz skupione w Ogólnopolskim Związku Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (tabela 3).

Spółdzielnia – rozumiana jako współdziałanie – w połączeniu ze słowem „socjalna” wskazuje na silne konotacje społeczne, gdyż łacińskie słowo „socialis” oznacza „społeczny”, inaczej – odnoszący się do społeczeństwa. W kontekście spółdzielni socjalnych, słowo to koresponduje z celami społecznymi, jakie stawiają sobie takie organizacje – przede wszystkim dotyczy to reintegracji społecznej, reintegracji zawodowej oraz edukacyjnej swoich członków oraz pomocy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Tematyczne powiązanie tych dwóch słów: „spółdzielnia” i „socjalna” oznacza zatem organizację, która łączy w sobie formę gospodarczą opartą na współpracy i dzieleniu się zyskami z celami społecznymi, takimi jak pomaganie osobom potrzebującym czy reintegracja społeczna i zawodowa.

Spółdzielnia socjalna – jako wyodrębniony podmiot o interdyscyplinarnym charakterze (Blicharz, Kocowski, Paplicki, 2019, s. 9) – jest stosunkowo nową kategorią prawną, choć sama spółdzielczość na ziemiach polskich ma długą tradycję, gdyż sięga początków XIX wieku (Stefczyk, 1925, s. 9-10; Wojciechowski, 1939, s. 44-46; Pichowski 2004, s. 35-37).

Zasady zakładania, prowadzenia działalności, łączenia i likwidacji spółdzielni socjalnej określa art. 1 ust. 1 Ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych. Przepisy tej ustawy należy stosować łącznie z unormowaniami zawartymi w prawie spółdzielczym (art. 1 ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych). Dodatkowo, kwestie funkcjonowania spółdzielni socjalnych regulowane są w Ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej. Należy zauważyć, że ustawa o spółdzielniach socjalnych, wraz z innymi przytoczonymi aktami prawnymi, tworzy pewien system aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wszystkie przywołane akty normatywne mają na celu wspomaganie, za pomocą licznych instrumentów, osób marginalizowanych, wykluczonych społecznie czy defaworyzowanych. Adresatami działalności spółdzielni socjalnej, a jednocześnie członkami organizacji tego typu mogą być osoby wymienione w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych w związku z art. 2 pkt 6 ustawy o ekonomii społecznej, tj.: osoby bezrobotne (bezrobotni, długotrwale bezrobotni, poszukujący pracy bez zatrudnienia w wieku do 30. roku życia i po ukończeniu 50. roku życia lub niewykonujący innej pracy zarobkowej), osoby niepełnosprawne, absolwenci centrum integracji społecznej oraz klubu integracji społecznej, osoby o dochodach poniżej stawek określonych w kryteriach dochodowych wynikających z przepisów ustawy o pomocy społecznej, osoby uprawnione do specjalnego zasiłku opiekuńczego, w związku ze sprawowaniem stałej opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, osoby usamodzielniane opuszczające, po osiągnięciu pełnoletności, rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka, placówkę opiekuńczo-wychowawczą lub regionalną placówkę opiekuńczo-terapeutyczną, osoby z zaburzeniami psychicznymi, osoby pozbawione wolności, osoby opuszczające zakład karny oraz pełnoletnie osoby opuszczające zakład poprawczy, osobę starsze, osoby, które uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą.



Oprócz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym członkami spółdzielni socjalnych mogą być inne osoby fizyczne, jeżeli ich praca wymaga szczególnych kwalifikacji (maksymalnie 50% ogólnej liczby członków albo 70%, jeśli członkami są osoby z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), a także osoby prawne, tj. organizacje pozarządowe (np. fundacje, stowarzyszenia, których celem statutowym jest reintegracja społeczna i zawodowa), kościelne osoby prawne (kościół albo wydzielone z nich osoby prawne, m.in.: parafie, diecezje, fundacje kościelne), jednostki samorządu terytorialnego (art. 4 ust. 2 w zw. z art. 5 ust. 7 ustawy o spółdzielniach socjalnych). Należy zauważyć, że spółdzielnia socjalna powinna liczyć nie mniej niż 5 członków w przypadku osób fizycznych lub 2 członków w przypadku osób prawnych i nie więcej niż 50 członków (art. 5 ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Podmiotów zaangażowanych w założenie spółdzielni socjalnej jest wiele, gdyż jak w przypadku każdej innej instytucji, otoczenie działalności jest wielopoziomowe i złożone. Należy tutaj wskazać rolę społeczności lokalnej, klientów, przedsiębiorców, władz państwowych, samorządu terytorialnego, ośrodków pomocy społecznej, powiatowych urzędów pracy, banków i jednostek kontrolujących, przy czym zauważalne jest ograniczone zaufanie do spółdzielni socjalnej jako nowego podmiotu gospodarującego, który dopiero musi wykształcić swój wizerunek, zdobyć majątek, stać się wiarygodnym partnerem dla kontrahentów i banków (Chyra-Rolicz, 2017, s. 80).

Spółdzielnia socjalna, korzystając ze wsparcia otoczenia, realizuje następujące cele:

- prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków;
- odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy wśród członków (reintegracja zawodowa);
- odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu wśród członków (reintegracja społeczna);
- prowadzenie działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej na rzecz swoich członków i środowiska lokalnego.

Cele te wynikają z przepisów art. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych i świadczą o tym, że mianem spółdzielni socjalnej można określić zrzeszenie osób, łączących się dobrowolnie dla zaspokojenia wspólnych dążeń i potrzeb ekonomicznych, społecznych i kulturalnych poprzez współposiadanie własnego przedsiębiorstwa.

Realizacji tych celów służy przyjęcie określonej ścieżki działania, która znajdzie oparcie społeczne i finansowe w lokalnym środowisku, a także wyczerpie wymagania o charakterze formalnym, wynikające z przepisów prawa. Schemat przedstawiony na rysunku 1 obrazuje etapy zakładania spółdzielni socjalnej.



Rysunek 1. Etapy zakładania spółdzielni socjalnej.

Źródło: opracowanie własne.

Ze schematu przedstawionego na rysunku 1 wynika, że spółdzielnia socjalna powinna „przejsć” kilka faz zanim zacznie formalnie działać. Etapy zakładania spółdzielni socjalnej obejmują podjęcie właściwej decyzji, opracowanie odpowiednich dokumentów przez dane podmioty, wybór organów, opracowanie i złożenie wniosku o rejestrację, zgłoszenie do instytucji publicznych, takich jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy urząd skarbowy, a także znalezienie źródeł finansowania.

Początek istnienia każdej instytucji, w tym spółdzielni socjalnej, wiąże się z koniecznością właściwie podjętej decyzji, która powinna być poprzedzona odpowiednimi działaniami, takimi jak ocena konkurencji czy poszukiwanie środków na rozpoczęcie działalności. Należy również przygotować biznesplan i określić rodzaj działalności danej spółdzielni socjalnej. Działalność konkretnej spółdzielni socjalnej powinna odpowiadać społecznemu zapotrzebowaniu na organizację pracy i usług, a zatem powinna wiązać się z wyszukiwaniem możliwości wynikających z istniejących nisz rynkowych, niezagospodarowanych jeszcze obszarów, co pozwoli zaistnieć na rynku, przetrwać i móc rozwijać się (Chyra-Rolicz, 2017, s. 83).

Niewątpliwie rozpoczęcie działalności spółdzielni socjalnej wymaga przygotowania wielu dokumentów, odpowiadających wymogom prawa. Najważniejszym aktem konstruującym fundament każdej spółdzielni, w tym spółdzielni socjalnej, jest statut. Dokument ten określa całość struktury organizacyjnej spółdzielni socjalnej, a przede wszystkim: charakter spółdzielni, prawa oraz obowiązki członków, zasady nabywania i utraty członkostwa, kompetencje organów, tryb podejmowania decyzji, reguły zwoływania

walnych zgromadzeń, obradowania na nich i podejmowania uchwał. Postanowienia statutu powinny być dostosowane do potrzeb konkretnej spółdzielni socjalnej i uwzględniać regulacje wynikające z ustawy o spółdzielniach, prawa spółdzielczego czy ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Analizując treść statutu spółdzielni socjalnej, należy wskazać istotne elementy, takie jak:

- nazwa spółdzielni socjalnej;
- siedziba (lokal powinien być wynajęty przed zarejestrowaniem, choć istnieje fikcja prawna, gdyż umowę się podpisuje, gdy stroną jest niezarejestrowana, czyli nieistniejąca spółdzielnia);
- określenie rodzaju działalności gospodarczej przez wskazanie odpowiednich kodów Polskiej Klasyfikacji Działalności;
- cel spółdzielni socjalnej;
- oznaczenie członków spółdzielni zaliczających się zarówno do grona osób wykluczonych, jak i profesjonalistów (kto może być członkiem i jakie warunki musi spełniać; jakie są reguły przyjęcia i wystąpienia członka; jakie prawa i obowiązki dotyczą członków);
- opłaty związane z członkostwem (udział – minimum 1 udział nabyty przez członka; wpisowe o kreślonej kwocie, np. 200 zł);
- określenie zasad gospodarki spółdzielni (możliwe 4 fundusze, a w tym 1 udziałowy i 3, na które przekazywany jest zysk, zamiast na członków, tj.: fundusz udziałowy złożony z udziałów i bez rozdysponowania, fundusz zasobowy złożony z wpisowego, mogący podlegać rozdysponowaniu, fundusz reintegracyjny służący wspieraniu członków, fundusz inwestycyjny przeznaczony na inwestycje i rozwój spółdzielni);
- organy spółdzielni, z czego 2 mają charakter obligatoryjny (walne zgromadzenie i zarząd), a 1 fakultatywny (rada nadzorcza), chyba że skład członkowski przewyższa liczbę 15, to wówczas rada nadzorcza jest obowiązkowa;
- sposób podziału, połączenia się, a także likwidacji spółdzielni socjalnej.

Należy podkreślić, że statut jest swego rodzaju „konstytucją” spółdzielni socjalnej, gdyż tworzy podwaliny istnienia tego typu podmiotu (Godlewska-Bujok, Miżejewski, 2012, s. 28-31). Odpowiednie sformułowania statutowe dają możliwość rozwoju, zamiast zamykania „furtok” i ograniczania działalności. Szczególnie istotne jest właściwe oznaczenie działalności statutowej (odpłatnej lub nieodpłatnej) w kontekście potencjalnych kontroli o charakterze formalnym bądź też finansowym, a także jako baza do występowania o wszelkiego rodzaju wsparcie pieniężne pochodzące z różnych instytucji publicznych, jak np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Fundusz Pracy.

Oprócz statutu niewątpliwie ważne jest przygotowanie innych dokumentów, a zwłaszcza dotyczących organów, przy czym walne zgromadzenie jest najważniejszym uchwałodawczym organem spółdzielni, zarząd to organ o charakterze wykonawczym, składający oświadczenia woli za spółdzielnię i reprezentujący spółdzielnię na zewnątrz, zaś rada nadzorcza to organ o charakterze kontrolnym, co najmniej trzyosobowy, składający się z członków spółdzielni, powoływany zawsze, jeśli liczba członków przekroczy 15. Powołanie rady nadzorczej, choćby nawet spółdzielnia liczyła mniej niż 15 członków, daje pewną elastyczność, ponieważ nawet mniejszy skład osobowy może prowadzić do

nieporozumień czy konfliktów i wówczas rada nadzorcza jest organem przydatnym w rozwiązywaniu problemów. Do momentu powołania rady nadzorczej jej kompetencje wykonuje walne zgromadzenie (art. 7 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Najważniejsze dla zapoczątkowania formalnej działalności spółdzielni socjalnej jest zwołanie walnego zgromadzenia, przy czym należy tu podkreślić, że w zebraniu uczestniczą wszyscy członkowie (założyciele) spółdzielni. Walne zgromadzenie założycieli podejmuje następujące uchwały:

- statut poprzez złożenie pod nim podpisów;
- uchwałę o powołaniu spółdzielni;
- uchwałę o powołaniu zarządu.

Zebranie walnego zgromadzenia jest protokołowane, a protokół podpisany przez protokolanta i przewodniczącego. Dokumentację uzupełnia się o: złożone przez założycieli zaświadczenia potwierdzające posiadanie uprawnień do bycia członkiem spółdzielni socjalnej (np. z powiatowego urzędu pracy, zakładu karnego, zakładu opieki zdrowotnej, gminnego ośrodka pomocy społecznej), listę obecności wraz z adresami członków (założycieli) i ich oryginalnym podpisami, uchwałę organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego, kościelnej osoby prawnej lub organizacji pozarządowej o powołaniu spółdzielni socjalnej, w przypadku gdy organem założycielskim jest jednostka samorządu terytorialnego, kościelna osoba prawna lub organizacja pozarządowa (art. 6 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Rejestracja spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym następuje w formie online w oparciu o uregulowania zawarte w Ustawie z dnia 20 sierpnia 1997 roku o Krajowym Rejestrze Sądowym. Zgodnie z art. 36 pkt 8, spółdzielnia socjalna, tak jak inne typy spółdzielni, rejestrowana jest w części I, czyli w rejestrze przedsiębiorców, co oznacza, że w obrocie prawnym występuje jako podmiot gospodarczy, tj. przedsiębiorca. Należy zauważyć, że wpis do Krajowego Rejestru Sądowego jest wolny od opłaty sądowej za wpis oraz opłaty za ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym (art. 6 ust. 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych), co świadczy o tym, że ustawodawca przewidział, iż mimo faktu rejestracji podmiotu funkcjonującego jako przedsiębiorca, przyszła działalność obejmować będzie również aktywność o charakterze społecznym, co wymaga wsparcia, również pod względem formalno-finansowym. Do wniosku o rejestrację spółdzielni socjalnej, złożonego za pośrednictwem Portalu Rejestrów Sądowych (<https://prs.ms.gov.pl/>), dołącza się w formie elektronicznej (skany dokumentów z wyjątkiem aktów notarialnych) następujące dokumenty:

- protokół zgromadzenia założycielskiego i uchwały (o powołaniu spółdzielni, o przyjęciu statutu, wyborze zarządu);
- statut;
- uchwały organów stanowiących założycieli o powołaniu spółdzielni socjalnej (dot. spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne);
- potwierdzenie uprawnienia osób fizycznych do założenia spółdzielni (np. zaświadczenie z powiatowego urzędu pracy w przypadku spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby fizyczne);
- oświadczenie członków zarządu o zgodzie na kandydowanie (jeżeli dany członek zarządu nie będzie podpisywał wniosku) i o adresie do doręczeń.

Spółdzielnia nabywa osobowość prawną i rozpoczyna swą działalność gospodarczą w momencie wpisania jej do Krajowego Rejestru Sądowego (art. 11 § 1 prawa spółdzielczego), a nie powołania. Jednakże za czynności dokonane w interesie spółdzielni przed zarejestrowaniem osoby działającej do chwili zarejestrowania spółdzielni odpowiadają wobec osób trzecich solidarnie. Za zobowiązania wynikające z tych czynności spółdzielnia odpowiada po jej zarejestrowaniu tak jak za zaciągnięte przez siebie (art. 11 § 1 zd. 1 i 2 prawa spółdzielczego). Jeżeli spółdzielnia chce zacząć działalność w późniejszym terminie niż moment zarejestrowania, powinno być to zaznaczone w odpowiedniej uchwale.

Oprócz rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, założenie spółdzielni socjalnej wymaga zgłoszenia do urzędu statystycznego w celu uzyskania numeru REGON, urzędu skarbowego – numer NIP oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako płatnika składek na ubezpieczenie społeczne. Wymogi formalne w tym względzie wynikają z przepisów zawartych w regulacjach, takich jak: Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników, a także Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Niezależnie od spełnienia wymogów formalno-prawnych, każda spółdzielnia socjalna od początku swego istnienia koncentruje się na pozyskaniu wsparcia finansowego, które może polegać na udzieleniu m.in.: dotacji, pożyczek, poręczeń, usług lub doradztwa w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym, zrefundowania kosztów lustracji (art. 15 ustawy o spółdzielniach socjalnych). Spółdzielnia socjalna może korzystać z pomocy publicznej. Przykładowo, istnieje możliwość uzyskania jednorazowego dofinansowania z Funduszu Pracy z przeznaczeniem dla osób bezrobotnych zakładających lub przystępujących do spółdzielni socjalnej (art. 46 pkt 1d, 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia) albo jednorazowego wsparcia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie wniesienia wkładu w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą (art. 12a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Należy podkreślić, że wsparcie finansowe przyczynia się do popularyzowania idei spółdzielczości socjalnej (Kłodnicka, 2013, s. 14-15). Brak środków pieniężnych może zniweczyć wszelkie próby reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dlatego tak istotne pozostaje dążenie do osiągnięcia zysków jako podstawowy element konstrukcyjny każdej działalności gospodarczej, z jednoczesnym podkreśleniem roli odpłatnej oraz nieodpłatnej działalności statutowej, ukierunkowanej na realizację celów o charakterze społecznym. Ten dualizm, łączący elementy społeczne (wartości takie jak: solidarność, równość, zasady demokratycznego uczestnictwa) oraz gospodarcze (aktywność ekonomiczna, prowadzenie działalności gospodarczej), ma na celu angażowanie członków spółdzielni, którzy mogliby w pełni korzystać z finansowych i społecznych zasobów (Novkovic, Puusa, Miner, 2022, s. 3). Szczególnie dotyczy to możliwości wspierania osób defaworyzowanych, marginalizowanych, niekorzystających w pełni z uprawnień przysługujących wszystkim obywatelom Rzeczypospolitej Polskiej.

## **2. Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis z siedzibą w Ciężkowicach jako nowy podmiot dążący do reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych społecznie**

Spółdzielnia socjalna to forma organizacji pozarządowej, działającej w celu pomocy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, takiej jak bezrobocie, niepełnosprawność, bezdomność, co z kolei rodzi skutki w postaci ubóstwa, marginalizacji, wykluczenia społecznego. Spółdzielnia socjalna może działać w obrębie różnorodnych sektorów gospodarki, np. rolnictwa, gastronomii czy turystyki. Jej celem jest nie tylko generowanie zysków, ale przede wszystkim pomaganie swoim członkom w znalezieniu pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego i poprawie sytuacji życiowej. Należy zauważyć, że idee takie, jak: współpraca, partycypacja i demokracja odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu każdej spółdzielni socjalnej, gdyż wszyscy członkowie mają prawo do głosu, a tym samym mogą wpływać na decyzje podejmowane przez spółdzielnię, przy czym zyski przeznaczane są na działalność statutową.

Zakładanie spółdzielni socjalnych ma szczególne znaczenie w funkcjonowaniu małych, lokalnych społeczności. Należy podkreślić zwłaszcza rolę jednostek samorządu terytorialnego (gmin, w tym gminnych ośrodków pomocy społecznej), jak również organizacji pozarządowych (stowarzyszeń i fundacji), które odpowiednio wykonując zadania z zakresu administracji publicznej czy realizując cele statutowe, dążą do wzmocnienia najsłabszego ogniwa społeczności, czyli zaktywizowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Działania te często są wspierane poprzez wykorzystanie instrumentów wynikających z realizacji licznych projektów finansowanych ze środków publicznych, w tym unijnych, co ma zmaksymalizować aktywność w zakresie ekonomii społecznej, a dotyczy to zwłaszcza spółdzielni socjalnych.

Legalne podstawy działalności spółdzielni socjalnych i możliwość uzyskania wsparcia finansowego z wielu źródeł niewątpliwie stanowią bodziec do zakładania nowych podmiotów tego typu. Zgodnie z danymi zawartymi w eKRS, w Polsce na koniec marca 2023 roku funkcjonowały 2 102 spółdzielnie socjalne, z czego 129 miało siedzibę w Małopolsce, co stanowi ok. 6% ogółu w skali krajowej. Wśród wskazanych przedsiębiorców zarejestrowanych w pierwszej części Krajowego Rejestru Sądowego występuje Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis z siedzibą w Ciężkowicach.

Gmina Ciężkowice, jak wynika z uchwały Rady Miejskiej Nr XXV/198/17 z dnia 30 marca 2017 roku Gminny Program Rewitalizacji Gminy Ciężkowice na lata 2016-23, obejmuje obszar stosunkowo słabo rozwinięty gospodarczo, a także demograficznie, ponieważ lokalna społeczność odchodzi od tradycyjnej działalności rolniczej, dążąc do pozyskania odmiennych źródeł utrzymania, zaś użytki rolne przekształcane są w działki budowlane (rzadziej rekreacyjne) bądź odłogowane. Jednocześnie na terenie gminy nie występuje znaczny potencjał ukierunkowany na kreowanie działań gospodarczych, które stworzyłyby atrakcyjne miejsca pracy dla mieszkańców, minimalizując tym samym zjawisko depopulacji, polegające na odpływie ludności, głównie w wieku produkcyjnym. Na obszarze gminy Ciężkowice istnieje szeroka gama problemów wynikających z ubóstwa, bezrobocia, znaczącego stopnia zależności od działalności pomocy społecznej, niewystarczających możliwości rozwoju dla wielu członków społeczności lokalnej, a tym samym zmniejszania się liczby ludności, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Oprócz problemów społecznych, w gminie Ciężkowice występują kłopoty o charakterze urbanistycznym, ponieważ zabudowa jest rozproszona i cechuje się oddaleniem od centrum, co rodzi konsekwencje w postaci wykluczenia

komunikacyjnego, a zatem potęguje bezrobocie wśród ludności zamieszkującej wsie okalające miejscowość Ciężkowice, zniechęcając tym samym do podejmowania zatrudnienia i uczestnictwa w życiu społeczno-kulturalnym gminy. Wskazane okoliczności niewątpliwie wpływają na fakt, że w gminie zauważalny jest niewielki rozwój przedsiębiorczości, co może mieć źródło w niedoborach infrastrukturalnych, lokalnej tradycji rolniczej, nie zapewniającej jednak możliwości utrzymania się na odpowiednim poziomie życia. Prowadzi to do konkluzji, że marginalizacja niektórych członków społeczności lokalnej powoduje powstawanie patologii, w tym związanych z nadużywaniem alkoholu oraz stosowaniem przemocy domowej, depopulacji, bezrobocia, ubóstwa, a zatem ogólnego pogarszania się położenia mieszkańców gminy Ciężkowice.

Przyjęcie przez władze gminy „uchwały rewitalizacyjnej” spowodowało, że zaistniała potrzeba podjęcia działań służących przeciwdziałaniu zjawisku wykluczenia społecznego powiązanemu z bezrobociem, ubóstwem czy wyludnianiem się. Odpowiedzią na zminimalizowanie problemu było utworzenie podmiotu łączącego elementy gospodarcze i społeczne, który byłby samodzielny, aczkolwiek mógłby liczyć na wsparcie ze strony jednostki samorządu terytorialnego czy lokalnych organizacji pozarządowych. Podmiotem tym powinna zostać spółdzielnia socjalna.

Impulsem do założenia Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis była realizacja projektu pn. „Budowa Parku Zdrojowego na Rakutowej wraz z uzbrojeniem terenu”, realizowanego przez gminę Ciężkowice w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020, oś 11 Rewitalizacja przestrzeni regionalnej, działanie 11.2 Odnowa obszarów wiejskich, który wśród swoich celów przewidywał wsparcie mieszkańców znajdujących się w trudnym położeniu, mogących poprawić swoją sytuację życiową. Ważnym elementem tego projektu było założenie, że możliwe jest stworzenie warunków, które ułatwią samodzielne lub z pomocą instytucji i przedsiębiorstw polepszenie sytuacji życiowej poprzez wydzwignięcie się z apatii, kryzysu, braku wiary w lepszą przyszłość, a tym samym doprowadzą do społecznej i zawodowej reintegracji, głównie wykształcenia umiejętności brania odpowiedzialności za swoje życie. W związku z powyższym, w projekcie przewidziano, że gmina razem z osobami wykluczonymi utworzy spółdzielnię socjalną do obsługi terenów zielonych Parku Zdrojowego (przynajmniej 10 osób bezrobotnych i w trudnym położeniu zajmujących się pielęgnacją zieleni, jej utrzymaniem i nowymi nasadzeniami, pracami porządkowymi, dbaniem o sprawność urządzeń technicznych do hydroterapii, drobnymi naprawami i remontami i obsługą turystyczną parku). Głównym zadaniem dla realizacji tego działania było wskazanie, że podjęta aktywność zawodowa spowoduje wydzwignięcie członków spółdzielni ze stanu marazmu i niewiary we własne możliwości, a w efekcie doprowadzi do przywrócenia im umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz pełnienia ról społecznych. Celem ogólnym projektu było rozwiązanie istotnych problemów społecznych mieszkańców gminy Ciężkowice poprzez nadanie nowego impulsu rozwojowego i ożywienie gospodarcze obszaru objętego kryzysem, a poprzez to znaczącą poprawę jakości życia mieszkańców – stworzenie im nowych perspektyw rozwoju w miejscu zamieszkania i powstrzymanie zjawiska depopulacji. Realizację tego celu umożliwiło uzyskanie przez gminę Ciężkowice dofinansowania w kwocie 15 519 999,00 zł ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020, co stanowiło 2/3 wsparcia w ramach całkowitej wartości projektu, która wyniosła 22 727 455,50 zł.

Samo pozyskanie środków pieniężnych nie jest jednak wystarczającym bodźcem do założenia spółdzielni socjalnej, gdyż potrzebne są działania organizacyjno-prawne, które umożliwią funkcjonowanie podmiotu pod względem formalnym. W związku z powyższym, Rada Miejska w Ciężkowicach podjęła uchwałę nr XL/363/22 z dnia 30 marca 2022 roku w sprawie utworzenia spółdzielni socjalnej. Uchwała ta w przepisie § 3 w zw. z § 2 stanowi, iż gmina wraz Ochotniczą Strażą Pożarną w Zborowicach są członkami założycielskimi Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, przy czym gmina Ciężkowice obejmuje 20 udziałów członkowskich o łącznej wartości 6 000 zł, a także zobowiązuje się do wpłaty wpisowego w wysokości 100 zł, zgodnie z terminami wskazanymi w statucie. Ponadto uchwała w § 4 zawiera postanowienie o przyjęciu projektu statutu Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis dołączonego jako załącznik do uchwały. Oprócz gminy Ciężkowice, członkiem założycielskim przywołanej spółdzielni socjalnej była Ochotnicza Straż Pożarna w Zborowicach, której Zarząd w dniu 29 marca 2022 roku przyjął uchwałę 1/22 w sprawie spółdzielni socjalnej, gdzie w § 2 wskazano, że członek ten obejmuje 5 udziałów członkowskich o łącznej wartości 1 500 zł, a także zobowiązuje się do wpłaty wpisowego w wysokości 100 zł, zgodnie z terminami wskazanymi w statucie. Dodatkowo, uchwała Zarządu Ochotniczej Straży Pożarnej w Zborowicach w § 4 odnosi się do przyjęcia projektu statutu Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, dołączonego jako załącznik do uchwały.

Przyjęcie obu wymienionych uchwał świadczy o dobrej współpracy pomiędzy jednostką samorządu terytorialnego na szczeblu gminnym (w tym przypadku gminy o wielowiekowej tradycji, <https://ciezkowice.pl/pl/313/0/dzieje-miasta.html>, dostęp: 4.04.2023) a lokalną organizacją społeczną, jaką jest Ochotnicza Straż Pożarna (występująca jako stowarzyszenie zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 2 sierpnia 2001 roku, <https://ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-kr/strona-glowna/index.html>, dostęp: 04.04.2023). Należy podkreślić, że gmina jest osobą prawną, ustawowo zobowiązaną do realizacji zadań własnych i zleconych (np. art. 16 ust. 1 Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, dotyczący obowiązku zapewnienia realizacji zadań pomocy społecznej spoczywającego na jednostkach samorządu terytorialnego w zakresie ustalonym ustawą). Niezależnie od tego, stowarzyszenie będące organizacją pozarządową, zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 Ustawy dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach, jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych oraz samodzielnie określa swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności. Ochotnicza Straż Pożarna niewątpliwie podejmuje działania aktywizacyjne w lokalnych społecznościach obejmujących niewielkie miejscowości, zazwyczaj posiadające status wsi. Przykładem współdziałania jednostki samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowej jest podjęcie uchwały nr 1/2022 z dnia 13 kwietnia 2022 roku Walnego Zgromadzenia Założycielskiego Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis w sprawie utworzenia Spółdzielni, przyjętej przez Burmistrza gminy Ciężkowice oraz Prezesa Ochotniczej Straży Pożarnej w Zborowicach.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że nie pomijając pozycji założycieli – osób prawnych, spółdzielnia socjalna potrzebuje członków będących osobami fizycznymi, przy czym wskazane byłoby, żeby zaliczały się one do kategorii osób wykluczonych społecznie. Kwalifikacja ta wymagana jest przez przepisy prawa (art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych). Z drugiej strony dopuszczalne jest członkostwo



„profesjonalistów”, czyli osób niepodlegających zjawisku wykluczenia społecznego z zastrzeżeniem, by ich liczba nie przekroczyła 50% (art. 5 ust. 5-6 ustawy o spółdzielniach socjalnych). Osoby posiadające kompetencje związane z zarządzaniem spółdzielnią socjalną stanowią istotny komponent funkcjonowania tego podmiotu, gdyż często są „mózgiem operacji”, a zatem kierują działalnością tak, żeby dać szansę zatrudnienia osobom defaworyzowanym, które zazwyczaj nie legitymują się wysokim stopniem wykształcenia, doświadczenia zawodowego czy posiadanych umiejętności. Bardzo ważne jest zatem pozyskanie lokalnych liderów, którzy podejmą się zarządzania spółdzielnią socjalną i poniosą odpowiedzialność za należyte funkcjonowanie instytucji, zgodnie z wymogami formalno-prawnymi.

W przypadku Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis podczas zebrania Walnego Zgromadzenia Założycielskiego przeprowadzono wybory, jak również przyjęto uchwały: nr 4/2022 oraz 5/2022 z dnia 13 kwietnia 2022 roku, w których wskazano, że na funkcję Prezesa Zarządu wybrano Genowefę Kubator, a na Zastępcę Prezesa – Wiktorię Banię. Niewątpliwie od zaangażowania Zarządu Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis zależy dalsze owocne funkcjonowanie podmiotu, a szczególnie wspieranie członków spółdzielni zaliczających się do osób wykluczonych.

Dodatkowo, uchwałą nr 2/2022 z dnia 13 kwietnia 2022 roku przyjęto statut, w którym stwierdzono, że celem Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis z siedzibą w Ciężkowicach jest reintegracja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków, jak również prowadzenie działalności społecznej, sportowo-turystycznej i oświatowo-kulturalnej na rzecz swoich członków, pracowników i środowiska lokalnego, a także działalności społecznie użytecznej (§ 5 statutu). Realizacja wymienionych celów odbywa się poprzez działalność w zakresie produkcji, usług, handlu, przy czym zakwalifikowanie poszczególnych działań omawianej spółdzielni dokonywane jest przez zakwalifikowanie do jednej z 29 kategorii (podklas Polskiej Klasy Działalności), które obejmują m.in. aktywność w obrębie utrzymania zieleni i sprzątania, gastronomii, transportu, turystyki (§ 6 statutu), przy czym podstawowa działalność to usługi związane z zagospodarowaniem terenów zielonych. Spółdzielnia, tak jak każdy inny przedsiębiorca zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym, prowadzi działalność gospodarczą, aczkolwiek statut w § 6 przewiduje, że inne typy działalności omawianego podmiotu to: statutowa działalność nieodpłatna lub odpłatna. Ponadto § 7 statutu stanowi, że wykonywanie ww. działalności wiąże się z zawieraniem umów, realizacją projektów krajowych, samorządowych i unijnych, a także podejmowaniem innych działań prawnych i faktycznych, niezbędnych dla realizacji celów statutowych.

Statut Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, oprócz wskazania nazwy, siedziby, celów czy przedmiotu działalności, szczegółowo określa takie zagadnienia, jak: zasady członkostwa z uwzględnieniem praw i obowiązków członków oraz wpisowego, udziałów i wkładów, jak też kwestii dotyczących zatrudniania; postępowanie wewnątrzspółdzielcze; organy; zasady finansowe z podziałem na 4 fundusze własne; odniesienie do łączenia, podziału, likwidacji i upadłości spółdzielni.

Wśród postanowień statutu należy zwrócić uwagę na rolę członków. Według stanu na dzień 31 marca 2023 roku, oprócz założycieli (gmina Ciężkowice i Ochotnicza Straż Pożarna w Zborowicach) będących osobami prawnymi, do omawianej spółdzielni należą 4 osoby fizyczne, z czego 3 osoby pozostają w kategorii wykluczenia społecznego

pod względem bezrobocia czy niepełnosprawności, co umożliwiło otrzymanie dotacji z Funduszu Pracy (dotacja na przystąpienie 2 członków do spółdzielni z powiatowego urzędu pracy dla powiatu tarnowskiego) oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dotacja dla 2 osób na składki na ubezpieczenie społeczne). Przyjmowanie i wykluczanie członków dokonywane jest uchwałą przez Walne Zgromadzenie, przy obecności wszystkich członków, przy czym głosowanie odbywa się zwykłą większością głosów (gmina reprezentowana jest przez burmistrza, a Ochotnicza Straż Pożarna – prezesa). Wymagane jest opłacenie od przyjmowanych członków wpisowego w wysokości 100 zł, a także udziału w wysokości 300 zł (nie można mieć więcej niż 20 udziałów). Wkład ma charakter dobrowolny. Środki finansowe pochodzące z wpisowego udziałów czy wkładów, a także pozyskane w trakcie funkcjonowania spółdzielni z działalności gospodarczej czy innej dzielone są na fundusze: udziałowy (powstający z wpłat udziałów członkowskich lub innych źródeł), zasobowy (powstający z wpłat przez członków wpisowego, części nadwyżki bilansowej oraz innych źródeł, w tym dotacji z Funduszu Pracy, organizacji rządowych, pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego lub innych środków publicznych), celowy (przeznaczony na realizację celów związanych z reintegracją społeczną i zawodową, jak również działalnością społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków, pracowników oraz ich środowiska lokalnego, a także działalnością społecznie użyteczną), wzajemnościowy (o ile spółdzielnia uczestniczyłaby w konsorcjum spółdzielczym). Członkostwo w spółdzielni wiąże się zarówno z uprawnieniami, jak i obowiązkami. Członkowi Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis przysługują m.in. prawo do: brania czynnego udziału w życiu spółdzielni, a w szczególności uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu z prawem głosowania, wybierania i bycia wybranym do organów, przedstawiania opinii, wniosków i postulatów w sprawie działalności spółdzielni oraz jej organów, zaskarżania do sądu uchwał Walnego Zgromadzenia z powodu ich niezgodności z prawem lub postanowieniami statutu, zatrudnienia w spółdzielni na zasadach określonych w statucie i pobierania stosownego wynagrodzenia, uczestniczenia w organizowanych przez Spółdzielnię imprezach socjalnych, oświatowo-kulturalnych, szkoleniowych, sportowych i turystycznych. Jednocześnie każdy członek ma obowiązki względem spółdzielni, wśród których można wymienić m.in.: uczestniczenie w realizacji zadań spółdzielni, w tym podjęcie i wykonywanie pracy w spółdzielni, branie udziału w Walnych Zgromadzeniach, dbałość o dobro spółdzielni, w szczególności o dobre imię i mienie spółdzielni, przestrzeganie zasad współżycia społecznego oraz życzliwości, uczynności i koleżeństwa w stosunku do innych członków, wpłacenie wpisowego, a także zadeklarowanych udziałów w sposób oraz terminach określonych w statucie. Niewypełnianie obowiązków może prowadzić do wykluczenia ze spółdzielni socjalnej, przy czym możliwe jest również ustanie członkostwa w efekcie wystąpienia członka ze spółdzielni (fundamentalna reguła prawa spółdzielczego to dobrowolność), wykreślenia członka z rejestru członków, śmierci członka. Niezależnie od statusu członkostwa połączonego z nawiązaniem stosunku pracy z osobami fizycznymi na podstawie spółdzielczej umowy o pracę bądź też umowy o pracę, statut dopuszcza zatrudnienie pracowników „z zewnątrz”. Z tego też względu Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis, oprócz członków, zatrudnia 1 pracownika na umowę o pracę, co jednak nie przeczy zasadzie, że 50% osób w spółdzielni może być „profesjonalistami” i nie musi się zaliczać do grona osób defaworyzowanych (§ 8-19, 23-35, 65-69 statutu).

