

*dr inż. Tomasz Żminda*¹

Katedra Strategii i Projektowania Biznesu
Politechnika Lubelska

*dr inż. Jakub Bis*²

Katedra Ekonomii i Zarządzania Gospodarką
Politechnika Lubelska

Rola Podstrefy Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec w zagospodarowaniu i modernizacji kapitału ludzkiego miasta Lublin

WPROWADZENIE

Specjalne Strefy Ekonomiczne (SSE) istnieją w polskiej przestrzeni gospodarczej od ponad 20 lat. Podstawę prawną ich funkcjonowania określiła ustawa z dnia 20 października 1994 roku o specjalnych strefach ekonomicznych, w której strefę zdefiniowano jako wyodrębnioną zgodnie z przepisami ustawy, niezamieszkałą część terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na której terenie może być prowadzona działalność gospodarcza na zasadach określonych ustawą [Dz.U. z 2015 r., poz. 282, art. 2]. Przytoczony akt prawny stanowi, że SSE może zostać powołana w celu zwiększenia rozwoju gospodarczego danego obszaru. [Dz.U. z 2015 r., poz. 282, art. 3]. Nadrzędnym celem funkcjonowania stref w Polsce jest zatem akceleracja procesów rozwojowych obszarów objętych oddziaływaniem strefy. Podporządkowane są temu, także ujęte w ustawie, cele szczegółowe funkcjonowania stref, takie jak [Dz.U. z 2015 r., poz. 282, art. 3]: rozwój określonych dziedzin działalności gospodarczej, rozwój nowych rozwiązań technicznych i technologicznych oraz ich wykorzystanie w gospodarce narodowej, rozwój eksportu, zwiększenie konkurencyjności wytwarzanych wyrobów i świadczonych usług, zagospodarowanie istniejącego majątku przemysłowego i infrastruktury gospodarczej, tworzenie nowych miejsc pracy, zagospodarowanie niewy-

¹ Adres korespondencyjny: Politechnika Lubelska, ul. Nadbystrzycka 38, 20-618 Lublin; e-mail: t.zminda@pollub.pl.

² Adres korespondencyjny: Politechnika Lubelska, ul. Nadbystrzycka 38, 20-618 Lublin; e-mail: j.bis@pollub.pl.

korzystanych zasobów naturalnych z zachowaniem zasad równowagi ekologicznej. Strefy utworzone w latach 1995–1998 w znaczącej mierze zlokalizowane były na mało atrakcyjnych inwestycyjnie terenach [Markowski, 2011, s. 64]. Miało to sprzyjać przesunięciu inwestycji zagranicznych z dużych miejskich aglomeracji do regionów zapóźnionych w rozwoju i przyczyniać się tym samym do łagodzenia problemu regionalnych dysproporcji [Ładysz, 2000, s. 138–143; Kalita, 2005, s. 206]. Pierwotnie zakładano, że SSE oferując możliwość prowadzenia działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach będą przyciągać inwestorów, a zwiększony napływ inwestycji (głównie zagranicznych) będzie prowadzić do ożywienia gospodarczego w wybranych lokalizacjach. Z czasem podstrefy SSE zaczęły jednak powstawać w wyniku dostosowania regulacji prawnych do potrzeb inwestorów [MORR, 2015, s. 6]. Warto nadmienić, że przyciąganie inwestycji na teren SSE, w tym zwłaszcza inwestycji zagranicznych, prowadziło do generowania nowych miejsc pracy. W artykule autorzy stawiają zatem tezę, że w istotę stref ekonomicznych w Polsce wpisuje się nie tylko zagospodarowanie, ale także rozwój kapitału ludzkiego. W szczególności celem artykułu jest ocena, czy i w jakim stopniu Podstrefa Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec, która stała się przedmiotem przeprowadzonych przez autorów badań, przyczynia się do zagospodarowania i rozwoju kapitału ludzkiego miasta Lublin. Autorzy prezentują wyniki badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwach z Podstrefy w Lublinie.

