



Uniwersytet Rzeszowski  
Katedra Mikroekonomii

ISSN 1898-5084  
kwartalnik

---

# **NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNE A WZROST GOSPODARCZY**

*Social Inequalities and Economic Growth*

**numer 51 (3/2017)**

Rzeszów 2017

Redaktor naukowy  
*Prof. dr hab. Michał Gabriel Woźniak*

Rada naukowa czasopisma  
*Dr hab. prof. UR Grzegorz Ślusarz – przewodniczący,*  
*Prof. dr hab. Viktor Chuzhykov (Ukraina), Prof. nadzw. dr Ing. Marie Gabryšová (Czechy),*  
*Doc. PhDr. Ing. Emilia Janigová, PhD. (Słowacja), Prof. dr hab. Jerzy Kleer, Prof. dr hab. Grzegorz W. Kołodko,*  
*Prof. dr hab. Aleksander Łukaszewicz, Doc. Ing. Martin Mizla (Słowacja),*  
*Prof. dr hab. Yevgen Panchenko (Ukraina), Dr hab. prof. nadzw. Barbara Piontek,*  
*Dr hab. Ondrej Štefaňák (Słowacja), Prof. Ing. Josef Vodák (Słowacja), Prof. Dr Piotr Żmuda (Niemcy)*

#### KOLEGIUM REDAKCYJNE

Redaktor naczelny  
*Prof. dr hab. Michał Gabriel Woźniak*

Sekretarze redakcji  
*Dr Magdalena Cyrek*  
*Dr Małgorzata Wośiek*

Współpraca redakcyjna  
*Mgr Jakub Bartak*

Redaktorzy tematyczni  
*Dr hab. prof. UEK Małgorzata Adamska-Chudzińska, Dr hab. prof. PRz Teresa Bal-Woźniak,*  
*Dr hab. prof. UR Anna Barwińska-Malajowicz, Dr hab. prof. UR Krzysztof Ryszard Bochenek,*  
*Prof. dr hab. Mieczysław Dobija, Dr hab. prof. UR Elżbieta Dynia, Dr Łukasz Jabłoński,*  
*Dr hab. prof. UEK Marek Jabłoński, Dr Władysława Jastrzębska, Prof. dr hab. inż. Jacek Marek Kluska,*  
*Dr hab. prof. UR Mieczysław Jan Król, Dr Małgorzata Lechwar, Dr Małgorzata Leszczyńska,*  
*Dr hab. prof. UR Krystyna Leśniak-Moczuk, Dr inż. Katarzyna Puchalska, Dr Kinga Stepień*

Redaktorzy statystyczni  
*Prof. dr hab. Tadeusz Edward Stanisławski, Dr hab. prof. UEK Andrzej Sokolowski*

Redaktorzy językowi  
*Dr inż. Colin F. Hales, Roberto Pelayo Martínez Zabala, Prof. dr hab. Walter Żelazny,*  
*Hans-Georg Pütz, Dr Peter Dorčák, Dr Edita Sosnowska, Dr Jana Fiserova,*  
*Doc. dr Tamara Tkacz, Prof. dr hab. Николай Иванович Николаевич*

Opracowanie redakcyjne i korekta  
*Mgr Piotr Cyrek*

Redakcja techniczna  
*Mgr Ewa Kuc*

Łamanie  
*Mgr inż. Ewa Blicharz*

Wersja papierowa czasopisma jest wersją pierwotną

© Copyright by  
Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego  
Rzeszów 2017

**ISSN 1898-5084**  
DOI 10.15584/nsawg

1435

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO  
35-959 Rzeszów, ul. prof. S. Pigonia 6, tel. 017 872 13 69, tel./fax 017 872 14 26  
e-mail: [wydaw@univ.rzeszow.pl](mailto:wydaw@univ.rzeszow.pl); <http://wydawnictwo.univ.rzeszow.pl>  
wydanie I; format B5; ark. wyd. 30,5; ark druk. 29,875; zlec. red. 62/2017  
Druk i oprawa: Drukarnia Uniwersytetu Rzeszowskiego

## Spis treści

<b>Maria Piotrowska</b>	
<i>Wpływ wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw domowych</i> .....	9
<b>Maria Miczyńska-Kowalska</b>	
<i>Kapitał ludzki w rozwoju społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy</i> .....	27
<b>Magdalena Olender-Skorek</b>	
<i>Czwarta rewolucja przemysłowa a wybrane aspekty teorii ekonomii</i> .....	38
<b>Anna Pietruszka-Ortyl</b>	
<i>Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach gospodarki opartej na wiedzy</i> .....	50
<b>Justyna Pawlak</b>	
<i>Psychospołeczne czynniki determinujące kreowanie kapitału ludzkiego poprzez zarządzanie różnorodnością</i> .....	62
<b>Anna Stolarczyk</b>	
<i>Kapitał ludzki – szanse i wyzwania w kontekście rozwoju koncepcji Industrie 4.0</i> .....	73
<b>Renata Pęciak</b>	
<i>Model rozwoju społeczno-gospodarczego oparty na kapitale ludzkim z perspektywy szkoły regulacji</i> .....	82
<b>Maciej Holko</b>	
<i>Marksowska krytyka koncepcji kapitału ludzkiego</i> .....	91
<b>Jolanta Żukowska</b>	
<i>Miara bogactwa narodu i wzrostu gospodarczego – Country's Prosperity (CP)</i> .....	112
<b>Dmytro Osiichuk</b>	
<i>Prosperity, great compression and Reaganomics: lessons for economic policy</i> .....	120
<b>Barbara Danowska-Prokop</b>	
<i>Narodziny prawa socjalnego</i> .....	133
<b>Małgorzata Dziembala</b>	
<i>Spójność społeczna w krajach i regionach Unii Europejskiej w świetle wskaźnika postępu społecznego</i> .....	142
<b>Anna Iwacewicz-Orłowska</b>	
<i>Determinanty poziomu ubóstwa na przykładzie Polski i Węgier – analiza porównawcza</i> .....	155
<b>Piotr Bolibok</b>	
<i>Nierówności dochodowe a zadłużenie gospodarstw domowych w krajach OECD w latach 1995–2014</i> .....	167
<b>Jakub Bartak</b>	
<i>Nierówności dochodowe jako bariery rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce</i> .....	181
<b>Ирина Колесникова</b>	
<i>Воспроизводство человеческого капитала в Беларуси</i> .....	191
<b>Natalia Iwaszczuk, Anna Jarzęcka</b>	
<i>Porównanie wykluczenia cyfrowo-finansowego w Polsce i w Norwegii</i> .....	204
<b>Piotr Wetoszka</b>	
<i>Rola instytucji edukacyjnych w zapewnianiu włączenia społecznego: analiza przypadku Szwecji</i> ...	219

<b>Anna Turczak</b>	
<i>Zależność między poziomem wykształcenia a czasem pozostawania bez pracy bezrobotnych w Polsce</i> .....	231
<b>Karol Flisikowski</b>	
<i>Próba uogólnionej oceny efektywności wybranych rynków pracy</i> .....	244
<b>Paweł Miłoszewski</b>	
<i>Ochronna czy partycypacyjna funkcja związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w wybranych krajach Unii Europejskiej</i> .....	258
<b>Jarosław Poteraj</b>	
<i>System emerytalny w Kanadzie. Rekomendacje dla Polski</i> .....	273
<b>Roman Garbiec</b>	
<i>Nierówności społeczne w polskim systemie ubezpieczeń społecznych</i> .....	293
<b>Marcin Szewczyk</b>	
<i>Modernizacja etnicznego kapitału ludzkiego – przypadek Romów</i> .....	305
<b>Damian Mowczan</b>	
<i>Zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce w ujęciu regionalnym – analiza z wykorzystaniem metod wielowymiarowej analizy porównawczej</i> .....	316
<b>Marta Kawa, Wiesława Kuźniar</b>	
<i>Skala zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym</i> .....	329
<b>Agata Surówka, Mateusz Działo, Sabina Posłuszna</b>	
<i>Analiza dynamiki natężenia i kierunków migracji ze słabo rozwiniętych województw Polski na tle kraju w latach 2009–2014</i> .....	340
<b>Piotr Cymanow, Klaudia Cymanow-Sosin</b>	
<i>Determinanty decyzji w zakresie powrotów z zagranicznych wyjazdów zarobkowych mieszkańców obszarów peryferyjnych</i> .....	355
<b>Tomasz Zalega</b>	
<i>Determinants considered by Polish seniors when purchasing food and some durable goods</i> .....	367
<b>Małgorzata Miśniakiewicz</b>	
<i>Identyfikacja i analiza trendów rozwojowych w przemyśle spożywczym w Polsce</i> .....	385
<b>Игорь Лановенко</b>	
<i>Социально-психологические основы изучения правопорядка как системного общественного феномена</i> .....	398
<b>Agnieszka Piotrowska-Puchala</b>	
<i>Wpływ czynników niematerialnych na motywację pracowników w czasie wychodzenia z kryzysu gospodarczego – ujęcie teoretyczne</i> .....	407
<b>Beata Gierczak-Korzeniowska</b>	
<i>The impact of benchlearning on the value of human capital. Reflections on an airline case study</i> .....	417
<b>Anna Walczyk, Paulina Kupisz</b>	
<i>Coaching jako forma rozwoju kompetencji pracowników Odlewni Polskich S.A. (OP S.A.) w Starachowicach objętych Programem „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy”</i> .....	428
<b>Lesław Niemczyk</b>	
<i>Przedsiębiorstwo bazujące na wiedzy a niewydolność informacyjna systemu rachunkowości</i> .....	441
<b>Michał Gabriel Woźniak</b>	
<i>Lessons from the experience of fiscal reform in Poland</i> .....	454
Wskazówki dla autorów .....	475

## Table of Contents

<b>Maria Piotrowska</b> <i>The impact of education on economic security of households</i> .....	9
<b>Maria Miczyńska-Kowalska</b> <i>Human capital in the development of society and the knowledge-based economy</i> .....	27
<b>Magdalena Olender-Skorek</b> <i>The fourth industrial revolution and some economic theories</i> .....	38
<b>Anna Pietruszka-Ortyl</b> <i>Human capital management in the conditions of knowledge economy</i> .....	50
<b>Justyna Pawlak</b> <i>Psychosocial factors determining the creation of human capital through diversity management</i> .....	62
<b>Anna Stolarczyk</b> <i>Human capital – opportunities and threats in the light of the Industrie 4.0</i> .....	73
<b>Renata Pećiak</b> <i>The socio-economic development model based on human capital – from the perspective of the Regulation School</i> .....	82
<b>Maciej Holko</b> <i>Marxian critique of the human capital theory</i> .....	91
<b>Jolanta Żukowska</b> <i>Measure wealth nation and growth – Country's Prosperity (CP)</i> .....	112
<b>Dmytro Osiichuk</b> <i>Prosperity, great compression and Reaganomics: lessons for economic policy</i> .....	120
<b>Barbara Danowska-Prokop</b> <i>The inception of social law</i> .....	133
<b>Małgorzata Dziembala</b> <i>Social cohesion in the countries and regions of the European Union in view of the social progress index</i> .....	142
<b>Anna Iwacewicz-Orłowska</b> <i>Determinants of the poverty level on the example of Poland and Hungary – comparative analysis</i> .....	155
<b>Piotr Bolibok</b> <i>Income inequality and household indebtedness in OECD countries over the period 1995–2014</i> ...	167
<b>Jakub Bartak</b> <i>Income inequality as barriers of human capital development in Poland</i> .....	181
<b>Ірина Колеснікова</b> <i>Reproduction of the human capital in Belarus</i> .....	191
<b>Natalia Iwaszczuk, Anna Jarzęcka</b> <i>Comparison of digital and financial exclusion in Poland and in Norway</i> .....	204
<b>Piotr Wetoszka</b> <i>The role of educational institutions in assuring social inclusion</i> .....	219

<b>Anna Turczak</b>	
<i>The relationship between level of education and duration of job seeking regarding the unemployed in Poland</i> .....	231
<b>Karol Flisikowski</b>	
<i>Evaluating the generalized effectiveness of selected labor markets</i> .....	244
<b>Pawel Miloszewski</b>	
<i>Protective or participative function of labor unions and their influence on income inequality in selected European Union countries</i> .....	258
<b>Jaroslaw Poteraj</b>	
<i>The pension system in Canada. Recommendations for Poland</i> .....	273
<b>Roman Garbiec</b>	
<i>Social inequalities in the Polish Social Security System</i> .....	293
<b>Marcin Szewczyk</b>	
<i>Modernization of ethnic human capital – the case of the Roma</i> .....	305
<b>Damian Mowczan</b>	
<i>Differentiation of human capital in Poland regions – analysis using the methods of multidimensional comparative analysis</i> .....	316
<b>Marta Kawa, Wiesława Kuźniar</b>	
<i>Scale of risk of poverty and social exclusion</i> .....	329
<b>Agata Surówka, Mateusz Działo, Sabina Posłuszna</b>	
<i>Analysis of the dynamics of the intensity and directions of migration in the provinces of Eastern Poland compared to the rest of the country</i> .....	340
<b>Piotr Cymanow, Klaudia Cymanow-Sosin</b>	
<i>Determinants of return decisions taken by migrant workers from peripheral areas</i> .....	355
<b>Tomasz Zalega</b>	
<i>Determinants considered by Polish seniors when purchasing food and some durable goods</i> .....	367
<b>Małgorzata Miśniakiewicz</b>	
<i>Identification and analysis of future trends in food industry</i> .....	385
<b>Игорь Лановенко</b>	
<i>Socio-psychological fundamentals of law and order studying as public phenomenon system</i> ...	398
<b>Agnieszka Piotrowska-Puchala</b>	
<i>The impact of immaterial factors on employees' motivation during recovery from economic crisis – a theoretical perspective</i> .....	407
<b>Beata Gierczak-Korzeniowska</b>	
<i>The impact of benchlearning on the value of human capital. Reflections on an airline case study</i> .....	417
<b>Anna Walczyk, Paulina Kupisz</b>	
<i>Coaching as a form of competencies development of employees in Odlewnie Polskie S.A. (OP S.A.) in Starachowice within the Programme „Young Staff – Future for The Company”</i> .....	428
<b>Lesław Niemczyk</b>	
<i>The Knowledge-based enterprises and informative failure of the accounting system</i> .....	441
<b>Michał Gabriel Woźniak</b>	
<i>Lessons from the experience of fiscal reform in Poland</i> .....	454
Information for Authors .....	475

## Содержание

<b>Мария Петровска</b> <i>Влияние образования на экономическая безопасность домашних Хозяйств</i> .....	9
<b>Мария Мичынська-Ковальска</b> <i>Человеческий капитал в развитии общества и экономики, основанной на знаниях</i> .....	27
<b>Магдалена Олендер-Скорек</b> <i>Четвертая промышленная революция и некоторые аспекты экономической теории</i> .....	38
<b>Анна Петрушка-Ортыль</b> <i>Управление человеческим капиталом в условиях экономики, основанной на знаниях</i> .....	50
<b>Юстина Павляк</b> <i>Психосоциальные факторы, определяющие развитие человеческого капитала через управление разнообразием</i> .....	62
<b>Анна Столярчик</b> <i>Человеческий капитал – возможности и вызовы в контексте развития концепции Industry 4.0</i> .....	73
<b>Рената Пенчяк</b> <i>Модель социально-экономического развития, основанного на человеческом капитале с точки зрения школы регулирования</i> .....	82
<b>Мачей Холько</b> <i>Критика концепции человеческого капитала Маркса</i> .....	91
<b>Иоланта Жуковская</b> <i>Мера богатства нации и экономического роста – Country's Prosperity (CP)</i> .....	112
<b>Дмитрий Осийчук</b> <i>Процветания, greatCompression и Рейганомики: уроки для экономической политики</i> .....	120
<b>Барбара Дановска-Прокоп</b> <i>Рождение социального права</i> .....	133
<b>Малгожата Дзембала</b> <i>Согласованность в обществе в странах и регионах Европейского Союза в свете индикатора общественного прогресса</i> .....	142
<b>Анна Ивацевич-Орловска</b> <i>Детерминанты уровня бедности на примере Польши и Венгрии – сравнительный анализ</i> ....	155
<b>Петр Болибок</b> <i>Неравенства в прибылях и долги домохозяйств в странах ОЭСР в период 1995–2014 годах</i> ....	167
<b>Якуб Бартак</b> <i>Неравенство в доходах как барьеры развития человеческого капитала в Польше</i> .....	181
<b>Ирина Колесникова</b> <i>Воспроизводство человеческого капитала в Беларуси</i> .....	191
<b>Наталья Иващук, Анна Яженца</b> <i>Сравнение цифровых и финансовых исключений в Польше и в Норвегии</i> .....	204
<b>Петр Ветошка</b> <i>Роль образовательных учреждений в обеспечении социальной интеграции: пример Швеции</i> .....	219

<b>Анна Турчак</b>	
<i>Зависимость между уровнем образования и временем нахождения без работы безработных в Польше .....</i>	231
<b>Кароль Флишиковский</b>	
<i>Попытка обобщенной оценки эффективности отдельных рынков труда .....</i>	244
<b>Павел Милошевски</b>	
<i>Защитная и партиципальная функция профессиональных связей и их влияние на уровень неравенства доходов в отдельных странах Европейского Союза .....</i>	258
<b>Ярослав Потерай</b>	
<i>Пенсионная система в Канаде. Рекомендации для Польши .....</i>	273
<b>Роман Гарбец</b>	
<i>Социальное неравенство в польской системе социального страхования .....</i>	293
<b>Марчин Шевчик</b>	
<i>Модернизация этнического человеческого капитала – случай Цыган .....</i>	305
<b>Дамьян Мовчан</b>	
<i>Неоднородность человеческого капитала в Польше на региональном уровне – анализ с использованием методов многомерного сравнительного анализа .....</i>	316
<b>Марта Кава, Веслава Кужняр</b>	
<i>Масштаб угрозы бедности и социальной изоляции .....</i>	329
<b>Агата Сурувка, Матфей Дзало, Сабина Послушна</b>	
<i>Анализ динамики интенсивности и направлений миграции из слаборазвитых воеводств Польши на фоне страны в 2009–2014 годах .....</i>	340
<b>Петр Циманов, Павел Циманов-Сошин</b>	
<i>Показатели решений в сфере возвращения из зарубежных выездов на заработки жителей периферийных областей .....</i>	355
<b>Томаш Залега</b>	
<i>Детерминанты выборов российских пенсионеров при покупке продуктов питания и некоторых товаров длительного пользования .....</i>	367
<b>Малгожата Мишнякевич</b>	
<i>Идентификация и анализ тенденций развития пищевой промышленности в Польше .....</i>	385
<b>Игорь Лановенко</b>	
<i>Социально-психологические основы изучения правопорядка как системного общественного феномена .....</i>	398
<b>Агнешка Петровска-Пухала</b>	
<i>Влияние нематериальных факторов на мотивацию работников в период выхода из экономического кризиса – теоретические подходы .....</i>	407
<b>Беата Герчак-Коженевска</b>	
<i>Влияние benchlearning на стоимость человеческого капитала. Размышления на примере авиакомпании .....</i>	417
<b>Анна Вальчик, Паулина Купиш</b>	
<i>Коучинг как форма развития компетентности работников литейного производства польских S.A. (OP S.A.) в Староховицах, вовлеченных в Программу „Молодые Кадры – Будущее Компании” .....</i>	428
<b>Леслав Немчик</b>	
<i>Предприятие, основанное на знаниях и сбой информационных систем бухгалтерского учета .....</i>	441
<b>Михал Габриель Вожняк</b>	
<i>Уроки из опыта фискальной реформы в Польше .....</i>	454
<i>Советы для авторов .....</i>	475



*dr hab. Maria Piotrowska, prof. UE*<sup>1</sup>

Katedra Ekonomii Matematycznej  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **Wpływ wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw domowych<sup>2</sup>**

### WPROWADZENIE

Wykształcenie jako istotny element kapitału ludzkiego, ma kluczowe znaczenie w trzech obszarach rozwoju społeczno-ekonomicznego każdego kraju. Po pierwsze, zasób wiedzy, umiejętności społeczeństwa jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Po drugie, rozkład kapitału ludzkiego wśród członków społeczeństwa w bardzo dużym stopniu określa nierówność dochodów. Wpływ ten jest tym silniejszy, im większa jest premia płacowa związana z umiejętnościami. Po trzecie, wykształcenie jednostki jest podstawową determinantą zarówno jej mobilności społecznej, jak i braku sukcesów. Artykuł podejmuje zagadnienia mieszczące się w tym trzecim obszarze.

Celem artykułu jest zbadanie zależności między wykształceniem danej osoby a bezpieczeństwem ekonomicznym jej gospodarstwa domowego. Hipoteza badawcza zakłada, że: *Zróżnicowanie wpływu wykształcenia na poziom bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstw może być wyjaśnione poprzez rozwój społeczno-ekonomiczny doświadczany przez różne kohorty.*

Źródłem danych jest badanie ankietowe przeprowadzone w 2013 roku na próbie 800 respondentów w wieku od 25 do 64 lat. Miara bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa domowego jest skonstruowana przy pomocy analizy eksploracyjnej opartej na modelu równań strukturalnych (SEM). Badanie zależności między wykształceniem a bezpieczeństwem ekonomicznym uwzględnia heterogeniczność respondentów, wyrażoną poprzez ich przynależność do kohort.

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Katedra Ekonomii Matematycznej, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław; e-mail: maria.piotrowska@ue.wroc.pl.

<sup>2</sup> Artykuł został przygotowany w oparciu o wyniki uzyskane w ramach projektu sfinansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS4/03239.

Kohorta oznacza zbiór obiektów, najczęściej ludzi, wyodrębniony z populacji z uwagi na zachodzące jednocześnie dla całego zbioru wydarzenie lub proces w celu przeprowadzenia analizy. W badaniu kohorty są wyróżnione na podstawie ich wspólnych doświadczeń edukacyjnych i zawodowych.

W pierwszej części artykułu przedstawiony został krótki przegląd literatury na temat postrzegania wykształcenia z perspektywy jednostki. Druga część zawiera opis koncepcji badania, natomiast trzecia opis metody badań. Weryfikacja hipotezy badawczej jest przeprowadzona w części czwartej. Artykuł kończą konkluzje podsumowujące wyniki badania.

### PRZEGLĄD LITERATURY

Jedno z pytań, które człowiek zadaje sobie wielokrotnie, brzmi: *jakie robię postępy w życiu*. Wykształcenie jest zawsze ważną częścią odpowiedzi. Często jest czynnikiem sprawiającym, że mimo źle rokującego startu, człowiek osiąga sukces. W ostatnich dziesięciu latach w badaniach nad efektami edukacji zaczęto podejmować problem międzypokoleniowej (inaczej, społecznej) mobilności, która odzwierciedla zmianę pozycji ekonomicznej (głównie dochodu) aktualnego pokolenia w porównaniu z pozycją (dochodem) pokolenia rodziców. Black i Devereux [2011] zwracają uwagę, że badacze, zajmujący się mobilnością międzypokoleniową, przesuwają swoje zainteresowanie z miary tego zjawiska (np. Jäntti i inni [2006] porównują stopy mobilności międzypokoleniowej między krajami) na mechanizmy, które je generują. Edukacja jest jednym z nich. Gregg i inni [2013], przeprowadzając porównania międzynarodowe, podkreślają, że zróżnicowanie we zwrocie z edukacji generuje różnice w dochodzie między pokoleniami.

Badania nad zwrotem z edukacji definiowanym jako zarobki danej osoby, doprowadziły do konkluzji, że podstawowe założenie modelu Mincera [1974] o wspólnych wzorcach płacowych dla kohort nie jest słuszne. W wielu badaniach wykazano, że wzorce płacowe zmieniają się istotnie w czasie, różnie dla poszczególnych kohort (Card i Lemieux [2001]). Wyniki te wskazują na konieczność użycia danych dotyczących kohort, aby ustalić właściwe wzorce płacowe, a następnie oszacować zwroty z edukacji uzyskiwane przez daną osobę.

W literaturze poszerzono pojęcie zwrotu z edukacji. Zależność między liczbą lat poświęconą na edukację a indywidualnymi zarobkami, przedstawiona w modelu Mincera [1974], została udokumentowana w różnych przeglądach wyników badań (Card [1999, 2001]; Heckman, Lochner i Todd [2006]). Udowodniono również, że poziom wykształcenia ma również wpływ na inne zmienne rynku pracy, co zostało zinterpretowane jako zwroty z edukacji w formie niższej liczby wypadków w miejscu pracy i mniejszej liczby godzin

pracy wieczorem i w nocy (Hamermesh [1999]), niższego bezrobocia, krótszego okresu poszukiwania pracy i pobierania niższych zasiłków socjalnych (Oreopoulos i Salvanes [2011]).

W wielu badaniach potwierdzono wpływ edukacji na niepieniężne aspekty życia jednostki, między innymi, na poprawę stanu zdrowia i wydłużenie średniego okresu życia (Oreopoulos [2007]), zwiększenie satysfakcji z życia (Black, Devereux i Salvanes [2005]; Oreopoulos i Salvanes [2009, 2011]) oraz wyraźne obniżenie stopy rozwodów wśród osób o wyższym poziomie wykształcenia (Oreopoulos i Salvanes [2009, 2011]).

Zwrócono również uwagę na międzypokoleniowy wpływ edukacji, pokazując, że część zwrotu z edukacji, jaki osiągają dzieci w postaci zarobków, zależy od poziomu wykształcenia ich rodziców (Black, Devereux i Salvanes [2005]).

Wiele badań poświęconych jest roli rodziny w kształtowaniu kapitału ludzkiego dzieci (patrz przeglądy literatury na ten temat: Björklund i Salvanes [2011]; Currie i Almond [2011]; Heckman i Mosso [2014]). Najczęściej badanym aspektem roli rodziny jest wykształcenie rodziców i jego wpływ na dziecko. Wyniki wskazują na pozytywny, przyczynowy wpływ wykształcenia matki (Chevalier [2004]; Carneiro i inni [2013]), jak również wykształcenia ojca (Black, Devereux i Salvanes [2005]). Carneiro i inni [2013] wskazują na istotne międzypokoleniowe zwroty z edukacji pokazując, że dodatkowy rok edukacji matki podnosi poziom wykształcenia dziecka i redukuje problemy związane z jego wychowaniem.

Berger i inni [2009] zwracają uwagę na dochód, jako istotny czynnik wzmacniający pozytywny wpływ umiejętności rodzicielskich, a Carneiro i inni [2013], oprócz dochodu, podkreślają znaczenie czasu poświęcanego dziecku przez rodziców. Del Boca i inni [2014] oferują model łączący decyzje rodziny dotyczące podaży pracy z czasem i pieniędzmi przeznaczanymi na rozwój dziecka.

Wszystkie efekty oddziaływania edukacji na jednostkę wskazują na istotną rolę wykształcenia, jako czynnika budującego kapitał ludzki.

## KONCEPCJA BADANIA

Celem artykułu jest zbadanie zależności między wykształceniem danej osoby a bezpieczeństwem ekonomicznym jej gospodarstwa domowego z uwzględnieniem heterogeniczności osób. Heterogeniczność jest wyrażona poprzez przynależność osób do kohort wyróżnionych na podstawie wspólnych doświadczeń edukacyjnych i zawodowych.

W badaniu występują dwa podstawowe pojęcia: bezpieczeństwo ekonomiczne i zaradność ekonomiczna. Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa domowego jest definiowane jako możliwość zaspokojenia potrzeb gospodarstwa i tworzenia rezerw finansowych będących do dyspozycji w sytuacji niekorzystnych zdarzeń. Zarad-

ność ekonomiczna natomiast, to umiejętność podejmowania decyzji ekonomicznych przyczyniających się do bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa. Decyzje ekonomiczne dotyczą pracy, oszczędzania, inwestowania, zadłużania, ubezpieczenia.

Hipoteza badawcza – jak już wspomniano – zakłada, że: *Zróżnicowanie wpływu wykształcenia na poziom bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstw może być wyjaśnione poprzez rozwój społeczno-ekonomiczny doświadczany przez różne kohorty.*

Artykuł przyczynia się do poszerzenia wiedzy w zakresie ekonomii edukacji. Poszerza bowiem pojęcie zwrotu z edukacji, które w artykule odnosi się do bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa domowego. Wyjaśnia zróżnicowanie wpływu wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne poprzez różnice między kohortami.

W ramach badania realizowane są trzy zadania. Po pierwsze, powstaje koncepcyjny, a następnie empiryczny model bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa. Po drugie, model jest estymowany, co pozwala na obliczenie miary bezpieczeństwa a także oszacowanie wpływu wykształcenia na bezpieczeństwo. Po trzecie, zostają zidentyfikowane różnice w oddziaływaniu wykształcenia na bezpieczeństwo wynikające z przynależności jednostki do kohorty.

#### MODEL KONCEPCYJNY

Model koncepcyjny obejmuje zależności między czterema pojęciami. Pierwszym z nich jest „Status społeczno-ekonomiczny rodziców”. Rodzice poprzez swoje wykształcenie oraz sytuację finansową wpływają na „Aspiracje edukacyjne i zawodowe” swoich dzieci. Aspiracje te są odzwierciedlone w modelu poprzez poziom wykształcenia dorosłych dzieci oraz źródło utrzymania, którym jest praca wymagająca wysokich lub niskich kwalifikacji. Czynnikiem, który wpływa na możliwość realizacji aspiracji jest rozwój społeczno-ekonomiczny doświadczany przez osobę w jej życiu. Istotne są doświadczenia edukacyjne i poszerzanie umiejętności zawodowych, warunki makroekonomiczne w okresie wchodzenia na rynek pracy oraz etap kariery zawodowej w czasie zakłóceń makroekonomicznych. Aspiracje wpływają na „Zaradność ekonomiczną” osoby.

Człowiek jest zaradny pod względem ekonomicznym, gdy ma stabilną, dobrze płatną pracę; umie znaleźć dodatkową pracę, jeśli ma kłopoty finansowe; posiada mieszkanie/dom oraz wartościowe ruchomości, które ubezpiecza; może pożyczyć pieniądze z banku lub z innych źródeł; inwestuje w dzieci; jego zachowanie dotyczące oszczędzania („Skłonność do oszczędzania”) i zadłużania się („Skłonność do zadłużania się”) przyczynia się do zwiększania bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa. „Zaradność ekonomiczna” wpływa na „Bezpieczeństwo ekonomiczne”. Rodzina jest bezpieczna ekonomicznie, gdy zaspokaja swoje potrzeby na poziomie, który akceptuje oraz jest

w stanie utrzymać swój standard życia w bliższej i dalszej przyszłości, pokryć nieoczekiwane wydatki, przetrwać okres nieoczekiwanego spadku bieżącego dochodu.

## PROJEKTOWANIE BADANIA ANKIETOWEGO

Realizacja celu badawczego wymaga właściwego zaprojektowania badania ankietowego. Zastosowano kohortowo-sekwencyjny styl z niezależnymi próbkami (*Cohort-Sequential Design with Independent Samples*) proponowany przez Schaie [1994, p. 51]. Nie pozwala on wprawdzie na ustalenie efektów kohorty oraz efektów wieku, ale umożliwia zidentyfikowanie różnic wynikających z przynależności do kohorty i przynależności do grupy wiekowej.

W badaniu należy uwzględnić kontekst społeczno-ekonomiczny. W artykule jest on reprezentowany przez trzy wielkie zmiany ekonomiczno-społeczne w okresie transformacji w Polsce w latach 1990–2013: 1) dynamiczny wzrost sektora prywatnego; 2) otwarcie gospodarki (inwestycje zagraniczne, zmiana stylu zarządzania, inwestycje w kapitał ludzki; 3) ilościowe i jakościowe zmiany w edukacji – znaczący wzrost udziału liczby osób z wyższym wykształceniem oraz zmiany programów nauczania na każdym etapie edukacji.

Kryteria, służące do wyodrębnienia kohort w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2013 roku, były następujące:

- edukacja przed 1990 r., po 1990 r., studia po 2004 r.;
- okres wejścia na rynek – przed 1990 r., lata 2005–2007, po kryzysie 2008–2010;
- szkolenia zawodowe przed 1990 r., przed 2004 r., po 2004 r.;
- stabilność pozycji zawodowej w okresie kryzysu 2008–2010.

Na podstawie tych czterech kryteriów wyodrębniono trzy kohorty:

- Kohorta 1 – „Dzieci transformacji” – respondenci mający 25–34 lata w 2013 r.;
- Kohorta 2 – „Młodzież transformacji” – 35–44 lata w 2013 r.;
- Kohorta 3 – „Dorośli w wieku produkcyjnym-mobilnym w okresie transformacji” – 45–64 lata w 2013 r.

Badanie ankietowe w 2013 r. przeprowadziła agencja badania opinii publicznej metodą CAPI. Cała próba liczyła 800 respondentów w wieku 25–64 lat, w tym:

- Kohorta 1: „Dzieci transformacji” – 215 respondentów;
- Kohorta 2: „Młodzież transformacji” – 197 respondentów;
- Kohorta 3: „Dorośli transformacji” – 388 respondentów.

Dobór próby był losowy. Cała próba jest reprezentatywna ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, województwo oraz klasę miejscowości.

Zdecydowana większość pytań w ankiecie dotyczy indywidualnych ocen/zachowań respondenta. Kilka pytań, np. dotyczących oszczędności, zadłużenia/sytuacji finansowej odnosi się do gospodarstwa jako całości. Założono w badaniu, że w przypadku takich pytań respondent reprezentuje gospodarstwo (tylko jedna osoba dorosła w gospodarstwie była ankietowana).

## MODEL EMPIRYCZNY

Dwa główne pojęcia modelu koncepcyjnego – zaradność ekonomiczna i bezpieczeństwo ekonomiczne – są zmiennymi latentnymi. Z tego względu do konstrukcji modelu empirycznego zastosowano analizę eksploracyjną opartą na modelu równań strukturalnych (*structural equation modeling* – SEM) i wykorzystano IBM SPSS Amos. Użyto metody największej wiarygodności do estymacji modeli empirycznych, które skonstruowano dla każdej kohorty osobno. Opis zmiennych uwzględnionych w modelach SEM jest przedstawiony w tabeli 1.

**Tabela 1. Zmienne w modelu równań strukturalnych (SEM)**

Zmienna latentna	Pytania w ankiecie służące do konstrukcji miar zmiennych obserwowalnych, poprzez które przejawia się zmienna latentna
Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta	Czy Pana(i) rodzice mają/mieli kłopoty finansowe?
	Czy Pana(i) rodzice mają/mieli własne mieszkanie/dom?
	Jakie wykształcenie ma Pana(i) ojciec?
	Jakie wykształcenie ma Pana(i) matka?
	Czy poważne choroby utrudniają Panu(i) zarabianie pieniędzy?
Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta	Jakie ma Pan(i) wykształcenie?
	Jakie jest Pana(i) główne źródło utrzymania?
Zaradność ekonomiczna respondenta	Czy pracował(a) Pan(i) w pełnym wymiarze godzin w tym roku?
	Czy pracował(a) Pan(i) w pełnym wymiarze godzin dwa lata temu?
	Czy uważa Pan(i), że bank udzieliłby Pan(i) kredytu, ponieważ ma Pan(i) wiarygodność kredytową?
	Czy ma Pan(i) możliwość podjęcia dodatkowej pracy w sytuacji kłopotów finansowych?
	Czy ma Pan(i) wartościowe rzeczy (samochód, mieszkanie, działkę, sprzęt), które mógłby/mogłaby Pan(i) sprzedać w sytuacji kłopotów finansowych?
	Jaka jest forma własności/użytkowania Pan(i) mieszkania/domu?
	Czy Pan(i) lub inna osoba z gospodarstwa kupuje ubezpieczenie mieszkania/domu?
	Czy wspiera Pan(i) w sposób trwały Swoich rodziców?
	Czy Pan(i) dzieci uczęszczają/uczęszczały na dodatkowo płatne zajęcia?
	Jaki jest dochód na osobę w Pan(i) gospodarstwie (dochód „na rękę”)?
	Czy uważa Pan(i), że Pana(i) gospodarstwo domowe będzie w stanie utrzymać poziom życia na obecnym lub wyższym poziomie w ciągu najbliższych dwóch lat?

Skłonność respondenta do oszczędzania	Czy oszczędza Pan(i) na emeryturę poza ZUS-em?
	Czy uważa Pan(i), że zdołałby/zdołałaby zaoszczędzić taką sumę pieniędzy, która istotnie podwyższyłaby Pana(i) emeryturę?
	Czy uważa Pan(i), że człowiek ma wpływ na to ile będzie miał pieniędzy w życiu?
	Jeśli dostanie Pan(i) dodatkowe pieniądze np. premię, nagrodę, prezent, to je Pan(i) zaoszczędzi czy też wyda?
	Co, Pana(i) zdaniem, będzie stanowić Pana(i) główne źródła utrzymania na emeryturze?
	Jaka jest w przybliżeniu łączna wartość posiadanych przez Pana(i) gospodarstwo domowe oszczędności
	Jaka jest Pana(i) zadaniem w przybliżeniu wartość Pana(i) mieszkania/domu?
Skłonność respondenta do zadłużania się	Ile wynosi łącznie zadłużenie Pana(i) gospodarstwa domowego?
	Czy uważa Pan(i), że Pana(i) gospodarstwo ma na tyle wysoki dochód, że nie potrzebuje pożyczek i kredytów?
	Które z określić najlepiej charakteryzuje sytuację Pana(i) gospodarstwa domowego?
	– Spłata długów zmusza mnie do ograniczania zakupów dóbr codziennego użytku. – Spłata długów zmusza mnie do ograniczania zakupów dóbr luksusowych. – Nie odczuwam żadnych ograniczeń związanych ze spłatą zadłużenia.
Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa domowego respondenta	Czy uważa Pan(i), że Pana(i) gospodarstwo domowe będzie w stanie utrzymać poziom życia na obecnym lub wyższym poziomie na emeryturze?
	Czy z powodu choroby Państwa dochody w ostatnim roku:
	– Zmniejszyły się tak, że musieli Państwo ograniczyć wydatki na dobra codziennego użytku. – Zmniejszyły się tak, że musieli Państwo ograniczyć wydatki na dobra luksusowe. – Zmniejszyły się, ale nie spowodowało to odczuwalnej zmiany poziomu życia. – Dochody nie zmniejszyły się mimo choroby.
	Które stwierdzenie najlepiej opisuje sytuację finansową Pana/i gospodarstwa:
	– Starcza na wszystko bez specjalnych wyrzeczeń. – Żyjemy oszczędnie i dzięki temu starcza na wszystko. – Żyjemy bardzo oszczędnie, aby odłożyć na poważniejsze zakupy. – Pieniądzy nie starcza na wszystkie podstawowe potrzeby.
	Jaki niespodziewany wydatek jest Pan(i) w stanie ponieść w ciągu kilku-kilkunastu dni, nie korzystając z kredytu i pomocy innych?
	Czy uważa Pan(i) niespodziewany spadek dochodu za główne zagrożenie dla sytuacji ekonomicznej Pana(i) gospodarstwa domowego w przyszłości?

Źródło: opracowanie pytań ankiety przez Marię Piotrowską i Marka Kośnego w ramach projektu badawczego „Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw domowych w Polsce” sfinansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS4/03239.



Miary zmiennych obserwowalnych (patrz pytania ankietowe w tabeli 1) są w większości binarne. Jedynie kilka zmiennych jest mierzonych w inny sposób, np. dochód w PLN (log); oszczędności/zadłużenie jako wielokrotność miesięcznego dochodu.

Miary przedstawione w tabeli 2, wskazują na dobre dopasowanie modeli do danych. Diagramy modeli strukturalnych mogą być przedstawione na prośbę Czytelnika.

**Tabela 2. Podsumowanie miar dopasowania modelu (SEM)**

Model dla kohorty	P	CMIN/DF	CFI	RMSEA	PCLOSE
Dzieci transformacji	0,918	0,905	1,000	0,000	1,000
Młodzież transformacji	0,887	0,907	1,000	0,000	1,000
Dorośli transformacji	0,841	0,931	1,000	0,000	1,000

Źródło: obliczenia własne.

## WYNIKI BADANIA

Przed rozpoczęciem dyskusji nad wynikami otrzymanymi na podstawie SEM, należy podkreślić kluczową różnicę w poziomie wykształcenia między kohortami. Procent respondentów mających wyższe wykształcenie w kohorcie 1 „Dzieci transformacji” wynosi 42%, w kohorcie 2 „Młodzież transformacji” 28%, a w kohorcie 3 „Dorośli transformacji” jedynie 13% (źródło: obliczenia własne na podstawie wyników ankiety).

Różnica w udziale osób z wyższym wykształceniem między kohortą najmłodszą i najstarszą jest ponad trzykrotna. Młodzi ludzie (wiek 25–34 lata, kohorta 1) są w porównaniu z kohortą 3 (wiek 45–64 lata) lepiej wykształceni, przeszli zawodowe szkolenia w gospodarce rynkowej i mają rodziców o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym. W konsekwencji wpływ „Aspiracji edukacyjno-zawodowych” na decyzje ekonomiczne w kohorcie 1 jest silniejszy niż w kohorcie 3 (patrz tabela 3 wraz z wyjaśnieniem). Wzrost miary „Aspiracji” o jedno odchylenie standardowe powoduje:

- wzrost miar „Skłonności do oszczędzania” o 0,806 odchylenia standardowego w kohorcie 1, natomiast o 0,676 odchylenia standardowego w kohorcie 3;
- wzrost miar „Zakupu ubezpieczenia mieszkania/domu” o 0,518 odchylenia standardowego w kohorcie 1, natomiast jedynie o 0,267 odchylenia standardowego w kohorcie 3;
- wzrost miar „Możliwości znalezienia dodatkowej pracy w sytuacji kłopotów finansowych” o 0,426 w kohorcie 1, natomiast o 0,256 odchylenia standardowego w kohorcie 3;



– wzrost miar „Dywersyfikacji źródeł utrzymania na emeryturze” o 0,157 odchylenia standardowego w kohorcie 1, natomiast jedynie o 0,039 odchylenia standardowego w kohorcie 3 (w tym przypadku wpływ „Aspiracji” jest słaby w porównaniu z oddziaływaniem na inne decyzje ekonomiczne, ale różnica między kohortami jest czterokrotna);

– spadek miar „Skłonności do zadłużania się” o 0,447 odchylenia standardowego w kohorcie 1, natomiast jedynie o 0,195 odchylenia standardowego w kohorcie 3.

W konsekwencji wzrost miary „Aspiracji” o jedno odchylenie standardowe powoduje wzrost miar „Bezpieczeństwa ekonomicznego” o 0,795 odchylenia standardowego w kohorcie 1, natomiast o 0,657 odchylenia standardowego w kohorcie 3.

**Tabela 3. Standaryzowane całkowite efekty\* zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta”**

Zmienna odnosząca się do respondenta lub jej/jego gospodarstwa	Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta		
	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” – wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” – wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym-mobilnym w okresie transformacji” – wiek 45–64 lata w 2013 r.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Zaradność ekonomiczna	0,839	0,715	0,756
Skłonność do oszczędzania	0,806	0,546	0,676
Skłonność do zadłużania się	-0,447	-0,333	-0,195
Bezpieczeństwo ekonomiczne	0,795	0,698	0,657
Zaspokojenie potrzeb	0,427	0,520	0,342
Dywersyfikacja źródeł utrzymania na emeryturze	0,157	0,248	0,039
Oszczędzanie na emeryturę poza ZUS-em	0,379	0,347	0,373
Zakup ubezpieczenia mieszkania/domu	0,518	0,316	0,267
Możliwość znalezienia odatkowej pracy w sytuacji kłopotów finansowych	0,426	0,317	0,256
Wartość mieszkania/domu	0,379	0,259	0,309
Posiadanie wartościowych ruchomości	0,373	0,388	0,317
Możliwość utrzymania poziomu życia w dwóch najbliższych latach	0,340	0,382	0,298

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Wysokość niespodziewanego wydatku możliwego do pokrycia bez korzystania z kredytu i pomocy innych	0,370	0,409	0,306
Inwestycje w dzieci	0,181	0,528	0,413

\*Całkowity wpływ zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta” na zmienną w każdym wierszu po standaryzowaniu wszystkich zmiennych. Na przykład: 0,839 – pierwsza liczba w tabeli 3 – oznacza standaryzowany całkowity (bezpośredni i pośredni) wpływ zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta” na zmienną „Zaradność ekonomiczna respondenta”, tzn. z powodu zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich wpływów zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta” na zmienną „Zaradność ekonomiczna respondenta” wzrost zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta” o jedno odchylenie standardowe spowoduje wzrost zmiennej „Zaradność ekonomiczna respondenta” o 0,839 odchylenia standardowego.

Źródło: obliczenia własne.

W tabeli 4 przedstawione są znormalizowane (od 0 do 1) miary poziomu bezpieczeństwa ekonomicznego w ujęciu średnim dla poszczególnych kohort. W każdej kohorcie poziom bezpieczeństwa rośnie wraz z poziomem wykształcenia.

Wyższy średni poziom bezpieczeństwa gospodarstw w kohorcie najstarszej (kohorta 3) w porównaniu z kohortą najmłodszą (kohorta 1) sugeruje raczej różnicę wieku niż różnicę między kohortami. Ludzie w wieku 45–64 lat powinni być bardziej bezpieczni ekonomicznie niż ludzie w wieku 25–34 lat, gdyż mieli więcej czasu na zgromadzenie aktywów oraz na spłatę zadłużenia.

**Tabela 4. Średni poziom bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstw respondentów w poszczególnych kohortach\***

Poziom wykształcenia respondenta	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym-mobilnym w okresie transformacji” wiek 45–64 lata w 2013 r.
Wyższe	0,607	0,707	0,718
Średnie	0,449	0,593	0,567
Zawodowe	0,315	0,412	0,459
Podstawowe	0,232	0,252	0,371
Cała próba respondentów	0,492	0,562	0,516

\*Miara bezpieczeństwa ekonomicznego jest obliczona na podstawie modelu SEM dla każdej kohorty. Miara jest znormalizowana od 0 do 1. Wyższe wartości oznaczają wyższe bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa.

Źródło: obliczenia własne.

Interesujące są wyniki w tabeli 5, gdzie poziom bezpieczeństwa w kohorcie 2 przyjęto jako 100. Widoczne jest zróżnicowanie zmian w średnim poziomie bezpieczeństwa między kohortami, zależne od poziomu wykształcenia. Różnice te mogą być wyjaśnione wiekiem jedynie w odniesieniu do gospodarstw o podstawowym i zawodowym poziomie wykształcenia. Gospodarstwa takie, o niskim kapitale ludzkim, osiągają w wieku 45–64 lat wyższy poziom bezpieczeństwa ekonomicznego, niż gospodarstwa w wieku 35–44 lat, np. dla gospodarstw z wykształceniem podstawowym średni poziom bezpieczeństwa w wieku 45–64 lat jest o 47% wyższy niż w wieku 35–44 lat, a dla gospodarstw z wykształceniem zawodowym o 11% wyższy.

Natomiast zróżnicowanie, a właściwie brak zróżnicowania, w poziomie bezpieczeństwa między gospodarstwami w wieku 45–64 lat a gospodarstwami w wieku 35–44 lat w odniesieniu do gospodarstw z wyższym i średnim wykształceniem, może być wyjaśnione poprzez różnicę między kohortami. Ludzie należący do kohorty 2 (wiek 35–44 lata w 2013 r.) ukończyli szkołę średnią oraz studia w gospodarce rynkowej, rozpoczynali pracę po 2004 roku w przedsiębiorstwach konkurujących na rynkach światowych, poszerzali swoje umiejętności zawodowe dzięki szkoleniom finansowanym z funduszy unijnych oraz przez korporacje. Te doświadczenia edukacyjne i zawodowe dają im przewagę nad gospodarstwami w kohorcie 3 (wiek 45–64 lata w 2013 r.), których edukacja, część doświadczeń zawodowych jest związana z gospodarką przed transformacją. W konsekwencji różny kapitał ludzki, przy tym samym formalnym poziomie wykształcenia, spowodował, że gospodarstwa w kohorcie 2 osiągnęły poziom bezpieczeństwa ekonomicznego taki sam jak gospodarstwa o kilkanaście lat starsze w kohorcie 3.

**Tabela 5. Stosunki średnich poziomów bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa respondenta, 100=średni poziom bezpieczeństwa w kohorcie 2**

Poziom wykształcenia respondenta	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym –mobilnym w okresie transformacji” wiek 45–64 lata w 2013 r.
Wyższe	85,9%	100%	101,6%
Średnie	75,7%	100%	95,6%
Zawodowe	76,5%	100%	111,4%
Podstawowe	92,1%	100%	147,2%
Cała próba respondentów	87,5%	100%	91,8%

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 4.

Pozytywny wpływ wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne ujawnia się również w dwóch skrajnych grupach gospodarstw. Pierwsza obejmuje gospodarstwa zagrożone ekonomicznie, których poziom bezpieczeństwa ekonomicznego jest poniżej 60% mediany bezpieczeństwa dla całej próby. W drugiej grupie są gospodarstwa bardzo bezpieczne ekonomicznie, których poziom bezpieczeństwa ekonomicznego jest powyżej 140% mediany bezpieczeństwa dla całej próby.

W grupie gospodarstw zagrożonych, im wyższy jest poziom wykształcenia tym mniej gospodarstw o bardzo niskim poziomie bezpieczeństwa (tabela 6). Zwraca jednak uwagę niepokojąco wysoki udział gospodarstw młodych (kohorta 1) mających średnie wykształcenie. Jest to 4% gospodarstw zagrożonych w ogólnej liczbie gospodarstw w kohorcie. Najwyższy odsetek gospodarstw o bardzo niskim poziomie bezpieczeństwa biorąc pod uwagę wszystkie kohorty. Wyniki wskazują, że wśród ludzi młodych wykształcenie średnie nie pozwala na uzyskanie kapitału ludzkiego na poziomie, który pomagałby skutecznie budować bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa.

**Tabela 6. Brak bezpieczeństwa ekonomicznego – Gospodarstwa o bezpieczeństwie ekonomicznym poniżej 60% mediany bezpieczeństwa dla całej próby, jako % gospodarstw w danej kohorcie**

Poziom wykształcenia respondenta	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym – mobilnym w okresie transformacji” wiek 45–64 lata w 2013 r.
Wyższe	0,8%	0%	0%
Średnie	4,1%	0%	0,5%
Zawodowe	1,9%	0,3%	1,8%
Podstawowe	2,3%	0,3%	1,1%

0% oznacza, że procent gospodarstw danego typu był bardzo mały w ogólnej liczbie gospodarstw w próbie kohorty.

Źródło: obliczenia własne.

Wśród gospodarstw o bardzo wysokim poziomie bezpieczeństwa (powyżej 140% mediany) – tabela 7 – była bardzo mała liczba gospodarstw młodych, co można tłumaczyć wiekiem. Ludzie w wieku 25–34 lat często są nadmiernie obciążeni kredytem i nie mieli wystarczająco dużo czasu na zgromadzenie aktywów.

Porównanie udziałów gospodarstw bardzo bezpiecznych w kohorcie 2 i kohorcie 3 potwierdza wniosek przedstawiony powyżej jako komentarz do tabeli 5, że wyższa jakość kapitału ludzkiego pozwoliła znacznie większej liczbie gospo-

darstw w kohorcie 2 osiągnąć wysoki poziom bezpieczeństwa ekonomicznego. W kohorcie 3 nawet wykształcenie wyższe nie pozwalało na zagwarantowanie gospodarstwu wysokiego poziomu bezpieczeństwa (jedynie 0,1% gospodarstw z wyższym wykształceniem miało poziom bezpieczeństwa powyżej 140% mediany – tabela 7).

**Tabela 7. Wysokie bezpieczeństwo ekonomiczne – Gospodarstwa o bezpieczeństwie ekonomicznym powyżej 140% mediany bezpieczeństwa dla całej próby, jako % gospodarstw w danej kohorcie**

Poziom wykształcenia respondenta	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym-mobilnym w okresie transformacji” wiek 45–64 lata w 2013 r.
Wyższe	0,1%	6,3%	0,1%
Średnie	0%	8,1%	1%
Zawodowe	0%	2,9%	0,3%
Podstawowe	0%	0,1%	0%

0% oznacza, że procent gospodarstw danego typu był bardzo mały w ogólnej liczbie gospodarstw w próbie kohorty.

Źródło: obliczenia własne.

Kończąc analizę wpływu wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne należy zwrócić uwagę na rolę rodziców w kształtowaniu kapitału ludzkiego. Rodzice, ich wykształcenie i sytuacja materialna, mają największy wpływ na aspiracje oraz decyzje ekonomiczne swoich dorosłych dzieci w kohorcie 1 (tabela 8). Wynika to oczywiście z młodego wieku kohorty 1, ale również z wyższego poziomu wykształcenia rodziców respondentów należących do kohorty 1.

Dobłą ilustracją oddziaływania wykształcenia rodziców jest ich wpływ na stan zdrowia dorosłego dziecka. Stosunkowo niewiele matek respondentów w kohorcie 3 miało wyższe i średnie wykształcenie, stąd dla tej kohorty istotny statystycznie był wpływ wykształcenia matki na stan zdrowia dorosłego dziecka. Natomiast liczba matek respondentów w kohorcie 1, które miały średnie i wyższe wykształcenie bardzo wzrosła, co spowodowało, że wpływ ich wykształcenia przestał być statystycznie istotny, natomiast takim stał się poziom wykształcenia ojca, z uwagi na jego znaczenie dla sytuacji materialnej rodziców i możliwość zagwarantowania dziecku lepszej, przynajmniej pod względem materialnym, opieki zdrowotnej (wniosek na podstawie istotności współczynników w SEM dla kohorty 1 i 3. Estymacje współczynników mogą być udostępnione na prośbę czytelnika).

**Tabela 8. Standaryzowane całkowite efekty\* zmiennej „Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta”**

Zmienna odnosząca się do respondenta lub jej/jego gospodarstwa	Kohorta 1 „Dzieci transformacji” wiek 25–34 lata w 2013 r.	Kohorta 2 „Młodzież transformacji” wiek 35–44 lata w 2013 r.	Kohorta 3 „Dorośli w wieku produkcyjnym – mobilnym w okresie transformacji” wiek 45–64 lata w 2013 r.
Aspiracje edukacyjno-zawodowe	0,773	0,621	0,420
Skłonność do oszczędzania	0,623	0,339	0,284
Skłonność do zadłużania się	-0,346	-0,207	-0,093
Bezpieczeństwo ekonomiczne	0,614	0,433	0,276
Zakup ubezpieczenia mieszkania/domu	0,400	0,196	0,112
Możliwość znalezienia dodatkowej pracy w sytuacji kłopotów finansowych	0,329	0,197	0,224
Stan zdrowia	0,106	–	0,164
Wartość mieszkania/domu	0,293	0,161	0,205

\* Całkowity wpływ zmiennej „Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta” na zmienną w każdym wierszu po standaryzowaniu wszystkich zmiennych. Na przykład: 0,773 – pierwsza liczba w tabeli 8 – oznacza standaryzowany całkowity (bezpośredni i pośredni) wpływ zmiennej „Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta” na zmienną „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta”, tzn. z powodu zarówno bezpośrednich jak i pośrednich wpływów zmiennej „Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta” na zmienną „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta”, wzrost zmiennej „Status społeczno-ekonomiczny rodziców respondenta” o jedno odchylenie standardowe spowoduje wzrost zmiennej „Aspiracje edukacyjno-zawodowe respondenta” o 0,733 odchylenia standardowego.

Źródło: obliczenia własne.

Wyniki w tabeli 9 pozwalają porównać zróżnicowanie statusu rodziców ze zróżnicowaniem bezpieczeństwa ekonomicznego dla specyficznej grupy respondentów, którzy są formalnymi liderami w swojej pracy, czyli zajmują stanowiska menedżerskie. Wniosek jest bardzo optymistyczny. Mało obiecujący start w życiu nie przekreśla możliwości osiągnięcia dobrej pozycji materialnej. We wszystkich kohortach zróżnicowanie statusu rodziców (odchylenie standardowe) jest wyraźnie większe niż zróżnicowanie bezpieczeństwa ekonomicznego respondentów-liderów (dorosłych dzieci). Kapitał ludzki, obok wrodzonych cech, pozwolił liderom na osiągnięcie zbliżonego poziomu bezpieczeństwa ekonomicznego, mimo iż wywodzą się z rodzin o różnym statusie społeczno-zawodowym.

**Tabela 9. Odchylenie standardowe w grupie liderów (stanowiska kierownicze)**

	Liderzy w sektorze prywatnym		Liderzy w sektorze publicznym	
	Status społeczno- -ekonomiczny rodziców	Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa dorosłego dziecka	Status społeczno- -ekonomiczny rodziców	Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa dorosłego dziecka
Kohorta 1 wiek 25–34 lata w 2013 r.	0,244	0,148	0,321	0,050
Kohorta 2 wiek 35–44 lata w 2013 r.	0,472	0,271	0,510	0,288
Kohorta 3 wiek 45–64 lata w 2013 r.	1,161	0,225	0,466	0,251

Źródło: obliczenia własne.

## WNIOSKI

Pozytywny wpływ wykształcenia na decyzje ekonomiczne jest najsilniejszy w kohorcie najmłodszej, w której odsetek osób z wyższym wykształceniem jest najwyższy.

Porównanie poziomów bezpieczeństwa ekonomicznego osób o jednakowym poziomie formalnego wykształcenia wskazuje, że przy wykształceniu wyższym, wyższa jakość kapitału ludzkiego pozwala kohorcie młodszej na osiągnięcie takiego samego poziomu bezpieczeństwa, jak kohorcie o kilkanaście lat starszej. Natomiast przy wykształceniu podstawowym i zawodowym (niski kapitał ludzki) potrzebny jest czas na zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego i kohorta starsza wykazuje najwyższy poziom bezpieczeństwa ekonomicznego.

Wyższy poziom wykształcenia wyraźnie zmniejsza liczbę gospodarstw wykazujących brak bezpieczeństwa ekonomicznego.

Średnie wykształcenie w kohorcie najmłodszej nie generuje możliwości zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego rodzinie.

Kapitał ludzki zgromadzony dzięki edukacji pozwala dorosłym dzieciom na zmniejszenie znaczenia „źle rokującego startu”, spowodowanego niskim statusem rodziców.

Wyniki potwierdzają hipotezę badawczą, że heterogeniczność wynikająca z przynależności do różnych kohort przyczynia się do wyjaśnienia zróżnicowanego wpływu wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw.

## BIBLIOGRAFIA

- Berger L., Paxson C., Waldfogel J., 2009, *Income and child development*, „Children and Youth Services Review”, Vol. 31 (9), p. 978–989.
- Björklund A., Salvanes K., 2011, *Education and Family Background: Mechanisms and Policies* [w:] *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3, red. E. Hanushek, S. Machin and L. Woessmann.
- Black S., Devereux P., 2011, *Recent Developments in Intergenerational Mobility* [w:] *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, Elsevier B.V., p. 1487–1541, [https://doi.org/10.1016/s0169-7218\(11\)02414-2](https://doi.org/10.1016/s0169-7218(11)02414-2).
- Black S., Devereux P., Salvanes K., 2005, *Why the Apple Doesn't Fall Far: Understanding Intergenerational Transmission of Human Capital*, „American Economic Review”, Vol. 95, p. 437–449, <https://doi.org/10.1257/0002828053828635>.
- Card D., 1999, *The causal effects of education on earnings* [w:] *Handbook of Labor Economics*, Vol. 5, red. O. Ashenfelter, D. Card, North-Holland, New York, p. 1801–1863, [https://doi.org/10.1016/s1573-4463\(99\)03011-4](https://doi.org/10.1016/s1573-4463(99)03011-4).
- Card D., 2001, *Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems*, „Econometrica”, Vol. 69, p. 1127–1160, <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00237>.
- Card D., Lemieux T., 2001, *Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohortbased analysis*, „Quarterly Journal of Economics”, Vol. 116 (2), p. 705–746, <https://doi.org/10.1162/00335530151144140>.
- Carneiro P., Meghir C., Patey M., 2013, *Maternal Education, Home Environments, And The Development Of Children And Adolescents*, „Journal of the European Economic Association”, Vol. 11, p. 123–160, <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2012.01096.x>.
- Chevalier A., 2004, *Parental education and child's education: A natural experiment*, „IZA Discussion Paper”, 1153.
- Currie J., Almond D., 2011, *Human capital development before age five* [w:] *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4 (B), red. D. Card and O. Ashenfelter, Amsterdam: North-Holland, [https://doi.org/10.1016/s0169-7218\(11\)02413-0](https://doi.org/10.1016/s0169-7218(11)02413-0).
- Del Boca D., Flinn C., Wiswall M., 2014, *Household Choices and Child Development*, „Review of Economic Studies”, Vol. 81, p. 137–185, <https://doi.org/10.1093/restud/rdt026>.
- Gregg P., Jonsson J., Macmillan L., Mood C., 2013, *Understanding income mobility: the role of education for intergenerational income persistence in the US, UK and Sweden*, „DoQSS DP”, 13-12, UCL Institute of Education.
- Hammermesh D., 1999, *Changing Inequality in Markets for Workplace Amenities*, „Quarterly Journal of Economics”, Vol. 114 (4), p. 1085–1123, <https://doi.org/10.1162/003355399556214>.
- Heckman J., Mosso S., 2014, *The Economics of Human Development and Social Mobility* „NBER Working Paper”, 19925, <https://doi.org/10.3386/w19925>.
- Heckman J., Lochner L., Todd P., 2006, *Earnings functions, rates of return and treatment effects: The Mincer equation and beyond* [w:] *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, Elsevier, p. 307–458, [https://doi.org/10.1016/s1574-0692\(06\)01007-5](https://doi.org/10.1016/s1574-0692(06)01007-5).



- Jäntti M., Bratsberg B., Røed K., Raaum O., Naylor R., Eva O., Björklund A., Eriksson T., 2006, *American exceptionalism in a new Light: a comparison of intergenerational earnings mobility in the Nordic countries, the United Kingdom and the United States*, „Discussion paper”, 1938, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, New York.
- Oreopoulos P., 2007, *Do Dropouts Drop Out Too Soon? Wealth, Health, and Happiness from Compulsory Schooling*, „Journal of Public Economics”, Vol. 91 (11–12), p. 2213–2229, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2007.02.002>.
- Oreopoulos P., Salvanes K., 2009, *How large are returns to schooling? Hint: Money isn't everything*, „NBER Working Paper”, 15339, <https://doi.org/10.3386/w15339>.
- Oreopoulos P., Salvanes K., 2011, *Priceless: The Nonpecuniary Benefits of Schooling*, „Journal of Economic Perspectives”, Vol. 25 (1), p. 159–184, <https://doi.org/10.1257/jep.25.1.159>.
- Schaie K.W., 1994, *Developmental designs revisited [w:] Life-span developmental psychology: Theoretical issues revisited*, red. S.H. Cohen and H.W. Reese, Hillsdale, p. 45–64, N.J.: Erlbaum.

### Streszczenie

Celem artykułu jest zbadanie, czy i w jaki sposób różnice między kohortami wyjaśniają zróżnicowanie wpływu wykształcenia na bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw domowych w Polsce.

Kohorty są wyodrębnione na podstawie wspólnych doświadczeń edukacyjnych i zawodowych, jakie doświadczały jednostki w swoim życiu. Jako kryteria przyjęto historyczne okresy zdobywania etapów wykształcenia (istotne daty: 1990, 2004), warunki wejścia na rynek pracy, okresy poszerzania kwalifikacji zawodowych, etap kariery w okresie kryzysu 2008–2010. W badaniu uwzględniono trzy kohorty: kohorta 1 – respondenci w wieku 25–34 lat w roku 2013 – nazwana „Dzieci transformacji”; kohorta 2 – respondenci w wieku 35–44 lat w 2013 r., nazwana „Młodzież transformacji”; kohorta 3 – respondenci w wieku 45–64 lat w 2013 r. – nazwana „Dorośli transformacji”.

Bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstwa domowego jest definiowane jako możliwość zaspokojenia potrzeb gospodarstwa i tworzenia rezerw finansowych będących do dyspozycji w sytuacji niekorzystnych zdarzeń. Miara bezpieczeństwa ekonomicznego jest obliczona na podstawie estymacji modelu równań strukturalnych (SEM).

Źródłem danych jest badanie ankietowe przeprowadzone w 2013 roku na próbie losowej 800 respondentów w wieku 25–64 lat.

Wyniki wskazują, że pozytywny wpływ wykształcenia na decyzje ekonomiczne jest najsilniejszy w kohorcie najmłodszej, w której odsetek osób z wyższym wykształceniem jest najwyższy. Wyższa jakość kapitału ludzkiego pozwala kohorcie młodszej na osiągnięcie takiego samego poziomu bezpieczeństwa, jak kohorcie o kilkanaście lat starszej. Wyższy poziom wykształcenia wyraźnie zmniejsza liczbę gospodarstw wykazujących brak bezpieczeństwa ekonomicznego. Średnie wykształcenie w kohorcie najmłodszej nie generuje możliwości zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego rodzinie.

*Słowa kluczowe:* wykształcenie, bezpieczeństwo ekonomiczne, gospodarstwo, kohorta

## The impact of education on economic security of households

### *Summary*

The paper is aimed to investigate whether and how cohort differences explain differentiation in the educational effects on household's economic security. Cohorts are distinguished by common educational and professional experiences, controlling for economy conditions. The economic context covers: the beginning of transition in Poland (1990), Poland's accession to the EU (2004) and the beginning of financial crisis (2008). The criteria for determining the cohorts refer to the periods of educational level attained, conditions of entering a labor market, improving qualification and a carrier stage in time of the last financial crises. The research covers three cohorts: cohort 1 – respondents in age of 25–34 in 2013 – called „Children of transition; cohort 2 – respondents in age of 35–44 in 2013 – called „Youth of transition”; cohort 3 – respondents in age of 45–64 in 2013 – called „Adults of transition”.

Economic security of households is defined as the ability to achieve income necessary for covering household needs at its suitable level and to create financial reserves to be at disposal in case of unfavorable accident. A measure of economic security is calculated on a base of a structural equation model (SEM).

The questionnaire survey is a source of data for observed variables. The survey was carried out by the professional polling agency in Poland in June 2013. The whole sample covers 800 respondents in age between 25 to 64.

The findings reveal that a positive impact of education on economic security is the strongest for the youngest cohort, in which a fraction of well-educated individuals is the highest. Higher quality of human capital allows the younger cohort to achieve the same level of economic security like the cohort older by several years. Higher educational level attained, less households insecure economically. The secondary level of education among the youngest cohort does not create the ability to ensure economic security for a family.

*Keywords:* education, economic security, household, cohort

JEL: D14

*dr hab. Maria Miczyńska-Kowalska*<sup>1</sup>

Katedra Ekonomii i Agrobiznesu  
Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

## **Kapitał ludzki w rozwoju społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy**

### WPROWADZENIE

Kapitał ludzki uważany jest za czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego. Stanowi on o przyszłym dobrobycie, potencjale i możliwościach gospodarki w przyszłości. Celem artykułu jest wskazanie, że wyzwania stawiane rozwojowi społeczeństwa i gospodarce opartej na wiedzy zaowocowały zwróceniem uwagi na kapitał ludzki, rolę edukacji, wykształcenia i kompetencji pracowników. Postawiono hipotezę: rozwój społeczeństwa, ujmowany jako postęp wiąże się przede wszystkim ze zmianami w jego sferze gospodarczej. Kierunek przemian łączy się ze wzrostem znaczenia wiedzy, a tym samym wzrostem zapotrzebowania na jednostki wysoko wykształcone.

Podjmując zagadnienie roli kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym w pierwszej kolejności odpowiedziano na pytanie: jakie treści kryją się pod pojęciami: rozwój społeczny, rozwój gospodarczy, wzrost gospodarczy, kapitał ludzki i kapitał intelektualny. Następnie skoncentrowano się na wpływie kapitału ludzkiego i wiedzy na rozwój społeczno-gospodarczy.

Zaprezentowane w artykule koncepcje rozwoju społecznego i gospodarczego służą zrozumieniu kierunku zmian zachodzących w rozwoju. Prowadzą one bowiem do wzrostu roli wiedzy w społeczeństwie i w gospodarce. Analizując to zagadnienie zwrócono uwagę na możliwości i ograniczenia rozwoju kapitału ludzkiego w społeczeństwie wiedzy.

### ROZWÓJ SPOŁECZNY, ROZWÓJ GOSPODARCZY I WZROST GOSPODARCZY

Ludzie nie są jednorodni. Między nimi występują różnice. Pojawiają się one zarówno w sferze genetycznej, ekonomicznej, społecznej i kulturowej. Wraz z dokonującymi się zmianami w społeczeństwie człowiek jako gatunek podlega rozwo-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Maria.Miczyńska@up.lublin.pl.

jowi. Różnice występują nie tylko pomiędzy jednostkami, żyjącymi w tym samym okresie historycznym, ale także pomiędzy ludźmi, żyjącymi w różnych okresach historycznych. Rozwój indywidualny łączy się z rozwojem społecznym i odwrotnie.

Od czasu powstania socjologii jako nauki, w centrum jej zainteresowania pozostają procesy zmian i rozwoju, zarówno na poziomie mikro-, jak i makro-społecznym. Na gruncie socjologii współczesnej przyjmuje się wpływ sprawczego czynnika działalności ludzkiej na kierunek rozwoju społecznego [Szacka, 2003, s. 96]. Jednostka jednak nie jest samowystarczalna. Aby żyć i realizować swoje cele oraz zaspokajać potrzeby musi współpracować z innymi jednostkami. Suma zmian jednostkowych w poszczególnych sferach egzystencji człowieka składa się na zmiany społeczne. Zmiana społeczna definiowana jest jako proces strukturalnych przekształceń systemu społecznego. Pojęcie zmiany wprowadził w 1922 roku W. Ogburn. Natomiast pojęcie rozwój społeczny, w odróżnieniu od innych procesów kierunkowych charakteryzuje się tym, że kierunek procesu jest pozytywny oraz, tym, że kierunkowa sekwencja zmian społecznych jest popychana przez mechanizmy wewnątrzspołeczne. Zdaniem P. Sztompki czynniki zewnętrzne w stosunku do systemu np. zmiany klimatyczne katastrofy przyrodnicze, nie wchodzą w skład procesu rozwoju, ale raczej stanowią procesy adaptacyjne [Sztompka, 2002, s. 440]. Rozwój obejmuje swym zakresem przemiany w sferze ekonomicznej, politycznej, kulturowej, technologicznej, społecznej.

Koncepcja rozwoju społecznego stanowi jedynie ogólne ramy dla różnych teorii stworzonych przez wielu myślicieli. Wyróżnia się koncepcje rozwoju jednoliniowego i wieloliniowego. Klasyczne teorie rozwoju społecznego to: marksizm i ewolucjonizm. Poglądy K. Marksa opierają się na materialistycznej koncepcji dziejów. Zmiana społeczna nie wynika według niego z uznawanych przez ludzi wartości i idei, ale z warunków ekonomicznych. Konflikty klasowe są w marksizmie „motorem dziejów”. Z kolei w ewolucjonizmie, poziom techniki określający sposoby zdobywania środków do życia (społeczeństwo tradycyjne, społeczeństwo przemysłowe, społeczeństwo poprzemysłowe, społeczeństwo ponowoczesne, społeczeństwo informacyjne/społeczeństwo wiedzy) stanowi kryterium wyróżniania poszczególnych etapów rozwoju. Innymi teoriami rozwoju społecznego są: teoria modernizacji, konwergencji i zależności oraz systemu światowego. Rozwój społeczeństwa wiąże się nieodłącznie z jego organizacją i sposobem gospodarowania. Tak więc rozwój społeczny w sposób najbardziej spektakularny widoczny jest w sferze gospodarki. Współcześnie za sprawą nowoczesnych technik i technologii informatycznych dokonują się przemiany w wymiarze społeczno-gospodarczym. Zarówno socjologowie, jak i ekonomiści analizują ten obszar zmian. W ekonomii o rozwoju mówi się przy opisie zmian o charakterze jakościowym i strukturalnym; o wzroście wtedy, gdy określamy zmiany ilościowe [Tomaszewski, 2003–2004, s. 57]. W literaturze ekonomicznej zwraca się uwagę na następujące uwarunkowania rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu: majątek narodowy, technologię, czynniki społeczne, kulturowe oraz kapitał ludzki. Klasycznymi czynnikami wzrostu są: zasoby, praca, inwestycje oraz czynnikami neoklasycznymi: kwalifikacje i innowa-

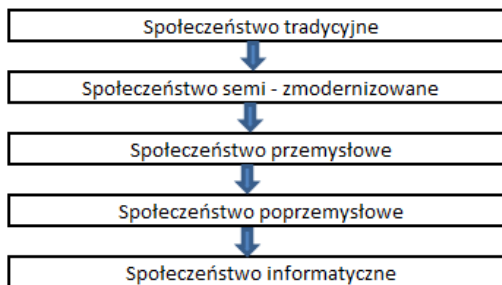
cje [Fiedorowicz, 2006, s. 159]. W nowszych, endogenicznych modelach wzrostu uwzględnia się czynniki, które mogą wpływać na postęp techniczny (akumulację wiedzy), czy instytucjonalne cechy gospodarki np. otwartość gospodarki.

Rozwój gospodarczy definiowany jest jako „długofalowy proces przemian dokonujących się w gospodarce, dla którego PKB jest tylko jednym z mierników, a ponadto obejmuje on zmiany jakościowe w gospodarce, które o wiele trudniej poddają się pomiarowi, np. zmiany struktury gospodarki” [Gardawski, 2006, s. 57]. Rozwój gospodarczy nie jest tożsamy z określeniem wzrost gospodarczy. „Wzrost to proces powiększania produkcji dóbr i usług danej gospodarki mierzony przyjętym wskaźnikiem PKB, PNN, DN. W przyjętym wskaźniku notowane są wyłącznie zmiany ilościowe, mierzalne. Stopa wzrostu to procentowy przyrost (lub spadek) PKB w danym okresie” [Gardawski, 2006, s. 57].

Ogólnie można wyróżnić dwie grupy czynników warunkujących wzrost gospodarczy: czynniki makroekonomiczne oraz istniejące instytucje. Współcześnie z punktu widzenia przyjętych priorytetów rozwoju UE istotne jest uzyskiwanie wzrostu gospodarczego, na który składa się wiele czynników, m.in: położenie geograficzne, środowisko naturalne, kapitał finansowy, kapitał ludzki, kapitał kulturowy, kapitał organizacyjny, wiedza, wykorzystanie nowoczesnych technologii; infrastruktura komunikacyjna, budynki, polityka rządu na poziomie kraju i polityka w wymiarze międzynarodowym UE.

Między rozwojem jednostkowym i społecznym a wzrostem gospodarczym zachodzi ścisła korelacja. Nacisk kładziony jest głównie na motywacje, moralność, kwalifikacje, kulturę oraz cele działalności ludzi jako członków społeczeństwa. Ogólnie należy wskazać, że we wszystkich teoriach rozwoju gospodarczego zakłada się dążność do podnoszenia poziomu kwalifikacji, innowacji, w tym innowacji technologicznych oraz zakłada się poprawę jakości konsumpcji.

Uniwersalny schemat rozwoju modernizacyjnego można zapisać w sposób następujący: społeczeństwo tradycyjne – społeczeństwo semi-zmodernizowane – społeczeństwo przemysłowe – społeczeństwo poprzemysłowe – społeczeństwo informatyczne.



Rys. 1. Uniwersalny schemat rozwoju społecznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

W. Rostow, na gruncie ekonomii, wzrost społeczeństw utożsamia ze wzrostem gospodarczym. Najpowszechniej znaną socjoekonomiczną koncepcją warunków modernizacji jest koncepcja B. Hoselitz. Wykorzystuje on w swojej teorii zmienne T. Parsonsa. Według niego społeczeństwo tradycyjne charakteryzuje się niskim poziomem produkcji i usług. Hoselitz, podobnie jak Mc Clelland, uważał, że aby nastąpił wzrost ekonomiczny w krajach zacofanych, muszą pojawić się pozytywne dewiacje społeczne. J. Shumpeter utożsamiał je z systemem innowacyjnej działalności różnych grup przedsiębiorców.

D. Bell wyróżnił trzy podstawowe fazy rozwoju ludzkości: fazę preindustrialną, którą cechuje produkcja rolnicza; fazę industrialną, którą cechuje rozwój przemysłu; fazę postindustrialną, dla której podstawowym kierunkiem przemian staje się stopniowy spadek znaczenia przemysłu na rzecz usług. Faza ostatnia w jego opinii jest wynikiem rewolucji technologicznej, a zwłaszcza związanej z rozwojem elektroniki. Rośnie znaczenie specjalistów, techników. Następuje wzrost znaczenia „technologii intelektualnej”, rozumianej przez niego jako wykorzystanie osiągnięć nauki w celu praktycznym. W społeczeństwie poprzemysłowym wiedza staje się towarem. U Bella pojawia się określenie nowo powstającej formacji cywilizacyjnej – społeczeństwo wiedzy [Lubacz, 1999, s. 17]. Wskazuje on na kluczowe znaczenie wiedzy teoretycznej w funkcjonowaniu społeczeństwa nowoczesnego we wszystkich jego obszarach.

W pracach A. Tofflera kontynuowana jest koncepcja społeczeństwa, którego postęp odbywa się w oparciu o nowoczesne techniki i technologie. Toffler mówi o trzech falach, odpowiadających trzem okresom w historii cywilizacji: rewolucji rolniczej, rewolucji przemysłowej, rewolucji informacyjnej. Według Tofflera znajdujemy się u progu trzeciej fali, rewolucji informacyjnej. Określeniem „fala” chce odzwierciedlić rozmiar, impet, szybkość zmian i dlatego proponuje określenie, zawierające jego zdaniem, dynamizm. Pisze: „ludzkość szykuje się do ogromnego skoku naprzód. Oczekuje nas najgłębszy w dziejach przewrót społeczny i twórcza przebudowa struktur. Nie zdając sobie z tego sprawy, już uczestniczymy w tworzeniu od podstaw nowej, niezwyklej cywilizacji. Taki jest właśnie sens trzeciej fali” [Toffler, 1997, s. 44].

Na podstawie powyżej zaprezentowanych koncepcji przebieg rozwoju społecznego można przedstawić (w uproszczeniu) za pomocą następujących faz:

- społeczeństwo rolnicze;
- społeczeństwo przemysłowe;
- społeczeństwo wiedzy.

Rozwój społeczny w socjologii polega na stale dokonujących się w społeczeństwie kierunkowych procesach różnicowania się struktur i funkcji; rozwój polega na przemianach m.in. przechodzenie od prostoty do złożoności, od chaosu do zorganizowania. W tabeli 1 zestawiono dla porównania przytoczone w tekście definicje pojęć.

**Tabela 1. Definicje pojęć**

Pojęcia	Opis	Uwagi
Zmiana społeczna	pojedynczy epizod	fazy systemu; pojęcie socjologiczne
	przejście od jednego stanu systemu do drugiego	
	różnica między stanem systemu w jednym momencie i stanem systemu w innym momencie	
	zmiany pociągają za sobą następne zmiany	
	zmiany zachodzą na siebie	
	zmiany przyczynowo się warunkują	
Rozwój społeczny	pozytywny kierunek procesu	pojęcie socjologiczne
	zmiany mają charakter immanentny	
Postęp społeczny	kierunek pozytywny (realizuje ważne społecznie wartości. Zmiany, rozwój. Postęp może zachodzić w następujących sferach: społecznej, kulturowej, ekonomicznej, politycznej, organizacyjnej, osobowościowej	Proces rozwojowy; pojęcie socjologiczne
Rozwój gospodarczy	Dotyczy tylko jednego obszaru – sfery ekonomicznej; jest to długofalowy proces przemian dokonujących się w gospodarce; obejmuje zmiany ilościowe i jakościowe. Czynniki rozwoju to: kapitał ludzki, ziemia, surowce, postęp techniczny	pojęcie ekonomiczne
Wzrost gospodarczy	Powiększenie się zdolności danego społeczeństwa do produkcji dóbr i usług zaspokajających ludzkie potrzeby. Mierniki wzrostu gospodarczego to: PKB, PNB, stopa wzrostu dochodu narodowego, wielkość produktu PKB przypadająca na 1 mieszkańca. Źródła wzrostu to: 1) w krótkim okresie – popyt konsumpcyjny, inwestycyjny, krajowy, zagraniczny; 2) w długim okresie – dostateczna podaż i efektywność czynników wytwórczych (niektórzy dodają handel zagraniczny)	pojęcie to służy do opisanie zmian ilościowych, a nie jakościowych; pojęcie ekonomiczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

W artykule przyjęto, że przemiany, jakie zachodzą we współczesnym społeczeństwie mają podłoże w zmianach w obszarze gospodarki. Obecnie społeczeństwo i gospodarka rozwijają się w oparciu o potencjał wiedzy.

## KAPITAŁ LUDZKI A KAPITAŁ INTELEKTUALNY

We współczesnej gospodarce priorytetem stał się trwały i zrównoważony rozwój. Dlatego też wzrosła rola kapitału ludzkiego. Jego rola polega na tworzeniu nowej wiedzy, szczególnie w zakresie innowacyjności. Pomimo że pojęcie „ka-



pitala ludzki” znalazło miejsce w modelu wzrostu gospodarczego, w literaturze przedmiotu nie ma jednolitej jego definicji. Używa się go w odniesieniu do gospodarki narodowej, jak i człowieka. Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku zwraca się uwagę na zasób wiedzy, umiejętności, kwalifikacje, mogące znaleźć zastosowanie w procesie gospodarowania. W wymiarze globalnym bierze się pod uwagę liczebność populacji, lub kategorii społeczno-zawodowych, ich kondycję fizyczną, zdolność do reprodukcji. Należy jednak podkreślić, że kapitał ludzki nie zależy wyłącznie od samych zasobów demograficznych danego społeczeństwa. Współcześnie uzależniony jest w dużym stopniu od systemu tworzącego potencjał intelektualny społeczeństwa [Doktór, 2003, s. 145] Natomiast kapitał ludzki w wymiarze indywidualnym stanowi element strukturalny zasobów ludzkich w wymiarze globalnym. „Obejmuje zespół uzdolnień i predyspozycji człowieka, cechy jego społecznej osobowości, wizje życia i kariery zawodowej, przekonania i poglądy, wiedzę zawodową, umiejętności aplikacji wiedzy do rozwiązywania zadań i problemów, algorytmy działań kreatywnych i zdolności symulacyjne etc. (...) Jest strukturą złożoną z trzech elementów – zespołu cech psychofizycznych człowieka, jego kulturowego wyposażenia i umiejętności zawodowych” [Doktór, 2003, s. 146].

Kapitał ludzki stanowi funkcję zasobów ludzkich społeczeństwa. Jak pisze cytowany autor. określenia zasoby ludzkie używamy, gdy analizujemy procesy społeczno-gospodarcze i cywilizacyjnego rozwoju. Pojęcia kapitał ludzki używamy, gdy analizujemy procesy wzrostu ekonomicznego. Pojęcia zasoby ludzkie używa się do opisu organizacji, a kapitał ludzki do opisu algebry dochodu narodowego, czy analiz inwestycyjnej opłacalności rozwijania infrastruktury edukacyjnej [Doktór, 2003, s. 146]. Pojęcie kapitału ludzkiego łączy się z umiejętnościami, wiedzą jednostki i możliwościami jej rozwoju. Dla kapitału ludzkiego ważne jest także zdrowie i potencjał vitalny. Na kształt kapitału ludzkiego wpływa wiele czynników m. in. czynniki związane z edukacją, czynniki związane z nauką i wysokimi technologiami, czynniki związane ze zdrowiem kapitału ludzkiego, czynniki związane z rynkiem pracy [Moczulska, 2013, s. 87].

Z kolei pojęcie „kapitał intelektualny” oznacza wiedzę, doświadczenie /posiadanie/ technologii organizacyjnej, stosunki z klientami, umiejętności zawodowe, dające przewagę konkurencyjną na rynku [Król, 2010, s. 94].

Twórcami teorii kapitału ludzkiego są T.W. Schultz i G.S. Becker. Oni wprowadzili to pojęcie do literatury ekonomicznej. Według wymienionych autorów powstanie i rozwój teorii kapitału ludzkiego pojawiło się na skutek poszukiwania dodatkowego czynnika wpływającego na wzrost gospodarczy [Wronkowska, 2012, s. 19–20].

Jednak oprócz kapitału ludzkiego w organizacji niezbędny jest także kapitał społeczny, opierający się na sieci kontaktów z innymi osobami [Strużycki, 2006, s. 41]. Zarówno kapitał ludzki, jak i społeczny posiada wpływ na innowacyjność, która jest we współczesnym społeczeństwie jednym z podstawowych elementów tworzenia polityki gospodarczej UE. Wraz z konkurencyjnością



i przedsiębiorczością tworzą podstawę sprzyjającą rozwojowi społeczno-gospodarczemu. Innowacyjność umieszczona jest jako jeden z głównych celów programów unijnych.

Polityka innowacyjna, którą przyjęła Unia Europejska (w ujęciu standardów międzynarodowych zawartych w dokumentach OECD), jest jedną z polityk gospodarczych. Obejmuje m.in. następujące obszary: wzmocnienie powiązań w narodowym systemie innowacji; kształtowanie i rozbudowywanie zdolności do wprowadzania innowacji zarówno w dziedzinie techniki i technologii, jak też organizacji i edukacji; optymalne wykorzystanie innowacji jako podstawowego czynnika wzrostu gospodarczego oraz zwiększającego liczbę trwałych miejsc pracy; dokonywanie strukturalnych zmian technicznych, technologicznych i jakościowych w przemyśle, wykorzystanie współpracy międzynarodowej oraz procesów globalizacji w gospodarce [Pysiak, 2006, s. 188].

Ważnym czynnikiem umożliwiającym rozwój innowacyjności przedsiębiorstw i całych regionów jest tworzenie sprzyjającego klimatu w obszarze społeczno-gospodarczym. Za jego tworzenie są odpowiedzialne m.in. instytucje wspomagające współpracę nauki z gospodarką, dostarczające informacji oraz usług wspomagających innowacyjność przedsiębiorstw, czy ułatwiające finansowanie działań innowacyjnych [Łyżwa, 2014, s. 109].

## ZNACZENIE WIEDZY – SZANSE I BARIERY ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO

W warunkach wzrastającej konkurencji wiedza staje się tym czynnikiem, który tworzy przewagę. We współczesnej gospodarce biznes nie może dobrze funkcjonować bez wiedzy i wykorzystania badań naukowych. Transfer wiedzy z obszaru nauki do sektora gospodarki stanowi podstawę innowacyjności i wzrostu ekonomicznego [Weresa, 2008, s. 9]. Jednak, aby innowacyjne rozwiązania z obszaru nauki mogły zostać zaimplementowane do biznesu konieczna jest adaptacja społeczna pracowników do współczesnych przemian kulturowych oraz cywilizacyjnych. Rozwój społeczno-gospodarczy warunkowany jest bowiem wartościami, wzorami kulturowymi, postawami, świadomością społeczną etc. [Tuziak, 2013, s. 10]. Potrzebni są także wykształceni i wykwalifikowani pracownicy do odnoszenia sukcesu na rynku.

Rozwój społeczno-gospodarczy warunkowany jest wieloma czynnikami, m.in. czynnikami demograficznymi, inwestowaniem w rozwój wiedzy, profilem kształcenia, bezrobociem. Jednym z podstawowych celów strategicznych UE jest wzrost zatrudnienia oraz podnoszenie jakości wykształcenia pracowników. Z osiągnięciem tego celu ściśle wiążą się stawiane priorytety rozwoju gospodarczego. Należy jednak podkreślić, że w realizacji konkretnych wskaźników bardzo istotne znaczenie mają zmiany i procesy demograficzne. Liczba i struktura ludności, jak w przypadku Polski, ma bowiem poważny wpływ na charakterysty-

kę wybranych aspektów rynku pracy. W całej Europie zachodniej, jak również w Polsce, zgodnie z założeniami ewolucyjnego rozwoju społecznego zwiększa się udział zatrudnienia w usługach. Zmniejsza się natomiast w rolnictwie, jak również powoli, lecz sukcesywnie w przemyśle. Jednym z europejskich problemów jest postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Zmiany ludnościowe, mniejsza liczba urodzeń oraz wydłużanie się średniej długości życia, migracje wpływają na pogarszanie się podaży siły roboczej. Zmniejszanie się liczby siły roboczej na rynku pracy, to jeszcze zbyt mało, aby realizować cel dotyczący wzrostu liczby i jakości zatrudnienia [Kusideł, 2012, s. 177]. W ostatnich latach kraje UE borykają się z problemem bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych. Wysoka stopa bezrobocia prowadzi do poważnych problemów, m. in. pogłębiającej się biedy (wysokie koszty pomocy społecznej), problemów zdrowotnych ludności oraz patologii społecznych. Jednym z czynników wpływających na zmniejszenie stopy bezrobocia jest poprawa jakości kapitału ludzkiego. Dane statystyczne pokazują, że największe problemy z pracą posiadają ludzie o niskich kwalifikacjach. Wraz z rozwojem nowoczesnych technologii informatycznych i automatyzacji zmniejsza się liczba miejsc pracy dla „niebieskich kołnierzyków”. Z kolei liczba miejsc pracy dla „białych kołnierzyków”, „pracowników wiedzy” nie jest duża.

W związku z tym, że w społeczeństwie wiedzy, wiedza i nowoczesne technologie stają się zasadniczym zasobem stanowiącym przewagę konkurencyjną istotnym elementem światowej gospodarki staje się edukacja [Pawłowski, 2004, s. 19]. W ramach UE tworzone są programy oraz system badań naukowych, służący rozwojowi społeczno-gospodarczemu Europy. W gospodarce opartej na wiedzy oprócz tradycyjnych zasobów: materiałów, urządzeń, maszyn, finansów oraz energii coraz większego znaczenia nabierają idee, wiedza oraz kompetencje. Gospodarka oparta na wiedzy nabiera szczególnego charakteru i „przyczynia się do kreowania rozwoju technologii informacyjnych oraz rozwoju nowych form organizacyjnych globalnych przedsiębiorstw. Innymi słowy, wiedza jest fundamentem gospodarki globalnej i głównym nośnikiem innowacji technologicznych, określanych mianem twardych oraz tzw. innowacji miękkich, odnoszących się do wszelkich zmian w zakresie organizacji procesów wytwarzania” [Malara, 2006, s. 126–127].

W literaturze przedmiotu wyróżnia się wiedzę jawną i wiedzę ukrytą; wiedzę teoretyczną i wiedzę praktyczną; wiedzę indywidualną i wiedzę grupową. Tworzenie wiedzy w organizacji i pomiędzy organizacjami uwarunkowane jest zasobami organizacji oraz aktywnym współdziałaniem z otoczeniem poprzez nowe sposoby myślenia i działania [Fic, 2008, s. 24]. Uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej wymaga odpowiedniej strategii zarządzania wiedzą. Pojawiają się nowe perspektywy badawcze i nowe modele zarządzania wiedzą, aby uczynić ją jak najbardziej efektywną w praktyce. Jednym z oryginalnych podejść do problematyki zarządzania jest m.in. zapożyczenie terminów i wykorzystywanie zjawisk ze świata chemii i fi-

zyki do opisu tego procesu<sup>2</sup>. W efektywnym funkcjonowaniu organizacji potrzebni są pracownicy o specjalistycznym wykształceniu, specjaliści w danej dziedzinie wiedzy, posiadający psychospołeczne kompetencje. Jak pisze K. Perechuda, coraz bardziej będą cenieni pracownicy wiedzy, charakteryzujący się m.in. myśleniem obrazowym, wykształceniem humanistycznym, w zakresie filozofii, psychologii, socjologii, pedagogiki; posiadający umiejętność interpretacji symboli rzeczywistości gospodarczej, społecznej, politycznej, kulturowej [Perechuda, 2005, s. 140]. W edukacji szkolnej, jak i uniwersyteckiej należy kształcić w zakresie ekonomii i przedsiębiorczości. Wiedza z zakresu nauk społecznych, w tym ekonomicznych daje szansę na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy.

## ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie przeprowadzonej analizy ogólnie należy skonstatować, że rozwój społeczno-gospodarczy w społeczeństwie zakłada dążność do podnoszenia poziomu kwalifikacji, innowacji, w tym innowacji technologicznych. Inwestycje w kapitał ludzki stanowią o przyszłym dobrobycie, potencjale i możliwościach rozwoju. Ewolucyjny rozwój społeczeństwa postępował od fazy społeczeństwa rolniczego, poprzez społeczeństwo przemysłowe do fazy współczesnej, społeczeństwa opartego na wiedzy.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy także stwierdzić, że wiedza jest zasobem rozwojowym, ponieważ posiada charakter odnawialny. Dlatego stanowi szansę dla współczesnego kapitału ludzkiego na rozwój społeczno-gospodarczy. Barrierami rozwoju kapitału ludzkiego mogą być jednak braki w wykształceniu społeczeństwa, brak adekwatnej oferty edukacyjnej, brak zaplecza naukowo-badawczego oraz niewystarczający poziom rozwoju nowoczesnych technologii informacyjnych. Dużym problemem są postępujący proces starzenia się społeczeństw Europy, jak również bezrobocie i migracje.

## BIBLIOGRAFIA

- Doktor K., Konecki K., Warzywoda-Kruszyńska W. (red.), 2003, *Praca, gospodarka, społeczeństwa. Studia i szkice socjologiczne dedykowane Profesor Jolancie Kulpińskiej*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Fic M., 2008, *Zarządzanie wiedzą – mnogość teorii i niedostatek teorii* [w:] *Wiedza, innowacyjność, zmiana*, red. J. Stankiewicz, Wyd. UZ, Zielona Góra.
- Fiedorowicz K., Fiedorowicz J., 2006, *Cechy przestrzeni a wzrost gospodarczy (na przykładzie wybranych cech i obszarów Polski)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 9, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.

<sup>2</sup> Zapożyczane i opisywane na gruncie zarządzania wiedzą są takie pojęcia i zjawiska jak np. „przewodzenie”, „konwekcja”, „radiacja”, „spalanie” [Rikowski, 2007, s. 209–227].

- Gardawski J., Gilejko L., Siewierski J., Towalski R., 2006, *Socjologia gospodarki*, Difin, Warszawa.
- Król H., Ludwiczynski A., 2010, *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Kusideł E., Modranka E., 2012, *Zmiany na polskim rynku pracy po akcesji do Unii Europejskiej i przyszłe kierunki zmian wynikające z dokumentów strategicznych oraz zmian demograficznych* [w:] *Wzrost gospodarczy – rynek pracy – innowacyjność gospodarki*, red. W. Kasperkiewicz, K. Madej, Wyd. UŁ, Łódź.
- Lubacz J. (red.), 1999, *W drodze do społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa.
- Łyżwa E., 2014, *Innowacyjność przedsiębiorstw a konkurencyjność regionów*, Wyd. Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2014.
- Malara Z., 2006, *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Moczulska J., 2013, *Inwentyzacja w kapitał ludzki determinantą innowacyjności* [w:] *Innowacyjność i przedsiębiorczość w rozwoju społeczno-gospodarczym*, red. A. Sadowski, A. Wyszowski, Wydawnictwa Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Pawłowski K., 2004, *Spółeczeństwo wiedzy szansa dla Polski*, Wyd. Znak, Kraków.
- Perechuda K., 2005, *Dyfuzyja wiedzy w przedsiębiorstwie sieciowym*, Wyd. AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- Pysiak B., 2006, *Innowacje w regionie* [w:] *Innowacyjność w teorii i praktyce*, red. M. Strużycki, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Rikowski R. (red.), 2007, *Knowledge Management: Social, Cultural and Theoretical Perspectives*, Chandos Publishing, Oxford.
- Strużycki M. (red.), 2006, *Innowacyjność w teorii i praktyce*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Szacka B., 2003, *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- Sztompka P., 2002, *Socjologia*, Wydaw. Znak, Kraków.
- Toffler A., 1997, *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Tomaszewski J., 2003–2004, *Problem ubóstwa w Polsce. Uwarunkowania prawne, organizacyjne i finansowe (współzależności makro- i mikroekonomiczne)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 3, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Tuziak A., 2013, *Innowacyjność w endogenicznym rozwoju regionu peryferyjnego*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
- Weresa M., 2008, *Science and Business: Bonds That Bind* [w:] *Fostering Innovation and Knowledge Transfer in European Regions*, red. W.L. Fihlo, M. Weresa, Peter Lang, Frankfurt.
- Wronkowska G., 2012, *Kapitał ludzki. Ujęcie teoretyczne*, Wyd. WE w Krakowie, Kraków.

### Streszczenie

Na przestrzeni ostatnich lat zaszły duże zmiany w gospodarce (GOW). Kapitał ludzki ujmowany jest jako czynnik rozwoju i wzrostu gospodarczego. Stanowi czynnik dodany do klasycznych teorii wzrostu opartych na kapitale i pracy. Celem artykułu jest wskazanie, że wyzwania stawiane rozwojowi społeczeństwa i gospodarce opartej na wiedzy zaowocowały zwróceniem uwagi na kapi-

tał ludzki, nowe sposoby zarządzania nim, rolę edukacji, wykształcenia i kompetencji pracowników. W warunkach wzrastającej konkurencji wiedza stała się tym czynnikiem, który tworzy przewagę konkurencyjną. We współczesnej gospodarce biznes nie może dobrze funkcjonować bez wiedzy i wykorzystania badań naukowych. Transfer wiedzy z obszaru nauki do sektora gospodarki stanowi podstawę innowacyjności i wzrostu ekonomicznego. Podejmując zagadnienie roli kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym w artykule wyjaśniono pojęcia rozwój społeczny, rozwój gospodarczy, wzrost gospodarczy, kapitał ludzki oraz kapitał intelektualny. Skoncentrowano się na wpływie kapitału ludzkiego i wiedzy na rozwój gospodarczy. Zaprezentowane koncepcje rozwoju społecznego i gospodarczego są pomocne w zrozumieniu kierunku zmian zachodzących w rozwoju. Prowadzą one bowiem do wzrostu roli wiedzy w społeczeństwie i w gospodarce. Analizując to zagadnienie, w artykule zwrócono uwagę na możliwości i ograniczenia rozwoju kapitału ludzkiego w społeczeństwie wiedzy. Podkreślono, że społeczeństwo oparte na wiedzy, gospodarka oparta na wiedzy, implikuje wzrost zapotrzebowania na pracowników wiedzy, na kapitał intelektualny, jak również zarządzanie wiedzą. W artykule wskazano na demograficzne uwarunkowania rozwoju gospodarczego; zasygnalizowano problemy związane z migracjami i bezrobociem; podkreślono rolę edukacji, wykształcenia oraz kompetencji pracowników.

*Słowa kluczowe:* kapitał ludzki, kapitał intelektualny, wiedza, rozwój społeczno-gospodarczy, rozwój gospodarczy, wzrost gospodarczy

## **Human capital in the development of society and the knowledge-based economy**

### *Summary*

Over the last few years there have been big changes in the economy (GOW). Human capital is recognised as a factor for development and growth. It adds to the classic theory of growth based on capital and labor. The aim of the article is an indication that the challenges to the development of society and the knowledge-based economy have resulted in a focus on human capital, new ways to manage it, the role of education, training and competence of the employees. In terms of increasing competition, knowledge has become the factor that creates competitive advantage. In today's business, economy can not function well without the knowledge and use of scientific research. Transfer of knowledge from the science sector of the economy is the basis for innovation and economic growth. In deciding the question of the role of human capital in socio-economic development in the article it's explaining the concept of social development, economic development, economic growth, human capital and intellectual capital. The article focuses on the impact of human capital and knowledge on economic development. It presents the concepts of social and economic development as helpful in understanding the direction of changes in the development. These changes lead to the growth of the role of knowledge in society and in the economy. By analyzing this issue, in the article attention is drew to the possibilities and limitations of the development of human capital in the knowledge society. In the article it's stressed that the knowledge-based society, knowledge-based economy, implies increased demand for knowledge workers, on intellectual capital, as well as knowledge management. In the article mentioned the demographic determinants of economic development; there are signalled problems related to migration and unemployment; it emphasises the role of education, training and competence of the employees.

*Keywords:* human capital, intellectual capital, knowledge, socio-economic development, economic development, economic growth

*dr Magdalena Olender-Skorek*<sup>1</sup>

Zakład Gospodarki Narodowej, Katedra Gospodarki Rynkowej

Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski

## **Czwarta rewolucja przemysłowa a wybrane aspekty teorii ekonomii**

### WPROWADZENIE

Postęp technologiczny, nieodzownie towarzyszący rozwojowi ludzkości, wywiera wpływ zarówno na sferę życia społecznego, jak i gospodarczego. Jeśli zmiany w technologii obejmują swoim zakresem wyjątkowo dużo dziedzin życia, wprowadzając wiele fundamentalnych zmian w zakresie produkcji (od technologii począwszy na nowych produktach i towarach skończywszy) czy konsumpcji (rozumianej bardzo szeroko jako całość aspektów behawioralnych), wówczas mamy do czynienia z rewolucją. Rewolucja będzie zatem swego rodzaju „przewróceniem do góry nogami” obowiązującego spojrzenia na gospodarkę, albo przynajmniej na nawyki konsumenta oraz strukturę przedsiębiorstw, ich organizację, wykorzystanie zasobów i osiąganę przez nie wyniki. Od momentu, kiedy Arnold Toynbee [Blaug, 2000, s. 35], wprowadził w 1884 r. do literatury termin rewolucji przemysłowej i zidentyfikował pierwszą z nich (datując ją na 1760 r.), literatura wskazuje na cztery rewolucje. Historia pokazuje, że każda z nich wiąże się z wprowadzeniem i upowszechnieniem fenomenalnego wynalazku, ułatwiającego życie ludności i usprawniającego proces produkcyjny. Do każdej takiej rewolucji przypisać można słowo-klucz, czy inaczej: wspólny mianownik dla wszystkich zmian pojawiających się w różnych sferach życia. Kolejno pojawiały się zatem:

- maszyna parowa;
- prąd;
- komputer;
- cyfryzacja.

Duże przekształcenia w sferze gospodarki, jakie niesie za sobą każda rewolucja przemysłowa, znajdują odzwierciedlenie także w nauce – modyfikacji ulegają istniejące teorie, powstają nowe koncepcje. Poza naukami ścisłymi, naj-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa, tel. +48 22 55 34 002; e-mail: molender@wz.uw.edu.pl.



więcej tych zmian będzie w naukach społecznych, między innymi w ekonomii, która jako pierwsza pochyla się nad gospodarką i analizuje zmiany w niej zachodzące.

Niniejszy artykuł jest próbą spojrzenia na wybrane elementy teorii ekonomii przez pryzmat ostatniej rewolucji przemysłowej, u progu której stoi współczesna Europa. Jest to tytułowa czwarta rewolucja opierająca się na rosnącej roli informacji, gromadzeniu jej i przekształcaniu przez nowoczesne rozwiązania techniczne, w tym wszelkiego rodzaju tzw. współistniejące systemy aplikacyjne – jak określają je Józef Lubacz i Roman Galar [Lubacz, Galar, 1999 za: Goliński, 2013 s. 38]. Towarzystwem czwartej rewolucji hasło *cyfryzacji* jest pojęciem bardzo szerokim i w porównaniu z rewolucją trzecią, kluczowe znaczenie ma tutaj szybkość przekazywania informacji oraz ich duża ilość, a komunikacja następuje przeważnie nie pomiędzy człowiekiem a maszyną, ale pomiędzy dwoma maszynami (tzw. M2M – z ang. *machine-to-machine*), co sugeruje zmarginalizowanie znaczenia pracy ludzkiej.

W artykule, powszechnie znane i stosowane pojęcia ekonomiczne, zostaną nałożone na główne założenia i koncepcje powstające w sferze techniki. Podstawowym celem artykułu jest pokazanie, jak teoria ekonomii pasuje do zmieniającej się rzeczywistości, a nawet więcej: wskazane zostaną takie warianty wybranych koncepcji, które najtrafniej opisują przemiany rewolucji przemysłowej. Punktem wyjścia do rozważań podjętych w tekście jest ewolucja teoretycznego podejścia do rewolucji przemysłowej w świetle historii myśli ekonomicznej. Od momentu, kiedy Adam Smith pisał o bogactwie narodów, oddając cześć pracy i traktując ją jako dobro trwałe, zmieniło się bardzo dużo, ale przede wszystkim fundamentalnie zaczyna zmieniać się rola kapitału ludzkiego w gospodarce i w samej funkcji produkcji. Przekształcenia technologiczne pociągają za sobą także modyfikacje w innych koncepcjach nie tylko na poziomie mikro-, ale też mezo- i makroekonomicznych. Rozważania, choć mają bardzo teoretyczny charakter, mogą stać się przyczynkiem do analizy empirycznej, która będzie możliwa dopiero po kilku latach, kiedy czwarta rewolucja stanie się faktem.

#### REWOLUCJA PRZEMYSŁOWA W MYŚLI EKONOMICZNEJ – RYS HISTORYCZNY

Nie licząc tytułowej rewolucji cyfrowej, w historii rozwoju gospodarczego rewolucje pojawiały się trzykrotnie i określane były różnie, np. jako: neolityczna, przemysłowa, informacyjna. Niezależnie jednak od przyjętej nazwy, rewolucjom przypisać można co najmniej dwie wspólne cechy, które pozwalają odróżnić je od mniejszych zmian technicznych, mających charakter niewielkich udoskonaleń czy usprawnień:

– pierwszą z takich cech jest duża skala zachodzących zmian, wywołanych rewolucyjnym odkryciem; pojawienie się nowego wynalazku nabiera charakteru

rewolucyjnego dopiero wówczas, gdy wynalazek ma szerokie zastosowanie, a wywołane przez niego zmiany „rozlewają się” na różne dziedziny życia społeczno-gospodarczego;

– drugą jest wspomniana już wcześniej koncentracja wokół wspólnego mianownika, słowa-klucza, którym jednoznacznie określić można charakter rewolucji.

Początkowo, tj. w pierwszej rewolucji technologicznej, będą to, wynikające z zastępowania człowieka przez maszyny, specjalizacja i podział pracy. Postępujący podział pracy szczegółowo opisał Adam Smith wskazując na konkretne przykłady takiej specjalizacji – chociażby w fabryce szpilek. Jak zauważa Mark Blaug [Blaug, 2000, s. 34–35], sam Smith nie do końca zdawał sobie sprawę z faktu, że jest świadkiem tak daleko idących zmian. Nie koncentrował się na najnowszych osiągnięciach techniki, takich jak chociażby wynalezienie maszyny parowej, ale pisał ogólnie o maszynach ułatwiających życie człowiekowi. Niezależnie jednak od intencji samego autora, bądź co bądź – ojca ekonomii, to właśnie w jego dziele [Smith, 2007] znaleźć można najlepsze opisy i analizę zachodzących w ówczesnym okresie zmian gospodarczych. I tak specjalizacja u Adama Smitha jest po pierwsze rzeczą naturalną, bo wynikającą z natury ludzkiej, przede wszystkim z egoizmu. Po drugie, specjalizacja przyczynia się do zwiększenia tytułowego bogactwa narodów, czyli podnosi produkcję zagregowaną w gospodarce. A po trzecie, samoczynnie porządkuje proces produkcji, sprawiając, że jest on bardziej efektywny (czynniki produkcji trafiają do najlepszych z możliwych rozwiązań) [Smith, 2007, s. 9–30]. Patrząc na pierwszą rewolucję przez pryzmat dzieła Adama Smitha, dojść można do wniosku, że podstawowym czynnikiem produkcji pozostaje praca ludzka.

Druga z rewolucji, to osiągnięcie pewnego kulminacyjnego progu akumulacji kapitału fizycznego. Zastąpiono wówczas maszyny parowe maszynami napędzanymi na energię elektryczną, co pozwoliło na produkcję na szeroką skalę. Okres drugiej rewolucji poprzedza twórczość Josepha Schumpetera, który pisze o procesie twórczej destrukcji i o nowym kapitalizmie, który nabiera cech dynamicznych. To właśnie owo zdynamizowanie statycznego modelu gospodarki kapitalistycznej oceniane jest jako największy wkład Schumpetera w teorię ekonomii [Stankiewicz, 1998, s. 270]. Przypisuje on dużą rolę przedsiębiorcom, którzy w procesie *twórczej destrukcji* wprowadzają innowacje, definiowane jako nowe produkty, technologie, rozwiązania. Cała koncepcja opiera się na budowaniu czegoś nowego na starym i dla podkreślenia tego mechanizmu, Schumpeter użył tak przewrotnego nazewnictwa. Innowacje zastępują dotychczasowe przestarzałe rozwiązania, będąc ich nowocześniejszymi, sprawniejszymi, uaktualnionymi wersjami – tak jak maszynę parową zastąpiono elektrycznością [Schumpeter, 2008, s. 81–87, Zatorska, 2011, s. 21].

Trzecia rewolucja, określana mianem rewolucji informacyjnej, opierała się z kolei na kapitale wiedzy i jego kluczowej roli w rozwoju gospodarczym. W dotychczasowych rewolucjach i koncepcjach (neo)klasycznej ekonomii (włączając w to Schumpetera) produkcja opierała się przede wszystkim na pracy i ziemi. Tu-



taj znaczenia nabiera wiedza, która staje się czynnikiem kształtującym dodatkowego czynnika produkcji. W trzeciej rewolucji następuje koncentracja na informacji i z niej tworzona jest wartość dodana dla gospodarki. Przywodzi to na myśl rozważania Friedricha von Hayeka na temat *wiedzy rozproszonej* [Hayek, 1998, rozdział IV]. Definiował on wiedzę jako całość adaptacyjnych zachowań człowieka do środowiska, w których brało udział przeszłe doświadczenie. Austriak ten zwracał uwagę na problem zbierania i przetwarzania olbrzymiej ilości informacji, często niewnoszącej żadnej wartościowej wiedzy, a także na towarzyszący ludziom szum informacyjny, z którego trzeba umiejętnie wybrać tylko wartościowe informacje.

Obecnie faktem staje się czwarta rewolucja przemysłowa, która zwraca uwagę na szybkość i jakość przekazywanej informacji, a podstawą tych przemian pozostają technologie informacyjno-komunikacyjne, tzw. ICT (z ang. *information and communication technologies*). Rosnące tempo rozprzestrzeniania się ICT doprowadziło do tego, że coraz częściej zaczyna mówić się o czwartej rewolucji przemysłowej, którą od poprzedniej odróżnia właśnie owa powszechność. Zjawisko to staje się na tyle wyraźne, że już dziś całość przemian przemysłowych zapoczątkowanych nowymi technologiami zaczęto określać mianem ery Industry 4.0 (po polsku funkcjonują określenia: Przemysł 4.0, rzadziej: Cyfryzacja 4.0), a programy rządowe poszczególnych krajów nawołują do przygotowania się do tych zmian i możliwie maksymalnego wykorzystania płynącego z nich potencjału<sup>2</sup>. Od kilku lat coraz częściej mówi się o galopującym wręcz rozwoju nowych technologii, zwiększonej ich dostępności i dużej personalizacji wprowadzanych rozwiązań technicznych. Dziś technologie ICT obecne są we współczesnej gospodarce praktycznie w każdym sektorze (nie tylko w przemyśle) i towarzyszą zarówno sferze zawodowej, jak i prywatnej coraz większej rzeszy ludzi. Znaczenia nabiera szczególnie silny, obserwowany od kilku lat, trend mobilności usług elektronicznych – stają się one elementem codziennego życia *cyfrowego społeczeństwa* i bardzo szybko znajdują zastosowanie w procesie produkcji, w logistyce, transporcie, zdrowiu, bankowości, czy wreszcie w sektorze publicznym. Chociaż obie ostatnie rewolucje opierają się na podobnym elemencie, czyli na informacji, to obecnie chodzi nie o samo jej gromadzenie, ale o szybkie przetwarzanie dużych ilości danych i umiejętne ich wykorzystanie.

Można zaryzykować stwierdzenie, że jest to odpowiedź na wyzwanie rzucone przez Hayeka, podające rozwiązanie na problemy przez niego postawione. Po prawie 100 latach od pojawienia się koncepcji wiedzy rozproszonej, udaje się

<sup>2</sup> Najbardziej znana jest koncepcja niemiecka, określana jako Industrie 4.0. We Francji opracowano Nouvelle France Industrielle [www.economie.gouv.fr], w Holandii – Smart Industry [www.smartindustry.nl/site/assets/files/1681/opmaak-smart-industry.pdf], w Wielkiej Brytanii – High Value Manufacturing Catapult (HMV Catapult) [www.hmv.catapult.org.uk], w Hiszpanii – Industria Conectada 4.0. [www.industriaconectada40.gob.es/]. W Polsce nawiązania do czwartej rewolucji przemysłowej znaleźć można w dokumencie Ministerstwa Rozwoju pt. „Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” [www.mr.gov.pl].

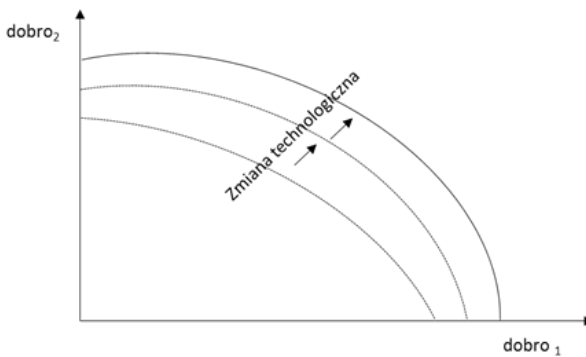
ograniczyć ten problem. Co prawda człowiek nadal nie jest w stanie sam rozwiązać bardzo złożonych problemów i nie potrafi przeanalizować w szybkim tempie olbrzymiej ilości informacji, umie za to stworzyć maszyny, które go w tym procesie wesprą, a nawet zastąpią. I w tym tkwi sedno najnowszej rewolucji. Coraz większa część produkcji jest zautomatyzowana, coraz większa ilość danych jest przetwarzana przez maszyny, a od pracowników wymaga się wysokich kwalifikacji cyfrowych i dużej specjalizacji, przy jednoczesnej zwiększonej elastyczności na zmieniające się otoczenie technologiczne. Nie ulega wątpliwości, że pojawiające się zmiany wpływają na koncepcję kapitału ludzkiego zarówno tę w ujęciu teoretycznym, jak i tym praktycznym. Praca ludzka, już dawno przestała być podstawowym czynnikiem produkcji, a kapitał ludzki obecnie nabiera nowego, bardziej intelektualnego wymiaru. Coraz częściej, także wśród ekonomistów, pojawia się obawa o konieczność walki ludzi z robotami (o miejsca pracy) [Rifkin, 2001].

Innym nawiązaniem rewolucji opartej o techniki ICT do dotychczasowej myśli ekonomicznej jest koncepcja *procesu twórczej destrukcji* Schumpetera. Skoro, jak zauważa Michał Goliński [2013, s. 37] pisząc o współczesnym świecie: „Fundamentalnym elementem większości systemów są techniki informacyjne (ICT), których cechą jest stały i dynamiczny rozwój, mający często charakter wywrotowy” (*disruptive technologies*), to czy nie nasuwa się w tym miejscu schumpeterowskie podejście do innowacji? Co więcej, dziś od teorii naukowej oczekuje się, że po pierwsze będzie zdolna wyjaśnić zachodzące procesy, a po drugie będzie niezawodna w przewidywaniu przyszłości. Oczekuje się także umiejętności właściwej analizy pojawiających się tendencji i wykorzystania olbrzymiej ilości danych, co znakomicie wpisuje się w koncepcję najnowszej rewolucji. Współcześni ekonomiści zwracają uwagę na dynamiczność całej teorii ekonomii i procesów w niej zachodzących. Obowiązujące przez wiele lat modele równowagowe, będące pewną fotografią optymalnego stanu na rynku czy szerzej: w gospodarce, przestają mieć zastosowanie w świecie ciągłych zmian.

#### FUNKCJA PRODUKCJI W ŚWIETLE CZWARTEJ REWOLUCJI PRZEMYSŁOWEJ

Patrząc na analizy ekonomiczne z poziomu mikro, pierwsze skojarzenia dotyczące rewolucji przemysłowej, kierują nas w stronę procesu produkcyjnego, z którym z kolei nieodmiennie związana jest krzywa możliwości produkcyjnych i funkcja produkcji. Oczywistym jest, że kierując się paradygmatem racjonalności, wprowadzanie jakichkolwiek zmian w gospodarce ma sens tylko wtedy, jeśli korzyści przewyższają koszty. Oznacza to, że wprowadzając kosztowne technologie należy oczekiwać konkretnych efektów, przede wszystkim wyższego poziomu produkcji przy zwiększonym poziomie efektywności. Wyższa produkcja ściśle

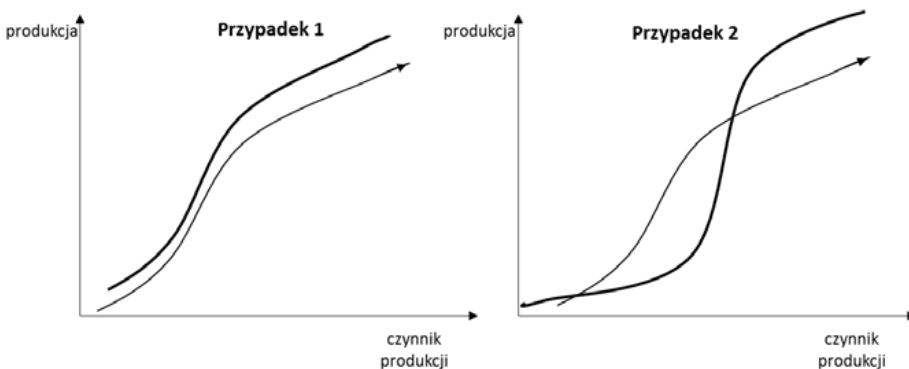
wiąże się z wyższymi możliwościami produkcyjnymi, co oznacza, że rewolucja przesunęła krzywą możliwości produkcyjnych w górę. Czwarta rewolucja technologiczna nie będzie w tym przypadku wyjątkiem, a kolejnym przesunięciem granicy możliwości w prawą stronę (rys. 1). Dysponując takimi samymi zasobami, oczekuje się zwiększonej produkcji praktycznie w każdej dziedzinie, co wynika z szerokich zastosowań technik informacyjnych i rozwiązań związanych z przetwarzaniem i przekazywaniem gromadzonych informacji.

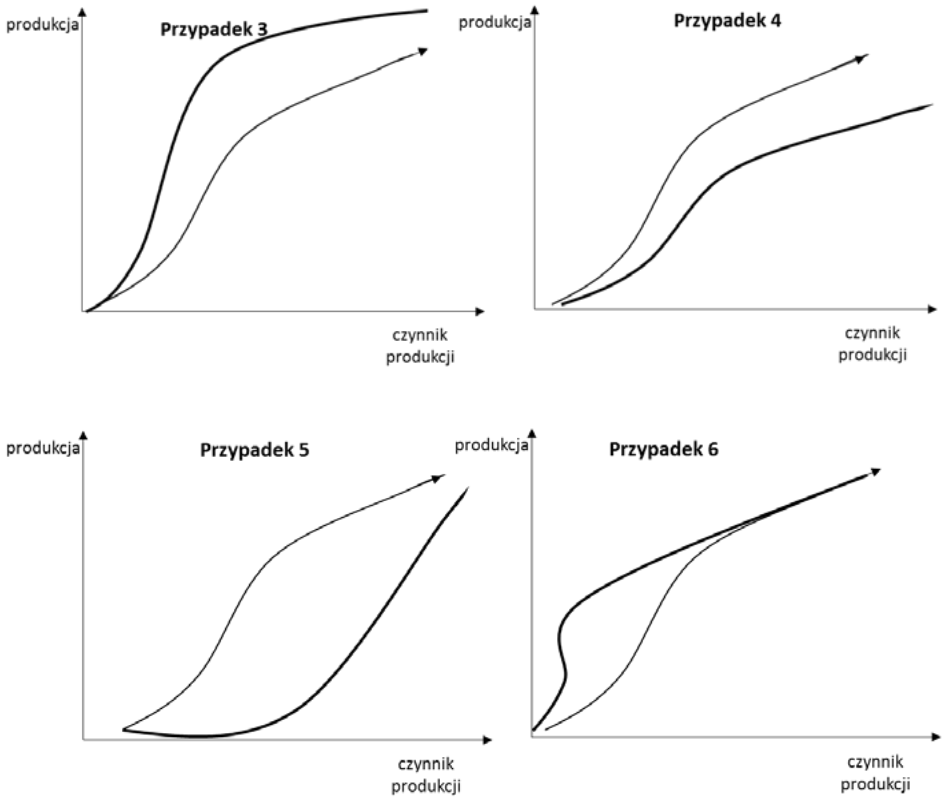


**Rys. 1.** Przesuwanie granicy możliwości produkcyjnych wywołane zmianami technologicznymi

Źródło: opracowanie własne.

Zachodzące w procesie produkcji zmiany technologiczne mogą mieć dużo dalej idące przełożenie. Pod wpływem pojawiających się zmian, modyfikacji ulegać może bowiem sam kształt funkcji produkcji. Trudno ocenić jednak jednoznacznie, jakie będą kierunki tych modyfikacji, gdyż możliwości jest kilka i zaprezentowano je na rys. 2. Patrząc jednak na zmianę technologii, jako na zmianę rewolucyjną, oczekiwać można, że wpływ ten będzie najbliższy przypadkom 3 i 6, gdzie poziom produkcji podnosi się gwałtownie, a potem ulega stabilizacji.





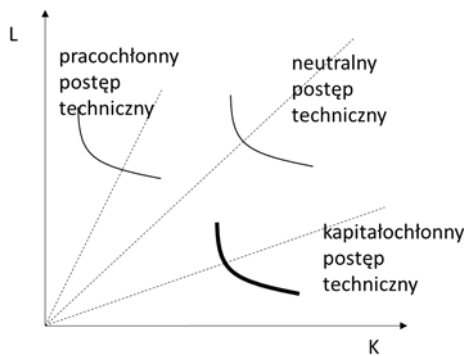
**Rys. 2. Możliwości wpływu zmian technologicznych na funkcję produkcji**

Źródło: [www.hypercommunications.net](http://www.hypercommunications.net), *Foundations of the Information Economy: Communication, Technology and Information*.

Bez wątpienia wpływ na te zmiany mają dodatkowe czynniki produkcji, które pojawiają się w rewolucji technologicznej. Postać funkcji produkcji, nie może ograniczać się do uproszczonej wersji złożonej z dwóch lub nawet trzech nakładów, takich jak zostały zdefiniowane jeszcze przez ekonomię klasyczną, czyli z pracy (L) i ziemi (Z), czy uwzględnionego w gospodarce kapitalistycznej kapitału (K). Skoro kluczowa staje się informacja i wiedza, o wartościach trudno mierzalnych i o dużej amplitudzie zmian (coraz częściej o wartości informacji decyduje moment jej wykorzystania), funkcja produkcji powinna uwzględniać te dodatkowe parametry. Oznacza to, że przyjmie ona postać zależności złożonej, o ogólnej postaci  $Y = f(L, K, Z, KL, HK)$ , gdzie: L – praca, K – kapitał (finansowy), Z – ziemia (grunt, na którym stoi fabryka, surowce naturalne), KL – kapitał ludzki (wiedza, umiejętności, know-how), HK – kapitał społeczny (dobre prawo, dobre instytucje).

## ZMIENIAJĄCE SIĘ ZNACZENIE CZYNNIKÓW PRODUKCJI

Wyraźną zmianą, która pojawi się wraz z kolejną rewolucją technologiczną, jest wspomniana marginalizacja roli pracy ludzkiej (pośrednio także kapitału ludzkiego). Oczekiwać można, że zwiększenie nakładów na pracę ludzką nie znajdzie odzwierciedlenia we wzroście produkcji w tak dużym stopniu, jak ma to miejsce w przypadku kapitału, co implikuje większą opłacalność angażowania się w kapitał (także rozumiany jako wiedza) niż w samą pracę (w ujęciu klasycznym). W ekonomii relację pomiędzy wykorzystaniem czynników produkcji obrazuje izokwanta, która w przypadku czwartej rewolucji technologicznej przybierze charakteru pracooszczędnego (czy inaczej: kapitałochłonnego). Z technicznego punktu widzenia, oznaczać to będzie zmianę położenia izokwant w kierunku osi prezentującej kapitał. Na rys. 3 będzie to izokwanta wyróżniona grubszą linią.



Rys. 3. Izokwanty przy różnych rodzajach postępu technicznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie przykładowych wycień.

Zwiększenie zaangażowania maszyn kosztem siły roboczej na każdym etapie produkcji staje się jedną z bardziej charakterystycznych cech czwartej rewolucji przemysłowej. Zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników, dotyczy przede wszystkim robotników z linii produkcyjnej. Zwrócił na to uwagę już Jeremy Rifkin, publikując jeszcze w latach 90. ubiegłego wieku książkę pt. *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Oznacza to, że tak jak pojedyncze firmy muszą działać bardziej elastycznie i dynamicznie reagować na pojawiające się zmiany, tak dynamiczni powinni być pracownicy. Fakt, że spodziewany jest spadek zatrudnienia w fabrykach osób niewykwalifikowanych cyfrowo, nie oznacza, że w to miejsce nie pojawią się nowe zawody. Będą one jednak wymagały wyżej wykwalifikowanych pracowników, z umiejętnościami cyfrowymi na poziomie pozwalającym tworzyć nowe rozwiązania technologiczne. W zmodyfikowanej funkcji produkcji, będą oni częścią kapitału ludzkiego (i wiedzy w nim gromadzonej), a nie pracy ludzkiej, o jakiej wspominał Smith.

## CZWARTA REWOLUCJA PRZEMYSŁOWA A MODELE RYNKOWE

W zakresie zagadnień mezoekonomicznych czwarta rewolucja przemysłowa usprawnia kooperację międzygałęziową, co z kolei przekłada się na obniżenie kosztów transakcyjnych. Pojawiają się nowe formy modeli rynkowych i nowe modele konsumpcji. W ekonomii nawiązaniem do takiego podejścia jest tzw. gospodarka współdzielenia (*sharing economy*), która w duchu rewolucji przemysłowej nabiera nowego znaczenia. Koncepcja ta opiera się na idei, w ramach której indywidualni konsumenci nie wykorzystują dużej liczby dóbr dostarczanych przez gospodarkę, albo korzystają z nich w ograniczonym czasie [Felson, Spaeth, 1978]. Dzięki przepływowi informacji niemalże w czasie rzeczywistym, wirtualizacji wielu rozwiązań i możliwości świadczenia usług na odległość, dzielenie się niewykorzystywanymi w pełni zasobami czy produktami staje się łatwiejsze. Bez wątpienia jest to jeden z trendów, który będzie można zaobserwować w erze czwartej rewolucji technologicznej.

Co więcej, współdzielenie nie ograniczy się tylko do gospodarstw domowych, ale znajdzie szerokie zastosowanie w przedsiębiorstwach. Dzięki nowoczesnym, bardzo zaawansowanym technologiom, pogłębi się kooperacja wielu gałęzi gospodarki, co z kolei znacznie obniży koszty transakcyjne, otworzy nowe możliwości kształtowania modeli konsumpcji i alternatywnych form rynkowych. Już dziś elementy współdzielenia znaleźć można np. w branży samochodowej, gdzie dwa różne koncerny wykorzystują wspólne elementy podwozia do modeli swoich samochodów miejskich. W teorii ekonomii zaczęły pojawiać się takie nowe modele rynkowe nazywane współkonkurencją (czy inaczej: konkuperacją, a z ang. *coopetition*). Wspólne konkutowanie przychodzi na myśl kartele lub zмовы, czyli niedozwolone metody zmniejszania podaży i przechwytywania nadwyżki konsumenta przez przedsiębiorstwa. Z ogólnospołecznego punktu widzenia z kolei ogranicza to dobrobyt, jaki pojawiłby się, gdyby w gospodarce działała czysta (doskonała) konkurencja. Termin współkonkutowanie w czwartej rewolucji oznacza jednak współpracę pomiędzy konkurentami rynkowymi, w celu ograniczenia kosztów przez każde z nich. Wówczas jest to raczej rodzaj partnerstwa, które działa na korzyść konsumentów i pozwala zwiększyć dobrobyt społeczny, a cała koncepcja związana z takim modelem rynku stanowi pole do nowych badań i poszerzania dotychczasowych teorii ekonomii o ten wątek.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Czwarta rewolucja przemysłowa (Przemysł 4.0), poprzez koncentrację na informacji, jej sprawnym przepływie i przetwarzaniu w czasie niemal rzeczywistym otwiera nowe możliwości produkcyjne. Osiągnięcie nierealnych dotychczas poziomów produkcji, staje się możliwe. Oznacza to konkretne implikacje dla funkcji produkcji już na etapie rozważań teoretycznych. Praca, jako czynnik produkcji

mający niegdyś olbrzymie znaczenie, obecnie ulega marginalizacji w swojej czystej formie, a produkcja staje się coraz bardziej kapitałochłonna. Maszyny zastępują nie tylko siłę mięśni ludzkich, ale także zaczynają nadzorować sferę logistyki i optymalizacji zasobów w sferze usług.

Coraz częściej pojawiają się głosy, że czwarta rewolucja przemysłowa przyniesie tym samym wzrost bezrobocia. Powtarzalne działania, którym można przypisać sekwencyjność konkretnych czynności, z powodzeniem są w stanie realizować maszyny. Nie zastąpią one jednak całej sfery tworzenia, konstruowania nowych wynalazków. Nie zastąpią człowieka w sytuacjach nietypowych, nieszablonowych, wyspecjalizowanych. Stąd idea wyodrębnienia kapitału ludzkiego (wiedzy) jako osobnego czynnika produkcji. Bezrobocie faktycznie może stać się faktem, o ile społeczeństwo nie zostanie przygotowane na pojawiające się zmiany. Jeśli czwarta rewolucja trafi na nieprzygotowaną cyfrowo, nieinnowacyjną siłę roboczą, to wyprze ją z rynku. Na ile silne będą te procesy, życie pokaże. Pojawiają się głosy mówiące, że o ogromnym wyzwaniu dla polityki gospodarczo-społecznej większości państw świata, którym staje się stworzenie ludziom w wieku produkcyjnym odpowiednich możliwości zarobkowania i godnego życia w erze bez tradycyjnego masowego zatrudnienia [Gwiazda, 2015]. Częściowo znajduje to odzwierciedlenie w strategiach podejmowanych przez poszczególne europejskie rządy.

Pole do dalszych rozważań, już na gruncie empirycznym jest duże i nie ogranicza się do samych czynników produkcji. Przemysł 4.0 to nowe modele rynkowe, nowe zachowania firm, to inne spojrzenie na konkurencję i konkurowanie, a tym samym nowy, otwarty rozdział dla badań ekonomicznych.

## BIBLIOGRAFIA

- Blaug M., 2000, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa.
- Felson M., Spaeth J.L., 1978, *Community Structure and Collaborative Consumption: A routine activity approach* [w:] *American Behavioral Scientist*.
- Goliński M., 2013, *Informacja i techniki informacyjne jako przyczyna zmiany*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 32, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Gwiazda A., 2015, *Trzecia rewolucja technologiczna i miejsca pracy*, <http://www.geopolityka.org/analizy/adam-gwiazda-trzecia-rewolucja-technologiczna-i-miejsca-pracy> (dostęp: 2.03.2017 r.).
- Hayek F., 1998, *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Znak, Kraków. <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226321219.001.0001>
- Rifkin J., 2001, *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York 1995. Polskie wydanie tej książki (*Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*) Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Schumpeter J.A., 2008, *Capitalism, socialism and democracy. Third edition*, Harperperennial Modern Thought, <http://dx.doi.org/10.4324/9780203202050>.
- Smart Industry (2014). Dutch Industry Fit for the Future*, [www.smartindustry.nl/site/assets/files/1681/opmaak-smart-industry.pdf](http://www.smartindustry.nl/site/assets/files/1681/opmaak-smart-industry.pdf)



- Smith A., 2007, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN Warszawa, <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226763750.001.0001>.
- Stankiewicz W., 1998, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa.
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego rozwoju. Projekt konsultacji społecznych (z dn. 29 lipca 2016 r.)*, Ministerstwo Rozwoju.
- Zorska A., 2011, *Koncepcja twórczej destrukcji J.A. Schumpetera i jej odniesienie do przemian gospodarczych w dobie obecnej rewolucji naukowo-technicznej [w:] Chaos czy twórcza destrukcja? Ku nowym modelom w gospodarce i polityce*, red. A. Zorska, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)
- [www.hmv.catapult.org.uk](http://www.hmv.catapult.org.uk)
- [www.hypercommunications.net/phd/chapter2.html](http://www.hypercommunications.net/phd/chapter2.html)
- [www.industriaconectada40.gob.es/](http://www.industriaconectada40.gob.es/)
- [www.mr.gov.pl](http://www.mr.gov.pl)

### *Streszczenie*

W artykule przedstawiono wybrane aspekty ekonomii w świetle zbliżającej się czwartej rewolucji przemysłowej. W kontekście historii myśli ekonomicznej, pojawienie się komputerów, a potem rozwój technik ICT może być odpowiedzią na dotychczasowe zarzuty nieumiejętnego przetwarzania w czasie rzeczywistym dużych ilości danych. Czwarta rewolucja implikuje potrzebę ponownego przyjrzenia się funkcji produkcji, weryfikacji wykorzystania czynników produkcji, czy ich roli w procesie produkcji. Ścieżki produktowe stają się bardziej pracooszczędne (czy innymi słowy: kapitałochłonne) ze względu na wyższą produktywność kapitału (izokwanty leżą bliżej osi kapitału niż pracy). Klasyczna definicja pracy, zaproponowana przez Smitha, jest zastępowana kapitałem ludzkim i społecznym, w których następuje akumulacja wiedzy. Pierwsza grupa, klasyczna siła robocza i „zwykli” pracownicy tracą na sile – zostają zastępowani przez maszyny i roboty. Wymaga to specjalnych rozwiązań legislacyjnych wspierających tę warstwę robotniczą i zapewniających im przydatne umiejętności cyfrowe (np. przez system edukacji). Także w sferze struktur rynkowych i zachowaniach przedsiębiorstw, pojawia się pole do badań związanych z współkonkurowaniem i ekonomią współdzielenia. Firmy zaczynają być bardziej partnerami niż konkurentami czy rywalami, co prowadzi do wyższej efektywności i zwiększenia dobrobytu społecznego. Wnioskiem płynącym z zaprezentowanych w artykule rozważań jest potwierdzenie, że Przemysł 4.0 ma wpływ na teorię ekonomii, bez wątpienia będzie ona rozwijana wraz z badaniami empirycznymi (jak tylko pojawią się wystarczające dane statystyczne).

*Słowa kluczowe:* rewolucja przemysłowa, funkcja produkcji, teoria ekonomii, praca i kapitał, Przemysł 4.0

## **The fourth industrial revolution and some economic theories**

### *Summary*

The article presents some economic theories in view of the fourth industrial revolution. It shows that computer appearance (and development of ICT after that) may be treated as a response to lack of ability to process information (big-data in real time). The fourth revolution implicates a production function revision, changes in usage of inputs and their role in production process. Output



expansion paths start to be more labor saving (what means: they are capital intensive) just because capital productivity is higher (isoquants are next to capital not labor axis). Classical labor definition of Smith's is replacing with human and social capitals, where knowledge is accumulating. First group, classical labor and "ordinary" employees are going to decrease in strength – they are substituting by machines and robots. It requires special political remedies to support these blue-collar workers and to ensure new employees (via education) useful digital skills.

In market structure and entrepreneurships behaviors, there are economic research fields connected to cooperation theory and share economics. Firms start to be more like partners than competitors or rivals, what leads to higher effectiveness and bigger welfare from social point of view.

The conclusion is that there is an impact of Industry 4.0 on economic theory, and it will and should be developed along with some empirical studies (if only proper statistical data are available).

*Keywords:* industrial revolution, production function, economic theory, labour and capital, Industry 4.0

JEL: D24, L86, O12

*dr Anna Pietruszka-Ortyl*<sup>1</sup>

Katedra Zachowań Organizacyjnych  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

## **Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach gospodarki opartej na wiedzy**

### WPROWADZENIE

Współczesne warunki prowadzenia działalności gospodarczej są odmienne od tych, z którymi spotykały się przedsiębiorstwa jeszcze pod koniec XX wieku. Jednym z podstawowych czynników determinujących warunki ich działalności jest turbulencja otoczenia, rozumiana jako jego zmienność, złożoność, nieprzewidywalność. Stan ten jest konsekwencją wielu zjawisk, zwłaszcza globalizacji i usieciowienia gospodarki, ale także wzrostu konkurencji, pogłębienia specjalizacji, skrócenia cyklu życia produktów, rewolucji informatycznej, powszechnego dostępu do informacji, przyrostu zasobów wiedzy, wyłonienia się gospodarki usług, wzrostu oczekiwań klientów.

Nastąpiła więc gospodarka oparta na wiedzy, opisywana powyższymi atrybutami. W warunkach nowej ekonomii wiedza, jej własność i umiejętności efektywnego jej wykorzystania, stały się najcenniejszymi, strategicznymi zasobami. Postuluje się wręcz, iż kategoria gospodarki opartej na wiedzy oznacza przede wszystkim gospodarkę opartą na paradygmatach zgodnie z modelem T.S. Kuhna, a przedstawiciele każdej z nauk szczegółowych usilnie dążą do głoszenia własnych rozwiązań [F. Piontek, B. Piontek, 2016, s. 34–35].

Obecnie bowiem, ze względu właśnie na funkcjonowanie w warunkach gospodarki opartej na wiedzy organizacje charakteryzują się istotnie odmiennymi atrybutami. Inne są też cechy wyróżniające pracowników, a co za tym idzie – znajdują zastosowanie zupełnie odmiennie koncepcje zarządzania nimi. Co więcej, zidentyfikować można co najmniej dwie diametralnie różne perspektywy w zarządzaniu kapitałem ludzkim ze względu na jego poszczególne kategorie.

---

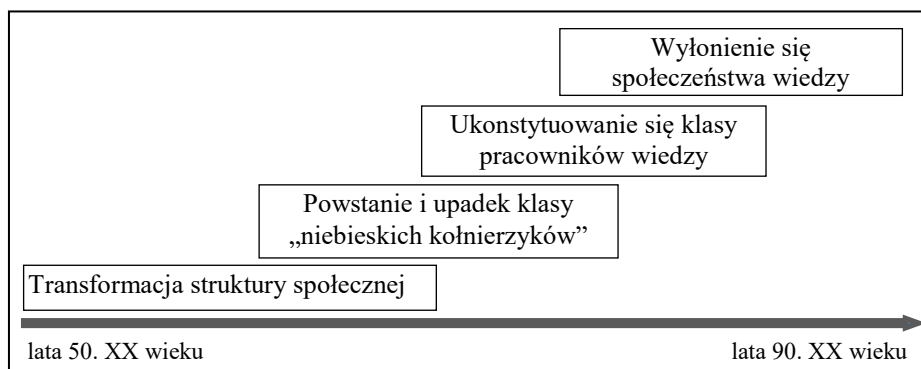
<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Zachowań Organizacyjnych, 31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27, e-mail: pietrusa@uek.krakow.pl.

Dlatego celem opracowania jest identyfikacja konsekwencji powstania gospodarki opartej na wiedzy w kontekście społeczeństwa, organizacji i pracowników oraz ukazanie podstawowych wyzwań stojących przed zarządzającymi kapitałem ludzkim organizacji opartych na wiedzy i wskazanie głównych obszarów rozważań dotyczących realizacji funkcji personalnej wspólnie.

### SPOŁECZNE IMPLIKACJE GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

Przełom XX i XXI wieku postrzegany jest przez P. Druckera jako era transformacji społecznych, w której identyfikuje on węzłowe etapy (rys. 1) (szerzej zob. [Drucker, 1994, s. 2–13]).

Po pierwsze, zmianie uległa struktura społeczeństw. O ile bowiem przed I wojną światową rolnicy stanowili największą grupę w większości społeczeństw, to współcześnie proporcje te uległy odwróceniu. Średnio, nie więcej niż 5% struktury społecznej to rolnicy i jednostki zaangażowane w agrobiznes. Kolejno, z początkiem XX wieku, następną co do wielkości, grupą społeczną byli służący, którzy współcześnie, ze względu na marginalne występowanie, nie są identyfikowani jako odrębna klasa społeczna. Tak znaczące zmiany spowodowane zostały powstaniem na początku XX wieku nowej grupy – pracowników fizycznych.



**Rys. 1.** Zmiana uwarunkowań funkcjonowania społeczeństw na przełomie XX i XXI wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Drucker, 1994, s. 2–13].

Klasa „niebieskich kołnierzyków” była specyficzna, gdyż jako pierwsza, w odróżnieniu od służących i rolników, była zwarta i widoczna. Pracownicy fizyczni byli zauważalni, bo tworzyli skupiska i nie funkcjonowali w rozproszeniu – wyłonili się nie jako grupa, ale właśnie klasa, która jako jedyna w historii powstała ekstremalnie szybko i równie szybko upadła. W latach 90. XX wieku pracownicy fizyczni i ich związki znajdowali się już w pełnym odwróceniu.

Nastąpiły czasy pracowników wiedzy, których tym określeniem mianował P. Drucker w 1959 r. na łamach swojej monografii pt. *Landmarks of Tomorrow*. Większość z nich jest i nadal będzie wynagradzana znacznie lepiej, niż pracownicy fizyczni kiedykolwiek byli, a ich praca oferować będzie dużo większe możliwości rozwoju. W konsekwencji, od końca lat 90. XX wieku konstytuuje się społeczeństwo wiedzy, w którym wiedza faktycznie uzyska atrybut dominacji, a barierą wejścia do klasy pracowników intelektualnych jest formalna edukacja.

Wyłonił się nowy paradygmat teoretyczno-badawczy dotyczący idei społeczeństwa informacyjnego, który charakteryzuje się nie tylko ukierunkowaniem na opis i zrozumienie nowych zjawisk i procesów, które zachodzą na styku nowoczesnych technologii, społeczeństwa i gospodarki, a także stanowi próbę innego spojrzenia na tradycyjne problemy społeczne [Kryszczuk, 2008, s. 11]. W tej konwencji również M. Castells [2001, s. 70–72] prezentuje teorię społeczeństwa sieciowego faworyzującą nowy paradygmat technologiczny.

Trzecia rewolucja technologiczna doprowadziła do powstania nowych przemysłów i całkowitej zmiany dotychczasowych sektorów. Pojawiające się przełomowe technologie, jak mikroelektronika, telekomunikacja, biotechnologia, nanotechnologia, przyczyniły się do narodzin i dynamicznego rozwoju gałęzi gospodarki determinujących formę nowej ekonomii – przemysłu farmaceutycznego, oprogramowania komputerowego, biotechnologicznego, laserowego, półprzewodników. W konsekwencji, żyjemy w erze przemysłów wytworzonych przez człowieka, opartych na wiedzy i sile umysłu, a więc wiedza jest nową podstawą dobrobytu.

Radykalne przeobrażenia w przestrzeni organizacyjnej wielu przedsiębiorstw wynikające z konieczności funkcjonowania w warunkach gospodarki opartej na wiedzy spowodowały osobliwe transformacje w realizacji funkcji personalnej. Zaczęto powszechnie wykorzystywać nowe narzędzia związane z elastycznym modelem zatrudnienia i generujące wysoką fluktuację pracowników.

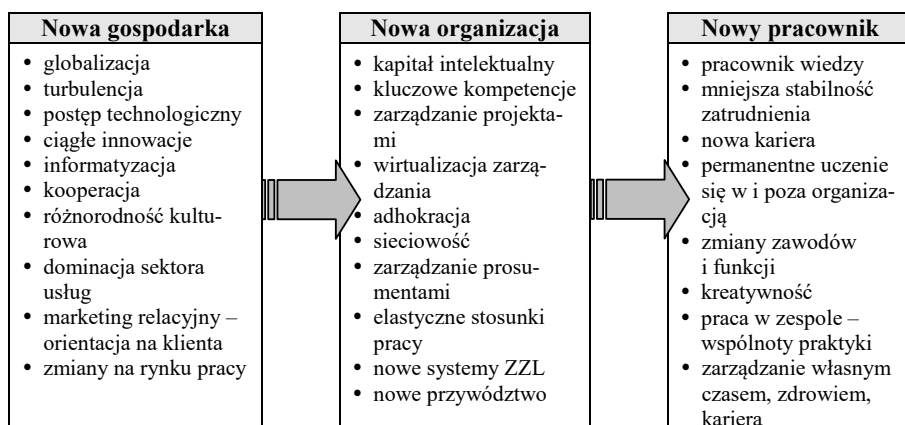
We współczesnych organizacjach główny akcent stawiany jest na ograniczenie liczby pracowników zatrudnionych na etacie i redukcję kosztów całkowitych pracy przy jednoczesnym zapewnieniu zasobu kwalifikacji niezbędnych do ciągłości funkcjonowania organizacji, tj. pracowników, których kompetencje tworzą funkcjonalny rdzeń kwalifikacji. Natomiast pracownicy o kompetencjach powszechnych na rynku pracy, bądź potrzebni okresowo, zatrudniani są w elastycznych formach na czas ograniczony. Niemniej jednak, im bardziej rozwinięte przedsiębiorstwo i bliższe organizacji przyszłości, tym większy akcent stawia na pracowników stanowiących elastyczną siłę roboczą – realizujących swe zadania poza firmą.

Wynikiem zaprezentowanych wyżej zmian w strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwach są konkretne i pojawiające się już współcześnie konsekwencje dla społeczeństw, których gospodarki można zaliczyć do opartych na wiedzy. Między innymi są to:

- wzrost wielkości bezrobocia, a wśród bezrobotnych grupy ludzi stale poszukujących pracy i zatrudnianych tylko okresowo,
- przejmowanie znaczącej części dochodu narodowego przez nieznaczącą pod względem liczby grupę społeczeństwa,
- osłabienie klasy średniej i/lub spowolnienie procesu jej poszerzenia o nowych członków,
- radykalna poprawa struktury zatrudnienia w sferze usług pod kątem poziomu wykształcenia wraz z tendencją obniżania wielkości zarobków rodzić może w przyszłości nowe zjawiska gospodarczo niekorzystne (obniżenie popytu, niepokoje i protesty społeczne itp.),
- wzrost udziału stale poszukujących pracy wśród osób pracujących.

### KAPITAŁ LUDZKI ORGANIZACJI OPARTEJ NA WIEDZY

Katalizatorem rozwoju współczesnej gospodarki są organizacje oparte na wiedzy, których podstawowym zasobem jest wiedza, a funkcjonowanie zasadniczo bazuje na szeroko rozbudowanych relacjach. Ich wiedza w połączeniu z wiedzą partnerów jest zasadniczym źródłem tworzenia wartości, a wartość ta ukierunkowana jest nie tylko na właściciela czy klienta, ale na wszystkie podmioty wchodzące w interakcje, a więc pracowników, społeczeństwo, organizacje partnerskie i inne, także konkurencyjne, poprzez fakt możliwości współistnienia i rozwoju. Dlatego kluczowym czynnikiem sukcesu organizacji opartej na wiedzy są ludzie dla niej pracujący. Oni są właścicielem (najczęściej) głównego zasobu wiedzy organizacji i ogniskową wszelkich relacji wewnątrzorganizacyjnych i wychodzących na zewnątrz organizacji [Mikuła, 2010, s. 14].



Rys. 2. Wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi

Źródło: opracowanie na podstawie: [Pocztowski, 2003, s. 43; Morawski, 2009, s. 40].

Zachodzące zmiany wymuszają w największym stopniu reorientację w optyce pracowniczej i to wielopłaszczyznową (rys. 2). Po pierwsze, inne stają się warunki pracy w organizacji opartej na wiedzy. Kolejno – ewolucji ulega struktura pracowników firmy ery nowej ekonomii i wyłaniają się nowe subpopulacje zatrudnionych (tabela 1).

**Tabela 1. Implikacje zmian w gospodarce i świecie dla organizacji i pracowników**

OD	DO
1	2
Implikacje dla organizacji	
Era zorganizowanych firm	Zdolność zrozumienia, ułatwiania i promowania procesów samoorganizacji jako kluczowa kompetencja
Istnienie organizacji spowodowane korzyściami dla udziałowców – właścicieli	Branie pod uwagę wszystkich interesariuszy organizacji: pracowników, społeczności, klientów, dostawców i udziałowców
Koncentracja na wynikach	Miary zbilansowanej karty wyników
Ekonomia skali: co wiemy o wszystkich naszych klientach	Ekonomia celu: co wiemy o konkretnym kliencie
Wewnętrzne zorientowanie na działanie i efektywność; likwidowanie bałaganu, by osiągnąć sukces (zmniejszanie rozmiarów działalności, reengineering itd.)	Wzrost przychodów jako metoda osiągnięcia sukcesu
Przewaga konkurencyjna oparta na tradycyjnych modelach biznesu (np. koszty, technologia, dystrybucja, wytwarzanie, produkty)	Pracownicy jako główne źródło przewagi konkurencyjnej (np. kompetencje, idee, innowacje, szybkość, zdolność do szybkiej reakcji)
Przedsiębiorstwo jest posiadaczem narzędzi produkcji	Pracownicy/jednostki są posiadaczami narzędzi produkcji
Logika oparta na przyczynie	Logika oparta na chaosie
Implikacje dla pracowników	
Zewnętrzny, minimalizowany element organizacji	Centralny zasób
Organizacje „wiedzą wszystko”	Indywidualna wiedza i uczenie się
Odbiorcy informacji	Właściciele, wytwórcy i osoby przekazujące informacje
Doceniane „bycie zajęтым”	Doceniane wyniki
Tożsamość oparta na miejscu w strukturze organizacyjnej	Tożsamość oparta na wkładzie
Pełne wykształcenie w młodym wieku	Ciągły rozwój
Wiedza pozostaje na zawsze	Wiedza jest ulotna
Pojedyncza pętla uczenia się	Podwójna pętla uczenia się
Doceniani za stopnie i pozycje w społeczeństwie	Doceniani za wyniki

1	2
Zatrudnienie na całe życie	Zatrudnienie krótkotrwałe; wielowątkowość karier
Praca dla zarobków	Praca dla spełnienia, samorealizacji
Zadania w formie procedur	Zadania systemowe, wymagające wiedzy
Sposoby wykonywania zadań z góry ustalone	Brak jednej, najlepszej drogi; stwórz najlepszy sposób rozwiązania tego problemu w danej sytuacji
Doceniane umiejętności pracowników fizycznych	Zmiana umiejętności, jeśli jest to niezbędne dla osiągnięcia sukcesu
Ogólne zdolności	Specyficzne zdolności: koncentracja na możliwości zastosowania i dostosowaniu do potrzeb biznesu
Jedna droga do zespołowości	Wiele dróg do zespołowości, koncentracja na sieciach, elastyczności, wirtualnych rozwiązaniach

Źródło: [Ingram, 2011, s. 41–42].

Gospodarka globalna sprawiła, że jeśli te same kompetencje pracownicze w innej części świata można kupić taniej, firmy przenoszą tam swoje siedziby i obniżają koszty pracy. Jeśli natomiast brakuje pracowników z niezbędnymi kompetencjami na danym terenie ich działania, „importują” ich z innych regionów lub krajów. Zatem przedsiębiorstwa obecnie nie są przywiązane do żadnej konkretnej grupy pracowników. Kiedy rozwój wiedzy sprawia, że stare kompetencje przestają być przydatne, firmy chcą zatrudnić pracowników z nowymi umiejętnościami. Unikają ponoszenia kosztów związanych z przekwalifikowaniem pracowników, a doświadczenie na danym stanowisku pracy staje się mniej cenne.

W odpowiedzi, pracownicy kształtują swoje kompetencje niezależnie od organizacji, wykorzystując przy tym wszystkie nadarzające się okazje. Zmieniają więc pracę w momencie pojawienia się nowych, atrakcyjnych z ich punktu widzenia propozycji. Do lamusa odchodzi planowanie ścieżek kariery, a wyzwaniem staje się rozwój w świecie bez karier. Jeśli drabin kariery nie można szukać w obrębie jednej firmy, tworzą się osobliwe i indywidualne drabiny przekrojowe, obejmujące wiele różnych przedsiębiorstw i instytucji – pojawia się system tzw. zewnątrzorganizacyjnych awansów niehierarchicznych.

Wszystkie te czynniki determinują orientację na kapitał ludzki organizacji lub szerzej – jej kapitał społeczny jako trzon kapitału intelektualnego firmy, będący podstawowym źródłem kreacji wartości przedsiębiorstwa XXI wieku. Dlatego E. Masłyk-Musiał [2000, s. 8] podkreśla, iż „wskazując na znaczenie człowieka w organizacji, termin zasoby zamieniono stopniowo na potencjał czy nawet kapitał społeczny”.

Epicentrum zainteresowania stanowi zatem kapitał ludzki jako źródło kompetencji organizacyjnych czy główny podmiot zarządzania wiedzą. Ludzie bowiem to jedyna aktywna siła organizacji – są nośnikami wiedzy, zwłaszcza cichej, stanowią katalizator procesów jej konwersji. W rozwinięciu, pogłębioną i intensywną eksplorację prowadzi się także nad kapitałem społecznym, implikując jego koncepcję na grunt teorii organizacji i zarządzania już od lat 90. XX wieku. Podkreśla się jego komponenty w postaci więzi, norm oraz zaufania i akcentuje jako zasób niematerialny tworzący unikalną zdolność organizacyjną, budujący kapitał intelektualny przedsiębiorstwa, którego trzon stanowi kapitał ludzki. Dowodzi się dodatniej zależności między kapitałem społecznym organizacji a zaangażowaniem pracowników, elastycznością działań zespołowych i efektywnością (zob. [Dyduch, Bratnicka, 2014, s. 65–73]).

#### SUBPOPULACJE PRACOWNIKÓW ORGANIZACJI OPARTYCH NA WIEDZY

Jako jedni z pierwszych koncepcję wyłaniających się, odmiennych społeczności pracowniczych w organizacjach opartych na wiedzy przedstawił L. Edvinsson i M.S. Malone. W ich opinii, kapitał ludzki współczesnych organizacji tworzą cztery subpopulacje – osoby chodzące do biur, telepracownicy (pracownicy zdalni), pracownicy „wędrowni” oraz korporacyjni Cyganie.

Pracownicy i menedżerowie, którzy codziennie podróżują do pracy stanowią grupę osób chodzących do biur i traktowani są jako „stacja naziemna” firmy, odpowiadając na pytania i oferując wsparcie swym kolegom. Telepracownicy wykonują swoje zadania zdalnie i w ich gestii leży wybór miejsca pracy – dom lub odległe biuro. Kolejną grupę zatrudnionych w organizacjach opartych na wiedzy tworzą pracownicy wędrowni – sprzedawcy, członkowie średniego szczebla kierownictwa i menedżerowie, którzy przebywają w permanentnej podróży. Korporacyjni Cyganie natomiast mogą występować w trzech podgrupach – jako pracownicy firm dostawców, partnerów strategicznych lub klientów oraz jako ogół osób pracujących na kontraktach, na niepełny etat, konsultantów i okresowo zatrudnionych [Edvinsson, Malone, 2001, s. 94–96]. W miarę ewolucji struktur organizacyjnych akcent w budowanie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa przesunął się będzie dwupłaszczyznowo – w kierunku od pracowników chodzących do biura do telepracowników oraz od pracowników wędrownych do korporacyjnych Cyganów, jako tych, których udział w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa systematycznie wzrasta, czego dowodem może być wzrastająca liczba samozatrudnionych lub jednostek świadczących swe intelektualne usługi kilku pracodawcom jednocześnie.

Wśród aktualnie wyłaniających się nowych kategorii pracowników współczesnych organizacji identyfikuje się także konkretne typy zatrudnionych – pracowników „rozproszonych”, wielogeneracyjnych, wielokulturowych, „wirtualnych”, defaworyzowanych oraz pracowników wiedzy (tabela 2).



**Tabela 2. Główne wyzwania w zarządzaniu ludźmi wobec zróżnicowanych grup pracowników**

Grupy pracowników	Podstawowe problemy zarządzania Cel: komplementarne wykorzystanie potencjału pracy
pracownicy wielogeneracyjni	dywersyfikacja podejść do poszczególnych grup wiekowych → zmodyfikowane standardy pracy wsparte dostosowaną organizacją warunków i czasu pracy wypracowanie akceptacji i zrozumienia potrzeby takiego podejścia → obalanie mitów nacisk na współpracę międzypokoleniową → wspólne zadania/projekty/zespoły
pracownicy wielokulturowi	znajomość i akceptacja odmiennych systemów wartości, postaw i potrzeb wynikających z kultury narodowej i narodowych stylów/modeli zarządzania tworzenie kultury organizacyjnej integrującej wielokulturowość koordynacja procesów uczenia się skutecznego funkcjonowania w wielokulturowym otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym na poziomie indywidualnym, grupowym, organizacyjnym i międzynarodowym
pracownicy „rozproszeni”	dematerializacja pracy → wzrost wagi zaufania w relacjach międzyludzkich i międzyorganizacyjnych partnerstwo biznesowe → konieczność zrozumienia całej firmowej sieci powiązań między wszystkimi interesariuszami koncentracja na łańcuchu dostaw/wartości → współpraca oparta na aktywizowaniu możliwości jako podstawa konkurencji
pracownicy „wirtualni” – telepracownicy	fizyczne oddalenie od bezpośredniego i pośredniego podmiotu zarządzającego → zmniejszona możliwość kontroli i rozwoju organizacyjnego pracowników malejące oddziaływanie kultury organizacyjnej → spadek lojalności pracowników i ich poczucia tożsamości organizacyjnej globalne pozyskiwanie pracowników nacisk na koordynację działań i komunikowanie się
pracownicy wiedzy	potrzeba autonomii w projektowaniu i wykonywaniu działań → wzrost wagi koordynacji pracy i motywacji zadaniowej duże uniezależnienie oceny działań od informacji zwrotnej → malejące znaczenie kierowania
pracownicy defaworyzowani	sprostanie wymogom regulacji prawnych (głównie Unii Europejskiej) modyfikacja standardów pracy oraz organizacji warunków i czasu pracy

Źródło: [Jamka, 2012, s. 262].

Jednocześnie wskazuje się konkretne dylematy i wyzwania zarządzania pracownikami nowej generacji. Podkreśla się nacisk na współpracę międzypokoleniową, tworzenie kultury organizacyjnej integrującej wielokulturowość, konieczność przyjęcia perspektywy sieciowej, globalne pozyskiwanie pracowników czy modyfikację standardów pracy oraz organizacji warunków i czasu pracy, w postaci projektowania zadań o wysokiej autonomii i pełnym sprzężeniu zwrotnym.