Oprócz roli członków, istotne jest również jednoznaczne oznaczenie kompetencji organów, które odpowiadają za funkcjonowanie spółdzielni w obrocie prawnym. Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis posiada Walne Zgromadzenie i Zarząd, choć statut przewiduje możliwość wybrania członków Rady Nadzorczej, lecz obecnie – ze względu na niewielki skład członkowski (6 podmiotów: 2 osoby prawne i 4 osoby fizyczne) – przepisy ustawy o spółdzielni socjalnej przyznają fakultatywność w zakresie istnienia tego typu organu. Walne Zgromadzenie jest organem o pierwszorzędym znaczeniu dla funkcjonowania Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, gdyż podejmuje najważniejsze uchwały, które nie obejmują tzw. zwykłego zarządu. Walne Zgromadzenie jest odpowiedzialne za podejmowanie uchwał w sprawie uchwalania kierunków rozwoju działalności gospodarczej oraz społecznej i kulturalnej, wyboru i odwoływania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej (gdyby została powołana do życia), rozpatrywanie sprawozdań Rady Nadzorczej, zatwierdzanie sprawozdań rocznych i sprawozdań finansowych, a także decydowanie w kwestii wniosków członków spółdzielni, Rady Nadzorczej lub Zarządu, jak również udzielanie absolutorium członkom Zarządu. Musi ono zostać zwołane przez Zarząd przynajmniej raz w roku do dnia 30 czerwca, co wiąże się przede wszystkim z kwestią przyjęcia sprawozdania finansowego i udzielenia absolutorium (§ 43-50 statutu). Niewątpliwie Walne Zgromadzenie jest organem uchwałodawczym, stanowiąc impuls dla działalności Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis i statuując fundament istnienia tego typu organizacji. Wskazana spółdzielnia nie posiada obecnie Rady Nadzorczej, ponieważ przepisy ustawy o spółdzielniach wskazują fakultatywność tego organu, choć statut w unormowaniach § 51-57 przewiduje możliwość powołania Rady Nadzorczej, co może ułatwić rozwój spółdzielni pod względem liczby członków (powyżej 15) bez konieczności dokonywania zmian statutowych. Dla należytego funkcjonowania tego podmiotu niezbędna jest jednak aktywność Zarządu jako organu o charakterze wykonawczym, co wiąże się z potrzebą realizowania uchwał przyjętych przez Walne Zgromadzenie. Zarząd Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz, podejmując wszelkie decyzje nie zastrzeżone dla kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej (gdyby została powołana do życia). Składa się on z 2 osób, chociaż statut dopuszcza nawet skład 3-osobowy, przy czym należy podkreślić, że dla ważności oświadczenia woli wymagana jest podwójna reprezentacja (§ 58-64 statutu).

Zarząd Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, jako organ reprezentujący ją na zewnątrz, na mocy § 58 statutu był odpowiedzialny za zgłoszenie nowo powstałej jednostki organizacyjnej do Krajowego Rejestru Sądowego, aby doszło do rejestracji i nadania osobowości prawnej, co zostało zrealizowane w dniu 31 maja 2022 roku. Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis została zarejestrowana pod numerem 0000974815. Jako siedzibę wskazano miejscowość Ciężkowice, z adresem: ul. Św. Andrzeja 6, 33-190 Ciężkowice (<https://ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-krs/strona-glowna/index.html>, dostęp: 04.04.2023). Ponadto, zgodnie z wymogami przepisów o ewidencji podatników i płatników, a także o statystyce publicznej, Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis w obrocie publicznoprawnym posługuje się numerami: NIP 8733285244 i REGON 52216891300000.

Dla wizualnego odróżnienia od innych przedsiębiorców, prezentowana spółdzielnia wykorzystuje logo wskazujące na ukierunkowanie na działalność związaną z usługami obejmującymi zagospodarowanie terenów zielonych i określające siedzibę podmiotu. Logotyp obrazuje rysunek 2.



Rysunek 2. Logotyp Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis.

Źródło: <https://www.facebook.com/people/Sp%C3%B3%C5%82dzielnia-Socjalna-Zielony-Serwis/100083331039318/>, dostęp: 04.04.2023).

Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis, jak wynika z pogłębionego wywiadu przeprowadzonego z Zarządem, jest podmiotem, który dopiero staje na początku drogi związanej nie tylko z reintegracją społeczną i zawodową, ale też ukierunkowanej na aktywizację społeczności lokalnej. Niezwykle ważną rolę odgrywają: gmina Ciężkowice i Ochotnicza Straż Pożarna w Zborowicach jako podmioty niebędące osobami fizycznymi, ale wspierające inicjatywy proponowane przez Zarząd. Z drugiej strony należy podkreślić, że podmioty te i tak nie otrzymają żadnych środków finansowych, chociażby wystąpiła nadwyżka. Jednakże wartością dodaną jest wsparcie społeczności lokalnej, a zwłaszcza najsłabszego ogniwa, czyli osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, mieszkających na terenie gminy Ciężkowice. Działalność Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, tak jak każdej innej organizacji, wpisuje się w pozytywne i negatywne aspekty funkcjonowania, co wynika głównie z otoczenia formalnoprawnego, finansowego bądź socjologicznego.

Z wypowiedzi Zarządu nowo powstałego podmiotu wynika, że ułatwieniem dla zakładania spółdzielni socjalnych, w tym tej omawianej, jest uproszczona procedura rejestrowania spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym, odbywająca się od lipca 2021 roku drogą elektroniczną, bez konieczności faktycznej obecności w Sądzie Rejonowym w Krakowie. Zaletą jest również fakt zwolnienia z opłaty sądowej, co dotyczy zarówno rejestracji, jak też ogłoszenia w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. Niewątpliwie prezentowana spółdzielnia socjalna umożliwia zatrudnienie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że może zostać usługodawcą w zakresie ważnych dla społeczności lokalnej usług, np. w odniesieniu do dbania o „zielony wizerunek” na terenie gminy Ciężkowice, zarówno na obszarze gminnego Parku Zdrojowego, jak

i na posesjach osób fizycznych, będących właścicielami miejscowych nieruchomości. Dodatkowo bezsprzecznie, z punktu widzenia Zarządu, pozytywnym elementem istnienia Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis jest satysfakcja z prowadzenia działalności, gdyż realizowana jest misja społeczna, a także wspierane są osoby w trudnej sytuacji życiowej poprzez reintegrację społeczną i zawodową. W perspektywicznej aktywności spółdzielni pozostaje cel w postaci zatrudnienia większej liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, co wiąże się też z wymogiem współdziałania z władzami gminy Ciężkowice, a także z podmiotami wspierającymi, np. tarnowskim Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej, co prowadzi do konkluzji, że spółdzielnia socjalna może korzystać z różnych programów i projektów pomagających w jej działalności.

Z drugiej strony występują liczne zagrożenia dla rozwoju Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, wśród których można wskazać bariery prawne czy finansowe. Specyfika działalności, łącząca cechy gospodarcze i społeczne, powoduje, że pomimo przywilejów prawno-finansowych, trudności rodzi dokonanie odpowiedniego zaksięgowania np. działalności gospodarczej i odpłatnej działalności statutowej. Ponadto problemy wynikające z wysokiej inflacji czy wzrostu kosztów utrzymania przedsiębiorstwa (np. wysokie ceny paliwa do kosiarek wykorzystywanych przy utrzymywaniu terenów zielonych) wpływają na konkurencyjność proponowanych usług, a w konsekwencji wysokość uzyskiwanych dochodów. Dostrzegalne są też przeszkody związane z zatrudnianiem defaworyzowanych osób, które mogą obejmować stereotypy dotyczące uprzedzeń w związku z zatrudnianiem ludzi wykluczonych albo trudniejszą organizację pracy w zakresie specyfiki pracowników oraz członków spółdzielni socjalnej. Ograniczenia te mogą dotyczyć np. jednostek z niepełnosprawnością, które ze względu na stopień bądź rodzaj niepełnosprawności nie są w stanie fizycznie czy prawnie wykonywać określonych czynności. Wiąże się to np. z dziennymi limitami czasu pracy albo koniecznością wysłania pracownika na turnus rehabilitacyjny. Oprócz wymienionych wyżej problemów mogą wystąpić okoliczności o charakterze psychologicznym, które potęgują ryzyko związane z zatrudnianiem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż osoby te – ze względu na indywidualną sytuację – nie należą do łatwych we współpracy, zwłaszcza na początku działalności przedsiębiorstwa. Ryzyko to można jednak eliminować poprzez wdrażanie aktywności ukierunkowanej na działalność społeczną, społeczno-turystyczną, oświatowo-kulturalną na rzecz członków, pracowników i środowiska lokalnego, co może spowodować większą integrację oraz wzmocnienie pozycji Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis w gminie Ciężkowice, a także pozytywne postrzeganie prezentowanego podmiotu przez miejscową ludność.

Zestawiając impulsy i bariery stanowiące środowisko dla istnienia Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis, należy przechylić szalę na stronę zalet, o czym świadczy sprawozdanie finansowe obejmujące pół roku działalności złożone do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 28 marca 2023 roku (<https://www.imsig.pl/krs/0000974815/sprawozdania/#sprawozdanie-finansowe-za-okres-od-31-maja-2022-r-do-31-grudnia-2022-r>, dostęp: 04.04.2023). Z bilansu wynika, że na koniec 2022 roku posiadane aktywa zrównoważyły pasywa (wysokość ponad 72 tys. zł). Z kolei rachunek zysków i strat wskazuje, że badany podmiot osiągnął zysk netto w wysokości 2 725 zł, co świadczy o tym, że pomimo niewielkich rozmiarów osiągnięć finansowych Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis ma perspektywę rozwoju, a odpowiednie zarządzanie może zapewnić większe dochody w przyszłości.

## Podsumowanie

Zakładanie spółdzielni socjalnych nie jest zadaniem łatwym, ale niewątpliwie rodzi liczne konsekwencje, tak pod względem ekonomicznym, jak i społecznym. Łączenie elementów działalności gospodarczej i aktywności społecznej stanowi szansę nie tylko dla gminy realizującej zadania o charakterze publicznym, lecz również dla lokalnych liderów, dążących do wsparcia osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Tworzenie miejsc pracy dla osób defaworyzowanych, reintegracja społeczna i zawodowa, pozytywny wpływ na lokalne środowisko poprzez dostarczanie potrzebnych usług niewątpliwie stanowią odzwierciedlenie korzyści wynikających z funkcjonowania spółdzielni socjalnych. Działalność spółdzielni socjalnych jako organizacji typu zrzeszeniowego, opartego na członkostwie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wskazuje na potrzebę istnienia takich podmiotów, które zaliczane są do sektora ekonomii społecznej. Istotnym aspektem działalności spółdzielni socjalnych jest ich społeczna odpowiedzialność, gdyż organizacje te działają na rzecz dobra wspólnego, w tym przez wspieranie bezrobotnych czy osób z niepełnosprawnością. Z drugiej strony spółdzielnie socjalne są przedsiębiorcami zmierzającymi do osiągnięcia zysku, przy czym dążenie to nie powinno przysłaniać celów społecznych.

Spółdzielnia Socjalna Zielony Serwis stanowi przykład podmiotu, który pomimo krótkiego okresu aktywności ma szansę na rozwój. Ważne jest jednak założenie, że osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, będące członkami omawianej spółdzielni, powinny zostać przygotowane do prowadzenia działalności gospodarczej i zachęcane do pełnienia ról społecznych. Działania te powinny charakteryzować się kreowaniem aktywnych zachowań społecznych przy równoczesnym niwelowaniu biernej postawy nastawionej wyłącznie „na branie”, co w konsekwencji doprowadzi do usamodzielnienia zawodowego na otwartym rynku pracy. Utworzenie Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis przez 2 osoby prawne świadczy o współdziałaniu jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych, a także wskazuje, że pomoc ze strony instytucji założycielskich przy udziale wyspecjalizowanych instytucji, jak np. tarnowski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej, będzie się wiązać z dbałością o przyszłość i perspektywy rozwoju nowego podmiotu. Należy również podkreślić rolę Zarządu, który odpowiednio, „profesjonalnie” zarządza omawianą spółdzielnią, prowadząc owocną działalność gospodarczą, przynoszącą zysk, chociażby w niewielkiej wysokości. Nawet mała zachęta finansowa stanowi motywację dla dalszego funkcjonowania badanej spółdzielni, a w efekcie jest dobrym prognozą dla perspektywicznych efektów działalności.

## Bibliografia

- Bauer, C.M., Guzmán, C., Santos, F.J. (2012). Social Capital as a Distinctive Feature of Social Economy Firms. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8, 437-448.
- Blicharz, J., Kocowski, T., Paplicki M. (2019). *Spółdzielnie socjalne oraz organizacje pozarządowe wsparciem dla zagrożonych wykluczeniem*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Boczar, K. (1973). *Spółdzielczość*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Chyra-Rolicz, Z. (2017). Spółdzielnie socjalne szansą dla wykluczonych? – zamierzenia i rezultaty. W: Z. Galor, S. Kalinowski, U. Kozłowska, *Marginalizacja a rozwój społeczny – między teraźniejszością i przeszłością*. Bielefeld: Societas Pars Mundi Publishing.
- Cioch, H. (2009). *Zasady roszkarskie i ich realizacja w praktyce*. Lublin: Teka Komisji Prawniczej – OL PAN.

- Cioch, H. (2011). *Prawo spółdzielcze*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gniewek, E. (2012). *System Prawa Prywatnego. Prawo rzeczowe*. Warszawa: C.H. Beck.
- Godlewska-Bujok, B., Miżejewski, C. (2012). *Ustawa o spółdzielniach socjalnych. Komentarz*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Kędziorek, F. (1988). *Spółdzielczość w zarysie*. Warszawa: Wydawnictwo Spółdzielcze.
- Kłodnicka A. (2013). Cechy Spółdzielni Socjalnej – kierunek zmian ustawodawczych. *Wroclaw Economic Review, 19/3. Acta Universitatis Wratislaviensis, 3536*, 9-19.
- Novkovic, S., Puusa, A., Miner, K. (2022). Co-operative identity and the dual nature: From paradox to complementarities. *Journal of Co-operative Organization and Management, 10*. 100162
- Pichowski, A. (2004). *Źródła i nurty ideowe spółdzielczości w Europie i na ziemiach polskich*. Radom: WSH.
- Pleśniak, M. (2019). Spółdzielnie socjalne jako nowy środek walki z wykluczeniem. W: J. Blicharz, T. Kocowski, M. Paplicki, *Spółdzielnie socjalne oraz organizacje pozarządowe wsparciem dla zagrożonych wykluczeniem*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Saz-Gil , I., Bretos, I., Díaz-Foncea, M. (2021). Cooperatives and Social Capital: A Narrative Literature Review and Directions for Future Research. *Sustainability, MDPI, 13(2)*, 1-18.
- Stefczyk, F. (1925). *Początki i ogólne warunki rozwoju spółdzielczości w Polsce*. Kraków: Wydawnictwo Spółdzielczego Instytutu Naukowego.
- Stolińska-Janic, J. (1996). *Nowe sformułowanie zasad spółdzielczych*. Warszawa: Wydawnictwo SIB.
- Uchwała Rady Miejskiej nr XL/363/22 z dnia 30 marca 2022 roku w sprawie utworzenia spółdzielni socjalnej. Pobrane z: <https://bip.malopolska.pl/ugciezkowice,a,2086158,uchwala-nr-xl36322-rady-miejskiej-w-ciezkowicach-z-dnia-30-marca-2022r-w-sprawie-utworzenia-spoldzie.html>.
- Uchwała Rady Miejskiej Nr XXV/198/17 z dnia 30 marca 2017 roku Gminny Program Rewitalizacji Gminy Ciekowice na lata 2016-23. Pobrane z: [http://www.rpo.malopolska.pl/download/program-regionalny/rewitalizacja/025\\_Ciezkowice.pdf](http://www.rpo.malopolska.pl/download/program-regionalny/rewitalizacja/025_Ciezkowice.pdf).
- Uchwała Zarządu Ochotniczej Straży Pożarnej w Zborowicach nr 1/22 z dnia 29 marca 2022 roku.
- Uchwały Walnego Zgromadzenia Założycielskiego Spółdzielni Socjalnej Zielony Serwis nr 1/2022, nr 2/2022, 3/2022, 4/2022, 5/2022 z dnia 13 kwietnia 2022 roku.
- Ustawa dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2020 r., poz. 2261).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2021 r., poz. 2268 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. z 2020 r., poz. 176 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (Dz.U. z 2022 r., poz. 2500).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1009 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r., poz. 648).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 690 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2022 r., poz. 1683 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r., poz. 1057 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 2085 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniani osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 100 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2022 r., poz. 459 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 października 1920 r. o spółdzielniach (Dz.U. z 1920 r., Nr 111, poz. 733) (uchylony).

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz.U. z 2022 r., poz. 1812).

Wojciechowski, S. (1939). *Historia spółdzielczości polskiej do 1914 roku*. Warszawa: Spółdzielczy Instytut Naukowy.

<http://www.zlsp.org.pl/pl/o-spoldzielniach>.

<https://ciezkowice.pl/pl/313/0/dzieje-miasta.html>.

<https://ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-krs/strona-glowna/index.html>.

<https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/sp%C3%B3%C5%82dzielnia.html>.

<https://prs.ms.gov.pl/>.

<https://www.facebook.com/people/Sp%C3%B3%C5%82dzielnia-Socjalna-Zielony-Serwis/100083331039318/>.

<https://www.imsig.pl/krs/0000974815/sprawozdania#sprawozdanie-finansowe-za-okres-od-31-maja-2022-r-do-31-grudnia-2022-r>.

<https://www.krs.org.pl/branze-spoldzielcze>.



**Piotr GÓRSKI**

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza, Polska

ORCID: 0000-0002-4272-9225

## **OCENA JAKOŚCI ŻYCIA W MIEŚCIE PRZEMYSŁOWYM LIBIĄŻ W KONTEKŚCIE ROZWOJU ZRÓWNOWAŻONEGO**

### **Streszczenie**

W artykule zaprezentowano wyniki badań sondażowych przeprowadzonych na przełomie 2019/2020 roku w Libiążu, małym mieście przemysłowym powiatu chrzanowskiego w Małopolsce. Przedmiotem badań była ocena jakości życia deklarowana przez mieszkańców, ujęta w teoretycznym kontekście kategorii wypracowanych na gruncie koncepcji rozwoju zrównoważonego. Wyniki badań empirycznych dotyczące opinii mieszkańców zostały zestawione z informacjami uzyskanymi ze źródeł wtórnych. Generalnie respondenci wysoko ocenili jakość życia w mieście, a szczególnie poprawę infrastruktury. Ocena jakości i dostępności usług świadczonych przez instytucje służby zdrowia, edukacyjne, kulturalne i opiekuńcze była natomiast zróżnicowana. Młodzi respondenci byli bardziej krytyczni i rzadziej korzystali z ich oferty. Kapitał społeczny oparty na więziach typowych dla społeczności lokalnej jest większy w przypadku starszego pokolenia odwołującego się do pracy w kopalni oraz powstały w toku interakcji związanej z miejscem zamieszkania i aktywnością inicjowaną przez lokalne instytucje oświatowe, religijne, sportowe i kulturalne.

**Słowa kluczowe:** jakość życia, rozwój lokalny i regionalny, rozwój zrównoważony, Libiąż.

### **ASSESSMENT OF THE QUALITY OF LIFE IN A SMALL INDUSTRIAL TOWN IN WESTERN MAŁOPOLSKA IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

#### **Summary**

The article presents the results of the survey conducted at the turn of 2019/2020 in Libiąż, a small industrial town of the Chrzanów district in the Lesser Poland voivodeship. The subject of the research was the assessment of the quality of life declared by the inhabitants. The quality of life category was presented in the context of the theory of sustainable development. In the model assumption, sustainable development covers three areas: economic, social and environmental development and corresponds to taking actions to harmoniously agree on the following orders that affect the quality of life: economic order, social order, ecological order, spatial order and institutional order. These orders were taken into account in the selection of indicators in the own empirical research discussed in the article, devoted to the assessment of the quality of life in a small town.

The results of empirical research on the opinions of inhabitants have been juxtaposed with information obtained from secondary sources. Looking at the results obtained from the perspective of regional development factors, it should be noted the improvement of factors related to material capital and the development of human capital based on the level of competences related to work in industry and a good level of education. Social capital based on ties typical of the local community is greater in the case of the older generation referring to working in the mine and it was created in the course of interactions related to the place of residence and activities initiated by local educational, religious, sports and cultural institutions. The younger generation – on the other hand – is more ready to meet their needs outside the local community and determined to migrate, which may weaken local social capital in the future.

**Key words:** quality of life, local and regional development, sustainable development, Libiąż.

## Wprowadzenie

W literaturze naukowej, opracowaniach studialnych oraz praktyce zarządzania przestrzennego wiele uwagi poświęca się koncepcji rozwoju zrównoważonego (Górka, 2007; Świąder, 2015; Kogut-Jaworska, Wankiewicz, 2018). W dużej mierze wynika to również z przyjętych kierunków rozwoju regionalnego w państwach Unii Europejskiej. W dokumencie Strategia Europa 2020 wskazano na trzy, wzajemnie ze sobą powiązane, priorytety:

- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną oraz terytorialną (Komisja Europejska, 2020, s. 5).

W ujęciu modelowym rozwój zrównoważony obejmuje trzy obszary: rozwój gospodarczy, społeczny oraz dobro środowiska i koresponduje z podejmowaniem działań na rzecz harmonijnego uzgodnienia następujących porządków, które wpływają na jakość życia: porządek ekonomiczny, porządek społeczny, porządek ekologiczny, porządek przestrzenny i porządek instytucjonalny (Trzepacz, 2012). Porządki te zostały uwzględnione w doborze wskaźników w omawianych w artykule własnych badaniach empirycznych, poświęconych ocenie jakości życia w małym mieście, jakim jest Libiąż.

Porządki te są widoczne w identyfikowanych czynnikach rozwoju regionalnego, które zdaniem poznańskich naukowców obejmują kapitały: ludzki, społeczny, materialny i finansowy, a także innowacje technologiczne i organizacyjne (Churski, Herodowicz, Konecka-Szydłowska, Perdał, 2017, s. 53-54). Zaproponowana przez autorów tego opracowania operacjonalizacja powyższych czynników pozwala na wykorzystanie wskaźników uwzględniających różnorodne ich aspekty. Przykładowo, operacjonalizacja czynnika kapitał ludzki uwzględnia sytuację ludnościową, stan zdrowia mieszkańców, mobilność kapitału ludzkiego, kwalifikacje i umiejętności oraz stan rynku pracy. Wiele wskaźników wymienionych przez poznańskich autorów, które zostały uznane za korelaty subiektywnej oceny jakości życia w małym mieście, w świetle ich rozważań mogą również świadczyć o znaczeniu czynników subiektywnych, np. przekonań mieszkańców jako „miękkich” czynników rozwoju regionalnego, związanych z kapitałem społecznym, wpływających na klimat sprzyjający bądź utrudniający wprowadzanie zmian.

Analiza procesów urbanizacji, migracji i zagospodarowania przestrzeni to odrębny obszar badań, z którego też korzystano w projektowaniu badań własnych. W 2018 roku w Polsce było 930 miast, z czego 712 liczyło nie więcej niż 20 tys. mieszkańców. Miasta te zamieszkiwało 13% ludności naszego kraju (Brzostowski i in., 2019, s. 7). Jednym z najważniejszych problemów stojących przed miastami nie tylko małymi, ale też średniej wielkości, jest problem kurczenia się miast, ich depopulacja, co związane jest z procesami migracyjnymi (Kantor-Pietraga, Krzysztofik, Runge, 2012). Przyczyny tych procesów są różnorodne, związane z dezindustrializacją, szczególnie w ośrodkach, które urbanizowały się ponad miarę w warunkach socjalistycznej industrializacji, a w ostatnich 30 latach traciły mieszkańców w związku z likwidacją powstałych w okresie PRL-u przedsiębiorstw i branż, a także przenoszenia się na tereny wiejskie. Wynikają również ze wzrostu aspiracji szczególnie ludzi młodych i ich gotowości do zmiany miejsca zamieszkania nie tylko w granicach Polski, ale także poza nimi. Wyniki badań

prowadzonych przez demografów i geografów społecznych potwierdzają badania opinii społecznej. Z badań CBOS z 2015 roku wynika spadek w ciągu niemal 20 lat z 64% do 47% mieszkańców małych miast, którzy chcieliby w nich pozostać w przyszłości (Kowalczyk, 2015).

W polityce zarówno dużych miast, metropolii, jak – na warunki polskie – też w Warszawie, Trójmieście, Wrocławiu czy Krakowie, a także w miastach mniejszych zaczęto zwracać coraz większą uwagę na podniesienie jakości życia, przyciąganie ludzi młodych do osiedlania się w nich. W przypadku ośrodków mniejszych istotny był rozwój komunikacji z miastami metropolitalnymi i rozwój infrastruktury związanej z opieką nad dziećmi, edukacją, a także infrastrukturą sportowo-rekreacyjną i kulturową.

Autorzy badań przedstawionych w opracowaniu *Scenariusze rozwoju małych miast* wykorzystali samoocenę, jakiej dokonali przedstawiciele 205 objętych badaniem małych miast (Brzostowski i in., 2019). Samoocena dotyczyła ogólnej charakterystyki typu miasta, lokalizacji, innowacyjności i warunków ograniczających ich funkcjonowanie. Wyodrębniono trzy typy ośrodków określanymi jako skupienia, ponieważ w analizie wykorzystano wielowymiarową analizę statystyczną – analizę skupień. Najliczniejszym okazało się skupienie, które zostało określone jako miasta niewykorzystanych szans, do którego został zaliczony m.in. Libiąż. Miasta zaliczane do tego typu charakteryzują się dobrą sytuacją ekonomiczną i niekorzystną sytuacją mieszkaniową.

W swej autocharakterystyce miasta te oceniają się jako otwarte dla wszystkich, zadbane i ładne, kultywujące tradycje oraz dbające o środowisko naturalne. Nieco niżej, ale nadal dość wysoko, oceniono atrakcyjność w zakresie warunków życia, a także sytuację finansową miast (Ibidem, s. 29). Za główny problem przedstawiciele tych miast uznali depopulację. Mimo to przyszłość widzą raczej optymistycznie. Przedstawiciele miast są zdania, że zarówno sytuacja demograficzna miast, jak i ogólne perspektywy rozwoju poprawią się z biegiem lat (Ibidem, s. 31). W swojej charakterystyce tego typu miast autorzy nie uzasadniają jednak, dlaczego – pomimo pozytywnej oraz optymistycznej autocharakterystyki respondentów – określili je mianem jednoznacznym w swojej wymowie: miasta niewykorzystanych szans. W przypadku miast wielofunkcyjnych z dominacją funkcji przemysłowej miasta te w ostatnich 30 latach musiały raczej zmagać się ze skutkami polityki centralnej, związanej z likwidacją zakładów przemysłowych. Wykorzystanie funduszy unijnych w ostatnich 15 latach z pewnością przyczyniło się do poprawy warunków życia mieszkańców i estetyki miast, a w znacznie mniejszym stopniu – z racji zasad wykorzystywania tych funduszy – miało przełożenie na sytuację ekonomiczną, w szczególności rynek pracy. Ukazane w artykule wyniki badań pozwolą na przedstawienie opinii mieszkańców na temat jakości życia w jednym z takich miast – Libiążu.

## 1. Libiąż w perspektywie procesów modernizacji

Libiąż jest miastem małym, znajdującym się w silnie zurbanizowanym oraz uprzemysłowionym obszarze pogranicza Małopolski i Górnego Śląska<sup>1</sup>. W aktualnym podziale administracyjnym jest to pogranicze województw: małopolskiego i śląskiego. Jego charakterystyka w perspektywie procesów modernizacji pozwala zwrócić uwagę na mechanizmy procesów zmian gospodarczych, społecznych i urbanizacyjnych, które doprowadziły do stanu obecnego. Libiąż uzyskał prawa miejskie stosunkowo niedawno,

<sup>1</sup> Informacje dotyczące historii Libiąża pochodzą z strony Urzędu Miasta i Gminy <https://libiaz.pl/historia/oraz publikacji w „Kurierze Libiąskim”>. Brak bowiem opracowania monograficznego tej miejscowości.

dopiero w 1969 roku. Powstał na terenie wsi Libiąż Mały, Libiąż Wielki i Moczydło. Geograficznie tereny te usytuowane są na styku południowej części Wyżyny Krakowsko-Częstochowskiej oraz Doliny Górnej Wisły. W okresie I Rzeczypospolitej należały do województwa krakowskiego, a w latach 1815-1846 do Rzeczypospolitej Krakowskiej. Co ciekawe, w tym czasie dwie wsie tworzące późniejsze miasto należały do oddzielnych parafii i jednostek administracyjnych: Libiąż Mały związany był z Chrzanowem, a Libiąż Wielki z Bobrkiem i Oświęcimiem, co powodowało niesnaski i spory, które w mentalności i postawach mieszkańców były żywe jeszcze w XX wieku.

Niska jakość gleb powodowała, że przez stulecia rozwój gospodarczy był nieznaczny, zaś dochody z rolnictwa były uzupełniane hodowlą ryb w stawach usytuowanych w obszarze nadwiślańskim. Sytuacja uległa zmianie dopiero w 2 poł. XIX wieku, kiedy to budowa linii kolejowej łączącej Kraków z Wiedniem, a potem z Górnym Śląskiem spowodowała ruch migracyjny i poszukiwania przez miejscową ludność pozarolniczych źródeł zarobkowania. Momentem decydującym dla rozwoju obu Libiążów i sąsiednich wsi okazało się odkrycie złóż węgla kamiennego. W 1907 roku uruchomiono kopalnię „Janina”, należąca do kapitału francuskiego. Rozwój kopalni spowodował wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników, co wywołało ruch migracyjny ze Śląska Austriackiego, a potem z Górnego Śląska. W efekcie dawne animozje między Małym a Wielkim Libiążem zeszyły na plan dalszy wobec konfrontacji miejscowych rolników z przybyłymi górnikami, mieszkającymi w zbudowanych dla nich osiedlu.

Rozwój kopalni w okresie międzywojennym spowodował, że coraz liczniejszą grupą stali się dwuzawodowcy, łączący pracę na gospodarstwie z pracą w kopalni. W świadomości społecznej mieszkańców tego okresu – jak zauważa A. Stojak (1964) – główną wartością dla rodzimych mieszkańców była nadal ziemia. Posiadanie gospodarstwa dawało bowiem gwarancję przetrzymania trudnych okresów kryzysów i bezrobocia, szczególnie w latach 30. ubiegłego wieku. Zmiany polityczne i gospodarcze po II wojnie światowej zaowocowały szybką rozbudową kopalni oraz koniecznością zatrudniania pracowników z dalszych miejscowości, a nawet z innych części kraju, z Kielecczyzny czy Podkarpacia. Dla ludności miejscowej zmiany te związane były z modyfikacją nie tylko trybu życia, ale i systemów wartości. Praca w kopalni stawała się uznanym i pewnym źródłem nie tylko dochodu, ale i zabezpieczenia na przyszłość. Oznaczało to nie odchodzenie od rolnictwa w latach 60. i 70. XX wieku, ale przede wszystkim budowę osiedla mieszkaniowego dla przybyłych pracowników. W tym czasie Libiąż przekształcił się najpierw w przykopalniane osiedle z wyraźnie wyodrębnioną zabudową jednorodzinną i osiedlem bloków mieszkalnych. Towarzyszył temu rozwój infrastruktury właściwej dla miasta: szkół, instytucji kultury i rekreacji, w czym w dużym stopniu zasługa kopalni finansującej budowę bloków mieszkalnych, basenu, klubu sportowego i domu kultury. Okres ten jest nadal żywy w świadomości mieszkańców, o czym świadczy współczesna publikacja na łamach lokalnego „Kurier Libiąskiego”:

W przestrzeni powojennego Libiąża najmocniejsze piętno odbiła kopalnia „Janina”. Jej rozwój i rozbudowa spowodowały napływ do naszego miasta setek nowych rodzin, które zamieszkały w nowych osiedlach. Kopalnia zadbała również o budowę infrastruktury w sferze oświaty, kultury, sportu i rekreacji. Libiąż miał tutaj sporo szczęścia do włodarzy największego w mieście zakładu. Czuli się oni częścią miejscowej społeczności i mocno angażowali się w jej funkcjonowanie (*Zimowe atrakcje w Libiążu*, 2021, s. 10).

W okresie schyłkowego PRL kopalnia zatrudniała 4 tys. pracowników i była głównym pracodawcą. W latach 70. i 80. wydobywanie węgla podwoiło się i osiągnęło 3,5 mln t. Zmiany, jakie następowały po 1989 roku, dotyczyły zarówno kopalni, jak też pracujących w niej ludzi. Kopalnia utraciła swoją samodzielność – najpierw weszła w skład Nadwiślańskiej Spółki Węglowej, później Południowego Koncernu Węglowego SA, a obecnie jako Zakład Górniczy „Janina” wchodzi w skład spółki Tauron Wydobywanie SA. Zatrudnienie zmniejszono o ponad tysiąc pracowników.