ZAGOSPODAROWANIE I MODERNIZACJA KAPITAŁU LUDZKIEGO A CELE DZIAŁALNOŚCI SSE

Konieczność funkcjonowania stref ekonomicznych, od początku stosowania tego instrumentu, była uzasadniona potrzebą redukcji bezrobocia [Ofiarska, 2000, s. 61]. W literaturze przedmiotu poświęconej działalności stref w Polsce zwraca się uwagę, że odgrywały one w początkowym okresie ważną rolę w łagodzeniu skutków bezrobocia strukturalnego jakie powstało w wyniku transformacji z początku lat 90. [Miłaszewicz, 2011, s. 24]. Tymczasem obecnie większość inwestycji powstaje, nie tam gdzie jest wysokie bezrobocie, a tam gdzie regiony są lepiej skomunikowane, mają nowoczesną infrastrukturę i wykształconą kadrę [Miłaszewicz, 2011, s. 26; Gwiazdowski, 2014, s. 118]. Strefy wciąż jednak pozostają jednym z ważniejszych instrumentów polityki regionalnej w Polsce [Smętkowski, 2008] i służą stymulowaniu rozwoju wybranych regionów oraz wspieraniu całej gospodarki krajowej [Gwiazdowski, 2014, s. 122]. Abstrahując jednak od przestrzennego rozmieszczenia korzyści dla rynku pracy można stwierdzić, że zagospodarowanie zasobów ludzkich i ich rozwój wpisane są w istotę działalności SSE w Polsce. Jedno z kryteriów, jakimi oceniano wnioski o ich utworzenie, wręcz wskazywało, że od SSE oczekiwano restrukturyzowania regionów poprzez przepływ pracowników z sektorów wymagających restrukturyzacji do nowych rodzajów działalności tworzonych w powstających

strefach [Żminda, Bis, Sobotka, Sagan, Cisło, 2016, s. 35]. Dla zagwarantowania osiągnięcia celu, jakim jest tworzenie nowych miejsc pracy, wprowadzone zostały także wyznaczniki, według których Ministerstwo weryfikuje i akceptuje inwestycję. Jednym z wymogów uzyskania pozytywnej opinii Ministerstwa jest zatrudnienie minimalnej liczby pracowników, a także zapewnienie trwałości zatrudnienia minimalnego poziomu przez dany okres czasu [Ambroziak, 2009, s. 112–113].

Troska o zdolność SSE do sprostanienia celowi tworzenia nowych miejsc pracy znalazła także wyraz w dokonywanych zmianach regulacji prawnych działalności stref. W 2005 roku w wyniku tych zmian katalog działalności, na które wydaje się zezwolenie został poszerzony o sektor nowoczesnych usług określanymi mianem *Business Process Offshoring*, obejmujących w szczególności usługi finansowe, księgowość, z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, administracji, technologii teleinformatycznych oraz *call centers* [Raczyk, Dołzbłasz, Leśniak-Johann, 2010, s. 108].

Teoretycznie funkcjonowanie SSE w kontekście ich wpływu na lokalny rynek pracy musi być rozważane także przez pryzmat potencjalnych efektów negatywnych – zwracają na to uwagę K. Gwosdz i K. Kwiecińska [2005], którzy wymieniają wśród takich efektów:

- ryzyko niewytrzymania przez małe i średnie przedsiębiorstwa konkurencji z przedsiębiorstwami działającymi na warunkach preferencyjnych;
- drenaż rynku pracy przez przedsiębiorstwa strefowe, w przypadku zatrudnienia fachowców z lokalnych firm, zamiast bezrobotnych i absolwentów;
- wzrost konkurencji na rynku pracy poprzez przyciągnięcie przez strefę ludzi z zewnątrz.

W przeprowadzonej przez Ernst&Young analizie działalności SSE obliczono, że w podregionach, w których funkcjonują strefy stopa bezrobocia jest przeciętnie niższa od 1,5 do 2,8 pkt proc., a na poziomie powiatów aż od 2,3 do 2,9 pkt proc. Ponadto wzrost zatrudnienia w strefach o 1 tys. osób przyczynia się do obniżenia stopy bezrobocia o 0,4 do 0,9 pkt proc. w podregionie od 0,7 do 1,0 pkt. proc. na poziomie powiatu [Ernst&Young, 2011, s. 41]. Można zatem stwierdzić, że nawet, jeżeli negatywne efekty działalności stref dla rynku pracy mają miejsce, to całkowity bilans oddziaływania na ten rynek jest pozytywny.

Poza główną korzyścią, jaką jest tworzenie miejsc pracy, w literaturze zwrócono uwagę także na inne cele powoływania stref ekonomicznych, wśród których z punktu widzenia niniejszego artykułu warto wyróżnić, zwiększenie konkurencyjności lokalnej dzięki transferowi technologicznemu i zwiększeniu kwalifikacji pracowników [Budzanowski, Światowiec, 1997, s. 75–80]. W planach rozwojowych 12 z 14 działających obecnie stref w Polsce wśród wiązki realizowanych celów zawarto priorytet w brzmieniu „aktywizacji rynku pracy, wzrostu poziomu wykształcenia i kwalifikacji pracowników”. Taki zapis wskazuje na konieczność ukierunkowania działalności stref nie tylko na wskaźniki ilościowe stanu zatrudnienia w strefach, ale także podejmowanie starań na rzecz szerszej rozumianego rozwoju kapitału ludzkiego.