## PODSUMOWANIE

Wzrost znaczenia pracowników wiedzy i oparcie przewagi konkurencyjnej na pracy opartej na wiedzy wymusza na organizacjach zmianę optyki. Ewolucji ulega cel funkcjonowania organizacji i podstawy oceny efektywności zarządzających nimi. Odpowiedzialni za funkcjonowanie przedsiębiorstw będą postrzegani jako pośrednicy między właścicielami organizacji, jako posiadaczami jej zasobów materialnych, a pracownikami intelektualnymi stanowiącymi o poziomie kapitału ludzkiego firmy – współcześnie najcenniejszego jej zasobu. Przewagą konkurencyjną przedsiębiorstwa staną się bowiem kompetencje zarządzających, których trzonem będzie usatysfakcjonowanie działających na jej rzecz specjalistów i w konsekwencji podniesienie zdolności organizacji do rozwoju.

Wobec zmiany struktury zatrudnienia w organizacjach przyszłości i wyłonienia się nowych pracowników, o zupełnie odmiennej pozycji organizacyjnej, ewolucji ulega również polityka kadrowa – rozwija się „nowa” rzeczywistość walki o talenty (zob.: [Rutkowska, 2011, s. 111; Jamka, 2012, s. 189–192]).

Dlatego też tak ważne jest holistyczne postrzeganie ewolucji w strukturze społecznej i pracowniczej, jakie zaszły na przełomie XX i XXI wieku i które dzieją się współcześnie. Akcentować należy wzajemne zależności między budowaniem poziomu kapitału intelektualnego organizacji a jego subkapitałami oraz zewnętrznym kapitałem społecznym.

R. Putnam podkreśla, iż formy, w jakich przejawia się zasób kapitału społecznego, to przede wszystkim sieci społeczne, normy odwzajemnione oraz zaufanie, które jest ich konsekwencją [Gajowiak, 2012, s. 23]. Charakterystyczną cechą tworzącej się cywilizacji wiedzy jest więc wzajemne przeplatanie i warunkowanie szeroko rozumianej sfery kulturowej i materialnej. W efekcie tworzy to nowy wymiar gospodarki, nowego społeczeństwa i nowego pracownika. Będzie to społeczeństwo informacji, organizacji i nowych relacji [Zajac, 2013, s. 144]. Od przełomu XX i XXI wieku wyłania się model funkcji personalnej w postaci modelu kapitału ludzkiego, a odpowiadający mu stereotyp człowieka to jednostka ucząca się i dzieląca wiedzą [Rosiński, 2013, s. 37].

Reasumując, obecnie zaobserwować można co najmniej dwuwymiarową perspektywę w realizacji funkcji personalnej we współczesnych organizacjach. Pierwszy wymiar dotyczy wysoko wykwalifikowanych pracowników – profesjonalistów nowej ery, który charakteryzowany jest jako rynek pracownika. W związku z tym powiązany jest z zupełnie innymi wyzwaniem, odnosi się bowiem do zagadnień budowania marki pracodawcy i stosowania rekrutacji relacyjnej (zob. [Wojtaszczyk, 2015, s. 181–189]), zarządzania talentami (zob. [Rutkowska, 2011, s. 110–115]) czy tworzenia programów praca-życie (zob. [Bukowska, 2015, s. 77–82]). Druga perspektywa związana jest z nisko wykwalifikowaną siłą roboczą, gdzie nadal najczęściej rynek pracy jest rynkiem pracodawcy i dlatego podstawowymi problemami są kwestie dotyczące dysfunkcjonalnego uelastycznienia

organizacji skutkującego, niestety, nierespektowaniem praw pracowniczych czy marnotrawstwem kwalifikacji młodzieży, pracowników w dojrzałym wieku lub wykluczonych społecznie [Janowska, 2015, s. 42].

W kontekście nowych horyzontów zarządzania pracownikami w XXI wieku wyłaniają się podstawowe, wspólne dla obydwu perspektyw, płaszczyzny rozważań w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim:

- zarządzanie różnorodnością ujmowane jako zarządzanie wielokulturowymi zasobami ludzkimi (zob.: [Fazlagić, 2014, s. 54–61; Wiśniewska, 2016, s. 4–12]),
- koncepcja zatrudnialności określanej jako potencjał kariery warunkujący zdobywanie, utrzymywanie i zmienianie zatrudnienia przez jednostkę zarówno na wewnętrznym, jak i zewnętrznym rynku pracy (zob.: [Wiśniewska, 2015, s. 11–24; Wyglądała, 2015, s. 149–156]),
- znaczenie kapitału społecznego dla organizacji (zob.: [Kuchta, 2015, s. 83–90; Duduch, Bratnicka, 2014, s. 65–73]).

## BIBLIOGRAFIA

- Bukowska U., 2015, *Równowaga praca-życie a jakość życia [w:] Wybrane problemy w kształtowaniu zachowań organizacyjnych*, red. M. Makowiec, Katedra Zachowań Organizacyjnych, Kraków.
- Castells M., 2001, *The Internet Galaxy*, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199255771.001.0001>.
- Drucker P., 1994, *The Age of Social Transformation*, „The Atlantic Monthly”, November.
- Dyduch W., Bratnicka K., 2014, *Ponowne spojrzenie na kapitał społeczny organizacji*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1A.
- Edvinsson L., Malone M.S., 2001, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa.
- Fazlagić J., 2014, *Zarządzanie różnorodnością a zarządzanie wiedzą*, „E-mentor”, nr 1 (53).
- Gajowiak M., 2012, *Kapitał społeczny. Przypadek Polski*, PWE, Warszawa.
- Ingram T., 2011, *Miejsce i znaczenie talentów we współczesnej organizacji [w:] Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, red. T. Ingram, PWE, Warszawa.
- Jamka B., 2011, *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał? Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Janowska Z., 2015, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, kierunki zmian, nowe wyzwania XXI wieku*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 4 (38).
- Kuchta E., 2015, *Social Capital as the Driving Force of Organizations [w:] Knowledge, Economy, Society. Reorientation of Paradigms and Concepts of Management in Contemporary Economy*, red. B. Mięka, T. Rojek, Foundation of the Cracow University of Economics, Cracow.
- Kryszczuk M.D., 2008, *Konceptualizacja i metody pomiaru pracowników sektora informacyjnego*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.

- Masłyk-Musiał E., 2000, *Ludzie w świecie biznesu*, Oficyna Wydawnicza WSM SIG, Warszawa.
- Mikuła B., 2010, *Zasoby ludzkie nowej generacji [w:] Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami. Ludzie – kultura organizacji – społeczna odpowiedzialność*, red. J. Stankiewicz, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Morawski M., 2009, *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa.
- Piontek F., Piontek B., 2016, *Teoria rozwoju*, PWE, Warszawa.
- Pocztowski A., 2003, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Rosiński I., 2013, *Postawy zawodowe informatyków: jednostka, zespół, organizacja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Rutkowska M., 2011, *Specyfika zarządzania karierami talentów [w:] Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, red. T. Ingram, PWE, Warszawa.
- Wiśniewska S., 2015, *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 1 (35).
- Wiśniewska S., 2016, *Zarządzanie różnorodnością kulturową – aspekt teoretyczno-praktyczny*, „HRM. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.
- Wojtaszczyk K., 2015, *Zewnętrzny employer branding i rekrutacja relacyjna jako przykłady wykorzystania marketingu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 4.
- Wyglądała E., 2015, *Zatrudnialność jako specjalna kompetencja*, „HRM. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6.
- Zając A., 2013, *Stan i znaczenie kapitału ludzkiego oraz społecznego w cywilizacji wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.

### Streszczenie

Celem opracowania jest identyfikacja konsekwencji powstania gospodarki opartej na wiedzy w kontekście społeczeństwa, organizacji i pracowników oraz ukazanie podstawowych wyzwań stojących przed zarządzającymi kapitałem ludzkim organizacji opartych na wiedzy oraz wskazanie głównych obszarów rozważań dotyczących realizacji funkcji personalnej wspólnie.

Punkt wyjścia w opracowaniu stanowi więc charakterystyka społecznych implikacji gospodarki opartej na wiedzy. Przełom XX i XXI wieku jest bowiem erą transformacji społecznych, której konsekwencją jest wyłonienie się społeczeństwa wiedzy i pojawienie się paradygmatu technologicznego bazującego na teorii społeczeństwa sieciowego M. Castellsa.

W rezultacie pojawia się nowa organizacja – organizacja oparta na wiedzy i nowy pracownik – pracownik wiedzy. Organizacje wiedzy to organizacje, których działalność bazuje na wiedzy i szeroko rozbudowanych relacjach. Pracownik wiedzy z kolei to pozycja zajmowana w organizacji wynikająca z posiadania unikalnego i pożądanego portfela kompetencji, relacji i postaw skutkujące generowaniem unikalnej wartości dodanej dla przedsiębiorstwa.

Zmieniają się zatem warunki pracy oraz profil kompetencji i struktura zatrudnionych we współczesnych przedsiębiorstwach co prowadzi do konieczności konwersji sposobów realizacji funkcji personalnej. Rangę kluczowego zasobu zyskał kapitał ludzki – jako nośnik i właściciel najcenniejszej wiedzy cichej oraz społeczny organizacji – jako nośnik relacji bazujący na zaufaniu. Doszło również do ewolucji struktury zatrudnienia – od kadry pracowniczej zatrudnionej na etacie do elastycznej siły roboczej.

Ponadto, wyłoniły się nowe subpopulacje pracowników i odmienne wyzwania zarządzania nimi generujące określone obszary zainteresowań teoretyczno-praktycznych – walki o talenty, budowania marki pracodawcy, kształtowania równowagi praca – życie, zarządzania różnorodnością, zatrudnialności.

*Słowa kluczowe:* organizacje oparte na wiedzy, kapitał ludzki, kapitał społeczny, pracownik wiedzy

## **Human capital management in the conditions of knowledge economy**

### *Summary*

The aim of this paper is the identification of the consequences of knowledge-based economy creation in the social, organizational and employee context and description of the main challenges of human capital management in knowledge-based organization and introduction of the main areas of discussion on the implementation of the HR function today.

The starting point is the characteristics of social implications of knowledge-based economy. The turn of the 20 and 21<sup>st</sup> century is in fact an era of social transformation, whose consequence is the emergence of the knowledge society and the emergence of technological paradigm based on the Castell's theory of network society.

As a result, there is a new organization – a knowledge-based organization and new employee – knowledge worker. Knowledge-based organizations are enterprises functioning is based on knowledge and wide complex relations. Knowledge worker, in turn, is the position occupied in the organization resulting from the possession of a unique and desirable portfolio of competencies, relationships and attitudes resulting in the generation of a unique added value for the company.

Therefore the working conditions and the profile of skills and structure of employees in modern enterprises have changed which leads to the need of conversion of ways to realize the HR function. The rank of a key resource gained human capital – as a carrier and the owner of the most precious tacit, personalized knowledge and social organization – as a carrier of relationships based on trust. There has also been the evolution of the structure of employment – from personnel employed on-time to a flexible workforce.

In addition, they emerged new subpopulations of employees and different challenges of managing generating specific areas of interest in theoretical and practical – battle for talent, employer branding, aiming for work-life balance, diversity management, employability.

*Keywords:* knowledge-based organizations, human capital, social capital, knowledge worker

JEL: J24, M12, M54

*dr Justyna Pawlak*<sup>1</sup>

Katedra Psychologii i Dydaktyki  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

## **Psychospołeczne czynniki determinujące kreowanie kapitału ludzkiego poprzez zarządzanie różnorodnością<sup>2</sup>**

### WPROWADZENIE

Zmiany demograficzne, migracje i coraz większa mobilność pracowników sprawiają, że nawet w społeczeństwach, w których dotychczas siła robocza była pod wieloma względami jednorodna, potrzebne będzie znalezienie rozwiązań pozwalających na skuteczne dostosowanie się nowych warunków. Proces starzenia się społeczeństwa i związany z nim spadek liczby młodych osób wkraczających na rynek pracy sprawia, że konieczne staje się poszukiwanie nowych źródeł zasobów ludzkich. Jednym z najprostszych rozwiązań wydawać się może być zwiększenie zatrudnienia pracowników w wieku 55+, a także osób, które dotychczas z różnych przyczyn pozostawały nieaktywne zawodowo lub osób innej narodowości, które gotowe są zmienić miejsce zamieszkania w poszukiwaniu pracy i nowych perspektyw. Okazuje się jednak, że rozwiązanie to nie jest tak łatwe do wdrożenia, gdyż wymaga wypracowania nowych strategii przy rekrutacji, a następnie i zarządzaniem zróżnicowanym zespołem, do czego wielu managerów jest nieprzygotowanych.

Z raportu I Barometru Różnorodności [„Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy”, 2013, (<http://www.uek.krakow.pl>)], czyli ogólnopolskiego badania na temat skali wykorzystania modelu zarządzania różnorodnością w biznesie, wynika, że tylko 21% polskich firm wdraża tego typu rozwiązania, a 19% posiada formalne procedury, regulujące kwestie współpracy w zróżnicowanych zespołach. Badania te wykazały także, że odrębną strategię zarządzania różnorodnością posiada zaledwie 2%

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Psychologii i Dydaktyki, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: justyna.pawlak@uek.krakow.pl.

<sup>2</sup> Publikacja została sfinansowana ze środków przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

firm. Wiąże się to między innymi z niedostrzeganiem wartości *diversity management* – w przeprowadzonym badaniu większość organizacji (74%) deklarowała, że nie wprowadza strategii zarządzania różnorodnością, bowiem nie dostrzega płynących z niej korzyści innych niż wizerunkowe. Implementacja zarządzania różnorodnością napotykać może także wiele trudności organizacyjnych, prawnych, a także psychospołecznych. Wymaga ona pokonywania uprzedzeń i stereotypów oraz zdobywania wiedzy i wytyczania nowych sposobów działania. W Polsce edukacja w tym zakresie jest niemal niedostępna: rzadko można napotkać poświęcone temu zagadnieniu kursy uniwersyteckie, nie mówiąc już o kierunkach na wyższych uczelniach.

Ponadto z powodu nielicznych dotychczas doświadczeń i zastosowań tego typu zarządzania mało jest też dobrych praktyk, z których organizacje mogłyby brać przykład. Korzystanie natomiast z doświadczeń firm z innych krajów może być trudne ze względu na panujące tam inne warunki i inne problemy (np. znacznie większą i dłuższą już obecność obcokrajowców). Oznacza to, że jest jeszcze spory obszar pracy potrzebnej do wykształcenia kadry managerskiej, która będzie potrafiła korzystać ze zróżnicowania personelu i skutecznie wprowadzać takie elementy zarządzania różnorodnością, które będą najbardziej korzystne dla organizacji i pracowników. Konieczne jest także zidentyfikowanie przyczyn, dla których implementacja *diversity management* napotyka trudności. W odpowiedzi na te pytania niniejszy artykuł ma na celu wyodrębnić najważniejszych psychospołecznych determinant implementacji zarządzania różnorodnością w kontekście aktualnej sytuacji na rynku pracy w Polsce.

### ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ: ZAŁOŻENIA I ZAKRES

Podjmując problematykę zarządzania różnorodnością należy zaznaczyć, że nie jest ono tożsame z ideą „wyrównywania szans”, lecz jest strategią zarządzania personelem, która polega nie tylko na dostrzeganiu i akceptowaniu różnorodności w miejscu pracy, ale zakłada, że różnorodność w miejscu pracy jest jednym z kluczowym zasobów organizacji, przyczyniającym się do jej rozwoju oraz realizacji celów biznesowych [Sznajder, 2013]. Jej podstawowym założeniem jest to, że „siłą roboczą stanowi zróżnicowana populacja ludzka. Na tę różnorodność składają się różnice dostrzegalne i niedostrzegalne, w tym płeć, wiek, pochodzenie, rasa, niepełnosprawność, osobowość, styl pracy. Zarządzanie różnorodnością opiera się na założeniu, że wykorzystanie tych różnic stworzy środowisko pracy, w którym każdy będzie się czuł wartościowy, w którym talenty wszystkich osób będą w pełni wykorzystywane, a cele organizacji zostaną osiągnięte” [Kandola, Fullerone, 1994, s. 19].

Mówiąc o zarządzaniu różnorodnością należy zatem podkreślić, że różnorodność ta może dotyczyć bardzo wielu obszarów i nie należy patrzeć na nią stereotypowo. Mogą to być zatem: różne kompetencje, talenty, doświadczenia życiowe



i zawodowe, wartości, style pracy, style komunikacji, sposoby podejścia do problemów, sposoby podejmowania decyzji i rozwiązywania konfliktów, aspiracje zawodowe itd. Zarządzanie różnorodnością może być także postrzegane przez pryzmat cech, które kształtują tożsamość i mają wpływ na życie każdego pracownika. Zalicza się do nich m.in.: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, religię, wyznanie/bezwyznaniowość, rasę, narodowość czy pochodzenie etniczne. Decydować one mogą o sposobie socjalizacji i przyjmowaniu określonych ról społecznych [„Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy”, 2013 ([http](#))]. Różnorodność tkwiąca w zatrudnionych osobach wynika także z miejsca zajmowanego w hierarchii organizacyjnej czy stażu pracy

Biorąc pod uwagę wiek pracownika mamy do czynienia nie tylko ze zmiennymi wynikającymi z jego biologicznej metryki, ale także ze zmiennymi, które oddziaływały na jego pokolenie i ukształtowały je w taki a nie inny sposób. Raport EIU na temat różnorodności z roku 2014 [„Value based diversity”, ([http](#))] podkreślał na przykład, że kwestia asymilacji pracowników z pokolenia Y z wartościami organizacyjnymi będzie największym wyzwaniem HR w ciągu najbliższych 3 lat. Zatem firma planująca korzystanie z zasobów tkwiących w zdywersyfikowanym zespole, musi wypracować efektywne narzędzia integrowania młodszych pracowników z celami i wizją organizacji, a także z pracownikami 50+ czy obcokrajowcami. Różnorodność bowiem, jeśli nie jest adekwatnie zarządzana, może stać się źródłem konfliktów i powodem braku satysfakcji z wzajemnej współpracy.

### POLSKIE REALIA ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

Adekwatne rozwiązania związane z zarządzaniem różnorodnością nie są jednak takie same dla wszystkich organizacji. Zależą one m.in. od wielkości instytucji oraz jej specyfiki i obszaru działania. Muszą brać one także pod uwagę kontekst społeczno-kulturowy danego kraju, sytuację ekonomiczną na rynku krajowym i międzynarodowym, zmiany demograficzne itp. W Polsce zarządzanie różnorodnością powinno brać pod uwagę wyzwania, z jakimi w najbliższym czasie będą musieli sobie poradzić managerowie i pracodawcy, czyli wyraźne starzenie się społeczeństwa, niski poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego przez pracowników [„Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy”, 2013 ([http](#))]. Wyniki badania potwierdziły także, że w polskim biznesie wciąż obecne są przypadki nierównego traktowania ze względu na płeć. Stosunkowo nowym w Polsce problemem (będącym zarazem możliwym zasobem) jest coraz częstsze zjawisko migracji, dotyczące osób przybywających do Polski w poszukiwaniu pracy. Z jednej strony osoby te – wychowane w innych kontekstach kulturowych – przejawiać mogą w miejscu pracy odmienne style komunikacji, podejmowania decyzji, negocjacji etc., z drugiej strony muszą się one odnaleźć w środowisku, które



do tej pory było stosunkowo jednorodne pod względem pochodzenia, a zatem wciąż może być nieprzyzwyczajone do efektywnej współpracy z osobami innej narodowości. Umiejętność zaangażowania takich osób i zaaklimatyzowania ich w organizacji jest szczególnie ważne dla tych instytucji, które ukierunkowane są na pozyskanie pracowników o określonych profilach, nieraz trudno dostępnych na krajowym rynku pracy.

Omawiając sytuację zróżnicowania zasobów ludzkich w Polsce warto zwrócić uwagę na fakt, że nie wszystkie przedsiębiorstwa i instytucje, które wzięły udział w I edycji Barometru Różnorodności, były w stanie wskazać dane dotyczące profilu i liczby zatrudnianych osób: w tym kobiet, osób w wieku 50+, osób z niepełnosprawnościami, innych narodowości, kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla zarządzania. Potwierdza to istnienie problemu, pojawiającej się u wielu HR managerów, nieznajomości profilu zasobów ludzkich własnej organizacji, a co za tym idzie – nieumiejętności planowania i przewidywania kierunku rozwoju zróżnicowania ZL, którymi zarządzają [Pawlak, 2016].

Jak już zostało wspomniane we wstępie, wyniki I Barometru Różnorodności [2013, (<http://>)], pokazują, że tylko 21% spośród badanych, polskich firm starało się wprowadzać rozwiązania, a 19% posiadało formalne procedury, regulujące kwestie współpracy w zróżnicowanych zespołach. Niektóre organizacje robiły to poprzez uwzględnianie wytycznych dotyczących zarządzania różnorodnością w kodeksie etyki (8%) lub innych dokumentach strategicznych firmy (9%). Organizacje, które posiadały wewnętrzne regulacje w tym zakresie, deklarowały dodatkowo, że zarządzanie różnorodnością najczęściej odnosiło się do wieku (77%) i płci (63%), a zdecydowanie rzadziej do niepełnosprawności (35%), wyznania (20%) czy przynależności do mniejszości wyznaniowych (18%). Najczęściej wskazywane rozwiązania w tym zakresie dotyczyły: rozwoju kadry niemanagerskiej, bezstronnego naboru pracowników, elastycznego czasu pracy oraz wspierania młodych rodziców. Podsumowując swój raport autorzy stwierdzili, że elementy polityki różnorodności wprowadza się często w sposób przypadkowy i okazjonalny.

Wyniki te potwierdzają pojawiający się problem zbyt ogólnego lub wybiórczego wprowadzania elementów zarządzania różnorodnością bez wcześniejszego planu i weryfikacji jego założeń. Wiązać się to może ze wspomnianym już faktem, że w wielu organizacjach korzyści płynące z zarządzania różnorodnością są wciąż postrzegane przede wszystkim w kategoriach wizerunkowych, a nie finansowych lub wpływających na lepszą organizację pracy w firmie, co powoduje brak motywacji do dokładniejszego przyjrzenia się korzyściom płynącym z zarządzania różnorodnością i podjęcia próby implementacji adekwatnych dla danej organizacji rozwiązań. Problemem może też być skupienie się na działaniach reaktywnych, stanowiących odpowiedź na zgłaszane potrzeby pracowników, przy równoczesnym braku działań proaktywnych mających na celu zwiększenie zakresu dostępnych źródeł talentów.

## MOŻLIWE KORZYŚCI IMPLEMENTACJI ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

Problem z badaniem konkretnych korzyści płynących z wprowadzania zarządzania różnorodnością wiąże się z tym, że w wielu przypadkach są to badania o charakterze deklaratywnym. I tak w Barometrze [„Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy”, 2013, ([http](#))] badania prowadzone w dużych i średnich przedsiębiorstwach oraz instytucjach wykazały, że zaobserwowały one przy wprowadzaniu zarządzania różnorodnością następujące korzyści: zwiększenie kreatywności zespołów (41% wskazań), zatrzymanie w organizacji najlepszych pracowników (36% wskazań), lepsze wykorzystanie potencjału pracowników (36%), zwiększenie satysfakcji pracowników z zatrudnienia w organizacji (32%), rekrutacja najlepszych kandydatów (32%), uniknięcie ryzyka związanego z wystąpieniem przypadków dyskryminacji w miejscu pracy (32%), zwiększenie zaangażowania pracowników w pracę (27%), lepsze zrozumienie potrzeb klientów i klientek (23%), osiąganie lepszych wyników finansowych (23%).

Z kolei z raportu Economist Intelligence Unit (EIU) na temat różnorodności w biznesie [„Value based diversity”, 2014, ([http](#))], wynika, że aż 83% badanych managerów z działu HR twierdzi, że posiadanie zróżnicowanego zespołu pozwala efektywniej pozyskiwać i utrzymywać klientów, co przekłada się na lepszą kondycję finansową firmy. Co więcej, 80% z nich deklaruje, że w najbliższych kolejnych latach zarządzanie różnorodnością stanie się jedną z kluczowych przewag konkurencyjnych na rynku pracy, a równocześnie największym od ponad dekady wyzwaniem, z jakim przyjdzie się zmierzyć organizacjom.

Niemniej jednak badania porównujące zróżnicowanie zatrudnionych i niektóre wskaźniki rozwoju firmy wykazują, że przedsiębiorstwa, które rekrutują różnorodnych pracowników łatwiej wchodzą na nowe rynki, szybciej dostosowują swoje produkty i usługi do oczekiwań klientów oraz skuteczniej budują długotrwałe relacje z kontrahentami, co przekłada się w efekcie na lepsze wyniki finansowe. Raport McKinsey [Barta, Kleiner i in., 2012, ([http](#))] wykazał, że można dostrzec pewne powiązania pomiędzy danymi sugerujące, że im większa różnorodność wśród pracowników, zatrudnionych na stanowiskach managerskich, tym lepsza jest kondycja firmy: średnio wskaźnik rentowności kapitału własnego ROE był wyższy wśród analizowanych przedsiębiorstw o 53%, a zysk operacyjny EBIT – o 14%. Z kolei dane z badań Ernst&Young [„Getting on board”, 2012, ([http](#))] wskazują, że firmy współzarządzane przez kobiety odnotowały większy wzrost w przeciągu 6 lat (14% w stosunku do 10%) i większy zwrot z inwestycji ROE (16% w stosunku do 12%) niż firmy zarządzane jedynie przez mężczyzn.

Należy podkreślić, że zarządzanie różnorodnością stanowi jeden z elementów wpisujących się w budowanie gospodarki opartej na wiedzy, której podstawę stanowi kapitał intelektualny. W tym ujęciu managerowie w sposób szczególny dbają o rozwój pracowników, który postrzegany jest jako inwestycja, mająca na celu

transformacje zasobów ludzkich w kapitał ludzki [Król, Ludwiczynski, 2006]. Z kolei „przez rozwój kapitału ludzkiego rozumie się zespół działań w zakresie bogacenia wiedzy, rozwijania zdolności i umiejętności, kształtowania motywacji oraz kondycji psychofizycznej pracowników, które powinno prowadzić do wzrostu ich indywidualnego kapitału ludzkiego oraz wartości kapitału ludzkiego organizacji [Król, Ludwiczynski, 2006, s. 432]. Zróżnicowanie pracowników może zatem, w zależności od umiejętności zarządzania takim zespołem, stać się jednym z ważniejszych zasobów, który wzbogaca ten kapitał i stanowi źródło budowania przewagi konkurencyjnej. Należy zdać sobie sprawę, że zarządzanie różnorodnością zaczynać się może już we wdrażaniu metod dopasowania organizacyjnego, które biorąc pod uwagę unikalne predyspozycje danego pracownika pozwalają znaleźć zarówno najlepsze stanowisko dla niego, jak i optymalne sposoby motywowania i komunikacji, co w efekcie pozwala na najbardziej efektywne wykorzystanie jego potencjału.

Można zatem wymienić wiele obszarów, w których różnorodność sprzyja efektywnemu rozwojowi firmy: po pierwsze – różnorodność generuje większą innowacyjność, po drugie – pozwala dotrzeć do większej liczby klientów i klientek (którzy również są zróżnicowani), po trzecie – buduje pozytywny wizerunek firmy, po czwarte – pomaga wcielać w życie idee przedsiębiorstwa jako organizacji uczącej się umożliwiając wymianę doświadczeń i wiedzy pomiędzy zróżnicowanym personelem, po piąte – pozwala na dotarcie do nowych grup kandydatów na rynku pracy, a dzięki temu pozwala szybciej dotrzeć do odpowiedniej puli talentów, zapewniając w ten sposób przewagę konkurencyjną i po szóste – zwiększa zdolność adaptacyjną organizacji jako całości, co może pomóc w radzeniu sobie z lękiem przed zmianą [Pawlak, 2015]. Nie można również zapominać, że rekrutowanie pracowników z grona osób dotychczas dyskryminowanych stanowi też wymiar społecznej odpowiedzialności biznesu.

#### PSYCHOSPOŁECZNE TRUDNOŚCI W IMPLEMENTACJI ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

Mimo możliwych korzyści implementacji zarządzania różnorodnością może ono jednak napotkać liczne bariery. Związane one są nie tylko z procedurami, czy trudnościami organizacyjnymi lub prawnymi, ale także z uwarunkowaniami psychospołecznymi. Pierwszą, najbardziej oczywistą trudnością są stereotypy i uprzedzenia [Staręga-Piasek, 2006; Gaillard, Desmette, 2010; Ng, Feldman, 2012], zarówno w grupie pracowników, jak i kadry managerskiej. Wiążą się one z obawami przed czymś nowym i obcym, a z drugiej strony są silnie zakorzenione jako przekonania wpływające na ocenę innych ludzi. Na przykład, zdaniem Taylora, podstawową barierą, jaką napotykać starsi ludzie, którzy chcą nadal pracować jest preferowanie przez społeczeństwo (w tym także pracodawców) młodości jako

takiej. Młodzi ludzie jawią się jako atrakcyjna przyszłość, podczas gdy starsi muszą mierzyć się ze stereotypem, że nie mają nic nowego do zaoferowania [2008, s. 4]. Wobec tego często są albo zwalniani albo przesuwani na mniej eksponowane stanowiska lub spotykają się z innymi działaniami o charakterze dyskryminacyjnym [Lahey, 2008; Ahmed, Andersson i Hammarstedt, 2012]. Z podobnymi trudnościami mogą się spotkać również cudzoziemcy, a nawet wciąż kobiety chcące piąć się po szczeblach kariery zawodowej.

Kolejnym źródłem niechęci wobec wpuszczania do grupy osób innych jest etnocentryzm, a więc dość powszechne przekonanie, że własna grupa społeczna, narodowa itp. jest pod jakimiś względami lepsza od pozostałych. Powoduje to niechęć do zatrudniania i pozostawania w bliskich relacjach z ludźmi o innym pochodzeniu. Dlatego – zwłaszcza w takich środowiskach, które do tej pory były stosunkowo homogeniczne, a więc nie mają doświadczenia pracy w zróżnicowanym zespole – obawa przed współpracą z takimi osobami może skutecznie blokować adekwatną percepcję możliwości płynących z zatrudnienia kompetentnego i doświadczonego pracownika, różniącego się jednak pod jakimś względem od pozostałych. Wiąże się to także z postrzeganiem i rozróżnianiem „grupy własnej”, o której interesy warto dbać oraz „grupy cudzej” [Aronson, Akert, 2007]. Problem obaw przed innymi, niż większość znanych dotychczas ludzi idzie w parze z kolejną trudnością, która może stać na drodze wdrażania polityki zarządzania różnorodnością, czyli oporem wobec zmian, wiążącym się z lękiem przed nowymi, nieznanymi dotychczas sposobami funkcjonowania oraz obawą przed zejściem z utartych ścieżek i poradzeniem sobie w nowych warunkach [por. Pawlak, 2015].

Warto również zwrócić uwagę na problem, jakim jest postrzeganie nawzajem przez różne grupy warunków czy rozwiązań stosowanych wobec innych. Może się bowiem okazać, że rozwiązania adresowane tylko do niektórych grup pracowników (np. rodziców małych dzieci, czy osób 55+), które powstały jako odpowiedź na zgłaszane przez nich potrzeby, sprawią, że wśród innych pracowników pojawi się poczucie niesprawiedliwości i niezadowolenie, z powodu tego, że nie mogą oni skorzystać z oferowanego przez organizację wsparcia. Zatem implementacja rozwiązań, skierowanych do wybranych grup pracowniczych wymagać będzie przemyślenia jego skutków także w społecznym wymiarze. Obawa jednak przed reakcją pozostałych pracowników na wprowadzenie pomysłów wspierających np. zaangażowanie i możliwość dłuższej współpracy wśród niektórych z mniejszości pracowniczych może spowodować, że organizacja nie będzie podejmowała żadnych działań wobec poszczególnych grup, lecz jedynie ograniczy się do rozwiązań możliwych do zastosowania wobec wszystkich pracowników. To z kolei może nie być korzystne dla instytucji jako takiej. Dlatego też istotnym jest, by wyraźnie komunikować wszystkim pracownikom, dlaczego zarządzanie różnorodnością jest ważne z punktu widzenia organizacji oraz jakie konkretne korzyści z zaproponowanych rozwiązań odniosą wszystkie osoby zatrudnione.

Omawiając problem percepcji działań związanych z *diversity management* przez pracowników nie można zapomnieć o roli, jaką odgrywa w budowaniu zaangażowania organizacyjnego kontrakt psychologiczny. Stanowi on przestrzeń, w której spotykają się oczekiwania organizacji z oczekiwaniami pracownika, zarówno te wyrażone *explicite*, jak i *implicite*. Ponieważ oczekiwania niewyrażone wprost opierają się głównie na indywidualnej interpretacji, dokonywanej zarówno przez pracownika, jak i managera, należy zdawać sobie sprawę, że możliwa jest ich błędna lub po prostu różna interpretacja. Doprowadzić to może do niezgodności kontraktu psychologicznego, co w znaczący sposób wpłynie na wzajemne relacje. Im bardziej zróżnicowany jest skład pracowników, tym większa jest możliwość niedopasowania oczekiwań [Surendra Kumar Sia, Gopa Bhardwaj, 2009]. Dlatego też w zróżnicowanym zespole konieczne jest zwrócenie uwagi na niewyrażone wprost oczekiwania pracowników, zarówno tych należących do grupy dominującej, jak i do grup mniej licznie reprezentowanych. Co więcej to niespełnianie oczekiwań może powodować ze strony zarówno pracowników jak i managerów, narastanie niezadowolenia oraz racjonalizację i znajdowanie fikcyjnych przyczyn niewykorzystywania w pełni potencjału tkwiącego w grupach mniejszościowych [Surendra Kumar Sia, Gopa Bhardwaj, 2009].

Może się również zdarzyć, że oficjalne deklaracje organizacji co do wprowadzania polityki zarządzania różnorodnością nie będą miały pokrycia w rzeczywistych działaniach. Sytuacja ta w bezpośredni sposób będzie miała wpływ na tych pracowników, dla których perspektywa pracy w tak zarządzanej instytucji była jednym z ważniejszych elementów kontraktu psychologicznego. Dlatego też istotnym jest adekwatne dopasowanie przekazu i prezentowanej wizji do rzeczywistej polityki organizacji.

## PODSUMOWANIE

Podsumowując należy stwierdzić, że zróżnicowanie personelu w wielu przypadkach zwiększa możliwości rozwoju biznesowego. Jest ono szczególnie istotne dla innowacyjności i szybkości reagowania na potrzeby klientów i otoczenia. Jednak implementacja zarządzania różnorodnością napotykać może cały szereg trudności, nie tylko prawnych i organizacyjnych, ale także psychospołecznych. Należą do nich stereotypy i uprzedzenia, w tym etnocentryzm, obawa przed zmianą, porównywanie się i napięcia wynikające z udogodnień stosowanych wobec niektórych grup, niezrozumienie korzyści, jakie dla wszystkich pracowników może nieść adekwatne zarządzanie różnorodnością oraz nieporozumienia związane z niewyrażonymi wprost oczekiwaniami stanowiącymi element kontraktu psychologicznego. Z powodu tak wielu możliwych barier istotna jest motywacja managerów i ich gotowość do – z jednej strony planowanego i ważnego, a z drugiej – wciąż jeszcze nowatorskiego – podjęcia tego wyzwania.

Ważne jest także długodystansowe patrzenie na rozwój organizacji oraz warunki zewnętrzne, w których będzie się on dokonywał. Skuteczna implementacja zarządzania różnorodnością wymaga także od menedżera umiejętności wyczuwania nadchodzących zmian, elastyczności, ale przede wszystkim trafnego doboru pracowników i umiejętności wspierania ich różnorodności w taki sposób, by najpełniej wykorzystać ich zasoby, dbając jednocześnie o dobrą współpracę pomiędzy pracownikami.

## BIBLIOGRAFIA

- Ahmed A.M., Andersson L., Hammarstedt M., 2012, *Age discrimination: Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market*, „Applied Economics Letters”, 19(4).
- Aronson E., Ekert M.R., 2007, *Psychologia społeczna*, Zysk i S-ka, Warszawa.
- Barta T., Kleiner M., Neumann T., 2012, *Raport McKinsey: Is there a payoff from top-team diversity?*, [https://www.uww.edu/Documents/diversity/topteam\\_div.pdf](https://www.uww.edu/Documents/diversity/topteam_div.pdf) (stan na dzień 21.09.2016 r.).
- Gaillard M., Desmette D., 2010, *(In)validating Stereotypes About Older Workers Influences Their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop*, „Basic and Applied Social Psychology”, nr 32(1), <http://dx.doi.org/10.1080/01973530903435763>.
- Getting on board. Raport Ernst & Young*, 2013, <http://www.diversitybestpractices.com/news-articles/ernst-young-llp-reveals-diversity-pays> (stan na dzień 21.09.2016 r.).
- Lahey J.N., 2008, *Age, Women, and Hiring. An Experimental Study*, „Journal of Human Resources”, 43(1), <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.43.1.30>.
- Kandola R., Fullerton J., 1994, *Managing in Mosaic: Diversity in Action*, IPT, London.
- Król H., Ludwicyński A., 2006, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa.
- Ng T.W.H., Feldman D.C., 2012, *Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data*. „Personnel Psychology”, nr 65(4), <https://doi.org/10.1111/peps.12003>.
- Pawlak J., 2016, *Zarządzanie wiekiem jako sposób przeciwdziałania nierównościom społeczno-ekonomicznym oraz konfliktom międzypokoleniowym w przedsiębiorstwie*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 46, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <https://doi.org/10.15584/nsawg.2016.2.25>.
- Pawlak J., 2015, *Podmiotowość i partycypacja pracowników a zaangażowanie i odpowiedzialność w zespole w sytuacji zmiany*, „Zeszyty Naukowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 8 (944), <http://dx.doi.org/10.15678/ZNUEK.2015.0944.0805>.
- Schlesinger P.F., 1999, *Projektowanie organizacyjne*, PWN, Warszawa.
- Staręga-Piasek J., 2006, *O niektórych mitach wokół ludzi starych i starości* [w:] *Zostawić ślad na ziemi*, red. M. Halicka, J. Halicki, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Surendra Kumar Sia, Gopa Bhardwaj, 2009, *Employees' Perception of Diversity Climate: Role of Psychological Contract*, „Journal of the Indian Academy of Applied Psychology”, Vol. 35, No. 2.



- Sznajder A., 2013, *Przewodnik po zarządzaniu różnorodnością*, Konfederacja Lewiatan, Warszawa.
- Taylor Ph., 2008, *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects*, MPG Books Limited, Bodmin, Cornwall, <http://dx.doi.org/10.4337/9781848440203>.
- Value based diversity. The challenges and strenghts of many” Raport Badania Economist Intelligence Unit, 2014, [http://c.ymcdn.com/sites/www.shrm-emeraldcoast.org/resource/resmgr/Docs/EIU\\_SuccessFactors\\_Values-ba.pdf](http://c.ymcdn.com/sites/www.shrm-emeraldcoast.org/resource/resmgr/Docs/EIU_SuccessFactors_Values-ba.pdf)
- Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy. Raport z I edycji Barometru Różnorodności*, (2013), [http://diversityindex.pl/Content/uploaded/files/DI\\_Barometr\\_Roznorodnosc\\_i\\_raport\(4\).pdf](http://diversityindex.pl/Content/uploaded/files/DI_Barometr_Roznorodnosc_i_raport(4).pdf)

### *Streszczenie*

Intensywny rozwój gospodarki opartej na wiedzy sprawia, że budowanie kapitału ludzkiego stało się ważnym elementem budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Jednym z wyzwań, z którymi w tym zakresie muszą mierzyć się współcześnie managerowie są zmiany demograficzne, które przestają być jedynie zapowiadany, odległym problemem, a zaczynają dotyczyć konkretnych przedsiębiorstw. Wiążą się one z jednej strony z procesem starzenia się społeczeństwa, a co za tym idzie, ze starzeniem się siły roboczej, a z drugiej z migracjami ludności. Struktura demograficzna zatrudnionych zaczyna się bardziej różnicować, w coraz większym stopniu potrzebne jest także poszukiwanie nowych źródeł zasobów ludzkich. Niniejszy artykuł podejmuje problem zarządzania różnorodnością, które jest jednym ze sposobów radzenia sobie z zaistniałą sytuacją oraz psychospołecznych czynników determinującym skuteczność wykorzystania go w budowaniu kapitału ludzkiego.

Mimo licznych zalet, implementacja *diversity management* napotkać może wiele problemów, nie tylko prawnych czy organizacyjnych, ale i psychospołecznych. Należą do nich stereotypy i uprzedzenia, w tym etnocentryzm, obawa przed zmianą, porównywanie się i napięcia wynikające z udogodnień stosowanych wobec niektórych grup, niezrozumienie korzyści, jakie dla wszystkich pracowników może nieść adekwatne zarządzanie różnorodnością oraz nieporozumienia wynikające z niewrażonych wprost oczekiwań stanowiących element kontraktu psychologicznego. Dlatego wdrażanie strategii zarządzania różnorodnością wymaga od managera wysokiej motywacji, umiejętności wyczuwania nadchodzących zmian, elastyczności, ale przede wszystkim trafnego doboru pracowników i umiejętności wspierania ich różnorodności, w taki sposób by najpełniej wykorzystywać ich zasoby, dbając jednocześnie o dobrą współpracę pomiędzy nimi.

*Słowa kluczowe:* zarządzanie różnorodnością, kontrakt psychologiczny, kapitał ludzki, starzenie się zasobów ludzkich

## **Psychosocial factors determining the creation of human capital through diversity management**

### *Summary*

Intensive development of knowledge-based economy is making human capital building an important element in creating competitive advantage in enterprises. One of the challenges faced by the modern manager is demographic change, which is increasingly starting to affect specific companies



rather than being just announced as a general problem. It is associated, on the one hand, with population aging, and consequently with an aging workforce, while on the other hand with migrations. The demographic structure of the workforce is becoming more diverse, which increases the need for searching new sources of human resources. This article takes up the problem of managing diversity, which is one of the ways of coping with the situation, and psychosocial factors in determining the effectiveness of its use in building human capital.

Despite a number of advantages, implementation of diversity management may encounter a number of problems, not just legal or organizational, but also psychosocial. These include stereotypes and prejudices, including ethnocentrism, fear of change, comparisons and tension arising from facilities applied to addressing certain groups, lack of understanding of the benefits of adequate diversity management for all employees and misunderstandings resulting from unexpressed expectations which are part of the psychological contract. Therefore, implementation of strategies for managing diversity requires the manager to manifest high motivation, ability to sense impending changes, flexibility, but above all, accurate selection of staff and skills to support their diversity, in such a way as to make best use of their resources while ensuring good cooperation between them.

*Keywords:* diversity management, psychological contract, human capital, ageing labor forces

JEL: A120

*mgr Anna Stolarczyk*<sup>1</sup>

Zakład Analiz i Rozwoju Rynku ICT

Instytut Łączności – Państwowy Instytut Badawczy

## **Kapitał ludzki – szanse i wyzwania w kontekście rozwoju koncepcji Industrie 4.0**

### WPROWADZENIE

Przesłanką do napisania artykułu były pojawiające się coraz częściej na forum publicznym dyskusje na temat przyszłości rozwoju kapitału ludzkiego w kontekście zagadnień związanych z cyfryzacją gospodarki (w tym przemysłu), wykorzystaniem usług mobilnych w obszarze administracji, bankowości, zdrowia, biznesie. Rozważania o zależnościach między kapitałem ludzkim i ideą Industrie 4.0 należy rozpocząć od usystematyzowania wiedzy dotyczącej tytułowych koncepcji – nakreślić ich definicje i określić wiele zagadnień będących przedmiotem rozważań dalszej części artykułu.

Kapitał ludzki (KL), jako część kapitału intelektualnego, jest uzależniony od relacji między kształtującymi go czynnikami: kapitałem społecznym (relacje umożliwiające wymianę wiedzy w obrębie danej społeczności), kapitałem rynkowym (relacje z otoczeniem zewnętrznym) oraz kapitałem strukturalnym. W tym ostatnim najważniejszy dla przedmiotu rozważań będzie wyodrębniony kapitał strukturalny rozwoju, określający technologiczne uwarunkowania przepływu wiedzy [Wosiek, 2015].

Okolo 47% firm postrzega kapitał ludzki jako najcenniejszy zasób swojego przedsiębiorstwa [Butkiewicz-Schodowska, 2015], jednocześnie, jak wykazują rodzime analizy, 20–80% pracodawców nie zdaje sobie sprawy ze znaczenia kapitału ludzkiego i nie potrafi nim poprawnie zarządzać [Kocór, 2015]. Braki w odpowiednim zarządzaniu potwierdzają badania przeprowadzone przez naukowców z Uniwersytetu Rzeszowskiego. Wyniki odnoszą się do niespójności w rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce i relacji między ww. jego składnikami. We wnioskach określono słaby poziom kapitału społecznego w Polsce (badania poziomu zaufania oraz zaangażowania w sprawy społeczne w porównaniu do krajów Europy Zachodniej), co stanowi jeden

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Instytut Łączności-PIB, ul. Szachowa 1, 04-894 Warszawa, tel./fax. 22 5128 742; e-mail: a.stolarczyk@itl.waw.pl.

z czynników wpływających na utrudnienia w tworzeniu się sieci współpracy, wymiany wiedzy i informacji. Rozpoznania te można połączyć z podsumowaniem relacji między kapitałem ludzkim a kapitałem strukturalnym rozwoju: po roku 1990 w Polsce ruch ku inwestowaniu w nowatorskie pomysły oraz odpowiednią organizację był niewielki. Z połączenia podmiotowego (k. społeczny) i przedmiotowego (k. systemowy rozwoju) podejścia w zarządzaniu ogółem kapitału ludzkiego powinno wynikać wprowadzanie zmian przyspieszających rozwój gospodarczy [Wosiek, 2015, s. 347].

Połączenie technologii teleinformatycznych, przemysłu i Internetu rzeczy (IoT – Internet of Things), leży u podstaw koncepcji Industrie 4.0 (I4.0), Przemysł 4.0, P4.0), pojęcia wprowadzonego w 2011 r. przez Henninga Kagermanna<sup>2</sup>. Wywodzi się ona z ogólnego kierunku zmian w zakresie polityki przemysłowej prowadzonej przez Komisję Europejską (KE) i przekształciła się w strategię rozwoju niemieckiego przemysłu. Obniżenie kosztów, poprawa wydajności, oferowanie nowoczesnych produktów i usług uwzględniających preferencje i zachowania konsumentów będą osiąganymi dzięki automatyzacji produkcji, opartej na wykorzystaniu i wymianie danych w czasie rzeczywistym, przy użyciu sztucznej inteligencji (także systemy cyberfizyczne, chmura obliczeniowa, analityka biznesowa, robotyka, druk 3D, technologie addytywne, rozszerzona rzeczywistość). Ponadto w inteligentnej automatyce nie chodzi o zastąpienie ludzi przez maszyny, ale o zwiększenie efektywności operacyjnej dzięki wykorzystaniu interakcji pomiędzy ludźmi i maszynami [Pieriegiud, 2016, s. 21, 26]. Podczas, gdy Industry 3.0 koncentrowało się na automatyzacji pojedynczych maszyn i procesów, Przemysł 4.0 koncentruje się na cyfryzacji end-to-end ogółu aktywów fizycznych oraz integracji ekosystemów cyfrowych ze wszystkim partnerami w łańcuchu wartości. Generowanie, analizowanie, przetwarzanie i przekazywanie danych stanowi podstawę potencjalnych zysków „obiecanych” przez zwolenników I4.0 [Geissbauer, 2016, s. 6].

W artykule zostały przywołane jedynie najważniejsze kwestie warte pogłębionej analizy w kontekście rozwoju KL u progu czwartej rewolucji przemysłowej – poprzez porównanie poglądów przedstawicieli środowisk naukowych i akademickich, instytucji monitorujących rozwój gospodarki, jak również osób zarządzających korporacjami związanymi z przemysłem. Wyrażają oni pogląd, że w zmieniającej się obecnie gospodarce to właśnie ludzie są największym kapitałem, który, zarządzany w odpowiedni sposób, będzie razem z postępującą robotyzacją i cyfryzacją kształtował rynek pracy (niedalekiej) przyszłości.

## LUDZIE I MASZYNY – SZANSE I WYZWANIA POSTĘPUJĄCEJ ROBOTYZACJI

Koncepcja I4.0 doskonale wpisuje się w europejski model gospodarki: sprawi, że możliwe będzie utrzymanie zrównoważonego przemysłu, rozwijanie kwalifikacji pracowników, wspieranie transformacji energetycznej i dostosowanie się

<sup>2</sup> Profesor fizyki, były prezes zarządu SAP (niem. *Systemanalyse und Programmentwicklung*).

do wysokiego poziomu personalizacji. Wdrożenie robotów przemysłowych oraz systemów teleinformatycznych (ICT, information and communication technologies) ułatwi integrację pracy: od procesu projektowania przez zaopatrzenie, logistykę do wytworzenia końcowego produktu, którego jakość będzie wynikiem łączenia pracy programów wspomagających i optymalizujących produkcję oraz ludzi, którzy staną się „strażnikami jakości” na zautomatyzowanych liniach produkcyjnych [Davies, 2015]. Pozwoli to również Europie z powodzeniem konkurować z innymi regionami na świecie. Ogromne znaczenie w tym przypadku ma szybkość decyzji – należy rozpoczynać zmiany już w tej chwili.

Jednak czy Europa jest gotowa? By znaleźć na to pytanie odpowiedź należy rozważyć następujące aspekty: poziom otwartości gospodarki i doskonałości sieci innowacji, dostosowanie się do konwergencji różnych branż przemysłu, wykwalifikowanie, elastyczność i interdyscyplinarność pracowników [Blanchet, 2014]. Zagadnienia te bada zespół niemieckich ekspertów, który opracował „RB Industrie 4,0 Readiness Index” – współczynnik gotowości (dojrzałości) krajów UE na wdrożenie koncepcji I4.0 [Lichtblau, 2015]. Ważna dla utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw będzie ocena etapu zaawansowania procesu transformacji cyfrowej, tak by mogły korzystać z pełnego potencjału P4.0. W modelu (rys. 1) opracowanym dla ww. wskaźnika uwzględniono sześć podstawowych obszarów, wśród których znalazła się kategoria „pracownicy”. Pokazuje to znaczenie czynnika ludzkiego w transformacjach.



**Rys. 1. Model wskaźników gotowości przedsiębiorstw do zastosowania inicjatywy Industry 4.0**

Źródło: opracowano na podstawie [Lichtblau, 2015].

Wizja, jaką zakłada Przemysł 4.0, wymusza ciągłą gotowość do innowacyjności, kreatywności i tym samym zmian w sposobie wytwarzania dóbr i zarządzania nimi. Kierowanie kapitałem ludzkim będzie zależało od wielu czynników i wymusi daleko idące zmiany: od planowania programów edukacyjnych (na niższych i wyższych poziomach), przez zmianę charakteru pracy zatrudnionych już pracowników (przekwalifikowanie, szkolenia), do zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach (wdrażanie nowych technologii, sieci komunikacji koordynujących pracę wewnątrz i na zewnątrz firmy).

W 2010 roku, w Agencji cyfrowej Komisja Europejska (KE) podkreśliła, że technologie ICT stymulują tworzenie wartości i wzrost gospodarczy, a przemysł w coraz większym stopniu potrzebuje otwartych i interoperacyjnych rozwiązań, aby wykorzystać je we wszystkich sektorach [KE, 2010, s. 28]. Również w „Strategii jednolitego rynku cyfrowego dla Europy” (JRC) KE podkreśla maksymalizację wzrostu gospodarczego związanego z europejską gospodarką cyfrową (digitalizacja procesów produkcyjnych – I4.0). Zwraca też uwagę na związane z tym procesem tworzenie nowych miejsc pracy [KE, 2015].

W komunikacie dotyczącym cyfryzacji europejskiego przemysłu KE podkreśla znaczenie technologii ICT, możliwości ich wykorzystania oraz ich społeczne aspekty. Wyraża jednocześnie niepokój, że transformacja cyfrowa zmieniając strukturę rynku i charakter pracy wpłynie na warunki zatrudnienia, jego poziom i dochody. Wobec tego rozpoczęła dialog z europejskimi partnerami społecznymi, przedsiębiorcami i innymi stronami zaangażowanymi we wszystkie aspekty pracy, kształcenia i szkolenia w celu przygotowania KL posiadającego niezbędne umiejętności do transformacji cyfrowej. Będzie to możliwe dzięki podjętej w 2013 r. inicjatywie Komisji utworzenia „Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności” [KE, 2016, s. 16, 17].

Nierówności na rynku pracy, program edukacji szkolnej i ustawicznej, reformy emerytalne, odpływ młodych, wykształconych ludzi za granicę to główne zagrożenia dotyczące wyzwań dla KL na rodzimym rynku. W kontekście wchodzącej w życie koncepcji P4.0 można wskazać bardziej skonkretyzowane problemy, przed którymi stoją polska gospodarka, nauka, rynek pracy: niedostateczne wysiłki ku skomercjalizowaniu badań naukowych (mała liczba patentów, wynalazków, nakładów na B+R), niskie cyfrowe kompetencje w społeczeństwie polskim, co przekłada się na niedostateczne zaawansowanie digitalizacji.

Według Briefingu EPRS wśród najważniejszych wyzwań związanych z koncepcją Przemysł 4.0 i KL znalazły się:

1. duże nakłady finansowe na wdrażanie zautomatyzowanych linii produkcyjnych. Opłacalność przedsięwzięcia oraz czas potrzebny na zwrot inwestycji eksperci określają nawet na 5–10 lat [Davis, 2015]. Sytuacja polskiego przemysłu stała się kontekstem dokładnych wyliczeń kosztów i przyniosła wnioski, które mogą okazać się kluczowe dla poziomu zatrudnienia w tym sektorze: niski poziom robotyzacji w Polsce wynika z wysokich kosztów wdrożenia takich technologii,

braku wielkich zakładów przemysłowych oraz niskich kosztów ludzkiej pracy w stosunku do krajów europejskich [Kampa, 2014]. Wzrost płacy minimalnej oraz stawki godzinowej będzie działał na korzyść automatyzacji;

2. zwiększający się deficyt pracowników z kwalifikacjami technicznymi (m.in. starzenie się społeczeństwa). Przewiduje się, że w branży ICT do 2020 r. zniknie z rynku ok. 825 tys. specjalistów [Davis, 2015, s. 7]. Osoby nieposiadające wyspecjalizowanych umiejętności mogą stracić zatrudnienie w przedsiębiorstwach wykorzystujących zaawansowane technologie – aby temu zapobiec ok. 47% pracowników produkcji, transportu, sprzedaży i usług, czyli tzw. niebieskich kołnierzyków powinno zmienić charakter wykonywanej pracy [Konkel, (http)]. Zdolni do przekwalifikowania, przeszkolenia zostaną na rynku. Coraz bardziej poszukiwane są takie kompetencje jak kreatywność, innowacyjność, decyzyjność, kwalifikacje techniczne i teleinformatyczne. To one stają się szczególnie ważne w gospodarce opartej na wiedzy. Zmienia się także model biznesu, w którym stawia się na produkt o krótkim cyklu życia, ciągły napływ nowości, elastyczność i indywidualizację zamówień, co wymusza także nieustanny rozwój kompetencji ludzi [Kuźniar, s. 133], a tym samym zwiększenie nakładów na badania i rozwój KL. Konieczna jest zmiana profilu osób zatrudnionych w działach HR. By zarządzać pracownikami w firmie wykorzystującej najnowsze technologie rekruterzy czy menadżerowie muszą się wykazać multidyscyplinarną wiedzą z zakresu podstaw technologii, sprzedaży i psychologii [Konkel, (http)];
3. bezpieczeństwo pracy to zagadnienie, które musi być rozpatrywane przynajmniej na dwóch poziomach. Pomocne w utrzymaniu prawidłowego otoczenia firmy mogą być systemy monitorujące stężenie CO<sub>2</sub>, zapewniające odpowiedni poziom tlenu w miejscu pracy [Świdarska, 2015, (http)]. Inwestowanie w opiekę medyczną [Butkiewicz-Schodowska, 2015, s. 119] stoi na równi z odpowiednim wyposażeniem przedsiębiorstwa. Ww. kwestie mogą się przyczynić w znaczny sposób do zwiększenia produktywności pracowników i tym samym zysków firm (minimalizowanie strat związanych np. z przedłużonymi zwolnieniami).

We wszystkich tych wyzwaniach jawi się jednocześnie szansa i zagrożenie dla ludzi o niższych kompetencjach specjalistycznych. Niedoskonałość wiedzy pracowników często stała się pretekstem do wdrożenia rozwiązań z wykorzystaniem zaawansowanych robotów przemysłowych, a tym samym redukcji stanowisk. Trzeba jednak pamiętać, że główną siłą napędową gospodarki, jak i koncepcji P4.0 zawsze będzie czynnik ludzki: zasób wiedzy, umiejętności, innowacyjność, kreatywność, zdolność do rozwiązywania problemów (nawet, jeśli to sami ludzie je generują).

Rozwój sieci komunikacji i gromadzenia danych stwarzają nowe możliwości nie tylko dla polepszania kompetencji jednostek, lecz także poprawiania produktywności w zakładach, a tym samym gospodarki. Przykładem takiego procesu może być coraz popularniejsze działanie w chmurze obliczeniowej. Większe zapotrzebowanie na rozwiązania oparte na tym rozwiązaniu wpływają na poziom zatrudnienia w sektorze IT. Sprawniejsza wymiana danych oraz informacji prze-

nosi się na mierzalne, finansowe efekty [Kubalińska, 2013]. Takie rozwiązania dają szansę (także małym i średnim) przedsiębiorstwom na prowadzenie działalności wirtualnie, co ułatwia przekształcenie firmy o zasięgu lokalnym, w globalnie rozpoznawalną. Dobrymi przykładami są tutaj firmy ze sfery usługowej: tłumacze online, koordynujące specjalistów w wąskich dziedzinach, często z całego świata [Kuźniar, 2008, s. 133] lub w mniejszej skali (regionalnej) zrzeszające fachowców (Fachmistrz.pl). Rozwój cyfrowy w Polsce musi ulec wzmocnieniu by rynek usług był konkurencyjny w stosunku do Europy Zachodniej – niski poziom kompetencji cyfrowych w społeczeństwie wpływa negatywnie na potrzebę cyfryzacji przedsiębiorstw [Arak, Bobiński, 2016].

Zwiększający się deficyt pracowników w branży IT (pkt 2) stwarza możliwości zatrudnienia dla młodych, kształcących się specjalistów. Popyt na tego typu pracę ciągle wzrasta. Dobrą tendencją jest też nie tak znaczący odpływ za granicę zatrudnionych w tej branży, związany z relatywnie dobrym wynagrodzeniem. Dlatego warto inwestować w szkolenia i podnoszenie kompetencji pracowników – stanowi to szansę dla osób gorzej wykwalifikowanych oraz przynosi korzyści pracodawcy jako rozwiązanie mniej czasowe i kosztochłonne niż rotacyjne zatrudnianie nowych pracowników [Kocór, 2015].

## PODSUMOWANIE

Reasumując, trudno jest jednoznacznie wyspecyfikować obok siebie szanse i zagrożenia, bo te ostatnie mogą stać się jednocześnie pierwszymi, stymulując potrzebę ustawicznego kształcenia, dostosowania kompetencji do nowych wymagań. Potwierdzają to optymistyczne głosy praktyków, zwracających uwagę na niepodważalną wartość rynkową kapitału ludzkiego. Zdaniem Thimsena [Thimsen, (http)], aby firma pozostała konkurencyjna, powinna wspierać swoich pracowników, szczególnie tych najbardziej doświadczonych i wykwalifikowanych. W „fabryce jutra” człowiek znajdzie się w centrum inteligentnego systemu produkcji, gdzie technika będzie wspomagać jego zdolności poznawcze i fizyczne. Podobny pogląd wyraża Schulz, jego zdaniem zapotrzebowanie na pracowników nie zniknie, gdyż koncepcja Przemysł 4.0 może być skuteczna tylko wtedy, jeśli pracownicy od początku są włączeni w proces rozwoju i implementacji, a obszar edukacji i szkoleń będzie dostosowywał się do nowych wymagań i rozwijał możliwości dalszego kształcenia [Schulz, (http)]. Bezrobocie wśród młodych ludzi przekracza w niektórych krajach nawet 50% – warunkiem jest ich zachęcanie do uzyskiwania adekwatnych kwalifikacji. Przewiduje się, że np. postępujące wykorzystanie chmury obliczeniowej powinno wygenerować dodatkowe 2,5 mln miejsc pracy w Europie do 2020 r. [Chambers, (http)].

Jednak, aby w pełni umożliwić stabilny rozwój społeczeństwu opartemu na wymianie wiedzy i umiejętności, trzeba wdrożyć zmiany w wielu obszarach życia i ak-



tywności człowieka. Szczególnie ważne stają się one w kontekście postępu technologicznego. Popyt na umiejętności ITC, a także kwalifikacje do zarządzania zasobami ludzkimi dostosowane do nowych warunków na rynku pracy będzie stale rosnąć.

Równie ważna, co umiejętne wykorzystanie wykształconego kapitału ludzkiego, będzie „praca u podstaw”. Państwo zaczyna dostrzegać potrzebę kształtowania odpowiednich zasobów ludzkich, co uwidacznia zapowiedź (od 2017 r.) obowiązkowej nauki programowania, już nawet na etapie przedszkolnym. Prawidłowe zaplanowanie tego typu inicjatyw okaże się kluczowe – edukacja na wszystkich poziomach kształcenia, czy popularyzowanie idei edukacji ustawicznej są projektami bardzo czas- i kosztochłonnymi. Podobnie sam Przemysł 4.0 jako koncepcja angażująca ogromne nakłady finansowe jawi się jako rozwojowa, lecz niemożliwa do „rewolucyjnego” wprowadzenia w warunkach polskiej gospodarki.

#### BIBLIOGRAFIA

- Arak P., Bobiński A. i in., 2016, *Czas na przyspieszenie. Cyfryzacja gospodarki Polski*, Raport Polityka Insight, <http://zasoby.politykainsight.pl> (dostęp: 01.09.2016 r.).
- Blanchet M., Rinn T., Thaden G., Thieulloy G., 2014: *Industry 4.0, The new industrial revolution How Europe will succeed*. Berger Roland Strategy Consultants GmbH.
- Butkiewicz-Schodowska A., 2015, *Kapitał ludzki we współczesnym zarządzaniu przedsiębiorstwami*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne”, nr 11, <http://dx.doi.org/10.18276/wpe.2015.11-1>.
- Chambers J., *Cyfrowa transformacja europy*, <http://projectsyndicate.innpoland.pl/115853-cyfrowa-transformacja-europy> (dostęp: 29.08.2016 r.).
- Davis R., 2015, *Industry 4.0. Digitalisation for productivity and growth*, <http://europarl.europa.eu> (dostęp: 27.08.2016 r.).
- Geissbauer R., Vedso J., Schrauf S., 2016, *Industry 4.0: Building the digital enterprise*. 2016 Global Industry 4.0 Survey. PWC.
- Kampa A., 2014, *Ekonomiczne uwarunkowania robotyzacji procesów produkcyjnych*, „Zarządzanie Przedsiębiorstwem”, nr 3.
- Kocór M., 2015, *Niedopasowanie kompetencyjne [w:] Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa.
- Komisja Europejska, 2010, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejska agenda cyfrowa*, Bruksela, dnia 19.05.2010 r., KOM(2010)245 – wersja ostateczna.
- Komisja Europejska, 2015, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Strategia jednolitego rynku cyfrowego dla Europy*, Bruksela, dnia 06.05.2015 r. COM(2015) 192 final.
- Komisja Europejska, 2016, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Cyfryzacja europejskiego przemysłu. Pełne wykorzystanie możliwości jednolitego rynku cyfrowego*, Bruksela, dnia 19.04.2016 r. COM(2016) 180 final.

- Konkel M., *Przemysł 4.0 odmieni rynek pracy*, <http://pulsinnowacji.pb.pl> (dostęp: 29.08.2016 r.).
- Kubalińska M., 2013, *Wpływ cloud computing na budowę społeczeństwa informacyjnego i rozwój gospodarczy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 32, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Kuźniar K., 2008, *Kapitał ludzki jako podstawa sukcesu nowoczesnego przedsiębiorstwa* [w:] *Problemy ekonomii i polityki gospodarczej*, red. G. Maniak, KMUS, Szczecin.
- Lichtblau K., Stich V. i in., 2015, *Impuls Studie. Industrie 4.0-Readiness*, Aachen, Köln.
- Pieriegud J., 2016, *Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa – wymiar globalny, europejski i krajowy*. [w:] *Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa – szanse i wyzwania dla sektorów infrastrukturalnych*, red. J. Gajewski, W. Paprocki, J. Pieriegud. Publikacja Europejskiego Kongresu Finansowego.
- Schulz T., *Industry 4.0 Koncepcja cyfrowej transformacji*, <http://www.vix.com.pl/wp-content/uploads/koncepcja-industry-4-0.pdf> (dostęp: 29.08.2016 r.).
- Świdorska A., 2016, *Nowoczesna produkcja oczami praktyków*, <http://magazynprzemyslowy.pl> (dostęp: 27.08.2016 r.).
- Thimsen J., 2014, *Czwarta rewolucja przemysłowa*, <http://polskiprzemysl.com.pl/zarzadzanie/czwarta-rewolucja-przemyslowa/> (dostęp: 29.08.2016 r.).
- Wosiek M., 2015, *Niespójności w rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce – spojrzenie przez pryzmat koncepcji kapitału intelektualnego, cz. 2: Kapitał ludzki a kapitał strukturalny rozwoju*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 42, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Wosiek M., 2015, *Niespójności w rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce – spojrzenie przez pryzmat koncepcji kapitału intelektualnego, cz. 1: Kapitał ludzki a kapitał społeczny*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 41, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.

### Streszczenie

W artykule przedstawiono problem zasobów ludzkich w kontekście szans i zagrożeń, jakie niesie ze sobą rozwój koncepcji Przemysł 4.0 (niem. *Industrie 4.0*). Tłem dla analizy tego zagadnienia stały się: idea kapitału ludzkiego jako części kapitału intelektualnego, ogólna charakterystyka koncepcji czwartej rewolucji przemysłowej, jak również współczynnik gotowości państw członkowskich UE do implementacji jej zasad w gospodarkach krajowych (*Industrie 4.0 – Readiness Index*). Przytoczono również poglądy, inicjatywy i działania Komisji Europejskiej w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego w dokumentach unijnych. W tym kontekście wskazano także problemy na krajowym rynku, poparte wynikami badań i analizami środowisk naukowych.

W dobie cyfrowej transformacji Europy nieuniknione są zmiany w programach nauczania, na rynku pracy, w organizacji i administracji przemysłu. Przedstawiono także najważniejsze wyzwania stojące przed kapitałem ludzkim. Zwrócono uwagę na czynniki, które mogą determinować wdrożenie koncepcji Przemysł 4.0, takie jak: niski poziom umiejętności cyfrowych społeczeństwa, deficyt specjalistów branży IT, niski poziom finansowania badań naukowych, a także komercjalizacji innowacyjnych projektów.

Z jednej strony cyfryzacja gospodarki i przemysłu niesie ze sobą zagrożenia w postaci wykluczenia z rynku pracy osób o niewyspecjalizowanych umiejętnościach czy braku kompetencji

cyfrowych. Z drugiej stworzy też wiele możliwości dalszego kształcenia (kształcenie ustawiczne, szkolenia) oraz wygeneruje kolejne miejsca pracy, dzięki technologiom takim jak np. działanie w chmurze obliczeniowej.

*Słowa kluczowe:* kapitał ludzki, Przemysł 4.0, rozwój technologiczny

## **Human capital – opportunities and threats in the light of the Industrie 4.0**

### *Summary*

The article presents the problem of human resources in the context of the opportunities and threats posed by the development of the concept of Industry 4.0. The background for the analysis is: the idea of human capital as part of the intellectual capital, the general characteristics of the concept of the fourth industrial revolution, as well as the coefficient of preparedness of EU Member States to implement its principles in national economies (Industrie 4.0 – Readiness Index). Author also quoted the views, initiatives and activities of the European Commission in the field of formation of the human capital in the EU documents. It is the context of the problems on the domestic market.

In the era of digital transformation of Europe we are facing inevitable changes in curricula, the labor market, the organization and administration of the industry. Major challenges facing human capital that may determine the implementation of the concept of Industry 4.0 in Poland are: low level digital skills, deficit of IT professionals, insufficient funding for research and commercialization of innovative projects.

On the one hand, the digitization of the economy and the industry brings with it the threat of a exclusion of non-skilled workers or from the labor market. On the other, Industry 4.0 will create a lot of educational opportunities (lifelong learning, skills development) and will generate new jobs, thanks to technologies such as cloud computing.

*Keywords:* human capital, Industry 4.0, technology development

JEL: O15, O33

dr Renata Pęciak<sup>1</sup>

Wydział Ekonomii/Katedra Ekonomii  
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

## Model rozwoju społeczno-gospodarczego oparty na kapitale ludzkim z perspektywy szkoły regulacji

### WSTĘP

Kapitał ludzki jest uznawany za jeden z podstawowych czynników wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego. W literaturze przedmiotu jest bardzo różnie definiowany. Źródła koncepcji pojawiają się już w rozważaniach Adama Smitha, który postrzegał pracę i umiejętności jako formę kapitału, jednak szkocki klasyk ekonomii nie użył *expressis verbis* pojęcia „kapitał ludzki”. Jednym z pierwszych ekonomistów, który formalnie wprowadził to wyrażenie do kanonu nauk ekonomicznych był Irving Fisher [Schultz, 1961, s. 3; Schultz, 1972, s. 6]. Teoria kapitału ludzkiego czekała na swoistą rewolucję do lat 60. i 70. XX wieku. Badania prowadzone między innymi przez ekonomistów szkoły chicagowskiej – Theodora Schultza, Gary’ego Beckera i Jacoba Mincera wyeksponowały znaczenie kapitału ludzkiego jako jednego z fundamentalnych czynników wzrostu w nowoczesnej gospodarce [Becker 1964; Mincer, 1958; Schultz, 1961]. Badania nad modelami wzrostu endogenicznego prowadzone od lat 80. XX w. między innymi przez Roberta Lucasa i Paula Romera [Lucas, 1988; Romer, 1989] jeszcze mocniej podkreśliły znaczenie kapitału ludzkiego jako czynnika wzrostu gospodarczego [Liberda, Maj, 2009]. Jak dotąd nie ma powszechnej zgody co do definicji kapitału ludzkiego. Termin ten może być rozumiany jako kapitał ucieleśniony w człowieku w postaci wiedzy, umiejętności, zdolności i motywacji [Pocztowski, 2003; Kozioł 2011]. Kapitał ludzki jest również rozumiany jako wielkość wewnętrzna ucieleśniona w człowieku, która pozwala mu maksymalizować dobrobyt [Kozuch, 1998, s. 8]. Inni badacze definiują kapitał ludzki jako ekonomiczny zasób wiedzy, umiejętności, ale również zdrowia i energii vitalnej, który

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Ekonomii, ul. Bogucicka 3, 40-287 Katowice, e-mail: renata.peciak@ue.katowice.pl.

ucieleśnia człowiek, ale również całe społeczeństwo. Zasób ten określa zdolność do pracy, kreowania rozwiązań i adaptacji do zmian [Olesiuk, 2009].

Kapitał ludzki może być też interpretowany jako wynik inwestycji w obszarze edukacji, oświaty i kształcenia zasobu pracy, które przekładają się na cechy jakościowe tego kapitału. Szersze ujęcie definicyjne implikuje nie tylko inwestycje w edukację i kształcenie, które oddziałują na poprawę i powiększenie jakości kapitału ludzkiego, ale również inwestycje w ochronę zdrowia, system kulturowy, potencjał fizyczny czy środowisko [Schultz, 1972, s. 4; Kozuch, 1998, s. 9].

Badacze francuskiej szkoły regulacji proponują zbudowanie modelu, w którym zmiany generowane w sektorze opieki zdrowotnej i edukacji mogłyby stać się podstawą długookresowego i stabilnego wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego współczesnych gospodarek. Celem artykułu jest wskazanie przesłanek, które zdaniem regulacjonistów, pozwalają sformułować koncepcję dotyczącą modelu rozwoju, w którym determinujące znaczenie odgrywają zmiany w kapitale ludzkim.

Metoda badawcza wykorzystana w artykule to metoda badań literaturowych, analizy danych statystycznych, a także metoda opisowa.

#### SZKOŁA REGULACJI W POSZUKIWANIU TRWAŁEGO MODELU ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

Teoria regulacji (nazywana również szkołą regulacji) jest rezultatem badań naukowych, które rozpoczęły się pod koniec lat 60. XX wieku we Francji. Trzy dekady powojennej prosperity i załamanie, jakie miało miejsce w latach 70. w gospodarkach wysoko rozwiniętych stały się załączkiem szerokiego programu badawczego, w centrum którego znalazły się warunki długookresowego i trwałego wzrostu gospodarczego, a także przyczyny załamania i kryzysów systemu kapitalistycznego.

Kluczową koncepcją, która stanowi jądro teorii regulacji, jest pojęcie reżimu akumulacji. Pojęcie to jest rozumiane jako zespół prawidłowości, które gwarantują ogólną i relatywnie spójną progresję akumulacji kapitału, to znaczy taką, która pozwala resorbować lub rozłożyć w czasie zniekształcenia i nierównowagi pojawiające się w gospodarce kapitalistycznej [Boyer, 1986, s. 46]. Pojęcie reżimu akumulacji odwołuje się do form instytucjonalnych, zdefiniowanych jako kodyfikacja jednego bądź więcej stosunków społecznych [Boyer, 1986]. Regulacjoniści wyróżniają pięć form instytucjonalnych, tj.: pieniądz, stosunki płacowe, konkurencja, sposoby przystąpienia do systemu międzynarodowego oraz formy państwa. Fundamentalna hipoteza teorii regulacji zakłada, że konfiguracja podstawowych form instytucjonalnych i ich architektura określa specyfikę wzrostu gospodarczego i kształtowanie się reżimu akumulacji<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Szerzej na temat genezy i programu badawczego szkoły regulacji zob. [Pęciak, 2013, 2015].

Punktem wyjścia badań regulacjonistów był powojenny okres dynamicznego wzrostu gospodarczego nazywany *Golden Age of Capitalism* bądź *Trente Glorieuses*. Regulacjoniści wyjaśniają warunki wzrostu tego reżimu akumulacji fordowskim modelem produkcji, który zdeterminował hierarchię form instytucjonalnych.

Fordyzm opierał się na specyficznych relacjach między produkcją a konsumpcją i stanowił synchronizację masowej produkcji z masową konsumpcją. Specyfika tego systemu opierała się na samoregulacji stosunków społecznych między pracownikami i związkami zawodowymi z jednej strony a kapitalizmem menadżerskim i jego reprezentantami z drugiej.

Z punktu widzenia społecznego praca taśmowa była sposobem na zwiększenie produktywności pracowników. Podział pracy sprawiał, że pracownicy niewykwalifikowani, wykonujący proste czynności, stawali się użyteczni, ale również poszukiwani na rynku pracy. Programy zakładowe chroniły pracowników przed ryzykami, a w ramach porozumień pracownicy dostosowywali się do warunków firmy w zamian za ochronę społeczną. Redystrybucja zysków produkcyjnych wygenerowanych w procesie produkcji wpływała na wzrost poziomu życia pracowników i stanowiła mechanizm napędowy dla popytu globalnego. System ten gwarantował dużej części społeczeństwa dostęp do konsumpcji, a w konsekwencji wykształcał się społeczeństwo konsumpcji masowej.

Nadrzędną instytucję stanowiły stosunki płacowe, które spoczywały na powszechności, a więc homogeniczności modelu. Istotne znaczenie w hierarchii instytucjonalnej przypisywano również państwu i prowadzonej przez niego polityce *welfare state* sukcesywnie wdrażającej rozbudowany system zabezpieczeń społecznych. Przestrzeń ekonomiczna w wymiarze międzynarodowym zasadniczo była ograniczona do gospodarki narodowej, co pozwalało na skuteczną politykę wspierania systemu ochrony socjalnej.

Według badań empirycznych prowadzonych na przykładzie gospodarki amerykańskiej, pod koniec lat 60. XX wieku, system fordowski stopniowo ulegał deregulacji. Nieformalna forma kontraktu funkcjonująca w systemie fordowskim została podważona przez kryzys systemu produkcji i zmiany struktury instytucjonalnej, w której rynek pracy stał się elastyczny i niepewny. Daniel Cohen w tych zmianach dostrzegał przejście z systemu fordowskiego do modelu postfordowskiego, który cechuje „większa niepewność i fleksybilność” [Cohen, 2004, s. 45].

Uwarunkowania reżimu fordowskiego, w którym dynamika instytucjonalna zdeterminowana była kształtowaniem się stosunków płacowych, generowały dynamiczny wzrost gospodarczy. Nowa rzeczywistość ekonomiczna, wynikająca między innymi z przyspieszonego procesu globalizacji, w tym globalizacji finansowej, finansyzacji gospodarek, rewolucji technologiczno-informatycznej, nowego porządku produkcyjnego związanego między innymi z rozwojem informatyki i sektora ICT, wzrostu konkurencji i pogłębiania konkurencyjności, realizowania



nowych formy interwencji państwa, wpływa na modyfikacje gospodarek zarówno w wymiarze lokalnym, regionalnym, jak i międzynarodowym i determinuje kształtowanie się hierarchii form instytucjonalnych.

Współczesna dyskusja, nie tylko na gruncie heterodoksyjnej teorii regulacji, dotyczy sformalizowania modelu rozwoju społeczno-gospodarczego, który mógłby przewyciężyć między innymi pojawiające się kryzysy, problemy ekologiczne, wyzwania wynikające ze zmian demograficznych, rosnące nierówności i szereg innych problemów społeczno-gospodarczych.

Regulacjoniści wymieniają różne formy instytucjonalne jako siłę napędową kształtowania się systemu postfordowskiego. Jedni wskazują na konkurencję [Petit, 1999], jednak większość zgadza się, że w ostatnich dekadach elementem strukturyzującym rekonstrukcję współczesnego systemu kapitalistycznego jest sektor finansowy [Boyer, 2000; Clévenot, 2008]. Reżim akumulacji zdominowany przez finanse implikuje, że kształtowanie się modelu i tempa akumulacji determinują zmiany w szeroko pojętym sektorze finansowym. Jednak, zdaniem regulacjonistów, konfiguracja form instytucjonalnych oparta na finansyzacji nie sprzyja długookresowemu i stabilnemu rozwojowi, a wręcz przeciwnie model ten cechuje niestabilność finansowa i gospodarcza, przejawiająca się w coraz częstszych kryzysach.

#### ANTROPOGENETYCZNY MODEL ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

Jedna z najnowszych koncepcji szkoły regulacji dotyczących zbudowania modelu trwałego i długookresowego wzrostu i rozwoju eksponuje zmiany wynikające z przeobrażeń antropogenetycznych człowieka. Regulacjoniści rozpoczęli badania nad zbudowaniem oryginalnego modelu, w którym konstytuującym elementem byłby szeroko pojęty kapitał ludzki, traktowany nie tylko jako wiedza i umiejętności ucieleśnione w człowieku, ale również, bądź też przede wszystkim, uwzględniający sektor edukacji, zdrowia i kultury [Boyer, 2002, s. 180 i n.; Boyer, 2015]. Te obszary życia człowieka są ze sobą sprzężone. Wszystkie te trzy sektory mogą być przedmiotem wymiany, są związane i wynikają z preferencji człowieka, są traktowane jako specyficzne dobra nierynkowe, a także stanowią czynniki, które wpływają na proces socjalizacji. Między tymi sektorami istnieją silne sprzężenia zwrotne.

Sektor zdrowia przyczynia się do poprawy jakości życia redukując zachorowalność, wpływając na wydłużenie trwania i poprawę jakości życia. Inwestycje w edukację i szkolenia przynoszą korzyści poprzez wydłużenie cyklu życia, w tym zawodowego, co z kolei zwiększa efektywność polityki edukacyjnej. Zmiany w tych sektorach wpływają na poprawę kompetencji, w tym również związanych ze zdrowiem i postrzeganiem zdrowia jako determinanty sprzyjają-



cej dobrobytu człowieka [Esping-Andersen, 2008]. Zmniejszenie śmiertelności i zachorowalności, skuteczne ograniczanie i zwalczanie epidemii, odkrycia medyczne, które pozwalają leczyć choroby wcześniej nieuleczalne czy nowe techniki medyczne w zakresie diagnostyki i leczenia wpływają na zmiany demograficzne. Zdrowie jest więc czynnikiem determinującym rozwój, ale jednocześnie konsekwencją tego rozwoju.

Pozytywne skutki oddziaływania tych obszarów widoczne są jednak w długim okresie, w horyzoncie cyklu życia, co sprawia, że ocena wpływu tych czynników na dobrobyt człowieka jest trudna.

Z punktu widzenia analizy regulacjonistów istotna jest nie tylko edukacja będąca matrycą oceny i stratyfikacji kompetencji, ale szczególnie sektor zdrowia, który oddziałuje na poziom zachorowalności, diety czy długość trwania życia [Boyer, 2002, s. 183].

W najnowszych badaniach regulacjoniści stawiają tezę, że model antropogenetyczny oparty na szeroko pojętym kapitale ludzkim może stanowić nową perspektywę w poszukiwaniach warunków dla trwałego i koherentnego rozwoju społeczno-gospodarczego [Boyer, 2015].

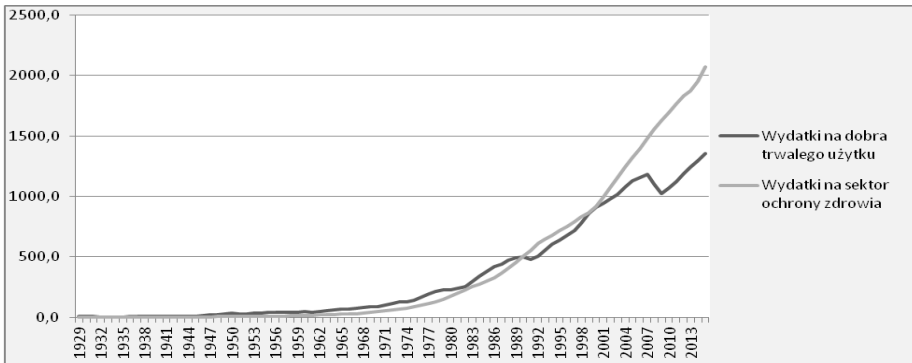
Tradycyjnie, sektor zdrowia i edukacji odnoszą się do analizy sektorowej. Robert Boyer proponuje, by sektory te stały się przedmiotem makroanalizy, a także jądrem nowego reżimu wzrostu. Współczesne gospodarki rozwijają się między innymi dzięki kapitałowi ludzkiemu, w którym edukacja, zdrowie i kultura zaczynają odgrywać coraz istotniejszą rolę [Boyer, 2015].

Przesłankami do budowania nowego modelu są zmiany, jakie pojawiają się w tych sektorach, a wśród nich tendencje demograficzne, których przejawem jest między innymi wzrost długości trwania życia czy starzenie się społeczeństw (zwłaszcza wysoko rozwiniętych), a także wzrost poziomu wykształcenia. Sektory te charakteryzuje między innymi wzrost wydatków zarówno publicznych, jak i prywatnych, wzrost udziału tych wydatków w ogólnej produkcji czy też wzrost zatrudnienia. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że sektory te kształtują sposób życia człowieka i społeczeństw.

Przesłanki te są widoczne przede wszystkim w gospodarkach wysoko rozwiniętych, m.in. Stanach Zjednoczonych, Japonii oraz w krajach Unii Europejskiej.

Gospodarka Stanów Zjednoczonych jako lider w zakresie badań i wdrażania technologii w sektorze dóbr i usług, w sektorze finansowym, ale również w sektorze medycznym stanowi punkt wyjścia analizy regulacjonistów.

W modelu fordowskim udział dóbr trwałego użytku w konsumpcji gospodarstw domowych generował szybko rosnący zagregowany popyt. Z obecnych badań wynika, że w gospodarce amerykańskiej w połowie lat 90. XX wieku udział wydatków na sektor zdrowia w konsumpcji gospodarstw domowych przewyższył wydatki na dobra trwałe. Amerykański wzrost gospodarczy nie jest więc już determinowany, jak w systemie fordowskim, szybko rosnącą produkcją i konsumpcją dóbr trwałego użytku.



**Rys. 1. Wydatki konsumpcyjne gospodarstw domowych (na dobra trwałego użytku i na ochronę zdrowia) w latach 1929–2015 w mld USD**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [The Economic Research ([http](http://))].

Zaspokojenie potrzeb podstawowych (mieszkanie, żywność, ubranie, transport) skłania do zwiększania wydatków, które zapewniają dłuższe życie w lepszym zdrowiu i w bardziej komfortowych warunkach. Wydatki na edukację i system szkoleń zwiększają wiedzę, kompetencje i umiejętności. Dane statystyczne wskazują na powolny, ale ciągły wzrost wydatków na edukację (zarówno prywatnych, jak i publicznych) w konsumpcji. W długim okresie ten sposób życia modeluje reprodukcję antropogenetyczną z jednego pokolenia na drugie.

Badania The Economic Research at The Federal Reserve Bank of St. Louis wskazują, że zatrudnienie w sektorze edukacji i zdrowia od lat 80. XX wieku wzrosło trzykrotnie (z 7227 tys. w grudniu 1980 r. do 22 755 tys. w sierpniu 2016 roku [Dane ze strony internetowej The Economic Research at The Federal Reserve Bank of St. Louis, <https://fred.stlouisfed.org/series/USEHS> (dostęp: 15.09.2016 r.)]. Symptomatyczne wydają się zmiany, ale również prognozy, dotyczące zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki amerykańskiej. Z danych The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor wynika, że między 2004 r. a 2014 r. procentowa zmiana zatrudnienia w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej była najwyższa spośród wszystkich sektorów gospodarki amerykańskiej i wyniosła 2,3%. Na drugim miejscu znalazł się sektor usług edukacyjnych (prywatny) z przyrostem 2,2 %. Według szacunków, zatrudnienie w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej między 2014 a 2024 rokiem wzrośnie o 1,9% i będzie rosło najszybciej spośród wszystkich sektorów [Dane ze strony internetowej The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor, [http://www.bls.gov/emp/ep\\_table\\_201.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_table_201.htm) (dostęp: 15.09.2016 r.)]. Najszybszy wzrost liczby miejsc pracy również będzie dotyczył pracowników służby zdrowia i techników medycznych, a także pracowników wsparcia opieki zdrowotnej [Dane ze strony internetowej The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor, [http://www.bls.gov/emp/ep\\_table\\_201.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_table_201.htm) (dostęp: 15.09.2016 r.)].

Zdaniem regulacjonistów, pomimo że te i wiele innych podobnych zmian w gospodarce amerykańskiej dobrze obrazują przeobrażenia w obszarze kapitału ludzkiego w gospodarkach wysoko rozwiniętych, jednak gospodarka Stanów Zjednoczonych nie stanowi dobrego modelu, ponieważ – jak zauważa Robert Boyer – system ten jest „drogi i nieegalitarny” [Boyer, 2015]. Funkcjonujący system polityczny nie pozwala na rozpowszechnienie się modelu, który sprzyjałby dynamicznemu i trwałemu rozwojowi gospodarki, a jednocześnie który pozwalałby na kohezję społeczną i zmniejszenie nierówności społecznych.

Nadal jednak zdaniem regulacjonistów przeobrażenia w obszarze kapitału ludzkiego stanowią przesłankę do badań nad nowym modelem antropogenetycznym, czyli takim, który brałby pod uwagę zmiany, jakie obserwujemy w ewolucji człowieka i jego życiu.

## PODSUMOWANIE

Regulacjoniści próbują znaleźć następcę systemu fordowskiego, który generował bezprecedensowe trwałe warunki powojennego wzrostu gospodarczego. Zdaniem regulacjonistów model antropogenetyczny jest jednym z modeli, który wydaje się z powodzeniem zastąpić fordyzm.

Człowiek i jego organizm ewoluują, a antropogeneza człowieka wciąż trwa. Jednym z przejawów są zmiany w kapitale ludzkim, szczególnie w obszarze zdrowia, edukacji i kultury. Zmiany te sugerują konieczność zogniskowania modelu rozwoju na człowieku. Prognozowane tendencje demograficzne związane między innymi ze starzeniem się populacji, prowadzą do wzrostu w sektorze medycznym, a szerzej w sektorze opieki zdrowotnej. Zmiany te stanowią dla regulacjonistów przesłanki do stworzenia trwałego, koherentnego i długookresowego modelu wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego.

Program badawczy, który koncentruje się na modelu antropogenetycznym rozwoju społeczno-gospodarczego od niedawna jest przedmiotem badań szkoły regulacji. Jak dotąd zaproponowano ogólną interpretację, ale sformalizowanie koherentnej teorii wymaga jeszcze wielu badań.

## BIBLIOGRAFIA

- Becker G.S., 1964, *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Columbia University Press. New York, <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>.
- Boyer R., 1986, *Théorie de la régulation, une analyse critique*, La Découverte, Paris.
- Boyer R., 2000, *Is a finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis*, „*Economy and Society*”, Vol. 29/1, p. 111–145, <http://dx.doi.org/10.1080/030851400360587>.

- Boyer R., 2002, *La croissance, début du siècle. De l'octet au gène*, Albin Michel, Paris.
- Boyer R., 2015, *L'essor du secteur de la santé annonce-t-il un modèle de développement anthropogénétique?*, „*Revue de la régulation*”, Vol. 17, <http://regulation.revues.org/11159> (dostęp: 03.09.2016 r.).
- Clévenot M., 2008, *Les difficultés à nommer le nouveau régime de croissance*, „*Revue de la régulation*”, No. 3/4, <http://regulation.revues.org/7606> (dostęp: 10.09.2016 r.).
- Cohen D., 2004, *Les ressorts de la croissance*, Sciences Humaines, No. 151, p. 42–45.
- Esping-Andersen G., 2008, *Childhood investments and skill formation*, „*International tax and Public Finance*”, Vol. 15, p. 14–49, <http://dx.doi.org/10.1007/s10797-007-9033-0>.
- Koziół W., 2011, *Rozwój rachunku kapitału ludzkiego* [w:] *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, red. M. Dobija, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Kozuch B., 1998, *Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój gospodarki*, „*Przedsiębiorczość i konkurencyjność*”, z. 12, Warszawa.
- Liberda B.Z., Maj E., 2009, *Idee i nowoczesny wzrost* [w:] *Nauki ekonomiczne wobec wyzwań współczesności*, red. B. Fiedor, PTE, Warszawa.
- Lucas R.E., 1988, *On the mechanics of economic development*, „*Journal of Monetary Economics*”, Vol. 22, No. 1, p. 3–42, [http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7).
- Mincer J., 1958, *Investment in human capital and personal income distribution*, „*The Journal of Political Economy*”, Vol. 66, No. 4, s. 281–302, <http://dx.doi.org/10.1086/258055>.
- Olesiuk A., 2009, *Inwestowanie w kapitał ludzki w Polsce*. Economicus, Szczecin.
- Petit P., 1999, *Structural forms and growth regimes of the post-fordist era*, „*Review of Social Economy*”, Vol. 57, issue 2, p. 220–243, <http://dx.doi.org/10.1080/00346769900000037>.
- Pęciak R., 2013, *Regulacje i kryzysy w świetle francuskiej szkoły regulacji* [w:] *Ekonomia. Teoria, historia, praktyka*, red. J. Bludnik, M. Ratajczak, J. Wallusch, Wydawnictwo UE w Poznaniu, Poznań, s. 20–35.
- Pęciak R., 2015, *Geneza podejścia regulacyjnego we francuskiej teorii regulacji*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 401, *Ekonomia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, s. 373–382, <https://doi.org/10.15611/pn.2015.401.34>.
- Pocztowski A., 2003, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Wydawnictwo PWE, Warszawa.
- Romer P.M., 1989, *Human capital and growth: theory and evidence*, NBER Working Papers, No. 3173, National Bureau of Economic Research, Inc, [http://dx.doi.org/10.1016/0167-2231\(90\)90028-J](http://dx.doi.org/10.1016/0167-2231(90)90028-J).
- Schultz T.W., 1961, *Investment in human capital*, „*The American Economic Review*”, Vol. 51, No. 1, p. 1–17.
- Schultz T.W., 1972, *Human capital: policy issues and research opportunities*, „*Economic Research: Retrospect and Prospect*”, Vol. 6, Human Resources, NBER, <http://www.nber.org/books/schu72-1> (dostęp: 03.09.2016 r.).
- The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor, [http://www.bls.gov/emp/ep\\_table\\_201.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_table_201.htm) (dostęp: 15.09.2016 r.).
- The Economic Research at The Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org> (dostęp: 10.09.2016 r.).

*Streszczenie*

Punktem wyjścia programu badawczego francuskiej szkoły regulacji jest powojenny dynamiczny i trwały wzrost gospodarczy oparty na specyficznym fordowskim systemie. Od dekompozycji tego systemu celem szkoły jest między innymi sformalizowanie modelu, który stałby się następcą systemu fordowskiego. Zdaniem regulacjonistów perspektywa historyczna wskazuje, że zmiany w kapitale ludzkim, wynikające z antropogenezy człowieka, generowane w sektorze opieki zdrowotnej i edukacji, mogą stać się podstawą oryginalnego modelu długotrwałego rozwoju społeczno-gospodarczego.

*Słowa kluczowe:* kapitał ludzki, szkoła regulacji, rozwój antropogeniczny, system zdrowotny

**The socio-economic development model based on human capital  
– from the perspective of the Regulation School**

*Summary*

The starting point of the French Regulation School research is post-war dynamic and sustained economic growth based on a specific fordist system. Since the decomposition of fordism, the aim of the school has been the formalization of the alternative regime, which could become the successor of this system. According to the Regulation School the historical perspective suggests that changes in the human capital resulting from human anthropogenesis, generated in the sector of healthcare and education, can become the basis of long-term socio-economic development.

*Keywords:* human capital, Regulation School, antropogenetic development, health system

JEL: B52, H51, I15, J24

dr Maciej Holko<sup>1</sup>

Zakład Ekonomii, Wydział Administracji i Nauk Społecznych  
Politechnika Warszawska

## Markowska krytyka koncepcji kapitału ludzkiego

### WSTĘP

Koncepcja „ludzkiego kapitału” po odrestaurowaniu w latach 60. przyjęła postać zagadnienia mikroekonomicznego, odseparowanego od pozostałych problemów teorii ekonomii, zgodnie z marshallowską metodą analizy cząstkowej. W porównaniu do podejścia Adama Smitha stanowi zatem regres, zawiera bowiem opis zjawisk czyniony *ad hoc*, bez związku z poprawną teorią wartości, podziału, kapitału (procentu) i wzrostu. Bazując na modelu Pasinettiego i markowskiej koncepcji postępu technicznego (nauki, wiedzy) można wykazać wady neoklasycznej koncepcji kapitału ludzkiego i przedstawić alternatywne wyjaśnienie tego zagadnienia.

### KAPITAŁ I PRACA W PARADYGMACIE KLASYCZNYM

Od kiedy teoria ekonomii zaczęła się opierać na matematycznych modelach, stosowane pojęcia mają swoje precyzyjne znaczenia. Poprawne naświetlenie kwestii „kapitału ludzkiego” wymaga powiązania tego pojęcia z jego miarą w sposób niewątpliwy. Potrzebna jest zatem teoria wartości, która wyjaśni od czego zależą proporcje wymiany jednych towarów (kapitał też nim jest) na inne. Taką teorię zawiera analiza wielogałęziowej gospodarki, jaką przeprowadził Pasinetti [1981], który rozwinął model Sraffy [1965]<sup>2</sup> unikając przy tym dwóch niedogodności: 1) dodał

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Plac Politechniki 1, 00-661 Warszawa, e-mail: m.holko@ans.pw.edu.pl.

<sup>2</sup> Ta książka zaowocowała słynnym sporem o kapitał, w którym neoklasycy ponieśli porażkę – Samuelson [1966], Lucas [2014] i Hicks [1973] sami to stwierdzili. Neoklasyczny paradygmat wymiany (oparty na analizie marginalnej) został w istocie zdezawuowany. Dowiedziono, iż restrykcyjne założenia tworzą z tej teorii bardzo szczególny przypadek. Ogólną teorię zawierają zatem modele Ricardo, Marksa, Sraffy, Harroda, Kaleckiego, Robinson, Kaldora, Pasinettiego. Czytelnicy, którzy chcą zrozumieć wagę sporu (oraz bazę teoretyczną tego artykułu), mogą skorzystać z: [Osiatyński, 1978; Pasinetti, 1993; Valente, 2016].

kapitał trwały i uwzględnił zmiany techniczne wpływające wraz z prawem Engla na zmiany w strukturze konsumpcji; 2) zamiast prowadzić rachunek wartości cofając się do wcześniejszych etapów produkcji (używając ciągu nieskończonego), „uruchomił” system w momencie, w którym zintegrowane pionowo gałęzie dóbr kapitałowych używają samej tylko pracy (ewentualnie – oprócz maszyn dla korespondującego sektora dóbr konsumpcyjnych, produkują też maszyny na własne potrzeby). Jeśli stopa zysku jest równa stopie wzrostu, obowiązuje teoria wartości oparta na pracy, w innym przypadku praca zostanie przeliczona stopą zysku, zatem układ cen będzie wyrażany rozrachunkową jednostką pracy. Zmiany wiedzy/techniki są tu ilustrowane poprzez zmniejszanie się współczynników zużycia pracy (także pod postacią fizycznego kapitału) na jednostkę produktu w poszczególnych branżach, co jest równoważne ze wzrostem współczynników wydajności pracy. Ponieważ postęp techniczny – wzrost produktywności jest czynnikiem naturalnym, nie ma tu miejsca na inwestowanie w „kapitał ludzki”, zarazem ten sformalizowany matematycznie system jest podstawą dla marksowskiej i postkeynesowskiej koncepcji postępu technicznego.

Jest to podejście krytyczne względem neoklasycznej koncepcji wartości kapitału jako sumy przyszłych dochodów, w której procent miałyby wynikać z produktywności krańcowej [Holko 2016]. Przyszłe dochody są wadliwym miernikiem kapitału (rzecowego), ponieważ są wtórne wobec techniki, która ustala proporcje nakładów i produktów, oraz relacji między zyskami i płacami, która jest zmienną egzogeniczną (tak jak u Marksa i Kaleckiego, a nie – zależną od krańcowych przychodów z pracy i kapitału<sup>3</sup>)<sup>4</sup>. W konsekwencji wadliwa okazuje się być neoklasyczna teoria wzrostu, a włączenie do niej „kapitału ludzkiego” obarczone jest takimi samymi wadami, jak w przypadku kapitału rzeczowego.

<sup>3</sup> Kapitał musi być mierzony w sposób niezależny od zmian podziału dochodu społecznego, dzięki temu można uniknąć obracania się w błędnym kole neoklasycznej teorii kapitału, w której wolumen (wartość) kapitału zależy od stopy zysku (stopy procentowej) i jednocześnie służy do określenia tej stopy: 1) stopa zysków utożsamiana ze stopą procentową wynikać ma z krańcowej produktywności kapitału; 2) kapitał w skali całej gospodarki mierzony jest w jednostkach pieniężnych – jako fundusz przyszłych zdyskontowanych dochodów; 3) wraz ze zmianą podziału dochodu między płace i zyski zmienia się stopa zysków (stopa procentowa), a to wywołuje zmianę wartości kapitału [Garegnani, 1967; Harcourt, 1975]. Neoklasycy próbują uciec od tej pułapki sięgając do drastycznych założeń: traktują jednostkę kapitału jako „tonę stali”, którą można swobodnie formować wraz z postępującą techniką (specyficznym rozumianym – jako zmiana proporcji między czynnikami), w dodatku jest to jedyne dobro w modelu; ewentualnie definiują inwestycje jako różnicę między przyszłą a teraźniejszą konsumpcją (ale policzenie przyszłej konsumpcji wymaga ustalenia przyszłego zespołu cen, a to wymaga założenia jakiegoś poziomu stopy procentowej), przy czym decyzję o oszczędnościach – inwestycjach podejmuje centralny planista [Solow, 1967, s. 19–35; Dobb, 1976, s. 265–266].

<sup>4</sup> W modelach Kaldora-Pasinettiego zmiana techniki – współczynnika kapitałowego jest czynnikiem naturalnym, zaś o rentowności kapitału społecznego (i relacji zyski/płace) decyduje skłonność kapitalistów do oszczędzania a nie produktywność krańcowa. Skłonność robotników do oszczędzania ma wpływ na rozkład zysków między obie klasy (część zysków przypada robotnikom jako odsetki od oszczędności), ale nie wywiera wpływu na relację zyski/płace [Pasinetti, 1962].



Neoklasyczny kapitał ludzki – podobnie jak rzeczowy – jest produkowany indywidualnie z myślą o uzyskaniu jakiegoś zwrotu z tej inwestycji. Publiczne systemy nauczania traktowane są w ten sam sposób: ludzie wciąż indywidualnie inwestują powiększając aktywa z tą tylko różnicą, że zapłata przepływa przez pośrednika – państwo. Gdy przeniesiemy ten sposób myślenia w sferę makro-gospodarki, to dojdziemy do konkluzji, że ludzie są (re)produkowani jak zwierzęta, maszyny, produkty, ewentualnie, że istnieje zwykła, człowiecza siła robocza i jakoś od niej oderwany zasób kapitału ludzkiego, który poprzez produkcję może być powiększony, sprzedawany, może przynosić odsetki. Tak czy owak, jesteśmy o krok od modelu gospodarki z niewolnikami jako czynnikiem produkcji, w którym ekonomiczne reguły produkcji rzeczy (i zwierząt) dotyczą także ludzi. Nawet jeśli jest podobieństwo między kapitalizmem i systemem niewolniczym, to odtwarzanie ludzi rządzi się innymi prawami niż reprodukcja rzeczy, w szczególności – nie produkuje się ludzi dla zysku poprzez oszczędności-inwestycje [Kaldor, 1937, s. 204; Garegnani, 1967, s. 487–488]. W przeciwnym przypadku wartość tego „kapitału” byłaby kosztem – konsumpcją, jakiej ludzie potrzebują do „produkcji”; wpadamy w błędne koło. W systemach Ricardo, Marksa, Sraffa i Pasinettiego (i wielu innych modelach tego typu) (a) praca jest źródłem wartości ale sama jej nie posiada, nie jest towarem; towarem wynajmowanym na rynku jest siła robocza – potencjał wytwarzania nadwyżki; (b) wynalazki i nabywanie kwalifikacji są wynikiem naturalnej zdolności, jaką posiada sieć ludzkich umysłów w danych warunkach technicznych<sup>5</sup>, a przeto nie może mieć wartości „kapitału ludzki”. Zatem bezpodstawne jest traktowanie tego „kapitału” jako czegoś, co ma przynosić zysk, zwrot, procent i co można policzyć dyskontując przyszłe dochody. Praca jest źródłem wartości, człowiek społeczny – celem jej wytwarzania a środkiem są dobra (w tym – kapitał), zlewanie tego wszystkiego w całość (tak jak w teorii kapitału I. Fishera i F. Knighta) wypacza kształt procesu produkcji, ponieważ wypruwa z ekonomii elementy społeczne.

Neoklasyczny badacz, z perspektywy własnych przekonań i własnego rynkowego aparatu poznawczego, obserwuje indywidualne zachowania ludzi uznając je za inwestowanie w siebie mające na celu jakąś stopę zwrotu. Nie dostrzega, że postępowanie jednostek uwarunkowane jest przez: a) kulturę, religię, więzi społeczne i zwyczaje; „inwestowanie” nie zaczyna się od „zera” – wraz z urodzeniem

---

<sup>5</sup> Według Veblena „nieuchwytny aktywa”, „wiedza o sposobach i środkach” są rozwijane, *nie-sione* przez całą społeczność. Pojedynczy człowiek nie byłby w stanie udźwignąć całej wiedzy, jaką dysponowały stare cywilizacje czy nawet ludy pierwotne. Wynalazek musi się najpierw upowszechnić w społeczeństwie, przenieść je na wyższy poziom techniki stając się bazą dla kolejnych innowacji. Bez tej społecznej zdolności nie byłoby żadnych innowacji. Wspólnotowa (niematerialna) wiedza wyrastająca w środowisku interakcji międzyludzkich, nawyków i zwyczajów jest pierwotna względem swej materialnej postaci – różnorodnych narzędzi. Pojawienie się materialnych efektów wspólnego edukacyjnego przedsięwzięcia, do jakiego rodzaj ludzki okazał się predestynowany, stanowiło „zaproszenie” do prywatyzacji tej publicznej własności (właściwości) i jej monopolizacji [Veblen, 1908].

człowieka, jest to ciągły proces prowadzony na poziomie rodziny i całej wspólnoty przez kolejne pokolenia. Jednostki, ich krewni i znajomi oraz całe społeczeństwa wywierając swój wpływ w teraźniejszości nie będą w stanie całkowicie zerwać więzi wynikających z przeszłości – kultury i zwyczajów; b) kapitalistyczny rynek pracy, na którym odbywa się podział dochodu, oraz c) podstawę techniczną będącą wynikiem przeszłości. Te czynniki w coraz większym stopniu się przenikają. Im niższe są płace i większe nadwyżki produktu społecznego, w tym większym stopniu posiadacze tej nadwyżki decydują o strukturze popytu na towary i na pracę. Odtwarzanie siły roboczej pozostaje poza świadomością pracowników, dyktowane jest przez kapitalistyczne stosunki produkcji wraz z wiedzą/techniką, która została wprzęgnięta w rozwój tych stosunków.

Istota neoklasycznej koncepcji kapitału ludzkiego została sformułowana przez Adama Smitha, ale jego analiza jest pełniejsza, bo zawiera elementy makroekonomiczne i społeczne. Powszechnie cytowane jest zdanie, że – podobnie jak maszyna zużywając się zwróci swój koszt ze zwykłymi zyskami – człowiek wyszkolony (kosztem czasu pracy) otrzyma zwrot wydatków wyłożonych „na wykształcenie wraz ze zwykłymi co najmniej zyskami od równie wielkiego kapitału” [Smith, 1954, s. 131]. Wartość produktu pracy o wyższym stopniu zręczności/sprawności, to znaczy pracy wykwalifikowanej, jest większa od pracy prostej ze względu na nabywane z wiekiem doświadczenie [Smith, 1954, s. 61–62; por. Marks, 1968, s. 199, 228–229]. „By nabyć takie kwalifikacje człowiek musi przez czas kształcenia, nauki lub terminowania otrzymywać środki utrzymania, co zawsze jest rzeczywistym wydatkiem, który jest kapitałem trwałym i jakby zawartym w danym człowieku. Te umiejętności są częścią jego majątku, a jednocześnie częścią majątku tego społeczeństwa, do którego człowiek ten należy”<sup>6</sup>; społeczeństwa, które dzieli się pracą i specjalizuje w określonych umiejętnościach. Kwalifikacje są sprzężone z akumulacją kapitału, podziałem pracy i postępem technicznym. „Posiadacz kapitału, który zatrudnia dużą liczbę robotników, stara się z konieczności, dla własnej korzyści, w taki sposób podzielić i rozłożyć pracę, aby mogli oni wytworzyć możliwie największą ilość produktu. Z tej samej racji stara się dostarczyć im wszelkich najlepszych maszyn (...). To samo dzieje się z tej samej racji również wśród robotników wielkiego społeczeństwa. Im większa ich liczba, tym większy naturalny ich podział na różne kategorie i rodzaje zajęć. Tym więcej też umysłów pracuje nad wynalezieniem najwłaściwszych maszyn do wykonania każdej roboty i tym większe jest prawdopodobieństwo, że je znajdą” [Smith, 1954, s. 111–112].

„Kapitał ludzki” zatem, jako że ucieleśnia się w człowieku, ma pierwiastek indywidualistyczny, ale jednocześnie – jako wytwór innowacji, akumulacji kapitału i specjalizacji pracy – ma naturę społeczną, wspólnotową. Człowiek nie rodzi

<sup>6</sup> „Można uważać, że zwiększona biegłość robotnika jest podobna do maszyny czy narzędzia ułatwiającego i skracającego pracę, która choć wymaga pewnego wydatku, to jednak oddaje go z nadwyżką” [Smith, 1954, s. 347–348].

się naukowcem lub robotnikiem. Ustrój społeczno-gospodarczy przypisuje określone role i zajęcia klasom społecznym. Odziedziczona po przodkach struktura własności i technika w formie kapitału (nierówno w społeczeństwie rozłożonych zasobów ziemi i maszyn), podziału pracy i umiejętności sprawiają, że wychowanie, wykształcenie i nabywane w trakcie życia doświadczenie tworzą naukowca lub robotnika [Smith, 1954, s. 23]<sup>7</sup>. Smith nie jest bezkrytyczny wobec konsekwencji podziału pracy, wobec owego „umaszynowienia” – „ukapitałowienia” robotnika: skutkiem rozwijania biegłości w jednej tylko, specjalnej czynności jest spadek ogólnych kwalifikacji i ograniczenie inteligencji [Smith, 1954, t. 2, s. 520–521, 524]<sup>8</sup>.

Smith antycypuje koncepcję zarządzania personelem poprzez tzw. płacę efektywnościową. Opowiada się za hojnymi płacami, gdyż wzmagają one wydajność i staranność, poprawiają też samopoczucie i zdrowie. Ponadto, właściwe wynagradzanie wytwórców bogactwa jest sprawiedliwe<sup>9</sup>. Przedsiębiorcy nie powinni pozwalać robotnikom przepracowywać się, gdyż to prowadzi do chorób. „Gdyby pracodawcy słuchali zawsze głosu rozsądku i sumienia, mieliby często powody, by raczej hamować zapał do pracy wielu swych robotników, niż go pobudzać. (...) człowiek, który pracuje tak umiarkowanie, iż może pracować w sposób ciągły, nie tylko zachowuje najdłużej zdrowie, lecz wykonuje też w ciągu roku największą ilość pracy” [Smith, 1954, s. 104–106]. Zatem reprodukcja siły roboczej, a więc i „kapitału ludzkiego” jest wspólnym zadaniem kapitalistów i pracowników, kapitałiści decydują o wysokości płac i zarządzają wysiłkiem robotników, co ma wpływ na ich zdrowie i życie, z kolei w działaniach reprodukcyjnych samych robotników „panuje [...] surowa oszczędność i skrzętna gospodarka ubogich” (co w rozumieniu szkockiego filozofa jest cno-

<sup>7</sup> Smith stwierdza, że: a) „niska cena, za jaką można kształcić się w naukach, jest z pewnością korzyścią (...). Społeczeństwo mogłoby mieć jeszcze większą korzyść, gdyby organizacja szkół i wyższych uczelni, która zajmuje się nauczaniem, była rozumniejsza, niż jest obecnie w większej części Europy” [Smith, 1954: 176–177], b) elementarne i praktyczne szkolnictwo jest dobrem wspólnym – publicznym, które powinno być finansowane z podatków zbieranych od całego społeczeństwa, choć owa edukacja potrzebna jest „w dozach przezornie homeopatycznych” – jak zaдрwił [Marks, 1968, s. 429], aby uniknąć degeneracji umysłowej, ciemnoty i zabobonu groźnego dla stabilności państwa [Smith, 1954, t. 2, s. 525–526, 529]. Wyższe studia powinny być wg Smitha opłacane prywatnie, na wolnym rynku.

<sup>8</sup> Marks [1948, s. 170–171, 185] przywołuje podobne opinie innych przedstawicieli tego okresu. Z kolei de Sismondi [1955, t. 1, s. 320] dostrzega siłę przeciwważącą: wzajemne kontakty, współpraca, rozmowa i wymiana myśli między robotnikami skupionymi w fabrykach stanowią bodziec do rozwoju inteligencji.

<sup>9</sup> „Służba, robotnicy i rzemieślnicy wszelkiego rodzaju stanowią przeważającą część każdego wielkiego zorganizowanego społeczeństwa. (...) Społeczeństwo, którego przeważająca część członków jest biedna i nieszczęśliwa, z pewnością nie może być kwitnące i szczęśliwe. Zresztą sama sprawiedliwość tego wymaga, aby ci, którzy żywią, odziewają i zaopatrują w mieszkania całą ludność kraju, sami mieli taki udział w wytworze swej pracy, iżby mogli się znośnie odżywiać, ubierać i mieszkać” [Smith, 1954, s. 101].

tą i przemawia przeciwko niewolnictwu z jego marnotrawnym zarządzaniem reprodukcją: „praca wolnych ludzi jest ostatecznie tańsza niż praca niewolników”) [Smith, 1954, s. 103–104].

Tutaj pojawia się sprzeczność: akumulacja kapitału – główny czynnik wzrostu bogactwa narodu – dokonywana jest z zysków; aby je zwiększyć, kapitaliści dążą do obniżenia płac, ale to utrudnia reprodukcję siły roboczej. Smith jest zwolennikiem akumulacji kapitału i – jednocześnie – wysokich płac; to, co w modelu statycznym jest nie do pogodzenia, w podejściu dynamicznym jest dla niego spójne: rozwijająca się gospodarka będzie sprzyjać wysokim płacom, natomiast w bogatej, ale stagnacyjnej gospodarce sytuacja robotników będzie gorsza [Smith, 1954, s. 89–91]. To stanowisko wydaje się być zgodne z późniejszymi teoriami cyklu koniunkturalnego, w szczególności Marksa i Kaleckiego, tyle tylko że te teorie przeczą smithowskiej wierze w harmonię, osiąganą dzięki wolnej konkurencji i niewielkiej roli państwa, a dowodzą istnienia sprzeczności w systemie kapitalistycznym, objawiających się kryzysami podkonsumpcji, zadłużenia i bezrobocia, które właśnie wymagają polityki państwa.

Według Ricardo [1957, s. 41, 130, 146, 330–331, 454–460]:

- kapitał to utrwalona w maszynach, wykonana w przeszłości praca; maszyny zawierają w pełni opłacone godziny pracy, tzn. płacę i zysk, ale wypierają pracę ludzką wówczas, gdy są tańsze od samych tylko płac, zatem zastępują więcej pracy niż same zawierają;
- kapitał powstaje poza sektorem dóbr zbytku, ponieważ ten sektor nie ma wpływu na ceny innych produktów, na stopę zysku i akumulacji [Sweezy, 1957, s. 195–197] [Sraffa, 1965, s. 27–28];
- maszyny poprawiają sytuację robotników, o ile nie zmienia się proporcja między akumulacją kapitału trwałego (maszyny i surowce) i obrotowego (płace), w innym przypadku, gdy postęp techniczny zmniejsza akumulację kapitału i zmienia powyższą proporcję (na niekorzyść płac) w sposób niedostosowany do przyrostu ludności, nastąpi bezrobocie, spadek płac i nędza wśród robotników. Ostatecznie jednak maszyny są dobrodziejstwem, bo ograniczają liczebność klasy ludzi wykonujących ciężkie, fizyczne prace;
- maszyny dostarczają produkcji częściowo za darmo, podobnie jak to w rolnictwie czyni przyroda – siły natury [Smith, 1954, s. 461].

## MARKSOWSKA TEORIA POSTĘPU TECHNICZNEGO

Marks rozwijając myśl Ricardo stworzył teorię, w której:

- klasyczna, ilościowa koncepcja wartości wzbogacona została o aspekt jakościowy – teorię abstrakcyjnej pracy społecznej, której przeciętna, niezbędna ilość wyznacza wartości. Za sprawą innowacji, akumulacji kapitału, specjalizacji,

praca staje się coraz bardziej społeczna, a gospodarka (kapitalistyczna) jest w coraz większym stopniu instytucją wspólnotową<sup>10</sup>. Praca krąży pod postacią towaru, pieniądza i kapitału<sup>11</sup>;

- technicznej stronie procesu produkcji towarzyszy aspekt społeczny, akumulacji kapitału i postępowi technicznemu towarzyszy zmiana umiejętności i stosunków społecznych [Marks, 1977, s. 70]. Praca zostaje obrócona na powiększenie kapitału i wydajności dzięki głębszej specjalizacji [Marks, 1968, s. 370, 412–413, 432, 501], co z kolei spowoduje: przekształcenie części robotników w bezrobotnych [Marks, 1968, s. 511–546], a pozostałych – w nową, zmienioną strukturę siły roboczej o innych kwalifikacjach i innych stosunkach społecznych, preferencjach i zachowaniach. Ta nowa struktura zostanie intensywniej wtłoczona w proces produkcji dyktowany przez naukę i uzależniona od posiadaczy kapitału (co powstrzymuje wzrost płac)<sup>12</sup> [Marks, 1968, s. 362–364, 485–495, 499–504];
- praca naukowca ucieleśniona w maszynie stanowi znikomą część wartości. Nauka (wiedza) nie jest kapitałem, nie jest rzeczą, nie można jej oderwać od pracy abstrakcyjnej. Tak jak gatunek ludzki jest dziełem natury, tak też zdolność umysłu człowieka (społecznej sieci umysłów) do współpracy i do uczenia się jest właściwością przyrodniczą, za którą nikomu nie trzeba płacić. Wiedza nie jest wytwarzana tak jak towary (praca nie jest towarem), więc nie występuje wartościotwórczy nakład pracy i kosztochłonna produkcja; to co nazywamy nauką, wiedzą, postępowem technicznym to ewolucyjne, jakościowe zmiany pracy społecznej. Nauka – umiejętność jej opanowania, pomnażania i stosowania – traktowana jest podobnie jak ziemia i siły przyrody, jako dar natury, natomiast („żywa”, bieżąca) praca naukowca, przekładająca się na powstawanie kapitału – techniki, jest źródłem wartości. Umiejętności robotników obsługujących maszyny także są osiągane za darmo; wraz z postępowem techniki rosną one bezkosztowo: „współpracownicy maszyn” wymagają wprawdzie wykształcenia, ale ten koszt jest znikomy; darmowa jest socjalizacja robotników i nauka obsługi maszyn od starszych

<sup>10</sup> „Maszyna (...) funkcjonuje tylko jako narzędzie pracy bezpośrednio uspołecznionej, czyli wspólnej. Kooperacyjny charakter procesu pracy staje się więc obecnie koniecznością techniczną, podyktowaną przez naturę samego środka pracy”. „[R]ozwój społecznej produkcyjnej siły pracy ma za przesłankę kooperację na wielką skalę i [...] tylko w oparciu o tę przesłankę można zorganizować podział i kombinację pracy, poczynić oszczędności na środkach produkcji dzięki masowemu ich skoncentrowaniu, powołać do życia środki pracy, które już z materialnej swojej natury wymagają zbiorowego stosowania, np. system maszyn, zaprząć potężne siły przyrody do służby na rzecz produkcji i przekształcić proces produkcji w technologiczne stosowanie nauki” [Marks, 1968, s. 456, 745].

<sup>11</sup> „A że proces produkcji jest zarazem procesem zużytkowania siły roboczej przez kapitalistę, więc produkt robotnika przekształca się ustawicznie nie tylko w towar, lecz i w kapitał, (...) w środki utrzymania, które kupują ludzi, i w środki produkcji, które zatrudniają producentów” [Marks, 1968, s. 680].

<sup>12</sup> „[I]stota akumulacji kapitalistycznej wyklucza (...) taki wzrost ceny pracy, który mógłby przynieść poważniejszy uszczerbek ciągłej reprodukcji stosunku kapitałowego i jego reprodukcji we wciąż rozszerzającej się skali” [Marks, 1968, s. 741–742].

stażem pracowników; bezpłatny jest rozwój społecznej siły produkcyjnej w ramach kolejnych innowacji organizacyjnych – kooperacji i manufaktury, aż po innowację technologiczną, jaką była produkcja maszynowa [Marks, 1968, s. 199, 216, 373, 393–395, 401, 407, 414, 426, 457–459, 499–502, 555, 684].

Postęp techniki zwiększa społeczną produktywność pracy, ale wyobcowuje robotnika w procesie produkcji, oddziela pracę od nauki<sup>13</sup>, od całości technologicznej od końcowego produktu [Marks, 1968, s. 213–226; 502, 679, 695–697]; „w produkcji maszynowej (...) [a] łączny proces (...) rozkładany jest obiektywnie na tworzące go fazy, zagadnienie zaś wykonania każdego procesu cząstkowego oraz powiązania różnych procesów cząstkowych rozstrzyga się za pomocą technicznego stosowania mechaniki, chemii itd.”, [b] „siłę człowieka zastąpiły siły przyrody, a rutynę opartą na doświadczeniu – świadome stosowanie wiedzy przyrodniczej” [Marks, 1968, s. 449, 456]. Postęp techniczny zmniejsza liczbę robotników – najpierw tylko względnie, a w końcu – także absolutnie [Marks, 1968, s. 742 i n.]<sup>14</sup> przy jednoczesnej intensyfikacji pracy [Marks, 1968, s. 259–354, 402, 477–495, 525, 616–628, 758 i n.]. Jednocześnie, efekty rosnącej produktywności są nierówne dzielone, pracownicy produkcyjni dostają niewiele ponad koszty utrzymania, a rosnąca nadwyżka (wartość dodatkowa) przypada na konsumpcję kapitalistów oraz uposażenia kierowników i pracowników nieprodukcyjnych [Marks, 1968, s. 370–371, 529–530].

Marks [1968, s. 399–401, 412–414, 759] twierdzi, że maszyny „obniżyły” kwalifikacje i wiedzę robotników w porównaniu do dawnych rzemieślników. Bliższe sto lat później inny ekonomista napisze: „Automatyzacja procesu produkcyjnego zakłada opracowanie (...) instrukcji produkcyjnej dla maszyn sterujących [jego] przebiegiem (...). Oznacza (...) przesunięcie żywej pracy ludzkiej z właściwego procesu produkcyjnego do przygotowania tego procesu, co połączone jest z zasadniczą zmianą kwalifikacji pracy ludzkiej. (...) Elektroniczne maszyny rachunkowe (...) przyczyniły się do szerokiej automatyzacji pracy biurowej, pozwalającej na znaczną redukcję liczby pracowników” [Kalecki, 1980a]. Automatyzacja z jednej strony redukuje zatrudnienie i zmniejsza koszty robocizny przyczyniając się do przesunięcia dochodu od płac do zysków; a z drugiej strony, mniej liczny, ale wyżej kwalifikowany „personel techniczno-laboratoryjny” wy-

<sup>13</sup> „Duchowe siły produkcji zwiększają swą skalę w jednym miejscu właśnie dlatego, że znikają w wielu innych miejscach. To, co tracą robotnicy cząstkowi, koncentruje się przeciw nim w kapitale. (...) Ten proces (...) [o]siąga swój punkt kulminacyjny w wielkim przemyśle, który oddziela od pracy naukę jako samodzielną siłę wytwórczą i narzuca jej rolę służebnicy kapitału” [Marks, 1968, s. 427–428].

<sup>14</sup> „Popyt na pracę nie jest identyczny ze wzrostem kapitału ani jej podaż – ze wzrostem klasy robotniczej. Nie oddziałują tu wzajemnie na siebie dwie niezależne potęgi. [...] Kapitał działa jednocześnie po obu stronach. Jeżeli akumulacja kapitału z jednej strony zwiększa popyt na pracę, to z drugiej strony zwiększa podaż robotników przez »zwolnienie« ich, gdy jednocześnie nacisk bezrobotnych zmusza zatrudnionych do uruchomienia większej ilości pracy, a więc czyni podaż pracy do pewnego stopnia niezależną od podaży robotników” [Marks, 1968, s. 764].



maga większych płac. Ten pierwszy efekt jest niewspółmiernie większy niż ten drugi. W modelu teoretycznym, w którym towar wytwarzany jest odmiennymi technikami, twierdzenia o różnych kwalifikacjach są uprawnione. Jeśli jednak dany towar wytwarzany jest jedną techniką, to nie ma podstaw, by dzielić pracę na mniej i bardziej wykwalifikowaną (tzn. bardziej lub mniej produktywną i przez to lepiej lub gorzej opłacaną) – byłoby to równoznaczne z przyjęciem aksjomatu, że istnieją dwa gatunki ludzi. Pomijamy też naturalne różnice umiejętności wynikające z różnicy wieku i związanego z tym doświadczenia. Nie można też twierdzić, że pracownicy danej gałęzi wytwórczej, wytwarzający np. buty, są mniej lub bardziej wykwalifikowani od wytwórców cegieł. Jeśli gospodarka potrzebuje, aby 5% siły roboczej zatrudnić w sektorze nauki i konstrukcji maszyn (w Polsce oszacowano udział zatrudnienia w wysokotechnicznym przemyśle i usługach na 3%, w najlepiej rozwiniętych krajach Europy – 6%), to cała reszta będzie musiała podjąć pracę gdzieś indziej i w inny sposób się do niej przygotowywać. W systemie teoretycznym odmienne płace w różnych sektorach muszą być przeto wynikiem odmiennej siły przetargowej.

Innowacje i wzrost wiedzy są więc naturalnymi zjawiskami przyrodniczo-psychospołecznymi i jako takie występują w podejściu marksowskim, sraffowskim i postkeynesowskim (to ostatnie tworzą teorie Harroda, Robinson, Kaleckiego, Kaldora i ich następców). Dotychczasowe modele nie są w stanie potraktować postępu techniki jako czynnika w pełni endogenicznego. Ekonomia musi na razie zadowolić się „prawami” i „teoremami”, w których z większym lub mniejszym przybliżeniem opisuje się źródło i mechanizm wzrostu wydajności pracy, np.:

- wg Marksa „siła produkcyjna pracy (...) rozwija się (...) nieustannie wraz z ciągłym postępem nauki i techniki – (...) miejsce starych maszyn, narzędzi, przyrządów itd. zajmują nowe, efektywniejsze i w stosunku do swego zakresu działania – tańsze. (...) Każdy postęp chemii nie tylko pomnaża liczbę substancji użytecznych oraz nowych zastosowań substancji przedtem już znanych, a skutek tego wraz ze wzrostem kapitału rozszerza sfery jego lokaty. (...) Podobnie jak samo wzmoczenie natężenia siły roboczej pozwala na większe wyzyskanie bogactw naturalnych, tak też wiedza i technika stwarzają ekspansywną moc funkcjonującego kapitału, niezależną od danej wielkości tego kapitału. (...) Do swojej nowej formy kapitał wciela bezpłatnie postęp społeczny, który dokonał się bez uczestnictwa jego starej formy” [Marks, 1968, s. 722]. Ponadto, kapitalizm reprodukuje także siłę roboczą wraz z instytucjami i stosunkami (szkoły, socjalizacja, ideologia) niezbędnymi do odtworzenia wiedzy [Marks, 1968, s. 706, 733];
- Schumpeter uważał, że źródłem rozwoju jest wdrożenie przez przedsiębiorców „nowych kombinacji” do praktyki<sup>15</sup>. Wyjaśnienia dla tego procesu poszukiwał w mieszance sprzyjających okoliczności oraz predyspozycji psychicznych – skłonności do działania nierutynowego, ryzykownego, odmiennego od spotyka-

<sup>15</sup> Rozwój to takie zmiany „w życiu ekonomicznym, które (...) powstają z jego własnej inicjacji-



nego dotychczas [Schumpeter, 1960, s. 141–142]. Drogę do przedsiębiorczego działania otworzyły zmiany społeczne i instytucjonalne związane z rozwojem kapitalizmu: tradycyjne formy produkcji (gospodarstwa chłopskie i cechy rzemieślnicze) zostały wyparte przez przedsiębiorstwa, „kierowane przez ludzi, którzy uznali podejmowanie ryzyka i robienie pieniędzy za główny cel swego życia, przez ludzi, którzy chcą zdobywać fortunę, a nie po prostu żyć. Pojawienie się takiego przedsiębiorstwa charakterystycznego dla nowoczesnego kapitalizmu było więc raczej przyczyną niż skutkiem zmiany w sposobie produkcji. Nastąpiło to w wyniku działania sił społecznych, których z kolei nie da się wyjaśnić przez czynniki ekonomiczne lub techniczne” [Kaldor, 1971, s. 49]. Zgodnie z tym rozumowaniem, kategorie przez ekonomistów traktowane jako przyczyny wzrostu (akumulacja kapitału i oszczędności, wzrost liczby pracującej ludności, wzrost wydajności pracy) są raczej cechami gospodarki rozwijającej się dzięki „twórczej destrukcji” wprowadzanej przez przedsiębiorcę – ryzykanta, innowatora, burzyciela dotychczasowych metod produkcji i zachowań biznesowych. Okazuje się zatem, że czynnikiem wzrostu jest „pęd do ekspansji”, „skłonność do podejmowania większego ryzyka”, „optymistyczne patrzeć w przyszłość”, „sentymant” („klimat”, „nastroje”, „atmosfera”). Im ten pęd jest silniejszy, „tym silniejsze bodźce do przekłamywania fizycznych ograniczeń produkcji przez wprowadzanie nowej techniki” [Kaldor, 1971, s. 49];

- Pasinetti odwołuje się do wyjaśnienia Smitha, iż „umiejętności, sprawność i znanstw[o]” (w oryg. *the skill, dexterity and judgement*) są zasługą podziału pracy oraz wyodrębnienia się i wyspecjalizowania zawodu naukowca i nauczyciela, czyli – zasługą kumulacji wiedzy w społecznym „organizmie” wytwórczym<sup>16</sup>. Z kolei wiedza nie jest czynnikiem rzadkim, jak ziemia i praca. Powstawanie wiedzy nie jest obarczone prawem malejących przychodów i, co ważniejsze, akceptowalny staje się pogląd, że jej dyfuzja ani nikogo nie zubaża

tywy, od wewnątrz (...). Te żywiołowe i nieciągłe zmiany drogi ruchu życia i zakłócenia ośrodka równowagi występują w sferze życia przemysłowego i handlowego, nie zaś w sferze potrzeb konsumentów ostatecznych produktów (...). [I]stota rozwoju ekonomicznego polega na nowym sposobie zastosowania istniejących usług pracy i ziemi (...) [a] przeprowadzanie nowych kombinacji dokonuje się w drodze odciążenia usług świadczonych przez pracę i ziemię z dotychczasowych form ich zastosowania” [Schumpeter, 1960, s. 99, 102–104, 151–152].

<sup>16</sup> „[M]aszyny, które tak bardzo ułatwiają i skracają pracę, zostały [...] wynalezione pierwotnie dzięki podziałowi pracy. Jest daleko bardziej prawdopodobne, że ludzie wynajdują łatwiejsze i prędsze metody osiągnięcia jakiegoś celu, gdy cała ich uwaga skierowana jest na jeden szczególnie przedmiot, niż gdy jest rozproszona na wielką różnorodność rzeczy. [...] Gdy wyrób maszyn stał się przedmiotem specjalnej dziedziny wytwórczości, wiele ulepszeń wprowadziła pomysłowość ich konstruktorów; niektóre osiągnięto przez wynalazczość tych, których nazywamy filozofami lub ludźmi teorii [...]. Z postępowaniem społeczeństwa filozofia, czyli myślenie spekulatywne, staje się, podobnie jak każde inne zatrudnienie, głównym lub wyłącznym zawodem i zajęciem specjalnej klasy obywateli. Podobnie jak każde inne zajęcie, dzieli się ono na wielką liczbę gałęzi [...], a ten podział zajęć w filozofii, [...], powiększa sprawność i zaoszczędza czas. Każda jednostka nabiera przez to

ani nie narusza zasobu wiedzy. Wspólnotowy charakter pracy, towaru, pieniądza i kapitału nie jest oczywisty, ale łatwiej jest zaakceptować społeczny charakter wiedzy, odbiegający od tradycyjnych, indywidualnych praw własności. Gromadzenie wiedzy wymaga wspólnotowej organizacji i odpowiedzialności. Wiedza powstaje w określonej przestrzeni, w ramach terytorialnych sieci stosunków społecznych i towarzyszących im materialnych – technicznych możliwości wytwórczych ukształtowanych ewolucyjnie – historycznie<sup>17</sup>. „Natura bogactwa społeczeństwa przemysłowego jest jednocześnie indywidualistyczna i społeczna” [Pasinetti, 1993, s. 174–176]. W praktyce dyfuzja wiedzy z jednej przestrzeni do drugiej napotyka na bariery, jeśli przestrzeń przyjmująca nie dysponuje odpowiednią siecią społeczną [Lall, 2000], ponadto, taką barierą jest międzynarodowa ochrona własności intelektualnej [Chang, 2001; Boldrin, Levine, 2002; Kumar, 2003; Chaudhuri, Goldberg, Jia, 2004];

- wśród innych koncepcji można wymienić Arrowa „learning by doing”; Myrdala teorię kumulatywnej przyczynowości; prawo Verdoorna oraz Kaldora funkcję postępu technicznego – zgodnie z prawami Verdoorna–Kaldora<sup>18</sup> występuje silna pozytywna korelacja (1) między wzrostem produkcji przemysłowej i wzrostem PKB oraz (2) między wzrostem produkcji i wzrostem wydajności pracy w przemyśle i w pozostałych sektorach gospodarki. Kalecki zwrócił uwagę, że innowacje to „stopniowe przystosowywanie urządzeń wytwórczych do bieżącego stanu technologii”, stanowią nieodłączną część „zwyczajnych” inwestycji. Wraz z rozwojem kapitalizmu rola i intensywność innowacji wydaje się maleć: monopolizacja, automatyzacja produkcji powoduje, że „postęp techniczny koncentruje się na «naukowej organizacji» procesu taśmowego, co nie pociąga większych inwestycji” [Kalecki, 1980b, s. 352–353].

więcej doświadczenia w swojej specjalnej gałęzi, ilość dokonanej pracy jest ogółem większa, a zakres wiedzy znacznie wzrasta” [Smith, 1954, s. 3, 15, 16–17].

<sup>17</sup> W Japonii u schyłku XIX w. feudalna klasa panująca obawiając się siły obcych mocarstw spowodowała, że Japończycy zaczęli się uczyć zachodnich technik produkcji stając się społeczeństwem przemysłowym [Guillen, 1972]. Dzięki powszechnej oświacie zwiększono kwalifikacje ludzi odchodzących z rolnictwa do miast. Najpierw jednak konieczne było wykształcenie nauczycieli, którymi zostali samurajowie [Tsuru, 1986]. Badania nad uprzemysłowieniem Prus wykazały, że ten proces był poprzedzony upowszechnieniem podstawowej edukacji [Becker, Hornung, Woessmann, 2011]; nie wyjaśniono jednak, dlaczego pionierem industrializacji i hegemonem gospodarczym została Anglia, choć miała niższy wskaźnik skolaryzacji [Easterlin, 1981]. Znaczenie edukacji podkreślane jest też w przypadku krajów skandynawskich [Blomström, Kokko, 2007].

<sup>18</sup> Postęp techniczny jest wpisany w „zależność między wzrostem kapitału i wzrostem wydajności, która uwzględnia” wpływ zarówno postępu technicznego, jak i akumulacji kapitału. Ścisłej biorąc, jest to zależność między rocznym procentowym wzrostem kapitału i produkcji na jednego robotnika. Istota tego podejścia polega na tym, że „użycie więcej kapitału na pracującego (...) pociąga za sobą wprowadzenie lepszych metod wytwórczych, które wymagają szczególnego rodzaju ‚wynalazczości’ (...). Z drugiej strony, większość technicznych innowacji zdolnych po podniesienia wydajności pracy (...) wymaga użycia więcej kapitału na jednego robotnika – bardziej skomplikowanych urządzeń” [Kaldor, 1971, s. 100–101, 310 i n.].

Warto jeszcze zwrócić uwagę na jeden aspekt sprawy. Celem każdej gospodarki jest wytwarzanie wysokiej nadwyżki, w uproszczonym modelu kapitalizmu tą nadwyżką są dobra konsumpcyjne kupowane z zysków – nazwijmy je dobrami zbytku. Wytwarzający te dobra robotnicy muszą też zapewnić sobie towary utrzymania – efekt uboczny tej nadwyżki. Jednym z najważniejszych procesów w kapitalizmie jest „przeciąganie liny” między konsumpcją pracowniczą a konsumpcją luksusową, inaczej mówiąc – konkurencja między czasem pracy poświęcanym na dobra „płacowe” i dobra zbytku<sup>19</sup>. Żeby tych ostatnich było więcej, trzeba dobra utrzymania pracowników wytwarzać tanio, co wymaga maszyn i wiedzy. Jeśli indywidualne dążenia do zwiększenia zysków zostaną uwieńczone powodzeniem ale nie nastąpi wzrost akumulacji tylko zakup dóbr zbytku, to nie wywiera to wpływu na rozwój [Ricardo, 1957, s. 130, 146]. Wysokiemu udziałowi zysków w dochodzie społecznym często towarzyszy bezrobocie i produkcja mniejsza od potencjalnej. Dopiero, gdy państwu udaje się zwiększyć zatrudnienie i/lub związkom zawodowym udaje się podnieść płace i ich udział w dochodzie, stwarza to nacisk na wzrost produkcji i zatrudnienia w sektorze dóbr utrzymania robotników. To powoduje dodatkowy zysk, a zarazem – dodatkową konsumpcję kapitalistów. Jednocześnie może nastąpić ograniczenie udziału (w dochodzie) tej konsumpcji oraz spadek udziału zatrudnienia w tym sektorze, jeśli wzrośnie siła przetargowa pracowników. Gdy przyjmie to rozmiary nieakceptowalne dla kapitalistów, zareagują oni zwiększoną akumulacją, zaangażują nowsze maszyny (i zmieniają kwalifikacje i produktywność pracowników), które zmniejszą koszt produkcji dóbr utrzymania robotników i tym samym – udział płac. Akumulacja kapitału następuje właśnie wtedy, gdy płace są wysokie, a bezrobocie – niskie [Ricardo, 1957, s. 463; Marks, 1968, s. 761–762; Bhaduri, 2006; Dutt, 2006].

#### KRYTYKA NEOKLASYCZNEJ KONCEPCJI KAPITAŁU LUDZKIEGO

Mincer [1958], Schultz [1960] i Becker [1962]: a) traktują kapitał ludzki jako wytworzone środki produkcji, jako skutek poniesionych nakładów, a nie tylko jako towar wymieniany na rynku; b) badają zróżnicowanie siły roboczej i płac odrzucając założenie o homogeniczności pracy; c) analizują instytucje społeczne, takie jak system kształcenia i rodzina, podkreślając m.in. znaczenie kobiet-matek w procesie wytwarzania dochodu narodowego [Bowles, Gintis, 2008, s. 71; Titlenbrun, 2012, s. 245]. Jednocześnie sednem tej teorii są następujące twierdzenia [Blaug, 1995, s. 303 i n.]:

– raczej za inwestycję (zakup z myślą o przyszłych korzyściach) niż konsumpcję należy uznać kupno usług kształcenia czy ochrony zdrowia (jak również wybór

<sup>19</sup> Odbywa się także poprzez zakup aktywów rzeczowych i finansowych stanowiących roszczenia do przyszłych dochodów.

miejsca pracy, włącznie z migracją, zapewniający rozwój kwalifikacji; poszukiwanie lub zakup informacji o najlepszych miejscach pracy), także gdy decyzje te w imieniu jednostek podejmuje państwo,

- popyt na kształcenie (poza zakres wymagany prawem) jest zależny nie tylko od bieżących, ale także przyszłych – powiększonych dochodów, będących spodziewanym rezultatem dodatkowego czasu kształcenia; jest to nawiązanie do I. Fishera teorii kapitału [Schultz, 1961, s. 3] i M. Friedmana teorii konsumpcji Mincer [1958, s. 281],
- podstawą wszystkich zjawisk społecznych są zachowania jednostek (indywidualizm metodologiczny), „Schultz, Becker i Mincer tworzenie kapitału ludzkiego pojmują zazwyczaj jako przedsięwzięcie jednostek, które działają, kierując się własnym interesem”, „nacisk kładziony na akty wyboru dokonywane przez jednostki stanowi sedno programu badawczego poświęconego kapitałowi ludzkiemu”. Na tej podstawie twierdzi się, że: przedsiębiorcy będą raczej finansować szkolenia specyficzne, ale nie ogólne; inwestowanie pracowników *w siebie* maleje wraz z wiekiem, a dochody – rosną; „tempo wzrostu zarobków w miarę upływu kolejnych lat zbierania doświadczeń zawodowych jest sprawą indywidualnego wyboru” [Becker, 1990, s. 22–27, 217–227].

Empiryczne zweryfikowanie powyższych twierdzeń napotyka duże trudności:

- nie wyjaśniono w sposób przekonujący, z czego wynika popyt na kształcenie; to samo dotyczy kwestii szkoleń, tutaj dodatkową trudnością jest rozdzielenie bezpłatnej nauki w trakcie pracy od szkoleń nieformalnych (w trakcie pracy) i formalnych (poza czasem pracy), prowadzonych w zakładzie i poza nim;
- nowo utworzony miernik i kryterium oceny – stopa zwrotu z inwestycji w wykształcenie (krańcowe stopy zwrotu z inwestycji publicznych mają się zrównywać ze sobą, a także z alternatywnymi inwestycjami prywatnymi) – jest niepolityczny, gdy chodzi o korzyści niepieniężne, i nie może stanowić wytycznej dla polityki państwa; badania w tym zakresie były ograniczone do amerykańskiego systemu płatnych studiów wyższych [Blaug 1995, s. 308–309], nie zawsze wykrywano pozytywny związek między „inwestowaniem” w edukację a wzrostem stopy zwrotu [Betts, 1996; 2001; Heckman, Layne-Farrar, 1996; Bils, Klenow, 2000]. Jednocześnie miernik ten jest chybiony, gdy przeniesiemy analizę na poziom makroekonomiczny i zaczniemy traktować gospodarkę jako zespół współzależnych więzi społecznych ukształtowanych przez technikę i kapitalistyczne instytucje. Płace są zagadnieniem makroekonomicznym: poza może rolnikami nikt już nie spożywa produktów, które wytwarza, zatem płaca danej osoby nie zależy od jej własnych wysiłków, lecz od produktywności ludzi pracujących w innych sektorach. W takich warunkach nieodzowne jest, by różnych ludzi uczyć różnych rzeczy, stosownie do istniejącego podziału pracy, i analiza krańcowej stopy zwrotu traci sens. Liczba najlepiej płatnych miejsc pracy jest ograniczona (poprzez instytucje podziału dochodu), zatem przyszłe dochody tylko z pozoru są kwestią indywidualnego wyboru w zakresie kierunku i czasu kształcenia;

- nie sprawdza się w praktyce teza o związku między przysłymi dochodami a czasem kształcenia, ponieważ nie tyle kolejny rok nauki, co ukończenie danego jej etapu (np. uzyskanie tytułu magistra) przekłada się na dochody; w związku z tym lepiej się sprawdza hipoteza selekcji/sygnalizacji [Blaug, 1995, s. 312–316; Tittenbrun, 2012, s. 242]. Ponadto struktura dochodów w firmie wynika z wielu innych przesłanek: umiejscowienia firmy w strukturze gospodarki tzn. specjalizacji produkcji i pozycji monopolistycznej, polityki płac, wieku i stażu pracownika, siły przetargowej poszczególnych grup interesów, cech osobistych i nieformalnych kontaktów (znajomości) mających wpływ na decyzje kierowników w tym zakresie;
- nie potwierdza się teza dotycząca bodźców dla finansowania przez przedsiębiorców szkoleń specjalistycznych, bodźce te mogą być komplementarne względem szkoleń ogólnych. Wiele też zależy od typu kapitalizmu – typu rynku pracy i stosunków między przedsiębiorcami a pracownikami: polityka rozwoju przemysłu i pełnego zatrudnienia opartego o długoterminowe umowy zachęca do szkoleń każdego typu; brak ochrony zatrudnienia, niskie zasiłki dla bezrobotnych, dominacja słabo płatnych usług – odwrotnie; ustawowe zwiększanie płac, np. poprzez płacę minimalną (zgodnie z teorią neoklasyków powinno demotywować zatrudniających do finansowania szkoleń) motywuje do inwestycji podnoszących wydajność i finansowania związanych z tym szkoleń [Tittenbrun, 2012, s. 243–244; Becker, 2006, s. 104].

Pogłębioną krytykę omawianej teorii można przeprowadzić na gruncie teorii klasycznej/ marksowskiej. Neoklasycy w analizie procesu produkcji pomijają istnienie klas społecznych i nie uważają za istotną kwestii własności środków produkcji, ponieważ „pracownicy stali się kapitalistami nie ze względu na dyfuzję własności akcji, ale przez nabycie wiedzy i umiejętności, mających ekonomiczną wartość” [Schultz, 1961], a różnice dochodów w społeczeństwie były wynikiem różnic nie tyle między stopami zwrotu z nakładów pracy i kapitału, ile – w dochodach z pracy [Mincer, 1993; Becker, 2006, s. 91, 383]. A więc wszyscy są kapitalistami, a różnice dochodowe wcale nie wynikają z posiadania kapitału rzeczowego czy pieniężnego.

Z takim podejściem trudno się zgodzić: wprawdzie pracownicy uznawani za wykwalifikowanych (czyli posiadacze „kapitału ludzkiego”) otrzymują wyższe płace, ale wciąż zależą od posiadaczy towarów i pieniędzy, którzy ich zatrudniają, dopuszczają do środków produkcji, środków wymiany czy świadczenia usług. Środki te są pod kontrolą niewielkiej mniejszości [Palma, 2011; Piketty, 2015]. Zastąpienie „kapitałem ludzkim” pojęć „praca” i „siła robocza” wymazuje różnice znaczeniowe między płacą a zyskiem, dywidendą, procentem czy rentą (bowiem, czy pracownik otrzymuje odsetki od „kapitału ludzkiego” w czasie urlopu?); zaciemnia obraz procesu produkcji i kształt stosunków społecznych. Podobieństwo między kapitałem i „kapitałem ludzkim” jest tylko takie, że jeden i drugi zwiększa siłę w przetargach o dochód, ale w tym drugim przypadku dochód jest zawsze wynikiem wykonania jakiejś pracy. Kluczowy zatem problem, jaki napotykają

wszystkie neoklasyczne koncepcje, to brak teorii podziału (albo wyprowadzanie tej teorii z produktywności krańcowej przy drastycznych założeniach), a zarazem pomijanie czynników społecznych:

- 1) kapitałowi rzeczowemu (w tym – pieniężnemu) i „ludzkiemu” towarzyszą inne ryzyka ze względu na odmienny jakościowo i czasowo proces reprodukcji/odtworzenia. Pracownik musi wziąć na siebie ryzyko wyboru wykształcenia, nie mając pewności co do popytu na swoje usługi w przyszłości. Pechowy wybór miejsca zatrudnienia oznacza konieczność ponownego szukania pracy, przekwalifikowania się lub migracji. Na pracowników spadają konsekwencje akumulacji kapitału, postępu technicznego oraz zmiany struktury produkcji i zatrudnienia. Pracownik ponosi ryzyko uzyskiwania zbyt niskich płac lub pozostawania bezrobotnym, podczas gdy kapitaliście grozi to dopiero, gdy roztrwoni swój kapitał. Przedsiębiorca, nawet jeśli zaczyna notować straty, do pewnego stopnia jest w stanie zachować przeszłe zyski poprzez upłynnienie majątku (rzecowego i ulokowanego np. w obligacjach) i rozpoczęcie nowej działalności lub utrzymywanie się z odsetek. Nabywając prawo rozporządzania siłą roboczą celem osiągnięcia zysku, kapitalista jest zainteresowany nie tylko produktywnością i kwalifikacjami, ale też utrzymaniem hierarchii władzy – klasowym status quo. Pracownik, który domaga się założenia związków zawodowych, będzie traktowany jak „kapitał ludzki” o ujemnej wartości;
- 2) neoklasycy liczą czas kształcenia (jako indywidualny wybór) a następnie objęli badaniami także jakość kapitału ludzkiego wiążąc to z ocenami/punktami uzyskiwanymi w testach na kolejnych etapach nauki [Herbst, 2004]. Nie zadają sobie jednak pytania, od czego zależy kształt systemu edukacji i kogo/co właściwie szkoły „produkują”. System oświaty podlega swoistej indoktrynacji: kapitaliści zainteresowani są uzyskiwaniem spineglowych pracowników, gotowych do podjęcia pracy bez żadnego procesu adaptacyjnego<sup>20</sup>; takiemu zawężeniu celów szkolnictwa mogą przeciwdziałać posłowie i urzędnicy rządowi, samorządy, nauczyciele i naukowcy, rodzice. Liczba „dobrych” miejsc pracy jest zależna od polityki państwa (np. w zakresie nauki i szkolnictwa wyższego) i od obecności przemysłu, który stwarza miejsca pracy w sektorze badań i rozwoju oraz kupuje usługi marketingowe, konsultingowe, prawnicze. Struktura gospodarki wydaje się być dominującym czynnikiem przekształceń w systemie edukacji, a indywidualny wybór może się odbywać tylko w ramach zakreślonych przez tę strukturę [Veblen, 1918; Veblen, 1998, s. 287–313]. Preferencje jednostki (stanowiące rzekomo podstawę dla decyzji o wyborze kształcenia) zmieniane są zatem przez system edukacji podporządkowany interesom kapitalistów. „[S]połeczna organizacja kształcenia nie może (...) być uważana za rezultat sumowania indywidualnych wyborów” [Bowles, Gintis,

<sup>20</sup> [http://wyborcza.pl/1,76842,11593118,Prezes\\_PZU\\_oskarza\\_polskie\\_uczelnie\\_To\\_fabryki\\_bezrobotnych.html](http://wyborcza.pl/1,76842,11593118,Prezes_PZU_oskarza_polskie_uczelnie_To_fabryki_bezrobotnych.html).



2008]. Zgodnie z powyższym, edukacja i nauka to dziedziny w coraz większym stopniu angażowane na rzecz akumulacji kapitału.

W koncepcji kapitału ludzkiego analiza prowadzona jest w obszarze małych grup społecznych; są to cząstkowe, wybiórcze opisy obserwacji, w których a) poszukuje się wyjaśnień *ad hoc*, b) żongluje się pojęciami („społeczeństwo wiedzy”, „gospodarka oparta na wiedzy”) oraz mnoży etykiety (coraz to nowe typy „kapitału” ucieleśnionego w ludziach)<sup>21</sup> i wskaźniki. Przykładem może być Beckera koncepcja kapitału nałogowego [Tittenbrun, 2012, s. 237]; koncepcja „kapitału kreatywnego” (mierzonego wskaźnikiem „3T”)<sup>22</sup> lub „kapitału informacji” (ponownie pojawia się problem pomiaru krańcowej porcji tego zasobu-czynnika produkcji). „Kapitał informacji” rozrasta się rzekomo w firmach doradztwa biznesowego oraz koncernach takich jak Reuters czy Bloomberg<sup>23</sup> [Olechnicka, 2000; Smętkowski, 2001]. Z informacją wiąże się kwestia technik informatycznych i komputerowych. W Polsce udzielano dotacji ze środków unijnych na działalność gospodarczą prowadzoną za pośrednictwem Internetu. Innowacyjność Internetu jako nowej techniki komunikacji nie musi jednak oznaczać, że każde jego wykorzystanie będzie innowacyjne. Nieco zbyt łatwo uznaje się każdą niemal nowość za coś pozytywnego, za przejaw lub efekt „kapitału ludzkiego”. Innowacyjność gier komputerowych albo elektronicznych gadżetów (i ich nowych pseudofunkcjonalności) jest złudzeniem [Heilbroner, 1988]<sup>24</sup>.

## ZAKOŃCZENIE

Neoklasycy widzą „kapitał ludzki” jako wynik *inwestowania w siebie* – tę decyzję podejmuje się indywidualnie w oparciu o teorię użyteczności krańcowej. Każdy człowiek jest zatem przedsiębiorcą i kształtuje swój los poprzez swą – niezależną od innych – zapobiegliwość oraz szczęście w przewidywaniu (spekulowaniu) popytu na przyszły „kapitał kwalifikacji”. Koncepcja kapitału ludzkiego należy do dziedziny mikroekonomiki lub zarządzania, bowiem:

<sup>21</sup> Są to „pojęcia skaczące” – nieprecyzyjne, rozmywające cechy opisywanych zjawisk, prowadzące „do zacierania rzeczywistych różnic społeczno-ekonomicznych i kreowania fantastycznego obrazu struktury społecznej” [Tittenbrun, 2012, s. 241].

<sup>22</sup> Ta koncepcja została wykorzystana np. w: [Podogrodzka, 2013]. Bezkrytyczności ekonomistów szczęśliwie towarzyszyła krytyka ze strony socjologów [Kukołowicz, 2012].

<sup>23</sup> Wzrost ceny akcji tych firm jest raczej skutkiem wzrostu: (a) stopnia monopolizacji w przemyśle i wzrostu wielkości wytwarzanej nadwyżki; (b) zadłużenia realnej gospodarki wobec sfery pieniężnej; obydwa te procesy powodują wzrost wydatków pośrednio łączących się z produkcją materialną (marketing, konsulting, odsetki); (c) globalizacji finansów i rozrostu spekulacji finansowych.

<sup>24</sup> Chang [2013, s. 56–67] argumentuje, że o wiele ważniejsze niż Internet było upowszechnienie pralki, która uwolniła kobiety od czasochłonnej służby domowej, pozwoliła im wejść na rynek pracy i niezależnić się od mężczyzn. Jest to słuszne tylko w tym sensie, że potaniecie dóbr utrzymania pozwoliło na zrównanie praw kobiet-pracowników z mężczyznami-pracownikami [Galbraith, 1979].



- brakuje w niej makroekonomicznych uwarunkowań technicznych. Metody produkcji (technika) określają zapotrzebowanie na określone typy zadań – czynności – umiejętności, indywidualne *spekulowanie* musi się wpisać w tą strukturę zatrudnienia, z kolei struktura produkcji wywiera skuteczny nacisk na kształt systemu szkolnictwa. Gospodarka jest siecią ludzi wzajemnie od siebie zależnych, płace nie są wynikiem indywidualnej produktywności, lecz wydajności pracy we wszystkich sektorach „płacowych”;
- nie wyjaśnia związku z kapitalistycznymi instytucjami podziału [Becker, 1990, s. 436–477]. W przypadku rzeczowego kapitału jakkolwiek miara wartości będzie nieadekwatna bez poprawnej teorii podziału. Podział dochodu byłby też miał wpływ na ilość/wartość „kapitału ludzkiego”. Powstają więc wątpliwości odnośnie do sposobu włączenia tego „kapitału” do funkcji produkcji w ramach tzw. nowej teorii wzrostu. „Kapitał ludzki” mierzony jest też licznymi wskaźnikami (skolaryzacji, proporcją między liczbą uczniów i nauczycieli, wynikami testów itp.) [Barro 2001], które nie odzwierciedlają ani dochodów, ani kosztów. Nie wyjaśnia to związku pomiędzy: 1) obydwooma kapitałami, 2) „kapitałem ludzkim” i wzrostem.

Klasyczna, marksowska (i postkeynesowska) ekonomia polityczna w spójny sposób przedstawiła związek między procesami wzrostu gospodarczego i postępu technicznego a dynamiką stosunków społecznych:

- kapitałem są maszyny, które powstają dzięki zbiorowemu wysiłkowi naukowców i inżynierów oraz pracowników wytwarzających maszyny, a także rolników i robotników produkujących dobra utrzymania dla siebie i innych pracowników. Szczególną rolę pełni przemysł, ponieważ to w tym sektorze i w jego otoczeniu (w sektorze nauki/wiedzy) następuje akumulacja kapitału i postęp techniczny. W konsekwencji, produkcja jest coraz mocniej zautomatyzowana i wymaga specjalistycznej wiedzy; rośnie zatem znaczenie pracy komórek mózgowych i maleje znaczenie pracy mięśni;
- postęp techniczny, „kapitał ludzki”, wiedza, technologia to czynniki naturalne, przyrodniczo-psycho społeczne; nie można ich uznać za wartościotwórcze, taką właściwość ma praca obdarzana przez naturę w coraz wyższą wydajność. „Kapitał ludzki” jest wiedzą techniczną opanowaną przez ludzi, ulokowaną w sieci komunikujących się i współpracujących umysłów, oraz zespołem umiejętności w zakresie nauczania/uczenia się i kompetencji społecznych (relacji międzyludzkich), przekazywanych przez rodzinę, szkołę, znajomych, środowisko realizacji zainteresowań, środowisko pracy. Wzrost zasobu wiedzy i umiejętności przejawia się jako rosnące zróżnicowanie społecznej pracy pod postacią rozwoju nauki i czynnościach opartych na technologii. Społeczeństwo nie ma wyboru: uczyć się lub nie uczyć, uczyć się tego lub owego; kolejne pokolenia muszą opanować wiedzę o określonej strukturze, tak aby nie spaść z drabiny technologicznej poniżej szczebla, do którego doszli przodkowie. Wejście na wyższy szczebel nie jest zasługą *indywidualnego in-*

*westowania*, lecz konsekwencją naturalnych cech naszego gatunku. „Kapitał ludzki” jest stosunkiem społecznym i wynikiem historycznych procesów rozwoju – jego natura jest wspólnotowa raczej niż indywidualistyczna. Powyższe ma zastosowanie do innych „kapitałów”: społecznego, zaufania, relacyjnego, intelektualnego, politycznego itp. Trzeba nalegać, aby unikać używania słowa „kapitał” w odniesieniu do pracy, nauki i więzi społecznych, lecz zachować je wyłącznie dla rzeczy, które są *produkowane*.