Zmiany dokonujące się w ostatnich 25 latach spowodowały, że kopalnia, choć nadal uważana jest za atrakcyjnego pracodawcę, przestała być głównym pracodawcą w mieście oraz gminie Libiąż. Coraz więcej osób pracuje w innych rozwijających się przedsiębiorstwach, takich jak: fabryka okien i profili PCW „Thermoplast”, zakłady produkujące kostkę brukową „Libet” czy zakłady wytwarzające elementy dekoracyjne w budownictwie „Dolomit”, a także sektorze usług. Coraz więcej osób, szczególnie tych niezwiązanych z kopalnią, zaczyna dostrzegać uciążliwości związane z jej działalnością, takie jak szkody górnicze czy obecność hałd (Bromboszcz, 2020; Tauron – Wydobywanie, 2020). Władze miasta w ostatnich 10 latach podjęły szereg działań zmierzających do rewitalizacji osiedla i poprawy estetyki przestrzeni publicznej. Poprawie jakości życia mieszkańców służy też rozwój infrastruktury komunikacyjnej, parków, modernizacja i termoizolacja budynków użyteczności publicznej. Libiąż pragnie wykorzystać swoje położenie pomiędzy aglomeracją górnośląską a Krakowem, w bliskim sąsiedztwie autostrady A4 oraz modernizowanej linii kolejowej z Bielska Białej i Oświęcimia do Krakowa jako przyjazne małe miasto, w którym można żyć, pracując na Śląsku lub w Krakowie.

Stan związany z dziedzictwem czasów minionych i cele rozwoju społeczno-gospodarczego Libiąża wpłynęły na sformułowanie strategii na lata 2014-2020. W wizji gminy Libiąż wskazuje się bezpośrednio odniesienie do rozwoju zrównoważonego: „Gmina Libiąż to nowoczesna przestrzeń przyjazna dla mieszkańców, inwestorów i gości, która wykorzystuje swoje atuty związane z kulturą, tradycją i położeniem dla zrównoważonego” (*Strategia Rozwoju Gminy Libiąż*, 2014, s. 180). Cele strategiczne zawarte w dokumencie dotyczyły rozwoju przedsiębiorczości i lokalnej gospodarki, bezpieczeństwa publicznego, socjalnego i zdrowotnego, wychowania i edukacji, poprawy dostępności komunikacyjnej gminy, aktywności mieszkańców i integracji społecznej oraz poprawy jej funkcjonalności, w czym mieściła się poprawa ładu przestrzennego i rewitalizacja przestrzeni publicznej oraz zrównoważone wykorzystanie zasobów naturalnych i ochrona środowiska (Ibidem, s. 13). Zamieszczona w tej strategii analiza SWOT wskazywała na następujące elementy zawarte w kategorii „słabe strony”, a wpływające na jakość życia mieszkańców: zanieczyszczenie wód i gleb spowodowane działalnością przemysłową, znaczne obszary terenów zagrożone szkodami górniczymi, niewystarczająca infrastruktura gazyfikacji, kanalizacji i uzbrojenia terenu pod budownictwo mieszkaniowe, mała atrakcyjność oferty edukacyjnej szkół z terenu gminy oraz niewielka aktywność kulturalna mieszkańców oraz brak zabezpieczenia socjalnego dla osób niepełnosprawnych i seniorów, słabość bazy sportowo-rekreacyjnej, migracje zewnętrzne i niekorzystna struktura demograficzna (starzenie się populacji). Wskazane „słabe strony” ukazują deficyt czynników rozwoju regionalnego w obszarze kapitału materialnego (Churski i in., 2017, s. 70-71).

W artykule Autor ograniczył się do charakterystyki tylko jednego elementu analizy SWOT, gdyż wskazując na „słabe strony” gminy, chciał podkreślić, że z jednej strony stanowiły one punkt wyjścia w sformułowaniu i realizacji strategii w ostatnich 6 latach, a z drugiej efekty działań władz gminy były oceniane przez respondentów uczestniczących w badaniach.

## 2. Ocena jakości życia przez mieszkańców Libiąża

Problematyka jakości życia staje się centralną kategorią, łączącą działania podejmowane przez władze lokalne z oczekiwaniami i opiniami formułowanymi przez mieszkańców. Jest zarówno kategorią subiektywną, jak i historyczną, a więc zmienną oraz kontekstową w odniesieniu do poziomu cywilizacyjnego, a także doświadczeń i poziomu świadomości różnych kategorii mieszkańców. Problematyka ta jest przedmiotem badań w ramach jednego z największych projektów panelowych badań społecznych w Polsce i Europie (Czapiński, Panek, 2015). Obejmuje takie zagadnienia, jak materialne warunki życia gospodarstw domowych, w tym wyposażenie w dobra materialne, finanse, warunki mieszkaniowe oraz edukacja, kultura i wypoczynek, opieka zdrowotna, praca i orientacje życiowe, a także instytucje społeczeństwa obywatelskiego. Liczne są również publikacje poświęcone metodologii badań jakości życia (Borys, Rogala, 2008; Owiński, Tarchalski, 2008). Ze względu na to, że w badaniach prowadzonych w Libiążu ocena jakości życia mieszkańców była odniesiona do warunków stwarzanych przez władze miasta, a także efektów ich działań, i to w kontekście rozwoju zrównoważonego, badania jakości życia zostały odniesione do wyróżnionych przez P. Trzepacza (2012) pięciu porządków: ekonomicznego, społecznego, ekologicznego, przestrzennego, jak również instytucjonalnego, uwzględniającego ocenę infrastruktury mieszkaniowej, komunikacyjnej, socjalnej i zdrowotnej, które zostały uzupełnione o cenę satysfakcji z życia w mieście. Zostały im podporządkowane wskaźniki zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1

*Wskaźniki typów porządku i rodzajów infrastruktury*

Typ porządku i rodzaj infrastruktury	Wskaźnik
Przestrzenny	Przemieszane obszary mieszkaniowe, gospodarcze, usługowe i rekreacyjne / wyraźnie wyodrębnione obszary o funkcjach mieszkaniowych, gospodarczych, usługowych i rekreacyjnych
Ekonomiczny	Łatwość znalezienia satysfakcjonującej pracy
Ekologiczny	Ocena stanu powietrza, hałasu, śmieci w przestrzeni miejskiej
Społeczny	Postrzeganie działalności stowarzyszeń i organizacji pozarządowych w przestrzeni społecznej; oferta kulturalna, rekreacyjna
Infrastruktura mieszkaniowa	Przekonanie co do odsetka rodzin żyjących w mieszkaniach o satysfakcjonującym standardzie
Infrastruktura komunikacyjna	Ocena skomunikowania różnych części miasta i gminy
Infrastruktura socjalna	Dostępność żłobków, przedszkoli i oferty edukacyjnej
Infrastruktura zdrowotna	Dostępność placówek opieki zdrowotnej

Źródło: opracowanie własne.

Badania przeprowadzono na niewielkiej, 40-osobowej, grupie, dobranej celowo ze względu na następujące zmienne: płeć, trzy kategorie wiekowe (do 30 lat, 31-55 i powyżej 55) oraz miejsce zamieszkania w dwóch wyróżnionych częściach Libiąża: osiedlu bloków mieszkalnych i domkach jednorodzinnych. Uzyskane wyniki zostały uzupełnione wywiadami swobodnymi, przeprowadzonymi z burmistrzem miasta i gminy, młodą osobą będącą pracownikiem referatu odpowiedzialnego za promocję miasta, 2 studentów zamieszkałych na terenie tej gminy, a także 3 (2 mężczyzn i kobieta), emerytowanych pracowników kopalni, mieszkających w Libiążu od ponad 50 lat.

Najistotniejszą zmienną różnicującą odpowiedzi, a tym samym opinie mieszkańców, okazał się wiek respondentów. Różnice w odpowiedziach świadczą nie tylko o różnicach w ocenie wyróżnionych aspektów życia w Libiążu, ale przede wszystkim o oczekiwaniach i przyjmowanych kryteriach oceny. Różnice widoczne są w odpowiedziach na pytania zarówno otwarte, jak i zamknięte. Na pytanie *Jak Pani/ Panu i rodzinie żyje się w Libiążu?* większość wyraża zadowolenie, jednak w uzasadnieniu swoich opinii osoby młode zwracały uwagę na możliwości, jakie daje skomunikowanie miasteczka z większymi ośrodkami, oferującymi cenione przez nich atrakcje. Osoby w średnim wieku podkreślały znaczenie infrastruktury pomocnej w życiu rodziny (przedszkola, szkoły, ośrodki rekreacji) i ceniły sobie – jeśli miały – pracę na miejscu. Najstarsi respondenci wskazywali z kolei na lata, jakie tu spędzili, środowisko społeczne, w którym żyją, a także potrzebną do życia infrastrukturę. Różnice te są również widoczne w odpowiedzi na pytanie o ewentualną przeprowadzkę z Libiąża. Zamiar taki deklaruje co piąty badany, z tym jednak, że 2/3 z tych, którzy chcą wyjechać, to ludzie młodzi, a brak osób powyżej 55 lat.

Różnice w odpowiedziach udzielanych przez młodszych i starszych respondentów są widoczne również w odpowiedziach na pytania o ewentualne rekomendacje dla osób rozważających decyzję o przeniesieniu się na stałe do Libiąża. Pytanie to było związane z wizją tego miasta, obecną w strategii rozwoju, jako usytuowanego oraz dobrze skomunikowanego zarówno z Górnym Śląskiem, jak też z Krakowem. Osoby młode w swoich odpowiedziach uważały, że to miasto dobre dla emerytów, wskazywały na dobre zaplecze usługowe, ale gorzej oceniały możliwość znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia na miejscu. W przypadku osób w wieku średnim opinie dotyczące rekomendacji przeniesienia się do Libiąża z Małopolski lub Śląska są wyraźnie podzielone. Ci, którzy takich rekomendacji udzielają, wskazują na jakość życia, spokój i infrastrukturę. Ci zaś, którzy nie popierają decyzji o przeniesieniu się do Libiąża, wskazują na mało atrakcji, jakie oferują większe miasta, ofertę gastronomiczną, imprezy rozrywkowe i sportowe. Z kolei wśród osób starszych, powyżej 55 lat, dominują wypowiedzi zachęcające do osiedlenia się na stałe w Libiążu, co nie tylko można interpretować jako pozytywny stosunek do miasta, w którym spędzili wiele lat swojego życia, ale i wyraz troski o jego dalszy rozwój.

W wywiadach swobodnych starsi respondenci stan obecny porównywali z Libiążem swojej młodości. Z jednej strony podkreślali podniesienie poziomu życia, a z drugiej zaangażowanie w działania organizowane przez lokalne instytucje wspierane przez kopalnię. W stosunku do funkcjonowania kopalni w czasie poprzedzającym badania byli krytyczni, uważali, że zmiany we własności (kopalnia stała się zakładem wydobywczym w spółce Tauron) i zarządzaniu nie sprzyjają rozwojowi kopalni. Swoją decyzję sprzed kilkadziesiąt lat o pracy w kopalni uważają za trafną, ale sądzą, że dla młodych praca w górnictwie nie gwarantuje pewnej przyszłości. Starsi mężczyźni – górnicy podkreślali,

że podczas zatrudnienia w kopalni nabyli umiejętności, które wykorzystywali w pracy po przejściu na wczesną, górniczą emeryturę. Jeden z respondentów po przejściu na emeryturę zajął się „budowlanką”, bazując na umiejętnościach murarskich, które opanował, wykonując prace murarskie w szybie podczas pracy w kopalni. O aktywności zawodowej po przejściu na emeryturę mówi: *Jak ktoś myśli, że jak będzie na emeryturze, to będzie siedział i piwo pił, to się myli. Takich ludzi już nie ma (pomarli). Trzeba być czynnym, aktywnym. Ruch. Mamy swoje rusztowanie. Andrzej robi na dachach, a ja niżej. Jak człowiek chce, to wszystkiego się nauczy.* Świadczy to, że w wielu przypadkach praca w branżach, które miały okazać się upadające, dawała części pracownikom kompetencje, stanowiące kapitał pozwalający na adaptację do nowych warunków gospodarki i rynku pracy.

Spośród wyróżnionych aspektów oceny miasta i warunków życia najlepiej oceniane są warunki mieszkaniowe. 75% respondentów uważa, że *większość ludzi mieszka w odpowiednich pod względem powierzchni i standardu (ogrzewanie, łazienka) warunkach.* Również zdecydowana większość (80%) w postrzeganiu ładu przestrzennego miasta uważała, że są *wyraźnie wyodrębnione obszary o funkcjach mieszkaniowych, gospodarczych, usługowych i rekreacyjnych.* Pozytywnie oceniono komunikację w mieście, choć najlicniejsza grupa badanych (45%) zauważała, że *dobrze skomunikowane są poszczególne części miasta, lecz nieodpowiednia częstotliwość kursowania autobusów*, a ci, którzy wyrażali niezadowolenie, wskazywali na części miasta o niedostatecznym poziomie skomunikowania z pozostałymi częściami. Zdecydowana większość (55%) nie dostrzegała poprawy w stanie środowiska naturalnego, a większość udzielających takiej odpowiedzi to ludzie młodzi, wśród których znajduje się połowa tych, którzy uważają, że w tym obszarze nastąpiło nawet pogorszenie.

W ocenie infrastruktury społecznej (żłobki, przedszkola, oferta edukacyjna) ok. połowa badanych wyrażała zadowolenie, a druga połowa dostrzegała pewne zastrzeżenia, np. *część młodzieży nie znajduje oferty edukacyjnej, jaka by ich zadawała lub są rodziny, które chciałyby umieścić dziecko w żłobku, przedszkolu, lecz nie udaje im się to osiągnąć.* Wśród tych wyrażających niezadowolenie znów dominowały osoby młode. Interesująco przedstawia się ocena oferty instytucji kultury. Więcej niż połowa badanych (56%) wyrażała przekonanie, że ich oferta *jest różnorodna i odpowiada potrzebom różnych kategorii mieszkańców.* Co ciekawe, znów lepszą opinię miały osoby w średnim i starszym wieku, one też częściej niż osoby młode z oferty tych instytucji korzystały. Z kolei osoby młode nieco częściej korzystały z infrastruktury sportowej i rekreacyjnej, jednak większość (90%) deklarowała, że robi to bardzo rzadko lub sporadycznie.

Nieco inaczej sformułowane były odpowiedzi na pytania dotyczące opieki zdrowotnej oraz możliwości uzyskania satysfakcjonującej pracy. W odniesieniu do służby zdrowia proponowano odpowiedź porównującą dostępność służby zdrowia do innych sąsiednich miast. Najliczniej (60%) wybierano odpowiedź: *jest podobna jak w innych znanych mi miastach.* Podobnie na pytanie o możliwości zatrudnienia większość (55%) wybierała odpowiedź: *trzeba dostosować swoje oczekiwania do tego, co oferowane jest przez pracodawców.* Wyraźnie podzielone są opinie odnoszące się do oceny działalności organizacji społecznych działających na terenie miasta. Połowa uważała, że *cieszą się uznaniem i aktywizują mieszkańców Libiąża*, 20% sądzi, że *ograniczają się do wąskiego kręgu mieszkańców Libiąża*, a 30% sądzi, że oferta *jest słabo widoczna i niezbyt znana mieszkańcom.* Podobnie jak w przypadku aktywności kulturalnej, osoby w starszym i średnim wieku częściej deklarowały znajomość takich organizacji i korzystanie z ich oferty.



## Podsumowanie

Badania przeprowadzone wśród mieszkańców Libiąża pokazują, że cele nakreślone w strategii rozwoju gminy (*Strategia Rozwoju Gminy Libiąż*, 2020) odwołujące się do koncepcji rozwoju zrównoważonego odpowiadały potrzebom zgłaszanym przez mieszkańców. Działania podejmowane przez władze Libiąża wykorzystujące środki unijne przyczyniły się do podniesienia standardu życia mieszkańców i poprawy estetyki miejscowości. Pewne obszary wpływające na jakość życia mieszkańców są jednak w mniejszym stopniu zależne od działań lokalnych władz, w szczególności te, które dotyczą rozwoju infrastruktury transportowej w skali kraju czy regionu, bądź rynku pracy. W tym przypadku Libiąż jest w znacznym stopniu zależny od decyzji podejmowanych na szczeblu centralnym, co wiąże się ze strategią rozwoju energetyki i przyszłością kopalni węgla kamiennego. Inne z kolei obszary zależne są od kapitału społecznego, od poziomu zaangażowania mieszkańców, ich udziału w oddolnych inicjatywach. Mimo dostrzeganych różnic w opiniach wynikających z różnicy oczekiwań między różnymi kategoriami wiekowymi mieszkańców, ich poziom identyfikacji z miejscowością jest wysoki, na co wpływa zarówno dziedzictwo wspólnej, lokalnej historii, pracy w kopalni, integracyjnej roli lokalnego kościoła, jak też poziomu kształcenia oraz wychowania w placówkach oświatowych.

Z kolei spoglądając na uzyskane wyniki z perspektywy czynników rozwoju regionalnego wyróżnianych w literaturze przedmiotu, należy zauważyć poprawę czynników związanych z kapitałem materialnym oraz rozwój kapitału ludzkiego bazujący na poziomie kompetencji związanych z pracą w przemyśle i dobrym poziomem edukacji. Kapitał społeczny oparty na więziach typowych dla społeczności lokalnej jest większy w przypadku starszego pokolenia odwołującego się do pracy w kopalni oraz powstały w toku interakcji związanej z miejscem zamieszkania i aktywnością inicjowaną przez lokalne instytucje oświatowe, religijne, sportowe i kulturalne. Młodsze pokolenie jest w większym stopniu gotowe do zaspakajania swoich potrzeb poza lokalną społecznością i zdecydowane na migrację, co może osłabić lokalny kapitał społeczny w przyszłości.

## Bibliografia

- Borys, T., Rogala, P. (2008). Lokalne standardy badania jakości życia. W: W. Ostasiewicz (red.), *Quality of Life: Quality of Life Improvement through Social Cohesion. Risk Assecuration Statistics*, 45, 10-22.
- Bromboszcz, S. (2020). *Dzisiaj znów 2,7 st. w skali Richtera! Kopalnia trzęsie codziennie*. Pobrane z: <https://chrzanow.naszemiasto.pl/dzisiaj-znow-27-st-w-skali-richtera-kopalnia-trzesie/ar/c1-7695307>.
- Brzostowski, N., Dębkowska, K., Dmochowska-Dudek, K. i in. (2019). *Scenariusze rozwoju małych miast*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- Churski, P., Herodowicz, T., Konecka-Szydłowska, B., Perdał, R. (2017). *Czynniki rozwoju regionalnego w świetle współczesnych przemian społecznoekonomicznych – dyskurs teoretyczny*. 01/2017 – Working Paper of FORSED Project. Pobrane z: [http://chur-2.home.amu.edu.pl/admin/uploads/file/bibliografia/FORSED\\_WORKING\\_PAPER\\_no\\_01.pdf](http://chur-2.home.amu.edu.pl/admin/uploads/file/bibliografia/FORSED_WORKING_PAPER_no_01.pdf).
- Czapiński, J., Panek, T. (red.). (2015). *Diagnoza społeczna*. Pobrane z: [www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza\\_raport\\_2015.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf).

- Górka, K. (2007). Wdrażanie koncepcji rozwoju zrównoważonego i trwałego. *Ekonomia i Środowisko*, 2(32), 8-20.
- Kantor-Pietraga, I., Krzysztofik, R., Runge, J. (2012). Kontekst geograficzny i funkcjonalny kurczenia się małych miast w Polsce Południowej. W: K. Heffner, A. Halama (red.), *Ewolucja funkcji małych miast w Polsce. Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 92, 9-24.
- Kogut-Jaworska, M., Wankiewicz, B. (2018). Zrównoważony rozwój w polityce regionalnej – przykład Strategii Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 roku. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 133(1), 185-195.
- Komisja Europejska, EUROPA 2020. (2020). *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, KOM (2010) 2020 wersja ostateczna*. Pobrane z: [https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf).
- Kowalczyk, K. (2015). Kto marzy o życiu na wsi, a kto o życiu w mieście? *Komunikat z badań CBOS*, 18, 1-11.
- Owsiński, J. Tarchalski, T. (2008). Pomiar jakości życia. Uwagi na marginesie pewnego rankingu. *Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania, Współczesne Problemy Zarządzania*, 1, 59-96.
- Stojak, A. (1964). *Studium o górnikach kopalni „Janina” w Libiążu (1905-1960)*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Strategia Rozwoju Gminy Libiąż na lata 2014-2020*. (2014). Pobrane z: [https://libiaz.pl/wp-content/uploads/2022/02/Strategia-Rozwoju-Gminy-Libiaz\\_2014\\_2020.pdf](https://libiaz.pl/wp-content/uploads/2022/02/Strategia-Rozwoju-Gminy-Libiaz_2014_2020.pdf).
- Świąder, M. (2015). *Zrównoważony rozwój regionalny*. *Acta Universitatis Wratislaviensis*, 3656, PRAWO CCCXVIII, 131-146.
- Tauron – Wydobycie, Hałdy się zazielenią. (2020). Pobrane z: [www.tauron-wydobycie.pl/aktualnosci/haldy-sie-zazielenia-projekt-naukowy](http://www.tauron-wydobycie.pl/aktualnosci/haldy-sie-zazielenia-projekt-naukowy).
- Trzepacz, P. (2012). Geneza i istota koncepcji rozwoju zrównoważonego. W: P. Trzepacz (red.), *Zrównoważony rozwój – wyzwania globalne* (s. 13-35). Kraków: IGiGP UJ.
- Zimowe atrakcje w Libiążu. (2021). *Kurier Libiąski*, 119.

## **Piotr SOŁTYK**

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Polska  
ORCID: 0000-0002-1662-346X

## **Paweł DZIEKAŃSKI**

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Polska  
ORCID: 0000-0003-4065-0043

# **WYDATKI PUBLICZNE SAMORZĄDU GMINNEGO NA GOSPODARKE ODPADAMI KOMUNALNYMI W POLSCE**

### **Streszczenie**

Zakres zadań użyteczności publicznej wykonywanych przez samorząd terytorialny w Polsce jest wysoce obszerny. Wynika to z faktu, że jednostki samorządu terytorialnego, a w szczególności gminy, zostały utworzone do wykonywania określonych usług publicznych na najniższym poziomie działania administracji publicznej. Ideą współczesnego samorządu gminnego – stosownie do regulacji ustrojowych – jest bieżące i nieprzerwane zaspokajanie podstawowych potrzeb społeczności lokalnej. W artykule przedstawiono tematykę wydatków budżetowych ponoszonych przez samorząd gminny na zadania związane z realizacją usług publicznych obejmujących gospodarkę odpadami komunalnymi. Koszty funkcjonowania tego systemu są coraz większe, a ustalenie wysokości wydatków budżetowych we wszystkich gminach w Polsce było jednym z celów badawczych. Dla zachowania przejrzystości badań założono, że analizy statystyczne zostaną przeprowadzone dla gmin ze wszystkich województw. Czasowy zakres badań obejmuje lata 2004-2021. Zastosowane miary statystyczne zostały szczegółowo opisane w dalszej części opracowania. Uzyskane wyniki z badań przedstawiono i omówiono oddzielnie dla każdego województwa.

**Słowa kluczowe:** samorząd terytorialny, gospodarka komunalna, wydatki publiczne, odpady komunalne.

## **PUBLIC EXPENDITURE OF THE COMMUNE GOVERNMENT ON MUNICIPAL WASTE MANAGEMENT IN POLAND**

### **Summary**

The scope of public utility tasks performed by local government in Poland is very extensive. This is due to the fact that local government units, and in particular communes, were established to perform specific public services at the lowest level of public administration. The idea of a modern commune self-government – in accordance with the systemic regulations – is the current and uninterrupted satisfaction of the basic needs of the local community. The article presents the subject of budget expenditure incurred by the commune self-government for tasks related to the implementation of public services including municipal waste management. The costs of operating this system are increasing, and determining the amount of budget expenditure in all communes in Poland was one of the research goals. In order to maintain the transparency of the research, it was assumed that statistical analyzes would be carried out for communes from all voivodeships. The time scope of the research covers the years 2004-2021. The statistical measures used are described in detail later in the study. The obtained research results are presented and discussed separately for each voivodship.

**Key words:** local government, municipal economy, public expenditure, municipal waste.

## Wprowadzenie

Proces działania jednostki odbywa się w przestrzeni środowiska naturalnego i gospodarczego (społecznego, infrastrukturalnego itd.) (Dijkstra, Annoni, Kozovska, 2011, s. 45). Tworzą one sieć wzajemnych powiązań, działających na rzecz społeczności, są współzależne i powinny być rozpatrywane łącznie. Procesy kształtowania działań realizowane są w obiektywnych warunkach, które umożliwiają osiągnięcie zintegrowanego ładu (Zakrzewska-Półtorak, 2011, s. 579). Zważywszy na postępujące kryzysy: klimatyczny i środowiskowy, malejącą różnorodność biologiczną, jak również wyczerpywanie się nieodnawialnych źródeł energii oraz wzrost nierówności społecznych, zagadnienie zielonej gospodarki nabiera coraz większego znaczenia. Staje się ona tym bardziej istotna, że skutkuje poprawą dobrobytu oraz równości społecznej przy jednoczesnym zmniejszeniu presji na środowisko i szkód ekologicznych. Zielona gospodarka opiera się na holistycznym podejściu do zasad zrównoważonego rozwoju, czyli osiągnięciu równowagi pomiędzy celami ekonomicznymi, ekologicznymi i społecznymi (Bogovic, Grdic, 2020, s. 78).

Zakres zadań użyteczności publicznej wykonywanych przez samorząd terytorialny w Polsce jest dość obszerny. Ma on swoje niedwuznaczne odzwierciedlenie w ustawach ustrojowych (Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym; Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym; Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa), a także w licznych ustawach oraz porozumieniach zawieranych pomiędzy administracją rządową a samorządem terytorialnym. Jednym z wielu ustawowych zadań własnych gmin, zaliczanych do tzw. obligatoryjnych, jest utrzymanie czystości oraz porządku na terenie gminnej wspólnoty samorządowej. Procedura ustalania wysokości opłat za wywóz i zagospodarowanie odpadów komunalnych dla mieszkańców z terenu gmin, a także innych podmiotów gospodarczych została uregulowana w Ustawie z dnia 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach. Wybór metody ustalania tych opłat należy do przedstawicieli organu stanowiącego danej gminy. Opłata jest dochodem własnym gminy i, co istotne, nie może zostać przeznaczona na inne zadania publiczne niż gospodarowanie odpadami komunalnymi. Stawkę opłaty uchwała rada gminy, uwzględniając liczbę mieszkańców danej gminy, ilość wytwarzanych na terenie gminy odpadów komunalnych, koszty funkcjonowania systemu zagospodarowania odpadami komunalnymi oraz liczbę właścicieli nieruchomości, którzy wytwarzają odpady nieregularnie (sezonowo) (Grześkiewicz, 2014, s. 296).

Niejednokrotnie wydatki ponoszone przez gminy na gospodarowanie odpadami komunalnymi są zdecydowanie większe niż dochody uzyskane z opłat uiszczanych przez społeczeństwo i podmioty gospodarcze działające na terenie gminy. Sytuacja taka wymusza rezygnację z innych zadań publicznych na rzecz finansowania systemu gospodarowania odpadami komunalnymi. Związane jest to m.in. z wymogami prawnymi, normującymi dbałość o środowisko naturalne i higienę gospodarki komunalnej. Władze samorządu gminnego powinny zadbać o stan gospodarki komunalnej i środowiska naturalnego, co w konsekwencji spowoduje podniesienie atrakcyjności terenów oraz przyciągnięcie kolejnych przedsiębiorców, stworzenie nowych miejsc pracy i poprawę jakości życia mieszkańców. Przyczyni się to także do aktywizacji gospodarczej gminy, jak też wzrostu otwartości regionów. Zrównoważona gospodarka odpadami komunalnymi wymaga kompleksowego podejścia, z uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, ekologicznych, jak i – w szerszym ujęciu – społecznych. Racjonalna gospodarka wymaga

zarówno traktowania odpadów komunalnych jako cennych surowców, które można ponownie wykorzystać, przetworzyć, odzyskać, jak też ograniczenia przestrzeni niezbędnej do ich unieszkodliwiania, przetwarzania i składowania.

Głównym celem niniejszego artykułu jest ustalenie poziomu zróżnicowania wydatków budżetowych ponoszonych przez samorządy gminne w Polsce. Podjęta została także próba odpowiedzi na pytanie badawcze, czy wysokość wydatków na funkcjonowanie systemu odpadów komunalnych skorelowana jest z liczbą ludności.

Mając na uwadze tak sformułowany cel badawczy, została postawiona hipoteza, zgodnie z którą istnieje wiele różnych czynników determinujących wysokość opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi, lecz decydujące znaczenie w poziomie kształtowania jej wysokości ma liczba mieszkańców danej wspólnoty samorządowej.

Dane do realizacji badań własnych zaczerpnięto z portalu internetowego GUS. Czasowy zakres badań obejmuje lata 2004-2021. Analizy statystyczne przeprowadzono przy użyciu języka statystycznego R (wersja 4.1.1; R Core Team, 2021) w systemie Windows 10x64 (build 19044), z wykorzystaniem pakietów szczegółowo zaprezentowanych w części opracowania poświęconej metodzie badawczej.

## **1. Istota wydatków publicznych na zieloną gospodarkę, ponoszonych przez samorządy gminne w Polsce**

Wymiar społeczno-ekonomiczny działalności ludzkiej kształtowany jest przez odległości i lokalizację, infrastrukturę gospodarki komunalnej, w tym w szczególności infrastrukturę techniczną, gospodarki wodno-ściekowej, ciepłowniczej, oczyszczania miast, a także przez ukształtowanie terenu i poziom demografii (por. Woźniak, Sikora, 2007, s. 315). Degradacja środowiska naturalnego zwiększyła konieczność zmian w obszarze polityk ekonomicznych w aspekcie zarządzania środowiskiem. Koncepcja zielonej gospodarki (niskoemisyjnej, zasobooszczędnej, solidarnej społecznie) polega na zrównoważonym rozwoju bez degradacji środowiska naturalnego (jako źródła zasobów, podnoszenia jakości życia i miejsca działalności gospodarczej) (Green economy: Future of world economy).

Zielona gospodarka jest odpowiedzią na globalne problemy – zarówno w sferze środowiskowej, ekonomicznej, jak też społecznej. To ścieżka rozwoju gospodarczego, która ma charakter trwały i uwzględnia ograniczenia oraz kryteria środowiskowe związane z dostępnością zasobów i usług środowiskowych (Dziekański i in., 2022, s. 23). To także sposób pozyskiwania i wykorzystywania zasobów (Loiseau i in., 2016, s. 34). Zielona gospodarka jest bardzo złożonym kontraktem pod względem prób integracji problemów gospodarczych, środowiskowych i społecznych, zaangażowania licznych podmiotów, jej wyników materialnych oraz form zarządzania potrzebnych do regulowania procesów zazieleniania gospodarki (Bailey, Caprotti, 2014, s. 78). Jest ona korzystna dla gospodarki regionu, zapewnia bowiem lepsze sposoby wykorzystania zasobów, zmniejszenie oraz niewłaściwe wykorzystanie ograniczonych zasobów czy wyeliminowanie zanieczyszczenia środowiska i ekologiczny wzrost regionu, a także poprawę jakości życia mieszkańców (Elimam, 2017, s. 234). W przypadku zielonej gospodarki wzrost gospodarczy jest połączony z odpowiedzialnością ekologiczną i wzmacniają się one wzajemnie w procesie wspierania postępu społecznego (Green Economy Roadmap).

Zero odpadów jest podejściem polegającym na reorganizacji całego cyklu życia zasobów, tak aby wszystkie produkty mogły zostać ponownie wykorzystane – w efekcie na składowiska lub do spalarni trafia minimalna ilość odpadów (Lombardi, 2011, s. 12). Gospodarka odpadami (złożona, interdyscyplinarna) powinna być zgodna z zasadą zrównoważonego rozwoju i w równowadze pomiędzy potrzebami gospodarki, komfortu człowieka i interesem środowiska. Negatywne oddziaływanie odpadów na środowisko naturalne prowadzi do jego degradacji. Odpady wyprodukowane przez człowieka nie znikają, ale zalegają i produkują szkodliwe substancje, które zatrują glebę, wodę oraz powietrze (Grodkiewicz, Michniewska, 2017, s. 67). Pozytywne, ale i wysoce kosztowne dla gmin są rozwiązania logistyczne, które w coraz większym zakresie będą ograniczać ilość odpadów komunalnych i konieczność ich ponownego wykorzystania. W ramach gospodarowania odpadami zwraca się zatem szczególną uwagę na unikanie generowania odpadów i ochronę surowców oraz wspieranie cyklicznego wykorzystywania surowców (Grodkiewicz, Michniewska, 2017, s. 68).

Konieczność zmiany podejścia do zagospodarowania odpadów wynika także z potrzeby ograniczenia cennej przestrzeni, niezbędnej do ich unieszkodliwiania, przetwarzania i składowania. Biorąc pod uwagę fakt, że odpady stają się zasobem, nowe unijne ramy gospodarowania odpadami mogą przynieść znaczące korzyści, takie jak zrównoważony wzrost gospodarczy i tworzenie miejsc pracy, zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, bezpośrednie oszczędności związane z efektywnymi praktykami gospodarowania odpadami, w tym ich przetwarzaniem, oraz poprawa jakości środowiska (Famielec, 2017, s. 45). Działania te są ważne dla zapewnienia racjonalnego korzystania ze środowiska naturalnego, ale do ich realizacji niezbędne są publiczne środki finansowe.

Adekwatnie do ogólnych reguł prawnych, podmioty zaliczane do sektora finansów publicznych, w związku z realizacją swoich zadań, ponoszą wydatki budżetowe. Zarówno zakres, jak też struktura tych wydatków zależą od wielu czynników. Trzeba jednak podkreślić, że samorząd terytorialny może realizować swoje zadania tylko wówczas, gdy zostanie wyposażony w odpowiednie źródła finansowania (Kosek-Wojnar, Surówka, 2002, s. 78). Na przestrzeni ostatnich lat niestety wciąż zwiększa się liczba zadań publicznych, które nakładane są przez państwo na samorządy terytorialne bez jedoczesnego zapewnienia odpowiednich środków finansowych. Taki stan może szybko doprowadzić do zubożenia finansowego jednostek samorządu terytorialnego, zwłaszcza tych, które już teraz cechują się słabą kondycją finansową. Problem ponoszenia wydatków na odpady komunalne należy rozpatrywać w sferze samodzielności wydatkowej jednostek samorządu terytorialnego. Samodzielność ta powinna być zawsze utożsamiana z możliwością podejmowania stosownych decyzji przez organ wykonawczy i decydowania o kierunkach dokonywania wydatków budżetowych, a także – szerzej mówiąc – o elastycznym prowadzeniu polityki fiskalnej. Zdaniem M. Kosek-Wojnar i K. Surówki (2002, s. 75) samodzielność w sferze wydatków sprowadza się do:

- wyboru kierunku wydatków (ustalania priorytetów);
- struktury wydatków;
- gospodarowania przejętym majątkiem;
- kształtowania salda budżetu;
- zasad zadłużania się, a zatem zaciągania pożyczek, kredytów bankowych oraz emisji papierów wartościowych.