W publikacjach dotyczących działalności SSE wyróżnia się następujące kanały rozwoju kapitału ludzkiego w SSE [Liszowska, 2010, s. 207; Ernst&Young, 2011, s. 32; Hajduga, 2014;]:

- zmiany w lokalnym systemie edukacji ukierunkowane na dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorstw zlokalizowanych w strefach, przyciąganie filii, oddziałów szkół wyższych w pobliże stref, tworzenie instytucji szkoleniowych w otoczeniu stref;
- szkolenia na poziomie firmy, w tym zwłaszcza zagraniczne szkolenia dla pracowników kooperacji transnarodowych;
- *knowledge spillovers*, a w szczególności przepływ wiedzy z podmiotów działających w strefie do ich kooperantów;
- powstawanie instytutów badawczo-rozwojowych w pobliżu stref świadczących usługi na rzecz podmiotów ze stref;
- transfer technologii, metod zarządzania i organizacji pracy oraz innych umiejętności, które przenoszone są na pracowników, jak również na inne podmioty (*technology spillovers*);
- popularyzacje postaw przedsiębiorczych wśród lokalnych społeczności.

Ernst&Young wśród statycznych (łatwo mierzalnych) korzyści z rozwoju stref wymienia wzrost zatrudnienia i dochodów w społeczeństwie natomiast do korzyści dynamicznych (trudno mierzalnych) zalicza m.in. pośrednią kreację zatrudnienia (w otoczeniu strefy), nowe umiejętności i rozwój kapitału ludzkiego oraz transfer wiedzy, nowych technologii i *know how* [Ernst&Young, 2011, s. 30]. Wymienione korzyści wprost wskazują na przyczynianie się stref do zagospodarowania i modernizacji kapitału ludzkiego. Warto jednak zauważyć, że w raporcie FIAS [2008] słusznie stwierdza się, iż pomimo częstego przyczyniania się stref do postępu technologicznego i rozwoju kapitału ludzkiego, wiele stref przyciąga przedsiębiorstwa z sektorów tradycyjnych, zatrudniających nisko wykwalifikowanych pracowników. Dotyczy to także stref działających w Polsce, gdzie przez długi czas brakowało świadomej i planowej polityki ukierunkowującej akumulację inwestycji. W konsekwencji od początku struktura branżowa zainwestowanego kapitału nie była zbyt nowoczesna [Miłaszewicz, 2011, s. 26] i wciąż obciążona jest stosunkowo niewielkim udziałem przemysłu stosującego zaawansowane technologie.

WYKORZYSTANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO W PODSTREFIE LUBLIN

Podstrefa Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec powstała 24 września 2007 roku na mocy rozporządzenia rozszerzającego granice Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec. Głównym celem tego przedsięwzięcia było przyspieszenie rozwoju gospodarczego miasta, a w konsekwencji utworzenie nowych miejsc pracy oraz zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw otwartych na innowacje [Wydział..., (http)].

Decyzja o lokalizacji Podstrefy Lublin była przemyślana. Umieszczenie jej w dzielnicy Felin miało stanowić zachętę dla inwestorów, gdyż grunty należące do SSE znajdują się w południowo-wschodniej części miasta, w rejonie ul. Witosa, to znaczy w pobliżu obwodnicy Lublina, węzła komunikacyjnego trasy ekspresowej S-17 oraz Portu Lotniczego Lublin. Jest to bardzo korzystne położenie dla inwestorów działających w tym mieście. Obszar podstrefy stanowi 118 ha terenów typu *greenfield*, objętych aktualnym Miejscowym Planem Zagospodarowania na aktywność gospodarczą oraz w pełni przygotowanych pod inwestycje. Władze miasta planują poszerzenie jego powierzchni do 200 ha przez wzgląd na rosnące zainteresowanie tym rejonem ze strony przedsiębiorstw

Obecnie Podstrefa Lublin jest zagospodarowana w ponad 95%. Decyzje o wejściu do Podstrefy podjęło 33 inwestorów, z czego 16 przedsiębiorstw zrealizowało planowane inwestycje, których wartość przekroczyła 625 mln PLN [Wydział..., (http)]. Do największych podmiotów należą: Aliplast Sp. z o.o. oraz MW Poland Sp. z o.o., które są dużymi przedsiębiorstwami produkcyjnymi mającymi znaczący wpływ na obniżenie stopy bezrobocia w mieście oraz tworzenie szerokich możliwości kooperacyjnych w podstrefie i otoczeniu (produkcja, usługi). Pozostali inwestorzy to przede wszystkim lubelskie, małe, innowacyjne przedsiębiorstwa, które przyczynią się do wzrostu konkurencyjności. Ich wybór jest nieprzypadkowy i świadczy o dążeniu do optymalnego zagospodarowania kapitału ludzkiego Lublina.