#### BIBLIOGRAFIA

- Barro R., 2001, *Human Capital and Growth*, „American Economic Review”, nr 91, s. 12–17.
- Becker S.O., Hornung E., Woessmann L., 2011, *Education and catch-up in the Industrial Revolution*, „American Economic Journal: Macroeconomics”, t. 3, nr 3, s. 92–126.
- Becker G., 1962, *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, „The Journal of Political Economy”, t. 70, nr 5, cz. 2: *Investment in Human Beings*, s. 9–49.
- Becker G., 1990, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa.
- Becker G., 2006, *Ekonomia życia*, Helion, Gliwice.
- Betts J., 1996, *Is There a Link between School Inputs and Earnings? Fresh Scrutiny of an Old Literature* [in:] G. Burtless, Ed., *Does Money Matter? The Effect of School Resources on Student Achievement and Adult Success*. The Brookings Institution, Washington, D.C.
- Betts J., 2001, *The Impact of School Resources on Women’s Earnings and Educational Attainment: Findings from the National Longitudinal Survey of Young Women*, „Journal of Labor Economics” t. 19, nr 3, s. 635–657, <http://dx.doi.org/10.1086/322076>.
- Bhaduri A., 2006, *Endogenous economic growth: a new approach*, „Cambridge Journal of Economics” t. 30, nr 1, <http://dx.doi.org/10.1093/cje/bei047>.
- Bils M., Klenow P., 2000, *Does Schooling Cause Growth?*, „The American Economic Review” t. 90, nr 5, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.90.5.1160>.
- Blaug M., 1995, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa.
- Blomström M., Kokko A., 2007, *From Natural Resources to High-Tech Production: The Evolution of Industrial Competitiveness in Sweden and Finland* [in:] D. Lederman and W.F. Maloney (eds), *Natural resources: Neither curse nor destiny*. World Bank, Washington, DC.
- Boldrin M., Levine D., 2002, *Case Against Intellectual Property*, „American Economic Review” t. 92, nr 2, 209–212, <http://dx.doi.org/10.1257/000282802320189267>.
- Bowles S., Gintis H., 2008, *Problem z teorią kapitału ludzkiego*, „Recykling Idei” nr 11.
- Chang H.-J., 2001, *Intellectual Property Rights and Economic Development: Historical Lessons and Emerging Issues*, *Journal of Human Development* t. 2, nr 2, s. 287–309, <http://dx.doi.org/10.1080/14649880120067293>.
- Chaudhuri S., Goldberg P., Jia P., 2006, *Estimating the Effects of Global Patent Protection in Pharmaceuticals: A Case Study of Quinolones in India*, „American Economic Review” t. 96, nr 5, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.96.5.1477>.

- Dobb M., 1976, *Teorie wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, PWE, Warszawa.
- Dutt A., 2006, *Aggregate demand, aggregate supply and economic growth*, International Review of Applied Economics t. 20, nr 3, s. 319–336, <http://dx.doi.org/10.1080/02692170600736094>.
- Easterlin R., 1981, *Why isn't the Whole World Developed?*, „Journal of Economic History” t. 41, nr 1, s. 1–19, <http://doi.org/10.1017/S0022050700042674>.
- Galbraith J., 1979, *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa.
- Garegnani P., 1967, *Il Capitale nelle teorie della distribuzione (rozdziały: Mierzenie kapitału w ricardowskiej teorii wartości i podziału; Zagadnienia kapitału w teoriach produktywności krańcowej)* [w:] *Problemy teorii ekonomii i wzrostu gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Garegnani P., 2009, *On Some Missing Equations in Contemporary Treatments of Intertemporal General Equilibrium*, Centro di Ricerche e Documentazione „Piero Sraffa”, Quaderno di Ricerca n. 7.
- Guillen R., 1972, *Japonia – trzecie mocarstwo*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Harcourt G., 1975, *Spory wokół teorii kapitału*, PWE, Warszawa.
- Heckman J., Layne-Farrar A., Todd P., 1996, *Does Measured School Quality Really Matter? An Examination of the Earnings-Quality Relationship* [in:] G. Burtless, Ed., *Does Money Matter? The Effect of School Resources on Student Achievement and Adult Success*, The Brookings Institution, Washington.
- Heilbroner R., 1988, *Zmierzch cywilizacji biznesu*, PWN, Warszawa.
- Herbst M., 2004, *Zróznicowanie jakości kapitału ludzkiego w Polsce. Od czego zależą wyniki edukacyjne?*, „Studia Regionalne i Lokalne” nr 3(17).
- Hicks J., 1973, *Capital and Time: A Neo-Austrian Theory*, Oxford: Clarendon Press.
- Holko M., 2016, *Krytyka modeli statycznej równowagi – perspektywa postklasyczna*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 48, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <http://doi.org/10.15584/nsawg.2016.4.12>.
- Kaldor N., 1937, *Annual Survey of Economic Theory: The Recent Controversy on the Theory of Capital*, „Econometrica”, t. 5, nr 3, s. 201–233, <http://dx.doi.org/10.2307/1905512>.
- Kaldor N., 1971, *Eseje z teorii stabilizacji i wzrostu gospodarczego*, PWN, Warszawa, <http://dx.doi.org/10.2307/2296292>.
- Kalecki M., 1980a, *Ekonomiczne problemy automatyzacji produkcji w krajach kapitalistycznych* [w:] tenże, *Dziela*, t. 2, red. J. Osiatyński, PWE, Warszawa.
- Kalecki M., 1980b, *Teoria dynamiki gospodarczej* [w:] tenże, *Dziela*, t. 2, red. J. Osiatyński, PWE, Warszawa.
- Kukołowicz T., 2012, *Ponowoczesność oczami geografa (recenzja z: Richard Florida: Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego)*, „Studia Socjologiczne” nr 3.
- Kumar N., 2003, *Intellectual Property Rights, Technology and Economic Development: Experiences of Asian Countries*, Economic and Political Weekly, t. 38, nr 3.
- Lall S., 2000, *The Technological Structure and Performance of Developing Country Manufactured Exports, 1985–1998*, QEH Working Paper Series, nr 44.
- Lucas R., 2014, *Wykłady z teorii wzrostu gospodarczego*, C.H. Beck, Warszawa.

- Marks K., 1948, *Nędza filozofii*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K., 1968, *Kapitał*, t. I [w:] K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 23, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K., 1977, *Kapitał*, t. II [w:] K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 24, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Mincer J., 1958, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „Journal of Political Economy”, t. 66, nr 4, s. 281–302.
- Mincer J., 1993, *Studies in Human Capital. Collected Essays of Jacob Mincer*, t. I, Aldershot: Edward Elgar.
- Olechnicka A., 2000, *Rozwój regionalny w warunkach gospodarki informacyjnej*, „Studia Regionalne i Lokalne” nr 4(4).
- Osiatyński J., 1978, *Kapitał, podział, wartość*, PWN, Warszawa.
- Palma J., 2011, *Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U': the share of the rich is what it's all about*, Development and Change 42(1), <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-7660.2011.01694.x>.
- Pasinetti L., 1962, *Rate of profit and income distribution in relation to the rate of economic growth*, The Review of Economic Studies, t. XXIX, nr 4, <http://dx.doi.org/10.2307/2296303>.
- Pasinetti L., 1981, *Structural Change and Economic Growth*. Cambridge University Press, New York.
- Pasinetti L., 1993, *Structural economic dynamics: a theory of the economic consequences of human learning*. Cambridge University Press, [dx.doi.org/10.1017/CBO9780511551444](http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511551444).
- Pasinetti L., 2000, *Critique of the Neoclassical theory of growth and distribution*, BNL Quarterly Review nr 215.
- Piketty T., 2015, *Kapitał w XXI w.*, Wyd. Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Podogrodzka M., 2013, *Kapitał kreatywny a rozwój gospodarczy regionu w Polsce*, „Studia Ekonomiczne” nr 3.
- Ricardo D., 1957, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Samuelson P., 1966, *A Summing Up*, „The Quarterly Journal of Economics” t. 80, nr 4, s. 568–583, <http://dx.doi.org/10.2307/1882916>.
- Schultz T., 1960, *Capital Formation by Education*, „Journal of Political Economy”, t. 68, nr 6, s. 571–583.
- Schultz T., 1961, *Investment in human capital*, „The American Economic Review”, t. 51, nr 1.
- Schumpeter J., 1960, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Sismondi de J.S., 1955, *Nowe zasady ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa.
- Smętkowski M., 2001, *Nowe relacje między metropolią i regionem w gospodarce informacyjnej*, „Studia Regionalne i Lokalne” nr 4(7).
- Smith A., 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.
- Solow R., 1967, *Teoria kapitału i stopa przychodu*, PWN, Warszawa.
- Sraffa P., 1965, *Produkcja towarów za pomocą towarów*, PWN Warszawa.
- Sweezy P., 1957, *Teoria rozwoju kapitalizmu*, PWN, Warszawa.
- Tittenbrun J., 2012, *Gospodarka w społeczeństwie*, Zysk i s-ka, Poznań.
- Tsuru S., 1986, *Rozwój gospodarczy i zasoby ludzkie: doświadczenie Japonii* [w:] *Zasoby ludzkie, zatrudnienie i rozwój*, PWN, Warszawa.

- Valente R., 2016, *'Capital' Accumulation, Economic Growth and Income Distribution: Different Theories and 20th and 21st Century Evidence*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 46, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <http://dx.doi.org/10.15584/nsawg.2016.2.8>.
- Veblen T., 1908, *On the Nature of Capital*, „The Quarterly Journal of Economics”, t. 22, nr 4, <http://dx.doi.org/10.2307/1884915>.
- Veblen T., 1918, *The Higher Learning In America: A Memorandum On the Conduct of Universities By Business Men*, B.W. Huebsch, New York.
- Veblen T., 1998, *Teoria klasy próżniaczej*, Muza, Warszawa.

### Streszczenie

Wkrótce po zdezawuowaniu neoklasycznej teorii kapitału, podziału i wzrostu (opartej na agregatywnej funkcji produkcji) przedstawiono tzw. nową teorię wzrostu, w której wykorzystano koncepcję kapitału ludzkiego. Celem artykułu jest ocena tej koncepcji przez pryzmat teorii ekonomii pochodzącej od klasyków i rozwiniętej przez Marksa, Sraffę i Pasinettiego. Metodą badawczą jest analiza teoretyczna bazująca na paradygmacie produkcji i podziału. Koncepcja kapitału ludzkiego oparta jest na indywidualizmie metodologicznym – teorii użyteczności krańcowej: zagadnienie wyjaśniane jest wyłącznie od strony preferencji jednostki; nie bierze się pod uwagę społecznych powiązań charakterystycznych dla każdej rozwiniętej gospodarki, wynikających ze współzależności technicznych obecnych w procesie produkcji oraz konieczności przyjęcia jakiegoś kryterium podziału dochodu. Brak jasno określonej teorii podziału powoduje, że włączenie kapitału ludzkiego do funkcji produkcji jako kolejnego czynnika wzrostu stanowi powielenie błędów raz już wykazanych i uznanych przez neoklasyków w trakcie sporu o kapitał. W konsekwencji, koncepcja kapitału ludzkiego jest powierzchowna, niewiele wyjaśnia i nie prowadzi do istotnych wniosków.

*Słowa kluczowe:* teoria kapitału i wzrostu, koncepcja kapitału ludzkiego

### Marxian critique of the human capital theory

#### Summary

Soon after the neoclassical idea of capital was disavowed, a new concept of (endogenous) growth was introduced and the theory of human capital was a part of it. The theorists claim that 'homo oeconomicus' invests in his/her intrinsic capital expecting some yield in the future. To assess this concept is the purpose of the paper. The method of analysis is theoretical, based on – let us call it – the paradigm of production and distribution, stemmed from classical economists and developed by Marx, Sraffa and Pasinetti. Human capital theory, on the other side, is based on the methodological individualism, which means marginal utility theory: the driver of the investment process is preference of a single person being theoretically (and artificially) separated from a) the system of production, which includes the technological interdependence among the members of society, and b) the institutions of distribution. The absence of any theory of distribution leads to shortcomings, already proven during the famous capital controversy. In consequence, the „human capital” concept neither can explain capital nor knowledge (technical progress).

*Keywords:* theory of capital, growth theory, human capital

JEL: B51, B52, E11, E12, O41

dr Jolanta Żukowska<sup>1</sup>

Instytut Zarządzania Wartością  
Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie  
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

## Miara bogactwa narodu i wzrostu gospodarczego – *Country's Prosperity (CP)*

### WPROWADZENIE

Nie od dziś poszukuje się najlepszej miary, która zaprezentuje poziom rozwoju danej społeczności, jej dobrobyt, bogactwo i tempo tego rozwoju. Problemem jest jednak znalezienie miary optymalnej, którą mogłyby zastosować wszystkie kraje oraz miary uwzględniającej wszystkie istotne przestrzenie, wartości związane z rozwojem danego narodu.

Trzeba podkreślić, iż w dobie rozwoju cyfrowego coraz to większego znaczenia nabierają faktycznie osiągnięte korzyści podmiotów gospodarczych widoczne w przepływach pieniężnych jak również wartość innowacji, niezależność energetyczna, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. Nie bez znaczenia jest demografia danej społeczności. Celem pracy jest zaprezentowanie lepszej miary *CP Country's Prosperity* wyrażającej poziom dobrobytu oraz poziom wzrostu gospodarczego, która mogłaby zastąpić szczególnie zużyta i nieadekwatną miarę – produkt krajowy brutto PKB.

W literaturze przedmiotu bogactwo narodowe definiuje się jako zasoby naturalne oraz zasoby majątkowe danego społeczeństwa. Obejmują one ziemię, wody, zasoby surowcowe oraz obiekty materialne będące własnością indywidualną lub współwłasnością, własnością zespołową różnych organizacji i grup społecznych obywateli kraju oraz własnością skarbu państwa [Winiarski, 2006]

Obecnie definicję tę należałoby rozszerzyć o wartość kapitału ludzkiego, strukturalnego, relacji i z tym związanych innowacji jak również o możliwości odnawiania ekosystemów. W dobie zamachów terrorystycznych i rodzących się dyktatur nowego znaczenia nabiera również wskaźnik niezależności energetycznej czy paliwowej.

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: jzukows@sgh.waw.pl.



Pisząc o bogactwie narodów nie sposób pominąć dzieła szkockiego myśliciela i ekonomisty Adama Smitha pt. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation* wydanego w 1776 r. (wydanie polskie –1954 r.). Dzieło powszechnie występujące pod tytułem *Bogactwo narodów* jest uważane za pierwszą próbę naukowej analizy zjawisk ekonomicznych, a data jego wydania jest umownie przyjmowana za datę narodzin współczesnej ekonomii. Jak czas pokazał, poglądy w niej zaprezentowane, tworzące fundamenty liberalizmu gospodarczego, nie są wystarczające i adekwatne do rzeczywistości. Bogacenie się dzięki niewidzialnej ręce rynku jest niekiedy niemożliwe, a miary oparte na teorii wymiany są niewystarczające i niemiarodajne. W bogactwie narodów tylko metale szlachetne, ziemia i praca mają największą wartość, a zupełnie pomija się środowisko, źródła energii czy innowacje.

### PRODUKT KRAJOWY BRUTTO

Produkt Krajowy Brutto (PKB), czyli *Gross Domestic Product* (GDP) jest najczęściej stosowaną miarą rozwoju społeczeństwa i jego bogactwa.

Istnieją trzy zasadnicze metody obliczania wartości PKB:

- metoda wydatkowa;
- metoda dochodowa;
- metoda produkcyjna.

Metoda wydatkowa opiera się na założeniu, że PKB jest w przybliżeniu równy wydatkom wszystkich nabywców dóbr finalnych wytworzonych w ciągu roku. PKB oblicza się według formuły {1}.

$$PKB = \text{konsumpcja} + \text{inwestycje} + \text{wydatki rządowe (bez transferów)} + \text{zmiana stanu zapasów} \quad \{1\}$$

W metodzie dochodowej zakłada się, że wielkość PKB musi być równa sumie dochodów wszystkich właścicieli czynników produkcji. PKB oblicza się wówczas według formuły {2}.

$$PKB = \text{dochody z pracy} + \text{dochody z kapitału} + \text{dochody państwa} + \text{amortyzacja} \quad \{2\}$$

W metodzie produkcyjnej wartość wytworzonych usług i dóbr finalnych oblicza się odejmując od produkcji całkowitej wartość dóbr i usług zużytych do tej produkcji. PKB jest sumą wartości dodanej wytworzonej przez wszystkie podmioty gospodarujące. PKB oblicza się wówczas według formuły {3}.

$$PKB = \text{produkcja globalna kraju} - \text{zużycie pośrednie} = \text{suma wartości dodanej ze wszystkich gałęzi gospodarki krajowej} \quad \{3\}$$



Produkt krajowy brutto jest więc wartością dóbr i usług finalnych wytworzonych w danym kraju na danym obszarze, w określonym czasie. Na wartość PKB wpływają różne czynniki, na przykład kształtowanie się eksportu i importu.

Niestety, wada tego wskaźnika polega właśnie na tym, że jeśli np. eksport spadnie o 20%, a import o 60%, to bilans handlu zagranicznego jest jeszcze lepszy [Kuczyński, 2013, 10.06.2016 r.].

PKB został stworzony w szczególnym okresie i miał być użytecznym drogowskazem na drodze do lepszego świata. Obecnie żyjemy jednak już w innym świecie – energetycznie zależnym, zdegradowanym, „pędzącym” w kierunku cyfrowych zmian, narażonym na zamachy terrorystyczne.

Należy dodać, iż PKB (GDB) nie uwzględnia:

- produkcji nierejestrowanej (tzw. szara strefa) oraz produkcji gospodarstw domowych przeznaczanej na własne potrzeby (np. pracy gospodyń domowych);
- wartości czasu wolnego (wypoczynku),
- wartości wytworzonych bezpłatnie przez wolontariuszy [Costanza, 2009, s. 4–33];
- wartości oprogramowania *open source*;
- dużej części stron WWW, wielu usług internetowych;
- efektów zewnętrznych produkcji;
- zanieczyszczenia środowiska – zanieczyszczenie środowiska (z powodu kosztów jego usunięcia) w przyszłości zwiększy PKB [Kuczyński, 2013, 10.06.2016 r.];
- różnic cen w poszczególnych krajach, co teoretycznie jest niwelowane przez liczenie parytetem siły nabywczej;
- zróżnicowania dochodów w społeczeństwie, ich dystrybucji – wysoki PKB nie przekłada się niekiedy na dobrobyt wszystkich obywateli.

Ponadto PKB (GDP) uwzględnia produkcję tzw. antydóbr (np. używki). Należy również dodać, że nie cały wypracowany PKB trafia do obywateli w postaci bezpośredniej (pensje) lub pośredniej (świadczenia, zasiłki itp.). Część PKB w formie kosztów transferowych i cen transferowych jest wyprowadzana z kraju wytworzenia.

Jak zaznacza Ralf Fücks w swojej książce pt. *Zielona rewolucja*: „Zafiksowanie debaty nad większym lub mniejszym PKB prowadzi na manowce, PKB jest ilością pieniędzy, która nie mówi nic na temat ekologicznych skutków gospodarki. Problemem nie jest to czy pieniężna wartość kupowanych dóbr i usług wzrasta, lecz to, jakie jest zużycie zasobów przy ich wytwarzaniu, jaka emisja im towarzyszy i jak bardzo obciążają one biosferę” [Fücks, 2016, s. 144–145].

Rodzi również pytania strona moralno-obyczajowa liczonego PKB, ponieważ Unia Europejska jest ambasadorem zaliczenia do PKB dochodów z przemytu, narkobiznesu czy prostytucji [Żuławiński, 12.06.2016 r.].

## INNE MIARY ROZWOJU SPOŁECZEŃSTW

Z powodu braków i wad PKB opracowano inne wskaźniki poziomu jakości życia, między innymi wskaźnik rozwoju społecznego (HDI), miernik dobrobytu ekonomicznego netto NEW – *Net Economic Welfare*, czy Wskaźnik Ekonomicznych Aspektów Dobrobytu – EAW.

Wskaźnik ekonomicznego dobrobytu netto NEW – *Net Economic Welfare* lub też MEW – *Measure of Economic Welfare* zaproponowany w 1972 r. przez Williama Nordhaua i Jamesa Tobina ustala się doliczając do PKB czas wolny, z którego mogą korzystać ludzie, oraz produkcję i handel narkotykami oraz odliczając straty wynikłe ze szkód poniesionych przez środowisko [Łopatka, 2015, s. 50].

Wskaźnik rozwoju społecznego, HDI – *Human Development Index* (wskaźnik rozwoju ludzkiego), jest syntetyczną miarą rozwoju społeczno-ekonomicznego, opracowaną w roku 1990 r. przez pakistańskiego ekonomistę Mahbuba ul Haq.

Organizacja Narodów Zjednoczonych od 1993 r. wykorzystuje wskaźnik w swoich corocznych raportach. Wycenienie podlega:

- długie i zdrowe życie *long and healthy life*;
- wiedza *knowledge*;
- dostatni standard życia *decent standard of living*.

Od roku 2010 do ich pomiaru służą następujące wskaźniki:

- oczekiwana długość życia;
- średnia liczba lat edukacji otrzymanej przez mieszkańców w wieku 25 lat i starszych;
- oczekiwana liczba lat edukacji dla dzieci rozpoczynających proces kształcenia;
- dochód narodowy *per capita* USD, liczony według parytetu nabywczego waluty [<http://hdr.undp.org>].

Wprowadzenie tego wskaźnika miało istotne znaczenie, bowiem pozwoliło na uwzględnienie zmiennych pozaekonomicznych istotnych z punktu widzenia oceny zrównoważonego rozwoju poszczególnych państw, które taktowane były jako drugorzędne wobec wskaźników makroekonomicznych, a w szczególności wobec PKB.

Sfery, z których składa się HDI, badane w ramach tego wskaźnika nie obejmują wszystkich elementów zawartych w koncepcji rozwoju ludzkiego ze względu na cechy jakościowe lub brak odpowiednich danych źródłowych.

Stosuje się również zmodyfikowane rachunki narodowe, takie jak:

- Miernik Czystego Dobrobytu Net National Welfare – NNW;
- Wskaźnik Ekonomicznych Aspektów Dobrobytu Economic Aspects of Welfare – EAW;
- zazielenione PKB i PKN;
- Indeks Trwałego Dobrobytu Ekonomicznego Index of Sustainable Economic Welfare – ISEW;
- Wskaźnik Faktycznego Postępu Genuine Progress Indicator – GPI.

Dwa ostatnie indykatory stanowią jedno z najbardziej zaawansowanych sposobów mierzenia poziomu zrównoważonego rozwoju [Cieślik, 2008, s. 146].

X. Zolotas opracował Wskaźnik Ekonomicznych Aspektów Dobrobytu (EAW). Miara prezentuje wyczerpujący zestaw jakościowych zmian dobrobytu społeczeństwa. EAW opiera się na wydatkach poniesionych na konsumpcję prywatną, które skorygowano o wydatki na dobra trwałego użytku, reklamy, koszty wyczerpywania się zasobów naturalnych, koszty społeczne związane z zanieczyszczeniem środowiska, koszty dojazdów do miejsca pracy oraz wydatki sektora prywatnego na ochronę zdrowia i edukację. EAW uwzględnia również usługi w szerokim rozumieniu (kapitałowe, gospodarstw domowych, związane z dobrami trwałego użytku), czas wolny i sektor usług publicznych (związany głównie ze służbą zdrowia i edukacją [Cieślik, 2008, s. 150 za: X. Zolotas, 1981].

Jak można zauważyć – miary te odnoszą się do wybranych fragmentów istotnych przestrzeni mających wpływ na wzrost bogactwa danej społeczności. Brakuje jednak syntetycznych miar uwzględniających istotne kategorie wzmacniających dane państwo na drodze wzrostu, które uwzględnią środowisko, innowacje, niezależność energetyczną itp.

#### BOGACTWO NARODU – *COUNTRY'S PROSPERITY (CP)*

W 2009 roku Komisja do Rady i Parlamentu Europejskiego pod kierownictwem J. Stiglitz'a stworzyła raport, w którym opublikowano postulat opracowania dodatkowych wskaźników opisujących dobrobyt jednostki i społeczeństw oraz zrównoważony rozwój ekonomiczny, społeczny i ekologiczny.

Mając na uwadze zapotrzebowanie na miary przystające do współczesnej rzeczywistości autor proponuje miarę Bogactwa Narodu – *Country's Prosperity (CP)* osiągniętego w danym czasie. Miara ta zależałaby od:

- wartości innowacji liczonej korzyściami zdyskontowanymi, które można dzięki niej osiągnąć w określonym czasie (In);
- inwestycji – wartość (I);
- wartości korzyści osiągniętych przez wszystkie podmioty – przepływy pieniężne netto – osiągniętych w danym czasie (CF);
- rezerw (R);
- oszczędności (O) minus dług (D),
- wymiany handlowej (WH) – eksport minus import;
- papierów wartościowych obcych bez ryzyka (PW);
- wskaźnika poziomu energii odnawialnej (wartość wytworzonej energii odnawialnej do zapotrzebowania) – (WOE/Z);

- wskaźnika niezależności energetycznej (możliwości wytworzenia pozostałej energii do zapotrzebowania) – (WPE/Z);
- niezależności paliwowej (wartość surowców własnych do zapotrzebowania) – (P/Z);
- wskaźnika przyrostu populacji (liczba urodzeń do liczby zgonów) – (U/Z);
- wartość patentów i licencji zarejestrowanych w danym czasie – (WP).

**Wzór 1. Country's Prosperity (CP)**

$$CP = In + I + CF + R + (O - D) + WH + PW \times (WOE/Z + WPE/Z + P/Z + U/Z) + WP$$

Źródło: opracowanie własne.

Oczywiście celowe byłoby ustalanie CP na jednego mieszkańca. Wartość CP z określonego przedziału (ustalonego jako wzorcowy) mogłoby oznaczać bogactwo lub ubożenie społeczności. Natomiast poziom konsumpcji powinien być mierzony poziomem sprzedaży dóbr i usług w gospodarce.

Formuła ta nie powinna zawierać korzyści czerpanych z tzw. antydóbr. Do mierzenia wartości „antydóbr” celowe byłoby zaproponowanie odrębnej miary.

*CP Country's Prosperity* może odnosić się do całego Bogactwa Narodu z wszystkich okresów. W takiej sytuacji korzyści osiągnięte z danego okresu możemy zastąpić wyceną przedsiębiorstw. Otrzymamy wówczas *Total CP Country's Prosperity*. Bogactwo osiągnięte w danym czasie (w ciągu roku) będzie liczone jak powyżej jako *CP Country's Prosperity*, a rozwój gospodarczy będzie liczony wzrostem – tempem wzrostu lub dynamiką *CP*.

## ZAKOŃCZENIE

Wchodzimy obecnie w czwartą falę rozwoju cywilizacyjnego, którego nie umiemy mierzyć. Niestety, PKB nie jest miernikiem wzrostu, postępu i dobrobytu. Nie prezentuje wartości pozytywnych, służących społeczeństwu. Inne miary są spychane na margines i nie oddają wartości współczesnej cywilizacji. Niektóre z nich zdają się być fragmentaryczne i nieprzystające do wymogów chwili i świadomości. Nie uwzględniają ważnych dzisiaj i niezbędnych przestrzeni wpływających na potencjalny wzrost bogactwa danego państwa.

Autor zaprezentował pewne rozwiązanie, które należałoby podać dyskusji. Zastosowanie *CP Country's Prosperity* wymaga prowadzenia przez wszystkie podmioty rachunku przepływów pieniężnych, chociażby w wersji uproszczonej, jest adekwatną miarą uwzględniającą kwestie ekologiczne oraz bezpieczeństwa narodowego jak również demografię, której wzrost jest nierozzerwalnie związany z przyszłym wzrostem bogactwa społeczności.

## BIBLIOGRAFIA

- Cieślak E., 2008, *Wybrane alternatywne sposoby mierzenia poziomu rozwoju gospodarczego*, „Equilibrium” nr 1–2 (1).
- Costanza R., Hart M., Posner S., Talberth J., 2009, *Beyond GDP: The Need for New Measures of Progress*, Boston University The Frederick S. Perdee Center, The Pardee Peaper/No 4/January 2009, Boston.
- Fücks R., 2016, *Zielona rewolucja*, Biblioteka alternaty ekonomicznych Le Monde diplomatique i Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie, Warszawa.
- Kuczyński P., *PKB prawdy ci nie powie*, <http://www.krytykapolityczna.pl/felietony/20130311/pkb-prawdy-ci-nie-powie>, 2013 (dostęp 10.06.2016 r.).
- Łopata A., 2015, *Ekonomia dobrobytu. Rachunki narodowe w kontekście pomiaru dobrobytu*, Zeszyty Naukowe nr 858, Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 11 (2015), Uniwersytet Szczeciński.
- Rachunki narodowe i PKB*, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/National\\_accounts\\_and\\_GDP/pl](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/National_accounts_and_GDP/pl) (stan na dzień 12.06.2016 r.),
- Winiarski B., 2006, *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Zolotas X., 1981, *Economic Growth and Declining Social Welfare*, New York University Press, New York.
- Żuławiński M., *PKB po nowemu. Prostyucja i narkotyki już wliczone*, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/PKB-po-nowemu-Prostyucja-i-narkotyki-juz-wliczone-7218522.html> (dostęp 28.02.2017 r.).
- Produkt narodowy brutto, [www.pkb.com.pl](http://www.pkb.com.pl) (stan na dzień 12.06.2016 r.).
- [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2010\\_EN\\_TechNotes\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_TechNotes_reprint.pdf) (dostęp 31.01.2017 r.).

*Streszczenie*

Niestety, do dzisiaj nie udało się znaleźć odpowiedniej metody obliczania poziomu dobrobytu całego społeczeństwa, jego wzrostu, a jednak dokonuje się na podstawie PKB analiz i wyciągania niekiedy nieodpowiednich wniosków.

Proponowana miara Bogactwa Narodu *CP Country's Prosperity* uwzględnia między innymi korzyści osiągnięte przez podmioty w gospodarce (przepływy pieniężne), niezależność energetyczną, niezależność paliwową, wskaźnik przyrostu populacji, wartość innowacji oraz wskaźnik poziomu energii odnawialnej. Proponuje się zastąpienie dotychczasowej miary – produkt krajowy brutto PKB miarą *Country's Prosperity CP*. Wzrost w czasie danej miary oznaczałby faktyczny rozwój danej społeczności, gdyż nie tylko uwzględnia obecnie trwającą erę innowacji cyfrowych, ale również konieczność rozwoju integralnego z przyrodą. Nowego znaczenia nabiera również wskaźnik niezależności energetycznej, który w dobie zamachów terrorystycznych i wojen w krajach Bliskiego Wschodu i Afryki staje się nierozzerwalnie związany ze standardem i poziomem życia danego państwa.

Zastosowanie zaprezentowanej miary wymaga wyceny innowacji istotnych dla rozwoju społecznego i bezpieczeństwa danego kraju – metodami dyskontowymi. Celowe byłoby wprowadzenie uproszczonej sprawozdawczości przepływów pieniężnych przez wszystkie podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Zebranie danych o nadwyżkach Cash Flow osiągniętych przez podmioty na terytorium kraju jest niezbędnym warunkiem do zastosowania miary *CP Country's Prosperity*.

*Słowa kluczowe:* miara rozwoju społecznego i wzrostu gospodarczego, miara Bogactwo Narodu

## Measure wealth nation and growth – *Country's Prosperity (CP)*

### *Summary*

Unfortunately, today failed to find an appropriate method of calculating the level of prosperity of the whole of society, and its growth, however, is made based on GDP analysis and draw the wrong conclusions sometimes.

The proposed measure of the Nation Wealth – *CP Country's Prosperity* respects the benefits achieved by the company (cash flow), energy independence, the independence of the fuel, the rate of population growth, the value of innovation and the level indicator of renewable energy. It is proposed to replace the current measure – gross domestic product GDP – another measure – *Country's Prosperity CP*. The increase in CP mean the actual development of the community as it not only considers the currently ongoing era of digital innovation but also the need for integral development with nature. The new importance the rate of energy independence, which in the era of terrorist attacks and wars in the Middle East and Africa becomes inextricably linked with the standard and the standard of living of the country concerned. It is included in this model.

Using the presented measures requires the use of discount valuation methods to innovation relevant to social development and the security of the country. It would be worthwhile for a simplified reporting of cash flows for all the businesses. Gathering data on surplus cash flow generated by the entities on the territory of the country is a prerequisite to the application of measures of *CP Country's Prosperity*.

*Keywords:* a measure of social development and economic growth, a measure of the wealth of the nation

JEL: E01

*MA Dmytro Osiichuk*<sup>1</sup>

Department of Finance  
Kozminski University

## **Prosperity, great compression and Reaganomics: lessons for economic policy**

### INTRODUCTION

Economic history delivered plenty of empirical data enabling policymakers to derive relevant conclusions and formulate generally applicable theoretical principles of a sound economic policy. Debates over the importance of state interventionism, equity and institutional development persist and take on huge praxeological value in light of the recent financial crisis.

Liberals and conservatives carry divergent views on the market mechanisms, institutions, income distribution and regulatory framework. In our opinion, the core of the disagreement resides in three fundamental dichotomic problems:

1. dirigisme versus ‘laissez-faire’ policy;
2. trickle-up versus trickle-down economics;
3. demand- versus supply-side economics.

The paper presents an opinion on these dilemmas based on positive analysis of three periods of economic history of the USA, i.e. Prosperity (1920–1929), Great Compression (1937–1947), and Reaganomics (1981–1989). Comparative analysis allows to derive conclusions on the effects of different policy measures on economic growth, social and institutional development.

The paper is structured as follows: firstly, we present an overview of the economic policy during the analyzed sub-periods of American history; next, we proceed with normative analysis and take a stance on the fundamental issues of economic policy basing on the results of positive analysis; the paper ends with a description of the current state of the US economy and its development prospects within the current policy paradigm.

---

<sup>1</sup> Post address: Kozminski University, Department of Finance, 57/59 Jagiellońska St., 03-301 Warsaw, e-mail: [dosiichuk@kozminski.edu.pl](mailto:dosiichuk@kozminski.edu.pl).



PROSPERITY IN USA: TECHNOLOGICAL PROGRESS  
AND TRICKLE-DOWN ECONOMICS

The period of Roaring Twenties encompassing the presidencies of Warren Harding and Calvin Coolidge, is notorious for sustained productivity growth, steep technological transformations and conservative economic policy. Opinions diverge on social and institutional heritage of the Prosperity Era: Bernstein [1960] highlights the income imbalances disadvantaging the workers, while Hacker [1970] argues that the benefits of economic growth were largely shared by the entire population.

The Prosperity Era was undoubtedly a period of unparalleled productivity growth, which was largely shaped by technological advancements and growing trend of consumerism. Harrison and Weder [2009, p. 366] estimate that over the analyzed period output grew at the average rate of 3,55% yearly, while total factor productivity increased by 2,77% per year. These unprecedented figures were the result of the widening utilization of electricity, intensive use of natural resources, automatization of industrial processes, mass production of cars and electric appliances using the assembling line technologies, rapid penetration of radio and telephone, steadily growing urbanization accompanied with housing boom and considerable expenditure on transportation infrastructure and utilities, increased productivity in agriculture, as well as introduction of innovations into industrial organization and management. Labor productivity grew by 5,44% yearly, while capital productivity – by 4,21%, which was primarily stimulated by automatization and mechanization of industrial processes, increased flexibility and amelioration of working conditions [Devine, 1983].

Despite significant growth rates, real salaries were stagnating with the wages of the skilled and semi-skilled workforce rising by 4–7% [Historical Statistics of the United States, 1970] through the entire period.

Relatively favorable situation on the labor market induced a gradual degradation of the unionization movement, which was intensified during the wartime. Bernstein [1960] argues that Prosperity entailed a shift from unionization towards welfare capitalism with the domination of company-controlled unions, while overall the unionization rate fell below 12% signifying a defeat of the union movement.

The fiscal policy conducted by Harding's and Coolidge's administrations represents a classical example of supply-side economics. After the introduction of the federal income tax in 1913, the marginal tax rates increased from 7% in 1915 to 77% in 1918, while the share of tax revenue in the federal budget increased from less than 10% in 1914 to 70% in 1920 [Smiley and Keehn, 1995]. The Treasury Secretary Andrew Mellon argued that excessive tax rates aggravated the problem of tax avoidance. Democrats proposed to increase tax exemptions for the lowest brackets while maintaining highly progressive system for the top tax payers. However, Republican administration reduced the progressivity of the tax system by gradually diminishing the marginal tax rate from 77% to 58% in 1923, 46% in 1924 and 25%

in 1925. Tax cuts increased tax revenues and allowed the federal government to run budget surplus through the entire period [Smiley and Keehn, 1995]. However, income distribution approximated by the Gini coefficient shifted from around 42% in 1920 to 47% in 1929; the share of income of the top decile increased from 42% to 45% [Piketty & Saez, 2003]. The changes in income distribution was largely attributable to unprecedented capital gains accruing to the wealthiest decile. The degree of income inequality reached its maximum level before plunging in 1940s. Trickle-down economics clearly did not work with the salary levels stagnating and the benefits of economic growth largely reaped by the wealthiest.

Schumpeter [1946] postulates that the Great Depression, which ensued after a decade of growth, was primarily engendered by exuberant stock speculation and subsequent slump in aggregate demand caused by negative wealth effect, which was fueled by unrealized capital gains. The recession was aggravated by the crisis in the banking sector. Additionally, the economic downturn was amplified by the crisis in rural and urban mortgage, which was caused by lending malpractices. For example, farm mortgage foreclosure rate increased from 4% in 1920 to 18% in 1929 [Alston, 1983].

#### GREAT COMPRESSION: TOWARDS EQUITY, COHESION AND POLITICAL STABILITY

The term ‘Great Compression’ was first used by Goldin and Margo [1992] to denote a period of income convergence and steep decline in the overall inequality level in the aftermath of the WWII. The phenomenon was largely shaped by the dynamic processes on the labor market, progressive fiscal policy and destabilizing influence of the wartime.

The between- and within-group wage differentials dropped on average by 20%; premiums for education and experience showed a significant decline, while the unemployment rate remained consistently low. The shifts towards egalitarian income distribution may be partially explained by the New Deal initiatives and the wartime expenditure programs, i.e. The National Industrial Recovery Act (NIRA) as well as by the activities of the National War Labor Board, which controlled wage increases and smoothed geographical wage differentials. Additionally, increased demand for unskilled labor during the warfare coupled with a growing supply of educated labor created a downward pressure on wage differentials until 1970s. The Fair Labor Standards Act (1938), which established the minimum wage and induced its subsequent fourfold increase, may also partially explain the phenomenon [Goldin & Margo, 1992].

During 1940-1950s the income distribution went through a major change with the share of income of the top decile falling from 45% to 31%, which was attributable to the effects of taxation and slump in capital income [Piketty & Saez, 2003].

Vernon [1994] states that fiscal policy during the War period was the key to economic recovery after the Great Depression. It increased the output to its potential level and induced subsequent robust growth. To finance the increased expenditure, personal and corporate income taxes were increased along with excise taxes, taxes on capital gains and estate, which contributed towards leveling of the income distribution and allowed to boost the economy through a large-scale fiscal stimulus. Romer [1992] argues that the recovery was mostly attributable to the favorable impetus of the monetary policy with the increased bank reserves being the fuel of growth. The macroeconomic policy of 1940s represents a typical example of demand-side economics with a strong accent on aggregate expenditure as a source of growth. Throughout the decade the output kept growing at 2,34% yearly [Harisson & Weder, 2009, p. 366].

Great Compression was also a period of the most intensive union movement. The unionization rate grew to 35% in 1954 and started falling ever since. The gradual decline of unions may be partially explained by the shifts in the labor force structure, but was majorly due to the enactment of the Taft-Hartley amendment (1947), which considerably limited the rights of the unions and their access to the political battlefield, thereby virtually announcing the decay of the labor movement [Freeman et al., 1980]. Krugman [2007] describes Great Compression as a transition to the Society of Affluence. The post-war period was notorious for the surge of wide middle class benefiting from increased income and fair wealth distribution. Boom in tract housing, urbanization, development of public education, mass car ownership, health insurance and social security, retirement plans and agricultural subsidies substantially ameliorated the quality of life of manufacturing workers and farmers. The median income and purchasing power of blue-collar households doubled compared to 1929, real wages grew by 2,7% yearly. Active unions sustained compression of wage differentials and protected workers' rights in industrial disputes.

The post-war period was also marked by unprecedented political consensus and cohesion. McCarty et al. [2001] emphasize the decrease in political polarization during 1940-1960s; what is more, it was shown that political polarization was almost perfectly correlated with the degree of income inequality. The views on economic policy and welfare state were similar among the majority of representatives of the dominant parties, and voting in Congress did not have any pronounced ideological background.

#### REAGANOMICS: UNCONVENTIONAL ECONOMIC POLICY

Reaganomics was largely shaped by the historical recollection of the Roaring Twenties with a strong accent on supply-side incentives. Reagan administration proposed radical tax cuts and closure of tax loopholes, deregulation of business activity and government spending reduction [Magazzino, 2012]. The new policy

was the response to oil shocks, which entailed stagflation. Decreased individual taxes and tax reliefs for business were expected to trickle down and benefit the entire population. The outcomes of the applied policy measures raise controversy: during the decade total output was growing at 1,54% yearly while total factor production – by only 0,34% [Harisson & Weder, 2009, p. 366], tax cuts resulted in unparalleled rise of income inequality [Piketty & Saez, 2003], while the federal budget was run with an average deficit of 4,2% of GDP, which was two times higher than during Carter administration.

The primary focus of Reagan administration was the tax reform under Economic Recovery Tax Act (1981), which initially reduced marginal tax rates by 25% (eventually the marginal tax rate decreased from 70% to 28%) and provided corporate sector with a diversity of tax reliefs and exemptions. Despite the initial effort to decrease public spending, the expenditure part of the budget kept on increasing due to heavy defense investments, which resulted in skyrocketing public debt [Marshall & Arestis, 1989]. Overall, public expenditures were significantly higher than during previous administration, which may cast doubt on the supply-side focus of the Reaganomics [Magazzino, 2012]. By means of combining tax cuts with increased public expenditure, Reaganomics virtually combined Keynesianism with supply-side economics.

According to Magazzino [2012], despite successful implementation of the tax reform, Reaganomics brought about unprecedented budget deficits and negative balance of payments. Fall of unemployment coupled with reduced inflation may be considered the major accomplishments of the Reagan administration. At the same time, considerable reduction of tax progressivity, reduced tax burden on capital gains and cutting back on social programs entailed a long-lasting trend of rising income inequality and stagnating well-being of households. Reagan administration did not increase the minimum wages and suppressed union movement, thereby, contributing to the widening wage gaps and income differentiation. The share of income going to the top decile increased from 33% in 1981 to 39% in 1990, the share of the top 1% increased from 8% to 13% while the share of the top 0,1% quadrupled from 0,5% to 2% [Piketty & Saez, 2003].

### INEQUALITY AND IMPERATIVE OF DIRIGISME

There are several domains where laissez-faire economic policy fails. The story of ‘tragedy of commons’ notably highlights that self-interest and ‘invisible hand’ may fail to create a long-lasting equilibrium and address the problem of social utility maximization.

The US history of the 20<sup>th</sup> century clearly demonstrates that economic policy plays a crucial role in shaping the wealth distribution, and that without proper government intervention negative trends tend to self-perpetuate, thereby, engen-

dering pathological socio-economic phenomena. Prosperity in US was a period of unparalleled productivity growth which did not trickle down to the manufacturing workers, resulting in the most unequal wealth distribution in a century. Progressive taxation, labor market transformations and wartime wage compression allowed for an evolution into a stable flourishing middle-class society with the least divided political field ever. Gradual return to ideological clichés of the Roaring Twenties accompanied with tax cuts and loopholes in regulatory framework resulted in extraordinary rise of inequality, which may have ruinous repercussions.

Piketty [2014] highlights the explosion of inequality during the last three decades with the share of income of the top decile in US growing to 47% and that of the top percentile to 20%. At the same time, the repartition of income has somewhat changed with the labor income outpacing the capital income. Piketty argues that this phenomenon is attributable to uncontrolled increase of remuneration of the top-managers, obviously disproportionate to their productivity dynamics. Combined with gradual withdrawal of progressive taxation and welfare programs, it entailed wealth concentration at the top of income distribution. With the return on capital outpacing the output growth, the concentration of wealth will self-reinforce creating a long-run trend of rising inequality, which according to Piketty, constitutes a threat to social order and may eventually result in a major bifurcation. Stiglitz [2012] commented that over the last two decades the median income in the US fell by 40%, which signifies a defeat of the trickle-down economics. Rising inequality entails limited bottom-up social mobility, gradual segregation of rich and poor, erosion of social capital and economic incentives, class warfare and general disillusionment. Lobby of the big capital coupled with social frustration cause dysfunctions of the political system, which may degenerate into clientelism and corruption.

Krugman [2007] argues that ideology plays a crucial role in shaping misperceptions regarding income inequality: several powerful right-wing think tanks constantly propagate a libertarian narrative with an accent on equal opportunities, market forces and economic incentives.

Based on analysis of data from OECD countries, Cingano [2014] concludes that income inequality slows down economic growth, while redistributive policies enhance growth opportunities. The adverse effect of inequality comes primarily from underinvestment in human capital at the bottom of income distribution, since poor families have limited access to education and other public services. Thereby, a sound economic policy should specifically target particular income groups in order to improve growth prospects of the entire economy. Special care should be taken in order to guarantee appropriate access to formal education for low-income families [Cingano, 2014]. Similar conclusions were derived by IMF [Dabla-Norris et al., 2015]: in unequal societies, benefits of economic growth do not trickle down; labor markets exhibit increased skill premium, thereby, reducing earning capacity of the poor, who do not have adequate access to professional training.

Atkinson [2015] proposes a set of policy measures, which may help alleviate the problem of inequality. Primarily, tax system should regain progressivity with the top-bracket marginal tax rate of at least 65%. Estate and inheritance taxes should be increased in order to prevent accumulation of patrimonial capital. Part of the proceeds should be directed towards social security and welfare programs in order to support the bottom of the income distribution.

#### DEMAND – VERSUS SUPPLY-SIDE ECONOMICS

Prosperity in US represented a consequential implementation of supply-side economics. Keller [1982] underlines that Coolidge's policy relied on the idea of 'constructive economy', which by means of tax cuts and government downsizing, attempted to unleash entrepreneurial initiative and enhance economic incentives. Tax cuts were covered by government expense reduction in order to maintain budget surplus. Defense expenditures decreased by 75%, while the marginal income tax rate plummeted to 25%, thereby, accommodating transition of the economy to the post-war balanced growth. Mellon's primary concern was the tax avoidance and large public debt, which were viewed as malaises of an oversized government sector. Unprecedented productivity growth did not trickle down as was expected by the Coolidge administration, however, robust economic growth allowed to alleviate social consequences of growing income inequality.

Reagan's administration revived the conservative Republican ideology and constantly alluded to the growth of the Roaring Twenties as a proof of effectiveness of supply-side economics. However, Reaganomics, based on supply-side tenets, diverged in several crucial aspects from the Coolidge-Mellon policy. Reagan emphasized the importance of tax cuts, but did not view balanced budget as a priority [Marshall & Arestis, 1989]. Throughout the Roaring Twenties inflation remained stably low, while under Carter's administration inflation became the principal source of concerns of the policymakers, which shifted the policy paradigm towards supply-side theories [Marshall & Arestis, 1989]. Tobin [1987] argued that a combination of restrictive monetary policy and expansionary supply-side stimulus would cure the stagflation, however, Volcker's policy was clearly threatening economic growth. Ailing economy could not reconcile elevated interest rates, supply-side stimulus and fiscal stability. Apart from growing public debt, the principal problem of the Reagan administration was the falling rate of national savings, which translated into increased capital inflows, dollar appreciation and negative trade balance [Cutler & Summers, 1988]. The fast growing economy of the Twenties was far better positioned to accommodate fiscal transition, than the economy of the 1980s experiencing stagflation and sluggish productivity growth, implying that sound economic environment is a vital prerequisite for success of the supply-side policy [Keller, 1982].



The experience of 1930–1950s demonstrated the merits of the demand-side Keynesian economics. In 2008 the US economy plunged into a crisis and reignited the debate over the possible remedies. Krugman [2009] stated that insufficient private spending was the core issue, which may be solved by means of credit expansion and public spending. The crucial idea proponent by Krugman [2012] is that resource underutilization caused by lack of aggregate demand is much worse than a temporary increase in budget deficits. Classical demand-side economics translated into quantitative easing and American Recovery and Reinvestment Act (2009), which proved to be an efficient tool of returning to economic growth. On the other hand, the supply-side response in the form of ‘confidence theory’ and austerity measures, applied in the EU countries, resulted in a prolonged stagnation and aggravated fiscal problems.

Recent financial crisis gave some additional arguments in favor of demand-side economics. Firstly, despite huge fiscal stimulus financed by unparalleled budget deficits, the interest rates remained at historical low, implying that the government spending was not crowding out private investment, as anticipated by the supply-side economics. Secondly, expansionary monetary policy in US did not result in surge of inflation, which puts the supply-side economics at odds with the monetarism.

#### TRICKLE-UP VERSUS TRICKLE-DOWN ECONOMICS

The trickle-down narrative was dominant in the political and economic discourse throughout the 20<sup>th</sup> century and remains among the key arguments of radical Republicans in US. Ideological conviction that ‘business knows best’ and that tax reliefs for capital gains create jobs, blemishes in the face of overwhelming evidence of growing income disparities. Data analysis reveals that neither during Prosperity nor during Reagan-Bush administration did tax reliefs for the top tax brackets translate into a more equitable income distribution [Piketty, 2014]. On the contrary, relaxation of tax progressivity always results in rising inequality with all respective economic, social and political consequences.

In 1970s the accents in development economics shifted from the problematic of economic growth to that of equitable income distribution, as it was clear that trickle-down paradigm proved to be wrong [Adelman et al., 1976].

Many neoclassical models [e.g. Aghion & Bolton, 1997] advocate trickle-down approach, arguing that even under conditions of capital market imperfections, capital accumulation leads to an equilibrium income distribution. At the initial phase, accumulation process contributes to growing income disparities, but eventually wealth trickles down and generates a steady state with considerably lower inequalities. Empirical evidence did not validate this pattern: in the last



30 years in African countries as well in advanced economies, including the US, dynamic productivity and output growth did not eliminate disparities and rather aggravated socio-political issues [Arndt, 1983].

The 'rising tide' narrative particularly gained in strength during Reagan's presidency. However, after analyzing the dynamics of Gini coefficient and average income, Michel [1991] concluded that between 1982 and 1987 the majority of post-tax incremental income was accruing to the top quintile of income distribution while the income of the bottom quintile (especially ethnic minorities) fell.

Even when the real per capita income is growing, increased inequality may reduce the household's overall well-being. Greenwood and Holt [2010] explore the phenomenon of negative trickle-down and the demand-supply disproportions on the housing market created by rising inequality, which considerably limited access of low-income families to real estate and caused housing debt accumulation in the low income brackets.

Oliver and Briscoe [2011] highlight that increased inequality is accompanied with limiting access to public education: the tuition fees rose significantly faster than average income, while government support of higher education was curtailed, entailing underinvestment in human capital. Education gradually loses its role of social mobility enhancement and inequality alleviation. Even more threatening processes are taking place in the healthcare, where income stratification left a significant part of population with no adequate medical coverage. The current political trends do not allow for any radical change and rather maintain an assault on the already existing social security network like Medicare and Medicaid [Krugman, 2007].

#### RENT SEEKING AND MORAL HAZARD

According to Stiglitz [2012] rent seeking has become a pervasive economic pathology, which substantially contributes to the increasing wealth inequality. It takes on multiple forms: government benefits and subsidies obtained by means of lobbying and corruption; abusive banking practices with credit cards; predatory mortgage lending resulting in skyrocketing foreclosure rates; bank bailouts which transfer the losses of the banks on the taxpayers and which obviously contain an element of moral hazard; unfair government procurement policy; transition from defined-benefit to defined-contribution pension plans, which transfer all the investment-related risks to the beneficiaries; reduced estate taxes and other tax loopholes, e.g. transfer pricing and tax avoidance through tax heavens; excessive executive remunerations irrespective of the stock performance record; excessive prices of prescription drugs due to lack of cost control; restricted access to private insurance due to problem of adverse selection, which deprives part of the population of adequate healthcare; excessive university tuition fees, which cause ex-

cessive student debts without possibility of declaring personal bankruptcy in case of unemployment after graduation; speculation on asset-backed securities with banks taking on excessive financial risks; monopoly power abuse; erosion of the social security network (employment benefit and Medicaid cuts) etc. Examples can be found in virtually all domains.

The market mechanism cannot cope with the problems of rent seeking and moral hazard, for they represent types of competitive behavior [Krueger, 1974]. The only remedy, same as in case of other market failures, is a relevant government regulations.

Notorious examples of regulatory failures came from the US banking sector, where rent-seeking behavior and moral hazard were major factors contributing to the systemic dysfunctions. Stiglitz [2010] argues that repeal of the Glass-Steagall Act, which started during Reagan administration, was partially the cause of predatory lending and excessive risk taking in the banking sector, which eventually resulted in the subprime mortgage crisis. Additionally, it contributed to the concentration in the banking industry and creation of the banks, which were ‘too big to fail’.

#### LABOR MARKET REGULATIONS

While the proponents of laissez-faire economics point to the allocative efficiency of perfectly competitive market and distortive influence of government interventions, institutionalists [Reardon, 2006] highlight logical inconsistencies of the neoclassical models and ability of a unionized labor market to achieve a Pareto-optimal allocation of resources. Conservatives postulate that cumbersome regulations and union bargains are detrimental to the flexibility of the labor market, engender unemployment and impede economic growth. On the other hand, analysis of the historical evolution of the union movement in USA reveals a correlation between labor movement dynamics and income inequality. After suppression in 1920s and gradual resurgence during the Great Compression, the labor movement remains in a constant decline, caused by regulatory action (administrations of Ronald Reagan and George W. Bush were particularly hostile towards unions) and to some extent demographic changes.

Jaumotte and Buitron [2015] analyzed relationship between the dynamics of the labor movement and equity of income distribution. Degradation of the unions was found to be concomitant to rising concentration of income at the top of distribution. It was also found to cause stagnation of the minimal wages and redistribution of wealth to the top. Weak unions were found to be the root reason of the uncontrolled rise of the incomes of managers and shareholders at the expense of the low- and middle-income employees.

There may exist many opinions on the possible modes of labor market regulations, however, progressive US officials will obviously have to look for alter-

natives to the existing status quo in order to curb inequality and remedy some of the most salient defects of the labor market. New Deal and the post-war period demonstrate that US economy can comfortably accommodate influential labor movement.

## CONCLUSIONS

The paper presents a standpoint on the fundamental problems of economic policymaking basing on the positive analysis of three periods of economic history of the United States. We question the postulates of the ‘perfectly competitive market’ assumption, supply-side and trickle-down economics and formulate relevant recommendations for a sound economic policy. The paper underlines the imperative of radical institutional, political and social changes in order to curb the negative processes, which have been self-perpetuating in the American economy and which are largely attributable to regulatory failures and lack of political consensus.

## BIBLIOGRAPHY

- Adelman I., Morris C. & Robinson, S., 1976, *Policies for Equitable Growth*, World Development, 4, 561–582, [http://dx.doi.org/10.1016/0305-750X\(76\)90068-1](http://dx.doi.org/10.1016/0305-750X(76)90068-1).
- Aghion P. & Bolton P., 1997, *A Theory of Trickle-Down Growth and Development*, „The Review of Economic Studies”, 64(2), 151–172, <http://dx.doi.org/10.2307/2971707>.
- Alston L., 1983, *Farm Foreclosures in the United States During the Interwar Period*, „The Journal of Economic History”, 43(4), 885–904, <http://dx.doi.org/10.1017/S0022050700030801>.
- Arndt H., 1983, *The „Trickle-down” Myth*, „Economic Development and Cultural Change”, 32(1), 1–10, <http://dx.doi.org/10.1086/451369>.
- Atkinson A., 2015, *Inequality: What Can Be Done?*, Harvard University Press, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2050-5876.2015.00834.x>.
- Bernstein I., 1960, *The lean years: a history of the American worker, 1920–1933*, Houghton Mifflin.
- Cingano F., 2014, *Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 163.
- Cutler D. & Summers L., 1988, *Tax Reform and Supply-Side Economics*, „Financial Analysts Journal”, 44(5), 15–16.
- Dabla-Norris E., Kochhar H., Shuphaphiphat N., Ricka F. & Tsounta R., 2015, *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, IMF Staff Discussion Note.
- Devine W., 1983, *From Shafts to Wires: Historical Perspectives on Electrification*, „The Journal of Economic History”, 43, 347–372.

- Freeman R., Dunlop J. & Schubert R., 1980, *The Evolution of the American Labor Market, 1948–80*, „The American Economy in Transition”, 349–414, Retrieved from <http://www.nber.org/chapters/c11299>.
- Goldin C. & Margo R., 1992, *The Wage Structure in the United States at Mid-Century*, „The Quarterly Journal of Economics”, 107(1), 1–34.
- Greenwood D. & Holt R., 2010, *Growth, Inequality and Negative Trickle Down*, „Journal of Economic Issues”, 44(2), 403–410, <http://dx.doi.org/10.2753/JEI0021-3624440212>.
- Hacker L., 1970, *The Course of American Economic Growth and Development*, New York, John Wiley & Sons.
- Harrison S. & Weder M., 2009, *Technological change and the roaring twenties: A neoclassical perspective*, „Journal of Macroeconomics”, (31), 363–375.
- Jaumotte F. & Buitron C., 2015, *Inequality and Labor Market Institutions*, IMF Staff Discussion Note.
- Keller R., 1982, *Supply-Side Economic Policies during the Coolidge-Mellon Era*, „Journal of Economic Issues”, 16(3), 773–790, <http://dx.doi.org/10.1080/00213624.1982.11504032>.
- Krueger A., 1974, *The Political Economy of the Rent-Seeking Society*, „American Economic Review”, 64, 291–303.
- Krugman P., 2007, *The Conscience of A Liberal*, New York, W.W. Norton & Company.
- Krugman P., 2009, *The Return of Depression Economics and the Crisis of 2008*, New York, W.W. Norton & Company.
- Krugman P., 2012, *End This Depression Now!*, New York, W.W. Norton & Company.
- Magazzino C., 2012, *The Economic Policy of Ronald Reagan: Between Supply-Side and Keynesianism*, „European Journal of Social Sciences”, 27(3), 319–334.
- Marshall M. & Arestis P., 1989, „Reaganomics” and Supply-Side Economics: A British View, „Journal of Economic Issues”, 23(4), 965–975.
- McCarty N., Poole K. & Rosenthal H., 2001, *Income Redistribution and the Realignment of American Politics*. Washington, AEI Press.
- Michel R., 1991, *Economic Growth and Income Equality Since the 1982 Recession*, „Journal of Policy Analysis and Management”, 10(2), 181–203.
- Oliver M. & Briscoe F., 2011, *US higher education in a budgetary vortex 1992–2007: tracing the positioning of academe in the context of growing inequality*, „Higher Education”, 62(5), 607–618.
- Piketty T. & Saez M., 2003, *Income Inequality in the United States, 1913–1998*, „Quarterly Journal of Economics”, 118(1), 1–39.
- Piketty T., 2014, *Capital in the Twenty-first Century*, Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Reardon J., 2006, *Are Labor Unions Consistent with the Assumptions of Perfect Competition?*, „Journal of Economic Issues”, 40(1), 171–181.
- Romer C., 1992, *What Ended the Great Depression*, „The Journal of Economic History”, 52, 757–784, <http://dx.doi.org/10.1017/S002205070001189X>.
- Schumpeter J., 1946, *The Decade of the Twenties*, „The American Economic Review”, 36(2), 1–10.
- Smiley G. & Keehn R., 1995, *Federal Personal Income Tax Policy in the 1920s*, „The Journal of Economic History”, 55(2), 285–303, <http://dx.doi.org/10.1017/S0022050700041061>.

- Stiglitz J., 2010, *Freefall: America, Free Markets, And The Sinking Of The World Economy*. New York, W.W. Norton & Co.
- Stiglitz J., 2012, *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*, W.W. Norton & Company.
- Tobin J., 1987, *Policies for Prosperity: Essays in a Keynesian Mode*, Brighton: Wheat-sheaf Books Ltd.
- U.S. Dept. of Commerce, Bureau of the Census, 1970, *Historical statistics of the United States, colonial times to 1970*.
- Vernon J., 1994, *World War II Fiscal Policies and the End of the Great Depression*, „The Journal of Economic History”, 54(4), 850–868.

### *Summary*

During the 20th century USA went through several radical swings of economic policy being the response to drastic societal, technological and ideological transformations. American economy endured several crises and experienced intensive sustained growth, which eventually transformed it into the world powerhouse. Basing on its historic record and with the benefit of hindsight, relevant lessons for economic policy can be derived. Three sub-periods of the American economic history, i.e. Prosperity (1920-1929), Great Compression (1937-1947), and Reaganomics (1981-1989), have been subject to positive analysis with the goal of suggesting answers to fundamental dilemmas of political economy. Particular attention is drawn towards evolution of institutional environment, income distribution policy and theoretical assumptions underlying policy making. We highlight the most prominent ideological pitfalls, which materialized in the American economic history, but which have not been properly addressed by the policymakers and engendered pathological processes in the political and social systems.

*Keywords:* economic policy, Prosperity, Great Compression, Reaganomics

## **Prosperity, ‘wielka kompresja’ i Reaganomika: wnioski dla polityki gospodarczej**

### *Streszczenie*

W XX wieku Stany Zjednoczone przeszły przez kilka radykalnych transformacji polityki gospodarczej będących odpowiedzią na zachodzące społeczne, technologiczne i ideologiczne zmiany. Amerykańska gospodarka przeżyła kilka kryzysów i doświadczyła intensywnego wzrostu, który uczynił ją światowym liderem. Bazując na tym historycznym doświadczeniu, możemy wyciągnąć ważne wnioski dla polityki gospodarczej. Trzy podokresy historii ekonomicznej Stanów Zjednoczonych – Prosperity (1920–1929), ‘wielka kompresja’ (1937–1947) oraz Reaganomika (1981–1989) – są poddane pozytywnej analizie w celu znalezienia odpowiedzi na fundamentalne dylematy polityki gospodarczej. Szczególną uwagę poświęcono zmianom instytucjonalnym, polityce redystrybucyjnej i teoretycznym założeniom kształtującym politykę ekonomiczną. Analizowane są ideologiczne złudzenia, które się zmaterializowały w amerykańskiej gospodarce i które nie zostały w odpowiedni sposób zaadresowane przez rządzących, powodując patologiczne zjawiska w polityce i społeczeństwie.

*Słowa kluczowe:* polityka gospodarcza, Prosperity, wielka kompresja, Reaganomika

JEL: H11, H21

*dr hab. Barbara Danowska-Prokop, prof. UE<sup>1</sup>*

Wydział Ekonomii

Katedra Ekonomii/Zakład Historii Myśli Ekonomicznej

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

## Narodziny prawa socjalnego

### WPROWADZENIE

W drugiej połowie XX wieku pojawiała się nowoczesna polityka społeczna oparta na zasadach wolności, solidarności i niezależności ekonomicznej<sup>2</sup>. Wszystkie wymienione zasady awansowały do rangi praw obywatelskich, na których straży postawiono państwo. Zwycięstwo koncepcji obywatelskich praw socjalnych z jednej strony sprzyjało powstaniu państwa bezpieczeństwa socjalnego, a z drugiej przyczyniło się do wzrostu poziomu niezależności materialnej obywateli. Zgodnie z tą koncepcją państwo gwarantuje nie tylko swobody obywatelskie, ale także warunki godnego życia dla wszystkich obywateli (ułatwia dostęp do dóbr społecznie pożądanых i przejmuje moralną odpowiedzialność za pomyślność materialną obywateli) [Golinowska, 1994, s. 21–25, 62–66; Golinowska, 2012, s. 36–43; Kelley, 2012, s. 704–713].

Prawo do godnego życia wpisane zostaje do aktów prawnych o znaczeniu zasadniczym, czyli do konstytucji, a także znajduje odbicie w aktach międzynarodowych: w Deklaracji Praw Człowieka<sup>3</sup> z 1948 roku, w Pakcie Praw Obywa-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Ekonomii, ul. Bogucicka 3, 40-287 Katowice; e-mail: barbara.danowska-prokop@ue.katowice.pl.

<sup>2</sup> Na początku XXI wieku ponownie rozgorzała dyskusja wokół ekonomicznych i socjalnych kompetencji państwa. Przeobrażenia w gospodarce światowej, narastające problemy demograficzne oraz nasilające się konflikty polityczne (w tym zagrożenie terrorystyczne), wymuszają korekty w dotychczasowej koncepcji państwa bezpieczeństwa socjalnego. Uczestnicy sporu podzielił się na dwa przeciwstawne obozy: zwolenników reform sektora finansów publicznych, w tym uzasadnionych redukcji w wydatkach socjalnych i jej przeciwników (populistów). Obecnie wydaje się, że populiści zyskują przewagę, co nakręca spiralę roszczeń socjalnych.

<sup>3</sup> Artykuł 25 Deklaracji Praw Człowieka głosi, że każdy człowiek ma prawo do odpowiedniego poziomu życia, którego elementami podstawowymi są jedzenie, ubranie, mieszkanie oraz niezbędne usługi socjalne, a także prawo do stałego polepszania warunków bytowych. Ponadto człowiek ma prawo do życia w zdrowiu i do pozyskania dochodu w sytuacji spowodowanej okolicznościami nie-



telskich i Politycznych oraz w Międzynarodowym Pakcie Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 1966 roku<sup>4</sup> [Auleytner, 2002, s. 499–509; Mielecki, 1997, s. 79–81].

Systemy praw socjalnych różnią się w poszczególnych krajach, przy czym na plan pierwszy wybijają się dwa podejścia systemowe: państwa zdominowanego przez system pomocy społecznej oraz państwa zdominowanego przez system adresowanej pomocy społecznej. Jednak na fali przybierającego na sile populizmu (krytyki kapitalistycznych rozwiązań) coraz większą rolę odgrywa pierwsze podejście systemowe – w społeczeństwach nasila się postawa roszczeniowa, która wymusza przemodelowanie nie tylko życia gospodarczego, ale także politycznego [Dziewięcka-Bokun, 1999, s. 181–183; Leś, 2012, s. 57–67].

Korzeni dwudziestowiecznego państwa bezpieczeństwa socjalnego należy upatrywać w poglądach dziewiętnastowiecznych reformatorów kapitalizmu. Rewolucja przemysłowa uruchomiła pozytywne, jak i negatywne następstwa, przy czym w wymiarze społecznym na pierwszy plan wybiły się przede wszystkim negatywne w postaci: ubóstwa, masowego bezrobocia, spadku płac, pogorszenia warunków bytowych robotników i wzrostu licznych wypadków przy pracy. W obliczu istniejących problemów społecznych nasiliła się krytyka panującego ładu społeczno-ekonomicznego. Krytycy piętnowali klasyczny indywidualizm oświeceniowy i pogoń jednostek za dobrami materialnym, a także bierność państwa. I dlatego opowiadali się za „uzdrowieniem” porządku kapitalistycznego. Zatem celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie wybranych koncepcji „uzdrowienia” kapitalistycznego ładu. Tak zdefiniowany cel pozwala na sformułowanie hipotezy, że ewolucja kapitalistycznego systemu produkcji wymusza zmiany w podejściu do problemu zabezpieczeń społecznych, w tym prawa socjalnego.

#### SISMONDOWSKA WIZJA NAPRAWY KAPITALIZMU

Pierwszą, poważniejszą krytykę „niedomagań” kapitalistycznego systemu produkcji i rynkowej zasady organizacji społeczeństwa zaprezentował Jean Charles Simonde de Sismondi. Już w latach 30. XIX wieku przestał wierzyć w niezawodność rynku i pozytywną rolę wolnej konkurencji, dostrzegł tkwiące w tym systemie niedoskonałości i wewnętrzne sprzeczności, które rozważał na trzech płaszczyznach:

---

zależnymi od niego, jak: bezrobocie, choroby, inwalidztwo lub brak środków utrzymania. Natomiast artykuł 3 tegoż dokumentu mówi o prawie człowieka do sprawiedliwej i korzystnej płacy, zapewniającej jemu samemu i jego rodzinie godne warunki bytu (w razie potrzeby rodzina powinna być wspomagana przez państwo).

<sup>4</sup> Artykuł 13 Międzynarodowej Konwencji o Prawach Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych doprecyzowuje warunki godnego życia mówiąc o prawie do edukacji. Za minimalne standardy uznano obowiązkowe i bezpłatne nauczanie podstawowe oraz naukę na wyższych poziomach, dostępną dla wszystkich w oparciu o kryterium uzdolnień i osiągnięć.



- sprzeczności między produkcją a konsumpcją, która prowadziła z jednej strony do pogoni za zyskiem i nadprodukcji (kryzysów ekonomicznych), a z drugiej do bezrobocia, minimalnych płac i pogorszenia warunków pracy;
- sprzeczności między producentami fabrycznymi a drobnotowarowymi, która z jednej strony przyczyniała się do przyspieszenia tempa akumulacji kapitału oraz koncentracji kapitału i produkcji, a z drugiej prowadziła do zaostrenia konkurencji i ruiny producentów drobnotowarowych;
- sprzeczności między kapitałem a pracą, która prowadziła do niesprawiedliwego podziału wytwarzanego bogactwa, wzrostu szeregów ubogich i do polaryzacji społeczeństwa [Piątkowski, 1978, s. 90–95; Sismondi, 1953, t. I, s. 1–8, 23–27, 77–81, 107–112; t. II, s. 265–270].

Według Sismondiego wewnętrzne sprzeczności tkwiące w kapitalistycznym systemie produkcji prowadziły do konfliktów społecznych i niesprawiedliwego podziału wytwarzanego bogactwa między jego twórców, przy czym na pozycji przegranej znajdowali się przede wszystkim robotnicy i producenci drobnotowarowi. „[...] klasa robotnicza skazana została na płacę ledwie wystarczającą na zaspokojenie najelementarniejszych potrzeb życiowych. [...] robotnicy byli tylko środkiem produkowania bogactwa” [Sismondi, 1953, t. II, s. 131]. Kontynuując ten wątek mówił, że: „Mają oni mniej radości życia od innych, odnoszą z porządku społecznego mniej korzyści od innych, tworzą bogactwa i sami nie mają w nich prawie żadnego udziału i zmuszani są do walki o środki utrzymania z tymi, którzy ich zatrudniają” [Sismondi, 1953, t. I, s. 306]. Aby stworzyć warunki sprawiedliwszego podziału wytwarzanego bogactwa niezbędna była ingerencja państwa. „Rząd ustanowiony jest na pożytek wszystkich ludzi, którzy mu podlegają, a zatem powinien nieustannie mieć na względzie korzyści ogółu, (...) musi przy pomocy ekonomii politycznej zapewnić wszystkim korzyści z majątku narodowego” [Sismondi, 1953, t. I, s. 26]. Zatem państwo powinno dążyć do urzeczywistnienia zasad upowszechnienia dobrobytu poprzez przywrócenie równowagi między popytem i podażą i dlatego powinno: wprowadzić progresywny system podatkowy, regulować wielkość produkcji oraz organizować gospodarkę narodową, korygować warunki podziału bogactwa, spowalniać zbyt szybkie tempo wprowadzania postępu technicznego, hamować nieskrępowaną konkurencję i wspomagać działanie mechanizmu rynkowego oraz chronić ekonomicznie interesy najsłabszych ekonomicznie jednostek.

Sismondi chcąc wyeliminować wady kapitalistycznego systemu produkcji zaproponował program „modernizacji kapitalizmu”, przy aktywnym współdziałaniu państwa (tzw. program pozytywny). W ramach swego programu wyróżnił dwa rodzaje działań: po pierwsze nakierowane na poprawę warunków gospodarowania i ochrony produkcji drobnotowarowej (zgodne współistnienie rzemieślników, chłopów i robotników było kluczem do naprawy gospodarki kapitalistycznej), po drugie – zmierzające do korekcji warunków podziału wytwarzanego bogactwa i ochrony interesów ekonomicznych najsłabszych grup [Danowska-Prokop, 2012, s. 42–46].

Realizacja szczegółowych celów obu działań wymuszała ekonomiczną aktywizację państwa, która wiązała się z: organizacją robót publicznych w celu zwiększenia zatrudnienia i pobudzenia efektywnego popytu, tworzeniem norm prawnych chroniących produkcję drobnotowarową przed nieuczciwą konkurencją producentów fabrycznych, przeprowadzeniem reformy rolnej w celu zwiększenia liczby producentów drobnotowarowych na wsi i wzrostu produkcji rolnej, tworzeniem kooperacji rzemieślniczych w celu ułatwienia dostępu do nowoczesnych technik produkcji i obniżenia kosztów, wspieraniem awansu społecznego robotników i zalegalizowaniem związków zawodowych, a także przyznaniem robotnikom prawa do udziału w podziale zysku. Ponadto proponował rozbudowę ustawodawstwa socjalnego, w tym: wprowadzenie tzw. gwarancji zawodowej, czyli wypłacania robotnikom kilkumiesięcznego odszkodowania przy zwalnianiu ich z pracy z przyczyn niezawinionych od zwalnianego; skrócenie czasu pracy kobiet i dzieci oraz zakazu pracy w niedzielę; obniżenie czasu pracy do 10 godzin dziennie; wprowadzenie ustawowej regulacji płac; ochronę robotnika w czasie choroby lub trwałej niezdolności do pracy oraz wprowadzenie gwarantowanego świadczenia na starość [Sismondi, t. II, s. 245–277].

Zaproponowany przez Sismondiego program modernizacji wychodził w krytyki kapitalistycznych stosunków produkcji i nieskrępowanej wolnej konkurencji, ale nie odrzucał własności prywatnej i dlatego proponował jedynie korekty w panującym ładzie społeczno-ekonomicznym. Zaproponowane reformy miały zminimalizować nierówności społeczne i złagodzić sprzeczności między producentami fabrycznymi a drobnotowarowymi, między kapitałem a pracą i w ten sposób skorygować warunki podziału wytwarzanego bogactwa oraz ograniczyć obszary biedy. Na straży „naprawionych” relacji społeczno-ekonomicznych postawił państwo.

#### PROBLEMATYKA SPOŁECZNA W DOROBKU JOHN A STUARTA MILLA

Klasyki ekonomii rzeczywistość gospodarczą postrzegali jako harmonijną jedność produkcji oraz podziału w warunkach nieskrępowanej wolności. Z taką interpretacją nie zgodził się J.S. Mill, wyróżnił w rzeczywistości gospodarczej dwie sfery: produkcji (rządzoną przez obiektywne prawa produkcji) i podziału (rządzoną przez zmienne prawa zależne od zwyczajów i struktury instytucjonalnej danej gospodarki) [Przybyła, 2012, s. 78–90; Ząbkiewicz, 2005, s. 125–146]. Podążając dalej tym tokiem rozumowania doszedł do wniosku, że istnieje możliwość dostosowywania (reformowania) porządku kapitalistycznego do bieżących problemów gospodarczych i społecznych. Dlatego też zainteresował się kwestiami społecznymi (zabezpieczeniem robotników), przy czym zwracał baczną uwagę na ekonomiczne skutki rozbudowanego ustawodawstwa socjalnego. Zastrzeżenia Milla wobec tego ustawodawstwa wynikały wprost z funkcjonowania instytucji

prywatnej własności (decydowała o efektywności gospodarowania) i z działania praw podziału. Według niego (a wbrew poglądom socjalistów) nie można utożsamiać prywatnej własności ze źródłem wyzysku i niesprawiedliwości. „Gdyby prawa prywatnej własności ulegały zmianie w kierunku bardziej sprawiedliwego podziału i większej zgodności między nakładami wniesionymi przez jednostki do gospodarki i ich dochodami, to prywatna własność nie miałaby żadnych związków z biedą i wszelkim złem” [Mill, 1965, t. I, s. 87].

W kwestii ubóstwa i ubogich Mill rozważał dwa podejścia: pierwsze opierało się na założeniu, że los ubogich spoczywa w rękach klasy wyższej, mającej moralny obowiązek opiekowania się ubogimi; a drugie opierało się na założeniu, że każda jednostka ponosi odpowiedzialność za własny byt. Z punktu widzenia oświeceniowego indywidualizmu, aprobowanego przez Milla, drugie podejście było korzystniejsze, ponieważ uruchamiało mechanizm współzawodnictwa i współdziałania między jednostkami, który decydował nie tylko o postępie, ale także o wzroście bogactwa i ogólnego dobrobytu [Mill, 1965, t. II, s. 496–504].

Mill omawiając problem ubóstwa przeddefiniował zadania państwa. Przy bliższej analizie jego poglądów można dostrzec odstępstwa od smithowskiego wzorca. Zdawał on sobie sprawę z faktu, że nie istnieje państwo nieingerujące w sferę produkcji i wymiany. Zatem rząd powinien podejmować inicjatywy społeczne, które będą pożyteczne dla jednostki i społeczeństwa. I dlatego zadania przypisane państwu podzielił na dwie grupy: powszechne (konieczne) i wątpliwe (dowolne), w ten sposób wyróżnił ingerencję państwa o charakterze autorytatywnym oraz nieautorytatywnym.

Do pierwszej grupy zadań zaliczył: ochronę prawną nad obywatelami; prawne określenie zakresu własności indywidualnej i publicznej; rozstrzyganie sporów; opiekę nad upośledzonymi; organizację pośrednictwa pracy; kontrolę zatrudnienia dzieci i młodzieży; organizację powszechnej oświaty; ustawienie systemu wzorcowych wag i miar; bicie monet, brukowanie, oświetlenie i czyszczenie ulic; budowę i modernizację portów oraz latarni morskich; regulację rzek. Działania państwa w tych obszarach miały pozytywny charakter, gdyż przysparzały korzyści każdej jednostce.

Do drugiej grupy zadań zaliczył: system protekcyjizmu (przemysłowego, handlowego oraz celnego); nakazy, przywileje i zakazy [Mill, 1965, t. II, s. 485–489, 525–559, 778–781; Mill, 1959, s. 280–292].

Autorytatywna interwencja państwa poprzez nakazy i zakazy oraz kontrolę swobody działania jednostek wymagała każdorazowego uzasadnienia, ponieważ narażała interesy jednostki na ewidentne straty. Natomiast nieautorytatywna interwencja państwa polegała jedynie na udzielaniu rad i na ogłaszaniu wiadomości, czyli w sposób bezpośredni nie zagrażała wolności oraz szczęściu jednostki.

Mill był przekonany, że kapitalistyczne społeczeństwo gospodarujące, poprzez zmianę praw podziału wytwarzanego bogactwa, może wprowadzić sprawiedliwsze warunki jego podziału i w ten sposób zredukować obszary biedy

i podwyższyć poziom życia robotników. Zatem nie naruszając ani kapitalistycznych stosunków produkcji, ani zasad wolnej konkurencji, można wyeliminować źródło niedoskonałości panującego porządku.

#### SZKOŁA HISTORYCZNA I JEJ WPLYW NA SYSTEM ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W latach 1871–1900 dokonywał się w odrodzonym cesarstwie niemieckim przyspieszony proces uprzemysłowienia (przy bardzo aktywnym wsparciu ze strony państwa). Proces ten wywołał dwojakiego rodzaju efekty: po pierwsze – przyspieszył proces koncentracji produkcji i centralizacji kapitału, co z kolei nieuchronnie prowadziło do: powstawania nowych gałęzi i nowych przedsiębiorstw, wzrostu wielkości produkcji przemysłowej i rolniczej, wzrostu wydajności pracy; a po drugie – przyczynił się do: rozwarstwienia społeczeństwa, bardzo szybkiego wzrostu szeregów proletariatu (w omawianym okresie liczba robotników wzrosła z 5 mln do 12 mln, czyli o 140%), a także wzrostu napięć społecznych i popularności ruchów socjalistycznych [Danowska-Prokop, 2012, s. 49–53].

W nowych realiach gospodarczych i społecznych ujawniły się także niedomagania systemowe w postaci: wzrostu stopy zysku, spadku płac, wzrostu bezrobocia, pogorszenia warunków pracy oraz wzrostu liczby wypadków przy pracy. W tej sytuacji niemieccy ekonomiści<sup>5</sup>, odmiennie postrzegając istotę procesu gospodarowania, odrzucili klasyczny indywidualizm oraz koncepcje wolnego handlu, *homo oeconomicus* i spontanicznego ładu rynkowego. Skoncentrowali swą uwagę na analizie konkretnej rzeczywistości gospodarczej (zjawisk i instytucji gospodarczych) i na poznaniu mechanizmów rządzących realną gospodarką (w swych rozważaniach poza aspektem czysto ekonomicznym uwzględnili także aspekt społeczny oraz historyczny). Odmienne spojrzenie na proces gospodarowania umożliwił im redefinicję zadań państwa. Według nich państwo powinno aktywnie uczestniczyć w życiu gospodarczym oraz społecznym finansując infrastrukturę gospodarczą oraz współfinansując rozwój przemysłu, łagodząc konflikty społeczne i wprowadzając reformy społeczne. Dlatego też optowali za wprowadzeniem: ustawodawstwa fabrycznego i społecznego, w tym: ochrony pracy kobiet i dzieci, podwyżki płac, ubezpieczeń robotniczych na wypadek choroby, wypadku przy pracy oraz starości, opieki nad bezrobotnymi, sądów rozjemczych w sporach między przedsiębiorcami a robotnikami [Zarzewny, 2005, s. 74–159; Weber, 1994, s. 65–168].

<sup>5</sup> Do niemieckiej szkoły historycznej przynależeli: Max Weber, von Gustav Schmoller, Adolf Wagner, Werner Sombart, Rudolf von Gniest, Lujo Brentano. Wszyscy wymienieni ekonomiści wyrażali krytyczny stosunek do dorobku ekonomii klasycznej. Ich krytyczny stosunek wynikał z przekonania, że klasycznej teorii ekonomicznej nie można stosować do wszystkich czasów i kultur. A ponadto głosili pogląd, że klasyczne teorie są słuszne jedynie dla dobrze rozwiniętej, uprzemysłowanej gospodarki angielskiej, a nie dla rolniczej, zacofanej gospodarki Niemiec.

Nowe spojrzenie niemieckich ekonomistów na państwo i jego wyjątkową rolę w rozwiązywaniu problemów społecznych oraz gospodarczych, znalazło potwierdzenie w działaniach kanclerza Otto von Bismarcka. W latach osiemdziesiątych XIX wieku zaczął on wprowadzać w życie ustawodawstwo fabryczne i społeczne<sup>6</sup>, przy czym świadczenia oferowane w ramach tych ubezpieczeń społecznych adresowane były tylko do robotników pracujących i opłacający składki. Natomiast prawo fabryczne zakazywało pracy nocnej dla kobiet i dzieci oraz zakazywało pracy dzieci w kopalniach. Ubezpieczenia społeczne miały chronić robotników przed ekonomicznym ryzykiem związanym z niezdolnością do pracy z powodu choroby, wypadku, zwolnienia lub starości. W 1883 r. Reichstag uchwalił ustawę o ubezpieczeniu zdrowotnym, a w następnym roku wprowadzono przymusowe ubezpieczenie od wypadków w miejscu pracy. Ustawę o świadczeniach emerytalnych i rentowych uchwalono w 1889 r. [Kundera, 1998, s. 12–19, 66–82; Kundera, 1984, s. 13–17]. Dzięki tym rozwiązaniom stworzono podwaliny pod dwudziestowieczne państwo bezpieczeństwa socjalnego.

## ZAKOŃCZENIE

W miarę krzepnięcia kapitalistycznego porządku kwestie socjalne stawały się coraz większym problemem. W tej sytuacji dziewiętnastowieczni reformatorzy domagali się konkretnych działań władzy na rzecz polepszenia warunków pracy i płacy, a z czasem i bytu robotników. Powolny wzrost aktywności państwa w sferze socjalnej i ekonomicznej uruchomił proces przebudowy relacji społecznych, co w konsekwencji przyczyniło się do sprawiedliwszego podziału wytwarzanego bogactwa.

W zaprezentowanych w opracowaniu programach i poglądach ukazano sposoby ochrony ludzi przed biedą i brakiem zatrudnienia, wypadkami fabrycznymi czy niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą lub podeszłym wiekiem.

## BIBLIOGRAFIA

- Auleytner J., 2002, *Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, WSP TWP, Warszawa.
- Danowska-Prokop B., 2012, *Sytuacja gospodarcza i społeczna na Górnym Śląsku w okresie międzywojennym i jej wpływ na ubezpieczenia brackie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

---

<sup>6</sup> Przeobrażenia w życiu gospodarczym sprzyjały emancypacji politycznej robotników, czego przejawem był dynamiczny wzrost poparcia dla ruchu socjalistycznego. Socjaliści zagrażali stabilności odrodzonego cesarstwa niemieckiego i dlatego Bismarck zdecydował się na osłonę socjalną robotników.

- Dziewięcka-Bokun L., 1999, *Systemowe determinanty polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Golinowska S., 1994, *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Golinowska S., 2012, *O solidarności i solidaryzmie w polityce społecznej [w:] Polityka społeczna kontynuacja i zmiana*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kelley D., 2012, *Narodziny praw opiekuńczych [w:] Odkrywając wolność. Przeciw zniewoleniu umysłów*, red. L. Balcerowicz, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań.
- Kundera E., 1998, *Doktryna „socjalizmu z katedry” (1872–1918)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Kundera E., 1984, *Ferdinand Lassalle (1825–1864)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Leś E., 2012, *Rekonstrukcja modeli społecznych w państwach europejskich a funkcje organizacji społecznych [w:] Polityka społeczna kontynuacja i zmiana*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Mielecki J., 1997, *Aspekty prawne polityki społecznej [w:] L. Dziewięcka-Bokun, J. Mielecki, Wybrane problemy polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Mill J.S., 1959, *Utylitaryzm*, PWN, Kraków.
- Mill J.S., 1965, *Zasady ekonomii politycznej i niektóre jej zastosowania do filozofii społecznej*, t. I i II, PWN, Warszawa.
- Piątkowski W., 1978, *J.C. L. Simonde de Sismondi. Teoria ekonomii*, PWN, Warszawa.
- Przybyła H., 2012, *Problematyka społeczna w interpretacji klasyków ekonomii*, „Studia Ekonomiczne”, nr 84, Wydawnictwo UE, Katowice.
- Simonde de Sismondi J.C.L., 1953, *Nowe zasady ekonomii politycznej, czyli o bogactwie i jego stosunku do ludności*, t. I i II, PWN, Kraków.
- Weber M., 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Test, Lublin.
- Zarzewny K., 2005, *W poszukiwaniu ducha kapitalizmu w działach Wernera Sombarta*, „Kwartalnik Historii Myśli Ekonomicznej” nr 1, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Ząbkiewicz A., 2005, *Logika ekonomiczna a logika gospodarcza [w:] Problemy ekonomii i polityki rozwoju*, red. J. Stecewicz, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

### Streszczenie

Kapitalistyczny porządek społeczno-ekonomiczny wyrastał z oświeceniowego indywidualizmu, z wolności działania jednostki. Idea wolności odnosiła się jednocześnie do wolności osobistej, własności prywatnej i wolności gospodarowania. Zgodnie z tą koncepcją państwo nie powinno ingerować w gospodarkę, a tym bardziej w sferę socjalną. Jednak dziewiętnastowieczne realia życia społeczno-gospodarczego odbiegały od „idealistycznych” założeń i dlatego pojawiały się głosy domagające się skorygowania niedoskonałości kapitalistycznego systemu produkcji, co wymusiło nie tylko rozwój prawa socjalnego, ale także rozbudowę socjalno-ekonomicznych kompetencji państwa.

*Słowa kluczowe:* państwo, ubezpieczenia społeczne, liberalizm

**The inception of social law***Summary*

The capitalist socio-economic order grew out of the Enlightenment individualism, with the freedom of action of the unit. Idea of freedom referred both to personal freedom, private property and freedom of management. According to this concept the state should not interfere in the economy, especially in the social sphere. However, the realities of the nineteenth-century social and economic life differed from the idealistic assumptions and, therefore there were voices opting for a fairer distribution of manufactured goods, which in turn necessitated the development of social legislation, and socio-economic development of the competence of the state.

*Keywords:* state, social law, freedom

JEL: B00, B12, B15



*dr hab. Małgorzata Dziembała, prof. UE Katowice<sup>1</sup>*

Wydział Ekonomii

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

## **Spójność społeczna w krajach i regionach Unii Europejskiej w świetle wskaźnika postępu społecznego**

### WSTĘP

Zapewnienie nie tylko spójności ekonomicznej, lecz i społecznej znajduje się w centrum uwagi krajów UE. Spójność gospodarcza i społeczna są bowiem ze sobą wzajemnie powiązane i pomiędzy tymi kategoriami istnieją sprzężenia zwrotne [Woźniak, 2012, s. 7–8]. W związku z tym należy wziąć pod uwagę również to, iż wspieranie wzrostu gospodarczego, stanowiącego priorytetowy cel państw członkowskich implikować może pojawienie się bądź też intensyfikację różnorodnych problemów społecznych, takich jak: bezrobocie, wykluczenie społeczne, rozpatrywanych z perspektywy gospodarki krajowej bądź też regionalnej.

W obecnie promowanym inkluzywnym modelu wzrostu (rozwoju), zwraca się uwagę także na inne aspekty aniżeli tylko ekonomiczne, bowiem powinien stwarzać on możliwości dla wszystkich jednostek i społeczności, a korzyści dystrybuowane są uczciwie w społeczeństwie, zarówno te o charakterze materialnym, jak i niematerialnym [OECD 2014, s. 80–81]. Projektując działania w ramach polityki ekonomicznej na rzecz poprawy dynamiki wzrostu gospodarczego, istotne jest zatem zwrócenie uwagi na ich oddziaływanie na sferę społeczną.

Szczególne znaczenie nabiera zapewnienie spójności społecznej, również w wymiarze przestrzennym. Staje się to celem politycznych działań podejmowanych na różnych szczeblach, w tym ponadnarodowym. Spójność społeczna postrzegana jest bowiem jako warunek politycznej stabilności i bezpieczeństwa. Stanowi źródło dobrobytu i wzrostu gospodarczego, a jej brak bądź ograniczenia implikują konieczność ponoszenia zwiększonych wydatków publicznych [Ber-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katedra Międzynarodowych Stosunków Ekonomicznych, ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice; e-mail: małgorzata.dziembała@ue.katowice.pl.

ger-Schmitt, 2002, s. 404–405]. Wymaga to szczegółowej kwantyfikacji skali i natężenia istniejących problemów społecznych, co zależne jest od przyjętej koncepcji tej spójności.

Spójność społeczną w artykule utożsamia się ze zmianami dotyczącymi poprawy warunków życia społeczeństwa, a zatem z postępowaniem społecznym [Sadowski, 2005, s. 9]. Poprawa wskaźników opisujących rozwój społeczny może świadczyć o dokonującym się postępie, a zarazem o zwiększaniu się spójności społecznej. Wydaje się, iż to miary syntetyczne, ujmujące wiele jego aspektów umożliwiają w sposób kompleksowy pomiar.

Celem artykułu jest dokonanie pomiarów spójności społecznej w świetle wskaźnika postępu społecznego. Problemy społeczne w niektórych krajach i regionach UE uległy bowiem intensyfikacji w ostatnich latach.

### POSTĘP SPOŁECZNY A SPÓJNOŚĆ SPOŁECZNA

Spójność ekonomiczną tradycyjnie wiąże się ze zmniejszaniem występujących różnic w poziomie rozwoju gospodarczego, będących w szczególności domeną działań interwencyjnych realizowanych w ramach polityki regionalnej. Jednakże nie może stanowić celu samego w sobie, bowiem jej osiągnięcie ma służyć urzeczywistnieniu dobrobytu poszczególnych podmiotów, społeczności i przeciwdziałać powstawaniu dalszych zróżnicowań w poziomie i jakości życia. W takim ujęciu spójność ekonomiczną wiąże się nieodłącznie ze spójnością społeczną i staje się instrumentem spójności społecznej. Stanowi to wyzwanie dla polityki regionalnej w celu stwarzania warunków dla poprawy tej spójności, również w wymiarze przestrzennym [Woźniak, 2012, s. 7–8]. Należy zwrócić uwagę na aspekty społeczne towarzyszące podejmowanym działaniom na rzecz poprawy dynamiki wzrostu gospodarczego i podnoszenia konkurencyjności gospodarek krajowych i regionalnych.

Proces integracji może przyczynić się także do intensyfikacji problemów społecznych wówczas, gdy integrują się partnerzy o nierównym potencjale gospodarczym i społecznym. Nierówności społeczne mogą się również pogłębiać w rezultacie prowadzonej polityki ekonomicznej w ramach ugrupowania i braku integracji pomiędzy wyznaczonymi jej priorytetami.

Kwestia spójności społecznej jest podnoszona w dokumentach traktatowych UE, wśród których wskazać należy na zapis: „W celu wspierania harmonijnego rozwoju całej Unii rozwija ona i prowadzi działania służące wzmocnieniu jej spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej. W szczególności Unia zmierza do zmniejszenia dysproporcji w poziomach rozwoju różnych regionów oraz zacofania regionów najmniej uprzywilejowanych [art. 174, TFUE], jak również podkreśla się, że Unia „wspiera spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną oraz solidarność między państwami członkowskimi” [art. 3, TUE].

Spójność społeczna jest pojęciem wielowymiarowym. Można wskazać na dwa podejścia do spójności społecznej, z których pierwsze – socjologiczne i psychologiczne – akcentuje integrację i społeczną stabilność, a kolejne traktuje tę spójność jako warunek wstępny osiągnięcia gospodarczego dobrobytu [Acket et al., 2011, s. 3]. Spójność społeczna łączona jest z właściwością społeczeństwa, niezależnie od perspektyw jego postrzegania, np. kraju. Spójność społeczną można wiązać także ze społeczną inkluzją w tym sensie, iż – jak wskazuje Rada Europy – dotyczy szans związanych z dostępem do środków zabezpieczających podstawowe potrzeby, do postępu, do ochrony praw, godności [Council of Europe, 2001: 5 za: Jenson 2010, s. 5]. Spójność społeczna odnosi się także do kapitału społecznego. Zwraca się również uwagę, analizując jej koncepcje, na instytucje i zarządzanie, podkreślając ich znaczenie dla wzrostu gospodarczego [Jenson, 2010]. Spójność społeczną można także ujmować jako „produkt” właściwie realizowanej polityki na rzecz rozwoju społecznego [Jenson, 2010, s. 15]. Analizując spójność społeczną podkreśla się różne jej wymiary, w tym jedna z klasyfikacji zaproponowana przez Bernarda (1999) identyfikuje dwa jej aspekty: sferę aktywności ludzkiej (gospodarczą, polityczną i społeczno-kulturową) i naturę relacji społecznych związanych z formalnymi relacjami i znaczącymi relacjami dotyczącymi zaobserwowanych zachowań i praktyk [za: Acket et al., 2011, s. 4–5].

W kontekście prowadzonych rozważań zwrócić należy uwagę na definicję identyfikującą spójność społeczną ze zdolnością, którą posiada społeczeństwo do zapewnienia dobrobytu w długim okresie [Council of Europe, 2005, s. 23], co także podkreśla Rada Europy, uwypuklając konieczność minimalizowania różnicowań, jak i unikania polaryzacji [Council of Europe, 2005, s. 40]. W myśl innej definicji spójne społeczeństwo „pracuje na rzecz dobrobytu swoich członków (...)” [OECD, 2011, s. 17], a spójność społeczna wnosi wkład do długotrwałego wzrostu gospodarczego [OECD, 2011, s. 17].

Osiąganie spójności społecznej przyczynia się do poprawy wyników gospodarczych, ograniczenia ubóstwa, czy też do wzmacniania stabilności. Jej pozytywne oddziaływanie na gospodarkę wiąże się z większą efektywnością stosowanych polityk w spójnym społeczeństwie. Spójność społeczna oddziałuje nie tylko na wzrost, lecz również i na jego trwałość oraz na rozwój gospodarczy. Poszczególne komponenty spójności takie jak: społeczna inkluzja, kapitał społeczny, społeczna mobilność – wzmacniają się. Jednocześnie wzrost gospodarczy także przyczynia się do osiągnięcia tego rodzaju spójności [OECD, 2011, s. 57–60]. Wciąż poprawiający się stan spójności prowadzi do osiągnięcia dobrobytu, co przekłada się także na poprawę jakości życia, jak również i na inne wymiary.

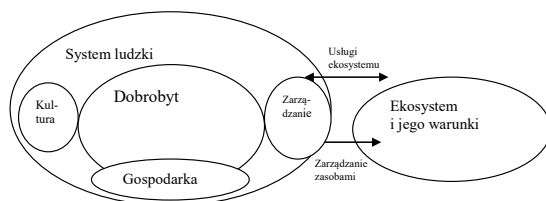
Postęp definiujemy jako proces pewnych przemian związanych z osiągnięciem doskonalszego stanu [*Słownik języka polskiego*, ([http](http://))], obejmujący komponenty materialne i niematerialne i różne jego aspekty. Wiąże się ze zmianami dotyczącymi jakości życia, z satysfakcją z życia, dobrobytem, zrównoważonym rozwojem [Hall et al., 2010, s. 8–10].

Jak podkreśla Sztompka, jest to proces rozwojowy, a jego kierunek jest oceniany pozytywnie. Dzięki postępowi następuje stopniowe zbliżanie się do określonego stanu społeczeństwa realizującego pewne wartości, a gdy od tych wysoko cenionych wartości następuje oddalanie się, wówczas mamy do czynienia z dokonującym się regresem [Sztompka, 2005, s. 441–442]. Warto zwrócić uwagę, iż tylko taka zmiana może zostać uznana za postęp, która uzyska pozytywną ocenę w danej zbiorowości, a zatem jest zrelatywizowana także odnośnie do przyjętych kryteriów, ten postęp wyznaczających [Sztompka, 2005, s. 442]. Postęp dokonuje się, jeśli następuje poprawa w zakresie „równoważonego i równego dobrobytu społeczeństwa” [Hall et al., 2010, s. 9].

Postęp społeczny można ujmować jako „ciąg zmian społecznych, któremu przypisujemy pozytywne cechy; dzięki niemu przybywa zrealizowanych wartości, a społeczeństwo zbliża się do wzorca „dobrego społeczeństwa” [Supińska, 2007, s. 77]. Następuje także poprawa wskaźników, dotyczących m.in. dochodów rodzin i poszczególnych osób, ubóstwa i wykluczenia społecznego, rozmiarów nierówności, jeśli chodzi o szanse życiowe itd. [Banting, 2002]. Podkreśla się, że postęp społeczny to „zdolność społeczeństwa, którą posiada, aby zaspokoić podstawowe potrzeby mieszkańców, ustanowić fundamenty, które umożliwią mieszkańcom i społecznościom zwiększyć i podtrzymywać jakość ich życia, tworzyć warunki dla wszystkich jednostek, aby wykorzystały ich potencjał” [Porter et. al., s. 32].

W związku z tym postęp wiąże się również z aspektami ekonomicznymi. Postęp społeczno-ekonomiczny można ująć, jako „zmiany wynikające z rozwoju społeczeństwa, które polegają na wszechstronnej poprawie jego warunków życia zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym” [Sadowski, 2005, s. 9]. Spójność społeczną łączyć należy z rozwojem społecznym zmierzającym do osiągnięcia określonego i przyjętego stanu, ku czemuś lepszemu, a zatem z postępow społecznym. Poprawa wskaźników rozwój ten opisujących świadczy o zwiększającym się stopniu spójności w UE<sup>2</sup>.

Interesująca koncepcja postępu społecznego zaproponowana przez Hall et al. wskazuje, że społeczeństwo oparte jest na dwóch systemach: społecznym i ekonomicznym połączonym poprzez zróżnicowane kanały. Poprawa dobrobytu ludzkiego jest jego finalnym celem, tj. postępu [Hall et al., 2010, s. 13].



Rys. 1. Warunki ramowe postępu społecznego

Źródło: [Hall et al., 2010, rys. 1, s. 15] i modyfikacje własne.

<sup>2</sup> Na podstawie definicji postępu według [Sztompka, 2005, s. 447–448].

Każdy z krajów UE charakteryzuje się zróżnicowanym poziomem rozwoju społecznego, a zatem istniejące dysproporcje wskazują na stopień spójności społecznej, na jej zmniejszenie względnie stopniową poprawę.

### SPÓJNOŚĆ SPOŁECZNA W KRAJACH UE W ŚWIETLE WSKAŹNIKA POSTĘPU SPOŁECZNEGO

Pomiar dokonującego się postępu społecznego natrafia na trudności, bowiem nie ma jednej miary, która ujmowałaby różne jego aspekty. Powszechnie występujące wskaźniki m.in. nie oddają sytuacji osób, które pomimo wzrostu dochodów, postrzegają swoją sytuację jako mniej korzystną [Report..., s. 7–8]. Kwestionuje się znaczenie tradycyjnych wskaźników dla oceny rozwoju społeczno-gospodarczego, dobrobytu, takich jak Produkt Krajowy Brutto (PKB). Jednak miara ta nie odzwierciedlała komponentów społecznych, kondycji społeczeństwa [Report..., s. 7–8, 12–13, 21–40].

W związku z tym poszukuje się miar umożliwiających bardziej kompleksowe dokonanie pomiaru rozwoju społecznego. Jednym z nich jest wskaźnik postępu społecznego – SPI (*Social Progress Index*), odzwierciedlający postęp w poszczególnych krajach. Ten wskaźnik syntetyczny nie uwzględnia wskaźników ekonomicznych, a tylko te o charakterze społecznym i dotyczącym środowiska [Kioes, Pfeiffer]. SPI obejmuje 53 zmienne włączone do następujących kategorii [<http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/raport-social-progress-index-spi-2016.html>]:

- Zaspokojenie fundamentalnych potrzeb człowieka (*Basic human needs*).
- Fundamenty dobrobytu (*Foundations of well-being*).
- Możliwość awansu społecznego i wolności osobiste (*Opportunity*).

SPI 2016 obejmuje 133 kraje, które zamieszkuje 94% ludności świata [Porter at al., 2016, s. 13]. Według SPI 2016 do 10 krajów o najwyższym poziomie rozwoju społecznego zaliczono: Finlandię, Kanadę, Danię, Australię, Szwajcarię, Szwecję, Norwegię, Holandię, Wielką Brytanię, Islandię/Nową Zelandię (miejsca równorzędnie). Jednakże, gdyby wziąć pod uwagę tylko kraje UE uporządkowane według SPI 2016 i według PKB/mieszkańca, wówczas Finlandia zajmuje 9. miejsce w rankingu według PKB/mieszkańca. Także kolejny z krajów w rankingu SPI 2016: Dania, według kryteriów PKB/mieszkańca zajmuje dopiero 6. miejsce. Polska osiągnęła 18. miejsce w rankingu według SPI 2016, a ostatnie miejsca w tej klasyfikacji przypadły Rumunii i Bułgarii (tabela 1).

Według SPI 2016 do krajów UE, które odnotowały bardzo wysoki poziom postępu społecznego zaliczono: Finlandię, Danię, Szwecję, Holandię, Wielką Brytanię, Irlandię, do krajów o wysokim poziomie postępu społecznego zakwalifikowano: Austrię, Niemcy, Belgię, Hiszpanię, Francję, Słowenię, Portugalię, Czechy, Estonię, Włochy, Cypr, Polskę, Słowację, Grecję, Chorwację, Litwę, Węgry, Łotwę,

natomiast do krajów o średnio-wysokim w kierunku niższego poziomie postępu społecznego: Rumunię, Bułgarię [Porter at al., 2016, s. 17–18]. Największą liczbę krajów UE zaliczono do grupy charakteryzującej się wysokim poziomem postępu społecznego, jednakże nie jest ona homogeniczna, bowiem dobre wyniki osiąga w obszarze: zaspokojenie podstawowych potrzeb, a słabe – jeśli chodzi o możliwości awansu społecznego i wolności osobiste, co wskazuje zarazem na obszary wymagające poprawy i podjęcia odpowiednich działań w ramach polityki ekonomicznej [Porter at al., 2016, s. 53–54].

**Tabela 1. Wielkości wskaźnika SPI i PKB/mieszkańca dla krajów UE i ich rankingi**

Ranking krajów według SPI 2016	Kraje	Wskaźnik SPI 2015	Wskaźnik SPI 2016	Komponenty SPI 2016			PKB/mieszkańca (według PPP, international dollars)	Ranking według PKB/mieszkańca	SPI 2030
				Zaspokojenie fundamentalnych potrzeb człowieka	Fundamenty dobrobytu	Możliwości awansu społecznego i wolności osobiste			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Finlandia	86,75	90,09	96,11	87,61	86,56	38,643	9	88,68
2.	Dania	86,63	89,39	96,63	88,56	82,97	43,415	6	88,26
3.	Szwecja	88,06	88,80	95,42	88,68	82,31	45,296	3	89,58
4.	Holandia	86,50	88,65	95,23	88,86	81,85	46,374	2	88,17
5.	Zjednoczone Królestwo	84,68	88,58	93,04	87,91	84,79	38,658	8	87,17
6.	Irlandia	84,66	87,94	93,41	85,42	84,99	51,899	1	87,03
7.	Austria	84,45	86,60	95,67	86,84	77,28	43,893	5	86,12
8.	Niemcy	84,04	86,42	94,42	87,41	77,42	44,053	4	86,20
9.	Belgia	82,83	86,19	94,34	85,46	78,79	41,138	7	84,54
10.	Hiszpania	81,17	85,88	92,74	88,25	76,67	32,814	12	83,35
11.	Francja	80,82	84,79	92,57	87,03	74,78	37,306	10	82,12
12.	Słowenia	81,62	84,27	93,75	83,13	75,92	28,942	15	84,50
13.	Portugalia	81,91	83,88	93,14	84,17	74,34	26,69	18	84,18
14.	Czechy	80,59	82,80	96,17	82,57	69,66	29,805	14	84,64
15.	Estonia	80,49	82,62	92,03	82,63	73,19	26,93	17	84,86
16.	Włochy	77,38	82,49	89,19	86,11	72,18	33,587	11	76,68
17.	Cypr	77,45	80,75	91,50	82,12	68,63	30,31	13	–
18.	Polska	77,98	79,76	90,97	80,15	68,16	24,836	20	82,74
19.	Słowacja	78,45	78,96	93,40	80,85	62,61	27,394	16	83,13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Grecja	74,03	78,27	90,62	83,18	60,99	24,617	21	75,36
21.	Chorwacja	73,30	77,68	91,54	79,51	62,00	20,43	24	75,36
22.	Litwa	74,00	76,94	88,09	77,07	65,65	26,397	19	76,98
23.	Węgry	74,80	76,88	90,84	77,29	62,52	24,474	22	76,95
24.	Łotwa	74,12	76,19	89,37	80,61	58,58	22,628	23	76,76
25.	Rumunia	68,37	72,23	84,26	74,91	57,52	19,926	25	71,40
26.	Bułgaria	70,19	72,14	87,18	74,81	54,42	16,956	26	72,94

Objaśnienia: uporządkowanie krajów w tabeli według SPI 2016. Ze względu na braki w danych wskaźnika SPI 2016 dla Malty i Luksemburga nie został opracowany.

Źródło: zestawienie własne na podstawie: [<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.KD>, 3.09.2016; *Social progress ...*, s. 35–36; Porter at al., 2016].

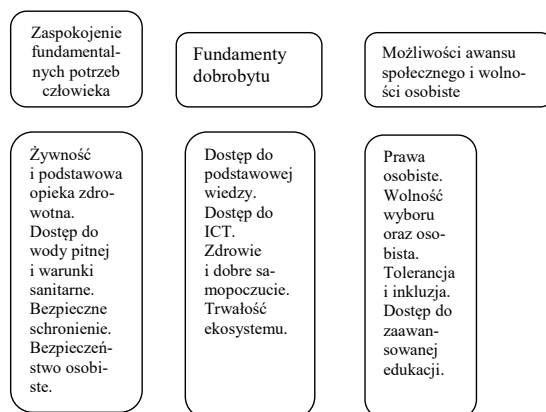
Kraje o podobnym PKB/mieszkańca charakteryzują się zróżnicowanymi wynikami w rankingu według SPI 2016 [Porter at al., 2016, s. 19, 73]. Występują powiązania pomiędzy SPI 2016 i wielkością PKB/mieszkańca. Jednakże nie jest to zależność liniowa. W krajach o relatywnie niskim PKB/mieszkańca nawet jego niewielkie zmiany powodują znaczącą poprawę w zakresie poziomu rozwoju społecznego. Natomiast osiągnięcie wysokiego poziomu dochodu nie jest związane ze znaczącą poprawą tego wskaźnika [Porter at al., 2016, s. 73].

Warto także zwrócić uwagę na szacunkowe wartości SPI w 2030 r. pokazujące możliwe zmiany, które dokonają się w analizowanych krajach, jeśli chodzi o spójność społeczną. Pierwsze miejsce, w świetle wyników prognozy, zajęła Szwecja. Warto zauważyć, iż niektóre kraje obniżyły wartości wskaźnika, co tym samym oznacza regres, zamiast dokonujących się pozytywnych przemian społecznych [Kioes, Pfeiffer; Porter at al., 2016].

## SPÓJNOŚĆ SPOŁECZNA W REGIONACH UE

Jedną z miar syntetycznych określających postęp społeczny w regionach i zaproponowany przez Komisję Europejską jest regionalny wskaźnik postępu społecznego w UE (EU-SPI), którego wielkości zostały określone dla 272 regionów. Bazuje on na wskaźniku SPI i obejmuje trzy wymiary: podstawowe potrzeby ludzkie, podstawy dobrostanu, możliwości, składające się z 50 wskaźników opisujących te wymiary. Poszczególne bowiem wymiary obejmują składniki tematyczne (łącznie 12) składające się ze wskaźników cząstkowych (rys. 2). Ten wskaźnik regionalny może być pomocny dla opracowywania strategii rozwojowych regionów UE [[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/information/maps/social\\_progress](http://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/social_progress); The EU regional...].





Rys. 2. Komponenty regionalnego wskaźnika postępu społecznego

Źródło: na podst. [The EU regional...s. 2].

Warto zwrócić uwagę na sytuację polskich regionów w świetle tego wskaźnika (tabela 2).

**Tabela 2. Klasyfikacja regionów wybranych krajów UE według regionalnego wskaźnik postępu społecznego i PKB/mieszkańca**

Regiony	Wartość EU-SPI	Ranking regionów według EU-SPI	PKB/mieszkańca, PPP (2011, w euro)	Ranking regionów według PKB/mieszkańca
Polska				
1. Dolnośląskie	55,19	232	18 500	210
2. Kujawsko-pomorskie	55,5	228	13 400	250
3. Lubelskie	56,21	220	11 100	261
4. Lubuskie	55,09	233	13 500	249
5. Łódzkie	53,17	246	15 200	241
6. Małopolskie	56,04	222	14 100	246
7. Mazowieckie	56,6	215	26 700	108
8. Opolskie	52,92	248	13 100	251
9. Podkarpackie	56,01	223	11 100	260
10. Podlaskie	58,78	197	11 800	255
11. Pomorskie	58,81	195	15 600	239
12. Śląskie	52,26	250	17 700	219
13. Świętokrzyskie	54,34	236	12 200	253
14. Warmińsko-mazurskie	55,99	224	11 800	254
15. Wielkopolskie	56,33	218	17 000	223
16. Zachodniopomorskie	57,12	210	13 800	245

Słowacja				
1. Bratislavský kraj	61,28	181	46 600	5
2. Stredné Slovensko	56,15	221	14 800	240
3. Východné Slovensko	53,69	243	12 800	252
4. Západné Slovensko	55,38	229	18 100	212
Czechy				
1. Jihovýchod	61,95	176	18 400	204
2. Jihozápad	61,67	178	17 600	209
3. Moravskoslezsko	56,85	214	17 800	216
4. Praha	64,39	158	42 900	8
5. Severozápad	55,27	231	15 700	232
6. Střední Čechy	56,67	205	18 200	205
7. Střední Morava	59,97	187	16 500	228
Węgry				
1. Dél-Alföld	52,28	245	11 100	258
2. Dél-Dunántúl	54,22	237	11 200	257
3. Észak- Alföld	52,72	249	10 700	262
4. Észak-Magyarország	51,53	252	10 000	264
5. Közép- Dunántúl	54,95	234	14 800	243
6. Közép- Magyarország	58,02	203	27 600	85
7. Nyugat-Dunántúl	56,53	217	17 100	229
Słowenia				
1. Vzhodna Slovenija	63,86	163	17 700	208
2. Zahodna Slovenija	68,29	127	25 100	110
Szwecja				
1. Mellersta Norrland	77,63	20	29 000	60
2. Norra Mellansverige	77,19	24	6 500	101
3. Östra Mellansverige	78,65	13	27 000	98
4. Övre Norrland	81,33	1	31 500	48
5. Småland med öarna	77,49	22	27 600	93
6. Sztokholm	78,57	14	43 300	9
7. Sydsverige	76,92	25	26 800	95
8. Västsverige	77,96	19	29 600	56

Źródło: zestawienie na na podstawie: [[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/information/maps/social\\_progress](http://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/social_progress)].

Jak wynika z przedstawionych danych, nie zawsze wysoki poziom PKB odzwierciedla wysoką pozycję regionu w rankingu dotyczącym rozwoju społecznego. Województwo mazowieckie zajęło 108. miejsce w rankingu według PKB/mieszkańca, natomiast w rankingu według EU-SPI dopiero 215. miejsce na 272 analizo-

wane regiony. Oznacza to również występowanie wielu problemów społecznych. Warto zwrócić uwagę na stolicę Słowacji: Bratysławę, która została zaklasyfikowana na 5. miejscu według PKB na mieszkańca, natomiast pod względem wskaźnika EU-SPI – dopiero na 181. miejscu. Jednakże występują również regiony zajmujące odległe miejsce w rankingu PKB i równie odległe względem EU-SPI.

### ZAKOŃCZENIE

Prowadzone rozważania pozwalają na konstatację, iż projektując działania na rzecz wzrostu gospodarczego, uwzględnić należy również sferę społeczną. W związku z tym poprawa jakości życia, redukcja ubóstwa, zapewnienie odpowiednich warunków środowiskowych, a zatem szeroko rozumiany rozwój społeczny powinien stanowić także wiodący cel. Oznacza to również konieczność zwrócenia większej uwagi na rozwój inkluzywny, a zarazem na osiąganie spójności ekonomicznej i społecznej. UE obejmuje kraje charakteryzujące się zróżnicowanym poziomem rozwoju społecznego w świetle wskaźnika postępu społecznego. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, do krajów UE o najwyższym poziomie tego wskaźnika zaliczono: Finlandię, Danię, Szwecję, Holandię, Wielką Brytanię, Irlandię, a o najniższym poziomie: Bułgarię i Rumunię. Jednak kraje UE osiągają zróżnicowane wyniki w zakresie poszczególnych jego komponentów, co wskazuje zarazem na obszary, do których powinny zostać adresowane działania polityki ekonomicznej.

Również pomiar spójności społecznej w regionach w świetle regionalnego wskaźnika postępu społecznego pozwala zidentyfikować polskie województwa, które zajęły pozycję najwyższą: pomorskie, podlaskie, zachodniopomorskie, wielkopolskie. Nie zawsze wysoki poziom PKB/mieszkańca wiąże się z odpowiednio wysokim poziomem rozwoju społecznego. W związku z tym projektując strategię rozwojową dla danego kraju bądź regionu ważne jest zwrócenie uwagi na różne aspekty postępu społecznego. Tym samym wspieranie spójności ekonomicznej i społecznej należy traktować jako cele równoważne, przy doborze instrumentów polityki ekonomicznej.

### BIBLIOGRAFIA

- Acket S., Borsenberger M., Dickes P., Sarracino F., 2011, *Measuring and validating social cohesion: a bottom-up approach*, CEPS INSTEAD Working Paper No 2011-08, January, <https://www.oecd.org/dev/pgd/46839973.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Banting K., Sharpe A., St-Hilaire F., 2002, *Towards a Social Understanding of Productivity: An Introduction and Overview*, <http://www.csls.ca/repsp/2/introduction.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).

- Berger-Schmitt R., 2002, *Considering social cohesion in quality of life assessments: Concept and measurement*, „Social Indicators Research” 58, 1–3, s. 403–428, [https://doi.org/10.1007/0-306-47513-8\\_18](https://doi.org/10.1007/0-306-47513-8_18).
- Council of Europe 2005, *Concerted development of social cohesion indicators. Methodological guide*, Council of Europe Publishing 2005, [http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE_en.pdf) (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Hall J., Giovannini E., Morrone A., Ranuzzi G., 2010, *A Framework to Measure the Progress of Societies*, OECD Statistics Working Papers2010/05, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4k7mnrkzw-en> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Jenson J., 2010, *Defining and measuring social cohesion*, Commonwealth Secretariat and United Nations Research Institute for Social Development, London, <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/170C271B7168CC30C12577D0004BA206?OpenDocument>, <https://www.oecd.org/dev/pgd/46839973.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Kioes G., Pfeiffer T., *Social Progress Index (SPI). Measuring more than just GDP*, [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/public-sector/lu\\_en\\_social-progress-index-gdp\\_122015.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/public-sector/lu_en_social-progress-index-gdp_122015.pdf) (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- OECD 2014, *All on Board. Making inclusive growth happen*, OECD Publishing.
- OECD 2011, *Perspectives on global development. Social cohesion in a shifting world*, OECD Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/persp\\_glob\\_dev-2012-en](http://dx.doi.org/10.1787/persp_glob_dev-2012-en) (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Porter M.E., Stern S., Green M., 2016 *Social Progress Index Report*, Social Progress Imperative 2016 (<http://13i8vn49fibl3go3i12f59gh.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2016/06/SPI-2016-Main-Report1.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, red. J.E. Stiglitz, A. Sen, J.P. Fitoussi, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report/7bac2480-4658-439f-b022-e6542ebf714e> (stan na dzień 17.02.2017 r.).
- Sadowski Z., 2005, *Transformacja i rozwój. Wybór prac*, Wyd. PTE, Warszawa, <http://www.e-mentor.edu.pl/biblioteka/transformacja.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Słownik języka polskiego*, PWN, <http://sjp.pwn.pl/slowniki/post%C4%99p.html> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Social Progress in 2030. Developing beyond economic growth. A report for the Social Progress Imperative*, Deloitte, September 2015, <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sg/Documents/about-deloitte/sea-about-social-progress-in-2030-report-noexp.pdf> (stan na dzień 16.09.2016 r.).
- Supińska J., 2007, *Wartości i zasady polityki społecznej [w:] Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, PWN, Warszawa.
- Sztompka P., 2005, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- TFUE, Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz.U. UE C 326/47 z 26.10.2012 r.
- TUE, Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz.U. UE C 326/13 z 26.10.2012 r.
- The EU Regional Social Progress Index: Methodological Note*, European Commission ([http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/information/maps/methodological\\_note\\_eu\\_spi.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/information/maps/methodological_note_eu_spi.pdf), dostęp: 5.09.2016 r.).

Woźniak M.G., 2012, *Spójność społeczno-ekonomiczna w kontekście tendencji do upowszechniania się kryzysu finansów publicznych w Unii Europejskiej*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 25, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, s. 5–29.

<http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/report-social-progress-index-spi-2016.html> (stan na dzień 16.09.2016 r.).

<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.KD>, (stan na dzień 5.09.2016 r.).

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/information/maps/social\\_progress](http://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/social_progress) (stan na dzień 5.09.2016 r.).

### *Streszczenie*

Obecnie szczególnego znaczenia nabiera zapewnienie spójności społecznej, również regionalnej. Staje się to celem politycznych działań podejmowanych na różnych szczeblach, w tym ponadnarodowym. Celem artykułu jest identyfikacja przemian społecznych dokonujących się w Polsce i w jej regionach w świetle wskaźnika postępu społecznego, a zatem i ocena spójności społecznej. UE obejmuje kraje charakteryzujące się zróżnicowanym poziomem rozwoju społecznego w świetle wskaźnika syntetycznego postępu społecznego. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, do krajów UE o najwyższym poziomie tego wskaźnika zaliczono: Finlandię, Danię, Szwecję, Holandię, Wielką Brytanię, Irlandię, a o najniższym poziomie Bułgarię i Rumunię. Jednakże kraje UE osiągają zróżnicowane wyniki w zakresie poszczególnych jego komponentów, co wskazuje zarazem na obszary, do których powinny zostać adresowane działania polityki ekonomicznej. Również pomiar spójności społecznej w regionach w świetle regionalnego wskaźnika postępu społecznego pozwala zidentyfikować polskie województwa, które zajęły pozycję najwyższą. Nie zawsze wysoki poziom PKB/mieszkańca wiąże się z odpowiednio wysokim poziomem rozwoju społecznego. Poprawa jakości życia, redukcja ubóstwa, zapewnienie odpowiednich warunków środowiskowych, a zatem szeroko rozumiany rozwój społeczny powinien stanowić także wiodący cel w projektowanych strategiach rozwojowych dla danego kraju bądź regionu. Oznacza to również konieczność zwrócenia większej uwagi na rozwój inkluzywny, a zarazem na osiągnięcie nie tylko spójności ekonomicznej, lecz i społecznej.

*Słowa kluczowe:* postęp społeczny, rozwój społeczny, wzrost gospodarczy, PKB

### **Social cohesion in the countries and regions of the European Union in view of the social progress index**

#### *Summary*

Currently, it has becoming increasingly important to ensure social cohesion, also the regional one. It has been the objective of political actions undertaken at various levels, including the transnational level. The aim of the article is to identify social changes taking place in Poland and its regions in the light of social progress. The EU includes countries with a different level of social progress in terms of the synthetic social progress index. According to the analysis conducted, Finland, Denmark, Sweden, the Netherlands, Great Britain and Ireland are the EU countries with the highest value of the social progress index, whereas Bulgaria and Romania are characterized by the lowest value of this index. The fact that EU countries reach different results in the scope of the individual components of this index also indicates the areas to which actions undertaken under the economic

policy should be addressed. The measurement of social cohesion in the regions in the light of the regional social progress also makes it possible to identify top-ranked voivodeships in Poland. A high level of GDP per capita is not always associated with a high level of social development. The improvement of the quality of life, the reduction of poverty and the provision of adequate environmental conditions, i.e. the widely understood social development, should constitute the main goal of development strategies planned for a given country or region. It also entails the need to focus more on the inclusive development, and at the same time, on achieving not only economic, but also social cohesion.

*Keywords:* social progress, social development, economic growth, GDP

JEL: O1, O5, R0

*dr Anna Iwacewicz-Orłowska*<sup>1</sup>

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku

## **Determinanty poziomu ubóstwa na przykładzie Polski i Węgier – analiza porównawcza<sup>2</sup>**

### WPROWADZENIE

Globalny wymiar ubóstwa oraz rosnące nierówności dochodowe to coraz większe wyzwanie, przed jakimi staje współczesna gospodarka. Nierówności dochodowe w większości krajów są znacznie wyższe niż trzydzieści lat temu. Literatura przedmiotu sygnalizuje, iż przyczyny tego zjawiska mogą być związane między innymi z następującymi kwestiami: globalizacją gospodarki, rosnącym poziomem bezrobocia i brakiem pewności zatrudnienia, wadliwym systemem polityki socjalnej, mentalnością i postawami ludzi, a także wieloma innymi czynnikami [Atkinson, 2013, s. 19; Kołodko, 2008]. Skutkiem rosnącego poziomu ubóstwa jest w przypadku gospodarstw domowych obniżenie jakości i poziomu życia [Stiglitz, 2012].

W literaturze można znaleźć wiele definicji ubóstwa zazwyczaj utożsamiających to pojęcie z poziomem zbyt niskich dochodów, które nie były wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb. Niekiedy ubóstwo rozumiane jest jako synonim wykluczenia społecznego [Kubicki, 2010, s. 3], co też nie jest do końca słuszne. Wykluczenie społeczne odnosi się także do innych, pozafinansowych ograniczeń, które uniemożliwiają jednostce życie na akceptowalnym w danym kraju poziomie. Na potrzeby niniejszego opracowania zakłada się, że ubóstwo to sytuacja, w której jednostka (osoba, rodzina, gospodarstwo domowe) nie dysponuje wystarczającymi środkami finansowymi (zarówno środkami

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Ciepła 40, 15-472 Białystok, tel. +48 692 464 884; e-mail: anna.orłowska@wsfiz.edu.pl.

<sup>2</sup> Publikację sfinansowano z dotacji podmiotowej na utrzymanie potencjału badawczego Wydziału Nauk Ekonomicznych WSFiZ w Białymstoku “The research leading to these results has received support under the European Commission’s 7th Framework Programme (FP7/2013–2017) under grant agreement n°312691, InGRID – Inclusive Growth Research Infrastructure Diffusion”.



pieniężnymi w postaci dochodów bieżących i dochodów z poprzednich okresów, jak i w formie nagromadzonych zasobów materialnych) pozwalającymi na zaspokojenie jej podstawowych potrzeb, na akceptowalnym poziomie [Panek, 2013; Wójcik-Żołądek, 2012, s. 1]. Definicja ta jest więc nakierowana na kwestię finansową (ekonomiczną).

Celem opracowania jest analiza czynników determinujących zmiany poziomu ubóstwa w przypadku dwóch krajów Grupy Wyszehradzkiej: Polski i Węgier w latach 2006–2014.

Na potrzeby niniejszego opracowania założono, że poziom ubóstwa zależy od następujących czynników:

- miejsca zamieszkania, w tym regionu oraz stopnia urbanizacji;
- wieku;
- miejsca zajmowanego na rynku pracy.

Wybór czynników poddanych analizie podyktowany był metodologią badania EU-SILC. Dane zostały zaczerpnięte z bazy danych Eurostatu.

Oprócz czynników poddanych analizie na poziom ubóstwa mają także wpływ takie determinanty jak obecność osoby niepełnosprawnej w rodzinie, wykształcenie członków rodziny, wykonywany zawód oraz liczba osób w rodzinie [*Jakość życia, kapitał społeczny...*, 2013, s. 38]. Jednakże w przypadku tych determinant zależność w obu analizowanych krajach jest porównywalna, mianowicie obecność osoby niepełnosprawnej, niższy poziom wykształcenia członków rodziny oraz większa liczba osób w rodzinie zawsze podnosi poziom ubóstwa, także w przypadku obu analizowanych krajów.

## WSKAŹNIKI POZIOMU UBÓSTWA

Wskaźnikiem najlepiej obrazującym dysproporcje dochodowe i najczęściej wykorzystywanym w międzynarodowych porównaniach jest wskaźnik Giniego. Jest on kompleksową miarą nierówności wahającą się od 0 do 1 (od 0% do 100%). Wartość wskaźnika jest równa 0 w sytuacji, gdy wszyscy członkowie danej grupy mają dochody identyczne. Wartość równa 1 oznacza, że cały dochód trafia do jednej osoby. Wartość wskaźnika rośnie wraz ze wzrostem dysproporcji dochodowych.

Analizując wskaźniki Giniego dla poszczególnych krajów Unii Europejskiej należy stwierdzić, że w ostatnim dziesięcioleciu wahał się on w granicach 30%. Największy spadek dotyczył nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej. W latach 2006–2014 wskaźnik Giniego w przypadku nowych krajów Unii Europejskiej zmalał z 33% do 31,1% co plasowało go na poziomie zbliżonym do 15 krajów tzw. starej UE.

**Tabela 1. Wskaźnik Giniego dla Polski i Węgier na tle UE w latach 2006–2014 (w %)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE (27 krajów)	30,3	30,6	31,0	30,6	30,5	30,8	30,4	30,5	30,9
UE (15 krajów)	29,6	30,3	30,9	30,5	30,6	30,9	30,5	30,5	30,9
Nowe kraje członkowskie (12 krajów)	33,0	31,8	31,3	30,7	30,2	30,5	30,3	30,6	31,1
Polska	33,3	32,2	32,0	31,4	31,1	31,1	30,9	30,7	30,8
Węgry	33,3	25,6	25,2	24,7	24,1	26,9	26,9	28,3	27,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (SILC), [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi190>].

W przypadku Polski i Węgier współczynnik Giniego w roku 2006 był identyczny i wynosił 33,3%, czyli był wyższy niż średnia dla nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej. W kolejnych latach współczynnik Giniego systematycznie malał. W przypadku Węgier spadek ten był znacznie większy i w efekcie w 2014 roku wynosił 27,9%. W przypadku Polski sytuacja była znacznie mniej korzystna, a spadek wskaźnika Giniego nieco niższy. W roku 2006 w Polsce współczynnik Giniego wynosił 33,3% i należał do najwyższych w całej Unii Europejskiej. Wyższe współczynniki w 2006 roku charakteryzowały tylko następujące kraje: Łotwę (38,9%); Portugalie (37,7%); Litwę (35%) i Grecję (34,3%). Polska i Węgry znajdowały się więc w roku 2006 w grupie państw Unii Europejskiej o najwyższym stopniu zróżnicowania dochodowego. Na przestrzeni dziewięciu lat sytuacja uległa zmianie. Odpowiednio w przypadku Węgier w roku 2014 współczynnik wynosił 27,1%, zaś w przypadku Polski sięgał ponad 30% i wynosił 30,8%. Należy podkreślić, że w analizowanym okresie sytuacja wielu krajów UE zmieniła się diametralnie. Współczynnik Giniego na przestrzeni analizowanych 9 lat wzrósł znacznie zbliżając się lub przekraczając próg 35% w następujących krajach: Bułgaria (35,4%), Estonia (35,6%), Grecja, (34,5%), Hiszpania (34,7%), Cypr (34,8%), Łotwa (35,5%), Litwa (35,0%), Portugalia (34,5%) i Rumunia (34,7%). Hiszpania, Bułgaria i Cypr to państwa, które zasługują na szczególną uwagę, gdyż to właśnie te kraje cechuje rosnące rozwarstwienie dochodów ludności, co pokazuje wysoki wskaźnik Giniego [Eurostat EU-SILC].

Kolejnym wskaźnikiem wykorzystywanym przy analizie poziomu ubóstwa jest wskaźnik stopy ubóstwa (at-risk-of-poverty rate). Stopa ubóstwa definiowana jest przez Główny Urząd Statystyczny jako odsetek osób w gospodarstwach domowych, w których poziom wydatków (obejmujących również wartość artykułów otrzymanych bezpłatnie oraz wartość spożycia naturalnego) był niższy od przyjętej granicy ubóstwa [*Ubóstwo ekonomiczne w Polsce...*, 2015, s. 7]. Granica ubóstwa rozumiana jest jako krytyczny poziom dochodów lub wydatków, poniżej którego jednostka nie jest w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb.

Przyjęte granice ubóstwa ekonomicznego [*Ubóstwo ekonomiczne w Polsce...*, 2015, s. 7]:

- Poziom minimum egzystencji, przyjmowany jako granica ubóstwa skrajnego. Minimum egzystencji obliczane jest przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). Uwzględnia ono jedynie te potrzeby, których zaspokojenie nie może być odłożone w czasie, a konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia.
- Ustawowa granica ubóstwa (próg interwencji socjalnej), określona jako kwota, która zgodnie z obowiązującą ustawą o pomocy społecznej uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z pomocy społecznej.
- Relatywna granica ubóstwa, określona jako 50% średnich wydatków ogółu gospodarstw domowych (obliczonych na podstawie wyników badania budżetów gospodarstw domowych).

Stopa ubóstwa obliczana jest przy granicach ubóstwa równych 60% mediany rozkładów ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w poszczególnych krajach UE. W efekcie granice ubóstwa w zależności od poszczególnych krajów różnią się diametralnie. Wskaźnik ten mierzy poziom dochodu w relacji do dochodów innych mieszkańców kraju [*The risk of poverty...*, 2015, s. 5]. Istnieją także opinie, iż stopa ubóstwa jest raczej miarą nierówności dochodowych niż bezpośrednio miarą ubóstwa. W szczególności inne elementy, takie jak poziom dobrobytu kraju, mogą mieć znaczący wpływ na poziom życia gospodarstw domowych [*The measurement of poverty...*, 2013, s. 5]. Wykorzystanie ujęcia dochodowego w analizie ubóstwa posiada wiele zalet. Są to przede wszystkim obiektywizm i transparentność pomiaru, porównywalność czasowa i przestrzenna, a także niskie koszty zbierania i analizy danych [Bukowski, 2013, s. 16].

Zróznicowany poziom granicy ubóstwa w przypadku różnych krajów skutkuje tym, iż gospodarstwa domowe uznawane za ubogie, jednak zamieszkujące w bogatych krajach Unii Europejskiej, nie mają problemów z zaspokajaniem podstawowych potrzeb. Jak nie do końca właściwym i sprawiedliwym działaniem jest bazowanie na kategorii granicy ubóstwa rozumianej jako 60% mediany rozkładów ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji pokazują następujące przykłady [Bradshaw, 2010, s. 174]:

- w wielu ubogich krajach próg ubóstwa jest na tyle niski, że dla przykładu granica ubóstwa (biorąc pod uwagę siłę nabywczą waluty) dla małżeństwa z dwójką dzieci z Rumunii w roku 2008 wynosiła zaledwie 1,71 euro dziennie, zaś dla mieszkańców Bułgarii w analogicznym okresie granica ubóstwa wynosiła 2,22 euro na mieszkańca na dzień;
- w analogicznym okresie granica ubóstwa dla małżeństwa z dwójką dzieci w Estonii stanowiła 9770 euro rocznie (mierzone siłą nabywczą waluty) zaś w przypadku Wielkiej Brytanii wartość ta wynosiła 24 380 euro. Próg ubóstwa w przypadku obu krajów wynosił 19%.

Niektóre kraje przyjęły niższą granicę ubóstwa niż 60% mediany rozkładów ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji. Są to Dania, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Litwa, Łotwa, Luxemburg, Malta, Rumunia i Wielka Brytania.

**Tabela 2. Odsetek ludności z dochodami poniżej 10/20/30/40/50/60/70/80/90/100% mediany ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w Polsce i na Węgrzech**

Kraj	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Polska	0,3	1,0	2,4	5,1	10,1	16,9	24,8	33,2	41,8	50,0
Węgry	0,0	0,3	1,0	2,7	6,3	12,4	20,5	29,6	40,5	50,0

Źródło: [Bradshaw, Mayhew, 2011, s. 39].

Próg ubóstwa w 2014 roku był wyższy w Polsce niż na Węgrzech. W przypadku Polski wynosił on 3202 euro rocznie, zaś w przypadku Węgier 2738 euro. Wśród krajów Grupy Wyszehradzkiej najwyższy próg ubóstwa charakteryzował Czechy, gdzie wynosił on 4573 euro rocznie. Ponadto Czechy cechował także najwyższy jego przyrost. Od 2006 roku próg ubóstwa w tym kraju wzrósł o 1692 euro.

Redukcja poziomu ubóstwa i wykluczenia społecznego to jeden z kluczowych celów Unii Europejskiej zapisany także w strategii *Europa 2020*. Dokument ten zakłada, że liczba obywateli Unii Europejskiej żyjących poniżej granicy ubóstwa powinna zostać zmniejszona o 25%, w wyniku czego 20 mln ludności powinna wyjść ze strefy ubóstwa [*Communication from the Commission Europe 2020...*, 2010]. W roku 2013 ponad 30% ludności pięciu krajów członkowskich UE żyło poniżej progu ubóstwa. Kraje cechujące wysoki poziom ubóstwa obywateli to: Bułgaria, Rumunia, Grecja, Łotwa i Węgry. Zaś przykładowe kraje z najniższym poziomem ubóstwa w UE to: Republika Czeska, Holandia, Finlandia i Szwecja.

Uwagę zwracają dwa ościennie kraje: Węgry, z jednym z najwyższych poziomów ubóstwa w UE wynoszącym w 2014 roku 33,5% ogółu ludności i Czechy, z najniższym poziomem ubóstwa w UE (odpowiednio 14,6% ogółu ludności). To zaś, co charakteryzuje Polskę, to sukcesywny spadek poziomu ubóstwa w latach 2008–2013 (z 30,5% w 2008 roku do 25,8% w 2013 roku). Okres ten zaś w przypadku wielu innych krajów charakteryzował się wzrostem poziomu ubóstwa w większości z nich [*More than 120 million persons at risk of poverty...*, 2014, s. 2].

## CZYNNIKI WARUNKUJĄCE POZIOM UBÓSTWA W POLSCE I NA WĘGRZECH

Różnicowanie poziomu ubóstwa zależne jest od czterech czynników: położenia geograficznego (regionu), wieku, stopnia urbanizacji oraz statusu osoby na rynku pracy. Pierwsza przeanalizowana grupa czynników to położenie geograficzne (region).

W przypadku Polski i Węgier wyższy poziom wskaźnika charakteryzuje więc Węgry. Wysokość wskaźnika niezmiennie od kilku lat w tym kraju przekracza poziom 30%.

**Tabela 3. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym według regionów NUTS 1 w Polsce i na Węgrzech w latach 2011–2014 (w %)**

Kraj/Regiony	2011	2012	2013	2014
<b>Polska</b>	27,2	26,7	25,8	24,7
Region Centralny	:	23,6	23,6	22,6
Region Południowy	:	24,5	24,7	21,7
Region Wschodni	:	33,4	30,6	29,1
Region Północno-Zachodni	:	27,1	24,6	24,0
Region Południowo-Zachodni	:	26,6	25,2	24,1
Region Północny	:	25,8	26,4	27,5
<b>Węgry</b>	31,5	32,4	34,8	31,1
Közép-Magyarország	26,0	28,4	32,4	29,3
Dunántúl	28,6	28,2	29,3	26,9
Alföld és Észak	37,7	38,7	40,7	35,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Rozkład poziomu wskaźnika dla Polski i Węgier i ich podregionów NUTS 1 w latach 2011–2014 został zamieszczony w tabeli 3. Tabela pokazuje, iż poziom wskaźnika różni się znacznie w zależności od regionu. W przypadku Polski średni jego poziom w 2014 roku wynosił 24,7%. Korzystną sytuacją jest tendencja malejąca. Wskaźnik ten od 2011 zmalał w przypadku kraju o 2,5 pp. To już jest dużo na tle innych krajów UE. Regiony najbogatsze w Polsce, z najniższym poziomem wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym to Region Południowy (21,7%) i Region Centralny (22,6%) w roku 2014. Regiony najuboższe z najwyższym poziomem wskaźnika to Region Wschodni (poziom wskaźnika wynosił tu w 2014 roku 29,1%).

W przypadku Węgier średnia wielkość wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym na przestrzeni 4 lat początkowo wzrosła, a następnie zmalała. W efekcie jego poziom w roku 2014 był zbliżony do tego z roku 2011 i wynosił 31,1%. Region o najwyższym poziomie ubóstwa na Węgrzech to Alföld és Észak (35,8% w roku 2014), zaś o najniższym to Dunántúl (26,9%). Węgry charakteryzuje najwyższe zróżnicowanie wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym pomiędzy poszczególnymi trzema regionami. Różnica w 2014 r. wynosiła aż 8,9 p.p.

Kolejnym czynnikiem mającym wpływ na poziom ubóstwa jest wiek. Metodologia Eurostat wyróżnia w tej kwestii cztery przedziały wiekowe: osoby młodsze niż 16 lat, od 16 do 24 lat, od 25 do 54 lat i osoby powyżej 55 lat.

Szczegółowe dane procentowe wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym ze względu na wiek dla czterech analizowanych krajów prezentuje tabela 4.

**Tabela 4. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym według wieku ankietowanych w Polsce i na Węgrzech w latach 2006–2014 (w %)**

Kraj/Lata	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mniej niż 16 lat									
Polska	40,9	35,5	32,0	30,2	30,1	29,2	28,6	29,4	27,9
Węgry	37,8	33,8	32,0	36,9	39,4	40,3	40,4	44,6	40,8
16–24 lata									
Polska	45,7	39,8	34,7	30,8	31,0	30,1	31,5	31,6	31,3
Węgry	34,8	35,1	35,9	36,8	36,7	38,3	39,3	42,5	38,4
25–54 lata									
Polska	37,7	32,6	28,1	25,0	25,5	25,2	24,7	24,3	23,6
Węgry	30,1	28,0	26,9	29,0	29,7	30,9	31,9	34,5	30,3
55 lat i więcej									
Polska	37,8	32,9	31,3	29,5	28,4	28,1	26,8	24,0	22,3
Węgry	28,1	26,2	23,9	23,2	22,6	25,6	26,4	28,4	24,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Grupa wiekowa, którą charakteryzuje najniższy poziom ubóstwa, to 55 lat i więcej. Związane jest to z tym, iż osoby w tym wieku otrzymują zazwyczaj zasiłki emerytalne, a więc otrzymują regularnie stały comiesięczny dochód.

W przypadku Polski wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym jest najwyższy dla grupy wiekowej 16–24 lata, czyli studentów i osób wchodzących na rynek pracy po szkole średniej.

W przypadku Węgier niepokojącym zjawiskiem jest wzrost ubóstwa w grupie wiekowej poniżej 16. roku życia. Dla przykładu poziom ubóstwa wśród dzieci na Węgrzech w 2014 roku przekraczał 40%. Równie wysoki poziom ubóstwa występował na Węgrzech w grupie wiekowej 16–24 lata, dla której wynosił on 38,4%. Należy podkreślić, że Węgry to kraj z najwyższym ubóstwem dzieci w całej Unii Europejskiej. Sytuacja mniej korzystna występuje jedynie w Bułgarii, gdzie wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym w 2014 roku wynosił 45,2% i w Rumunii, gdzie wynosił on odpowiednio 50,1%.

Kolejnym analizowanym wskaźnikiem determinującym poziom ubóstwa w analizowanych krajach jest stopień urbanizacji. Metodologia Eurostat wyróżnia w tej kwestii trzy kategorie: miasta, obszary podmiejskie i obszary wiejskie. Szczegółowe dane procentowe wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym dla Polski i Węgier prezentuje tabela 5.



**Tabela 5. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym ze względu na stopień urbanizacji w Polsce i na Węgrzech w latach 2006–2014 (w %)**

Kraj/Lata	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Miasta									
Polska	32,3	28,0	23,5	21,1	21,1	21,2	20,4	19,8	17,8
Węgry	23,1	23,7	23,5	23,1	22,1	25,3	25,8	29,1	23,7
Obszary podmiejskie									
Polska	42,3	37,2	32,3	27,9	26,8	26,6	24,6	22,4	22,8
Węgry	31,3	27,7	27,6	30,9	30,4	29,9	32,0	33,6	31,2
Obszary wiejskie									
Polska	45,1	39,0	36,1	33,6	33,9	32,7	33,2	32,5	31,2
Węgry	37,3	33,8	31,6	33,3	34,7	36,3	37,9	40,4	36,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym ze względu na stopień urbanizacji w latach 2006–2014 zmalał w Polsce, zaś na Węgrzech pozostał praktycznie bez zmian. Szczególnie wysoki poziom ubóstwa w roku 2006 występował na obszarach wiejskich w Polsce (45,1% ogółu populacji). W roku 2014 zmalał on do poziomu 31,2%. Niewątpliwie spadek poziomu ubóstwa był skutkiem wejścia Polski do Unii Europejskiej i możliwości otrzymywania przez rolników dopłat unijnych z tytułu uprawy ziemi. Dopłaty unijne przyczyniły się w znaczący sposób do ograniczenia poziomu ubóstwa na obszarach wiejskich. Jednakże analogiczna sytuacja nie miała miejsca w przypadku Węgier, gdzie poziom ubóstwa na obszarach podmiejskich i obszarach wiejskich na przestrzeni lat 2006–2014 praktycznie się nie zmienił. W roku 2006 wynosił on dla obszarów podmiejskich 31,3% zaś dla obszarów wiejskich 37,3%. W roku 2014 wskaźnik ten wynosił odpowiednio w roku 2006 31,2% dla obszarów podmiejskich (spadek zaledwie o 0,1 p.p.) i 36,5% dla obszarów wiejskich (spadek o 0,8 p.p.). Sytuacja jest o tyle interesująca, iż Polska i Węgry przystąpiły do UE w tym samym okresie (rok 2004), a więc podmioty gospodarcze, w tym gospodarstwa rolne, mogły starać się o analogiczne źródła dofinansowania ze środków unijnych. W przypadku Polski skutkowało to znacznym zmniejszeniem poziomu ubóstwa, w przypadku Węgier nie odegrało istotnej roli.

W przypadku osób zamieszkujących analizowane kraje wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym jest najniższy dla grupy osób zamieszkujących miasta, zaś najwyższy dla grupy osób zamieszkujących obszary wiejskie.

Ostatni wniosek nasuwający się po analizie zależności poziomu ubóstwa a stopnia urbanizacji jest taki, iż zarówno Polska jak i Węgry mają w przypadku miast niższy poziom ubóstwa niż średnia dla całej Unii Europejskiej. Średnia w przypadku krajów unijnych dla obszarów miejskich w roku 2014 wynosiła 24,3%, dla obszarów podmiejskich 22,3%, zaś dla obszarów wiejskich 27,2%.



Ostatni analizowany czynnik mający wpływ na poziom ubóstwa i wykluczenia społecznego to status osoby na rynku pracy. Metodologia Eurostat wyróżnia w tej kwestii cztery kategorie: osoby zatrudnione, pracownicy, osoby zatrudnione z wyłączeniem pracowników i osoby nie posiadające zatrudnienia. Szczegółowe dane procentowe wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym z podziałem na status osoby na rynku pracy w Polsce i na Węgrzech w latach 2006–2014 prezentuje tabela 6.

**Tabela 6. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym z podziałem na status osoby na rynku pracy w Polsce i na Węgrzech w latach 2006-2014 (w %)**

Kraj/Lata	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Osoby zatrudnione									
Polska	27,1	23,2	20,6	17,9	17,8	17,3	17,0	16,4	15,0
Węgry	18,8	18,0	16,8	19,2	18,7	19,5	20,4	23,6	19,9
Pracownicy									
Polska	:	:	:	14,8	14,7	14,2	13,8	13,4	12,1
Węgry	:	:	:	20,1	19,8	20,5	21,7	25,2	20,9
Osoby zatrudnione z wyłączeniem pracowników									
Polska	:	:	:	30,2	29,2	29,1	29,6	28,5	26,3
Węgry	:	:	:	12,8	10,9	12,3	10,9	11,0	11,9
Osoby nieposiadające zatrudnienia									
Polska	49,6	43,6	40,0	37,8	37,1	36,6	36,0	33,4	32,7
Węgry	39,8	37,7	36,3	35,3	35,4	37,7	39,0	40,4	36,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Po analizie powyższych danych należy stwierdzić, że najwyższy poziom ubóstwa występuje w grupie osób nieposiadających zatrudnienia. Osoby nieposiadające zatrudnienia nie posiadają również regularnych dochodów, co bardzo obniża status życia ich i ich rodzin. Średnia stopa bezrobocia dla całej Unii Europejskiej w analogicznym okresie to 10,2%. W analizowanych krajach stopa bezrobocia była niższa niż średnia UE i wynosiła odpowiednio w Polsce 9,0% zaś na Węgrzech 7,7%. W grupie osób nieposiadających zatrudnienia wyższy spadek poziomu ubóstwa miał miejsce w Polsce, gdzie na przestrzeni lat 2006-2014 wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym zmalał o 16,9 p.p. Dla porównania na Węgrzech spadek ten wyniósł zaledwie 3 p.p.

Drugi ciekawy wniosek nasuwa się po analizie kategorii osób zatrudnionych z wyłączeniem pracowników. Poziom ubóstwa w tej grupie jest szczególnie wysoki w Polsce. Ulega on powolnemu zmniejszeniu, jednak w 2014 r. wynosił nadal 26,3% i był ponad dwukrotnie wyższy niż na Węgrzech. Osoby zatrudnione z wyłączeniem pracowników otrzymują znacznie niższe wynagrodzenia niż pracownicy,

co ma niekorzystny wpływ na poziom ubóstwa. Różnica pomiędzy wynagrodzeniami osób zatrudnionych i pracowników jest szczególnie duża w Polsce, co ma odzwierciedlenie w powyższych danych.

Kolejne ciekawe spostrzeżenie nasuwa się po analizie kategorii osób zatrudnionych. W przypadku Węgier poziom ubóstwa w analizowanym okresie 2006–2014 dla tej kategorii osób nie zmalał, lecz nawet nieznacznie wzrósł. Szczególnie niekorzystne były lata 2012 i 2013. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym w przypadku osób zatrudnionych na Węgrzech jest praktycznie tożsamy ze wskaźnikiem zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym w przypadku osób nieposiadających zatrudnienia mieszkających w Czechach. Pokazuje to dokładnie dużą skalę ubóstwa na Węgrzech w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej.

## ZAKOŃCZENIE

Reasumując należy stwierdzić, że ubóstwo w różnym stopniu dotyka poszczególne grupy społeczne. Grupy szczególnie narażone na ubóstwo to przede wszystkim osoby bezrobotne i ich rodziny, osoby młode (a w szczególności dzieci) oraz mieszkańcy wsi i małych miast. Wyższym poziomem ubóstwa zagrożeni są mieszkańcy niektórych regionów w poszczególnych krajach. Są to z reguły regiony peryferyjne, oddalone od stolicy kraju. Na przykładzie przeprowadzonych analiz należy zaznaczyć, że w przypadku Polski i Węgier ubóstwem zagrożone są inne grupy społeczne.

W przypadku Polski ubóstwem zagrożone są w szczególności osoby w wieku 16–24 lat, zamieszkujące Region Wschodni, a w szczególności jego obszary wiejskie, nieposiadające zatrudnienia lub zatrudnione, lecz nie w ramach umowy o pracę.

Sytuacja Węgier jest nieco odmienna, jeżeli chodzi o ubóstwo poszczególnych grup wiekowych. Ubóstwem na Węgrzech szczególnie zagrożone są dzieci (ponad 40% dzieci do lat 16 żyje w ubóstwie). Węgry to kraj z najwyższym ubóstwem dzieci w całej Unii Europejskiej. Region najbardziej zagrożony ubóstwem to Alföld és Észak. Jednakże Węgry charakteryzuje najwyższe zróżnicowanie wskaźnika zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym pomiędzy poszczególnymi trzema regionami. Co istotne, ubóstwo oprócz osób nieposiadających zatrudnienia dotyka znacznie bardziej pracowników, niż osoby zatrudnione z wyłączeniem pracowników. Ta sytuacja różni się od sytuacji osób zatrudnionych w Polsce.

Przedstawione rezultaty badań pokazują, iż konieczne jest zwiększanie szans na zatrudnienie grup szczególnie zagrożonych ubóstwem. Zatrudnienie odgrywa ogromną rolę w eliminacji ubóstwa. W przypadku rodzin, w których pracują oboje rodzice ubóstwo występuje znacznie rzadziej. Należy jednak podkreślić, iż optymalną formą zatrudnienia jest forma umowy o pracę. Osoby zatrudnione,

lecz nie w ramach umowy o pracę, narażone są na otrzymywanie w przyszłości znacznie niższej emerytury, niż osoby pracujące w ramach umowy o pracę. Niższa emerytura w efekcie może prowadzić do pogorszenia sytuacji osób w wieku emerytalnym, czyli tzw. emerytalnego ubóstwa.

## BIBLIOGRAFIA

- Atkinson A.B., 2013, *Reducing income inequality in Europe*, IZA Journal of European Labor Studies 2013, nr 2:12, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-9012-2-12>.
- Bradshaw J., Mayhew E., 2010, *Understanding Extreme Poverty in the European Union*, "European Journal of Homelessness", Vol. 4.
- Bradshaw J., Mayhew E., 2011, *The measurement of extreme poverty in the European Union*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Bukowski M., Magda I., 2013, *Ubóstwo a praca, Zatrudnienie w Polsce 2011*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Communication from the Commission Europe 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, 2010, European Commission, Brussels.
- Dane Eurostat (SILC), <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Jakość życia, kapitał społeczny, ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, 2013, GUS, Warszawa.
- Kołodko G.W., 2008, *Wędrujący świat*, Prószyński i spółka, Warszawa.
- Kubicki P., 2010, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej”, Warszawa.
- More than 120 million persons at risk of poverty or social exclusion in 2013*, 2014, "Eurostat News release", No. 168.
- Panek T., Zwierzchowski J., 2013, *Porównawcza analiza sfery ubóstwa w krajach UE w ujęciu regionalnym*, „Zeszyty Naukowe – Instytut Statystyki i Demografii SGH”, nr 35.
- Stiglitz J.R., 2012, *The price of inequality. How today's divided society endangers our future*, W.W. Norton & Company, New York and London.
- The measurement of poverty and social inclusion in the EU: achievements and further improvements*, 2013, Working paper 25 prepared by Eurostat.
- The risk of poverty or social exclusion affected 1 in 4 persons in the EU in 2014*, 2015, Eurostat News Release No. 181.
- Ubóstwo ekonomiczne w Polsce w 2014 roku*, 2015, opracowanie sygnałne GUS, Warszawa.
- Wójcik-Żołądek M., 2012, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, „INFOS Zagadnienia Społeczno-Gospodarcze” nr 4.

## Streszczenie

Celem opracowania jest analiza czynników determinujących poziom ubóstwa na przykładzie dwóch krajów Grupy Wyszehradzkiej: Polski i Węgier. Analiza została przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne EU-SILC i obejmuje lata 2006–2014.

Nierówności dochodowe i rosnące ubóstwo to wyzwanie, przed którym staje współczesna gospodarka. Ubóstwo dotyka poszczególne grupy społeczne w różnym stopniu. Poziom ubóstwa w obu analizowanych krajach jest porównywalny w przypadku następujących sytuacji: niskiego poziomu wykształcenia członków rodziny, obecności osoby niepełnosprawnej w rodzinie czy też dużej liczebności rodziny. Wszystkie wymienione czynniki zawsze podnoszą poziom ubóstwa w obu krajach.

Na potrzeby niniejszego opracowania założono więc, że poziom ubóstwa zależy od czterech następujących czynników: regionu, wieku, stopnia urbanizacji oraz statusu osoby na rynku pracy. Analiza pokazuje, iż w przypadku tychże czynników sytuacja Polski i Węgier jest nieco odmienna. Na Węgrzech ubóstwo w szczególności dotyka dzieci, czyli osoby do lat 16 oraz (oprócz osób nieposiadających zatrudnienia) grupę pracowników. W przypadku Polski grupę osób ubogich w znacznie większym stopniu niż na Węgrzech zasilają osoby zatrudnione z wyłączeniem pracowników. Wiekowo najubożsi są ludzie młodzi, wchodzący na rynek pracy, czyli grupa wiekowa od 16. do 24. roku życia, co jest także powiązane z wcześniejszą kategorią.

*Słowa kluczowe:* ubóstwo, wykluczenie społeczne, wskaźnik Giniego, Polska, Węgry

## **Determinants of the poverty level on the example of Poland and Hungary – comparative analysis**

### *Summary*

The aim of this article is to analyse determinants of the poverty level in two countries from The Visegrad Group: Poland and Hungary. This analysis was conducted based on statistical data EU-SILC and it is covering the period 2006–2014.

Income inequalities and a growing poverty are a challenge before which the contemporary economy should cope. The poverty afflicts individual social groups in the different degree. The level of poverty in both analysed countries is comparable in case of the following situations: low level of the family members education, the disabled person in the family or also a great size of the family. All mentioned factors always rise up the level of poverty in both countries.

For the purposes of this study assumed that the level of poverty is dependent from four following factors: region of settling, age, degree of the urbanization (classes of the town) and the status of the person on the labour market. Analysis is showing that in case of these factors the situation of Poland and Hungary is a little bit different. In Hungary the poverty in particular affects children, i.e. the person less than 16 years old and (apart from not employed persons) group of employees. In case of Poland group of people living below the poverty level in the larger extent than in Hungary are employed persons except employees. In terms of the age the poorest people are young, going the labour market, representing the group from 16 to 24 years. This is also related with the previous category.

*Keywords:* poverty, social exclusion, Gini index, Poland, Hungary

JEL: D63, I31

*dr Piotr Bolibok*<sup>1</sup>

Katedra Bankowości i Finansów

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

## **Nierówności dochodowe a zadłużenie gospodarstw domowych w krajach OECD w latach 1995–2014**

### WPROWADZENIE

Ostatnie dziesięciolecia charakteryzowały się wysokim wzrostem zadłużenia sektora gospodarstw domowych zarówno w krajach rozwiniętych, jak i na rynkach wschodzących. Choć w przypadku niektórych krajów tendencja ta uległa zahamowaniu lub odwróceniu po wybuchu globalnego kryzysu finansowego, w wielu innych utrzymuje się ona nadal.

W literaturze przedmiotu identyfikowanych jest wiele, często wzajemnie sprzężonych, czynników sprawczych omawianego zjawiska. Jako główną przyczynę wskazuje się zazwyczaj ekspansywną politykę monetarną połączoną z liberalizacją działalności kredytowej banków komercyjnych, które znacznie ułatwiły gospodarstwom domowym dostęp do finansowania konsumpcji, w szczególności dóbr trwałego użytku (zwłaszcza nieruchomości), przy pomocy długu [Cecchetti et al., 2011; Bogacka-Kisiel, 2012].

Część autorów akcentuje rolę relatywnej stagnacji wynagrodzeń klasy średniej względem wzrostu wydajności pracy, w warunkach której coraz łatwiej dostępny dług stawał się substytutem wzrostu dochodów, umożliwiając realizację wyższych wydatków i poprawę poziomu życia [Barba i Pivetti, 2009]. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera problem wykorzystania długu jako sposobu na ograniczenie skutków rosnących dysproporcji dochodowych. Jak zauważa bowiem Leicht [2012, s. 206], dług umożliwił wielu amerykańskim gospodarstwom domowym „symulację” pozycji społecznej, w ramach której osiągnięty dostatek może okazać się jedynie „napędzaną dłużym iluzją”.

Większość dotychczasowych badań nad zagadnieniem zależności występujących pomiędzy skalą nierówności dochodowych a poziomem zadłużenia gospodarstw domowych prowadzona była w warunkach poszczególnych gospodarek

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, tel. +48 81 445 34 33, e-mail: piotr.bolibok@kul.pl.

narodowych, zwłaszcza Stanów Zjednoczonych. Główną motywacją dla niniejszego artykułu była zatem chęć rozpoznania tego zjawiska w szerszym kontekście międzynarodowym.

Celem artykułu jest kwantyfikacja i ocena związków zachodzących pomiędzy poziomem nierówności dochodowych a zadłużeniem sektora gospodarstw domowych w krajach OECD w okresie 1995–2014.

W części drugiej artykułu omówiono wyniki dotychczasowych badań związków zachodzących pomiędzy skalą nierówności dochodowych a poziomem zadłużenia gospodarstw domowych w krajach rozwiniętych. Część trzecia prezentuje metodykę badania, w tym wyprowadzoną hipotezę badawczą, wykorzystane metody oraz źródła danych. Wyniki przeprowadzonych analiz zawarto w części czwartej. Artykuł zamyka podsumowanie przedstawiające najważniejsze wnioski oraz sugestie dotyczące kierunków dalszych badań podjętego problemu.

#### DOTYCHCZASOWE BADANIA ZALEŻNOŚCI POMIĘDZY NIERÓWNOŚCIAMI DOCHODOWYMI A ZADŁUŻENIEM SEKTORA GOSPODARSTW DOMOWYCH

Dominujące w literaturze ujęcie teoretyczne konsumpcji zakłada, że jest ona funkcją bieżących i oczekiwanych dochodów, majątku oraz rynkowej stopy procentowej [Mankiw, 2011, s. 521], jednakże zgodnie z hipotezą dochodu relatywnego J.S. Duesenberry'ego [1949], poza powyższymi czynnikami, konsumpcja kształtowana jest również przez cały ciąg oddziaływań społecznych prowadzących do współzależności jej wzorców pomiędzy grupami gospodarstw domowych. Dostrzeganie w otoczeniu wyższych standardów konsumpcji skłania bowiem gospodarstwa domowe do ponoszenia większych wydatków celem zmniejszenia dystansu w zakresie standardu życia [Bywalec, 2012, s. 125].