Wydatki publiczne ponoszone na odpady komunalne podlegają – podobnie jak inne zadania publiczne – różnorodnym podziałom. Niektórzy badacze, w tym A. Wernik (2014, s. 34), wyróżniają takie kryteria, jak: przeznaczenie, wpływ na stan majątku publicznego, związek z ostatecznym wykorzystaniem produktu krajowego brutto, a także charakter związku z zadaniami państwa. Lista tych kryteriów nie jest ostateczna. Można bowiem wymieniać też inne, równie istotne, jak np. te dotyczące fragmentacji wydatków publicznych, powiększania infrastruktury społecznej oraz infrastruktury technicznej. Współcześnie niebagatelne znaczenie mają wydatki publiczne przeznaczane na inwestycje, w tym te z zakresu obszaru gospodarki komunalnej. Budowa najnowszej generacji spalarni odpadów, oczyszczalni ścieków, jak też wydatki majątkowe (inwestycyjne) przeznaczane na działania związane z odnawialną energią stają się pilnym wyzwaniem dla decydentów samorządu terytorialnego. Tego rodzaju inwestycje w coraz większym zakresie będą determinować rozwój gmin, jak też – w dłuższej perspektywie – wpływać na obniżenie kosztów poszczególnych obszarów gospodarki komunalnej.

## 2. Materiały i zastosowane metody badawcze

Na potrzeby badań własnych poziom istotności testów statystycznych w niniejszej analizie ustalono na  $\alpha = 0,05$ . Oszacowanie rocznych zmian wartości wydatków ogółem na gospodarkę komunalną, wydatków na gospodarkę odpadami, w tym udziału wydatków na gospodarkę odpadami w wydatkach ogółem i poziomu ludności w latach 2004-2021, przeprowadzono w oparciu o złożoną roczną stopę wzrostu (CAGR):

$$CAGR, [\%] = \left( \frac{\text{Wartość 2021}}{\text{Wartość 2004}} \right)^{\frac{1}{n}} - 1,$$

gdzie  $n$  – liczba lat badanego okresu.

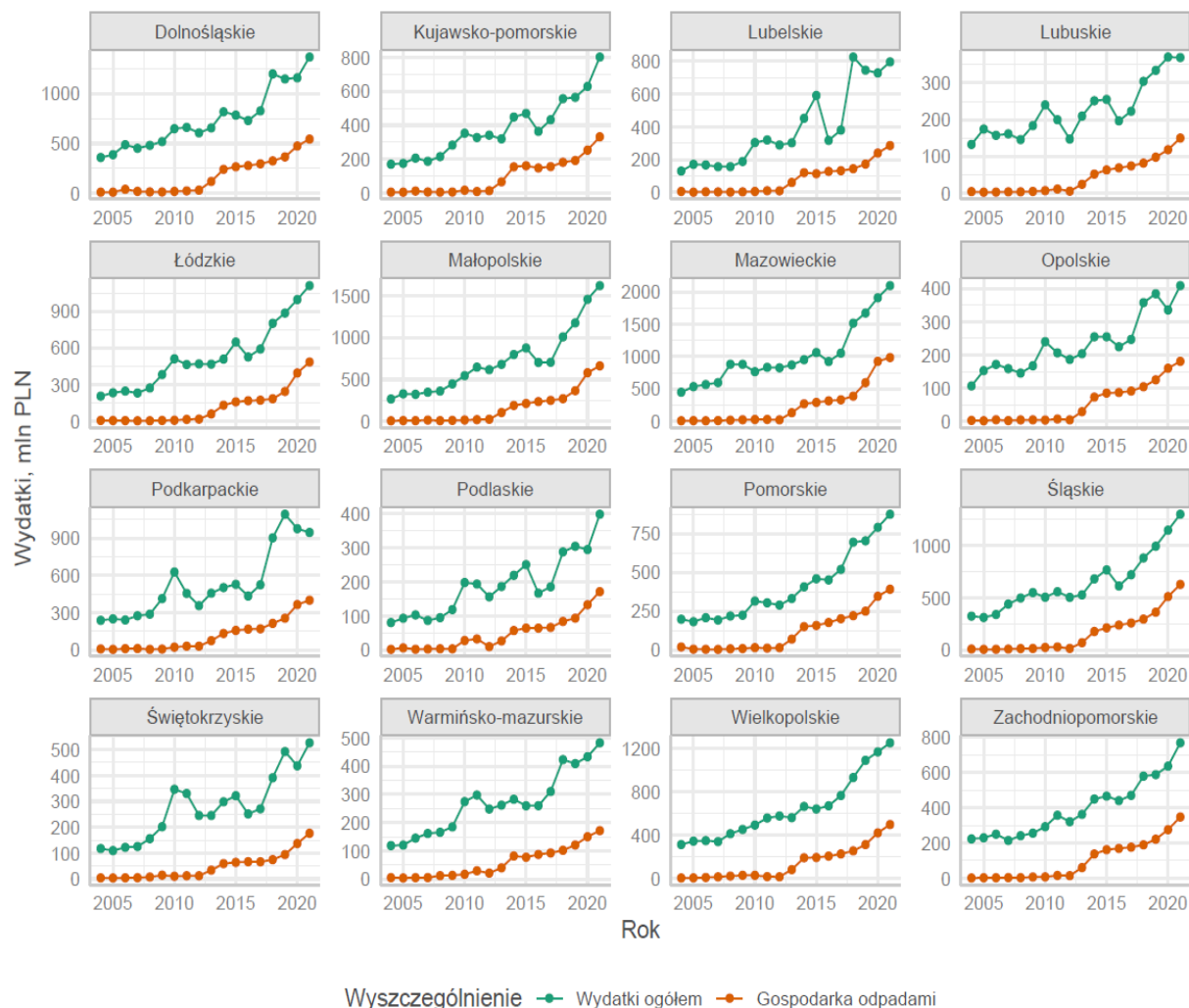
Analizę korelacji pomiędzy dwiema niezależnymi zmiennymi obliczono w oparciu o współczynnik korelacji  $r$ -Pearsona. Statystyka testu opierała się na współczynniku korelacji Pearsona i była zgodna z rozkładem  $t$ , gdzie  $df = n-2$ . Asymptotyczny przedział ufności podano na podstawie transformaty  $Z$  Fishera. Analizy statystyczne przeprowadzono przy użyciu języka statystycznego R (wersja 4.1.1; R Core Team, 2021) w systemie Windows 10x64 (build 19044), z wykorzystaniem pakietów `effectsize` (wersja 0.8.2; Ben-Shachar, Lübeck, Makowski, 2020), `purrr` (wersja 0.3.4; Henry, Wickham, 2020), `sjPlot` (wersja 2.8.11; Lüdecke, 2022), `report` (wersja 0.5.1.3; Makowski, Ben-Shachar, Patil, Lüdecke, 2021), `tibble` (wersja 3.1.7; Müller, Wickham, 2022), `ggplot2` (wersja 3.4.0; Wickham, 2016), `stringr` (wersja 1.4.0; Wickham, 2019), `forcats` (wersja 0.5.1; Wickham, 2021), `tidyverse` (wersja 1.3.2; Wickham i in., 2019), `readxl` (wersja 1.3.1; Wickham, Bryan, 2019), `dplyr` (wersja 1.0.10; Wickham, Hester, Bryan, 2022), `tidyr` (wersja 1.2.0; Wickham, Girlich, 2022) oraz `readr` (wersja 2.1.3; Wickham, Hester, Bryan, 2022).

Na potrzeby niniejszego artykułu zastosowano następujące skróty i nazwy miar statystycznych:  $\alpha$  – poziom istotności testu statystycznego;  $df$  – stopnie swobody;  $p$  – wartość  $p$  testu statystycznego;  $r$  – współczynnik korelacji  $r$ -Pearsona;  $t$  – statystyka testu  $t$ -Studenta;  $CI\ 95\%$  – asymptotyczny przedział ufności 95%;  $M$  – średnia;  $SD$  – odchylenie standardowe.

### 3. Prezentacja i ocena wyników badań własnych

#### 3.1. Oszacowanie dynamiki badanych parametrów w czasie

Analizę korelacji pomiędzy dwiema niezależnymi zmiennymi obliczono w oparciu o współczynnik korelacji r-Pearsona (rysunek 1).



Rysunek 1. Dynamika zmiany wydatków ogółem (kolor zielony) oraz gospodarki odpadami (kolor pomarańczowy) w budżetach gmin dotyczących gospodarki komunalnej i ochrony środowiska w latach 2004-2021 w podziale na poszczególne województwa.  
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

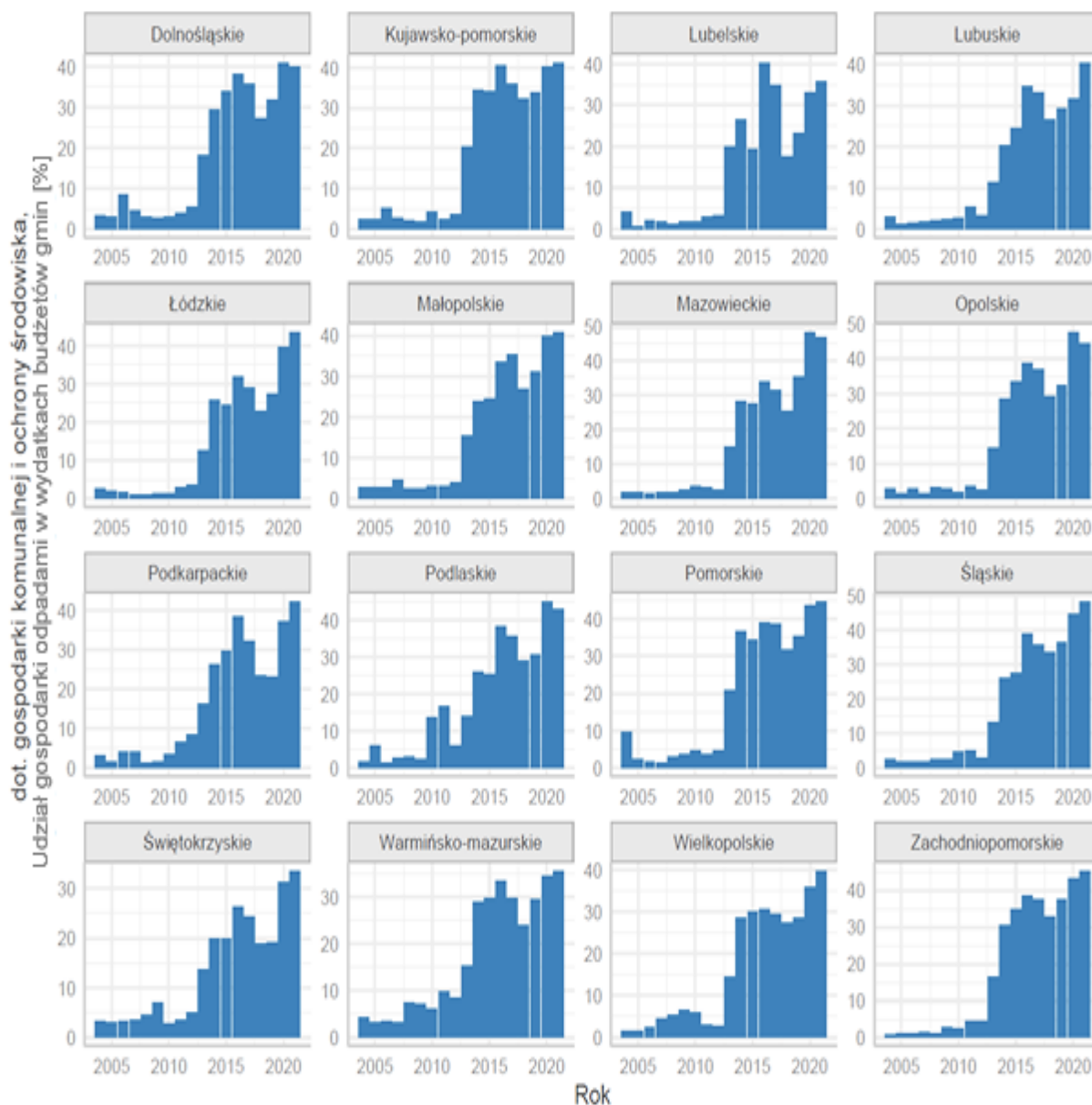
Z danych przedstawionych na rysunku 1 wynika, że odnotowano trend rosnący dla obu parametrów w czasie.

Poziom wydatków ogółem w roku 2004 był najmniejszy w okresie badanym dla wszystkich województw – mieścił się w zakresie 80.1-448.7 mln PLN,  $M = 214.3$  mln PLN,  $SD = 105.0$  mln PLN. Wydatki gospodarki odpadami mieściły się w przedziale 1.3-18.9 mln PLN,  $M = 6.3$  mln PLN,  $SD = 4.3$  mln PLN.

Przedział wartości wydatków ogółem dla poszczególnych województw w roku 2021 wynosił 369.2-2095.2 mln PLN,  $M = 944.2$  mln PLN,  $SD = 488.8$  mln PLN. Wydatki na gospodarkę odpadami mieściły się w przedziale 149.8-983.9 mln PLN,  $M = 400.1$  mln PLN,  $SD = 288.6$  mln PLN.



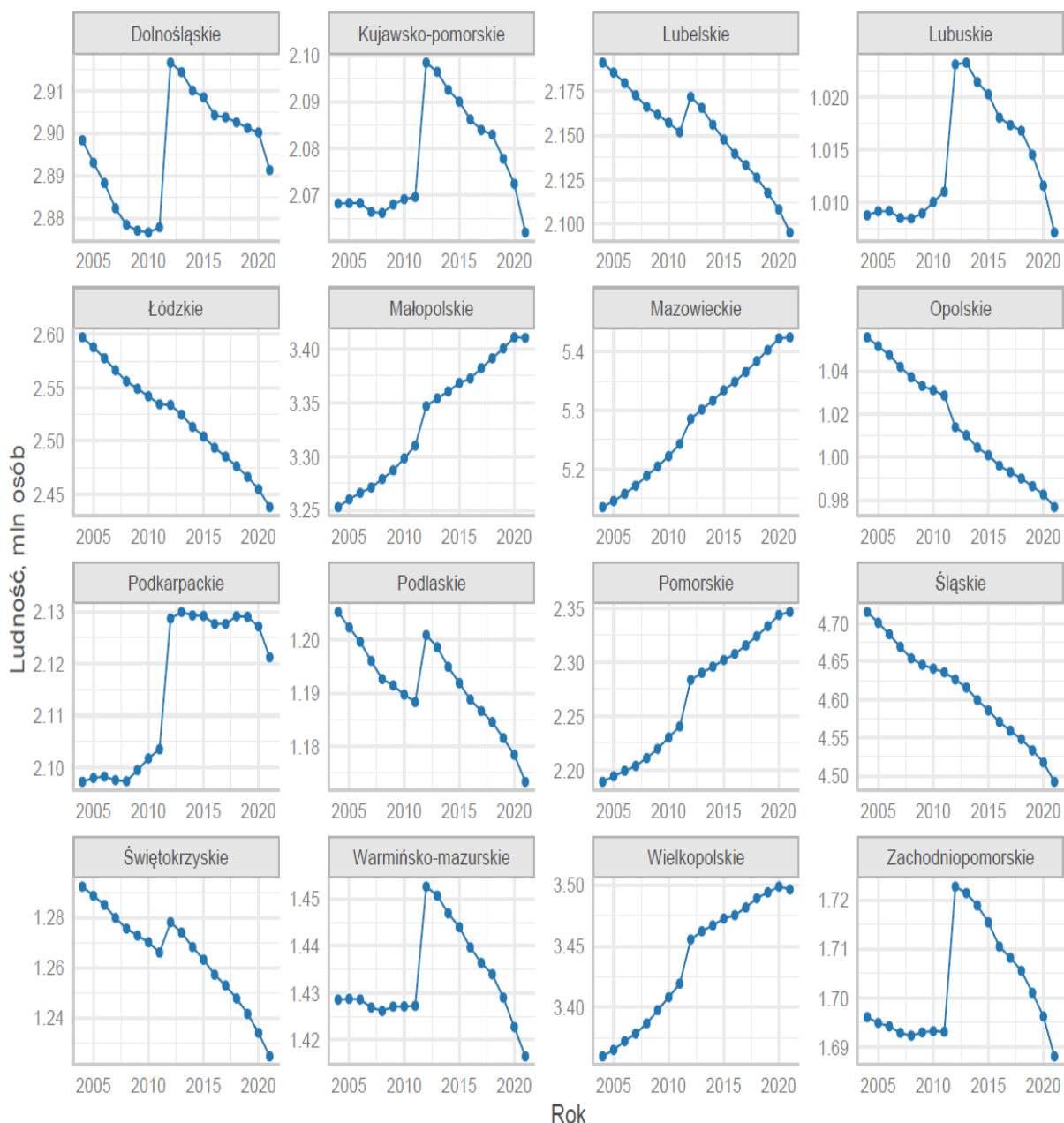
Zmianę udziału gospodarki odpadami w wydatkach budżetów gmin w latach 2004-2021 w poszczególnych województwach przedstawiono na rysunku 2.



Rysunek 2. Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetów gmin dotyczących gospodarki komunalnej i ochrony środowiska w latach 2004-2021 z podziałem na poszczególne województwa. Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

Zakres udziałów gospodarki odpadami w wydatkach budżetów gmin w 2001 roku mieścił się w przedziale 0.7-9.6%,  $M = 3.1\%$ ,  $SD = 0.02\%$ . W roku 2021 zakres wydatków był pomiędzy 33.5% a 48.3%,  $M = 41.6\%$ ,  $SD = 0.04\%$ .

Dynamikę ludności dla poszczególnych województw w badanym okresie ukazano na rysunku 3.



Rysunek 3. Dynamika ludności w poszczególnych województwach w latach 2004-2021.  
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

Zmiany ludności w roku 2021 w porównaniu do 2004 roku wynosiły średnio 0.6%. Największy spadek ludności odnotowano w województwie łódzkim (−0.159 mln lub −6.1%), a największy wzrost zaobserwowano w województwie mazowieckim (+0.289 mln lub +5.6%).

### 3.2. Oszacowanie złożonej rocznej stopy wzrostu (CAGR)

Wyniki CARG dla badanego okresu (2004-2021) dla wydatków ogółem, wydatków dotyczących gospodarki odpadami, udziału gospodarki odpadami w wydatkach ogółem oraz ludności dla poszczególnych województw przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Wyniki CARG dla wydatków ogółem i wydatków dotyczących gospodarki odpadami

Województwo	Złożona roczna stopa wzrostu, CAGR (2004-2021), %			
	Wydatki ogółem	Gospodarka odpadami (GO)	Udział GO w wydatkach ogółem	Ludność
Dolnośląskie	8.2	25.1	15.7	0.000
Kujawsko-pomorskie	9.6	29.1	17.8	0.000
Lubelskie	11.2	26.0	13.3	-0.003
Lubuskie	6.2	24.1	16.9	0.000
Łódzkie	10.4	30.2	17.9	-0.004
Małopolskie	11.1	30.6	17.4	0.003
Mazowieckie	9.5	33.0	21.5	0.003
Opolskie	8.2	27.0	17.4	-0.005
Podkarpackie	8.5	26.2	16.4	0.001
Podlaskie	9.9	33.3	21.2	-0.002
Pomorskie	9.1	19.5	9.5	0.004
Śląskie	8.5	28.5	18.4	-0.003
Świętokrzyskie	9.2	25.3	14.7	-0.003
Warmińsko-mazurskie	8.6	23.0	13.2	0.000
Wielkopolskie	8.5	31.5	21.2	0.002
Zachodniopomorskie	7.5	37.7	28.1	0.000

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS.

Legenda: CAGR to średnia roczna stopa wzrostu, lub inaczej skumulowany roczny wskaźnik wzrostu (ang. *Compound Annual Growth Rate*). Jest to miara, która odzwierciedla średni roczny przyrost określonej wartości, na przestrzeni danego okresu (<https://econopedia.pl/fp/cagr-srednia-roczna-stop-a-wzrostu-istota-wzor-i-przyklad/>, dostęp: 10.03.2023).

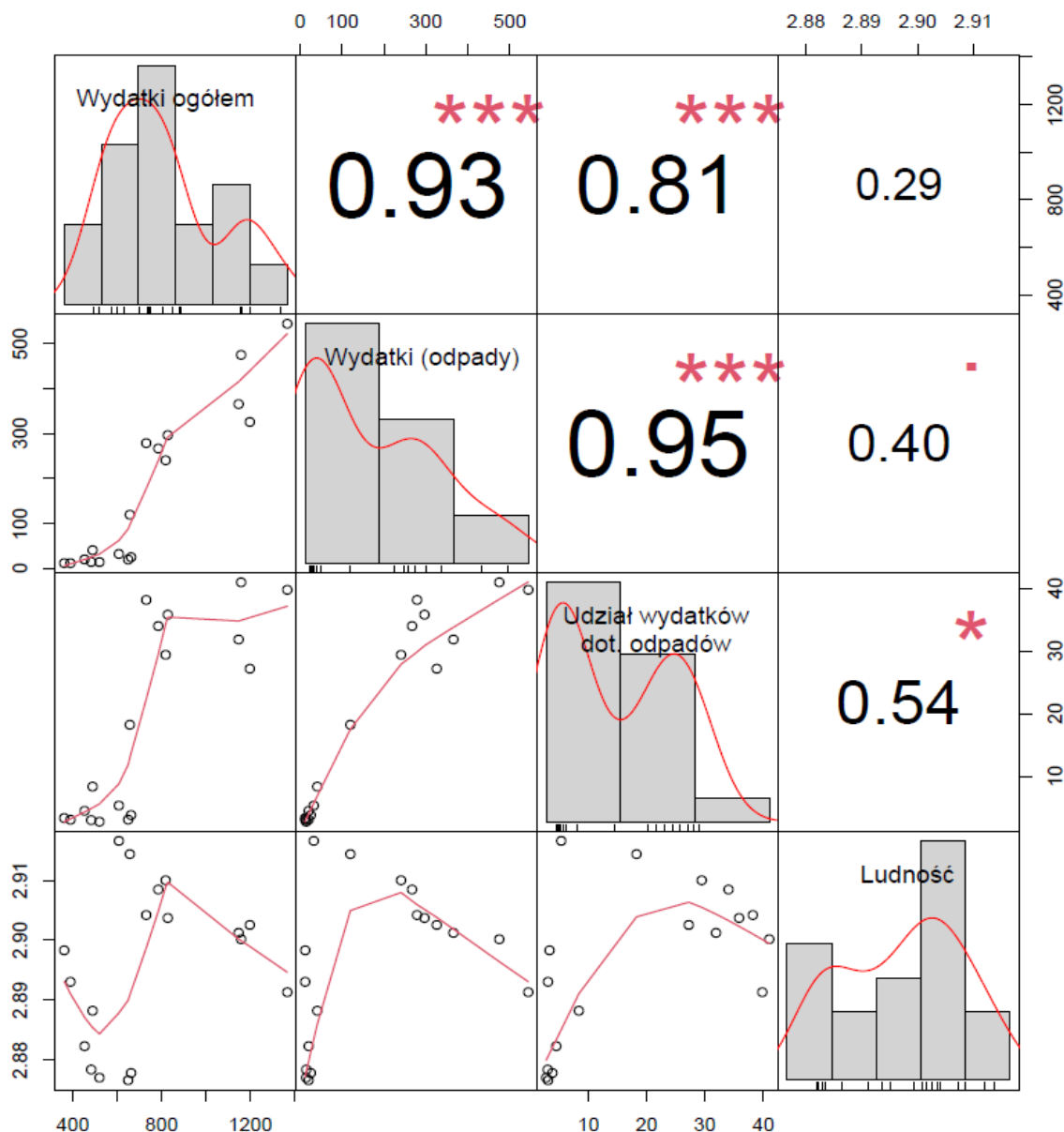
Z danych liczbowych zamieszczonych w tabeli 1 wynika, że w latach 2004-2021 roczna średnia stopa wzrostu wydatków ogółem ( $M = 9.0\%$ ,  $SD = 1.3\%$ ) była mniejsza od rocznej średniej stopy wzrostu gospodarki odpadami ( $M = 28.1\%$ ,  $SD = 4.5\%$ ).

### 3.3. Wyniki analizy korelacji dla poszczególnych województw w Polsce

#### 3.3.1. Województwo dolnośląskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała brak istotnej zależności pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 1.23$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.28$ ,  $p = 0.236$ ,  $CI\ 95\% [-0.20, 0.67]$ . Tak samo wykazano brak istotnych powiązań pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 1.77$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.40$ ,  $p = 0.096$ ,  $CI\ 95\% [-0.07, 0.73]$ . Z kolei odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 2.58$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.54$ ,  $p = 0.020$ ,  $CI\ 95\% [0.10, 0.80]$ .

Wykres rozrzutu par zmiennych wraz z linią dopasowania (p. macierz trójkątna dolna), histogramu rozkładu poszczególnych zmiennych wraz z rozkładem gęstości (p. główna przekątna), oszacowanie współczynników korelacji wraz z poziomami istotności (p. macierz trójkątna górna) zwizualizowano na rysunku A.1.



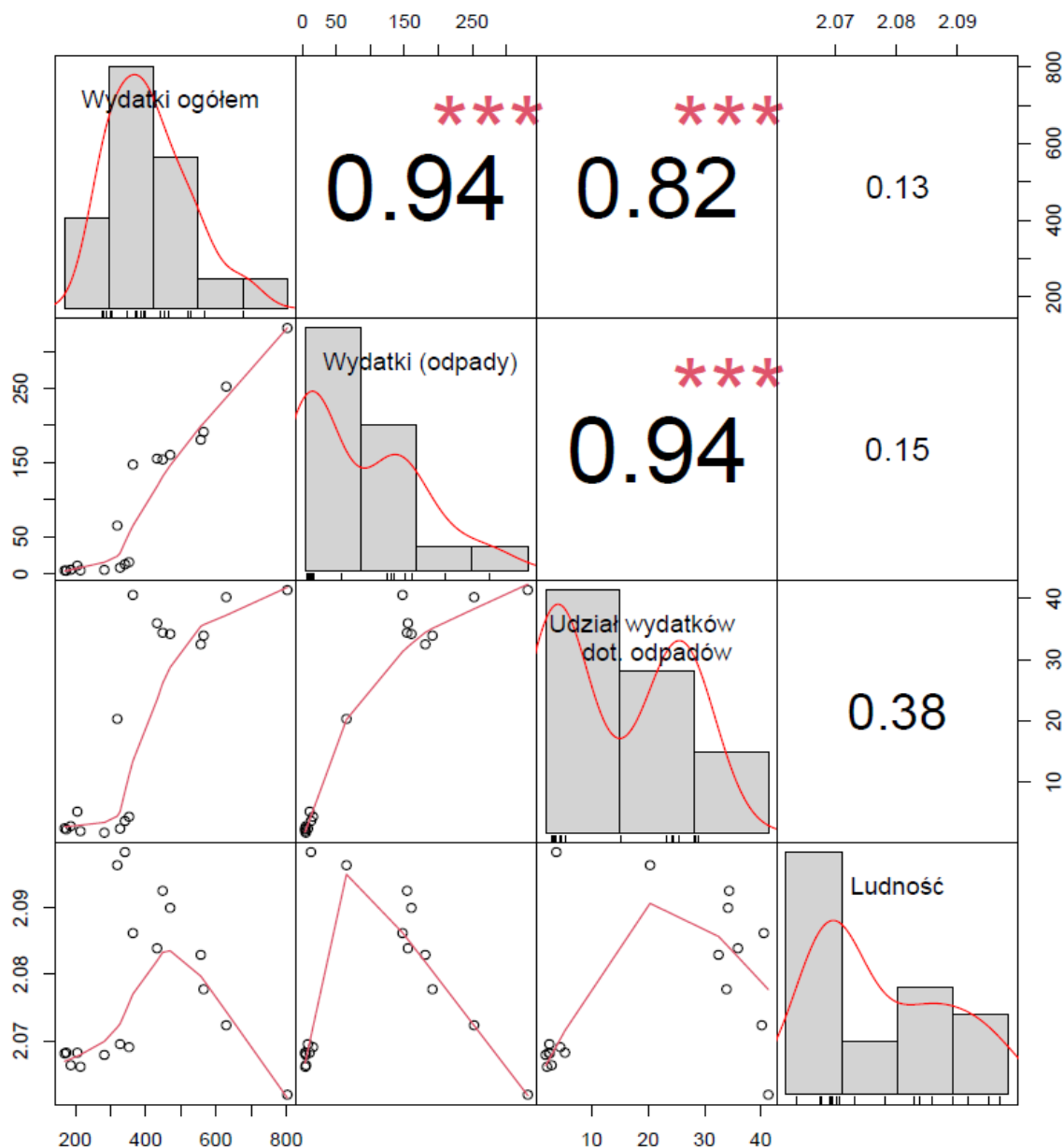
Rysunek A.1. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie dolnośląskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.2. Województwo kujawsko-pomorskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała brak istotnej zależności pomiędzy wydatkami ogólnymi na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 0.54$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.13$ ,  $p = 0.598$ ,  $CI\ 95\% [-0.36, 0.54]$ . Tak samo wykazano brak istotnych powiązań pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 0.59$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.15$ ,  $p = 0.565$ ,  $CI\ 95\% [-0.35, 0.57]$ . Z kolei odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 1.63$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.38$ ,  $p = 0.122$ ,  $CI\ 95\% [-0.11, 0.72]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.2.



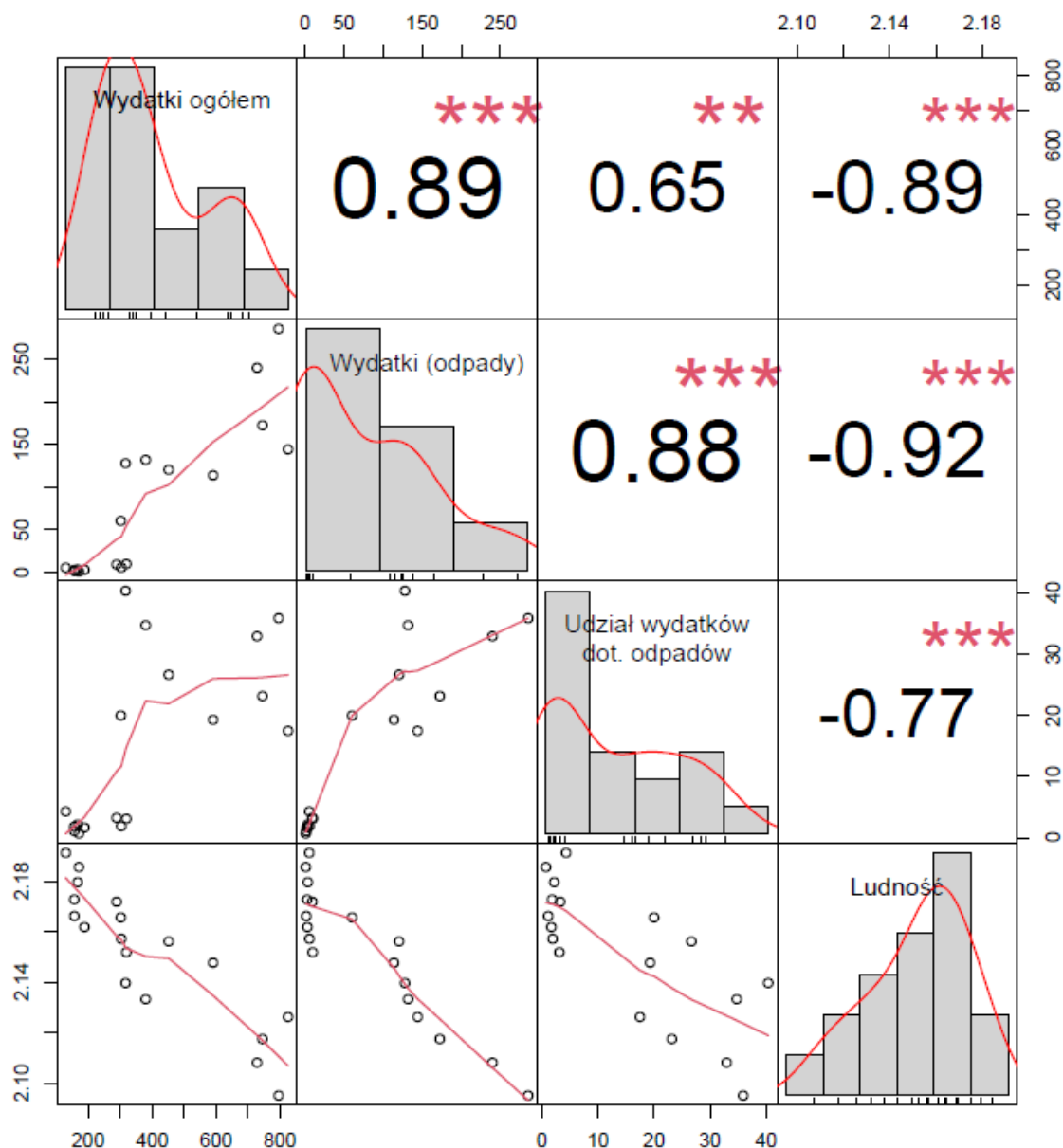
Rysunek A.2. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie kujawsko-pomorskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.3. Województwo lubelskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -7.87$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.89$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.96, -0.72]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -9.61$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.92$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, -0.80]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -4.80$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.38$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.91, -0.47]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.3.