Inwestorzy działający na terenie Podstrefy Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec na koniec pierwszego półrocza 2015 roku zatrudniali 1856 osób. W tabeli 1 zostały przedstawione dane na temat liczby miejsc pracy w Podstrefie Lublin w latach 2008–2015. Są to zmiany miejsc pracy utworzonych przez przedsiębiorców posiadających zezwolenia na działalność w strefie na koniec danego roku.

Tabela 1. Miejsca pracy w Podstrefie Lublin w latach 2008–2015

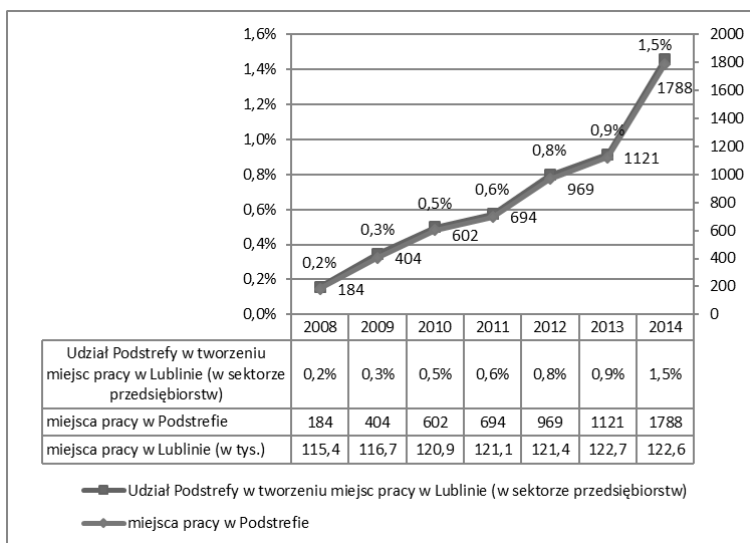
Rok	Miejsca pracy utworzone	Utrzymane miejsca pracy	Łączna liczba miejsc pracy	Dynamika (rok poprzedni = 100%)
2008	184	0	184	–
2009	223	181	404	120%
2010	199	403	602	49%
2011	304	390	694	15%
2012	567	402	969	40%
2013	670	451	1 121	16%
2014	1 048	740	1 788	60%
2015*	1 118	738	1 856	4%

*Dane obejmują pierwsze półrocze 2015 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Wydziału Strategii i Obsługi Inwestorów w Lublinie.

Dynamika wzrostu zatrudnienia w podstrefie, szczególnie w pierwszej fazie jej rozwoju, charakteryzuje się wysokimi wartościami. Najbardziej liczba utworzonych miejsc pracy ogółem wzrosła w 2014 roku, w stosunku do 2013 roku przybyło 667 pracowników (wzrost o 60%). To dobrze świadczy o rozwoju podstrefy, gdyż zwykle największa dynamika wzrostu liczby miejsc pracy występuje w pierwszych pięciu latach działalności SSE, a rok 2014 był już 7. rokiem funkcjonowania Podstrefy Lublin. Co ciekawe, do 2011 roku liczba zadeklarowanych przez inwestorów miejsc pracy w momencie otrzymania zgody na działalność na terenie SSE była niższa niż w rzeczywistości. Jednak już od 2012 roku udało się odwrócić ten trend. Po pierwszym półroczu 2015 roku łączna liczba miejsc pracy wyniosła 1856, podczas gdy inwestorzy deklarowali utworzenie niewiele ponad 1100 stanowisk. Warto podkreślić, iż w ostatnich czterech latach rośnie udział nowo utworzonych miejsc pracy. W 2015 roku 60,2% stanowiły nowe miejsca pracy, czyli takie, które zostały utworzone przez przedsiębiorców w wyniku realizacji nowych inwestycji na terenie podstrefy, podczas gdy w 2010 roku wskaźnik ten kształtował się zaledwie na poziomie 33%. Świadczy to o dynamicznym rozwoju Podstrefy Lublin oraz o jej coraz większym znaczeniu w gospodarce regionu.