W sytuacji, gdy osiągnane dochody nie są wystarczające dla pokrycia pożądanego poziomu wydatków, gospodarstwa domowe starają się wykorzystać posiadane oszczędności lub sięgnąć po dług. Na gruncie hipotezy dochodu relatywnego można zatem oczekiwać, że pogłębianie się nierówności dochodowych w społeczeństwie będzie stymulowało wzrost zadłużenia gospodarstw domowych.

Zdecydowana większość opublikowanych dotychczas wyników analiz dotyczących zależności pomiędzy nierównościami dochodowymi a zadłużeniem sektora gospodarstw domowych koncentruje się na rynku Stanów Zjednoczonych. Christen i Morgan [2005] wykazali, że rosnące nierówności dochodowe przyczyniły się znacząco do wzrostu zadłużenia amerykańskich konsumentów, dotyczącego w szczególności finansowania dóbr trwałego użytku. Stwierdzili oni również, że zjawisko to było powodowane głównie konsumpcją demonstracyjną,

realizowaną przez uboższe gospodarstwa domowe dla utrzymania wydatków na poziomie zbliżonym do gospodarstw o wyższych dochodach. Z kolei, zdaniem Iacovielliego [2008], o ile krótkookresowe zmiany poziomu zadłużenia gospodarstw domowych mogły być tłumaczone fluktuacjami cyklu koniunkturalnego, o tyle jego systematyczny wzrost w latach 80. i 90. XX w. przypisać należy wyłącznie zachodzącemu równolegle pogłębianiu się nierówności dochodowych w społeczeństwie.

Na rolę nierówności dochodowych w stymulowaniu zadłużenia amerykańskich gospodarstw domowych zwrócili też uwagę Stiglitz [2009] i Milanovic [2009], sugerując, że dług stał się dla mniej zamożnych rodzin sposobem na podtrzymanie standardu życia w obliczu stagnacji dochodów realnych.

Barba i Pivetti [2009, s. 124] zidentyfikowali trzy kanały, poprzez które narastanie nierówności dochodowych w Stanach Zjednoczonych w ciągu ćwierćwiecza poprzedzającego wybuch globalnego kryzysu finansowego mogło doprowadzić do gwałtownego wzrostu zadłużenia gospodarstw domowych o niskich i średnich dochodach:

- spadek lub stagnacja realnych dochodów znacznej części społeczeństwa;
- spadkowa tendencja udziału wynagrodzeń za pracę w całkowitych dochodach (wzrost wynagrodzeń wolniejszy od wzrostu wydajności pracy);
- rosące dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniem najwyższego kierownictwa i szeregowych pracowników.

Powyższe zjawiska, w warunkach łatwego dostępu do kredytów, zachęcały uboższe gospodarstwa domowe do sięgania po zadłużenie dla podtrzymania wzrostu poziomu życia pomimo relatywnej stagnacji dochodów, a także pozorne go zmniejszania dystansu dzielącego je od bardziej zamożnych poprzez finansowaną długiem konsumpcję demonstracyjną.

Do podobnych wniosków doszli również Kumhof i Ranciere [2010]. Skonstruowany przez nich model gospodarki amerykańskiej pozwolił ponadto na ukazanie mechanizmu przepływu funduszy pomiędzy uboższymi i bogatszymi gospodarstwami domowymi, stanowiącego jedną z przyczyn dynamicznego wzrostu sektora finansowego.

Posługując się modelem opartym na hipotezie dochodu względnego Duesenberry'ego Frank et al. [2010] zilustrowali z kolei mechanizm, w którym wspomagane długiem naśladowanie wzorów konsumpcyjnych bogatszych gospodarstw domowych może prowadzić do nadmiernego zadłużenia, a w konsekwencji do bankructw gospodarstw uboższych.

Rajan [2010] stwierdza wprost, że narastanie nierówności dochodowych stworzyło w Stanach Zjednoczonych presję polityczną zorientowaną paradoksalnie nie na odwrócenie powyższej tendencji, ale na stymulowanie łatwego dostępu do kredytu, aby utrzymać poziom popytu i tworzenie miejsc pracy pomimo stagnacji dochodów.



Poza Stanami Zjednoczonymi, związki pomiędzy nierównościami dochodowymi a zadłużeniem sektora gospodarstw domowych badane były również na kilku rynkach europejskich. Lucchino i Morelli [2012] stwierdzili, że narastanie nierówności dochodowych w społeczeństwie mogło być jedną z istotnych sił napędowych wzrostu zadłużenia sektora gospodarstw domowych w Wielkiej Brytanii przed wybuchem globalnego kryzysu finansowego.

Z kolei Georgorakos et al. [2012] zaobserwowali, że skłonność holenderskich gospodarstw domowych do zaciągania zobowiązań finansowych na finansowanie konsumpcji wzrasta, gdy ich dochody są niższe w porównaniu z otoczeniem.

Dodatką zależność pomiędzy nierównościami dochodowymi a zadłużeniem sektora gospodarstw domowych na rynku szwedzkim wykazali również Abrahamson i Borgstrand [2016].

Podsumowując, wyniki dotychczasowych badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych i kilku innych krajach rozwiniętych sugerują występowanie dodatkowej zależności pomiędzy nierównościami dochodowymi oraz zadłużeniem gospodarstw domowych. Zasadne wydaje się zatem zbadanie uniwersalności tej prawidłowości w odniesieniu do szerszego grona krajów rozwiniętych.

## METODYKA BADANIA

Na podstawie przeprowadzonego w poprzedniej części przeglądu literatury przedmiotu sformułowana została następująca hipoteza badawcza:

H1: *W długim okresie w krajach rozwiniętych pomiędzy zmianami poziomu nierówności dochodowych a stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych występuje dodatnia współzależność.*

W celu zweryfikowania postawionej hipotezy przeprowadzono analizę korelacji pomiędzy stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych, mierzonym relacją całkowitego długu do dochodów rozporządzalnych netto, a poziomem koncentracji dochodów rozporządzalnych netto, wyrażonym przy pomocy współczynnika Giniego, w krajach OECD w okresie 1995–2014. W analizie wykorzystano zarówno parametryczne, jak i nieparametryczne miary współzależności zjawisk – współczynnik korelacji liniowej Pearsona oraz współczynnik korelacji rang Spearmana.

Mając na uwadze istotne różnice w poziomie rozwoju i przebiegu ścieżki wzrostu gospodarczego w badanej próbie, w kolejnym etapie badania dokonano ich klasyfikacji względem wartości i istotności oszacowanych współczynników korelacji oraz przeciętnego poziomu PKB *per capita* w parytecie siły nabywczej i cenach stałych, jak również średniego tempa wzrostu PKB.

Badanie przeprowadzono na podstawie danych udostępnionych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju w serwisie OECD.Stat [<http://stats.oecd.org/> 2016].

Badana próba objęła 580 obserwacji z 29 krajów: Australii, Austrii, Belgii, Chile, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii Południowej, Japonii, Kanady, Korei Południowej, Łotwy, Niemiec, Norwegii, Polski, Portugalii, Słowacji, Słowenii, Stanów Zjednoczonych, Szwajcarii, Szwecji, Węgier, Wielkiej Brytanii oraz Włoch.

## WYNIKI

Rezultaty oszacowań współczynników korelacji pomiędzy stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych a nierównościami w rozkładzie dochodów w populacji poszczególnych krajów przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1. Korelacje pomiędzy poziomem nierówności dochodowych a stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych krajów OECD w latach 1995–2014**

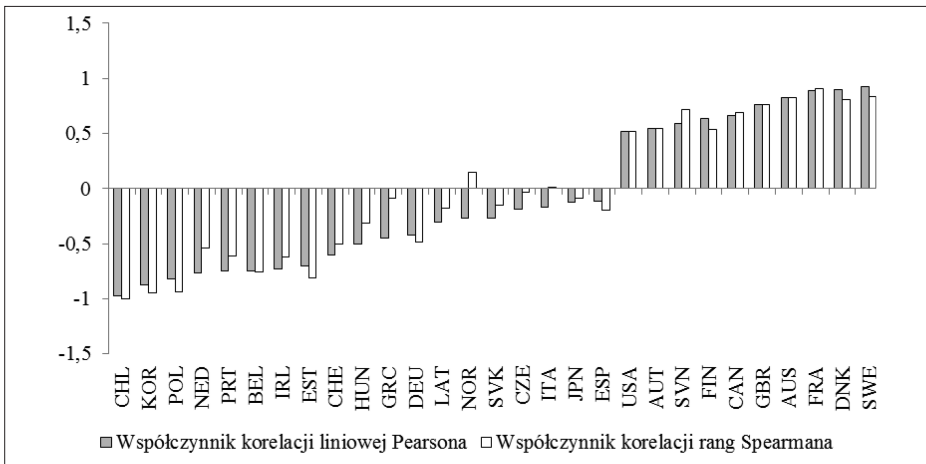
Kraj	Korelacja liniowa Pearsona		Korelacja rang Spearmana	
	Oszacowanie	Istotność	Oszacowanie	Istotność
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Australia (AUS)	<b>0,829*</b>	0,021	<b>0,821*</b>	0,023
Austria (AUT)	0,544	0,104	0,547	0,102
Belgia (BEL)	<b>-0,751*</b>	0,012	<b>-0,756*</b>	0,011
Chile (CHL)	<b>-0,971*</b>	0,029	<b>-1,000**</b>	0,000
Czechy (CZE)	-0,185	0,564	-0,035	0,913
Dania (DNK)	<b>0,902**</b>	0,000	<b>0,803**</b>	0,000
Estonia (EST)	<b>-0,706*</b>	0,022	<b>-0,809**</b>	0,005
Finlandia (FIN)	<b>0,632**</b>	0,003	<b>0,538*</b>	0,014
Francja (FRA)	<b>0,891**</b>	0,000	<b>0,910**</b>	0,000
Grecja (GRC)	-0,448	0,167	-0,091	0,790
Hiszpania (ESP)	-0,115	0,752	-0,201	0,578
Holandia (NED)	<b>-0,770**</b>	0,003	-0,538	0,071
Irlandia (IRL)	<b>-0,733*</b>	0,016	-0,620	0,056
Japonia (JPN)	-0,124	0,815	-0,086	0,872
Kanada (CAN)	<b>0,663**</b>	0,002	<b>0,686**</b>	0,001
Korea Pd. (KOR)	<b>-0,873**</b>	0,010	<b>-0,946**</b>	0,001
Łotwa (LAT)	-0,306	0,391	-0,176	0,626
Niemcy (DEU)	-0,427	0,068	<b>-0,484*</b>	0,036
Norwegia (NOR)	-0,266	0,488	0,151	0,699
Polska (POL)	<b>-0,823**</b>	0,003	<b>-0,936**</b>	0,000

1	2	3	4	5
Portugalia (PRT)	<b>-0,753*</b>	0,012	-0,616	0,058
Słowacja (SVK)	-0,266	0,458	-0,152	0,676
Słowenia (SVN)	0,594	0,070	0,720	0,019
Stany Zjednoczone (USA)	<b>0,520*</b>	0,019	<b>0,516*</b>	0,020
Szwajcaria (CHE)	-0,603	0,588	-0,500	0,667
Szwecja (SWE)	<b>0,928**</b>	0,000	<b>0,837**</b>	0,005
Węgry (HUN)	-0,506	0,093	-0,317	0,315
Wielka Brytania (GBR)	<b>0,761**</b>	0,001	<b>0,765**</b>	0,001
Włochy (ITA)	-0,166	0,606	0,011*	0,974

Legenda: \* – współczynnik istotny na poziomie 0,05; \*\* – współczynnik istotny na poziomie 0,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

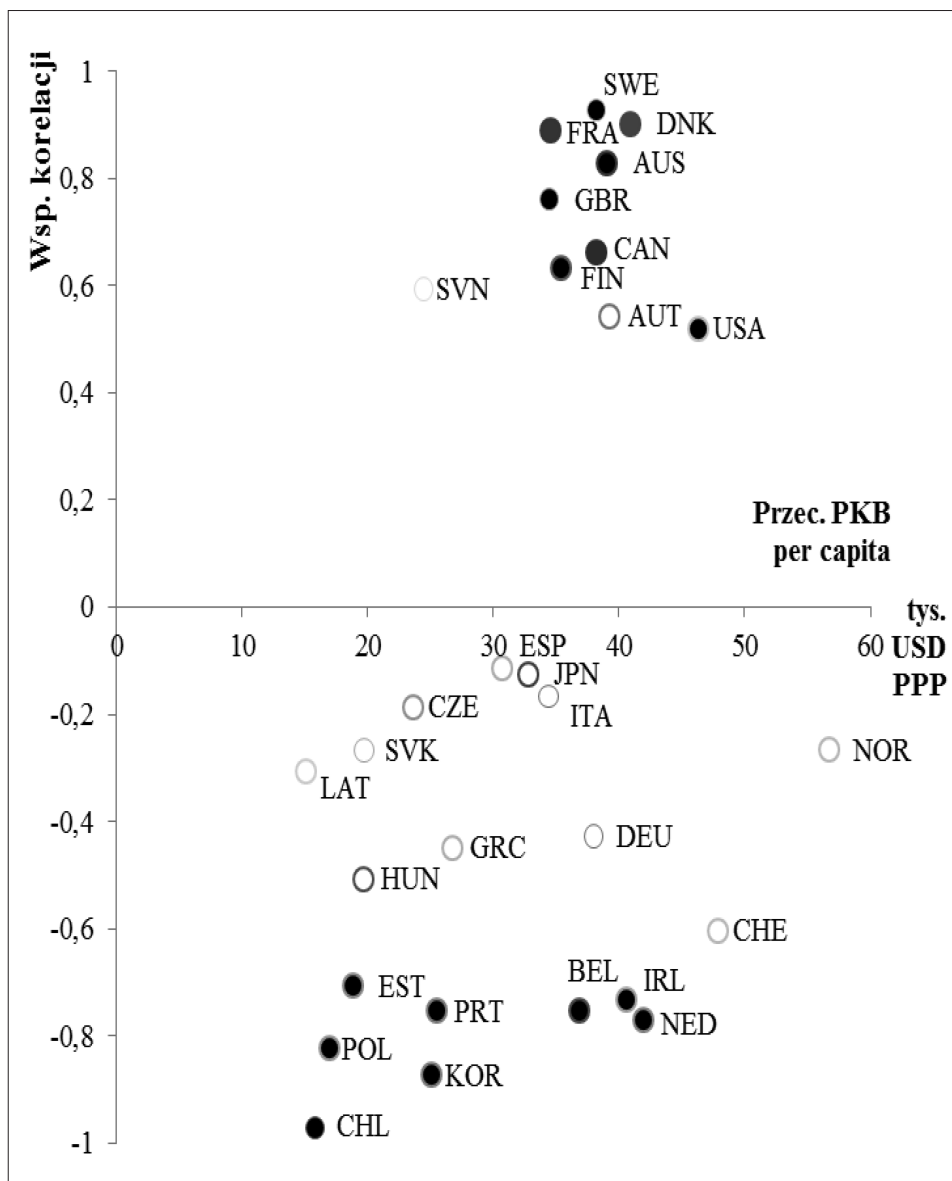
Uzyskane wyniki wskazują na znaczące zróżnicowanie kierunków i siły współzależności zachodzących pomiędzy stopniem zadłużenia gospodarstw domowych w badanej grupie krajów. Wbrew oczekiwaniom w większości krajów stwierdzono ujemną korelację analizowanych zjawisk (rys. 1).



**Rys. 1. Korelacje pomiędzy stopniem zadłużenia i nierównościami dochodowymi w krajach OECD w latach 1995–2014**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

W kolejnym etapie badania przeprowadzono klasyfikację poszczególnych krajów względem wartości i istotności oszacowanych współczynników korelacji oraz przeciętnego poziomu PKB *per capita* w parytecie siły nabywczej i cenach stałych (rys. 2 i 3), jak również średniego tempa wzrostu PKB (rys. 4 i 5).

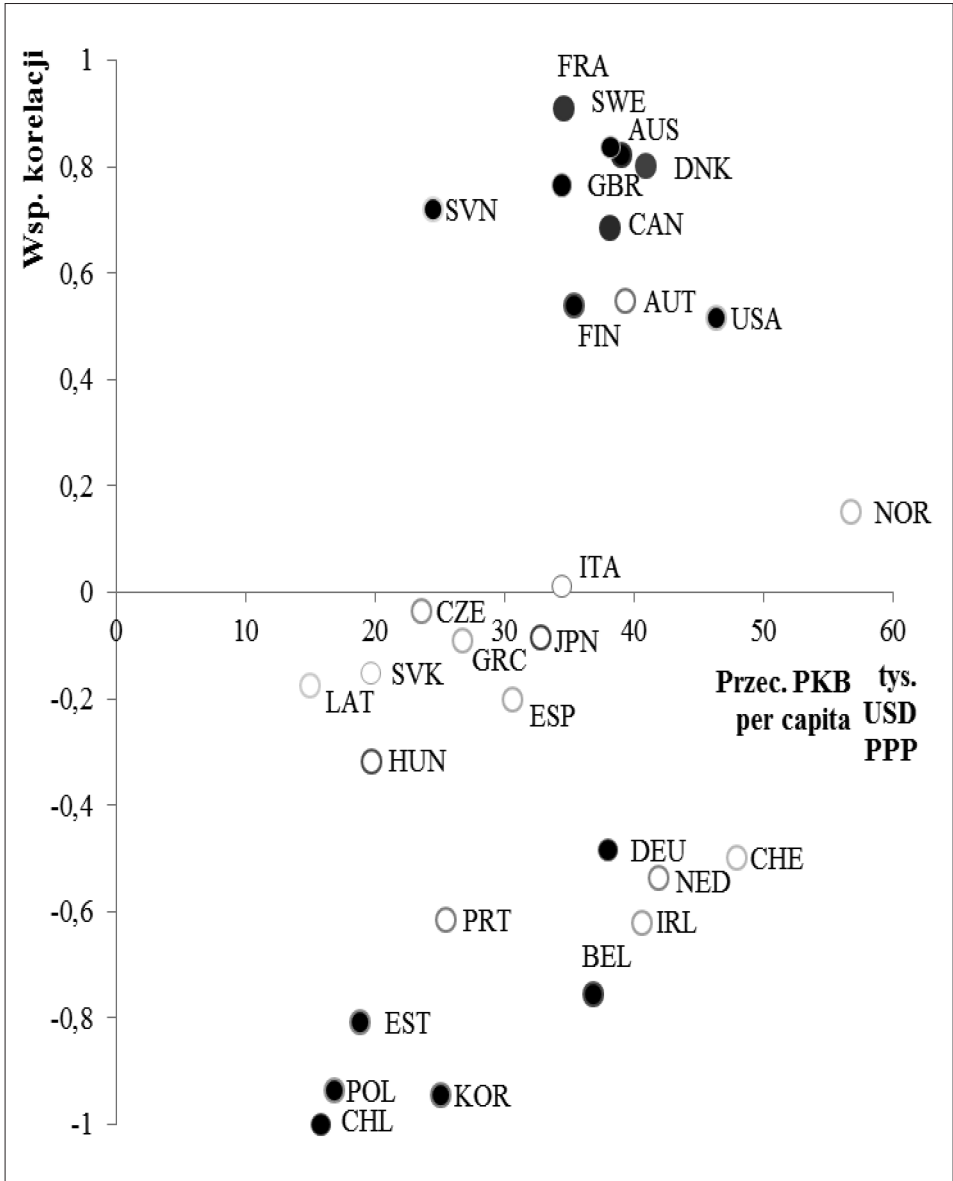


Legenda:

- – korelacje istotne statystycznie na poziomie 0,05;
- – korelacje nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

**Rys. 2.** Korelacja liniowa Pearsona pomiędzy stopniem zadłużenia i nierównościami dochodowymi a przeciętny poziom PKB per capita w krajach OECD w latach 1995–2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

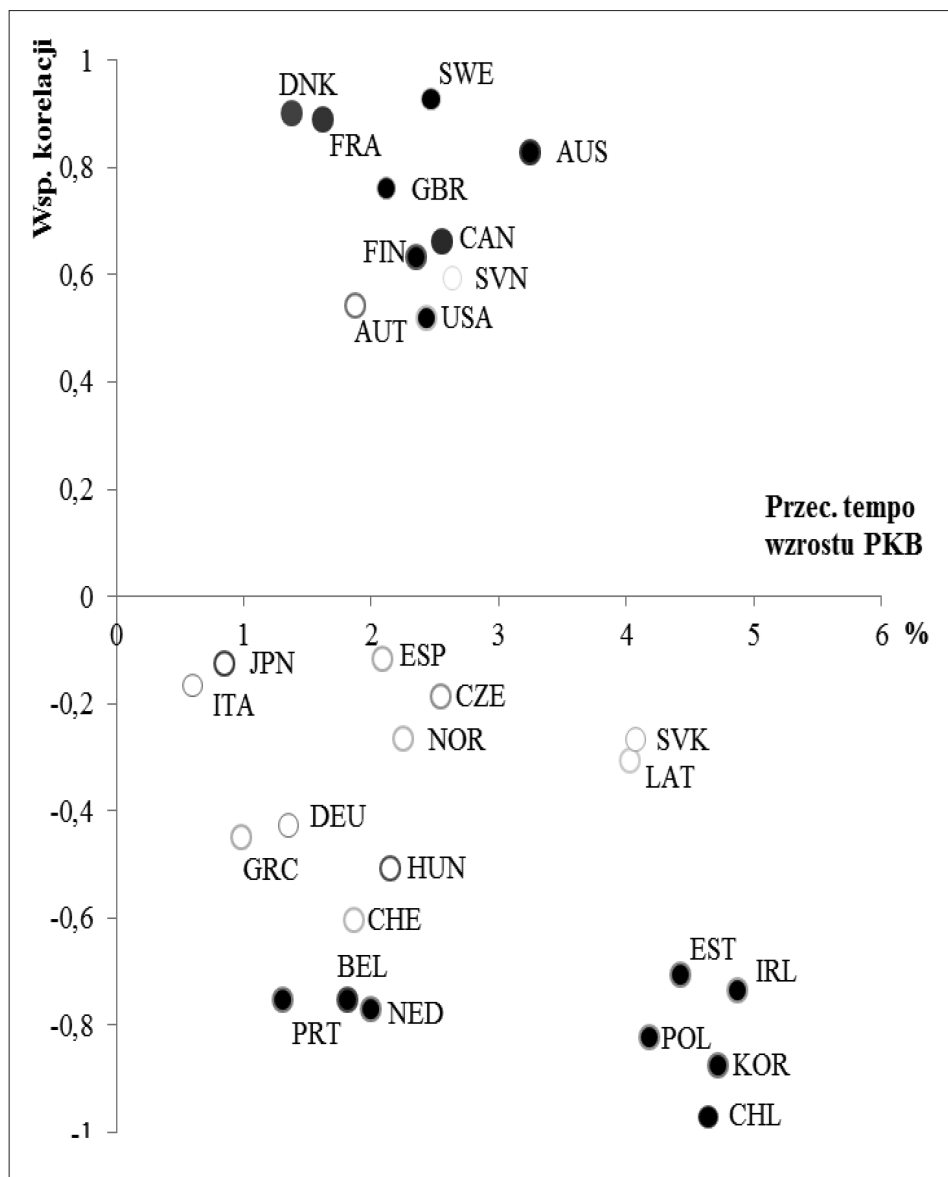


Legenda:

- – korelacje istotne statystycznie na poziomie 0,05
- – korelacje nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

**Rys. 3. Korelacje rang Spearmana pomiędzy stopniem zadłużenia i nierównościami dochodowymi a przeciętny poziom PKB *per capita* w krajach OECD w latach 1995–2014**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

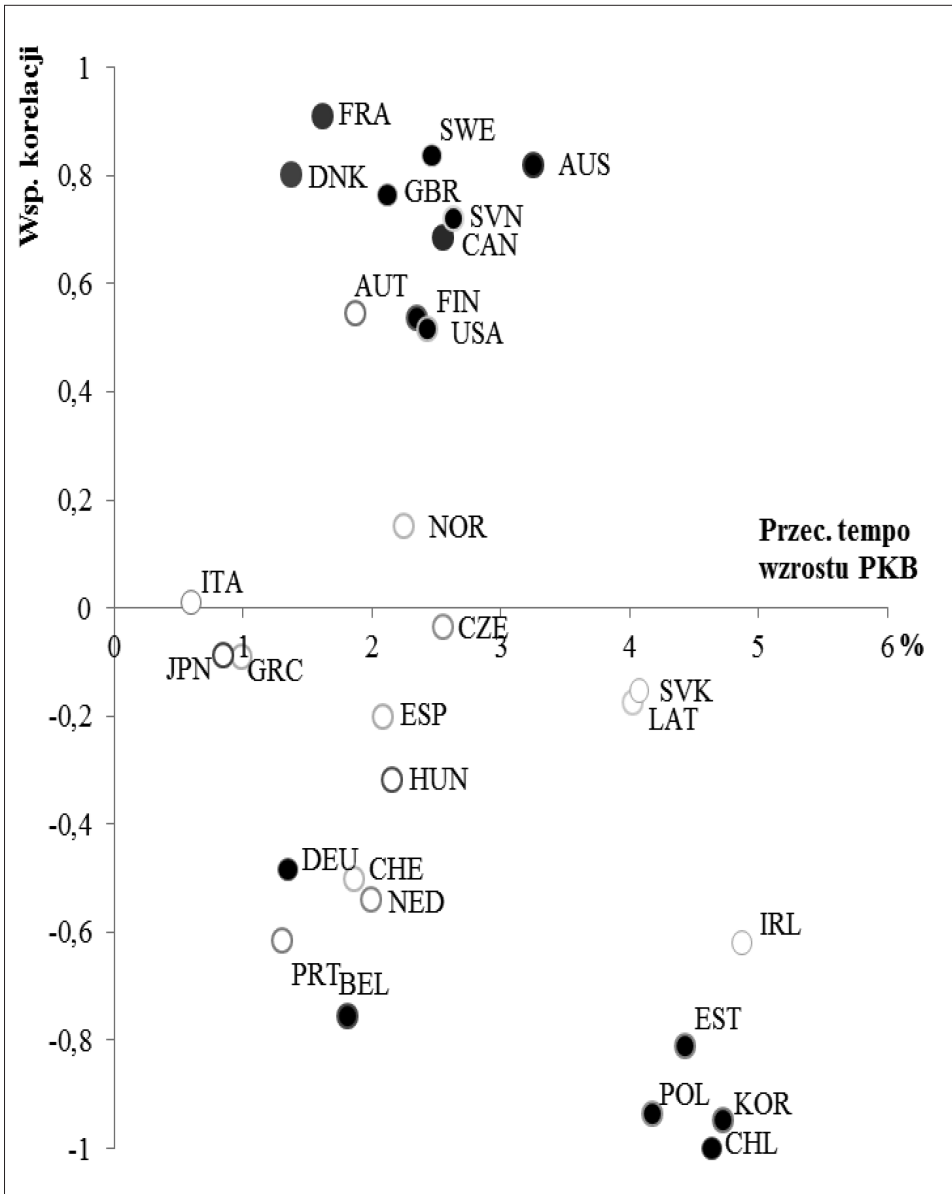


Legenda:

- – korelacje istotne statystycznie na poziomie 0,05
- – korelacje nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

**Rys. 4. Korelacje liniowe Pearsona pomiędzy stopniem zadłużenia i nierównościami dochodowymi a przeciętne tempo wzrostu PKB w krajach OECD w latach 1995–2014**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.



Legenda:

- – korelacje istotne statystycznie na poziomie 0,05
- – korelacje nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

**Rys. 5.** Korelacje rang Spearmana pomiędzy stopniem zadłużenia i nierównościami dochodowymi a przeciętne tempo wzrostu PKB w krajach OECD w latach 1995–2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.



Zgodnie z przewidywaniami i wynikami poprzednich badań w literaturze przedmiotu istotne statystycznie dodatnie korelacje pomiędzy zadłużeniem gospodarstw domowych a nierównościami dochodowymi stwierdzono w większości krajów anglosaskich (Australii, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych) i skandynawskich (Szwecji, Danii oraz Finlandii). Istotna dodatnia współzależność wystąpiła także we Francji, a przy uwzględnieniu wyłącznie korelacji nieparametrycznej – również w Słowenii. Z wyjątkiem tego ostatniego przypadku, istotna dodatnia zależność pomiędzy skalą nierówności dochodowych a zadłużeniem sektora gospodarstw domowych występowała zatem w zamożnych gospodarkach, charakteryzujących się umiarkowanym i względnie stabilnym tempem wzrostu gospodarczego.

Z kolei istotne statystycznie ujemne korelacje stwierdzono w przypadkach krajów mniej zamożnych, które w analizowanym okresie cechowały się najwyższym przeciętnym tempem wzrostu gospodarczego – Korei Południowej, Chile, Estonii i Polsce. Wydaje się prawdopodobne, że społeczeństwa tych krajów mogły zadłużać się głównie w celu zwiększenia stopnia zaspokojenia podstawowych potrzeb, a nie zmniejszenia dystansu do bardziej zamożnych członków społeczeństwa.

Wśród krajów zamożnych o wolniejszym przeciętnym tempie wzrostu gospodarczego istotne statystycznie korelacje parametryczną i nieparametryczną stwierdzono w przypadku Belgii. Istotną ujemną wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona zaobserwowano również dla Holandii, Portugalii i Irlandii, natomiast dla Niemiec istotna okazała się wartość współczynnika korelacji rang Spearmana.

W przypadku pozostałych krajów na podstawie objętych badaniem szeregów czasowych obserwacji nie można natomiast mówić o występowaniu statystycznie istotnej zależności pomiędzy analizowanymi zjawiskami.

Rezultaty przeprowadzonych analiz pozwalają zatem na pozytywną weryfikację sformułowanej hipotezy badawczej jedynie w odniesieniu do niektórych krajów członkowskich OECD, przede wszystkim wysoko rozwiniętych krajów anglosaskich i skandynawskich. Wzrost (spadek) dysproporcji w podziale dochodów korespondował w nich bowiem z wzrostem (spadkiem) stopnia zadłużenia gospodarstw domowych. W większości badanych krajów stwierdzono jednak zależność przeciwną, istotną zwłaszcza w przypadku najbardziej dynamicznie rozwijających się gospodarek. Brak jest tym samym możliwości rozciągnięcia przywołanych w przeglądzie literatury wniosków płynących z badań nad gospodarką amerykańską lub wybranymi gospodarkami europejskimi na ogół krajów rozwiniętych.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzone analizy wskazują, że kierunek i siła zależności zachodzących pomiędzy poziomem nierówności dochodowych i stopnia zadłużenia sektora gospodarstw domowych w krajach rozwiniętych charakteryzują się silnym

zróźnicowaniem. Zgodnie z wynikami poprzednich badań tego zjawiska w literaturze przedmiotu istotną dodatnią zależność stwierdzono w większości krajów anglosaskich i skandynawskich, w których wzrost (spadek) stopnia zadłużenia gospodarstw domowych mógł być pobudzany wzrostem (spadkiem) nierówności dochodowych. Wbrew oczekiwaniom jednakże w przypadku wielu gospodarek zależność ta okazała się ujemna. Istotne statystycznie ujemne korelacje nierówności dochodowych i zadłużenia wystąpiły w szczególności w relatywnie najdynamiczniej rozwijających się w badanym okresie krajach – Korei Południowej, Chile, Estonii, Polsce oraz Irlandii, choć można było je również zaobserwować w krajach bardziej zamożnych (Belgia, Holandia, Niemcy) lub charakteryzujących się większą niestabilnością wzrostu gospodarczego (Portugalia). W ich przypadku wzrostowi stopnia zadłużenia sektora gospodarstw domowych towarzyszył bowiem przeciętnie spadek dysproporcji dochodowych. Ponadto wyniki uzyskane dla wielu krajów nie wskazują na występowanie postulowanej zależności lub na jej statystyczną nieistotność.

Podsumowując, uzyskane wyniki wskazują, że zależność pomiędzy poziomem nierówności dochodowych a stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych nie ma charakteru uniwersalnego i nie dają podstaw do rozciągnięcia wniosków płynących z wcześniejszych badań na ogół krajów rozwiniętych. W związku z powyższym zasadne wydaje się kontynuowanie prac badawczych nad podjętym problemem, zmierzających w szczególności do ustalenia, czy o kierunku i sile przedmiotowych zależności mogą decydować konkretne czynniki ekonomiczne, społeczne, demograficzne, psychologiczne lub kulturowe.

## BIBLIOGRAFIA

- Abrahamson M., Borgstrand F., 2016, *Income Inequality and Rising Household Debt - Evidence from Sweden*, Lund University, School of Economics and Management, Department of Economics.
- Barba A., Pivetti M., 2009, *Rising household debt: Its causes and macroeconomic implications—a long-period analysis*, „Cambridge Journal of Economics”, Vol. 33, <http://dx.doi.org/10.1093/cje/ben030>.
- Bogacka-Kisiel E., 2012, *Finanse osobiste. Zachowania – produkty – strategie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bywalec C., 2012, *Konsumpcja a rozwój gospodarczy i społeczny*, C.H. Beck, Warszawa.
- Cecchetti S.G., Mohanty M.S., Zampolli F., 2011, *The real effects of debt*, „BIS Working Papers”, No. 352.
- Christen M., Morgan R.M., 2005, *Keeping up with the Joneses: Analyzing the effect of income inequality on consumer borrowing*, „Quantitative Marketing and Economics”, Vol. 3 (2), <http://dx.doi.org/10.1007/s11129-005-0351-1>.
- Duesenberry J., 1949, *Income, saving and the theory of consumer behavior*, Harvard University Press, Cambridge.

- Frank R.H., Levine A.S., Dijk O., 2010, *Expenditure cascades*, <http://ssrn.com/abstract=1690612> (stan na dzień 05.09.2016 r.), <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.169061>.
- Georgarakos D., Haliassos M., Pasini G., 2012, *Household debt and social interactions*, „Netspar Discussion Papers”, nr DP 11/2012-042, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=127996> (stan na dzień 01.09.2016 r.).
- <http://stats.oecd.org/> (stan na dzień 12.08.2016).
- Iacoviello M., 2008, *Household debt and income inequality, 1963–2003*, „Journal of Money, Credit and Banking”, vol. 40 (5), <http://dx.doi.org/10.1111/j.1538-4616.2008.00142.x>.
- Kumhof M., Ranciere R., 2010, *Inequality, leverage and crises*, „IMF Working Paper”, no. WP/10/268, <https://doi.org/10.5089/9781455210756.001>.
- Leicht K.T., 2012, *Borrowing to the brink. Consumer debt in America [w:] Broke. How debt bankrupts the middle class*, eds. K. Porter, E. Warren, Stanford University Press, Stanford.
- Lucchino P., Morelli S., 2012, *Inequality, debt and growth*, Resolution Foundation, <http://www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/Final-Inequality-debt-and-growth.pdf> (stan na dzień 02.09.2016 r.).
- Mankiw N.G., 2010, *Macroeconomics*, wyd. 7, Worth Publishers, New York.
- Milanovic B., 2009, *Two views on the cause of the global crisis – Part I*, „Yale Global Online”, <http://yaleglobal.yale.edu/content/two-views-global-crisis> (stan na dzień 07.09.2016 r.).
- Rajan R., 2010, *Fault Lines: How Hidden Fractures Still Threaten the World Economy*, Princeton University Press, Princeton, <https://doi.org/10.1515/9781400839803>.
- Stiglitz J.E., 2009, *Over 500,000 jobs go in the US*, wywiad „BBC Today” z J. E. Stiglitzem, 9 stycznia 2009, [http://news.bbc.co.uk/today/hi/today/newsid\\_7819000/7819543.stm](http://news.bbc.co.uk/today/hi/today/newsid_7819000/7819543.stm) (stan na dzień 06.09.2016 r.).

### Streszczenie

Celem artykułu jest kwantyfikacja i ocena zależności występujących pomiędzy poziomem nierówności dochodowych a stopniem zadłużenia sektora gospodarstw domowych w krajach OECD w okresie 1995–2014. Dotychczasowe badania powyższego zagadnienia skoncentrowane były przede wszystkim na gospodarce Stanów Zjednoczonych i wskazywały, iż jedną z przyczyn silnego wzrostu zadłużenia amerykańskich gospodarstw domowych było pogłębianie się nierówności dochodowych w społeczeństwie. Intencją artykułu jest zatem przeanalizowanie tego zjawiska w szerszym kontekście międzynarodowym. Badania przeprowadzono w oparciu o dane udostępnione w bazie OECD Statistics z wykorzystaniem analizy korelacji parametrycznej i nieparametrycznej. Uzyskane wyniki wskazują na wyraźne zróżnicowanie siły i kierunku analizowanych zależności w badanej grupie krajów. W większości krajów anglosaskich i skandynawskich wzrostowi (spadkowi) nierówności dochodowych towarzyszył wzrost (spadek) stopnia zadłużenia gospodarstw domowych, co jest spójne z wynikami wcześniejszych badań. Jednakże w przypadku mniej zamożnych lecz najbardziej dynamicznie rozwijających się gospodarek stwierdzono zależność przeciwną. Istotne statystycznie ujemne korelacje wystąpiły również w kilku innych gospodarkach krajów rozwiniętych. Rezultaty przeprowadzonych analiz nie dają zatem podstaw do rozciągnięcia wniosków płynących z wcześniejszych badań nad tym zjawiskiem na ogół krajów rozwiniętych i wskazują,

że zmiany w zakresie poziomu nierówności dochodowych w poszczególnych gospodarkach nie wpływają jednoznacznie na stopień zadłużenia gospodarstw domowych. Wydaje się zatem, że o kierunku i sile tych zależności mogą decydować specyficzne dla danego kraju czynniki ekonomiczne, społeczne, demograficzne, psychologiczne lub kulturowe.

*Słowa kluczowe:* gospodarstwa domowe, nierówności dochodowe, zadłużenie

### **Income inequality and household indebtedness in OECD countries over the period 1995–2014**

#### *Summary*

The paper aims at evaluation of relationship between the level of income inequality and the extent of household sector indebtedness in the OECD countries over the period 1995–2014. Prior investigations of this issue were focused mainly on the U.S. economy and suggested that one of the reasons for a rapid surge in indebtedness of households was an increase of income disparities in the society. The present paper attempts to examine this phenomenon in a broader international context. The research was based on the data available in the OECD Statistics database and involved analyses of parametric and non-parametric correlations. The results indicate significant disparities in directions and strength of analysed relationships in the examined sample of countries. In the majority of Anglo-Saxon and Scandinavian countries an increase (decrease) of income inequality was accompanied by an increase (decrease) in the extent of household indebtedness, which is consistent with the results of prior research. In the case of poorer but fastest developing economies, however, an opposite relationship was found. Statistically significant negative correlations occurred also in several other developed economies. Hence, the results of the research do not allow to extend conclusions flowing from the prior studies on this matter onto the whole collectivity of developed countries and indicate that changes in income disparities in particular economies do not affect the extent of household indebtedness unambiguously. Therefore it seems that direction and strength of this relationship may be determined by country-specific economic, social, demographic, psychological or cultural factors.

*Keywords:* households, income inequality, indebtedness

JEL: D10, F34, O15

*mgr Jakub Bartak*<sup>1</sup>

Katedra Mikroekonomii  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Nierówności dochodowe jako bariery rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce**

### WSTĘP

Najnowsze osiągnięcia teorii ekonomii sugerują, że w warunkach nierównego podziału dochodu inwestycje w kapitał ludzki są utrudnione. Badania empiryczne oparte o międzynarodowe porównania zdają się potwierdzać te ustalenia [Bartak, Jabłoński, 2016; Battisti, Fioroni, Lavezzi, 2014; Papageorgiou, Razak, 2009; Perotti, 1996]. Jednocześnie zmiany w polskim systemie szkolnictwa polegające na umasowieniu edukacji wyższej i na umożliwieniu awansu edukacyjnego szerokim grupom społecznym mogą sugerować, że wzrost nierówności dochodowych obserwowany w okresie transformacji nie ograniczał rozwoju kapitału ludzkiego. W związku z tym w niniejszym artykule przedstawiony zostanie przegląd badań teoretycznych i empirycznych, którego celem jest zweryfikowanie czy nierówności dochodowe stanowiły barierę zasobową rozwoju kapitału ludzkiego także w Polsce.

### ZASOBOWE BARIERY INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI

Istotą inwestycji jest poświęcenie pewnej ilości zasobów w celu osiągnięcia użyteczności w przyszłości. Warunkiem koniecznym do tych inwestycji, również w kapitał ludzki, jest dostępność tych zasobów. W gospodarkach wysoko rozwiniętych zasoby te występują w większych ilościach, wraz z rozwojem gospodarczym możliwości inwestycyjne poszczególnych osób i całej gospodarki zwiększają się. Z teorii endogenicznego wzrostu gospodarczego wynika jednak, że znaczenie dla inwestycji ma nie tylko poziom rozwoju gospodarczego, ale także dystrybucja korzyści z tego rozwoju [Galor, 2011; Galor, Zeira, 1993]. W przy-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Ekonomii, Katedra Mikroekonomii, ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów, tel. +48 17 872 17 17; e-mail: jbartak@ur.edu.pl.

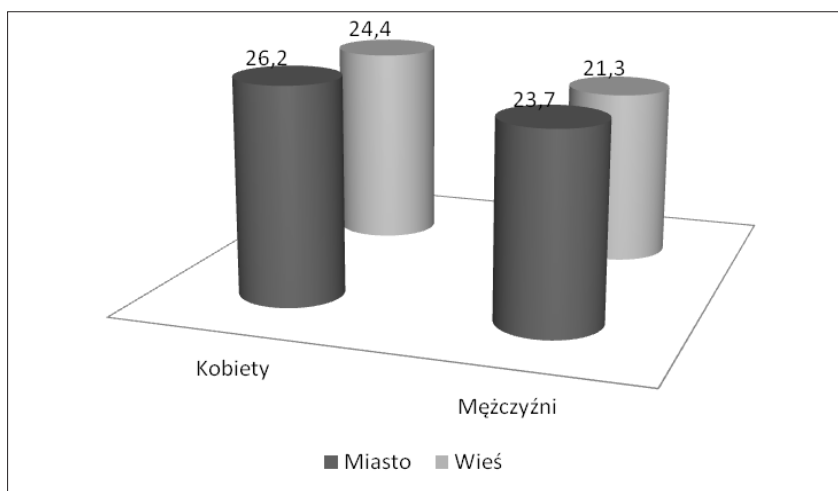
padku inwestycji w kapitał rzeczowy znaczenie to nie jest jednoznaczne – z jednej strony część inwestycji jest niepodzielna, a zatem wymaga znacznej koncentracji majątku, z drugiej – inwestycje niemające jedynie finansowego charakteru wymagają także poświęcenia czasu i wysiłku i tym samym niemożliwa jest realizacja wielu inwestycji przez niewielką liczbę osób [Banerjee, 2004]. W przypadku kapitału ludzkiego kontrowersje te nie występują – wskazuje się tu jednoznacznie negatywny wpływ wysokiej koncentracji dochodu i majątku dla inwestycji w ten czynnik produkcji. Argumentuje się tu, że kapitał ludzki nie podlega wymianie handlowej i nie może być przekazany innym, jednocześnie w wymiarze indywidualnym podlega działaniu prawa malejących przychodów marginalnych. Tym samym niemożliwe jest, aby wysokie inwestycje w kapitał ludzki nielicznych zamoznych jednostek rekompensowały brak tych inwestycji wśród licznych i ubogich osób. Argument ten stanowi sedno jednolitej teorii rozwoju gospodarczego Galora i Zeiry [Galor, 2011; Galor, Zeira, 1993], z której wynika, że nierówności dochodowe hamują wzrost gospodarczy w tych gospodarkach, w których podstawowym czynnikiem produkcji jest kapitał ludzki.

Oczywiście problemy dystrybucji majątku i dochodów dla inwestycji w kapitał ludzki niwelowane mogą być przez sprawnie działające rynki kredytowe, dzięki którym wszystkie jednostki, również te ubogie, mogą pożyczać środki na inwestycje w kapitał ludzki. W warunkach doskonale konkurencyjnych rynków nie ma znaczenia czy inwestycje w kapitał ludzki dokonywane są ze środków pożyczonych czy z zakumulowanego we wcześniejszych okresach majątku. Rzeczywistość gospodarcza pokazuje jednak, że taki obraz świata jest fikcją i że w praktyce występują istotne niesprawności rynków, w szczególności rynku pożyczek na edukację, w przypadku których występują wysokie koszty monitorowania oraz trudności z zabezpieczeniem kredytów edukacyjnych. W efekcie, jak przekonują liczni autorzy [np. Attanasio, Kaufmann, 2009; Banerjee, 2004; Galor, 2011; Kaufmann 2014], koszty kredytów na edukację są na tyle wysokie, że zniechęcają do podejmowania inwestycji w kapitał ludzki.

Czy zatem nierówności ekonomiczne są barierą rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce? Niewątpliwie opisany powyżej mechanizm jest ograniczany poprzez powszechność publicznej edukacji na poziomie podstawowym i średnim, a także w dużej mierze na poziomie akademickim. Mimo tego konieczność poniesienia innego rodzaju wydatków niż czesne za studia, sprawia, że ograniczenia zasobowe ubogich gospodarstw domowych mogą determinować ich inwestycje edukacyjne [Foellmi, Zweimüller, 2006]. Oszacowania wydatków edukacyjnych gospodarstw domowych w Polsce na podstawie Badania Budżetów Gospodarstw Domowych wskazują, że na poziomie średnim (ISCED 3-4) w przeliczeniu na 1 dziecko wynoszą one jedynie 78 zł miesięcznie. Badania przeprowadzone na mniejszą skalę lecz rozszerzające definicję wydatku edukacyjnego pokazują jednak, że w praktyce gospodarstwa domowe wydają około 295 zł miesięcznie na edukację dziecka

[Sztanderska, Drogosz-Zabłocka, 2013, s. 119]. Wydatki edukacyjne gospodarstwa domowego drastycznie rosną w przypadku młodzieży uczącej się i mieszkającej poza domem – wynoszą one średnio około 800–950 zł miesięcznie [Sztanderska, Drogosz-Zabłocka, 2013, s. 119].

Z badań ankietowych Instytutu Badań Edukacyjnych [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 41] wynika, że znaczna część społeczeństwa (około 25%) nie osiągnęła takiego poziomu wykształcenia, który chciałaby osiągnąć. Innymi słowy – występuje znacząca luka między aspiracjami a rzeczywistymi osiągnięciami edukacyjnymi. Luka ta jest większa u kobiet niż u mężczyzn, a także, co może zaskakiwać – większa wśród mieszkańców miast niż wśród mieszkańców wsi. Wyjaśnić tego ostatniego faktu trudno doszukiwać się wśród uwarunkowań dochodowych czy dostępności do oferty edukacyjnej, które są bardziej sprzyjające w ośrodkach miejskich. Autorzy badań sugerują natomiast, że mniejsza luka edukacyjna na wsi wynika z mniejszych aspiracji edukacyjnych, co w przyszłości powodować może pogłębianie się nierówności edukacyjnych.



**Rys. 1. Odsetek osób, u których występuje luka edukacyjna**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 41].

Analiza deklarowanych przyczyn występowania luki edukacyjnej sugeruje, że czynniki zasobowe uznawane były przez badane osoby za najważniejszą barierę zdobycia zakładanego poziomu wykształcenia<sup>2</sup>. Spośród 14 powodów przerwania nauki,

<sup>2</sup> Należy jednak pamiętać, że taki wynik może być artefaktem deklaratywnego charakteru badań ankietowych, które mogą być zniekształcone poprzez niechęć respondentów do udzielania odpowiedzi ukazującej ich w złym świetle. Przypuszczać można, że respondenci przesuwają odpowiedzialność za niesatysfakcjonujące ich wykształcenie na czynniki od nich niezależne, w tym na czynniki finansowe.



osoby, u których zidentyfikowano lukę edukacyjną, najczęściej wskazywały: chęć usamodzielnienia się, brak środków na finansowanie nauki oraz złą sytuację materialną gospodarstwa domowego. Na kolejnych miejscach znalazły się: brak chęci do nauki oraz cięża i opieka nad dzieckiem [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 47].

Istotnych przesłanek sugerujących znaczenie ograniczeń zasobowych dla akumulacji kapitału ludzkiego dostarczają także relacje między poziomem wykształcenia a decyzją o posyłaniu dzieci do przedszkola. Otóż w Polsce osoby z wykształceniem wyższym dwukrotnie częściej posyłają dzieci do przedszkola niż osoby z wykształceniem podstawowym [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 163]. Można przypuszczać, że niskie zarobki jednostek z niskim wykształceniem stanowią jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy. Do podobnych wniosków można dojść obserwując pozytywną korelację między wydatkami na zajęcia pozalekcyjne a poziomem wykształcenia, zatrudnieniem oraz miejscem zamieszkania. W konsekwencji, jak sugerują autorzy badań: „już na poziomie edukacji przedszkolnej można zauważyć efekt selekcji oraz relatywnie większych nakładów kierowanych do dzieci pochodzących z rodzin o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym” [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 163]. Podobnie wnioskować należy na podstawie badań determinant prywatnych wydatków edukacyjnych, z których wynika, że nawet przy kontrolowaniu innych zmiennych (poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania itp.) zamożność gospodarstwa domowego determinuje poziom tych wydatków [Kłobuszewska, 2014]. Również wyniki oszacowań elastyczności dochodowych wydatków polskich gospodarstw domowych sugerują, że niskie dochody ubogiej oraz średnio zamożnej części społeczeństwa są barierą akumulacji kapitału ludzkiego – w tych grupach społecznych odpowiednio 12 i 15% wzrostu dochodu przeznaczane jest na zdrowie, rekreację, kulturę i edukację, podczas gdy wśród osób zamożnych jedynie 4% [Laskowski, 2014, s. 69]<sup>3</sup>.

Zgodne z powyższymi wnioskami są także wyniki badań przeprowadzonych przez Herbst i Roka [2014]. Wynika z nich, że pomimo wzrostu osiągnięć edukacyjnych wśród wszystkich grup społecznych, w 2008 roku efekt dochodu gospodarstwa domowego dla szans udziału w edukacji wyższej jest wyższy niż w połowie lat 90. Innymi słowy – młodzież pochodząca z rodzin ubogich ma dziś relatywnie (w stosunku do młodzieży bogatej) mniejsze szanse na udział w edukacji wyższej niż w latach 90. Fakt ten, typowy także dla innych krajów Europy Środkowej, łączy się zazwyczaj z rozwiązaniami instytucjonalnymi, w szczególności z nieefektywnością systemu pomocy finansowej dla ubogich studentów [Herbst, Rok, 2014, s. 20]. Jednocześnie Herbst i Rok zauważają pozytywne zmiany w nierównościach edukacyjnych. W badanym okresie (1995–2008) ogromnie spadło znaczenie wykształcenia głowy rodziny dla wyborów edukacyjnych młodzieży – w latach 90. prawdopodobieństwo udziału w edukacji wyższej dzieci, których ojciec posiada wyższe wykształcenie było 13 razy większe niż dzieci, których ojciec zdobył jedy-

<sup>3</sup> W badaniu podzielono populację na trzy ilościowo równe grupy: grupę ubogą z dochodami zadysonowanymi poniżej 785 zł; średnio zamożną z dochodami między 785 a 1338 zł i grupę zamożną z dochodami powyżej 1338 zł.

nie wykształcenie podstawowe. Obecnie prawdopodobieństwo to jest jedynie 1,35 razy większe [Herbst, Rok, 2014, s. 20], a zatem młodzież posiadająca rodziców słabo wykształconych ma dziś prawie tak samo duże szanse zdobycia wykształcenia wyższego jak dzieci rodziców posiadających wyższe wykształcenie.

### EDUKACYJNE NIERÓWNOŚCI HORYZONTALNE

Dowody na występowanie ograniczeń zasobowych gospodarstw domowych dla rozwoju kapitału ludzkiego mogą być ukryte ze względu na niedoskonałość miar kapitału ludzkiego i przyjmowane milcząco założenie o jednorodności wykształcenia wyższego zdobywanego w rozmaitych uczelniach, których jakość w praktyce różni się przecież diametralnie. W ten sposób gospodarstwa domowe, które nie mogą pozwolić sobie na wysłanie swoich dzieci do odległego ośrodka miejskiego z prestiżowymi uniwersytetami, ale są w stanie sfinansować edukację wyższą w niskiej jakości szkole wyższej zlokalizowanej bliżej miejsca zamieszkania spotykają się z barierami zasobowymi, które w badaniach skupiających się jedynie na zdobytym poziomie wykształcenia mogą być niewidoczne. Problem ten nabiera znaczenia szczególnie w analizie obecnych procesów edukacyjnych charakteryzujących się umasowieniem edukacji wyższej, w których zmniejszają się nierówności wertykalne, ale jednocześnie pojawiają się nierówności horyzontalne, a zatem nierówności w dostępie do prestiżowych i jakościowo wysokich ścieżek edukacyjnych [zob. Czarnecki, 2015].

Badania edukacyjnych nierówności horyzontalnych w Polsce pokazują, że wśród czynników determinujących dostęp do wykształcenia wysokiej jakości (obok wykształcenia rodziców, kapitału kulturowego i społecznego) znajduje się sytuacja ekonomiczna gospodarstwa domowego, która zniechęca część uczniów osiągających wysokie wyniki na maturze do podjęcia nauki w prestiżowych ośrodkach [Czarnecki, 2015, s. 183]. Świetnym przykładem zastępowania nierówności wertykalnych przez nierówności horyzontalne jest także zależność między wykształceniem głowy rodziny a wyborem trybu studiów. Jak wspomniano wyżej, nierówności wertykalne w tym zakresie praktycznie zanikły, tymczasem wyraźne nierówności horyzontalne wciąż się utrzymują – prawdopodobieństwo wyboru studiów dziennych zamiast zaocznych jest 5-krotnie większe w przypadku uczniów z rodzin wysoko wykształconych w stosunku do uczniów pochodzących z rodzin o niskim wykształceniu [Herbst, Rok, 2014, s. 22].

### NIERÓWNOŚCI EKONOMICZNE A BODŹCE DO INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI

Niewątpliwie oprócz możliwości finansowych dla rozwoju kapitału ludzkiego niezbędna jest wola jednostki do inwestowania w odpowiednie kompetencje, której źródłem są rozmaite bodźce wskazujące na różnorodne korzyści płynące

z inwestycji w kapitał ludzki. Wśród nich szczególne miejsce zajmują zróżnicowania dochodów wynikające z różnic w kapitale ludzkim. W istocie trudno wyobrazić sobie dzisiejszą skalę tych inwestycji bez odpowiednich stóp zwrotu objawiających się wyższymi płacami lepiej wykształconych osób. Potwierdzenie zasadności takiej analizy odnajdziemy w deklaracjach Polaków dotyczących przyczyn podjęcia trudu podnoszenia kwalifikacji – większość z nich związana jest z rynkiem pracy: poszukiwaniem nowej pracy, obniżeniem ryzyka utraty obecnej, perspektywą podwyżki bądź wypełnieniem polecenia służbowego [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 17].

Pośrednio o motywacyjnych konsekwencjach przemiany rynku pracy i wzrostu nierówności dochodowych w okresie polskiej transformacji świadczą badania aspiracji edukacyjnych Polaków. Aspiracje te rozumiane są jako „naczelne potrzeby, dążenia i zainteresowania jednostki lub grupy z mocnym zamiarem realizacji” [Gołębiowski, 1966, s. 98]. Koncepcja aspiracji wyraźnie odróżnia się od *oczekiwań (expectations)*<sup>4</sup>, które bliższe są racjonalnej, realistycznej analizie kosztów i korzyści. Aspiracje natomiast dotyczą złożonych procesów psychologicznych determinujących potrzeby i dążenia, takie jak przekonania, wartości i preferencje, których deklaracja nie wymaga rozważenia realistycznych barier ich realizacji [Trebbels, 2015]. Z badań aspiracji przeprowadzonych w Polsce wynika, że są one stosunkowo wysokie i systematycznie rosły w okresie transformacji. Wedle sondażu CBOS zdecydowana większość Polaków chciałaby, aby ich dzieci osiągnęły co najmniej wykształcenie wyższe (w roku 2013 dla córek pragnęło tego 85% ankietowanych, dla synów – 82%). Aspiracje edukacyjne rosły przede wszystkim wśród osób o niskim statusie społeczno-gospodarczym, co spowodowało, że luka aspiracyjna między biednymi a bogatymi, między słabo i źle wykształconymi oraz między mieszkańcami wsi i miast stopniowo się zmniejszała [CBOS, 2009, s. 7].

Pomimo tego wciąż występują duże różnice w aspiracjach w poszczególnych grupach społeczno-gospodarczych. Z badań E. Matczak i W. Kozłowskiego [Kozłowski, Matczak, 2014] wynika, że występuje pozytywna zależność między aspiracjami w stosunku do dzieci a wykształceniem rodziców. Co więcej, zależność ta występuje dla wszystkich badanych typów aspiracji: tych wymarzonych, akceptowalnych oraz realnych. Badania tych autorów potwierdzają także zależność między miejscem zamieszkania a poziomem aspiracji, wskazując na wyższe aspiracje wśród mieszkańców miast niż wsi.

Pośrednio o aspiracjach edukacyjnych Polaków świadczą wyniki badań deklarowanych przyczyn niepodnoszenia kwalifikacji, w których najczęściej wskazuje się brak takiej potrzeby [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 17]. Szczególny brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji deklarują osoby w wieku 50–65 lat, które przeciętnie są gorzej wykształcone i posiadają większe luki kompetencyjne od

<sup>4</sup> W literaturze przedmiotu można spotkać także pojęcie *realnych aspiracji*, będących odpowiednikiem *oczekiwań*.

pozostałej części społeczeństwa [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 17]. Wyjątkowo niskie potrzeby edukacyjne posiadają także absolwenci szkół zawodowych, którzy nie widzą potrzeby zdobywania nowych kompetencji i nie mają motywacji do dalszego kształcenia się [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 17]. O aspiracjach edukacyjnych wnioskować można także na podstawie subiektywnej luki edukacyjnej. Otóż częściej lukę tę zgłaszają kobiety, osoby młodsze oraz mieszkańcy miast, a zatem osoby o relatywnie dobrym wykształceniu [Rószkiewicz, Saczuk, 2015, s. 12]. Sugeruje to, że luka edukacyjna wynika głównie z wysokich aspiracji edukacyjnych, a nie z relatywnie niskiego wykształcenia tych osób. Analogicznie wnioskować można, że osoby relatywnie gorzej wykształcone, a zatem mieszkańcy wsi, osoby starsze oraz mężczyźni posiadają niższe aspiracje edukacyjne.

Na podstawie przytoczonych badań można wnioskować o wpływie rynkowych bodźców na przekonania i decyzje edukacyjne Polaków. Jednocześnie warto zauważyć, że bodźce te ze zróżnicowanym natężeniem docierają do różnych grup społeczno-ekonomicznych. Pomimo zmniejszenia luki aspiracyjnej wciąż mieszkańcy wsi oraz gospodarstwa domowe o niskim wykształceniu deklarują mniejsze aspiracje edukacyjne. Taka obserwacja nie jest zresztą zaskakująca, w literaturze przedmiotu badającej decyzje edukacyjne ugruntowaną pozycję ma stwierdzenie, że decyzje te w dużej mierze zależą od pozycji społeczno-ekonomicznej rodziny i najbliższego środowiska, w którym jednostki się wychowują [Breen, Goldthorpe, 1997; Flechtner, 2014; Ray, 2006]. Odrzuca się w niej zatem założenie o pełnej racjonalności i konstatuje się, że pomimo potencjalnych korzyści z inwestycji w kapitał ludzki, zbliżonych zdolności kognitywnych oraz materialnych możliwości inwestycyjnych jednostki w różnorodny sposób reagują na ekonomiczne możliwości.

Obserwacja ta może być wskazówką dla dalszych badań konsekwencji nierówności dochodowych, których aktywizujące bądź frustrujące oddziaływanie wynikać może z odmiennego wyposażenia w kapitał ludzki, społeczny, kulturowy czy odmiennie normy i wartości dominujące w danym środowisku.

## ZAKOŃCZENIE

Od początku lat 90. wraz z transformacją ustrojową przekształcał się także polski system edukacyjny. Mianem cudu edukacyjnego nazywano dynamiczne zmiany polegające na przekształceniu elitarnego kształcenia na poziomie akademickim w kształcenie masowe umożliwiające zdobycie edukacji wyższej i awans edukacyjny szerokim grupom społecznym. Bliższe spojrzenie na obecny system edukacji pozwala jednak na dostrzeżenie starych problemów w nowych szatach – wciąż o sukcesie edukacyjnym w dużej mierze decyduje pochodzenie oraz za-  
możność gospodarstwa domowego, a edukacyjne nierówności wertykalne w dużej mierze zastąpione zostały nierównościami horyzontalnymi. Teoretyczne uję-

cie problemów akumulacji kapitału ludzkiego w warunkach nierównego podziału dochodu Galora i Zeiry wciąż pozostaje trafnym obrazem rzeczywistości, również tej polskiej. Zarówno rozważania teoretyczne, jak i przesłanki empiryczne sugerują, że zmniejszenie dysproporcji dochodowych w Polsce przyczyni się do większych inwestycji w kapitał ludzki.

Bariery dochodowe, choć istotne, nie wyczerpują jednak przyczyn opóźnień i paradoksów rozwoju kapitału ludzkiego. Można zatem przypuszczać, że poprawa ta będzie ograniczona ze względu na bariery innego rodzaju: niskie aspiracje edukacyjne, niekorzystne wzorce edukacyjne czy lokalne ograniczenia dostępności usług edukacyjnych wśród ubogich grup społecznych.

Choć konsekwencje nierówności dochodowych dla zasobowych możliwości inwestycji edukacyjnych wydają się być jednoznacznie negatywne, to odpowiedni poziom tych nierówności musi istnieć, aby tworzyć bodźce do inwestycji w kapitał ludzki. Pewien poziom nierówności jest zatem niezbędny dla dostarczenia bodźców inwestycyjnych, jednak wciąż otwarte pozostaje pytanie o optymalną wysokość tych nierówności oraz o przestrzenny zasięg nierówności aktywizujących. Zgodnie z wiedzą autora brakuje badań, z których wprost wnioskować można o motywacyjnym oddziaływaniu nierówności (również w układach regionalnych) wynikających z pojawienia się wysoce produktywnych miejsc pracy. W tym zakresie konieczne są badania, które umożliwiłyby rozpoznanie warunków, w których nierówności dochodowe frustrują i zniechęcają do aktywności, a w których nierówności te pobudzają aspiracje edukacyjne i aktywizują do rozwoju kapitału ludzkiego.

## BIBLIOGRAFIA

- Atanasio O., Kaufmann K., 2009, *Educational choices, subjective expectations, and credit constraints*, „National Bureau of Economic Research”, No. w215097, <http://dx.doi.org/10.3386/w15087>.
- Banerjee A., 2004, *Inequality and investment*, dokument nieopublikowany, dostępny pod adresem: <http://time.dufe.edu.cn/wencong/banerjee/download8.pdf> (dostęp: 01.09.2016 r.).
- Bartak J., Jabłoński Ł., 2016, *Human Capital Versus Income Variations: Are They Linked in OECD Countries?*, „Journal of Management and Business Administration. Central Europe”, t. 24, nr 2, s. 56–73, <http://dx.doi.org/10.7206/jmba.ce.2450-7814.169>.
- Battisti M., Fioroni T., Lavezzi A.M., 2014, *World Interest Rates, Inequality and Growth: an Empirical Analysis of the Galor-Zeira Model*, Discussion Paper No. 2014/184, Dipartimento di Economia e Management (DEM), University of Pisa, Pisa, Italy, <https://ideas.repec.org/p/pie/dsedps/2014-184.html> (dostęp: 01.06.2016 r.).
- Breen R., Goldthorpe J.H., 1997, *Explaining educational differentials towards a formal rational action theory*, „Rationality and Society”, t. 9, nr 3, s. 275–305, <http://dx.doi.org/10.1177/104346397009003002>.

- CBOS, 2009, *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, raport nr BS/70/2009, Warszawa, CBOS.
- Czarnecki K., 2015, *Uwarunkowania nierówności horyzontalnych w dostępie do szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, t. 45, nr 1, s. 161–189, <http://dx.doi.org/10.14746/nsw.2015.1.7>.
- Flehtner S., 2014, *Aspiration traps: When poverty stifles hope*, „Inequality in Focus”, t. 4, nr 2, s. 1–4.
- Foellmi R., Zweimüller J., 2006, *Income distribution and demand-induced innovations*, „The Review of Economic Studies”, t. 73, nr 4, s. 941–960, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-937x.2006.00403.x>.
- Galor O., 2011, *Inequality, human capital formation and the process of development*, „National Bureau of Economic Research Working Paper”, nr w17058, <http://dx.doi.org/10.3386/w17058>.
- Galor O., Zeira J., 1993, *Income distribution and macroeconomics*, „The Review of Economic Studies”, t. 60, No. 1, s. 35–52.
- Gołębiowski B., 1966, *Spoleczno-kulturalne aspiracje młodzieży*, „Studia Socjologiczne”, nr 5.
- Herbst M., Rok J., 2014, *Equity in an Educational Boom: lessons from the expansion and marketisation of tertiary schooling in Poland*, „European Journal of Education”, t. 49, nr 3, s. 435–450, <http://dx.doi.org/10.1111/ejed.12068>.
- Kaufmann K.M., 2014, *Understanding the income gradient in college attendance in Mexico: The role of heterogeneity in expected returns*, „Quantitative Economics”, t. 5, No. 3, s. 583–630, <http://dx.doi.org/10.3982/QE259>.
- Kłobuszewska M., 2014, *Determinanty prywatnych wydatków edukacyjnych w Polsce – wyniki badania eksploracyjnego*, „Edukacja”, t. 126, nr 1, s. 53–65.
- Kozłowski W., Matczak E., 2014, *Aspiracje edukacyjne rodziców w stosunku do własnych dzieci*, „Edukacja”, t. 126, nr 1, s. 66–78.
- Laskowski W., 2014, *Dochodowa elastyczność wydatków polskich gospodarstw domowych i jej uwarunkowania*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Problemy Rolnictwa Światowego”, t. 14, nr 1, s. 63–74.
- Papageorgiou C., Razak N.A.A., 2009, *Inequality, Human Capital and Development: Making the Theory Face the Facts*, „MPRA Paper”, No. 18973.
- Perotti R., 1996, *Growth, income distribution, and democracy: what the data say*, „Journal of Economic Growth”, t. 1, No. 2, s. 149–187, <http://dx.doi.org/10.1007/bf00138861>.
- Ray D., 2006, *Aspirations, poverty, and economic change* [w:] *Understanding Poverty*, red. A.V. Banerjee, R. Benabou, D. Mookherjee, Oxford University Press, Oxford, s. 409–421, <http://dx.doi.org/10.1093/0195305191.003.0028>.
- Rószkiewicz M., Sączuk K. (red.), 2015, *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych. Wyniki drugiej rundy badania panelowego gospodarstw domowych*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E. (red.), 2013, *Koszty edukacji ponadgimnazjalnej i policealnej*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Trebbels M., 2015, *The concept of educational aspirations* [w:] *The transition at the end of compulsory full-time education*, M. Trebbels, Springer, [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-06241-5\\_3](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-06241-5_3).



*Streszczenie*

Celem artykułu było zdiagnozowanie znaczenia nierówności dochodowych dla akumulacji kapitału ludzkiego w Polsce. Rozważania teoretyczne oparto o model rozwoju gospodarczego Galora i Zeiry, z którego wynika, że w warunkach wysokich nierówności dochodowych oraz niesprawności rynków kredytowych inwestycje w kapitał ludzki są utrudnione ze względu na relatywnie niskie możliwości inwestycyjne ubogiej i licznej części społeczeństwa. Na podstawie przeglądu dotychczasowych badań empirycznych w niniejszym artykule przedstawiono przesłanki ku uznaniu nierówności dochodowych za przyczynę nieoptymalnych inwestycji edukacyjnych także w Polsce. Wskazano na ograniczenia zasobowe ubogich grup społecznych, które uniemożliwiają podejmowanie inwestycji edukacyjnych. Wskazano także na rosnący problem edukacyjnych nierówności horyzontalnych, które w obliczu umasowienia edukacji wyższej zastępują nierówności wertykalne. Nierówności te świadczą o utrudnionym dostępie dla ubogich grup społecznych do wysokiej jakości edukacji. Na tej podstawie wywnioskowano, że ograniczenie nierówności dochodowych przyczynić powinno się do rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce.

Jednocześnie zwrócono uwagę na pozytywne konsekwencje nierówności dochodowych dla akumulacji kapitału ludzkiego przejawiające się w warstwie motywacyjnej. Wskazano jednak na potrzebę dalszych badań nad rozpoznaniem warunków, w których nierówności dochodowe dostarczają skutecznych bodźców do inwestycji edukacyjnych. Pewien poziom nierówności wydaje się być niezbędny dla odpowiedniego umotywowania do podjęcia wysiłku edukacyjnego, jednak wciąż otwartym pozostaje pytanie o charakterystyki nierówności, które aktywizują do inwestycji w kapitał ludzki.

*Słowa kluczowe:* nierówności dochodowe, kapitał ludzki, edukacja

**Income inequality as barriers of human capital development in Poland***Summary*

The aim of this article is to diagnose the importance of income inequality for human capital accumulation in Poland. Theoretical considerations were based on the Galor and Zeira model of economic development which suggests that in the conditions of high income inequality and credit constraints investments in human capital are difficult due to the relatively low investment opportunities of the numerous poor. On the basis of literature review this article presents evidence to the recognition of income inequality as a cause of suboptimal educational investments in Poland. The focus was placed on the evidence of investment obstacles that poor social groups face. The article also points to the growing problem of educational horizontal inequalities, which in the process of higher education massification replace vertical educational inequalities. Such inequalities indicate barriers for the poor to achieve high quality education. On this basis it was concluded that the reduction of income inequality in Poland should contribute to the development of human capital.

Finally, the article focuses on the positive consequences of income inequality for the accumulation of human capital manifested in a sphere of motivation. A certain level of income inequality seems to be necessary to trigger educational efforts. Yet, on the basis of current research it is impossible to identify characteristics of income inequalities which provide effective incentives for human capital investments. Therefore, further research in this area is needed.

*Keywords:* income inequalities, human capital, education

JEL: I24



*PhD, Associate professor Ирина Колесникова<sup>1</sup>*

Кафедра статистики

Белорусский государственный экономический университет

## Воспроизводство человеческого капитала в Беларуси

### ПОНЯТИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Стратегической целью устойчивого развития Республики Беларусь является обеспечение высоких жизненных стандартов населения и условий для гармоничного развития личности на основе перехода к высокоэффективной экономике, основанной на знаниях и инновациях, при сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Процесс воспроизводства человеческого капитала проводит разграничение между тремя основными фазами: производство, сохранение и реализация «человеческого капитала» (рис. 1).

Производство человеческого капитала включает такие сферы, как:

- создание «человеческого капитала» в процессе рождения детей;
- социальная, моральная и психологическая подготовка «человеческого капитала» в виде воспитания, социализации детей, создания полноценных членов общества;
- профессиональная подготовка «человеческого капитала» в выбранной сфере;
- материальное обеспечение детей и нетрудоспособных членов домохозяйств, сохранение и поддержание их здоровья и т.д.

Сохранение человеческого капитала включает создание условий для сосуществования членов домашних хозяйств и осуществляется по следующим направлениям:

- создание комфортного социально-психологического климата в семье;
- развитие «человеческого капитала» с использованием финансовых средств домохозяйств;
- высвобождение свободного времени и проведение досуга на основе рационального распределения домашнего труда между членами домашних хозяйств.

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Минск, тел.+375 (29) 3113960, e-mail: klsnk\_a@tut.by.

Реализация человеческого капитала, как заключительная стадия воспроизводственного процесса, включает:

- использование «человеческого капитала» в качестве наемного персонала а рынке труда, а также создание корпораций;
- использование человеческого труда на семейных некорпоративных предприятиях внутри домашних хозяйств.



Рис. 1. Модель воспроизводства человеческого капитала

Источник: собственная разработка.

Производство, сохранение и реализация человеческого капитала, согласно схеме, происходит в современных условиях с высокой степенью неопределенности, сложности, подвижности, динамичности внешней среды, а именно такие условия предоставляет развивающийся рынок. При этом поиск новых возможностей случаен и независим, поиск критериев выбора неупорядочен и реализуется через взаимодействие случайности, необходимости и целесообразности, опирается на сигналы рынка, организационная память связана с культурой организации.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Одним из показателей, характеризующим уровень (эффективность) воспроизводства человеческого капитала отдельных стран, является индекс материнства, разработанный независимой международной организацией «Спасем детей» («Save the Children»). Показатель предназначен для определения того, насколько благоприятными являются условия для материнства в разных странах. По мнению авторов, здоровье, безопасность и благополучие людей напрямую зависят от качества жизни матерей.

Оценка положения матерей производится на основе показателей, характеризующих положение женщин и детей:

- охрана здоровья матери – риск материнской смерти при беременности и родах, ожидаемая продолжительность жизни женщин;
- благополучие детей – коэффициент смертности в возрасте до 5 лет;
- уровень образования – *ожидаемое число лет обучения женщин*;
- экономическое положение – ВВП на душу населения (в долл. США);
- политическое положение – доля мест, занимаемых женщинами в парламенте.

В качестве дополнительных показателей рассматриваются: соотношение заработной платы мужчин и женщин; продолжительность отпуска в связи с родами и размер его оплаты (в % от заработной платы).

В 2015 году рейтинг стран по индексу материнства возглавляли скандинавские страны, в то время как страны Африки к югу от Сахары замыкали его (табл. 1). В десятку лидеров входят также Нидерланды, Испания, Германия, Австралия и Бельгия.

**Таблица 1. Рейтинг стран согласно значению индекса материнства, 2015**

Позиция	Страна	Индикаторы в рейтинге				
		охрана здоровья матери	благополучие детей	уровень образования	экономическое положение	политическое положение
1	Норвегия	14 900	2,8	17,5	102 610	39,6
2	Финляндия	15 100	2,6	17,1	48 820	42,5
3	Исландия	11 500	2,1	19,0	46 400	41,3
4	Дания	12 000	3,5	18,7	61 680	38,0
5	Швеция	13 600	3,0	15,8	61 760	43,6
6	Нидерланды	10 700	4,0	17,9	51 060	36,9
7	Испания	15 100	4,2	17,3	29 920	38,0
8	Германия	11 000	3,9	16,5	47 270	36,9
9	Австралия	9 000	4,0	20,2	65 390	30,5
10	Бельгия	8 700	4,4	16,3	46 290	42,4

25	<b>Беларусь</b>	<b>45 200</b>	<b>4,9</b>	<b>15,7</b>	<b>6 730</b>	<b>29,2</b>
56	Российская Федерация	2 600	10,1	14,7	13 850	14,5
58	Казахстан	1 500	16,3	15,0	11 550	20,1
69	Украина	2 900	10,0	15,1	3 960	11,8
81	Молдова	2 900	15,4	11,9	2 470	20,8
90	Азербайджан	1 800	34,2	11,9	7 350	15,6
99	Туркменистан	640	55,2	10,8	6 880	25,8
103	Армения	1 800	15,6	12,3	3 800	10,7
107	Кыргызстан	390	24,2	12,5	1 210	23,3
118	Узбекистан	1 100	42,5	11,5	1 880	16,4
127	Таджикистан	530	47,7	11,2	990	15,2

Источник: [Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания...].

На постсоветском пространстве наилучшие условия для материнства созданы в Беларуси, которая находится на 25-м месте, опережая развитые страны, такие как Япония (32-е место), США (33-е). Россия в рейтинге индекса материнства занимает 56-е место. Выше России в рейтинге, кроме Беларуси, находятся страны Прибалтики (Эстония -27-е, Литва (делит 28-е место с Республикой Польшей), и Латвия – 40-е место). Наихудшее положение матерей среди бывших советских республик – в Узбекистане (118-е) и Таджикистане (127-е место).

#### ОПЕРЕЖЕНИЕ БЕЛАРУСИ В ОБЛАСТИ МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА СВЯЗАНО С РЯДОМ ФАКТОРОВ.

1. Беларусь входит в число стран с самой низкой материнской смертностью. Согласно опубликованному Европейским бюро Всемирной организации здравоохранения докладу «Материнская смертность, данные по причинам смерти на 100.000 живорожденных», Беларусь опередила практически все страны, коэффициент материнской смертности в республике снизился с 33 случаев на 100 тыс. человек в 1990 году до 4 случаев в 2015 году. Аналогичные показатели наблюдаются в Австрии, Чехии, Италии и Швеции.

В Республике Польша показатель снизился с 17 случаев в 1990 году до рекордных 3 в 2015 году. Данный уровень показателя относится к самым низким в мире. Аналогичное значение наблюдается, кроме Польши, еще только в трех странах: Финляндии, Исландии и Греции.

Ситуацию в ряде стран, находящихся на нижних строчках рейтинга,

осложняют вооруженные конфликты и она близка к гуманитарной катастрофе. Так, в Западной и Центральной Африке показатель более чем в 100 раз выше, чем в развитых странах. Например, в Австрии, Беларуси и Польше риск материнской смерти в течение жизни составляет 1 из 19000.

В соответствии с Целями тысячелетия в области развития (ЦТР), разработанными ООН, одним из направлений развития поставлена задача улучшения охраны материнства. В рамках Целей устойчивого развития (ЦУР) разработана новая задача, которая предусматривает снижение материнской смертности (MMR; число случаев материнской смерти на 100 000 живорожденных) в мире до уровня менее 70 на 100 000 живорожденных к 2030 году [Тенденции в области материнской..., <http://who.int/mediacentre/news/releases/2015/maternal-mortality/ru/>].

2. Для Беларуси характерны достаточно низкие, аналогично большинству индустриально развитых стран, показатели детской смертности. Так, коэффициент смертности детей в возрасте до 5 лет составляет в стране 4,9 на 1000 родившихся живыми (23-я позиция в рейтинге). Для сравнения в России его величина составляет 10 на 1000.

В большинстве стран мира шансы ребенка дожить до своего пятилетия значительно повысились за последние годы. Если в 1990 году глобальный показатель детской смертности в возрасте до 5 лет составлял 90 на тысячу родившихся живыми, то в настоящее время – практически вдвое меньше. Однако за средними цифрами скрывается растущий разрыв в положении детей между отдельными социальными группами [Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания...; WHO. Global Health Observatory...].

3. По такому компоненту индекса материнства, как уровень образования женщин, Беларусь не демонстрирует существенного отставания от других развитых стран. Она занимает 22-е место в рейтинге, которое она делит с Австрией. Продолжительность обучения в республике составляет 15,7 лет. Белоруске в среднем предстоит учиться 15,7 лет (включая все ступени образования), в то время как в среднем по Европе этот показатель равен 16 годам, а в среднем по миру – примерно 12 годам [Human Development Reports...].

4. На здоровье матерей и детей существенное влияние оказывает участие женщин в политическом процессе – чем больше женщин принимает участие в руководстве страной, тем лучше условия для материнства. Беларусь несколько отстает от части индустриально развитых стран по степени участия женщин в управлении страной: если в Швеции 44% мест в законодательных органах власти занимают женщины, в Бельгии и Финляндии – по 42%, то у нас – только 29,2%, что соответствует 15-му месту в рейтинге. Среди постсоветских стран по доле женщин в парламенте Беларусь превосходит другие постсоветские республики: Россию, Туркменистан, Эстонию, Литву,

Кыргызстан, Молдову, Казахстан, Латвию, Узбекистан, Азербайджан, Таджикистан, Украину, Грузию, Армению [Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания: стат. сборник...].

Не смотря на то, что доля работающих женщин (наших соотечественниц) среди работающих мужчин довольно высокая, средняя зарплата среди женщин в прошлом году составляла примерно три четверти от мужской. Это связано также с тем, что дамская традиционная стезя – это образование, здравоохранение, социальная сфера, где уровень заработной платы невелик.

Как видно из данных таблицы 2, за период с 1960 по 2005 год произошли серьезные изменения в структуре и численности учащихся, приходящихся на 10000 жителей республики. Количество студентов, обучающихся в средних специальных учебных заведениях, увеличивалось до 80-х годов, в начале 2000-х произошло снижение их численности, но к 2011 году уровень 80-х годов был достигнут, однако затем опять произошло снижение.

Число же студентов, получающих высшее образование, возрастало вплоть до 2011/12 учебного года, когда по сравнению с 1960-м их уровень возрос более чем в 5 раз, и на 10 тысяч человек населения приходился 471 студент. К 2015/16 учебному году их уровень несколько снизился – до 354 человек, что связано с реальной потребностью экономики в специалистах с высшим образованием.

Среди факторов, препятствующих инновациям организаций промышленности, такой фактор, как «недостаток квалифицированного персонала», большинством организаций (56%) отмечен как незначительный, и только 10% организаций считает его решающим. [Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития...].

Это свидетельствует о повышении уровня образования молодежи республики, оптимизации качества «человеческого» капитала.

**Таблица 2. Динамика доли учащихся Беларуси**

Приходилось учащихся на 10000 человек населения	Годы							
	1960/61	1970/71	1980/81	1990/ 91	2000/01	2005/ 06	2011/ 12	2015/ 16
– средних специальных учебных заведений	76	161	168	141	150	158	172	128
– высших учебных заведений	72	154	183	185	282	393	471	354

Источник: [Социальное положение и уровень жизни..., с. 246–250].

Дальнейшее совершенствование системы образования в республике связано с усилением роли человека в общественном развитии. При этом система образования должна обеспечить соответствие получаемых знаний и навыков быстроменяющимся требованиям со стороны общества и экономики, техники и технологий, развитию личной инициативы и адаптируемости человека, благодаря которым расширяются его возможности интегрировать идеи, инновации. К числу основных направлений развития следует отнести:

- обновление содержания, структуры и организации образования;
- организация высокоэффективного непрерывного образования в течение всего жизненного цикла;
- укрепление интеграции между производством, наукой и системой профессионального образования;
- модернизация материально-технической и социально-культурной базы учреждений образования, формирование «облачной» информационно-образовательной среды, содержащей качественные ресурсы и услуги и базирующейся на современных технических средствах информации;
- улучшение кадрового обеспечения системы образования, совершенствование профессиональных компетенций и повышение социального статуса педагога в обществе;
- развитие инклюзивного образования.

Согласно проведенному анализу, численность занятых в экономике на протяжении последних лет постоянно снижается. Прогноз, отраженный в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г., показывает, что численность занятых будет продолжать снижаться в обозначенном периоде (табл. 3).

**Таблица 3. Показатели занятости населения**

	фактически			прогноз		
	2010	2013	2015	2020	2025	2030
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	4703	4578,4	4496	4180,0	4027,0	3980,0
Доля работников с высшим и средним специальным образованием в общей численности занятого населения, процент	48,0	50,9	52,0	55,0	57,0	59,0
Уровень регистрируемой безработицы, в процентах к экономически активному населению	0,7	0,5	1,0	1,5	2,0	2,0

Источник: [Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития...; Наука и инновационная деятельность 2015..., 137 с.; О научной и инно-вационной деятельности..., 145с.; Социальное положение и уровень жизни населения..., с. 246–250].



В настоящее время в республике улучшается качественный состав человеческого капитала: доля работников с высшим и средним специальным образованием в общей численности занятого населения за последние пять лет возросла с 48 до 52%. Этот рост прогнозируется и до 2030 года (до уровня 59%).

1) Доля населения в возрасте 30-34 лет, имеющего завершенное высшее образование, остается на одном, достаточно высоком уровне – 28,4%, а доля молодежи в возрасте 20-24 лет, получившей, по крайней мере, общее среднее образование, составляет постоянную величину – 92,6%, что близко к стопроцентному значению [Наука и инновационная деятельность...].

Экономической основой снижения уровня качества «человеческого капитала» является низкий уровень жизни населения.

Повышение уровня регистрируемой безработицы (до 2%) обусловлено развивающимся экономическим кризисом.

Повышение качества «человеческого капитала» в современных условиях необходимо,

во-первых, из-за сложной демографической ситуации в республике (отрицательный прирост населения, снижение численности трудоспособного населения, ухудшение здоровья населения);

во-вторых, вследствие утраты и морального износа квалификации и образования, а также отсутствия возможности повышения уровня квалификации, получения необходимого образования;

в-третьих, из-за недооценки роли организационной культуры как элемента экономического механизма предприятия.

Главной целью государственной политики рынка *труда* – достижение свободно избранной и экономически эффективной занятости населения.

Первоочередными направлениями политики занятости являются:

- обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочих мест с учетом потребностей инновационного развития экономики;
- улучшение качества рабочей силы и рост ее территориальной мобильности;
- повышение гибкости рынка труда;
- совершенствование социальной защиты безработных [Национальная стратегия устойчивого...].

#### ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ОБУСЛОВЛЕННОЕ ГЕНДЕРНЫМ НЕРАВЕНСТВОМ

Среди ведущих факторов, влияющих на положение матерей в разных странах, является социально-экономическое и гендерное неравенство, различия в доступности здравоохранения для разных слоев населения и т.д.

Индекс человеческого развития (ИЧР), как и все усредненные показатели, скрывает различия в человеческом развитии среди населения в пределах одной страны.

Эту проблему помогает устранить индекс гендерного неравенства (ИГН), оценивающий уровень неравенства.

Индекс гендерного неравенства представляет собой композитный показатель, который отражает достижения стран с точки зрения равноправия полов по трем направлениям: охрана репродуктивного здоровья, расширение гражданских прав и возможностей, а также возможности на рынке труда. Значения ИГН колеблются от нуля (полное равенство женщин и мужчин) до единицы (полное неравенство во всех измерениях). Значения индекса гендерного неравенства сильно различаются в разных странах, они варьируются от 2,1% до 73,3% [Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания...; Human Development Reports...].

Репродуктивное здоровье измеряется двумя показателями: уровнем материнской смертности и коэффициентом рождаемости у подростков. Репродуктивное здоровье девочек и женщин для расчета индекса сравнивается с идеальными показателями – отсутствием материнской смертности и подростковой беременности.

Расширение прав и возможностей характеризуется также двумя показателями: соотношением числа женщин и мужчин, являющихся депутатами парламента, и уровнем среднего и высшего образования.

Степень экономической активности на рынке труда измеряется уровнем представленности женщин в общественном производстве.

В среднем по всем странам мира снижение человеческого развития в результате неравенства составляет около 22 процентов, от 6 процентов (Чешская Республика) до 45 процентов (Мозамбик). Разница между ИЧР и ИГН населения ряда стран является наиболее значительной из-за неравенства либо во всех трех измерениях (страны Африки), либо в каком-либо одном: страны Южной Азии – в области здравоохранения и образования, арабские страны – неравное распределение в образовании, страны Латинской Америки и Карибского бассейна – неравенство в доходах (более 30 процентов). В то же время бывшие социалистические страны Европы и Центральной Азии имеют относительно равномерное распределение по всем трем измерениям.

Республика Беларусь занимает 31-ю позицию в рейтинге стран по уровню гендерного неравенства. При этом она опережает Россию (54-е место) и многие постсоветские республики (Молдова, Казахстан, Украина, Азербайджан, Армения, Кыргызстан и Таджикистан), а страны Прибалтики занимают более высокие позиции (табл. 4).

Таблица 4. Рейтинг стран мира по уровню гендерного неравенства, 2014

Позиция в рейтинге	Страна	Индекс гендерного неравенства
1	Словения	0,016
2	Швейцария	0,028
3	Германия	0,041
4	Дания	0,048
5	Австрия	0,053
6	Швеция	0,055
23	Литва	0,125
28	Польша	0,138
<b>31</b>	<b>Беларусь</b>	<b>0,151</b>
50	Молдова	0,248
52	Казахстан	0,267
54	Россия	0,276
57	Украина	0,286
59	Азербайджан	0,303
62	Армения	0,318
67	Кыргызстан	0,353
69	Таджикистан	0,357

Источник: [Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания...].

Оценка среднемирового значения ИГН составляет 0,56, что отражает процент потерь в достижениях по всем трем измерениям из-за гендерного неравенства в 56 процентов. Средние показатели по регионам колеблются от 32 процентов в развитых странах ОЭСР, до 74 процентов в Южной Азии.

Региональные закономерности показывают, что репродуктивное здоровье является важнейшим фактором, влияющим на гендерное неравенство во всем мире.

Таким образом, ИГН учитывает не только усредненные достижения страны в области здравоохранения, образования и дохода, но также и то, как эти достижения распределены среди населения этой страны, путем «дисконтирования» среднего значения каждого измерения в соответствии с его уровнем неравенства.

Таким образом, для достижения цели устойчивого развития экономики необходимо решить следующие задачи:

- повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала;
- улучшение качества человеческого капитала с учетом индивидуальных

- особенностей каждого человека, при этом знания превращаются в фактор экономического прогресса;
- формирование высокоэффективной, социально ориентированной и конкурентоспособной экономики знаний, развитие соответствующей инфраструктуры;
  - обеспечение согласованности спроса и предложения рабочих мест с учетом потребностей инновационного развития экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

- Беларусь – страна для жизни: Делегату V Всебелорусского народного собрания: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2016. – 212 с.
- Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. [электронный ресурс] / Режим доступа: // [www.economy.gov.by/nfiles/001708\\_663161\\_Proekt\\_21\\_11](http://www.economy.gov.by/nfiles/001708_663161_Proekt_21_11).
- Наука и инновационная деятельность 2015: стат. сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2015. – 137 с.
- О научной и инновационной деятельности в Республике Беларусь в 2015 году, 2016: стат. бюллетень /Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск: [б. и], 2016. – 145с.
- Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: статистический сборник. Минск. – 2016. С. 246–250.
- WHO. Global Health Observatory Data Repository/ World Health Organization [электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.healthcaredynamix.com/2014/03/global-health-observatory-data.html>.
- Цели в области устойчивого развития – 17 целей для преобразования нашего мира [электронный ресурс] / Режим доступа: // <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>.
- Human Development Reports: United Nations Development Programme [Virtual Resource]. – Access Mode: URL: <http://hdr.undp.org/en>.
- Тенденции в области материнской смертности: 1990-2015 гг. Оценки ВОЗ, ЮНИСЕФ, ЮНФПА, Группы Всемирного банка и Отдела народонаселения Организации Объединенных Наций. Исполнительное резюме. <http://who.int/mediacentre/news/releases/2015/maternal-mortality/ru/>.

## Заключение

Основой устойчивого развития и обеспечения социально-экономической безопасности является экономика, базирующаяся на знаниях.

Совершенствование процесса воспроизводства человеческого капитала необходимо проводить по всем трем направлениям: производство, сохранение и реализация «человеческого капитала». Анализ демографической ситуации в республике позволяет сделать вывод о сло-

жности решения демографических проблем в связи с недостаточным естественным приростом населения и «человеческого капитала». В этой связи необходим качественный рост «человеческого капитала» на основе экономического, социального, профессионального развития человека, постоянного повышения квалификации, обновления знаний на протяжении всей трудовой жизни.

Можно выделить ряд показателей, характеризующих эффективность воспроизводства человеческого капитала отдельных стран.

Индекс материнства является достаточно сложным показателем, в который учитывает как «детскую», так и «материнскую» медицинские составляющие, а также образовательный, экономический, политический статус женщин в обществе. А потому Беларусь обогнала США и некоторые высокоразвитые страны. Данный показатель дает возможность взглянуть на ситуацию шире, чем только в материальном измерении, например в ВВП на душу населения. Он позволяет каждой стране шанс заявить о себе в других, не менее важных, измерениях.

Индекс гендерного неравенства дает представление о гендерных разрывах в основных отраслях человеческого развития. Индекс позволяет выделить именно те отрасли, которые требуют критического политического вмешательства, и стимулирует государственную политику к преодолению систематических притеснений женщин.

*Ключевые слова:* воспроизводство человеческого капитала; индекс материнства: охрана здоровья матери, благополучие детей, уровень образования, экономическое положение, политическое положение; **материнская смертность**; детская смертность; индекс гендерного неравенства.

## Reproduction of the human capital in Belarus

### *Summary*

The basis of sustainable development and ensuring socio-economic security is an economy based on knowledge. Improving the process of reproduction of human capital is essential to carry out in three ways: production, storage and implementation of “human capital”. An analysis of the demographic situation in the country allows us to conclude about the complexity of the solution of demographic problems. This is due to lack of natural population growth and “human capital”. Qualitative growth “human capital” is required on the basis of economic, social and professional development of the person, continuous training, update their knowledge throughout their working life. A number of indicators characterize the effectiveness of the reproduction of the human capital of individual countries.

Mothers' Index Ranking is a complicated figure. It takes into account both “child” and “parent” medical components, as well as the educational, economic and political status of women in society. Therefore, Belarus has overtaken the United States, Japan and some highly developed countries. This indicator makes it possible to look at the situation more widely than in the material dimension, such as GDP per capita. Each country has a chance to express themselves in other dimensions.

Gender Inequality Index provides insight into the gender gap in key sectors of human development. Index allows to identify those industries that require critical political interference. The CPI builds public policies to overcome the systematic oppression of women.

*Keywords:* Reproduction of the human capital; Mothers' Index Ranking; Maternal Health, Children's Well-being, Educational Status, Economic Status, Political Status; Maternal Mortality Rate; Infant Mortality Rate; Gender Inequality Index (GII)

## Reprodukcja kapitału ludzkiego na Białorusi

### *Streszczenie*

Podstawą zrównoważonego rozwoju i zapewnienia bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego jest gospodarka oparta na wiedzy. Usprawnienie procesu reprodukcji kapitału ludzkiego jest niezbędne do przeprowadzenia w trzech obszarach: produkcji, akumulacji i zaangażowania kapitału ludzkiego. Analiza sytuacji demograficznej w kraju pozwala wnioskować o trudnościach z rozwiązaniem problemów demograficznych. Wynika to z braku przyrostu naturalnego. Jakościowy wzrost kapitału ludzkiego jest możliwy w oparciu o rozwój gospodarczy, społeczny i zawodowy osoby, poprzez kształcenie ustawiczne, aktualizowanie wiedzy przez całe życie zawodowe.

W opracowaniu scharakteryzowano wiele wskaźników efektywności reprodukcji kapitału ludzkiego w poszczególnych krajach.

Lista rankingowa państw została sporządzona na podstawie złożonego wskaźnika przedstawiającego sytuację matek. Uwzględnia on zarówno biologiczne relacje „dziecko” – „rodzic”, jak również status edukacyjny, gospodarczy i polityczny kobiet w społeczeństwie. Dlatego Białoruś wyprzedziły USA, Japonia i niektóre kraje wysoko rozwinięte. Wskaźnik ten pozwala spojrzeć na sytuację w szerszym zakresie niż tylko w wymiarze materialnym, określonym przez miary typu PKB *per capita*. Każdy kraj ma szansę wyróżnienia się w innych wymiarach.

Indeks nierówności płci umożliwia zestawienie dysproporcji w kluczowych obszarach rozwoju człowieka. Wskaźnik umożliwia zidentyfikowanie tych gałęzi przemysłu, które wymagają zdecydowanych działań politycznych. Indeks kierunkuje politykę publiczną na przewyżczenie systematycznej dyskryminacji kobiet.

*Słowa kluczowe:* reprodukcja kapitału ludzkiego, przyrost naturalny, status matek, indeks nierówności płci

JEL: J16, O15

*dr hab. inż. Natalia Iwaszczuk, prof. AGH<sup>1</sup>*

Katedra Zarządzania w Energetyce, Wydział Zarządzania  
AGH w Krakowie

*mgr Anna Jarzęcka<sup>2</sup>*

Katedra Zarządzania w Energetyce, Wydział Zarządzania  
AGH w Krakowie

## **Porównanie wykluczenia cyfrowo-finansowego w Polsce i w Norwegii**

### WPROWADZENIE

Od II połowy XX wieku można zauważyć kształtowanie się nowego tworu społecznego, który zyskał nazwę społeczeństwa informacyjnego. Najcenniejszym dobrem stała się informacja oraz jej pozyskiwanie, przekazywanie i analiza, a także wzrastająca rola sektora usługowego i finansowego. To właśnie gwałtowny rozwój technologii, szczególnie teleinformatycznych, zapewnił dostęp do informacji na niespotykaną dotychczas skalę – w szczególności zredukował znaczenie czynnika, jakim jest odległość i czas. Intuicyjnie społeczeństwo informacyjne określa się jako takie, w którym powszechnie używane są komputery, smartfony i inne narzędzia zdalnego dostępu do sieci, jak i sama sieć Internet. W raporcie M. Bangemanna [Nowak, 2005, s. 39–45] można odszukać pierwszą charakterystykę społeczeństwa informacyjnego, czyli rewolucji, która „oferuje inteligencji ludzkiej nowe, olbrzymie możliwości i (...) zmienia sposób, w jaki żyjemy i pracujemy”. J.S. Nowak [2005, s. 39–45] przytacza w swojej pracy kilkanaście definicji społeczeństwa informacyjnego i wskazuje, że w tych definicjach przewijają się określenia takie jak „znaczące”, „istotne” czy „dominujące”. Wspólne jest uwypuklanie znaczenia informacji i technologii informacyjnej dla wszystkich praktycznie aspektów życia współczesnego człowieka. Rozwój technologii informacyjnej, w szczególności Internetu, spowodował rozpoczęcie przenoszenia wielu form życia społecznego do przestrzeni wirtualnej. D. McQuail [2008, s. 519]

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Gramatyka 10, 30-067 Kraków, tel. 12 617-42-90, e-mail: niwaszcz@zarz.agh.edu.pl.

<sup>2</sup> Adres korespondencyjny: ul. Gramatyka 10, 30-067 Kraków, e-mail: anna.jarzecka@yahoo.com.



wskazuje, że Internet jest tym narzędziem, które ma wielki potencjał dla poszukujących lepszej i szybszej informacji. Można zatem powiedzieć, że Internet stał się wszechstronnym narzędziem do sprawnego i skutecznego poruszania się jednostki w przestrzeni społecznej, jednocześnie wpływając na rozwój kompetencji społecznych jednostki. Człowiek społeczeństwa informacyjnego potrafi skutecznie wykorzystywać technologie, aby ciągle poprawiać jakość swojego życia. B. Nierenberg [2011, s. 171] twierdzi, że informacji obecnie nie trzeba już szukać, bowiem są one dostępne dzięki Internetowi. Z doświadczenia wielu osób wiadomo, że obecnie, gdy potrzebujemy jakiejś informacji, często sięgamy do Internetu. Niektórzy czynią to osobiście, niektórzy – za pomocą innych bieglejszych użytkowników sieci. Zatem gros informacji pozyskujemy właśnie z sieci.

Kluczowe jest nie tylko samo zdobycie informacji, lecz problem dostępu do właściwej informacji [Popiołek, 2013, s. 310 – 313]. Otwartość Internetu powoduje, że znajduje się tam wiele informacji fałszywych, zniekształconych czy niewłaściwych. Użytkownik zatem musi więcej uwagi poświęcać na uwiarygodnianie informacji, w czym ma mu pomóc wiedza, jaką gromadzi.

Zjawisko powszechności informacji za sprawą Internetu ma jednak dwie strony [Popiołek, 2013, s. 310–313]. Jedną, pozytywnie rozumianą, jest ułatwienie funkcjonowania, czyli możliwość pełnego uczestnictwa we wszelkich aspektach życia ludzkiego, takich jak społecznym, politycznym, zawodowym czy kulturalnym. Z drugiej zaś strony człowiekowi coraz ciężiej jest funkcjonować w przestrzeni, gdzie albo jest ciągle „bombardowany” wszelakiego rodzaju dużą liczbą mniej lub bardziej wiarygodnych informacji albo wcale nie korzysta z ogólnie dostępnych informacji, ponieważ nie posiada ani odpowiedniego sprzętu, ani samego dostępu do globalnej sieci. Dlatego ta część społeczeństwa, która nie posiada dostępu do Internetu bądź nie odnajduje się w szumie informacyjnym, doświadcza zjawiska wykluczenia na marginesie życia społecznego.

## WYKLUCZENIE CYFROWO-FINANSOWE

Brak umiejętności korzystania ze zdobyczy postępu technicznego, szczególnie dotyczącego teleinformatyki, prowadzi do wykluczenia cyfrowego obejmującego wiele aspektów życia człowieka. J. Van Dijk [2010, s. 248] definiuje wykluczenie cyfrowe jako podział na grupę tych, którzy mają dostęp do komputerów i Internetu, oraz tych, którzy są pozbawieni takiej możliwości. Rozwój technologii wymaga też od użytkownika ciągłego samodoskonalenia w zakresie posiadanej wiedzy, która ulega znacznie szybszej dezaktualizacji niż we wcześniejszych latach. W dokumencie Senatu RP dotyczącym wykluczenia cyfrowego za J. Czaplński i T. Panek [Kancelaria Senatu..., (http)] wskazywane jest, że „wykluczenie społeczne oznacza, że dana jednostka lub jakaś grupa społeczna będąc członkami wspólnoty (najczęściej chodzi o wspólnotę obywateli państwa) nie może uczestniczyć w pełni w ważnych

dziedzinach życia tejsze wspólnoty. Często przy tym dodaje się, że ograniczenie to nie wynika z przekonań tych, którzy są wykluczeni, ale z deficytów całkowicie lub w dużej mierze niezależnych od wykluczonych. Wykluczenie dotyczyć może pracy, konsumpcji, uczestnictwa w kulturze, życiu społeczności lokalnych i w polityce”.

E. Inglot-Brzęk [2011, s. 374–384] zwraca uwagę na rozróżnienie pojęć „wykluczenie cyfrowe” i „cyfrowy podział”. „Nierówny dostęp do Internetu w połączeniu z umiejętnościami użytkownika sieci zamyka się w pojęciu „cyfrowy podział” (*digital divide*), który określany jest jako „nierówności w dostępie do Internetu, intensywności jego wykorzystania, wiedzy o sposobach szukania informacji, jakości połączenia i wsparcia społecznego, pomagającego w korzystaniu z Internetu, a także nierówności w zdolności do oceny, jakości i różnorodności wykorzystania sieci [cyt. za: Batorski, (http)]. Wymieniane w literaturze wymiary cyfrowego podziału (dostęp do środków technicznych, autonomia ich użycia, sposób wykorzystania sieci, wsparcie społeczne, kompetencje techniczne i umiejętności) mogą prowadzić do powstania nierówności. Społeczną konsekwencją wpływającą z cyfrowych nierówności jest cyfrowe wykluczenie [Batorski, (http), s. 2–4]”. Z kolei P. Gawrysiak [2006, s. 111–118] wskazuje, że wykluczenie cyfrowe jest terminem odnoszonym zwykle do grup społecznych, pozbawionych dostępu do nowoczesnej infrastruktury informatycznej (w tym szczególnie – dostępu do sieci teleinformatycznych) i tym samym wykluczonych z udziału w rozwoju cywilizacyjnym.

Wykluczenie cyfrowe jest zjawiskiem złożonym, na które „składa się wiele różnych czynników decydujących o znalezieniu się w grupie osób zagrożonych. W grę wchodzi zarówno fizyczny dostęp do Internetu, jak również cała gama przesłanek natury psychologicznej” [Kancelaria Senatu..., (http)]. Autorzy [Kancelaria Senatu..., (http)] dzielą czynniki na dwie grupy: obiektywne i subiektywne. Do obiektywnych zaliczają dostęp do infrastruktury, posiadanie i jakość sprzętu, oprogramowanie itd. Do drugiej grupy zaliczają przyczyny psychologiczne, jak obawy przed korzystaniem z Internetu, brak lub niewystarczająca motywacja, brak lub zbyt niskie umiejętności itd.

Wyznacznikiem poziomu rozwoju cywilizacji jest dostęp obywateli do nowoczesnych technologii i stopień ich użycia. Coraz więcej usług jest przenoszonych do sieci tak, aby ułatwić klientom korzystanie z serwisów w dowolnym miejscu o dowolnym czasie. Przykładami mogą być strony www, sklepy internetowe, jak również aplikacje pozwalające na dokonywanie różnych czynności. Przykładowo, dostęp do wybranych usług bankowych, weryfikacja poziomu zanieczyszczenia powietrza w danym mieście poprzez podawanie pomiarów ze stacji pomiarowej czy możliwość zakupu biletów na przejazdy autobusowe lub kolejowe, ze specjalnymi przywilejami wynikającymi z zakupu wirtualnego.

Jak już zostało wspomniane, jednym z rodzajów usług przenoszonych do sieci są usługi bankowości, w tym możliwość wykonywania transakcji w serwisach bankowości internetowej. Usługi te są objęte przywilejami dla osób indywidual-

nych, jak przykładowo darmowe przelewy (przelewy w kasach banków są obciążone opłatą od sztuki transakcji), lepsze oprocentowanie lokat lub kredytów gotówkowych niż analogiczne oferowane w oddziałach. W Polsce możemy mówić o wzroście nasycenia rynku usługami bankowymi oraz wzroście liczby użytkowników bankowości internetowej, co prezentują raporty NetB@ank, publikowane przez Związek Banków Polskich na ich stronach www. Wraz ze wzrostem liczby użytkowników bankowości internetowej, mając na uwadze wykluczenie cyfrowe, rośnie zjawisko wykluczenia finansowego. Wykluczenie finansowe definiowane jest przez D. Dziawgo [2013, s. 160–162] jako dostęp do oferty banków na gorszych warunkach. Przynajmniej ona podział społeczeństwa na trzy grupy, w zależności od dostępu do oferty bankowej [Dziawgo, 2013, s. 160–162]:

1. grupa nieubankowionych, obejmująca takie osoby, które nie korzystają z usług bankowych;
2. grupa ubankowionych w ograniczonym stopniu – posiadających rachunek bankowy, ale nieposiadających kanałów elektronicznego dostępu, co stawia ich na gorszej pozycji, jeśli chodzi o dostęp do oferty banków;
3. grupa w pełni ubankowionych, czyli posiadających dostęp do usług bankowych, zgodnie z ich zapotrzebowaniem oraz wymaganiami wynikającymi ze statusu społecznego, w tym również dochodowego.

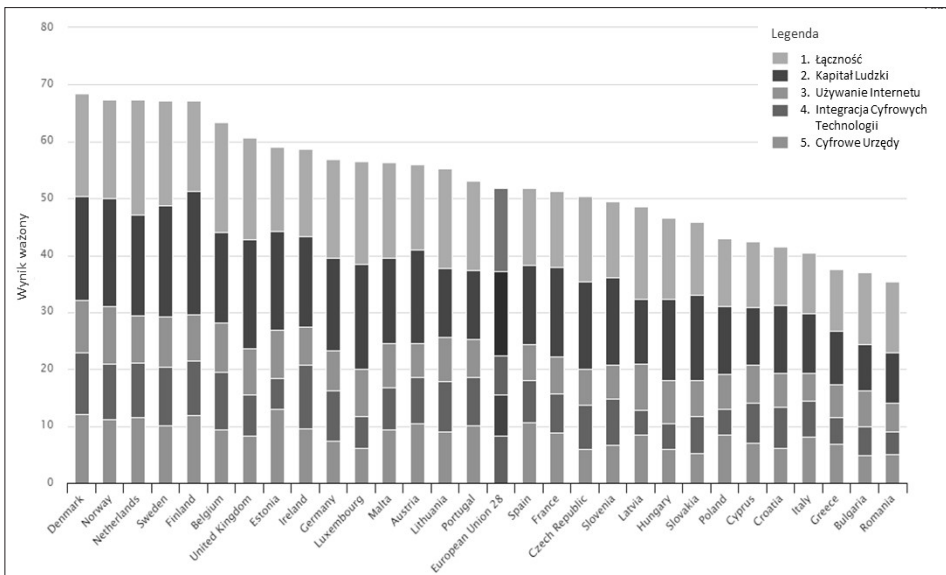
D. Dziawgo [2013, s. 160–162] wskazuje również, że Bank Światowy wyróżnia cztery obszary generujące wykluczenie finansowe. Jednym z nich jest wykluczenie w obszarze transakcji bankowych, dla których powszechnym powinien być dostęp do bankowości transakcyjnej. Brak takiego dostępu we współczesnym świecie stawia użytkownika na gorszym miejscu. To gorsze miejsce rozumiane jest jako wzrost ryzyka kradzieży gotówki, którą się posługuje, konieczność poświęcania czasu na dokonanie transakcji w godzinach pracy oddziałów banków lub innych instytucji, uzależnienie od miejsca dokonywania transakcji jak również ponoszenia wyższych kosztów życia, ponieważ opłaty za przelewy tradycyjne są znacznie wyższe niż za przelewy elektroniczne [Dziawgo, 2013, s. 160–162]. Przykładowo jest to koszt 7 zł w Alior Banku za przelew tradycyjny, wobec darmowego przelewu z poziomu bankowości internetowej [Alior Bank, (<http>)].

#### ANALIZA PORÓWNAWCZA WYKLUCZENIA FINANSOWO-CYFROWEGO W POLSCE I W NORWEGII

Celem przeprowadzenia analizy wykluczenia cyfrowo-finansowego i porównania go między Norwegią a Polską skorzystamy z danych m.in. indeksu DESI [Digital Single Market..., (<http>)] (*The Digital Economy and Society Index*). Indeks ten to złożony wskaźnik, który pokazuje wydajność cyfrową Europy i śledzi ewolucję państw członkowskich UE w dziedzinie konkurencyjności cyfrowej. Składa się on z pięciu wymiarów, jakimi są [Digital Single Market..., (<http>)]:

1. Łączność rozumiana jako dostęp do szerokopasmowego Internetu i jakość tego dostępu.
2. Kapitał ludzki rozumiany jako umiejętności skorzystania z możliwości, jakie daje Internet, od podstawowych do zaawansowanych.
3. Poziom korzystania z Internetu, od konsumpcji treści do nowoczesnych działań online (zakupy online czy bankowość internetowa).
4. Integracja technologii cyfrowej rozumianej jako cyfryzacja przedsiębiorstw.
5. Cyfryzacji usług publicznych, w tym e-administracji.

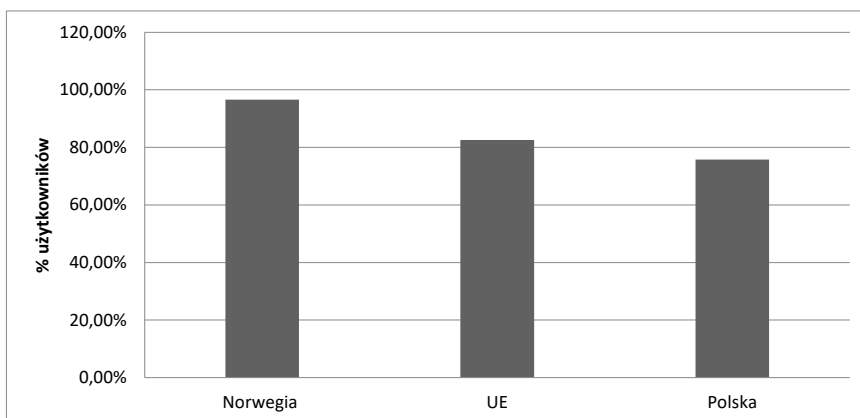
Na podstawie danych wchodzących w skład tego wskaźnika porównamy Polskę i Norwegię oraz odniesiemy te kraje w stosunku do średniej unijnej. Rys. 1 prezentuje dane dla indeksu DESI z podziałem na wymienione powyżej wymiary. Norwegia należy do pierwszej trójki krajów, które uzyskały najlepsze wyniki. Uzyskały one więcej niż 60 pkt w indeksie DESI. Polska natomiast otrzymała 42,9 pkt i należy do grupy siedmiu krajów z najsłabszym wynikiem w tym indeksie.



Rys. 1. Indeks DESI z 2015 roku, w podziale na jego składowe wymiary

Źródło: [Digital Single Market..., (http)].

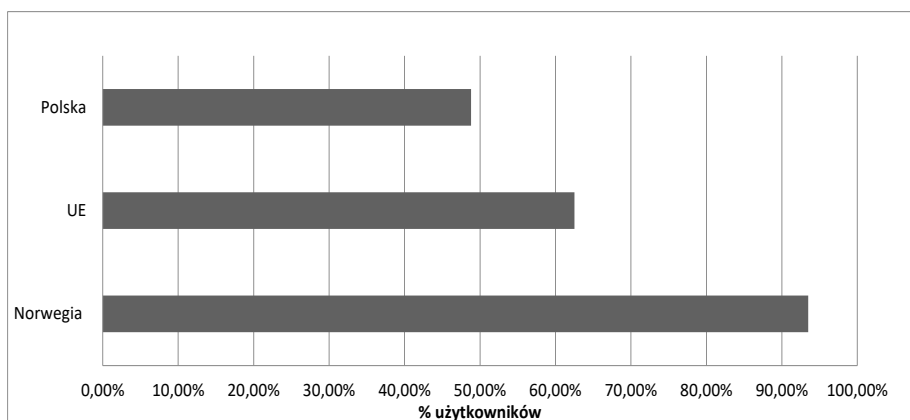
Porównując dostęp do Internetu gospodarstw domowych w 2015 roku, zaprezentowany na rys. 2, zauważa się, że w Norwegii 96,6%, a w Polsce 71,5% (średnia unijna to 82,6%) gospodarstw domowych posiada taki dostęp. W Polsce więc posiada dostęp do Internetu o ponad 25% gospodarstw domowych mniej niż w Norwegii. Pierwszym kryterium, jakie przychodzi na myśl, jest różnica w dochodach gospodarstw domowych pomiędzy Norwegią a Polską. Zatem przyjrzyjmy się bliżej, czy jest to czynnik tak różnicujący te dwa kraje.



**Rys. 2. Dostęp do Internetu gospodarstw domowych w 2015 w Norwegii i w Polsce, w odniesieniu do średniej w Unii Europejskiej**

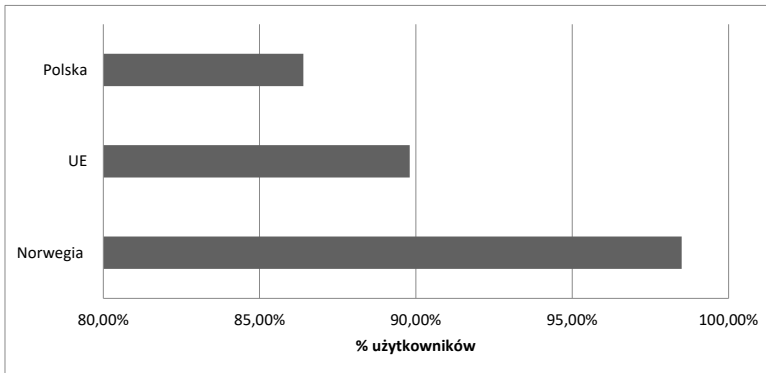
Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Analizując dostęp do Internetu w kontekście dochodu gospodarstw domowych w 2015 roku można stwierdzić, że w grupie osób z dochodem mieszczącym się w pierwszym kwartylu różnica pomiędzy Norwegią a Polską jest znacząca. Jak wynika z rys. 3, 93,5% gospodarstw domowych z najniższym dochodem w Norwegii posiada dostęp do Internetu, natomiast w Polsce tylko 48,8%. Można byłoby stwierdzić, że w grupie osób z najniższymi zarobkami dochód jest jednym z kryteriów decydującym o tym, czy dane gospodarstwo domowe posiada lub czy będzie posiadać dostęp do Internetu.



**Rys. 3. Dostęp do Internetu w 2015 roku gospodarstw domowych, których dochód mieści się w pierwszym kwartylu**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].



**Rys. 4. Dostęp do Internetu w 2015 roku gospodarstw domowych, których dochód mieści się w trzecim kwartyle**

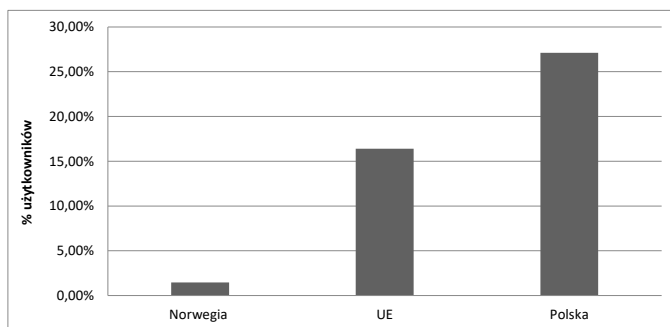
Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Znacznie mniejszą różnicę obserwujemy porównując dochód mieszczący się w trzecim kwartyle, ponieważ tutaj różnica między Norwegią (98,5%) a Polską (86,4%) wynosi około 12%. Dane te zostały zaprezentowane na rys. 4. Zatem można stwierdzić, że w Polsce to właśnie dochód decyduje o możliwości utrzymania dostępu do Internetu w domu. Ma to jednak dwie strony – z jednej mniejsze wydatki i możliwość przeznaczenia tych środków na inne potrzeby, z drugiej zaś brak możliwości zapoznawania się z atrakcyjniejszymi ofertami pracy, ofertą kulturalną, a także brakiem możliwości skorzystania z oferty banków, w tym z bankowych serwisów wspomagających zarządzanie swoimi finansami (tak zwane systemy PFM).

Pierwszym kryterium, jakie można porównać, to koszty dostępu do sieci, przypuszczając, że wysokie koszty dostępu do Internetu są nieosiągalne dla osób o niskim dochodzie. Przytoczony zostanie tutaj indeks NRI (*Networked-readiness-index*) w zakresie kosztów i możliwości korzystania z Internetu, który uwzględnia następujące elementy: koszty usług sieci komórkowych, koszty kablowego dostępu do Internetu oraz konkurencyjność na rynku usług internetowych [*World Economic...*, (http)]. Wyżej wspomniany Indeks NRI [*World Economic...*, (http)] pokazuje, że Polska znajduje się na 11. miejscu tuż za Kazachstanem, Indiami i Rosją, natomiast Norwegia na 28. miejscu tuż po Szwecji czy Brazylii. Można na tej podstawie stwierdzić, że dostęp do Internetu w Polsce jest relatywnie tani, ale dochód *per capita* jest na tyle niski, że potrzeba dostępu do Internetu jest klasyfikowana niżej w hierarchii potrzeb gospodarstw domowych. Dochód zatem może się przyczyniać do faktu, że w Polsce prawie o 40% mniej gospodarstw domowych (w porównaniu do Norwegii), których dochód znajduje się w pierwszym kwartyle, posiada taki dostęp.

Pochodną może być również większy odsetek osób, które nigdy nie korzystały z Internetu do zaspokajania innych potrzeb, co prezentuje rys. 5. W przypadku osób, które nigdy nie korzystały z Internetu różnica pomiędzy Norwegią (1,46%)

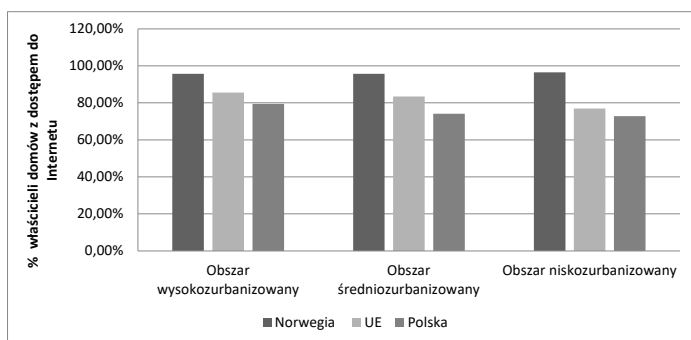
a Polską (27,1%) jest znaczna i wynosi ponad 25%. Częściowo może to wynikać z niewystarczających kwalifikacji i braku dostępu do darmowych szkoleń czy kursów organizowanych przez instytucje państwowe.



**Rys. 5. Osoby, które nigdy nie korzystały z Internetu w Norwegii i w Polsce, w porównaniu do średniej w Unii Europejskiej**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Analizując dostęp do Internetu w podziale na miejsce zamieszkania, w Norwegii dostęp ten jest mniej więcej na takim samym poziomie, niezależnie od tego kryterium. W Polsce natomiast lepiej z dostępem do Internetu jest na obszarach wysoko zurbanizowanych niż w pozostałych, co wynika z rys. 6. Jednakże nie są to aż tak duże różnice, zatem można powiedzieć, że wykluczenie finansowo-cyfrowe nie dotyka jedynie osób mieszkających na mniej zurbanizowanych obszarach.



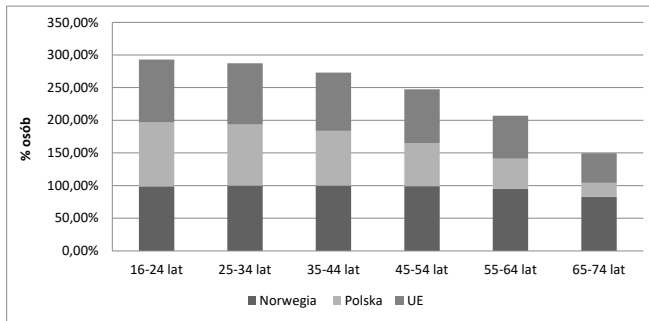
**Rys. 6. Dostęp do Internetu w podziale na miejsce zamieszkania w Norwegii i w Polsce, w odniesieniu do średniej Europejskiej**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Analizując korzystanie z Internetu w grupach wiekowych można stwierdzić, że w Norwegii spadek widać dopiero w grupie wiekowej 65–74 lata. Jak wynika z rys. 7, w Polsce o spadku możemy mówić już w grupie wiekowej 35–44 lata,



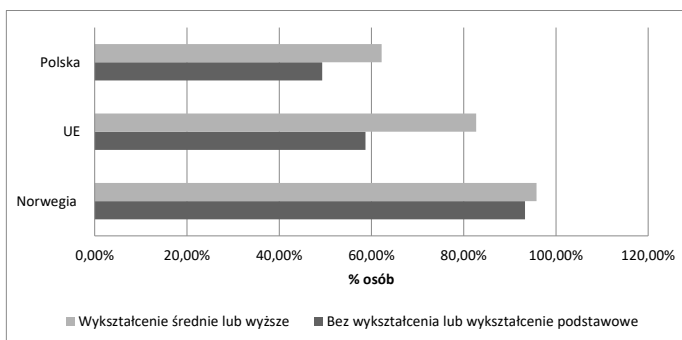
czyli grupie osób, które powinny być czynne zawodowo i chociażby w miejscu pracy móc przynajmniej w ograniczonym stopniu korzystać z Internetu. Natomiast w Norwegii w tej grupie wiekowej prawie 100% osób korzysta z sieci. Bardzo duże różnice między Norwegią a Polską występują również w grupie wiekowej od 45 lat wzwyż. Różnica ta jest też zauważalna pomiędzy Polską a średnią unijną (dla grup wiekowych powyżej 45 lat). Można zatem wysnuć wniosek, że znaczna liczba osób, która w latach młodości nie miała dostępu do Internetu, obecnie nie chce z niego korzystać. Zdaniem autorów większość osób reprezentująca te grupy wiekowe nie korzysta z Internetu głównie z przyczyn zakwalifikowanych jako psychologiczne.



**Rys. 7. Osoby korzystające z Internetu w ostatnich 3 miesiącach 2015 roku, grupowane według wieku użytkownika**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

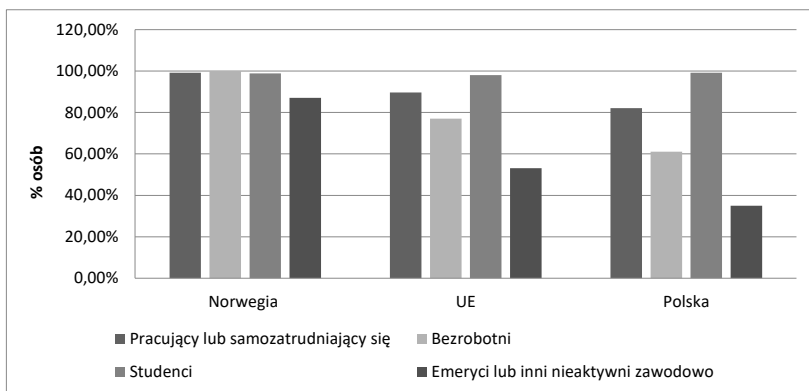
Również analizując wpływ poziomu wykształcenia możemy zauważyć, że osoby lepiej wykształcone częściej korzystają z Internetu, przy czym dla Polski ta różnica pomiędzy osobami wykształconymi lepiej i tymi bez lub z najniższym poziomem wykształcenia jest większa i wynosi ponad 10%, co zostało uwidocznione na rys. 8.



**Rys. 8. Osoby korzystające z Internetu w ostatnich 3 miesiącach 2015 roku, grupowane według poziomu wykształcenia**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

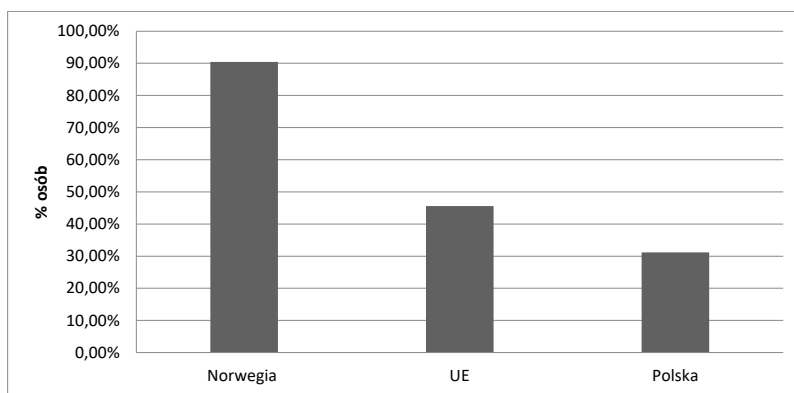
Co ciekawe, patrząc przez pryzmat zatrudnienia, jak wynika z danych zaprezentowanych na rys. 9, w Norwegii 100% osób bezrobotnych korzysta z Internetu, a w Polsce tylko 61%. Różnica ta jest również widoczna w poziomie korzystania w przypadku osób nieaktywnych zawodowo, np. emerytowanych.



**Rys. 9. Osoby korzystające z Internetu w ostatnich 3 miesiącach 2015 roku, grupowane według statusu zatrudnienia**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

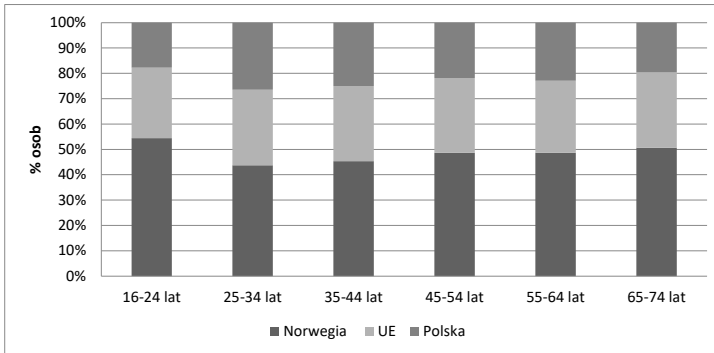
Liczbę użytkowników bankowości internetowej, czyli osób w przedziale wiekowym od 16 do 74 lat w Polsce i w Norwegii, zaprezentowano na rys. 10. Porównując dane z 2015 roku można zauważyć, że w Norwegii taki dostęp miało 90,4%, natomiast w Polsce jedynie 31,2% (średnia unijna wynosi 45,6%).



**Rys. 10. Liczby użytkowników bankowości internetowej w Polsce i w Norwegii, w stosunku do średniej Unii Europejskiej w 2015 roku**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

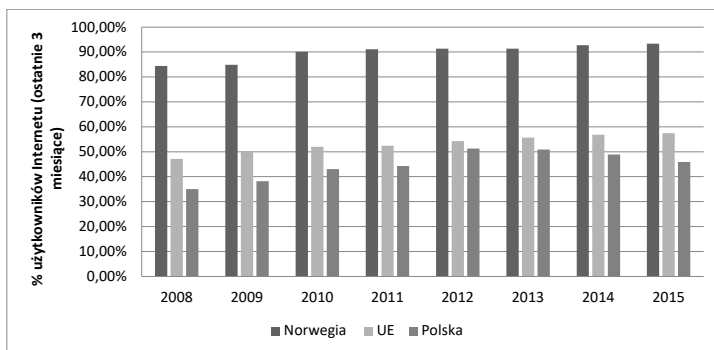
Dane z rys. 10 podzielono na grupy wiekowe i zaprezentowano je na rys. 11. Co ciekawe, grupa, którą można byłoby uważać za tę najbardziej zapoznaną z technologią, czyli osoby w wieku 16–24 lat, nie stanowią zarówno w Polsce, jak i w Norwegii przewagi w stosunku do pozostałych grup wiekowych.



**Rys. 11. Liczby użytkowników bankowości internetowej w Polsce i w Norwegii, w stosunku do średniej UE w 2015 roku, grupowane według wieku użytkownika**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Dynamika liczby osób, które korzystały z bankowości internetowej w ostatnich 3 miesiącach w Polsce, ma charakter spadkowy poczynając od 2012 roku, co wynika z danych zaprezentowanych na rys. 12.

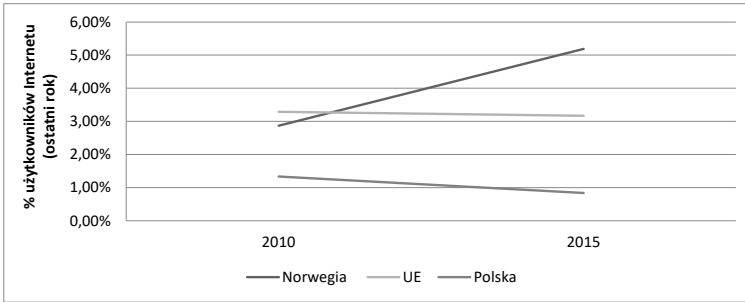


**Rys. 12. Liczba użytkowników bankowości internetowej, które korzystały z serwisu w ostatnich 3 miesiącach w Polsce i w Norwegii, w stosunku do średniej UE w 2015 roku**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Czy jest to spowodowane doświadczeniem strat finansowych? Raczej nie, patrząc przez pryzmat danych zaprezentowanych na rys. 13. W Norwegii liczba osób, które doświadczyły strat finansowych w związku z korzystaniem z Internetu, wynosiła w 2015 roku ponad 5% używających w ostatnim roku Internet, a tendencja od

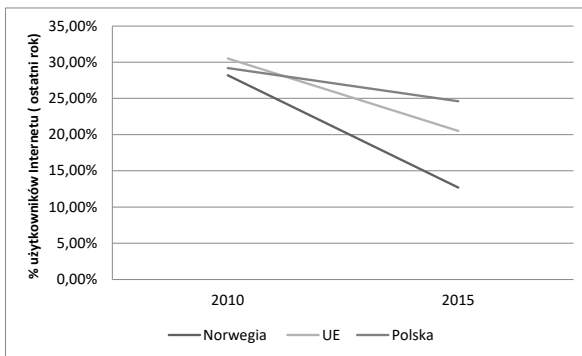
2010 roku jest ciągle wzrostowa. Natomiast w Polsce wskaźnik ten wynosi 0,8%, a trend w analogicznym okresie jest spadkowy. Można więc stwierdzić, na podstawie danych zaprezentowanych na rys. 13, że Polska znajduje się dużo poniżej średniej dla Unii Europejskiej. Zatem to czynnik psychologiczny, jak strach przed doświadczeniem straty finansowej jest tym głównym czynnikiem, który paraliżuje Polaków przed korzystaniem z Internetu i serwisów bankowości internetowej.



**Rys. 13. Osoby, które doświadczyły strat finansowych w ostatnim roku w związku z korzystaniem z Internetu**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

Natomiast doświadczenie Polski w zainfekowaniu komputera wirusem tak, że doświadczone były straty czasu lub informacji, są większe niż w Norwegii, a nawet większe w stosunku do średniej unijnej. Jak wynika z rys. 14, w Polsce jest to 24,6%, w Norwegii 12,7% wobec średniej unijnej 20,5%. Z analizy powyższych danych wynika, że doświadczenie zainfekowania komputera i obawa o utratę oszczędności w wyniku cyberprzestępczości wpływa na decyzję o odstąpieniu od korzystania z usług bankowości internetowej.



**Rys. 14. Użytkownicy Internetu, którzy doświadczyli zainfekowania wirusem komputera, powodującego straty czasu lub informacji w ostatnim roku korzystania**

Źródło: opracowanie na podstawie [Digital Single Market..., (http)].

## ZAKOŃCZENIE

Wskazywanie samego dostępu do Internetu i uzależnianie go od poziomu urbanizacji miejsca zamieszkania nie jest wyłączną przyczyną wykluczenia cyfrowo-finansowego. Jak wykazano w pracy, w Polsce głównymi przyczynami wykluczenia są czynniki psychologiczne. W Polsce, w przeciwieństwie do Norwegii, osoby szczególnie o niskich dochodach stawiają tę potrzebę niżej w hierarchii, pomimo że koszt dostępu do Internetu, który wydawałby się czynnikiem decydującym w Polsce, jest znacznie niższy niż w Norwegii. Takie podejście ogranicza możliwości tychże osób poszukiwania lepiej płatnej pracy, a nawet może prowadzić do zwiększania kosztów życia. W takich przypadkach z pomocą powinno przychodzić państwo, oferując szczególnie dla osób bezrobotnych i emerytowanych kursy, szkolenia komputerowe, jednocześnie podwyższając kompetencje tychże osób, a z drugiej strony budząc zainteresowanie tym medium.

Innym aspektem jest również organizacja darmowych punktów dostępu do Internetu nie tylko w miejscach o dużym natężeniu ruchu osobowego. Przyglądając się wykluczeniu finansowemu, w aspekcie korzystania z bankowości internetowej, dziwi fakt, że w grupie osób w wieku 25–34 lat w Polsce tylko nieco powyżej 30% osób korzysta z takiego serwisu, szczególnie w porównaniu do Norwegii, gdzie odsetek ten wynosi 90%. Dodatkowo odsetek osób, które doświadczyły strat finansowych w Polsce jest relatywnie niewielki i wykazuje tendencję spadkową, w porównaniu do Norwegii czy nawet średniej dla Unii Europejskiej. Autorzy uważają, że dużą rolę mogą odegrać tutaj banki nie tylko kierując ofertę, lecz uzmysławiając bezpieczeństwo korzystania z bankowości transakcyjnej, szczególnie osobom w wieku 16–24 lat, które to nie stanowią przewagi w stosunku do innych grup wiekowych użytkowników bankowości internetowej, a także osobom w wieku 25–34 lat, wśród których ten odsetek może być zdecydowanie wyższy, patrząc przez pryzmat Norwegii. Autorzy tekstu wskazują aspekt bezpieczeństwa jako ten kluczowy, ponieważ media, a także banki bombardują nas informacjami o zagrożeniach nie wspominając, że statystycznie bankowość internetowa w Polsce jest bezpiecznym kanałem dostępu do banku.

## BIBLIOGRAFIA

- Batorski D., *Relacja wykluczenia społecznego z wykluczeniem informacyjnym*, [http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=32:relacja-wykluczenia-spo%C5%82ecznego-z-wykluczeniem-informacyjnym&Itemid=3](http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=32:relacja-wykluczenia-spo%C5%82ecznego-z-wykluczeniem-informacyjnym&Itemid=3) (stan na dzień 15.02.2011 r.).
- Dziawgo D., 2013, *Obsługa klienta masowego* [w:] *Bankowość*, red. M. Zaleska, C.H. Beck, Warszawa.

- Gawrysiak P., 2006, *Cyfrowe wykluczenie treści [w:] Information in the Net: Problems, methods and technologies*, red. B. Sosińska-Kalata, E. Chuchro, W. Daszewski, SBP, Warszawa.
- <http://ur.edu.pl/pliki/Zeszyt19/30.pdf> (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- <http://bbc.uw.edu.pl/Content/3/08.pdf> (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- <http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmetal.element.ekon-element-000171255263> (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- Inglot-Brzęk E., 2011, *Brak dostępu do Internetu jako wskaźnik wykluczenia społecznego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 19, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Nierenberg B., 2011, *Zarządzanie mediami – ujęcie systemowe*, Wydawnictwo UJ, Kraków.
- Nowak J.S., 2005, *Spółeczeństwo informacyjne – geneza i definicje [w:] Spółeczeństwo informacyjne*, red. G. Bliźniuk, J.S. Nowak, Polskie Towarzystwo Informatyczne – Oddział Górnośląski, Katowice.
- Mc Quail D., 2008, *Teoria komunikowania masowego*, PWN, Warszawa.
- Popiołek M., 2013, *Wykluczenie cyfrowe w Polsce*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 32, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Van Dijk J., 2010, *Spółeczne aspekty nowych mediów*, PWN, Warszawa.
- European Commission – Digital Single Market, [http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market\\_en](http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_en) oraz <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi> (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- Alior Bank, <https://www.aliorbank.pl/dam/jcr:2c557a27-9d52-4c66.../toip-konta-osobiste.pdf> (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, *Wykluczenie cyfrowe w Polsce*, 2015, Warszawa [https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/133/plik/ot-637\\_internet.pdf](https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/133/plik/ot-637_internet.pdf) (stan na dzień 10.11.2016 r.).
- World Economic Forum – Reports*, <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/> (stan na dzień 10.11.2016 r.).

### Streszczenie

Gwałtowny rozwój technologii, coraz większa popularność sieci Internet, łatwiejsza dostępność urządzeń zdalnego dostępu do Internetu jak komputery, tablety, smartfony, a także ułatwiony dostęp do szerokiej gamy informacji spowodował znaczne zróżnicowanie i przeobrażanie się społeczeństwa. Obecnie możemy mówić o społeczeństwie informacyjnym, gdzie główną wartością jest informacja i usługi z nią związane. Obserwuje się przenoszenie wielu tradycyjnych usług do sieci Internet i rozwijanie już tam istniejących. Część społeczeństwa została pozbawiona z różnych przyczyn możliwości pełnego uczestniczenia w wielu aspektach życia. Wyznacznikiem poziomu rozwoju cywilizacji jest dostęp obywateli do nowoczesnych technologii i stopień ich użycia. Dla części społeczeństwa zdobycie informacji jest szybkie, proste i niezależne od elementów takich jak czas czy miejsce. Druga część społeczeństwa, w związku z brakiem takich możliwości, podlega wykluczeniu cyfrowemu. Wykluczenie cyfrowe pociąga za sobą inny rodzaj wykluczenia dotyczącego braku możliwości skorzystania z usług bankowych opartych na sieci Internet, czyli podlegają wykluczeniu finansowemu. W pracy przeprowadzono analizę porównawczą Norwegii i Polski, odwo-

lując się również do średniej dla Unii Europejskiej, pod kątem wykluczenia cyfrowo-finansowego, możliwości dostępu do informacji dostarczanej za pośrednictwem sieci Internet i czynników kształtujących i różnicujących te kraje, z uwzględnieniem aspektu bankowości internetowej, jako głównej przyczyny wykluczenia finansowego. W pracy zwrócono również uwagę na aspekt związany z bezpieczeństwem i stratami finansowymi, co może się przekładać na stopień wykluczenia finansowego.

*Słowa kluczowe:* wykluczenie cyfrowe, wykluczenie finansowe, wykluczenie społeczne, dostęp do Internetu

## **Comparison of digital and financial exclusion in Poland and in Norway**

### *Summary*

Dynamic development of technology, increasing popularity of Internet, better availability of devices allowing easy access to Internet such as laptops, tablets or smartphones, as well as easy access to broad spectrum of information, has caused significant diversification and transformation of the society. Nowadays we can talk about information society where the main value is information and the services associated with it. A trend is being observed of moving traditional services into the Internet and developing services being there already. Part of the society has been deprived of, for various reasons, the possibility to actively participate in many aspects of the public life. An indication of civilization's development level is the access of its citizens to modern technologies and their usage. For one part of the society, getting information is quick, simple and independent from factors like time and location. The other part of the society, due to the lack of such capabilities, is digitally excluded. This digital divide causes yet another type of exclusion – inability to access Internet banking services – financial exclusion. In this paper comparative analysis of Poland and Norway has been conducted (also referring to the EU average) regarding the digital and financial exclusion, accessibility of information available in the Internet, factors differentiating those two countries, especially the usage of Internet banking, treated as the main cause for financial exclusion.

Security and financial losses aspects have also been discussed in this paper – as one of the potential drivers of the financial exclusion.

*Keywords:* digital exclusion, financial exclusion, social exclusion, access to the Internet

JEL: I24



*mgr Piotr Wetoszka*<sup>1</sup>

Katedra Polityki Gospodarczej, Społecznej i Regionalnej  
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

## **Rola instytucji edukacyjnych w zapewnianiu włączenia społecznego: analiza przypadku Szwecji**

### WSTĘP

W dobie kryzysu migracyjnego zachodzą obawy o wydolność gospodarek krajów goszczących. Dlatego ważna jest sieć sprawnie funkcjonujących instytucji, która powinna nie tylko absorbować napięcia społeczne, ale również dostrzegać i wykorzystywać potencjał napływającego kapitału społecznego i kulturowego.

Dogodnym gruntem do analizy tej problematyki jest edukacja, fundament społeczeństwa opartego na wiedzy i instrument włączenia społecznego. Przedmiotem poniższych rozważań są zatem wybrane instytucje oświaty w świetle reform polityki edukacyjnej przełomu XX i XXI w. w Szwecji, stojącej obecnie przed problemem masowej imigracji. Analiza tych instytucji według kryterium efektywności, zdolności dostosowawczej i uniwersalizmu posłuży sprawdzeniu tezy o podwójnym charakterze działań na rzecz włączenia społecznego poprzez edukację – zarówno włączającym, jak i wykluczającym.

Główną metodą badań jest krytyczne studium bieżącej literatury. Wykorzystano m.in. raporty i analizy OECD, Komisji Europejskiej oraz Państwowej Agencji ds. Edukacji w Szwecji. Schemat analizy zaczerpnięto z prac B. Stauber i M.P. do Amarala [2015] oraz S.J. Peters [2004].

### WŁĄCZENIE SPOŁECZNE POPRZEZ EDUKACJĘ

Ruchom migracyjnym towarzyszy zmiana jakości kapitału społecznego i kulturowego<sup>2</sup> w kraju, z którego kapitał ten odpływa, jak i w kraju goszczącym. Dla

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: e-mail: piotr.wetoszka@umcs.pl.

<sup>2</sup> Za kapitał społeczny przyjmuje się całokształt powiązań społecznych pomiędzy jednostkami i grupami wraz z łączącym ich zaufaniem [Działek, 2011, s. 30]. Kapitał kulturowy rozumiany jest

kraju-gospodarza pewne jest, że „nie ma innej alternatywy niż integracja” [Rabczuk, 2002, s. 37], o ile społeczne napięcia mają zostać rozładowane z korzyścią dla niego. Hasło włączenia społecznego, obecne m.in. w strategii Europa 2020, nawiązuje do owej konieczności zapewnienia wszystkim beneficjentom dobrobytu sprawiedliwego w nim udziału.

Szwecja stanowi doskonały grunt do analizy mechanizmów włączania społecznego – jej polityka imigracyjna uznawana jest za najbardziej liberalną wśród państw północy Europy [Pettersen, Østby, 2013]. I choć wzmożona od końca 2015 r. kontrola przepływu ludności [por. *One of Europe's most...*, 2016] zasadniczo zmienia ten obraz, faktem pozostają głębokie korzenie liberalizmu w tym kraju, sięgające lat 70.<sup>3</sup> XX wieku. Wtedy to imigracja tymczasowa na tle zarobkowym zaczęła ustępować miejsca imigracji z myślą o stałym osiedleniu i założeniu rodziny [Rabczuk, 2002]. Tłumaczy to uznanie przez Szwecję za priorytet w polityce migracyjnej wdrażania „(...) środków promujących włączenie społeczne i niezależność ekonomiczną imigrantów<sup>4</sup>, współtworzących społeczeństwo oparte na różnorodności” [Wiesbrock, 2011, s. 49].

Polityka edukacyjna może być katalizatorem widocznego napięcia między spójnością a różnorodnością. Trudno nie zgodzić się z tym, że „[e]dukacja może i powinna mieć charakter włączający” [Olubiński, 2013, s. 13], choć nie ma konsensusu co do tego, jak należy rozumieć włączenie społeczne poprzez edukację [Kesälahti, Väyrynen, 2013]. Uwagę zwraca się m.in. na konieczność odpowiadania na specjalne potrzeby edukacyjne wszystkich jednostek (nie tylko tych zagrożonych wykluczeniem) oraz usuwanie wszelkich barier (w tym językowych) w dostępie do usług edukacyjnych [por. Rabczuk, 2002]. To szczególnie trudne zadanie wobec zróżnicowania ludności napływowej w Szwecji, wynikającego z odmienności etnicznej, różnych motywów imigracji oraz niskiej jakości kapitału kulturowego, często zaniedbywanego jeszcze w kraju pochodzenia [Taguma i in., 2010].

Realizacja celów włączenia poprzez edukację możliwa jest tylko dzięki sprawnie funkcjonującym instytucjom oświatowym, które z uwagi na lokalizację, czy też system opłat nie przyczyniają się do segregacji uczniów [Al-Khamisy, 2010], a we wszelkiego rodzaju odmiennościach dostrzegają przede wszystkim szanse, a nie zagrożenia [por. Göransson, 2011]. Szkoły i przedszkola, obok rynku pracy, określane są jako szczególnie istotne w realizacji celu włączenia [Heckmann, 2008] i dlatego też na nich skupiona będzie uwaga w dalszej części artykułu. Uwzględnione zostaną poza tym rozwiązania prawne (nowe możliwości

---

zaś w ujęciu P. Bourdieu jako ogół umiejętności i wiedzy, umożliwiających m.in. podnoszenie poziomu własnego wykształcenia [Zarycki, 2009, s. 14].

<sup>3</sup> Do 1968 r. kwestia praw imigrantów do pobytu w Szwecji była całkowicie nieuregulowana. W praktyce każdy, kto znalazł pracę, mógł zostać w kraju [Rabo, 2007].

<sup>4</sup> Za imigranta uznaje się osobę mieszkającą w Szwecji, ale urodzoną poza jej terenem. Nie jest warunkiem koniecznym, aby którykolwiek z rodziców tej osoby również urodzony był za granicą (inaczej jest w prawie norweskim i duńskim, por. [Pettersen, Østby, 2013, s. 77]).

wynikające z reform oświatowych), które również można rozpatrywać jako instytucje<sup>5</sup>. Instytucje rynku pracy, polityki budżetowej i inne, choć pominięte lub jedynie wspomniane w niniejszej pracy, pozostają równie istotne dla włączenia społecznego [por. Taguma i in., 2010].

B. Stauber i M.P. do Amaral [2015] wyróżniają trzy kryteria oceny instytucji włączania w edukacji: efektywność (rozumianą jako relacja efektów edukacyjnych do nakładów), zdolność dostosowawczą oraz uniwersalizm. Kryterium efektywności powinno uwzględniać mechanizmy efektywności kosztowej<sup>6</sup>. Obejmują one m.in. dobór i kształcenie kadr (z wykorzystaniem nauczycieli-imigrantów zamiast kadry z zewnątrz), korzystanie z potencjału zasobów społecznych (rodziców, uczniów i nauczycieli, np. poprzez programy wzajemnego wsparcia) oraz angażowanie społeczności lokalnych [Peters, 2004].

Zdolność dostosowawcza wyraża się w adekwatności podejmowanych działań wobec zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego (m.in. struktury i rozmiarów imigracji), a kryterium uniwersalizmu odnosi się do deklarowanej przez prawo oraz faktycznie osiągniętej dostępności edukacji jako dobra publicznego. Oznacza to nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji, ale i eliminowanie przypadków nieumyślnej segregacji oraz sytuacji, w których dostęp do edukacji jest zapewniony, ale międzyregionalne różnice w jakości usług edukacyjnych są znaczące.

Włączenie społeczne poprzez edukację opiera się na systemie sprawnie działających instytucji. Jednak nawet one nie mogą zapewnić pełnego włączenia, gdyż, jak zauważa M.P. do Amoral [2015], nierówności społeczne są zawsze łagodzone, ale i wzmacniane przez zaangażowane w proces włączenia instytucje. Czy tezę tę popierają doświadczenia Szwecji?

## WYBRANE INSTYTUCJE EDUKACYJNE W SZWECJI

Obecny kształt szwedzkiego systemu szkolnictwa to efekt głębokich reform lat 90. XX w. Pozwoliły one na przejście od modelu centralistycznego do modelu lokalnej autonomii [por. Björklund i in., 2004; Hartman, 2007], w którym ciężar odpowiedzialności za finansowanie działań i dbanie o jakość edukacji spoczywa na gminach i poszczególnych szkołach. Kształcenie odbywa się na trzech poziomach obowiązkowych, tj. przedszkolnym (0–6 lat), podstawowym (7–15 lat), gimnazjalnym (16–18 lat) oraz na poziomie ponadgimnazjalnym, obejmującym różne formy kształcenia dla dorosłych [Hartman, 2007; Skolverket, 2016a]. Większość szkół prowadzonych jest przez państwo, a prawie 1/5 wszystkich uczniów na szczeblu podstawowym i gimnazjalnym stanowią imigranci [Guadalupe, 2016].

<sup>5</sup> Wynika to z przyjęcia metod nurtu ekonomii instytucjonalnej.

<sup>6</sup> Efektywność kosztowa rozumiana jest w myśl klasyfikacji S.J. Peters [2004] jako osiągnięcie możliwie jak najlepszych efektów (mierzonych np. wynikami edukacyjnymi imigrantów) przy jak najmniejszych nakładach.

Przykładów realizacji celu włączenia społecznego w Szwecji należy szukać jednak już w edukacji wczesnoszkolnej, traktowanej jako narzędzie szerzenia postawy uczenia się przez całe życie od najmłodszych lat [Jönsson i in., 2012]. Za posłanie dziecka do przedszkola pobierana jest od rodzica opłata – od 2002 r. obowiązuje jej maksymalna stawka, a od 2010 r. dzieci w wieku 3–5 lat mogą uczęszczać do przedszkoli, również jeśli ich rodzice nie są zatrudnieni [Taguma i in., 2010; Jönsson i in. 2012]. W ten sposób rodzicom-imigrantom oferuje się wsparcie wychowawcze, nie blokując przy tym drogi do nadrabiania zaległości edukacyjnych. Tzw. otwarte przedszkola, prowadzone przez gminy i inne instytucje, pełnią podobne funkcje, lecz nie pobierają żadnych lub tylko nieznaczne opłaty. Dzieciom z rodzin imigranckich „otwarte przedszkola” dają możliwość „stawiania pierwszych kroków w szwedzkim społeczeństwie” [Taguma i in., 2010, s. 28], a także wspierają równoległą naukę języka ojczystego i szwedzkiego.

Na poziomie podstawowym i gimnazjalnym dzieci trafiają na podstawie analizy umiejętności do jednej z dwóch typów klas. W klasie tradycyjnej uczą się razem z innymi dziećmi i realizują klasyczny program, natomiast w klasach wyrównawczych w ciągu 2 lat nadrabiają zaległości według indywidualnie ustalanych planów [Komisja Europejska, 2015]. Dzieci urodzone za granicą mają prawo uczyć się własnego języka (o ile możliwe jest znalezienie odpowiednio wykwalifikowanej kadry), a także obowiązkowo uczą się języka szwedzkiego – zgodnie z celem dwujęzyczności imigrantów przyjętym przez Szwecję [Rabczuk, 2002]. Głównym celem zajęć językowych dla dzieci jest ułatwienie im nauki innych przedmiotów i, co ważne, wymagania takich kursów są porównywalne z tymi dla dzieci urodzonych w Szwecji [Guadalupe, 2016].

Na dużą skalę realizowane są ponadto kursy języka szwedzkiego dla dorosłych imigrantów (SFI). Dedykowane są one wszystkim imigrantom, którzy ukończyli 16. rok życia i chcą uzyskać podstawową znajomość języka, a także mają problemy z pisaniem i czytaniem również w języku ojczystym [Skolverket, 2016a]. Między 1997 r. a 2015 r. liczba uczestniczących w kursach SFI wzrosła ok. 3,5-krotnie [Skolverket, 2016b], co świadczy o popularności tej formy kształcenia. Kursy językowe (w wymiarze min. 15 godzin tygodniowo) mogą być łączone np. z praktyką zawodową lub pracą i organizowane są głównie przez gminne szkoły dla dorosłych [por. Skolverket, 2016b].

Organizują je również niektóre uniwersytety ludowe. Kierują się one ideą szkoły otwartej dla wszystkich [Maliszewski, 2003], o czym świadczy bogactwo oferty kursów na poziomie gimnazjalnym o różnym czasie trwania, przygotowywanych z myślą m.in. o przyszłych nauczycielach i imigrantach. Dla tych ostatnich opracowywane są autorskie programy wdrażające (alternatywne względem kursów SFI), zajęcia tematyczne m.in. z zakresu obsługi komputera oraz kursy przysposobienia do zawodu [Tamże].

Równoległe do placówek prowadzonych przez państwo oraz szkół ludowych funkcjonują prywatne szkoły niezależne, niezobligowane do trzymania się oficjalnych programów nauczania i niemogące pobierać opłat wpisowych [Wiborg,

2010]. Rozkwit szkół prywatnych w latach 90. XX w. związany jest z reformą, wprowadzającą prawo wyboru szkoły innej niż rejonowa wraz z formułą finansowania opartą o popularność danej placówki [por. Taguma i in., 2010]. Szkoły niezależne są chętnie wybierane przez rodziny imigranckie i coraz częściej przypominają zakresem oferowanych usług gminne szkoły podstawowe i gimnazjalne – co może tłumaczyć ponad 10-krotny wzrost ich liczebności w latach 1991–2010 w Szwecji [Wiborg, 2010]. Szczególnym przykładem szkół niezależnych są kooperatywy rodziców-imigrantów, w ramach których dzieci m.in. uczą się języków obcych i uczestniczą w lekcjach religii [Guadalupe, 2016].

Włączenie społeczne wyraża się również poprzez integrację na rynku pracy. Kształcenie zawodowe w Szwecji odbywa się w ramach profili praktycznych w gimnazjach, jak i w szkołach dla dorosłych. Inicjatywa szwedzkiego rządu z 2009 r., przewidująca dofinansowanie tej formy kształcenia, miała być odpowiedzią na niedobór wykwalifikowanej siły roboczej w kraju i jednocześnie wykorzystaniem szansy w postaci napływających do kraju imigrantów [CEDEFOP, 2009].

Dzięki subsydiowanemu zatrudnieniu (do 75% kosztów płacowych dla pracodawcy) imigranci mogą utrzymywać swoje rodziny, nie rezygnując z dalszego kształcenia na rzecz niskopłatnej płacy, a system informacji o ofertach pracy najlepiej odpowiadających kwalifikacjom nowo przybyłych usprawnia proces szukania zatrudnienia [Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, 2009]. Są to instrumenty wykraczające poza system edukacji, ale o fundamentalnym znaczeniu dla włączenia społecznego.

Przedstawiony obraz szwedzkiej oświaty imponuje mnogością obowiązkowych i nieobowiązkowych form kształcenia o różnych profilach. Jeszcze bardziej zachęca to do zadania pytania o efektywność, zdolność dostosowawczą i skuteczność w gwarantowaniu dostępu do edukacji omówionych instytucji.

## OCENA INSTYTUCJI

Wydatki sektora publicznego na edukację w Szwecji stanowią ok. 1/8 łącznych wydatków budżetowych oraz ok. 7% wytworzonego w kraju PKB, co zbliża szwedzką gospodarkę do krajów zachodniej Europy kontynentalnej [OECD, 2015a, s. 2]<sup>7</sup>. Wydatki w przeliczeniu na ucznia są ponad 1,5-krotnie wyższe niż odpowiednia wartość dla Polski i ponad 4,5-krotnie wyższe, jeśli uwzględnione zostaną same wydatki na badania i rozwój [OECD, 2015b, s. 208]. Negatywnie przedstawia się natomiast sytuacja z perspektywy nauczycieli. Według danych OECD [OECD, 2015b, s. 444] szwedzcy nauczyciele w wieku 25–64 lat zarabiają

<sup>7</sup> Wszystkie podane w tym akapicie wartości odnoszą się tylko do edukacji podstawowej, gimnazjalnej oraz ponadgimnazjalnej (z pominięciem kształcenia wczesnoszkolnego) i uwzględniają koszty podstawowe, uzupełniające oraz koszty badań i rozwoju.

rocznie ok. 35–41 tys. dolarów według parytetu siły nabywczej<sup>8</sup>, w zależności od szczebla edukacji. To zbyt mało w porównaniu z sąsiadującą Norwegią (43–52 tys. dolarów), czy Finlandią (32–54 tys. dolarów) [OECD, 2015b], aby zachęcić ambitną kadrę do pozostania w kraju.

Rosnące rokrocznie od lat 90. wsparcie finansowe edukacji podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej wiąże się z przeprowadzaniem licznych reform edukacyjnych [por. Taguma i in., 2010]. Niektóre z nich miały potencjał zapewnienia efektywności kosztowej finansowania edukacji. Reforma kształcenia nauczycieli z 2001 r. miała wesprzeć zdobywanie przez nauczycieli profesjonalnych kwalifikacji, nie rozwiązała jednak problemu niskiego prestiżu zawodu nauczyciela w Szwecji, który wynika m.in. ze wspomnianych niskich zarobków tej grupy zawodowej [Rabo, 2007].

Za mocną cechą szwedzkiego systemu w kontekście efektywności kosztowej uznać należy natomiast zatrudnianie ludności imigranckiej w charakterze nauczycieli [por. Rabczuk, 2002; Heckmann, 2008]. Jest to zarazem przykład właściwego doboru kadr, jak i korzystania z zasobów społecznych w rozumieniu S.J. Peters [2004]. Pozytywnie ocenić należy również projekty wsparcia rozwoju kompetencji nauczycieli matematyki i języka szwedzkiego w formie cyklicznych spotkań i wspólnej pracy na platformie internetowej [<http://skolverket.se>]. Regularna wymiana doświadczeń może ograniczać przyszłe koszty generowane np. przez przedłużające się rady pedagogiczne i obniżyć koszty zaopatrzenia w materiały dydaktyczne – te są bowiem współtworzone przez nauczycieli na platformie i dostępne nieodpłatnie dla każdego.