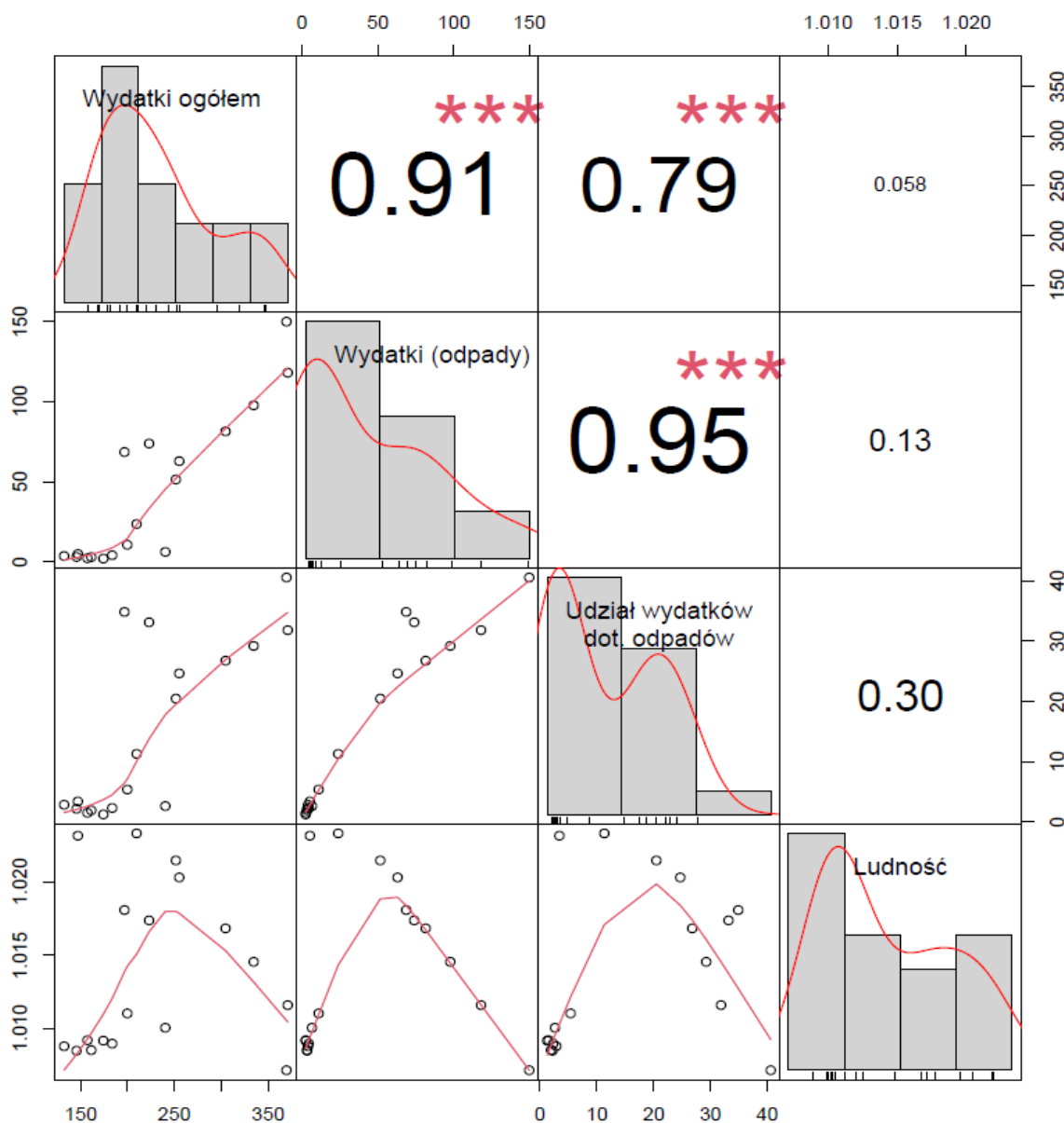
Rysunek A.3. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie lubelskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.4. Województwo lubuskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała brak istotnej zależności pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 0.23$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.06$ ,  $p = 0.821$ ,  $CI\ 95\% [-0.42, 0.51]$ . Tak samo wykazano brak istotnych powiązań pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 0.51$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.13$ ,  $p = 0.618$ ,  $CI\ 95\% [-0.36, 0.56]$ . Do tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa również nie był w sposób istotny skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 1.24$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.30$ ,  $p = 0.233$ ,  $CI\ 95\% [-0.20, 0.67]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.4.



Rysunek A.4. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie lubuskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

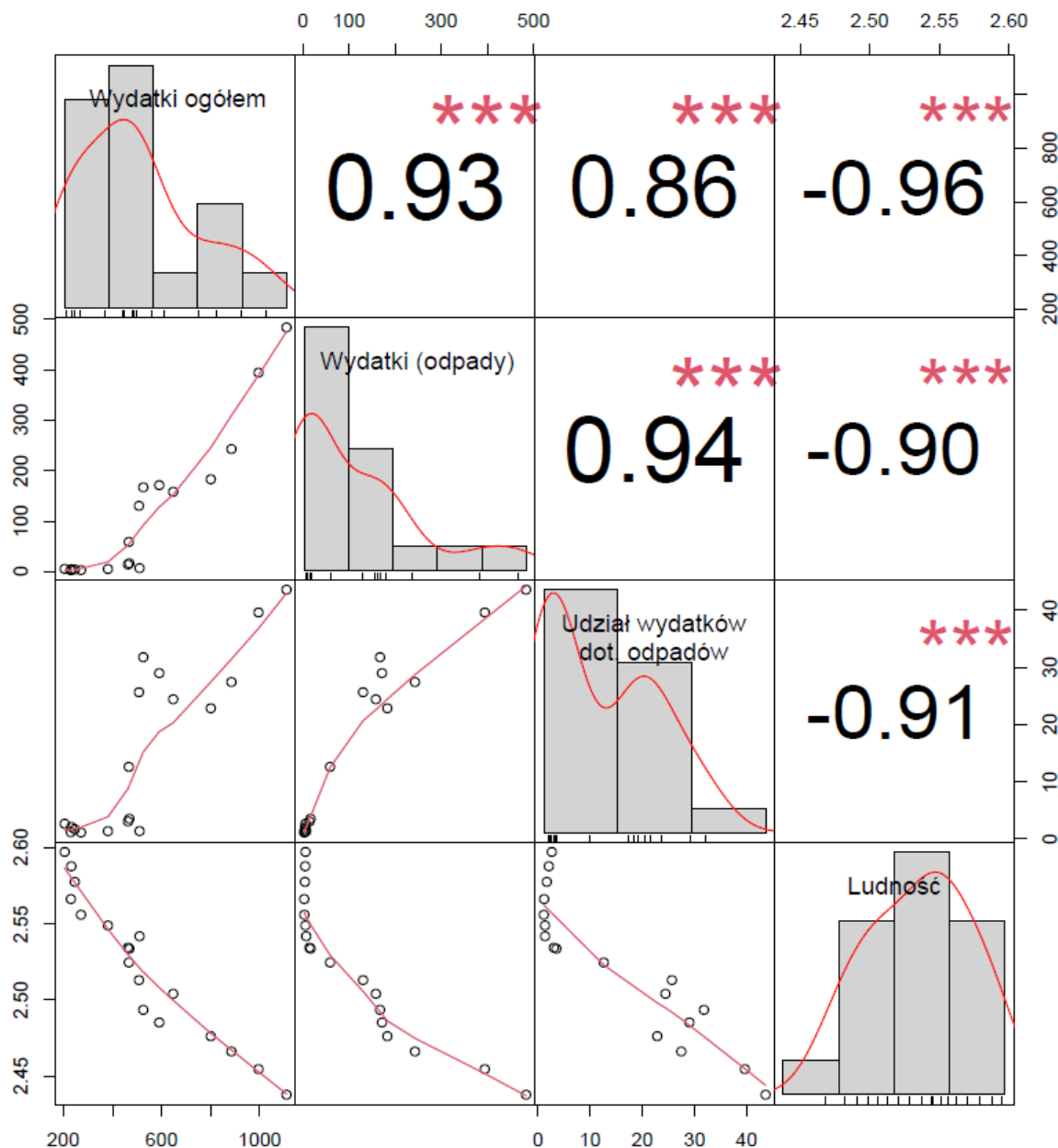
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.5. Województwo łódzkie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -12.94$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.96$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.98, -0.88]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -8.27$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.90$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.96, -0.75]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -8.98$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.91$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, -0.78]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.5.





Rysunek A.5. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie łódzkim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

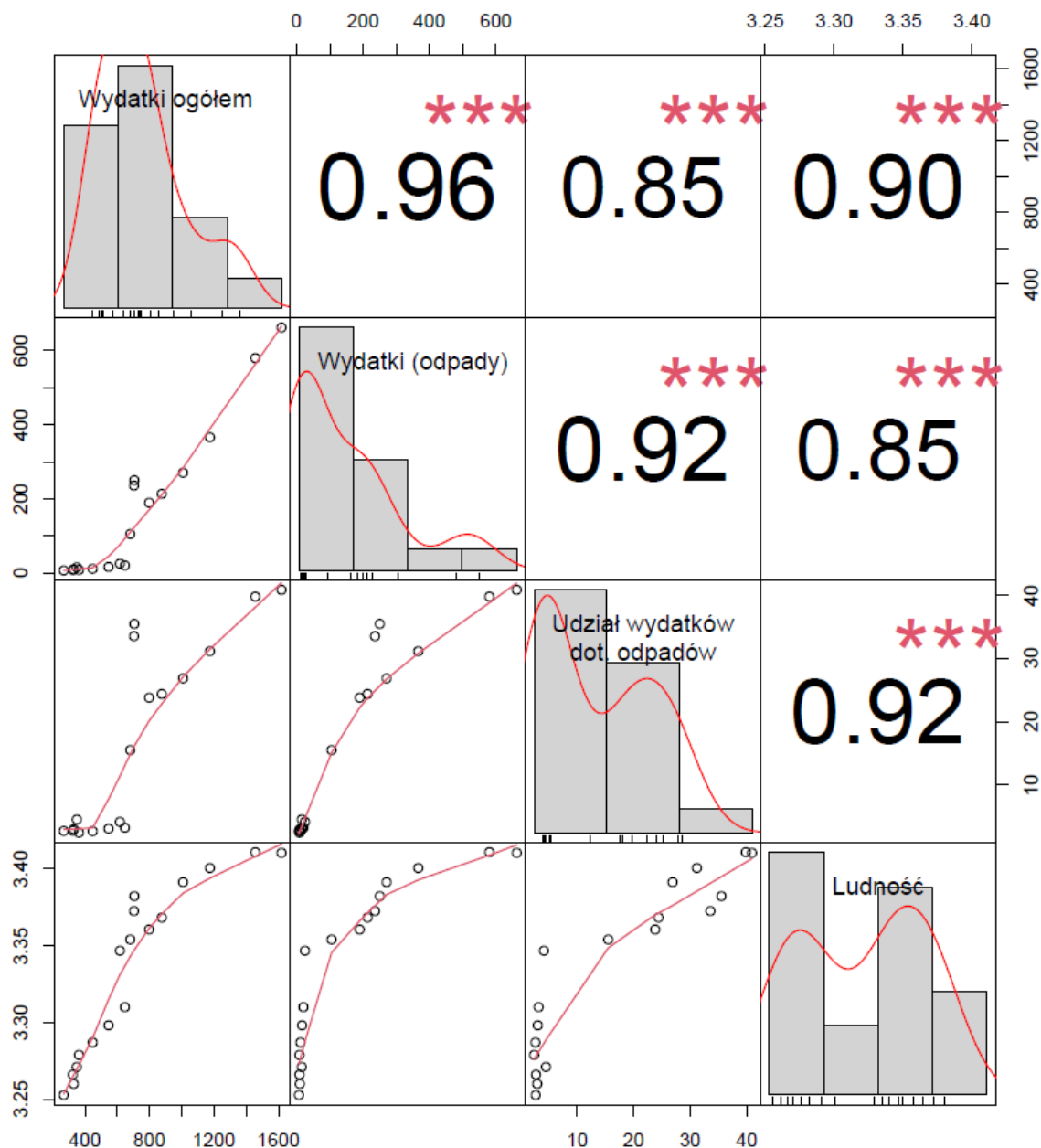
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.6. Województwo małopolskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną dodatnią zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 8.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.90$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.74, 0.96]$ . Tak samo wykazano istotne dodatnie powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 6.53$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.85$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.64, 0.94]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był również dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 9.16$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.92$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.79, 0.97]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.6.





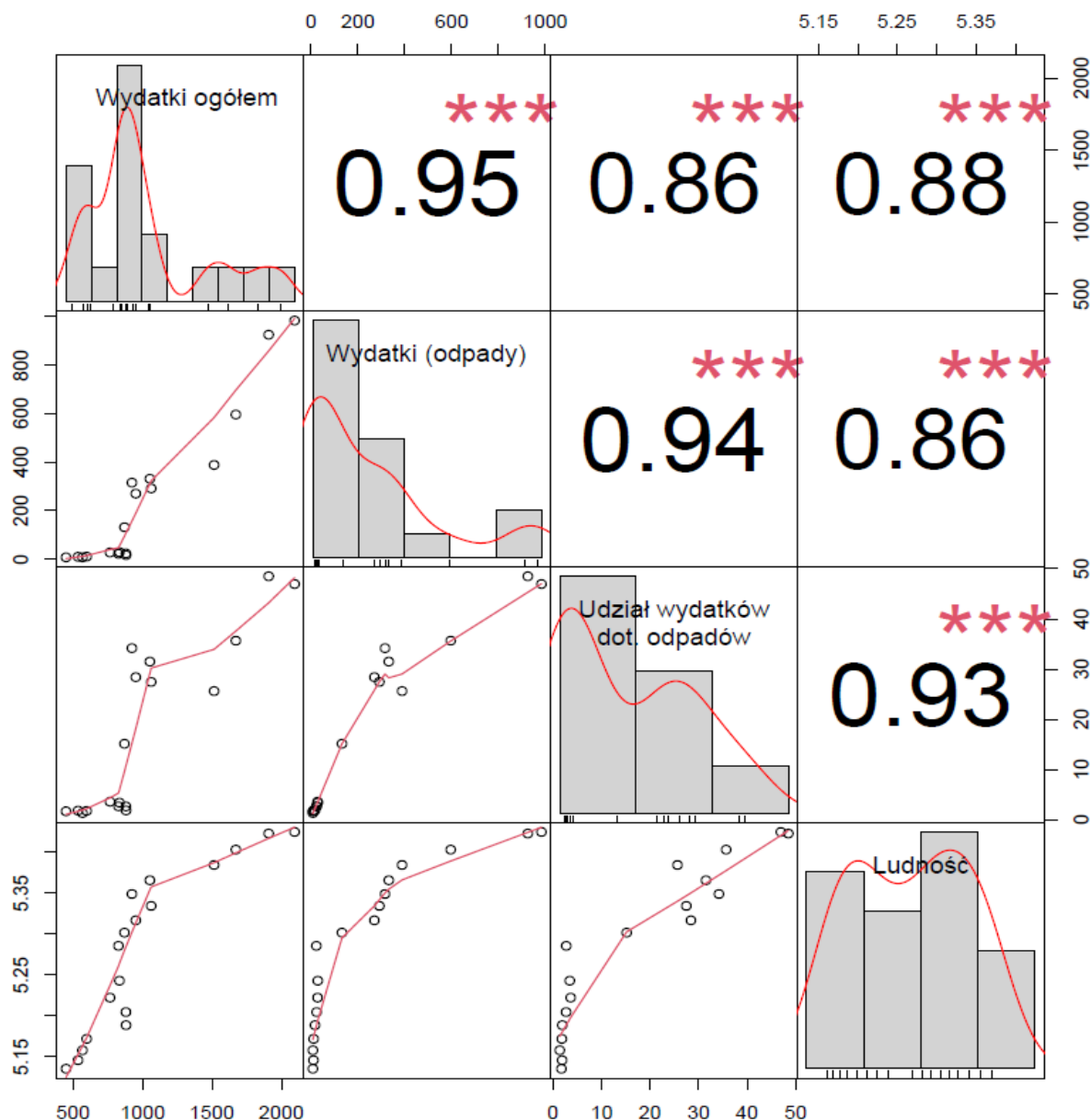
Rysunek A.6. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie małopolskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.7. Województwo mazowieckie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną dodatnią zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 7.30$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.88$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.69, 0.95]$ . Tak samo wykazano istotne dodatnie powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 6.71$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.85$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.65, 0.95]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był również dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 9.77$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.93$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.81, 0.97]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.7.



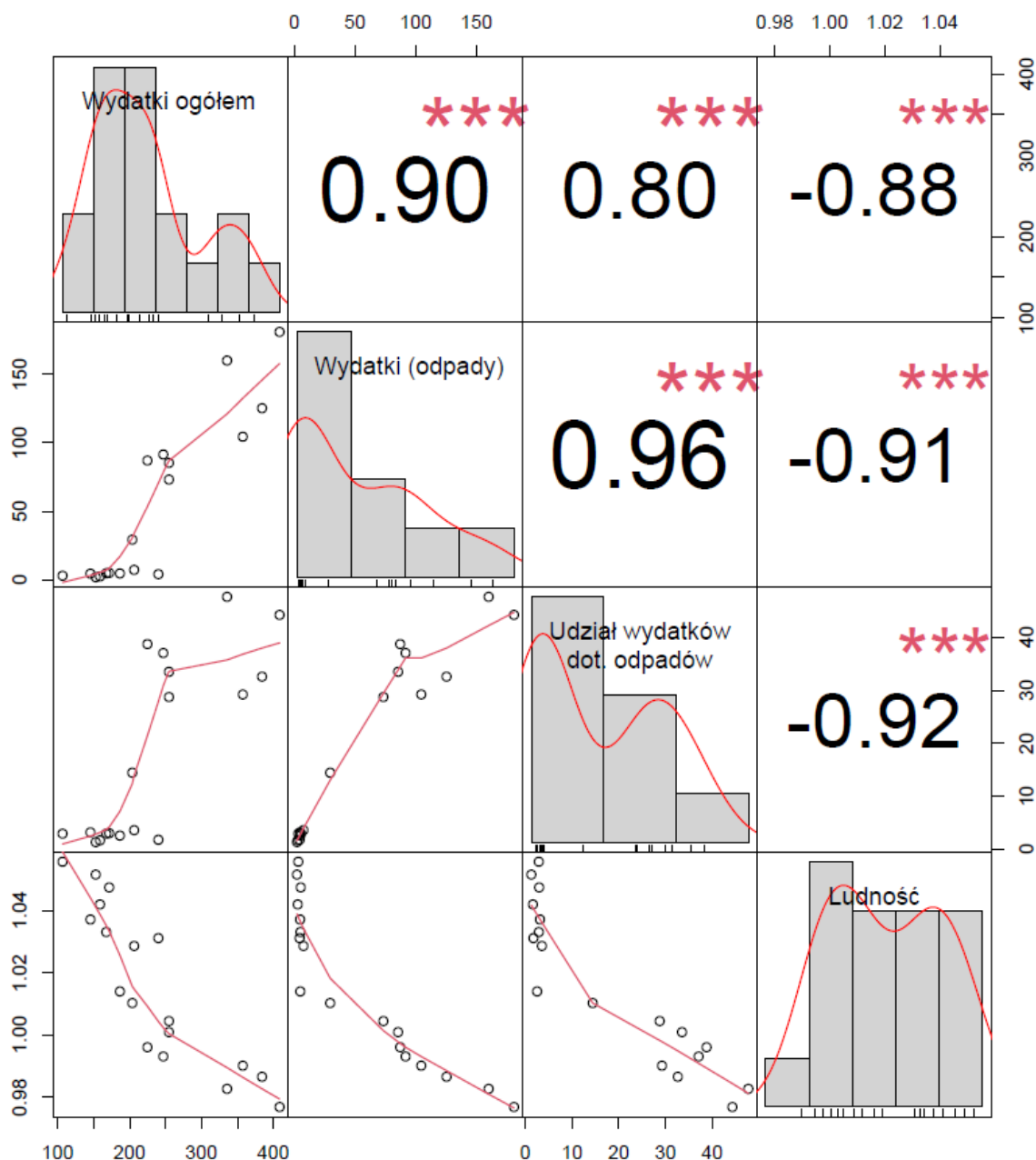
Rysunek A.7. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie mazowieckim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.8. Województwo opolskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -9.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.96$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, -0.78]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -8.78$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.91$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, 0.77]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -9.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.92$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, -0.78]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.8.



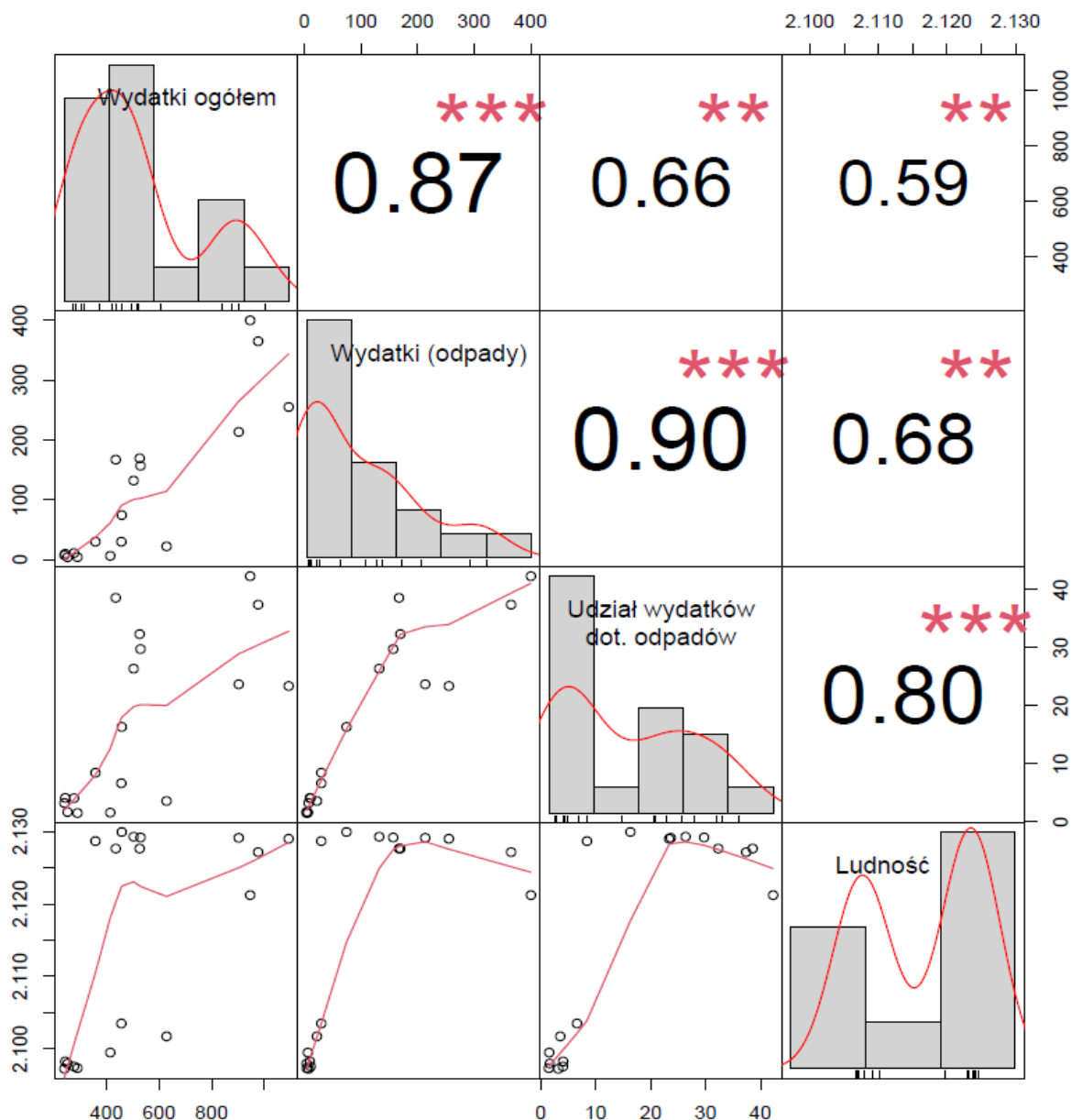
Rysunek A.8. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie opolskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.9. Województwo podkarpackie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną dodatnią zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 2.93$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.59$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.17, 0.83]$ . Tak samo wykazano istotne dodatnie powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 3.68$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.67$ ,  $p = 0.002$ ,  $CI\ 95\% [0.31, 0.87]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był również dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 5.42$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.80$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.54, 0.92]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.9.



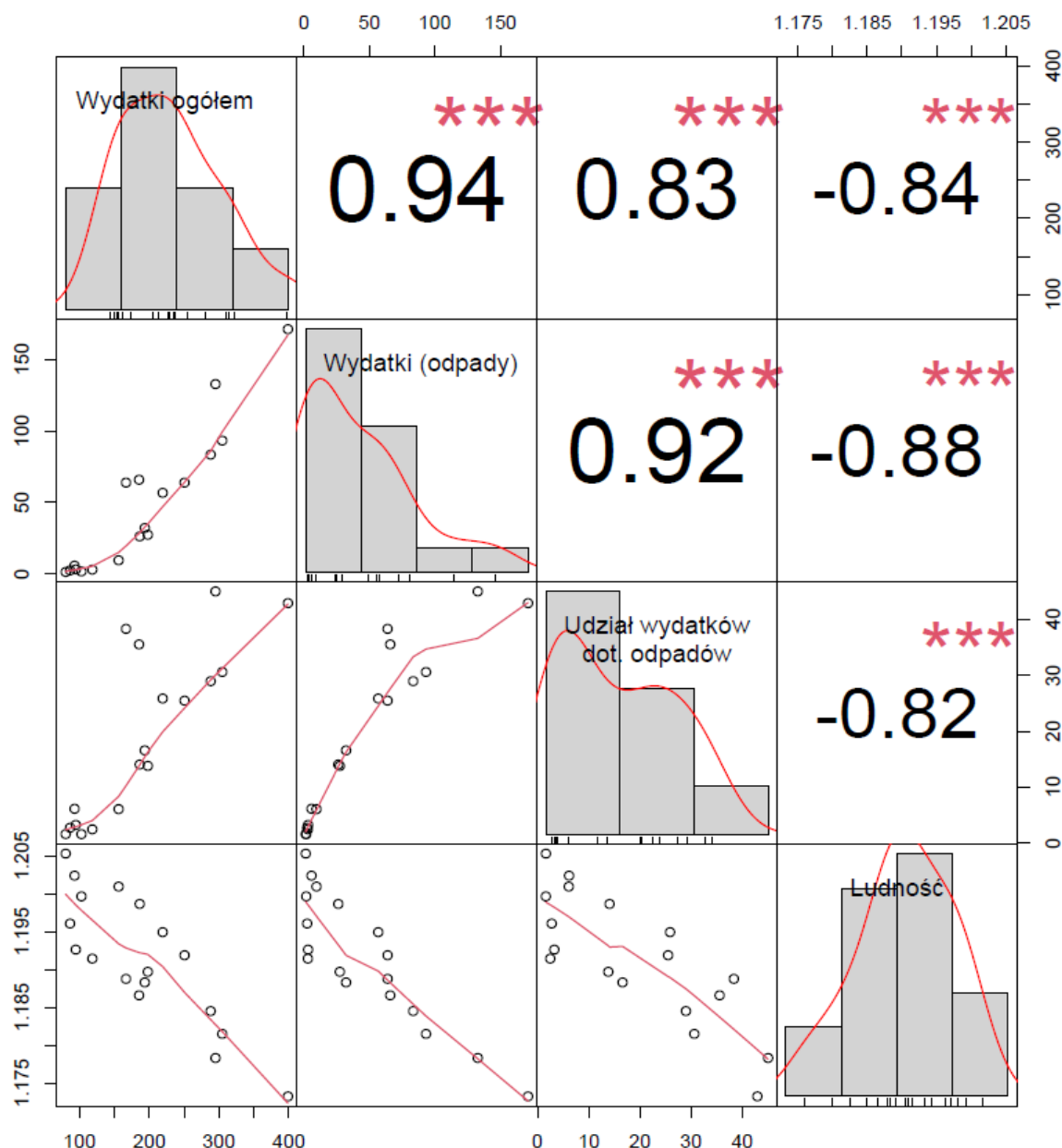
Rysunek A.9. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie podkarpackim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.10. Województwo podlaskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -6.24$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.96$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.94, -0.62]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -7.41$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.88$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.93, 0.70]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -9.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.82$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.93, -0.57]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.10.



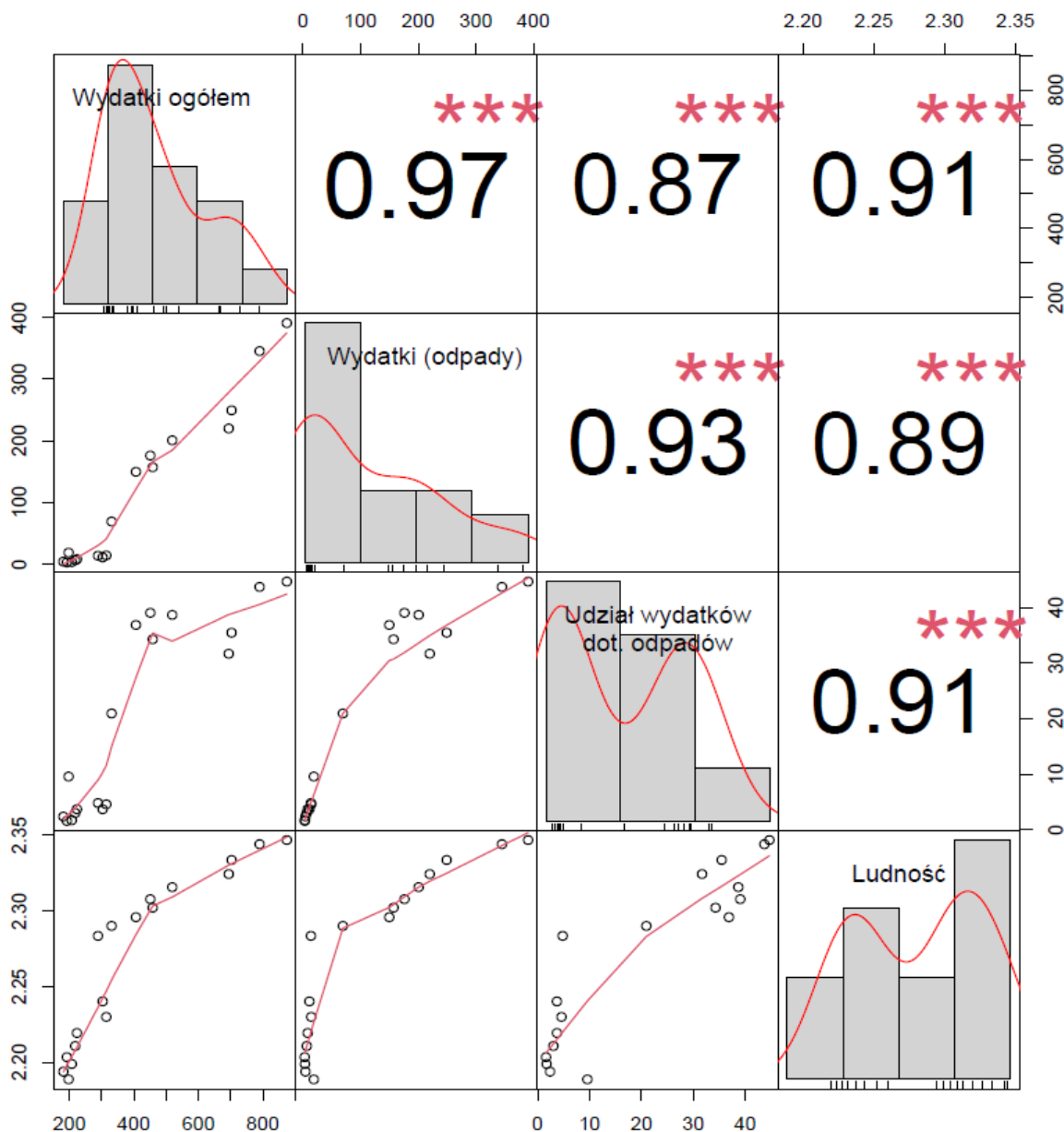
Rysunek A.10. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie podlaskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.11. Województwo pomorskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną dodatnią zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 8.52$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.91$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.76, 0.96]$ . Tak samo wykazano istotne dodatnie powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 7.86$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.89$ ,  $p = 0.002$ ,  $CI\ 95\% [0.73, 0.96]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był również dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 8.70$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.91$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.77, 0.97]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.11.



Rysunek A.11. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie pomorskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

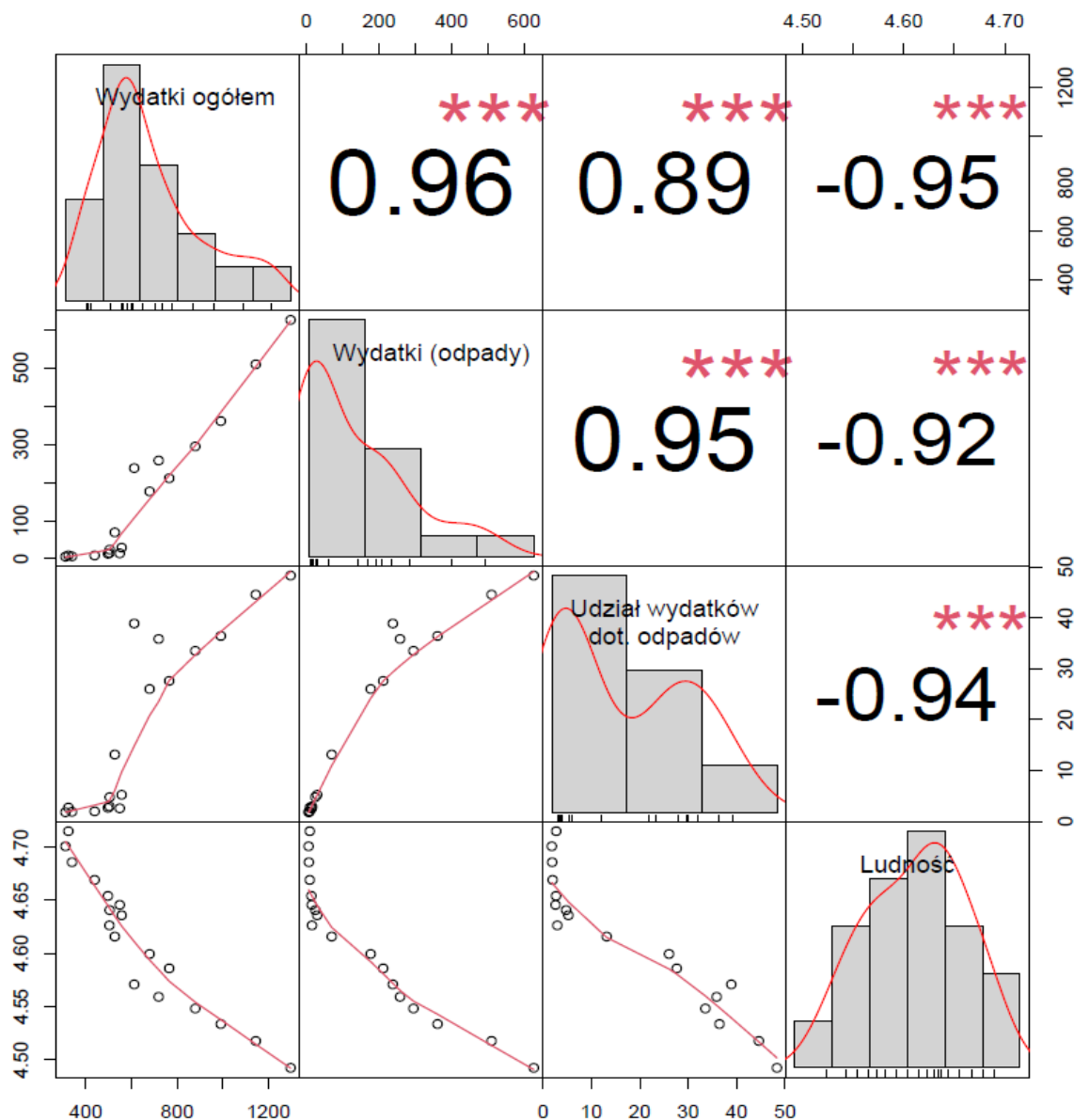
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.12. Województwo śląskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -11.90$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.95$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.98, -0.86]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -9.70$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.92$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, 0.81]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -9.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.94$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.98, -0.84]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.12.