O tym, że wpływ podstrefy na rynek pracy jest korzystny można przekonać się, na podstawie zestawienia ze sobą miejsc pracy utworzonych przez firmy zlokalizowane w podstrefie z miejscami pracy w sektorze przedsiębiorstw w Lublinie, co zaprezentowano na wykresie 1.



Wykres 1. Udział Podstrefy Lublin w tworzeniu miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw w Lublinie w latach 2008–2014

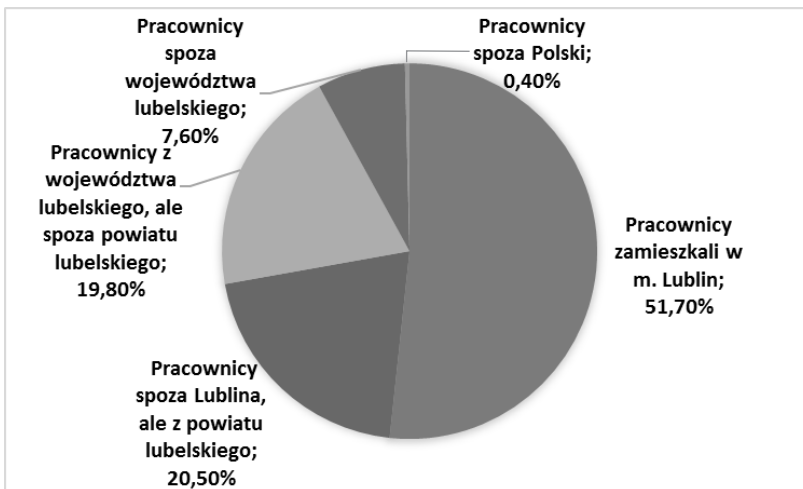
Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych oraz informacji pozyskanych z Wydziału Strategii i Obsługi Inwestorów w Lublinie.

Dynamicznie wznosząca się krzywa prezentuje się szczególnie korzystnie w okresie 2011–2014, kiedy w podstrefie odnotowano utworzenie 1094 miejsc pracy, a w całym mieście (wliczając w to Podstrefę) zaledwie około 1,5 tysiąca. Nie ulega zatem wątpliwości, że Podstrefa Lublin odgrywa istotną rolę w zagospodarowaniu zasobów ludzkich miasta Lublin.

Autorzy artykułu w okresie sierpień – wrzesień 2015 roku przeprowadzili badania ankietowe wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w Podstrefie Lublin. Ostatecznie ankiety wypełnione przez kadrę menedżerską zwróciło 11 spośród 13 działających w tamtym czasie firm. Zaprezentowane poniżej wyniki badań koncentrują się na zagospodarowaniu oraz modernizacji kapitału ludzkiego wśród tych podmiotów.

Dla badanych przedsiębiorstw największymi zachętami, które zadecydowały o wejściu do Podstrefy Lublin były przede wszystkim bezpośrednie korzyści w postaci zwolnienia z podatku od nieruchomości oraz z podatku CIT (63,6%), uzbrojone tereny inwestycyjne (54,5%) oraz infrastruktura transportowa i inne zachęty ze strony miasta (po 36,4%). Dopiero za tymi czynnikami wskazywano na kwestie związane z kapitałem ludzkim. Dla 27,3% badanych o podjęciu decyzji o wejściu do podstrefy przesądziły także kwalifikacje siły roboczej w regionie oraz niskie koszty pracy, 18,2% wskazało zaś na dostępność zasobów siły roboczej.

Struktura pochodzenia pracowników zaprezentowana na wykresie 2 pozwala stwierdzić, iż obawy o przyciąganiu pracowników spoza regionu są w tym przypadku nieuzasadnione, gdyż 92% stanowią osoby z województwa lubelskiego, z czego 51,7% z Lublina.



Wykres 2. Struktura pochodzenia pracowników w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Podstrefie Lublin

Źródło: opracowanie własne.

Najliczniejszą grupę wiekową zatrudnionych na terenie Podstrefy stanowią pracownicy w przedziale od 25. do 34. roku życia (35,2%) oraz od 35. do 44. roku życia (31,2%), jednak zatrudnienie w badanych podmiotach znajdują również ludzie młodzi, studenci oraz absolwenci uczelni wyższych do 25. roku życia (9,1%). Co trzeci zatrudniony posiada wykształcenie wyższe, a 43,9% pracowników średnie, jedynie 2,6% to osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym. Reasumując, dostrzec można pozytywny wpływ badanych przedsiębiorstw na zagospodarowanie kapitału ludzkiego – przedsiębiorstwa w większości zatrudniają mieszkańców Lublina, którzy są w młodym lub średnim wieku, z wykształceniem wyższym lub średnim.