Mechanizmu efektywności kosztowej dopatrywano się również w rozwoju sieci szkół niezależnych. Oczekiwano, że stopniowa i kontrolowana prywatyzacja edukacji w latach 90. będzie sprzyjać lepszej dystrybucji środków finansowych pomiędzy tradycyjnymi szkołami gminnymi w efekcie rosnącej presji konkurencyjnej [Skolverket, 2006]. W rzeczywistości jednak w gminach, w których natężenie szkół niezależnych było szczególnie wysokie, zauważalne były również wysokie całkowite koszty prowadzenia szkoły w przeliczeniu na ucznia [Tamże]. W związku z tym szkoły niezależne uznać można za instrument efektywności kosztowej, lecz tylko w odniesieniu do kooperatyw rodziców, będących przykładem efektywnego wykorzystania lokalnych zasobów.

Wobec rosnących kosztów finansowania edukacji w Szwecji efekty reform prezentują się poniżej oczekiwań. Imigrancka młodzież w wieku 15 lat w Szwecji wypada gorzej na tle rówieśników z innych krajów OECD pod względem sprawności matematycznych i umiejętności pisania – kompetencji weryfikowanych w teście gimnazjalnym – a luka osiągnięć pomiędzy ludnością natywną a imigrancką jest niepokojąco wysoka [OECD, 2015d].

---

<sup>8</sup> Wszystkie dane w akapicie za 2013 r., w dolarach według parytetu siły nabywczej i podane w przybliżeniu. Obejmują wynagrodzenie podstawowe i dodatki.



Negatywny trend w osiągnięciach edukacyjnych (mierzonych testami PISA) w kolejnych latach bieżącego stulecia dotyczy co prawda wszystkich uczniów niezależnie od kraju urodzenia, jednak ujemna korelacja wyników edukacyjnych z wiekiem przybycia do Szwecji [por. Böhlmark, 2008] skłania do uznania imigrantów za grupę szczególnie zagrożoną zaniedbaniami jakości kapitału kulturowego.

Może to wynikać z problemów w nauce języka szwedzkiego. Uważa się, że kursy językowe dla dorosłych są często niedostosowane do indywidualnych potrzeb i same w sobie mogą stanowić barierę, zwłaszcza dla imigrantów z krajów, których systemy edukacyjne znacznie różnią się od modelu szwedzkiego [Taguma i in., 2010]. Dla kontrastu wskazać należy na pozytywnie ocenianą edukację przedszkolną: uczęszczanie do szwedzkich przedszkoli sprzyja bowiem zmniejszaniu różnic w poziomie kompetencji językowym między imigrantami a dziećmi urodzonymi w Szwecji [Friedriksson, Vlachos, 2011].

Niepokojące są natomiast sygnały płynące z rynku pracy: Od lat 70. XX w. wskaźnik zatrudnienia Szwedów rokrocznie przewyższa odpowiedni wskaźnik dla ludności urodzonej za granicą i mieszkającej w Szwecji [Aldén, Hammarstedt, 2014]. Niepokoić mogą zwłaszcza wysokie wskaźniki bezrobocia wśród imigrantów z Azji i Afryki, nawet tych z wyższym wykształceniem, względem imigrantów pochodzących z innych regionów [Aldén, Hammarstedt, 2014].

Przyczyn tego stanu rzeczy szukać należy m.in. w tym, że imigranci rzadziej niż Szwedzi spełniają wymagania uczestnictwa w edukacji gimnazjalnej [Statistics Sweden, 2009]. Cieszyć może co prawda wzrost odsetka imigrantów z wykształceniem ponadgimnazjalnym w Szwecji na przełomie lat 90. XX w. i pierwszej dekady XXI w., ale może to być w dużej mierze skutek rosnącego napływu osób z wysokiej jakości kapitałem kulturowym i społecznym [Bevelander, Irastorza, 2014].

Co istotne, ta grupa imigrantów pochodzi najczęściej z innych krajów UE – akcesja do Wspólnot Europejskich i przyjęcie zasad swobodnego przepływu osób istotnie wpłynęło na rozmiary oraz strukturę imigracji w Szwecji [por. Statistics Sweden, 2008]. Podobnie rzecz ma się z konfliktami zbrojnymi (m.in. na Bliskim Wschodzie), czego odzwierciedleniem jest rosnąca liczba uchodźców politycznych w Szwecji i najwyższa wśród krajów OECD liczba wniosków o udzielenie azylu [<http://migrationsinfo.se>]. Czy bieżące reformy w szwedzkiej oświacie uwzględniają zmieniający się globalny obraz imigracji?

Rozkwit szkół prywatnych przyczynił się niewątpliwie do poszerzenia oferty edukacyjnej, dając rodzicom prawo wyboru szkoły według własnych przekonań religijnych i preferencji co do nurtu pedagogicznego – popularność tych szkół wśród imigrantów może świadczyć o adekwatności reformy wobec dynamicznych potrzeb rynku. Równocześnie jednak, jak wspomina G.H. Sahlgren [2010], rosnąca różnorodność kursów, w tym kursów o profilu praktycznym, może zniechęcać do wyboru ścieżki nauczycielskiej.



W trosce o dobro uczniów nowa ustawa o szkolnictwie z 2011 r. przewiduje wzmocnione indywidualne wsparcie dla uczniów, którzy nie spełnili wymogów promocji na kolejny szczebel edukacji [OECD, 2015c]. Rozwiązanie to również należy ocenić pozytywnie, jako reakcję na częste powtarzanie klas w szwedzkich szkołach.

Kwestia uniwersalizmu szwedzkiej oświaty budzi pewne wątpliwości. Szwecja gwarantuje w swojej konstytucji prawo do darmowej edukacji dla każdego [Statistics Sweden, 2008]. Zwiększenie autonomii finansowej gmin i szkół przy zachowaniu centralnie ustalanych programów nauczania oraz wprowadzenie prawa wyboru szkoły w latach 90. XX w. wpłynęły jednakże na pogłębienie różnic między szwedzkimi gminami pod względem zasobów finansowych, jakości kształcenia oraz struktury demograficznej. W efekcie trudno jest mówić o dostępie do edukacji jako dobra o podobnej jakości w układzie regionalnym, a segregacja pogłębianą jest dodatkowo na poziomie szkoły poprzez nieprze-myślane decyzje o posyłaniu dzieci urodzonych za granicą do klas wyrównawczych oraz do klas w szkołach specjalnych [por. Taguma i in., 2010]. M. do Amoral [2015] widzi w tym słusznie przykład samospełniającej się przepowiedni, w której aspiracje dzieci, niezależnie od ich wyjściowego poziomu, tłumione są w wyniku przyjęcia i zastosowania takiej, a nie innej definicji specjalnej potrzeby edukacyjnej.

Powyższe rozważania pozwalają na potwierdzenie tezy o wyłączająco-włączającym charakterze działań instytucji szwedzkiej oświaty. Pamiętać należy jednak o dynamicznym charakterze migracji (zwłaszcza w I dekadzie XXI w.), zróżnicowaniu populacji imigranckiej w Szwecji oraz ich indywidualnych wyborach edukacyjnych, świadczących o korzystaniu z przywilejów (np. wolnego wyboru szkoły), mogących niekiedy stanowić formę samowykluczenia.

## ZAKOŃCZENIE

W szwedzkiej oświacie należy dostrzec jej mocne i słabe strony. Według wszystkich trzech kryteriów oceny instytucje edukacyjne wykazują istotne słabości, których znamienitym przykładem jest nieuzasadnione przypisywanie dzieci imigranckich do klas wyrównawczych. Docenić należy jednocześnie podejmowane przez szwedzki rząd starania, mające m.in. na celu uatrakcyjnienie zawodu nauczyciela. Świadczą one o wysokiej gotowości do zmian i celnym rozpoznaniu słabości oświaty, choć nie przynoszą skutków w postaci wyników edukacyjnych populacji imigranckiej porównywalnych z tymi osiąganymi przez Szwedów.

Teza o włączająco-wyłączającym charakterze działań zorientowanych na włączenie społeczne poprzez edukację może zostać potwierdzona, jeśli zaakceptuje się ograniczenia przeprowadzonej analizy. Zastosowany model oceny

warto wdrożyć w pogłębionych badaniach, uwzględniających dodatkowe zmienne takie jak m.in. miejsce zamieszkania imigrantów, mające wpływ na wybór szkoły. Konieczna jest również refleksja nad możliwością przejścia wybranych rozwiązań wdrożonych w Szwecji przez Polskę, mając na uwadze niepewność przyszłych kierunków ruchów migracyjnych wewnątrz Unii Europejskiej, jak i w skali globalnej.

## BIBLIOGRAFIA

- Aldén L., Hammarstedt M., 2014, *Integration of immigrants on the Swedish labour market – recent trends and explanations*, Linnaeus University Centre for Labour Market Discrimination Studies Working Papers, No. 9/2014.
- Al-Khamisy D., 2010, *Kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w powszechnym systemie oświatowym [w:] Dydaktyka specjalna w przygotowaniu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*, red. J. Głodowska, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa, s. 104–130.
- Belevander P., Irastorza N., 2014, *CATCHING UP. The Labour Market Integration of New Immigrants in Sweden*, Migration Policy Institute and International Labour Organisation.
- Björklund A. i in., 2004, *Education, equality, and efficiency – An analysis of Swedish school reforms during the 1990s*, IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2004/r04-01.pdf> (dostęp: 30.08.2016 r.).
- Böhlmark A., 2008, *Age at immigration and school performance: A siblings analysis using swedish register data*, „Labour Economics”, No. 15, s. 1366–1387.
- CEDEFOP, 2009, *Vocational education and training in Sweden. Short description*, Cedefop Panorama series: 180, Luksemburg, Unia Europejska.
- Do Amoral M.P., 2015, *Access to Education and Inequality – Re-thinking European Union Policies in Terms of the Accessibility of Education [w:] Facing the challenges in the European Union. Re-thinking EU Education and Research for Smart and Inclusive Growth (EuInteg)*, red. E. Latoszek i in., Polish European Community Studies Association, Warszawa, s. 605–612.
- Działek J., 2011, *Kapitał społeczny jako czynnik rozwoju gospodarczego w skali regionalnej i lokalnej w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Friedriksson P., Vlachos I., 2011, *Reformer och resultat: Kommer regeringens utbildningsreformer att ha någon betydelse?*, ”Finanspolitiska rådet”, nr 3/2011, Stockholms universitet.
- Göransson K. i in., 2011, *Inclusive education in Sweden? A critical analysis*, „International Journal of Inclusive Education”, 15:5, s. 541–555, <http://dx.doi.org/10.1080/13603110903165141>.
- Guadalupe F., 2016, *An equitable education system's Achilles heel? Intercultural Education in the Swedish Context [w:] Intercultural Education in the European Context. Theories, Experiences, Challenges*, red. M. Catarci, M. Fiorucci, Routledge, Nowy Jork.

- Hartman S., 2007, *The Development of the Swedish Educational System* [w:] *Education in Multicultural Societies: Turkish and Swedish Perspective*, red. M. Carlson i in., Roos Tryckerier AB, Sztoczkholm, s. 259–267.
- Heckmann F. i in., 2008, *Education and migration strategies for integrating migrant children in European schools and societies. A synthesis of research findings for policy-makers*, Komisja Europejska.
- <http://www.migrationsinfo.se> (dostęp: 30.08.2016 r.).
- <http://www.skolverket.se> (dostęp: 30.08.2016 r.).
- Jönsson I. i in., 2012, *Change or paradigm shift in the Swedish preschool?*, „Sociologia”, No. 69, s. 47–61.
- Kesälähti E. Väyrynen S., 2013, *Learning from Our Neighbours: Inclusive Education in the Making*, University of Lapland, Rovaniemi.
- Komisja Europejska, 2015, *Education and Training Monitor 2015. Sweden*, Luxemburg, <http://dx.doi.org/10.2766/106756>.
- Maliszewski K., 2003, *On The History of Folk High Schools in Sweden* [w:] M. Byczkowski i in., *Folk High School – School for Life*, Kashubian Folk High School, Wieżycza, s. 108–120.
- Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, 2009, *Swedish integration policy*, Grafisk service, Sztoczkholm.
- OECD, 2015a, *Education and Training Monitor 2015: Sweden*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.2766/106756>.
- OECD, 2015b, *Education at a glance. OECD indicators*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>.
- OECD, 2015c, *Education Policy Outlook 2015. MAKING REFORMS HAPPEN*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264225442-en>.
- OECD, 2015d, *Helping immigrant students to succeed at school – and beyond*, OECD Publishing.
- Olubiński A., 2013, *Edukacja jako źródło ekskluzji i strat czy inkluzji i reform?* [w:] T. Biernat, J.A. Malinowski, *Edukacja a włączenie społeczne. Konteksty socjalne i pedagogiczne*, Wydawnictwo Edukacyjne „AKAPIT” s.c., Toruń.
- One of Europe's most open borders has just been closed*, 04.01.2016 r., <http://www.the-journal.ie/europes-borders-open-sweden-denmark-id-2529560-Jan2016/> (dostęp: 30.08.2016 r.).
- Peters S.J., 2004, *Inclusive education: an EFA strategy for all children*, Bank Światowy, Waszyngton.
- Pettersen S.V., Østby L., 2013, *Immigrants in Norway, Sweden and Denmark*, „Samfunnspeilet”, nr 5, s. 73–83.
- Rabczuk W., 2002, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej wobec imigrantów oraz mniejszości narodowych i etnicznych*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Rabo A., 2007, *Reorganising Teacher Education in Sweden: Paradoxes of „diversity”* [w:] *Education in Multicultural Societies: Turkish and Swedish Perspective*, red. M. Carlson i in., Roos Tryckerier AB, Sztoczkholm, s. 35–50.
- Sahlgren G.H., 2010, *Schooling for Money: Swedish Education Reform and the Role of the Profit Motive*, IEA Discussion Paper, No. 33, Institute of Economic Affairs, Londyn.

- Statistics Sweden, 2008, *Integration – en beskrivning av läget i Sverige*, Örebro.
- Statistics Sweden, 2009, *Education in Sweden 2009*, Örebro.
- Skolverket, 2006, *Descriptive Data on Pre-School Activities, School-Age Childcare, School and Adults Education in Sweden 2006*, raport nr 283, Skolverket, Sztokholm.
- Skolverket, 2016a, *Den svenska skolan för nyanlända elever. Vuxenutbildning för unga vuxna*, Skolverket, Sztokholm.
- Skolverket, 2016b, *PM – Elever och studieresultat i utbildning i svenska för invandrare 2015*, Skolverket, Sztokholm.
- Stauber B., Amaral do M.P., 2015, *Access to and Accessibility of Education: An Analytic and Conceptual Approach to a Multidimensional Issue*, „European Education”, No. 47, s. 11–25, <http://dx.doi.org/10.1080/10564934.2015.1001254>.
- Taguma M. i in., 2010, *OECD Reviews of Migrant Education: Sweden*, OECD.
- Wiborg S., 2010, *Swedish Free Schools: Do they work?*, „LLAKES Research Papers”, No. 18, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Wiesbrock A., 2011, *The Integration of Immigrants in Sweden: a Model for the European Union?*, „International Migration”, No. 49, z. 4, s. 48–66, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00662.x>.
- Zarycki T., 2009, *Kapitał kulturowy – założenia i perspektywy zastosowań teorii Pierre'a Bourdieu*, „Psychologia Społeczna”, t. 4, z. 1–2 (10), s. 12–25.

### Streszczenie

W artykule dokonano analizy instytucji oświaty w świetle bieżących reform polityki edukacyjnej w Szwecji. Edukacji przypisuje się kluczową rolę w podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego i zapewnianiu włączenia społecznego. Jednakże, zgodnie z tezą pojawiającą się w literaturze na temat segregacji szkolnej, instytucje i reformy edukacji równolegle sprzyjają oraz hamują proces włączenia społecznego. Czy można potwierdzić tę tezę na bazie szwedzkich doświadczeń?

W toku analizy wykorzystano model oceny instytucji edukacyjnych B. Stauber i M.P. do Amoral, uwzględniający trzy kryteria: efektywność, zdolność dostosowawczą oraz uniwersalizm (zdolność zapewniania równego dostępu do edukacji). Przy kryterium efektywności uwzględniono mechanizmy efektywności kosztowej według S.J. Peters. Metodologia badawcza obejmuje krytyczne studium literatury na temat włączenia społecznego poprzez edukację oraz imigracji, w tym raportów OECD, UE oraz Narodowej Agencji Edukacji w Szwecji.

Bogactwo szwedzkich instytucji oferujących dostęp do różnorodnych kursów na kilku szczeblach kształcenia może świadczyć o potencjale włączenia społecznego. Jednakże wyniki edukacyjne imigrantów w Szwecji są niewystarczające w porównaniu z tymi osiąganymi przez Szwedów oraz w relacji do rosnących kosztów finansowania edukacji.

Reformy zwiększające decentralizację systemu, otwierające drogę prywatnym szkołom oraz wspierające kształcenie nauczycieli stwarzają nowe możliwości, pogłębiają jednak również segregację szkolną oraz nie rozwiązują wszystkich istniejących problemów – co doskonale widać na przykładzie niskiego prestiżu zawodu nauczyciela. Można zatem potwierdzić tezę o wykluczającym charakterze edukacji ukierunkowanej na włączenie, mając jednak na uwadze ograniczenia podjętej analizy i potrzebę jej rozbudowania na podstawie wykorzystanego schematu.

*Słowa kluczowe:* Szwecja, polityka edukacyjna, polityka migracyjna, włączenie społeczne

## The role of educational institutions in assuring social inclusion

### *Summary*

The aim of this paper is to examine educational institutions and recent education policy reforms in Sweden within the context of immigration. The education is known to have impact on enhancing the quality of human capital and social inclusion. However, as it is suggested in the literature on educational segregation, any means of inclusion are exclusive at the same time. Does this remain true in the case of Sweden?

To answer this question, the analytical framework by B. Stauber and M. P. do Amoral (accompanied by S. J. Peters' criteria of cost effectiveness) has been adopted, including three axes of analysis: effectiveness, adaptability, and universalism (ability to ensure unrestrained access to education). The methodology involves a reflective study of recent works about social inclusion and immigration, including reports from OECD, UE and the Swedish National Agency for Education.

The variety of institutions offering free access to differentiated courses in Sweden does reflect a potential of social inclusion. Yet, educational outcomes of foreign-born citizens are not satisfactory in comparison with those achieved by Swedes and in relation to rising costs of financing primary, secondary and upper-secondary education.

The reforms introducing decentralisation and free school choice do create new possibilities but also lead to more segregation across regions and schools or leave known problems unsolved. The thesis of inclusive education being exclusive at the same time can be therefore born out but only when accepting the limitations of the undertaken study and the need for deepened analysis using the given framework.

*Keywords:* Sweden, educational politics, migration politics, social inclusion

JEL: I24, I28

*dr Anna Turczak*<sup>1</sup>

Wydział Ekonomii i Informatyki

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

## **Zależność między poziomem wykształcenia a czasem pozostawania bez pracy bezrobotnych w Polsce**

### WPROWADZENIE

Na drodze przeobrażania współczesnych gospodarek w gospodarki oparte na wiedzy rola kształcenia jest ogromna. Tworzenie zaawansowanych innowacji, opracowywanie i wdrażanie nowoczesnych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych nie byłoby możliwe bez posiadania wiedzy przekazywanej w procesie edukacji.

Wykształcone społeczeństwo oznacza wiele korzyści dla państwa. Korzyścią ekonomiczną jest bez wątpienia wzrost wydajności pracy, a dzięki temu gospodarka staje się bardziej konkurencyjna. Osoby lepiej wykształcone osiągają większe dochody, a zatem płacą też wyższe podatki [Jarecki i in., 2010, s. 144]. Są także świadomymi oraz wymagającymi konsumentami, przez co stymulują popyt na coraz to lepsze i bardziej wyrafinowane produkty oraz usługi. Dodatkowo ludzie wykształceni rzadziej potrzebują wsparcia finansowego państwa, w ich grupie bowiem mniejsza jest skala ubóstwa, a więc wymagana jest znikoma pomoc socjalna. Ponieważ wśród osób wykwalifikowanych najniższa jest stopa bezrobocia, wzrost wykształcenia oznacza zmniejszenie obciążenia budżetu państwa wydatkami związanymi z zasiłkami dla bezrobotnych.

Oprócz efektów ekonomicznych, istnieje wiele pozaekonomicznych korzyści dla państwa wynikających z posiadania wykształconych obywateli. Wśród takich społecznych korzyści z kształcenia należy wymienić przede wszystkim wzrost respektu dla prawa i spadek przestępczości. Do grupy pozytywnych efektów kształcenia należy też lepsza dbałość o środowisko naturalne oraz lepsza dbałość o własne zdrowie [Jarecki i in., 2010, s. 138]. Ponadto edukacja kształtuje wiele pożądanych postaw społecznych, przyczyniając się w ten sposób do kreacji tzw. kapitału spo-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie, Wydział Ekonomii i Informatyki, ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin, tel. +48 91 8149450; e-mail: aturczak@zpsb.pl.

łecznego. Takimi stymulowanymi przez edukację i tworzącymi korzyści dla całego społeczeństwa wartościami są bez wątpienia wyższa frekwencja wyborcza, większe zaangażowanie obywatelskie, lepsza dbałość o jakość życia lokalnych społeczności, gotowość do uczestniczenia w organizacjach prospołecznych oraz aktywność we wspieraniu działalności charytatywnej [Polcyn, 2015, s. 181].

Co istotne, między efektami pozaekonomicznymi i ekonomicznymi istnieje wzajemna interakcja. Przykładowo, wzrost świadomości zdrowotnej oraz wzrost świadomości prawnej przekładają się tak na wzrost jakości kapitału ludzkiego i społecznego, jak i na polepszenie efektywności całej gospodarki. Warto też wspomnieć o tym, że poziom edukacji ma wpływ na rozwój szeroko pojętej kultury – wraz ze wzrostem wykształcenia społeczeństwa wzrasta jego uwrażliwienie na kulturę.

Badania dowodzą, że poziom wykształcenia danej osoby pozytywnie wpływa na edukację jej potomstwa [Jarecki, 2009, s. 296]. Dzieje się tak, ponieważ ludzie lepiej wykształceni zazwyczaj oczekują lepszego wychowania i wykształcenia dla swoich dzieci. Tak więc, im wyższe wykształcenie rodziców, tym większa szansa na wyedukowanie następnego pokolenia. Dodatkowo wykształcenie rodziców pozytywnie wpływa na zdrowie potomstwa, a wynika to z faktu, że wyedukowani rodzice mają większą świadomość zdrowotną i zazwyczaj bardziej dbają o zdrowie swoich dzieci.

Wymienione powyżej pozytywne efekty kształcenia przemawiają za tym, aby edukację traktować jako dobro publiczne, a co za tym idzie – finansować ją ze środków publicznych [Czyżewski, Polcyn, 2016, s. 198]. Trzeba przy tym podkreślić, że to dzięki dostarczaniu edukacji jako dobra publicznego możliwość uzyskania wykształcenia mają również te osoby, które pochodzą ze środowisk niezamożnych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że gdyby edukacja oferowana była wyłącznie jako dobro prywatne, ludzie biedni – nawet przy posiadaniu dużej motywacji – mieliby bardzo niską szansę na uzyskanie wykształcenia czy to dla siebie, czy dla swoich dzieci. Stąd bezsporna wydaje się konieczność finansowego wspierania tego obszaru przez państwo.

Wykształcony człowiek oznacza korzyść dla państwa i całego społeczeństwa, ale przede wszystkim dla niego samego. Osoba wyedukowana czerpie bowiem ze swojego wykształcenia szereg indywidualnych korzyści. Lepsze wykształcenie daje jej większe szanse na rynku pracy [Rączaszek, 2009, s. 303]. Czym wyższe kwalifikacje ma dany pracownik, tym otrzymuje zazwyczaj większe wynagrodzenie. W październiku 2014 r. w Polsce zatrudnieni z wykształceniem co najmniej magisterskim zarabiali średnio 5730,43 zł brutto, z tytułem licencjata/inżyniera – 4818,52 zł, z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym albo średnim ogólnokształcącym – odpowiednio 3462,77 zł, 3474,14 zł oraz 3294,04 zł, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 2960,00 zł, a z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym – odpowiednio 2553,01 zł i 2762,51 zł [*Struktura wynagrodzeń...*, 2016, s. 53].



Ludzie lepiej wykształceni nie tylko więcej zarabiają, ale także o wiele łatwiej im znaleźć pracę. W IV kwartale 2014 r. w Polsce wśród osób z wyższym wykształceniem stopa bezrobocia wynosiła 4,6%, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 7,4%, średnim ogólnokształcącym – 11,5%, zasadniczym zawodowym – 9,5%, a gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 16,9% [Rocznik..., 2015, s. 240].

Skoro wiadomo, że czym lepsze wykształcenie, tym niższa stopa bezrobocia, interesującą kwestią może być również to, czy lepsze wykształcenie przekłada się na szybsze znalezienie pracy przez bezrobotnego. Próba odpowiedzi na tak postawione pytanie stała się celem dociekań znajdujących się w dalszej części niniejszego artykułu.

#### ZAKRES PRZEPROWADZONEJ ANALIZY

Analizą objęci zostali wszyscy bezrobotni zarejestrowani w Polsce. Podzielono ich na pięć rozłącznych i wyczerpujących grup, a kryterium tego podziału był poziom wykształcenia. Wyróżniono następujące grupy, które opatrzone subskryptem  $i$ :

- wykształcenie wyższe ( $i = W$ );
- policealne i średnie zawodowe ( $i = P$ );
- średnie ogólnokształcące ( $i = S$ );
- zasadnicze zawodowe ( $i = Z$ );
- gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe ( $i = G$ ).

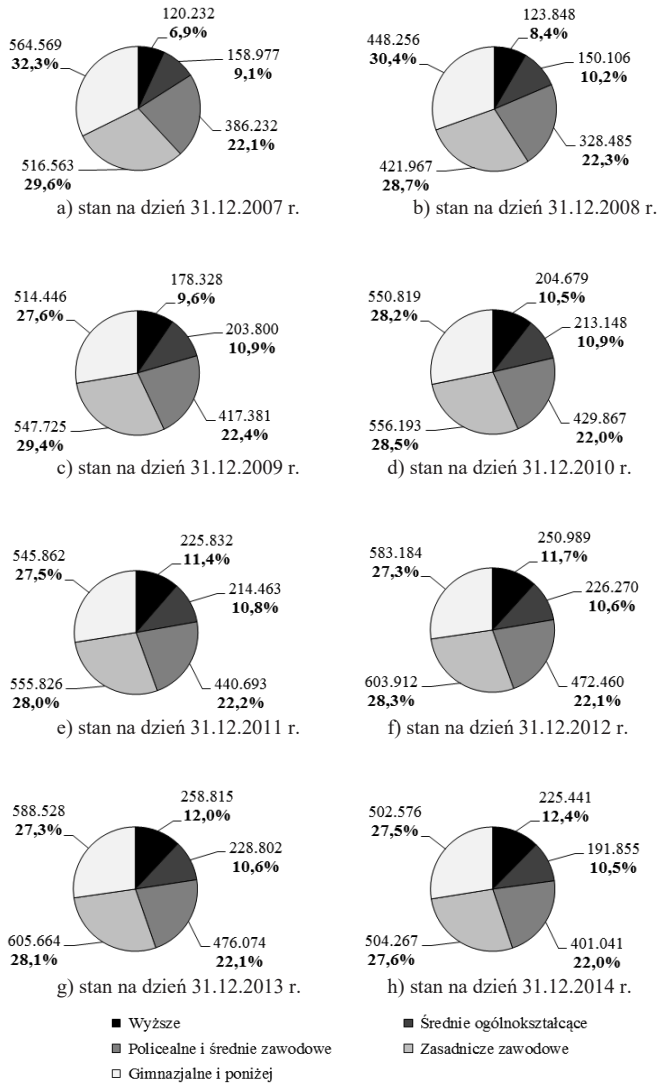
Na potrzeby niniejszego artykułu dla każdej z wymienionych powyżej grup dokonano podziału na podgrupy. W oparciu o informację o czasie poszukiwania pracy zbudowano po pięć podgrup. Opatrzono je subskryptem  $k$  i zdefiniowano w następujący sposób:

- osoby pozostające bez pracy do 3 miesięcy włącznie,  $k = 1$ ;
- (3 mies., 6 mies.),  $k = 2$ ;
- (6 mies., 12 mies.),  $k = 3$ ;
- (12 mies., 24 mies.),  $k = 4$ ;
- osoby pozostające bez pracy dłużej niż 24 miesiące,  $k = 5$ .

W artykule określono, jakie zmiany w poziomie wykształcenia bezrobotnych zaszły w Polsce na przestrzeni lat 2007–2014. Sprawdzono również, jak posiadane wykształcenie różnicuje czas potrzebny na znalezienie pracy przez bezrobotnego. Badanie przeprowadzono na podstawie ogólnodostępnych danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Objęto nim 1 746 573 osób w 2007 r., 1 472 662 w 2008 r., 1 861 680 w 2009 r., 1 954 706 w 2010 r., 1 982 676 w 2011 r., 2 136 815 w 2012 r., 2 157 883 w 2013 r. oraz 1 825 180 osób w 2014 roku.

### STRUKTURA BEZROBOTNYCH WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

Pierwszym postawionym zadaniem jest dokonanie oceny zmian w strukturze bezrobotnych w Polsce na przestrzeni lat 2007–2014. Rys. 1 przedstawia informację o liczbie oraz odsetku zarejestrowanych posiadających poszczególne poziomy wykształcenia.



**Rys. 1. Liczba i struktura bezrobotnych w Polsce**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kapitał... w 2010 r., 2012, s. 327, 328; Kapitał... w 2011 r., 2013, s. 327; Kapitał... w 2012 r., 2014, s. 249; Kapitał... w 2014 r., 2015, s. 222, 223].

W 2007 r. osoby z wyższym wykształceniem stanowiły niecałe 7% całkowitej liczby bezrobotnych w Polsce. Udział ich z roku na rok rósł i w 2014 r. wynosił już 12,4%. Oczywiście nie oznacza to, że na przestrzeni analizowanych lat w populacji osób z wyższym wykształceniem wzrosła stopa bezrobocia – stopa bezrobocia w tej grupie była i nadal jest najniższa. Wzrost udziału osób posiadających wyższe wykształcenie w populacji bezrobotnych spowodowany był faktem, że w społeczeństwie polskim zwiększyła się ogólna liczba osób posiadających dyplomy uczelni. Warto więc w tym kontekście podać, że w 2007 r. 15,7% ludności w wieku 15–64 lat miało wyższe wykształcenie, w 2008 r. – 16,5%, w 2009 r. – 18,1%, w 2010 r. – 19,4%, w 2011 r. – 20,3%, w 2012 r. – 21,5%, w 2013 r. – 22,6%, a w 2014 r. – już 23,8% [*Kapitał... w 2010 r.*, 2012, s. 51; *Kapitał... w 2014 r.*, 2015, s. 47].

Na przestrzeni ośmiu badanych lat w populacji bezrobotnych w Polsce zmniejszył się udział osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (z 32,3% w 2007 r. do 27,5% w 2014 r.). Spadek odsetka osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym w ogólnej liczbie bezrobotnych spowodowany był coraz mniejszym udziałem osób o takim wykształceniu w polskim społeczeństwie (20,4% ludności w wieku 15–64 lat w 2007 r., 19,6% w 2008 r., 18,7% w 2009 r., 18,0% w 2010 r., 17,5% w 2011 r., 16,7% w 2012 r., 16,2% w 2013 r. i 15,5% w 2014 r.) [*Kapitał... w 2010 r.*, 2012, s. 51; *Kapitał... w 2014 r.*, 2015, s. 47]. Z kolei stopa bezrobocia w omawianej grupie była i nadal jest najwyższa.

W przypadku zarejestrowanych z wykształceniem policealnym, średnim i zasadniczym zawodowym, ich łączny udział w całkowitej liczbie bezrobotnych nie zmienił się znacząco między rokiem 2007 i rokiem 2014. W okresie tym prawie nie zmienił się też odsetek osób z takim wykształceniem w społeczeństwie polskim i w 2007 r. wynosił on 63,9%, w 2008 r. – 63,9%, w 2009 r. – 63,2%, w 2010 r. – 62,6%, w 2011 r. – 62,2%, w 2012 r. – 61,8%, w 2013 r. – 61,2%, a w 2014 r. – 60,7% [*Kapitał... w 2010 r.*, 2012, s. 51; *Kapitał... w 2014 r.*, 2015, s. 47]. Z kolei stopa bezrobocia w przypadku tych trzech grup była i nadal jest najniższa w populacji osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, potem z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a najwyższa w populacji osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

#### TESTOWANIE HIPOTEZ DLA RÓŻNICY MIĘDZY FRAKCJAMI

W niniejszym artykule bezrobotnych podzielono na pięć grup, a kryterium podziału był poziom wykształcenia ( $i, j = W, P, S, Z, G$ ). W każdej z tych grup określono frakcję osób należących do  $k$ -tej podgrupy ( $k = 1, \dots, 5$ ). Wspomniane podgrupy wyodrębniono w oparciu o czas pozostawania bez pracy. Postawionym zadaniem jest porównanie różnic między frakcjami bezrobotnych należących do tej samej  $k$ -tej podgrupy i dwóch różnych grup ( $i \neq j$ ).

W 2014 r. zaewidencjonowano 75 296 osób z wyższym wykształceniem ( $i = W$ ), które pozostawały bez pracy nie dłużej niż 3 miesiące ( $k = 1$ ). Z kolei wszystkich bezrobotnych z wyższym wykształceniem było wówczas 225 441. Stąd frakcja  $p_{i;k}$  osób należących do rozpatrywanej podgrupy w grupie osób z wyższym wykształceniem wyniosła  $p_{W;1} = 0,334$  (czyli  $75\ 296 \div 225\ 441$ ). Z kolei zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym ( $j = P$ ) w 2014 r. było 401 041. Z grupy tej 111 987 osób znalazło pracę w ciągu 3 miesięcy ( $k = 1$ ). Oznacza to, że  $p_{P;1} = 0,279$  jest frakcją osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, dla których  $k = 1$ . Różnica między 0,334 i 0,279 (albo inaczej: 33,4% i 27,9%) wynosi 0,055 (tj. 5,5 pkt proc.).

Tak skonstruowanych różnic nie można porównywać ani między poszczególnymi parami grup w ramach jednej podgrupy, ani pomiędzy poszczególnymi podgrupami dla tej samej pary grup. Można natomiast na podstawie tak zbudowanych różnic obliczyć wartości statystyki  $u$ , które pozwolą na dokonywanie wspomnianych porównań. Co ważne, na podstawie wartości statystyki  $u$  będzie można określić, czy dana różnica jest wystarczająco duża, aby uznać ją za statystycznie istotną, czy może jest tak mała, że nie różni się istotnie od zera.

Wzór na statystykę  $u$  przedstawia się następująco [Zelias, 2000, s. 275]:

$$u_{ij;k} = \frac{p_{i;k} - p_{j;k}}{\sqrt{\bar{p}_{ij;k} (1 - \bar{p}_{ij;k}) \frac{n_{i;k} + n_{j;k}}{n_{i;k} n_{j;k}}}}$$

gdzie:

- $u_{ij;k}$  – wartość statystyki  $u$  wyznaczona dla grup  $i$  i  $j$  oraz  $k$ -tej podgrupy;
- $p_{i;k}$  – frakcja osób wyróżnionych w  $i$ -tej grupie;
- $p_{j;k}$  – frakcja osób wyróżnionych w  $j$ -tej grupie;
- $\bar{p}_{ij;k}$  – średnia frakcja obliczona z połączonych grup  $i$ -tej i  $j$ -tej;
- $k$  – rozpatrywana podgrupa.

W przypadku, gdy  $p_{i;k}$  jest większe od  $p_{j;k}$ , wartość statystyki  $u_{ij;k}$  jest dodatnia. Jeżeli natomiast zachodzi relacja  $p_{i;k} < p_{j;k}$ , wówczas  $u_{ij;k} < 0$  [Pułaska-Turyna, 2005, s. 194].

Do określenia, czy różnica między  $p_{i;k}$  i  $p_{j;k}$  jest statystycznie istotna, niezbędne jest wyznaczenie wartości krytycznej  $u_{\alpha}$ , z którą można będzie porównać wszystkie obliczone wartości  $u_{ij;k}$  [Kot i in., 2007, s. 239]. Niech przyjęty z góry współczynnik istotności będzie na poziomie  $\alpha = 0,05$ . Dla prawostronnego obszaru krytycznego wartość krytyczna wynosi wówczas 1,64, a dla lewostronnego obszaru krytycznego  $u_{\alpha} = -1,64$ . Różnicę między frakcjami należy uznać za statystycznie nieistotną, jeśli spełniona będzie nierówność  $u_{ij;k} < u_{\alpha}$  w przypadku rozpatrywania prawostronnego obszaru krytycznego, albo spełniona będzie nie-

równość  $u_{ij;k} > u_{\alpha}$  w przypadku rozpatrywania lewostronnego obszaru krytycznego [Wasilewska, 2015, s. 235].

Dla każdego roku z ośmiu lat objętych badaniem zbudowano osobną tabelę. W każdej z tabel 1–8 dla poszczególnych poziomów wykształcenia przedstawiono strukturę bezrobotnych (informacje te umieszczono na przyciemnionych polach). Następnie dla każdej pary grup (a więc dla  $W$  i  $P$ ,  $W$  i  $S$ ,  $W$  i  $Z$ ,  $W$  i  $G$ ,  $P$  i  $S$ ,  $P$  i  $Z$ ,  $P$  i  $G$ ,  $S$  i  $Z$ ,  $S$  i  $G$  oraz  $Z$  i  $G$ ) wyznaczono wartość statystyki  $u$ . Na podstawie otrzymanych wyników uporządkowano grupy według najmniejszych względnych różnic mierzonych wartością statystyki  $u$ . W przypadku wszystkich lat uzyskano tę samą kolejność grup, która przedstawia się następująco:  $W$ ,  $S$ ,  $P$ ,  $Z$  i  $G$ . Do tabel 1–8 wpisano więc wyłącznie te wartości statystyki  $u$ , które zostały obliczone dla następujących par grup:  $W$  i  $S$ ,  $S$  i  $P$ ,  $P$  i  $Z$  oraz  $Z$  i  $G$  (informacje te umieszczono na jasnych polach).

**Tabela 1. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2007 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	37,3%	18,0%	14,9%	13,7%	16,1%	100,0%
$u_{WS;k}$	+21,09	+7,99	+2,45	-2,44	-33,50	
Śr. ogólnokształcące	33,4%	16,9%	14,6%	14,0%	21,1%	100,0%
$u_{SP;k}$	+43,83	+13,73	-4,14	-7,60	-47,70	
Policealne i śr. zaw.	27,5%	15,4%	15,0%	14,8%	27,3%	100,0%
$u_{PZ;k}$	+23,25	+27,64	+16,21	+13,77	-65,70	
Zasadnicze zaw.	25,3%	13,3%	13,8%	13,8%	33,7%	100,0%
$u_{ZG;k}$	+8,03	+22,06	+20,61	+5,17	-40,76	
Gimnaz. i poniżej	24,6%	11,9%	12,5%	13,4%	37,5%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2010 r., 2012, s. 327].

**Tabela 2. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2008 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	43,2%	18,8%	14,4%	11,4%	12,3%	100,0%
$u_{WS;k}$	+12,06	+1,72	-3,75	$\approx 0^*$	-14,26	
Śr. ogólnokształcące	40,9%	18,5%	14,9%	11,6%	14,1%	100,0%
$u_{SP;k}$	+37,35	+12,90	-3,40	-10,57	-47,45	
Policealne i śr. zaw.	35,3%	17,0%	15,3%	12,6%	19,8%	100,0%
$u_{PZ;k}$	+3,91	+22,12	+13,49	+3,90	-38,74	
Zasadnicze zaw.	34,8%	15,1%	14,2%	12,3%	23,5%	100,0%
$u_{ZG;k}$	+11,36	+16,10	+12,62	$\approx 0^*$	-34,59	
Gimnaz. i poniżej	33,7%	13,9%	13,3%	12,4%	26,8%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2010 r., 2012, s. 327].

**Tabela 3. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2009 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	40,2%	22,8%	17,8%	11,2%	8,0%	100,0%
$u_{WS,k}$	+13,08	+5,92	-13,77	-5,12	-6,71	
Śr. ogólnokształcące	38,2%	22,0%	19,5%	11,7%	8,6%	100,0%
$u_{SP,k}$	+39,83	+8,78	-11,49	-14,89	-41,58	
Policealne i śr. zaw.	33,1%	21,0%	20,8%	13,0%	12,1%	100,0%
$u_{PZ,k}$	≈0*	+23,23	-2,33	-2,65	-24,14	
Zasadnicze zaw.	32,9%	19,1%	21,0%	13,2%	13,8%	100,0%
$u_{ZG,k}$	+39,64	+5,72	+1,82	-13,48	-46,35	
Gimnaz. i poniżej	29,3%	18,7%	20,8%	14,1%	17,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2010 r., 2012, s. 328].

**Tabela 4. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2010 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	39,7%	21,5%	17,3%	14,3%	7,1%	100,0%
$u_{WS,k}$	+11,08	+8,95	-8,77	-7,06	-12,02	
Śr. ogólnokształcące	38,1%	20,4%	18,4%	15,1%	8,1%	100,0%
$u_{SP,k}$	+38,40	+9,17	-8,04	-20,07	-37,73	
Policealne i śr. zaw.	33,2%	19,4%	19,2%	17,1%	11,1%	100,0%
$u_{PZ,k}$	+4,43	+23,76	+8,04	-12,87	-29,13	
Zasadnicze zaw.	32,8%	17,6%	18,6%	18,0%	13,0%	100,0%
$u_{ZG,k}$	≈0*	+20,75	+6,77	≈0*	-27,66	
Gimnaz. i poniżej	32,8%	16,1%	18,1%	18,1%	14,8%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2010 r., 2012, s. 328].

**Tabela 5. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2011 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	32,6%	20,8%	19,0%	17,6%	10,0%	100,0%
$u_{WS,k}$	+16,40	+14,34	-9,86	-12,47	-14,95	
Śr. ogólnokształcące	30,3%	19,0%	20,2%	19,1%	11,3%	100,0%
$u_{SP,k}$	+19,80	+2,55	+4,59	-1,76	-32,67	
Policealne i śr. zaw.	28,0%	18,8%	19,7%	19,2%	14,3%	100,0%
$u_{PZ,k}$	-8,22	+25,60	+16,85	-1,87	-32,87	
Zasadnicze zaw.	28,7%	16,8%	18,4%	19,4%	16,7%	100,0%
$u_{ZG,k}$	+8,19	+20,34	+3,37	-7,08	-25,37	
Gimnaz. i poniżej	28,0%	15,4%	18,2%	19,9%	18,5%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2011 r., 2013, s. 327].

**Tabela 6. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2012 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	33,9%	20,4%	17,1%	15,9%	12,7%	100,0%
$u_{WS,k}$	+18,55	+14,59	-11,46	-11,37	-17,27	
Śr. ogólnokształcące	31,4%	18,7%	18,4%	17,1%	14,4%	100,0%
$u_{SP,k}$	+21,88	+2,40	≈0*	-3,66	-26,91	
Policealne i śr. zaw.	28,9%	18,5%	18,3%	17,5%	17,0%	100,0%
$u_{PZ,k}$	+1,93	+27,61	+3,88	-7,76	-25,62	
Zasadnicze zaw.	28,7%	16,4%	18,0%	18,0%	18,9%	100,0%
$u_{ZG,k}$	+13,86	+21,34	-3,55	-3,26	-28,49	
Gimnaz. i poniżej	27,6%	15,0%	18,2%	18,3%	21,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2012 r., 2014, s. 249].

**Tabela 7. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2013 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	30,5%	19,5%	19,1%	16,4%	14,5%	100,0%
$u_{WS,k}$	+17,30	+6,78	-4,46	-8,85	-15,25	
Śr. ogólnokształcące	28,3%	18,7%	19,6%	17,4%	16,1%	100,0%
$u_{SP,k}$	+22,62	+6,80	+3,52	-7,40	-29,11	
Policealne i śr. zaw.	25,7%	18,0%	19,3%	18,1%	18,9%	100,0%
$u_{PZ,k}$	+6,52	+28,79	+9,84	-12,66	-31,20	
Zasadnicze zaw.	25,2%	15,9%	18,5%	19,0%	21,3%	100,0%
$u_{ZG,k}$	+11,03	+18,96	≈0*	-5,10	-23,50	
Gimnaz. i poniżej	24,3%	14,7%	18,5%	19,4%	23,1%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2014 r., 2015, s. 222].

**Tabela 8. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2014 r.**

	do 3	(3, 6)	(6, 12)	(12, 24)	pow. 24	
Wyższe	33,4%	17,9%	15,9%	15,8%	16,9%	100,0%
$u_{WS,k}$	+16,94	+10,26	-2,80	-10,22	-18,24	
Śr. ogólnokształcące	30,9%	16,7%	16,3%	17,0%	19,1%	100,0%
$u_{SP,k}$	+23,96	+4,21	≈0*	-3,65	-28,27	
Policealne i śr. zaw.	27,9%	16,3%	16,1%	17,4%	22,3%	100,0%
$u_{PZ,k}$	+17,87	+35,51	+3,61	-14,07	-38,37	
Zasadnicze zaw.	26,2%	13,6%	15,8%	18,5%	25,8%	100,0%
$u_{ZG,k}$	+14,05	+16,24	≈0*	-6,97	-19,76	
Gimnaz. i poniżej	25,0%	12,5%	15,9%	19,1%	27,5%	100,0%

\* różnica między frakcjami okazała się statystycznie nieistotna

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Kapitał... w 2014 r., 2015, s. 223].

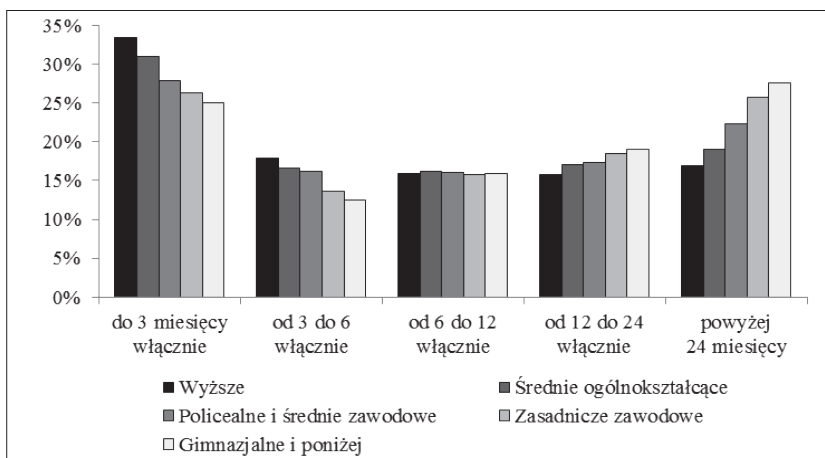


Na podstawie informacji zebranych w tabelach 1–8 można zauważyć pewne prawidłowości. Otóż w przypadku podgrupy  $k = 1$  stosunkowo największą reprezentację mają osoby z wykształceniem wyższym, następnie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym, a najmniejszą – osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Podaną prawidłowość można zauważyć we wszystkich przebadanych latach. Wyniki dotyczące zarejestrowanych należących do podgrupy  $k = 2$  pozwalają na uporządkowanie bezrobotnych według identycznej kolejności. Dla podgrupy  $k = 3$  statystyka  $u$  ma niskie wartości, a niekiedy nawet wartości te nie różnią się istotnie od zera. W przypadku podgrupy  $k = 4$  relatywnie największą reprezentację mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, następnie z wykształceniem zasadniczym zawodowym, policealnym i średnim zawodowym, średnim ogólnokształcącym, a najmniejszą – osoby z wykształceniem wyższym (przy czym prawidłowość ta zaznaczyła się bardzo wyraźnie dopiero w dalszych latach okresu 2007–2014). Natomiast dla podgrupy  $k = 5$  wszystkie wartości statystyki  $u$  są ujemne i zawsze znacznie różnią się od zera.

## PODSUMOWANIE

Stopa bezrobocia jest najniższa wśród osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni. Większe bezrobocie charakteryzuje populację ludzi z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, następnie zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Największe bezrobocie dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.

Skoro taka jest prawidłowość w przypadku porównywania wysokości stopy bezrobocia, to mogłoby się wydawać, że to bezrobotni z wykształceniem wyższym poszukują pracy najkrócej, a dłużej z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, następnie zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym, a osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym pracy poszukują najdłużej. Otóż w drodze przeprowadzonych w niniejszym artykule badań wykazano, że wcale tak nie jest. O ile bowiem czas pozostawania bez pracy osób z wyższym wykształceniem rzeczywiście jest najkrótszy, a w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – najdłuższy, to wynik porządkowania dla pozostałych trzech grup jest dość zaskakujący. W sposób graficzny porządkowanie to prezentuje rys. 2 (wprawdzie rysunek ten dotyczy tylko roku 2014, jednak nie ma potrzeby przedstawiania analogicznych rysunków dla wszystkich przebadanych lat, ponieważ w każdym przypadku uzyskano identyczną kolejność uporządkowania grup).



Rys. 2. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2014 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 8.

Przeprowadzona analiza pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku, że czym wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek bezrobotnych znajduje pracę w ciągu 6 miesięcy. Z kolei czym niższy poziom wykształcenia, tym większy jest odsetek bezrobotnych poszukujących pracy dłużej niż rok. Na podstawie wyników wykonanych w artykule obliczeń można też przyjąć, że co drugiej bezrobotnej osobie z wyższym wykształceniem na znalezienie pracy wystarcza pół roku, natomiast co trzeciej potrzeba na to więcej niż rok. Z kolei w populacji bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym pracę w okresie sześciu miesięcy znajduje tylko co trzecia osoba, a w okresie dłuższym niż rok – co druga osoba.

## BIBLIOGRAFIA

- Czyżewski B., Polcyn J., 2016, *Education quality and its drivers in rural areas of Poland*, „Eastern European Countryside”, Vol. 22, s. 197–227, <http://dx.doi.org/10.1515/eec-2016-0010>.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E., Zwiech P., 2010, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Economicus, Szczecin.
- Jarecki W., 2009, *Wyniki badań w kwestii efektów kształcenia [w:] Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok–Warszawa.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r. (2011 r., 2012 r., 2014 r.)*, 2012 (2013, 2014, 2015), GUS, Gdańsk.
- Kot S.M., Jakubowski J., Sokołowski A., 2007, *Statystyka*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

- Połcyn J., 2015, *Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły*, „Humanizacja Pracy”, nr 2 (280), s. 177–187.
- Pułaska-Turyna B., 2005, *Statystyka dla ekonomistów*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Rączaszek A., 2009, *Uwarunkowania demograficzne systemu kształcenia a rynek pracy na przykładzie regionu rybnickiego [w:] Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok–Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015*, 2015, GUS, Warszawa.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*, 2016, GUS, Warszawa.
- Wasilewska E., 2015, *Statystyka matematyczna w praktyce*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Zeliaś A., 2000, *Metody statystyczne*, PWE, Warszawa.

### Streszczenie

Wykształcone społeczeństwo oznacza wiele korzyści tak dla państwa, jak i dla jego obywateli. Osoby lepiej wykształcone znajdują się w dużo bardziej komfortowej sytuacji na rynku pracy – łatwiej im znaleźć nową pracę, z pracy swojej czerpią więcej satysfakcji oraz otrzymują wyższe wynagrodzenie.

W artykule dokonano oceny zmian, jakie zaszły w strukturze bezrobotnych w Polsce na przestrzeni lat 2007–2014. Określono udziały zarejestrowanych należących do następujących grup: 1) osoby z wykształceniem wyższym, 2) policealnym i średnim zawodowym, 3) średnim ogólnokształcącym, 4) zasadniczym zawodowym, 5) gimnazjalnym i niższym. Uzyskane wyniki porównano z informacjami na temat stóp bezrobocia w poszczególnych grupach. Dodatkowo dla każdej z pięciu wymienionych grup obliczono procent osób pozostających bez pracy: I) do 3 miesięcy włącznie, II) powyżej 3 miesięcy, ale nie dłużej niż 6 miesięcy, III) powyżej 6 miesięcy, ale nie dłużej niż 12 miesięcy, IV) powyżej 12 miesięcy, ale nie dłużej niż 24 miesiące, V) dłużej niż 24 miesiące. W kolejnym kroku do oceny skali różnic występujących między poszczególnymi frakcjami bezrobotnych wykorzystano parametryczny test istotności. Obliczenia przeprowadzono oddzielnie dla ośmiu kolejnych lat.

W ramach zrealizowanych w artykule badań wykazano, że w Polsce najszybciej nową pracę znajdują osoby legitymujące się dyplomem wyższej uczelni. Dłużej muszą poszukiwać pracy bezrobotni mający wykształcenie średnie ogólnokształcące, w następnej kolejności policealne i średnie zawodowe, potem zasadnicze zawodowe, a najdłużej – bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Prawidłowość ta dotyczyła wszystkich przebadanych lat i nie była dziełem przypadku.

*Słowa kluczowe:* poziom wykształcenia, bezrobocie, czas poszukiwania pracy

## The relationship between level of education and duration of job seeking regarding the unemployed in Poland

### Summary

Educated society means a number of benefits both for the state and for its citizens. Better educated people are in a much more comfortable situation on the labor market – it is easier for them to find a new job, they derive more satisfaction from their work and receive higher salaries.

The changes that occurred in the structure of unemployed in Poland during the time period 2007–2014 have been assessed in this article. Parts of the registered belonging to the following groups: 1) people with tertiary education, 2) post-secondary and vocational secondary, 3) general secondary, 4) basic vocational, 5) lower secondary and lower, were determined. The obtained results were compared with information on the unemployment rates in these groups. Additionally for each of the five specified groups the percentages of persons seeking jobs during: I) up to 3 months, II) over 3 months, but not longer than 6 months, III) over 6 months, but not longer than 12 months, IV) over 12 months, but not longer than 24 months, V) more than 24 months, were computed. In the next step the parametric test of significance was used to assess the scale of differences between identified fractions of the unemployed. The calculations were performed separately for eight consecutive years.

Within the research carried out in this paper it was shown that in Poland persons with a university degree are able to find a new job the most quickly. The unemployed with general secondary education have to seek jobs longer, next are those with post-secondary and vocational secondary, then basic vocational and the longest – the unemployed with lower secondary, primary and incomplete primary education. This regularity concerned all the years examined and was not due to chance.

*Keywords:* level of education, unemployment, duration of job seeking

JEL: C12, I21, J64

*dr inż. Karol Flisikowski*<sup>1</sup>

Katedra Nauk Ekonomicznych / Zakład Statystyki  
Politechnika Gdańska

## **Próba uogólnionej oceny efektywności wybranych rynków pracy**

### WSTĘP

Rola efektywności rynku pracy w determinowaniu wydajności całej gospodarki jest niezwykle popularnym aspektem wielu studiów literaturowych oraz analiz empirycznych prowadzonych przez ekonomistów i decydentów. Generalizując, wydajność rynku odnosi się do stopnia, w jakim rzeczywiste ceny rynkowe odzwierciedlają rzeczywiste koszty produkcji i korzyści z niej otrzymane. To z kolei będzie zależać od tempa, z jaką wielkość popytu i dostarczona podaż podąża w kierunku równowagi. Przekładając to uogólnienie na specyficzny rynek, jakim jest rynek pracy, oznaczać to będzie, iż na efektywność należy spojrzeć poprzez pryzmat płacy i zatrudnienia oraz tempa, w jakim następują procesy dostosowawcze. Ostatnie badania prowadzone w tym zakresie wskazują na wyraźną tendencję do uogólniania pojęcia efektywności, także w przypadku ocen dot. rynku pracy.

Zgodnie z teorią ekonomii, efektywność rynku przekłada się na optymalizację wykorzystania zasobów [Woodford, 2002; Levy, 2007], a także dobrobytu [Cordina, 2008]. Sprawna realokacja zasobów rynkowych wpływa również pozytywnie na stopę wzrostu [Burgess, Mawson, 2003]. Co więcej, sprawniejszy rynek oznacza większą odporność na negatywne szoki zewnętrzne [Briguglio et. al., 2006]. Rynek pracy zajmuje szczególne miejsce w badaniach dotyczących efektywności funkcjonowania gospodarki ogółem, gdyż w tym przypadku, jeśli mechanizmy rynkowe efektywnie regulują popyt na pracę (przedsiębiorstwa) i podaż na pracę (gospodarstwa domowe), oznacza to tym samym, iż rozlokowują one kapitał ludzki dla jego maksymalnego wykorzystania [Melody, 2002]. Efektywność i elastyczność rynku są ze sobą powiązane, gdyż elastyczność prowadzi do sprawnego zarządzania interakcjami między poziomem płac, podaży i popytu na pracę. Rynek pracy jest rozumiany jako elastyczny, jeśli

---

<sup>1</sup> E-mail: karflisi@pg.gda.pl, www.statosfera.pl.

operuje on w sposób gwarantujący szybką adaptację zmian w obliczu szoków pojawiających się nagle oraz autoregulację na ciągle zmieniające się otoczenie ekonomiczne [Pissarides, 1997].

Do pełnej charakterystyki efektywności rynków włącza się takie instytucjonalne elementy rynku pracy jak płaca minimalna, jej relacja do płacy przeciętnej, opodatkowanie pracy, czas pracy, stopień uzwiązkowienia itp. Zostaną one uwzględnione w badaniach empirycznych jako rezultat wielu teoretycznych rozważań (m.in. teorie bezrobocia równowagi, poszukiwań na rynku pracy). Płaca minimalna przewyższająca płacę „oczyszczającą” rynek, prowadzi do nieefektywnej alokacji zasobów pracy. Opodatkowanie może przecież wpływać na wynagrodzenie netto bądź koszty pracy, powodując zmianę podaży pracy lub zmianę popytu na pracę. Elastyczny czas pracy podnosi efektywność funkcjonowania rynku pracy stwarzając warunki na aktywność zawodową tych osób, które z różnych przyczyn (edukacja, wychowywanie dziecka) nie są w stanie podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin [Hopenhayn et al., 1993]. Wynikiem działalności związków zawodowych jest często podwyższenie poziomu płac ponad stan równowagi powodujące pojawienie się bezrobocia (spadek zatrudnienia). Niemale znaczenie mają tutaj także instytucjonalne regulacje prawne z zakresu rynku pracy np. dotyczące swobody zwalniania i zatrudniania pracowników. Elastyczne rynki pracy pozwalają pracownikom na wychodzenie z kurczących się sektorów i umożliwiają firmom i gospodarce jako całości na sprawne reagowanie na zewnętrzne szoki popytowe [Mortensen et al., 1994].

Poza typową charakterystyką efektywności warto podjąć się próby jej uzupełnienia o nieco bardziej uogólnioną charakterystykę realokacji siły roboczej wraz z tempem procesów dostosowawczych w strukturze (rozkładzie) płac. Iloraz tempa zmian w strukturze zatrudnienia do tempa zmian zachodzących w rozkładzie płac może być wskaźnikiem ilustrującym efektywne, elastyczne zachowania w/w instytucji, regulacji rynków pracy, poza samą tylko i wyłącznie charakterystyką poziomu bezrobocia i udziałów zatrudnienia.

## MOBILNOŚĆ STRUKTUR RYNKU PRACY

Mobilność płac, zatrudnienia jest zagadnieniem niezwykle szeroko rozumianym i analizowanym. W niniejszym opracowaniu mobilność ta jest rozważana jako zmiana struktury<sup>2</sup> sektorowych płac, zasobów pracy (zatrudnienia) w czasie. Ruchliwość strukturalna może być charakteryzowana za pomocą wielu stosowanych w jej analizach wskaźników. To od nich zależy docelowa interpretacja i sens ekonomiczny.

Mobilność międzysektorowa i jej zależność od krótkookresowych, zagregowanych fluktuacji zmiennych ekonomicznych to niezwykle istotny wątek w lite-

<sup>2</sup> Struktura płac i zatrudnienia określona jest zgodnie z międzynarodową klasyfikacją sektorową ISIC Rev. 3.1.

raturze [Abraham et al., 1986; Murphy, 1987; Loungani et al. 1989; Altonji et al., 1990; Palley, 1992; Brainard et al., 1993; Chan 1996; Garonna 2000]. Badania te dowodzą, iż istnieje pozytywna zależność między mobilnością siły roboczej na poziomie sektorowym a zagregowaną stopą bezrobocia. Łączenie tych dwóch trendów jest nadal przedmiotem dyskusji i wielu kontrowersji. W badaniach wykorzystujących dane dotyczące tzw. *worker turnover* (dopływy pracowników z bezrobocia oraz wcześniej niepracujących) wykazano pozytywną korelację [Aghion et al., 1994], w kolejnych negatywną [Krugman, 1994], a w jeszcze innych kompletny jej brak. Natomiast w badaniach wykorzystujących przesunięcia w strukturze sektorowej [Basile, 2010; Mussida et al., 2012] określono kierunek związku jako dodatni.

W niniejszym opracowaniu zastosowano najmniej popularne rozwiązanie – zagregowane do poziomu sektorów dane oraz badanie zmian zachodzących w nich w czasie z użyciem modelu prawdopodobieństwa Markowa (Markov, 1906). Model prawdopodobieństw przejść Markowa bazuje na zestawie dyskretnych stanów (np. sektorów), w których można sklasyfikować wszystkie obserwacje (np. firmy, instytucje, pracowników).

Niech  $R$  oznacza dyskretne kategorie, w których uporządkowano wszystkie obserwacje. Macierz prawdopodobieństw przejść  $P=[p_{ij}]$  można zdefiniować jako macierz obrazującą prawdopodobieństwa, iż poziom płacy w danym stanie – sektorze (lub zatrudnienie) nie zmieni się, bądź zmieni się i przepływnie do sektora  $R-I$  w danym horyzoncie czasowym. Każdy element macierzy,  $p_{ij}$ , przedstawia prawdopodobieństwo, iż poziom płacy / zatrudnienia jest równy  $i$  w okresie  $t-1$  oraz poziom płacy / zatrudnienia jest równy  $j$  w okresie  $t$  (1).

$$P = \begin{bmatrix} p_{11} & p_{12} & p_{1R} \\ p_{12} & p_{22} & p_{2R} \\ p_{R1} & p_{R2} & p_{RR} \end{bmatrix} \quad (1)$$

W analizie wykorzystano prostą strukturę prawdopodobieństw przejść Markowa, z uwzględnieniem stacjonarnych procesów Markowa pierwszego rzędu<sup>3</sup>. Przy tym założeniu, jedyną istotną informacją objaśniającą zachowanie się szeregu struktur płacowych i zasobowych jest ich układ w poprzednim okresie. Przy założeniu stacjonarności całego procesu, można przedstawić prawdopodobień-

<sup>3</sup> Założenie procesu Markowa pierwszego rzędu może poniekąd zakłócać istniejące w rzeczywistości wolne tempo reakcji na otoczenie ekonomiczne zmian w strukturze płac czy też zatrudnienia. W tym wypadku należałoby skorzystać z nieco dłuższego okresu analizy oraz zastosować proces Markowa wyższego rzędu. Jednakże spowodowałyby to znaczący wzrost poziomu skomplikowania modelu, a więc i pojawiłyby się techniczne problemy w estymacji, jak i wzrosłyby gwałtownie wymagania co do okresu analizy.



stwa przejścia  $p_{ij}$ , w formie macierzy prawdopodobieństw przejścia (o wymiarach  $R \times R$ ), w której  $P = [p_{ij}]$ . Macierz ta posiada własność sumowania się wierszy do jedności.

Szacowanie macierzy przejść z wykorzystaniem serii danych indywidualnych jest niezwykle prostym procesem. W tym wypadku oszacowanie prawdopodobieństwa jednostki będącej w stanie  $j$  w okresie  $t$ , gdy w okresie  $t-1$  znajdowała się w stanie  $i$ , oznaczone przez  $p_{ij}$ , sprowadza się do następującej postaci estymatora (2).

$$p_{ij} = \frac{n_{ij}}{\sum_j n_{ij}} \quad (2)$$

Prawdopodobieństwo przejścia z dowolnego stanu  $i$  jest równe proporcji tych jednostek, które na początku znajdowały się w stanie  $i$  oraz na końcu w stanie  $j$  jako proporcja wszystkich jednostek, które na początku obserwować można było w stanie  $i$ . Używając metody opisanej powyżej możliwe jest oszacowanie całej macierzy przejścia z wykorzystaniem danych ilościowych. Anderson i Goodman (1957) wykazali, iż estymator (2) jest obciążonym estymatorem największej wiarygodności, a obciążenie to spada do zera wraz ze wzrostem liczebności próby. W przypadku danych o wysokim stopniu agregacji nie jest niestety możliwe zastosowanie estymatora największej wiarygodności używając równania (2). Jednakże, jeśli szereg czasowy struktur danych jest wystarczająco długi, możliwe jest oszacowanie macierzy przejść z użyciem danych zagregowanych wykorzystując metody programowania kwadratowego. Założyć wówczas należy, iż zamiast obserwacji indywidualnych przejść, obserwować będziemy jedynie zagregowane proporcje,  $y_j(t)$  oraz  $y_j(t-1)$ , które reprezentują proporcje obserwacji z sektorów  $j$  oraz  $i$  w dwóch kolejnych okresach czasu. Zapisać można w takim przypadku stochastyczną zależność (3) bieżące oraz szacowane zachowanie się  $y_j(t)$ .

$$y_j(t) = \sum_i y_i(t-1)p_{ij} + u_j(t-1) \quad (3)$$

gdzie:  $y_j(t)$  to bieżąca obserwacja,  $p_{ij}$  to nieznane elementy macierzy prawdopodobieństw przejścia, natomiast  $u_j(t)$  to odchylenia (błędy), które powinny być minimalizowane.

Zgodnie z niezwykle istotnymi badaniami nad techniką estymacji markowskich macierzy przejść dla zagregowanych danych przeprowadzonymi przez Lee, Judge i Zellner [1970] można zapisać to równanie w wersji macierzowej (4).

$$y = Xp + u \quad (4)$$

Lee, Judge i Zellner [1970, rozdziały 1 i 3] sugerują zminimalizowanie sumy kwadratów błędów w równaniu (4) poprzez zastosowanie metody najmniejszych

kwadratów, z wyłączeniem ograniczeń liniowych prawdopodobieństw przejścia  $p$ . Metoda najmniejszych kwadratów jest wg tych autorów równoważna rozwiązaniu problemu programowania kwadratowego (5).

$${}_p u' u = (y - Xp)'(y - Xp) \rightarrow \min \quad (5)$$

mając na uwadze:

$$\sum_{j=1}^{R-1} p_{ij} \leq 1$$

i:

$$\sum_{j=1}^{R-1} p_{Rj} = 0$$

a także:

$$p_{ij} \geq 0$$

Równanie (5) zapisać można także w postaci macierzowej (6):

$$(Y - Xp)'(Y - Xp) \rightarrow \min \quad (6)$$

przy czym:

$$p_{ij} \geq 0 \quad \sum_j p_{ij} = 1$$

Podejście to było kontynuowane przez Kalbfleisch, Lawless [1984] oraz Kalbfleisch, Lawless i Vollmer [1983], a także w pracy Jones [2005]. MacRae [1977] zauważa, iż wariancja błędu  $u$  zależy od wielkości  $y_{t-1}$ , a więc używając estymacji metodą najmniejszych kwadratów otrzymamy zgodne, lecz nie efektywne oceny. Demonstruje on także w swojej pracy, jak można poprawić heteroskedastyczność oraz jak można uzyskać bardziej efektywny estymator używając uogólnionej wielokrotnej (iteracyjnej) techniki najmniejszych kwadratów dla skonstruowania macierzy prawdopodobieństw przejść. Pierwszym krokiem w tej procedurze jest oszacowanie macierzy przejść, a następnie z jej użyciem kalkulacja zgodnego estymatora macierzy warunkowej kowariancji, oznaczanej przez  $\Omega$ . Oszacowana macierz kowariancji jest wówczas użyta w celu uzyskania kolejnego oszacowania macierzy prawdopodobieństw, a cała procedura jest wówczas powtarzana aż do uzyskania konwergencji.

W przypadku macierzy prawdopodobieństw przejść oszacowanych procedurą Markowa, reprezentującą przepływy zatrudnienia i zmiany w poziomach płac w strukturze sektorowej na przestrzeni lat w danym kraju, sam proces mobilności rozumiany jest jako wszelkie odstępstwo od macierzy, w której obserwujemy jedynki na głównej przekątnej. W przeciwnym przypadku idealnej mobilności – sytuacja nie jest już tak łatwa do określenia, gdyż sam układ elementów macierzy może w specyficznych przypadkach doprowadzić do błędnych wniosków [Bartholomew, 1996].

W pracy wykorzystano dwa wskaźniki mobilności bazujące na oszacowanej (zgodnie z procedurą dla danych zagregowanych) macierzy prawdopodobieństw przejść. Pierwszym z nich jest wskaźnik MET (ang. *mean exit time*). Skrócona nazwa wskaźnika *MET* (7) sformułowana została przez Shorrocks'a [1978], ponieważ Prais [1955] wykazał, iż przeciętny czas opuszczenia / pozostania w swojej kategorii można zapisać jako:  $1/(1-p_{ii})$ . Dla wszystkich  $P$  z maksymalną przekątną bowiem, wskaźnik ten jest odwrotnością średniej harmoniczej z przeciętnych czasów opuszczenia swojej kategorii, normalizowanej przez:  $\frac{m}{m-1}$ . Wskaźnik spełnia warunek normalizacji stawiany wskaźnikom mobilności – osiąga wartość 1 dla idealnej mobilności, gdy wszystkie prawdopodobieństwa przejść są takie same,  $\forall P p_{ij} = \frac{1}{a} \forall i, j$ . Nie spełnia on jednak warunku monotoniczności. Dodatkowo należy podkreślić, iż oceny wskaźnika MET są asymptotycznie normalne, co umożliwia dość proste testowanie równości średnich wskaźników mobilności płac i zatrudnienia zbadanych z użyciem tego wskaźnika, a także badanie istotności wskaźnika korelacji między nimi.

$$MET = \frac{m \cdot \sum_{i=1}^m p_{ii}}{m-1} \quad (7)$$

Dla uzupełnienia, w pracy wykorzystano również ujęcie wskaźnika, które jest najczęściej stosowanym indeksem we wszelkich tego typu badaniach mobilności, przedstawione w pracy Bartholomewa [1982] – wskaźnik *IB* (8). Wskaźnik ten nie spełnia warunku normalizacji. Bazuje on wyłącznie na informacji pochodzącej z głównej przekątnej macierzy przejść. Dla kwantylowych macierzy przejść, gdzie wagi  $\pi_i$  w liczniku wskaźnika są jednakowe dla każdej klasy (z  $m$  klas), możliwa jest normalizacja tego wskaźnika. Z oczywistych względów nie może ona być jednak stosowana dla macierzy sektorowych.

$$IB = \frac{m \cdot \sum_{i=1}^m \pi_i p_{ii}}{m-1} \quad (8)$$

Wskaźnik (8), który zaproponował Bartholomew, mierzy przeciętne prawdopodobieństwo między wszystkimi kategoriami (sektorami) opuszczenia początkowej klasy w kolejnym okresie; jest również interpretowany jako znormalizowany dystans macierzy  $P$  od macierzy jednostkowej [Bartholomew, 1996].

## MATERIAŁ STATYSTYCZNY

Analiza mobilności międzysektorowej płac oraz zatrudnienia, a następnie jej porównanie w grupie krajów OECD wymaga, aby spełnionych zostało wiele podstawowych warunków, zabezpieczających rzetelność i pełną interpretowalność otrzymanych wyników:

- jednakowy wymiar czasowy analizy mobilności płac oraz mobilności zatrudnienia,
- jednakowa klasyfikacja sektorowa działalności gospodarczej ISIC dla danych dotyczących zatrudnienia oraz płac w zastosowanym wymiarze czasowym.

W analizie mobilności na podstawie indeksów bazujących na oszacowanej macierzy przejść należy zachować pełną spójność czasową i przestrzenną dostępnych danych statystycznych. Analiza z wykorzystaniem procesów Markowa ma również swoje wymogi – okres analizy musi przewyższać liczbę krajów co najmniej o jeden rok ( $t > k-1$ ). W związku z tym, analiza ta została przeprowadzona na podstawie klasyfikacji ISIC Rev. 3, dla krajów, których dane dla płac i zatrudnienia dostępne są w liczbie lat przewyższającej liczbę dostępnych sektorów klasyfikacji. Ostatecznie, aby uniknąć nieporównywalności wyników, zredukowane do tego samego wymiaru czasowego i klasyfikacyjnego dostępne dane statystyczne na chwilę przeprowadzenia obliczeń uzyskano dla 19 krajów z grupy OECD. Okres analizy obejmuje lata 1994–2010. Dane makroekonomiczne wybranych do analiz efektywności krajów OECD pochodzą z bazy danych statystycznych OECD.Stat Extracts.

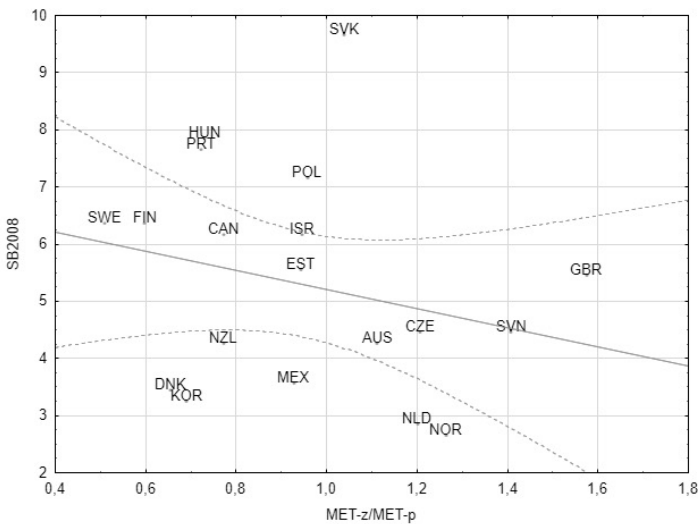
#### WYNIKI PILOTAŻOWEJ ANALIZY EFEKTYWNOŚCI

Analizę empiryczną podzielono na trzy etapy. W pierwszym z nich dokonano pomiaru mobilności zatrudnienia, następnie mobilności płac, stosując wskaźniki IB oraz MET dla 20 wybranych krajów OECD w latach 1994–2010. W drugim etapie dokonano pomiaru efektywności tychże rynków pracy bez, jak i z uwzględnieniem wyników analiz mobilności. W ostatnim etapie, ocenę tę przedstawiono w ujęciu drzewa o pełnym wiązaniu wg odległości euklidesowych wyliczonych pomiędzy badanymi rynkami (uwzględniając indeksy mobilności, ich relacje, poziomy bezrobocia oraz wskaźniki zatrudnienia), co stanowić może finalny dowód na zasadność uwzględniania tempa reakcji układu płac na zmiany w strukturze zatrudnienia badanego rynku. Ze względu na mnogość indeksów analiz mobilności (20 indeksów MET, IB dla mobilności zatrudnienia, 20 indeksów MET, IB dla mobilności płac dla 20 wybranych krajów) zdecydowano się na nieumieszczanie pełnej, tabelarycznej wersji wyników w niniejszym opracowaniu.

Po oszacowaniu wszystkich 20 macierzy przejść dla struktur płacowych oraz zatrudnienia, dokonano kalkulacji mierników mobilności MET oraz IB. Okazało się, iż wraz z coraz to większą ruchliwością płac w układzie sektorowym mobilność zatrudnienia zmniejsza swoje natężenie minimalnie, bądź pozostaje na tym samym poziomie (wskaźniki MET). Przy wykorzystaniu wskaźnika IB mobilność płac oraz zatrudnienia wykazała między sobą liniowy, istotny statystycznie

( $p=0,021$ ) i wyraźnie dodatni charakter związku. Współczynnik korelacji liniowej wyniósł  $r=0,744$ , natomiast współczynnik determinacji ponad 55%. Oznacza to, iż wraz z coraz to wyższym natężeniem zmian w strukturze zatrudnienia obserwujemy jednocześnie wyższe tempo zmian struktur płacowych.

Do pilotażowego pomiaru uogólnionej czasowo (poprzez zastosowanie do badań mobilności procesów Markowa) analizy efektywności wybranych rynków pracy uwzględniono tylko najistotniejsze składniki, tj. wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia, poziom uzwiązkowienia, relacja płacy minimalnej do przeciętnej. Co więcej, przed docelową klasyfikacją zbadano stopień zbieżności poszczególnych elementów tej charakterystyki.



**Rys. 1. Stopa bezrobocia a iloraz uogólnionej mobilności zatrudnienia i płac<sup>4</sup>**

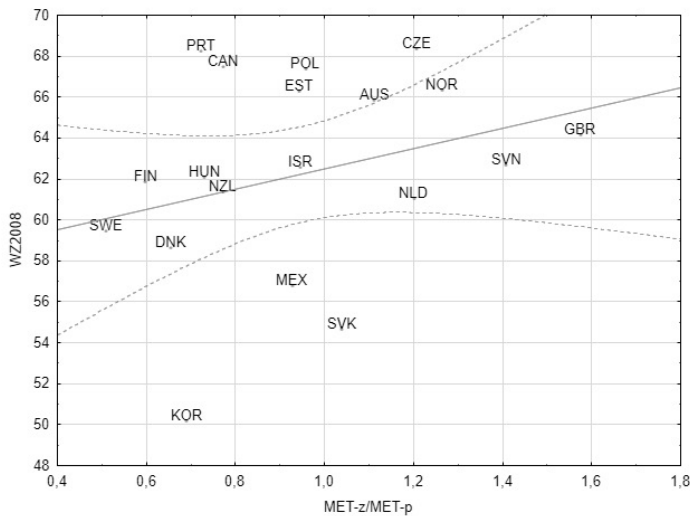
Źródło: opracowanie własne.

Na rys. 1 widzimy, iż generalnie ujmując, zjawisko zagregowanej, sektorowej przemiany struktur zatrudnienia i płac jest zróżnicowane przestrzennie i w różnoraki sposób współgra ze stopą bezrobocia. Kolejnym wnioskiem z wstępnych analiz jest to, iż zachwianie równomiernej siły natężenia obu rodzajów mobilności strukturalnej (stosunek równy jedności) prowadzi do nienaturalnych z punktu widzenia autoregulacji rynkowej poziomów stopy bezrobocia (brak autoadaptacji rynku, słabości instytucjonalne, niska efektywność rynku pracy).

W konsekwencji tak odkrywanych asocjacji zdecydowano się na jednoczesne ujęcie obu mobilności strukturalnych w czasie jako ich wzajemnego ilorazu. Iloraz równy 1 oznacza zatem równomierne natężenie przemian strukturalnych

<sup>4</sup> Stopę bezrobocia wyrażono w analizie jako stopę z roku 2008. Rok badania nie zachwiał ogólnej klasyfikacji (hierarchii) w uogólnionej wersji z użyciem wskaźników MET oraz IB.

zatrudnienia jak i płac w niezwykle zagregowanym, sektorowym ujęciu. Iloraz mniejszy od jedności oznaczać będzie przewagę zmian w rozkładzie zatrudnienia nad zmianami dostosowawczymi w całym badanym okresie w rozkładzie płac (i odwrotnie większy od jedności). Umożliwi to jednoczesny pomiar zależności obu typów mobilności i wybranego składnika tradycyjnego, klasycznego ujęcia oceny efektywności funkcjonowania rynku pracy (stopy bezrobocia, wskaźnika zatrudnienia). Wyniki te dla całego okresu (uogólnione dzięki zastosowaniu miernika MET) badania przedstawia rys. 2. Zaobserwować możemy tutaj relację między ilorazami MMZ/MMP a poziomem wskaźników zatrudnienia.



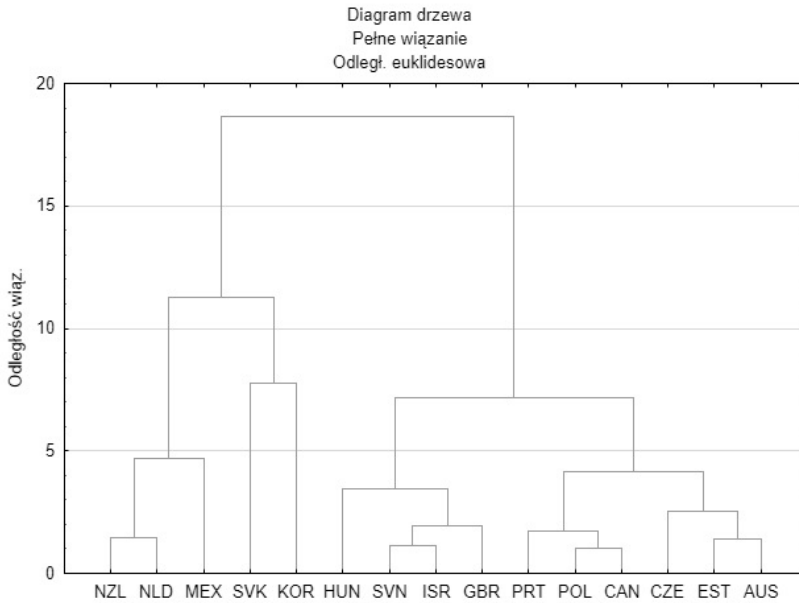
**Rys. 2. Wskaźnik zatrudnienia a iloraz mobilności zatrudnienia i płac**

Źródło: opracowanie własne.

Analogicznie jak w przypadku relacji poziomu zmian strukturalnych i stóp bezrobocia, wraz ze zwiększającymi się natężeniami mobilności struktur – widać tutaj pewną charakterystykę dotyczącą poziomów zatrudnienia. Niższe natężenie mobilności zatrudnienia od natężenia mobilności płac (iloraz mniejszy od 1) dotyczy krajów o niższych poziomach zatrudnienia. Interesujący może być fakt, iż odwrotne niedostosowanie się tempa zmian strukturalnych – przewaga natężenia zmian w strukturze płac nad zmianami w strukturze zatrudnienia obrazuje wyższe poziomy zatrudnienia. Zachwianie relacji natężeń obu mobilności charakteryzuje tym samym pozytywną, bądź negatywną efektywność rynków pracy.

W ostatnim etapie analiz dokonano pilotażowej oceny efektywności wybranych rynków pracy z udziałem uogólnionej dzięki włączeniu do niej nieklasycznie długookresowego wskaźnika (ilorazu) obu typów mobilności strukturalnych, a także klasycznych charakterystyk jak: wskaźników zatrudnienia, stopy bezrobo-

cia, relacji płacy minimalnej do przeciętnej, stopnia uzwiązkowienia. Do kalkulacji odległości ekonomicznych wykorzystano formułę odległości euklidesowych. Przykładowe klasyfikacje pełnego wiązania wybranych rynków pracy w całym badanym okresie (zgeneralizowaną) przedstawiono na rys. 3.



**Rys. 3. Zgeneralizowana klasyfikacja wybranych rynków pracy z uwzględnieniem nieklasycznej ilorazu mobilności struktur płac i zatrudnienia**

Źródło: opracowanie własne.

Uogólniona czasowo (na przestrzeni kilkunastu lat) i przestrzennie charakterystyka funkcjonowania rynku pracy (stopy bezrobocia, wskaźników zatrudnienia), ich sumaryczne ujęcie za pomocą odległości euklidesowych i przedstawienie za pomocą drzew o pełnym wiązaniu, uwypukla wyraźne klastry w badanej grupie krajów. Co więcej, pozostają one niezmiennie także przy wyłączeniu nieklasycznej miary, tj. ilorazu obu typów mobilności, co stanowi nowe, uogólnione – długookresowe ujęcie zaprezentowane w niniejszym opracowaniu.

## PODSUMOWANIE

W niniejszej pracy dokonano pilotażowej próby włączenia do ewaluacji sprawności funkcjonowania rynków pracy ciekawego rozwiązania, jakim jest nieklasyczne, uogólnione ujęcie samego procesu zmian, tj. mobilności strukturalnych



płac oraz zatrudnienia. Poprzez ujęcie procesu mobilności jako procesu Markowa, estymację macierzy prawdopodobieństw przejść między sektorami (zagregowanej zmiany płac, zatrudnienia), a następnie wyliczenie na ich podstawie indeksów mobilności oraz finalnie ich ilorazu dostarczamy ciekawych, zgeneralizowanych czasowo charakterystyk rynku pracy (jedna macierz, jeden wskaźnik dla wybranego rynku). Okazuje się, iż tak uogólniona obserwacja wzajemnej siły natężenia przemian w rozkładach zatrudnienia i płac jest nie tyle co sensowna, ale i niezwykle interesująca z punktu widzenia funkcjonowania rynków pracy, wdrażania i monitorowania skuteczności aktywnych polityk, instrumentów rynku pracy itp. Zdaniem autora dzięki tak zapoczątkowanym, rozszerzonym analizom efektywności rynku pracy, należałoby następnie wdrożyć w tego typu ocenach elementów normowanych ocen (uwzględnianie w różnego typu rankingach, klasyfikacjach, wskaźnikach syntetycznych efektywności). Oznaczać to może całkowicie odmienne, poszerzone i uogólnione (długookresowe) analizy efektywności (np. w dziesięcioletnich podokresach). Oczywiście jest, iż tego typu warto także uzupełniać o pozostałe, niewykorzystane tutaj wskaźniki zatrudnienia (wg płci, wieku), wskaźniki uregulowań instytucjonalnych (np. EPL), okresu poszukiwań pracy itd. Mogłoby to dostarczyć niezwykle ciekawych wniosków z zakresu polityki i funkcjonowania rynków pracy (przed, po, w długim okresie) i rynku pracy generalnie.

## BIBLIOGRAFIA

- Abraham K.G., Katz L.F., 1986, *Cyclical unemployment: Sectoral shifts or aggregate disturbances?*, „Journal of Political Economy”, No. 94(3), s. 507–522, <http://dx.doi.org/10.1086/261387>.
- Aghion P., Blanchard O., 1994, *Growth, inequality and globalization: theory, history and policy*, Cambridge University Press, <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511599064>.
- Altonji J.G., Ham J.C., 1990, *Variation in Employment Growth in Canada: The Role of External, National, Regional, and Industrial Factors*, „Journal of Labor Economics”, nr 8(1), s. 198–236, <http://dx.doi.org/10.1086/298250>.
- Anderson T.W., Goodman L.A., 1957, *Statistical inference about Markov chains*, „Annals of Mathematical Statistics”, No. 28(1), s. 89–110, <http://dx.doi.org/10.1214/aoms/1177707039>.
- Bartholomew D.J., 1982, *Stochastic models for social processes*, Wiley, New York.
- Bartholomew D.J., 1996, *The statistical approach to social measurement*, Academic Press, New York.
- Basile R., 2010, *Intra-distribution dynamics of regional per-capita income in Europe: evidence from alternative conditional density estimators*, „Statistica”, No. 70(1), s. 3–22, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.931106>.
- Brainard S., Cutler D., 1993, *Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment Reconsidered*, „Quarterly Journal of Economics”, No. 108, s. 219–244, <http://dx.doi.org/10.2307/2118501>.

- Briguglio L., Cordina G., Farrugia N., Vella S. 2006, *Conceptualising and Measuring Economic Resilience* [w:] L. Briguglio, G. Cordina, E.J. Kisanga, *Building the Economic Resilience of Small States*, Malta: Islands and Small States Institute, and London: Commonwealth Secretariat.
- Burgess S., Mawson D., 2003, *Aggregate Growth and the Efficiency of Labour Reallocation*, CEP Discussion Papers, CEPDP 0580.
- Chan W., 1996, *Intersectoral Mobility and Short-Run Labor Market Adjustments*, „Journal of Labor Economics”, University of Chicago Press, University of Chicago Press, nr 14(3), s. 454–471, <http://dx.doi.org/10.1086/209818>.
- Cordina G., 2008, *Economic Resilience and Market Efficiency in Small States* [w:] Briguglio L., Cordina G., Farrugia N., Vigilance C., *Small States and the Pillars of Economic Resilience*, Malta: Islands and Small States Institute, and London: Commonwealth Secretariat.
- Garonna P., 2000, *Intersectoral labour reallocations and unemployment in Italy*, „Labour economics”, No. 7(6), s. 711–728, [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00018-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00018-X).
- Hopenhayn, H., Rogerson, R., 1993, *Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis*, „Journal of Political Economy”, No. 101(5), s. 915–938, <http://dx.doi.org/10.1086/261909>.
- Jones T., 2005, *Estimating Markov transition matrices using proportions data: an application to credit risk*, IMF Working Paper, No. 219, <http://dx.doi.org/10.5089/9781451862386.001>.
- Kalbfleisch J.D., Lawless J.F., 1984, *Least-squares estimation of transition probabilities from aggregate data*, „Canadian Journal of Statistics”, No. 12(3), s. 169–82, <http://dx.doi.org/10.2307/3314745>.
- Kalbfleisch J.D., Lawless J.F., Vollmer W.M., 1983, *Estimation in Markov models from aggregate data*, „Biometrics”, No. 39, s. 907–919, <http://dx.doi.org/10.2307/2531326>.
- Krugman P., 1994, *Europe Jobless, America Penniless?*, „Foreign Policy”, No. 95, s. 19–34, <http://dx.doi.org/10.2307/1149421>.
- Lee T.C., Judge G.G., Zellner A., 1970, *Estimating the parameters of the Markov probability model from aggregate time series data*, North Holland, Amsterdam.
- Levy D., 2007, *Price Rigidity and Flexibility: Recent Theoretical Developments*, MPRA Paper, nr 2761, <http://dx.doi.org/10.1002/mde.1331>.
- Loungani P., Rogerson R., 1989, *Cyclical Fluctuations and Sectoral Reallocation: Evidence from the PSID*, „Journal of Monetary Economics”, No. 23(2), s. 259–273, [http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932\(89\)90051-2](http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932(89)90051-2).
- MacRae E., 1977, *Estimation of time-varying Markov processes with aggregate data*, „Econometrica”, No. 45, s. 183–98, <http://dx.doi.org/10.2307/1913295>.
- Markov A.A., 1906, *Rasprostranenie zakona bol'shih chisel na velichiny, zavisyaschie drug ot druga*, *Izvestiya Fiziko-matematicheskogo obschestva pri Kazanskom universitete*, No. 2(15), s. 135–156.
- Melody W.H., 2002, *The Triumph and Tragedy of Human Capital: Foundation Resource for the Global Knowledge Economy*, Delft: TU Delft.
- Mortensen D., Pissarides C., 1994, *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, „Review of Economic Studies”, No. 61, s. 397–415, <http://dx.doi.org/10.2307/2297896>.

- Murphy K.M., 1990, *Empirical Age – Earnings Profiles*, „Journal of Labor Economics”, No. 8, s. 202–229, <http://dx.doi.org/10.1086/298220>.
- Mussida C., Pastore F., 2012, *Is There a Southern-Sclerosis? Worker Reallocation and Regional Unemployment in Italy*, IZA Discussion Papers 6954, Institute for the Study of Labor.
- Palley T.I., 1992, *Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment: A Reconsideration*, „Economic Inquiry”, No. 30, s. 117–133.
- Pissaridies C.A., 1997, *The Need for Labour-Market Flexibility in European Economic and Monetary Union*, „Swedish Economic Policy Review”, No. 4, s. 513–546.
- Prais S.J., 1955, *Measuring Social Mobility*, „Journal of the Royal Statistical Society”, No. 118, s. 56–66, <http://dx.doi.org/10.2307/2342522>.
- Shorrocks A., 1978, *The Measurement of Mobility*, „Econometrica”, No. 46, s. 1013–1024, <http://dx.doi.org/10.2307/1911433>.
- Woodford M.D., 2002, *Financial Market Efficiency and the Effectiveness of Monetary Policy*, „Economic Policy Review”, No. 8(1), s. 85–94.

### *Streszczenie*

Celem artykułu jest pilotażowa próba dokonania uzupełnienia oceny efektywności rynków pracy wynikami uprzednio przeprowadzonej analizy mobilności międzysektorowej płac oraz zatrudnienia. Ocena mobilności międzysektorowej przeprowadzona zostanie dwutorowo: z jednej strony za pomocą uzupełnienia jej o zobrazowanie reakcji rynków na międzysektorowe przesunięcia zatrudnienia, a z drugiej z użyciem ocen zagregowanej zmiany zróżnicowania sektorowych płac (mobilność płacowa). Dla każdego z wybranych do próby rynku pracy dokonano estymacji macierzy prawdopodobieństw przejścia za pomocą procesów Markowa (osobno dla struktury płac oraz zatrudnienia w ujęciu sektorowym). Następnie dla każdej z macierzy obliczono swoisty wskaźnik mobilności. Zdaniem autora iloraz indeksu mobilności zatrudnienia i płac może oznaczać charakterystyczną dla rynku pracy elastyczność, tj. zdolność do autoadaptacji zmian na nim zachodzących. Tego rodzaju miernik może być także włączany do budowy syntetycznych wskaźników oceniających efektywność rynków pracy. Analizy empiryczne przeprowadzono na pilotażowej próbie 20 wybranych krajów z grupy OECD.

*Słowa kluczowe:* mobilność międzysektorowa, mobilność płacowa, mobilność zatrudnienia, procesy Markowa, efektywność rynku pracy

### **Evaluating the generalized effectiveness of selected labor markets**

#### *Summary*

The aim of this paper is to analyze and evaluate the efficiency of chosen labor markets using additional dimension of the previously conducted analysis of the intersectoral mobility of wages and employment. Analysis of the intersectoral mobility will be carried out in two ways: on the one hand, by supplementing it with the market reaction to intersectoral employment's change, and on the other with the use of aggregate changes in sectoral differentiation of wages (wage mobility). For each of the sampled labor market the estimation of the transition matrix will be performed (separately for the structure of wages and employment by sector). Then, for each specific matrix the index

of mobility will be calculated. According to the author's opinion the ratio of index of labor and wage mobility may additionally evaluate the labor market flexibility (its ability to autoadaptation to changes). This type of meter can also be incorporated into the construction of synthetic indicators of the efficiency of labor markets. Empirical analysis were carried out on a pilot sample of 20 selected OECD countries.

*Keywords:* wage mobility, labor mobility, intersectoral mobility, labor market, efficiency, Markov process

JEL: J61, J21

*mgr Paweł Miłoszewski*<sup>1</sup>

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi  
Akademia Leona Koźmińskiego

## **Ochronna czy partycypacyjna funkcja związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w wybranych krajach Unii Europejskiej**

### WSTĘP

Problem nierówności społecznych, podziału bogactwa i dochodów jest dzisiaj ważnym tematem powszechnie dyskutowanym na świecie. Wzrost nierówności dochodowych i nierównej zamożności uznany jest jako duże społeczne zagrożenie naszych czasów [Dorling, 2014]. W państwach, w których nierówności są większe, częściej występują problemy zdrowotne i socjalne, więcej osób odsiaduje wyroki w więzieniach, obserwuje się wyższy odsetek przestępczości, więcej nastolatków zachodzi w ciążę, a także więcej osób sięga po niedozwolone środki odurzające. Jednocześnie w państwach o mniejszych nierównościach jest dłuższa oczekiwana długość życia, dzieci osiągają lepsze wyniki w nauce, oraz jest wyższy poziom odzyskiwania i zagospodarowania odpadów [Wilkinson i Pickett, 2010]. Poziom koncentracji bogactwa w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji i Szwecji w przeddzień wybuchu I wojny światowej był tak duży, że 10% najbogatszych posiadało prawie 90% ogólnie zgromadzonego kapitału [Piketty i Saez, 2014]. Większość państw Unii Europejskiej najbardziej dotkniętych kryzysem 2008 roku (Grecja, Portugalia, Łotwa, Hiszpania i Wielka Brytania) charakteryzowała się wyższym od przeciętnych poziomem nierówności w znaczeniu dystrybucji dochodów. Ta obserwacja może potwierdzać hipotezę, że wzrost nierówności dochodowych był jedną z przyczyn, które do tego kryzysu doprowadziły [Theodoropoulou i Jepsen, 2014]. Dane pokazujące, że w Stanach Zjednoczonych 10% najbogatszych osiągało prawie 50% dochodów w dochodzie narodowym (dochody plus płace) w roku 1928 i 2007, czyli tuż przed kryzysami 1929 i 2008 roku [Piketty, 2015] dodatkowo może potwierdzać tę hipotezę.

---

<sup>1</sup> e-mail: pmmiloszewski@gmail.com.

W drugiej połowie XX wieku uważano, że w trakcie transformacji gospodarek z nisko produktywnych do wysoko produktywnych powoduje wzrost nierówności. Krzywa ilustrująca relacje pomiędzy wzrostem gospodarczym a poziomem nierówności miała przyjmować kształt odwróconej litery U [Kuznets, 1955]. Jednakże wyniki późniejszych badań nie znalazły istotnych statystycznych zależności między poziomem wzrostu gospodarczego a poziomem nierówności społecznych [Wocial, 2013]. Teza sugerująca, że społeczeństwa mają wybierać między efektywnością rynku pracy a walką z nierównościami dochodowymi nie została potwierdzona empirycznie [Szymańska, 2013].

Skoro nie ma podstaw, żeby twierdzić, iż nierówności są niezbędne, aby napędzać wzrost gospodarczy; wręcz przeciwnie – nie są korzystne dla społeczeństwa, powodują patologie i mogą być przyczyną kryzysów, warto się zastanowić, czy istnieją mechanizmy, które mogą przeciwdziałać wzrostowi nierówności, oraz kto mógłby zainicjować działania, aby owe mechanizmy wprowadzić w życie. Przedsiębiorca w gospodarce kapitalistycznej stara się coraz silniej dominować nad pracownikami najemnymi [Piketty, 2015], co w efekcie prowadzi do wzrostu nierówności. Kto zatem może skutecznie przeciwstawić się kapitalistom? Wiara w samoregulujący się charakter wzrostu pozbawiona jest podstaw [Piketty, 2015]. Program reform gospodarczych zaproponował laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii Joseph E. Stiglitz w swojej książce pt. *Cena nierówności*. Postuluje w niej, aby wprowadzić politykę zorientowaną na pełne zatrudnienie i równość, przekierowanie inwestycji i innowacyjności na ochronę miejsc pracy i środowiska, rozszerzenie ochron socjalnych i wspieranie zbiorowych działań pracowników i obywateli (partycypację) [Stiglitz, 2013]. Ów program reform powinien zostać wprowadzany przez rządy państw, czy jednak rządzący kierujący się przede wszystkim walką o władzę są w stanie zmienić swoje działania? Wydaje się, że nie. Po pierwsze, do tej pory liderzy państw raczej zachęcali do szybkiego bogacenia się uważając, że państwo nie powinno przeszkadzać biznesowi [Roubini i Mihm, 2011]. Po drugie, nawet kiedy próbują zajmować się redystrybucją, robią to na tyle nieudolnie, że w efekcie możemy zaobserwować silną negatywną zależność między wydatkami państwa a wzrostem gospodarczym [Gwartney, Holcombe i Lawson, 1998].

W przypadku rządów lewicowych, tradycyjnie dążących do zwiększenia redystrybucji, efekt redukcji nierówności zależy od poziomu uzwiązkowienia w danym państwie [Castater, 2015]. Po trzecie, w sytuacji, kiedy rządy zdecydują się na wprowadzanie reform obywatele mogą nie mieć wystarczającego zaufania, że zaproponowane programy będą wprowadzane uczciwie i bez korupcji [Rothstein i Uslaner, 2006]. Wprowadzone regulacje, nawet najlepsze, nie spowodują zmian, jeżeli nie będą dobrze egzekwowane. Sprawdzą się tylko wtedy, gdy kontrola nad ich przestrzeganiem będzie powierzona właściwym osobom czy organom [Roubini i Mihm, 2011]. Rolę kontrolną można próbować przypisać organizacjom pracowniczym. Przyglądając się postulatom Stiglitz'a widać, że są one zbieżne

z funkcją, jaką pełnią związki zawodowe. Pełne zatrudnienie i walka o miejsca pracy bezpośrednio koresponduje z funkcją ochronną organizacji pracowniczych [Jagusiak, 2011]. Podczas gdy wspieranie zbiorowych działań pracowniczych to nic innego jak wzmocnienie funkcji partycypacyjnej [Jagusiak, 2011]. Badanie przeprowadzone w grupie szesnastu państw OECD wskazują, że na nierówności dochodowe wpływ mają różne czynniki, działające z różną siłą w różnym czasie. Jest jeden wyjątek. Małe różnice dochodowe zaobserwowano w państwach, w których występuje wysokie uzwiązkowienie oraz stosunkowo duża część pracowników zatrudniona jest w sektorze publicznym. Jednakże i ta zależność przestaje być oczywista, kiedy z badania wyłącza się państwa skandynawskie [Gustafsson i Johansson, 1997].

Być może rozwiązania problemu walki z nierównościami można poszukać w konkretnych działaniach związków zawodowych. Warto zadać pytanie, które działania związków zawodowych przyczyniają się do zmniejszania nierówności?

### FUNKCJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Związki zawodowe z założenia w swojej działalności i w podejmowanych akcjach kierują się interesem zarówno swoich członków jak i wszystkich pracujących. Podstawowym celem jest poprawa sytuacji materialno-bytowej osób zatrudnionych [Jagusiak, 2011]. Wyróżnia się trzy podstawowe funkcje związków zawodowych. Funkcję ochronną (rewindykacyjną), partycypacyjną (korporacyjną) i polityczną [Jagusiak, 2011]. Funkcja polityczna sprowadza się do zawierania koalicji z partiami politycznymi, uczestniczenia w pracach rządów i parlamentu, a także uczestniczenia w komisjach trójstronnych [Slomp, 1998]. Funkcja ochronna skupia się na zwiększaniu płac, skróceniu czasu pracy, poprawy warunków pracy, zwiększenia opieki socjalnej, stabilizacji zatrudnienia czy zwiększeniu praw pracowniczych [Jagusiak, 2011]. Funkcja partycypacyjna to rokowania i zawieranie układów zbiorowych, tworzenie rad pracowniczych, udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych czy też udział pracowników w programach podziału zysków, np. poprzez akcjonariat pracowniczy [Jagusiak, 2011]. Możemy wyróżnić sześć modeli partycypacji: partnerski, partnersko-konfliktowy, konfliktowy z elementami partnerstwa, typowo konfliktowy, konfliktowy we wczesnej fazie rozwoju oraz konfliktowy z elementami partnerstwa na szczeblu centralnym [Wratny i Bednarski, 2010].

Związki zawodowe działają inaczej w krajach wysoko rozwiniętych i w krajach postkomunistycznych. W krajach „zachodnich”, w których relacje między pracownikami i pracodawcami są ustabilizowane i były wypracowywane przez lata obserwujemy wysoko rozwiniętą funkcję partycypacyjną. Wzrost płac jest ustalany w ramach układów zbiorowych, udział przedstawicieli załogi w radach nadzorczych spółek, czy tworzenie rad pracowniczych jest rozwiązaniem stan-



dardowym. Tworzone rozwiązania opierają się na wzajemnym zaufaniu stron [Rudolf, 2013]. W krajach postkomunistycznych od początku lat 90. XX wieku obserwujemy ciągłe osłabienie pozycji związków zawodowych [Crowley, 2004]. Jednym z powodów jest przyjęcie przez państwa Europy Centralnej i Wschodniej narzuconego przez kraje zachodnie modelu gospodarki opierającej się na wytwarzaniu produktów wymagających wykorzystania niewykwalifikowanej siły roboczej [Bohle i Greskovits, 2006]. W krajach postkomunistycznych związki zawodowe są niechętne rozwojowi różnych form partycypacji [Rudolf, 2013]. Funkcja ochronna na poziomie państwowym organizowana jest poprzez działania wymuszające stabilizację zatrudnienia (ochrona miejsc pracy), a także poprzez próbę wpływania na redystrybucję dochodu narodowego [Jagusiak, 2011].

- Hipoteza:

Wydaje się, że efektywna realizacja przez związki zawodowe obu funkcji partycypacyjnej i ochronnej powinna przyczynić się do obniżenia nierówności dochodowych.

- Metodologia:

Aby przenieść efektywność obu funkcji dokonano prostej analizy korelacji pomiędzy dostępnymi wskaźnikami określającymi poziom partycypacji pracowniczej, poziom ochrony miejsc pracy oraz poziom umów stałych a współczynnikiem Giniego w grupie wybranych państw. Do analizy zostały wybrane państwa Unii Europejskiej, które jednocześnie są członkami OECD. Wybór podyktowany został dostępnością danych, które dla poszczególnych państw skalkulowane są według takiej samej metodologii. Ważnym kryterium wyboru, który został wzięty pod uwagę, to spójność regionu. Europę możemy traktować jako stosunkowo stabilną grupę państw różniących się, ale mających wspólną historię i w podobny sposób rozumiejącą wspólne wartości [Mayer i Palmowski, 2004]. W ramach struktur Unii Europejskiej działają ponadnarodowe organizacje pracownicze, w tym Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC – *European Trade Union Confederation*). W ramach tej organizacji działa niezależny Europejski Instytut Związkowy (ETUI – *European Trade Union Institute*), który przy współpracy z uniwersytetami oraz pracownikami naukowymi prowadzi studia w obszarze nauk społeczno-ekonomicznych. ETUI zbiera i publikuje dane dla państw członkowskich Unii Europejskiej [European Trade Union Institute, 2016].

Biorąc powyższe pod uwagę, analizie poddano 21 państw. Listę krajów wraz ze zbiorem danych przedstawia tabela 1. Badano współzależność współczynnika Giniego z wybranymi współczynnikami w dwóch grupach, wszystkich 21 państw, oraz w grupie szesnastu państw „starej Unii”. Dane, które posłużyły do analizy, zostały zaczerpnięte z następujących źródeł: współczynnik Giniego (GINI), Poziom Ochrony Miejsc Pracy (*Employment Protection*) oraz Poziom Umów Stałych (*Permanent Contracts*) – baza danych OECD [OECD, 2016]. Współczynnik partycypacji (EPI 2.0 – *Employee Participation Index*) został zaczerpnięty z danych ETUI [Vitols, 2010].

**Tabela 1. Wybrane państwa wraz z danymi do analizy**

Źródło	OECD 2009	2009	OECD 2009	OECD 2009
Państwo	GINI	EPI 2,0	Umowy stałe	Ochrona miejsc pracy
Austria	0,29	0,63	90,80%	2,37
Belgia	0,27	0,43	93,50%	1,89
Czechy	0,26	0,50	93,00%	3,05
Dania	0,24	0,83	92,10%	2,13
Estonia	0,32	0,23	97,00%	2,74
Finlandia	0,26	0,81	89,40%	2,17
Francja	0,29	0,50	87,10%	2,38
Grecja	0,33	0,37	89,30%	2,80
Hiszpania	0,33	0,50	76,50%	2,36
Holandia	0,28	0,67	83,60%	2,82
Irlandia	0,31	0,38	92,30%	1,27
Luksemburg	0,28	0,68	93,70%	2,25
Niemcy	0,29	0,61	85,60%	2,68
Polska	0,31	0,37	73,70%	2,23
Portugalia	0,34	0,37	79,30%	4,42
Słowacja	0,26	0,59	95,40%	2,22
Słowenia	0,25	0,71	84,90%	2,65
Szwecja	0,27	0,82	87,10%	2,61
Węgry	0,27	0,49	90,80%	2,00
Wielka Brytania	0,35	0,16	94,80%	1,26
Włochy	0,32	0,31	89,20%	2,76

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

## ANALIZA DANYCH

### Funkcja partycypacyjna:

W ramach funkcji partycypacyjnej przeanalizujemy poziom indeksu EPI 2.0.

### PARTYCYPACJA I EPI 2.0

Biorąc pod uwagę złożoność i różnorodność procesów partycypacji w poszczególnych krajach, Europejski Instytut Związkowy (*European Trade Union Institute* – ETUI) wprowadził indeks mający skwantyfikować poziom siły reprezentacji pracowników. Europejski Indeks Partycypacji (*European Participation Indeks* – EPI) jest wyliczany biorąc pod uwagę cztery wskaźniki: uczestnictwo na poziomie pojedynczej organizacji (*plant-level participation*), uczestnictwo i siłę głosu w radach

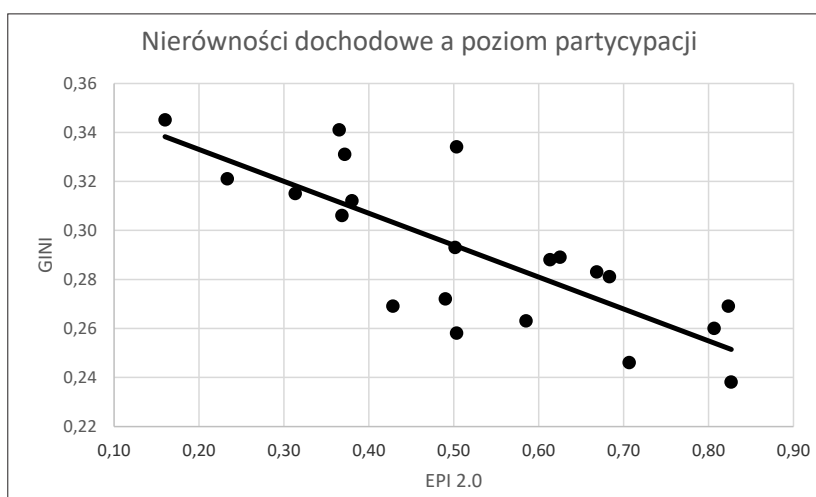
nadzorczych (*baord-level particaption*), procent ogółu pracowników, których prawa są kształtowane w wyniku negocjacji zbiorowych (*collective bargaining coverage*) oraz poziom uzwiązkowienia (*trade union density*). Indeks EPI został przygotowany, aby móc porównywać poziom partycypacji w różnych krajach [Vitols, 2010].

Najwyższy poziom partycypacji występuje w krajach skandynawskich i w Słowenii, najniższy w Wielkiej Brytanii, Estonii i we Włoszech. Na podobnym niskim poziomie (0,37–0,38) w Grecji, Irlandii, Polsce i Portugalii. Analizując współzależność poziomu partycypacji (EPI 2.0) z poziomem nierówności społecznych, mamy do czynienia z silną lub bardzo silną współzależnością. W przypadku analizy wszystkich państw obserwujemy silny ujemny poziom współzależności (-0,78) (tabela 2, rys. 1), podczas gdy z analizy po wykluczeniu państw postkomunistyczne widzimy bardzo silny ujemny poziom współzależności (-0,84) (tabela 3, rys. 2).

**Tabela 2. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,78205
R kwadrat	0,61160
Dopasowany R kwadrat	0,59116
Błąd standardowy	0,12207
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].



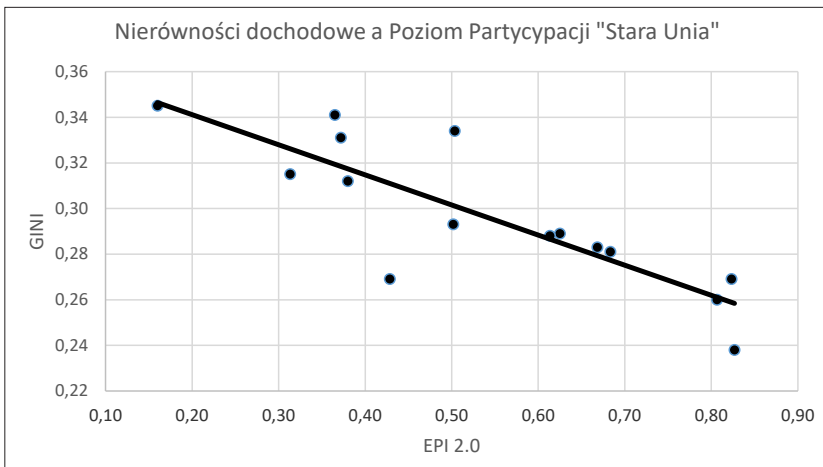
**Rys. 1. Współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

**Tabela 3. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 15 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,83834
R kwadrat	0,70281
Dopasowany R kwadrat	0,67995
Błąd standardowy	0,11502
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

**Rys. 2. Współczynnik Giniego a poziom partycypacji EPI 2.0 21 państw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>] oraz ETUI [<http://www.etui.org/Topics/Worker-Participation/European-Participation-Index-EPI>].

Największe odchylenia od prostej obserwujemy w grupie państw o współczynniku partycypacji EPI 2.0 na poziomie od 0,4 do 0,5 w środkowej części rys. Mamy tu z jednej strony Hiszpanię o stosunkowo wysokim poziomie nierówności, ale też Belgię, Czechy i Węgry o stosunkowo niskim współczynniku Giniego. Zarówno z prawej strony rys., gdzie zgrupowane są państwa o niskim poziomie partycypacji i wysokim indeksie Giniego, jak i po lewej stronie rys., gdzie znajdują się państwa o wysokim poziomie partycypacji i niskich nierównościach społecznych odchylenia od prostej trendu są znacznie mniejsze.

Przyglądając się funkcji partycypacyjnej związków zawodowych w świetle przeanalizowanych danych wydaje się, że położenie większego nacisku na negocjacje zbiorowe, tworzenie układów branżowych, a także zwiększenie poziomu uczestnictwa pracowników we współdecydowaniu o losach przedsiębiorstw może prowadzić do zmniejszania nierówności dochodowych w społeczeństwach.

### Funkcja ochronna:

W ramach funkcji ochronnej przeanalizujemy dwa wskaźniki: poziom ochrony miejsc pracy oraz poziom umów stałych.

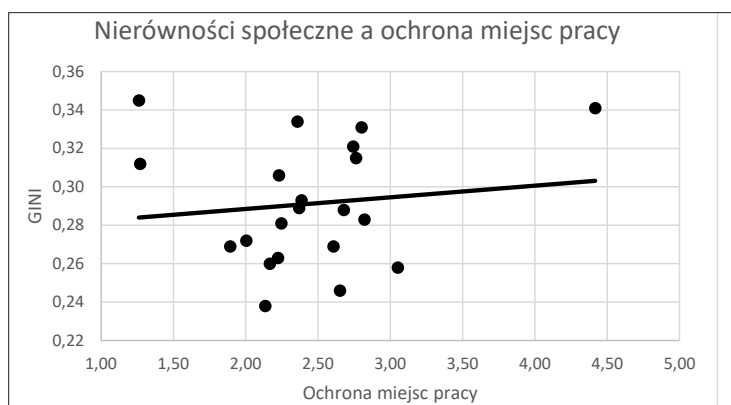
#### POZIOM OCHRONY MIEJSC PRACY

Wskaźnik ochrony miejsc pracy podawany przez OECD określany jest na podstawie występujących procedur oraz koniecznych do poniesienia przez pracodawcę kosztów w przypadku zwolnień zarówno indywidualnych, jak i grupowych. Dodatkowo brane są pod uwagę procedury wymagane przy zatrudnianiu pracowników na umowy czasowe oraz przez agencje pracy tymczasowej. Analizie poddawano prawo pracy, umowy zbiorowe, orzecznictwo sądowe, a także opinie ekspertów i osób reprezentujących kraje członkowskie<sup>2</sup>. W przypadku analizy zarówno wszystkich państw, jak i państw „starej Unii” obserwujemy bardzo słaby dodatni poziom współzależności między poziomem nierówności a poziomem ochrony miejsc pracy (tabele 4, 5; rys. 3, 4).

**Tabela 4. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 21 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,12388
R kwadrat	0,01535
Dopasowany R kwadrat	-0,03648
Błąd standardowy	0,66131
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].



**Rys. 3. Współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 21 państw**

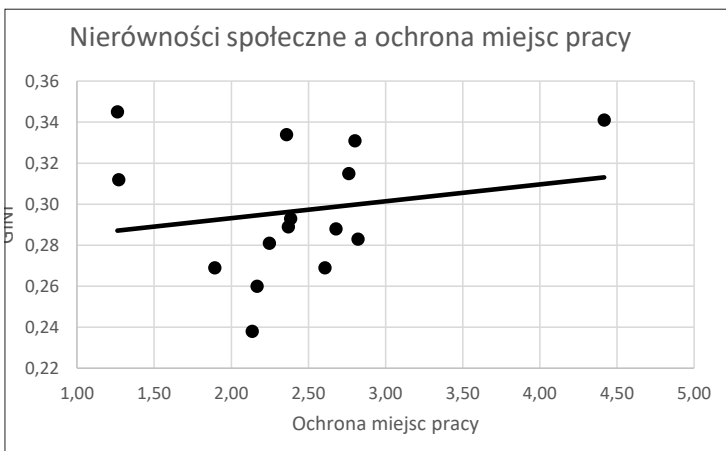
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

<sup>2</sup> <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

**Tabela 5. Statystyki regresji współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 15 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,18992
R kwadrat	0,03607
Dopasowany R kwadrat	-0,03808
Błąd standardowy	0,75249
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

**Rys. 4. Współczynnik Giniego a poziom ochrony miejsc pracy 15 państw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

Biorąc pod uwagę siłę współzależności można przyjąć założenie, że dążenie związków zawodowych do zwiększenia ochrony miejsc pracy w żadnym stopniu nie przyczynia się do zmniejszenia nierówności społecznych. W Portugalii, gdzie poziom ochrony miejsc pracy jest najwyższy (4,42) występuje podobny poziom nierówności (GINI 0,34) jak w Wielkiej Brytanii (GINI 0,35), gdzie poziom ochrony miejsc pracy jest najniższy i wynosi tylko (1,26). Dodatni zwrot korelacji może ponadto sugerować, że zbyt duża ochrona miejsc pracy może paradoksalnie pogłębiać nierówności dochodowe.

#### STAŁE UMOWY O PRACĘ

Umowy stałe przez OECD definiowane są jako kontrakty z prawem do płatnych nieobecności (wakacje, zwolnienia chorobowe) oraz jako umowy na czas nieokreślony lub określony zawierane na dłużej niż 12 miesięcy<sup>3</sup>.

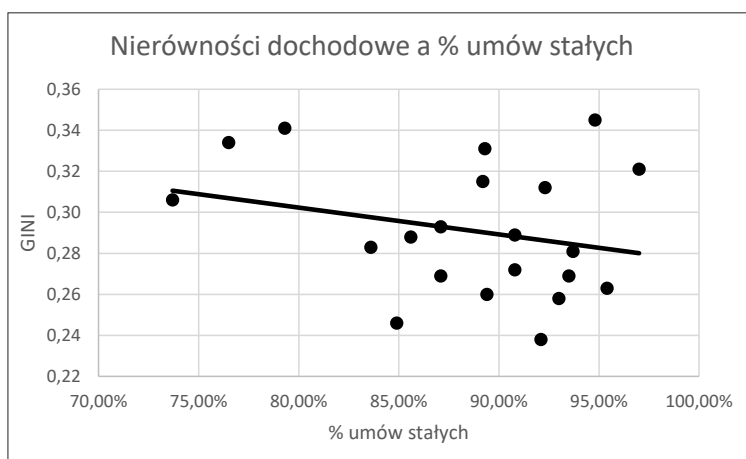
<sup>3</sup> <http://www.oecd.org/els/emp/45590204.pdf>.

W przypadku analizy zarówno wszystkich państw, jak, i państw „starej Unii” obserwujemy słaby ujemny poziom współzależności między poziomem nierówności a poziomem umów stałych (tabele 6, 7; rys. 5, 6).

**Tabela 6. Statystyki regresji Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 21 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,25567
R kwadrat	0,06536
Dopasowany R kwadrat	0,01617
Błąd standardowy	0,06149
Obserwacje	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].



**Rys. 5. Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 21 państw**

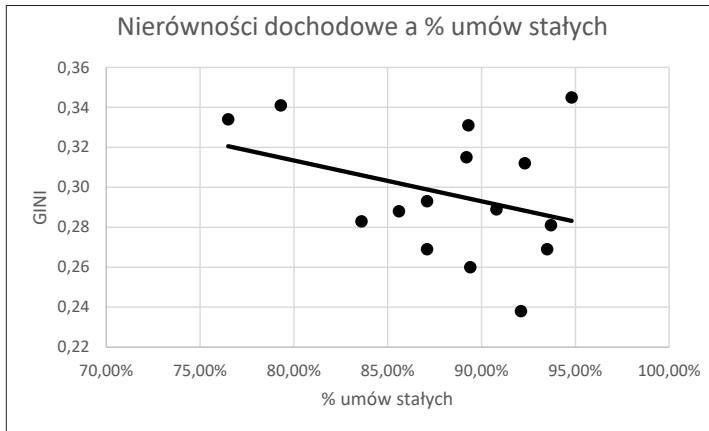
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

**Tabela 7. Statystyki regresji Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 15 państw**

Statystyki regresji	
Wielokrotność R	0,33751
R kwadrat	0,11391
Dopasowany R kwadrat	0,04575
Błąd standardowy	0,05160
Obserwacje	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].





Rys. 6. Współczynnik Giniego a poziom stałych umów o pracę 15 państw

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD [<https://stats.oecd.org/>].

Stabilność zatrudnienia w małym stopniu wpływa na poziom nierówności społecznych. Ujemny zwrot korelacji może sugerować, że zawieranie stałych umów o pracę, z prawem do płatnego wyciecznika może wpływać na obniżanie poziomu nierówności.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Po przanalizowaniu trzech wskaźników, jednego związanego z partycypacyjną funkcją związków zawodowych i dwóch związanych z ochronną funkcją związków zawodowych w świetle walki o obniżanie nierówności dochodowych, wydaje się, że tradycyjne podejście organizacji pracowniczych skupiające się na ochronie miejsc pracy nie spełnia swojej roli. We współczesnym świecie, w krajach objętych badaniem, w którym pracodawcy dążą do pozyskania jak najlepszych, najbardziej zaangażowanych pracowników [Chambers, Foulton, Handfield-Jones, Hankin, & Michaels III, 1998] przedsiębiorcy sami będą dbali o to, aby osoby przychodzące do pracy były odpowiednio zmotywowane i zadowolone. Firmy na całym świecie uważają zarządzanie talentami za jeden ze swoich głównych priorytetów [Schreier & Prügl, 2011]. Z badań wynika, że bardziej zaangażowani i zadowoleni pracownicy przyczyniają się do zwiększenia dochodów przedsiębiorstw, w których pracują [Harter, Schmidt, i Hayes, 2002]. Coraz więcej polskich przedsiębiorstw bada i analizuje postawy swoich pracowników. Wyniki raportu AON Hewitt wskazują na wzrost zaangażowania Polaków w pracę [Aon Hewitt, 2016]. Wydaje się, że problem nie leży w samej ochronie miejsc pracy, a we współdecydowaniu o losach przedsiębiorstw. I tu przechodzimy do roli partycypacyjnej. Partycypacja to nie tylko rokowania zbiorowe, to także współuczestniczenie w procesie podejmo-

wania decyzji w przedsiębiorstwie. Firmy, których zarządy są bardziej różnorodne osiągają lepsze wyniki [Erhardt, Werbel, Shrader, 2003]. Wzrost znaczenia dialogu społecznego na poziomie krajowym musi pozytywnie oddziaływać na stosunki pracy w zakładzie pracy. Najważniejszym celem prowadzenia dialogu społecznego jest poprawa sytuacji gospodarczej. Podmiotowość dialogu polega na godzeniu interesów gospodarczych, społecznych i politycznych [Męcina, 2004].

Przyglądając się postulatowi Stiglitz'a przywołanym na wstępie tego artykułu wypada zgodzić się z tymi, które podnoszą poziom partycypacji pracowniczej, a jednocześnie zakwestionować te, które nawołują do zwiększenia ochrony miejsc pracy. Niepokój może budzić fakt, że obecnie w Europie prawa partycypacji są stopniowo ograniczane [Clauwaert i in., 2014]. Wydaje się, że może być to krok w złym kierunku. Kontynuując badania wpływu partycypacji pracowniczej na poziom nierówności warto przyjrzeć się, jak wzrost lub spadek współczynnika EPI 2.0 przekłada się na poziom nierówności dochodowych w poszczególnych państwach. Dopiero wtedy z większą pewnością będziemy mogli powiedzieć, że partycypacja jest dobra dla nas wszystkich.

#### BIBLIOGRAFIA

- AON Hewitt, 2016, *Trends in Global Employee Engagement Retrieved from*, <http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.jsp>.
- Bohle D. & Greskovits B., 2006, *Capital, Labor, and the Prospects of the European Social Model in the East*, *Studies in Comparative International Development*, 41(1), 3–25.
- Castater E.G., 2015, *Unionization and the partisan effect on income inequality*, *Business and Politics*, 17(1), 1–40, <http://doi.org/10.1515/bap-2014-0026>.
- Castles F., 2009, *The Social Democratic Image of Society: A Study of the Achievements and Origins of Scandinavian Social Democracy in Comparative Perspective*.
- Chambers E. Foulton, M. Handfield-Jones, H et al., 1998, *The war for talent*. *McKinsey Quarterly* (3) (pp. 44–57), <http://doi.org/10.1080/03071840308446873>.
- Clauwaert S., Conchon A., Drahokoupil J., Hoffmann A., Jagodzinski R., Schömann I., Vitols S., 2014, *Chipping away at workers' participation rights*. In ETUI (Ed.), *Benchmarking Working Europe* (pp. 91–112). Brussels: Publisher: ETUI aisbl.
- Crowley S. (2004), *Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective*, "East European Politics & Societies", 18(3), 394–429, <http://doi.org/10.1177/0888325404267395>.
- Dorling D., 2014, *Inequality and the 1%*, Verso, London.
- Erhardt N.L., Werbel J.D. & Shrader C.B., 2003, *Board of Director Diversity and Firm Financial Performance*, "Corporate Governance: An International Review", 11(2), <http://doi.org/10.1111/1467-8683.00011>.
- European Trade Union Institute (2016), ETUI. Retrieved June 1, 2016, from <http://www.etui.org/>.

- Gustafsson B. & Johansson M., 1997, *In Search for a Smoking Gun: What Makes Income Inequality Vary Over Time in Different Countries*, Luxembourg Income Study Working Paper Series (172).
- Gwartney J., Holcombe R. & Lawson R., 1998, *The Scope of Government and the Wealth of Nations*, "Cato Journal", 18(2), 163–190.
- Harter J.K., Schmidt F.L. & Hayes T.L., 2002, *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*, Journal of Applied Psychology, 87(2), 268–279, <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>.
- Jagusiak B., 2011, *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Kuznets S., 1955, *Economic Growth and Income Inequality*, "The American Economic Review", XLV(1), 1–28.
- Mayer F.C. & Palmowski J., 2004, *European Identities and the EU – The Ties that Bind the Peoples of Europe*, "Journal of Common Market Studies", 42(3), 573–598, <http://doi.org/10.1111/j.0021-9886.2004.00519.x>.
- Męcina J., 2004, *Dialog społeczny wobec wyzwań rozwoju społeczno-gospodarczego*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.
- OECD, 2016, Retrieved June 1, 2016, from <https://stats.oecd.org/>.
- Piketty T., 2015, *Kapitał w XXI wieku* (1 ed.), Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Piketty T. & Saez E., 2014, *Inequality in the long run*, sciencemag.org SCIENCE, 344(6186), 838–843, <http://doi.org/10.1126/science.1251936>.
- Rothstein B. & Uslaner E.M., 2006, *All For All: Equality, Corruption and Social Trust*. Goteborg University, The QOG Institute (Quality of Government), Goteborg: QOG Working Paper Series (Goteborg University), Retrieved from [www.qog.pol.gu.se](http://www.qog.pol.gu.se) doi: 10.1353/wp.2006.0022.
- Roubini N. & Mihm S., 2011, *Ekonomia kryzysu* (1 ed.), Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Rudolf S., 2013, *Oportunistyczne postawy związków zawodowych i ich wpływ na generowanie kosztów transakcyjnych*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Schreier M., Prügl R., 2011, *Companies around the world have made talent management a top priority*, Library 9(1), pp. 269–288, <http://doi.org/10.1007/s10551-011-0925-7>.
- Slomp H., 1998, *Between Bargaining and Politics. An introduction to European Labor Relations* (2 ed.), Westport, CT 06881: Praeger Publishers.
- Stiglitz J.E., 2013, *The price of inequality* (2 ed.), Penguin Books, London.
- Szymańska A., 2013, *Zróżnicowanie dochodów a efektywność rynku pracy na przykładzie wybranych krajów OECD*. OPTIMUM, „Studia Ekonomiczne”, 66, nr 6 (66), 31–44, <http://doi.org/10.15290/ose.2013.06.66.03>.
- Theodoropoulou S. & Jepsen M., 2014, *Developments in inequality and social protection in Europe: halfway through a lost decade for inclusive growth?*, In Benchmarking Working Europe 2014 (pp. 45–58). Brussels: ETUI aisbl.
- Vitols S., 2010, *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Wilkinson R. & Pickett K., 2010, *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone* (2 ed.), Penguin Books, London.

Wocial M., 2013, *Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy. Krótki przegląd teorii i badań empirycznych*, Szkoła Główna Handlowa. Studium Doktoranckie. Kolegium Analiz Ekonomicznych. Retrieved from [http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt6/13\\_Wocial\\_Marek.pdf](http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt6/13_Wocial_Marek.pdf).

Wrątny J. & Bednarski M., 2010, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce postransformacyjnej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, NUKAT, Warszawa.

### Streszczenie

Wychodząc z założenia, że nierówności społeczne nie są korzystne dla społeczeństwa, próbowano znaleźć czynniki mogące wpływać na zmniejszanie nierówności dochodowych. Wydaje się, że siłą mogącą walczyć o większą sprawiedliwość społeczną są związki zawodowe. W pracy przeanalizowany został wpływ wskaźników określających funkcje ochronną i partycypacyjną związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w 21 wybranych państwach Unii Europejskiej<sup>4</sup>. Zbadano korelację między wybranymi współczynnikami odnoszącymi się do funkcji ochronnej związków zawodowych (poziom ochrony miejsc pracy i procent stałych umów o pracę) i współczynnikiem odnoszącym się do funkcji partycypacyjnej związków zawodowych (EPI 2.0) a wskaźnikiem Giniego. Osobne analizy przeprowadzono dla grupy wszystkich państw objętych tym badaniem, jak i państw z wykluczeniem krajów postkomunistycznych, które dołączyły do wspólnoty w roku 2004<sup>5</sup>. Prezentowane wyniki wskazują, że poziom partycypacji pracowniczej wykazuje bardzo silną negatywną współzależność z poziomem nierówności dochodowych (czym większa partycypacja, tym mniejsze nierówności), jednocześnie brak jest znaczących powiązań między poziomem nierówności a wskaźnikami określającymi poziom ochrony miejsc pracy.

*Słowa kluczowe:* nierówności społeczne, nierówności dochodowe, związki zawodowe, partycypacja pracownicza, funkcja ochronna związków zawodowych.

## Protective or participative function of labor unions and their influence on income inequality in selected European Union countries

### Summary

Taking into account that income inequality has negative impact on societies, this paper tries to discover factors that may influence reduction of the inequality. It seems reasonable to consider labor unions as social organizations that in their cations should fight for better equality. In 21 countries both OECD and EU<sup>6</sup> members 3 factors were examined. Two describing labor union protective function (labor market protection and permanent contracts) and one describing participation func-

<sup>4</sup> Wybrano państwa, które są zarówno członkiem Unii Europejskiej, jak i należą do OECD. Są to: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

<sup>5</sup> Dotyczy następujących państw: Czechy, Estonia, Polska, Słowacja, Słowenia i Węgry.

<sup>6</sup> Selected countries of European Union and OECD: Austria, Belgium, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Greece, Spain, Netherlands, Ireland, Luxemburg, Germany, Poland, Portugal, Slovak Republic, Slovenia, Sweden, Hungary, Great Brittan and Italy.

tion exercised in the countries by unions. Correlation has been checked between Gini Index and labor market protection level, percent permanent contract and EPI 2.0 index. The analyses has been performed for all 21 countries and separately for the 16 representing the “old union”<sup>7</sup>. Presented results suggest strong correlation between Gini and EPI 2.0 suggesting that the better, stronger employee participation the lower income inequality. At the same time no correlation has been found between Gini and indexes describing labor union protective function.

*Keywords:* social inequality, income inequality, labor unions, employee participation, protective function of labor unions.

JEL: J530

---

<sup>7</sup> Countries excluded: Czech Republic, Estonia, Poland, Slovak Republic, Slovenia and Hungary.

*dr Jarosław Poteraj*<sup>1</sup>

Instytut Społeczno-Humanistyczny

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

## **System emerytalny w Kanadzie. Rekomendacje dla Polski**

### WPROWADZENIE

Jak dotąd po polsku o systemie emerytalnym Kanady ukazały się pionierskie prace Wieteski z roku 1998 [Wieteska, 1998] i Zalewy z roku 2002 [Zalewa, 2002] oraz dwie prace Pieńkowskiej z roku 2005 [Pieńkowska, 2005] i z roku 2010 [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010]. Prace te stanowią z pewnością cenny element poznawczy, ale najmłodsza z nich opublikowana została na koniec I dekady XXI wieku. Pomijają także wątek możliwych aplikacji kanadyjskich rozwiązań emerytalnych w Polsce. Wypełniając niniejszym tekstem tę czasową lukę eksploacyjną, autor próbuje przedstawić w niniejszym tekście rzetelną wiedzę o rozwoju i współczesnym stanie systemu emerytalnego w Kanadzie, zastanawiając się, czy można przyjęte w tym kraju rozwiązania wykorzystać w Polsce. W niniejszej analizie pominięto stosunkowo szeroki zakres publicystyczny zagadnienia, który rozpoczął się w Polsce od roku 2010<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: 18-401 Łomża, ul. Spółdzielcza 23, +48606253119; e-mail: poteraj@gmail.com.

<sup>2</sup> Zainteresowanie w Polsce kanadyjskimi rozwiązaniami emerytalnymi pojawiło się po tym, jak w marcu 2010 roku polski rząd poprosił Centrum im. Adama Smitha (CAS) o przygotowanie propozycji zmian w systemie emerytalnym. Bardzo szybko, bo już 19 marca 2010 roku, pojawił się komentarz autorstwa Agnieszki Chłoń-Domińczak krytycznie odnoszący się do przewidywanego przez jego autorkę wzorowania się w propozycjach dla Polski na rozwiązaniach kanadyjskich, jako iż „nie od dziś wiadomo, że Robert Gwiazdowski i Andrzej Sadowski uważają, że najlepszym rozwiązaniem dla Polski byłoby wprowadzenie u nas rozwiązań kanadyjskich” [Chłoń-Domińczak, 2010]. W artykule tym nie poddano krytyce samego przyszłego raportu, a jedynie profilaktycznie zastrzeżono wstrzeźliwość autorki do akceptacji takich pomysłów, żeby wzorować się w Polsce na rozwiązaniach kanadyjskich. Kilka dni później pojawiły się w mediach dwa komentarze PAP, pierwszy o krytycznym podejściu związkowców i pracodawców do wykorzystywania kanadyjskich rozwiązań w Polsce [Związkowcy i pracodawcy krytykują..., (http)], a drugi, dotyczący tego, że jakoby wspaniałe kanadyjskie rozwiązanie emerytalne nie jest takie wspaniałe, bo mają być właśnie reformowane

Artykuł o systemie emerytalnym Kanady prezentowany jest w układzie: 1) Rozwój historyczny systemu emerytalnego w Kanadzie, 2) Stan obecny systemu emerytalnego w Kanadzie, 3) Wyzwania i przewidywane zmiany, 4) Rekomendacje dla Polski. Celem badawczym autora jest stwierdzenie, w jakim zakresie przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mogą być wykorzystane w Polsce. Zastosowaną metodą badawczą jest przede wszystkim metoda opisowa. Jednocześnie autor stawia hipotezę, że przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mają nikłe szanse na wykorzystanie w Polsce.

### ROZWÓJ HISTORYCZNY SYSTEMU EMERYTALNEGO W KANADZIE

Pierwszym kanadyjskim aktem prawnym, odnoszącym się do zabezpieczenia środków na starość, była ustawa z roku 1908 [*The Canadian Government Annuities...*, 1908], której celem było zachęcenie Kanadyjczyków do finansowania potrzeb emerytalnych w drodze nabywania rządowych obligacji (annuitetów). Formalnie jednak regulacje emerytalne w Kanadzie pojawiły się dopiero w roku 1927 [SSA, 2016, s. 83]. Wprowadzono wówczas [*The Old Age Pension...*, 1927] świadczenie finansowane wspólnie (po 50%) przez rządy federalny i prowincjonalne, przy czym odpowiedzialność za wypłatę świadczenia przypisano prowincjom. Program adresowany był do wszystkich poddanych brytyjskich, którzy zamieszkiwali w Kanadzie od co najmniej 20 lat i osiągnęli wiek 70 lat. Wartość świadczenia wynosiła 20 CAD, przy czym jego wypłacanie uzależniano od, powszechnie uważanego za upokarzający, testu zamożności, sprawdzającego inne dochody i majątek aplikującej osoby, przy czym świadczenie przyznawano jedynie osobom, które miały roczny dochód na poziomie niższym niż 365 CAD, z wykluczeniem Indian [TCE ([http](http://)), HMC(a) ([http](http://))]. W roku 1931 udział rządu federalnego w finansowaniu świadczenia emerytalnego został podwyższony z 50 do 75% [Dewetering, 1990]. Poprawką z roku 1937 ustanowiono świadczenia

---

[*Kanadyjski system emerytalny...*, ([http](http://))]. Sam model został przedstawiony 2 lutego 2011 roku przez Roberta Gwiazdowskiego i Andrzeja Sadowskiego na konferencji prasowej w siedzibie Centrum im. A. Smitha w Warszawie, a upubliczniony dopiero w lipcu 2011 roku w opracowaniu pod tytułem „Model emerytur obywatelskich” [Sołtys, Jagodziński, 2011]. Drogę przejścia do modelu emerytur obywatelskich w Polsce autorzy raportu rozpoczynają od słów: „Wszystkie podatki nałożone na pracę, tzn. ZUS, składki i podatki zostają połączone.”, a w dalszej części przede wszystkim skupiają się na zbijaniu argumentów przeciwnych ich projektowi. Natomiast już w roku 2016 rząd, w wypowiedzi premier Szydło, zaproponował wprowadzenie istotnych zmian w polskim systemie emerytalnym, polegających, podobnie jak w opracowaniu CAS, między innymi, na unifikacji składek emerytalnych z systemem podatkowym [*Jeden podatek zamiast PIT...*, ([http](http://))]. Z kolei 4 lipca 2016 roku na konferencji prasowej wicepremier Morawiecki przedstawił Program Budowy Kapitału Polaków, który został także udostępniony na stronach internetowych Ministerstwa Rozwoju [*Rusza Program Budowy...*, ([http](http://))]. Propozycje te nie przyjęły jak dotąd formy obowiązujących aktów prawnych, a zatem należy je traktować w formie propozycji dyskusyjnej.



emerytalne dla osób niewidomych w potrzebie, które przekroczyły 40. rok życia [Guest, 1997, s. 97]. W roku 1949 maksymalną wartość świadczenia emerytalnego podwyższono do 40 CAD [HMC(b) (http)]. W marcu 1950 roku około 282,5 tys. osób otrzymywało świadczenie emerytalne, co stanowiło około 43% wszystkich osób w wieku 70 lat i więcej [CP, 1950].

Prawem z roku 1951 [*The Old Age Security Act*, 1951] z początkiem roku 1952 powołano do życia, wyodrębniony w ramach środków budżetu centralnego (*Consolidated Revenue Fund*), Fundusz Zabezpieczenia Emerytalnego (*Old Age Security Fund*), który finansowany był z trzech podatków: od wydobycia rud, dochodowego od osób fizycznych i dochodowego od korporacji, z tzw. regułą „2-2-2 formuła”, oznaczającą, że wpływy z każdego z tych podatków w wysokości 2% zasilały Fundusz, przy czym wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych dotyczyły dochodu rocznego do 3000 CAD [PRB, 1990]. Na program zabezpieczenia osób starszych zaczęto używać określenia *Old Age Security* i skrótu „OAS”. Jednocześnie finansowanie i administrowanie OAS przekazano w całości na poziom władz federalnych [*British North America Act*, 1951]. Wypłatę świadczenia emerytalnego z OAS dla osób powyżej 70. roku życia przestano uzależniać od testu zamożności. W tym samym okresie, na podstawie odrębnej regulacji prawnej [*The Old Age Assistance Act*, 1951] wprowadzono świadczenia dla osób w wieku pomiędzy 65 a 69 lat. Program był współfinansowany (po 50%) przez rządy federalny i prowincjonalne, a zarządzany na poziomie prowincji.

W programie tym świadczenie wynosiło do 40 CAD miesięcznie i obowiązywał test zamożności. Po osiągnięciu wieku 70 lat, beneficjent tego programu przechodził do OAS. W marcu 1952 roku świadczenia z OAS otrzymywało ponad 643 tys. osób [HMC(b), (http)]. W roku 1955 w Kanadzie wprowadzono prawo o rentach inwalidzkich [SSA, 2016, s. 83]. W roku 1957 rząd federalny wprowadził zmiany do systemu podatkowego, zachęcające samozatrudniających się Kanadyjczyków do uczestnictwa w dobrowolnych oszczędnościowych planach emerytalnych [TCE, (http)]. Ulgi podatkowe, polegające na opodatkowaniu wpłacanych do tych planów kwot, dopiero przy ich wypłacie, dotyczyły planów, które były formalnie zarejestrowane (*Registered Retirement Savings Plan*, RRSP). W roku 1959 regułą „2-2-2 formuła” w finansowaniu Funduszu OAS zamieniono na regułą „3-3-3 formuła”, zwiększając wykorzystanie trzech podatków do finansowania emerytur [PRB, 1990]. Od 1 października 1963 roku regułą „3-3-3 formuła” zmieniono, rozszerzając zakres finansowania Funduszu OAS z podatku dochodowego od osób fizycznych do 4% [PRB, 1990]. W roku 1964 wartość świadczenia z OAS została podwyższona do 75 CAD [TCE, (http)]. W tym samym roku na potrzeby ewidencji osób bezrobotnych wprowadzono w Kanadzie 9-cyfrowe numery identyfikacyjne ubezpieczenia społecznego (*Social Insurance Number*, SIN) [HMC(c), (http)].

W roku 1965 powstała regulacja prawna, powołująca do życia drugi filar emerytalny, jako zawodowe obligatoryjne plany emerytalne, w postaci Kanadyjskiego Planu Emerytalnego (*Canada Pension Plan*, CPP), obejmującego teryto-

rium całego kraju, z wyjątkiem prowincji Quebec, gdzie powstał Plan Emerytalny Quebecu (*Quebec Pension Plan, QPP*) [Little, 2010, s. 6–7], obejmując 92% populacji osób pracujących [TCE, (http)]. Składka w tych planach, funkcjonujących w formule *pay-as-you-go* [Carmichael, 2005, s. 5], wynosiła 3,6% wynagrodzenia w przedziale od 600 do 5000 CAD, a mieli ją opłacać solidarnie (po 1,8%) pracodawca i pracownik [HMC(c), (http)], świadczenia zaś zaplanowano na poziomie 25% przeciętnych wynagrodzeń<sup>3</sup> i miały być wypłacane po osiągnięciu wieku 65 lat i po co najmniej 10 latach uczestniczenia w systemie<sup>4</sup>. Wpłacane do planów składki były nieopodatkowane, natomiast wypłacane świadczenia miały podlegać opodatkowaniu na zasadach ogólnych. Składki były gromadzone na wyodrębnionym rachunku CPP w federalnym Departamencie Dochodów Krajowych (*Department of National Revenue*), a w przypadku QPP na wyodrębnionym rachunku rządu prowincji Quebec. Nadwyżki powstające z wpłat przewyższające wypłaty były inwestowane na rynkach kapitałowych, przede wszystkim w rządowe i prowincjonalne obligacje. Planami nie zostali objęci Indianie. Do identyfikacji uczestników planów CPP i QPP zaczęto wykorzystywać numery identyfikacyjne SIN [HMC(c), (http)]. W roku 1966 świadczenia emerytalne zaczęły być corocznie waloryzowane wskaźnikiem wzrostu kosztów utrzymania, a w roku 1967 zaczął funkcjonować gwarantowany dodatek dochodowy (*Guaranteed Income Supplement, GIS*), który początkowo był pomyślany, jako świadczenie dla ubogich starszych osób na okres przejściowy do czasu rozpoczęcia wypłacania świadczeń z CPP/QPP [SSA, 2016, s. 83]. W latach 1965–1970 stopniowo obniżono wiek uprawniający do świadczenia z OAS z 70 na 65 lat [COASD, (http)]. Zaprzeszono jednocześnie wypłat dla osób w wieku 65–69 lat, realizowanych na podstawie *The Old Age Assistance Act* z 1951 roku. W roku 1971 wprowadzono ograniczenie w zakresie inwestowania przez kanadyjskie fundusze emerytalne w aktywa zagraniczne do poziomu 10% aktywów [*International Update ...*, 2005]. W roku 1973 program RRSP rozszerzono na wszystkich Kanadyjczyków [TCE, (http)]. W tym samym roku zmieniono częstotliwość waloryzacji emerytur z OAS z rocznej na kwartalną [HRSDC, 2010].

W roku 1975 najbiedniejsi beneficjenci OAS i GIS uzyskali możliwość otrzymywania dodatkowego świadczenia określanego jako zasiłek dla małżonka (*Spouse's Allowance, SPA*) [HMC(d), (http)]. Zasiłek ten był przeznaczony dla rodzin, w których tylko jedno z małżonków pobierało świadczenie z OAS lub GIS, a drugie było w wieku między 60 a 64 lat [TCE, (http)]. W roku 1976 przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę mężczyzn w CPP wynosił 65 lat, a kobiet 64 lata [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 152]. W roku 1978 okresy zerowego lub niskiego, dochodu związane z wychowywaniem dzieci do lat 7, zezwolono eliminować z okresów branych pod uwagę przy wyliczaniu przeciętnego miesięcz-

<sup>3</sup> Początkowo określano to jako relację makro- do przeciętnych wynagrodzeń w przemyśle, a następnie jako relację mikro- do przeciętnych zarobków uczestnika planu w całej karierze zawodowej.

<sup>4</sup> Zakładano, że pierwsze świadczenia będą wypłacane w roku 1976.

nego wynagrodzenia w karierze zawodowej w planie CPP. W raporcie specjalnej komisji Senatu z roku 1979 napisano, że funkcjonujące wówczas około 14 000 prywatnych planów emerytalnych nie spełnia oczekiwań społecznych ponieważ, jak to określono, są „rażąco nieadekwatne” w zakresie zasięgu, przenośności, odpowiedności świadczeń emerytalnych i świadczeń rodzinnych oraz ochrony przed inflacją [SSC, 1979]. W latach 70. XX wieku definicja pojęcia „małżonek” (*spouse*) została rozciągnięta na różnopłciowe konkubiny (tzw. *common-law spouses*) [HMC(d), (http)]. Od roku 1985 SPA (pod nazwą: *Widowed Spouse's Allowance*) zaczął być wypłacany także ubogim wdowom i wdowcom w wieku między 60 a 64 lata [HMC(d), (http)]. W roku 1986 składka na CPP nadal wynosiła 3,6% wynagrodzenia. W roku 1987 w CPP wprowadzono elastyczny wiek emerytalny, dzięki czemu możliwe było rozpoczęcie pobierania emerytury już w momencie ukończenia 60 lat, jednak nie później niż do ukończenia 70. roku życia [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 152]. Także w roku 1987 do regulowania i nadzorowania instytucji finansowych i prywatnych planów emerytalnych podlegających nadzorowi federalnemu został utworzony Urząd Nadzoru Instytucji Finansowych (*Office of the Superintendent of Financial Institutions*, OSFI) [OSFI, (http)]. Dopiero od roku 1988 uczestnikami CPP mogli zostać rdzenni mieszkańcy Kanady (*Aboriginal people*) [HMC(d), (http)]. W roku 1989 wprowadzono tzw. zasadę *claw-back* w zakresie świadczeń z OAS osób o wysokich dochodach [CO-ASD, (http)], polegającą na wtórnym odbieraniu wypłacanego świadczenia przy rozliczeniu podatku dochodowego osobom o wysokich dochodach. Progiem do otrzymywania całego świadczenia był roczny dochód na poziomie 55 000 CAD, powyżej którego, w odpowiedniej do dochodu proporcji, świadczenie z OAS było zwracane w płaconym podatku, aż do poziomu rocznego dochodu 90 000 CAD, po przekroczeniu którego zwrot dotyczył całości świadczenia [Fried, 2001, s. 2].

8 sierpnia 1990 roku w Quebecu wydano regulację prawną dotyczącą funkcjonowania dodatkowych (dobrowolnych) planów emerytalnych [*Supplemental Pension Plans Act*, 1990]. W latach 90. XX wieku podwyższono poziom ograniczenia w zakresie inwestowania przez kanadyjskie fundusze emerytalne w aktywa zagraniczne z 10 do 20% aktywów [*International Update...*, 2005]. W przedłożeniu budżetowym na rok 1996 zaproponowano zniesienie świadczeń OAS i GIS i zastąpienie ich z początkiem roku 2001 świadczeniem określonym jako świadczenie dla seniorów (*Seniors Benefit*) [TCE, (http)]. Projekt ten nie uzyskał jednak akceptacji Parlamentu i nie wszedł w życie. W roku 1996 składka na CPP wynosiła 5,6% wynagrodzenia brutto. W kolejnym roku rozpoczęto podwyższanie wysokości składki płaconej na CPP z poziomu 5,85% wynagrodzenia w 1997 r. do docelowego poziomu 9,9%, który miał być osiągnięty w roku 2003. Także w roku 1997 administrowanie i inwestowanie środkami gromadzonymi w planie CPP powierzono nowej instytucji – Zarządowi Inwestycyjnemu CPP (*CPP Investment Board*, CPPIB) [CP-PIB, (http)]. W roku 1998 przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę mężczyzn w CPP wynosił 60 lat, a kobiet 61,5 lat [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 152].

W roku 1999 w zakładowych dobrowolnych planach emerytalnych (RPP) zgromadzono aktywa sięgające 750 mld CAD [Fried, 2001, s. 2]. W roku 2000 świadczenia i zobowiązania z CPP oraz OAS zostały rozszerzone na konkubiny osób tej samej płci [HMC(e), (http)]. W roku 2001 podwyższono poziom ograniczenia w zakresie inwestowania przez kanadyjskie fundusze emerytalne w aktywa zagraniczne z 20 do 30% aktywów [*International Update...*, 2005].

W czerwcu 2002 roku wprowadzono regulację prawną, na podstawie której wszystkie aktywa CPP miały być przeniesione z Ministerstwa Finansów do CPPIB. Uzgodniono także, że aktywa CPP zaangażowane dotąd w obligacje skarbowe i prowincjonalne od roku 2006 będą dostępne CPPIB do dowolnego dysponowania. Stosunkowo nisko określona stopa zastąpienia w CPP, zdaniem niektórych autorów powodowała, że zreformowanie w tym zakresie systemu emerytalnego w Kanadzie było łatwiejsze, niż w innych państwach z bardziej hojnymi systemami emerytalnymi [Tamagno, 2008, s. 7, Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 149]. W kwietniu 2003 roku wszystkie obligacje i gotówka CPP zostały przekazane CPPIB. 24 lutego 2005 roku zniesiono limit w zakresie inwestowania przez kanadyjskie fundusze emerytalne w aktywa zagraniczne [*International Update...*, 2005]. W czerwcu 2005 roku nadzorem OSFI były objęte 1283 plany emerytalne, spośród których jedynie 428 było planami typu *defined benefit* (DB) [*International Update...*, 2006]. W czerwcu 2006 roku wartość aktywów zarządzanych przez CPPIB przekroczyła 100 mld CAD [CPPIB, (http)]. 3 marca 2008 roku weszła w życie regulacja prawna obniżająca, w przypadku osób z 25-letnim stażem w systemie CPP, oczekiwany okres opłacania składek z 4 do 3 lat w ciągu ostatnich 6 lat, uprawniający do otrzymania renty inwalidzkiej [*International Update...*, 2008]. W roku 2008 emeryturę z CPP pobierało ponad 3,5 mln osób, a jej średnia wysokość wynosiła 488,86 CAD [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 152].

15 stycznia 2009 roku parlament Quebecu, w odpowiedzi na zagrożenie kryzysem finansowym, przyjął regulację, na podstawie której publiczny QPP mógł przejmować zarządzanie i zobowiązania emerytalne prywatnych bankrutujących w latach 2009–2011 prywatnych planów emerytalnych w tej prowincji [*International Update...*, 2009]. Także w roku 2009 w CPP i QPP wprowadzono zasadę, że opóźnione przechodzenie na emeryturę, czyli później niż w wieku 65, ale nie później niż w wieku 70 lat, będzie premiowane wzrostem świadczenia o 0,5% za każdy miesiąc opóźnionego przejścia, a przejście wcześniejsze niż w wieku 65 lat, ale nie wcześniejsze niż po osiągnięciu 60 lat, będzie skutkowało obniżeniem świadczenia o 0,5% za każdy miesiąc wcześniejszego przejścia. Raport aktuarialny z grudnia 2009 roku zapewniał o stabilności finansowej CPP przez kolejne 75 lat oraz przewidywał, że wartość składek aż do roku 2021 przekraczać będzie wartość wypłat [CPPIB, (http)]. W roku 2009 wprowadzono możliwość dobrowolnego oszczędzania na emeryturę w ramach wolnych od podatku kont oszczędnościowych (*Tax-Free Savings Account*, TFSA). Na początku działania tych kont kwotę wolną od opodatkowania określono na 5000 CAD [CRA, (http)]. Na koniec roku 2009 funkcjono-

wało 19 179 zakładowych zarejestrowanych programów emerytalnych (*Registered Pension Plans*, RPP), wśród których znacząco więcej było planów zdefiniowanego świadczenia (DB) (61,05%), niż planów zdefiniowanej składki (*defined contribution*, DC) (35,88%) [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 152].

17 marca 2011 roku ogłaszając budżet prowincji Quebec na lata 2011/2012<sup>5</sup> poinformowano o ustanowieniu w tej prowincji nowych dobrowolnych programów emerytalnych (*voluntary retirement savings plans*, VRSP) oraz o stopniowym podwyższaniu składki na QPP o 0,15 p.p. rocznie z poziomu 9,9% na docelowe 10,8% w roku 2017 [*International Update...*, 2011]. Decyzje te argumentowano sytuacją demograficzną w tej szybko starzejącej się prowincji, a jej zaniechanie spowodowałoby wyczerpanie zasobów QPP w roku 2039. Ponadto w prowincji tej przyjęto, że opóźnione przechodzenie na emeryturę, czyli później niż w wieku 65, ale nie później niż w wieku 70 lat, będzie premiowane wzrostem świadczenia o 0,7% (zamiast dotychczasowego 0,5%) za każdy miesiąc opóźnionego przejścia, a przejście wcześniejsze niż w wieku 65 lat, ale nie wcześniejsze niż po osiągnięciu 60 lat, będzie skutkowało obniżeniem świadczenia o 0,6% (zamiast dotychczasowego 0,5%) za każdy miesiąc wcześniejszego przejścia. Podobne zmiany z początkiem roku 2012 zaczęły obowiązywać uczestników CPP, przy czym redukcja i zwiększenie świadczenia miało mieć charakter stopniowy: w przypadku redukcji o 0,02 p.p. rocznie, a docelowe 0,6% miało obowiązywać od 2016 roku, a w przypadku zwiększenia o 0,07 p.p. w latach budżetowych 2011/2012 i 2012/2013, a docelowe 0,7% miało obowiązywać od roku budżetowego 2013/2014. Ponadto wprowadzono nowe świadczenie w CPP, tzw. świadczenie dla osób po osiągnięciu wieku emerytalnego (*Post-Retirement Benefit*, PRB). Przed jego wprowadzeniem, osoba, która osiągnęła 65 lat i pozostawała w zatrudnieniu była zwolniona od opłacania składek do CPP. Po jego wprowadzeniu osoba taka mogła wybierać, czy chce opłacać składki w wysokości 4,95% wynagrodzenia, czy nie. Jeśli wybrała opłacanie składek, to do płacenia składek w tej samej wysokości był zobowiązany także jej pracodawca. Składki te były źródłem dodatkowego dochodu emeryta z CPP po przejściu na emeryturę – właśnie PRB. W ogłoszonym 29 marca 2012 roku budżecie na rok 2012/2013 przewidziano podwyższanie wieku emerytalnego w programach OAS i GIS z 65 do 67 lat [*International Update...*, 2012]. Zmiana miała być wprowadzana od kwietnia 2023 roku o jeden miesiąc podwyższania wieku emerytalnego co 2 miesiące, aż do osiągnięcia docelowego poziomu 67 lat od stycznia 2029 roku. Od lipca 2013 roku wprowadzono możliwość opóźnionego do 5 lat przechodzenia na emeryturę OAS ze wzrostem wysokości świadczenia o 0,6 p.p. za każdy miesiąc opóźnionego przejścia na emeryturę. Z początkiem roku 2014 w zakresie zasad dotyczących obliczania średniego wynagrodzenia w karierze pracownika w sys-

<sup>5</sup> W Kanadzie rok budżetowy dla rządu federalnego oraz rządów prowincjonalnych i terytorialnych trwa od 1 kwietnia do 31 marca.



temie CPP zwiększono z 7 do 8 lat liczbę lat o najniższych dochodach, którą można było wykluczyć z okresu branego pod uwagę do wyliczania przeciętnego wynagrodzenia pracownika. W lutym 2014 wartość aktywów zarządzanych przez CPPIB przekroczyła 200 mld CAD [CPPIB, (http)]. Rząd federalny zachęcał w tym okresie do tworzenia dobrowolnych rejestrowanych planów emerytalnych (*pooled registered pension plans*, PRPP).

Od 1 lipca 2014 r. w Quebecu zaczęło obowiązywać prawo nakładające na pracodawców obowiązek zakładania dla swoich pracowników dobrowolnych oszczędnościowych planów emerytalnych (*voluntary retirement savings plans*, VRSP) [International Update..., 2014]. Opłata administracyjna w takich planach, zarządzanych wyłącznie przez zakłady ubezpieczeń, fundusze powiernicze lub fundusze inwestycyjne, została ograniczona do 1,25% przeciętnej wartości aktywów. Obowiązkowość w zakresie zakładania planów miała się rozpocząć od roku 2016 z następującą sekwencją:

- od roku 2016 – pracodawcy zatrudniający 20 i więcej pracowników;
- od roku 2017 – pracodawcy zatrudniający od 10 do 19 pracowników;
- od określonej w przyszłości daty (późniejszej niż rok 2018) – pracodawcy zatrudniający od 5 do 9 pracowników.