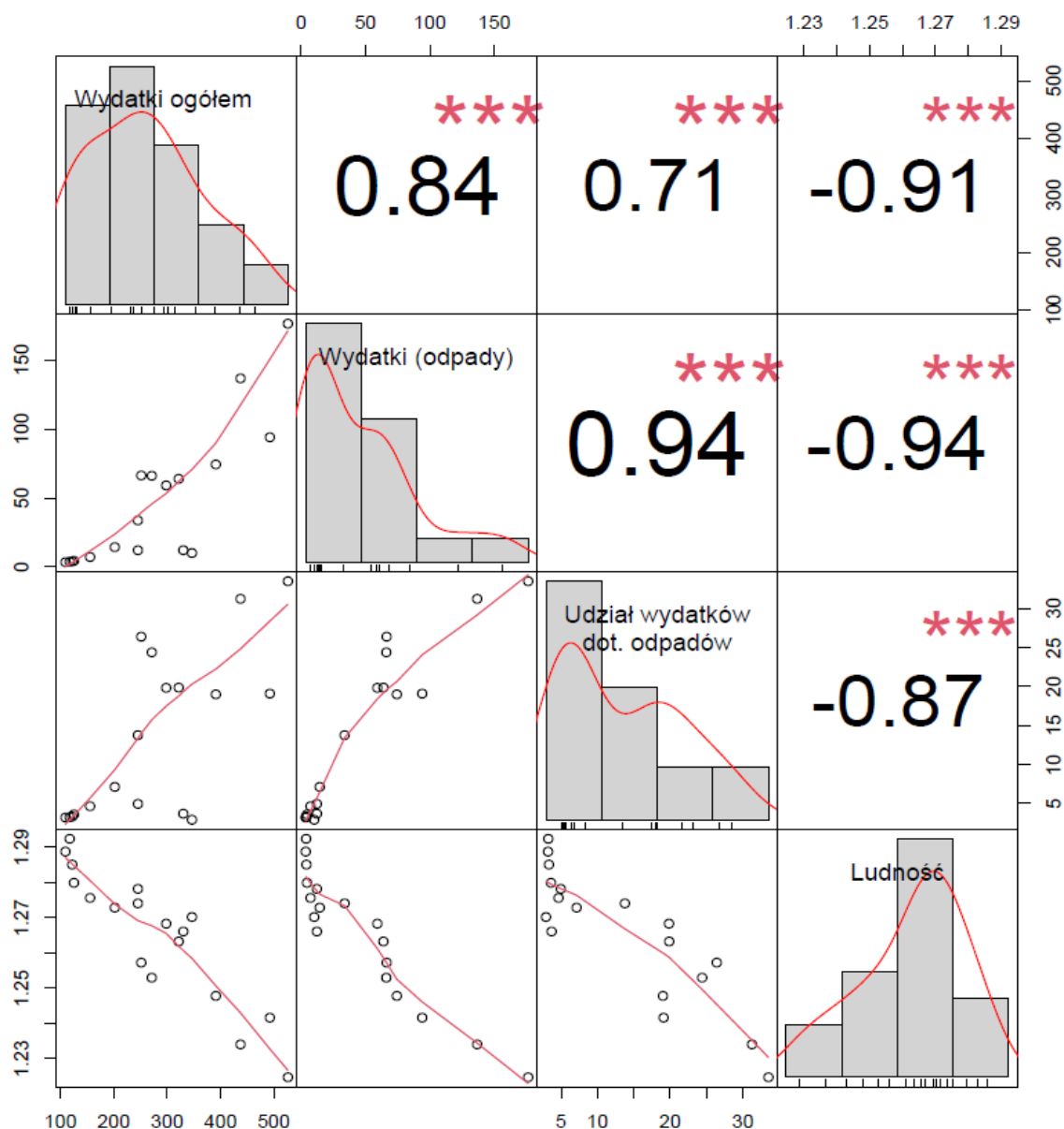
Rysunek A.12. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie śląskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.13. Województwo świętokrzyskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną ujemną zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -8.98$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.91$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.97, -0.78]$ . Tak samo wykazano istotne ujemne powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -10.96$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.94$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.98, 0.84]$ . Oprócz tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = -9.09$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.87$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [-0.95, -0.68]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.13.



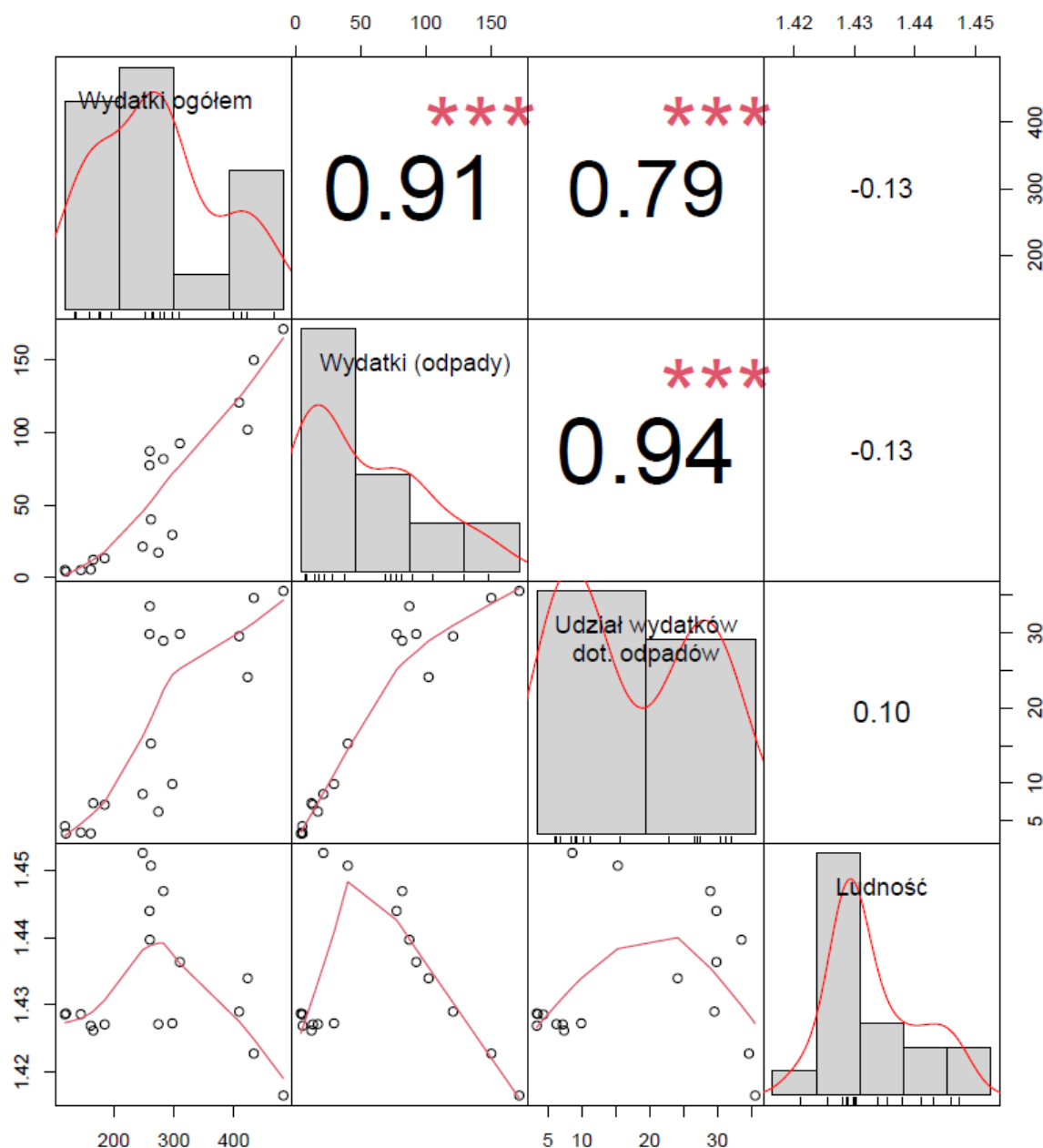
Rysunek A.13. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie świętokrzyskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).  
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.14. Województwo warmińsko-mazurskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała brak istotnej zależności pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = -0.53$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.13$ ,  $p = 0.604$ ,  $CI\ 95\% [-0.56, 0.36]$ . Tak samo wykazano brak istotnych powiązań pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = -0.52$ ,  $df = 16$ ,  $r = -0.13$ ,  $p = 0.605$ ,  $CI\ 95\% [-0.56, 0.36]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa również nie był w sposób istotny skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 0.41$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.10$ ,  $p = 0.687$ ,  $CI\ 95\% [-0.38, 0.54]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.14.



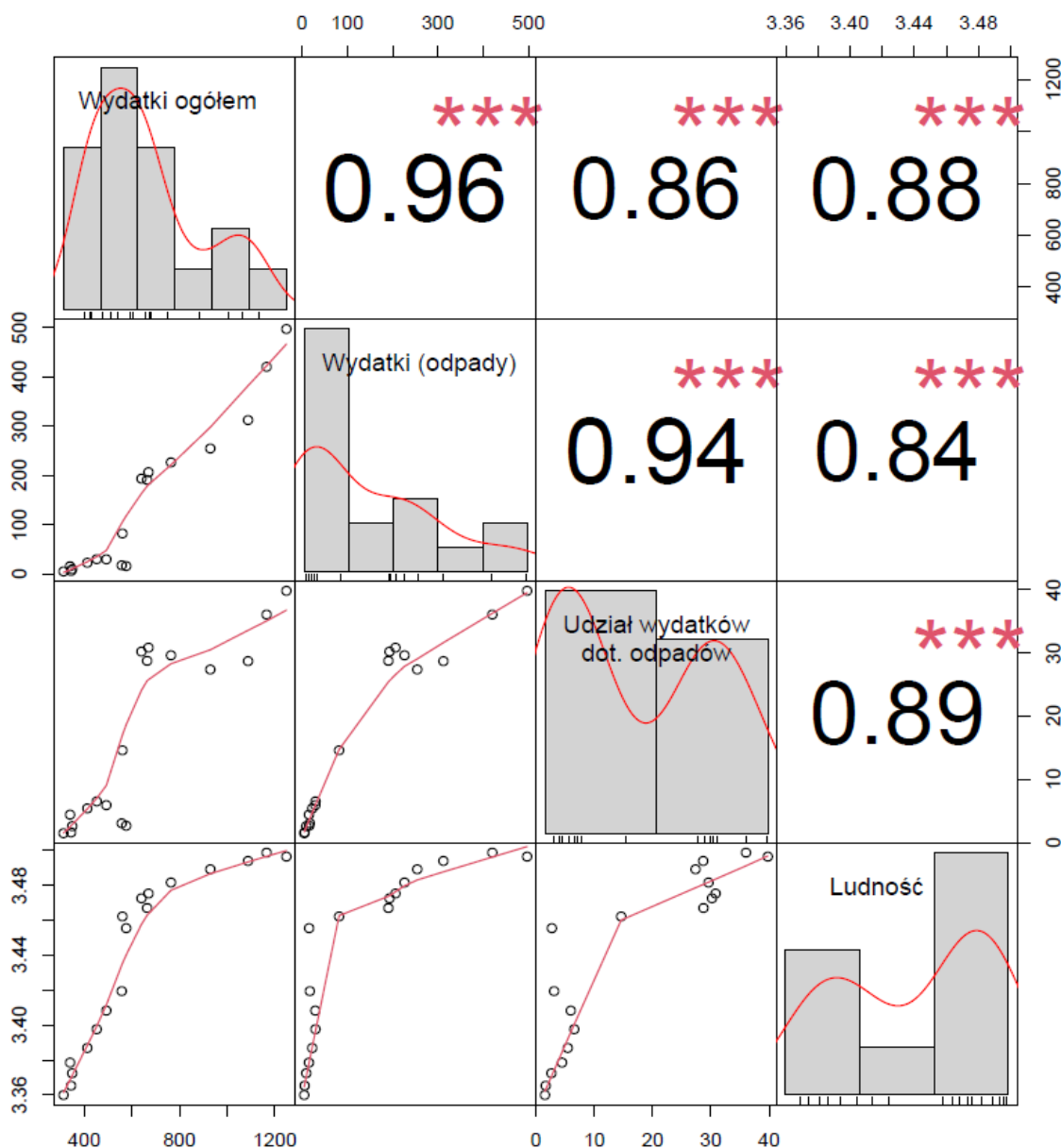


Rysunek A.14. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie warmińsko-mazurskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).  
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.15. Województwo wielkopolskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała istotną dodatnią zależność pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 7.33$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.88$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.70, 0.95]$ . Tak samo wykazano istotne dodatnie powiązanie pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 6.11$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.84$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.61, 0.94]$ . Udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był również dodatnio skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 7.78$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.89$ ,  $p < 0.001$ ,  $CI\ 95\% [0.72, 0.96]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.15.

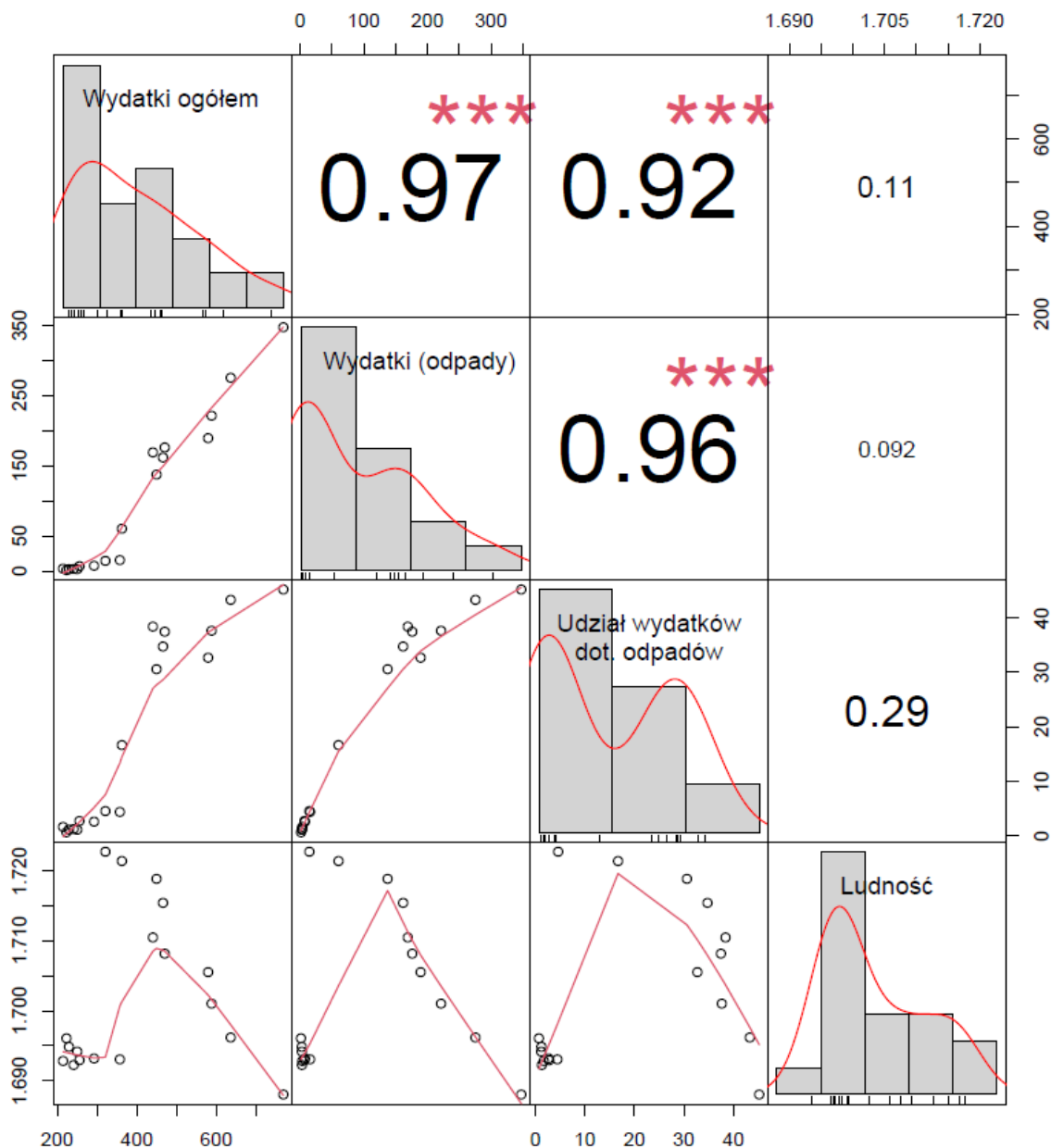


Rysunek A.15. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie wielkopolskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).  
Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

### 3.3.16. Województwo zachodniopomorskie

Przeprowadzona analiza korelacji wykazała brak istotnej zależności pomiędzy wydatkami ogółem na gospodarkę komunalną i ochronę środowiska a ludnością,  $t = 0.43$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.11$ ,  $p = 0.672$ ,  $CI\ 95\% [-0.38, 0.55]$ . Tak samo wykazano brak istotnych powiązań pomiędzy wydatkami budżetów gmin na gospodarkę odpadami a ludnością,  $t = 0.37$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.09$ ,  $p = 0.716$ ,  $CI\ 95\% [-0.39, 0.54]$ . Do tego odnotowano, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa również nie był w sposób istotny skorelowany z poziomem ludności województwa,  $t = 1.20$ ,  $df = 16$ ,  $r = 0.29$ ,  $p = 0.247$ ,  $CI\ 95\% [-0.21, 0.67]$ .

Wizualizację graficzną przedstawiono na rysunku A.16.



Rysunek A.16. Macierz korelacji pomiędzy parametrami wydatków a ludnością w województwie zachodniopomorskim (oznaczenia istotności: \*\*\* –  $p < 0.001$ , \*\* –  $p < 0.010$ , \* –  $p < 0.050$ , (.) –  $0.05 \leq p < 0.100$ , (brak gwiazdki lub kropki) –  $p \geq 0.100$ ).

Źródło: dane do analizy pochodzą z portalu elektronicznego GUS.

## Podsumowanie

Zielona gospodarka oznacza sposób pozyskiwania i wykorzystywania zasobów. Determinuje ona zmiany strukturalne w gospodarce (m.in. recykling odpadów, bezemisyjna produkcja energii). Koncepcja zielonej gospodarki staje się wielowymiarowa, wskazując na wymiar ekonomiczny, społeczny i ekologiczny. Współczesne samorządy terytorialne powinny w większym stopniu wykorzystywać potencjał finansowy do inwestowania w odnawialne źródła energii. Budowa nowoczesnych spalarni odpadów komunalnych w szybkim czasie nie tylko wpisze się w rozwiązania ekologiczne, ale przede wszystkim pozwoli zredukować koszty obsługi systemu gospodarowania odpadami.

Problemy związane z zagospodarowywaniem odpadów stały się poważnym wyzwaniem gospodarki lokalnej, regionalnej i krajowej. Rozwój gospodarczy wpłynął na wzrost ilości odpadów produkowanych przez społeczeństwo. Zrównoważona gospodarka odpadami wymaga systemowego ich traktowania, z uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, ekologicznych i społecznych. Racjonalna gospodarka wyczerpującymi się zasobami wymaga traktowania odpadów jako cennych surowców – mogą one bowiem zostać ponownie wykorzystane, przetworzone, da się również odzyskać z nich energię. Odpady odznaczają się wymiernymi wartościami (materiałową oraz energetyczną). Gospodarowanie odpadami ma znaczenie zarówno dla zasady zrównoważonego rozwoju, jak i procesu transformacji w kierunku zielonej gospodarki.

Na podstawie uzyskanych wyników badań własnych można sformułować kilka stwierdzeń. Po pierwsze, ponoszone wydatki ogółem w badanym okresie były najniższe w roku 2004 dla wszystkich województw. W tym okresie mieściły się w zakresie 80.1-448.7 mln PLN. Z kolei w roku 2021 wydatki ogółem dla poszczególnych województw wynosiły już 369.2-2095.2 mln PLN. Zaobserwowano dynamiczny wzrost wydatków z budżetów gmin na gospodarkę odpadami od roku 2015. Uzasadnieniem tego stanu rzeczy może być większa świadomość społeczna w przedmiocie ochrony środowiska naturalnego, a także poczynione inwestycje w rozwiązania techniczne, wspomagające proces gospodarowania odpadami komunalnymi.

Z badań wynika, że roczna stopa wzrostu CAGR dla danego okresu (2004-2021) dla wydatków ponoszonych na gospodarkę odpadami osiągnęła najwyższe wartości w przypadku gmin położonych na terenie województwa zachodniopomorskiego, tj. 37,7%, a najniższy wskaźnik odnotowano w gminach z terenu województwa pomorskiego, tj. 19,5%. Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że udział gospodarki odpadami w wydatkach budżetu gminy województwa był ujemnie skorelowany z poziomem ludności we wszystkich województwach samorządowych. Aby udowodnić jednoznacznie postawioną hipotezę, konieczne staje się przeprowadzenie dalszych pogłębionych badań. Zaobserwować można wzrost udziału wydatków na gospodarowanie odpadami w wydatkach ogółem, co niestety może świadczyć o ciągle rosnących kosztach funkcjonowania tego systemu.

## Bibliografia

- Bailey, I., Caprotti, F. (2014). The Green Economy: Functional Domains and Theoretical Directions of Enquiry. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 46(8), 1797-1813.
- Ben-Shachar, M.S., Lübeck, D., Makowski, D. (2020). Effectsize: Estimation of Effect Size Indices and Standardized Parameters". *Journal of Open Source Software*, 5(56), 2815.
- Bogovic, D.N., Grdic, Z.S. (2020). Transitioning to a Green Economy–Possible Effects on the Croatian Economy. *Sustainability*, 12, 9342.
- Dijkstra, L., Annoni, P., Kozovska, K. (2011). A new regional competitiveness index: Theory, Methods and Findings. *European Union Regional Policy Working Papers*, 2, 3-10.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/98/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie odpadów oraz uchylająca niektóre dyrektywy.
- Dziekański, P., Prus, P., Sołtyk, P., Wrońska, M., Imbrea, F., Smuleac, L., Pascalau, R., Błaszczyk, K. (2022). Spatial Disproportions of the Green Economy and the Financial Situation of Polish Voivodeships in 2010-2020. *Sustainability*, 14, 13824.

- Elimam, H. (2017). How Green Economy Contributes in Decreasing the Environment Pollution and Misuse of the Limited Resources. *Environment and Pollution*, 6, 10.
- Famielec, J. (2017). Gospodarka odpadami komunalnymi jako działalność gospodarcza realizowana w ogólnym interesie gospodarczym. W: M. Kożuch (red.), *Pomoc publiczna. Doświadczenia wybranych sektorów gospodarki*. Kraków: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Green Economy Roadmap, International Chamber of Commerce 2012. Pobrane z: [www.icc.org](http://www.icc.org).
- Green economy: Future of world economy. Pobrane z: <https://mittikerang.medium.com/green-economy-future-of-world-economy-ebc399778c21>.
- Grodkiewicz, P., Michniewska, K. (2017). Zero odpadów – utopia czy rozwiązanie zbyt rozwiniętego konsumeryzmu? *Logistyka Odzysku*, 2(23), 39-43.
- Grzeškiewicz, W. (red.). (2014). *Finanse publiczne z elementami prawa podatkowego*. Warszawa: Difin.
- Henry, L., Wickham, H. (2020). purrr: Functional Programming Tools. *R package* version 0.3.4. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=purrr>.
- Kosek-Wojnar, M., Surówka, K. (2002). *Finanse samorządu terytorialnego*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
- Loiseau, E., Saikku, L., Antikainen, R., Droste, N., Hansjürgens, B., Pitkänen, K., Leskinen, P., Kuikman, T., Thomsen, M. (2016). Green economy and related concepts: An overview. *Journal of Cleaner Production*, 139(52).
- Lombardi, E. (2011). Zero Landfill is not Zero waste. *BioCycle Magazine*, 52(7).
- Lüdecke, D. (2022). sjPlot: Data Visualization for Statistics in Social Science. *R package* version 2.8.11. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=sjPlot>.
- Makowski, D., Ben-Shachar, M., Patil, I., Lüdecke, D. (2021). *Automated Results Reporting as a Practical Tool to Improve Reproducibility and Methodological Best Practices Adoption*. CRAN. Pobrane z: <https://github.com/easystats/report>.
- Miszczuk, A., Miszczuk, M., Żuk, K. (2007). *Gospodarka samorządu terytorialnego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Müller, K., Wickham, H. (2022). Tibble: Simple Data Frames. *R package* version 3.1.7. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=tibble>.
- Peterson, B.G., Carl, P. (2020). Performance Analytics: Econometric Tools for Performance and Risk Analysis. *R package* version 2.0.4. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=PerformanceAnalytics>.
- Core Team R. (2021). *R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing*. Austria: Vienna. Pobrane z: <https://www.R-project.org/>.
- Wernik, A. (2014). *Finanse publiczne*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Wickham, H. (2016). *Ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis*. New York: Springer-Verlag. Pobrane z: <https://ggplot2.tidyverse.org>.
- Wickham, H. (2019). *Stringr: Simple, Consistent Wrappers for Common String Operations*. *R package* version 1.4.0. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=stringr>.
- Wickham, H. (2021). *Forcats: Tools for Working with Categorical Variables (Factors)*. *R package* version 0.5.1. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=forcats>.
- Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L.D., François, R., Golemund G., Hayes, A., Henry, L., Hester, J., Kuhn, M., Pedersen, T.L., Miller, E., Bache, S.M., Müller, K., Ooms, J., Robinson, D., Seidel, D.P., Spinu, V., Takahashi, K., Vaughan, D., Wilke, C., Woo, K., Yutani, H. (2019). Welcome to the Tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686.
- Wickham, H., Bryan, J. (2019). readxl: Read Excel Files. *R package* version 1.3.1. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=readxl>.

- Wickham, H., François, R., Henry, L., Müller, K. (2022). dplyr: A Grammar of Data Manipulation. *R package* version 1.0.10. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=dplyr>.
- Wickham, H., Girlich, M. (2022). tidyr: Tidy Messy Data. *R package* version 1.2.0. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=tidyr>.
- Wickham, H., Hester, J., Bryan, J. (2022). readr: Read Rectangular Text Data. *R package* version 2.1.3. Pobrane z: <https://CRAN.R-project.org/package=readr>.
- Woźniak, A., Sikora, J. (2007). Autokorelacja przestrzenna wskaźników infrastruktury wodno-ściekowej województwa małopolskiego. *Infrastruktura i Ekologia Terenów Wiejskich*, 4(2), 315-327.
- Zakrzewska-Półtorak, A. (2011). Zasoby endogeniczne jako czynnik rozwoju lokalnego i regionalnego. Studium przypadków wybranych gmin województwa dolnośląskiego. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 152, 579-588.

**Anna SURÓWKA**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

## **PERSONIFIKACJA MAREK PLATFORM STREAMINGOWYCH – NETFLIX I DISNEY**

### **Streszczenie**

Jednoznaczna identyfikacja pewnych zwrotów bądź konstrukcji językowych używanych w odniesieniu do świata nauki lub biznesu bywa bardzo często skomplikowana. Personifikacja marki jest przykładem zastosowania środka stylistycznego do opisywania wzorców zachowań nabywców w sferze marketingu. Badanie personifikacji marek daje możliwość sprawdzenia skuteczności stosowanych praktyk marketingowych w kontekście budowania wizerunku firm. Temu właśnie zjawisku poświęcony został niniejszy artykuł. Badanie przeprowadzone zostało wśród 154 respondentów przy wykorzystaniu formularza ankiety, a zebrane wyniki pozwoliły na zidentyfikowanie sposobu interpretacji pojęcia „personifikacja”, weryfikację jej rzeczywistego zastosowania przez nabywców w odniesieniu się do wybranych marek, a także określenie różnic występujących w postrzeganiu dwóch badanych marek platform streamingowych (Netflix i Disney).

**Słowa kluczowe:** personifikacja, marka, marketing, konsument, wizerunek.

### **PERSONIFICATION OF STREAMING PLATFORMS – NETFLIX AND DISNEY**

#### **Summary**

Unambiguous identification of certain phrases or language constructions used in reference to the world of science or business is often very complicated. Brand personification is an example of the use of a stylistic device to describe the behavior patterns of buyers in the sphere of marketing. The study of brand personification gives the opportunity to verify the effectiveness of marketing practices in the context of building the image of companies. This article is devoted to this phenomenon. A study was conducted among 154 respondents using a survey form, and the collected results allowed to identify the way of interpreting the concept of “personification”, verify its actual use by buyers in relation to selected brands, as well as determine the differences in the perception of the two surveyed brands of streaming platforms (Netflix and Disney).

**Key words:** personification, brand, marketing, consumer, image.

#### **Wprowadzenie**

Rozpoznawalność marki często kojarzona jest z odniesieniem sukcesu w sferze marketingu. Aby jednak w pełni mówić o sukcesie, należy osiągnąć rozpoznawalność, niosącą ze sobą pozytywny ładunek emocjonalny, pozwalający na zmniejszenie dystansu pomiędzy sprzedawcą a nabywcą. Jest to duże wyzwanie, zwłaszcza w obecnych czasach, kiedy postępująca globalizacja i niemalże nieograniczony dostęp do Internetu z jednej strony oferują ogromne możliwości komunikacyjne, a z drugiej podnoszą poprzeczkę marketerom w zakresie tworzenia efektywnych treści, które muszą wyróżniać się z szumu

informacyjnego. Współczesne otoczenie zewnętrzne niemal każdej organizacji cechuje się wysoką zmiennością oraz nieprzewidywalnością. Organizacje muszą wykazywać się gotowością i dużą elastycznością w swoim działaniu, żeby sprostać wymaganiom odbiorców i pokazać się z jak najlepszej strony na rynku (Diec, 2015). Kreując swoją obecność wśród konkurentów, należy pamiętać o tym, jak mocno na konsumentów wpływa marka. Jest ona czymś więcej niż nazwą lub symbolem, a jej prawidłowy rozwój powinien być jednym z priorytetów firmy. Istotą marki jest budowanie takich wyobrażeń oraz przekonań konsumentów, które doprowadzą ich do zawarcia umowy kupna-sprzedaży. Jest ona informacją, doświadczeniem i wszelkimi przeżyciami związanymi z daną firmą i jako wartość psychologiczna dodana obejmuje też „złudzenia dookoła produktu” (Szwajca, 2009, s. 46).

W celu uproszczenia procesów myślowych, prowadzących do tworzenia charakterystyk danych marek, popularną praktyką jest wykorzystywanie metafory osoby, czyli przypisywanie cech typowych dla ludzi firmom w celu stworzenia realnej postaci z symbolicznymi atrybutami, pozwalającej na jeszcze większe utożsamienie się z marką. Badania przeprowadzane w tym obszarze charakteryzują się użyciem instrukcji personifikujących, które polegają na pytaniach dotyczących wyobrażenia firmy jako prawdziwego człowieka. Konsumenty nawiązują w ten sposób relacje zbliżone do relacji międzyludzkich, co oznacza, że ich postawa może odznaczać się silnymi emocjami – zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi (Gorbaniuk, Lebedowicz, 2010).

Tematyka ucłowieczania marek jest motywem przewodnim niniejszego artykułu. Porusza on zagadnienia personifikacji dwóch wybranych marek platform streamingowych – Netflix i Disney. Głównym celem tekstu jest przedstawienie zjawiska personifikacji marek w praktyce. Osiągnięcie tego celu pozwala na wyciągnięcie wniosków na temat postrzegania marek przez konsumentów przez pryzmat postaci ludzkiej. Na podstawie przeprowadzonych badań uzyskano dane dotyczące sposobu wyobrażania sobie wymienionych marek jako prawdziwych ludzi, a także wskazano, w jaki sposób badani definiują pojęcie „personifikacja”. Badania przeprowadzono w okresie od lutego do marca 2023 roku.

## 1. Percepcja marki w ujęciu teoretycznym

Marka jest definiowana w literaturze przedmiotu najczęściej jako pewien znak, symbol, charakterystyczny element wizualny lub dźwiękowy, bądź ich kombinacja, pozwalająca na wyróżnienie produktu lub przedsiębiorstwa na tle konkurencji. W wyniku zauważalnego ostatnio coraz większego zainteresowania marką, wskazana definicja staje się jednak niewystarczająca. Ten rynkowy wyróżnik pozwala na przekazywanie wartości niematerialnej, za którą konsument jest w stanie niejednokrotnie zapłacić znacznie więcej w porównaniu do tzw. produktów „niemarkowych”. Marka może ułatwić budowanie lojalności konsumenckiej oraz gwarantować określoną stabilność rynkową. Podczas jej kreowania należy jednak uwzględnić niemożność całkowitego przewidzenia reakcji konsumentów na działania firmy (Liczmańska, 2008). W 2017 roku G. Szymański i B. Mróz-Gorgoń przeprowadzili badania dotyczące percepcji marek wśród pokolenia Z. Ich wyniki wskazują, że chęć angażowania się w istnienie marki, śledzenie jej w mediach społecznościowych czy też darzenie sympatią wynikają nie tylko z potrzeby pozyskania informacji na temat oferty firmy. Dostęp do najnowszych informacji jest niewątpliwie jednym z najważniejszych powodów nawiązywania relacji konsumenta z marką, niemniej



jednak istotny jest również sposób, w jaki są one przekazywane. Wspomniane badania udowodniły, że do większego kontaktu z marką pobudzają również treści niezwiązane z działalnością firmy, pod warunkiem że są ciekawie skonstruowane i przekazane, a także w pewien sposób niepowtarzalne (Szymański, Mróz-Gorgoń, 2017).

Sposób odbioru komunikatów reklamowych (jako jednych z podstawowych narzędzi budowania marki), zgodnie z teorią odbioru reklamy, jest aktem indywidualnym – nie społecznym. Tak więc, pomimo posiadanych uwarunkowań kulturowych czy społecznych, to, w jaki sposób konsument reaguje na bodziec reklamowy, jest mocno subiektywne (Staszyńska, 2021). Oprócz odbioru bodźców na poziomie zmysłów, konsumenci przetwarzają i interpretują spostrzegane bodźce również pozapercepcyjnie. Wykorzystują do tego pamięć, cechy osobowości, emocje czy postawy, które znają bądź odczuwają. Spostrzeganie bodźców na poziomie zmysłowym oznacza koncentrowanie się na podstawowych, prostych aspektach, takich jak kolor, kształt, rozmiar itp. Bardziej szczegółowe interpretowanie spostrzeganych bodźców oznacza tworzenie oczekiwań oraz wykorzystywanie posiadanego doświadczenia w percepcji przedmiotów. Bodźce marketingowe tworzące rzeczywistość rynkową są niezwykle istotne w obszarze analizy zachowań konsumenckich. Na postawę i stosunek emocjonalny kupujących wpływa szeroka gama czynników, budując całościowy obraz danej organizacji w ich umysłach (Falkowski, Tyszka, 2009). Pożądany wizerunek marki może być kształtowany nie tylko poprzez politykę promocji, ale również przez działania z zakresu CSR, oferowane warunki zatrudnienia, wprowadzane innowacje procesowe i produktowe czy ceny (Brzozowska-Woś, 2013). W zależności od specyfiki branży, podejmowane działania marketingowe budujące obecność marki na rynku będą się różnić. Komunikaty wysyłane celowo i te przypadkowo skierowane do odbiorców budują obraz w ich świadomości, który nazywany jest wizerunkiem (Rak, Szulgina, 2014). Pojęcie „wizerunek” stosowane jest również często w odniesieniu do marki. Oznacza wtedy „układ obrazów i myśli istniejących w ludzkiej świadomości, wyrażających informacje dotyczące marki oraz zasadnicze w stosunku do niej nastawienie” (Witczak, 2013, s. 83). Wizerunek może być kreowany przy wykorzystaniu rozmaitych myśli, idei czy przekonań przemawiających do ludzi. Im silniejsza kompatybilność cech kojarzonych z marką przez konsumentów z ich osobistymi preferencjami, tym większa szansa na nawiązanie więzi emocjonalnej pomiędzy firmą a kupującym, jak również budowanie lojalności konsumenckiej (Rak, Szulgina, 2014).