Badana podstrefa stanowi ważne narzędzie nie tylko z punktu widzenia zagospodarowania kapitału ludzkiego w Lublinie, ale także jego rozwoju. Jednym z kluczowych kanałów rozwoju kapitału ludzkiego są szkolenia, z których w okresie od przystąpienia do Podstrefy Lublin skorzystało 91% ankietowanych podmiotów. Szkolenia miały przede wszystkim charakter wewnętrzny (82%) i prowadziły je głównie firmy lub organizacje z terenu województwa lubelskiego lub z Polski (po 64%), rzadziej były to podmioty zagraniczne (18%). Średnie wydatki z tytułu szkolenia pracowników w 2014 roku wyniosły 88,9 tys. zł, jednak dane te ujawnione zostały zaledwie przez cztery podmioty. Należy pamiętać o tym, że rozwój kapitału ludzkiego w organizacji wymaga różnych form szkolenia, pracownicy z jednej strony muszą sprostać wymogom stanowiska pracy, a z drugiej strony powinni mieć możliwość rozwoju zawodowego i awansu. Badane przedsiębiorstwa wydają się rozumieć konieczność rozwoju zawodowego oraz wspierają go dodatkowo szkoleniami.

Badane przedsiębiorstwa poproszono również o wskazanie czynników, które ich zdaniem poprawiłyby warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa w Podstrefie Lublin. Aż w 72,7% przypadków były to lepsze połączenia drogowe w kraju, jednak na drugim i trzecim miejscu znalazły się czynniki bezpośrednio związane z kapitałem ludzkim. Firmy wskazywały na konieczność wsparcia ze strony władz uczelni w procesie dostosowania programów nauczania do potrzeb pracodawców (45,5%) oraz na wsparcie ze strony władz lokalnych w procesie edukacji w szkolnictwie zawodowym (36,4%). Badane podmioty dostrzegają korzyści współpracy z instytucjami naukowymi oraz szkołami. Dzięki takiej współpracy studenci i absolwenci zwiększają szanse swego zatrudnienia, mają możliwość odbycia praktyk, nawiązania relacji oraz uzyskania wynagrodzenia. Przedsiębiorstwa zaś korzystając z doświadczeń szkół zmniejszają koszty podnoszenia jakości kapitału ludzkiego. Co ciekawe, kompetencje pracowników przedsiębiorstw zlokalizowanych w Podstrefie Lublin zdobyte na lubelskich uczelniach, aż przez 91% badanych ocenione zostały jako wystarczające.

Ankietowane firmy wydają się rozumieć znaczenie szkół wyższych w rozwoju kapitału ludzkiego, gdyż wszystkie wskazały, iż współpracują z lubelskimi uczelniami, które są również dobrym miejscem do promocji przedsiębiorstwa jako atrak-

cyjnego pracodawcy. Współpraca ta opiera się na dwóch filarach – z jednej strony na przyjmowaniu studentów na praktyki (64%), a z drugiej strony, na wspólnym prowadzeniu prac badawczo-rozwojowych (55%). Dane te są budujące na przyszłość, gdyż od dobrej współpracy i aktywności na linii uczelnie wyższe – przedsiębiorstwa zależy efekt finalny w postaci wykreowania, wprowadzenia i stosowania innowacji na rynku. Warto nadmienić w tym miejscu, że w latach 2012–2014 aktywne innowacyjnie przedsiębiorstwa przemysłowe oraz usługowe w Polsce stanowiły odpowiednio 18,6% oraz 12,3% ogólnej liczby tych podmiotów (wobec 18,4% i 12,8% w latach 2011–2013), przy czym, tak jak w poprzednim okresie badawczym, największy odsetek podmiotów aktywnych innowacyjnie występował wśród jednostek największych [GUS, 2015, s. 9]. Wartości te plasowały Polskę na jednym z ostatnich miejsc wśród wszystkich członków Unii Europejskiej.

PODSUMOWANIE

Podstrefa Lublin spotkała się z dużym zainteresowaniem przedsiębiorców, co znalazło wyraz w znaczących inwestycjach zrealizowanych na jej terenie. Zagospodarowanie Podstrefy wynosi około 95%, a na jej obszarze stworzono od 2008 roku ponad 1850 miejsc pracy. Tylko w latach 2011–2014 w Podstrefie utworzone były dwa na trzy nowe miejsca pracy w Lublinie.