Pracownicy mają możliwość odmówienia udziału w tych planach, ale pracodawca ma je oferować wszystkim zatrudnionym w wieku ponad 18 lat, zatrudnionym co najmniej od roku, i ponawiać taką ofertę co dwa lata. Pracownicy mogą także wybierać wysokość składki, przy czym, jeśli nie wybiorą jej poziomu, wartością domyślną jest 2% wynagrodzenia do końca roku 2017, 3% w 2018 i 4% od stycznia 2019 r. Składka płacona przez pracodawcę ma charakter dobrowolny. Składki wpłacane do planu są zwolnione od podatku dochodowego do kwoty 24 270 CAD rocznie lub 18% dochodów uczestnika z roku poprzedniego, w zależności od tego, która kwota jest niższa. Środki zgromadzone w planach mogą być wypłacane w całości po osiągnięciu wieku emerytalnego, a w szczególnych sytuacjach, jak utrata pracy, obniżenie oczekiwanej długości życia, wyjazd za granicę lub niepełnosprawność psychiczna, w wieku 55 lat.

5 maja 2015 roku w prowincji Ontario wszedł w życie, jako iż uzyskał tzw. królewską zgodę (*Royal Assent*), nowy obowiązkowy plan emerytalny dla tej prowincji (*Ontario Retirement Pension Plan*, ORPP) [International Update..., 2015]. Plan został pomyślany jako uzupełnienie istniejącego CPP, a jego wdrażanie przewidziano z początkiem roku 2017. Planem objęto wszystkie osoby zatrudnione jako pracownicy najemni w wieku od 18 do 70 lat. Zgodnie z przyjętymi zasadami łączna składka w planie ma wynosić 3,8% wartości wynagrodzenia w przedziale od 3500 do 90 000 CAD i być opłacana przez pracodawcę i pracownika po połowie. Standardowo świadczenia emerytalne z planu mają być wypłacane w wieku 65 lat z możliwością aktuarialnie dostosowanej ich korekty w przedziale od 60 do 70 roku życia. Planem ma zarządzać nowo powołana do życia instytucja – ORPP *Administrative Corporation* (ORPP AC). W przedłożeniu budżetowym na

rok 2016, przedstawionym 22 marca 2016 roku zaproponowano wycofanie się z podwyższania wieku emerytalnego w latach 2023–2029, pozostawiając prawo do świadczeń OAS i GIS dla osób w wieku 65 lat [*International Update...*, 2016]. 31 marca 2016 roku wartość aktywów zarządzanych przez CPPIB wyniosła 278,9 mld CAD [CPPIB, (http)]. W lipcu 2016 roku osoby uprawnione do świadczenia GIS otrzymały dodatkową jednorazową wypłatę zasiłku w kwocie 947 CAD [DFC, 2016].

#### STAN OBECNY (NA DZIEŃ 1 WRZEŚNIA 2016 ROKU) SYSTEMU EMERYTALNEGO W KANADZIE

Kanadyjski system emerytalny składa się z trzech filarów<sup>6</sup>: 1) emerytury powszechnej (*universal pension*), 2) emerytur zależnych od zarobków (*earnings-related pension*) oraz 3) dobrowolnych planów emerytalnych.

Elementami składowymi pierwszego filara emerytalnego są: a) Program Zabezpieczenia Osób Starszych (*Old Age Security – OAS*), b) gwarantowany dodatek do emerytury (*Guaranteed Income Supplement – GIS*), c) zasiłek (*Allowance*) oraz d) zasiłek dla pozostałych przy życiu (*Allowance for the Survivor*). Wszystkie wydatki związane z funkcjonowaniem tych świadczeń ponosi w 100% rząd federalny.

**Program Zabezpieczenia Osób Starszych (OAS)** [SSA, 2016, s. 83] obejmuje wszystkich legalnych rezydentów Kanady. Prawo do emerytury przysługuje po ukończeniu 65 lat, pod warunkiem przebywania w Kanadzie po ukończeniu 18. roku życia przez co najmniej 10 lat, a w przypadku osób, które chcą pobierać emeryturę poza granicami Kanady przez co najmniej 20 lat. Przejście na emeryturę w wieku 65 lat nie jest jednak obowiązkowe i istnieje także możliwość opóźnionego do 5 lat przechodzenia na emeryturę OAS, co jest powiązane ze wzrostem wysokości świadczenia o 0,6 p.p. za każdy miesiąc opóźnionego przejścia na emeryturę. Emerytura z OAS ma charakter emerytury rezydenckiej o typie zaopatrzeniowym, związanej jedynie z posiadaniem statusu legalnego rezydenta. W konsekwencji tego w systemie nie występuje składka emerytalna. Wartość emerytury pełnej wyliczana jest jako 0,025% wartości maksymalnej emerytury miesięcznej za każdy rok legalnej rezydencji w Kanadzie po 18. roku życia, aż do 40 lat. Natomiast sama wartość maksymalnej emerytury jest ogłaszana na kolejny kwartał decyzją administracyjną. Wartość emerytury maksymalnej, a w konsekwencji także wartość wszystkich przyznanych emerytur z OAS, podlega kwartalnej waloryzacji według wskaźnika wzrostu cen dóbr

<sup>6</sup> Niekiedy stosuje się odmienną klasyfikację filarów emerytalnych w Kanadzie, określając OAS jako filar „0”, CPP jako filar I, systemy planów zakładowych jako filar II, a systemy planów indywidualnych jako filar III. Przykładem takiego podejścia jest opracowanie Tamagno z roku 2005 [Tamagno, 2005].



i usług konsumpcyjnych (*Consumer Price Index*, CPI). W okresie od 1 lipca 2016 do 30 września 2016 r. wartość emerytury maksymalnej to 573,37 CAD miesięcznie [GC(a), (http)]. Emerytura w pełnej wysokości przysługuje jedynie osobom, których okres zamieszkania w Kanadzie wynosi co najmniej 40 lat. W pozostałych przypadkach emerytura z OAS jest zredukowana o 1/40 kwoty emerytury pełnej z OAS za każdy rok brakujący do okresu 40 lat. W efekcie przyjętego rozwiązania w systemie funkcjonuje także emerytura minimalna, dla osób z 10-letnim stażem rezydenckim, która w trzecim kwartale 2016 roku wynosi 143,35 CAD. W systemie funkcjonują także dwa poziomy progowe dochodu, dotyczące dochodu w roku poprzednim, których przekroczenie powoduje, że część lub cała emerytura jest zwracana w postaci miesięcznie płaconego podatku zwrotnego (*recovery tax*): minimalny próg dochodu do zwrotu (*Minimum Income Recovery Threshold*, MinIRT), po przekroczeniu którego 15% różnicy między osiągniętym dochodem a tym progiem podlega zwrotowi i maksymalny próg dochodu do zwrotu (*Maximum Income Recovery Threshold*, MaxIRT), po przekroczeniu którego emerytura z OAS nie jest wypłacana. W okresie od lipca 2016 roku do czerwca 2017 roku obowiązują w tym zakresie wartości dochodu z roku 2015, które określono na poziomach: MinIRT – 72 809 CAD, a MaxIRT – 118 055 CAD<sup>7</sup>. Wypłata emerytury jest opodatkowana podatkiem dochodowym od osób fizycznych na zasadach ogólnych.

**Gwarantowany dodatek do emerytury (GIS)** przysługuje osobom, które ukończyły 65. rok życia, o niskich dochodach, czyli takim, których dochód w poprzednim roku (poza emeryturą z OAS i dodatkiem GIS) nie przekroczył określonego progu. Proóg ten jest zróżnicowany dla różnych kategorii osób uprawnionych i w roku 2016 wynosił [GC(b), (http)]:

- dla samotnych emerytów (*single, widowed or divorced pensioner*) – 17 376 CAD dochodu osobistego w roku 2015;
- dla par emerytów, jeśli partner (*spouse/common-law partner*<sup>8</sup>) pobiera emeryturę OAS – 22 944 CAD dochodu łącznego w roku 2015;
- dla par emerytów, jeśli partner (*spouse/common-law partner*) nie pobiera emerytury OAS – 41 664 CAD dochodu łącznego w roku 2015;
- dla par emerytów, jeśli partner (*spouse/common-law partner*) pobiera zasiłek (*Allowance*) – 41 664 CAD dochodu łącznego w roku 2015.
- Kwota GIS określana jest na okresy kwartalne i w trzecim kwartale 2016 roku miesięczna wartość dodatku wynosiła [GC(b), (http)]:
- dla samotnych emerytów – 856,39 CAD,
- dla emerytów, których partner pobiera emeryturę OAS – 515,53 CAD,

<sup>7</sup> W okresie od lipca 2017 roku do czerwca 2018 roku obowiązywać będą wartości dochodu z roku 2016, które określono na poziomach: MinIRT – 73 756 CAD, a MaxIRT – 119 512 CAD [GC(c), (http)].

<sup>8</sup> W kanadyjskim systemie prawnym pojęcie *common-law partner* oznacza konkubinat tej samej lub odmiennej płci (*same sex or opposite sex*).

- dla par emerytów, których partner nie pobiera emerytury OAS – 856,39 CAD,
- dla par emerytów, jeśli partner pobiera zasiłek – 515,53 CAD.

GIS może być wypłacany osobom przebywającym za granicą, ale wówczas nie dłużej niż przez 6 miesięcy.

Z kolei **zasiłek** (*Allowance*) przysługuje osobom w wieku 60–64 lat, z co najmniej 10 latami rezydencji w Kanadzie po ukończeniu 18. roku życia, których partner (*spouse/common-law partner*) pobiera emeryturę OAS i jest uprawniony do otrzymywania gwarantowanego dodatku do emerytury (GIS). Zasiłek przysługuje, jeżeli kwota dochodu łącznego w roku 2015 nie przekroczyła 32 160 CAD, a jego miesięczna wartość w trzecim kwartale 2016 roku wynosiła 1088,90 CAD [GC(b), (http)]. Po ukończeniu przez beneficjenta zasiłku 65 lat jest on automatycznie zastępowany emeryturą OAS i ewentualnie, przy odpowiednio niskich dochodach, świadczeniem GIS. Wartość zasiłku jest kwartalnie waloryzowana wskaźnikiem CPI.

Natomiast **zasiłek dla pozostałych przy życiu** (*Allowance for the Survivor*) przysługuje wdowom i wdowcom (*surviving spouse or common-law partner*) w wieku 60–64 lata, jeżeli kwota dochodu osobistego w roku 2015 nie przekroczyła 23 424 CAD, a jego miesięczna wartość w trzecim kwartale 2016 roku wynosiła 1 297,99 CAD [GC(b), (http)]. Wartość zasiłku jest kwartalnie waloryzowana wskaźnikiem CPI.

**Drugi filar** systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie, to obligatoryjny **Kanadyjski Plan Emerytalny** (*Canada Pension Plan, CPP*), a w prowincji Quebec **Plan Emerytalny Quebecu** (*Quebec Pension Plan, QPP*). Obydwa programy mają charakter obowiązkowy, ze składkami powiązаныmi z zarobkami uczestnika (*earnings related*).

**Kanadyjski Plan Emerytalny** (CPP) formalnie funkcjonuje na zasadzie *pay-as-you-go*, co oznacza, że wypłacane w danym roku emerytury finansowane są na bieżąco z wpłacanych do programu składek, jednakże występująca trwale w tym planie nadwyżka może być inwestowana. Zarządzeniem inwestycjami planu zajmuje się Zarząd Inwestycyjny CPP (IBCPP). Uczestnictwo w programie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników oraz osób samozatrudniających się, którzy ukończyli 18 lat, i których dochód w danym roku jest wyższy od minimalnej podstawy wymiaru składki (*Yearly Basic Exemption, YBE*), ale nie przekracza progu rocznej maksymalnej kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składki (*Yearly Maximum Pensionable Earnings, YMPE*). W roku 2016 obowiązek odprowadzania składki na CPP powstaje w momencie, gdy roczny dochód uczestnika (YBE) przekracza 3500 CAD, a jednocześnie jest nie wyższy (YMPE) niż 54 900 CAD<sup>9</sup>. W przypadku pracowników najemnych składka wynosi łącznie 9,9% wynagrodzenia i opłacana jest w równych częściach (po 4,95%) przez pracownika i jego pracodawcę. W przypadku osób samozatrudniających się podstawą do wyliczania 9,9% składki jest deklarowany dochód.

<sup>9</sup> Wartość kwoty YMPE jest corocznie waloryzowana indeksem CPI [SSA, 2016, s. 83].

Wysokość emerytury z CPP wyliczana jest na poziomie 25% przeciętnych miesięcznych zarobków ubezpieczonego z okresu całej kariery zawodowej przed przejściem na emeryturę. Przyjęto jednak zasadę, że uczestnik planu może wybrać 8 najgorszych dla niego lat w karierze i lata te nie będą uwzględniane przy wyliczaniu jego przeciętnych miesięcznych zarobków<sup>10</sup>. Wiek emerytalny w CPP ma charakter płynny, przy czym zachowane jest pojęcie formalnego wieku emerytalnego na poziomie 65 lat. Jednakże przechodzenie na emeryturę jest możliwe w przedziale pomiędzy 60. a 70. rokiem życia, przy czym przy wcześniejszym od 65 lat przejściu na emeryturę następuje redukcja świadczenia o 0,6% za każdy miesiąc wcześniejszego przejścia, a przy późniejszym przejściu – jego podwyższenie o 0,7% za każdy miesiąc późniejszego przejścia. Przyznane świadczenia emerytalne są waloryzowane wskaźnikiem CPI.

Uzupełniający charakter ma w CPP świadczenie dla osób po osiągnięciu wieku emerytalnego (*Post-Retirement Benefit*, PRB). Źródłem finansowania tego świadczenia są składki opłacane przez pracownika, który kontynuuje zatrudnienie po osiągnięciu 65. roku życia i jego pracodawcę. Uczestnictwo w PRB dla uczestnika CPP w wieku 65–70 lat jest dobrowolne, ale jeśli wybrał on uczestnictwo w tym programie składkę musi opłacać także jego pracodawca. Poziom wysokości składek jest taki sam, jak w przypadku osób do 65. roku życia.

Kanadyjskie prowincje mają ogólną opcję tworzenia alternatywnych do CPP obligatoryjnych i zależnych od zarobków planów emerytalnych. Jak dotąd, z opcji tej skorzystała jedynie prowincja Quebec, tworząc **Plan Emerytalny Quebecu** (*Quebec Pension Plan*, QPP). Zasady funkcjonowania tego planu są tożsame do planu CPP, z wyjątkiem trzech elementów:

- wysokości składki emerytalnej, która w roku 2016 wynosi 10,65% wynagrodzenia pracownika lub dochodów osoby samozatrudniającej, a docelowo od roku 2017 ma wynosić 10,8%; decyzja o podwyższeniu wysokości składki w tym planie z poziomu 9,9 do 10,8% podjęta została na podstawie aktuarialnej analizy obciążeń demograficznych w tej prowincji;
- uczestnik planu może wybrać z okresu aktywności zawodowej 15% najgorszych dla niego okresów w karierze i okresy te nie będą uwzględniane przy wyliczaniu jego przeciętnych miesięcznych zarobków; w CPP wartość ta wynosi 17%;
- w przypadku QPP dodatkowe świadczenie tożsame z PRB nazywane jest w tym planie dodatkiem dla osób po osiągnięciu wieku emerytalnego (*Retirement Pension Supplement*, RPS), a udział w RPS jest obligatoryjny.

W przyjętych w Kanadzie rozwiązaniach istnieje możliwość przenoszenia wypłaty przyznanego świadczenia emerytalnego z QPP do CPP i odwrotnie.

<sup>10</sup> 8 lat wynika z przyjętej zasady, że 17% okresu aktywności zarobkowej można pominąć przy wyliczaniu przeciętnych miesięcznych zarobków. Przyjmuje się bowiem, że okres aktywności zarobkowej to 47 lat (65-18), 17% z 47 to około 39. Stąd różnica 47-39=8.

**Trzeci filar** systemu emerytalnego w Kanadzie stanowią **dodatkowe prywatne programy emerytalne**, funkcjonujące w postaci **zakładowej**, jak i **indywidualnej**, a także wolne od podatku konta oszczędnościowe (TFSA).

**Dodatkowe prywatne programy zakładowe**, to przede wszystkim zarejestrowane programy emerytalne (*Registered Pension Plans*, RPP), które są grupowymi programami, dobrowolnie tworzonymi przez pracodawców dla swoich pracowników i przez nich finansowanymi. Najczęściej występują w postaci planu zdefiniowanego świadczenia, rzadziej w postaci planu zdefiniowanej składki, ale mogą również występować w postaci hybrydowej. W latach 90. XX wieku ujawniła się wyraźna tendencja do przekształcania planów typu DB w plany typu DC [Fried, 2001, s. 3], ale została ona odwrócona pod koniec I dekady XXI wieku w wyniku kryzysu finansowego. Warunki programu podlegają indywidualnym negocjacjom pracodawcy z pracownikami. Jakkolwiek tworzenie dodatkowych prywatnych programów zakładowych miało do niedawna charakter całkowicie fakultatywny, tak funkcjonujące już od roku 2014 plany emerytalne w Quebecu (VRSP), jak i plan, którego wdrażanie przewidziano z początkiem roku 2017 dla prowincji Ontario (*Ontario Retirement Pension Plan*, ORPP), mają już charakter obligatoryjny dla pracodawców.

Z kolei **dodatkowe prywatne programy indywidualne** w Kanadzie przyjęły nazwę Zarejestrowanych Oszczędnościowych Planów Emerytalnych (*Registered Retirement Savings Plans*, RRSP). Programy te występują wyłącznie w postaci planów zdefiniowanej składki, a uczestniczyć w nich można do czasu ukończenia 71. roku życia. Po tym czasie zgromadzony kapitał można alternatywnie wypłacić w postaci jednorazowej sumy pieniędzy (*lump-sum*), przekształcić w strumień świadczeń pieniężnych (*annuitet*) albo przetransferować na tzw. zarejestrowany fundusz dochodów emerytalnych (*Registered Retirement Income Fund*, RRIF).

Prawo podatkowe umożliwia odprowadzanie środków do prywatnych programów emerytalnych do poziomu tzw. *contribution room*, który waloryzowany jest corocznie wskaźnikiem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce kraju. W roku 2016 limit ten wynosił 25 370 CAD [CRA, (http)].

Coraz powszechniejsze w Kanadzie stało się tworzenie zarejestrowanych oszczędnościowych programów emerytalnych (RRSP) w postaci grupowej [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 155]. Inicjatorem takiego programu każdorazowo jest pracodawca, który określa również, jaka instytucja będzie zarządzała środkami gromadzonymi w ramach planu (np. zakład ubezpieczeń, fundusz powierniczy). O wysokości składki wpłacanej do programu decyduje płatnik, którym jest pracownik, pracodawca może jednakże wpłacać składki dodatkowe.

**Wolne od podatku konta oszczędnościowe** (TFSA) może zakładać każdy obywatel lub rezydent Kanady w wieku co najmniej 18 lat. Program funkcjonuje w formule *Tax-Exempt-Exempt* (TEE), czyli limitowana kwota (w roku 2016 jest to 5500 CAD, chociaż w roku 2015 było to 10 000 CAD [CRA, (http)]) opodatkowanego dochodu może być wpłacona na takie konto, a dopisywane odsetki i wypłata

kapitału nie podlegają opodatkowaniu. Zgromadzone kwoty wraz z oprocentowaniem można wycofać w każdym czasie bez żadnych konsekwencji podatkowych. Środki wypłacone powiększają limit dostępnej wartości *contribution room*.

#### WYZWANIA I PRZEWIDYWANE ZMIANY W SYSTEMIE EMERYTALNYM KANADY

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoi system emerytalny w Kanadzie jest sytuacja demograficzna. Problem starzenia się społeczeństwa, za wyjątkiem prowincji Quebec, nie ma w Kanadzie charakteru krytycznego, ale według prognoz demograficznych w roku 2020 emeryci będą stanowić 18,0% ogółu społeczeństwa [NACA, 2005, s. 6], zaś w przewidywaniach OECD z roku 2005 relacja pomiędzy liczbą osób w wieku 65+ a liczbą osób w wieku produkcyjnym (20–64) miała się zwiększyć w Kanadzie z 20% w roku 2004 do ponad 45% w roku 2050 [OECD, 2005, s. 9]. Kolejnym problemem jest relatywne ubożenie społeczeństwa kanadyjskiego. W najnowszym suplemencie do raportu aktuarialnego, opublikowanym 16 lipca 2016 roku [OSFIC, 2016], podano, że łączne roczne wydatki na GIS i *Allowance* zwiększą się z 315 mln CAD w roku 2016 do 775 mln CAD w roku 2020<sup>11</sup>, a liczba beneficjentów tych programów ma się zwiększyć z 813 tys. w roku 2016 do 925 tys. w roku 2020. Skutkować to będzie zwiększonym obciążeniem dla budżetu federalnego – łącznie w okresie 2016–2030 przewiduje się wydatkowanie na te dwa świadczenia około 1,2 mld CAD. Ponadto podjęta w 2016 roku decyzja o odstąpieniu od podnoszenia wieku emerytalnego do 67 lat oznaczać będzie zwiększenie rządowych wydatków w okresie 2016–2030 na poziomie 10,4 mld CAD.

W latach 1976–2009 wskaźnik ubóstwa wśród kanadyjskich emerytów obniżył się z około 30% do około 5%<sup>12</sup>. W porównaniach międzynarodowych trudno zatem mówić o ubóstwie przeciętnych kanadyjskich emerytów. Nie jest także problemem stopa zastąpienia w kanadyjskim systemie emerytalnym, szczególnie u osób w dwóch pierwszych kwintylach dochodowych, gdzie niekiedy przekracza ona nawet 100%. Ale nawet w przypadku osób w najwyższym kwintylu dochodowym nie spada ona poniżej 70% [STATCAN(a), ([http](http://))]. Oczywiście w przypadku tych najbogatszych osób duże znaczenie mają rozwiązania trzeciego filara emerytalnego, które zapewniają około 40% dochodów emerytów [Pieńkowska-Kamieniecka, 2010, s. 158]. Rezygnacja z podnoszenia poziomu wieku emerytalnego w publicznych programach emerytalnych, ogłoszona w roku 2016, stanowi pewne zagrożenie dla stanu finansów publicznych w kraju, gdzie poziom relacji długu

<sup>11</sup> Ta drastyczna zmiana częściowo spowodowana ma być podwyższaniem limitów dochodowych w tych programach.

<sup>12</sup> Wartości podano dla wskaźnika LICO (*Low-Income Cut-Off*) na podstawie badań prowadzonych od wielu lat przez Statistics Canada: *Survey of Consumer Finances* (dla lat od 1976 do 1995) oraz *Survey of Labour and Income Dynamics* (dla lat od 1996 do 2009) [STATCAN(b), ([http](http://))].



publicznego do PKB przekracza 90%. Realizacja deklaracji wyborczej z roku 2015, co miało miejsce w Kanadzie, nie zawsze musi iść w parze ze zdrowym rozsądkiem i rachunkami. Można zatem spodziewać się weryfikacji decyzji o odstąpieniu od podnoszenia wieku przejścia na emeryturę w przyszłości. Nie doczekały się jak dotąd praktycznej realizacji: sformułowana w roku 2008 propozycja powołania do życia Kanadyjskiego Dodatkowego Planu Emerytalnego (*Canada Supplementary Pension Plan*, CSPP) [Ambachtsheer, 2008], ani przedstawiona w roku 2009 propozycja poprawy standaryzacji rozwiązań emerytalnych [Van Riesen, 2009].

### REKOMENDACJE DLA POLSKI

System emerytalny w Kanadzie jest systemem trójfilarowym, który zasadniczo zapewnia adekwatne emerytury i skutecznie redukuje zasięg ubóstwa wśród osób w wieku 65 lat i więcej. Z wyjątkiem specyficznej sytuacji Quebecu, nie budzi także zastrzeżeń stabilność funkcjonujących w Kanadzie planów emerytalnych, które potrafią pokazywać przewidywania o wypłacalności na najbliższe 75 lat. Pewnym problemem może być natomiast spadek uczestnictwa w trzecim filarze, który szczególnie wyraźnie ujawnił się w okresie kryzysu finansowego od roku 2009. Nastąpiły jednak w ostatnich latach oczekiwane zmiany w zakresie podwyższenia limitów kwot przekazywanych do III filara wolnych od opodatkowania, co zahamowało niekorzystną tendencję w tym zakresie. Nastąpiły także zmiany dotyczące zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy, a częściowo także zniechęcające do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Powstała także możliwość gromadzenia środków na emeryturę w przypadku osób kontynuujących zatrudnienie po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Wydaje się zatem, że na chwilę obecną żadne natychmiastowe i radykalne zmiany w funkcjonowaniu kanadyjskiego systemu emerytalnego nie są konieczne.

Porównanie rozwiązań wykorzystywanych w Kanadzie z sytuacją w Polsce prowadzi do kilku konkluzji:

- funkcjonowania OAS nie można porównywać z obligatoryjnym filarem w polskim ZUS czy KRUS; w Kanadzie jest to plan zaopatrzeniowy, a w Polsce oparty na składkach i, przynajmniej nomenklaturowo, ubezpieczeniowy;
- trudno także bezkrytycznie porównywać CPP z otwartymi funduszami emerytalnymi, jako iż zasady funkcjonowania tych rozwiązań w wielu elementach są różne; w Kanadzie mamy do czynienia ze schematem formalnie repartycyjnym z inwestowaniem nadwyżek, a w Polsce z metodą inwestycyjną, opartą o indywidualne rachunki uczestników;
- można znaleźć dużo podobieństw pomiędzy RPP a pracowniczymi funduszami emerytalnymi w Polsce, a także pomiędzy TFSA a polskimi IKE, czy IKZE.

Przedstawianie zatem kanadyjskich rozwiązań emerytalnych jako swoistego wzorca dla ewentualnych zmian w Polsce jest obarczone dużym ryzykiem odrzucenia społecznego i wymaga dużej determinacji u ewentualnych reformatorów. Modyfikacja działania, czy nawet eliminacja istnienia takich instytucji, jak ZUS, czy KRUS może się także spotkać z oporem ze strony pracowników tych instytucji. Ciągłe aktualne będzie także pytanie o ekonomiczne uzasadnienie ewentualnego przemodelowywania polskich rozwiązań emerytalnych, nie tylko dla finansów publicznych, ale przede wszystkim dla uczestników. Ewentualna likwidacja ZUS i KRUS, na rzecz finansowania budżetowego, oznaczałoby zastąpienie metody ubezpieczeniowej metodą zaopatrzeniową. Otwarte fundusze emerytalne prościej w Polsce przekształcić w fundusze inwestycyjnie, niż tworzyć z nich analog CPP. Jedynie w zakresie rozwiązań dobrowolnego trzeciego filara emerytalnego, kanadyjskie doświadczenia wydają się obecnie możliwe do wykorzystania w Polsce.

W przedstawionym stanie rzeczy wydaje się, że postawiona na wstępie hipoteza, że przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mają nikłe szanse na wykorzystanie w Polsce uzyskała potwierdzenie.

#### BIBLIOGRAFIA

- Ambachtsheer K., 2008, *The Canada Supplementary Pension Plan (CSPP): Towards an Adequate, Affordable Pension for All Canadians*, C.D. Howe Institute Commentary, The Pension Papers No. 265, May 2008, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1408705>.
- British North America Act of 1951*.
- Carmichael I., 2005, *Pension Power: Unions, Pension Funds, and Social Investment in Canada*, University of Toronto Press, Toronto–Buffalo–London.
- Chłoń-Domińczak A., 2010, *Kanadyjski raj dla emerytów*, artykuł z 19 marca 2010 r., <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/kanadyjski-raj-dla-emerytow/> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- COASD, 2016, <http://activehistory.ca/2012/11/a-short-historical-primer-on-canadas-old-age-security-debate/> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- CP, 1950, *Report of the Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Old Age Security*, Canadian Parliament, Ottawa, June 1950.
- CPPIB, 2016, <http://www.cppib.com/en/who-we-are/our-history.html> (stan na dzień 20.09.2016).
- CRA, 2016, <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/rgstrd/papsapar-fefespfer/lmts-eng.html> (stan na dzień 20.09.2016).
- Dewetering J., 1990, *The Old Age Security Fund*, Parliamentary Research Branch, Economics Division, 14 March 1990, <http://publications.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/MR/mr58-e.htm> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- DFC, 2016, *Budget 2016: Growing the Middle Class*, Department of Finance Canada, March 22, 2016, <http://www.budget.gc.ca/2016/docs/plan/budget2016-en.pdf>.



- Fried J., 2001, *Canadian Retirement Savings Programs and Russian Pension Reform*, Department of Economics Research Reports, 2001-12, Department of Economics, University of Western Ontario, London.
- GC(a), 2016, [http://www.esdc.gc.ca/en/cpp/oas/benefit\\_amount.page](http://www.esdc.gc.ca/en/cpp/oas/benefit_amount.page) (stan na dzień 21.09.2016 r.).
- GC(b), 2016, <http://www.esdc.gc.ca/en/cpp/oas/payments.page> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- GC(c), 2016, [http://www.esdc.gc.ca/en/cpp/oas/recovery\\_tax.page](http://www.esdc.gc.ca/en/cpp/oas/recovery_tax.page) (stan na dzień 21.09.2016 r.).
- Guest D.T., 1997, *The Emergence of Social Security in Canada*, University of British Columbia Press, Vancouver.
- HMC(a), 2016, *Our First Old Age Pension 1915-1927* [http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/1915-1927\\_e.pdf](http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/1915-1927_e.pdf).
- HMC(b), 2016, [http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-a28-w-cr\\_e.shtml](http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-a28-w-cr_e.shtml) (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- HMC(c), 2016, [http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-a52-w-cr\\_e.shtml](http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-a52-w-cr_e.shtml) (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- HMC(d), 2016, [http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-m1968\\_e.shtml](http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-m1968_e.shtml) (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- HMC(e), 2016, [http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-m2000\\_e.shtml](http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/cpp-m2000_e.shtml) (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- HRSDC, 2016, *The CPP&OAS Stats Book 2009* (2010), Human Resources and Skills Development Canada, <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/statistics/statbook.shtml> (stan na dzień 21.09.2016 r.).
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2005, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, April 2005, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2006, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, June 2006, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2008, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, April 2008, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2009, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, March 2009, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2011, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, April 2011, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2012, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, May 2012, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2014, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, August 2014, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.

- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2015, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, June 2015, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2016, Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, April 2016, Washington, DC, SSA Publication No. 13-11712.
- Jeden podatek zamiast PIT i składek na ZUS i NFZ, ale bez kwoty wolnej. Rząd szykuje rewolucję podatkową*, 2016, artykuł z 7 marca 2016, <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/jeden-podatek-zamiast-pit-i-skladek-na-zus-i,142,0,2034318.html> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- Kanadyjski system emerytalny, który miał być wzorem dla Polski, będzie reformowany*, 2010, artykuł z 24 marca 2010, <http://forsal.pl/artykuly/408702,kanadyjski-system-emerytalny-ktory-mial-byc-wzorem-dla-polski-bedzie-reformowany.html> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- Little B., 2010, *Pension Reform in Canada: An Often Fractious Federation*, „Forum of Federations”, Occasional Paper Series Number 1, Ottawa.
- NACA, 2005, *Aging in poverty in Canada*, „Seniors on the Margins”, Government of Canada, National Advisory Council on Aging, Ottawa, Ontario.
- OECD, 2005, *Ageing and Employment Policies: Canada*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- OSFI, 2016, <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Eng/osfi-bsif/Pages/default.aspx> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- OSFIC, 2016, *Actuarial Report (13<sup>th</sup>) Supplementing the Actuarial Report on the Old Age Security Program As at 31 December 2012*, Office of the Superintendent of Financial Institution Canada, Office of the Chief Actuary of Canada, <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Eng/Docs/oas13.pdf>.
- Pieńkowska S., 2005, *Kanadyjski system ubezpieczeń emerytalnych*, „Polityka Społeczna”, 10, s. 18–22.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., 2010, *System emerytalny w Kanadzie*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” nr 4, s. 147–162.
- Rusza Program Budowy Kapitału Polaków*, 2016, artykuł z 4 lipca 2016 r., <https://www.mr.gov.pl/strony/aktualnosci/rusza-program-budowy-kapitalu-polakow/> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- Sołtys M., Jagodziński K. (opr.), 2011, *Model emerytur obywatelskich*, Centrum im. Adama Smitha, Warszawa, 13 lipca 2011 r.
- SSA, 2016, *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2015*, Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy & Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11802, Released: March 2016, Washington, DC.
- SSC, 1979, *Retirement Without Tears*, A report of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, Ottawa.
- STATCAN(a), 2016, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/2010327/ct002-eng.htm> (stan na dzień 20.09.2016 r.).
- STATCAN(b), 2016, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2012001/fig/fig3.2-eng.htm> (stan na dzień 20.09.2016 r.).

*Supplemental Pension Plans Act of 1990.*

Tamagno E., 2005, *The Canadian Pension System*, A report prepared for the General Assembly of the Japan Pension Research Council, Tokyo, 8–9 September 2005.

Tamagno E., 2008, *A Tale of Two Pension Plans: The Differing Fortunes of the Canada and Quebec Pension Plans*, Caledon Institute of Social Policy, Ottawa.

TCE, 2016, <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/old-age-pension/> (stan na dzień 20.09.2016 r.).

*The Canadian Government Annuities Act of 1908.*

*The Old Age Assistance Act of 1951.*

*The Old Age Pension Act of 1927.*

*The Old Age Security Act of 1951.*

*The Old Age Security Fund*, Parliamentary Research Branch, Economics Division, 14 March 1990, <http://publications.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/MR/mr58-e.htm> (stan na dzień 20.09.2016 r.).

Van Riesen G., 2009, *The Pension Tangle: Achieving Greater Uniformity of Pension Legislation and Regulation in Canada*, C.D. Howe Institute Commentary, The Pension Papers No. 294, August 2009.

Wieteska S., 1998, *Świadczenia emerytalne w USA i Kanadzie*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 1998, nr 5–6.

Zalewa P., 2002, *Kanadyjski system ubezpieczeń społecznych*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H, Oeconomia 36, s. 311–324.

*Związkowcy i pracodawcy krytykują pomysł „kanadyjskiej” reformy emerytur w Polsce*, 2010, artykuł z 23 marca 2010, <http://forsal.pl/artykuly/408270,zwiazkowcy-i-pracodawcy-krytykuja-pomysl-kanadyjskiej-reformy-emerytur-w-polsce.html> (stan na dzień 20.09.2016 r.).

### Streszczenie

Pionierskie w Polsce prace o systemie emerytalnym Kanady, autorstwa Wieteski, Zalewy i Pieńkowskiej, które publikowane były w ostatniej dekadzie XX wieku i pierwszej dekadzie XXI wieku, pomijają wątek możliwych aplikacji kanadyjskich rozwiązań emerytalnych w Polsce. Wypełniając czasową lukę eksploracyjną, autor próbuje przedstawić w niniejszym tekście rzetelną wiedzę o rozwoju i współczesnym stanie systemu emerytalnego w Kanadzie. Celem badawczym autora jest stwierdzenie, w jakim zakresie przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mogą być wykorzystane w Polsce. Autor stawia jednocześnie hipotezę, że przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mają nikłe szanse na wykorzystanie w Polsce. Artykuł o systemie emerytalnym Kanady prezentowany jest w układzie: 1) Rozwój historyczny systemu emerytalnego w Kanadzie, 2) Stan obecny systemu emerytalnego w Kanadzie, 3) Wyzwania i przewidywane zmiany, 4) Rekomendacje dla Polski. W podsumowaniu autor stwierdza, że porównanie rozwiązań wykorzystywanych w Kanadzie z sytuacją w Polsce prowadzi do kilku konkluzji:

- funkcjonowanie kanadyjskiego OAS nie można porównywać z obowiązkowym filarem w polskim ZUS czy KRUS; w Kanadzie jest to plan zaopatrzeniowy, a w Polsce składkowy;
- trudno także bezkrytycznie porównywać CPP z otwartymi funduszami emerytalnymi, jako iż zasady funkcjonowania tych rozwiązań w wielu elementach są różne;
- można znaleźć dużo podobieństw pomiędzy RPP a pracowniczymi funduszami emerytalnymi w Polsce, a także pomiędzy TFSA a polskimi IKE, czy IKZE.

A zatem jedynie w zakresie rozwiązań dobrowolnego trzeciego filara emerytalnego, kanadyjskie doświadczenia wydają się obecnie możliwe do wykorzystania w Polsce. W przedstawionym stanie rzeczy postawiona na wstępie hipoteza, że przyjęte w Kanadzie rozwiązania emerytalne mają nikłe szanse na wykorzystanie w Polsce, uzyskała potwierdzenie.

*Słowa kluczowe:* emerytury, systemy emerytalne, Kanada

## **The pension system in Canada. Recommendations for Poland**

### *Summary*

Pioneering papers in Poland of the pension system in Canada, by Wieteska, Zalewa and Pieńkowska, which were published in the last decade of the twentieth century and the first decade of the twenty-first century, omit the topic of possible applications of the Canadian pension solutions in Poland. Fill the time gap exploratory, the author tries to present herein a thorough knowledge of the development and contemporary state of the pension system in Canada. The aim of the author's research is to determine to what extent the adopted Canadian pension solutions can be used in Poland. The author also hypothesized that adopted in Canada pension solutions are unlikely to use in Poland. Article about the pension system in Canada is presented as follow: 1) The historical development of the pension system in Canada, 2) Current status of the pension system in Canada, 3) Challenges and expected changes, 4) Recommendations for the Poland. In conclusion, the author states that the comparison of the solutions used in Canada to the situation in Poland leads to several conclusions:

- functioning of the Canadian OAS can not be compared with the obligatory pillar of the Polish Social Insurance Institution (ZUS) or Agricultural Social Insurance Fund (KRUS); the Canadian one is a budgetary plan and the Polish one is a contribution,
- it is difficult to compare uncritically the CPP with public pension funds (OFEs), as all rules of functioning of these solutions in a number of elements are different,
- it is possible to find a lot of similarities between the RPP and occupational pension funds in Poland, as well as between the TFSA and Polish IKE or IKZE.

Therefore, only in case of the solutions of voluntary third pension pillar, the Canadian experience now seems possible to be used in Poland. In the presented state of things placed at the beginning the hypothesis that adopted in Canada pension solutions are unlikely to use in Poland received confirmation.

*Keywords:* pensions, pension systems, Canada

JEL: G23, H55, H75, J32

*dr Roman Garbiec*<sup>1</sup>

Wydział Zarządzania  
Politechnika Częstochowska

## Nierówności społeczne w polskim systemie ubezpieczeń społecznych

### WSTĘP

Nierówności społeczne są przedmiotem badań zarówno polityków społecznych, jak i ekonomistów. Rozpatrywanie zagadnienia nierówności społecznych w polskim systemie ubezpieczeń społecznych jest w obecnych warunkach istotne ze względu na permanentny proces reformy tego systemu. Samo funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych jako egzemplifikacji państwa opiekuńczego zapewniającego osobom niezdolnym do samodzielnego zaspokajania ich potrzeb materialnych i bytowych w takich przypadkach jak niezdolność do pracy z powodu starości, choroby, macierzyństwa czy też wypadków przy pracy lub chorób zawodowych jest oczywiste. Natomiast formy funkcjonowania systemu, ich zakres przedmiotowy i wielkość udzielanej pomocy tym osobom może budzić wątpliwości co do ich zasadności i efektywności. Niniejszy artykuł stanowi próbę wskazania przyczyn powstawania nierówności społecznych w systemie ubezpieczeń społecznych oraz możliwości ich eliminacji. Jako narzędzie badawcze wykorzystana została analiza dokumentów opisująca proces legislacji w reformowaniu systemu ubezpieczeń społecznych oraz analiza ekonomiczna, której zadaniem będzie pokazanie czy stosowane rozwiązania są efektywne.

Teoretycznie każdy system ubezpieczeń społecznych winien być oparty na trzech aksjomatach: powszechności, spójności i efektywności. Pojęcie powszechności systemu rozumieć należy jako takie rozwiązanie, które obejmuje wszystkich obywateli danego państwa. Pojęcie spójności rozumieć należy jako stosowanie w systemie w każdym przypadku tych samych reguł i zasad w stosunku do wszystkich jego uczestników. Efektywność systemu rozumieć należy jako zrównoważenie jego wpływów i wydatków. Analiza zastosowanych rozwiązań będzie

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Armii Krajowej 19 b, 42-200 Częstochowa, tel. 34 325 04 24; e-mail: romangarbiec@wp.pl.

opierała się na wskazaniu przykładów braku któregoś z tych trzech aksjomatów systemowych. Jako podstawową tezę referatu przyjęto stwierdzenie, że powstały w 1999 roku i funkcjonujący nadal w Polsce system ubezpieczeń społecznych jest niespójny, niepowszechny i nieefektywny ze względu na stosowanie w nim dyskryminacji wobec określonych grup społecznych i zawodowych (przez dyskryminację rozumie się sytuację, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji) [Zob. art. 32 Konstytucji RP].

### MECHANIZMY FUNKCJONOWANIA SYSTEMU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W POLSCE

Ubezpieczenia społeczne jako jeden z elementów zabezpieczenia społecznego spełnia określone funkcje wynikające z definicji pojęcia ubezpieczenia. Przez funkcje ubezpieczeń rozumie się najczęściej istotę ich działania. Do funkcji ubezpieczeń społecznych należy przede wszystkim funkcja ochronna, która ma za zadanie zabezpieczenie każdego ubezpieczonego, przed wystąpieniem niekorzystnych nagłych wypadków losowych oraz innych podobnych okoliczności. Głównym zadaniem ochrony ubezpieczeniowej jest gwarancja świadczeń we wszystkich przypadkach, w których uznano, iż osobie ubezpieczonej przysługuje prawo do egzystencji materialnej. Do funkcji ubezpieczeń społecznych należy funkcja rozdzielcza, która polega na dystrybucji środków społecznych pomiędzy osoby uprawnione. Do funkcji ubezpieczeń społecznych należy również funkcja polityki ludnościowej, przez którą rozumieć należy świadome podejmowanie działań, mających za zadanie wywołanie zmian w ruchu i rozwoju ludności. Zjawiska demograficzne, w głównej mierze takie jak długość wieku produkcyjnego, trwanie życia ludzkiego, zgony i urodzenia, w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych. Funkcja fiskalno-ekonomiczna ubezpieczeń realizuje się w systemie ubezpieczeń społecznych w postaci działania w sferze finansów ubezpieczenia społecznego [Zob. Muszalski, 2004, s. 215–219, 228, 231].

Ubezpieczenia społeczne realizując swoje funkcje oparte są na zasadach, które w polskim systemie ubezpieczeń społecznych są obligatoryjne. Do zasad tych zaliczamy:

- zasadę przymusu – która mówi o tym, iż w dniu przystąpienia przez członka do ubezpieczenia społecznego, staje się on nierozzerwalnie z nim złączony przez stosunek prawny;
- zasadę powszechności – opiera się na fakcie, iż osoby, które są narażone na jakiegokolwiek ryzyko, niebezpieczeństwo bądź nagły wypadek objęci są ubezpieczeniem społecznym;
- zasadę równego traktowania ubezpieczonych – która mówi o tym, iż ubezpie-



czeniu społecznym objęci są wszyscy bez względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne oraz stan cywilny. Zasada ta ma swoje uzasadnienie w tezie, w której mówi, że każdy ubezpieczony jest sobie równy, bez względu na wymienione determinanty;

- zasadę gwarantowania przez państwo wypłacalności świadczeń – ma na celu wypłacanie z budżetu państwa funduszy ubezpieczonych, w razie gdyby z różnego powodu zabrakło środków pieniężnych w jakimkolwiek rodzaju ubezpieczenia społecznego;
- zasadę wzajemności – w jej przypadku w razie zaistnienia nagłego wypadku, ubezpieczyciel ma prawo wypłacić świadczenie bądź odszkodowanie, wyłącznie wtedy, gdy ubezpieczający określi sumę pieniężną „tytułem składki ubezpieczeniowej” [Zob. Klimas, 2013, s. 21–25];
- zasadę sprawiedliwości społecznej – która charakteryzuje się zobiektywizowanymi i jednakowymi dla wszystkich obywateli i grup społecznych kryteriami oceny praw i obowiązków.

Szczególnie istotna była i jest – moim zdaniem – weryfikacja zasad funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych wyrażona poprzez rozstrzygnięcie przez Trybunał Konstytucyjny zgodności aktów prawnych z tego zakresu z Konstytucją. Funkcjonujący w obecnych ramach system oparty jest na dyskryminacji ze względu na przynależność do określonej grupy społeczno-zawodowej oraz ze względu na płeć i wiek. Zasadniczo wyroki Trybunału Konstytucyjnego w tym zakresie ewoluowały i pokrywały się z oczekiwaniami rządzących, co odzwierciedlało się w braku negowania przyjętych rozwiązań prawnych. Co prawda, w niektórych orzeczeniach Trybunał Konstytucyjny zauważa, że rozpatrywany casus ma charakter dynamiczny i w dalszej przyszłości możliwe są orzeczenia odmienne od cytowanych dotychczas. Za przełomowy w zakresie dyskryminacji można uznać wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2007 r., w którym ocenił jako niezgodne z Konstytucją RP zróżnicowanie prawa do wcześniejszej emerytury ze względu na płeć, w wyniku którego mężczyźni nabywali uprawnienie emerytalne pięć lat później niż kobiety znajdujące się w analogicznej sytuacji.

Rozwiązanie przyznające kobietom dodatkową możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę – przy jednoczesnym wyłączeniu z tego przywileju 60-letnich mężczyzn mających długoletni staż ubezpieczeniowy – stanowi wyraz nadmiernego ich uprzywilejowania, prowadzącego do dyskryminacji przedstawicieli płci przeciwnej. Brak możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę mężczyzn po tylu latach pracy naruszał także, zdaniem Trybunału, zasadę sprawiedliwości społecznej, zwłaszcza, gdy weźmie się pod uwagę, że długość ich życia jest statystycznie krótsza niż kobiet oraz uwzględni się zjawisko nadumieralności mężczyzn, zwiększające się wraz z wiekiem. Charakter precedensowy miało także orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 15 lipca 2010 r., ze względu na swój przedmiot. Po raz pierwszy Trybunał Konstytucyjny zajął się problematyką konstytucyjności ustawowego określenia wieku emerytalnego w nowym systemie emerytalnym. Utrzyma-



nie przez ustawodawcę równego wieku emerytalnego w ramach powszechnego systemu emerytalnego, zgodne zarówno z wiążącymi Polskę regulacjami unijnymi, jak i instrumentami prawa międzynarodowego, należy uznać za wyraz uprzywilejowania wyrównawczego. W świetle powyższego, Trybunał Konstytucyjny postanowił skierować do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej sygnalizację dotyczącą celowości podjęcia działań o charakterze ustawodawczym, dążących do stopniowego zrównywania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet [Zob. Szczerba, 2015, s. 51–67].

Stosowane rozwiązania legislacyjne wraz z próbami ich weryfikacji przez Trybunał Konstytucyjny wykazały, że proces kreowania systemu ubezpieczeń społecznych jest procesem dynamicznym, a stosowane w nim zasady, jak i zawarte w tych rozwiązaniach funkcje ubezpieczeń nie są dane raz na zawsze, a ich kształt i zakres zależy od władzy ustawodawczej.

#### EWOLUCJA ZMIAN W POLSKIM SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH NA PRZEŁOMIE XX I XXI WIEKU

Wprowadzenie od 1 stycznia 1999 r. nowego systemu ubezpieczeń społecznych było dyskutowane wcześniej od co najmniej kilku lat. Wdrożone zmiany zostały uchwalone w kilka miesięcy, a czasami nawet kilka tygodni przed datą ich wdrożenia. Nowe reguły nazwane reformą systemu zasadniczo zmieniły przede wszystkim system emerytalny, częściowo zasady finansowania świadczeń w systemie, a nie dokonały zmian w zakresie rent, zasiłków czy też świadczeń wypadkowych<sup>2</sup>.

W wyniku przeprowadzonego procesu legislacyjnego w 1998 r. opracowane zostały ustawy: z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Rok wcześniej uchwalono następujące akty prawne: ustawę z 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, ustawę z 22 sierpnia 1997 roku o pracowniczych programach emerytalnych. Dalsze zmiany prawne w systemie to ustawy: z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach, z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, które wdrożyły zaproponowane w projektach i w dalszych dyskusjach rozwiązania. Wprowadzona reforma ubezpieczeń społecznych polegała na:

– wyłączeniu świadczeń nieopartych na składce z systemu ubezpieczeń,

<sup>2</sup> Pewnych zmian w zakresie świadczeń krótkoterminowych dokonano w połowie 1999 r. (ustawa z 25 czerwca 1999 r.) oraz w 2002 r., kiedy to zmieniano w istotny sposób pobieranie składek na ubezpieczenie wypadkowe i zmieniono (w pewnym zakresie) katalog świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia [Zob. Garbiec, 2013, s. 42].

- wyłączeniu z systemu ubezpieczeń zdrowotnych oferujących świadczenia niepieniężne,
- finansowym i organizacyjnym rozdzieleniu ubezpieczeń emerytalnych, rentowych, wypadkowych oraz chorobowych,
- rozróżnieniu ubezpieczeń obowiązkowych i fakultatywnych,
- utworzeniu indywidualnych kont i indywidualnej rejestracji przebiegu ubezpieczenia nakładającego dodatkowe zadania na pracodawców,
- redefinicji zadań Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- modernizacji ubezpieczeń emerytalnych<sup>3</sup>,
- obciążeniu pracodawców wypłatą świadczenia chorobowego przez pierwsze 33 dni choroby,
- zmianach parametrycznych w zakresie świadczeń krótkoterminowych,
- klasycznym<sup>4</sup> określeniu stopnia ryzyka i uzależnieniu od niego wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe,
- zmianach parametrycznych w zakresie świadczeń wypadkowych [Zob. Szpor (red.), 2003, s. 30].

Jak wynika z zaprezentowanego materiału, głównym obiektem zainteresowań reformatorów polskiego systemu ubezpieczeń społecznych były świadczenia długoterminowe, a dokładniej emerytury. Wraz z nimi pierwotnie zamierzano reformować także system rentowy, niestety, nadal funkcjonuje on według zasad określonych kilkadziesiąt lat temu (metoda kalkulacji wysokości świadczenia) lub kilkanaście lat temu (sposób orzekania). Zmiany w ubezpieczeniu chorobowym i wypadkowym wdrożone kilka miesięcy lub lat później zmieniły działanie polskiego systemu ubezpieczeń społecznych w mniejszym stopniu niż te z 1999 r., nadal są niedokończone oraz budzą wątpliwości co do ich sprawiedliwości (rozumianej jako prawo do jednakowej dystrybucji dochodów w cyklu życia dla wszystkich jego członków). Kolejnymi „etapami” reformy systemu było wyłączenie z powszechnego systemu ubezpieczeń służb mundurowych w 2003 roku i górników w 2005 roku. Ta „reformacja” polegała na przywróceniu tym grupom społeczno-zawodowym poprzednich rozwiązań z systemu sprzed 1999 roku! W 2008 roku „rozwiązano” problem wcześniejszych świadczeń emerytalnych dla kobiet likwidując ich uprawnienia z tego tytułu oraz wprowadzając emerytury pomostowe dla osób pracujących w warunkach szkodliwych, a także rozstrzygnięto, w jakich formach mają być wypłacane emerytury kapitałowe (świadczenia z II filaru emerytalnego). W latach 2012–2014 zmieniono radykalnie zasady funkcjonowania II filaru emerytalnego ograniczając wielkość osiąganego zysku przez podmioty realizujące zadania w tym zakresie i likwidując przymus korzystania z tego rozwiązania oraz zakazując reklamowania OFE. W międzyczasie (2002 r.) w systemie pozarolniczym zmieniono zasady wypłaty świadczeń wypadkowych

<sup>3</sup> Poprzez zmianę emerytury z systemu o zdefiniowanym świadczeniu na system o zdefiniowanej składce. W zakresie rent nadal nie nastąpiła ta modernizacja i wypłacane są renty oparte na systemie ze zdefiniowanym świadczeniem.

<sup>4</sup> Stosowanym w szacowaniu ryzyka w ubezpieczeniu gospodarczym.

oraz uruchomiono dodatkowe możliwości oszczędzania na starość (2004 r. – ustawa o indywidualnych kontach emerytalnych i indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego). Najwięcej kontrowersji jednak wywołała ustawa z 2012 roku o wyrównaniu i wydłużeniu wieku emerytalnego, zagadnienie to ma być ponownie rozpatrywane w bieżącym roku na posiedzeniu Sejmu. W 2014 roku skorygowano rozwiązania w zakresie świadczeń macierzyńskich dla kobiet niebędących pracownikami uzupełniając katalog uprawnionych osób do tego świadczenia o osoby prowadzące własne firmy (był to jeden z nielicznych przypadków likwidacji dyskryminacji w systemie). Obok zmian w zakresie świadczeń macierzyńskich poszerzono grupę kobiet uzyskujących prawo do opłacania za nie składek na ubezpieczenia społeczne przez państwo z tytułu opieki nad dziećmi do lat 3. 16 listopada 2016 roku uchwalona została przez Sejm RP zmiana wieku emerytalnego przywracająca poprzednie kryterium nabywania prawa do emerytury (kobiety – 60 lat, mężczyźni – 65 lat), która zakończyła roczną dyskusję na ten temat.

#### PRZYPADKI DISKRYMINACJI W FUNKCJONOWANIU NOWEGO SYSTEMU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W POLSCE

Każdy system ubezpieczeń społecznych skonstruowany według zasad systemowych winien być powszechny, spójny i efektywny finansowo. Aby system był powszechny winien swym zasięgiem obejmować wszystkich obywateli danego kraju. Polski system zawiera wiele wyjątków, zaliczyć do nich należy (w kolejności chronologicznej uwzględniającej wyłączenie danej grupy z systemu): rolników (1990 r.), prokuratorów i sędziów (1999 r.) służby mundurowe (policja, wojsko, Służba Więzienna, Służba Celna i inne jednostki związane z tymi podmiotami – 2003 r.), górnicy (2005 r.). Tak liczna rzesza osób pozostających poza systemem (rzędu kilkunastu milionów osób) czyni aktualne rozwiązania w tym zakresie bezzasadnymi, a próby korekty tego stanu rzeczy wydają się bezwzględnie konieczne. W przypadku, gdy w stosunku do tak dużej liczby obywateli tego kraju nie mają (lub mają w ograniczonym zakresie) zastosowania funkcje, zasady i aksjomaty systemowe funkcjonowanie systemu staje pod znakiem zapytania.

Funkcjonujące rozwiązania parametryczne w polskim systemie ubezpieczeń społecznych zawierały bądź nadal zawierają elementy oparte na dyskryminacji. Największą destrukcyjną rolę w działaniu tego systemu odgrywa dyskryminacja większości ubezpieczonych kosztem „wybranych” grup zawodowych. Przypadki dyskryminacji opisane poniżej dotyczą aksjomatu powszechności. Do nadzwyczajnych przywilejów w polskim systemie ubezpieczeń społecznych uprawnieni są rolnicy, funkcjonariusze służb mundurowych, górnicy oraz sędziowie i prokuratorzy. Każda z osób wykonujących wymienione powyżej zawody czerpie większe lub mniejsze profity z racji przynależności do tych grup zawodowych. Emerytury rolników z racji opłacanych składek powinny wynosić miesięcznie około 80 zł, a wynoszą ponad 10-krotnie więcej. Pozostałą część świadczeń rolniczych finansują podatnicy. Jak to

się ma do nowego systemu emerytalnego w ZUS, gdzie wypłacane są tylko świadczenia w zależności od ilości opłacanych składek? Jak wytłumaczyć rzemieślnikowi, pracownikowi jakiegokolwiek zakładu pracy (innego niż kopalnie), urzędnikowi itd., że on ma emeryturę tylko z tego, co sobie sam opłaci, a z jego podatków rolnik otrzyma wsparcie w wysokości 800 zł miesięcznie jako „dodatek” do emerytury (zwany w systemie rolniczym uzupełniającą emeryturą rolniczą). Tylko rolnicy i górnicy dostają dopłaty do ich świadczeń od podatników, a pozostali podatnicy nie otrzymają żadnego wsparcia od państwa i mogą mieć emerytury w wysokości kilkadziesiąt zł miesięcznie (ze względu na brak pracy albo pracy na umowy „śmieciovne” czy też z konieczności, a nie z wyboru pracy „na czarno”). Jest to jednoznacznie sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej. Brak rozwiązania przywracającego zasadę sprawiedliwości społecznej doprowadzi do tego w ciągu najbliższych kilkunastu lat (a na pewno w ciągu 20–30 lat), że społeczeństwo polskie będzie tak spauperyzowane, iż znaczna część (według moich szacunków 60–70%) nierolniczych emerytów będzie comiesięcznymi klientami pomocy społecznej.

Kolejną uprzywilejowaną grupą zawodową są funkcjonariusze służb mundurowych, którzy od kilkunastu lat nie płacą składek na ubezpieczenia społeczne, a ich świadczenia finansowane przez podatników uzależnione są od ostatnio otrzymywanego uposażenia i liczby lat służby. Wprowadzone zmiany (w 2014 r.) w zakresie wydłużenia okresu ubezpieczenia z 15 do 25 lat uprawniające do emerytury nadal budzą wątpliwości co do preferencyjnego traktowania tej grupy zawodowej w stosunku do pozostałych ubezpieczonych. Tak skonstruowany system świadczeń dla funkcjonariuszy powoduje, że można manipulować uposażeniem, by dana osoba mogła otrzymać jak najwyższe świadczenie.

W przypadku emerytur górniczych mamy do czynienia z podwójnym uprzywilejowaniem tej grupy zawodowej w stosunku do innych ubezpieczonych. Bo oprócz znacznie niższego wieku emerytalnego (wystarczy minimum 25 lat pracy w górnictwie) mają oni zachowany (a raczej przywrócony w 2005 r.) stary system emerytalny, gdzie emerytura jest ze zdefiniowanym świadczeniem, a nie ze zdefiniowaną składką, tak jak obowiązuje to obecnie w ZUS. Oprócz tego ta grupa zawodowa miała i ma przyznane w starym systemie emerytalnym wyższe tzw. przeliczniki uwzględniane przy wyliczaniu wysokości świadczenia, pomimo iż nie opłacają oni żadnych dodatkowych składek z tego tytułu. Takie rozwiązanie powoduje, że co roku państwo (a precyzyjniej jego obywatele) dopłacają od 3 do 4 mld złotych do wypłat emerytur górniczych. Nie można zapomnieć o „dodatku socjalnym” do każdej emerytury górniczej w wysokości 24% kwoty bazowej (w 2016 r. jest to 818,07 zł miesięcznie). A przecież istnieje w Polsce takie rozwiązanie jak emerytury pomostowe, ale to rozwiązanie nie dotyczy górników tylko pozostałych ubezpieczonych. Uwzględniając charakter pracy tego zawodu winno się brać pod uwagę nie tylko trudność wykonywanej przez nich pracy, ale także zasady sprawiedliwości społecznej oraz ekonomii. Konkludując można stwierdzić, że wszyscy ubezpieczeni mają prawo do nowych znacznie niższych świadczeń emerytalnych, a górnicy mają zagwarantowane przywileje z poprzedniego („starego”) systemu finansowane przez

wszystkich ubezpieczonych. Jedynym logicznym wytłumaczeniem takiego stanu rzeczy jest stwierdzenie, że inni ubezpieczeni nie pojechali tak jak górnicy w 2005 r. pod Sejm i nie wywołali zamieszek, których efektem było przywrócenie im poprzednich rozwiązań. To rozwiązanie jest przejawem jawnej dyskryminacji.

Inne rozwiązanie będące przykładem dyskryminacji pozostałych ubezpieczonych dotyczy sędziów i prokuratorów, których z premedytacją pominięto w reformie z 1999 roku przy zmianach emerytalnych. Ich rozwiązania emerytalne przewidują wypłatę nie emerytur, lecz świadczeń w wysokości 75% ostatniego uposażenia przy przechodzeniu w tzw. stan spoczynku. Mamy tu do czynienia z celowym działaniem zmierzającym do zapewnienia określonej grupie zawodowej ponadstandardowych przywilejów nie tylko w zakresie kształtowania wysokości świadczenia, jak również z przypadkiem świadomego działania, by te grupy zawodowe nie weszły do systemu powszechnego. Takie rozwiązanie z pewnością dyskryminuje pozostałych ubezpieczonych.

W przypadku systemowego aksjomatu spójności to standardowym przykładem braku jego zachowania są zróżnicowane parametry przyznawania określonych świadczeń. Sztandarowym przypadkiem nieprawidłowości z tego zakresu jest wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Wieloletnia dyskusja na ten temat oraz uchwalone wyroki Trybunału Konstytucyjnego i stosowane rozwiązania jednoznacznie wskazują na występowanie w tym zakresie dyskryminacji. Do przykładów dyskryminacji ze względu na wiek dotychczas niezmienionym należy także rozwiązanie z zakresu czasu wypłaty świadczenia chorobowego, gdzie osoby po 50. roku życia mają krócej wypłacane to świadczenie niż pozostałe osoby. Kolejnym przykładem dyskryminacji w aspekcie spójności jest przypadek wypłaty zasiłku wyrównawczego tylko pracownikom, a nie wszystkim ubezpieczonym. Przykładem braku spójności w polskim systemie ubezpieczeń społecznych jest odmienne traktowanie osób długotrwale niezdolnych do pracy. W systemie ZUS-owskim mamy do czynienia z orzekaniem o zdolności do dotychczas wykonywanej pracy, a funkcjonariuszy służb mundurowych jako kryterium uprawniającym do wypłat rent jest inwalidztwo, czyli stan zdrowia ubezpieczonego, a nie jego zdolność do wykonywania pracy.

Co do niestosowania aksjomatu efektywności finansowej zaprezentowane zostaną dane odnośnie pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce, bo „system rolniczy” finansowany od 93% do 95% przez podatników<sup>5</sup> z urzędu jest systemem zaopatrzeniowym, a nie ubezpieczeniowym. Analogiczne twierdzenie dotyczy funkcjonariuszy służb mundurowych oraz sędziów i prokuratorów. Jako miernik efektywności został użyty miernik efektywności finansowej systemu brutto mierzony stosunkiem składek do sumy świadczeń i kosztów i miernik efektywności finansowej systemu netto mierzony stosunkiem składek do świadczeń<sup>6</sup>. Wielkość zmian w zakresie efektywności finansowej pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w latach 2000–2015 prezentuje tabela 1.

<sup>5</sup> Precyzyjne dane na ten temat zawarte zostały w artykule [Garbiec, 2011, s. 337–354].

<sup>6</sup> Szerzej na ten temat [Garbiec, 2013, s. 31–33].

**Tabela 1. Efektywność finansowa publicznego pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce po reformie w 1999 roku (w mln zł)**

Rok	Rodzaj ubezpieczenia					Efektywność finansowa netto	Efektywność finansowa brutto
	Składki i należności pochodne ogółem	Świadczenia ogółem	Wydatki ogółem	Koszty			
2000	65601,5	81777,2	85684,0	3906,8		<b>0,80</b>	<b>0,76</b>
2001	70406,7	92108,2	96150,3	4042,3		<b>0,76</b>	<b>0,73</b>
2002	68217,1	95417,5	98834,2	3416,7		<b>0,71</b>	<b>0,69</b>
2003	70271,8	100074,9	102207,4	2132,5		<b>0,70</b>	<b>0,68</b>
2004	74032,7	104381,0	107567,7	3186,7		<b>0,70</b>	<b>0,68</b>
2005	78181,9	107397,6	111075,5	3677,9		<b>0,72</b>	<b>0,70</b>
2006	81328,5	115908,5	119233,0	3324,5		<b>0,70</b>	<b>0,68</b>
2007	89515,8	118013,2	121374,8	3361,6		<b>0,75</b>	<b>0,73</b>
2008	82955,0	132180,8	135649,8	3469,0		<b>0,62</b>	<b>0,61</b>
2009	86537,7	147896,4	151486,5	3590,1		<b>0,58</b>	<b>0,57</b>
2010	89378,7	156898,7	160842,3	3943,6		<b>0,56</b>	<b>0,55</b>
2011	102549,0	163721,2	166667,3	2946,1		<b>0,62</b>	<b>0,61</b>
2012	121908,5	170913,4	174837,4	3924,0		<b>0,71</b>	<b>0,69</b>
2013	122942,0	180171,6	183785,8	3614,2		<b>0,68</b>	<b>0,66</b>
2014	191102,7	188090,1	191710,4	3620,3		<b>0,69</b>	<b>0,68</b>
2015	143298,4	195851,6	199498,0	3646,40		<b>0,73</b>	<b>0,71</b>

Źródło: opracowanie własne [zus.pl].

Zaprezentowane dane jednoznacznie pokazują, że aktualne rozwiązania zmierzają do systematycznego zwiększania deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a wprowadzona reforma zamiast poprawić stan finansów tego Funduszu prowadzi do jego destrukcji.

## ZAKOŃCZENIE

Stosowanie w polskim systemie ubezpieczeń społecznych dyskryminacji doprowadzi najpierw do szybkiej pauperyzacji społeczeństwa, a w dalszej kolejności może prowadzić do niepokojów społecznych. Aktualne rozwiązania są sprzeczne z aksjomatami funkcjonowania systemu oraz z niektórymi jego zasadami. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest dyskryminacja, która prowadzi do powstawania nierówności społecznych w grupie świadczeniobiorców systemu ubezpieczeń



społecznych. Aby temu zapobiec powinno się jak najszybciej podjąć działania zmierzające do radykalnej zmiany tego systemu. Zmiany te winny opierać się na założeniu, że ich beneficjentem ma być każdy ubezpieczony, a nie określona grupa zawodowa czy też podmioty finansowe (PTE) jak miało to miejsce w reformie z 1999 roku. Dlatego też konieczna jest jak najszybsza likwidacja przypadków dyskryminacji występujących w systemie oraz niwelowanie przypadków łamania zasad funkcjonowania systemu.

Aby proponowane zmiany zasad funkcjonowania systemu spełniały kryteria optymalizacji powinno się wprowadzić w systemie emerytalnym minimum socjalne (w starym systemie zwanym kwotą bazową) w postaci dodatku emerytalnego oraz tak zwane indywidualne konto społeczne (IKS) dla każdego ubezpieczonego działające w myśl zasady „naczyni połączonych”. System „naczyni połączonych” polegałby na tym, że zmiany i korekty w jednym z jego elementów powodują zmiany w innym [Garbiec, 2013, s. 6]. Wprowadzenie takiego dodatku emerytalnego dla wszystkich ubezpieczonych winno gwarantować minimum egzystencji, który (jeśli nawet ilościowo odbiegający od wartości uznawanych w UE) pozwoli tym ludziom na zachowanie godności i materialnych podstaw do przeżycia.

Indywidualne konto społeczne (IKS) winno funkcjonować w myśl zasady, że niewykorzystane środki (pochodzące ze składek ubezpieczonych) z poszczególnych rodzajów ubezpieczenia (rentowego i chorobowego) zwiększałyby wielkość środków gromadzonych na tym koncie, a środki te wykorzystane zostałyby na zwiększenie wysokości wypłacanej emerytury. Wprowadzenie takiej zmiany spowodowałoby, że deficyt funduszu emerytalnego stopniowo byłby redukowany, a ubezpieczeni mieliby świadomość, że ich składki na ubezpieczenie rentowe i chorobowe nie są wykorzystywane przez inne osoby korzystające bezpodstawnie ze świadczeń społecznych. Wykorzystując to narzędzie można by stopniowo równoważyć wpływy i wydatki Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jak wykazuje dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania np. ubezpieczenia wypadkowego, w polskim systemie ubezpieczeń społecznych zindywidualizowanie (a w domyśle upodmiotowienie) wpłat składek pozytywnie wpływa na jasność i rzetelność funkcjonowania systemu. W procesie optymalizacji systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce wydaje się konieczne także wyodrębnienie ryzyka rodzicielskiego (albo opiekuńczego) i ryzyka niedołęstwa poprzez utworzenie ubezpieczenia macierzyńskiego (odrębnego od chorobowego) i ubezpieczenia pielęgnacyjnego.

Im szybciej zostaną podjęte działania w tym zakresie, tym szybciej ulegnie poprawie kondycja finansowa nie tylko Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale także finansów publicznych, a osoby ubezpieczone uzyskają prawo do świadczeń zapewniających im przynajmniej minimum socjalne. Powinniśmy sobie zdawać sprawę, że brak reformy tego systemu nie tylko pogłębi nierówności społeczne wśród osób ubezpieczonych, ale także w całym naszym społeczeństwie.



## BIBLIOGRAFIA

- Garbiec R., 2013, *Efektywność finansowa publicznego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce po reformie w 1999 roku*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa.
- Garbiec R., 2011, *Perspektywy rozwoju pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych jako narzędzia polityki społecznej w Polsce*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 19, red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- <http://www.zus.pl/files/Wa%C5%BCniejsze%20informacje%20z%20zakresu%20ubezpiecze%C5%84%20spo%C5%82ecznych%202015%20r.pdf> (dostęp 15.08.2016 r.).
- Klimas M., 2013, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Muszalski W., 2004, *Ubezpieczenie społeczne*, Wyd. PWN, Warszawa.
- Szczerba A., 2015, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego RP*, „Przegląd Naukowy Disputatio” t. XI, [http://www.im.edu.pl/wp-content/uploads/2015/10/3\\_A.Szczerba\\_Równouprawnienie-kobiet-i-mężczyzn-w-świecie-orzecznictwa.pdf](http://www.im.edu.pl/wp-content/uploads/2015/10/3_A.Szczerba_Równouprawnienie-kobiet-i-mężczyzn-w-świecie-orzecznictwa.pdf) (stan na dzień 15.08.2016 r.).
- Szpor G. (red.), 2003, *System ubezpieczeń społecznych – zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa.
- Ustawa z 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

*Streszczenie*

Rozpatrywanie zagadnienia nierówności społecznych w polskim systemie ubezpieczeń społecznych jest obecnie szczególnie istotne ze względu na stale zwiększającą się liczbę świadczeniobiorców. Konieczność funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych zapewniającego osobom niezdolnym do samodzielnego zaspokajania ich potrzeb materialnych w przypadku starości, choroby, macierzyństwa, śmierci jest oczywiste, jednak stosowane w nim rozwiązania mogą budzić wątpliwości co do ich formy i zakresu. Artykuł jest próbą zdiagnozowania, w jakim zakresie i w jakich elementach systemu występują przypadki dyskryminacji, które powodują powstawanie nierówności społecznych.

W części pierwszej tekstu scharakteryzowane zostały mechanizmy funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce. Część druga prezentuje ewolucję zmian w tym systemie w ostatnich kilkunastu latach, a w części ostatniej opisano przypadki dyskryminacji w funkcjonowaniu polskiego systemu ubezpieczeń społecznych. W zakończeniu zawarte są propozycje zmian korygujących wadliwe rozwiązania.

*Słowa kluczowe:* nierówności społeczne, dyskryminacja, system ubezpieczeń społecznych, indywidualne konto społeczne, grupy zawodowe

**Social inequalities in the Polish Social Security System***Summary*

Currently the problem of social inequalities in the Polish social security system is particularly important as the beneficiaries are continuously increasing in number. The need for a social security system that will provide benefits to people who are not able to provide for themselves and support

themselves, for example people with disabilities, very old people, mothers, and in case of death, is undisputable, however, some solutions used in it may raise doubts about their form and scope. This paper is an attempt to diagnose the scope of discrimination and find the elements of the system where the examples of discrimination which cause social inequalities can be found.

In the first chapter of the study, the mechanisms of functioning of the social security system in Poland were characterized. The second chapter presents the legislative changes of the system over the last several years. The last chapter is devoted to the description of examples of discrimination in the Polish social security system. In the summary, proposed changes to correct the erroneous solutions are contained.

*Keywords:* Social inequalities, discrimination, social security system, individual social security account, occupational groups

JEL: H55, O15

*dr. hab. Marcin Szewczyk, prof. WSiZ<sup>1</sup>*

Katedra Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej  
Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

## **Modernizacja etnicznego kapitału ludzkiego – przypadek Romów**

### WPROWADZENIE

Podstawowym założeniem modernizacji kapitału ludzkiego (KL) zmierzającego do stworzenia jego nowej jakości, ściśle powiązanej z gospodarką opartą na wiedzy i innowacyjnością zorientowaną na zintegrowany rozwój, jest posiadanie przez określoną grupę znacznego poziomu wyjściowego KL. W przypadku grup etnicznych (oraz migrantów) częstym problemem jest jego niski poziom. W szczególności dotyczy to także – będących największą grupą etniczną państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) – Romów. Są oni traktowani najczęściej jak migranci – przede wszystkim za sprawą niskiego poziomu integracji ze społeczeństwami dominującymi.

Celem analizy jest określenie, jak w przypadku Romów jako przedstawicieli mniejszości etnicznej można dokonać efektywnej modernizacji KL i czy ta modernizacja w ich przypadku jest w ogóle możliwa. Teza dotyczy stwierdzenia, że istnieją inne formy kapitału, które – jako silniejsze w przypadku tej grupy niż KL – mogą wspierać pośrednio rozwój KL lub przynajmniej jego poszczególnych elementów, wspólnych z innymi kapitałami. Jednak ze względu na uwarunkowania kulturowe i znaczną rolę szczególnego i niebagatelnego kapitału społecznego (KS) posiadanego przez tę grupę, podstawa do modernizacji KL jest nieznacząca i może być niewystarczająca do wykorzystania jej jako punktu wyjścia do zmian. Może ją wzmocnić zwiększenie promienia zaufania społecznego Romów i przebudowa ich KS, co jednak wymaga zaangażowania w zmiany społeczeństwa większościowego.

Dlatego też przyjęte do badania założenia wiążą się z tym, że modernizacja romskiego KL powinna być rozumiana co najwyżej jako podstawowe jego rozwijanie. Ponadto, biorąc pod uwagę sytuację społeczno-gospodarczą Romów należy

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, ul. mjr. Henryka Sucharskiego 2, 35-225 Rzeszów, e-mail: mszewczyk@wsiz.rzeszow.pl, romowie.blogspot.com.

uznać, że celem modernizacji romskiego KL powinno być takie dopasowanie ich funkcjonowania w rzeczywistości społeczno-gospodarczej, które nie tyle będzie czyniło z nich produktywnych członków społeczeństwa, ile przynajmniej sprawi, że nie będą obciążeniem dla dążenia do spójności w jej trzech wymiarach. Nie bez znaczenia w ich przypadku jest przy tym gromadzenie kosztów negatywnych w zakresie KL i wydajności, mając zarówno długoterminowy, jak i bezpośredni wpływ na UE [Popova, 2014, s. 7].

Zastosowana przy badaniu metodologia opiera się na analizie systemowej z narzędziowym wykorzystaniem elementów podejścia charakterystycznego dla analizy decyzyjnej oraz badań porównawczych.

## MODERNIZACJA

Przyjmuje się, że inwestowanie w KL prowadzi do jego modernizacji, jednak należy przeformułować to twierdzenie i stwierdzić, że bez Inwestycji, KL nie ma szansy na rozwój. Wiąże się to z tym, że modernizacja KL jest długotrwałą inwestycją w społeczeństwo, niedającą gwarancji zwrotu poniesionych nakładów. Niestety – zgodnie z wnioskami wypływającymi z analiz UE oraz oceny realizacji krajowych działań – nie dochodzi do zwrotu inwestycji modernizujących romski KL w oczekiwanej (krótkiej w wymiarze przemian kulturowych) perspektywie czasu.

Romski KL i jego modernizacja w ramach strategii UE jest traktowany w ujęciu, które jest zgodne z prorozwojowym podejściem Komisji Europejskiej i zarazem odpowiada – wątpliwemu z pragmatycznego punktu widzenia – założeniu, że w wyniku integracji społecznej i gospodarczej zaniknie dyskryminacja (w szczególności na rynku pracy). W tym zakresie inwestycje (z założenia modernizujące) w KL postrzegane są jako takie działania, które ułatwią uczestnictwo w rynku pracy [Komunikat, 2014, s. 9]. Jest to podejście ograniczone zarówno w zakresie rozumienia KL, jak i samej modernizacji, jednak w tym nurcie podejmowana jest większość działań zmierzających do modernizacji KL (także romskiego).

## KAPITAŁ LUDZKI

W ramach Strategii Europa 2020 (E2020) spójność społeczno-ekonomiczna jest traktowana jako determinanta rozwoju KL, co wiąże się – także na poziomie celów E2020 – ze zmianą podejścia do koncepcji rozwoju, łącząc ją ściśle z modernizacją KL. Makroekonomiczne modele, do których go wprowadzono, przyznają mu wpływ na wzrost gospodarczy porównywalny do wpływu kapitału fizycznego. Interdyscyplinarne badania naukowe pomogły dookreślić pojęcie KL, odnosząc je do roli umiejętności i talentów jednostek w ułatwianiu działalności produkcyjnej [De Soto, 2005, s. 102], co pozwoliło połączyć procesy społeczne

z wydajnością ekonomiczną. Ponadto rozwijanie KL zmierzające do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji adekwatnych do wyzwań rzeczywistości społeczno-gospodarczej wiąże się z poprawą życia obywateli oraz między innymi z włączeniem w tych obszarach [Ministerstwo, 2013, s. 4]. Pomimo przyjęcia takich założeń nie można nie uwzględniać także tego, że w określonych okolicznościach KL nie musi być gwarantem rozwoju [Lutz, 2009, s. 3031].

Aż dwie z trzech inicjatyw przewodnich E2020 odnoszą się bezpośrednio do czynników, które są istotnymi składnikami budowania KL. Pierwszą z nich jest „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, drugą natomiast „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym” i obydwie przyjmują konieczność inwestycji w rozwój KL. Modernizacyjne cele E2020 – zgodne z polskimi założeniami [Ministerstwo, 2013, s. 7–8] – dotyczą przede wszystkim wzrostu zatrudnienia, podniesienia poziomu kompetencji obywateli oraz zmniejszenia poziomu ubóstwa. W odniesieniu do europejskich Romów Komisja Europejska ma świadomość ich szczególnej sytuacji i konieczności dopasowania swych oczekiwań, podobnie jak w przypadku różnic regionalnych w UE [Popova, 2014, s. 7].

Przez ostatnie pół wieku KL był w różny sposób dookreślany, przyporządkowywano mu różnorodną strukturę, a w ramach jego definicji zwracano szczególną uwagę na różne jego składowe [Miciuła, 2015, s. 271; Samul, 2013, s. 196–202; Kotarski, 2013, s. 12–16]. Niewątpliwie jednak jest on tworzony poprzez personalną zmianę polegającą na zdobyciu umiejętności i możliwości pozwalających na działanie w nowy sposób [Coleman, 1988, s. S100], a jego podstawą pozostaje *wartość kwalifikacji ludzkich* [Kotarski, 2013, s. 12], przechowywana w nich samych [Lewandowski, 2008, s. 30].

Akceptowalną na poziomie operacyjnym jest definicja OECD, określająca KL jako wiedzę, umiejętności, zdolności i kompetencje oraz inne właściwe jednostce atrybuty ułatwiające tworzenie osobistego, społecznego oraz gospodarczego dobrobytu [Centre, 2001, s. 18]. Definicja ta wiąże się z głównymi składnikami i czynnikami KL – różnorodnymi, ale pozostającymi w zakresie poziomu i możliwości edukacyjnych, umiejętności, zdolności oraz kompetencji [Amirpoor, 2012, s. 89]. W przypadku Romów ich niedobory w zakresie KL obejmują przede wszystkim niski poziom wykształcenia (na różnych szczeblach), brak odpowiednich umiejętności pracy, a także – jako element dodatkowy – częstą koncentracją Romów w regionach o niskim poziomie rozwoju – odwołując się w ten sposób do spójności terytorialnej [European, 2007, s. 17]. Nie wyczerpuje to jednak pełnej listy zmiennych, które wiążą się z problematycznym poziomem KL u Romów.

#### CZYNNIKI WZMACNIANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Wprowadzenie w latach 60. [Woolcock, 2001, s. 68–69] modernistycznego rozumienia pojęcia KL wiązało go z wykształceniem i zdrowiem pracowników.

Obecnie to przede wszystkim edukacja jest traktowana jako główne źródło i główny czynnik pomiaru i rozwoju KL, także w ramach funduszy strukturalnych [Di Nardo, 2010, s. 10]. Jest ona rozumiana bardzo szeroko jako obszar, w ramach którego mieszczą się nie tylko elementy edukacji szkolnej, ale także między innymi edukacja dorosłych, podnoszenie kwalifikacji, wiedza przekazana od rodziców, doświadczenie nabyte w pracy, wyuczone umiejętności, a także edukacja do konkretnych postaw społecznych. Związek KL z edukacją konkretyzuje się na dwóch płaszczyznach: po pierwsze – w zakresie inwestycji w kształcenie, po drugie – w obszarze potencjału edukacyjnego społeczeństwa. To z ich połączenia wynika możliwość określenia poziomu KL.

Ważnym czynnikiem wyróżnianym w ramach ogólnie rozumianej edukacji są umiejętności. Jak pokazują badania nad migrantami (w tym wyjątkowym przypadku przekładalne na niebędących migrantami Romów), jedną z kluczowych dla budowania KL umiejętności jest znajomość języka dominującego na poziomie potrzebnym do edukacji i w konsekwencji – zatrudnienia [Gracia, 2016, s. 73]. Dla Romów – na poziomie wczesnej edukacji – wydaje się być to problemem nie do pokonania, gdyż zgodnie z zasadami romskości w domu należy rozmawiać w języku romani, przez co dzieci nie mają od kogo nabyć wystarczającego (jakiegokolwiek) poziomu znajomości języka społeczności dominującej. W późniejszym czasie i edukacji luka ta jest uzupełniana, jednak w stopniu niewystarczającym i zbyt późno.

Edukacyjny kontekst KL w przypadku społeczności wysoko rozwiniętych dotyczy kształcenia się przez całe życie i zdobywania nowych kwalifikacji, czy nawet wspierania kreatywności i zdolności innowacyjnych w sektorze prywatnym [Dao, 2013, s. 21], natomiast w przypadku Romów – jako marginalizowanej grupy etnicznej – jest to działanie na zupełnie innym poziomie, reprezentowanym choćby przez dążenie do tego, *aby wszystkie romskie dzieci ukończyły co najmniej szkołę podstawową* [Komunikat, 2011, s. 5].

O ile kwestie edukacji są częściej omawiane i stanowią istotniejszy element aktywności związanej z budowaniem KL, o tyle zdrowie – także ściśle związane z KL – rzadziej pojawia się w analizach i celach modernizacji. Dobry stan zdrowia i powiązana z nim sprawność fizyczna wpływają na rozwój gospodarczy, pozwalając na nieprzerwaną i dłuższą aktywność zawodową, obniżają koszty leczenia, a także pozwalają na odciążenie systemu zabezpieczeń zdrowotnych państwa. Od ludzkiego zdrowia, nie tylko w kontekście KL, zależą po części wyniki gospodarcze i jest ono jednym z istotnych warunków dobrobytu gospodarczego [Komunikat, 2014, s. 3].

W obszarze zdrowia sytuacja Romów jest bardzo niekorzystna, co wynika zarówno z dyskryminacji zewnętrznej, jak i z niskiego poziomu edukacji zdrowotnej w tej grupie, a także z uwarunkowań kulturowych [Szewczyk, 2013a, s. 177–182].

Romska strategia UE koncentrując się na czterech głównych obszarach (zatrudnienie, edukacja, zdrowie, mieszkalnictwo) [Komunikat, 2011, s. 5–9] wpisała romską strategię w zakres aktywności zmierzającej do modernizacji romskiego KL. Co prawda obszary 1. i 4. najczęściej nie są ściśle umieszczane w zbiorze wa-

runków koniecznych do rozwoju KL (i zarazem elementem jego pomiaru), jednak wynika to z przyjęcia założenia o ich podstawowości. To jednak – w przypadku Romów – nie jest tak wiążąco oczywiste, jak w przypadku całego społeczeństwa państw UE. Zatem w przypadku tej mniejszości etnicznej konieczne było przejście na niższy poziom modernizacji, obejmującej zasadniczo edukację i zdrowie (w przypadku państw o najwyższych wskaźnikach rozwoju – przechodząc z kolei na wyższy poziom – można przyjąć, że jedynym warunkiem jest edukacja, ponieważ zdrowie należy do takich samych czynników wspomagających jak kwestie zatrudnienia lub warunków mieszkaniowych [Bureau, 2006, s. 83]). O ile uwzględnianie zatrudnienia jest – ze względu na ekonomiczne skutki wzmacniania KL – w znacznym stopniu oczywiste, o tyle w przypadku mieszkalności może się wydawać, że pozostaje ono poza czynnikami wpływającymi na budowanie KL. Jednak, jeśli uwzględni się konkretne składniki tego problemu, wykraczające poza podstawowo rozumiany *brak mieszkania* [Anan, 2016, s. 144–145], a wiążący się choćby z warunkami sanitarnymi lub skrajnie małą powierzchnią przypadającą na jedną osobę, to zależność ta staje się oczywista.

#### KAPITAŁ SPOŁECZNY

Przy znaczących brakach w obszarze KL u Romów, nie porzucając całkowicie inwestycji w ten obszar, można by podjąć próbę zastępczego wykorzystania KS.

Nikt od dawna nie podważa znaczenia czynnika społecznego dla rozwoju ekonomicznego, choć podejście to ostatecznie ukształtowało się i zostało kompleksowo opisane w latach 90. XX wieku [Woolcock, 2001, s. 65–66]. Jego wzrost jest silniej i pewniej związany z edukacją niż w przypadku KL [Ministerstwo, 2011, s. 4–5]. KS posiada cechy kapitału w ujęciu ekonomicznym i jest czynnikiem produktywizacji [Woolcock, 2001, s. 68; Coleman, 1988, s. S100–101].

Można zatem oczekiwać, że jedną z jego funkcji będzie przynoszenie korzyści zarówno w sferze społecznej, jak i gospodarczej [Sierocińska, 2011, s. 80].

W odróżnieniu od kapitału ekonomicznego, który jest wartością przechowywaną w obiektach fizycznych, czy KL, który jest wartością przechowywaną w poszczególnych ludziach, KS jest wartością zgromadzoną i przechowywaną w stosunkach międzyludzkich [Lewandowski, 2008, s. 30].

KS jest różnorodnie określany i definiowany [Kuchta, 2016, s. 386–387; Raczkowska, 2014, s. 137], ale jedynie w części definicji pojawia się jakiegokolwiek odwołanie do kwestii *obywatelskich, instytucjonalnych, państwowych*. Jednak wielu autorów konsekwentnie podkreśla znaczenie jego wpływa na jakość życia i rozwój gospodarczy [Abłazewicz-Górnicka, 2012, s. 7].

U Romów – jak w każdej wspólnotie etnicznej – jest on bardzo silny, choć jednocześnie nie jest w pełni ukształtowany w taki sposób, jakiego można by oczekiwać z punktu widzenia społeczeństwa większościowego, przede wszyst-



kim ze względu na swój wewnętrzny charakter, koncentrujący się na zaufaniu i wspólnych wartościach oraz normach, jednak pozbawiony zaangażowania obywatelskiego [Sierocińska, 2011, s. 70]. Jeśli do tego zostanie dołączony czynnik samoorganizowania się i określone ramy instytucjonalne, to wówczas KS będzie nie tylko pełen, ale także będzie sprzyjał rozwojowi gospodarstwu i społecznemu [De Soto, 2005, s. 102].

Zgodnie z definicją Francisa Fukuyamy romski KS nie potrzebuje modernizacji, ponieważ podkreśla ona nieformalność zestawu wartości i norm. Co prawda odnosi się ona także do tego, że normy te *powinny być właściwe*, jednak normami etycznymi budującymi KS mają być prawdomówność, wywiązywanie się z obowiązków i wzajemność w stosunkach [Fukuyama, 2003, s. 169–170]. To idealnie pasuje do Romów i zasad Romanipen. Jedyne problemy polegają na tym, że zasady te dotyczą wyłącznie ich społeczności. Budują zatem wewnętrzny KS, który nie będzie prowadził do jakiegokolwiek wspierania KL i sam w sobie także nie będzie przydatny dla rozwoju całego społeczeństwa i w konsekwencji sfery gospodarczej. Paradoksalnie, to co należałoby zrobić, to zlikwidować ich poczucie wspólnoty społecznej, otwierając na innych, jednocześnie niszcząc ich tożsamość.

W konsekwencji tego sięgając do wewnętrznego zróżnicowania KS proponowanego przez różnych autorów romski KS ma charakter:

- poziomy, czyli podtrzymujący sieci zaufania społecznego dostępne w określonej warstwie społeczno-kulturowej, w odróżnieniu od pionowego, który utrzymuje te sieci pomiędzy warstwami [Lewandowski, 2008, s. 29–32];
- wiążący, czyli oparty o powiązania społeczne i grupy podobne do siebie pod względem istotnych społecznie cech, w odróżnieniu od pomostowego przecinającego powiązaniem wszelkie podziały społeczne, kulturowe i demograficzne [Abłażewicz-Górnicka, 2012, s. 8];
- inkluzywny, czyli nakierowany na więzi wewnątrzgrupowe, służący przetrwaniu, w odróżnieniu od ekskluzywnego, którego więzi wykraczają poza zamkniętą grupę i są istotne dla robienia postępów [Sierocińska, 2011, s. 74–76].

Nawet w przypadku takiej konstrukcji romskiego KS i występowaniu ubóstwa społecznego, co jest charakterystyczne dla niedostatku pionowego charakteru KS, wydaje się on być o wiele mocniejszą podstawą do budowania szerokiego i pełnego KS, niż jest to w przypadku romskiego KL, co wiąże się z tym, że aby budować i modernizować kapitał, trzeba mieć jego zaczątki [Kotarski, 2013, s. 20].

Biorąc pod uwagę wszystkie te czynniki i pomimo tego, że romski KS jest o wiele mocniejszy niż KL, to jednak w ich przypadku KS nie ma jednoznacznie pozytywnej konotacji. Dotyczy to zarówno wewnętrznego i zamykającego KS Romów, jak też i KS społeczeństwa większościowego, które – bez znaczących zmian, do jakich musiałoby dojść w zakresie tożsamości Romów – nie udostępnia im płynących z niego zysków i nie wytwarza z nim więzi pionowych, a KS w tym przypadku odzwierciedla i utrwała podziały i nierówności społeczne.

W ten sposób także społeczeństwo większościowe charakteryzuje się ubóstwem społecznym, jednak jego skutki są zrównoważone przez wysoki poziom innych form kapitału [Lewandowski, 2008, s. 42]. Wysoki poziom wewnętrznego romskiego KS tworzy poprzez zakorzenione w kulturze normy i wartości społeczne nieprzekraczalną barierę rozwojową, ograniczając wzrost gospodarczy [Abłażewicz-Górnicka, 2012, s. 8–9]. W przypadku Romów to, co stanowi największy problem, to nieumiejętność oderwania się od „siły słabych więzi” [Yu-Chieh Lo, 2006, s. 2], co także wpływa negatywnie na możliwość integracji ze społeczeństwem większościowym i jest wyrazem znaczącego kapitału etnicznego, będącego niewątpliwą wartością w ramach grupy, jednak utrudniającą funkcjonowanie w ramach społeczeństwa większościowego.

Znaczenie więzi społecznych w ramach KS łączy się z kategorią promienia zaufania [Sierocińska, 2011, s. 71]. U Romów jest on wyjątkowo mały i zgodnie z doświadczeniami kulturowymi nie powinien wykraczać poza własną grupę etniczną. Jednak w wielu przypadkach nie obejmuje on nawet jej. Jakakolwiek modernizacja romskiego KS musiałaby wiązać się z jego poszerzeniem i włączeniem w krąg zaufania społecznego także tych, którzy nie są Romami. I to nie w stosunku do jednostek, co jest możliwe [Szewczyk, 2013b, s. 41], lecz w stosunku do szerokich kręgów społecznych. Jednak dla Romów zewnętrzny KS, jego rozwój i podtrzymanie nie jest z etnicznego punktu widzenia pozytywną inwestycją [Centre, 2001, s. 40], gdyż wystarczający jest wewnętrzny, który inwestowania nie wymaga i który wzmacnia własną tożsamość grupową. Podtrzymywanie KS o takim kształcie będzie wpływało (niezauważalnie dla członków grupy) na ograniczanie możliwości rozwoju jednostek, a co za tym idzie – także i jej KL [Abłażewicz-Górnicka, 2012, s. 12].

Konieczne jest zatem przebudowanie romskiego KS w taki sposób, aby nabrał on charakteru pionowego, ekskluzywnego i pomostowego. Podstawą do tego – niemożliwą do szybkiej realizacji – musi być zwiększenie promienia zaufania Romów. Wydaje się, że jedyną możliwością doprowadzenia do tego jest znaczne ograniczenie dyskryminacji ze strony społeczeństwa dominującego.

Konsekwencją tego może być uruchomienie romskiego KL albo przynajmniej takie poszerzenie KS, że utraci on swoje negatywne cechy związane z utrwalaniem nierówności społeczno-gospodarczych i ograniczaniem rozwoju, w konsekwencji czego Romowie wyjdą z ubóstwa społecznego, co także – w sprzyjających okolicznościach – może stanowić podstawę do budowania i wzmacniania KL.

## WNIOSKI

Dla społeczeństwa głównonurtowego kategoria KL jest naturalna. Jej rozumienie jest konsekwencją wychowania, europejskiego systemu wartości i wpisuje się w ideę dążenia do dobrobytu, co wiąże się z dążeniem do spójności. Dla

Romów i innych mniejszości o dominancie etnicznej pozostaje on co najmniej na granicy rozumienia i zainteresowania, ponieważ o wiele ważniejsze bywają w ich przypadku wartości wynikające z ich etniczności, znajdujących odzwierciedlenie w wewnętrznym KS. Dla Romów o wiele ważniejsze od rozwoju jest trwanie, jednak ich specyficznie zinstytucjonalizowana forma KS jest niewystarczającą siłą do przezwyciężenia nawet podstawowych problemów związanych z ubóstwem i wykluczeniem społecznym [De Soto, 2005, s. 102].

Jakiegokolwiek modernizujące inwestycje w romski KL wydają się być realizowane na zbyt wysokim poziomie w stosunku do możliwości absorpcyjnych tej grupy. Nie znaczy to co prawda, że romski KL zupełnie nie istnieje, jednak podstawą do jego rozwoju jest modernizacja KS, którego zamknięta i skierowana do wewnątrz struktura o niewielkim promieniu zaufania stanowi ograniczenie uniemożliwiające uruchomienie potencjału ludzkiego tej mniejszości etnicznej. Idąc tym tropem można stwierdzić, że etniczny KL Romów kryje się w ich KS.

Wychodząc z takiego założenia, KS może być – jednak wyłącznie dla przyszłych pokoleń – podstawą do zbudowania KL [Coleman, 1988, s. S109]. Zatem – zaczynając od budowania zaufania poprzez ograniczenie dyskryminacji ze strony społeczeństwa większościowego – Romowie powinni przejść drogą od wewnętrznego do zewnętrznego KS, a w konsekwencji zacząć budować i wzmacniać swój – wówczas już uwolniony od ograniczeń – KL. Na tym powinna polegać modernizacja romskiego KL, sięgająca w swych podstawach do kapitału kultowego i etycznego, wyrażanych w (jak dotąd) wewnętrznym KS.

Pomimo tego, że tak wytyczony plan nie wydaje się być niemożliwy do realizacji, to jednak w porównaniu z aktualnymi sposobami budowania romskiego KL, sprowadzającymi się do poprawy jakości czynników wpływających na KL i ograniczającymi się do finansowych inwestycji w te obszary, jest o wiele trudniejsza. Wymaga bowiem zaangażowania społecznego także po stronie większości, chęci do unormowania wzajemnych relacji, zmiany wzajemnej świadomości i postrzegania, a przede wszystkim odrzucenia i zmiany dyskryminujących stereotypów i wynikających z nich zachowań.

## BIBLIOGRAFIA

- Ablażewicz-Górnicka U., 2012, *Zróżnicowanie etniczno-kulturowe a kapitał społeczny. Głos w debacie o wielokulturowości*, „Pogranicze. Studia Społeczne”, t. XX.
- Anan K., de Paz Nieves C., Restrepo P., 2016, *Improving Living Conditions to Grow, Learn, Participate, and Earn* [w:] R. Gatti, S. Karacsony, K. Anan, C. Ferré, C. de Paz Nieves, *Being Fair, Faring Better. Promoting Equality of Opportunity for Marginalized Roma*, The World Bank, Washington, <http://doi.org/10.1596/978-1-4648-0598-1>.
- Amirpoor M., Baratpor A, 2012, *The Relationship between Human Capital and Ethnic Groups' Socio-Economic Level*, „OIDA International Journal of Sustainable Development”, Vol. 3, No. 8.

- Bureau of European Policy Advisers and the Directorate-General for Economic and Financial Affairs, 2006, *Enlargement, two years after: an economic evaluation*, European Economy. Occasional Papers 24. May 2006. Brussels, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication7548\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication7548_en.pdf) (stan na dzień 09.09.2016 r.).
- Centre for Educational Research and Innovation, 2001, *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital. Education and Skills*, OECD, Paryż.
- Coleman J., 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „The American Journal of Sociology”, Supplement: *Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure*, Vol. 94.
- Dao H., Plagnat P., Rousseaux V., Angelidis M., Batzikou S., Bazoula V., Tsigkas E., Van Well L., Sterling J., Schürmann C., Böhme K., Gløersen E., Brockett S., 2013, INTERCO. Indicators of territorial cohesion Scientific Platform and Tools Project 2013/3/2. Final Report. Part B| Report, ESPON & University of Geneva, Luxembourg.
- De Soto H., Beddies S., Gedeshi I., 2005, *Roma and Egyptians in Albania. From Social Exclusion to Social Inclusion*, The World Bank, Washington.
- Di Nardo L., Cortese V., McAnaney D., 2010, *The European Social Fund and Social Inclusion*, European Commission, Brussels.
- European Roma Rights Centre, 2007, *The Glass Box: Exclusion of Roma from Employment*, ERRC, Budapest.
- Fukuyama F., 2003, *Kapitał społeczny* [w:] *Kultura ma znaczenie*, red. L.E. Harrison, S.P. Huntington, Zysk i S-ka, Poznań.
- Gracia P., Vázquez-Quesada L., Van de Werfhorst H.G., 2016, *Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands*, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, Vol. 42, issue 1, <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1085800>.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Sprawozdanie z wdrażania Unijnych ram dotyczących krajowych strategii integracji Romów” {SWD(2014) 121 final} COM(2014) 209 final, 2.4.14.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów „Unijne ramy dotyczące krajowych strategii integracji Romów do 2020 r.”, KOM(2011) 173 wersja ostateczna, 5.4.11.
- Kotarski H., 2013, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wyd. UR, Rzeszów.
- Kuchta E., 2016, *Budowanie kapitału społecznego poprzez kształtowanie postaw na przykładzie małych miast i obszarów wiejskich Małopolski*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 2(46), red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <http://doi.org/10.15584/nsawg.2016.2.23>.
- Lewandowski J.D., 2008, *On Social Poverty: Human Development and the Distribution of Social Capital*, „Journal of Poverty”, Vol. 12(1), <http://doi.org/10.1080/10875540801967908>.
- Lutz W, 2009, *Sola schola et sanitate: human capital as the root cause and priority for international development?*, „Philosophical Transactions of The Royal Society B”, nr 364, <http://doi.org/10.1098/rstb.2009.0156>.

- Miciuła I., Miciuła K., 2015, *Metody pomiaru wartości kapitału ludzkiego*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne”, nr 11, <https://doi.org/10.18276/wpe.2015.11-25>.
- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, 2011, *Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2011–2020*, Warszawa.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2013, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*, Warszawa, załącznik do uchwały nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013 r. (poz. 640).
- Popova Z., 2014, *Roma Inclusion: A Feasible Eu Project?*, „ECMI Working Paper”, #75, [http://www.ecmi.de/uploads/tx\\_lfpubdb/ECMI\\_Working\\_Paper\\_75.pdf](http://www.ecmi.de/uploads/tx_lfpubdb/ECMI_Working_Paper_75.pdf) (stan na dzień 9.09.2016 r.).
- Raczkowska M., 2014, *Definiowanie kapitału społecznego i jego pomiar*, „Społeczeństwo i Ekonomia”, 2(2), <http://doi.org/10.15611/sie.2014.2.10>.
- Samul J., 2013, *Definicje kapitału ludzkiego w ujęciu porównawczym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 96.
- Sierocińska K., 2011, *Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 1(LXVIII).
- Szewczyk M., 2013, *Dostęp Romów do usług medycznych*, „Studia Romologica”, nr 6.
- Szewczyk M., 2013, *Unia Europejska i Romowie. System wobec kultury etnicznej*, Muzeum Okręgowe w Tarnowie, Tarnów.
- Woolcock M., 2001, *The place of social capital in understanding social and economic outcomes [w:] The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being*, red. J.F. Helliwell, Enquires Centre Human Resources Development Canada, Quebec.
- Yu-Chieh Lo, 2006, *Human Capital, Social Capital, Ethnic Capital and Employment Outcomes*, Los Angeles, <http://paa2006.princeton.edu/papers/61603> (stan na dzień 09.09.2016 r.).

### Streszczenie

Investowanie w każdą formę kapitału będzie skutkowało jego rozwojem i modernizacją. Konieczny do tego jest jednak przynajmniej jego podstawowy poziom. Romski kapitał ludzki jest na bardzo niskim poziomie. Wynika to z ich specyfiki kulturowej, która wpływa na ich sytuację społeczno-gospodarczą. Dlatego też nie można oczekiwać, że modernizacja romskiego kapitału ludzkiego będzie przeprowadzana na tym samym poziomie jak w przypadku społeczeństwa większościowego. Próby jego modernizacji realizowane w ramach funduszy strukturalnych nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Wzmacnianie romskiego kapitału ludzkiego poprzez różne formy edukacji i nabywania umiejętności oraz kompetencji – nawet w powiązaniu ze zwiększaniem atrakcyjności Romów na rynku pracy – są niewystarczające. Konieczne jest objęcie inwestycjami także ich sytuacji zdrowotnej oraz mieszkalnictwa. Takie działania realizowane są w ramach ramowej strategii Unii Europejskiej. Ze względu na niski poziom efektywności tych działań należy zwrócić uwagę na romski kapitał społeczny, który, jak w przypadku każdej mniejszości etnicznej, jest o wiele lepiej rozwinięty niż kapitał ludzki. Pomimo jego znacznego poziomu, pozostaje on kapitałem wewnętrznym, bez tworzenia więzi wykraczających poza ich społeczność. Taka forma kapitału społecznego nie tylko utrwała istniejące podziały społeczne, ale i sprzyja wykluczeniu. Modernizacja kapitału

społecznego powinna prowadzić do jego pozytywnego wpływu na spójność społeczną i gospodarczą. Jedynym sposobem na to, aby tego dokonać, jest podjęcie przez społeczeństwo większościowe wysiłku porzucenia dyskryminacji. Może to skutkować zwiększeniem promienia zaufania społecznego, który jest istotnym czynnikiem struktury kapitału społecznego. Dopiero tak zmodernizowany kapitał społeczny będzie mógł być podstawą do budowania romskiego kapitału ludzkiego.

*Słowa kluczowe:* Romowie, dyskryminacja, ubóstwo społeczne, kapitał społeczny, kapitał ludzki

### **Modernization of ethnic human capital – the case of the Roma**

#### *Summary*

Investing in any form of capital will result in his development and modernization. To achieve this effect it is necessary to at least a basic level of capital. Romani human capital is very low. This is due to the Roma cultural specificities, which affects their socio-economic situation. Therefore, modernization of Roma human capital will be not performed at the same level as the modernization of mainstream society human capital. Attempts to modernize implemented under the Structural Funds do not bring the expected results. Strengthening Roma human capital through various forms of education and acquisition of skills and competences – even in conjunction with increasing the attractiveness of the Roma in the labor market – are inadequate. It is necessary to cover investments as their health, and housing. Such actions are carried out within the Roma framework strategy of the European Union. Due to the low level of effectiveness of these actions, we must pay attention to the Roma social capital, which, as in the case of each ethnic minority is much better developed than human capital. Despite its significant level, it remains internal capital without creating ties beyond their community. The modernization of social capital should lead to a positive impact on social and economic cohesion. The only way to accomplish this is to take the majority society effort to abandon discrimination. This may result in an increase the radius of social trust. The modernized social capital will be the basis for building a true Roma human capital.

*Keywords:* Roma, discrimination, social poverty, social capital, human capital

JEL: A13, J15, O35, O49



*mgr Damian Mowczan*<sup>1</sup>

Katedra Ekonometrii

Uniwersytet Łódzki

## **Zróźnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce w ujęciu regionalnym – analiza z wykorzystaniem metod wielowymiarowej analizy porównawczej**

### WPROWADZENIE

Kapitał ludzki niezmiennie od wielu lat pozostaje w kręgu zainteresowań badaczy różnych dziedzin nauki. Na znaczenie tej szczególnej formy kapitału zwracał uwagę już A. Smith podkreślając, że nakłady ponoszone na kształcenie skutkują wzrostem wydajności pracy, a w konsekwencji wpływają pozytywnie na rozwój gospodarczy kraju [Rokicka, 2012]. Pojęcie kapitału ludzkiego stało się ważnym elementem teorii wzrostu endogenicznego, gdzie zakłada się, że postęp techniczny następuje m.in. wskutek akumulacji wspomnianego rodzaju kapitału [Sztaudynger, 2005]. Różnice w wyposażeniu w kapitał ludzki pomiędzy regionami (a ściślej mówiąc – zróźnicowaniu jego jakości) również nie pozostają bez znaczenia dla tempa ich rozwoju. Współczesne teorie rozwoju regionalnego oparte na zasobach endogenicznych silnie akcentują rolę kapitału ludzkiego w procesie generowania oraz absorpcji innowacji (wiedza tworzy wiedzę) [Korenik i Zakrzewska-Półtorak, 2011]. Z tego powodu istnieje potrzeba analizowania różnic w poziomach kapitału ludzkiego także w układzie regionalnym.

Celem artykułu jest próba analizy zróźnicowania poziomu kapitału ludzkiego w polskich województwach. Wykorzystane wskaźniki dobrano tak, aby za ich pomocą scharakteryzować kapitał ludzki w regionach, nie tylko w obszarze jego jakości wśród pracujących, ale także m.in. w obszarze ogólnego stanu zdrowia społeczeństwa, przedsiębiorczości, jakości badań naukowych i edukacji czy chęci do pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności. W celu kompleksowego ujęcia tych

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Katedra Ekonometrii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41, 90-214 Łódź, tel. 42 6355179; e-mail: damian.mowczan@uni.lodz.pl.



wszystkich aspektów, jako narzędzia analizy, wykorzystano metody wielowymiarowej analizy porównawczej, w tym diagram Czekanowskiego [Czekanowski, 1913] oraz mierniki syntetyczne budowane w oparciu o metrykę Euklidesową [Panek i Zwierzchowski, 2013] oraz uogólnioną miarę odległości (GDM) [Waleśsiak, 2002]. Materiał statystyczny użyty w analizach empirycznych pochodzi z zasobów Głównego Urzędu Statystycznego i obejmuje okres od 2004 r. do 2014 r. [Bank Danych Lokalnych GUS, ([http](http://))].

## POJĘCIE ORAZ WYBÓR MIERNIKÓW KAPITAŁU LUDZKIEGO

Próba jednoznacznego zdefiniowania kapitału ludzkiego nie jest sprawą prostą, jeżeli w ogóle możliwą. Pojęcie to przez wielu autorów ujmowane jest bardzo szeroko i dostarcza pola do własnych interpretacji. Precyzyjne określenie kategorii jest trudne, bowiem kapitał ludzki stał się pojęciem interdyscyplinarnym, a w literaturze kładzie się nacisk na różne jego aspekty [Makuch, 2009, s. 13–14].

Za swoistych ojców teorii kapitału ludzkiego uważa się G. Beckera, J. Mincera oraz T. Schultza. Fundamentalne, dla rozwoju omawianej koncepcji, prace tych autorów przypadają na lata 1958–1967. W swojej definicji kapitału ludzkiego J. Mincer położył nacisk na proces uczenia się. Składają się na niego zarówno wiedza zdobyta w szkole, jak i doświadczenie nabierane w trakcie życia zawodowego. Kapitał ludzki według tego autora jest zatem sumą obu wymienionych składowych. Miarą pierwszej z nich jest długość okresu edukacji, a drugiej – wiek pracownika. J. Mincer twierdził bowiem, że skoro na poziomie edukacji formalnej nie ma różnic w ramach przygotowania do zawodu, to wiek pracownika będzie dobrze obrazował jego doświadczenie zawodowe. Autor wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki, które utożsamiał z omawianym procesem uczenia się [Cichy i Malaga, 2007].

T.W. Schulz traktuje kapitał ludzki jako: „takie jakościowe komponenty, jak umiejętności, wiedzę i podobne atrybuty, które wpływają na ludzkie możliwości wykonywania pracy użytecznej” [za: Domański, 1993, s. 17]. Autor twierdzi, że znaczną część konsumpcji można utożsamiać z inwestycjami w kapitał ludzki, podkreślając ich wpływ na proces rozwoju gospodarczego. Do tego rodzaju wydatków można zaliczyć koszty związane z poszukiwaniem pracy, koszty związane z ruchem migracyjnym ludności, czy wydatki na edukację i opiekę zdrowotną. T.W. Schulz wysuwa tezę, że to właśnie inwestycje w kapitał ludzki wyjaśniają szybki wzrost gospodarczy XX wieku i wzrost realnych dochodów ludności [Roszkowska 2010; Cichy i Malaga, 2007].

Inwestycje w kapitał ludzki, według G. Beckera, rozumiane są jako alokacja zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody ludności. Podobnie jak Schulz zalicza do nich m.in. edukację, opiekę zdrowotną i doświadczenie akumu-

lowane podczas pracy. Podkreśla, że inwestycje te nie mają jednakowego wpływu na zarobki czy konsumpcję. W istocie podnoszą one jednak zarówno zdolności psychiczne, jak i fizyczne jednostki, przyczyniając się do wzrostu jej realnych dochodów. Autor mówi o kapitale ludzkim jako o kapitale ucieleśnionym w człowieku, gdyż człowieka nie można oddzielić od jego wiedzy, umiejętności i zdrowia. Becker dostrzega również, iż różnic w poziomie dochodów nie da się wytłumaczyć wyłącznie poprzez różnice w zasobach kapitału fizycznego. Twierdzi on, że wiedza i kapitał zaczynają odgrywać coraz istotniejszą rolę w procesie wzrostu gospodarczego [Domański, 1993; Cichy i Malaga, 2007].

Współczesne definicje kapitału ludzkiego nadają temu pojęciu coraz szersze znaczenie, a w konsekwencji znacząco utrudniają proces pomiaru. Jak zauważa E. Rokicka, istnieje wiele różnych mierników mogących charakteryzować kapitał ludzki, a każdy z nich prezentuje pewne walory analityczne [Rokicka, 2012, s. 52]. Mając na uwadze wieloaspektowość rozpatrywanej kategorii, a także dotychczasowe badania empiryczne, do celów niniejszej analizy wykorzystano następujące mierniki [Roszkowska, 2010; Sowiński, (http); Nazarczuk i Cicha-Nazarczuk, 2014]:

- PRAC – liczba osób pracujących z wykształceniem wyższym przypadająca na 1000 osób pracujących;
- KSZT – liczba słuchaczy studiów podyplomowych przypadająca na 10 000 ludności w wieku 25–64 lat;
- KOMP – odsetek gospodarstw domowych posiadających komputer osobisty z dostępem do Internetu (w %);
- BEZR – stopa bezrobocia (w %);
- NAK – liczba nauczycieli akademickich przypadająca na 1000 osób w wieku produkcyjnym;
- BIR – odsetek osób zatrudnionych w sektorze B+R w ludności aktywnej zawodowo (w %);
- ZDR – liczba zgonów z powodu nowotworów oraz chorób układu krążenia przypadająca na 10 000 mieszkańców;
- PRZED – liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Pierwszy miernik ma za zadanie obrazować jakość pracujących w analizowanych regionach. Kolejne dwa odzwierciedlają chęć doksztalcenia się i zdolność do zdobywania nowych umiejętności. Stopa bezrobocia ma oddawać poziom niedopasowań strukturalnych kapitału ludzkiego [Kotarski, 2013]. Za pomocą liczby nauczycieli akademickich (na 1000 osób w wieku produkcyjnym) i odsetka osób zatrudnionych w sektorze B+R starano się scharakteryzować poziom edukacji oraz badań naukowych. Dwa ostatnie mierniki mają obrazować ogólny stan zdrowia społeczeństwa oraz szczególny zespół cech, jakim jest przedsiębiorczość [Roszkowska, 2010].

W celu osiągnięcia porównywalności pomiędzy regionami wszystkie mierniki zostały wyrażone w postaci wskaźników natężenia bądź udziałów. Materiał statystyczny obejmuje okres od roku 2004 do roku 2014<sup>2</sup>.

## OPIS ZASTOSOWANYCH METOD ANALIZY

Diagram Czekanowskiego jest taksonomiczną metodą graficzną pozwalającą uporządkować badane obiekty ze względu na podobieństwo wyselekcjonowanego zbioru cech. Wykorzystywany jest często w badaniach ekonomiczno-przestrzennych do agregacji regionów w jednorodne jednostki terytorialne [Bywalec i Rudnicki, 2002].

Przed rozpoczęciem procedury tworzenia diagramu należy ustalić charakter wszystkich analizowanych cech i transformować ewentualne destymulanty w stymulanty. W rozpatrywanym zbiorze znajdują się dwie cechy o charakterze destymulant: stopa bezrobocia oraz liczba zgonów z powodu nowotworów i chorób krążenia. Transformacji dokonano stosując następujący wzór [Panek i Zwierzchowski, 2013]:

$$x_{ij}^S = [x_{ij}^D]^{-1}$$

gdzie:  $x_{ij}^S$  oraz  $x_{ij}^D$  oznaczają wartość  $j$ -tej zmiennej w  $i$ -tym obiekcie odpowiednio po i przed przekształceniem w stymulantę.

Mechanizm budowy diagramu Czekanowskiego może przebiegać według następujących etapów [Bywalec i Rudnicki, 2002; Kolenda 2006]:

1. należy zbudować macierz obserwacji składającą się z jednostek terytorialnych w wierszach oraz odpowiadającego im wybranego zbioru cech w kolumnach;
2. poddać tak zbudowaną macierz standaryzacji poprzez odjęcie od każdej ze zmiennych jej średniej wartości oraz podzielenie przez odchylenie standardowej zgodnie ze wzorem:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S(x_j)}$$

gdzie:  $\bar{x}_j$  oraz  $S(x_j)$  oznaczają wartość średnią oraz odchylenie standardowe  $j$ -tej zmiennej;

3. obliczyć macierz dystansów za pomocą jednej z miar odległości. W tym wypadku zastosowano odległość euklidesową zgodnie ze wzorem<sup>3</sup>:

<sup>2</sup> Okres analizy podyktowany był głównie dostępnością danych oraz ich względną porównywalnością pomiędzy poszczególnymi latami.

<sup>3</sup> Wybór procedury normalizacyjnej oraz miary odległości jest silnie uzależniony od skali pomiaru cechy. W pracach M. Walesiaka można znaleźć wiele wskazówek w tym zakresie [Walesiak, 2002, 2004].

$$d_{ik} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{kj})^2}$$

gdzie:  $d_{ik}$  oznacza odległość między  $i$ -tym a  $k$ -tym regionem;

4. ustalić liczbę klas podobieństwa, rozpiętość przedziałów klasowych oraz przypisać im symbole graficzne<sup>4</sup>. Na potrzeby niniejszej analizy przedziały poszczególnych klas wyznaczono w oparciu o kwartyle odległości;
5. przyporządkować symbole graficzne wartościom z macierzy dystansów oraz poddać tablicę procesowi porządkowania (przestawiając wiersze oraz kolumny) w taki sposób, aby regiony najbardziej podobne (o najmniejszym dystansie pomiędzy sobą) układały się wzdłuż głównej przekątnej<sup>5</sup>;
6. dokonać grupowania obiektów na podstawie uporządkowanego diagramu<sup>6</sup>.

Na podstawie wyłącznie diagramu nie można określić, które z regionów (lub grup regionów) charakteryzują się wyższym albo niższym poziomem kapitału ludzkiego. Dlatego też dodatkowo obliczono wskaźniki syntetyczne (wykorzystujące obiekt wzorcowy) w oparciu o metodę Hellwiga oraz uogólnioną miarę odległości (GDM). Pozwoli to na uporządkowanie województw ze względu na poziom kapitału ludzkiego.

Zastosowany w pracy miernik syntetyczny zbudowany w oparciu o uogólnioną miarę odległości przyjmuje następującą postać [Walesiak, 2002]:

$$d_{i0} = \frac{1}{2} - \frac{\sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j})(z_{0j} - z_{ij}) + \sum_{j=1}^m \sum_{l=1, l \neq i, 0}^n (z_{ij} - z_{lj})(z_{0j} - z_{lj})}{2 \left[ \sum_{j=1}^m \sum_{l=1}^n (z_{ij} - z_{lj})^2 * \sum_{j=1}^m \sum_{l=1}^n (z_{0j} - z_{lj})^2 \right]^{\frac{1}{2}}}$$

gdzie:  $d_{i0}$  oznacza odległość pomiędzy  $i$ -tym obiektem a obiektem wzorcowym.

<sup>4</sup> Ustalenie rozpiętości przedziałów klasowych może odbywać się za pomocą różnych metod: np. w oparciu o współczynnik zmienności cech czy wielobok liczebności wykreślony na podstawie macierzy dystansów (w celu ustalenia przedziałów poszukuje się wtedy minimum lokalnych). Bardziej zaawansowane propozycje ustalania klas podobieństwa można znaleźć w pracy H. Baranek [1972].

<sup>5</sup> W celu uporządkowania diagramu zastosowano algorytm zaimplementowany przez T. Panek i J. Zwierzchowski [2013, s. 58–63] oraz przedstawiony u M. Kolendy [2006, s. 77–79] polegający na wykorzystaniu funkcji kryterium oraz macierzy wag, która stanowi wzorzec uporządkowania diagramu. Procedura ma na celu wyeliminowanie subiektywnego podejścia do procesu porządkowania.

<sup>6</sup> Podobnie jak w przypadku procesu porządkowania, do ustalenia grup obiektów podobnych posłużono się iteracyjnym algorytmem wykorzystującym miernik poprawności grupowania i odległość najbliższego sąsiedztwa [Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 110–113].

Z kolei miernik syntetyczny zbudowany w oparciu o metodę Hellwiga i wykorzystujący metrykę euklidesową przyjmuje postać jak poniżej [Panek i Zwierchowski, 2013]:

$$s_i = 1 - \frac{d_{i0}}{d_0} \text{ oraz } d_0 = \bar{d}_0 + 2S(d_0)$$

gdzie:  $\bar{d}_0$  oraz  $S(d_0)$  stanowią odpowiednio średnią odległość zbioru obiektów od wzorca oraz odchylenie standardowe.

Oba mierniki syntetyczne przyjmują wartości z przedziału  $\langle 0;1 \rangle$ <sup>7</sup>. W przypadku pierwszego miernika (GDM) wartość „0” oznacza, iż pomiędzy rozpatrywanymi obiektami zachodzi relacja wyłącznie równości na poziomie wszystkich wskaźników cząstkowych [Walesiak, 2002 s. 41]. W przypadku drugiego miernika (Hellwig), im jego wartość bliższa jest „1”, tym obiekt znajduje się bliżej wzorca. Na potrzeby niniejszej pracy przyjęto, iż wartości poszczególnych mierników cząstkowych obiektu wzorcowego stanowią maksymalne wartości zaobserwowane dla badanych obiektów (województw).

#### WYNIKI ANALIZ EMPIRYCZNYCH

W tabeli 1 przedstawiono ogólne charakterystyki mierników kapitału ludzkiego w Polsce w okresie 2004–2014. Zdecydowanie największą przeciętną zmiennością w ujęciu regionalnym w badanym okresie odznaczała się liczba słuchaczy studiów podyplomowych przypadająca na 10 000 mieszkańców w wieku 25–64 lat (ok. 56,21%). Najmniejszym regionalnym zróźnicowaniem cechowały się wskaźniki dotyczące odsetka gospodarstw domowych posiadających komputer osobisty z dostępem do Internetu (ok. 9,04%) oraz liczba zgonów z powodu nowotworów oraz chorób układów krążenia na 1000 mieszkańców (ok. 9,49%). Pomimo iż współczynnik zmienności w obu przypadkach wyniósł poniżej 10%<sup>8</sup>, to postanowiono nie wykluczać tych wskaźników z dalszych analiz. Argumenty za tym były następujące – po pierwsze, jak wskazują T. Panek i J. Zwierchowski, [2013 s. 19], należy uwzględniać również kryterium merytoryczne a nie wyłącznie statystyczne (zmienne te są ważne z punktu widzenia badanego zjawiska). Po drugie, prezentowane tu współczynniki zmienności są uśrednione dla okresu 2004–2014. W przypadku wskaźnika KOMP regionalne zróźnicowanie na początku analizowanego okresu wynosiło ok. 20%, by sukcesywnie maleć w kolejnych latach. W ujęciu dynamicznym siła dyskryminacyjna mogła być więc różna i wpływać na pozycje obiektu w rankingu.

<sup>7</sup> W pewnych sytuacjach wartość miernika syntetycznego Hellwiga może wykroczyć poza ten przedział [Panek i Zwierchowski, 2013, s. 69].

<sup>8</sup> Standardowo przyjmowany próg współczynnika zmienności poniżej którego można uznać zmienne za quasi-stałe.

**Tabela 1. Mierniki kapitału ludzkiego w Polsce w okresie 2004–2014**

Miernik	Średni poziom w badanym okresie	Średnie regionalne zróżnicowanie (w %) <sup>9</sup>	Wartość min / max	
PRAC	246,18	12,59	160,59	421,59
KSZT	63,82	56,21	17,64	203,43
KOMP	46,86	9,04	11,00	76,60
BEZR	11,62	12,00	5,50	24,90
NAK	3,72	29,97	1,85	6,00
BIR	0,63	49,83	0,12	1,55
ZDR	69,35	9,49	56,70	85,52
PRZED	11,29	15,55	8,28	15,02

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

Na rys. 1 przedstawiono diagram Czekanowskiego po procedurze porządkowania (oparty o średnie z lat 2004–2014)<sup>10</sup>, natomiast na rys. 2 – wynik działania algorytmu grupującego województwa w regiony podobne pod względem poziomu kapitału ludzkiego. Przeprowadzone analizy pozwoliły wyodrębnić pięć rozłącznych grup regionów. Dwie grupy były zbiorami jednoelementowymi. W pierwszej znalazło się województwo mazowieckie, a w drugiej województwo świętokrzyskie. Jak wynika z diagramu, były to regiony najbardziej odmienne od pozostałych (proces grupowania nie był w stanie ich połączyć z innymi obiektami). W przypadku województwa mazowieckiego<sup>11</sup> właściwie wszystkie odległości znajdowały się w klasie o najmniejszym stopniu podobieństwa. Grupę trzecią utworzyły województwa zachodniopomorskie oraz dolnośląskie, grupę czwartą – pomorskie, wielkopolskie oraz małopolskie. Interesujący jest fakt, iż pozostałe regiony zostały połączone przez algorytm w jedną dużą grupę. Jak pozwala to ustalić ocena wzrokowa uporządkowanego diagramu Czekanowskiego, grupa ta nie jest jednoznacznie homogeniczna i subiektywnie można by ją podzielić na mniejsze podgrupy, np. jako oddzielną grupę potraktować województwa warmińsko-mazurskie, podkarpackie, lubuskie, kujawsko-pomorskie oraz opolskie. Drugą podgrupę utworzyłyby wtedy woj. podlaskie, lubelskie, łódzkie oraz śląskie. Niemniej jednak liczba wyodrębnionych grup oraz wskazana potencjalna heterogeniczność wewnątrz nich może sugerować, iż pomiędzy regionami Polski występuje pewne zróżnicowanie poziomu kapitału ludzkiego.

<sup>9</sup> Obliczone jako współczynnik zmienności.

<sup>10</sup> Z racji ograniczonego miejsca pominięto prezentacje macierzy danych wystandaryzowanych, macierzy dystansów oraz diagramu nieuporządkowanego.

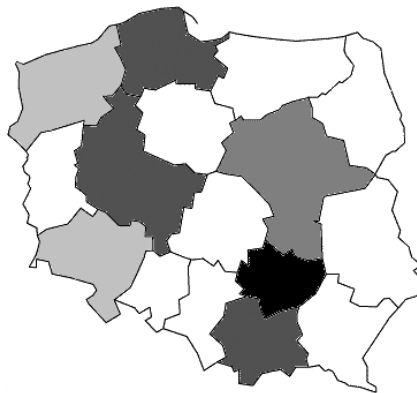
<sup>11</sup> Bardziej odpowiednie byłoby potraktowanie województwa mazowieckiego i miasta stołecznego Warszawa jako dwa odrębne obiekty. Było to jednak niemożliwe ze względu na brak dostępnych danych statystycznych w takim podziale.

Województwo	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	podkarpackie	lubuskie	kujawsko-pomorskie	opolskie	podlaskie	lubelskie	łódzkie	śląskie	dolnośląskie	zachodniopomorskie	wielkopolskie	pomorskie	małopolskie	mazowieckie
świętokrzyskie	●	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
warmińsko-mazurskie	○	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
podkarpackie	○	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
lubuskie	○	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
kujawsko-pomorskie	●	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
opolskie	○	●	●	●	●	●	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○
podlaskie	○	●	○	○	○	●	●	●	○	●	○	○	●	○	○	○
lubelskie	○	○	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○
łódzkie	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○
śląskie	○	○	○	○	○	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○
dolnośląskie	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	●	●	○	○	○	○
zachodniopomorskie	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	○	○	○	○
wielkopolskie	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	●	●	●	○
pomorskie	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	○
małopolskie	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	○
mazowieckie	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●

Symbol	Odległość	
	od	do
●	—	2,740
○	2,740	3,297
○	3,297	4,028
○	4,028	—

Rys. 1. Uporządkowany diagram Czekanowskiego (lata 2004–2014)

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programów STATA i Excel oraz algorytmów przedstawionych w: [Panek, Zwierzchowski, 2013].



Rys. 2. Przestrzenne zróźnicowanie kapitału ludzkiego w regionach

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu STATA oraz algorytmów przedstawionych w: [Panek, Zwierzchowski, 2013].



W tabeli 2 przedstawiono wartości mierników syntetycznych opartych o metodę Hellwiga oraz uogólnioną miarę odległości (regiony uporządkowano względem pierwszej z miar). Jak wynika z przedstawionych obliczeń, uzyskane uporządkowanie jest stosunkowo odporne na wybór miary odległości. Niewielkie różnice w rankingach występują wyłącznie w przypadku woj. opolskiego, warmińsko-mazurskiego, kujawsko-pomorskiego oraz lubuskiego (są to jednak różnice na poziomie jednej pozycji).

Najniższym przeciętnym poziomem kapitału ludzkiego w badanym okresie cechowało się woj. świętokrzyskie, a najwyższym woj. mazowieckie. W przypadku województwa stołecznego obserwujemy relatywnie duże różnice w wartościach mierników syntetycznych pomiędzy nim a pozostałymi regionami. Najlicniejsza grupa województw wyróżniona na podstawie diagramu Czekanowskiego lokowała się w dolnej części rankingu. Grupy, w których znalazły się województwa odpowiednio: małopolskie, pomorskie, wielkopolskie oraz dolnośląskie i zachodniopomorskie można scharakteryzować jako grupy o relatywnie wysokim poziomie kapitału ludzkiego.

**Tabela 2. Średnie wartości wskaźników syntetycznych w okresie 2004–2014**

Pozycja (Hellwig)	Województwo	Hellwig	GDM
1	mazowieckie	0,794	0,028
2	małopolskie	0,522	0,173
3	pomorskie	0,496	0,201
4	wielkopolskie	0,441	0,271
5	dolnośląskie	0,376	0,362
6	zachodniopomorskie	0,351	0,391
7	śląskie	0,343	0,420
8	podlaskie	0,315	0,462
9	lubelskie	0,282	0,501
10	łódzkie	0,280	0,504
11	opolskie	0,231	0,598
12	warmińsko-mazurskie	0,216	0,586
13	kujawsko-pomorskie	0,212	0,631
14	lubuskie	0,204	0,618
15	podkarpackie	0,188	0,632
16	świętokrzyskie	0,109	0,710

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programów STATA i Excel oraz algorytmów przedstawionych w: [Panek, Zwierchowski, 2013].

W tabeli 3 przedstawiono uporządkowanie województw ze względu na poziom kapitału ludzkiego na przestrzeni całego badanego okresu (lata 2004–2014). Do zbudowania tabeli posłużył miernik syntetyczny oparty o metodę Hellwiga<sup>12</sup>. Relatywną stabilność rankingów w czasie potwierdzono testem istotności współczynnika zgodności Kendalla ( $p\text{-value} = 0,00$ )<sup>13</sup>. Współczynnik Kendalla bliski jedności sugeruje wysoką zgodność uporządkowania w czasie. W szczególności zgodność tę można zaobserwować dla województw o najwyższym poziomie kapitału ludzkiego. Negatywnie ocenić można stałą pozycję woj. świętokrzyskiego na ostatnim miejscu w rankingu.

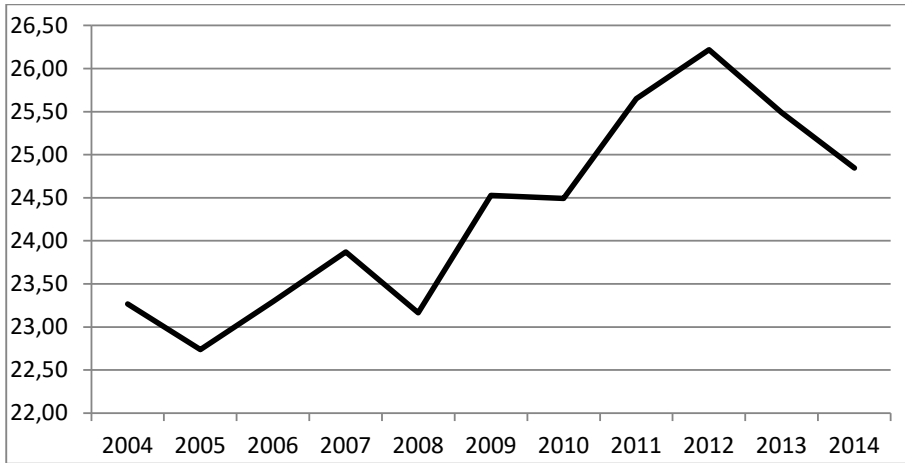
**Tabela 3. Ranking województw ze względu na poziom kapitału ludzkiego w latach 2004–2004 (w oparciu o miernik Hellwiga)**

Województwo	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
mazowieckie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
małopolskie	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
pomorskie	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
wielkopolskie	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
dolnośląskie	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
zachodniopomorskie	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6
śląskie	8	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7
lubelskie	9	11	10	10	12	10	11	9	8	8	8
łódzkie	10	9	9	9	9	11	8	10	10	11	9
podlaskie	7	7	7	8	7	8	10	8	9	9	10
opolskie	14	13	13	11	10	13	12	13	11	10	11
kujawsko-pomorskie	11	14	14	14	13	12	13	12	12	11	12
lubuskie	13	10	11	12	14	15	15	14	15	13	13
warmińsko-mazurskie	12	12	12	13	11	9	8	11	13	15	14
podkarpackie	14	15	15	15	15	14	14	15	14	14	15
świętokrzyskie	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Współczynnik zgodności Kendalla	0,958										
Średni współczynnik korelacji Spearmana	0,954										
Statystyka Chi-kwadrat	158,055 ( $p\text{-val} = 0,00$ )										

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Excel.

<sup>12</sup> Prezentację uporządkowania województw w ujęciu dynamicznym za pomocą metryki GDM pominięto z racji wysokiej zgodności wyników z metodą Hellwiga.

<sup>13</sup> Hipoteza zerowa w teście zakłada, że współczynnik zgodności Kendalla nie różni się statystycznie istotnie od zera. W takim przypadku można by założyć, że uporządkowanie pomiędzy poszczególnymi latami nie jest ze sobą zgodne [Kendall, 1939].



Rys. 3. Współczynnik zmienności odległości od obiektu wzorcowego (odległość euklidesowa) w latach 2004–2014 (w %)

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Excel.

Na rys. 3 przedstawiono współczynnik zmienności obliczony dla odległości (euklidesowej) od obiektu wzorcowego. W latach od 2004 do 2012 można zauważyć pewne tendencje do dywergencji regionów pod względem poziomu kapitału ludzkiego. Znaczny udział w tym procesie miało stałe powiększanie się różnic pomiędzy regionami pod względem relatywnej liczby słuchaczy studiów podyplomowych.

## PODSUMOWANIE

Przedstawione w pracy analizy wykazały istnienie różnic w poziomie kapitału ludzkiego w ujęciu regionalnym. Na podstawie diagramu Czekanowskiego wyróżniono pięć grup województw o podobnej jakości kapitału ludzkiego, co samo w sobie świadczy o niejednorodności regionów. Jak wykazały analizy z wykorzystaniem mierników syntetycznych, największa grupa województw, to regiony o relatywnie niskiej jakości kapitału ludzkiego. Dodatkowo samo uporządkowanie wydaje się być stabilne w całym okresie analizy (lata 2004–2014). Szczególnie negatywnie w tym zakresie odznaczało się woj. świętokrzyskie, zajmując ostatnią pozycję w rankingu. Pomimo względnej stabilności uporządkowania można zauważyć pewne tendencje do dywergencji pomiędzy województwami o najniższym i najwyższym poziomie kapitału ludzkiego. Proces ten postępował pomimo pozytywnych zmian w czasie w zakresie cyfryzacji (zmian o charakterze konwergencji).

## BIBLIOGRAFIA

- Bank Danych Lokalnych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> (stan na dzień 10.08.2016).
- Baranek H., 1972, *O pewnej procedurze wyboru klas podobieństwa w taksonomicznej metodzie różnic*, „Studia Statystyczne i Demograficzne”, nr 24.
- Bywalec Cz., Rudnicki L., 2002, *Konsumpcja*, PWE, Warszawa.
- Cichy K., Malaga K., 2007, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Scholar, Warszawa.
- Czekanowski J., 1913, *Zarys metod statystycznych w zastosowaniach do antropologii*, „Prace Towarzystwa Naukowego Warszawskiego”, nr 5.
- Domański R.S., 1993, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Kendall M.G., Babington-Smith B., 1939, *The problem of m rankings*, „Annals of Mathematical Statistics”, nr 10, <http://dx.doi.org/10.1214/aoms/1177732186>.
- Kolenda M., 2006, *Taksonomia numeryczna. Klasyfikacja, porządkowanie i analiza obiektów wielocechowych*, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- Korenik S., Zakrzewska-Półtorak A., 2011, *Teorie rozwoju regionalnego – ujęcie dynamiczne*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław.
- Kotarski H., 2013, *Marnotrawstwo mózgow? Kapitał ludzki podkarpackich bezrobotnych*, „Modern Management Review”, nr 4.
- Makuch M., 2009, *Kapitał ludzki – próba definicji* [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław.
- Nazarczuk J.M., Cicha-Nazarczuk M., 2014, *Zróżnicowanie kapitału ludzkiego w regionach Polski*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 840.
- Panek T., Zwierzchowski J., 2013, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej. Teoria i zastosowania*, SGH, Warszawa.
- Rokicka E., 2012, *Kapitał ludzki – sens teoretyczny* [w:] *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i społecznego w regionie łódzkim*, red. P. Starosta, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Roszkowska S., 2010, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce* [w:] *Wzrost gospodarczy i polityka makroekonomiczna*, red. E. Kwiatkowski, W. Kwiatkowska, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Sowiński T., *Przestrzenne zróżnicowanie jakości kapitału ludzkiego a rozwój gospodarczy*, [www.mikroekonomia.net/system/publication\\_files/167/original/3.pdf?1314885526](http://www.mikroekonomia.net/system/publication_files/167/original/3.pdf?1314885526) (stan na dzień 27.07.2016 r.).
- Sztadynger J.J., 2005, *Wzrost gospodarczy a kapitał społeczny, prywatyzacja i inflacja*, PWN, Warszawa.
- Walesiak M., 2002, *Uogólniona miara odległości w statystycznej analizie wielowymiarowej*, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego, Wrocław.
- Walesiak M., 2004, *Problemy decyzyjne w procesie klasyfikacji zbioru obiektów*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu”, nr 1010.

*Streszczenie*

W artykule przedstawiono wyniki analiz dotyczących oceny zróżnicowania poziomu kapitału ludzkiego w polskich województwach. Wykorzystano metody wielowymiarowej analizy porównawczej, takie jak diagram Czekanowskiego oraz mierniki syntetyczne budowane w oparciu o metrykę euklidesową oraz uogólnioną miarę odległości (GDM). Podczas doboru mierników kapitał ludzki potraktowano wieloaspektowo, uwzględniając m.in. takie obszary, jak jakość pracujących, przedsiębiorczość, jakość edukacji i badań naukowych, stan zdrowia czy niedopasowania strukturalne. Analizę przeprowadzono nie tylko dla wartości uśrednionych z okresu 2004–2014, ale również w ujęciu dynamicznym, przedstawiając rankingi dla poszczególnych lat.

Wyniki badań wskazują na występowanie pewnego zróżnicowania w poziomie kapitału ludzkiego pomiędzy regionami. Na podstawie diagramu Czekanowskiego udało się wyróżnić pięć grup regionów podobnych pod względem jakości kapitału ludzkiego. Jak się wydaje, największe zróżnicowanie występuje wśród regionów najlepiej rozwiniętych pod względem analizowanego zjawiska. Dodatkowo potwierdzono utrzymujący się dystans pomiędzy stołecznym województwem a resztą regionów. Analiza uporządkowania województw w czasie wykazała relatywną stabilność rankingów. Pomimo tego wydaje się, że różnice pomiędzy regionami o największym i najmniejszym poziomie kapitału ludzkiego mają tendencję do powiększania się.

*Słowa kluczowe:* analizy regionalne, kapitał ludzki, diagram Czekanowskiego

**Differentiation of human capital in Poland regions – analysis using the methods of multidimensional comparative analysis***Summary*

The paper presents the results of analyzes concerning the assessment of disparities in human capital level in the Polish regions. Methods of multidimensional comparative analysis has been used such as a Czekanowski diagram and synthetic measure, built on the basis of Euclidean metrics and generalised distance measure (GDM). When selecting indicators, human capital was treated as a multifaceted phenomenon that includes such areas as: quality of workers, entrepreneurship, quality of education and research, health and structural mismatches. The analysis was performed not only for average values of the period 2004–2014, but also in dynamic way, that includes rankings for each year.

The results indicate the presence of a variation in the level of human capital between regions. Based on the Czekanowski diagram, five groups of regions that are similar in terms of the quality of human can be distinguish. It seems that the greatest diversity is among the most developed regions in terms of the analyzed phenomenon. In addition, the persistent gap between the capital city region and the rest of the regions was confirmed. Analysis of order of regions through time showed a relative stability of the rankings. Despite this, it seems that the differences between the regions with the highest and lowest levels of human capital tend to spread.

*Keywords:* regional analysis, human capital, Czekanowski diagram

JEL: C10, E23, J24, R10

*dr inż. Marta Kawa*<sup>1</sup>

Katedra Marketingu i Przedsiębiorczości  
Uniwersytet Rzeszowski

*dr hab. Wiesława Kuźniar, prof. UR*<sup>2</sup>

Katedra Marketingu i Przedsiębiorczości  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Skala zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym**

### WPROWADZENIE

Wykluczenie społeczne jest jednym z ważnych problemów współczesnego świata, w sposób negatywny wpływa na jakość kapitału ludzkiego, ogranicza aktywność społeczną i zawodową oraz przedsiębiorczość, a także zwiększa koszty funkcjonowania państwa.

Osobą wykluczoną może być każdy, kto pozbawiony jest szans na aktywne uczestnictwo w ważnych aspektach życia społecznego.

Wykluczenie społeczne wynika między innymi z nierówności, nie tylko dochodowych, ale chodzi również o równy dostęp do edukacji na wysokim poziomie, do pracy odpowiednio wynagradzanej oraz zabezpieczenia społecznego. Wszystkie te czynniki określają szanse życiowe człowieka i wpływają na jakość życia. Brak dostępu do odpowiedniego poziomu i zakresu edukacji to jeden z podstawowych czynników wykluczenia społecznego w wielu jego wymiarach.

Wykluczenie społeczne ma charakter wielowymiarowy, dlatego może być definiowane w różny sposób.

Wykluczenie określa sytuację uniemożliwiającą lub znacznie utrudniającą jednostce lub grupie zgodnie z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób [Golinowska, Broda-Wysocki, 2005, s. 46].

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Ekonomii, Katedra Marketingu i Przedsiębiorczości, ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów; e-mail: marka@ur.edu.pl.

<sup>2</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Ekonomii, Katedra Marketingu i Przedsiębiorczości, ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów; e-mail: wkuźniar@univ.rzeszow.pl.

Mówiąc o wykluczeniu społecznym trzeba odpowiedzieć na trzy podstawowe pytania [*Narodowa...*, 2014, s. 23]:

1. Co wyklucza? – przyczyny, warunki, znalezienie się w sytuacji prowadzącej do wykluczenia.
2. Kto jest wykluczony? – osoba jako jednostka, czy grupa jako zbiorowość, która znalazła się w trudnej sytuacji prowadzącej do wykluczenia.
3. Czego dotyczy wykluczenie? Do czego nie będzie miała dostępu osoba lub grupa wykluczona. Wskazanie obszaru dotyczącego wykluczenia, np.: korzystanie z zasobów publicznych, usług, infrastruktury, sprawowanie funkcji społecznych, zdobywanie dochodów i zabezpieczanie własnej egzystencji w godny sposób.

Celem artykułu jest przedstawienie skali zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Ponadto wskazano działania podejmowane w celu minimalizacji wykluczenia społecznego.

W artykule przedstawiono obszary oraz czynniki wykluczenia społecznego. Wyjaśniono sposób pomiaru zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego, z uwzględnieniem jego trzech kryteriów: zagrożenia ubóstwem, pogłębionej deprivacji materialnej oraz niskiej intensywności pracy. Dane te przedstawiono z podziałem na poszczególne województwa. Jednym z pięciu województw, w których wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym przekracza 30%, jest woj. podkarpackie. Określenia przyczyn oraz działań, jakie należy podjąć w celu ograniczania skali wykluczenia dokonano na podstawie badań ankietowych, które przeprowadzono w 2015 roku wśród 100 mieszkańców woj. podkarpackiego.

Walka z wykluczeniem społecznym ma istotne znaczenie w polityce Unii Europejskiej. Przeciwdziałanie temu zjawisku wymaga wszechstronnej współpracy wszystkich podmiotów ekonomii społecznej, ale także instytucji państwowych, jednostek samorządu terytorialnego oraz całej społeczności.

## UBÓSTWO I WYKLUCZENIE SPOŁECZNE

Oceniając skalę ubóstwa i wykluczenia należy określić znaczenie tych pojęć. Ubóstwo dotyczy osób, których dochody i zasoby są na tyle niewystarczające, że uniemożliwiają im osiągnięcie poziomu życia uznanego za wystarczający w społeczeństwie, w którym żyją. Natomiast wykluczenie społeczne jest to proces, przez który pewnym osobom uniemożliwia się pełne uczestnictwo w życiu społecznym ze względu na ich ubóstwo, brak podstawowych kwalifikacji lub w wyniku dyskryminacji [*Kawiorska, Witoń, 2016, s. 145*].

Pomimo osiągnięcia kolejnych etapów rozwoju gospodarczego i społecznego, szybkiego postępu technicznego, zwłaszcza w dziedzinie informatyki i środków komunikacji społecznej ok. 12 mln mieszkańców Unii Europejskiej doświadczało



różnych ograniczeń w zakresie braku środków finansowych, braku dostępu do dóbr materialnych, czy dostępu do pracy [Krajowy..., 2014, s. 5]. Dlatego UE podjęła decyzję na rzecz działań zmierzających do ograniczenia ubóstwa i wykluczenia społecznego. Do pomiaru ubóstwa w Polsce stosuje się wskaźniki przyjęte w strategii Europa 2020.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym wskazuje, że rodzina czy gospodarstwo domowe jest zagrożona ubóstwem, jeżeli dochód jest niższy niż 60% mediany ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w danym kraju. Wartość granicy ubóstwa w 2011 roku w Polsce wynosiła około 1000 zł dla jednej osoby i ponad 2100 zł dla czteroosobowej rodziny.

Wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej występuje wówczas, gdy rodzina deklaruje, że nie może zaspokoić z powodów finansowych co najmniej czterech z dziewięciu podstawowych potrzeb.

Wskaźnik niskiej intensywności pracy wskazuje, że czas pracy członków rodziny był niższy niż 20% pełnego rocznego potencjalnego czasu pracy.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oblicza się stosując jednocześnie trzy wskaźniki, ale bierze się pod uwagę spełnienie co najmniej jednego z warunków. W ten sposób oblicza się liczbę zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem.

W Polsce w 2011 roku zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym było 27,2% ludności, czyli 10,2 mln osób [Krajowy..., 2014, s. 5].

Wskaźniki ubóstwa i wykluczenia społecznego w poszczególnych województwach przedstawia tabela 1.

**Tabela 1. Wskaźniki zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym według województw w 2011 r. (w %)<sup>3</sup>**

Wyszczególnienie	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym	Wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej	Wskaźnik niskiej intensywności pracy
1	2	3	4	5
UE-27	24,2	16,9	9,9	10,4
Polska	27,2	17,7	13,0	6,9
Dolnośląskie	26,8	12,8	16,0	8,5
Kujawsko-pomorskie	25,7	17,9	9,2	7,3
Lubelskie	40,6	31,3	16,1	7,2

<sup>3</sup> Dane według województw były zbierane przez GUS do 2011 roku. Od 2012 roku dane agregowane są do poziomu regionów.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Lubuskie	37,1	25,1	19,8	13,2
Łódzkie	27,6	19,1	14,4	7,5
Małopolskie	28,6	20,4	10,7	6,2
Mazowieckie	21,1	14,0	9,2	5,2
Opolskie	23,4	13,4	12,3	8,4
Podkarpackie	30,5	21,3	13,8	6,9
Podlaskie	20,1	16,2	5,0	7,3
Pomorskie	28,1	16,8	16,1	4,9
Śląskie	24,5	13,0	14,3	8,1
Świętokrzyskie	34,3	25,5	14,7	6,9
Warmińsko- -mazurskie	26,9	16,5	15,7	8,3
Wielkopolskie	23,7	16,9	7,9	4,5
Zachodnio- -pomorskie	33,9	17,5	23,5	7,3

Źródło: opracowano na podstawie [Krajowy..., 2014, s. 7–8].

W skali województw najwyższy wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym występuje w woj.: lubelskim, lubuskim, zachodnio-pomorskim, świętokrzyskim oraz podkarpackim.

Zjawisko wykluczenia społecznego jest pojęciem, które trudno jest jednoznacznie zdefiniować, a zarazem wskazać skuteczne formy rozwiązania tego problemu. Świadczy ono o braku zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych człowieka, potrzeb społecznych oraz braku uczestnictwa jednostki w kluczowych aspektach życia społecznego [Golinowska, Broda-Wysocki, 2005, s. 32].

Określając osoby lub grupy dotknięte wykluczeniem społecznym można wyodrębnić:

- wykluczenie ekonomiczne;
- wykluczenie edukacyjne i kulturowe;
- wykluczenie z danego terytorium, z danej przestrzeni;
- wykluczenie strukturalne;
- wykluczenie informacyjne, cyfrowe;
- wykluczenie ze sfery politycznej;
- wykluczenie religijne;
- wykluczenie osób chorych psychicznie;
- wykluczenie osób niepełnosprawnych [Mokrzycka, 2013, s. 100].

Obszary wykluczenia społecznego przedstawia tabela 2.

**Tabela 2. Obszary i symptomy wykluczenia społecznego**

Obszar	Symptomy wykluczenia społecznego
Polityczny	Brak praw politycznych, niska frekwencja wyborcza, niski poziom aktywności lokalnej, społeczne niedostosowanie, niska aktywność polityczna, bezsilność w sprawach politycznych.
Instytucjonalny	Niedorozwój instytucji publicznych: sądowniczych, obywatelskich, bezpieczeństwa; zła administracja, korupcja, ograniczenia zabezpieczenia społecznego.
Ekonomiczny	Długotrwałe bezrobocie, praca w szarej strefie, gospodarstwa domowe bez osób pracujących, niskie dochody.
Społeczny	Zerwanie więzi rodzinnych, niechciane cięższe, bezdomność, przestępczość, niesatysfakcjonujące warunki życia.
Otoczenie i sąsiedztwo	Degradacja środowiska, zła jakość zasobów mieszkaniowych, brak usług lokalnych, ograniczenie więzi społecznych i brak wsparcia w sytuacjach kryzysowych (obojętność).
Jednostkowy	Zła kondycja fizyczna i psychiczna, niedostateczne umiejętności i poziom edukacji.
Przestrzenny	Koncentracja przestrzenna marginalizowanych grup społecznych
Grupowy	Wyodrębnienie kategorii szczególnej podatności na wykluczenie społeczne, np.: osoby starsze, niepełnosprawne, mniejszości etniczne.

Źródło: opracowano na podstawie [Golinowska, Broda-Wysocki, 2005, s. 38].

W literaturze przedmiotu wyodrębnia się kilka grup przyczyn wykluczenia społecznego. Czynniki wykluczenia przedstawia tabela 3.

**Tabela 3. Czynniki wykluczenia społecznego**

Rodzaj wykluczenia	Czynniki wykluczenia społecznego
Fizyczne	wiek: – 45/50 lat i powyżej; – 60/65 lat i powyżej; – niepełnosprawność.
Strukturalne	– bezdomność; – ubóstwo; – zamieszkiwanie na terenach peryferyjnych; – wykształcenie poniżej średniego; – wykształcenie podstawowe lub niżej.
Normatywne	– uzależnienie (alkohol, narkotyki); – konflikt z prawem; – bycie dyskryminowanym; – samotność.
Instytucjonalne	– rozwiązania systemowe przyjęte w politykach; – sposoby funkcjonowania instytucji.

Źródło: opracowano na podstawie [Wykluczenie..., 2006, s. 80].

Z przeprowadzonych badań wśród mieszkańców woj. podkarpackiego wynika, że najważniejszymi według nich przyczynami wykluczenia są brak akceptacji ze strony otoczenia, na co wskazał co drugi badany, bieda i ubóstwo oraz bezrobocie. Kolejna grupa czynników to bezdomność, na którą wskazał co trzeci badany oraz niepełnosprawność i alkoholizm, na które wskazał co czwarty badany.

Skutki i konsekwencje wykluczenia społecznego zależne są od rodzaju wykluczenia i ogólnej sytuacji, w jakiej się znalazła osoba wykluczona. Wykluczenie może dotknąć każdego człowieka, bez względu na to, w jakiej grupie społecznej się znajduje, z jakiej rodziny pochodzi. Każde wykluczenie, a zwłaszcza fizyczne, obniża drastycznie ogólną jakość życia.

Z raportu „Diagnoza społeczna 2015” wynika, że najwyższe wykluczenie fizyczne występuje w województwie lubelskim i małopolskim. Wykluczenie strukturalne i zagrożenie tym wykluczeniem najbardziej powszechne jest w woj. lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim. Normatywnie wykluczonych jest najwięcej w woj. lubelskim i zachodniopomorskim. Materialnie wykluczonych jest najwięcej w woj. podkarpackim i kujawsko-pomorskim [*Diagnoza...*, 2015, s. 409].

Wykluczenie ekonomiczne wiąże się przede wszystkim z ubóstwem, brakiem dostępności do rynku pracy. Występują nierówności w dostępie do dóbr i usług niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania we współczesnym świecie. Każdy człowiek potrzebuje określonego zestawu dóbr i usług, aby mógł normalnie funkcjonować, co pozwoli mu na sprawność fizyczną i psychiczną, która umożliwi mu aktywność społeczno-zawodową. Z wykluczeniem ekonomicznym ściśle związane jest zjawisko bezrobocia. Jest wiele osób, które są zdolne i chętne do rozpoczęcia pracy, lecz mimo wszelkich starań pozostają bez niej. Wykluczenie edukacyjne i kulturowe związane jest z ograniczonym dostępem do dóbr kultury i edukacji. Osoba bez wykształcenia w dużym stopniu narażona jest na wykluczenie społeczne, gdyż wiedza jest podstawowym narzędziem na rynku pracy. Występowanie zjawiska wykluczenia edukacyjnego i kulturowego świadczy o niskim poziomie edukacji danej społeczności lub osoby, a tym samym wskazuje na brak zaangażowania w życie społeczne, gospodarcze czy polityczne [Muras, 2006, s. 41]. Wykluczenie przestrzenne dotyczy osób żyjących w wyodrębnionej przestrzeni, które z biegiem czasu stają się odizolowane od rynku pracy, możliwości kształcenia, uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Wykluczenie cyfrowe pojawiło się w momencie, kiedy okazało się, że nie wszyscy mają dostęp do komputera, Internetu. Dlatego też możliwość korzystania z nowych technologii przez część społeczeństwa, a brak dostępu dla innych osób zwiększa już istniejące nierówności społeczne. Wykluczenie polityczne dotyczy braku uczestnictwa w życiu społecznym, życiu narodu czy braku partycypacji politycznej.

Przyczyn oraz rodzajów wykluczenia jest bardzo wiele, dlatego ważne jest ich rozpoznawanie, aby można było podjąć działania zmierzające do minimalizowania wykluczenia. Występowanie zjawiska wykluczenia społecznego nega-

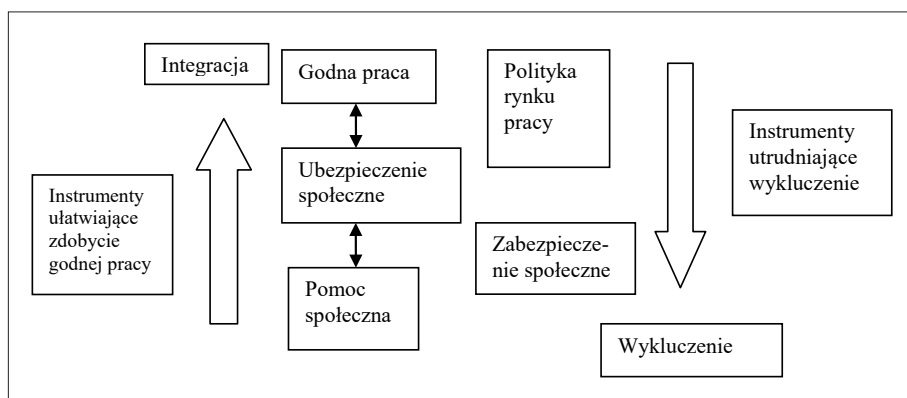
tywnie wpływa nie tylko na daną jednostkę czy grupę społeczną, ale również na sytuację społeczno-gospodarczą, ograniczając wzrost i rozwój gospodarczy, jednocześnie zwiększając ekonomiczne koszty utrzymania osób wykluczonych.

### AKTYWNE FORMY POMOCY DLA OSÓB WYKLUCZONYCH

System ograniczania ubóstwa i wykluczenia społecznego powinien uwzględniać zagadnienie godnej pracy odpowiednio wynagrodzonej. Konieczny jest minimalny dochód gwarantowany dla tych, których przed ubóstwem nie ochroniły instytucje rynku pracy i ubezpieczeń społecznych [Szarfenberg, 2012, s. 29]. W walce z wykluczeniem społecznym ważne jest, aby były podejmowane takie działania i wprowadzane systemy zabezpieczenia społecznego, które będą zachęcały do aktywności społecznej oraz zawodowej i integracji. Polityka zapobiegania i zmniejszania ubóstwa i wykluczenia społecznego wymaga zintegrowanych działań wzajemnie uzupełniających się. Jest to szczególnie ważne w obszarach zatrudnienia, edukacji, zabezpieczenia socjalnego. Szczególnie ważne są inicjatywy w zakresie:

- promowania rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu;
- zwiększenia szans w zakresie zatrudnienia;
- podniesienia poziomu wykształcenia i kwalifikacji, które są wyznacznikiem włączenia społecznego;
- trwałej i odpowiedzialnej ochrony socjalnej;
- polityki integracji społecznej;
- instrumentów finansowych UE przeznaczonych do zwalczania ubóstwa [*Społeczny...*, 2011, s. 12–16].

System przeciwdziałania wykluczeniu przedstawia rys. 1.



**Rys. 1. System przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu**

Źródło: opracowano na podstawie [Nicaise i in., 2004, s. 11].

Instrumenty zabezpieczające przed wykluczeniem to integracja społeczno-zawodowa oraz możliwość zdobycia odpowiednio wynagradzanej pracy. Dla społeczeństwa ważne jest zrozumienie, jakie czynniki wpływają na wykluczenie, aby można było podjąć odpowiednie działania, które minimalizują zagrożenia związane z możliwością znalezienia się w grupie wykluczonych.

W Polsce największe ryzyko wykluczenia dotyczy osób, które mieszkają na wsi, są bezrobotne, osoby w podeszłym wieku, słabo wykształcone i pozbawione dostępu do nowoczesnych nośników informacji, głównie Internetu [Czapiński, Panek, 2015, s. 379].

System pomocy i wsparcia obejmuje poza pomocą społeczną i reintegracją społeczno-zawodową, również filar prozatrudnieniowy [*Aktywne...*, 2010, s. 4]. Można wyróżnić trzy rodzaje pomocy, które przedstawia tabela 4.

**Tabela 4. Rodzaje aktywnych form pomocy**

Aktywne formy pomocy		
Instytucjonalne	Indywidualne	Programowe
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Centra Integracji Społecznej;</li> <li>– Kluby Integracji Społecznej;</li> <li>– Organizacje pozarządowe;</li> <li>– Spółdzielnie socjalne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kontrakt Socjalny;</li> <li>– Indywidualny program zatrudnienia socjalnego;</li> <li>– Indywidualny program wychodzenia z bezdomności;</li> <li>– Indywidualne programy zatrudnienia wspieranego.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– prace społecznie użyteczne na terenie gminy inicjowane przez samorząd gminy;</li> <li>– roboty publiczne na terenie gminy;</li> <li>– staż i inne formy aktywizacji zawodowej.</li> </ul>

Źródło: opracowanie na podstawie [*Aktywne...*, 2010, s. 2].