## **2. Personifikacja w kontekście zastosowania w literaturze i w biznesie**

Personifikacja jest interpretowana w słowniku PWN jako „przypisywanie przedmiotom, zjawiskom, pojęciom abstrakcyjnym cech ludzkich” (<https://sjp.pwn.pl/sjp/personifikacja;2499419.html>, dostęp: 23.03.2023). Jest to najbardziej powszechna definicja, która w dużym uproszczeniu przedstawia istotę tego pojęcia. Personifikacja jest naturalną częścią języka i pomaga trafniej opisywać bądź przedstawiać kontekst danej sytuacji lub przekazywaną myśl (Arnawa, 2019). M. Delbaere, E.F. McQuarrie oraz B.J. Phillips (2011) wskazują, że wszystkie formy personifikacji odwołują się do antropomorfizmu. Oba pojęcia wydają się posiadać silne podobieństwa w swoich definicjach. Niemniej jednak, antropomorfizm ogranicza się do przypisywania cech ludzkich przedmiotom, podczas gdy personifikacja przedstawia przedmiot, ideę czy zjawisko w postaci człowieka. Antropomorfizm jest zatem uważany za fundamentalny

element procesu personifikowania, ponieważ jako błąd poznawczy umożliwia i pobudza proces myślowy odpowiedzialny za uosobienie przedmiotów nieożywionych bądź abstrakcyjnych (Delbaere, McQuarrie, Phillips, 2011).

Łatwa do rozpoznania oraz zrozumienia postać, przez którą ludzka tożsamość ('twarz') jest nadawana czemuś, co człowiekiem nie jest – w ten sposób o personifikacji mówi J.J. Paxson. Jako taka, personifikacja przez lata utożsamiana była z alegorią, która w literaturze oraz sztuce odnosi się do postaci, motywu bądź innego elementu treści, posiadającego oprócz dosłownego znaczenia inne – ukryte lub niedosłowne. Alegorię personifikacyjną uznawano za nudną, prostą, oczywistą i niedojrzałą formę stylistyczną. Ostatecznie jednak te silne powiązanie między dwoma pojęciami zostało zerwane dzięki wnikliwym analizom i systematyzacji wiedzy na przestrzeni czasu przez specjalistów (Paxson, 2009).

Omawiane zjawisko, wykorzystywane świadomie lub nie, spełnia wiele ważnych funkcji w komunikacji międzyludzkiej. Cele, jakie mogą zostać osiągnięte poprzez wykorzystanie personifikacji, to m.in. wzbogacanie bądź też kładzenie nacisku na przekazywany komunikat. Pobudzając w ten sposób wyobraźnię, proces przyswajania komunikatów staje się prostszy i krótszy. Łatwiejsza staje się edukacja i wyjaśnianie skomplikowanych zagadnień. Z drugiej jednak strony personifikację można również użyć jako odwrócenie uwagi odbiorcy komunikatu od pewnych niewygodnych kwestii lub w niektórych przypadkach nawet do manipulowania bądź wywierania silnego wpływu na drugą osobę. Bez wątplenia jednak jej wykorzystanie umożliwia łatwe przekazanie silnych bądź trudnych do wytłumaczenia i opisanie ładunków emocjonalnych, związanych z przedmiotem komunikacji bez konieczności tworzenia szerokich opisów i rozbudowanych komunikatów (Dodson, 2008).

Wykorzystanie personifikacji w kontekście badań marketingowych jest silnie widoczne zwłaszcza w obszarze weryfikowania percepcji produktów. Skupiając się na tym obszarze, możliwe jest uzyskanie informacji dotyczących sposobu postrzegania wizerunku produktów przez kupujących. Sam impuls, który nakłania ludzi do użycia personifikacji w stosunku do produktów, wynika z wewnętrznej potrzeby orientacji w świecie. W celu zaspokojenia tej potrzeby, ludzie starają się dostrzegać pewne właściwości, reguły, powiązania bądź schematy, które są prawdziwe zarówno dla świata ożywionego, jak też nieożywionego. W ten sposób percepcja świata staje się prostsza i bardziej logiczna, ponieważ człowiek – interpretując pewne zachowania i funkcje – dostrzega ich subiektywną intencjonalność (Razmus, Gorbaniuk, 2011). Znanym pojęciem wydaje się być również „osobowość marki”, która kreowana wewnątrz organizacji łączy elementy świata biznesu i psychologii. A. Kozłowska w swoim artykule opisuje osobowość marki jako „zespół wartości emocjonalnych” (2005, s. 1). Skupia on w sobie cechy najbardziej pożądane przez konsumentów i wraz z wartościami, a także celami organizacji, stanowi część składową tożsamości marki. W wyniku przejmowania określonych wartości emocjonalnych marki, w niektórych przypadkach może dojść do tworzenia lub zmiany tożsamości konsumenta. Ostatecznie jednak tożsamość marki i sposób, w jaki nabywcy ją postrzegają, mogą się mocno rozbiegać. Wynika to z faktu, że wizerunek marki zbudowany jest z wielu elementów, jak np. świadome działania marketingowe firmy, zachowania konkurencji, doświadczenia byłych lub obecnych konsumentów, uwarunkowania kulturowo-społeczne panujące na obszarze funkcjonowania organizacji itd. (Ibidem).

Istotnymi aspektami budowania wizerunku są procesy atrybucji, polegające na nadawaniu intencji przedsiębiorstwom i markom przez ludzi. W ten sposób przedsiębiorstwa i różnego rodzaju organizacje przyrównywane są do człowieka. Nie tylko ułatwia to nawiązanie relacji na płaszczyźnie konsument-marka, ale również pozwala wnioskować nabywcom na temat tego, jakie cechy są najbardziej widoczne w danej firmie, jakimi motywami się kieruje i w jaki sposób jest podobna do człowieka. Poprzez te mechanizmy konsument z większą łatwością kształtuje i uzasadnia własną postawę oraz zachowania w stosunku do danej marki, co w dalszej kolejności przekłada się na jego decyzje zakupowe (Gorbaniuk, Lebedowicz, 2010).

### **3. Cele, założenia i metoda przeprowadzonych badań**

Do głównych celów przeprowadzonych badań należy zidentyfikowanie sposobu interpretacji pojęcia „personifikacja”, a także różnic w postrzeganiu badanych dwóch marek. Cele szczegółowe obejmują natomiast:

- 1) zweryfikowanie wiedzy badanych na temat definicji zjawiska personifikacji;
- 2) zweryfikowanie wiedzy badanych na temat zjawiska personifikacji marki;
- 3) określenie, czy badani postrzegają przedsiębiorstwo jako organizm żywy;
- 4) określenie, jaką płć respondenci przypisują uwzględnionym w badaniu markom;
- 5) zidentyfikowanie cech ludzkich, które kojarzą się najsilniej z wybranymi dwoma markami;
- 6) określenie wieku, z jakim respondenci kojarzą spersonifikowane postacie badanych marek;
- 7) zweryfikowanie, które z wybranych aspektów są najbardziej istotne dla badanych w momencie dokonywania zakupu.

Zgodnie z obranymi celami szczegółowymi, opracowano problemy i hipotezy badawcze, przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1

Zestawienie celów, problemów i hipotez szczegółowych

Lp.	Cel szczegółowy	Szczegółowy problem badawczy	Hipoteza szczegółowa
1.	Zweryfikowanie wiedzy badanych na temat definicji zjawiska personifikacji	Czy badani wiedzą, czym jest personifikacja?	1. Zdecydowana większość badanych wie, czym jest personifikacja
		W jaki sposób badani definiują personifikację?	2. Badani najczęściej definiują personifikację jako 'nadawanie cech ludzkich przedmiotom nieożywionym, zjawiskom itp.'
2.	Zweryfikowanie wiedzy badanych na temat zjawiska personifikacji marki	Czy badani wiedzą, czym jest personifikacja marki?	3. Zdecydowana większość badanych wie, czym jest personifikacja marki
		W jaki sposób badani definiują personifikację marki?	4. Badani najczęściej definiują personifikację marki jako 'postrzeganie marki przedsiębiorstwa jako człowieka'
3.	Określenie czy badani postrzegają przedsiębiorstwo jako organizm żywy	Czy badani postrzegają przedsiębiorstwa jako organizmy żywe?	5. Zdecydowana większość badanych postrzega przedsiębiorstwa jako organizmy żywe
4.	Określenie jaką płęć respondenci przypisują uwzględnionym w badaniu markom	Jaką płęć badani najczęściej przypisują badanym markom?	6. Badani częściej przypisują płęć męską do badanych marek
5.	Określenie wieku, z jakim respondenci kojarzą spersonifikowane postacie badanych marek	Jaki wiek respondenci przypisują najczęściej badanym markom?	7. Dla marki Netflix najczęściej wybierany jest wiek 'dorosły', a dla marki Disney 'dziecko'
6.	Zidentyfikowanie cech ludzkich, które kojarzą się najsilniej z wybranymi dwoma markami	Które z przedstawionych cech są kojarzone przez badanych z wybranymi dwoma markami?	8. Marka Netflix kojarzona jest z towarzyskością, a Disney z dziecinnością
7.	Zweryfikowanie, które z wybranych aspektów są najbardziej istotne dla badanych w momencie dokonywania zakupu	Które aspekty są ważniejsze dla konsumentów podczas dokonywania zakupów: wizualne (wygląd) czy niematerialne (osobowość)?	9. Bardziej istotne dla konsumentów są aspekty niematerialne

Źródło: opracowanie własne.

#### 4. Charakterystyka obiektów badań i grupy respondentów

Obiektami badania były dwie marki platform streamingowych: Netflix i Disney. Wybór motywowany był stopniem ich rozpoznawalności wśród społeczeństwa. Według wielu rankingów, wybrane marki stoją na czele listy najbardziej popularnych i najczęściej wybieranych przez użytkowników (<https://www.pcworld.pl/news/Najlepsze-platformy-VOD-w-Polsce-Sprawdz-ktora-jest-dla-ciebie,443478.html>; <https://rozrywka.spidersweb.pl/serwisy-vod-porownanie-cen>; <https://nano.komputronik.pl/n/najpopularniejsze-platformy-vod-co-zamiast-netflixa/>; <https://rozrywka.spidersweb.pl/vod-streaming-ranking-najpopularniejsze-netflix-hbo-go-amazon-prime-video>, dostęp: 28.03.2023)

- Netflix, Inc. powstał 29 sierpnia 1997 roku w Scotts Valley (Stany Zjednoczone). W Polsce wystartował w 2016 roku i zgodnie z aktualnymi rankingami, obecnie jest najchętniej wybieraną platformą streamingową.
- The Walt Disney Company (skrót: *Disney*) został założony 16 października 1923 roku w Kalifornii (Stany Zjednoczone) i jest największym na świecie konglomeratem medialnym pod względem przychodów.

Obie platformy oferują możliwość odpłatnej subskrypcji, dzięki której użytkownicy uzyskują dostęp do zróżnicowanej oferty kinowej. Są to przykłady branży mediów na żądanie, co oznacza, że umożliwiają oglądanie różnego rodzaju filmów, seriali itp., z dowolnego urządzenia, posiadającego dostęp do Internetu.

W badaniu ankietowym wzięło udział 154 respondentów. Kobiety stanowiły 64,3% ogółu badanych, a mężczyźni 35,7%. Jak wskazano w tabeli 2, zdecydowana większość pytanym to osoby w przedziale wiekowym od 19 do 35 lat (92,9%). Badanie skierowane było do studentów polskich uczelni, korzystających z wybranych platform streamingowych. Grupa respondentów została wybrana w sposób losowy ze zbiorowości studentów wykazującej się aktywnością na przeznaczonych dla nich, ogólnodostępnych forach internetowych i społecznościowych poświęconych tematyce akademickiej.

Tabela 2  
Charakterystyka grupy respondentów

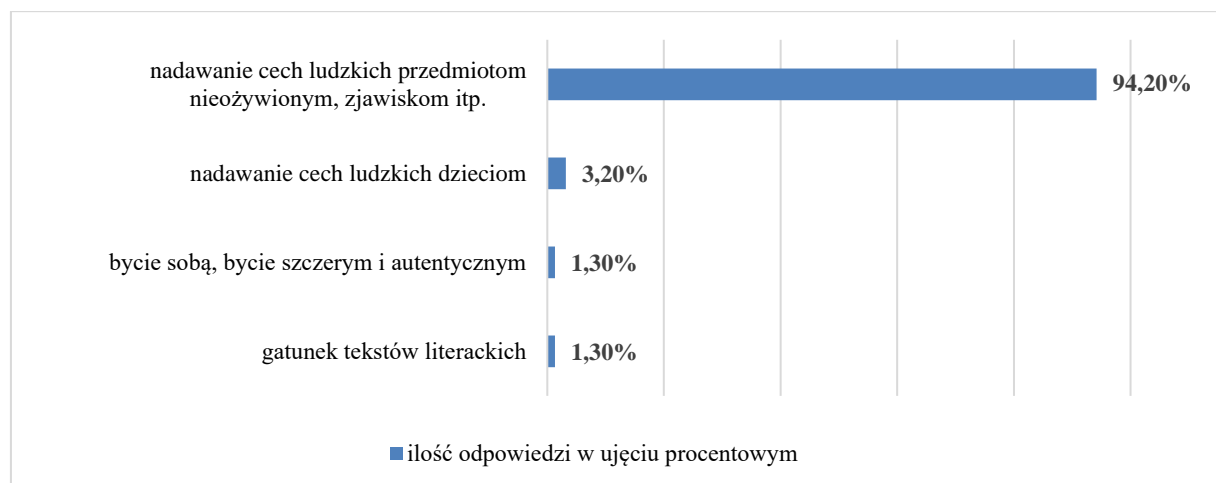
Wiek respondentów		Płeć respondentów		Miejsce zamieszkania respondentów	
Kategoria	w ujęciu liczbowym (i procentowym)	Kategoria	w ujęciu liczbowym (i procentowym)	Kategoria	w ujęciu liczbowym (i procentowym)
do 18 lat	3 (1,9%)	Kobiet	99 (64,3%)	Miasto	108 (70,1%)
19-35 lat	143 (92,9%)	Mężczyzn	55 (35,7%)	Wieś	46 (29,9%)
36-50 lat	7 (4,5%)	Razem	154 (100%)	Razem	154 (100%)
powyżej 50 lat	1 (0,6%)				
Razem	154 (100%)				

Źródło: opracowanie własne.

Przeważająca większość pytaných – niespełna 70%, posiadała w momencie przeprowadzania badania wykształcenie wyższe, a niemal 30% średnie. Pozostałe osoby wskazały kolejno na wykształcenie podstawowe (1,9%) i inne (1,3%). Respondenci to w większej części osoby zamieszkujące teren miast (70%) w stosunku do jednostek zamieszkujących wsie (30%).

## 5. Wyniki badania

Odpowiedzi na pierwsze dwa pytania ankiety pozwalają określić wiedzę badanych w zakresie znajomości definicji zjawiska personifikacji. Respondentów zapytano, czy wiedzą, na czym polega zjawisko personifikacji. Twierdząco odpowiedziała większość badanych – 79,9% (123 osoby), 10,4% grupy przyznało się do braku wiedzy w tym zakresie (16 osób), zaś 9,7% (15 osób) wskazało, że trudno powiedzieć. W celu dogłębnierzego zrealizowania pierwszego celu badawczego, respondentów poproszono o wskazanie definicji, która ich zdaniem najlepiej opisuje personifikację. Najczęściej wybieraną opcją było „nadawanie cech ludzkich przedmiotom nieożywionym, zjawiskom itp.” i zaznaczyło tak 94,2% ogółu badanych (145 osób).

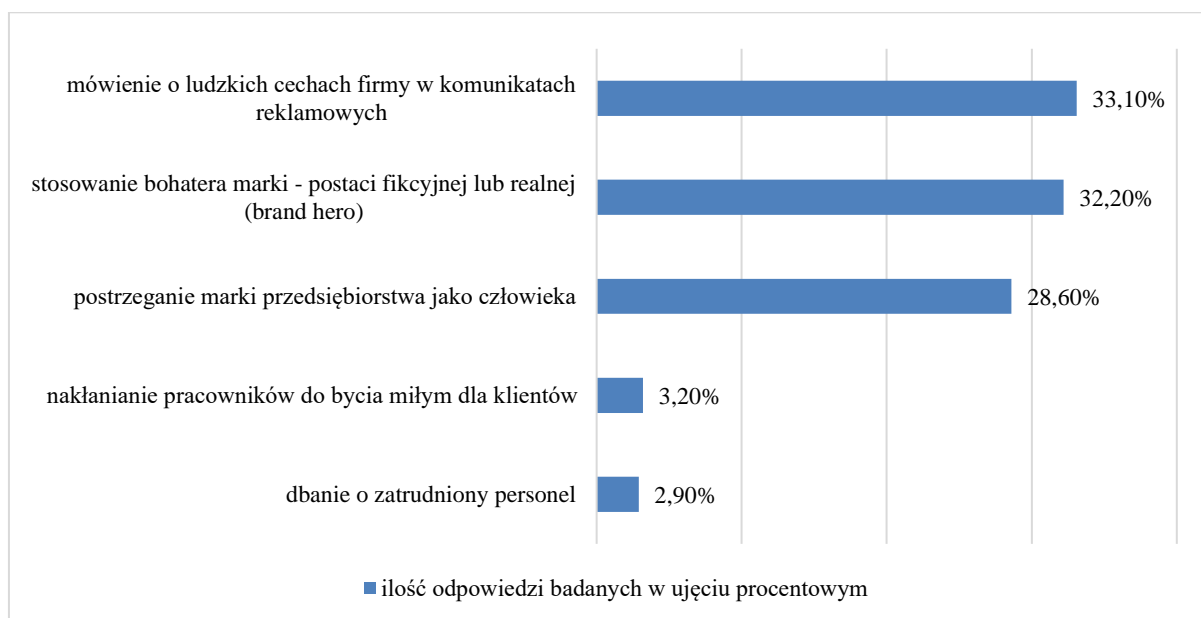


Rysunek 1. Definicja zjawiska personifikacji w opinii badanych – ujęcie procentowe.  
Źródło: opracowanie własne.

Jedynie nieliczni respondenci wybrali pozostałe opcje. Jak wskazano na rysunku 1, 3,2% (5 osób) badanych uznało, że personifikacja polega na nadaniu cech ludzkich dzieciom, bycie sobą, bycie szczerym oraz autentycznym wskazało 1,3% (2 osoby), podobnie jak w przypadku odpowiedzi „gatunek tekstów literackich” (2 osoby).

Kolejnym celem badawczym było zweryfikowanie wiedzy respondentów na temat personifikacji marki. W osiągnięciu jego realizacji posłużono się kolejnymi dwoma pytaniami ankiety. W pierwszym z nich badanych zapytano, czy spotkali się z pojęciem „personifikacja marki przedsiębiorstwa”. Przecząco odpowiedziało 45,5% (70 osób) badanych, twierdząco 36,4% (56 osób), a 18,2% (28 osób) wybrało opcję „trudno powiedzieć”. W kolejnym pytaniu poproszono o wskazanie najbardziej trafnej definicji personifikacji marki w opinii badanych. W tym pytaniu dopuszczone zostało zaznaczenie więcej niż jednej z podanych odpowiedzi. Najczęściej wybieranymi sposobami definiowania wspomnianego pojęcia było „mówienie o ludzkich cechach firmy w komunikatach reklamowych” – 33,1% (103 głosów) i „stosowanie bohatera marki – postaci fikcyjnej

lub realnej (brand hero)” – 32,2% (100 głosów). Nieco rzadziej wskazywano na postrzeganie marki przedsiębiorstwa jako człowieka – 28,6% (89 głosów). Zgodnie z danymi zawartymi na rysunku 2, jedynie 3,2% (10 głosów) badanych określiło personifikację marki jako nakłanianie pracowników do bycia miłym dla klientów, a jeszcze mniej, gdyż 2,9% (9 głosów), wskazało odpowiedź „dbanie o zatrudniony personel”.



Rysunek 2. Definicja zjawiska personifikacji marki przedsiębiorstwa w opinii badanych – ujęcie procentowe.

Źródło: opracowanie własne.

Respondentów poproszono też o wyrażenie opinii na temat tego, czy postrzegają przedsiębiorstwa jako organizmy żywe. Większość badanych odpowiedziało twierdząco (58,4%). Liczba osób wyrażających przeciwny pogląd i tych niebędących w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie była na zbliżonym do siebie poziomie („nie” – 21,4%, „trudno powiedzieć” – 20,1%).

Niemal wszyscy badani, odpowiadając na szóste pytanie, potwierdzili, że znają marki wybrane do badania. W przypadku platformy Netflix było to 100% respondentów, a dla Disneya 95,5%.

Kolejny szczegółowy cel badawczy dotyczył zweryfikowania sposobu wyobrażenia sobie wybranych marek jako prawdziwych ludzi, a dokładnie określenia, z jaką płcią kojarzone są one najsilniej przez badanych. Zgodnie z danymi przedstawionymi w tabeli 3, pytani w wyniku personifikowania przypisywali najczęściej marce Netflix płęć męską (101 osób), a marce Disney płęć żeńską (80 osób). Zebrane odpowiedzi na kolejne pytanie określiły też, jaki przedział wiekowy badani najczęściej przypisywali spersonifikowanym postaciom wybranych marek. W przypadku marki Netflix aż 91,6% osób zaznaczyło wiek dorosły (141 osób). Zdecydowana mniejszość zaznaczyła dziecięcy wiek, gdyż zaledwie 3,2% (5 osób), wiek starczy wybrała jedna osoba, a problem z podjęciem decyzji wykazało 4,5% (7 osób) ogółu badanych. Dla spersonifikowanej postaci Disneya 75,4% (116 osób) wszystkich pytanых wybrało odpowiedź wiek dziecięcy. Z osobą dorosłą zgodziło się zaledwie 11% (17 osób), z wiekiem starczym 8,4% (13 osób), a problem z określeniem podało 5,2% (8 osób) badanych.

Tabela 3

*Płeć i wiek spersonifikowanych postaci wybranych marek*

Płeć	kobieta	mężczyzna	trudno powiedzieć	Wiek	dziecko	dorosły	wiek starczy	trudno powiedzieć
Netflix	13,6%	65,6%	20,8%	Netflix	3,2%	91,6%	0,7%	4,5%
Disney	51,9%	26,6%	21,4%	Disney	75,4%	11%	8,4%	5,2%

Zródło: opracowanie własne.

W realizacji kolejnego celu badawczego wykorzystano odpowiedzi na pytanie dotyczące cech charakteru, najsilniej kojarzonych z wyobrażeniem marki w postaci prawdziwego człowieka. Wyniki dotyczące opinii badanych przedstawione zostały w tabeli 4. Z zestawienia tych danych wynika, że cechami najmniej kojarzonymi ze spersonifikowaną postacią marki Netflix są: dziecinność (67,5%) i potulność (68,2%), a w przypadku marki Disney powaga (69,5%). W kategorii niewielkich skojarzeń dla personifikacji Netflixa wskazywano najczęściej kilka cech: ufność (42,2%), powagę (40,3%), rodzinność (40,3%) oraz atrakcyjność (39,6%). Ta ostatnia cecha była również często wybierana dla personifikacji Disneya w tej kategorii (46,1%), lecz najczęściej wskazywano na niewielkie skojarzenia z pewnością siebie (80 osób). Cechy wywołujące największe skojarzenia z postaciami marek to dla Netflixa towarzyskość (71,4%) i pewność siebie (59,7%), zaś dla Disneya zdecydowana większość osób wskazała rodzinność (85,1%), a nieco mniejszą liczbę głosów oddano na bycie zabawnym (75,3%), dziecinność (73,4%) i towarzyskość (71,4%).

Tabela 4

*Zestawienie cech osobowości przypisywanych spersonifikowanym postaciom marek*

	0 – brak skojarzenia		1 – niewielkie skojarzenia		2 – duże skojarzenia	
	Netflix	Disney	Netflix	Disney	Netflix	Disney
atrakcyjny/a	17	28	61	<b>71</b>	<b>76</b>	55
ambitny/a	31	43	49	<b>63</b>	<b>74</b>	48
zabawny/a	24	14	60	24	<b>70</b>	<b>116</b>
poważny/a	53	<b>107</b>	<b>62</b>	35	39	12
rodzinny/a	42	4	<b>62</b>	19	50	<b>131</b>
towarzyski/a	16	10	28	34	<b>110</b>	<b>110</b>
ufny/a	<b>74</b>	19	<b>65</b>	41	15	<b>94</b>
dziecinny/a	<b>104</b>	11	41	30	9	<b>113</b>
pewny/a siebie	12	39	50	<b>80</b>	<b>92</b>	35
potulny/a	<b>105</b>	26	38	51	11	<b>77</b>

Zródło: opracowanie własne.



Ostatni cel badawczy dotyczył określenia, który z wybranych aspektów jest najistotniejszy dla respondentów w momencie podejmowania decyzji zakupowych. Według zebranych danych, badani wykazali się dużą zgodnością w kontekście istotności przedstawionych aspektów. Aż 139 osób (90,3%) nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że żaden z wymienionych czynników nie ma znaczenia. Najbardziej istotny w opinii badanych wydaje się być wizerunek przedsiębiorstwa, aż 143 osoby wskazały, że zgadzają się (50,7%) bądź zdecydowanie zgadzają się (42,2%), że jest to aspekt ważny podczas podpisania umowy na dostęp do platformy. Zgodnie z tabelą 5, najmniej osób zgodziło się natomiast ze stwierdzeniem, że wygląd sprzedawcy jest ważny podczas dokonywania zakupów, a aż 52 osoby (33,8%) nie uznały tego za istotne.

Tabela 5

*Istotne aspekty podczas dokonywania decyzji zakupowych*

Aspekty	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam
wygląd sprzedawcy	52	<b>82</b>	20
osobowość sprzedawcy	18	<b>82</b>	54
wizerunek przedsiębiorstwa	10	<b>78</b>	65
osobowość przedsiębiorstwa	19	<b>82</b>	53
wygląd lokalu przedsiębiorstwa	11	<b>99</b>	44
żadne z powyższych nie mają znaczenia	<b>139</b>	12	3

Źródło: opracowanie własne.

## 6. Wnioski badawcze

Po przeanalizowaniu odpowiedzi badanych na pierwsze dwa pytania ankiety, możliwe jest uznanie hipotez badawczych 1. i 2. za prawdziwe. Badani respondenci w zdecydowanej większości przyznali się do posiadania wiedzy na temat definicji pojęcia „personifikacja”, a ponadto byli w stanie wskazać najbardziej adekwatną definicję z podanych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że choć 79,9% badanych przyznało, że wie na czym polega zjawisko personifikacji, to jej poprawną definicję wybrało aż 94,2%. Oznacza to, że mimo występowania trudności w samodzielnym zdefiniowaniu znaczenia personifikacji, badani są w większości w stanie wysoce trafnie określić jej istotę i funkcje.

Nieco odmienną sytuację można zaobserwować w przypadku zjawiska personifikacji marki przedsiębiorstwa. Odpowiedzi badanych pokazują, że założone hipotezy badawcze 3. i 4. nie są prawdziwe. Większość pytanym nie spotkało się wcześniej z tym pojęciem. Oznacza to, że zjawisko personifikacji marki wciąż jest mało rozpoznawalne wśród badanej społeczności, co może wynikać z niedostatecznej ilości dostępnej literatury, pozwalającej zgłębić wiedzę w tym obszarze, bądź też brakiem większego zainteresowania tematyką u badanych. Najbardziej adekwatna definicja wspomnianego pojęcia dotyczyła mówienia o ludzkich cechach firmy w komunikatach reklamowych. Wybór ten nie pokrywał się z założoną hipotezą 4., więc została ona niepotwierdzona. Niemniej jednak, najczęściej wybierane trzy odpowiedzi (z przedstawionych pięciu możliwości) są w pewnym stopniu powiązane z istotą personifikacji marki. Stosowanie bohatera marki (*brand hero*) oraz mówienie o ludzkich cechach firmy w komunikatach reklamowych również silnie wpływa na kształtowanie wizerunku firmy, a co za tym idzie – na budowanie obrazu spersonifikowanej postaci danej marki. Można zatem wnioskować, że pomimo trudności ze wyborem najbardziej prawidłowej definicji, respondenci kojarzą zjawisko z czynnikami wpływającymi

na jego powstawanie. Potwierdza to także zdecydowane odrzucanie przez respondentów pozostałych dwóch dostępnych odpowiedzi, które w znacznie mniejszym stopniu posiadają powiązanie znaczeniowe z przedmiotem omawianego pytania.

W wyniku przeprowadzonych badań udało się potwierdzić 5. hipotezę badawczą. Większość ankietowanych identyfikuje przedsiębiorstwa jako organizmy żywe. Wynikać to może z określania wielu działań podejmowanych przez firmy nazwami czynności wykonywanych typowo przez ludzi, np. *walka* o przetrwanie, *wchodzenie/wychodzenie* z rynku, *myślenie* przyszłościowe, *dbanie* o pracowników i tym podobne. Można zatem wnioskować, że organizacje są traktowane przez badanych jako istoty żywe, myślące oraz posiadające instynkt przetrwania. Tego typu postrzeganie przedsiębiorstwa znacząco ułatwia proces personifikowania jego marki i umożliwia budowanie głębszych relacji z konsumentami, wchodząc na emocjonalny poziom.

Wybrane do badania platformy streamingowe, zgodnie z zebranymi odpowiedziami, były znane przez niemal 100% ankietowanych. Respondenci zatem znają (w większym lub mniejszym stopniu) charakterystykę prowadzonej przez wybrane firmy działalności, ich oferty i ogólną specyfikę branży.

Określenie wieku i płci spersonifikowanych postaci wybranych marek przez respondentów pozwoliło na weryfikację hipotez 6. i 7. Podstawą hipotezy 6. był fakt, że zarówno w przypadku Netflixa, jak i Disneya założycielami byli mężczyźni (Netflix – Reed Hastings i Marc Randolph, a Disney – Walt Disney i Roy Oliver Disney). Dlatego też przypuszczano sugerowanie się badanych płcią twórców/założycieli w odpowiedziach. Jednak, jak przedstawiono w tabeli 6, jedynie Netflixowi przypisana została płć męska. Świadczyć to może o występowaniu innych, silniejszych bodźców warunkujących personifikację postaci marek. Dużą rolę odgrywać mogły subiektywne odczucia badanych, oparte na dotychczasowych doświadczeniach z markami, jak np. kontakt z jej przedstawicielami lub pracownikami, bądź indywidualny sposób postrzegania grupy odbiorców oferty poszczególnych marek. Założona hipoteza 6. została zatem potwierdzona jedynie w odniesieniu do Netflixa.

Tabela 6

*Charakterystyka spersonifikowanych postaci wybranych marek*

<b>Charakterystyka</b>	<b>Netflix</b>	<b>Disney</b>
płć	mężczyzna	kobieta
przedział wiekowy	dorosły	dziecko

Źródło: opracowanie własne.

Hipoteza 7. została na podstawie zebranych wyników całkowicie potwierdzona. Odpowiedzi te jednoznacznie wykazują, że badani nie sugerują się datą powstania marek podczas ich personifikowania, gdyż na moment przeprowadzania badań Disney istniał od 100 lat (od października 1923 roku), a Netflix od 26 lat (od sierpnia 1997 roku). Bez wątplenia zatem, decydując o wyborze przedziału wiekowego, badani kierowali się innymi motywami. Tę hipotezę badawczą przyjęto, zakładając sugerowanie się gatunkami filmowymi najbardziej charakterystycznymi dla danych platform. Disney swoją niewątpliwą rozpoznawalność zyskał głównie m.in. dzięki tworzeniu filmów animowanych, bajek i treści dla najmłodszych. Netflix z kolei znany jest z oferowania szerokiej gamy

seriali i filmów o mocno zróżnicowanej tematyce, która przeznaczona jest zwłaszcza do odbiorców dorosłych, choć uwzględnia też najmłodszych odbiorców (dzieci głównych klientów). Stąd można zauważyć pewną prawidłowość, która jest widoczna w odpowiedziach badanych – personifikując wybrane marki, ważniejsza okazuje się być istota i cel ich funkcjonowania, podczas gdy informacje dotyczące założycieli czy też okres działania na rynku pozostają mniej zauważalne.

Kolejne założenie badawcze dotyczyło cech osobowości typowych dla ludzi, najczęściej przypisywanych spersonifikowanym postaciom marek. Jako 8. hipotezę badawczą przyjęto, że dla marki Netflix najczęściej wybierana będzie towarzyskość, a dla marki Disney dziecinność. Badanych poproszono, by wskazali, w jakim stopniu kojarzą dziesięć wybranych cech osobowości z wymienionymi wyżej markami. W celu analizy zebranych danych, przyjęta została punktowa skala ocen odpowiedzi, w której:

- brak skojarzenia miał wartość 0 punktów;
- niewielkie skojarzenia miały wartość 1 punktu;
- duże skojarzenia miały wartość 2 punktów.

Zgodnie z przyjętą skalą, przeliczono i przedstawiono wartości dla poszczególnych kryteriów w tabeli 7. Największa wartość, jaką można było przypisać na podstawie przyjętej skali, wynosiła 2 punkty i oznaczałaby najsilniejsze kojarzenie danej cechy ze spersonifikowaną postacią marki.

Tabela 7

*Uśredniona intensywność kojarzenia cechy ze spersonifikowanymi postaciami marek*

Netflix		Disney	
atrakcyjny/a	<b>1,38</b>	atrakcyjny/a	1,18
ambitny/a	<b>1,28</b>	ambitny/a	1,03
zabawny/a	<b>1,30</b>	zabawny/a	<b>1,66</b>
poważny/a	0,91	poważny/a	0,38
rodzinny/a	1,05	rodzinny/a	<b>1,82</b>
towarzyski/a	<b>1,61</b>	towarzyski/a	<b>1,65</b>
ufny/a	0,62	ufny/a	<b>1,49</b>
dziecinny/a	0,38	dziecinny/a	<b>1,66</b>
pewny/a siebie	<b>1,52</b>	pewny/a siebie	0,97
potulny/a	0,39	potulny/a	1,33

Źródło: opracowanie własne.