Z przedstawionych powyżej badań wynika, że kapitał ludzki jest istotnym czynnikiem przyciągania inwestycji do Podstrefy, choć ustępuje korzyściom w postaci zwolnień z podatków i sprzyjającym warunkom infrastrukturalnym. Przedsiębiorstwa z Podstrefy głównie zatrudniają mieszkańców Lublina (51,7%), w młodym lub średnim wieku, z wykształceniem wyższym lub średnim. Osoby spoza regionu stanowią marginalną część zatrudnienia (8%), podobnie jak osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym (2,6%). Badane przedsiębiorstwa przyczyniają się do rozwoju kapitału ludzkiego poprzez szkolenia pracowników – realizowane niemal we wszystkich firmach z Podstrefy (91%). Korzystają jednak przede wszystkim z usług firm i organizacji z terenu województwa lubelskiego (64%) i Polski (64%). Rzadziej natomiast czerpią z *know how* szkoleniowych podmiotów zagranicznych, co może stanowić czynnik ograniczający przepływ wiedzy do Lublina spoza regionu.

Ważnym czynnikiem poprawiającym warunki funkcjonowania w Podstrefie byłaby współpraca w zakresie dostosowywania programów nauczania do potrzeb pracodawców na poziomie szkolnictwa wyższego (45,5% wskazań) i zawodowego (36,4%). Przedsiębiorstwa współpracują z lubelskimi uczelniami wyższymi z Lublina w zakresie przyjmowania studentów na praktyki (64% badanych podmiotów) oraz prowadzenia prac badawczo-rozwojowych (55%).

Reasumując, Podstrefa w Lublinie odgrywa istotną rolę w zagospodarowaniu i modernizacji kapitału ludzkiego Miasta.

BIBLIOGRAFIA

- Ambroziak A.A., 2009, *Efekty funkcjonowania specjalnych stref ekonomicznych w Polsce*, „International Journal of Management and Economics”, No. 24, Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.
- Budzanowski K., Świątowiec J., 1997, *Przesłanki tworzenia warunki funkcjonowania stref uprzywilejowanych*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, nr 501, Kraków.
- Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2012–2014*, 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Ernst & Young, 2011, *Specjalne Strefy Ekonomiczne po 2020 roku. Analiza dotychczasowej działalności oraz perspektywy funkcjonowania*, Ernst&Young, Warszawa.
- FIAS, 2008, *Special Economic Zones. Performance, lessons learned, and implications for zone development*, The World Bank Group, Washington.
- Gwiazdowski R. (red.), 2014, *Depopulacja. Czas na zmiany na opolskim rynku pracy. Raport z podzadania 1.1*, Centrum im. Adama Smitha, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Warszawa–Opole, <http://ssd.opolskie.pl/page/file.php?id=92>.
- Gwosdz K., Kwiecińska K., 2005, *Wpływ specjalnej strefy ekonomicznej Euro-Park Mielec na rynek pracy* [w:] *Dziesięć lat doświadczeń pierwszej polskiej specjalnej strefy ekonomicznej*, red. B. Domański, K. Gwosdz, Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej UJ, Kraków–Mielec.
- Hajduga P., 2014, *Specjalne strefy ekonomiczne w Polsce, a kształtowanie kapitału ludzkiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 367/2014, Wrocław.
- Kalita W., 2005, *Inwestycje zagraniczne a kapitał ludzki regionu*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 7, *Kapitał ludzki i intelektualny*, cz. 2, red. M.G. Woźniak, wyd. UR, Rzeszów.
- Liszkowska J., 2010, *Specjalne strefy ekonomiczne w procesie kształtowania kapitału ludzkiego* [w:] *Innowacyjne i społeczne oddziaływanie specjalnych stref ekonomicznych i klastrów w Polsce*, red. M. Kolczyński, W. Wojtasik, Towarzystwo Inicjatyw Naukowych, Katowice.
- Ładysz J., 2000, *Specjalne strefy ekonomiczne w negocjacjach akcesyjnych z Unią Europejską* [w:] *Współzależność celów sektora bankowego i funkcji samorządów terytorialnych*, red. S. Korenik, Wydawnictwo AE Wrocław, Wrocław.
- Markowski K. (red.), 2011, *Potencjał ekonomiczny miast w województwie lubelskim w latach 2000–2010. Analizy statystyczne*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin.
- Miłaszewicz D., 2011, *Specjalne strefy ekonomiczne jako narzędzie modernizacji gospodarki*, „Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 22/2011, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- MORR, 2015, *Zarządzanie Strefami Aktywności Gospodarczej. Podręcznik dobrych praktyk*, Departament Polityki Regionalnej, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków.
- Ofiarska M., 2000, *Specjalne strefy ekonomiczne w Polsce – zagadnienia publicznoprawne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.