Spółdzielnie socjalne jako podmioty ekonomii społecznej są instytucjami, które są powołane do ograniczania wykluczenia społecznego, poprzez reintegrację społeczną i zawodową osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Ze względu na widoczny postęp działalności spółdzielni socjalnych zyskują one na znaczeniu i odgrywają coraz większą rolę w polityce spójności kraju [Janocha, Koperek, Zielińska-Król, 2015, s. 165].

Oceniając spółdzielnie socjalne jako formę walki z wykluczeniem społecznym oraz bezrobociem ponad połowa badanych mieszkańców woj. podkarpackiego uważa, że spółdzielnie socjalne są skutecznym sposobem ograniczania wykluczenia społecznego. Działania niezbędne do wdrożenia w celu ograniczenia rozpowszechniania się zjawiska wykluczenia społecznego w opinii respondentów to tworzenie klubów integracji społecznej, w których prowadzone byłyby zajęcia umożliwiające zdobycie wiedzy i usamodzielnienie (26% respondentów). Kolejną najczęściej wskazywaną propozycją rozwiązania tego problemu są bezpłatne konsultacje z doradcami zawodowymi, na co wskazał co czwarty badany oraz prace społeczne (22% respondentów). Najmniej osób wskazało na świadczenia pieniężne z pomocy materialnej (9% respondentów).

Jest wiele przyczyn wykluczenia, które wymagają właściwych programów integracji społecznej. Aby ograniczyć zakres wykluczenia fizycznego należy podjąć działania umożliwiające między innymi osobom niepełnosprawnym i w podeszłym wieku włączenie się w życie społeczno-zawodowe poprzez np. rehabilitację i aktywizację zawodową.

Przeciwdziałanie wykluczeniu normatywnemu wymagałoby wsparcia dla instytucji, które prowadzą terapie dla osób uzależnionych. Z kolei przeciwdziałanie wykluczeniu strukturalnemu wymagałoby szybszego cywilizowania i cyfryzacji polskiej wsi. Zmniejszenie wykluczenia materialnego wymaga znacznych nakładów na zminimalizowanie ubóstwa oraz aktywizację zawodową bezrobotnych.

## PODSUMOWANIE

Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym jest jednym z ważnych celów polityki Unii Europejskiej. Dlatego konieczne jest określenie skali tego zjawiska. Ważne jest również wskazanie obszarów oraz przyczyn ubóstwa i wykluczenia społecznego.

W Polsce zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest ponad 10 mln osób. W województwach: lubelskim, lubuskim, zachodnio-pomorskim, świętokrzyskim oraz podkarpackim wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem przekracza 30%.

Wykluczenie dotyczyć może pracy, obszaru zamieszkania, uczestnictwa w życiu społeczności lokalnych i polityce, dyskryminacji, wykształcenia. Trudno jest jednoznacznie zdefiniować wykluczenie społeczne, gdyż ma ono wielowymiarowy i dynamiczny charakter.

W Polsce ryzyko wykluczenia dotyczy osób, które są bezrobotne, w podeszłym wieku, słabo wykształcone i pozbawione dostępu do Internetu.

Z raportu „Diagnoza społeczna 2015” wynika, że najwyższe wykluczenie strukturalne jest w woj. lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim. Materialnie wykluczonych jest najwięcej w woj. podkarpackim i kujawsko-pomorskim.

W polityce systemu ograniczania ubóstwa i wykluczenia społecznego powinno zwrócić się szczególną uwagę na zagadnienie godnej pracy, odpowiednio wynagrodzonej.

Wykluczenie znacznie obniża jakość życia danej jednostki oraz całej społeczności. Dla dobra każdej wspólnoty ważne jest podejmowanie wszelkich działań, które zwiększają szanse na zatrudnienie i promowanie rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Im mniej osób wykluczonych, tym większa integracja społeczna oraz silniejsza wspólnota i dzięki temu większe szanse na rozwój.



## BIBLIOGRAFIA

- Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, 2010, Edycja 2011–2015, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*. Raport, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) (dostęp: 11.09.2015 r.).
- Golinowska S., Broda-Wysocki P., 2005, *Kategoria ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przegląd ujęć* [w:] *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, red. S. Golinowska, E. Tarkowska, I. Topińska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K., 2015, *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Kawiorska D., Witoń A., 2016, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w kontekście Strategii „Europa 2020”: postępy w realizacji*, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna”, nr 2(53).
- Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, lipiec 2014.
- Mokrzycka K., 2013, *Wykluczenie społeczne (ekonomiczne, cyfrowe, polityczne, przestrzenne) i jego wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy regionu* [w:] *Wykluczenie społeczne. Diagnoza wymiary i kierunki działań*, red. M. Pokrzywa, S. Wilk, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów.
- Muras M., 2006, *Wykluczenie i integracja społeczna a rozwój zrównoważony* [w:] *Wykluczenie i integracja społeczna w Polsce. Ujęcie wskaźnikowe*, UNDP i MPiPS, Warszawa
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, 2004, MPiPS, Warszawa.
- Nicaise I. i inni, 2004, *Gaps, traps and springboards in the floor of social protection systems. A comparative study of 13 EU countries*.
- Społeczny wymiar Strategii „Europa 2020”. Sprawozdanie Komitetu Ochrony Socjalnej, 2011*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Szarfenberg R., 2012, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce – pomiar, wyjaśnienie, strategię przeciwdziałania*, [www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/uniws2012a.pdf](http://www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/uniws2012a.pdf).
- Wykluczenie i integracja społeczna w Polsce. Ujęcie wskaźnikowe*, Raport, 2006, Warszawa.

## Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie przyczyn, skali i skutków zjawiska wykluczenia społecznego oraz znaczenie spółdzielni socjalnych w walce z wykluczeniem społecznym. Ponadto przedstawiono działania podejmowane w celu ograniczania wykluczenia społecznego. Spółdzielnie socjalne są instytucjami, które są powołane do ograniczania wykluczenia społecznego, poprzez reintegrację społeczną i zawodową.

Wykluczenie występuje wówczas, kiedy dana jednostka lub grupa społeczna znalazła się w sytuacji, która znacznie utrudnia pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr i usług publicznych, infrastruktury społecznej oraz zdobywanie dochodów poprzez godną pracę, odpowiednio wynagradzaną.

Wykluczenie społeczne w sposób negatywny wpływa na jakość życia, ogranicza aktywność społeczną i zawodową oraz zwiększa koszty funkcjonowania państwa. Wykluczenie społeczne wynika między innymi z nierówności, głównie dochodowych, ale chodzi również o dostęp do edukacji, pracy odpowiednio wynagradzanej oraz zabezpieczenia socjalnego. Wykluczenie społeczne ma wielowymiarowy i dynamiczny charakter, dlatego może być definiowane w różny sposób.

W Polsce w 2011 roku zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym było 27,2% ludności. Przyczyn oraz rodzajów wykluczenia jest bardzo wiele, dlatego ważne jest ich rozpoznawanie, aby można było podjąć działania zmierzające do minimalizowania wykluczenia. Występowanie zjawiska wykluczenia społecznego negatywnie wpływa nie tylko na daną jednostkę czy grupę społeczną, ale również na sytuację społeczno-gospodarczą, ograniczając wzrost i rozwój gospodarczy. Walka z wykluczeniem społecznym ma istotne znaczenie w polityce Unii Europejskiej. Przeciwdziałanie temu zjawisku wymaga wszechstronnej współpracy wszystkich instytucji państwowych, jednostek samorządu terytorialnego oraz całej społeczności.

*Słowa kluczowe:* wykluczenie, ubóstwo, spółdzielnie socjalne, praca

## **Scale of risk of poverty and social exclusion**

### *Summary*

This article presents the causes, scale and effects of social exclusion and the importance of social cooperatives in the fight against social exclusion. In addition, it outlines the measures taken to reduce social exclusion. Social cooperatives are institutions that are established to reduce social exclusion, by social and professional reintegration. Foreclosure occurs when a given individual or social group found itself in a situation which significantly impedes the performance of social roles, the use of public goods and services, social infrastructure and gaining income through decent work, remunerated. Social exclusion negatively affects quality of life, reduces social activity and employment and increases the costs of the state. Social exclusion inter alia due to inequality, mainly profitable, but also in terms of access to education, work properly rewarded and social security. Social exclusion is multidimensional and dynamic, so it can be defined in different ways.

In Poland in 2011, at risk of poverty or social exclusion it was 27.2% of the population. Causes and types of exclusion is very much, so it's important to recognize that you can take steps to minimize exclusion. The occurrence of social exclusion adversely affects not only the given entity or social group, but also on socio-economic situation, limiting economic growth and development. The fight against social exclusion is of vital importance in EU policy. Combating this phenomenon requires a comprehensive cooperation of all state institutions, local government units and the community.

*Keywords:* exclusion, poverty, social cooperatives, work

JEL: E 24, J23, P13

*dr Agata Surówka*<sup>1</sup>

Katedra Metod Ilościowych  
Politechnika Rzeszowska

*Mateusz Działo*<sup>2</sup>

student – Politechnika Rzeszowska

*Sabina Postulszna*<sup>3</sup>

studentka – Politechnika Rzeszowska

## **Analiza dynamiki natężenia i kierunków migracji ze słabo rozwiniętych województw Polski na tle kraju w latach 2009–2014**

### WSTĘP

Artykuł stanowi opracowanie obrazu migracji międzyregionalnych w Polsce w latach 2009–2014. Zasadniczym celem artykułu jest podjęcie próby wskazania prawidłowości zmian w ruchu wędrownym ludności w województwach Polski w ujęciu dynamicznym (2009–2014) i ilościowym. Mobilność przestrzenna w badaniach ekonomicznych uważana jest za jeden z czynników, za pomocą którego dokonuje się pomiaru kapitału ludzkiego jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionów [Dańska-Borosiak, 2000, s. 53]. Zaprezentowane w artykule zagadnienia przedstawiają wyniki badań własnych nad kierunkami przemieszczeń ludności na obszarze Polski w przyjętym do badania okresie. Szczególna uwaga poświęcona została pięciu najslabiej rozwiniętym województwom Polski, tj.: podkarpackiemu, podlaskiemu, świętokrzyskiemu, lubelskiemu i warmińsko-mazurskiemu. Objęte one zostały specjalnym Programem Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej, którego głównym celem jest przyspieszenie tempa rozwoju społeczno-gospodarczego makroregionu Polska Wschodnia w zgodzie

---

<sup>1</sup> e-mail: [agasur@prz.edu.pl](mailto:agasur@prz.edu.pl).

<sup>2</sup> e-mail: [146441@stud.prz.edu.pl](mailto:146441@stud.prz.edu.pl).

<sup>3</sup> e-mail: [145851@stud.prz.edu.pl](mailto:145851@stud.prz.edu.pl).

z zasadą zrównoważonego rozwoju. Artykuł stanowi kontynuację, poszerzenie i pogłębienie badań prowadzonych na obszarze Polski m.in. w zakresie zmian demograficznych, jak również konkurencyjności i innowacyjności [Surówka, 2016, s. 7–16; Surówka, 2012, s. 71–81; Surówka, 2015, s. 340–352; Surówka, 2010, s. 116–125]. Przedstawiono w nim analizę wybranych procesów migracyjnych na tym obszarze. Jako narzędzie badawcze wykorzystana została siatka przepływów, za pomocą której możliwe było wskazanie częstotliwości natężenia ruchu wędrownego ludności pomiędzy poszczególnymi województwami Polski. W ujęciu dynamicznym pozwoliło to na identyfikację, analizę i ocenę prawidłowości występujących w ruchu wędrownym na badanym obszarze. Obliczenia wykonane zostały w programach Statistica PL i Excel. Jako podstawowe źródło danych posłużyły publikacje GUS. Otrzymane wyniki mogą stanowić źródło informacji o zmianach i tendencjach demograficznych jakie zaszły na obszarze Polski w badanym okresie.

#### METODYKA BADANIA

Mając na uwadze fakt, że nie ma jednolitej metody badania, czy też jednolitego sposobu pomiaru zjawiska migracji, jak również to, że są one zjawiskiem podlegającym dynamicznym zmianom (uwzględniając także specyfikę badanego obszaru) w tekście zaproponowano jeden ze sposobów pomiaru tego zjawiska [Surówka, 2016, s. 7–16; Młodak, 2008, s. 28–40]. Do realizacji celu wykorzystana została siatka przepływów. Autorzy zauważyli również, że większość metod wykorzystywanych w badaniach zjawiska migracji ukazuje jedynie jej statystyczny wymiar. Zaprezentowane podejście badawcze pozwoliło na analizę zmian w ujęciu dynamicznym. Składało się ono z kilku etapów. Podmiotem badania były województwa Polski. Dla każdego z nich obliczone zostały współczynniki emigracji z obszaru  $i$  do obszaru  $j$  oraz imigracji z obszaru  $j$  do obszaru  $i$ . Do realizacji tego celu wykorzystano następujące wzory:

$$emi_{ij} = \frac{z_{ji}}{l_i} \quad \text{oraz} \quad imi_{ji} = \frac{z_{ji}}{l_i}$$

gdzie:

$z_{ij}$  – liczba ludności, która przemieściła się z obszaru  $i$  do obszaru  $j$  w badanym okresie

$l_i(1_j)$  – liczba ludności w obszarze  $i$  według stanu na połowę badanego okresu,  $i, j = 1, 2, \dots, n, i \neq j$ .

$z_{ji}$  – liczba ludności, która przemieściła się z obszaru  $j$  do obszaru  $i$  w badanym okresie

Na podstawie powyższych obliczeń skonstruowana została siatka przepływów, jako macierz o rozmiarach  $n \times n$  postaci  $M = [m_{ij}]$ , gdzie:

$$m_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{gdy } i = j \\ em_{ij} & \text{gdy } i < j \\ im_{ij} & \text{gdy } i > j \end{cases} \quad \text{dla } i, j = 1, 2, \dots, n.$$

Przyporządkowanie numerów poszczególnym obszarom nastąpiło w kolejności natężenia ogólnej emigracji do nich (według wartości wskaźnika emigracji ogółem, w porządku malejącym). Brak w powyższej macierzy współczynników zwierciadlanych, czyli współczynników emigracji z danego obszaru o numerach mniejszych do nadanego jemu oraz migracji na dany obszar z obszarów, którym przyporządkowano wyższe indeksy od niego. Lukę tą uzupełniono wiążąc elementy macierzy  $M$  odpowiednimi ilorazami liczby ludności. Brakujące wskaźniki zawiera macierz zwierciadlana:

$$\tilde{M} = [\tilde{m}_{ij}], \text{ gdzie: } \tilde{m}_{ij} = m_{ij} \cdot (l_i / l_j) \text{ jeśli } i < j, \quad \tilde{m}_{ij} = 1, \text{ gdy } i = j$$

oraz  $\tilde{m}_{ij} = m_{ij} \cdot (l_j / l_i)$  jeżeli  $i > j$ ,  $i, j = 1, 2, 3, \dots, n$ . Macierz odległości przepływowych między obszarami została wyznaczona ze wzoru:  $D = [d_{ij}]$ , gdzie:  $d_{ij} = 1 - m_{ij}$  należy  $[0, 1]$ , dla  $i, j = 1, 2, \dots, n$ . W literaturze istnieje wiele sposobów symetryzacji macierzy [Grabiński, 1989] w badaniu wykorzystana została formuła

$$a_{ij}^* = \frac{a_{ij} + a_{ji}}{2} \text{ dla } i \neq j, i, j = 1, 2, \dots, n. \text{ W taki to sposób utworzona została macierz}$$

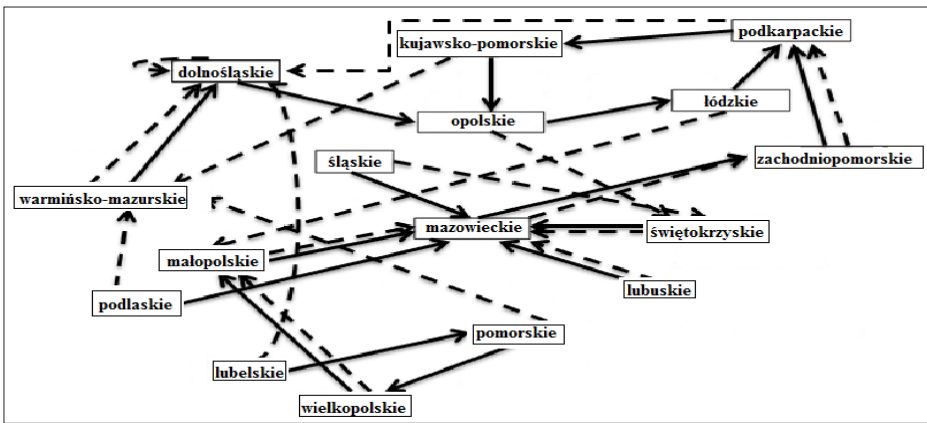
zwierciadlana. Wykorzystując macierz  $D$  i odpowiednie ilorazy liczb ludności odległość emisyjną obszaru  $i$  od obszaru  $j$  ( $i \neq j$ ) wyznaczono jako:  $d_{ij(\text{emi})} = d_{ij}$ , gdy  $i < j$  oraz  $d_{ij(\text{emi})} = 1 - (l_j / l_i)(1 - d_{ij})$ , gdy  $i > j$ , a absorpcyjną  $d_{ij(\text{abs})} = d_{ij}$ , gdy  $i > j$  oraz  $d_{ij(\text{abs})} = 1 - (l_i / l_j)(1 - d_{ij})$ , gdy  $i < j$ ,  $i, j = 1, 2, \dots, n$ .

#### PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH W ZAKRESIE KIERUNKÓW I NATĘŻENIA MIĘDZYWOJEWÓDZKICH MIGRACJI W POLSCE W LATACH 2009–2014

Na podstawie danych statystycznych wyznaczono współczynniki emigracji i imigracji, które zostały zamieszczone w załączniku na końcu tekstu. W celu przeprowadzenia analizy zmian, kierunków i tendencji migracji ludności pomiędzy województwami Polski w ujęciu dynamicznym (2009–2014) wyznaczono diagramy dendrytowe, które zaprezentowane zostały na rys. 1–6. Na rysunkach strzałki oznaczone linią ciągłą oznaczają kierunki największych emisji, linią prze-

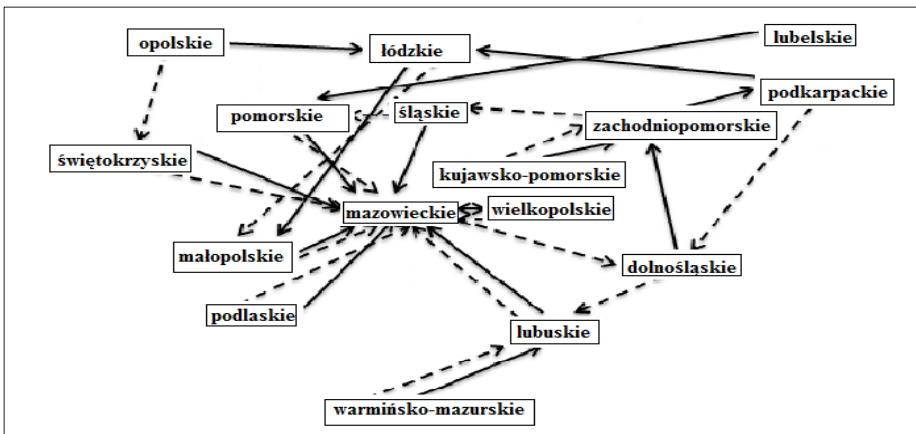
rywaną natomiast oznaczono kierunki największych absorpcji. Należy również podkreślić, że zamieszczone informacje mają jedynie charakter ilościowy. Ich interpretacja, analiza i wyciągnięcie konkretnych wniosków stanowić będzie przedmiot kolejnego opracowania.

W wyniku analizy rys. 1–6 można zaobserwować, że w całym okresie badawczym mieszkańcy województw świętokrzyskiego i podlaskiego jako miejsce pobytu wybierali województwo mazowieckie. Najintensywniejszy napływ do stolicy kraju w badanym okresie odnotowano z województwa śląskiego. W 2011 roku najwięcej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego jako miejsce przeznaczenia wybrało ten obiekt.



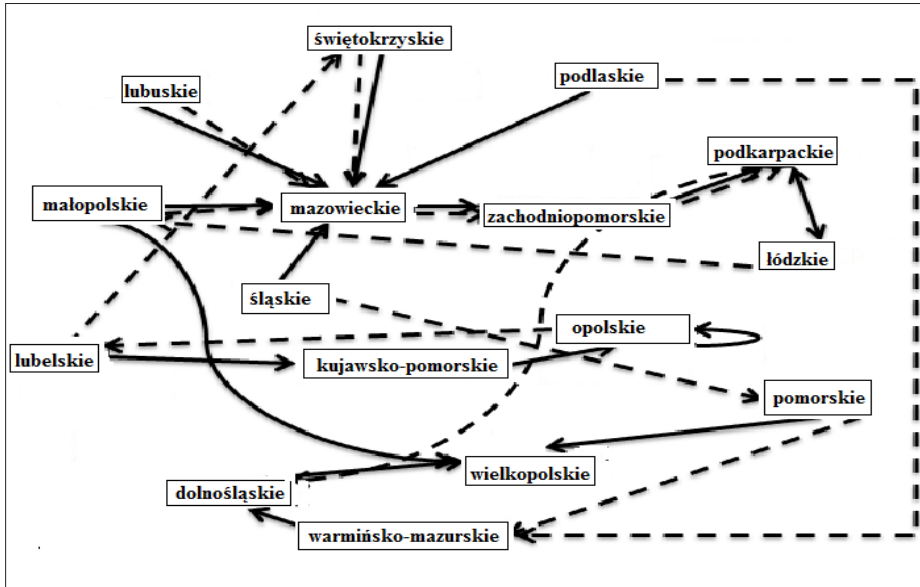
Rys. 1. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2014)

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS.



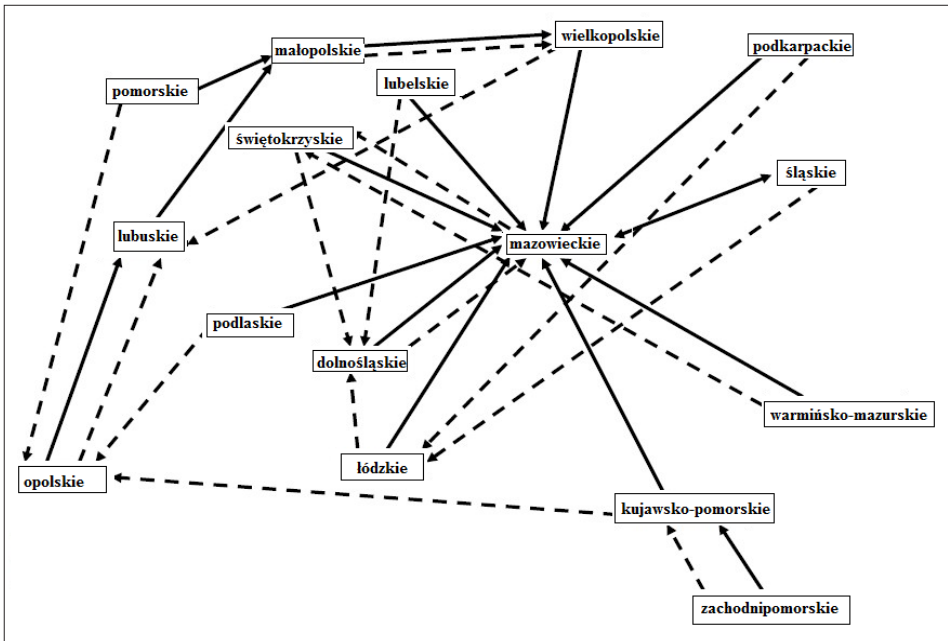
Rys. 2. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2013)

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS.



Rys. 3. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2012)

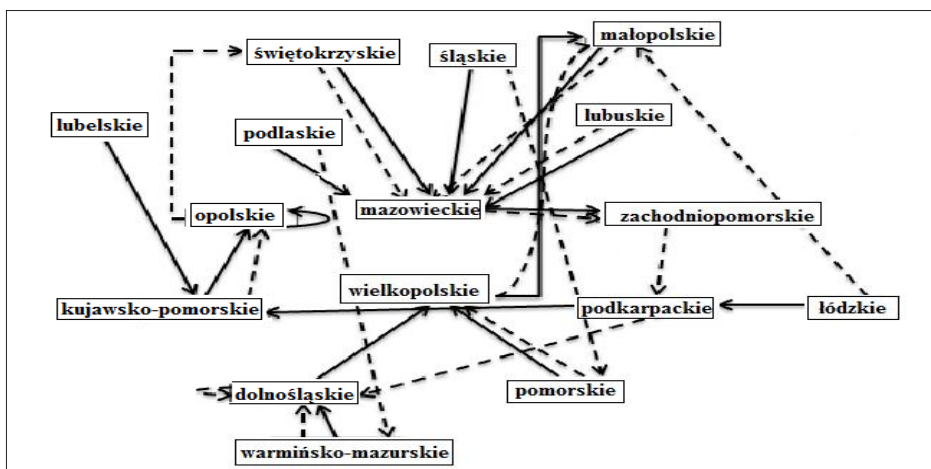
Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS.



Rys. 4. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2011)

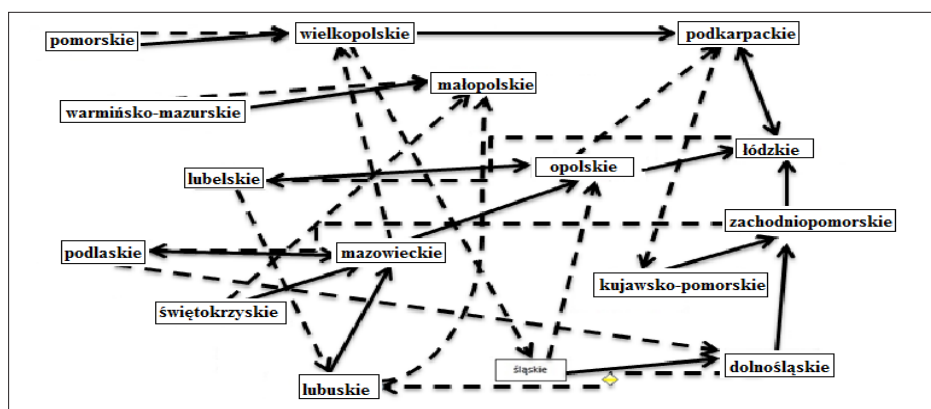
Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS.





Rys. 5. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2010)

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS



Rys. 6. Diagram dendrytowy kierunków przemieszczeń ludności województw Polski (2009)

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS.

Województwa podkarpackie i lubelskie zamieszkuje najliczniejszy odsetek osób, które mieszkają w swojej miejscowości od urodzenia; najniższy natomiast zaobserwowano w województwie warmińsko-mazurskim [Surówka, 2012, s. 73]. W 2013 roku do stolicy przemieszczali się głównie mieszkańcy województwa pomorskiego, śląskiego, lubuskiego oraz dwóch województw położonych w Polsce wschodniej, tj. świętokrzyskiego i podlaskiego. Z danych statystycznych wynika, że w latach 2010, 2012–2014 spośród województw Polski wschodniej do województwa mazowieckiego najliczniej przybywali mieszkańcy województwa świętokrzyskiego. Analizując informacje staty-

styczne w zakresie ruchu migracyjnego ludności Polski można zaryzykować postawienie hipotezy, że największym zainteresowaniem cieszą się nadal aglomeracje miejskie.

Jak powszechnie wiadomo, województwo mazowieckie traktowane jest jako lider pod względem konkurencyjności i innowacyjności. Charakteryzuje się ono najniższym poziomem odpływu ludności. Województwo zachodniopomorskie wydaje się być atrakcyjnym miejscem dla mieszkańców stolicy (w latach 2010, 2012, 2014). Natomiast w 2013 roku było to województwo wielkopolskie. Najwięcej dawnych mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego wybrało województwo dolnośląskie (lata 2010, 2012, 2014). Rezydenci województwa podkarpackiego najchętniej osiedlali się w województwach: łódzkim (2009–2010, 2012–2013), kujawsko-pomorskim (2010, 2014) oraz mazowieckim (2011). Najmniej liczne grupy tworzyli emigranci, których obszarem przeznaczenia były województwa położone na obszarze Polski Wschodniej. Z dotychczasowych badań wynika, że na Podlasiu w 2009 roku najliczniej przybywali imigranci, których obszar dopływu stanowiło województwo mazowieckie; przy czym były to głównie osoby w starszym wieku. Województwem świętokrzyskim najmniej zainteresowani są mieszkańcy Podlasia.

Znaczne zmiany można zaobserwować dla województwa lubelskiego. W 2009 roku najczęściej osiedlali się tam mieszkańcy województwa opolskiego, w 2010 roku województwa kujawsko-pomorskiego, a w 2011 r. mazowieckiego. Rezydenci województwa lubelskiego najchętniej przemieszczali się do województwa kujawsko-pomorskiego (2012); w ostatnim roku okresu badawczego (2014) było to natomiast województwo pomorskie.

Podwójne sprzężenie przepływowe na diagramach dendrytowych zaobserwować można pomiędzy województwami: podkarpackim i łódzkim (2009, 2012) oraz mazowieckim i wielkopolskim (2013). W wyniku analizy rys. 1–6 zaobserwować możemy liczne podwójne sprzężenia kierunkowe, które występują pomiędzy województwami: świętokrzyskim i mazowieckim (2010, 2012–2014), małopolskim i mazowieckim (2010, 2013, 2014), lubuskim i mazowieckim (2010, 2012–2014), mazowieckim i zachodniopomorskim (2010, 2012), pomorskim i wielkopolskim (2010), warmińsko-mazurskim i dolnośląskim (2010), kujawsko-pomorskim i opolskim (2010), małopolskim i wielkopolskim (2011), zachodniopomorskim i podkarpackim (2012, 2014), opolskim i lubuskim (2011), pomorskim i mazowieckim (2013), podlaskim i mazowieckim (2013), warmińsko-mazurskim i lubuskim (2013), łódzkim i małopolskim (2013), wielkopolskim i małopolskim (2014).

W przeprowadzonej analizie zbadano także wielkość napływu migracyjnego do województw Polski Wschodniej. Na tej podstawie (oraz uwzględniając wyniki badań własnych) możemy stwierdzić, że województwo świętokrzyskie nie cieszy się zainteresowaniem jako miejsce zamieszkania. Regiony święto-

krzyskie wydają się być atrakcyjnym miejscem głównie dla imigrantów, których obszarem dopływu jest województwo opolskie (2010, 2013, 2014), ale także dla mieszkańców województwa mazowieckiego (2011), warmińsko-mazurskiego (2011), lubelskiego (2012). Najmniejszy napływ do tego województwa odnotowano z województw położonych na ścianie wschodniej. W 2014 roku byli to mieszkańcy województwa śląskiego. Najintensywniejszy odpływ z województwa śląskiego odnotowano w roku 2010. W latach 2012–2014 nastąpił on do stolicy kraju. Do województwa kujawsko-pomorskiego natomiast w latach 2010 oraz 2012 najliczniej przybywali mieszkańcy województwa lubelskiego. Najintensywniejszy napływ do tego obiektu zaobserwowano w 2009 roku, a nastąpił on z województwa podkarpackiego. W 2011 roku najwięcej ludności przybyło na jego obszar z województwa zachodniopomorskiego.

Analizując kierunki przemieszczeń ludności pomiędzy województwami Polski można zauważyć, że województwo dolnośląskie jako obszar przeznaczenia wybrała maksymalna liczba emigrantów z czterech województw ściany wschodniej: podlaskiego (2009), podkarpackiego (2010, 2012, 2014), lubelskiego (2011) oraz świętokrzyskiego (2011). Zdecydowanie największy napływ imigracyjny na terytorium tego województwa pochodził jednak z Podkarpacia. Autorzy mają na uwadze fakt, że ze względu na zróżnicowany poziom zaludnienia poszczególnych województw powyższa analiza nie oddaje kompletnego obrazu zjawiska; stanowi jedynie jej ilościowy obraz.

## PODSUMOWANIE

Migracje są złożonym zjawiskiem, mającym charakter wieloaspektowy. Przedstawione w artykule zagadnienia pozwoliły zobrazować sytuację w zakresie migracji międzywojewódzkich w Polsce. Zaprezentowane w opracowaniu kwestie dotyczące procesów migracyjnych w Polsce Wschodniej nie wyczerpują omawianej problematyki. Zweryfikowana została jedynie intensywność napływu imigracyjnego i emigracyjnego głównie w odniesieniu do województw Polski Wschodniej. Zastosowane podejście badawcze umożliwiło uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Jakie były tendencje oraz kierunki przemieszczeń ludności na obszarze Polski w okresie 2009–2014. Podsumowując można stwierdzić, że najintensywniejszy odpływ w ramach emigracji wewnętrznych odnotowano z województw Polski Wschodniej do województwa dolnośląskiego. Nie obserwuje się natomiast znaczącego napływu do województw położonych na tym obszarze; pomimo widocznego różnicowania struktury i kierunków przemieszczeń ludności w badanym okresie. Za uzasadnione należy uznać stwierdzenie, że najniższe ubytki imigracyjne ponoszą aglomeracje miejskie. Największe straty w stanie zaludnienia (2009–2014) wykazują nadal województwa Polski Wschodniej.

## BIBLIOGRAFIA

- Dańska-Borosiak B., 2007, *Migracje międzywojewódzkie ludności a działalność badawczo-rozwojowa (zastosowanie modeli grawitacji)*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 5, Wydawnictwo GUS, s. 53–66.
- Grabiński T., Wydymus S., Zeliaś A., 1989, *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWE, Warszawa.
- Młodak A., 2008, *Metody grupowania w badaniach przepływów ludności*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 9, Wydawnictwo GUS, s. 28–40.
- Surówka A., 2016, *Badanie natężenia i kierunków migracji w województwach Polski Wschodniej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, „Studia Ekonomiczne”, nr 258, s. 7–16.
- Surówka A., 2015, *Innowacyjność w województwach Polski Wschodniej jako kluczowy czynnik konkurencyjności*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 42 (2), red. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, s. 340–352.
- Surówka A., 2012, *Problem migracji w Polsce Wschodniej – statystyczna analiza zjawiska* [w:] Kotlorz D., *Regionalne i lokalne problemy rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, „Studia Ekonomiczne”, nr 134, s. 71–81.
- Surówka A., 2010, *Statystyczna analiza rynku pracy Polski Wschodniej – wybrane zagadnienia* [w:] S. Korenik, A. Dybała, *Rola państwa w gospodarce rynkowej na progu XXI wieku*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 102, s. 116–125.

## Streszczenie

Tematyka artykułu związana jest z procesami migracji. Stają się one zjawiskami coraz bardziej powszechnymi, wpływającymi m.in. na zmiany w poziomie zaludnienia i rozmieszczeniu przestrzennym ludności. Szczęólnego znaczenia zjawisko to nabiera na obszarach charakteryzujących się niskim poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego, do których zaliczany jest makroregion Polska Wschodnia (województwa: podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie, lubelskie i warmińsko-mazurskie), potocznie określane jako ściana wschodnia, czy Polska B. Jak powszechnie wiadomo, zaliczany jest on do regionów problemowych. Jednym z negatywnych zjawisk, szczególnie dotkliwych w tej części kraju, jest wysoki odsetek osób migrujących. Dodatkowo należy podkreślić, że zdecydowaną część migrujących tutaj stanowią ludzie młodzi. Mając na względzie powyższe uwagi, analiza procesu wydaje się być konieczna i uzasadniona. Przedstawione w artykule zagadnienia pozwoliły zobrazować sytuację w zakresie migracji międzywojewódzkich; pomiędzy województwami Polski. Tekst podzielono na dwie części. W pierwszej opisana została zastosowana metoda badawcza (siatka przepływów), w drugiej natomiast przedstawiono wyniki uzyskane z badań własnych. W związku z tym, że migracje są zjawiskiem złożonym, mającym charakter wieloaspektowy przedstawione w opracowaniu zagadnienia dotyczące procesów migracyjnych w Polsce Wschodniej nie wyczerpują omawianej problematyki. Zastosowane podejście badawcze umożliwiło pozyskać informacje o tendencjach oraz kierunkach przemieszczeń ludności na obszarze Polski w latach 2009–2014. Przeprowadzenie takich badań w ujęciu dynamicznym stworzyło możliwość identyfikacji, oceny i ilościowej analizy występujących prawidłowości. Otrzymane wyniki mogą być źródłem informacji o zmianach i tendencjach demograficzno-społecznych, jakie zaszły na obszarze Polski w badanym okresie.

*Słowa kluczowe:* migracje, metody ilościowe, Polska Wschodnia

## Analysis of the dynamics of the intensity and directions of migration in the provinces of Eastern Poland compared to the rest of the country

### Summary

The subject of the article is connected with the phenomenon of migration. It is becoming more and more popular. It influences the changes regarding employment and spatial arrangement. This phenomenon takes a special meaning in the areas characterized by a low level of social and economic development. These areas include macro-region - Eastern Poland (provinces: Subcarpathia, Podlasie Province, Świętokrzyskie Province, Lublin Province and Warmia-Masuria Province). It is commonly named an eastern wall, or Poland B. As it is commonly known, this macro-region is a problematic one. One of the problems is the phenomenon of migration which is specially severe in this part of the country. What is worth emphasizing is the fact that the substantial part of migrating people are young people. Taking the above into consideration, the analysis of this phenomenon seems to be absolutely necessary and reasonable. The issues presented in the article allowed us to picture the situation regarding interprovincial migration; within the provinces of Poland. The text has been divided into two parts. In the first one, the research method applied has been described (flow net). In the second part, the results of the research have been presented. Considering the fact that migration is a complex phenomenon which is characterized by numerous aspects, the issues presented in the article concerning migration processes in Eastern Poland, do not exhaust the matter entirely. The applied research approach allowed us to work out the answer to the question: What were the tendencies and directions of people's relocation in the area of Poland between 2009–2014. Conducting this research in the dynamic frame created the opportunity of identification, assessment and analysis of the existing regularities. The results can serve as the source of information about demographic and social changes and tendencies which took place in the area of Poland in the period concerned.

*Keywords:* migrations, quantitative method, Eastern Poland

JEL: C10, R22, O12

### Załącznik

Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2014 rok)																
$\begin{matrix} imi_{ij} \\ emi_{ij} \end{matrix}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
7	0,34	0,47	1,76	0,13	0,90	0,38	0,00	0,10	0,41	0,80	0,40	0,58	0,64	0,73	0,36	0,29
	0,30	0,43	1,14	0,19	0,76	0,36	0,00	0,16	0,42	1,07	0,44	0,28	0,68	0,60	0,29	0,30
11	0,23	1,23	0,29	0,10	0,24	0,16	0,78	0,06	0,12	0,28	0,00	0,33	0,10	1,74	0,36	0,83
	0,09	0,48	0,08	0,06	0,09	0,07	0,20	0,05	0,05	0,16	0,00	0,07	0,04	0,62	0,13	0,36
	1,46	0,22	0,15	0,00	0,17	0,15	0,28	0,12	0,09	0,06	0,15	0,40	0,07	0,13	1,31	1,15
4	0,24	0,04	0,02	0,00	0,03	0,03	0,03	0,04	0,02	0,01	0,03	0,04	0,01	0,02	0,21	0,22
	0,00	0,16	0,28	0,64	0,48	0,28	0,37	0,82	0,25	0,08	0,15	0,82	0,20	0,12	0,90	0,31
1	0,00	0,08	0,10	0,51	0,22	0,14	0,12	0,73	0,14	0,06	0,09	0,22	0,12	0,05	0,40	0,17
	0,24	0,08	0,37	0,06	0,19	0,00	0,36	0,12	1,14	0,07	0,10	1,77	0,65	0,05	0,14	0,12
6	0,13	0,05	0,15	0,05	0,10	0,00	0,13	0,13	0,72	0,06	0,07	0,54	0,44	0,03	0,07	0,08
	1,32	0,07	0,11	0,12	0,36	0,24	0,21	0,00	0,14	0,02	0,04	1,86	0,13	0,11	0,29	0,10
8	0,22	0,01	0,01	0,03	0,06	0,04	0,02	0,00	0,03	0,00	0,01	0,17	0,03	0,02	0,05	0,02
	0,41	0,42	0,21	0,63	0,25	0,13	0,36	0,06	0,12	0,11	0,78	0,42	0,07	0,18	0,88	0,00

16	0,12	0,12	0,04	0,30	0,07	0,04	0,07	0,03	0,04	0,05	0,28	0,07	0,03	0,05	0,23	0,00
	0,11	0,40	0,19	0,06	0,15	0,13	1,20	0,04	0,07	0,92	0,95	0,39	0,06	0,00	0,16	0,18
14	0,03	0,10	0,03	0,02	0,03	0,03	0,19	0,02	0,02	0,33	0,29	0,05	0,02	0,00	0,03	0,05
	0,63	0,74	0,12	0,62	0,38	0,10	0,27	0,12	0,08	0,06	0,25	0,29	0,07	0,17	0,00	0,63
15	0,36	0,44	0,05	0,59	0,21	0,06	0,10	0,12	0,06	0,05	0,18	0,09	0,05	0,09	0,00	0,42
	0,18	0,06	0,28	0,03	0,32	0,54	0,87	0,04	0,43	0,04	0,09	0,90	0,00	0,05	0,07	0,10
13	0,04	0,01	0,04	0,01	0,06	0,12	0,12	0,01	0,10	0,01	0,02	0,10	0,00	0,01	0,01	0,02
	0,14	0,00	0,08	0,08	0,21	0,08	0,54	0,06	0,06	0,07	0,72	0,31	0,04	0,52	0,79	0,31
2	0,05	0,00	0,02	0,05	0,07	0,03	0,13	0,04	0,02	0,04	0,31	0,06	0,02	0,17	0,25	0,12
	0,25	0,24	0,16	0,08	0,00	0,13	0,92	0,12	0,09	0,06	0,11	0,69	0,23	0,10	0,40	0,13
5	0,10	0,10	0,05	0,05	0,00	0,06	0,26	0,09	0,04	0,04	0,06	0,16	0,12	0,04	0,15	0,06
	0,11	0,10	0,22	0,03	0,07	0,13	1,19	0,04	0,09	0,00	0,17	0,20	0,04	0,98	0,09	0,07
10	0,02	0,02	0,03	0,01	0,01	0,03	0,16	0,01	0,02	0,00	0,04	0,02	0,01	0,18	0,02	0,02
	0,26	0,12	0,16	0,06	0,30	0,81	0,27	0,36	0,18	0,04	0,10	0,00	0,25	0,09	0,14	0,10
12	0,20	0,09	0,09	0,08	0,21	0,66	0,14	0,50	0,15	0,05	0,10	0,00	0,23	0,06	0,10	0,09
	0,19	0,06	0,56	0,05	0,07	0,70	0,32	0,05	0,00	0,04	0,07	0,45	0,36	0,06	0,08	0,08
9	0,07	0,02	0,14	0,03	0,02	0,27	0,08	0,04	0,00	0,02	0,03	0,09	0,15	0,02	0,02	0,03
	0,13	0,06	0,00	0,03	0,14	0,16	1,01	0,04	0,41	0,10	0,11	0,30	0,16	0,08	0,07	0,09
3	0,05	0,02	0,00	0,02	0,05	0,06	0,24	0,03	0,17	0,05	0,05	0,06	0,07	0,03	0,02	0,04

Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2013 rok)

$\frac{imi_{ij}}{emi_{ij}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0,34	0,51	1,77	0,12	0,93	0,37	0,00	0,09	0,44	0,81	0,38	0,60	0,68	0,77	0,36	0,29
7	0,28	0,43	1,14	0,16	0,74	0,34	0,00	0,14	0,42	1,05	0,42	0,28	0,68	0,62	0,26	0,29
	0,24	1,31	0,27	0,13	0,27	0,17	0,78	0,07	0,12	0,30	0,00	0,38	0,13	1,72	0,41	0,75
11	0,08	0,48	0,08	0,07	0,09	0,07	0,20	0,04	0,05	0,16	0,00	0,07	0,06	0,60	0,13	0,33
	0,00	0,24	0,15	0,00	0,18	0,19	0,28	0,12	0,12	0,09	0,17	0,45	0,06	0,14	1,38	1,18
1	0,00	0,07	0,09	0,51	0,21	0,14	0,11	0,80	0,15	0,05	0,09	0,20	0,12	0,05	0,53	0,16
	1,65	0,15	0,24	0,70	0,49	0,28	0,34	0,97	0,28	0,08	0,15	0,78	0,22	0,12	1,35	0,29
4	0,26	0,04	0,02	0,00	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,04	0,04	0,01	0,02	0,19	0,23
	0,23	0,09	0,37	0,08	0,21	0,00	0,38	0,17	1,16	0,06	0,10	1,87	0,65	0,10	0,14	0,11
6	0,12	0,05	0,15	0,07	0,10	0,00	0,14	0,16	0,71	0,05	0,07	0,54	0,41	0,05	0,06	0,07
	0,38	0,43	0,23	0,73	0,23	0,15	0,43	0,10	0,13	0,08	0,86	0,45	0,10	0,21	0,90	0,00
16	0,10	0,12	0,05	0,31	0,06	0,04	0,08	0,05	0,04	0,03	0,31	0,07	0,03	0,06	0,21	0,00
	0,17	0,08	0,11	0,14	0,34	0,22	0,22	0,00	0,16	0,04	0,11	1,90	0,10	0,10	0,25	0,13
14	0,04	0,13	0,03	0,03	0,04	0,03	0,22	0,03	0,01	0,34	0,26	0,05	0,02	0,00	0,03	0,04
	1,33	0,55	0,20	0,07	0,17	0,12	1,35	0,06	0,05	0,97	0,88	0,40	0,07	0,00	0,15	0,15
8	0,21	0,01	0,01	0,04	0,05	0,04	0,02	0,00	0,03	0,01	0,02	0,17	0,02	0,02	0,03	0,02
	0,68	0,82	0,14	0,66	0,40	0,10	0,31	0,12	0,08	0,06	0,26	0,32	0,08	0,15	0,00	0,71
15	0,37	0,45	0,06	0,57	0,21	0,06	0,12	0,11	0,05	0,05	0,19	0,10	0,06	0,08	0,00	0,46
	0,19	0,06	0,26	0,05	0,30	0,64	0,79	0,05	0,46	0,04	0,08	0,99	0,00	0,06	0,10	0,06
2	0,06	0,00	0,03	0,05	0,09	0,03	0,14	0,03	0,02	0,04	0,34	0,06	0,02	0,16	0,24	0,13
	0,20	0,00	0,13	0,11	0,28	0,09	0,61	0,05	0,06	0,09	0,79	0,35	0,05	0,50	0,86	0,33
13	0,04	0,01	0,04	0,02	0,06	0,14	0,11	0,02	0,11	0,01	0,02	0,11	0,00	0,01	0,02	0,02

	0,23	0,21	0,15	0,07	0,00	0,13	0,87	0,12	0,10	0,05	0,11	0,63	0,25	0,11	0,45	0,16
5	0,09	0,08	0,05	0,04	0,00	0,06	0,24	0,09	0,04	0,03	0,06	0,14	0,12	0,04	0,15	0,07
	0,13	0,09	0,16	0,05	0,12	0,11	1,07	0,04	0,11	0,00	0,16	0,23	0,03	0,97	0,10	0,11
10	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,14	0,01	0,02	0,00	0,04	0,02	0,01	0,18	0,02	0,03
	0,28	0,10	0,17	0,07	0,33	0,84	0,27	0,33	0,19	0,06	0,09	0,00	0,26	0,09	0,15	0,10
12	0,20	0,07	0,09	0,08	0,23	0,67	0,14	0,44	0,16	0,07	0,09	0,00	0,23	0,06	0,09	0,09
	0,15	0,06	0,54	0,04	0,09	0,75	0,27	0,04	0,00	0,05	0,04	0,46	0,33	0,06	0,07	0,08
3	0,05	0,02	0,00	0,02	0,04	0,06	0,24	0,02	0,16	0,05	0,05	0,07	0,08	0,04	0,03	0,03
	0,16	0,07	0,00	0,04	0,14	0,16	1,01	0,04	0,41	0,09	0,12	0,36	0,20	0,11	0,09	0,07
9	0,05	0,02	0,14	0,02	0,03	0,27	0,06	0,03	0,00	0,02	0,02	0,08	0,13	0,02	0,02	0,03

Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2012 rok)

$\frac{imi_{ij}}{emi_{ij}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0,32	0,49	1,73	0,13	0,90	0,35	0,00	0,09	0,39	0,72	0,37	0,60	0,63	0,67	0,35	0,31
7	0,28	0,45	1,13	0,19	0,78	0,34	0,00	0,16	0,40	1,02	0,42	0,29	0,68	0,59	0,30	0,32
	0,21	1,16	0,25	0,10	0,19	0,15	0,70	0,04	0,12	0,23	0,00	0,37	0,11	1,54	0,38	0,67
11	0,08	0,46	0,07	0,07	0,07	0,06	0,19	0,03	0,05	0,14	0,00	0,08	0,05	0,58	0,14	0,30
	1,58	0,28	0,14	0,00	0,17	0,13	0,27	0,10	0,14	0,07	0,18	0,40	0,04	0,12	1,28	1,23
4	0,26	0,05	0,02	0,00	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,02	0,04	0,04	0,01	0,02	0,21	0,25
	0,00	0,14	0,27	0,60	0,40	0,28	0,35	0,72	0,27	0,09	0,14	0,78	0,18	0,14	0,81	0,26
1	0,00	0,07	0,10	0,49	0,19	0,15	0,12	0,68	0,15	0,07	0,09	0,21	0,11	0,07	0,38	0,15
	0,24	0,09	0,31	0,06	0,18	0,00	0,39	0,14	1,03	0,07	0,12	1,68	0,58	0,10	0,14	0,10
6	0,13	0,05	0,13	0,05	0,10	0,00	0,15	0,15	0,67	0,06	0,08	0,52	0,40	0,05	0,08	0,07
	1,37	0,11	0,16	0,17	0,33	0,23	0,15	0,00	0,14	0,05	0,09	1,87	0,12	0,08	0,22	0,12
8	0,22	0,02	0,02	0,05	0,05	0,04	0,02	0,00	0,03	0,01	0,02	0,17	0,03	0,01	0,04	0,02
	0,15	0,43	0,17	0,09	0,16	0,11	1,19	0,03	0,09	0,89	0,93	0,38	0,05	0,00	0,17	0,15
14	0,03	0,11	0,03	0,03	0,04	0,03	0,20	0,01	0,02	0,34	0,29	0,05	0,02	0,00	0,04	0,04
	0,37	0,47	0,22	0,60	0,20	0,11	0,37	0,08	0,07	0,08	0,74	0,38	0,09	0,23	0,74	0,00
16	0,10	0,14	0,05	0,29	0,06	0,03	0,07	0,04	0,02	0,04	0,27	0,06	0,03	0,06	0,20	0,00
	0,64	0,72	0,12	0,59	0,38	0,11	0,26	0,09	0,09	0,06	0,25	0,25	0,08	0,14	0,00	0,63
15	0,36	0,43	0,05	0,57	0,21	0,07	0,11	0,10	0,06	0,05	0,19	0,08	0,05	0,08	0,00	0,43
	0,17	0,04	0,29	0,03	0,32	0,65	0,80	0,07	0,45	0,05	0,09	1,01	0,00	0,05	0,09	0,09
13	0,04	0,01	0,05	0,01	0,07	0,15	0,12	0,03	0,11	0,02	0,02	0,12	0,00	0,01	0,02	0,02
	0,18	0,00	0,12	0,12	0,21	0,09	0,55	0,04	0,07	0,07	0,68	0,29	0,05	0,51	0,76	0,34
2	0,06	0,00	0,03	0,07	0,07	0,03	0,13	0,03	0,03	0,04	0,31	0,06	0,02	0,18	0,26	0,14
	0,24	0,20	0,15	0,06	0,00	0,11	0,85	0,12	0,09	0,05	0,13	0,62	0,23	0,09	0,45	0,14
5	0,10	0,09	0,05	0,04	0,00	0,05	0,25	0,10	0,04	0,03	0,07	0,14	0,12	0,04	0,18	0,07
	0,18	0,09	0,20	0,03	0,12	0,09	1,04	0,04	0,06	0,00	0,15	0,19	0,05	0,94	0,08	0,11
10	0,03	0,02	0,03	0,01	0,02	0,02	0,15	0,01	0,01	0,00	0,04	0,02	0,01	0,19	0,01	0,03
	0,27	0,09	0,17	0,06	0,31	0,77	0,26	0,38	0,22	0,05	0,09	0,00	0,27	0,07	0,14	0,10
12	0,20	0,07	0,10	0,08	0,23	0,66	0,14	0,57	0,20	0,06	0,09	0,00	0,26	0,06	0,10	0,09
	0,16	0,05	0,59	0,03	0,09	0,67	0,26	0,05	0,00	0,05	0,08	0,47	0,31	0,07	0,08	0,08
9	0,06	0,02	0,15	0,02	0,03	0,26	0,06	0,03	0,00	0,03	0,04	0,09	0,13	0,02	0,03	0,03
	0,14	0,05	0,00	0,03	0,10	0,17	0,96	0,03	0,40	0,09	0,11	0,30	0,17	0,11	0,07	0,10
3	0,05	0,02	0,00	0,02	0,04	0,07	0,24	0,02	0,17	0,05	0,05	0,06	0,08	0,04	0,02	0,04



Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2011 rok)																
$\frac{imi_{ij}}{emi_{ij}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0,39	0,50	1,73	0,13	0,94	0,41	0,00	0,11	0,44	0,80	0,43	0,62	0,71	0,74	0,39	0,35
7	0,29	0,43	1,10	0,18	0,75	0,37	0,00	0,17	0,41	1,06	0,45	0,29	0,71	0,58	0,31	0,33
	0,25	1,15	0,28	0,12	0,23	0,15	0,74	0,07	0,13	0,26	0,00	0,40	0,11	1,69	0,37	0,78
11	0,08	0,43	0,08	0,07	0,08	0,06	0,18	0,05	0,05	0,15	0,00	0,08	0,05	0,57	0,13	0,32
	1,74	0,21	0,13	0,00	0,18	0,11	0,36	0,17	0,09	0,07	0,18	0,40	0,05	0,13	1,21	1,19
4	0,26	0,04	0,02	0,00	0,03	0,02	0,04	0,05	0,02	0,02	0,04	0,04	0,01	0,02	0,19	0,22
	0,00	0,16	0,26	0,66	0,51	0,25	0,39	0,84	0,26	0,08	0,18	0,78	0,21	0,14	0,81	0,30
1	0,00	0,08	0,09	0,50	0,22	0,13	0,12	0,73	0,13	0,06	0,11	0,20	0,12	0,06	0,36	0,15
	0,29	0,10	0,39	0,07	0,22	0,00	0,40	0,13	1,17	0,07	0,10	1,78	0,66	0,10	0,13	0,10
6	0,14	0,06	0,16	0,06	0,11	0,00	0,14	0,13	0,70	0,06	0,06	0,52	0,42	0,05	0,06	0,06
	0,42	0,48	0,23	0,66	0,24	0,18	0,45	0,08	0,10	0,09	0,91	0,44	0,08	0,23	0,85	0,00
16	0,10	0,14	0,05	0,30	0,06	0,05	0,08	0,04	0,03	0,04	0,31	0,07	0,03	0,06	0,23	0,00
	1,33	0,10	0,15	0,10	0,31	0,26	0,19	0,00	0,15	0,03	0,10	1,96	0,10	0,10	0,26	0,15
8	0,19	0,02	0,02	0,03	0,05	0,05	0,02	0,00	0,03	0,01	0,02	0,17	0,02	0,02	0,04	0,03
	0,19	0,54	0,17	0,06	0,16	0,08	1,42	0,04	0,10	0,90	0,90	0,32	0,05	0,00	0,15	0,18
14	0,04	0,13	0,03	0,02	0,03	0,02	0,22	0,02	0,02	0,33	0,26	0,04	0,01	0,00	0,03	0,05
	0,76	0,76	0,14	0,60	0,46	0,11	0,26	0,12	0,08	0,07	0,25	0,30	0,08	0,17	0,00	0,70
15	0,38	0,43	0,06	0,54	0,24	0,06	0,10	0,12	0,05	0,06	0,17	0,09	0,05	0,09	0,00	0,42
	0,23	0,06	0,29	0,09	0,36	0,62	0,82	0,08	0,46	0,04	0,10	1,12	0,00	0,08	0,10	0,11
13	0,04	0,01	0,04	0,03	0,07	0,14	0,11	0,03	0,11	0,01	0,02	0,13	0,00	0,02	0,02	0,03
	0,18	0,00	0,13	0,11	0,24	0,10	0,61	0,06	0,08	0,08	0,74	0,33	0,05	0,59	0,81	0,40
2	0,05	0,00	0,03	0,06	0,08	0,04	0,14	0,04	0,03	0,04	0,31	0,06	0,02	0,18	0,26	0,15
	0,27	0,22	0,16	0,08	0,00	0,14	0,93	0,11	0,11	0,05	0,12	0,64	0,25	0,13	0,45	0,16
5	0,10	0,09	0,05	0,05	0,00	0,06	0,25	0,08	0,05	0,03	0,06	0,14	0,12	0,05	0,18	0,07
	0,13	0,09	0,19	0,06	0,12	0,11	1,11	0,03	0,10	0,00	0,12	0,22	0,03	1,02	0,09	0,09
10	0,02	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02	0,14	0,01	0,02	0,00	0,03	0,02	0,01	0,18	0,02	0,02
	0,28	0,11	0,16	0,08	0,30	0,80	0,29	0,34	0,21	0,04	0,11	0,00	0,26	0,10	0,15	0,12
12	0,19	0,08	0,09	0,09	0,21	0,64	0,14	0,48	0,17	0,05	0,10	0,00	0,23	0,07	0,10	0,10
	0,20	0,08	0,61	0,05	0,07	0,75	0,29	0,05	0,00	0,05	0,04	0,45	0,36	0,07	0,07	0,07
9	0,06	0,03	0,16	0,03	0,02	0,28	0,07	0,03	0,00	0,03	0,02	0,08	0,14	0,02	0,02	0,03
	0,14	0,05	0,00	0,06	0,12	0,16	0,95	0,04	0,45	0,11	0,11	0,34	0,17	0,15	0,09	0,13
3	0,04	0,02	0,00	0,03	0,04	0,06	0,22	0,03	0,17	0,06	0,05	0,06	0,07	0,05	0,03	0,05
Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2010 rok)																
$\frac{imi_{ij}}{emi_{ij}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0,36	0,50	1,73	0,14	0,97	0,36	0,00	0,11	0,41	0,75	0,39	0,59	0,66	0,76	0,36	0,38
7	0,27	0,43	1,09	0,20	0,76	0,33	0,00	0,16	0,39	1,01	0,41	0,27	0,64	0,60	0,29	0,35
	0,27	1,16	0,29	0,14	0,24	0,15	0,79	0,06	0,11	0,26	0,00	0,39	0,14	1,64	0,42	0,83
11	0,09	0,43	0,08	0,08	0,08	0,06	0,19	0,04	0,05	0,15	0,00	0,08	0,06	0,55	0,14	0,33
	1,82	0,21	0,16	0,00	0,20	0,13	0,34	0,13	0,12	0,02	0,19	0,40	0,09	0,17	1,22	1,23

4	0,26	0,04	0,02	0,00	0,03	0,02	0,04	0,04	0,02	0,00	0,04	0,04	0,02	0,03	0,19	0,22
	0,00	0,16	0,30	0,63	0,47	0,28	0,42	0,87	0,28	0,08	0,15	0,82	0,21	0,14	0,85	0,30
1	0,00	0,07	0,10	0,48	0,20	0,14	0,13	0,71	0,15	0,06	0,08	0,21	0,11	0,06	0,38	0,15
	0,28	0,09	0,37	0,08	0,20	0,00	0,36	0,15	1,13	0,07	0,11	1,81	0,67	0,08	0,14	0,11
6	0,13	0,05	0,15	0,07	0,10	0,00	0,13	0,14	0,68	0,06	0,07	0,53	0,41	0,04	0,07	0,07
	1,52	0,08	0,13	0,12	0,42	0,29	0,21	0,00	0,14	0,03	0,10	1,90	0,14	0,09	0,28	0,14
8	0,22	0,01	0,02	0,03	0,06	0,05	0,02	0,00	0,03	0,01	0,02	0,17	0,03	0,01	0,04	0,03
	0,19	0,52	0,17	0,05	0,16	0,11	1,39	0,04	0,09	0,92	0,96	0,45	0,08	0,00	0,17	0,20
14	0,04	0,12	0,03	0,02	0,03	0,03	0,21	0,02	0,02	0,34	0,28	0,06	0,02	0,00	0,04	0,05
	0,41	0,42	0,25	0,57	0,26	0,15	0,48	0,11	0,14	0,08	0,89	0,41	0,12	0,23	0,91	0,00
16	0,10	0,12	0,05	0,26	0,06	0,05	0,08	0,05	0,04	0,04	0,30	0,06	0,04	0,06	0,23	0,00
	0,70	0,84	0,15	0,62	0,40	0,10	0,29	0,11	0,08	0,07	0,24	0,34	0,08	0,16	0,00	0,65
15	0,34	0,47	0,06	0,57	0,21	0,06	0,10	0,11	0,05	0,06	0,17	0,10	0,05	0,08	0,00	0,39
	0,23	0,08	0,28	0,03	0,34	0,58	0,85	0,09	0,55	0,06	0,09	1,02	0,00	0,11	0,08	0,11
13	0,04	0,02	0,04	0,01	0,06	0,13	0,11	0,03	0,13	0,02	0,02	0,11	0,00	0,02	0,02	0,03
	0,19	0,00	0,11	0,11	0,24	0,06	0,65	0,04	0,08	0,09	0,76	0,33	0,06	0,52	0,85	0,36
2	0,06	0,00	0,03	0,06	0,07	0,02	0,14	0,02	0,03	0,05	0,32	0,06	0,02	0,16	0,27	0,13
	0,29	0,20	0,17	0,06	0,00	0,13	1,01	0,14	0,10	0,08	0,13	0,59	0,26	0,14	0,42	0,15
5	0,10	0,08	0,05	0,04	0,00	0,06	0,27	0,10	0,05	0,05	0,06	0,13	0,12	0,05	0,16	0,07
	0,17	0,11	0,21	0,05	0,10	0,10	1,19	0,04	0,10	0,00	0,16	0,21	0,07	1,10	0,10	0,10
10	0,03	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02	0,15	0,01	0,02	0,00	0,04	0,02	0,02	0,20	0,02	0,02
	0,29	0,11	0,17	0,08	0,33	0,87	0,26	0,40	0,22	0,05	0,11	0,00	0,29	0,10	0,14	0,13
12	0,19	0,08	0,10	0,10	0,23	0,71	0,13	0,52	0,18	0,06	0,10	0,00	0,25	0,07	0,10	0,10
	0,22	0,06	0,59	0,04	0,10	0,73	0,30	0,06	0,00	0,05	0,07	0,55	0,37	0,07	0,08	0,09
9	0,07	0,02	0,15	0,02	0,03	0,27	0,07	0,04	0,00	0,03	0,03	0,10	0,14	0,02	0,03	0,03
	0,16	0,07	0,00	0,06	0,12	0,15	1,05	0,04	0,42	0,11	0,12	0,37	0,21	0,13	0,08	0,11
3	0,05	0,02	0,00	0,04	0,04	0,06	0,24	0,02	0,16	0,06	0,05	0,07	0,08	0,04	0,02	0,04

Siatka przepływów ludności w województwach Polski (2009 rok)

$\frac{imi_{ij}}{emi_{ij}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	0,32	0,45	1,54	0,13	0,88	0,35	0,00	0,11	0,37	0,70	0,38	0,58	0,63	0,72	0,34	0,31
7	0,28	0,40	1,05	0,18	0,73	0,34	0,00	0,17	0,37	0,97	0,41	0,27	0,66	0,59	0,28	0,30
	0,27	1,16	0,31	0,11	0,22	0,16	0,74	0,05	0,10	0,27	0,00	0,38	0,12	1,56	0,37	0,79
11	0,10	0,44	0,09	0,07	0,08	0,07	0,18	0,03	0,04	0,16	0,00	0,08	0,06	0,55	0,13	0,32
	0,25	0,09	0,35	0,06	0,20	0,00	0,37	0,15	1,09	0,09	0,12	1,78	0,60	0,08	0,12	0,12
6	0,14	0,05	0,15	0,06	0,11	0,00	0,14	0,15	0,69	0,08	0,08	0,53	0,40	0,04	0,07	0,07
	1,51	0,10	0,16	0,15	0,33	0,22	0,19	0,00	0,10	0,05	0,09	1,86	0,14	0,11	0,29	0,13
8	0,26	0,02	0,02	0,04	0,05	0,04	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02	0,17	0,03	0,02	0,05	0,02
	0,00	0,16	0,27	0,62	0,40	0,23	0,35	0,79	0,26	0,10	0,16	0,75	0,17	0,14	0,73	0,28
1	0,00	0,08	0,10	0,48	0,19	0,12	0,11	0,67	0,14	0,07	0,09	0,19	0,10	0,06	0,34	0,14
	0,50	0,48	0,26	0,58	0,28	0,15	0,43	0,08	0,12	0,07	0,88	0,41	0,09	0,18	0,82	0,00
16	0,14	0,14	0,06	0,27	0,07	0,05	0,08	0,04	0,04	0,03	0,31	0,06	0,03	0,05	0,22	0,00
	0,30	0,22	0,16	0,00	0,21	0,15	0,32	0,12	0,11	0,05	0,21	0,43	0,08	0,15	1,37	1,21

4	0,05	0,04	0,02	0,00	0,03	0,03	0,04	0,04	0,02	0,01	0,04	0,04	0,02	0,02	0,22	0,22
	0,17	0,48	0,15	0,06	0,16	0,13	1,25	0,05	0,10	0,90	0,85	0,32	0,06	0,00	0,16	0,21
14	0,04	0,12	0,03	0,02	0,04	0,03	0,20	0,02	0,03	0,34	0,25	0,04	0,02	0,00	0,04	0,06
	0,71	0,79	0,13	0,65	0,42	0,10	0,27	0,10	0,09	0,06	0,24	0,33	0,08	0,16	0,00	0,64
15	0,40	0,46	0,06	0,59	0,23	0,06	0,10	0,10	0,06	0,05	0,17	0,10	0,05	0,08	0,00	0,40
	0,20	0,07	0,30	0,05	0,33	0,63	0,79	0,07	0,46	0,05	0,09	1,01	0,00	0,10	0,11	0,12
13	0,04	0,02	0,05	0,02	0,07	0,15	0,11	0,02	0,11	0,02	0,02	0,12	0,00	0,02	0,02	0,03
	0,18	0,00	0,11	0,12	0,24	0,06	0,61	0,04	0,07	0,09	0,71	0,34	0,05	0,50	0,81	0,38
2	0,06	0,00	0,03	0,07	0,08	0,02	0,14	0,03	0,03	0,05	0,31	0,06	0,02	0,17	0,27	0,15
	0,26	0,22	0,18	0,07	0,00	0,14	0,92	0,16	0,09	0,09	0,10	0,64	0,23	0,14	0,44	0,17
5	0,11	0,09	0,06	0,05	0,00	0,07	0,26	0,12	0,04	0,06	0,05	0,15	0,12	0,05	0,18	0,08
	0,11	0,09	0,21	0,04	0,10	0,09	1,11	0,02	0,07	0,00	0,19	0,25	0,04	1,03	0,09	0,11
10	0,02	0,02	0,03	0,01	0,02	0,02	0,15	0,01	0,02	0,00	0,05	0,03	0,01	0,19	0,02	0,02
	0,28	0,11	0,17	0,07	0,31	0,79	0,26	0,40	0,22	0,05	0,11	0,00	0,28	0,11	0,15	0,13
12	0,21	0,09	0,10	0,09	0,23	0,68	0,14	0,54	0,19	0,06	0,11	0,00	0,26	0,08	0,11	0,11
	0,14	0,07	0,00	0,06	0,13	0,15	1,06	0,05	0,47	0,10	0,08	0,34	0,20	0,10	0,09	0,12
3	0,05	0,03	0,00	0,04	0,05	0,06	0,26	0,03	0,19	0,06	0,04	0,07	0,09	0,03	0,03	0,05
	0,21	0,05	0,53	0,04	0,07	0,67	0,28	0,05	0,00	0,05	0,07	0,47	0,34	0,07	0,07	0,09
9	0,08	0,02	0,15	0,02	0,02	0,26	0,07	0,03	0,00	0,03	0,03	0,09	0,14	0,02	0,02	0,03

Legenda do tabeli 1– 6: 1 – mazowieckie, 2 – pomorskie, 3 – lubuskie, 4 – dolnośląskie, 5 – małopolskie, 6-zachodniopomorskie, 7 – opolskie, 8 – warmińsko-mazurskie, 9 – wielkopolskie, 10 – świętokrzyskie, 11 – kujawsko-pomorskie, 12 – łódzkie, 13 – podlaskie, 14 – śląskie, 15 – podkarpacie, 16 – lubelskie.

Źródło: opracowanie na podstawie programów Statistica PL i Excell.

*dr inż. Piotr Cymanow*<sup>1</sup>

Instytut Ekonomiczno-Społeczny  
Zakład Ekonomiki i Organizacji Rolnictwa  
Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

*dr Klaudia Cymanow-Sosin*<sup>2</sup>

Instytut Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej  
Katedra Mediów i Komunikacji Społecznej  
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## **Determinanty decyzji w zakresie powrotów z zagranicznych wyjazdów zarobkowych mieszkańców obszarów peryferyjnych**

### WSTĘP

Złożoność współczesnego świata potęgowana dynamicznym wzrostem w zakresie przepływu informacji czy indywidualnej mobilności powoduje konieczność dokonywania przez człowieka ciągłych wyborów, permanentnego uczestniczenia w procesie decyzyjnym dotyczącym najważniejszych kwestii determinujących warunki jego egzystencji.

Przepływy migracyjne towarzyszące ludzkości od zarania dziejów stanowią nieodłączny element życia społecznego niezależnie od etapu jego rozwoju. Warto podkreślić, iż na przestrzeni czasu znaczącej zmianie ulega skala i natężenie procesów przemieszczania się ludzi, a także charakter czynników wywołujących migracje. Zróżnicowanie owych przyczyn, w połączeniu ze zmiennością przebiegu samych procesów oraz ograniczoną przewidywalnością ich konsekwencji powoduje konieczność ciągłego monitorowania procesów migracyjnych w kontekście ich wpływu na całościowe funkcjonowanie gospodarki zarówno w wymiarze globalnym, jak i w aspekcie rozwoju regionalnego. Zasadniczym celem artykułu jest wskazanie istotności czynników determinujących migrantów zarobkowych do

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, Al. Mickiewicza 21, 31-120 Kraków; e-mail: p.cymanow@ur.krakow.pl.

<sup>2</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie, ul. Grodzka 40, 31-044 Kraków; e-mail: klaudia.cymanow\_sosin@upjp2.edu.pl.

podjęcia decyzji o ewentualnym powrocie do kraju. Znaczący odływ zasobów pracy, jakim dotknięte zostały obszary peryferyjne w ramach migracji poakcesyjnych ma bowiem doniosły wpływ na ograniczenia w procesach rozwojowych tych terenów. Rozpoznanie elementów doprowadzających w indywidualnych procesach wyboru do podejmowania decyzji powrotnych mogłoby w dłuższym okresie czasu przyczynić się do odwrócenia niekorzystnych tendencji we wspomnianym zakresie.

### POJĘCIE PROCESU DECYZYJNEGO W LITERATURZE PRZEDMIOTU

Problematyka procesów decyzyjnych stanowi stały element opracowań z zakresu ekonomii, zarządzania, zagadnień związanych z socjologią czy naukami politycznymi (Strategor [1995]; Szapiro [1993]; Goodwin i Wright [2011]; Klein [2011]; Kukułka [2000]; Tyszka [2010] i in.)

Ogólne rozumienie decyzji oznacza podejmowanie świadomych działań związanych z dokonaniem przez nas celowym wyborem – z reguły spośród kilku alternatyw [Gajewski 1994, s. 129].

Zdaniem M. Bielskiego [1997, s. 180] „decyzją jest tylko taki wybór dokonany przez człowieka, który dotyczy przyszłych działań (jego skutkiem jest podjęcie określonego działania)”, przy założeniu, iż wybór ten opiera się na świadomie przyjętych kryteriach ocen.

J. Zieleniewski [1969, s. 88] podkreśla też istotną cechę owego wyboru – czyli jego nielosowy charakter, co stanowi o konieczności racjonalizacji podejmowanych działań przy jednoczesnej ocenie użyteczności poszczególnych alternatyw decyzyjnych.

W opinii W. Sadowskiego [1997, s. 13], „cechą charakterystyczną każdego procesu decyzyjnego jest funkcja korzyści”. O dokonywanym wyborze przesądzają szeroko rozumiane efekty podjętej decyzji, przy czym dokonując takiej analizy należy postawić pytanie dotyczące charakteru owych korzyści (w kontekście migracji warto zastanowić, się czy chodzi wyłącznie o korzyści ekonomiczne, czy analizujemy również aspekt społeczny, etyczno-moralny itd.).

R. Ackoff [1969, s. 244] akcentuje z kolei rolę zastosowania teorii naukowych w procesach decyzyjnych. Jego zdaniem posługiwanie się metodami naukowymi, dostarcza więcej szans na uzyskanie poprawnych odpowiedzi na stawiane pytania oraz lepszych rozwiązań problemów. Stąd też zrozumienie teorii podejmowania decyzji może być cenne i pomocne w ukierunkowaniu toku rozumowania na najistotniejsze kwestie i czynniki decydujące o danym procesie. Proces decyzyjny musi zatem zostać zapoczątkowany zdefiniowaniem problemu decyzyjnego.

Prawidłowo sformułowany problem powinien szczegółowo określać: decydenta lub decydentów, warunki ograniczające decyzję, zbiór decyzji (alternatyw) dopuszczalnych oraz przyjęte kryteria oceny decyzji [Samuelson, Marks, 1998, s. 120].

Wspomniany wcześniej W. Sadowski określa proces decyzyjny mianem „czy-  
nu wewnętrznego będącego wolnym wyborem jednego z możliwych przyszłych  
zachowań”. W praktyce jego struktura winna obejmować następujące działania  
[Sadowski, 1974, s. 64]:

1. Sformułowanie problemu decyzyjnego oraz określenie celu oceny.
2. Opracowanie zbioru rozwiązań, umożliwiających osiągnięcie założonego  
w analizie decyzyjnej celu.
3. Podjęcie decyzji – wybór określonego rozwiązania ze zbioru rozpatrywanych  
wariantów.

Za początek procesu podejmowania decyzji należy zatem uznać dostrzeżenie  
i zinterpretowanie sytuacji decyzyjnej (oznaczającej nieprawidłowości w funk-  
cjonowaniu danego podmiotu), natomiast końcem procesu jest wybór sposobu  
usunięcia przedmiotowej nieprawidłowości i zapewnienie poprawy działania  
przedmiotowej jednostki [*Leksykon zarządzania*, 2004, s. 143].

Procesy decyzyjne w równym stopniu dotyczyć mogą działań o charakte-  
rze grupowym (organizacyjnym, kolektywnym), jak również – jak to ma miej-  
sce w przypadku tego opracowania – aktywności indywidualnej poszczególnych  
członków określonej społeczności.

Zasadniczym celem niniejszego artykułu jest wskazanie złożoności i wielo-  
kryterialności procesu decyzyjnego migrantów w zakresie wyboru alternatywy  
migracji powrotnej po okresie przebywania na zagranicznym wyjeździe zarobko-  
wym, w kontekście potencjału rozwojowego obszarów peryferyjnych doświad-  
czonych wcześniejszym odpiływem migracyjnym.

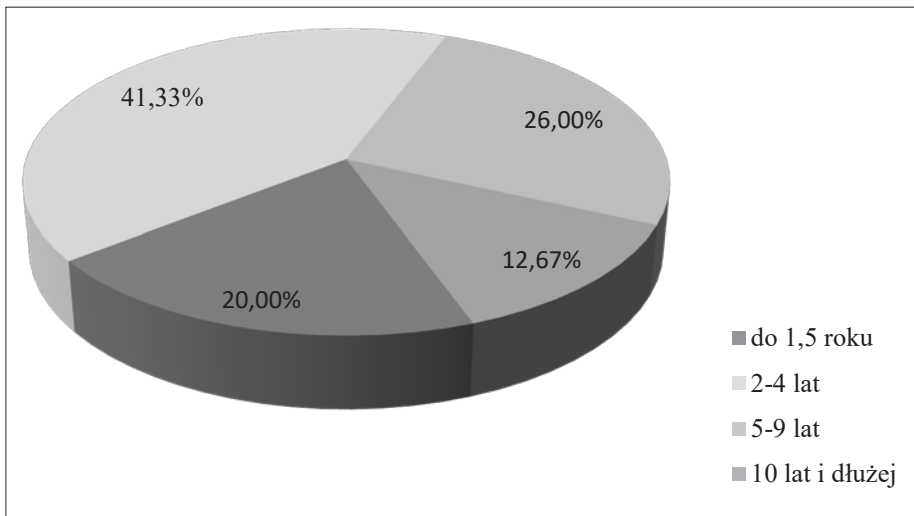
#### CZYNNIKI DETERMINUJĄCE POWROTY MIGRANTÓW W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH

W procesie decyzyjnym związanym z ewentualnym powrotem z migracji za-  
robkowej niezwykle istotne znaczenie posiada subiektywna ocena migranta w za-  
kresie stopnia realizacji celów, jakie stawiał on sobie w momencie wyjazdu. Pla-  
nowanie wyjazdu zagranicznego zwłaszcza ze strony osób młodych kończących  
z reguły proces edukacji i wchodzących na rynek pracy posiada z reguły charakter  
żywiłowy, w którym horyzont czasowy związany z ustaleniem dokładnego ter-  
minu powrotu pozostaje często niedookreślony.

W analizie wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych w 2015 roku na  
celowo dobranej próbie 150 respondentów – obywateli polskich zamieszkujących  
czasowo poza granicami kraju. Warunkiem uczestniczenia w badaniu było za-  
deklarowanie pobytu w miejscu docelowym od minimum 6 miesięcy oraz za-  
robkowy motyw wyjazdu zagranicznego. Wybrane zostały osoby zamieszkujące  
w chwili podjęcia decyzji o migracji obszary peryferyjne – zlokalizowane na tere-  
nie województw: małopolskiego i podkarpackiego.

Badanie z wykorzystaniem ankiety przeprowadzone zostało za pomocą poczty elektronicznej. Wśród respondentów największą grupę stanowiły osoby młode (do 24 lat – 34%, 25–34 lata – 46% populacji), osoby w średnim wieku posiadały odpowiednio udział 7,3% (wiek 35–44 lata), w grupie powyżej 45. roku życia znalazło się 12,3% ogółu badanych.

Dokonując oceny czynników skłaniających migrantów zarobkowych na wstępie przeanalizowano długość dotychczasowego pobytu respondentów poza krajem. Z wyników przedstawionych na rys. 1 wynika, iż współczesne wyjazdy zarobkowe stanowią w głównej mierze przez tzw. migracje poakcesyjne – związane z liberalizacją rynków pracy i większą swobodą przemieszczania się w wyniku procesów integracyjnych.



**Rys. 1. Okres przebywania na migracji badanych osób (w %)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Największą grupę – liczącą ponad 40% badanych – stanowią osoby przebywające poza granicami Polski w przedziale 2–4 lat, co w połączeniu z dokonaną wcześniej analizą struktury wiekowej wskazuje na istotny udział osób młodych, pochodzących z fali wyżu demograficznego lat 80. Ta część populacji w momencie wejścia na rynek pracy – zwłaszcza w odniesieniu do obszarów peryferyjnych, położonych poza głównymi ośrodkami aglomeracyjnymi – skonfrontowana została z procesami spowolnienia gospodarczego. Stanowiło to podstawowy czynnik wypychający z dotychczasowego miejsca zamieszkania, powodując tym samym gwałtowny wzrost migracji zarówno o charakterze wewnętrznym (do wspomnianych ośrodków gospodarczych o relatywnie dużym zapotrzebowaniu na siłę roboczą), jak i zewnętrznym (głównie do Niemiec i Wielkiej Brytanii). Co



piąty z przebadanych respondentów pracuje za granicą mniej niż 18 miesięcy, zaś co czwarta z badanych osób deklaruje pobyt w przedziale 5–9 lat. Reprezentacja osób przebywających na migracji powyżej 10 lat stanowi niespełna 13% badanych, co może dowodzić faktu, iż celem migracji jest w dużej części przypadków jedynie czasowa zmiana swojego centrum życiowego i osoby takie w perspektywie czasu planują powrót do Polski.

Perspektywa powrotu do kraju przodków po okresie migracji bywa niejednokrotnie analizowana w kontekście utrzymywania kontaktów z macierzystym środowiskiem i częstotliwości w zakresie czasowych przyjazdów do ojczyzny. W tym kontekście optymistyczny wymiar potencjału migracji powrotnych odzwierciedlają opinie osób badanych, wśród których ponad 42% deklaruje regularne przyjazdy do Polski minimum trzy razy do roku. Można domniemywać, iż część z tych osób migruje sezonowo – co powoduje utrzymanie trwałych kontaktów z krajem i dotychczasowym środowiskiem życia, ograniczając znacząco negatywne skutki socjologiczne związane m.in. z pogorszeniem relacji rodzinnych czy rozpadem związków wskutek migracji. Blisko co trzeci (32%) z badanych deklaruje regularne przyjazdy 1–2 razy do roku, rzadziej (okazjonalnie – mniej niż raz do roku) przyjeżdża jedynie 15% respondentów, zaś nieco ponad 7% badanych deklaruje, iż od momentu wyjazdu nie było w kraju. Przedstawione wyniki wyraźnie dowodzą podtrzymywania relacji migrantów z Polską, stanowiąc dobry prognostyk w zakresie skali ewentualnych powrotów – zwłaszcza w perspektywie zmniejszania się dystansu gospodarczego pomiędzy krajem macierzystym a państwami przyjmującymi, a także w odniesieniu do poprawy sytuacji finansowej i osobistej migrantów. Należy bowiem pamiętać, iż wśród przesłanek związanych z decyzjami wyjazdowymi dominują względy finansowe – w tym brak impulsu rozwojowego związany z problemami w zakresie pierwotnej akumulacji kapitału finansowego.

Zgromadzenie odpowiednich środków i perspektywa skutecznego zainwestowania ich w kraju macierzystym – na rynku będącym często obszarem o znacznie większym potencjale – chociażby z powodu niższej konkurencji aniżeli na rynkach dojrzałych o ugruntowanym systemie rynkowym i dużym jego nasyceniu – stanowi ciekawą alternatywę i zarazem może być impulsem skłaniającym migranta do powrotu. Warto również w tym miejscu wspomnieć o pozamaterialnych korzyściach migracyjnych związanych z funkcjami poznawczymi, zdobywaniem doświadczenia, know-how czy nawiązaniem kontaktów – również biznesowych. W sytuacji różnicy potencjałów, jaka dotyczy wspomnianych rynków zagranicznych względem macierzystych środowisk migrantów pojawia się możliwość odniesienia nie tylko osobistego sukcesu ze strony migranta powrotnego i jego rodziny, ale może to również (przy założeniu określonej skali zjawiska) pozytywnie oddziaływać na całą lokalną społeczność takiego obszaru peryferyjnego. Napływ inwestycji w ramach środków pochodzących z remittan-

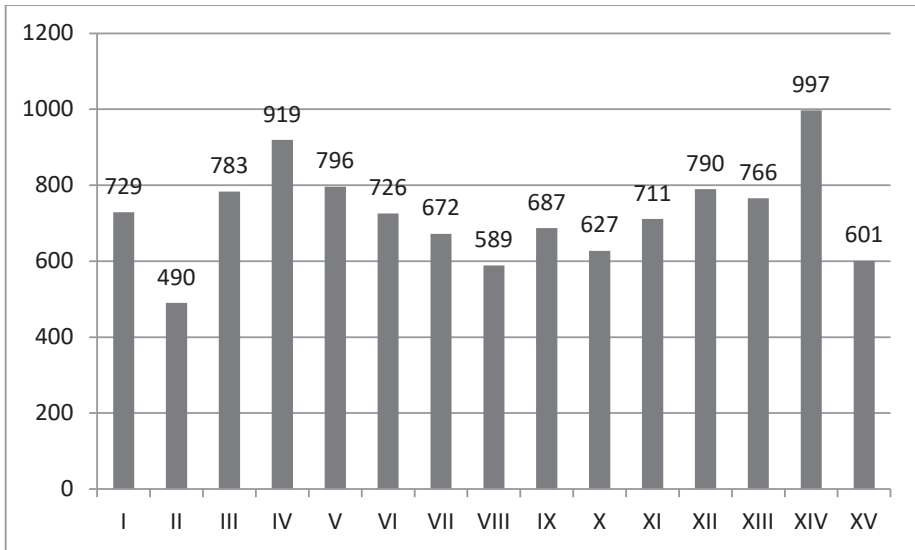
ces może bowiem poza ograniczeniem bezrobocia i wywołaniem wielu korzystnych zjawisk związanych z tzw. efektem mnożnikowym przelożyć się na wzrost aktywności mieszkańców tych obszarów tworząc lokalne ośrodki aktywności gospodarczej.

W dalszej części badania poproszono respondentów o dokonanie oceny poszczególnych czynników determinujących podjęcie decyzji w zakresie migracji powrotnej. Wybór alternatyw został dokonany na podstawie studiów literatury, wcześniejszych badań autora, oraz opinii ekspertów. Wyodrębnionych zostało 15 głównych czynników:

- I. Trudności adaptacyjne na obczyźnie – związane z odmiennością kultury, niedostateczną znajomością realiów i problemami bytowymi po przyjeździe. Asymilację w nowym miejscu utrudniała też często niedostateczna znajomość języka obcego oraz problemy natury emocjonalnej (psychologiczne).
- II. Niechęć ze strony rdzennych mieszkańców – czynnik związany z hermetycznością niektórych ośrodków lokalnych, zwłaszcza położonych na obszarach o niższym od średniej poziomie rozwoju, dotkniętych problemami strukturalnymi (np. znaczącą stopą bezrobocia).
- III. Pogorszenie stanu zdrowia migranta – sytuacja, w której niedyspozycyjność w zakresie podejmowanych obowiązków zawodowych skutkuje znaczącym wzrostem kosztów utrzymania, co w konsekwencji może doprowadzić do dalszego regresu w zakresie kondycji psychofizycznej oraz pogorszenia sytuacji finansowej (brak środków na leczenie na miejscu, utrata oszczędności).
- IV. Zagrożenie rozpadu rodziny – dłuższy pobyt zagraniczny i rozluźnienie więzów rodzinnych może spowodować ryzyko rozpadu związku, zwłaszcza w sytuacji pojawienia się problemów zdrowotnych, związanych z wychowaniem dorastających dzieci czy opieką nad seniorami.
- V. Konieczność podjęcia opieki nad dziećmi – element występujący często w sytuacji wspomnianych wcześniej problemów wychowawczych i trudnościami w samodzielnym sprawowaniu opieki rodzicielskiej przez jednego ze współmałżonków.
- VI. Konieczność podjęcia opieki nad osobami starszymi – dotycząca migrantów pozostających na migracji przez dłuższy okres czasu lub decydujących się na wyjazd w późniejszej fazie życia. Brak osób bliskich na miejscu (dzieci tych migrantów z reguły również pozostają poza granicą) stanowi zachętę do powrotu dla średniego pokolenia, które z reguły osiągnęło już satysfakcjonujący poziom materialny.
- VII. Chęć założenia rodziny – dla wielu migrantów decyzja o wyjeździe stanowi odroczenie innych istotnych decyzji życiowych. W miarę upływu czasu priorytety życiowe ulegają przeklasyfikowaniu i czynnik znalezienia partnera czy utrzymania związku trwającego dotąd „na odległość” zaczyna odgrywać istotną rolę w decyzji dotyczącej powrotu.

- VIII. Chęć podjęcia nauki – jednym z istotnych powodów wyjazdu do pracy zagranicą w grupie osób młodych zamieszkujących obszary peryferyjne (z reguły tuż po ukończeniu szkoły średniej) jest brak perspektywy podjęcia studiów z przyczyn finansowych. Poprawa własnej sytuacji materialnej i chęć zdobycia specjalistycznego wykształcenia stanowi często jedną z przesłanek skłaniających tych migrantów do powrotu (przynajmniej czasowego) do kraju.
- IX. Wzrost kosztów życia za granicą – zwiększający się fiskalizm krajów wysoko rozwiniętych powoduje aprecjację kosztów życia, doprowadzając do indywidualnej kalkulacji ze strony migrantów, co może stanowić – zwłaszcza po uzyskaniu określonego statusu – jedną z przesłanek do powrotu.
- X. Spadek stawek za wynagrodzenie – spowolnienie gospodarcze obserwowane w wielu krajach wraz z dużą konkurencją na rynku pracy ze strony pracowników (również nielegalnych) doprowadza do zmiany dotychczasowych relacji płacowych, co może powodować wzrost mobilności migrantów (także o charakterze powrotnym).
- XI. Brak pracy za granicą – wspomniana wcześniej dekonstrukcja w połączeniu z brakiem możliwości zatrudnienia w preferowanym przez siebie zawodzie, w połączeniu z innymi czynnikami (np. względy osobiste, uzyskanie wcześniejszych świadczeń emerytalnych) stanowi często argument przemawiający za powrotem do kraju.
- XII. Znalezienie pracy w Polsce – gwałtowny odpływ specjalistów z wielu dziedzin gospodarki powodujący wzrost stawek przy jednoczesnych niższych kosztach życia zwiększył konkurencyjność rodzimego rynku pracy, co w przypadku przedstawicieli niektórych profesji stanowi coraz silniejszy bodziec przyciągający.
- XIII. Zdobycie odpowiedniego poziomu wiedzy i umiejętności – wzrost kwalifikacji oraz nawiązanie nowych kontaktów pozwala sporej grupie migrantów na start z innego pułapu, aniżeli w chwili wyjazdu za granicę. Sprzyja to w wielu przypadkach rozwojowi biznesu w kraju macierzystym i podjęciu decyzji o powrocie.
- XIV. Zgromadzenie kapitału gwarantującego start w nowych warunkach – w wielu przypadkach już w momencie podjęcia decyzji wyjazdowej migranci zakładają powrót w określonym terminie i po zrealizowaniu określonego planu finansowego.
- XV. Poprawa koniunktury gospodarczej w Polsce – wielu migrantów (zwłaszcza rekrutujących się z wcześniejszych odpływów migracyjnych) pozytywnie postrzega obecną sytuację gospodarczą naszego kraju i przewidując umocnienie trendu podejmuje decyzje o powrocie.

Każdy z czynników mógł zostać przez respondentów oceniony w skali 1–10, gdzie 1 oznaczało brak wpływu danego elementu na podjęcie decyzji o powrocie, zaś 10 oznaczało maksymalne oddziaływanie tego czynnika w przedmiotowej kwestii. Sumaryczną wielkość wskazań przedstawiono na rys. 2.



**Rys. 2. Istotność elementów procesu decyzyjnego w migracjach powrotnych badanej populacji (w pkt)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Oceniając intensywność wpływu poszczególnych czynników warto pamiętać, iż podjęcie decyzji o powrocie stanowi wypadkową wielu elementów współistniejących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających.

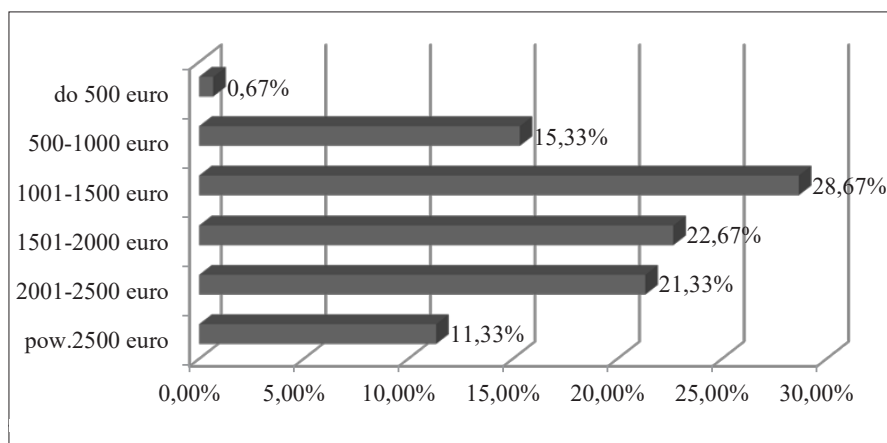
Najwyższe oceny w opinii respondentów uzyskał czynnik XIV – związany z realizacją ekonomicznego celu migracji, jakim było zgromadzenie kapitału w zakładanej wysokości. Świadczyć to może o planowaniu wyjazdów zarobkowych w kontekście precyzyjnie określanych celów, po osiągnięciu których podjęcie decyzji o powrocie do kraju staje się naturalną konsekwencją przyjętej strategii działania. Nieco niższą notę otrzymał element IV – dotyczący zagrożenia rozpadu rodziny czy związku w konsekwencji przedłużającej się rozłąki. Widać, iż sfera życia rodzinnego stanowi dla wielu respondentów bardzo ważny element i są oni w stanie ograniczyć długość pobytu rozłąki w sytuacji trudności w utrzymaniu związku na odległość.

Spośród czynników natury osobistej relatywnie istotny wpływ odnotowały jeszcze kwestie problemów zdrowotnych migranta – znacząco przyspieszające decyzje powrotne oraz konieczność podjęcia opieki nad dziećmi, w sytuacji pojawiających się problemów wychowawczych, zwłaszcza w odniesieniu do młodzieży w wieku dojrzewania.

Natomiast wśród czynników o charakterze ekonomicznym przeważały determinanty związane z poprawą sytuacji indywidualnej migranta w kontekście rynku

pracy – czyli znalezienie zajęcia w kraju (element XII) oraz uzyskanie w wyniku wyjazdu wiedzy, doświadczenia i umiejętności pozwalających efektywniej aniżeli przed wyjazdem funkcjonować w lokalnych realiach (czynnik XIII).

Ważnym elementem dokonanej analizy czynników wpływających na wzrost migracji powrotnych winna być również alternatywa w odniesieniu do wysokości dochodów, jakie chcieliby uzyskiwać pracownicy powracający do kraju po pobycie zarobkowym (rys. 3).



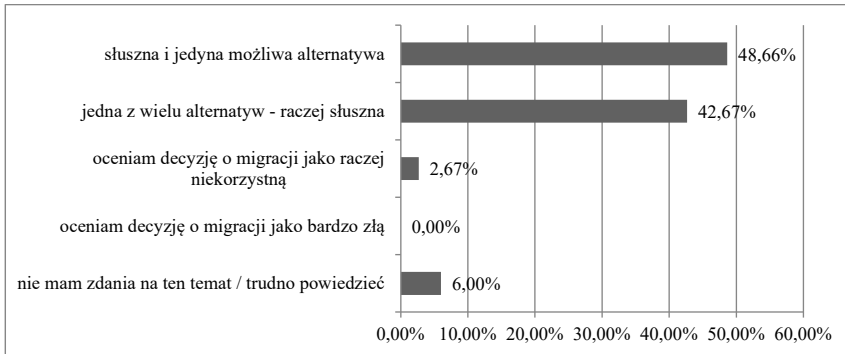
**Rys. 3. Wysokość dochodu alternatywnego w Polsce decydująca o powrocie badanych migrantów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Znacząca część respondentów byłaby skłonna wrócić do kraju przy możliwości podjęcia pracy dającej wynagrodzenie w przedziale 1000–1500 euro (prawie co szósty badany jest skłonny zatrudnić się za stawkę poniżej 1000 euro). Około połowa badanej populacji ma w tym zakresie nieco większe wymagania, choć w miarę wzrostu stawek ulegają one zmniejszeniu (jedynie co dziewiąty z respondentów deklaruje powrót pod warunkiem uzyskania pensji w wysokości minimum 2500 euro za pracę w Polsce).

Może to świadczyć o tym, iż relatywnie niewielka poprawa sytuacji na rodzimym rynku pracy przy jednoczesnym wzroście jego konkurencyjności na tle turbulentnych rynków Europy Zachodniej mogłaby przyczynić się – przynajmniej w odniesieniu do niektórych branż i w selektywnym obszarze (ograniczonym głównie do dużych metropolii) do powrotu części osób z migracji zarobkowej poza granicami Polski.

Dokonując całościowej oceny procesu decyzyjnego migrantów przebywających za granicą zapytano o dotychczasowe odczucia związane z celowością tego wyjazdu i osiągnięciem przyjętych wcześniej założeń.



Rys. 4. Ocena decyzji o wyjeździe na migrację (w % wskazań)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ze szczegółowych wskazań przedstawionych na rys. 4 wynika, iż w opinii blisko połowy badanych decyzja o wyjeździe stanowiła jedyną realną alternatywę i była słuszną. Podobna liczebnie grupa badanych uznała, iż był to wybór w ramach jednego z wariantów – uznając go raczej za trafny. Co charakterystyczne – krytyczne uwagi związane z decyzją wyjazdową pojawiły się sporadycznie, znaczący wpływ na ten fakt może mieć opisany wcześniej relatywnie krótki staż pobytu respondentów na wyjeździe zarobkowym oraz stosunkowo duży odsetek osób deklarujących częste przyjazdy do kraju i ciągły kontakt z rodziną w Polsce.

## PODSUMOWANIE

Dynamiczna fala migracji poakcesyjnych, w ramach której znacząca część młodych Polaków zdecydowała się na realizację swoich celów zawodowych poza granicami kraju stawia pytania dotyczące możliwości zaistnienia procesów odwrotnych. Zarobkowy charakter tych wyjazdów związany z różnicą potencjałów gospodarek państw przyjmujących względem kraju wysyłającego każe zastanowić się nad perspektywą niwelowania tych dysproporcji i długofalowego wpływu tego zjawiska na powrót części tych migrantów do Polski.

Analiza wyników przeprowadzonych badań wskazuje wyraźnie na istotność osiągnięcia założonego poziomu akumulacji kapitału – jako najważniejszego czynnika determinującego powrót migranta do kraju. Wagę czynników ekonomicznych podkreślają też wysokie oceny dotyczące poprawy pozycji respondentów na rynku pracy, przy czym zmiany tej upatrują oni raczej w konsekwencji nabycia indywidualnych umiejętności i doświadczeń podczas pracy za granicą, aniżeli w wyniku poprawy ogólnej koniunktury gospodarczej. Badania dowodzą, iż w decyzjach powrotnych znaczący udział posiadają również czynniki o cha-

rakterze społecznym – wysoki udział we wskazaniach posiadają determinanty związane z utrzymaniem spójności rodziny (związku), a także sytuacją zdrowotną migranta i pozostałych członków jego gospodarstwa domowego.

Warto pamiętać, iż indywidualny charakter decyzji migracyjnej przy jednoczesnej wielokryterialności dokonywanego wyboru oznacza wyodrębnienie swojej „wiązki korzyści” nie tylko z pozycji migranta, ale także jego rodziny czy środowiska, w jakim funkcjonuje. Konfrontacja tych elementów z czynnikami dotykającymi go w miejscu migracji stanowi impuls do podjęcia ostatecznej decyzji w zakresie docelowego zlokalizowania swojego centrum życiowego – ze wszystkimi jego osobistymi i społecznymi konsekwencjami.

## BIBLIOGRAFIA

- Ackoff R.L., 1969, *Decyzje optymalne w badaniach stosowanych*, PWN, Warszawa.
- Bielski M., 1997, *Organizacje. Istota, struktury, procesy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Gajewski S., 1994, *Zachowanie się konsumenta a współczesny marketing*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Goodwin P., Wright G., 2011, *Analiza decyzji*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Klein G., 2011, *Sztuka podejmowania decyzji*, Helion, Gliwice.
- Kukułka K., 2000, *Decyzje menedżerskie w teorii i praktyce zarządzania*, Wydawnictwa Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Leksykon zarządzania*, 2004, Difin, Warszawa.
- Sadowski W., 1997, *Decyzje i prognozy*, PWE, Warszawa.
- Sadowski W., 1974, *Teoria podejmowania decyzji*, PWN Warszawa.
- Samuelson W.F., Marks S.G., 1998, *Ekonomia menedżerska*, PWE, Warszawa.
- Strategor, 1995, *Strategie, struktury, decyzje, tożsamość*, PWE, Warszawa.
- Szapiro T., 1993, *Co decyduje o decyzji*, PWN, Warszawa.
- Tyszka T., 2010, *Decyzje. Perspektywa psychologiczna i ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Zieleniewski J., 1969, *Organizacja i zarządzanie*, PWN Warszawa.

## *Streszczenie*

W artykule zaprezentowano wyniki badań dotyczących decyzji powrotnych migrantów przebywających na wyjeździe zarobkowym poza granicami Polski. Skupiono się na osobach wywodzących się z obszarów peryferyjnych zlokalizowanych w Małopolsce i na Podkarpaciu. Celem analizy było wyodrębnienie najistotniejszych czynników determinujących podjęcie decyzji powrotnej, przy jednoczesnej próbie oszacowania ewentualnego wpływu tych działań na procesy aktywizacji lokalnej przedmiotowych obszarów. W badaniu wyodrębniono 15 elementów decyzyjnych, spośród których w grupie czynników ekonomicznych za najważniejsze respondenci uznali osiągnięcie przyjętego celu w postaci akumulacji określonej wielkości kapitału. Powrót migrantów po zrealizowaniu takiego scenariusza może stanowić istotny impuls pro wzrostowy w sytuacji, w której przynajmniej



część tego kapitału zostanie zainwestowana w stworzenie nowych bądź rozwój istniejących już miejsc pracy, z drugiej zaś strony konsumpcja zgromadzonych środków może wywołać korzystne skutki dla układu lokalnego za sprawą wystąpienia efektów mnożnikowych. Warto podkreślić, że wśród czynników o charakterze ekonomicznym przeważały determinanty związane z poprawą sytuacji indywidualnej migranta na lokalnym rynku pracy – czyli znalezienie zajęcia w kraju, a także uzyskanie w wyniku wyjazdu wiedzy, doświadczenia i umiejętności pozwalających efektywniej aniżeli przed wyjazdem funkcjonować w rodzimych realiach.

Wśród bodźców poza ekonomicznymi podkreślano znaczenie ryzyka rozpadu rodziny czy związku w konsekwencji przedłużającej się rozłąki, a także problemy zdrowotne migranta, oraz konieczność podjęcia opieki nad dziećmi i osobami starszymi.

Analizie poddano także wysokość dochodu alternatywnego stanowiącego czynnik determinujący powrót respondentów do kraju, omówiono również wyniki dotychczasowej oceny wyjazdu z punktu widzenia badanych osób.

*Słowa kluczowe:* migracje zarobkowe, decyzje powrotne, rozwój obszarów peryferyjnych

### **Determinants of return decisions taken by migrant workers from peripheral areas**

#### *Summary*

The paper presents results of the research focused on decisions taken by migrant workers to return to Poland from abroad with a special focus on those individuals who come from peripheral areas in Małopolska and Podkarpacie regions. The purpose of the analysis was to define the most important determinants of the return decisions and to estimate potential impact of the same on processes involving local activation of the areas in question. As part of the research 15 decision-related elements were identified; the achievement of the goal being the accumulation of a specific capital was considered by the respondents as the most important factor among economic ones. The return of the migrants who successfully completed their agenda, may become an important pro-growth stimulus provided that at least a portion of that capital is invested to create new or develop the existing jobs while, on the other hand, the consumption of the accumulated funds may yield local benefits due to multiplier effects. It is also worthwhile to stress that predominant economic factors included those related to the improvement of the migrant's individual position on the local labor, namely, finding a job in Poland and as well as knowledge, experience and skills acquired abroad allowing them to function on the market in their homeland more effectively.

Non-economic stimuli emphasized by the respondents included the importance of the risk of their families or relationships breaking down as a result of prolonged separation, migrants' health problems and the necessity of taking care of children and the elderly. Also alternative incomes determining the return of the migrants were analyzed and the results of the evaluation of migration from the perspective of the respondents were discussed.

*Keywords:* labor migration, return decisions, development of peripheral areas

JEL: 011, 015

*prof. Tomasz Zalega, PhD<sup>1</sup>*

National Economy Department  
University of Warsaw

## **Determinants considered by Polish seniors when purchasing food and some durable goods**

### INTRODUCTION

Population ageing is an objective process that is inevitable in the foreseeable future and irreversible in the short term. Besides globalisation and internationalisation, dynamic development of a knowledge-based economy and innovation stimulation, population ageing is seen as a contemporary socio-economic trend [Alders, Broer, 2005; van de Kaa, 2003]. Undoubtedly, ageing is not only a biological phenomenon but also an inescapable, long, diverse and multi-dimensional process that depends on human beings themselves on the one hand and on a variety of determinants: economic, social, biological, psychological, cultural, historical and ecological on the other hand. It should be noted that this process is not only observable in highly urbanised and developed countries but also in developing ones. While population ageing is only at its preliminary stage in many countries, e.g. Africa or Latin America, it is already affecting socio-economic development and will continue to do so in an intensified way in Europe, the United States and Japan. Therefore, it is becoming a challenge for most European societies, including Poland<sup>2</sup>. It should be also highlighted that this process is gaining momentum and it is impossible to limit its scale.

The population of the elderly is not homogeneous. Recognising its diversity in terms of its characteristics and needs is an important argument in understanding the problem of demographic change as a natural transition process.

---

<sup>1</sup> Mailing address: Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Katedra Gospodarki Narodowej, ul. Szturmowa 3, 02-678 Warszawa, tel. +48 553 41 85; e-mail: tomasz.zalega@wp.pl.

<sup>2</sup> Poland exceeded the demographic old-age threshold, i.e. a 7% share of people aged over 65, already in the second half of the 1970s. However, closer attention was not paid to increasing demographic changes, with particular emphasis on their implications, until the beginning of the 21<sup>st</sup> century. In December 2013, the Polish government adopted the Long-Term Senior Policy for 2014–2020, which envisages active ageing in good health, greater participation of older people in social life and intergenerational solidarity.

The issues of old age have recently attracted much attention, primarily due to the advanced ageing of many societies, including the Polish population. Currently, the market is witnessing the evolution of a completely different profile of seniors as consumers. It is true that there are noticeable differences between the elderly living in Poland and their peers in Western Europe. The former are more traditional, more loyal and more willing to help their families. This, however, does not alter the fact that the economic reality is contributing to the transformation of consumer decisions made by senior Polish consumers.

The aim of this article is to provide insight into seniors' purchasing behaviour in making consumer decisions. The structure of the article is as follows. After a brief introduction, the first section focuses on elderly people as consumers, explains the notion of consumer behaviours and lists their fundamental determinants. Owing to the length requirements, the text does not analyse each and every factor influencing consumer behaviour. The second part of the study discusses the research methodology and sampling, followed by major determinants taken into account when buying food and selected market goods, smart shopping as an example of alternative consumer trends and shopping locations popular among older people. Finally, major conclusions end this study.

#### POPULATION AGEING AND PERCEPTION OF SENIORS AS CONSUMERS

According to the UN data, by 2050 the world's population will comprise 379 million people aged over 80, while the share of persons aged 60+ will be 29% of the world's population (and approximately 34% in highly developed countries) [<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050>, accessed on: 18.08.2014]. The OECD estimates that two active people (15–65 years old) will be burdened with one inactive person (over 65) as early as in 2030. The number of those aged over 65 will double to 1.3 billion in 2040 and will represent 14% of the global population, causing a further significant increase in public spending that will slow down the economic growth [*Demographic changes...*, 2012, p. 26].

The causes of population ageing are numerous. The share of older people in the society is growing because, inter alia, the baby boomers<sup>3</sup> i.e. those born in 1945–1965, are getting old, the number of children in families is decreasing and life expectancy is becoming considerably longer. Such transformations have contributed to changes in the age structure of the European populations. Dec-

---

<sup>3</sup> According to estimates by Deloitte, in 2015 the generation of baby boomers, which is now entering the retirement age, possesses 60% of wealth of the American society and accounts for 40% of the total expenditure in the United States alone ([http://www.deloitte.com/assets/dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Consumer%20Business/8664A\\_Consumer2020\\_sg8.pdf](http://www.deloitte.com/assets/dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Consumer%20Business/8664A_Consumer2020_sg8.pdf) [accessed on 14.08.2015]).

lining birth rates and longer average life expectancy (as a result of advances in medicine and higher standards of social life) have translated into a higher number and proportion of the elderly in communities. If these two elements are accompanied by significant migrations, mostly emigration of young people and immigration of older people [Withers, 2002; Kohlbacher, Herstatt, 2011], a relatively complete picture of direct, tangible reasons for the advancing population ageing is obtained. In addition, population ageing is frequently linked with changes in cultural and social norms, such as fewer marriages, more partners in consensual unions, more abortions, delayed parenthood or more decisions not to have children for the sake of career.

These phenomena result in changes in today's households, namely a reduced average number of household members and an increased number of households with incomes earned by two people.

In Poland, gains in life expectancy are observed. According to demographic data, more than 7 million people aged over 60 lived in Poland in 2014<sup>4</sup>. Current demographic projections for Poland for the next twenty-five years state that life expectancy will increase by 7.2 years to 77.6 years for men and by 4.5 years to 83.3 years for women [Rószkiewicz, 2006, pp. 7–10; *World Population Prospects*, <http://www.esa.un.org/wpp>, accessed on 15.04.2014]. Moreover, the population of seniors in our country is estimated to exceed 10 million in fewer than 15–20 years. It should also be kept in mind that population ageing causes an extensive and simultaneously profound systemic transformation in all important spheres of social life.

The elderly are increasingly regarded as a desirable and appreciated consumer group since it has been recognised that they make an essential contribution to the socio-economic life as family members, employees, volunteers and consumers. It should be emphasised that inter-generational transfers such as financial support, time devoted, emotional support are taking place from the older to the younger generation, whereas reverse support is much smaller. In addition, the market is witnessing the emergence of a new profile of older consumers (i.e. senior consumers). Today's senior consumers are seen as actors who are more and more affluent, active, concerned for their health, demonstrating great passion and lust for life [Morgan, Kunkel, 2011, pp. 14–16; Ostlund, 2011, p. 15]. As rightly argued by S. de Beauvoir, public perception must change as regards the elderly, who are nonetheless still the same people with their weaknesses and strengths [Beauvoir, 2011, pp. 6–7]. For these reasons, „silver economy” is gaining importance in the relevant literature. P.G. Peterson [1999] refers to the population ageing trend as „the beginning of a greying world”. According to S. Golinowska [2012, pp. 76–77], the concept of silver economy shows that

---

<sup>4</sup> Societies where the percentage of people aged over 60 has exceeded 12% are considered demographically old. Poland reached this threshold already in the early 1960s.

population ageing can be used for such development whereby a change in the structure of needs of the population and some increase in their activity could become a source of progress and economic growth. Beyond question, silver economy drives different stakeholders to use the potential of older people in the labour market. As a result of such incentives, „new roles” can be found in the society and in the labour market or „old” roles can be restored. The literature mentions even the concept of age complexity involving age-related slow-down [Baron, 1985, p. 56; Pasupathi, Loeckenhoff, 2002, pp. 206–212].

The elderly are not only important actors in consumption but also significant research entities. In the sphere of consumption, an increasing proportion of older people and their economic emancipation have an essential impact on both the level and structure of consumption. As claimed by C. Schaffnit-Chatterjee [2007], population ageing strongly affects the nature of demand within individual segments of goods and services.

Because security systems for old age such as complex pension schemes are developing and children are becoming self-dependent earlier, older people have not only much free time but also more and more money that they largely spend on current consumption. Another important factor determining changes in the structure of this group is a change in their lifestyles. Dynamic development of medicine and lifestyle rationalisation lead to older people trying to delay the passage of time and „cheat the nature” by striving to imitate some behaviours (e.g. clothes worn, the way of spending free time, etc.) of the younger generations. This directly translates to their purchasing behaviours within the consumer decision-making process and provides a basis for the development of a megatrend known as „rejuvenating population” in the literature [Gunter, 1998, pp. 16–17; Zalega, 2013a, p. 12]. The existing stereotype of older persons as lonely and poor is slowly starting to be replaced by the image of active people and consumers interested in active life whose approach to life is more hedonistic and who try to meet their needs and those of their immediate family members. Therefore, the elderly are increasingly regarded as an important segment of the market [Zalega, 2015, p. 153].

#### CONSUMER BEHAVIOURS – THEORETICAL ASPECT

The notion of „consumer behaviour” is an Anglo-American term derived from *consum behaviour*. One of the first persons to use it was American economist W.H. Reynolds [Cox, Kollat, Blackwell, 1968]. Consumer behaviour may be broadly defined as a range of actions and activities intended to meet consumption needs of individuals or groups. This is achieved by acquiring goods and services and correlated with the preferences system and with the way of dealing with purchased goods [Zalega, 2012, p. 27]. Consumer behaviour

usually means any response (or the aggregate of responses) by an organism to environmental stimuli and its attitude to the environment. This concept has not been precisely defined in the relevant literature as yet, hence it is understood in a variety of ways. Undoubtedly, consumer behaviours provide information on the needs, preferences and determinants of behaviours and attitudes towards brands, offers and businesses. What should also be remembered is that consumption and consumer decisions are closely linked to consumer behaviours. Consumption decisions are identified based on the object of decision-making and include all decisions that are taken in the sphere of consumption by consumers themselves as well as decisions made not by consumers but relating to the broadly understood sphere of consumption. On the other hand, consumer decisions are identified on the basis of the subject making the choice and refer to any decision made by consumers and consumer groups.

Consumer behaviours are determined by a set of many various factors operating with different intensities and in different directions. Taking into account the completeness and consequences of determinants, they are divided into objective and subjective factors. Objective variables include non-economic factors (internal: demographic, social determinants, and external: civilisational and cultural, geographical and environmental factors, organisation of social life) and economic determinants comprising endogenous (level and sources of income, savings, durables possessed by households, level and structure of consumption) and exogenous (supply of goods, price level and price relations, institutional information system, sales policy) factors. It should be highlighted that in the period from the influence of objective variables to the time when a consumer decision is made, subjective and marketing determinants start operating and somehow alter consumer responses to objective variables. For these reasons, consumer behaviour determinants should be considered comprehensively.

#### CONCEPTUALISATION OF RESEARCH

Prior to the main survey, pilot surveys were conducted covering a group of 10 households in Warsaw. Those pilot surveys aimed at verifying the selection and understandability of questions contained in the questionnaire and the appropriateness of the questionnaire structure. The surveys resulted in some amendments in the questionnaire structure, whereby some questions were deleted and replaced with new ones and some were modified. It should also be mentioned that well-tested techniques commonly applied in market and marketing research were employed to design the questionnaire. The questionnaire consisted of 28 essential questions, mostly closed ones, including 7 on personal data. The different groups of questions were closely correlated with successive stages of the consumer decision-making process of households.

The empirical material contained in this article comes from direct research conducted in the form of a survey questionnaire on a sample of 2537 households in 2014–2015 in ten Polish cities of various populations and sizes. In accordance with the research assumptions, the sample included persons over 65 years of age who took independent purchasing decisions on the market. In order to select the sample, the selective quota sampling procedure was used. The characteristics (quotas) covered by the research were: sex and age. The survey was conducted as part of statutory research and fully funded by the Faculty of Management of the University of Warsaw.

The characteristics and properties of the group investigated were complemented by means of explanatory research that was treated by the author as a supplement to the information obtained in the questionnaire-based interview. To that end, in the first half of February 2015, personalised in-depth interviews were carried out with 11 people selected in a targeted manner, taking into account the key socio-demographic characteristics such as: sex, age, education and place of residence. Those were interviews with inhabitants of Warsaw, Katowice and Toruń. An interview lasted approximately 45 minutes. Later, the in-depth interviews were transcribed and analysed in line with the qualitative research methodology.

This research method was chosen in view of the older age of respondents whose openness to new media (Internet, smartphone, i-Pod) often used in research is limited. The primary objective was to outline the structure of consumption and consumer behaviours of older people. The research focused on their purchasing preferences and attitudes towards various consumer goods and services. Their social situation was also examined, as were their self-assessed health and physical and mental fitness. One of the research objectives was to seek the views of respondents on new consumer trends also followed by the elderly and to gather information on the impact of marketing tools on their behaviour. An important research task was also to assess their financial situation, structure of monthly budgetary spending and consumer decision-making process. This allowed for creating a psychological profile of today's older consumers in Poland.

The surveys were conducted among participants of the University of the Third Age at state universities in: Warsaw, Kraków, Łódź, Poznań, Gdańsk, Katowice, Lublin, Białystok, Toruń and Wrocław, as well as among members of parochial clubs in parishes located in the Archdioceses of Warsaw, Kraków, Łódź, Białystok, Gdańsk, Katowice, Lublin, Poznań, Wrocław and the Dioceses of Warsaw-Praga and Toruń.

The material collected during direct research was arranged, i.e. grouped, counted and pre-assessed for completeness of the information. The verification and evaluation of the material allowed for eliminating filling errors, inaccuracies, logical and systematic errors. From among 2594 initial questionnaires,



2537 were considered eligible, representing 97.8% of the total sample. Further, they were coded, and the data set thus created was processed by a statistical package. The application of SPSS 14.0 PL statistical package made it possible to analyse the information obtained from the standardised interviews. Then, after the data collected were grouped, counted and initially described, they were analysed qualitatively and quantitatively. To do this, correlation coefficients, mainly Pearson's, Spearman's rank, Cramer's V association coefficients, were used. It should be stressed that contingency tables were the key statistical analysis method.

### SELECTION AND CHARACTERISTICS OF THE RESEARCH SAMPLE

Studying consumer behaviours is an extremely complex process. This is due to the complexity of consumption and consumer purchasing behaviours in the field of consumer decision-making. Such research encompasses an important step to explain the phenomenon examined, namely adoption of specific indicators. This is essential because an indicator is used to define a certain characteristic of an object or phenomenon which is in such a relation with another characteristic that indicates the occurrence of the latter when it occurs itself. An indicator is a measurable, i.e. empirically available, variable [Sztumski, 1999, p. 51]. When consumer behaviours are investigated, indicators explaining the complexity of this phenomenon include demographic (sex, age, place of residence, household size) and socio-economic indicators (education, income).

The survey covered 71% of women, with only every third respondent being male. There were definitely more women than men and people aged 65–74 formed the largest age group in the sample<sup>5</sup>. Place of residence was also an important variable in the research. In line with the research assumptions, the sample comprised respondents who lived in the largest Polish cities.

Respondents were also asked about their level of education. The questionnaire included four categories of education: primary, basic vocational, secondary and higher education. Respondents with secondary education formed the largest group. Nearly 2/5 of those surveyed declared this level. Every fourth respondent was a university graduate, and those with basic vocational education represented

---

<sup>5</sup> The Anglo-Saxon literature uses the following division of older people: 1) young old – people aged 60/65–74; 2) old old – people aged 75–84; and 3) the oldest old – people aged 85 and more. The age classification in the study is similar to that proposed by the WHO. The author divided seniors into: 1) young old – people aged 65–74, 2) old old – people aged 75–84, and 3) the oldest old – people aged 85 and more. According to the UN, the conventional old-age threshold is 65. It should be remembered, however, that old age is not just the number of years that a person has lived. We distinguish calendar (chronological) age and biological age. Many factors often cause very large discrepancies between chronological and biological ages.

a similar percentage. In the sample surveyed, people with primary education were the smallest group (11.4%).

Nearly half of those surveyed were members of households consisting of two persons, while fewer than 2/5 represented three-person households. Every sixth respondent was a member of a single-person household.

The largest group of respondents included people whose monthly income per capita did not exceed PLN 2000.00. For every third respondent, monthly income per household member ranged from PLN 2001.00 to 3000.00. In turn, every fourth person interviewed had monthly disposable income per capita of between PLN 3001.00 and 4000.00. The smallest group of respondents included households where income was above PLN 4000.00 per capita a month.

Nearly 45% of those interviewed described their economic situation as good, while 2/5 as bad. Almost one in ten respondents described their economic status as very bad, whereas only one in ten assessed their material situation as very good.

#### CONSUMER BEHAVIOURS OF POLISH SENIORS IN THE CONTEXT OF RESEARCH OUTCOMES

The changes in the socio-cultural and economic conditions driven by globalisation and internationalisation lead to the emergence of characteristics of today's consumers who make consumer decisions related to consumer goods and services to be purchased. This also holds true for older consumers who more often look for goods and services that would meet their subjective needs while highlighting their individuality. Undoubtedly, the expansion of the market offer of consumer goods is accompanied by changing functions of the goods that meet food needs. One of the consequences of changes in consumption among the elderly is the fact that needs are satisfied in a more personalised way. Seniors more frequently tend to take consumer decisions based on a broader access to goods that are of various quality. Depending on their disposable income, they seek goods that would be satisfactory because of their quality, price and place of origin (particularly in relation to food products)<sup>6</sup>.

The research conducted clearly shows that older consumers attach considerable importance to freshness, quality, origin and promotion of food products, whereas they care less about brand, advertising and completeness of the offer (Table 1). In the light of the research, such findings are not surprising.

---

<sup>6</sup> Given the editorial requirements, this study presents only a small portion of research results. The issues examined herein will be presented more extensively in a forthcoming monograph on *Konsumpcja i zachowania konsumenckie osób starszych w Polsce [Consumption and Consumer Behaviours of Polish Seniors]*.

**Table 1. Determinants of food purchases in the households surveyed (%)**

Items	Very important	Important	Not important
Price	81.6	14.9	3.5
Quality	65.3	29.8	4.9
Utility	46.3	53.7	–
Brand	29.3	55.6	15.1
Fashion	13.5	40.3	46.2
Promotions	55.8	30.7	13.5
Shopping location	33.2	49.8	17.0
Product packaging	26.1	53.4	20.5
Habit	15.9	44.3	39.8
Wish to stand out	2.9	12.5	84.6
Advertising	30.1	56.0	13.9

Source: Elaborated by the author.

The surveys carried out show that seniors are primarily driven by the price of a product when buying food. It was indicated by more than 4/5 of respondents. This situation is not surprising, given that the financial situation of the elderly is difficult and that they spend a significant portion of their disposable income on food. Based on the empirical material collected, it was observed that women mentioned price as the fundamental factor in purchasing food products slightly more frequently than men (85.5% and 79.2% respectively). It was also noted that the views of those interviewed were influenced by their age. Price was least often declared as the most important factor by the youngest respondents, aged 65–74 (53.2%), while it was most frequently mentioned by those aged 85 and more (91.4%). The level of education is another variable that differentiates the opinions of the study population on the impact of prices on decisions to purchase food products. Mostly people with primary (95.8%) and basic vocational (93.7%) education declared that product price was of fundamental importance.

More than 3/5 of respondents indicated product quality as a key factor when shopping for food products (especially organic food). The significance of product quality increases as income rises. Wealthier consumers, who are inherently more demanding, aspiring and curious, are interested in buying better product substitutes or more luxurious products. Indeed, this is confirmed by the direct research. The greatest interest in better quality goods was demonstrated by the wealthiest households with monthly disposable incomes of more than PLN 4000.00 per capita, and vice versa: the lower the income, the less important the product quality. It should be pointed out here that quality is a set of advantages and disadvantages of a particular food product as viewed by consumers themselves. Hence, as a typical immeasurable feature, it is purely subjective and is assessed by a specific person. Age again proved to be a variable differentiating respondents' opinions in this regard. Quality as the fundamental factor

when buying food products was most commonly mentioned by those in the 65–74 age group (72.1%), and least frequently by respondents aged 85 and more (36.6%). The level of education also varies respondents' opinions on the quality of purchased food products. Quality as a driver was most often mentioned by university graduates (75.3%), and least frequently by those with primary education (24.7%).

Promotions and utility of products purchased are also important to nearly 2/3 and almost half of respondents respectively. Most often, these factors were indicated as key determinants of purchasing food products by people aged 65–74 (57.3%) who completed secondary education (56.7%) and earned a monthly per capita income of up to PLN 4000.00 (53.6%).

Every third respondent mentioned brand, advertising and product packaging as factors that played a vital role when shopping. The distribution of answers varied depending largely on household wealth (33.8% in the wealthiest households to 9.7% in the poorest households with up to PLN 2000.00 per capita), educational level (36.6% of responses among people with higher education, and the smallest proportion among respondents with primary education – 7.3%), age (brand was most frequently mentioned as the fundamental factor when shopping for food by respondents aged 65–74, and least often by those aged 85 and more).

Significantly fewer respondents pointed to: habit (15.9%), fashion (13.5%) and the wish to stand out (2.9%).

The drivers of seniors' purchasing decisions regarding possessions are presented in Table 2.

**Table 2. Factors taken into consideration by households when purchasing selected market goods (%)**

Category	Product groups							
	Clothing and footwear	Furniture	Household appliances	Household electronics	Cleaning products	Personal care	Medical services	Cultural and leisure services
Price	53.1	59.3	46.3	58.6	50.1	27.8	75.1	56.3
Quality	50.4	49.7	83.6	73.1	28.3	16.2	89.3	58.2
Utility	46.2	66.8	21.6	40.8	3.9	3.6	–	13.6
Brand	26.3	20.2	67.6	53.1	19.6	8.1	–	49.8
Fashion	24.0	6.3	2.1	4.9	1.0	1.0	–	3.6
Promotions	23.8	10.7	14.3	8.9	6.7	5.9	3.4	–
Shopping location	9.6	16.3	9.4	9.0	5.6	4.0	59.8	19.6
Product packaging	2.8	1.0	1.3	1.2	7.1	2.3	–	–
Habit	3.0	2.3	1.1	2.6	24.3	18.3	54.8	8.3
Possibility of standing out	8.6	1.0	2.4	1.9	–	–	–	1.9
Advertising	1.4	1.8	2.8	3.6	5.2	2.3	1.6	4.3

Source: Elaborated by the author.

Interesting insights were provided by the data analysis on the criteria for selecting market products. Respondents' choices of clothing and footwear are determined by four factors: price, quality, utility and brand, whereas shopping location, habit and product packaging are less significant. In the case of furniture, the decisive role is played mainly by utility and price. Price is slightly less important, although not meaningless. When buying household appliances and electronics, the elderly primarily take quality into account, with slightly smaller focus on determinants such as brand and price. When purchasing cleaning products, they are motivated by: price, quality, brand and habits. In turn, decisions to buy cosmetics for everyday personal care are affected by price, quality and some consumer habits. Also product utility and brand play a role here, albeit somewhat smaller. A significant group of market products are also broadly understood services, e.g. medical, cultural and leisure services. The purchase of medical services is determined by quality, price and shopping location. Respondents' habits also play their part, though to a lesser extent. The same drivers come to the fore in the case of cultural and leisure services.

In the context of the surveys conducted, the analysed behaviours of seniors suggest that durable goods are seen primarily from the perspective of their quality and price. This proves that when buying selected market goods, the elderly attach greater weight to the quality of most products rather than their price. Such preference as to determinants considered by senior consumers when purchasing market goods becomes specifically vital in the case of household appliances and electronics and medical services. On the other hand, when buying clothing and footwear, furniture, cleaning products, cosmetics for personal care and cultural and art services, seniors consider price as the fundamental factor.

#### SMART SHOPPING AND CONSUMER BEHAVIOURS OF SENIORS

From among the plethora of new (alternative) consumer trends in the purchasing behaviours displayed by today's consumers, the elderly chiefly follow the *smart shopping* trend. It is construed as the search for the best market offer which fulfils the criterion specified by the consumer such as the best price of a product, its value or reputation of the company marketing the product. The shopper tries to find out about as many offers as possible in order to gather the greatest possible amount of information about a given product [Reformat, 2013, pp. 169–170]. According to G. Lipovetsky [2006, p. 30], *smart shopping* is a response to hyper-consumption prevailing in the prosperity period at the turn of the century. H. Mano and M.T. Elliott [1997] define *smart shopping* as a tendency for consumers to invest considerable time and effort in seeking and utilising promotion-related information to achieve price savings. Those authors distinguish three elementary components of *smart shopping*: marketplace knowledge, behaviours

designed to acquire promotion-related information and the consequences of taking advantage of price promotions. According to T. Zalega [2013b, p. 48], smart shopping involves investing time in searching for information about promotions, comparing prices of different products (i.a. through web browsers), picking up bargains, „not paying over the odds”, controlling emotions fuelled by advertising and saving money. Other definitions suggest that *smart shopping* require rational planning of household budget through buying only necessary and previously planned goods at a low price. An individual whose consumption fits into this consumer trend is referred to as a *smart shopper*. A consumer driven by this idea looks for promotions, takes advantage of bargains, compares prices of products to be purchased, also through web browsers, before making the final purchase. A smart shopper does not like to overpay, and is even oriented towards saving money. Purchasing decisions made by such a shopper are thought through: they are not the result of emotions continually fuelled by the media. In addition, a smart shopper takes into account value for money, functionality, composition and the extent to which the product is a must-have. Therefore, *smart shopping* is particularly common among university graduates who make informed purchasing decisions. People with lower levels of education find it more difficult to analyse and assess offers correctly as the offers are deliberately designed in a complicated and not very transparent way by producers. This contributes to such persons taking seemingly rational decisions: they completely refrain from shopping or choose cheaper products at the expense of lower quality. Savings so built up are only apparent because products that quickly wear out must be frequently replaced [Zalega, 2013b, pp. 44–45]. It is worth stressing *smart shoppers* are not unbridled bargain hunters who spend most of their free time in shops looking for the cheapest products and are not interested in promotions as such. Smart shoppers usually buy products that they currently need and do not pay attention solely to their low price. Thus, they calculate the time and cost of transport to a particular shop in order to determine the cost-effectiveness of a promotion.

As argued by R.M. Schindler [1998], the effects of smart shopping may be considered from the point of view of consumer satisfaction derived from shopping done. Such satisfaction may be gained not only from utilitarian benefits of shopping but also from emotional benefits such as a sense of accomplishment and pride that are often shared with the closest family members.

As many as 87.4% of respondents with primary or basic vocational education stated that they looked for promotions and price reductions when doing shopping, and 82.3% of them reported that they always looked for the lowest prices. On the other hand, more than half of respondents with higher education said that they decided to purchase goods and services based on an analysis and assessment of the offer, taking into account not only price of the product itself but also its quality, composition and functionality. This clearly confirms that smart shopping is most popular among wealthier and better-educated senior consumers. The surveys

conducted show unambiguously that smart shoppers are mostly female university graduates aged 65–74 who live mainly in Warsaw, Kraków and Poznań. It was also found that respondents with a monthly per capita income of above PLN 2000.00 were more inclined to search for savings when buying not only food but also non-food products, chiefly clothing and footwear. As many as 3/4 of university graduates earning the highest monthly income per family member thought that it was relatively easy to decide on issues such as price-quality relationship, composition and functionality of clothing and food products. Only one tenth respondent (mainly from Warsaw, Poznań and Wrocław) visited the so-called outlet centres, which are the essence of smart shopping as they offer good quality products at prices lower by 30%–70% than prices of the same products in other shops.

Similar behaviour among older consumers was observed by C. Campbell [2008, pp. 357–371], who – based on his research – demonstrated that older people are mostly thrifty consumers who spend money as reasonably as possible. This is mainly because they spend their shopping time mainly looking around, gathering information and critically comparing prices of consumer goods and services. Due to their limited disposable income, seniors adopt a rather rational approach to shopping and rarely give in to emotions, impulsive behaviour and imitation.

#### LOCATIONS WHERE SENIORS SHOP AND TRADERS' MARKETING STRATEGIES

Consumer behaviour is linked with taking advantage of offers of various types of trade. The range of goods is very diversified and shops are increasingly competing with one another. Older consumers consider it essential to be able to buy all planned products at one place. Therefore, it is important that shops are well stocked, with no product shortages. Senior consumers want to find everything they need easily and relatively quickly, hence shop arrangement and appropriate product display are vital. Every consumer expects a shop to offer good value for money. Shopping atmosphere is also gaining importance. It is a factor that varies shops more and more strongly. Moreover, consumers have learned by now that they will gain more by visiting not only various kinds of shops (discounts, corner shops), supermarkets and hypermarkets but also local bazaars.

Shopping in bazaars and small corner shops is very popular among the elderly. Frequent shopping in corner shops, bazaars and open-air markets was declared by 3/5 of those surveyed. The inhabitants of Warsaw and Poznań shopped in small corner shops most often (41.8% and 36.9% of responses respectively), whereas respondents living in Białystok did so least frequently (27.4% of responses). They were mostly women aged 65–74 who completed secondary vocational and higher education and had a monthly income of more than PLN 3000.00 per capita.

Respondents doing shopping in small shops and local bazaars usually bought vegetables and fruits (85.1% of responses), cold cuts (57.9% of responses), meat



(49.6% of responses), poultry (41.6% of responses) and dairy products (30.4% of responses). As for non-food products, clothing (46.3% of responses), footwear (41.2% of responses) and cosmetics (30.4% of responses) were the most popular ones among shoppers.

Respondents regularly shopping in small corner shops and bazaars think that such locations have many advantages. These include: freshness of food (75.5% of responses), proximity to the place of living (68.7% of responses), possibility of ordering a specific product that is not generally in stock (59.1% of responses), and friendly service and trustworthiness of shop assistants (58.9% of responses).

Households of seniors are generally in a more difficult financial situation than those of workers. This situation is successfully exploited by large retail chains, for example Tesco, Carrefour, Auchan, Lidl and Biedronka, which launch their own products that are often of inferior quality. However, their primary advantage is a relatively low price as compared with branded products that are recognisable in the market and well known to consumers. Launching private labels reduces costs of advertising and promotion since such costs are spread over promotion budgets of retail chains and producers. The strategy of selling their own cheaper products is adopted not only for food (e.g. tea, frozen food, quark and cheese) but ever more often for non-food products (e.g. washing powder, electric batteries, clothing, footwear, bicycles, etc.). Such products are mainly aimed at less affluent people who attach the greatest importance to product prices. Such factors as quality, brand or eye-catching packaging, on the other hand, have a much smaller impact on the final purchase decision. Nonetheless, high-end products (e.g. wine, cosmetics) and specialist products (e.g. Tesco insurance) have also been sold under private labels for some time now. Attracting customers buying such products may be beneficial not only for the retail chain itself but also for consumers. The research conducted shows that almost half of respondents acknowledged buying private-label products offered by retail chains (notably Biedronka, Lidl and Tesco). Among the interviewed seniors who purchase private-label products, every third buys such products often, almost every fifth – regularly, fewer than 10% – occasionally, and 2/5 of respondents do not buy them at all and are not interested in them whatsoever. Such consumer behaviour somehow fits in the smart shopping strategy and is a reason to be proud for many respondents because they „buy private labels”, „choose products consciously” and „are smart since they do not overpay”. It should be highlighted here that private labels, initially considered to be pure products and bought because of their low price, are becoming a vehicle of quality and image.

Based on the research findings, it can be concluded that more than 2/3 of senior respondents regularly did shopping in discount shops (notably Biedronka, Lidl and Aldi), while every third respondent preferred shopping in hypermarkets (most frequently Tesco, Carrefour and Auchan). Discount shops were most popular among respondents aged 75–84 who completed primary and basic vocatio-

nal education, earned a monthly disposable income not exceeding PLN 2000.00 per capita and lived in Łódź, Kraków, Lublin and Toruń. Shopping in hypermarkets was preferred mainly by respondents aged 65–74 who completed general secondary and higher education, had a monthly per capita income of above PLN 3000.00 and lived in Warsaw, Poznań and Katowice.

## CONCLUSION

The analysis of senior consumer behaviour points to the following conclusions:

- Population ageing is a universal process inherent in human nature. What is a source of concern is the intensity of this phenomenon as falling birth rates in developed and urbanised countries are accompanied by a rapid increase in the proportion of older people in societies. This is a consequence of life expectancy gains, civilisational progress and improved quality of life.
- What is worrying is not just the quantitative growth of the elderly population but the dynamic increase in its share in the population structure.
- Among older people, there are inequalities as regards disposable income and spending trends.
- When buying food, seniors attach great importance to freshness, quality and origin of products, with lesser focus on advertising, completeness of the offer and shopping location.
- The behaviours of seniors suggest that durable goods are seen primarily from the perspective of their quality, price and brand.
- The intensity of changes in seniors' purchasing behaviours mostly depends on the amount and stability of incomes earned by the households surveyed.
- An alternative consumer trend that is gaining strength among the elderly is smart shopping, which involves investing time in searching for information about promotions, comparing prices of different products, picking up bargains, „not paying over the odds”, controlling emotions fuelled by advertising and saving money.

## BIBLIOGRAPHY

- Alders P., Broer D.P., 2005, *Ageing, Fertility and Growth*, „Journal of Public Economics”, Vol. 89, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.001>.
- Baron A., 1985, *Measurement scales and the age-complexity hypothesis*, „Experimental Aging Research: An International Journal Devoted to the Scientific Study of the Aging Process”, Vol. 11, <https://doi.org/10.1080/03610738508259187>.
- Beauvoir S., 2011, *Starość [Old Age]*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warsaw.

- Cambell C., 2008, *Zakupy, spędzanie czasu wolnego i wojna płci [Shopping, Pleasure and the Sex War]* [in:] P. Sztompka and M. Bogunia-Borowska (Eds), *Socjologia codzienności [Sociology of the Everyday]*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Cox D.F., Kollat D.T., Blackwell R.D., 1968, *Consumer Behavior*, Holt, Reinhart, Winston, New York-Chicago.
- Demographic changes report\_FINAL*, [https://community.oecd.org/servlet/JiveServlet\\_previewBody/39889-102-5-78584/Demographic\\_changes\\_report\\_FINAL.pdf](https://community.oecd.org/servlet/JiveServlet_previewBody/39889-102-5-78584/Demographic_changes_report_FINAL.pdf).
- Golinowska S., 2012, *Srebrna gospodarka i miejsce w niej sektora zdrowotnego. Koncepcja i regionalne przykłady zastosowania [Silver economy]*, Vol. 1, Kraków.
- Gunter B., 1998, *Understanding the Older Consumer*, Routledge, London, <https://doi.org/10.4324/9780203135228>.
- Kohlbacher F., Herstatt C. (eds), 2011, *The Silver Market Phenomenon. Marketing and Innovation in the Aging Society*, Springer, Berlin-Heidelberg.
- Lipovetsky G., 2006, *Le bonheur paradoxal. Essai sur la société d'hyperconsommation*, Éditions Gallimard.
- Mano H., Elliott M.T., 1997, *Smart Shopping: The Origins and Consequences of Price Saving*, „Advances in Consumer Research”, No. 24.
- Morgan L.A., Kunkel S.R., 2011, *Ageing, Society, and the Life Course*, Springer, New York.
- Ostlund B., 2011, Silver age innovators: A new approach to old users [in:] F. Kohlbacher, C. Herstatt (Eds), *The Silver Market Phenomenon. Marketing and Innovation in the Aging Society*, Springer, Berlin-Heidelberg.
- Pasupathi M., Loeckenhoff C.E., 2002, *Ageist behavior* [in:] T.D. Nelson (Eds), *Ageism. Stereotyping and Prejudice against Older Person*, The MIT Press, Cambridge Mass.
- Peterson P.G., 1999, *Grey Down. How the Coming Age Wave will Transform America - and the World*, Random House, New York.
- Reformat B., 2013, *The Idea of Smart Shopping – The Generation of Smart Consumers*, *Studia Ekonomiczne*, No. 149.
- Rószkiewicz M., 2006, *Prognozy demograficzne dla polskiej populacji osób starszych [Demographic Projections for Polish Elderly Population]*, „Psychogeriatr Pol”, nr 3.
- Schaffnit-Chatterjee C., 2007, *How Will Senior Germans Spend Their Money? The Interplay of Demography, Growth and Changing Preferences*, „Deutsche Bank Research”, March.
- Schindler R.M., 1998, *Consequences of perceiving oneself as responsible for obtaining a discount. Evidence for smart shopper feelings*, „Journal of Consumer Psychology”, Vol. 7, No. 4, [https://doi.org/10.1207/s15327663jcp0704\\_04](https://doi.org/10.1207/s15327663jcp0704_04).
- Sztumski J., 1999, *Socjologia pracy [Sociology of Work]*, GWSH, Katowice.
- Withers G., 2002, *Population Ageing and the Role of Immigration*, „The Australian Economic Review”, Vol. 35, No. 1, <https://doi.org/10.1111/1467-8462.00228>.
- van de Kaa D.J., 2003, *The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries*, „The Japanese Journal of Population”, Vol. 1. No. 1.
- World Populations Prospects*, UN, Department of Economic and Social Affairs, [www.esa.un.org/wpp](http://www.esa.un.org/wpp)
- Zalega T., 2012, *Konsumpcja. Determinanty, teorie i modele [Consumption. Determinants, theories and models]*, PWE, Warsaw.

Zalega T., 2013a, *Nowe trendy i makrotrendy w zachowaniach konsumenckich gospodarstw domowych w XXI wieku [New Trends and Megatrends in the Households' Consumption Behaviour in the 21<sup>st</sup> Century]*, „Konsumpcja i Rozwój” No. 2(5).

Zalega T., 2013b, *Smart shopping – nowy trend konsumencki [Smart shopping: A new consumer trend]*, „Handel Wewnętrzny” nr 6 (347).

Zalega T., 2015, *Konsumpcja osób starszych w Polsce [Consumption among Elderly People in Poland]*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 42, red. M.G. Woźniak, wyd. UR, Rzeszów.

<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050>.

[http://www.deloitte.com/assets/dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Consumer%20Business/8664A\\_Consumer2020\\_sg8.pdf](http://www.deloitte.com/assets/dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Consumer%20Business/8664A_Consumer2020_sg8.pdf).

### *Summary*

The ageing of societies is a commonplace process. It accompanies the development of the world population, although with different intensity. Age structures undergo transformations because of quantitative and qualitative changes affecting the course of demographic processes such as fertility, mortality, and migration, which are explained by general laws formulated by demographic transition theory. Moreover, human life expectancy is extended by continuing socio-economic changes, increasingly fast technological progress, rising living standard of populations, and advances and achievements of medicine. As a result, the number of elderly people grows faster than the number of births.

Elderly persons are increasingly often perceived as a desirable and appreciated group of customers. They are important not only as consumers, but also as an object of research. The increasing proportion of elderly consumers and their economic emancipation have a significant effect on both the level and structure of consumption.

The aim of the article is to identify the shopping behaviours of elderly people in terms of consumer decision making. A short introduction is followed by part one of the article, which explains the notion of consumer behaviours and presents their major determinants. In part two, after the research methodology and the selection of the sample are discussed, the key factors affecting the purchases of food articles and selected market goods, alternative consumer trends, and places where older persons do their shopping are analysed.

*Keywords:* ageing, elderly persons, consumption, consumer behaviours, smart shopping

## **Determinanty zachowań nabywczych osób starszych w Polsce przy zakupie artykułów żywnościowych i wybranych dóbr trwałych**

### *Streszczenie*

Starzenie się społeczeństw jest procesem powszechnym. Towarzyszy rozwojowi populacji na świecie, chociaż z pewnymi przesunięciami w czasie. Przeobrażenia w strukturach wieku ludności są wynikiem ilościowych i jakościowych zmian w kształtowaniu się takich procesów demograficznych, jak: płodność, umieralność, migracje, które podlegają ogólnym prawom wyjaśnianym przez teorię przejścia demograficznego. Ponadto postępujące zmiany społeczno-gospodarcze, coraz szybszy postęp techniczny, wzrost stopy życiowej ludności, rozwój i osiągnięcia medycyny, przyczyniają się do wydłużenia życia ludzkiego. Konsekwencją powyższych procesów jest szybszy wzrost liczby osób w podeszłym wieku, niż osób nowo narodzonych.

Osoby starsze są coraz częściej traktowane jako pożądana i ceniona grupa konsumentów. To nie tylko ważny podmiot konsumpcji, ale także istotny podmiot badawczy. W sferze konsumpcji zwiększający się udział osób starszych i ich emancypacja ekonomiczna, w istotny sposób wpływają zarówno na poziom, jak i strukturę konsumpcji.

Celem artykułu jest uchwycenie zachowań nabywczych osób starszych w zakresie podejmowania decyzji konsumenckich. Po krótkim wprowadzeniu, w pierwszej części artykułu skupiono uwagę na wyjaśnieniu pojęcia zachowań konsumenckich i wymienieniu ich podstawowych determinantach. Z kolei w drugiej części opracowania, po omówieniu metodologii badania oraz doboru próby badawczej, uwagę skupiono na najistotniejszych determinantach uwzględnianych przy zakupie artykułów żywnościowych i wybranych dóbr rynkowych, alternatywnych trendach konsumenckich oraz miejscu robienia zakupów przez osoby starsze.

Słowa kluczowe: starzenie się, osoby starsze, konsumpcja, zachowania konsumenckie, sprytnie zakupy

JEL: D1; D07

*dr inż. Małgorzata Miśniakiewicz*<sup>1</sup>

Katedra Towaroznawstwa Żywności  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

## **Identyfikacja i analiza trendów rozwojowych w przemyśle spożywczym w Polsce<sup>2</sup>**

### WSTĘP

Przemysł rolno-spożywczy, mimo iż zaliczany pod względem innowacyjności do sektora tzw. niskiej techniki jest, i w najbliższej przyszłości będzie, ważnym działem polskiej gospodarki. Znajduje to odzwierciedlenie m.in. w wartości dodanej brutto, liczbie przedsiębiorstw w tym sektorze oraz wartości produkcji sprzedanej [Szczepaniak, 2016]. Z uwagi na liczbę zatrudnionych oraz znaczenie racjonalnego żywienia dla zdrowia konsumentów jest to także bardzo ważny sektor ze względów społecznych.

Warto zauważyć, że stosunkowo wysoki udział polskiej żywności w eksporcie opiera się przede wszystkim na przewagach cenowych, co może być skuteczne tylko w bliskiej i średniej perspektywie czasu, szczególnie zważywszy na szybko rosnące w Polsce koszty pracy, niską jej wydajność, niskie nakłady na innowacje oraz bardzo wysoką konkurencyjność światowego rynku żywności [Rocznik Statystyczny Przemysłu, 2004–2014]. Utrzymanie konkurencyjnej pozycji polskiej żywności (w 2015 r. nadwyżka eksportu nad importem produktów rolno-spożywczych osiągnęła nienotowaną wcześniej wartość 7,7 mld euro [Tereszczuk, 2016]) wymaga podjęcia skutecznych, ukierunkowanych działań radykalnie podnoszących potencjał innowacyjny polskich przedsiębiorstw (włączając w to producentów rolnych) i wypracowania nowych technologii zwiększających konkurencyjność polskich produktów żywnościowych. Niezbędne jest stworzenie nowych koncepcji, które powinny być rozwijane i wdrażane przy znacznych, właściwie ukierunkowanych inwestycjach badawczo-rozwojowych i ścisłej współpracy z przedstawicielami nauki.

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Sienkiewicza 5, 30-033 Kraków, tel. 12 293 78 49; e-mail: miśniakm@uek.krakow.pl.

<sup>2</sup> Projekt został sfinansowany ze środków przeznaczonych dla Wydziału Towaroznawstwa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja trendów rozwojowych w przemyśle spożywczym dokonana na podstawie analizy źródeł wtórnych, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zachodzące w Polsce i Europie zmiany demograficzne kształtujące trendy w żywieniu człowieka i krajową konsumpcję produktów żywnościowych. Do ich weryfikacji wykorzystano m.in. wyniki badań o charakterze Foresight'u technologicznego oraz ekspertyzy w zakresie strategicznej wizji rozwoju polskiego przemysłu spożywczego ze wskazaniem priorytetowych kierunków prac B+R na okres najbliższych lat – perspektywa 2030 roku.

### INNOWACYJNOŚĆ W PRZEMYŚLE SPOŻYWCZYM POLSKI

Znaczący wzrost aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw produkujących w Polsce żywność w minionej dekadzie nastąpił w latach 2012–2014. Jego przejawem był przede wszystkim wzrost wydatków na zakup nowoczesnych maszyn i urządzeń – w większości przypadków implementacja nowych technologii stosowanych w Europie Zachodniej, inwestycje w budynki i budowle, nakłady na marketing nowych i zmodernizowanych produktów, a w następnej kolejności wydatki na działalność badawczo-rozwojową, zakup patentów i licencji oraz wydatki na szkolenia kierownictwa i pracowników z zakresu innowacyjności. Niestety, te ostatnie pozycje stanowią zaledwie niewielki odsetek wydatków na innowacje, co oznacza, że polskie przedsiębiorstwa tylko w niewielkim stopniu dążą do generowania, czy nabywania nowej wiedzy i kreowania innowacji pierwotnych. Niewielki jest też stopień odnowienia produkcji, czyli udział wartości produkcji sprzedanej nowych i ulepszonych produktów wprowadzanych na rynek w produkcji sprzedanej wyrobów ogółem – zaledwie 3,7% w 2014 roku. Dobre wyniki ekonomiczne branży spożywczej dowodzą jednak, że dotychczas nie stanowiło to bariery jej rozwoju. Należy jednak podkreślić, że wprowadzane nowości miały w większości charakter naśladownictwa i reformulacji produktów [Szczepaniak, 2016; Gantner, Tomaszewska-Pielacha i Gutkowska, 2015; Michalczyk, 2013].

Utrzymanie i poprawa dotychczasowej pozycji konkurencyjnej polskich firm w branży spożywczej wymaga innowacyjności w zakresie produktów, procesów przetwórczych, marketingu i struktur organizacyjnych. Analiza innowacyjności polskiego przemysłu spożywczego wykazuje, że jest ona dość niska. W ostatnich latach tylko 32% przedsiębiorstw wprowadziło innowacje, w tym produktowe – 25%, procesowe – 21%, marketingowe – 24%, a organizacyjne – 20%. Udział nowych i zmodernizowanych wyrobów w produkcji sprzedanej przemysłu spożywczego nie przekracza 10%. Jest to wynik bardzo niski i wysoce niezadowolający w aspekcie budowania konkurencyjności przemysłu spożywczego na arenie unijnej i światowej, tym bardziej, że w pewnych obszarach rynku wystąpiło już zjawisko czasowego wyczerpania się dotychczasowych przewag cenowo-kosz-



towych. Istnieje więc potrzeba szerszego otwierania się firm na nowości, ich absorbowanie, a następnie wdrażanie i czerpanie z nich korzyści [Poczta i in., 2012; Żmija, 2014; Szczepaniak, 2016].

## RYNEK PRODUKTÓW ŻYWNOŚCIOWYCH W POLSCE. PREFERENCJE KONSUMENTÓW I DETERMINANTY POPYTU NA ŻYWNOŚĆ

Rynek artykułów spożywczych jest największym segmentem rynku handlu detalicznego w Polsce. W 2015 r. wart był niemal 243 mld zł, co oznacza 2,1% wzrostu w porównaniu do roku 2014 [*Handel detaliczny...*, (http)]. Notowany wzrost generowany jest przede wszystkim w segmencie dyskontów oraz convenience (żywności wygodnej). Jest to rynek względnie dojrzały, tzn. nie podlega nagłym i znacznym zmianom w zależności od pogorszenia się lub polepszenia sytuacji ekonomicznej konsumentów lub ewentualnych zmian wśród największych podmiotów operujących na rynku. Mimo notowanej obecnie deflacji cen na produkty spożywcze rynek ten wciąż rośnie. Niższe ceny i przez to częściowe oszczędności konsumentów dały klientom nieduże oszczędności, które zostały wykorzystane na zakup produktów lepszych jakościowo oraz produktów na licznych promocjach prowadzonych przez największe sieci.

Warto podkreślić, że rynek spożywczy w Polsce cechuje się dużą konkurencją. Oprócz czołowych zagranicznych sieci funkcjonuje na nim wiele polskich sieci małych sklepów i supermarketów. Jednocześnie jest to rynek zdominowany przez sieci międzynarodowe. Tylko jedna spółka wśród największych dziesięciu firm operujących na tym rynku posiada obecnie polskiego właściciela.

Rynek spożywczy z roku na rok konsoliduje się. Dziesięć największych firm generuje ponad połowę sprzedaży na rynku. Co więcej, w związku z tym, że małym sieciom, czy sklepom indywidualnym z roku na rok jest coraz trudniej, to albo przyłączają się one do franczyzy sklepów, jak: abc, Odido, Żabka, itp., które są w większości prowadzone przez największe spółki na rynku, co powoduje dalsze umacnianie pozycji liderów rynku, albo starają się bardziej wyspecjalizować. Szansą na poprawę sytuacji mniejszych sklepów, dzięki formatowi convenience oraz sklepom specjalistycznym, są zmieniające się przyzwyczajenia konsumentów – coraz częściej poszukują możliwie świeżej żywności, chętnie tradycyjnej, ekologicznej, dostępnej blisko miejsca zamieszkania [*Handel detaliczny...*, (http)].

Zmiany na rynku produktów żywnościowych w Polsce w dużej mierze są odzwierciedleniem preferencji Polaków w zakresie konsumpcji żywności. Generalnie spożycie większości podstawowych produktów na osobę w polskich gospodarstwach domowych zmniejsza się, co wynika w dużej mierze z bogacenia się Polaków, spędzania znacznej części dnia w pracy i wzrostu spożycia

żywności poza domem w formie produktów o wyższym stopniu przetworzenia. W ramach gospodarstw domowych rośnie jedynie spożycie wędlin wysokogatunkowych, drobiu, makaronu, czekolady, wody i soków owocowych [*Zmiany preferencji...*, (http)]. Wzrost dochodu pozostającego w dyspozycji gospodarstw domowych jest częściowo neutralizowany relatywnie wysokimi cenami żywności. Jednocześnie warto podkreślić, iż obecnie dostępność żywności dla przeciętnego mieszkańca Polski, rozumiana jako siła nabywcza dochodów w przeliczeniu jedynie na żywność, jest o ok. 50% większa niż na początku okresu transformacji systemowej. Udział żywności w koszyku konsumpcyjnym zmalał tym samym z 48,0% w 1991 roku do 24,6% w 2014 roku. W związku z tym to nie jedynie dochód i ceny determinują popyt na żywność, lecz w dużej mierze zmiany społeczno-ekonomiczne dotyczące sposobów życia i żywienia Polaków.

Do najważniejszych należy zaliczyć:

- zmianę trybu życia współczesnych konsumentów – mniej energochłonny tryb życia powoduje mniejsze zapotrzebowanie na energię – mniejszy wysiłek fizyczny, powszechne nadużywanie środków transportu itp.;
- substytucję ilości żywności jej jakością – czyli mniej, ale bardziej wartościowych produktów żywnościowych na co dzień;
- wzrost konsumpcji żywności w punktach gastronomicznych;
- wzrost konsumpcji żywności przetworzonej przy ogólnym zmniejszeniu jej spożycia;
- dynamiczny rozwój sieci sprzedaży i dystrybucji żywności, w tym dyskontów;
- rozwój sposobów utrwalania i przechowywania żywności – możliwość generowania mniejszych strat w procesie finalnej konsumpcji żywności;
- stosowanie różnych diet i kuracji prozdrowotnych, rozpowszechnienie nietolerancji pokarmowych, co związane jest z koniecznością eliminacji określonych składników z diety, np. nietolerancja glutenu, czy laktozy;
- większą aktywizację zawodową kobiet, spadek poziomu dzietności oraz wzrost liczby jednoosobowych gospodarstw domowych;
- zwiększenie poziomu wykształcenia społeczeństwa;
- proces starzenia się społeczeństwa i wydłużanie przeciętnego czasu życia człowieka [*Zmiany preferencji...*, (http), s. 10; Czajkowska i Kowalska, 2014; Lasowski i Świstak, 2014].

Analizując ogólne trendy w spożyciu żywności w Polsce w latach 1999–2014 największe spadki konsumpcji zanotowano w przypadku ziemniaków (49,6%), pieczywa (49,1%), mąki (39,2%) i cukru (38,7%). W tym samym czasie najdynamiczniej rosło spożycie wody do ponad 4 litrów miesięcznie (wzrost o 312,9%), czekolady (150,0%) i wędlin wysokogatunkowych (55,8%). Jednocześnie warto podkreślić, iż zmiany te dokonywały się w sytuacji silnego wzrostu cen detalicznych żywności, przy czym ceny żywności rosły istotnie szybciej na tle innych kategorii produktów [*Zmiany preferencji...*, (http)].

Podstawowym kryterium wyboru artykułów żywnościowych w Polsce jest ich cena, przy czym w znacznie większej mierze dotyczy to produktów masowych jak cukier, makaron, czy masło, niż np. wędlin, czy pieczywa. Drugim pod względem istotności parametrem jest świeżość produktu kojarzona z wysoką jego jakością – 64% wskazań. Jest ona ważna zwłaszcza w ocenie nabiału, mięsa, wędlin i pieczywa [*Zmiany preferencji...*, (http)].

Za istotny czynnik w percepcji jakości żywności Polacy uznają także fakt wyprodukowania żywności w Polsce. W dalszej kolejności konsumenci zwracają uwagę na ekologiczny sposób produkcji, brak konserwantów i sztucznych dodatków w składzie produktu, a także atrakcyjny wygląd i przyjemny zapach artykułu żywnościowego. Warto podkreślić, że polscy konsumenci wysoką jakość żywności oferowanej na rynku traktują jako standard i nie chcą za nią płacić więcej niż to konieczne. Tylko 10% konsumentów jest gotowych płacić za wyższą jakość 15% i więcej. 55% badanych akceptuje wzrost cen żywności o 1–5%.

W perspektywie roku 2020 prognozowany 1-procentowy spadek ludności w Polsce może nieznacznie przyczynić się do obniżenia całkowitego popytu na żywność, choć będzie to niwelowane zmianami struktury ludności – starzenie się społeczeństwa i wydłużanie przeciętnego czasu życia człowieka oraz wzrostem liczby gospodarstw jednoosobowych, w których konsumpcja żywności na głowę jest większa. Prognozuje się wzrost popytu na mięso, mleko, oleje i tłuszcze oraz cukier, zwłaszcza w postaci przetworzonej – wyrobów cukierniczych, zaś konsumpcja owoców krajowych, artykułów zbożowych, ziemniaków, jaj i warzyw będzie maleć. Ustabilizuje się podaż kalorii blisko zalecanych wartości RWS, a ich źródłem w większości będą produkty pochodzenia zwierzęcego, a nie węglowodany roślinne [*Zmiany preferencji...*, (http); Czajkowska i Kowalska, 2014; Laskowski i Świsłak, 2014].