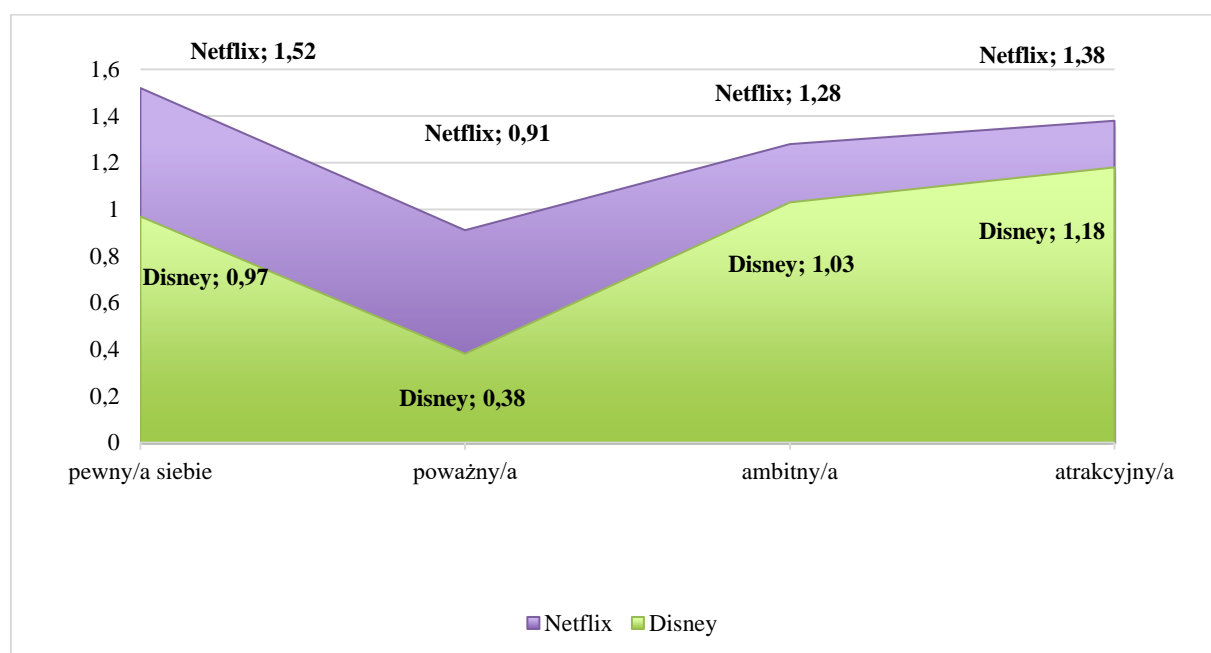
Wartość najbardziej zbliżoną do maksymalnej zaobserwować można dla marki Disney w kontekście cechy ‘rodzinny/a’, jest to aż 1,82. Wynik ten jest najwyższym uzyskanym wynikiem w badaniu i wskazuje jednoznacznie na silne utożsamianie tej cechy z marką przez badanych. Może to wskazywać na korzystanie badanych z usług Disneya w gronie rodzinnym bądź postrzeganiem ich jako najbardziej odpowiadających tego typu sytuacjom. W przypadku marki Netflix udało się potwierdzić założenie badawcze, wskazujące na towarzyskość jako cechę, która jest najsilniej kojarzona ze spersonifikowaną postacią marki Netflix. Takie skojarzenie wskazuje, że badani identyfikują tę markę bardziej z przyjaciółmi czy też znajomymi, niebędącymi członkami rodziny. Może to dotyczyć stanu emocjonalnego, w jakim się znajdują podczas towarzyskich

spotkań, jak też korzystania z oferty Netflix jako preferowanego sposobu spędzania czasu w takim gronie. Hipoteza 8. została potwierdzona jedynie w stosunku do Netflix. Skupiając się na pięciu najwyższych, uśrednionych, wynikach dla poszczególnych personifikacji i łącząc je z wcześniej ustaloną płcią oraz wiekiem postaci, uzyskane zostały następujące obrazy:

- towarzyskiego, pewnego siebie, atrakcyjnego, zabawnego, ambitnego oraz dorosłego mężczyzny – dla marki Netflix;
- rodzinnej, zabawnej, dziecinnej, towarzyskiej i ufniej dziewczynki w wieku dziecięcym – dla marki Disney.

Warto jednak zaznaczyć, że cecha towarzyskość uzyskała wiele wskazań w przypadku obu marek. Różnica ta jest najmniejszą różnicą w całym zestawieniu uśrednionych wartości cech i tym samym pozwala założyć, że obie marki kojarzone były w bardzo podobnym stopniu z byciem towarzyskim.

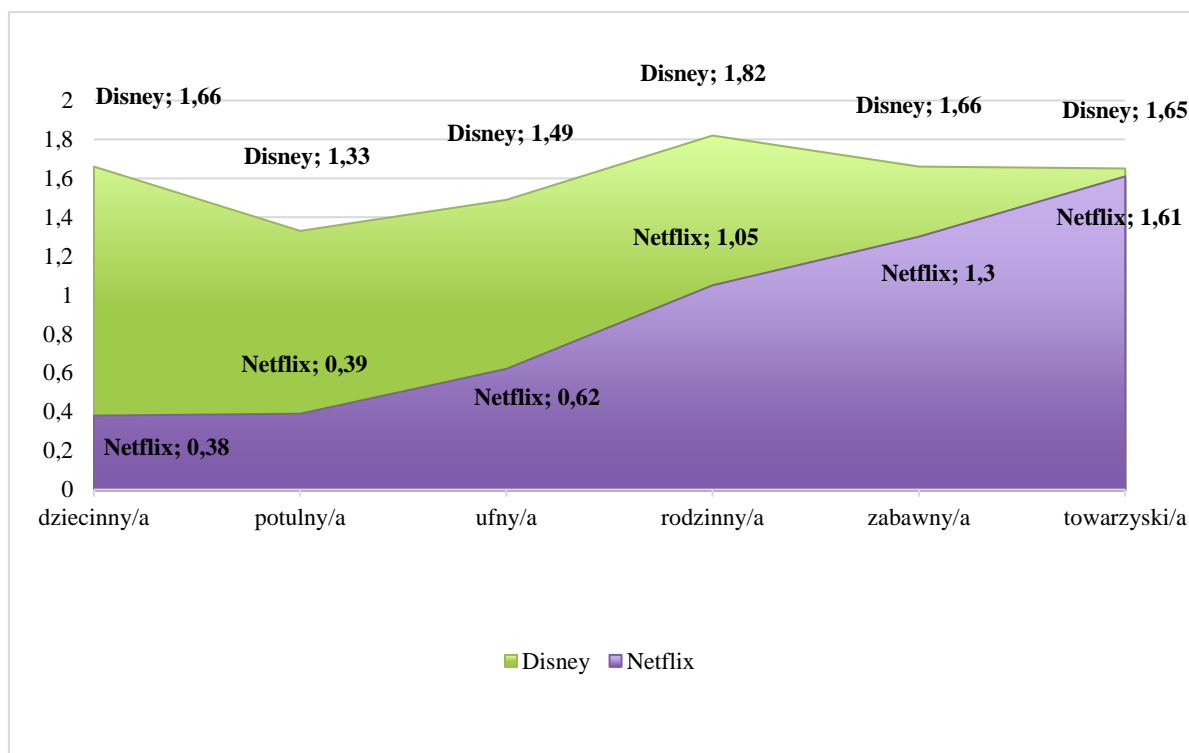
Porównując wyniki dla dwóch postaci marek, stworzono zestawienia cech (rysunki 3 i 4), które prezentują tendencje zachodzące w procesie ich przypisywania do marek. Dane te przedstawiają największe rozbieżności w postrzeganiu spersonifikowanych postaci. Wskazuje to na istnienie określonego zestawu cech osobowości, które składając się na obraz spersonifikowanej postaci, mogą być motywowane w zróżnicowany sposób. Dla Netflixa najbardziej charakterystyczne w porównaniu do Disneya okazały się być: pewność siebie, powaga, ambicja i atrakcyjność. Zebrane wyniki mogą wskazywać na sposób, w jaki badani odbierają treści prezentowane przez platformę Netflix: ambitne, poważne i atrakcyjne kino. Netflix oferuje zróżnicowane filmy, seriale i programy, m.in. dramaty, musicale, horrory, thrillery, komedie, dokumenty czy też psychologiczne seriale i wiele innych. Platforma stworzyła również ofertę skierowaną do najmłodszych, w której odnaleźć można animowane filmy, bajki itd. Pomimo wszystko, Netflix kojarzony był przez badanych znacznie rzadziej z dziecinnością, co może wskazywać na mniejsze zainteresowanie ofertą dla najmłodszych wśród respondentów.



Rysunek 3. Najczęściej wybierane cechy spersonifikowanej postaci Netflix.

Źródło: opracowanie własne.

Spersonifikowana postać marki Disney kojarzona jest przez badanych z cechami charakterystycznymi dla dzieci. Zasadność tego stwierdzenia potwierdzają dane z rysunku 4, gdzie wskazano cechy osobowości częściej wybierane dla personifikacji Disneya. Do cech tych należą m.in: dziecinność, potulność, ufność, bycie rodzinnym czy też zabawnym. Cechy te często przypisuje się dzieciom, które są bez wątpienia dużą częścią publiczności oferowanego repertuaru Disneya. Odpowiedzi badanych skłaniają do przekonania, że – decydując o przypisaniu cech osobowości do spersonifikowanych postaci marek – determinowali oni swój wybór rodzajem oferowanych treści przez wybrane platformy.



Rysunek 4. Najczęściej wybierane cechy spersonifikowanej postaci Disney.  
Źródło: opracowanie własne.

Ostatnia, 9., hipoteza badawcza dotyczyła zweryfikowania, które z wybranych aspektów są najbardziej istotne dla badanych w momencie dokonywania podpisania umowy dostępu do platformy. Badanym przedstawiono zestaw pięciu kryteriów i poproszono o ocenę ich istotności. Dwa kryteria dotyczyły fizycznego wyglądu kolejno osoby sprzedającej i lokalu, w którym dochodzi do sprzedaży, zaś trzy pozostałe – niematerialnych aspektów sprzedawcy, takich jak wizerunek, osobowość osoby sprzedającej i przedsiębiorstwa. Założona hipoteza badawcza została potwierdzona, na co wskazują wyniki przedstawione w tabeli 8.

Tabela 8

*Ocena istotności wybranych aspektów w opinii badanych*

Uśredniona waga wybranych aspektów w skali od 0 do 2			
wygląd sprzedawcy			<b>0,79</b>
osobowość sprzedawcy			<b>1,23</b>
wizerunek przedsiębiorstwa			<b>1,35</b>
osobowość przedsiębiorstwa			<b>1,22</b>
wygląd lokalu przedsiębiorstwa			<b>1,21</b>
Procentowy rozkład odpowiedzi badanych	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam
żadne z powyższych nie mają znaczenia	90,26%	7,79%	1,95%

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość badanych wskazała, że wymienione w pytaniu aspekty są ważne podczas dokonywania zakupu. Oznacza to, że niemal wszyscy pytani zwracają uwagę na przedstawione kryteria i sugerują się nimi podczas podejmowania decyzji zakupowych. Pokazuje to, że dla badanych – oprócz wizualnych i namacalnych bodźców – liczą się także: atmosfera, nastawienie pracowników czy wizerunek przedsiębiorstwa. To właśnie ten ostatni okazał się być najważniejszym czynnikiem w podejmowaniu decyzji zakupowych u respondentów, a najmniej istotnym – wygląd sprzedawcy. Każde z kryteriów określających niematerialne atrybuty uzyskało większą ilość głosów niż te odnoszące się do fizycznych cech wyglądu sprzedawcy i lokalu. Te wyniki potwierdzają ostatnią założoną hipotezę badawczą. Respondenci podczas dokonywania zakupów zwracają zatem bardziej uwagę na aspekty niematerialne powiązane ze sprzedawcą niż na te fizyczne, jak np. wygląd budynku, wystrój lokalu czy wygląd osoby sprzedającej. Podkreśla to istotność budowania i rozwijania niematerialnej wartości firmy, ponieważ zgodnie z odpowiedziami badanych to właśnie te mentalne obrazy marki, relacje z nią budowane, jej misja i wizja odgrywają niezwykle dużą rolę w procesie dokonywania zakupu. Odpowiedzi na te pytanie potwierdzają też zasadność dalszego weryfikowania sposobów postrzegania marek przez kupujących, włączając w to personifikację marek.

### Podsumowanie

Przeprowadzone dotychczas badania oraz analiza ich wyników potwierdzają jednoznacznie występowanie zjawiska personifikacji marek przedsiębiorstw (zob. np. Mikuła, Surówka, 2022). Ludzie różnicują przedsiębiorstwa, przypisując im cechy typowo ludzkie zarówno w zakresie charakteru, jak i wyglądu fizycznego. Emocje, doświadczenia, wiedza czy subiektywne opinie na temat danego przedsiębiorstwa skupiają się w umysłach nabywców w jeden obraz, który – jak dowiodły przeprowadzone badania – bardzo często przybiera postać ludzką. Postać ta, obdarzona cechami osobowości, pozwala na prostsze ustosunkowanie się klientów do marki i jej oferty. Może znacznie ułatwić współpracę z klientami bądź całkowicie ją uniemożliwić. Dlatego tak ważne jest kontynuowanie analizy procesu personifikowania marek przedsiębiorstw, żeby w jak największym stopniu zrozumieć jego poszczególne elementy i móc świadomie budować wizerunek organizacji i wzmacniać jego szanse na pozytywny odbiór wśród społeczności w jakiej funkcjonuje. Wnioski wyprowadzone na podstawie przeprowadzonych badań

pozwalają na zweryfikowanie skuteczności zabiegów marketingowych stosowanych przez wybrane marki, a także dają wskazówki co do potencjalnych kierunków zmian w ich strategiach. W przypadku, gdy spersonifikowane postacie nie są kompatybilne z wizjami przedsiębiorstw na sposób kreowania swojej obecności wśród społeczeństwa, możliwe jest łatwiejsze wprowadzenie zmian korygujących, przez porównanie powstałych personifikacji z podjętymi dotychczas działaniami np. marketingowymi. Badania tego typu pobudzają też samoświadomość respondentów jako klientów, a także dokładniejsze określenie swojego nastawienia wobec marek. Z uwagi na obszerność tematu i widoczną potrzebę pogłębionej analizy motywów decyzji pytanych w procesach personifikacji marek, przewiduje się kontynuację badań, a także poszerzenie ich obszaru o dodatkowe elementy.

### Bibliografia

- Arnawa, N. (2019). Personification in cecimpedan: the semantic structure of the tradition of Balinese children. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 89, 896-912.
- Brzozowska-Woś, M. (2013). Media społecznościowe a wizerunek marki. *Journal of Management and Finance*, 11(1/1), 53-64.
- Delbaere, M., McQuarrie, E.F., Phillips, B.J. (2011). Personification in advertising. *Journal of Advertising*, 40(1), 121-130.
- Diec, A. (2015). Media społecznościowe jako nowoczesna forma komunikacji firmy z otoczeniem. Zastosowanie Facebooka w centrum rozrywki – studium przypadku. W: Z. Ratajczak, D. Ochnik, *Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy* (s. 74-94). Warszawa: Difin.
- Dodson, J. (2008). *The 'Powers' of Personification: Rhetorical Purpose in the 'Book of Wisdom' and the Letter to the Romans*. Berlin, New York: De Gruyter.
- Falkowski, A., Tysza, T. (2009). *Psychologia zachowań konsumenckich*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Gorbaniuk, O., Lebedowicz, A. (2010). Taksonomia leksykalna i struktura cech osobowości przypisywanych przedsiębiorstwom. *Czasopismo psychologiczne*, 16(2), 237-251.
- Kozłowska, A. (2005). *Reklama. Od osobowości marki do osobowości konsumenta. Instrumenty kształtowania wizerunku marki*. Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji.
- Liczmańska, K. (2008). Silna marka jako źródło przewagi konkurencyjnej w momencie zakupu. *Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy*, 1, 87-99.
- Mikuła, B., Surówka, A. (2022). Personifikacja przedsiębiorstw i jej wpływ na decyzje zakupowe na przykładzie firm i mieszkańców regionu Nowego Sącza. *Akademia Zarządzania*, 6(3), 10-29.
- Paxson, J.J. (2009). *The poetics of personification*. New York: Cambridge University Press.
- Rak, A., Szulgina, L. (2014). Marketing sportowy w kreowaniu wizerunku marki. *Research Papers of the Wrocław University of Economics/Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 355, 162-176.
- Razmus, W., Gorbaniuk, O. (2011). Skojarzenia z kategorią produktu jako podstawa personifikacji marki. *Marketing i Rynek*, 7, 23-33.
- Staszyńska, K.M. (2021). *Marka, Konsument, Badacz. Spotkania na rynku*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Szwajca, D. (2009). Pozycjonowanie marki na rynku globalnym – możliwości i ograniczenia. *Ekonomia i Zarządzanie*, 1(1), 44-59.

Szymański, G., Mróz-Gorgoń, B. (2017). Formy kreowania marki w mediach społecznościowych i ich percepcja wśród pokolenia Z. *Marketing i Zarządzanie*, 1(47), 373-382.

Witczak, O. (2013). Nowe media w budowaniu marki i wizerunku przedsiębiorstwa. *Studia Ekonomiczne*, 140, 80-97.

<https://nano.komputronik.pl/n/najpopularniejsze-platformy-vod-co-zamiast-netflixa/>.

<https://rozrywka.spidersweb.pl/serwisy-vod-porownanie-cen>.

<https://rozrywka.spidersweb.pl/vod-streaming-ranking-najpopularniejsze-netflix-hbo-go-amazon-prime-video>.

<https://sjp.pwn.pl/sjp/personifikacja;2499419.html>.

<https://www.pcworld.pl/news/Najlepsze-platformy-VOD-w-Polsce-Sprawdz-ktora-jest-dla-ciebie,443478.html>.



## Przegląd nowości wydawniczych

### ***BOGATY OJCIEC, BIEDNY OJCIEC. Czego bogaci uczą swoje dzieci na temat pieniędzy i o czym nie wiedzą biedni i klasa średnia?***

Autor: Robert T. Kiyosaki

Wydawnictwo: Instytut Praktycznej Edukacji

Międzylesie 2023

Robert T. Kiyosaki jest amerykańskim przedsiębiorcą, inwestorem i autorem bestsellerowych książek o finansach, w tym pozycji pt. *Bogaty ojciec, biedny ojciec...* Jest on uznawany za eksperta w zakresie zarządzania finansami osobistymi i edukacji finansowej. Jego książki zostały przetłumaczone na ponad 50 języków i sprzedano je w ponad 40 mln egzemplarzy na całym świecie.

Książka *Bogaty ojciec, biedny ojciec...* podzielona jest na 10 rozdziałów, z których każdy dotyczy ważnej kwestii finansowej.

Autor opowiada historię dwóch ojców: bogatego i biednego. Jeden ojciec – „bogaty” – to przedsiębiorca inwestujący pieniądze w aktywa i generujący dochody, a drugi – „biedny ojciec” – to pracownik niepotrafiący inwestować środków pieniężnych w sposób skuteczny, pomimo wysokiego wynagrodzenia. Według „bogatego ojca” kluczem do sukcesu jest zdolność do podejmowania ryzyka i możliwość decydowania o własnym losie, zaś postępowanie „biednego ojca” cechuje zachowawczość bez ponoszenia ryzyka finansowego.

Autor przedstawia czytelnikom propozycje na życie, w tym zdobywanie wielu specjalizacji czy nabywanie doświadczeń poprzez pracę w różnych miejscach. Zaznacza także, że pensja nie jest warunkiem koniecznym, by stać się bogatym. Według tego autora, ludzie bogaci często popełniają błąd kupowania i posiadania coraz więcej rzeczy. Poza tym dodatkowe pieniądze, np. premię, przeznaczają na nagrody, np. kupno nowego auta, zamiast je inwestować. Z kolei ludzie biedni boją się inwestować, żeby nie stracić posiadanych już pieniędzy. Obawa ta dotyczy też faktu, że może nie starczyć im na życie do końca miesiąca.

Książka w praktyczny sposób przedstawia nowy sposób patrzenia na finanse. Uczy, jak rozpocząć świadome podejście do finansów domowych. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie zawiera przepisu na sukces, „jak stać się bogatym”, ale wskazuje, co powinno się zrobić, jak wziąć sprawy w swoje ręce oraz jak umiejętnie generować i pomnażać zasoby pieniężne.

Główny sekret „bycia bogatym” to nie poleganie na jednym źródle dochodu, ale posiadanie wielu źródeł, np. nieruchomości, akcji czy też obligacji. Trzeba jednak pamiętać o pułapkach, które czyhają na ludzi inwestujących, takich jak nieodpowiednia dywersyfikacja portfela czy zbyt duża skłonność do ryzyka.

opracowała: Alicja Bonarska-Treit

## Informacje o Autorach

### **dr Paweł DZIEKAŃSKI**

Adiunkt w Katedrze Ekonomii i Finansów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Doktor ekonomii. Promotor prac licencjackich i naukowych. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w badaniach naukowych. W działaniach badawczych zajmuje się ekonomią sektora publicznego, efektywnością i planowaniem działań samorządu terytorialnego, oceną kondycji finansowej samorządu terytorialnego, polityką regionalną i lokalną, zagospodarowaniem przestrzennym w układach jednostek terytorialnych, ekonomią środowiska naturalnego, zieloną gospodarką, zero waste, zieloną infrastrukturą, polityką spójności na rzecz zrównoważonego rozwoju i zróżnicowaniem endogenicznego potencjału jednostek terytorialnych. Autor wielu publikacji naukowych wydanych w kraju oraz za granicą, w tym monografii, rozdziałów w monografiach i artykułów w recenzowanych czasopismach naukowych. Redaktor tematyczny w czasopismach krajowych oraz zagranicznych.

### **dr hab. Piotr GÓRSKI, prof. AGH**

Profesor na Wydziale Zarządzania Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Doktor habilitowany nauk humanistycznych w dyscyplinie zarządzanie. Zainteresowania naukowe koncentruje wokół problematyki metodologicznej, głównie wykorzystania perspektyw humanistyki w badaniach organizacji i zarządzania. Autor monografii: *Między inteligencją a menedżeryzmem. Studium kształtowania środowiska naukowej organizacji, jego ideologii i działań organizatorskich w Polsce międzywojennej* oraz *Profesjonalizacja administracji państwowej w Polsce 1918-1939. Uwarunkowania społeczne i kulturowe*, które dotyczą zagadnień profesjonalizacji zarządzania oraz historii myśli organizatorskiej i zarządzania.

### **prof. dr hab. Jerzy KORNAŚ**

Profesor zwyczajny na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Kierownik Katedry Nauk Politycznych na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych UEK. Autor oraz współautor kilkudziesięciu publikacji z dziedziny historii polskiej myśli państwowej i politycznej, transformacji ustrojowej polskiego systemu politycznego, służby cywilnej i współczesnych przemian programowych polskich ruchów politycznych.

### **dr hab. Bogusz MIKUŁA, prof. ANS**

Kierownik Katedry Zarządzania na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. W swoich zainteresowaniach koncentruje się głównie na nowoczesnych koncepcjach i metodach zarządzania, a w szczególności na tematyce zarządzania wiedzą i kapitałem intelektualnym, zarządzania talentami, kształtowania zachowań ludzi w organizacjach. Autor i współautor ponad 200 publikacji.

**dr Teresa MYJAK**

Adiunkt w Katedrze Zarządzania na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Zainteresowania naukowe koncentruje wokół zarządzania kapitałem ludzkim, zarządzania wiedzą, zarządzania strategicznego, zarządzania w przedsiębiorstwie, organizacji oraz zarządzania, edukacji, a także pracy zawodowej.

**prof. dr hab. Andrzej PRUSEK**

Profesor tytularny nauk ekonomicznych, emerytowany prof. UEK w Krakowie, wieloletni Kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej i Programowania Rozwoju. Założyciel Wyższej Szkoły Gospodarki i Zarządzania w Mielcu, jej wieloletni Rektor, a obecnie Prorektor ds. naukowych. Członek PTE, były Prezes Zarządu Oddziału Krakowskiego i członek Prezydium Zarządu Krajowego PTE w Warszawie. Założyciel i Prezes Zarządu Agencji Konsultingowej „MASTER” Sp. z o.o. Kierownik wielu projektów rozwoju regionalnego województw, miast i gmin, a także projektów biznesowych i wycen wartości firm oraz ich restrukturyzacji.

**dr Halina RECHUL**

Adiunkt w Katedrze Ekonomii i Finansów na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie finanse. Zainteresowania badawcze i naukowe koncentruje wokół rachunkowości, głównie finansowej i budżetowej. Autorka i współautorka wielu publikacji naukowych z tego zakresu.

**dr Sylwia SADOWSKA**

Adiunkt w Katedrze Administracji na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Doktor nauk prawnych. Absolwentka Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Zainteresowania naukowe koncentruje przede wszystkim wokół zagadnień związanych ze statusem prawnym człowieka przed urodzeniem, a także z wykluczeniem społecznym.

**dr Piotr SOŁTYK**

Adiunkt w Katedrze Finansów Publicznych Instytutu Finansów, Kolegium Ekonomii, Finansów i Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Doktor nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii. Specjalizuje się w obszarach takich, jak: finanse publiczne, finanse samorządowe, jak również audyt oraz rewizja sprawozdań budżetowych i finansowych. Wykładowca na studiach podyplomowych. Od 2004 roku praktykujący audytor w sektorze finansów publicznych. Autor licznych publikacji naukowych i popularnonaukowych, w tym kilku pozycji książkowych z dziedziny finansów publicznych, kontroli zarządczej i audytu. Współautor czterech komentarzy do ustawy o finansach publicznych. Członek zwyczajny Stowarzyszenia Księgowych w Polsce Oddział w Krakowie.

**mgr Anna SURÓWKA**

Specjalista ds. współpracy międzynarodowej i marketingu w Schwander Polska Sp. z o.o., Sp.K. Absolwentka Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu (studiów I stopnia na kierunku Lingwistyka dla biznesu, a także II stopnia na kierunku Ekonomia i finanse przedsiębiorstw). Zainteresowania naukowe: języki obce, marketing, ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska personifikacji przedsiębiorstw.

**mgr Joanna WILKOSZ**

Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (studia licencjackie na kierunku Turystyka i Rekreacja, specjalność Turystyka międzynarodowa, stopień magistra na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie, specjalność Zarządzanie Projektami). Zainteresowania naukowe koncentruje wokół zagadnień związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi i zarządzaniem projektami.

**dr Bartłomiej WRONA**

Adiunkt w Katedrze Rachunkowości Finansowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, jak też w Katedrze Ekonomii i Finansów Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Specjalizuje się w rachunku kosztów, rachunkowości finansowej i rachunkowości budżetowej. Zainteresowania naukowe koncentruje wokół zagadnień związanych z wyceną kategorii ekonomicznych pod kątem sprawozdawczości finansowej i budżetowej.

## Wnioski z konferencji naukowych

### VII MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA PT. „WSPÓŁCZESNE PROBLEMY ZARZĄDZANIA, BEZPIECZEŃSTWA I NOWOCZESNEJ INŻYNIERII”

W dniach 11-13 stycznia 2023 roku odbyła się VII Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Współczesne problemy zarządzania, bezpieczeństwa i nowoczesnej inżynierii”, zorganizowana przez Uczelnię Techniczno-Handlową im. Heleny Chodkowskiej we współpracy z Wyższą Szkołą Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni oraz Wyższą Szkołą Prawa we Wrocławiu.

Pierwszego dnia konferencji miała miejsce sesja plenarna główna, podczas której zostały poruszone tematy z zakresu ekonomii, bezpieczeństwa i prawa. Wśród prelegentów znaleźli się m.in. przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Ekspertów i Biegłych Sądowych, Akademii Sztuki Wojennej w Warszawie czy Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie. Podczas drugiego dnia uczestnicy wzięli udział w dwóch panelach. Pierwszy z nich skupiał się na tematach związanych z nowoczesną inżynierią. Poruszane zagadnienia dotyczyły zastosowań technologii w otoczeniu gospodarczym, uwarunkowań/ kierunków i czynników rozwoju budownictwa (w tym architektury wnętrz), transportu i branży IT, a także nowych technologii i zmian w IT, budownictwie oraz transporcie. Drugi panel położył nacisk na branżę transportu, spedycji oraz logistyki, jak również zagadnienia z zakresu ekonomii, finansów oraz zarządzania. Wybrane tematy prelekcji to m.in.: „Nowoczesne materiały kompozytowe w transporcie. Tendencje i perspektywy użytkowania”, „Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach pracy zdalnej i hybrydowej” czy też „Wpływ przepisów Pakietu Mobilności na kształtowanie się kosztów wynagrodzeń w przedsiębiorstwie transportowym”, który przedstawiła dr Agnieszka Zwolenik. Ostatni panel miał charakter międzynarodowy, a w wystąpieniach poruszane były następujące zagadnienia, np.: „Tribological evaluation of coatings for ballistic materials”, „EAN and criminal legal context in Czech criminal law”, „Effect of laser surface treatment on glass damageability”.

opracowała: Agnieszka Zwolenik

## **SEMINARIUM UNII UCZELNI PT. „EDUKACJA W ZAKRESIE GOSPODAROWANIA PRZESTRZENIĄ”**

W dniu 27 kwietnia 2023 roku w siedzibie Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego odbyło się Seminarium Unii Uczelni na Rzecz Kierunków Studiów w Zakresie Gospodarowania Przestrzenią „Edukacja w Zakresie Gospodarowania Przestrzenią”.

Celem seminarium była identyfikacja stanu i wyzwań dotyczących kształcenia w zakresie treści związanych z gospodarowaniem przestrzenią na poziomie szkół podstawowych i średnich, a także przegląd i ocena programów nauczania na niższych poziomach edukacji w zakresie nauczania przedmiotów rozbudzających zainteresowanie znaczeniem przestrzeni w funkcjonowaniu i rozwoju społeczeństwa. Gości przywitała dr hab. Aleksandra Nowakowska, prof. UŁ (Zastępca Przewodniczącego Zespołu Wykonawczego Unii Uczelni).

Seminarium otworzyło wystąpienie prof. dr. hab. Tadeusza Kudłacza, dotyczące istoty problemu gospodarowania przestrzenią, inspiracji dla organizacji seminarium oraz zakładanych celów seminarium. W kolejnym wystąpieniu Anna Michalik (Zastępca Dyrektora Departamentu Planowania Przestrzennego w Ministerstwie Rozwoju i Technologii) omówiła planowaną reformę systemu planowania przestrzennego w Polsce. Następnie odbyły się dwie dyskusje panelowe, poprowadzone przez: dr Agnieszkę Rzeńcę (Uniwersytet Łódzki) oraz prof. dr. hab. Pawła Churskiego (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu). Tematy dotyczyły celu seminarium, czyli identyfikacji stanu i wyzwań dotyczących kształcenia w zakresie treści związanych z gospodarowaniem przestrzenią na poziomie szkół podstawowych oraz średnich. Panele poprzedzone były wystąpieniami wprowadzającymi: dr Wioletty Kilar (Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie) oraz mgr. Janusza Górnego (I Liceum Ogólnokształcące im. K. Marcinkowskiego). Na koniec prof. dr hab. Tadeusz Kudłacz podsumował wyniki dyskusji panelowych i zamknął seminarium.

opracowała: Aleksandra Jasińska

## **XV MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA PT. „WIEDZA – GOSPODARKA – SPOŁECZEŃSTWO”**

W dniach 24-25 maja 2023 roku w Krakowie, na Uniwersytecie Ekonomicznym, odbyła się XV Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. „Wiedza – Gospodarka – Społeczeństwo”.

Podczas tegorocznej konferencji pojawiły się różne tematy, które przyciągnęły uwagę uczestników. Jednym z nich było zagadnienie neuroróżnorodności w zarządzaniu, a innym – rola zarządzania teatrem. Największe jednak zainteresowanie wzbudziły panele eksperckie dotyczące samorządu, regionów i cyfryzacji. Dyskusja na temat wpływu cyfryzacji na procesy decyzyjne i zarządzanie zarówno w administracji publicznej, jak też w przedsiębiorstwach prywatnych przyciągnęła uwagę wielu uczestników. Dotyczyła ona zagadnień wyboru odpowiedniej metody realizacji procesu cyfryzacji, która odgrywa kluczową rolę i wpływa na jakość nowych, cyfrowych, form przeprowadzania istotnych procesów w organizacji. Była to doskonała okazja do poznania najbardziej aktualnej wiedzy w zakresie cyfryzacji, która znajduje zastosowanie praktyczne w bieżącym funkcjonowaniu organizacji. Równie duże zainteresowanie wzbudziły takie panele eksperckie, jak: controlling, rachunkowość, turystyka, jakość czy marketing.

Podczas konferencji zaobserwowano spore zainteresowanie moderatorów (spoza środowisk ekonomicznych) udziałem w panelach naukowych i eksperckich, a także chęć dzielenia się swoją wiedzą, co świadczy o rosnącym prestiżu tej konferencji i jej atrakcyjności dla szerokiego spektrum specjalistów. Ponadto zwiększenie zakresu oddziaływania konferencji zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym wynikało z obecności reprezentantów z siedmiu różnych krajów, takich jak: Hiszpania, Niemcy, Ukraina, Wielka Brytania, Wietnam, Włochy i USA, co dodatkowo wzmocniła wymiar naukowy konferencji. Akademię Nauk Stosowanych w Nowym Sączu (Wydział Nauk Ekonomicznych) reprezentowała dr Teresa Myjak, która wygłosiła referat pt. „Wokół pojęcia innowacyjności i jego praktycznych konotacji”.

Warto podkreślić, że tegoroczna konferencja była wyjątkowa, gdyż obchodziła swoje 15. urodziny. To świadczy o trwałości i znaczeniu tego wydarzenia dla społeczności naukowej i biznesowej. Jubileuszowa konferencja stała się nie tylko miejscem wymiany wiedzy oraz doświadczeń, ale także miejsce integracji środowiska akademickiego, przedsiębiorców i praktyków. W rezultacie tegoroczna edycja konferencji była doskonałą platformą do prezentacji nowych tematów i wymiany wiedzy. Jubileuszowy charakter tego wydarzenia dodatkowo podkreślił znaczenie tej konferencji i umocnił jej pozycję jako wiodącej imprezy naukowej w tematyce zarządzania i jakości w regionie małopolskim. Konferencja okazała się sukcesem pod względem nowych tematów, dużego zainteresowania panelami eksperckimi oraz zwiększenia zakresu oddziaływania. Różnorodność krajów i reprezentowanych uczelni przyczyniła się do bogatej wymiany wiedzy oraz doświadczeń.

opracowała: Teresa Myjak