- Raczyk A., Dołzbłasz S., Leśniak-Johann M. (red.), *Analiza atrakcyjności inwestycyjnej regionu w świetle współczesnych trendów*, Dolnośląska Agencja Współpracy Gospodarczej, Wrocław.
- Smętkowski M., 2008, *Rola specjalnych stref ekonomicznych w kształtowaniu struktury przestrzennej przemysłu w Polsce*, „Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego”, nr 10, Warszawa–Kraków.
- Ustawa z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 282).
- Wydział Strategii i Obsługi Inwestorów, 2016, <http://lublin.eu/biznes-i-nauka/inwest-o-rzy/specjalna-strefa-ekonomiczna/> (stan na 07.09.2016 r.).
- Żminda T., Bis J., Sobotka B., Sagan M., Cisko M., *Funkcjonowanie Podstrefy Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec w latach 2007–2014*, Politechnika Lubelska, Lublin 2016.

Streszczenie

Specjalne strefy ekonomiczne (SSE) są instrumentem wspierania rozwoju regionalnego, a jednym z celów powołania ich do funkcjonowania w Polsce było tworzenie nowych miejsc pracy. W większości polskich stref priorytet ten wyrażony został w planach rozwojowych w formie celu aktywizacji rynku pracy, wzrostu poziomu wykształcenia i kwalifikacji pracowników. W artykule autorzy stawiają zatem tezę, że w istotę funkcjonowania stref ekonomicznych w Polsce wpisuje się nie tylko zagospodarowanie, ale także rozwój kapitału ludzkiego. W szczególności celem artykułu była ocena, czy i w jakim stopniu Podstrefa Lublin Specjalnej Strefy Ekonomicznej Euro-Park Mielec, która stała się podmiotem przeprowadzonych przez autorów badań, przyczynia się do zagospodarowania i rozwoju kapitału ludzkiego miasta Lublin. W pierwszej części artykułu omówione zostały teoretyczne przesłanki znaczenia polskich stref ekonomicznych dla kształtowania kapitału ludzkiego w obszarach objętych ich oddziaływaniem, w drugiej części natomiast skupiono uwagę na prezentacji wyników badań ankietowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwach z Podstrefy w Lublinie. Z badań wynika, że kapitał ludzki miasta jest ważnym czynnikiem przyciągania inwestorów do Podstrefy, z kolei realizowane w Podstrefie inwestycje przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy, głównie dla ludzi młodych i z wykształceniem co najmniej średnim. Podstawowym kanałem rozwijania kapitału ludzkiego są szkolenia wewnętrzne w badanych firmach i naturalna możliwość nabywania doświadczenia i doskonalenia umiejętności w toku wykonywanej przez pracowników pracy, bądź w toku odbywania przez studentów praktyk. Wciąż jednak poprawy wymaga dostosowywanie programów nauczania na poziomie szkolnictwa wyższego do potrzeb pracodawców z Podstrefy.

Słowa kluczowe: specjalne strefy ekonomiczne, kapitał ludzki

The role of the Lublin Subzone of Euro-Park Mielec Special Economic Zone in development and taking advantage of human capital of the city of Lublin

Summary

Special economic zone (SEZ) is an instrument for regional development. One of the purposes for SEZs creation in Poland, it was the creation of new jobs. In the majority of Polish zones this priority has been expressed in plans of development as the need for labor market activation and

increase in the level of education and qualifications of employees. The authors state that the essence of the functioning of economic zones in Poland include not only new jobs creation but also the development of human capital. In particular, the aim of this article is evaluation whether and to what extent the Lublin Subzone of Euro-Park Mielec Special Economic Zone, which became the subject of research conducted by the authors, contributes to the development of human capital of Lublin city. The paper presents the results of studies conducted in enterprises from Lublin Subzone. In the first part of the article, the theoretical aspects of the importance of Polish economic zones for the shaping of human capital are discussed. In the second part the attention has been focused on the presentation of the results of surveys conducted in enterprises from Lublin Subzone. The research shows that the human capital of the city is an important factor in attracting investors to the Subzone, while investment implemented in the Subzone contribute to the creation of new jobs, especially for young people and with at least secondary education. The main channel of the development of human capital is internal training in the surveyed companies as well as natural opportunity to gain experience and skills in the course of work performed by the employees, or in the course of students practice. However, the adaptation of curricula in higher education to the needs of employers Subzone should have been improved.

Keywords: special economic zone, human capital

JEL: J24, O15