## TRENDY W ROZWOJU NOWYCH PRODUKTÓW ŻYWNOŚCIOWYCH

### – PROGNOZY

Jak wynika z dostępnych opracowań [Michalczuk (red.), 2011; Michalczuk, 2013, Poczta i in., 2012] w drugiej dekadzie XXI wieku najczęściej identyfikowanymi kierunkami rozwoju przemysłu spożywczego w Polsce są:

– rozwój żywności funkcjonalnej w związku ze wzrostem zainteresowania żywnością prozdrowotną, zwłaszcza wzbogaconej o substancje antyoksydacyjne i przeciwdrobnoustrojowe, podnoszące odporność i usprawniające funkcjonowanie układu krążenia, czy opóźniające efekty starzenia, a spożywane jako składnik regularnej diety [Waszkiewicz-Robak, Kulki i Bazarnik, 2015; Czajkowska i Kowalska, 2014];

- rozwój żywności ekologicznej – rynek żywności ekologicznej rozwija się w tempie 10–15% rocznie i obecnie jego wartość jest szacowana na ok. 750 mln zł, co stanowi 0,3% całego rynku spożywczego. Na zachodzie Europy udział żywności ekologicznej w całości sprzedaży wynosi od 2 do 6%, co zdaniem ekspertów świadczy o potencjale rozwoju rynku żywności ekologicznej w Polsce [Cacak-Pietrzak, 2015]<sup>3</sup>;
- rozwój żywności wygodnej – rynek żywności wygodnej, zwłaszcza gotowych mrożonych dań z mąki i ziemniaków jest rynkiem dużym i nadal rosnącym, co wynika ze znacznego zaangażowania zawodowego Polaków. W 2009 r. jego wartość stanowiła 1,3–1,5 mld zł. W Polsce systematycznie rośnie także sprzedaż mrożonych potraw mięsnych i rybnych, gotowych do obróbki cieplnej, podobnie jak popyt na produkty konserwowe: zupy oraz dania mięsne, warzywno-mięsne i warzywne [Czajkowska i Kowalska, 2014];
- rozwój żywności minimalnie przetworzonej, w tym żywności wytworzonej zgodnie z zasadą clean label (czysta etykieta) – uzyskanej dzięki ograniczaniu stosowania substancji dodatkowych dozwolonych w przetwórstwie żywności w myśl zasady, że im prostszy skład i krótszy wykaz składników, tym zdrowszy produkt;
- rozwój żywności tradycyjnej, wytwarzanej na podstawie udokumentowanych, wieloletnich receptur;
- personalizacja produktów żywnościowych z uwzględnieniem potrzeb seniorów, osób o zwiększonej aktywności fizycznej itp.;
- globalizacja, czyli promocja produktów lokalnych znanych tylko na rynkach o małym zasięgu w skali świata;
- praktyczna aplikacja w przemyśle spożywczym zasad zrównoważonego rozwoju przez np. ograniczenie zużycia wody i oszczędne gospodarowanie surowcami i zasobami naturalnymi, ograniczanie emisji do środowiska, przeciwdziałanie marnowaniu żywności poprzez rozwój zrównoważonej produkcji i konsumpcji żywności;
- prosumpcja, czyli czynne włączanie konsumentów w proces opracowywania nowości na rynku żywności;
- produkcja półproduktów HoReCa – dla cateringu i restauracji;
- ograniczenie spożycia kalorii – żywność light, produkty w mniejszych opakowaniach do jednorazowej konsumpcji, np. słodczyce w opakowaniach jednostkowych, których kaloryczność nie przekracza 250 kcal.;
- krótkookresowe trendy związane z modą na określoną dietę, np. bezlaktozową, czy bezglutenową.

Przykładowo w ostatnim czasie do opinii publicznej w Polsce coraz powszechniej docierają konkretne dane w zakresie marnowania żywności – rocznie łącznie około 9 mln ton żywności, którą można byłoby wyżywić 1/3 mieszkańców

<sup>3</sup> Program Rozwoju Obszarów Wiejskich przewiduje 13,5 mld euro na lata 2014–2020 na zwiększenie konkurencyjności i rentowności gospodarstw rolnych, w tym na tworzenie gospodarstw ekologicznych, w związku z czym najpewniej wzrośnie zainteresowanie tą formą aktywności gospodarczej.

Polski. 6 mln ton żywności marnuje się na etapie produkcji, magazynowania i dystrybucji, m.in. poprzez zanieczyszczanie produktów na poszczególnych etapach produkcji, ubytki podczas procesów przetwórczych, wyrzucanie produktów niespełniających wymagań oceny jakości handlowej oraz stosowanie nieodpowiednich materiałów opakowaniowych i procesów pakowania, a także niewłaściwe przechowywanie w miejscach sprzedaży i niezachowanie tzw. łańcucha chłodniczego, który zapewnia bezpieczeństwo bakteriologiczne produktów. Konsumenci marnują dalsze 2 mln ton żywności. Problem nabiera znaczenia ze względu na skalę ubóstwa skrajnego – w Polsce 2,8 mln osób ma miesięcznie na utrzymanie mniej niż 550 zł; dotyczy to w większości rodzin wielodzietnych. Istnieje więc konieczność racjonalizacji działań w tym zakresie, np. możliwość przekazywania nadmiarów żywności w postaci darowizn za pomocą banków żywności najbardziej potrzebującym – darczyńca jest zwolniony z podatku VAT od darowizny, może wliczyć wartość darowizny żywnościowej w koszty uzyskania przychodu i obniżyć podstawę opodatkowania podatkiem CIT, skutecznie realizować politykę CSR. Popularyzacja takich działań plus edukacja konsumentów w zakresie zrównoważonej konsumpcji umożliwia zmniejszenie marnowania żywności i dostarczenie jej potrzebującym, dbałość o środowisko naturalne, budowanie dobrych praktyk współpracy między przedsiębiorstwami a organizacjami [Krajewska, 2015; *Marnowanie żywności...*, 2012].

Realizacji owych priorytetowych trendów mają służyć coraz powszechniej rozwijane:

1. Innowacyjne technologie produkcji i zagospodarowania odpadów, w tym:
  - technologie produkcji żywności minimalnie przetworzonej;
  - technologie nietermicznego utrwalania żywności;
  - technologie mające na celu zmniejszenie alergenicności mleka i jaj;
  - technologie produkcji wyrobów mleczarskich o zwiększonej zawartości i biodostępności wapnia;
  - technologie otrzymywania tłuszczów nowej generacji o obniżonej zawartości izomerów trans kwasów tłuszczowych;
  - technologie modyfikacji żywności w kierunku zastąpienia w ich składzie tłuszczów zwierzęcych tłuszczami roślinnymi.
2. Innowacyjne surowce, innowacyjne produkty:
  - wytwarzanie żywności funkcjonalnej z użyciem do jej produkcji surowców pozyskiwanych ze specjalnych hodowli lub upraw prowadzonych w specyficznych warunkach, lub ze specjalnie selekcionowanych odmian, także modyfikowanych biotechnologicznie, w tym również metodami inżynierii genetycznej;
  - produkty spożywcze ukierunkowane na zmniejszenie ryzyka chorób, np. obniżonej wartości energetycznej, zminimalizowanej ilości soli, cholesterolu lub nasyconych kwasów tłuszczowych; zwiększonej zawartości jodu, czy kwasu foliowego;

- produkty tłuszczowe (np. margaryny) o wysokiej zawartości nienasyconych kwasów tłuszczowych (w szczególności omega-3), ewentualnie zawierających stanole i sterole roślinne;
  - wykorzystanie nowych lub mało znanych gatunków roślin uprawnych jako surowców bogatych w substancje bioaktywne, wykorzystywanie wodorostów, owadów, jako alternatywnych źródeł białka.
3. Innowacyjne opakowania:
- materiały opakowaniowe z surowców odnawialnych oraz biodegradowalnych, z wykorzystaniem materiałów z recyklingu, tworzenie nowych materiałów opakowaniowych ograniczających zużycie surowców i ułatwiające ekonomizację opakowań, unikanie towarów nadmiernie opakowanych;
  - nanocząsteczki i opakowania wytwarzane z ich udziałem, bezpieczne dla zdrowia człowieka;
  - systemy opakowań inteligentnych ze wskaźnikami monitorującymi stan żywności i jej wewnętrznego i/lub zewnętrznego otoczenia.
4. Żywnienie i zdrowie człowieka:
- żywność prozdrowotna (funkcjonalna);
  - nutrigenomika i genetyka człowieka podstawą do oceny wrodzonych uwarunkowań zdrowotnych konsumentów i projektowania indywidualnej diety dla zmniejszenia ryzyka wystąpienia niezakazanych chorób przewlekłych;
  - żywność spersonalizowana, dedykowana dla różnych grup konsumentów, np. seniorów, młodych aktywnych zawodowo kobiet, osób o zwiększonej aktywności fizycznej;
  - promocja wegetarianizmu;
  - poszukiwanie alternatywnych źródeł białka [Zielińska, Karaś i Jakubczyk, 2015].
5. Bezpieczeństwo żywności:
- zarządzanie bezpieczeństwem żywności z wykorzystaniem nowoczesnych technik badawczych;
  - modelowanie i badania nad bezpieczeństwem żywności otrzymanej z wykorzystaniem procesów nanotechnologicznych;
  - wykorzystanie mikrobiologii prognostycznej do modelowania bezpieczeństwa mikrobiologicznego żywności;
  - modelowanie potencjalnych zagrożeń chemicznych pochodzących ze środowiska oraz stosowanych procesów technologicznych i materiałów do kontaktów z żywnością.
6. Zarządzanie procesem produkcji, dystrybucja i marketing:
- projektowanie i wdrażanie do produkcji nowych rodzajów żywności, wykonywane przez wyspecjalizowane firmy współpracujące z ośrodkami naukowymi – dominować będą innowacje produktowe i procesowe, zaliczane do innowacji wtórnych – polegające na doskonaleniu cech, jakości i wyglądu dotychczasowych produktów;
  - ujednolicony system monitorowania jakości żywności;



- zarządzanie procesami produkcji żywności;
- przeciwdziałanie marnowaniu żywności w całym cyklu produkcji [Michalczuk (red.), 2011].

Obecnie w zakresie innowacyjnych technologii najlepiej znane i najczęściej stosowane są technologie do produkcji żywności ekologicznej i opakowań biodegradowalnych (znane przez 74–78% respondentów), surowce genetycznie modyfikowane (73%), biotechnologie (64%), inżynieria genetyczna, zamienniki tłuszczu i zamienniki cukru oraz opakowania specjalnego przeznaczenia (wskazuje je do 61% respondentów). Mało znane są opakowania aktywne i inteligentne, nanotechnologie i nanoopakowania, opakowania barierowe (26–34% respondentów). Najmniej znane są technologie do produkcji żywności wygodnej i żywności projektowanej, identyfikuje je od 15 do 18% ankietowanych firm. Jednocześnie planowane zmiany mają w większości charakter naśladowczy i odtwórczy [Żmija, 2014].

Zidentyfikowane powyżej priorytetowe obszary działań innowacyjnych w przemyśle spożywczym jednoznacznie wskazują, że istnieją w Polsce możliwości poprawy w tym zakresie. Jednocześnie z jednej strony istnieje świadomość konieczności przyjęcia strategii proinnowacyjnej w branży spożywczej, ale z drugiej dominuje pewna zachowawczość proponowanych działań. Przedsiębiorcy nie chcą nadmiernie ryzykować i narażać się na straty proponując zbyt innowacyjne, jak na potrzeby polskich konsumentów produkty. Szanse na sukces mają firmy wdrażające innowacje wtórne, zwłaszcza produkty reformułowane, czyli już istniejące, a zmodyfikowane tak, by np. dostosować gramaturę opakowań do zmieniających się potrzeb konsumentów i handlu oraz dostosować produkty do potrzeb określonych grup konsumentów i rodzajów sklepów.

## WNIOSKI

Dalszy wzrost zamożności Polaków nie będzie miał istotnego wpływu na wzrost konsumpcji podstawowych kategorii produktów żywnościowych. Możliwy jest wzrost spożycia wyższej jakości mięsa i wędlin, ryb, przetworów mlecznych oraz warzyw i owoców, zwłaszcza egzotycznych, z innych stref klimatycznych.

Ilość konsumowanej żywności Polacy zamienią najpewniej na jakość, co wynika z rosnącej świadomości Polaków w zakresie wpływu żywności na zdrowie i samopoczucie – będzie się rozwijał rynek żywności funkcjonalnej, ekologicznej i tradycyjnej. Szansą dla firm przemysłu spożywczego jest poszukiwanie, kreowanie i wypełnianie nisz rynkowych w tych właśnie kategoriach.

Główną szansą rozwoju przemysłu spożywczego w Polsce jest dalszy rozwój eksportu, który powinien wynikać nie tylko z przewag cenowo-kosz-



towych, ale przede wszystkim jakościowych, innowacyjnych i zdolności elastycznego reagowania na potrzeby i preferencje zagranicznych odbiorców. Produkcja żywności w Polsce ma szansę stać się kluczową dla naszego kraju specjalizacją. Istnieje nowoczesny przemysł przetwórstwa żywności, następuje stały proces modernizacji rolnictwa, doskonała jest baza naukowa i technologie przetwórstwa. Szansą jest uzupełnianie nisz rynkowych – produkcja żywności wysokiej jakości o specjalnych właściwościach prozdrowotnych, zwłaszcza w obszarach innowacje dla zdrowego stylu życia i aktywnego starzenia się oraz żywność dla przyszłości – zrównoważony łańcuch dostaw od zasobów do konsumentów.

Rynek produktów żywnościowych w kolejnych latach będzie rozwijał się głównie w otoczeniu korporacji transnarodowych. Uwzględniając fakt, że w Polsce przemysł rolno-spożywczy jest w dużej mierze rozdrobniony, konieczne jest wspieranie działań w zakresie modernizacji i konsolidacji zwłaszcza w branżach podstawowych, które w dużej mierze przesądzą o sytuacji w sektorze jako całości. Surowce rolne powinny być zagospodarowywane i przetwarzane na poziomie lokalnym bezpośrednio w gospodarstwie rolnym lub bliskim jego otoczeniu na obszarach wiejskich, dając impuls do rozwoju tzw. rzemiosła spożywczego i rozwoju żywności lokalnej, co ma szansę skutkować poprawą sytuacji w wymiarze społeczno-gospodarczym na obszarach wiejskich, a tym samym w rolnictwie. Konieczne jest pobudzanie przedsiębiorstw do produkcji żywności funkcjonalnej oraz minimalnie przetworzonej – konsumenci w coraz większym stopniu będą oczekiwać, by produkty spożywcze spełniały coraz większe wymagania przy ograniczonym wzroście cen.

Priorytetowe kierunki innowacji w przemyśle rolno-spożywczym obejmują działania w zakresie innowacyjnych technologii produkcji i zagospodarowywania odpadów, np. produkcja żywności minimalnie przetworzonej, stosowania innowacyjnych surowców, np. spirulina, nasiona chia, oraz opracowywania innowacyjnych produktów (zwłaszcza w kategorii żywności funkcjonalnej), wdrażania innowacyjnych opakowań, w tym inteligentnych. Często podnoszone są także działania zmierzające do optymalizacji żywienia i zdrowia człowieka (nutroge-nomika, żywność spersonalizowana, wegetariańska z udziałem alternatywnych źródeł białka), dużo uwagi poświęca się zarządzaniu bezpieczeństwem żywności oraz procesem produkcji, dystrybucji i marketingu w myśl zasad zrównoważonej produkcji i konsumpcji żywności.

## BIBLIOGRAFIA

- Cacak-Pietrzak G., 2015, *Żywność ekologiczna w Polsce – przetwórstwo oraz rynek*, „Przemysł Spożywczy”, nr 9, <https://doi.org/10.15199/65.2015.9.7>.

- Czajkowska K., Kowalska H., 2014, *Nowe produkty spożywcze – stan i tendencje rozwojowe*, „Przemysł Spożywczy”, nr 12.
- Gantner A., Tomaszewska-Pielacha M., Gutkowska K., 2015, *Reformulacje produktów żywnościowych*, „Przemysł Spożywczy”, nr 10.
- Handel detaliczny artykułami spożywczymi w Polsce 2015. Analiza rynku i prognozy rozwoju na lata 2015–2020*, Raport PMR, <http://www.pmrpublications.com/product/Handel-detaliczny-artykulami-spozywczymi-w-polsce-2015> (stan na dzień 25.04.2016 r.).
- Krajewska M., 2015, *Współpraca banków żywności z darczyńcami*, „Przemysł Spożywczy”, nr 8.
- Laskowski W., Świąstek E., 2014, *Zmiany we wzorcach spożycia żywności w Polsce*, Wydawnictwo Laskowski, Warszawa, s. 108–109.
- Marnowanie żywności w Polsce i Europie*, 2012, Raport Federacji Polskich Banków Żywności, Warszawa.
- Michalczuk L., 2013, *Perspektywy rozwoju polskiego przemysłu spożywczego w świetle badań foresightowych*, „Innowacyjne Mleczarstwo”, nr 1.
- Michalczuk L. (red.), 2011, *Żywność i żywienie w XXI wieku. Scenariusze rozwoju polskiego sektora rolno-spożywczego*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź, [http://eedri.pl/pdf/Scenariusz\\_v9.pdf](http://eedri.pl/pdf/Scenariusz_v9.pdf) (stan na dzień 15.03.2016 r.).
- Poczta W. i in., 2012, *Analiza potrzeb i kierunków wsparcia sektora przetwórstwa, przetwarzania, wprowadzania do obrotu i rozwoju produktów rolnych w Polsce w latach 2014–2020*, Ekspertyza współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Pomocy Technicznej Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 opracowana na zalecenie Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Poznań, [http://ksow.pl/fileadmin/user\\_upload/ksow.pl/pliki/ANALIZY\\_ekspertyzy/Ekspertyza\\_Przemysl\\_spozywczy\\_POCZTA\\_Poznan.pdf](http://ksow.pl/fileadmin/user_upload/ksow.pl/pliki/ANALIZY_ekspertyzy/Ekspertyza_Przemysl_spozywczy_POCZTA_Poznan.pdf) (stan na dzień 28.04.2016 r.).
- Rocznik Statystyczny Przemysłu*, 2004–2014, GUS, Warszawa.
- Szczepaniak I., 2016, *Ekonomiczna ocena innowacyjności polskiego przemysłu spożywczego*, „Przemysł Spożywczy”, nr 2, <https://doi.org/10.15199/65.2016.2.1>.
- Tereszczuk M., 2016, *Handel zagraniczny produktami rolno-spożywczymi w 2015 r.*, „Przemysł Spożywczy”, nr 3, <https://doi.org/10.15199/65.2016.3.1>.
- Waszkiewicz-Robak B., Kulki K., Bazarnik M., 2015, *Żywność funkcjonalna szansą rozwoju nauki o żywności i żywieniu oraz zapewnienia bezpieczeństwa żywności* [w:] *Trendy w żywieniu człowieka*, red. M. Karwowska, W. Gustaw, Wydawnictwo Naukowe PTTŻ, Kraków.
- Zielińska E., Karaś M., Jakubczyk A., 2015, *Owady w diecie człowieka – niekonwencjonalne źródło pełnowartościowego białka* [w:] *Trendy w żywieniu człowieka*, red. M. Karwowska, W. Gustaw, Wydawnictwo Naukowe PTTŻ, Kraków.
- Zmiany preferencji Polaków w zakresie konsumpcji żywności*, Raport 2015 Banku BGŻ BNP Paribas przygotowany we współpracy z firmą badawczą GfK, Warszawa.
- Żmija D., 2014, *Innowacyjność przedsiębiorstw przemysłu spożywczego w Polsce* [w:] *Agrobiznes 2014. Rozwój agrobiznesu w okresie 10 lat przynależności Polski do Unii Europejskiej*, red. nauk. A. Olszańska, J. Szymańska, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 361, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

### *Streszczenie*

Przemysł spożywczy jest sektorem, którego specyfika wyraźnie przejawia się w działaniach innowacyjnych, przy czym jego poziom innowacyjności w Polsce jest relatywnie niski. Silna pozycja konsumenta na rynku, coraz powszechniejsza świadomość wpływu żywności na zdrowie, konserwatyzm żywieniowy Polaków, skracanie cyklu życia produktów i przedsiębiorstw oraz związana z tym konieczność nieustannej obserwacji rynku, identyfikacji potrzeb i szybkiego dostarczania produktu zgodnego z preferencjami konsumentów to czynniki, które najsilniej warunkują działania innowacyjne w produkcji żywności. Niezwykle istotny jest także przyspieszony przepływ wiedzy i informacji przyczyniający się do postępu technologicznego, wzrost czynników pozacenowych w budowie konkurencyjności przedsiębiorstw, w tym coraz wyższe wymagania jakościowe, procesy globalizacji i liberalizacji, które spowodowały, że na danym rynku konkurują nowe przedsiębiorstwa. Efektem działań proinnowacyjnych powinny być konkretne nowe produkty, nowe technologie, nowe metody organizacyjne bądź strategie marketingowe, które mają szansę stać się bardzo ważnym czynnikiem rozwoju ekonomicznego polskich firm.

W artykule na podstawie analizy źródeł wtórnych dokonano identyfikacji trendów rozwojowych w przemyśle spożywczym, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zachodzące w Polsce i Europie zmiany demograficzne kształtujące trendy w żywieniu człowieka i krajową konsumpcję produktów żywnościowych. Do ich weryfikacji wykorzystano m.in. wyniki badań o charakterze Foresight'u technologicznego oraz ekspertyzy w zakresie strategicznej wizji rozwoju polskiego przemysłu spożywczego ze wskazaniem priorytetowych kierunków prac B+R na okres najbliższych lat – perspektywa 2030 roku. Za najistotniejsze kierunki rozwoju sektora spożywczego uznano produkcję żywności funkcjonalnej, ekologicznej, minimalnie przetworzonej, tradycyjnej, lokalnej, wygodnej, HoReCa, niskokalorycznej, spersonalizowanej – Polska jest w stanie w tych obszarach wypełnić niszę istniejącą na rynku.

*Słowa kluczowe:* innowacje w produkcji żywności, determinanty popytu na żywność, żywność funkcjonalna, wygodna, tradycyjna, ekologiczna, trendy rozwojowe w przemyśle spożywczym

## **Identification and analysis of future trends in food industry**

### *Summary*

Food industry is a sector, which specificity strongly influences innovation activities, whereas the level of its innovation in Poland is relatively low. The strong position of consumer on the market, more widespread awareness of the impact of food on health, Poles nutritional conservatism, shortening of the life cycle of products and companies, and the related need for constant observation of the market, identifying the needs and quick delivering an product in accordance with the preferences of the consumers are the factors that most strongly affect innovation in food production. Extremely important is also accelerated flow of knowledge and information contributing to technological progress, growth of non-price factors in the construction of the competitiveness of enterprises, including higher and higher quality requirements, globalization and liberalization processes, which cause new businesses competition on the market.

The effects of pro-innovative activities should be specific new products, new technologies, new organizational methods, or marketing strategies, which have a chance to become a very important factor in the economic development of Polish companies.

In an article the future trends in the food sector were identified and analysed based on secondary sources, with special attention to demographic and social changes taking the place in Poland

and Europe shaping trends in human nutrition and domestic consumption of food products. For their verification there were used the results of a foresight and technological expertise in the strategic vision of the development of the Polish food industry with an indication of the priority directions of R&D for the sector in the perspective of 2030. As the most important directions of development of the food industry the production of functional food, organic, minimally processed, traditional, local, convenient, HoReCa, low-calorie, personalized food were determined. Polish food industries in these areas are able to fill in a niche existing on the market.

*Keywords:* innovation in food sector, determinants of food demand, functional, convenience, traditional, organic food, future trends in food sector

JEL: O31

*Игорь Лановенко*<sup>1</sup>

доцент, кандидат юридических наук Игорь Лановенко  
Академия труда, социальных отношений и туризма, Киев

## **Социально-психологические основы изучения правопорядка как системного общественного феномена**

### **ВВЕДЕНИЕ**

Современный мир с каждым годом становится все более динамичным не только в событиях, но и в определениях их значений и смыслов. Соревнование идей, изменение мировоззрения отдельных социальных групп, социальных общностей вплоть до пересмотра основных, в том числе эволюционно определенных моральных императивов, способствует расширению соответствующего спектра непосредственных рисков для общественной жизни, в первую очередь связанных с возможной её дегуманизацией вследствие потери психологической сущности институционализации социального взаимодействия.

Важнейшим достижением человеческого разума в организации общественной жизни является создание нормативного универсума поддержания «порядка для всех» с его неотъемлемым элементом – правопорядком. Фокусом правопорядка является включение в общественную практику юридически определённых, т.е. поддержанных государством предписаний, призванных сдерживать процессы социальной энтропии в соответствии с выбранной формулой вектора развития. При этом идеология и отражающая её нормативная составляющая правопорядка выступает не только в качестве «властного приказа», но и как особая социально-психологическая реальность для каждого отдельного человека и общества в целом.

Целью данной работы является создание теоретического базиса для дальнейших социально-психологических исследований правопорядка, меры и результата влияния правовой реальности, определяющей возможности в реализации прав и свобод (природных и социальных), его регулирующего предназначения и социально-психологического содержания.

---

<sup>1</sup> e-mail: lanovenko\_ii@mail.ru.

Исследовательской задачей является анализ правопорядка, который предусматривает, особенно в эпоху перемен, обсуждение социальной динамики, прежде всего через призму научной картины влияния нормативных ориентиров на социально-значимое поведение людей.

Правовая норма может «спать», если не востребована; быть «индифферентной» в проявлении своего регулятивного качества для нередко значительной части субъектов правоотношений, вследствие чего ее нарушение становится обычным явлением; вызывать неоднозначное отношение в дихотомии «нигилизм – конформизм», что непосредственно влияет на состояние правопорядка, определяемого степенью внутренней согласованности поддержанной властью системы правоотношений и конкретными реалиями образа жизни.

Степень и характер упорядоченности социальных отношений, реализуемая политикой правопорядка, его атрибутивные элементы, эффективность реализации правовых норм, воздействуя на общественные настроения, предопределяет персональный, а также коллективный выбор, обозначаемый нами в качестве субъективно приемлемого результата самоопределения по отношению к действующим нормативным моделям поведения в ходе самореализации в конкретный исторический период.

Как отмечает Р. Sztompka, травматические социальные события, включающие в себя революции и бунты, экономические кризисы и радикальные реформы, акты насилия и иностранную оккупацию, разоблачения коррупции и правительственные скандалы, а также иные, вызывающие нарушение привычного образа мыслей и действий, меняют, часто трагически, жизненный мир людей, их модели поведения и мышления [Штомпка, 2001, с. 9]. В такие периоды, в сущностном аспекте поддержания правопорядка особую актуальность приобретает поиск новых институциональных путей преодоления кризисного состояния социальной психики<sup>2</sup> как одного из важнейших факторов, обуславливающих прогресс или регресс социальных отношений, в том числе на грани между Хаосом и Порядком.

Результаты исследования проблемы позволяют сделать следующие обобщения социально-психологических, криминологических и экономических концептов в сфере организации и поддержания правопорядка.

Так, ментальное состояние социума в значительной степени зависит от государства – главного институционального субъекта нормативно-регулятивного процесса, реализующего определенное смысловое содержание социального движения. В частности, государство рассматривается как ду-

---

<sup>2</sup> В рамках нашей темы исследования, рассмотрение состояния социальной психики видится в качестве результата «интегральной оценки всей совокупности информации, получаемой субъектом в тот или иной промежуток времени относительно степени соответствия его потенциала, возможностей и статуса в данный момент уровню его же притязаний, ожиданий, планов и надежд» [Парыгин, 1999, с. 436].

-ховно-нормативное образование, воплощающее политическую культуру, состояние массового политического сознания, в целом являясь одной из наиболее существенных форм массовой психики [Хазратова, 2004, С. 6]. Современный взгляд предоставляет государству субъектный статус в формировании лейтмотива активности членов общества, однако не отрицая права на жизнотворчество каждого из них.

Не общество совершает преступление, отмечал А. Feuerbach [Фейербах, 1810, с. 21]. Правонарушения и преступления совершают конкретные люди, но именно государство и общество посредством установления социального консенсуса или без такового, например, в условиях социального конфликта, сдерживает или потенцирует человека в принятии той либо иной позиции по отношению к коллективным ценностям с последующим выбором операционной формулы поведения и деятельности.

Правопорядок – это прежде всего игра по правилам закона. Однако социокультурное поле находится в постоянном движении [Штомпка1996]. Принцип «All is freely permitted except what is specifically prohibited (regulated)», получивший свое рождение в нормах римского права, определяя господство закона, в своей практической реализации нередко не учитывает мнения, ожидания, устремления и разочарования общества, оценивающего риски для повседневной жизни. Сокращение нормативного контроля, экономия репрессии вследствие неоправданного либерализма также, как и необоснованное усиление нормативно-репрессивного контроля, ведут, в первую очередь, к социальному беспорядку, росту преступности в наиболее ее общественно опасных проявлениях.

Непонимание в ходе формирования правовой политики социально-психологического содержания изменений социально-экономических кодов адаптации и, соответственно, интеракций, в свой черед открывает простор для иных толкований социальных фактов, создает новую реальность отношений общества и государства, способствует формированию новых артикулов оценки эффективности власти и отдельных ее институтов.

В этой связи при изучении социально-психологической составляющей правоприменительной действительности следует, по нашему мнению, обратить внимание на несколько важных сторон обеспечения правопорядка.

Во-первых, общекультурные определения, общественная и законодательная, в том числе в своей реализации, мораль могут не совпадать, однако их природа тождественна эволюционно, т.е. направлена на преодоление хаоса. Соответственно искусство законодателя заключается, в первую очередь, в гармонизации стратегии правового строительства с общественными чаяниями и актуальными потребностями, а также общекультурными (цивилизационными) модусами.

Во-вторых, и это особенно актуально в условиях, когда поступательность общественной модернизации противопоставлена в пользу ее революционной



модели, прогрессивное развитие может сопровождаться сокращением или выпадением его отдельных стадий, потерей некоторых свойств, однако сохраняющих подвластность общей ее тенденции. Между тем недостаточность, пусть и временная, в совершенствовании отдельных элементов социальной системы, отражаясь на состоянии социальной психики, безусловно, влияет на состояние правопорядка.

Общество самоорганизовывается и дифференцируется в борьбе за жизненные шансы, выбирая между «нормативным и интеракциональным измерениями» [Штопка, 1996, с. 29], нередко в пользу последних. В условиях повышенных экономических, политических и иных рисков, порождаемых революционной моделью модернизации, как никогда требуются властные решения, основанные на идее всестороннего привлечения институтов гражданского общества к правотворчеству, проведения общественной оценки возможных социально-психологических бумерангов проводимых реформ.

В-третьих, исходя из общей теории существования сложноорганизованных систем, интеграция общества предполагает наличие единого центра, координирующего функции всех участников социального процесса, объективированного в формальных требованиях поддержания правопорядка или, как выше отмечалось, «порядка для всех». Именно аккумуляция социальной и психологической энергии позволяет сохранить целостность движения. При этом принятие правовой нормы, утверждение санкций за ее нарушение является не только проекцией общественных отношений, но и реализацией нравственной позиции государственной власти, в частности законодателя, лимитирующего или запрещающего тот или иной поступок, деятельность, стихийные формы самоуправления.

Речь не идет и не может идти о правопорядке, который сдерживает проявления альтруизма, ограничивает в стремлении к справедливости, взаимной защите и самозащите. Речь идет о тех формах индивидуальной и коллективной «самоорганизации», в ходе которой субъекты социального взаимодействия становятся носителями радикальных доктрин, репрессивных идей, начиная угрожать сохранению принципов правового государства и его устойчивого развития. В такой ситуации санкционированное государством правовое насилие для защиты правопорядка становится крайней, однако целесообразной мерой воздействия на общественные процессы.

В-четвёртых, содержание понятия правопорядок не должно коррелировать с отсутствием свободы. С точки зрения демократического устройства жизни общества правоприменительная сила власти определяется мерой насильственного социального консенсуса, определяющего стратегию и тактику его поддержания. «Право есть непрерывная работа и не только государственной власти, но и целого народа» [фон-Игеринг, 1874, с. 12], – отмечал R. Ihering. При этом граница терпимости по отношению к социа-

льному насилию, социальной несправедливости определяется общественной интенцией в выборе меры коллективной ответственности (субъектности) и (или) «договорной» виктимности.

В частности С. Вессагя писал: «Люди всегда предоставляют установление важнейших правил или обыденному рассудку, или усмотрению тех, в чьих интересах противится введению наиболее мудрых законов, т.е. таких, которые по своей природе распространяют благоденствие на всех и не допускают, чтобы оно стало достоянием немногих – когда на одной стороне все могущество и счастье, а на другой лишь бессилие и нищета» [Беккариа, 1939, с. 193].

В-пятых, хаос и порядок, регресс и прогресс, справедливость, свобода и ответственность, общественные и частные интересы – ратное поле права. Еще на рубеже XIX – XX веков Р. Иеринг сформулировал, что всякое определение правового института необходимым образом распадается на две части. Оно указывает цель этого института, и в тоже время дает средства для ее достижения. В представлении права заключаются два, на первый взгляд, противоположных понятия: борьба и мир, мир как цель, борьба, как средство права, оба необходимо дополняют друг друга и неразделимо соединены в нем [фон-Игеринг, 1874, с. 12].

Продолжая свою мысль, Р. Иеринг пишет: «На это могут возразить: борьба, отсутствие мира, есть именно то, чему право должно препятствовать» [Там же]; и далее «До тех пор, пока право будет подвергается нападению со стороны неправды – а это будет продолжаться до тех пор пока стоит свет – не прекратится борьба со стороны права. Следовательно, борьба не есть нечто постороннее праву, но она неразрывно соединена с самим существом его, она есть один из моментов этого понятия» [Там же, с. 11–12].

Целью борьбы за правопорядок является прежде всего борьба за сохранение целостности процесса социального развития, формирования такой психологической реальности, в которой, пусть это звучит несколько идеалистично, социальные конфликты сведены к минимуму, а личность чувствует себя безопасной. В этой связи важно определить и осознать какие правовые инструменты для этого необходимы, всегда ли «Чем сильнее власть, тем меньше свободы», какие ценности пропагандируются при ее ограничениях во имя общественного благоденствия.

В общем понимании сущность наказания за нарушение социальных норм определяется, во-первых, содержанием формулы «воздать каждому свое право» (U. Domitius), во-вторых, задачами общественного самосохранения, в-третьих, государственными интересами, отражающимися в ограничении прав девиантов с целью поддержания правопорядка как основы сохранения существующей социальной структуры. Реализованное право на наказание от имени государства не только подтверждает его силу, но и отображает сущность общественных отношений, идеологическое значение тех или

иных социальных фактов [Лановенко, 2015, с. 157]. При этом борьба за сохранение общественного порядка посредством злоупотребления властью может приводить к прямо противоположным результатам: к нарушению прав человека, его страданиям, что подтверждается европейскими правозащитниками [Дженис, Кей, Бредли, 1997].

Справедливость правопорядка может быть достигнута только тогда, когда «грамотные прагматические оценки смыкаются с нравственными» [Назарян, 1991, С. 133]. Законодатель не может быть «отчужден» от результатов своего труда, таким образом, утрачивая связь с социально-психологической реальностью жизни общества. Законодатель также ответственен за свой выбор, как и любой другой субъект социального процесса. В ином случае это та «неправда», которая пагубно влияет на правопорядок, так же, как и отсутствие социальной эмпатии у тех, кто адресует и реализует законы.

С позиций защиты общественной безопасности непродуманное, гносеологически неоправданное нормотворчество имеет характер потенциально или реально развораживающейся угрозы еще большей деструкции, нежели сопровождающие революционные темпы модернизации ее природные процессы. Зло, которое может породить властный указ в борьбе со злом, наиболее разрушительно.

Подводя выводы всему выше изложенному, следует отметить, что:

1. Правопорядок, имея системную природу, выступает в качестве особой психологической реальности для каждого отдельного человека, группы, общества в целом. Понятие правопорядка созвучно с понятиями государства, власти, однако имеет не только институциональные, а и многомерные организационно-психологические аспекты в своем содержании.
2. Развитие общества невозможно без прогрессивной динамики состояния правопорядка на пользу всем участникам социального процесса. Динамику правопорядка недостаточно оценивать в скупой статистике соотношения правомерного и неправомерного поведения. Динамика правопорядка тесно коррелирует с тенденциями социального развития в целом, актуальными и потенциальными изменениями состояния социальной психики, культурными условиями, гуманизацией или дегуманизацией правовой политики на определенном историческом этапе.
3. Ментальное состояние общества в значительной степени зависит от государства – главного институционального субъекта политического процесса, реализующего его определенное социально-смысловое содержание.
4. Безопасность человека – это не только физический критерий существования, но и социально-психологический, предполагающий создание необходимого правового фундамента в сфере реального обеспечения прав и свобод, создания условий для биопсихосоциального развития, самоактуализации личности.

В результате считаем необходимым подчеркнуть гуманистическую парадигму в правовом обеспечении развития личности и социума. В рамках гуманистической парадигмы, (которая, очень бы хотелось, получила свое воплощение и в правотворчестве), признание и, что важно, – защита личности как общественной ценности, обеспечение ее права на развитие и счастье, по нашему мнению, является важнейшим условием формирования не формального, а истинного правопорядка.

В системе «Человек – Общество – Государство – Право – Правопорядок» именно социальная психология является одним из основных стержней в научном осмыслении природы процессов, приводящих к гармонизации институциональных отношений, создавая научный фундамент для профилактики социальных отклонений, обеспечения общественной безопасности в ситуациях потенциальных рисков, вызванных трансформацией общественного, группового и индивидуального правового сознания.

#### ЛИТЕРАТУРА

- Беккариа Ч. О преступлениях и наказаниях /Биографический очерк и перевод книги Беккариа «О преступлениях и наказаниях» проф. М.М. Исаева. – Москва: Юрическое издательство НКЮ СССР, 1939. – 413 с.
- Европейское право в области прав человека (Практика и комментарии) / Дженис М., Кей Р., Бредли Э.; Пер. с англ. А. Иванченков. Права человека. Ин-т по Конституционной и Законодательной Политике. Москва; Будапешт: Права человека. Ин-т по Конституционной и Законодательной Политике. 1997. – 608 с.
- Игеринг Р. Борьба за право / Рудольф фон-Игеринг / Перевод с немецкого П.П. Волкова. – Издание К.Т. Солдатенкого. – Москва: Типография Грачева, 1874. – 77 с.
- Лановенко І.І. Суспільно-небезпечна девіантна поведінка та соціально-психологічні завдання її корекції у кримінальному покаранні / І.І. Лановенко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка [Текст]. Вип. 128 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів: ЧНПУ, 2015. – 320 с. (Серія: Психологічні науки). - С. 156–159.
- Назарян А.П. Интеллект во вселенной: Истоки, становление, перспективы. Очерки междисциплинарной теории прогресса / Российский открытый университет. – М.: Недра, 1991. – 222 с.
- Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.
- Хазратова Н.В. Психологія відносин особистості й держави: Монографія. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2004. – 276 с.
- Фейербах П.Й.А. Уголовное право / Пер. П. Лодия, П. А. Полонского и Р. Цебрикова. – Кн. 1.: Философическая, или Всеобщая часть уголовного права. – СПб.: Медицинская типография, 1810. – 616 с.

Штомпка П. Социальные изменения как травма // Социс. – 2001. – № 1. – с. 6–16.

Штомпка П. Социологи социальных изменений / Пер. с англ. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 416 с.

### *Аннотация*

Правопорядок, будучи системным явлением организации общественной жизни, представлен как особая социально-психологическая реальность, предусматривающая не только возможность, но и необходимость его научного анализа. Понятие правопорядка созвучно с понятиями государства, власти, однако имеет не только институциональные, а и многомерные психологические аспекты в своем содержании. Динамика правопорядка тесно коррелирует с тенденциями социального развития, изменениями состояния социальной психики, культурными условиями, гуманизацией или дегуманизацией правовой политики на определенном историческом этапе.

В представленной статье очерчено авторское видение социально-психологического содержания отдельных граней правопорядка. В частности уделяется внимание роли законодателя, несущего «повинность» за его нормативную регуляцию. С позиций защиты общественной безопасности делается вывод, что непродуманное, гносеологически неоправданное нормотворчество нередко также если не более разрушительно, нежели то Зло, которое породило «властный указ».

В рамках социально-психологического дискурса и основываясь на гуманистической парадигме, безопасность человека базируется на устойчивом правовом фундаменте, способном обеспечить реальное создание и соблюдение условий для самоактуализации. Защита личности как общественной ценности, обеспечение ее права на развитие и счастье, по нашему мнению, является важнейшим условием формирования не формального, а истинного правопорядка.

*Ключевые слова:* социальная психология, общество, правопорядок социальная психика, личность, деструкция, модернизация

## **Socio-psychological fundamentals of law and order studying as public phenomenon system**

### *Summary*

The law and order, as a phenomenon system of organization public life, presented as a special socio-psychological reality, which contemplate not only ability, but also needs of its scientific analysis. The concept of law and order similar with concept of state, government, however, has not only institutional and multi-dimensional psychological aspects of its content. Dynamics of law and order is tightly correlates with trends of social development, changing of mental status, cultural terms, humanization or dehumanization of legal policy at definitely historical stage.

In the presented article, the author's vision of socio-psychological content of the individual boundaries of law and order is defined. In particular the attention to the role of the legislator getting the "obligation" for its normative regulation is paid. With protection of position of public safety there is an output that unreasoned, epistemologically unjustified rule-making is often as, if not more than damaging than the evil, which generated "power decree".

In the frame of the socio-psychological discourse and basing on the humanistic paradigm,

safety of human is based on the sustainable legal fundament which can make real creation and conditions compliance for self-actualization. Protection of the individual as a social value, ensuring its right for development and happiness, in our opinion is the most important condition for the formation not formal but the true law and order.

*Keywords:* social psychology, society, law and order, social mentality, personality, destruction, modernization

## **Spoleczno-psychologiczne podstawy systemu egzekwowania prawa jako elementu systemu publicznego**

### *Streszczenie*

Praworządność, jako zjawisko systemowej organizacji życia społecznego, jest przedstawiona jako specyficzny element rzeczywistości społeczno-psychologicznej, która nie tylko stwarza możliwość, ale także wymusza konieczność analizy naukowej. Pojęcie praworządności jest zgodne z koncepcją państwa, rządu, obejmuje jednak nie tylko instytucjonalne, ale wielowymiarowe i psychologiczne aspekty. Dynamika praworządności jest ściśle skorelowana z trendami rozwoju społecznego, zmianami stanu psychiki społecznej, uwarunkowaniami kulturowymi, humanizacją i dehumanizacją polityki prawnej w pewnym historycznym etapie.

W artykule autor przedstawił wizję społeczno-psychologicznej zawartości poszczególnych aspektów praworządności. W szczególności zwrócił uwagę na rolę ustawodawcy uzyskującego mandat dla regulacji normatywnych. W zakresie środków ochrony bezpieczeństwa publicznego stwierdzono, że nieprzemysłane, epistemologicznie nieuzasadnione reguły okazują się często bardziej szkodliwe niż narzucane odgórnie dekrety.

W ramach dyskursu społeczno-psychologicznego i bazując na paradygmacie humanistycznym, bezpieczeństwo ludzkie opiera się na stabilnej podstawie prawnej zdolnej do zapewnienia warunków samorealizacji. Ochrona jednostki jako wartości społecznej, zapewnienie jej prawa do rozwoju i szczęścia jest najważniejszym warunkiem dla kształtowania, nie tyle formalnego, co rzeczywistego prawa i porządku.

*Słowa kluczowe:* psychologia społeczna, społeczeństwo, psychologia prawa i porządku mentalności społecznej, osobowości, zniszczenie, modernizacja

JEL: K00

*dr inż. Agnieszka Piotrowska-Puchała*<sup>1</sup>

Instytut Ekonomiczno-Społeczny  
Zakład Ekonomiki i Organizacji Rolnictwa  
Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

## **Wpływ czynników niematerialnych na motywację pracowników w czasie wychodzenia z kryzysu gospodarczego – ujęcie teoretyczne**

### WPROWADZENIE

Posiadanie przez organizację nowoczesnego parku maszynowego to tylko połowa sukcesu. Niezbędnym i najważniejszym elementem każdej organizacji są zasoby ludzkie, czyli wysoko wykwalifikowana kadra pracownicza. Zasób ten jest nieodzowny w dążeniu organizacji do osiągnięcia sukcesów zwłaszcza w czasie kryzysu lub wychodzenia z niego. Pracownicy tacy muszą się odznaczać skutecznością oraz wydajnością w podejmowanych i realizowanych działaniach. Praca, jako jedna z najważniejszych sfer życia, wymaga od pracowników poświęcenia i wkładu energii. Jeśli przynosi ona satysfakcję z jej wykonywania, staje się mocnym źródłem motywacji. Jeżeli satysfakcja z wykonywanej pracy ustępuje miejsca niezadowoleniu, pracownik z reguły staje się obojętny wobec celów, które są przed nim stawiane. W związku z tym należy wciąż poszukiwać nowych form motywowania i udoskonalać istniejące, mając na względzie zróżnicowane uwarunkowania pracy oraz postrzeganie każdego pracownika jako osobnej jednostki.

Celem artykułu było przedstawienie istoty, jak i również najważniejszych technik motywowania pracowników w czasie wychodzenia z kryzysu gospodarczego.

### KRYZYS GOSPODARCZY A ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zasoby ludzkie, na które składają się wiedza, umiejętności, doświadczenie, predyspozycje zatrudnionych pracowników, budują wartość współczesnych przedsiębiorstw w skali makroekonomicznej. W związku z tym, zwłaszcza w cza-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, al. Mickiewicza 21, 31-120 Kraków; e-mail: apiotrow@ar.krakow.pl.



się wychodzenia z kryzysu gospodarczego, duże znaczenie ma zarządzanie zasobami ludzkimi. Odpowiednie pozyskiwanie właściwych pracowników, prawidłowa alokacja oraz stwarzanie możliwości ich rozwoju i doskonalenia, właściwa motywacja i gratyfikowanie za pracę, to bardzo ważne czynniki determinujące przewagę konkurencyjną na rynku [Pawlak, 2011, s. 9].

Kryzys gospodarczy, czyli okresowe zwolnienia aktywności gospodarczej, jest zjawiskiem odwiecznym. Niegdyś o jego rytmie decydowały przede wszystkim czynniki zewnętrzne w stosunku do gospodarki: zjawiska naturalne, jak klęska żywiołowa, epidemia czy nieurodzaj lub przyczyny polityczne – wojna. Z rozwojem gospodarki rynkowej na przebieg koniunktury coraz mniej wpływały zjawiska naturalne, wzrosło natomiast znaczenie czynników ekonomicznych [Morawski, 2003, s. 9]. Kryzys może pomóc w przyciągnięciu uwagi pracowników i uzmysłwić im, że wprowadzenie zmian w przedsiębiorstwie jest konieczne. Takie nowoczesne myślenie jest dzisiaj niezbędne i konieczne dla zachowania pozycji przedsiębiorstwa na rynku dóbr i usług. Ową nowoczesność należy rozumieć zarówno w kontekście całej organizacji, jak również poszczególnych jej członków [Olak, s. 176].

Kryzys jest postrzegany głównie jako niebezpieczeństwo i nieszczęście, niemniej może on również oznaczać szanse i nowe możliwości, przynajmniej dla niektórych organizacji. Kryzysy są stałymi i nieusuwalnymi elementami rzeczywistości gospodarczej i społecznej, warto posiadać wiedzę na temat diagnozowania, jak i rozumienia ich przyczyn oraz skutecznego przeciwdziałania i wykorzystywania z pożytkiem dla organizacji i ludzi na ile jest to możliwe i etyczne [Oleksyn, 2009 s. 142]. Kryzys gospodarczy, to trudny okres zarówno dla pracodawców, jak i dla ich pracowników. Wspólnym zadaniem działów HR i zarządów firm jest w tym czasie dokonywanie odpowiedzialnych decyzji, które pozwolą organizacji przetrwać ten okres i dalej się rozwijać. Ten czas weryfikuje słuszność dotychczasowych działań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Jeżeli firmy wyciągną z tej lekcji odpowiednie wnioski to złe chwile dekonunktury wyjdą rynkowi pracy na dobre [Kostrzewa, 2009, [http://inwestycje.pl/kadry\\_i\\_place/zarzadzanie\\_zasobami\\_ludzkimi\\_w\\_dobie\\_kryzysu%3B55185%3B0.html](http://inwestycje.pl/kadry_i_place/zarzadzanie_zasobami_ludzkimi_w_dobie_kryzysu%3B55185%3B0.html)].

## MOTYWOWANIE ANTYKRYZYSOWE PRACOWNIKÓW

Motywowanie polega na wpływaniu na postawy i zachowania człowieka za pośrednictwem określonych bodźców, które przekształcają się w motywy (zachęty) działania uruchamiające jego aktywność. Sposoby motywowania, czyli kształtowania motywacji, podlegały ciągłemu rozwijaniu się w miarę poznawania złożoności natury ludzkiej. Podejście to zmienia się wraz ze zmianą uwarunkowań zewnętrznych, do których niewątpliwie należy kryzys gospodarczy [Kopertyńska,

2010, s. 105]. Taka sytuacja musi podlegać ogólnym zasadom motywowania. To z kolei wymaga od kadry kierowniczej (zwłaszcza ze średniego szczebla zarządzania) wyważonych, potrafiących wyprowadzać organizacje z kryzysu sposobów motywowania pracowników. Warunkami skutecznego zwalczania kryzysu, wg A. Zakrzewskiej-Bielawskiej [2008, s. 87], za E. Małyk-Musiał [1995] są:

- objęcie zmianami całej organizacji, włącznie z pracownikami;
- wytworzenie pozytywnego nastawienia do zmian wśród pracowników;
- motywowanie pracowników do większej aktywności w rozwiązywaniu problemów i aktywniejszej współpracy z innymi;
- osiągnięcie rezultatów we wzroście wydajności pracy.

Taka postawa i reakcja na kryzys daje szanse odwrócenia tendencji schyłkowej w przedsiębiorstwie.

Motywowanie pracowników w czasie kryzysu opiera się głównie na bezpośrednim włączaniu pracowników w nurt działalności firmy i zapewnieniu niezbędnego zaangażowania zatrudnionych w pracę i obowiązki, z myślą o najlepszym wykorzystaniu ich kwalifikacji, umiejętności i uzdolnień w procesie realizacji celów przedsiębiorstwa [Mikrut, Tomasiewicz, 2009, s. 178–182]. Motywowanie nie będzie skuteczne bez właściwie przygotowanego systemu motywacyjnego. Powinien on składać się z czterech poniższych warunków:

- 1) docenianie w konstrukcji systemu znaczenia indywidualnych celów, aspiracji, hierarchii wartości pracowników, aby doprowadzić do zgodności z celami organizacji jako całości;
- 2) indywidualizacja środków i metod oddziaływania na pracowników;
- 3) różnorodność stosowanych równoległe sposobów inspirowania pracowników, a tym samym szersze wykorzystanie wewnętrznych mechanizmów motywacyjnych;
- 4) doprowadzenie do funkcjonowania pracowników na zasadach współwłaścicieli firmy, a nie pracowników najemnych [Osuch, 2012, s. 112].

Ludzie pracują w organizacji głównie dlatego, że potrzebują pieniędzy, ale wbrew powszechnej opinii nie zawsze są one podstawowym motywatorem działania. Pieniądze mogą zapewniać pozytywną motywację w odpowiednich okolicznościach, jednak w Polsce, zwłaszcza w dobie wychodzenia z kryzysu, wciąż nierzadko posiadanie pracy jest stawiane wyżej niż zarobki.

#### NIEMATERIALNE FORMY MOTYWOWANIA W DOBIE WYCHODZENIA Z KRYZYSU

W czasie kryzysu, jaki panował, zaczęto zwracać uwagę na niematerialne formy motywacji pracowników. Najważniejsze z nich to awans, elastyczny czas pracy, pochwała i uznanie pracownika, zwiększenie zakresu samodzielności, powierzenie pracownikowi bardziej ambitnych i odpowiedzialnych zadań, dobre

stosunki interpersonalne na płaszczyźnie podwładny – przełożony. Efektywność motywacji niematerialnej zależy od tego, w jakim stopniu zaspokaja ona potrzeby odczuwane przez poszczególnych pracowników.

Motywatorem o charakterze niematerialnym, mającym istotne znaczenie w czasach kryzysu, jest możliwość realizacji zawodowej kariery, awansu pracownika. Nie zawsze musi się to wiązać ze zmianą wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Jasno sprecyzowane ścieżki kariery i kryteria awansowania zachęcają do wytężonej i systematycznej pracy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz jak najefektywniejszego wykonywania obowiązków. Sama praca jest ważna. Jeżeli pracownik ma możliwość podnoszenia umiejętności, a w konsekwencji zajmowania coraz wyższych stanowisk, to niewątpliwie mobilizuje go do podejmowania jeszcze większych starań. Sytuacja taka daje komfort oraz bezpieczeństwo miejsca pracy. Awanse dają satysfakcję i poczucie, że się jest docenionym. Pracownicy traktują to jako wyróżnienie, co zwiększa motywację do pracy. Sposobem motywowania pracowników w dobie kryzysu jest również podkreślanie ważności silnych związków nieformalnych, tworzenie zgranych i dobrze rozumiejących się zespołów pracowniczych. Dlatego też firmy organizują wspólne imprezy, wzmacniające więzi budujące zaufanie między pracownikami [Kopertyńska, 2010, s. 111].

Awans, który jest pozytywnie odebrany przez awansowanego, stanowi ważny instrument motywowania. Zaspokaja on bowiem potrzebę uznania i korzystnej samooceny (co zwiększa wiarę we własne siły, przekonuje o własnej wartości, wzmacnia poczucie godności osobistej i chęć osiągania lepszych wyników), a także umożliwia dostęp do wyższych wartości i podniesienie poziomu życia (wyższa grupa zaszerogowania, wyższe stanowisko służbowe, wyższa płaca, wyższy status zawodowy i społeczny).

Awans, jeśli jest prawidłowy (jego podstawą są przede wszystkim osiągnięte przez pracownika rezultaty: jakość pracy oraz doskonalenie posiadanych kwalifikacji, umiejętności i uzdolnień), wpływa korzystnie na zachowanie pracownika i jego otoczenie, zwiększa zapał danej osoby i chęć do działania, daje jej szansę wykonywania pracy lepszej i lepiej opłacanej, skłania do doskonalenia swych umiejętności i stawiania sobie i innym wyższych wymagań. Jeśli awans otrzymują ludzie zdolni i prawi, to również wzmacnia on motywację innych, w tym także podwładnych awansowanego. Awans niesprawiedliwy niszczy tzw. morale pracowników, odbiera chęć do pracy, inicjatywy i angażowanie się w sprawy zakładu, blokuje dążenia zawodowe, wygasza inicjatywę, osłabia więzi grupowe, rodzi poczucie krzywdy, powoduje przygnębienie i frustrację, a także nasila dążenie do zmiany pracy. Kwestia awansu powinna więc stanowić w każdej organizacji ważną i trwałą pozycję polityki kadrowej oraz rozwoju zasobów ludzkich. Awans oznacza zmianę stanowiska na wyższe w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Stanowi on kluczowy instrument motywowania pozapłacowego, zaspakajając potrzebę uznania.

Pracownik, który odebrał awans zwiększa swoją wiarę we własne możliwości i podnosi swoją samoocenę, ma pozytywny wpływ na jednostkę i jej najbliższe otoczenie [Penc, 2000, s. 242].

Elastyczny czas pracy odgrywa dla pracowników istotną rolę w ich życiu zarówno zawodowym, jak i osobistym. Jeśli jest on zachowany w miejscu pracy, to ma wpływ na uzyskiwane przez pracownika wyniki. Elastyczny czas pracy pozwala pogodzić pracownikom te dwa aspekty. Fundament tej formy pracy stanowi zaufanie do personelu. Elastyczny czas pracy może być osiągnięty przez pracę w niepełnym wymiarze godzin czy zabieranie niedokończonych obowiązków do domu [Kopeć, Piwowarczyk, 2008, s. 87].

Program nagród i pochwał powinien odzwierciedlać wyznawane przez firmę wartości i jej strategię biznesową, na którą powinien być ściśle ukierunkowany. Pochwała na uroczystym spotkaniu pracowników, dyplom okolicznościowy czy list dziękczynny i gratulacyjny z kopią do współmałżonka to niektóre nagrody niematerialne. Wreszcie na końcu tego „łańcuszka” nagród powinny się znajdować takie gratyfikacje, jak podwyżki, awanse i przeniesienia na wyższe stanowiska [Bieniok, 2014, s. 16].

Podwładni odczuwają silne pragnienie doceniania wykonanej przez nich pracy, włożonego wysiłku oraz jej efektów. Brak pochwał, wyrazów uznania czy pozytywnych uwag ze strony kierowników może skutkować lekceważeniem swoich obowiązków, brakiem zainteresowania, by solidnie wykonywać powierzone zadania [Hysa, Grabowska, 2014, s. 330].

Niektórzy ekonomiści uważają, że większe znaczenie dla pracowników mają pochwały słowne, złożone w grupie pozostałych pracowników niż jednorazowa premia. Taki rodzaj docenienia pracownika w dobie wychodzenia z kryzysu gospodarczego podnosi morale i sprawia, że pozostałe osoby z zespołu starają się, aby też na taką lub podobną pochwałą zasłużyć.

Należy pamiętać, że każdorazowa pochwała pracownika wzmacnia jego motywację do pracy. Nie chodzi tu tylko o pochwały ukończonych działań, ale również o zwrócenie uwagi na widoczne efekty całego projektu. Wyrażając uznanie dla pracownika przełożeni powinni kierować się następującymi zasadami:

1. Wygłaszać pochwały publicznie – uznanie wyrażane w obecności współpracowników jest skuteczniejsze i lepiej odbierane, ponadto motywują osoby, które są obecne przy wygłaszaniu pochwał.
2. Przyjąć zasadę, że każdy sukces jest okazją do świętowania. Każdy człowiek wiedząc, że jego praca zostanie wynagrodzona, będzie dążył do tego, żeby nie zawieść swojego przełożonego.
3. Stosować pisemne pochwały, które działają lepiej niż te wypowiedziane ustnie. Czas, jaki poświęci kierownik na napisanie takiego listu oraz fakt, że nie napisze go tylko do zainteresowanej osoby, ale również do ogółu pracowników w organizacji, może przynieść pozytywny skutek w podniesieniu samooceny pracownika.

4. Precyzyjnie formułować pochwały w celu umożliwienia pracownikowi precyzyjnego zrozumienia, co konkretnie podobało się kierownictwu. Pochwały szczegółowe są bardziej motywujące od ogólnikowych, ponieważ wskazują na to, że kierownictwo przeanalizowało pracę i potrafiło znaleźć istotne elementy realizowanego zadania.

W chwaleniu pracowników każdy kierownik powinien zachować umiar i pamiętać o tym, że nadmiar pochwał zmniejsza ich motywacyjną rolę. Jeżeli pracownicy przyzwyczajają się do pochwał, wyrazy uznania przestaną znaczyć tyle, ile w rzeczywistości powinny.

Uzupełnieniem zaleceń dotyczących motywacji poprzez chwalenie, w niektórych przypadkach konieczne jest stosowanie bodźców negatywnych, których głównym celem jest zapobieganie zachowaniom niepożądanym [Dziadkowiec, Słaby, 2010].

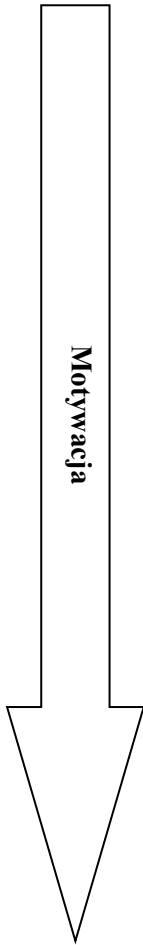
Budowanie zaufania w relacjach przełożony – podwładny to przede wszystkim wspieranie wysiłków i starań pracowników ze strony przełożonego. Wiąże się to dość często z rezygnacją bieżącej kontroli na rzecz koordynacji podejmowanych działań, pełnienia funkcji doradczej. Zaufanie najłatwiej kierownik może budować poprzez wysłuchanie opinii innych pracowników. Jedną z zasad empowermentu głosi, iż poprzez słuchanie innych, bardziej ufamy. Należy pamiętać, że zaufanie jest złożonym procesem. Budowane jest ono etapami na przykład poprzez przydzielenie coraz bardziej odpowiedzialnych zadań [Bugdol, 2007, s. 55].

Dobre relacje z przełożonymi są bezcenną wartością, która ma duży wpływ na wszystkie elementy związane z życiem organizacji (na pracowników, klientów, środowisko zewnętrzne, dostawców i inwestorów). Praca wykonywana w grupie dobrze rozumiejących, wspierających i szanujących się ludzi ma ogromną wartość motywującą. Bycie częścią zgranego zespołu wyzwala w pracownikach tak pożądaną przez organizację lojalność, zaangażowanie i kreatywność [Siwek, 2009 s. 46].

#### ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW W WYKONYWANĄ PRACĘ W ORGANIZACJI

Aby dobrać odpowiednie, a zarazem skuteczne środki motywacyjne należy podjąć działania umożliwiające ocenę pracowników pod kątem ich oczekiwań względem pracy. Chodzi tu przede wszystkim o analizę zasobów ludzkich na poziomie jednostki, tj. analizę postaw, wartości, doświadczenia i możliwości pojedynczego pracownika, które implikują jego postawy, zachowania i efekty pracy [Enkelmann, 1997]. Stosunek pracowników do przedsiębiorstwa i ich zaangażowanie w pracę prezentuje tabela 1.

**Tabela 1. Typy reakcji pracowników wskazujące na różne formy uczestnictwa w przedsiębiorstwie**

		Oczekiwania	
Typ 1	Pracownik roszczeniowy niska motywacja, duże oczekiwania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nastawiony na osiągnięcie maksimum korzyści przy możliwie minimalnych nakładach;</li> <li>– pracę traktuje jako zło konieczne;</li> <li>– zadania wykonuje tylko wtedy, gdy jest pod stałym nadzorem;</li> <li>– nie wykazuje inicjatywy; dużo więcej pomyślowości i zaangażowania przejawia w staraniu się o różnego rodzaju dobra będące w gestii pracodawcy.</li> </ul>	
Typ 2	Pracownik bierny niska motywacja, niskie oczekiwania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nie daje wiele z siebie, ani nie ma dużych oczekiwań;</li> <li>– pracuje tak, by zapewnić sobie ciągłość pracy, potrzeby realizuje poza miejscem pracy;</li> <li>– od pracodawcy spodziewa się jedynie podstawowego wynagrodzenia i świadczeń socjalnych.</li> </ul>	
Typ 3	Pracownik zaangażowany – wymagający wysoka motywacja, duże oczekiwania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– działający w myśl zasady wymiany: „dużo daję, dużo chcę w zamian”;</li> <li>– jest gotowy do intensywnych wysiłków, byle odpowiednio wynagradzanych;</li> <li>– jest wrażliwy na różne formy nagród;</li> <li>– twórczy w pracy, często znajduje satysfakcję płynącą z wykonywania pracy, z poczucia realizacji ważnych dla siebie wartości.</li> </ul>	
Typ 4	Pracownik bezinteresownie zaangażowany, wysoka motywacja, niewielkie oczekiwania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– charakteryzuje go wewnętrzna motywacja;</li> <li>– realizuje się poprzez pracę;</li> <li>– pracuje, bo „wciąga” go samo działanie;</li> <li>– przekonany, że pracując osiągnie ważne dla siebie wartości;</li> <li>– jego stosunek do ludzi zależy od tego, jakie miejsce zajmują oni w procesie pracy;</li> <li>– na ogół nie nawiązuje bliskich kontaktów z innymi pracownikami.</li> </ul>	

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Pietroń-Pyszczek, 2007, s. 54].

Zdarza się, że pracownicy nie dopuszczają do siebie myśli, iż kryzys dotyczy również organizacji, w której pracują. Jednak po zaakceptowaniu przez nich tej sytuacji starają się pomóc zarządzającym wyjść z kryzysu. O podjętych działaniach antykryzysowych często decydują postawy samych pracowników.

A. Zelek [2003] wyodrębnił siedem postaw pracowników wobec kryzysu w organizacji (tabela 2).

**Tabela 2. Postawy pracowników wobec sytuacji kryzysowej w organizacji**

Typ mechanizmu	Postawa wobec kryzysu
Zaprzeczenie	Kryzys zdarza się innym, nasza firma jest odporna na kryzys
Odrzucenie	Kryzysy się zdarzają, ale ich wpływ na naszą firmę jest minimalny
Idealizacja	Kryzysy nie zdarzają się dobrym przedsiębiorstwom
Megalomania	Wielkość i potęga naszej firmy chroni ją przed kryzysem
Projekcja	Jeśli zdarzy się kryzys, to znaczy, że ktoś zaszkodził naszej firmie
Intelektualizacja	Zanim poważnie potraktujemy kryzys trzeba precyzyjnie oszacować realne zagrożenie dla naszej firmy
Fragmentaryzacja	Kryzys na pewno nie dotknie wszystkich części przedsiębiorstwa

Źródło: [Walecka, Matejun, 2009, s. 179].

Jak wynika z informacji zawartych w tabeli 2, bardzo często pracownicy nie wierzą w istnienie sytuacji kryzysowej w organizacji lub nie są świadomi jej skutków. Zasłaniają się „działaniem sił zewnętrznych”, wyrządzających szkodę przedsiębiorstwu, idealizują swoją organizację, odrzucają możliwość wystąpienia kryzysu. Ich postawa ulega jednak zmianie, w zależności od fazy kryzysu, w której znajduje się organizacja [Walecka, Matejun, 2009, s. 179].

## PODSUMOWANIE

W artykule przedstawiono wpływ wybranych czynników niematerialnych na motywację pracowników do pracy w czasie wychodzenia z kryzysu gospodarczego. Pomimo tego, że polskie przedsiębiorstwa i polska gospodarka okres kryzysu przetrwała dobrze, to dla niektórych właścicieli/menadżerów najwyższego szczebla był to dobry moment na wprowadzenie zmian. Za ważne czynniki niematerialne uznano awans, elastyczny czas pracy, pochwały i uznanie pracowników, zwiększenie zakresu samodzielności, powierzenie pracownikom bardziej odpowiedzialnych zadań oraz dobre stosunki interpersonalne. Wprowadzenie wszystkich lub niektórych tylko z tych czynników do przedsiębiorstwa może przyczynić się do zwiększenia efektywności pracy zatrudnionych.

## BIBLIOGRAFIA

- Bieniok H., 2014, *Innowacje w procesie motywowania pracowników w amerykańskiej praktyce zarządzania*, Katowice, s. 11–27, [http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/1\\_H.Bieniok\\_Innowacje\\_w\\_procesie\\_motywowania.pdf](http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/1_H.Bieniok_Innowacje_w_procesie_motywowania.pdf) (stan na dzień 31.08.2016 r.).



- Bugdol M., 2007, *Wartości organizacyjne: szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Wyd. UJ, Kraków, s. 55.
- Dziadkowiec J., Słaby U., 2010, *Wpływ kierownictwa na motywację pracowników w systemie zarządzania jakością* [w:] *Zarządzanie jakością – doskonalenie organizacji*, red. T. Sikora, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, t. I, s. 313–326.
- Enkelmann N.B., 1997, *Biznes i motywacja*, Wyd. Galaktyka, Łódź
- Hysa B., Grabowska B., 2014, *System motywacji pracowników administracji publicznej na podstawie wybranej jednostki ZUS*, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 74, Wyd. Politechniki Śląskiej, s. 325–342.
- Kopeć J., Piwowarczyk J., 2008, *Wybrane instrumenty rozwoju personalnego*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków, s. 87.
- Kopertyńska W., 2010, *Wpływ kryzysu gospodarczego na podejście do motywowania pracowników w praktyce przedsiębiorstw*, Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów, z. 99, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, s. 105–112.
- Kostrzewa J., 2009, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w dobie kryzysu*, [http://inwestycje.pl/kadry\\_i\\_place/zarządzanie\\_zasobami\\_ludzkimi\\_w\\_dobie\\_kryzysu%3B55185%3B0.html](http://inwestycje.pl/kadry_i_place/zarządzanie_zasobami_ludzkimi_w_dobie_kryzysu%3B55185%3B0.html).
- Masłyk-Musiał E., 1995, *Zarządzanie zmianami w firmie*, CIM, Warszawa.
- Mikrut A., Tomasiewicz R., 2009, *Wpływ systemu premiowania na wzrost wydajności*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie. Seria: Ekonomia”, Lublin, nr 1, s. 178–182.
- Morawski W., 2003, *Kronika kryzysów gospodarczych*, Wyd. TRIO, Warszawa s. 9.
- Ołak A., *Zasoby ludzkie i wiedza jako determinanty w zarządzaniu nowoczesną organizacją*, s. 176, <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Xm3OLQO-nvHcJ:https://www.ur.edu.pl/file/15846/015.pdf+&cd=3&hl=pl&ct=clnk&gl=pl>.
- Oleksyn T., 2009, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w kryzysie* [w:] *Gospodarowanie zasobami organizacji w warunkach zagrożeń otoczenia*, Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae, nr 1, Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach, s. 141–150, [http://miscellanea.ujk.edu.pl/data/Oferta/Pliki/79\\_Art\\_Oleksyn.pdf](http://miscellanea.ujk.edu.pl/data/Oferta/Pliki/79_Art_Oleksyn.pdf) (stan na 01.09.2016 r.).
- Osuch J., 2012, *Motywacja jako czynnik zarządzania*, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis, z. 37, s. 101–121.
- Pawlak Z., 2011, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Poltext, Warszawa, s. 9.
- Penc J., 2000, *Motywowanie w zarządzaniu*. Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków, s. 242.
- Pietroń-Pyszczek A., 2007, *Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów*, Wyd. Marina, Wrocław, s. 54.
- Siwek M., 2009, *Motywowanie pracowników jako narzędzie wzrostu efektywności organizacji i wyznacznik jej sukcesu*, Ludzie – Jakość – Organizacja. Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae, nr 2, Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach s. 41–52.
- Walecka A., Matejun M., 2009, *Postawy pracowników wobec sytuacji kryzysowej w organizacji* [w:] *Zarządzanie organizacjami w warunkach konkurencyjnej gospodarki*, red. S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska, Wyd. Politechniki Łódzkiej – Monografie, Łódź, s. 176–188.

- Zakrzewska-Bielawska A., 2008, *Zarządzanie w kryzysie* [w:] *Zarządzanie ryzykiem operacyjnym*, red. I. Staniec, J. Zawila-Niedzwiecki, Wyd. C.H. Beck, Warszawa, s. 65–92.
- Zelek A., 2003, *Zarządzanie kryzysem przedsiębiorstwa. Perspektywa strategiczna*, Wyd. Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „Orgmasz”, Warszawa.

### *Streszczenie*

Zaangażowanie pracowników w sprawy organizacji w czasie kryzysu, a zwłaszcza jego wychodzenia z niego, daje szansę na sprawniejsze przezwyciężenie trudnej sytuacji, w jakiej mogła znaleźć się organizacja. Nie zawsze kryzys gospodarczy prowadzi do upadku organizacji czy wiąże się ze zwolnieniem pracowników. Przemyślane i rozsądne postępowanie kierowników względem pracowników może okazać się, że przyniesie lepsze skutki niż zakładano. Docenianie pracy pracowników przez przełożonych, okazywanie im szacunku, zwiększanie zakresu odpowiedzialności za wykonywane zadania oraz możliwość podejmowania prostych decyzji przez pracowników pozwala czuć się im integralną częścią organizacji. Takie działania przyczyniają się do tego, że pracownicy mają wpływ na to, co dzieje się w ich firmie. W dobie wychodzenia z kryzysu gospodarczego dla pracowników ważna jest świadomość stałego zatrudnienia. Pracownicy zwracają również uwagę na pochwały ze strony kierowników, awans czy elastyczny czas pracy (w organizacjach, w których jest to możliwe). Ten ostatni czynnik pozwala pracownikowi, choć w części, ułożyć sobie obowiązki pracownicze i rodzinne.

*Słowa kluczowe:* awans, pochwała, motywacja

## **The impact of immaterial factors on employees' motivation during recovery from economic crisis – a theoretical perspective**

### *Summary*

Employees' involvement in an organization's affairs during crisis, especially at the time of crisis recovery provides opportunities for overcoming, in a more effective manner, a difficult situation which the organization may face. The economic crisis does not always result in the organization's collapse or lead to dismissals. Dealing with the staff in a well thought-out and reasonable manner by managers may produce better results than expected. Superiors appreciating work performed by their subordinates, showing them respect, expanding responsibilities for assigned tasks and the possibility of allowing employees to take simple decisions makes them feel that they are an integral part of the organization and actually have impact on what is going. During the time of crisis recovery it is important for the staff to know that they are guaranteed permanent employment. They also pay attention to praise from their management, promotions or flexible hours (in those organizations where it is possible). The latter factor allows a manager to, at least partially, achieve their life and work balance.

*Keywords:* promotion, praise, motivation

JEL: M12, M5

*Beata Gierczak-Korzeniowska, PhD<sup>1</sup>*

Chair of Tourism and Recreation  
University of Rzeszow

## **The impact of benchlearning on the value of human capital. Reflections on an airline case study**

### INTRODUCTION

Without a doubt, well-developed strategies, numerous rediscovered management methods and innovation combined with modern technology are behind the success and development of many companies. But the most important ‘element’ of sustainable competitive advantage is the human factor that determines not only the existence of these determinants, but also represents the largest potential for each company, enabling the implementation and the success of targets and tasks.

Human capital plays a crucial role in service companies where competence, knowledge and experience of employees in the course of their contact with customers determine the quality of services and competitiveness of the company. These aspects are of particular importance in relation to mainly airline companies, due to rapid advances in technology and the question of the safety of passengers. Therefore, the managements of many airlines look for such practices and management methods which permanently foster continuous learning and acquiring knowledge at the same time building the most valuable resource such as human capital.

Benchmarking is one of such methods, in the process of which human resources play a huge role because there is cooperation between people with different types of intellect, different views and character traits, which in turn increases obtaining particularly original and valuable solutions. It is worth mentioning that the method motivates learning, and most of all, continuous learning from the best, benchlearning, thereby building a learning organization<sup>2</sup>. This is also encouraged by its formal and procedural nature which disciplines employees, imposing a specific procedure on them. Therefore, to ensure adaptability of benchlearning in the structures of the

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Towarnickiego 3, 35-959 Rzeszów, tel. 17 872-18-61; e-mail: [beatagierczak@ur.edu.pl](mailto:beatagierczak@ur.edu.pl).

<sup>2</sup> In the literature the term ‘a learning company’ can be found.

company we should use intellectual potential of all employees in the process of their interaction and the creation of a chain of knowledge that can quickly be distributed and used in specific projects [Cyfert, Krzakiewicz, 2009, p. 238].

The aim of this article is to determine the impact of benchlearning on the value of human capital in an airline company. The analysis of this phenomenon is important due to the nature of the aviation industry (the nature of service, innovation, dynamic development, safety), and the need for rapid and continuous learning which is so important nowadays.

### BENCHLEARNING – INTERPRETATION OF THE PHENOMENON

The sources of bench learning should be seen etymologically in the method of benchmarking, whilst it is correlated substantively and procedurally with the concept of a learning organization<sup>3</sup>. Benchmarking and benchlearning can also be considered as a complementary approach because learning is done through benchmarking [Niemiec, 2012, pp. 184–185]. As benchmarking is inextricably linked to learning, the rest of the discussion will be preceded by a theoretical introduction based on a brief review of the literature and at the same time constituting a prelude to explaining the concept of benchlearning.

As a method benchmarking inspires and stimulates the search patterns to learn quickly<sup>4</sup> from others and to create new standards of benefits [Garvin, 1993, pp. 78–81; Simatupang, Sridharan, 2003, p. 5]. Understood as the implementation of the best ideas which are preceded by a self-diagnosis, it is one of the pillars of a learning company [Miczyńska-Kowalska, 2005, p. 190], because it precedes the phase of inventing new solutions [Brilman, 2002, p. 262; Kowalczyk, 2003, p. 117]. So the basic skills in benchmarking of best practices are skills of quickly learning organizations<sup>5</sup> [Bogan, English, 2006, p. 44].

In turn, the concept of a learning organization<sup>6</sup> which is a manifestation of the search of companies for opportunities to gain a better position as a result of syste-

<sup>3</sup> Intensive development of the concept began in 1990 with the publication of P. Senge's work entitled *The fifth discipline: The theory and practice of the learning organization*. [Pierścionek, 2003, p. 254].

<sup>4</sup> J. Welch, an American scientist even believes that learning from others is 'a sign of honor' and it is in the interest of everyone to be a keen observer of the actions of others [Burniewicz, 2003].

<sup>5</sup> *Fast Learning Organizations* (FLO) have the ability to quickly introduce changes and creative evolution. They are characterized by relocation in the wake of the markets and customers.

<sup>6</sup> In many studies, the concept of a learning organization is identified with an intelligent organization and they are treated as exactly the same operating systems. Such an approach could be especially found in publications from the first half of the 90s. However, recently increasingly in the world literature there is a clear distinction between a learning organization and an intelligent organization, which recognizes the latter as a higher organizational form which, apart from acquiring and processing information into useful knowledge, primarily seeks to create the best conditions for the

matic learning, was developed in the late 80s of the twentieth century [Suszyński, 2003, pp. 57–58]. On the other hand, the genesis of the concept is seen in systemic research of organizations which started in the 30's by the L. von Bertalanffy [Rozkwit szpiegostwa gospdarczego, 1997, p. 35]. Peter Senge (USA), who is one of the currently leading popularizers of a learning organization, believes that a learning organization is the one where people continually expand their capacity to create a shared future, not being limited to the assimilation of information, where new ways of thinking and the freedom for collective action flourish and are nurtured [Quoted from Cyfert, Krzakiewicz, 2009, p. 224; Pierścioneck, 2003, p. 254]. Batorski adds that a learning organization creates such conditions that learning is not only tolerated but actually required [Batorski, 1998, p. 55].

Learning of an organization is a reflective process which involves members at all levels and which includes the collection of information from the external environment and the inside of the organization [Fisher, White, 2000, p. 245; Pierścioneck, 2003, p. 254, Koźmiński, 2004, pp. 111–113]. To stimulate learning processes within the company there is a need for specific actions within the framework of strategic and operational planning and management. In addition to a permanent adaptation of benchmarking within the structure of an organization which determines how to maximize learning [Kahn, 2004, p. 5], properly trained employees and information and communication systems are important conditions. Moreover, there is the need for the concern for the conditions conducive to learning, thus avoiding stress, providing assistance by the managers and a scheme for knowledge acquisition complying with the practice and the capacity of the company [*Pierwszy na rynku, pierwszy z rynku*, 1996, p. 22].

Therefore, in the context of the application of benchmarking within the organization more is said about the so-called. benchlearning [See Węgrzyn, 1998, p. 112] which is a derivative of the activities undertaken in connection with learning in the process of a benchmarking analysis. Sometimes the term benchmarking is replaced by benchlearning [Supernat, 2005, p. 64]. It is difficult to recognize these two concepts as synonymous. The common denominator of benchmarking and benchlearning is learning and the existence of dependence aimed at improving the performance of the company. Benchmarking is more procedural and methodological, whilst benchlearning refers more to human sphere (the development of competence and skills, culture, behavior, habits). Benchmarking is often a comparative analysis and learning from current best practices, whilst benchlearning is learning and drawing conclusions enabling the creation of a better solution. For employees benchlearning is a combination of a career development and organizational learning, and it can be the beginning of long-life learning within the organization. Unlike classical benchmarking, bench learning does not

---

utilization of this knowledge through an adequate internal organization [Ziębicki, 2000a, pp. 11–14, Mięka, Ziębicki, 2000, p. 11].

necessarily entail the search for comparable organizations and the use of clear indicators in order to make direct comparisons. The aim of benchlearning is to look for inspiration, for more effective work and to strive for self-development of the employees.

Benchlearning is sometimes referred to as competency benchmarking. As one of the most sublime forms of benchmarking, it is free from fundamental flaws which used to be attributed to benchmarking. Competency benchmarking neither copies any solutions nor imposes solutions delayed in time in relation to the competition. It is focused on capacity building, not on immediate improvement in the condition of the company or improvement of its competitiveness in the medium term. It refers to company's resources, so the basis of which will ensure the success of the company [Niemiec, 2012, p. 180]. These competences are all the features of employees, their knowledge, skills, ambitions, core values, an adopted style of approach whose possession and employee utilization facilitates the pursuit of the strategy of their company [Rostowski, 2004, p. 41].

And finally, benchlearning is a tool to change the organizational culture and leads to what others call 'a learning organization,' provided that the organization creates an appropriate environment for learning, and the managers ensure 'a long-term enhancement' which encourages employees to learn.

#### THE VALUE OF BENCHLEARNIG IN TERMS OF HUMAN CAPITAL AND THE METHODOLOGY

The paper uses the results of the study which was conducted in the selected departments<sup>7</sup> of PLL LOT. Moreover, the research methodology consists of data collection methods, enumeration, analysis, elaboration and the interpretation of results [Kostera, 2003, p. 22].

The study used a questionnaire method and the method of standardized explicit interviews which helped detailing and clarifying the data from the surveys, and which was limited only to the managers of the individual departments. In the analysis and interpretation of the results the elements of descriptive statistics and statistical inference were used. For the analysis of contingency tables a chi square test<sup>8</sup> was used.

---

<sup>7</sup> The study involved 27 employees from seven company departments who have used benchmarking to improve the quality of tourism services, with special attention being given to a transport service.

<sup>8</sup> A chi square test is the most common statistical test used to study the relationship between the two traits measured on a nominal scale. In this test made is the null hypothesis that the occurrence of an option of one feature is independent of the option adopted for the second feature (the features are independent). The alternative hypothesis assumes that features are related to each other. Low *p* values allow rejecting the null hypothesis and concluding the existence of dependence in the general population between the two considered features. Detailed calculation procedures can be found in

Because of the issues undertaken, there is a good reason for the structural characteristic of the people researched which takes into account factors such as their education, work experience and the membership of an occupational group. So all the respondents have declared higher education, and one of the them also provided information on a postgraduate degree. Among the 27 respondents there were 11 managers (41%) and 16 employees (59%). When it comes to job tenure, every third person has been working for a relatively short time, less than 5 years (37%), and approximately every fourth respondent has been working for over 20 years (26%).

In the first place, relevant was the question in which all the employees had to refer to the factors determining the competitiveness of the company. And here staff education and experience came in second with only 14 (52%) responses. This undesirable result is important in the context of the issues, as the lack of staff awareness and a belief in their technical and professional value for the development of the company will not be translated into activities related to learning and acquiring knowledge.

Another extremely important aspect of learning is correctness and formalism of tasks undertaken. In the case of such a complex and methodologically comprehensive method as benchmarking, only its correct application (formal benchmarking) can significantly broaden and enrich the knowledge of employees. Informal benchmarking was undoubtedly the most frequently used type of benchmarking in PLL LOT. It is used by 89%, or 24 out of the 27 employees surveyed. From the theoretical and methodological standpoint, the nature of informal benchmarking is very simplified and, in contrast to formal benchmarking, it is more complex and demanding in terms of time as it is not challenging methodologically for employees. It neither encourages employees to continuous learning nor positive competition in search for original solutions.

As a process, benchlearning builds corporate culture of the company, allowing for creation of a group of people within the company who, on many occasions, possess narrow specialties and skills that can be 'used' in the implementation of difficult and demanding tasks. An example of such a move can be a future creation of a team for a benchmarking project, however it was not identified in PLL LOT structure. With regard to process benchmarking, it is also difficult to talk about its effectiveness when the implementation of methods to enrich the knowledge of the employees and to encourage them to learn is accidental or dictated by necessity. In PLL LOT benchmarking is applied systematically by only 6 employees (22%)<sup>9</sup>, frequently by 7 of them (26%), and when necessary by 14 people, which represents 52% of all the 27 employees surveyed. The employees of a company

---

a number of books on statistics [see Aczel, 2000, pp. 757–766; Stanis, 2001, pp. 221–262].

<sup>9</sup> That 6-person group applying systematic benchmarking coincides almost entirely with a 5-person group perceiving benchmarking as a process. Therefore, it is difficult to consider this relationship as accidental.



such as PLL LOT should know that the practice of the operation of businesses is subject to constant change, which must be monitored to ensure the identification of the best solutions [Kisperska-Moroń, 2000, p. 11], therefore the use of ad hoc methods is ephemeral.

A traditional learning process is understood as acquiring knowledge by employees through continuous workshops and training. Therefore PLL LOT employees were asked about their participation in training on management methods. Asking this question stems from a perception that the implementation of a given management method usually requires expansion of existing knowledge of both the method proper and its possibilities. As the learning process should involve all employees<sup>10</sup>, the question included the membership of an occupational group and the comparison between them was made with a chi-square test (Table 1).

**Table 1. Participation in training on management methods**

Participation in training on management methods	Occupational group ( $p = 0,3096$ )		Total
	employees	managers	
yes	7 (44%)	7 (64%)	14 (52%)
no	9 (56%)	4 (36%)	13 (48%)
Total	16	11	27

Source: own research.

On the basis of the study, it was found out that a slightly larger percentage of the company's management participated in training, but the difference between the two groups was not large enough to be considered coincidental ( $p = 0,3096$ )<sup>11</sup>. It should be noted that as many as 9 out of 16 employees did not participate in training on management methods.

It should be noted here that participation in training is one of the traditional ways of learning. Whilst organizational learning is a process consisting of three subprocesses such as traditional, empirical<sup>12</sup> and cyber learning<sup>13</sup>. The processes of training through continuous training run parallel to the processes of verification of the existing guidelines and rules governing the functioning of organizations

<sup>10</sup> A learning organization supports the learning process of all employees so that it could constantly change. In this case, it is assumed that between employees and managers interactions are formed, i.e. processes of mutual interaction which result in not only the transfer of knowledge and information but primarily bringing about a change in the attitudes of cooperating people.

<sup>11</sup> When  $p \geq 0.05$  (as in this case) we assume there are no grounds to reject the null hypothesis, which means that the tested difference, dependence, effect is not statistically significant.

<sup>12</sup> Learning understood on the empirical side is a process limited to the acquisition of skills through practical action.

<sup>13</sup> Cyberlearning is constant questioning and verification of existing assumptions about the functioning of organizations.

and the development of operational capabilities through practical action [Mikula, Ziębicki B., 2000, p. 13]. For PLL LOT employees these practical actions and results of traditional learning, manifested in training on management methods, may be their practical use.

Training which contains programs of knowledge acquisition is another quite popular step taken by the management which is a manifestation of benchlearning. One example of such a program, included in the strategic plans of PLL LOT in 2011, was a series of meetings aimed at professional development of its employees. This ‘investment in the employees’ concerned systematic training within the LOT Academy financed from the European Social Fund. The priority in the employee development was the creation of a ‘talent pool’ (Talent Pool Program), which is a key element for human resources in terms of taking up management positions and project management [Must Win Battles – PLL LOT Strategy, pp. 2, 83–85; East Meets West – PLL LOT Strategy, 2011, pp. 4–5]. Since these activities took place in the course of the research, the author had the opportunity to review the program and its principles through conversations with the participating employees<sup>14</sup>. It is difficult to assess how an assumed innovative and interesting program was successful because some of the participants left the company or were dismissed almost immediately after its completion. Therefore, wasted was the potential of those employees who were characterized by much greater openness to change, flexibility in responding to market fluctuations and better preparation for cross-training<sup>15</sup>, so valuable from the point of view of a learning organization.

## CONCLUSION

Expertise and current information is one of the most valuable resources of contemporary businesses. However, we should bear in mind that knowledge is rapidly aging and is subject to dissemination [Castells 1996, pp. 151–196] and as C.R. Roger said “... it is not certain ..., only the process of seeking knowledge gives a basis for security and development ..”[Apanowicz 2005, p. 10]. However, information which is the source of knowledge is a momentary interpretation of reality which obliges us to immediate use. Therefore, gathering and processing information, and adapting knowledge should be continuous in every company. The creation of specific conditions for its formation by developing the organiza-

<sup>14</sup> The assumption of the program was based on a selection of 25 employees, the so-called ‘talented workers’ who throughout the year, an average of 2–3 days each month, participated in trainings on various subjects. The group was divided into smaller teams who through ‘learning’ had to develop a project on the functioning of the company i.e. PLL LOT. The program culminated in an exam. It is worth mentioning that the participants had English classes all the time.

<sup>15</sup> Cross training – preparing employees to take tasks beyond their normal duties.

tional culture<sup>16</sup> and value system which stimulate employee initiative and foster an atmosphere of creative engagement is a difficult but cost-effective task in view of the subsequent benefits [Gierczak, 2014, pp. 123–124].

Benchlearning allows that act of best knowledge acquisition. In its simplest form benchlearning is constant learning from the best. This process very strongly and effectively promotes the development of the organization and its employees, thus increasing the efficiency of its services. Benchlearning stems from the willingness of employees to challenge existing solutions and practices, with a great deal of criticism of their own skills, knowledge and beliefs that the introduced, sometimes far-reaching, changes will effectively serve the achievement of a common vision. Benchlearning will have a positive effect on building human capital if it becomes part of the mentality of the company, and the employees at seeing the results of their work will feel pride which, in turn, will boost their increased creativity.

Steps in this direction should be taken by all the employees, regardless of their position or seniority. Moreover, the ability to learn is an important criterion for the selection of companies, especially in the airline industry<sup>17</sup>, where change and progress determine their existence on the market.

Therefore, one cannot help feeling that PLL LOT forgot that in a learning organization we observe not so much the process of enriching the knowledge of individuals as the consciously shaped system for facilitating and inducing learning of all its employees. It has been neglected that reliability, accuracy and regularity are not only desirable characteristics in school, and employees' awareness of their technical and professional value for the company should not remain a dream. And in the end, that the choice of training and courses, and time spent on them should bring real and tangible benefits for employees and for the company which paid for them. Otherwise, there is doubt whether in such case benchmarking should be used for evaluation of human resources?<sup>18</sup> This would allow for benchmarks in areas such as learning and training, recruitment, professional development and evaluation, as well as job evaluation.

And finally, the key to successful outcomes of learning organizations at all levels is not only the acquisition and creation of knowledge but also sharing it. The one who learns the best and the fastest is most likely to remain on the market. The one who does not learn, will fall [Rutka, 1996, p. 43].

---

<sup>16</sup> Mainly by removing organizational barriers, bureaucracy and communications barriers.

<sup>17</sup> In the industries related to the use of advanced technology, 20% of employees' knowledge becomes obsolete each year [quoted after: Bogan, English, 2006, p. 236].

<sup>18</sup> Saratoga Institute is a world leader in effective benchmarking of human capital management thanks to the world's largest (over 15,000 world companies) database of market practices in personnel management. The data relate mainly to the parameters characterizing human resources management, for example the rate and cost of absenteeism, training costs and the rate of training per employee, wage costs as a percentage of revenues and recruitment costs. [Bramham, 2004, p. 124].

## BIBLIOGRAPHY

- Aczel A.D., 2000, *Statystyka w zarządzaniu*, PWN, Warszawa.
- Apanowicz J., 2005, *Metodologiczne uwarunkowania pracy naukowej*, Difin, Warszawa.
- Batorski J., 1998, *Organizacja ucząca się jako narzędzie nowoczesnego zarządzania*, „Personel”, nr 6.
- Bogan Ch.E., English M.J., 2006, *Benchmarking jako klucz do najlepszych praktyk*, Wyd. Helion, Gliwice.
- Brilman J., 2002, *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, PWE, Warszawa.
- Burnewicz J., 2003, *Benchmarkingowe instrumenty badań systemów transportowych*, Studia nad transportem i logistyką, No. 25, Wyd. UG, Gdańsk.
- Castells M., 1996, *The Rise of Network Society Oxford: Blackwell*.
- Cyfert Sz., Krzakiewicz K., 2009, *Nauka o organizacji*, Wyd. Kreos, Poznań.
- Fisher R.S., White M.A., 2000, *Downsizing in a Learning Organization: Are There Hidden Costs?*, Academy of Management Review, t. 25, No. 1, s. 244–251.
- Garvin D.A., 1993, *Building a Learning Organization*, Harvard Business Review, Vol. 71, No. 4.
- Gierczak B., 2014, *Ocena wykorzystania źródeł wiedzy w procesie benchmarkingu przez pracowników PLL LOT a poprawa jakości usług turystycznych [w:] Turystyka wobec zmian współczesnego świata. Zmiany, bariery, innowacje*, red. G. Gołębski, A. Niezgodą, Wyd. UE w Poznaniu, Poznań.
- Kahn S.P., 2004, *Benchmarking. Benchmarking for Continuous Improvement in Risk Management – A PERI Symposium Benchmarking*, ARM Tech, Practical Risk Management, <http://www.riskinstitute.org/peri/images/file/> (dostęp: 16.10.2011 r.).
- Kisperska-Moroń D., 2000, *Benchmarking jako narzędzie zarządzania logistycznego*, Wyd. AE Katowice, Katowice.
- Kostera M., 2003, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wyd. PWN, Warszawa.
- Kowalczyk L., 2003, *Benchmarking w zarządzaniu usługami publicznymi*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, „Zarządzanie i Marketing” 23, nr 964.
- Koźmiński A.K., 2004, *Zarządzanie w warunkach niepewności*, PWN, Warszawa.
- Miczyńska-Kowalska M., 2005, *Wykorzystanie nowoczesnych koncepcji zarządzania w działalności innowacyjnej przedsiębiorstwa*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, nr 1086.
- Mikuła B., Ziębicki B., 2000, *Organizacja inteligentna a organizacja ucząca się*, „Przeгляд Organizacji”, nr 5.
- Niemiec A., 2012, *Znaczenie benchmarkingu w zarządzaniu osiągnięciami (performance management)*, ZN Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 737.
- Pierścionek Z., 2003, *Strategie konkurencji i rozwoju przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.
- Pierwszy na rynku, pierwszy z rynku?*, 1996, „Zarządzanie na Świecie”, nr 7.
- Rostowski T., 2004, *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2004.
- Rozkwit szpiegostwa gospodarczego*, 1997, „Zarządzanie na Świecie”, nr 5.
- Rutka R., 1996, *Diagnozowanie zdolności przedsiębiorstwa do „uczenia się*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu nr 725.

- Simatupang T.M., Sridharan R., 2003, *A Benchmarking Scheme for Supply Chain Collaboration*, "Benchmarking: An International Journal", Vol. 9, No. 6., <https://doi.org/10.1108/14635770410520285>
- Spotkanie Wschodu z Zachodem – strategia PLL LOT*, 2011, „Żurawie” – magazyn wewnętrzny PLL LOT S.A., nr 3 (667).
- Stanisz A., 2001, *Przystępny kurs statystyki w oparciu o program STATISTICA na przykładach z medycyny*, Wyd. StatSoft Polska, Kraków.
- Supernat J., 2005, *Zarządzanie*, Wyd. Kolonia Limited, Wrocław.
- Suszyński C., 2003, *Restrukturyzacja, konsolidacja, globalizacja przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa.
- Węgrzyn A., 1998, *Benchmarking – nowa filozofia zarządzania*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, Zarządzanie i Marketing 9, nr 789.
- Ziębicki B., 2000, *Tworzenie organizacji inteligentnych*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 8.

### *Streszczenie*

Mimo iż uczenie się nie jest zjawiskiem nowym to sposób zdobywania wiedzy i czas z tym się wiążący, ma ogromne znaczenie dla rozwoju każdego przedsiębiorstwa. Dlatego coraz częściej poszukuje się metod lub praktyk, które spełniłyby powyższe wymagania, tworząc jednocześnie w organizacji kulturę zachęcającą pracowników do nieustannego poszerzania wiedzy. Przykładem takiej praktyki może być benchlearning, który najczęściej bywa kojarzony z ciągłym uczeniem się i to od tych najlepszych.

W niniejszym opracowaniu podjęto więc próbę odpowiedzi na pytanie, czy benchlearning ma wpływ na „wartość” kapitału ludzkiego. Pracownicy i firma, jaką wybrano do badań zdają się mieć istotne znaczenie i przesądzić o wynikach, gdyż takie przedsiębiorstwo jak PLL LOT powinno cechować nieustanne poszukiwanie sposobów sprostania ciągle rosnącej konkurencji rynkowej. Warto też nadmienić, że treści zawarte w niniejszym opracowaniu należy traktować jako wprowadzające z dwóch powodów. Po pierwsze, zagadnienie benchlearningu nie należy do tych najczęściej podejmowanych w literaturze przedmiotu, zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym. Po drugie, przedstawione wyniki stanowią tylko pewien wycinek rozbudowanego zagadnienia, jakim było stosowanie benchmarkingu w wybranych działach PLL LOT. Nie mniej jednak ze względu na specyfikę branży, jaką jest lotnictwo, i mocno utrudniony do niej dostęp, chociażby z racji bezpieczeństwa linii lotniczych czy ich pasażerów, czyni przedstawione wyniki istotnymi poznawczo.

*Słowa kluczowe:* benchlearning, uczenie się, kapitał ludzki, benchmarking, linia lotnicza

## **The impact of benchlearning on the value of human capital. Reflections on an airline case study**

### *Summary*

Although learning is not a new phenomenon, the way of acquiring knowledge and time involved in it is of great importance for the development of each company. Therefore, more and more methods and practices are sought to satisfy those requirements, at the same time creating organizational

culture that encourages employees to continually expand their knowledge. Benchlearning, which is most often associated with continuous learning from the best ones, is an example of such practice.

Therefore, this paper attempts to answer the question whether benchlearning has an impact on the 'value' of human capital. The employees and the company which were selected for the study seem to be important and decisive for the outcome, because such a company as PLL LOT should be characterized by the constant search for ways to meet the ever-increasing market competition. It is also worth mentioning that the contents of this paper should be an introduction for two reasons. First, benchlearning does not belong to the most frequently undertaken issues in the literature, both in the theoretical and practical dimensions. Second, the results presented represent only a section of an extended issue which is the utilisation of benchmarking in the selected departments of PLL LOT. Nevertheless, due to the specific nature of the industry such as aviation, and its obstructed access, even because of the safety of airlines and their passengers all these make the results presented significant cognitively.

*Keywords:* benchlearning, learning, human capital, benchmarking, airline

JEL: D22, D83, I25, J24, L84, L93, M14, M12, O15

*dr Anna Walczyk*<sup>1</sup>

Katedra Zarządzania i Marketingu  
Politechnika Świętokrzyska – Kielce

*mgr Paulina Kupisz*<sup>2</sup>

Randstad Polska Sp z o.o.

## **Coaching jako forma rozwoju kompetencji pracowników Odlewni Polskich S.A. (OP S.A.) w Starachowicach objętych Programem „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy”**

### WPROWADZENIE

Kapitał ludzki stanowi obecnie najważniejszy czynnik podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstwa i jest kluczowym zasobem mającym wpływ na osiągnięcie jego celów biznesowych. W kontekście tego istotne znaczenie ma rozwój pracowników w organizacji, a głównie rozwój ich kompetencji miękkich postrzeganych jako „bycie gotowym do realizowania określonych działań i podejmowania decyzji” [Filipowicz, 2013, s. 38]. Kompetencje te są nabywane i rozwijane poprzez świadomość własnych zachowań, doświadczenie, a także pogłębianie wiedzy i umiejętności.

Jedną z metod rozwoju „miękkich” kompetencji zawodowych pracowników jest coaching. Jest to metoda stosunkowo młoda, w Polsce mało znana, jednak jak dowodzą doświadczenia zagraniczne dość efektywna.

Celem artykułu jest określenie możliwości wprowadzenia coachingu jako metody rozwoju kompetencji pracowników w Odlewniach Polskich S.A. w Starachowicach objętych Programem „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy”.

Realizacja tego celu wymagała:

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Politechnika Świętokrzyska, Wydział Zarządzania i Modelowania Komputerowego, Aleja Tysiąclecia Państwa Polskiego 7, 25-314 Kielce, tel. 606 629 055; e-mail: awalczyk@tu.kielce.pl.

<sup>2</sup> Adres korespondencyjny: Randstad Polska Sp. z o.o., Al. Jerozolimskie 134, 02-305 Warszawa, tel. 514 917 206; e-mail: paulinakupisz1@gmail.com.



- zdefiniowania istoty i rodzajów „miękkich” kompetencji zawodowych w aspekcie ich wpływu na efektywność organizacji;
- scharakteryzowania metody coachingu: istoty, rodzajów, procesu wdrażania i efektywności,
- prezentacji Programu „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy” w aspekcie Strategii Rozwoju Spółki;
- przeprowadzenia badań ankietowych umożliwiających ocenę wybranych kompetencji pracowników należących do tego Programu oraz określenia potencjału kadry menedżerskiej jako przyszłych coachów.

Zastosowana metodyka umożliwiła określenie kompetencji, które mogą być rozwijane przy zastosowaniu tej metody, a także wskazanie przełożonych, którzy mają największe predyspozycje do bycia coachem.

#### KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W ASPEKCIE EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI

Procesy zachodzące zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji oraz większe wykorzystanie wiedzy w obszarze zarządzania kadrami przyczyniły się do zmiany funkcjonowania i znaczenia zasobów ludzkich w organizacji. Inwestowanie w kapitał ludzki, jako źródło wiedzy, umiejętności i kompetencji stało się szczególnie istotne dla sukcesu pojedynczej firmy, a także sieci, koalicji i alianсів przedsiębiorstw tworzonych zarówno na poziomie lokalnym, krajowym, jak i międzynarodowym [Walczyk, 2016, s. 344]. Nowoczesny i kreatywny kapitał ludzki może być wykorzystywany w sposób efektywny, a jego praca będzie przynosić wymierne skutki [Baron, Armstrong, 2008, s. 20–23].

Efektywność pracowników, którą można zdefiniować jako „zdolność osiągnięcia zamierzonych rezultatów przy wykorzystaniu dostępnych zasobów”, jest jednym z elementów efektywności organizacji i ważnym warunkiem jej rozwoju [Filipowicz, 2014, s. 17].

Wśród takich obszarów efektywności przedsiębiorstwa, uwzględniających różne perspektywy działań rozwojowych, jak zasoby, struktura i procesy, informacje, wiedza i kompetencje, motywacja oraz jakość życia, aż trzy: wiedza i kompetencje, motywacja oraz jakość życia dotyczą zasobów ludzkich. Działania rozwojowe w organizacji powinny zatem uwzględniać różne obszary jej funkcjonowania i zapewniać wysoki poziom efektywności organizacji jako całości oraz efektywności zawodowej pracownika [Filipowicz, 2013, s. 38–41].

Podjęmując próbę odpowiedzi na pytanie: *Co decyduje o efektywności zawodowej pracownika?* należy przede wszystkim wziąć pod uwagę czynniki mające wpływ na prawidłową wykonalność zadań, wśród których najważniejsze miejsce zajmują posiadane przez niego kompetencje zawodowe.

Istotę kompetencji zawodowych ukazuje wiele definicji prezentowanych w literaturze przedmiotu, w których są one utożsamiane najczęściej z umiejętnościami, kwalifikacjami, uprawnieniami i obowiązkami. Na przykład T. Rostowski uważa, że kompetencje zawodowe są związane z fizycznymi możliwościami człowieka, z uzdolnieniami, umiejętnościami i zdolnościami, z wiedzą, ze stylami działania, z osobowością, zasadami i wartościami oraz z zainteresowaniami [Rostowski, 2002, s. 90–94]. G. Filipowicz natomiast dzieli kompetencje zawodowe na bazowe i wykonawcze. Do pierwszej grupy zalicza kompetencje poznawcze, społeczne i osobiste. Do drugiej grupy zalicza kompetencje biznesowe, firmowe i menedżerskie [Filipowicz, 2004 s. 38]. Z kolei Kossowska i Sołtysińska postrzegają kompetencje zawodowe jako zbiór następujących elementów opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności i wiedzy proceduralnej (wiem jak i potrafię), postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swoją wiedzę) oraz osobowości, czyli zestawu cech [Kossowska, Sołtysińska, 2002, s. 14–15].

Bazując na różnych definicjach kompetencji zawodowych można wyróżnić takie ich aspekty jak: kwalifikacje rozumiane jako poziom wykształcenia oraz jako formalne uprawnienia do wykonywania zawodu, wiedzę na poziomie ogólnym i specjalistycznym, umiejętności, doświadczenia, wprawę, sposoby rozumowania, zdolności, zachowania, postawy, system wartości, style myślenia, motywacje, wyobrażenie o sobie (samowiedza i/lub samoocena), przyjmowane role społeczne, inteligencja (poznawcza i emocjonalna) oraz cechy osobowości. W tak szerokim ujęciu mogą być one rozumiane jako swego rodzaju predyspozycje pracownika w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, które umożliwiają mu realizację zadań zawodowych na poziomie oczekiwanym przez pracodawcę oraz, które czynią go „osobą kompetentną”, za którą uznaje się „kogoś gotowego do realizowania określonych działań, podejmowania decyzji itp.” [Filipowicz, 2014, s. 11].

Kompetencje te zmieniają się wraz z doświadczeniem oraz rozwojem zawodowym i życiowym człowieka i nie są cechami stałymi. Trudno jest określić raz na zawsze czy ktoś daną kompetencję posiada czy nie. Ich pomiar jest procesem złożonym, przyjmuje się, że można go dokonać jedynie na podstawie zbioru obserwowalnych zachowań.

## COACHING JAKO NOWOCZESNA METODA ROZWOJU PRACOWNIKÓW

Coaching (z ang. korepetycje, trenowanie) to obecnie jedna z coraz częściej stosowanych, nowoczesnych form rozwoju pracowników. Coaching oznacza „interaktywny proces szkolenia przy wykorzystaniu metod związanych z psychologią oraz z realizowaniem procesu decyzyjnego do zaspokajania potrzeb, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania dla osiągnięcia celu” [Coaching, (http)]. Zadaniem coachingu jest wzmacnianie „klienta” oraz wspieranie go w samodzielnym

dokonywaniu zamierzonej zmiany w oparciu o własne odkrycia, wnioski i zasoby. Można zatem stwierdzić, że „coaching to pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność i/lub wiedzę” [Thorpe, Clifford, 2004. s. 17].

Stosując różne kryteria można wyodrębnić następujące rodzaje coachingu (tabela 1).

**Tabela 1. Podział coachingu**

Kryterium	Rodzaj coachingu
Podmiot wsparcia	Indywidualny – relacji dwóch lub trzech osób, Grupowy – zespołu, self-coaching.
Obszary życia, których dotyczy	Życiowy, biznesowy, edukacyjny, zdrowia, duchowy.
Podmiot wspierający – coach	Zewnętrzny (coach spoza organizacji), Wewnętrzny (coach jest pracownikiem organizacji).
Rodzaj organizacji, dla której jest świadczony coaching	Organizacyjny – duże korporacje, Small business – właściciele i menedżerowie MŚP.
Poziom wsparcia w organizacji, poziom coachingowanego menedżera	Executive coaching – dotyczy menedżera wysokiego szczebla, coaching menedżerski – dotyczy menadżerów niższego szczebla (liniowych).
Etap kariery zawodowej	Związany z: rozwojem kariery zawodowej menedżera, przygotowaniem do roli lidera, zmianą ścieżki kariery lub z rozwojem osób kluczowych dla przyszłości firmy.
Grupa klientów i ich specyficzne potrzeby	Dla: kobiet, mężczyzn, seniorów.
Wykorzystywane metody lub podejście filozoficzne	Oparty na: dowodach, kierunkach psychologicznych, naukach społecznych.
Przestrzeń wykonywania	Stacjonarny, e-coaching, telefoniczny.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Wujec, (http)].

Wdrażanie coachingu jest procesem, który można podzielić na trzy etapy: przed jego wdrożeniem, w trakcie trwania i po zakończeniu [*Coaching w organizacji...*, (http)].

Najbardziej istotną kwestią, w początkowym etapie implementacji tej metody, jest analiza potrzeb rozwojowych kadry w aspekcie realizacji celów organizacji oraz obiektywna ocena pracowników, którzy mogą być nią objęci [Peltier, 2005, s. 42]. Istotne też jest opracowanie planu coachingu uwzględniającego: cele, sposób realizacji, ramy czasowe (rozpoczęcie i zakończenie) oraz częstotliwość spotkań coachingowych. Kluczowym działaniem na tym etapie jest generowanie pomysłów, które przyczynią się do osiągnięcia celów i ich priorytetyzacja [Wilson, 2010, s. 96–99].

Kolejnym etapem wdrażania coachingu jest budowanie relacji i bezpośrednia praca coacha z „klientem” podczas sesji coachingowych i pomiędzy nimi. Coach musi wykonywać zadania niezależnie od celu, wcielać się w określone sytuacje, obserwować innych jak radzą sobie z wykonywaniem zadań, zdobywać wiedzę i przy-

gotowywać informacje [Torpe, Clifford, 2004, s. 80–88]. Bardzo ważnymi w pracy coacha są umiejętności: aktywnego słuchania, zadawania trafnych pytań, wzbudzania zaufania, dawania pochwał, dawania konstruktywnej krytyki, kreacji poczucia bezpieczeństwa, planowania i wytyczania celów, zorientowania na osiągnięcie celów, dawania informacji zwrotnej, udzielania wskazówek, komentarzy, pochwał itp. Nie bez znaczenia jest również otwartość i szacunek do drugiej osoby.

Ostatnim elementem procesu implementacji coachingu jest weryfikacja efektów w aspekcie wyznaczonych celów. To czas, w którym „klient” opowiada o swoich wrażeniach na temat przebiegu sesji i współpracy z coachem, podsumowuje działania, a także decyduje o tym, czy proces coachingu zostaje zakończony czy kontynuowany [Torpe, Clifford, 2004, s. 80–88]. Jednakże mierzenie efektywności coachingu w organizacji nie jest łatwym zadaniem, szczególnie, jeśli chce się zbadać efektywność pojedynczych pracowników i przełożenie ich pracy na wyniki biznesowe. Do oceny coachingu wykorzystuje się czasami model D. Kirkpatricka stosowany do badania efektywności działań szkoleniowych. Uwzględnia on poziomy: oceny reakcji, wiedzy i umiejętności, zastosowania i wyników. Poziom reakcji uwzględnia stopień zadowolenia pracownika z uczestnictwa w sesjach coachingowych, jego odczucia i przemyślenia. Poziom wiedzy i umiejętności sprawdza, na ile wyznaczone cele na początku procesu zostały osiągnięte. Poziom zastosowania sprawdza, w jakim stopniu nabyta wiedza i umiejętności są wykorzystywane podczas realizacji codziennych zadań. Na zakończenie etap najbardziej wymagający, określający, na ile proces coachingu wpłynął na osiągnięcie wymiernych korzyści finansowych. Istnieją jednakże duże rozbieżności co do zasadności finansowej oceny coachingu, gdyż może to być niewystarczającą miarą efektywności tej metody i prowadzić do nadmiernego odczuwania presji ze strony coacha i jego klienta [*Poziomy oceny szkoleń...*, (http)]. Dlatego zdecydowanie więcej uwagi poświęca się ocenie coachingu uzyskiwanej dzięki informacjom zwrotnym od osób bezpośrednio zaangażowanych w sam proces.

**PROGRAM „MŁODA KADRA – PRZYSZŁOŚĆ DLA FIRMY” („MK-PDF”)  
JAKO ELEMENT POLITYKI ROZWOJU PRACOWNIKÓW  
W ODLEWNIACH POLSKICH S.A.**

Odlewnie Polskie S.A. w Starachowicach od ponad dwudziestu lat działają w sektorze odlewniczym. Sektor ten charakteryzuje się dużą dynamiką rozwoju, złożonością stosowanych technologii i materiałów odlewniczych oraz różnorodnym zastosowaniem odlewów. Obecnie firma zajmuje czołowe miejsce wśród odlewni w Polsce i w Europie.

W budowaniu pozycji konkurencyjnej Spółki najważniejszym filarem był zawsze kapitał ludzki. W opinii członków Zarządu „przyczyną większości sukcesów i przeprowadzonych przemian była konsekwentna i efektywna realizacja prawidłowo

określonej strategii oraz bardzo duże zaangażowanie pracowników firmy” [Komunikaty prasowe Odlewnie Polskie S.A. ..., (http)]. Dlatego OP S.A. są firmą, która w szczególności inwestuje w rozwój pracowników. Świadomość, że ciągły rozwój i wprowadzanie innowacji gwarantuje wysoko wykwalifikowana kadra stanowiąca najważniejszy zasób, powoduje, iż Spółka podejmuje działania prowadzące do stałego wzrostu kwalifikacji pracowników oraz do poprawy warunków pracy i życia.

Przykładem tego jest Program „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy” (Program „MK-PdF”) zakładający rozwój kwalifikacji młodych, najbardziej wartościowych pracowników Spółki. Program ten został wprowadzony w listopadzie 2011 roku, a jego celem jest wyłonienie i zatrzymanie młodej kadry inżyniersko-technicznej i ekonomiczno-finansowej, która stanowić będzie bazę kandydatów do objęcia w przyszłości kluczowych stanowisk kierowniczych. Jest to ważne, bowiem lokalizacja OP S.A. jest dla młodych ludzi mało atrakcyjna, a z badań wynika, że chętniej podejmują oni pracę w dużych miastach. Dlatego Spółka chcąc zatrzymać młodych, zdolnych, lojalnych pracowników, dba o ich ogólny rozwój i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W Programie uczestniczy dziesięcioro pracowników, którzy według ich przełożonych posiadają największy potencjał i mogą znacząco przyczynić się do rozwoju Spółki. Do grupy tej należą: specjalista ds. realizacji sprzedaży, główny specjalista realizacji sprzedaży, specjalista ds. prawnych, kierownik wydziału odlewni, główny specjalista ds. monitoringu i kontroli ekonomicznej, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. systemu zarządzania jakością, specjalista ds. zaopatrzenia, mistrz lakiernik oraz technolog.

Pracownicy ci mają możliwość korzystania z różnych form rozwoju w pełni finansowanych przez Spółkę. Strategia Rozwoju Spółki na lata 2015–2021 zakłada, że każdy zakwalifikowany do Programu pracownik może w ciągu roku rozpocząć naukę na studiach doktoranckich lub podyplomowych na kierunku związanym ze stanowiskiem pracy, które może objąć w przyszłości. Uczestnicy Programu są uprawnieni również do korzystania z Grupowego Ubezpieczenia na Życie z Ubezpieczeniowym Funduszem Kapitałowym. W zamian za możliwość rozwoju pracownicy ci zobowiązani są do podpisania umowy lojalnościowej, która zabezpiecza przed zmianą miejsca pracy przez okres 3–5 lat. Złamanie warunków umowy obliguje pracownika do zwrotu wszystkich poniesionych przez firmę kosztów. Przewiduje się dalsze rozszerzenie Programu „MK PdF”o 1–2 osoby rocznie, aby na koniec 2021 roku obejmował on 20 pracowników.

## COACHING W PRAKTYCE ROZWOJU KADRY W OP S.A. – WYNIKI BADAŃ

Rozwój kwalifikacji zawodowych w OP S.A. obejmuje również kształtowanie kompetencji „miękkich” w dużym stopniu wpływających na realizację zadań. W tej grupie najczęściej wymienia się: umiejętność podejmowa-

nia decyzji, umiejętność współpracy w grupie, orientacja na cele, planowanie działań, organizowanie czasu pracy, motywacja do pracy, zdolności komunikacyjne, odporność na stres, kreatywność oraz asertywność. Rozwój tych kompetencji wymaga jednak dłuższego czasu, stąd pomysł na zastosowanie metody coachingu w odniesieniu do pracowników należących do Programu „MK-PdF”.

Przyjęto założenie, że zastosowana metoda powinna mieć cechy coachingu:

- indywidualnego, gdyż podmiotem wsparcia byłaby jedna osoba;
- biznesowego, tematyka skupiałaby się wokół życia zawodowego;
- wewnętrznego, gdyż byłby prowadzony przez zwierzchnika;
- organizacyjnego, ze względu na wielkość firmy;
- związanego z rozwojem osób kluczowych dla firmy;
- stacjonarnego wykonywanego w obecności coacha i osoby wspieranej, przy czym coachem byłby bezpośredni kierownik osoby objętej Programem „MK-PdF”.

Określenie szans zastosowania tej metody i osiągnięcia w przyszłości zamierzonych efektów wymagało odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy pracownicy z Programu „MK-PdF” mają chęć doświadczenia metody coachingu?
2. Jakie znaczenie ma poziom kompetencji miękkich dla pracy zespołu?
3. Jaki jest ogólny poziom kompetencji miękkich pracowników objętych Programem „MK-PdF”?
4. Które kompetencje mogłyby być rozwijane przy użyciu metody coachingu?
5. Czy menedżerowie jednostek, w których pracują pracownicy z Programu „MK-PdF”, dbają o poziom kompetencji „miękkich” swoich podwładnych?
6. Jaki jest ogólny poziom cech (predyspozycji) „dobrego coacha” bezpośrednich kierowników osób z Programu „MK-PdF”?
7. Który z menedżerów ma największe predyspozycje do zostania coachem?
8. Który z menedżerów wyraża chęć zostania coachem?

Badaniami zostało objętych dwadzieścia osób: dziesięcioro uczestników wspomnianego Programu oraz dziesięcioro ich zwierzchników. Są to:

1. specjalista ds. zarządzania jakością / kierownik zespołu ds. jakości – K ds. J;
2. kierownik wydziału odlewni / główny odlewnik – GO;
3. technolog / dyrektor produkcji – DP;
4. specjalista ds. prawnych / dyrektor biura zarządu i kadr – DBZiK;
5. specjalista ds. zaopatrzenia / główny specjalista ds. zakupów – GS ds. Z;
6. specjalista realizacji sprzedaży / główny księgowy – GK;
7. mistrz lakiernik / dyrektor OBRKO – DO;
8. specjalista ds. marketingu / dyrektor marketingu – DM;
9. główny specjalista realizacji sprzedaży / dyrektor sprzedaży – DS.
10. główny specjalista ds. monitoringu i kontroli ekonomicznej / dyrektor finansowy – DF.



Wszystkie badane osoby (20) uznały coaching jako stosunkowo nową i nieznaną metodę. Wśród kierowników sześcioro jest za zastosowaniem tej metody (1 – zdecydowanie tak, 5 – raczej tak), trzy osoby są niezdecydowane, a jedna osoba jasno uznała, że nie chciałaby jej doświadczyć. Natomiast młodzi pracownicy w większym stopniu wyrazili chęć doświadczenia coachingu – dwoje odpowiedziało zdecydowanie tak, sześcioro – raczej tak, a dwoje – trudno powiedzieć.

Poziom kompetencji miękkich dla pracy zespołu jest dla wszystkich badanych osób ważny. Wśród młodych pracowników ośmioro stwierdziło, że zdecydowanie tak, dwie osoby uznały, że raczej tak. Natomiast troje kierowników uznało, że zdecydowanie tak, a siedmioro, że raczej tak.

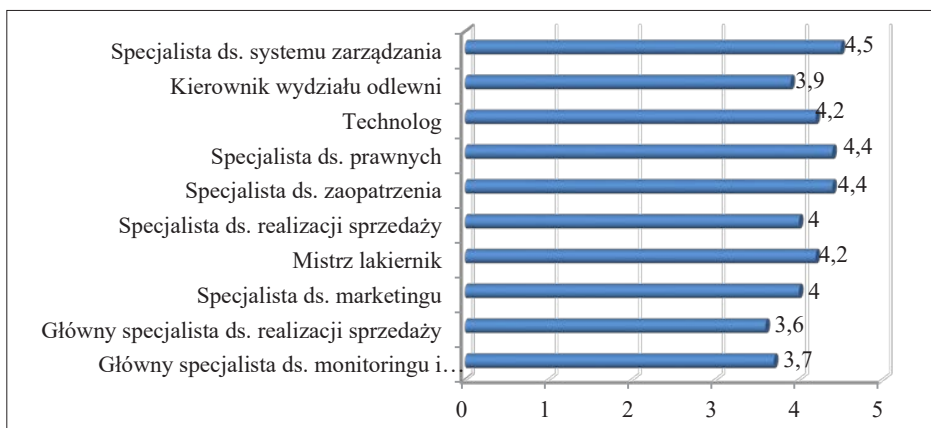
Na podstawie własnych obserwacji pracowników objętych Programem „MK-PdF” przełożeni ocenili ogólny poziom ich kompetencji (wspominanych wyżej) (rys. 1) według skali ocen zaprezentowanej w tabeli 2.

**Tabela 2. Skala ocen kompetencji zawodowych**

Poziom kompetencji	Bardzo niski	Raczej niski	Umiarkowany	Raczej wysoki	Wysoki
Ocena	1	2	3	4	5

Źródło: opracowanie własne.

Pracownikami, których kompetencje zostały najwyżej ocenione są: specjalista ds. systemu zarządzania jakością (4,5), specjalista ds. prawnych (4,4) oraz specjalista ds. zaopatrzenia (4,4). Najniżej natomiast zostały ocenione kompetencje: głównego specjalisty realizacji sprzedaży (3,6), głównego specjalisty ds. monitoringu i kontroli ekonomicznej (3,7) oraz kierownika wydziału odlewni (3,9). Pozostali otrzymali oceny 4,2 i 4,0.

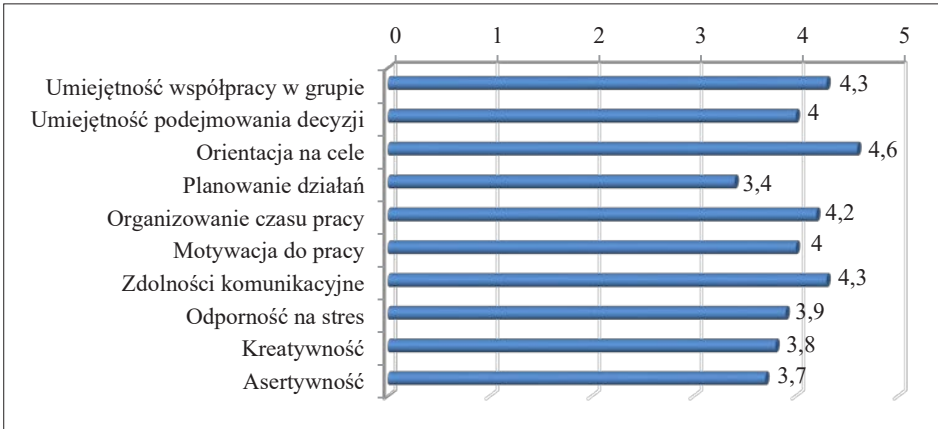


**Rys. 1. Średnia ocena poziomu kompetencji osób należących do Programu „MK-PdF”**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Poszczególne kompetencje pracowników należących do Programu „MK-PdF” przełożeni ocenili dość wysoko (rys. 2), co świadczy o odpowiednim doborze ludzi do Programu. Najstłbiej (duża zbieżność) ocenione zostały takie ich kompetencje jak: kreatywność, asertywność oraz planowanie działań.



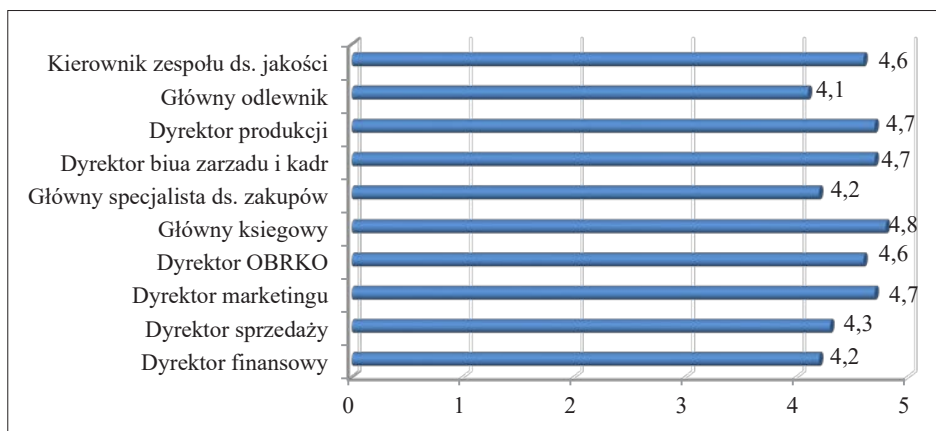
**Rys. 2. Ocena średniego poziomu kompetencji pracowników z Programu „MK-PdF”**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Odpowiedzią na potrzeby rozwoju wymienionych kompetencji pracowników objętych Programem „MK-PdF” mógłby okazać się coaching zewnętrzny, gdzie dzięki wiedzy i umiejętności trenera kompetencje mogłyby być rozwijane przez wszystkich pracowników należących do Programu. Jednakże chodzi o stworzenie projektu coachingu wewnątrz organizacji i powierzenie roli coacha osobom ze Spółki. Ustalenie osób, które w przyszłości mogłyby pełnić rolę coacha rozpoczęto od zapytania biorących udział w badaniu kierowników: *W jakim stopniu dbają o rozwój kompetencji „miękkich” swoich podwładnych?* Odpowiedzi były dość nieoczekiwane. Większość badanych (7 osób) udzieliła odpowiedzi „raczej dbam”, co nie jest odpowiedzią zdecydowaną, dwie osoby stwierdziły, że dbają „średnio”, a jedna „raczej nie dbam”. Odpowiedzi uzasadniają również plany szkoleń, które dotyczą głównie obsługi programów i maszyn oraz procesów technologicznych.

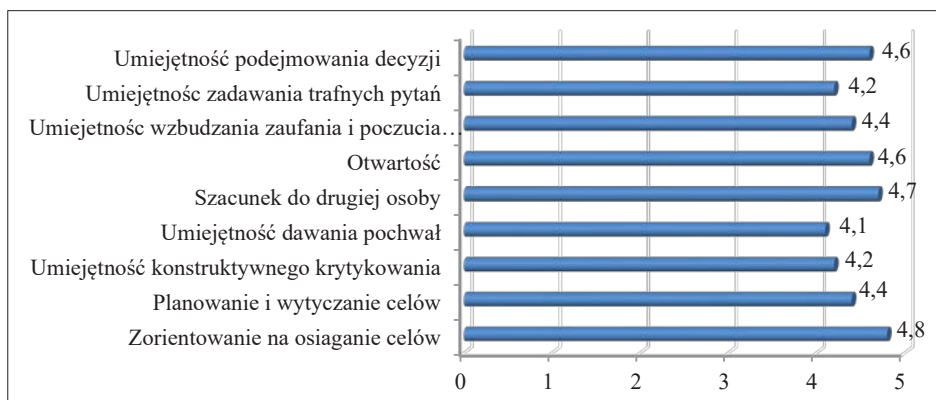
W dalszej kolejności pracownicy należący do Programu „MK-PdF” ocenili (wg tabeli 2) poziom cech (kompetencji) swoich zwierzchników predysponujących do bycia coachem (rys. 3).

Według tej oceny największy potencjał do bycia coachem mają: główny księgowy (4,8), dyrektor produkcji (4,7), dyrektor biura zarządu i kadr (4,7) oraz dyrektor marketingu (4,7). Niższe oceny uzyskali Główny Odlewnik (4,1), dyrektor finansowy (4,2), główny specjalista ds. zakupów (4,2) oraz dyrektor sprzedaży (4,3).



Rys. 3. Średnia ocena cech zwierzchników przez uczestników Programu „MK-PdF”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 4. Samoocena kompetencji menedżerów do bycia coachem

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Następnie ankietowani zwierzchnicy pracowników objętych Programem „MK-PdF” ocenili poziom własnych kompetencji, które powinien posiadać doby coach. Kompetencje te zostały ocenione bardzo wysoko, żadna z nich nie została oceniona niżej niż na poziomie „umiarkowanym” (rys. 4).

Jednak chęć do pełnienia takiej funkcji w przyszłości wykazał GK, DM. Pozostałe osoby nie są co do tego zdecydowane. DP nie wykazuje także chęci doświadczenia coachingu na sobie, DBZiK również nie jest zdecydowany w tej kwestii. Dlatego potencjalnymi coachami w organizacji mógłby być GK i DM. Coaching przez nich prowadzony może służyć rozwojowi takich kompetencji „miękkich” jak planowanie działań i organizacja czasu pracy w przypadku DM oraz planowanie działań, organizacja czasu pracy, orientacja na cele, kreatywność i asertywność w przypadku GK.

## PODSUMOWANIE

Kapitał ludzki odgrywa coraz większą rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym, w którym szczególnego znaczenia nabierają kompetencje miękkie – jakościowe związane z kreatywnością, umiejętnością podejmowania decyzji i pracy zespołowej oraz asertywnością i odpornością na stres [Witczak-Roszkowska, 2014, s. 503]. W tych warunkach coaching jest metodą, która może być wdrożona w każdej organizacji, gdyż wykorzystywana jest przede wszystkim do rozwoju tych kompetencji. Nie może on być jednak wdrożony dla zasady ani z powodu aktualnej mody. Pracownicy, do których coaching mógłby być skierowany powinni wykazać chęć doświadczenia go, w przeciwnym razie okaże się nieskuteczny, ponieważ znaczną pracę w trakcie sesji coachingowych wykonuje coachingowany, a coach tylko nadaje kierunek rozwoju i dba o uzyskanie pożądaných rezultatów.

Badania ankietowe dotyczące wdrożenia metody coachingu w Odlewniach Polskich S.A. zostały skierowane do wąskiej grupy 10 pracowników należących do Programu „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy” oraz 10 ich bezpośrednich przełożonych.

Badania te wykazały, że:

- coaching to metoda, która mogłaby przyjąć się w OP S.A., bowiem jest to firma, która dba o rozwój pracowników dotychczas wykorzystując jednak standardowe metody i skupiając się głównie na zdobywaniu konkretnej wiedzy głównie technicznej. Ankietowani wykazali, że rozwój zawodowy w organizacji jest dla nich ważny i że są otwarci na możliwość zastosowania nowej metody pomimo braku jej znajomości;
- spośród pracowników biorących udział w ankiecie w roli coacha w przyszłości mógłby się sprawdzić główny księgowy i dyrektor marketingu, gdyż zostali oni najwyżej ocenieni przez swoich podwładnych i sami określili poziom cech predysponujących ich do bycia coachem jako wysoki, a także wyrazili na to gotowość. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że kierownicy sami oceniali swoje predyspozycje do bycia coachem, co może nieco odbiegać od ich rzeczywistego poziomu. Ponadto ocena poziomu kompetencji pracowników, należących do Programu „MK-PdF”, wymaga przeprowadzenia dodatkowych testów sprawdzających. Dlatego zastosowanie coachingu w Spółce wymagałoby pogłębionych badań;
- coaching w Spółce mógłby być odpowiedzią na potrzeby rozwoju takich kompetencji jak: planowanie działań, kreatywność, asertywność oraz odporność na stres – ocenione najniżej.

Konkludując, metoda coachingu mogłaby nie tylko pomóc w rozwoju „miękkich” kompetencji zawodowych pracowników, ale również przyczynić się do stworzenia kultury w organizacji, gdzie coaching mógłby być stosowany na co dzień w sposób naturalny, nie tylko poprzez prowadzenie indywidualnych se-

sji dla wybranych pracowników. Wymaga to jednak przygotowania wszystkich pracowników i odpowiedniego przeszkolenia potencjalnych coachów. Dzięki tej metodzie Spółka ma szansę zrobić kolejny krok w kierunku nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi oraz wzmocnić potencjał kompetencji „miękkich” pracowników jako czynnika mającego duże znaczenie dla poprawy efektywności pracy. Wprowadzenie coachingu może również korzystnie wpłynąć na postrzeganie firmy jako nowoczesnej, otwartej na młodych, tym bardziej że jak dotąd niewiele przedsiębiorstw w regionie go stosuje.

## BIBLIOGRAFIA

- Baron A., Armstrong M., 2008, *Zarządzanie kapitałem ludzkim – uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków.
- Coaching, <http://pl.wikipedia.org/wiki/Coaching> (stan na dzień 01.08.2016 r.).
- Coaching w organizacji – jak wdrożyć coaching w firmie? Okiem Coacha HRowca, <http://www.swiatcoachingu.pl/2011-09-27-04-22-47/obszary/334-coachingw-organizacji-jak-wdrozyc-coaching-w-firmie-okiem-coacha-hrowca> (stan na dzień 01.08.2016 r.).
- Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Filipowicz G., 2013, *Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników*, Oficyna a Wolter Kluwer business, Warszawa.
- Filipowicz G., 2014, *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna a Wolter Kluwer Business, Warszawa.
- Wujec B., Coaching Review 1/2012, <http://inspired.pl/geneza-i-definicje-coachingu> (stan na dzień 20.07.2016 r.).
- Komunikaty prasowe Odlewnie Polskie S.A., <http://odlewniepolskie.pl/pl/strona.php?page%5B%5D=relacjen/4e&pagen=> (stan na dzień 18.08.2016 r.).
- Kossowska M., Sołtysińska I., 2002, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Poziomy oceny szkoleń według Donalda Kicpatricka, <http://humanly.pl/model-oceny-szkolen-kirkpatricka/> (stan na dzień 09.08.2016 r.).
- Thorpe S., Clifford J., 2004, *Podręcznik coaching – kompendium wiedzy dla trenerów i menedżerów*, Rebis, Poznań.
- Peltier B., 2005, *Psychologia coachingu kadry menedżerskiej*, Rebis, Poznań.
- Rostowski T., 2002, *Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi [w:] Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, red. A. Sajkiewicz, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa.
- Walczuk A., 2016, *Formulation of the cluster development strategy – selected aspects*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 439, Problemy Ekonomii, Polityki Ekonomicznej i Finansów publicznych, Wrocław, <http://doi.org/10.15611/pn.2016.439.30>.
- Wilson C., Branson R., 2010, *Coaching biznesowy – praktyczny podręcznik dla coachów, menedżerów i specjalistów HR*, MT Biznes, Warszawa.

Witczak-Roszkowska D., 2014, *Przestrzenne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 347, Ekonomia, Wrocław, <http://doi.org/10.15611/pn.2014.347.48>.

### *Streszczenie*

W artykule zaprezentowano ocenę możliwości zastosowania coachingu jako metody rozwoju „miękkich” kompetencji zawodowych pracowników Odlewni Polskich S.A. w Starachowicach objętych Programem „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy”. Przeprowadzone badania umożliwiły identyfikację menedżerów mających potencjał do roli coachów oraz ustalenie kompetencji pracowników objętych tym programem, które mogą być rozwijane przy pomocy tej metody. W ten sposób określono szanse wprowadzenia coachingu jako metody rozwoju pracowników Spółki. Realizację badań poprzedzono prezentacją najważniejszych teoretycznych aspektów metody coachingu oraz założeń Programu „Młoda Kadra – Przyszłość dla Firmy”.

*Słowa kluczowe:* coaching, kompetencje miękkie, rozwój kadry

### **Coaching as a form of competencies development of employees in Odlewnie Polskie S.A. (OP S.A.) in Starachowice within the Programme „Young Staff – Future for The Company”**

#### *Summary*

In the article the authors present the assesement of the coaching as a soft skills method in the development of competencies of employees in Odlewnie Polskie S.A. in Starachowice within a Programme „Young staff – future for the company”. The research enabled the identification of managers with coaching potential and competencies of employees within the programme, which can be futher developed. Chances for the implementation of coaching as a method of the employees development in the Company were indicated. Research was proceed by presentation of the most important theoretical aspects of the coaching method and rules of the programme „Young staff – future for the company

*Keywords:* coaching, soft skills, staff development

JEL M12

*dr Lesław Niemczyk*<sup>1</sup>

Katedra Finansów  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Przedsiębiorstwo bazujące na wiedzy a niewydolność informacyjna systemu rachunkowości**

### WSTĘP

Jedną z przyczyn opóźnień i paradoksów rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce i na świecie jest niedorozwój rachunkowości oraz sprawozdawczości kapitałów niefinansowych. Kapitały niefinansowe są niewątpliwie istotą przedsiębiorczości opartej na wiedzy, a zarazem gospodarki opartej na wiedzy. Niestety, główny nurt rachunkowości oraz sprawozdawczości finansowej – zarówno w ujęciu międzynarodowym, jak i krajowym – wciąż pozostaje skoncentrowany na kapitale finansowym.

W związku z tym, pewną dozą optymizmu napawa fakt, że są podejmowane próby mające na celu poszerzenie paradygmatu rachunkowości, a zarazem dostosowanie jej do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. W perspektywie globalnej bardzo interesująca wydaje się koncepcja zintegrowanego raportowania. Natomiast w polskim piśmiennictwie z zakresu rachunkowości oraz sprawozdawczości kapitałów niefinansowych również można odnaleźć kilka ciekawych propozycji, których celem jest uzupełnienie istniejącej luki informacyjnej. Artykuł ma na celu przedstawienie tych koncepcji.

### KLASYFIKACJA KAPITAŁÓW NIEFINANSOWYCH WEDŁUG KONCEPCJI ZINTEGROWANEGO RAPORTOWANIA

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych w skali globalnej inicjatyw rozwoju sprawozdawczości przedsiębiorstw w kierunku potrzeb informacyjnych gospodarki opartej na wiedzy jest „Raportowanie zintegrowane”. Głównym celem raportowania zintegrowanego jest zaproponowanie powszechnie akceptowanej metodyki tworzenia oraz publikacji jednego, zbiorczego, skoordynowanego raportu

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Rzeszowski, ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów, tel. (+48) 178721703; e-mail: leslaw.niemczyk@gmail.com.

informującego o działalności jednostki. Twórcy tej koncepcji mają nadzieję, że w horyzoncie kilkunastu lat praktyka emitowania raportów zintegrowanych zastąpi praktykę publikowania rocznych sprawozdań finansowych.

Istotą takiego zintegrowanego raportu miałyby być prezentacja zależności pomiędzy strategicznymi obszarami działalności przedsiębiorstwa. Te fundamentalne zależności odwołują się do klasyfikacji kapitałów niefinansowych zawartych w standardzie. Tabela 1 prezentuje tę klasyfikację.

**Tabela 1. Typologia kapitałów w koncepcji zintegrowanego raportowania**

Rodzaj kapitału	Charakterystyka
Kapitał finansowy	Pula środków, która jest dostępna organizacji w celu wytwarzania produktów lub świadczenia usług pozyskana jako kapitał własny, zobowiązania, granty lub wygenerowana za pośrednictwem innych działań lub inwestycji.
Kapitał wytwórczy	Wytworzone obiekty fizyczne (w odróżnieniu od naturalnych obiektów fizycznych), które są dostępne organizacji w celu produkcji wyrobów lub świadczenia usług, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– budynki;</li> <li>– sprzęt;</li> <li>– infrastruktura (np. drogi, porty, mosty, urządzenia rekultywacji odpadów i uzdatniania wody).</li> </ul> Kapitał wytwórczy jest często dostarczany przez inne organizacje, może obejmować aktywa wytworzone przez organizację na sprzedaż lub te, które są zatrzymywane do użytku własnego.
Kapitał intelektualny	Organizacyjne, oparte na wiedzy aktywa niematerialne, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– własności intelektualne, takie jak patenty, prawa autorskie, oprogramowanie, prawa i licencje;</li> <li>– „kapitał organizacyjny”, taki jak wiedza ukryta, systemy, procedury i wewnętrzne akty normatywne.</li> </ul>
Kapitał ludzki	Kompetencje ludzi, ich uzdolnienia, doświadczenie, motywacje do innowacji, w tym ich: <ul style="list-style-type: none"> <li>– dostosowanie i wsparcie dla zasad zarządzania organizacją, podejście do zarządzania ryzykiem oraz wartości etyczne;</li> <li>– zdolność do zrozumienia, rozwijania i realizacji strategii organizacji;</li> <li>– lojalność i motywacja do usprawniania procesów, produktów i usług, w tym ich zdolność do przewodzenia, zarządzania i współpracy.</li> </ul>
Kapitał społeczny i relacyjny	Związki i relacje w obrębie oraz pomiędzy społecznościami, grupami interesariuszy, innymi sieciami oraz możliwości dzielenia się informacjami w celu zwiększenia indywidualnego oraz zbiorowego dobrobytu. Kapitał społeczny i relacyjny obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wspólne normy, podzielane wartości i wzorce zachowań,</li> <li>– relacje z kluczowymi interesariuszami, zaufanie i gotowość angażowania się w rozwój organizacji;</li> <li>– aktywa niematerialne związane z marką i reputacją, o których rozwój dba organizacja;</li> <li>– społeczną legitymizację organizacji do prowadzenia działalności.</li> </ul>



Kapitał zasobów naturalnych	Odnawialne i nieodnawialne zasoby środowiska i procesy warunkujące dostarczanie dóbr lub usług, które umożliwiają dobrobyt organizacji w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Obejmują one: – powietrze, wodę, ziemię, kopaliny i lasy; – różnorodność biologiczną oraz zdrowy ekosystem.
-----------------------------	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie [The International <IR>... (http:)].

Zaletą klasyfikacji kapitałów niefinansowych wynikającej z koncepcji zintegrowanego raportowania nie jest ich ostateczne zdefiniowanie, ale przedstawienie ich szerokiej palety w kontekście miękkiego standardu, którego generalnym celem ma być odzwierciedlenie rezultatów zarządzania przedsiębiorstwem bazującym na wiedzy. Sami twórcy koncepcji zintegrowanego raportowania nie twierdzą, że ich rozumienie poszczególnych kategorii kapitałów niefinansowych ma stać się powszechnie obowiązującym standardem (tzw. twardym standardem). Wręcz przeciwnie, twierdzą oni, że jednostka może używać swojej własnej typologizacji kapitałów niefinansowych – por. par. 2.18. Takie stanowisko wynika prawdopodobnie z przeświadczenia, że świat teorii i praktyki nie jest obecnie gotowy, aby sformułować oraz przyjąć jakiegokolwiek powszechnie obowiązujące normy w tym zakresie.

## RACHUNKOWOŚĆ SPOŁECZNO-EKONOMICZNA M. DOBII

Mieczysław Dobija podejmując próbę poszerzenia paradygmatu rachunkowości zaproponował układ bilansu przedsiębiorstwa, którego częścią byłyby zasoby ludzkie oraz kapitał ludzki – tabela 2. W ten sposób autor ten nawiązał do koncepcji rachunkowości społecznej (socioekonomicznej) lub inaczej – rachunkowości zasobów ludzkich rozwijanej przez R. Likerta, R. Hermansona, A. Schwarza, B. Leva, E. Flamholtza, J. Grojera i U. Johansona. M. Dobija postuluje, aby zaprezentowane w bilansie nowe pozycje sprawozdawcze miały następujące znaczenie<sup>2</sup> – tabela 3.

**Tabela 2. Fragment bilansu dotyczący kapitał ludzkiego według M. Dobii**

Aktywowane nakłady na rekrutację i szkolenie	Finansowane z części kapitału obrotowego
Aktywa społeczne	Kapitał ludzki
Przyrost wartości aktywów społecznych z upływem czasu	Fundusz z przeszacowania kosztów utrzymania i edukacji
Aktywa funduszu socjalnego	Fundusz socjalny

Źródło: [M. Dobija, 1997, s. 32].

<sup>2</sup> Wyjaśnienie pozycji „Aktywa funduszu socjalnego” oraz „Fundusz społeczny” nie jest niezbędne, gdyż są to pozycje znane w tradycyjnej rachunkowości.

**Tabela 3. Zakres przedmiotowy nowych pozycji (kont) w rachunkowości zasobów ludzkich według M. Dobii**

Nazwa pozycji (konta)	Zakres przedmiotowy
Aktywowane nakłady na rekrutację i szkolenie	Mieszczą się w znanym układzie bilansowym. Jest to znana kategoria wartości niematerialnych i prawnych. Finansowanie tej pozycji dokonuje się z kapitału obrotowego firmy.
Aktywa społeczne	Wyrażają miarę wartości kapitału ludzkiego, osób zatrudnionych w firmie. Jest to wartość początkowa, która wystąpiła w dniu zawarcia umowy o pracę z danym pracownikiem.
Przyrost wartości aktywów społecznych	Zwiększenie wartości aktywów społecznych wraz z upływem czasu z tytułu przyrostu doświadczenia oraz ewentualne przeszacowanie wynikające ze zmiany kosztów utrzymania i kształcenia wykazywana przez GUS.
Finansowane z części kapitału obrotowego <sup>3</sup>	Źródło finansowania aktywowanych nakładów na rekrutację i szkolenia w praktyce dokonywane z kapitału obrotowego firmy.
Kapitał ludzki	Źródło finansowania aktywów społecznych odzwierciedlające wartość kapitału ludzkiego, który wykorzystuje organizacja.
Fundusz z przeszacowania kosztów utrzymania i edukacji.	Źródło finansowania przyrostu wartości aktywów społecznych z upływem czasu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [M. Dobija, 1997, s. 33].

M. Dobija proponuje także podstawowe zapisy księgowe dotyczące gospodarowania zasobami ludzkimi. Przedstawia je tabela 4.

**Tabela 4. Podstawowe zapisy księgowe rachunkowości społecznej M. Dobii**

Podstawowe zapisy księgowe (dane przykładowe)			
		Dt	Ct
1	Zatrudnienie pracownika na staż pracy Aktywa społeczne Kapitał	8125 zł	8125 zł
2	Przyrost wartości z tytułu doświadczenia zawodowego Przyrost aktywów społecznych Kapitał ludzki	90 zł	90 zł
3	Urealnienie wartości aktywów społecznych Aktywa społeczne Przyrost aktywów społecznych Fundusz z przeszacowania	900 zł 50 zł	950 zł
4	Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę Kapitał ludzki Fundusz z przeszacowania Aktywa społeczne Przyrost aktywów społecznych	9145 zł 20 zł	9025 zł 140 zł

Źródło: [M. Dobija, 1997, s. 34].

<sup>3</sup> Przez tę pozycję należy rozumieć „Fundusz rekrutacji i szkolenia”.

Według M. Dobii podstawowy model wyceny aktywów społecznych i kapitału ludzkiego można wyrazić równaniem:

$$H = (K + E) * [1 + Q (t) ]$$

gdzie:

H – wartość kapitału ludzkiego, którą pracownik udostępnia firmie;

K – wartość kosztów utrzymania;

E – wartość kosztów edukacji zawodowej;

Q (t) – wartość doświadczenia uzyskanego od zatrudnienia do momentu t wyrażona w ujęciu procentowym<sup>4</sup>.

Koncepcja zaproponowana przez M. Dobiję jest bardzo interesująca z metodologicznego punktu widzenia. Nowe pozycje sprawozdawcze zawarte w rozbudowanym bilansie mają swoje odzwierciedlenie w nowych kontach księgowych, których zakres ewidencyjny wykracza poza ramy tradycyjnego zakładowego planu kont. Uzasadnione zatem w tym przypadku jest mówienie o poszerzeniu paradygmatu rachunkowości. To podejście jest nadal twórczo rozwijane [por. M. Dobija (red.), 2011].

#### POMIAR I SPRAWOZDAWCZOŚĆ KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO WEDŁUG D. DOBII

Główna w tym obszarze praca Doroty Dobii [2003] nawiązuje w pewnym stopniu do badań Mieczysława Dobii [1997]. Bardzo interesujące w tej pracy są wyniki badań empirycznych, które autorka przeprowadziła w spółce audytorskiej „BDO Polska” w 2002 roku. W owym czasie spółka miała już swoje oddziały w kilku największych miastach Polski i zatrudniała około 168 osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych – głównie biegłych rewidentów, doradców podatkowych, prawników i ekonomistów. Zespół ten obsługiwał największe przedsiębiorstwa, w tym spółki giełdowe oraz instytucje finansowe. Podstawowe dane finansowe spółki w tradycyjnym ujęciu z tego okresu przedstawia tabela 5.

**Tabela 5. Podstawowe dane finansowe spółki z tradycyjnego sprawozdania finansowego**

Aktywa firmy na 31 grudnia 2002 r.	8 184 710
Kapitał własny na 31 grudnia 2002 r.	4 661 250
Zysk netto za 2002 rok	1 742 650

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 202].

<sup>4</sup> W dalszej części pracy M. Dobija prezentuje szczegółowo, jak mierzyć wartość składowych elementów K, E, Q.

Kluczowym zasobem „BDO Polska” jest jednak kapitał intelektualny, który wymyka się tradycyjnej sprawozdawczości finansowej. Autorka zaproponowała zatem, aby odpowiednio poszerzyć zakres sprawozdawczości finansowej o nowe elementy, które pozwoliłyby uzyskać wgląd w proces gospodarowania strategicznymi zasobami spółki, a zarazem ocenić jego efektywność. Według D. Dobii podstawowy schemat ideowy bilansu przedsiębiorstwa bazującego na wiedzy powinien mieć postać zaprezentowaną w tabeli 6.

**Tabela 6. Schemat bilansu uwzględniający kapitał intelektualny według D. Dobii**

Aktywa rzeczowe oraz wartości niematerialne i prawne	Kapitał obcy
	Kapitał własny (księgowy)
Aktywa intelektualne	Kapitał intelektualny

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 191].

Ten nowy wzór bilansu zastosowany dla „BDO Polska” pozwolił ujawnić znaczące zasoby wiedzy i kapitału intelektualnego, kontrolowane przez spółkę – tabela 7.

**Tabela 7. Bilans dla firmy BDO Polska na dzień 31 grudnia 2002 r.**

Aktywa		Pasywa	
Aktywa trwale i obrotowe, w tym wartości niematerialne i prawne	8 184 710	Zobowiązania Kapitał własny (księgowy)	3 523 460 4 661 250
Aktywa intelektualne	94 791 919	Kapitał intelektualny	94 791 919
<b>Razem aktywa</b>	<b>102 976 629</b>	<b>Razem pasywa</b>	<b>102 976 629</b>

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 209].

D. Dobija ustaliła wartość kapitału ludzkiego wykorzystując syntetyczny model jego pomiaru opierający się na następującej formule<sup>5</sup>:

$$H(T, w) = K + I(T, w) = K + E + D(T, w)$$

gdzie:

H – kapitał ludzki;

K – wartość kosztów utrzymania;

I – kapitał intelektualny;

E – wartość kosztów edukacji zawodowej;

D – kapitał z doświadczenia;

T – czas w latach,

w – parametr uczenia się przypisywany danej osobie (zakres 0%–20%).

<sup>5</sup> Por. [M. Dobija, 1997, s. 35].

Przeprowadzane badania kapitału ludzkiego w firmie „BDO Polska” pozwoliły ujawnić jego następującą strukturę wewnętrzną – tabela 8.

**Tabela 8. Struktura kapitału ludzkiego w firmie BDO na dzień 31 grudnia 2002 roku**

Kapitał ludzki fizyczny		50 596 882,20
Kapitał z profesjonalnej edukacji	6 209 350,99	
Kapitał z doświadczenia	8 377 262,35	
Kapitał intelektualny		14 586 613,35
Kapitał całkowity		<b>65 183 495,55</b>

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 204].

Konfrontacja aktywów rzeczowych przedsiębiorstwa oraz jego aktywów intelektualnych wyraźnie potwierdza, że „BDO Polska” to typowe przedsiębiorstwo bazujące na wiedzy. Ustalona wartość aktywów ludzkich kilkukrotnie przewyższa wartość aktywów rzeczowych. Zależność tę przedstawia tabela 9.

**Tabela 9. Struktura aktywów jednostki na dzień 31 grudnia 2002 roku**

Aktywa rzeczowe, w tym: wartości niematerialne i prawne		8 184 710,00
Aktywa ludzkie, w tym:		65 183 495,55
Aktywa intelektualne	14 586 613,35	
Suma aktywów		<b>73 368 205,55</b>

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 205].

Pomiar wartości kapitału ludzkiego i intelektualnego oraz jego konfrontacja z tradycyjnymi elementami aktywów spółki pozwala ocenić efektywność zarządzania zasobami wiedzy w tej spółce. Tabela 10 przedstawia stopy zwrotu na kapitale ludzkim i intelektualnym w „BDO Polska” w 2002 roku.

**Tabela 10. Stopy zwrotu na kapitale ludzkim i intelektualnym w 2002 roku**

Kapitał całkowity	
Wartość kapitału ludzkiego	65 183 495,55
Minimalna stopa zwrotu	8%
Normatywne koszty pracy	5 214 679,64
Rzeczywiste koszty pracy	9 989 970,00
Kwota różnicy	4 775 290,36
Rzeczywista stopa zwrotu	15,32%
Kapitał intelektualny	
Wartość kapitału intelektualnego	14 586 613,33
Rzeczywiste koszty pracy	9 989 970,00
Stopa zwrotu na kapitale intelektualnym $v = [W - H(T) \times a] / I(T) + a$	40,73%

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 205].

Klamrą spinającą całość nowych oraz tradycyjnych elementów sprawozdania finansowego jest sprawozdanie o wartości dodanej jednostki. D. Dobija twierdzi, że „sprawozdanie o wartości dodanej dostarcza informacji o redystrybucji wartości dodanej pomiędzy pracowników i innych zainteresowanych agentów firmy i tym samym pozwala na bardziej efektywną i świadomą ocenę stóp zwrotu na zaangażowanym w firmie kapitale ludzkim” [D. Dobija, 2003, s. 206]. To sprawozdanie przedstawia tabela 11.

**Tabela 11. Sprawozdanie o wartości dodanej jednostki za rok 2002 BDO Polska**

**Część I. Dystrybucja wartości dodanej**

Wartość dodana do redystrybucji		13 452 810,00
<b>Wykorzystana w następujący sposób:</b>		
<b>Jako wypłaty dla pracowników:</b>		
Wynagrodzenia:		
Normatywne koszty pracy	5 214 679,64	
Koszty pracy kapitału intelektualnego	4 775 290,36	
		9 989 970,00
<b>Jako wypłaty dla właścicieli kapitału</b>		
Odsetki	150 560,00	
		150 560,00
<b>Jako wypłaty na rzecz państwa</b>		
Zobowiązania z tytułu podatków		671 520,00
<b>W celu utrzymania i inwestycji w aktywa trwałe</b>		
Amortyzacja	898 110,00	
Zyski zatrzymane	1 742 650,00	
		2 640 760,00
<b>Wartość dodana redystrybuowana</b>		13 452 810,00

**Część II. Dystrybucja wartości dodanej wśród zatrudnionych**

<b>A. Koszty pracy pracowników</b>		
Kapitał intelektualny	14 586 613,34	
Kapitał całkowity	65 183 495,55	
Stopa zwrotu na kapitale intelektualnym		40,73%
Stopa zwrotu na kapitale ludzkim (całkowitym)		15,32%

Źródło: [D. Dobija, 2003, s. 207].

Jak wynika z powyższego, propozycje D. Dobii wykraczają poza ramy tradycyjnej rachunkowości oraz sprawozdawczości przedsiębiorstwa. Kapitał ludzki oraz kapitał intelektualny stanowią dla niej centralne kategorie epistemologiczne służące do zbudowania prawdziwego i rzetelnego obrazu gospodarującej jednostki. Cennym walorem tych badań jest weryfikacja koncepcji teoretycznych rachunkowości kapitałów niefinansowych w praktyce.

## RACHUNKOWOŚĆ AKTYWÓW KOMPETENCYJNYCH I KAPITAŁU INTELLEKTUALNEGO

Kolejną koncepcją, która zasługuje na krótkie omówienie jest rachunkowość aktywów kompetencyjnych i kapitału intelektualnego. Ten nurt badawczy różni się nieco od raportowania zintegrowanego, a także koncepcji M. Dobii i D. Dobii. Główna różnica polega na tym, że kierując się zasadą ekonomii myślenia – Nie należy mnożyć bytów ponad potrzebę<sup>6</sup> – zrezygnowano całkowicie z posługiwania się pojęciem „kapitału ludzkiego”. W ramach tej koncepcji używa się pojęć „kapitał intelektualny” oraz „kapitał relacji z otoczeniem”, które w ujęciu sprawozdawczym równoważone są przez „aktywa kompetencyjne” oraz „aktywa marketingowe”. Wzorce ideowe bilansów ujawniających te kategorie prezentują kolejno tabele 12 i 13.

**Tabela 12. Ogólny schemat ideowy bilansu opartego na wiedzy**

Bilans oparty na wiedzy	
α. Aktywa kompetencyjne	α. Kapitał intelektualny
A. Aktywa trwałe	A. Kapitał własny
B. Aktywa obrotowe	B. Rezerwy i zobowiązania
<b>Aktywa razem</b>	<b>Pasywa razem</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Niemczyk, 2013, s. 102].

**Tabela 13. Ogólny schemat ideowy bilansu pełnego**

Bilans pełny	
β. Aktywa marketingowe	β. Kapitał relacji z otoczeniem
α. Aktywa kompetencyjne	α. Kapitał intelektualny
A. Aktywa trwałe	A. Kapitał własny
B. Aktywa obrotowe	B. Rezerwy i zobowiązania
<b>Aktywa razem</b>	<b>Pasywa razem</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Niemczyk, 2013, s. 189].

W 2014 roku koncepcja rachunkowości aktywów kompetencyjnych i kapitału intelektualnego zostaje poddana weryfikacji empirycznej w przedsiębiorstwie bazującym na wiedzy „INNpuls” Sp. z o.o. Spółka „INNpuls” to niewielkie przedsiębiorstwo doradczo-szkoleniowe zatrudniające kilkunastu wykwalifikowanych pracowników świadczące swoje usługi na rzecz innych przedsiębiorstw, jednostek samorządu terytorialnego oraz placówek naukowo-badawczych.

<sup>6</sup> Por. „Brzytwa Ockhama”: *Entia non sunt multiplicanda praeter necessitatem*. Formułując teorię naukową należy dożyć do maksymalnej prostoty: im mniej założeń i pojęć, tym lepiej.



Dla analizowanego przedsiębiorstwa założono tzw. księgę kompetencji, która obejmowała następujące syntetyczne konta księgowo:

- konto 901 „aktywa kompetencyjne: kompetencje zarządcze”;
- konto 902 „aktywa kompetencyjne: kompetencje konsultingowe”;
- konto 903 „aktywa kompetencyjne: kompetencje szkoleniowe”;
- konto 911 „Kapitał intelektualny przyjęty”;
- konto 912 „Kapitał intelektualny wytworzony”;
- konto 913 „Kapitał intelektualny: kapitał doświadczenia”.

Prowadzona przez okres dwunastu miesięcy ewidencja zdarzeń dotyczących kapitału intelektualnego pozwoliła przygotować bilans oparty na wiedzy dla „INNpuls” Sp. z o.o. – tabela 14.

**Tabela 14. Bilans oparty na wiedzy dla „INNpuls” Sp. z o.o. za 2014 rok**

Bilans oparty na wiedzy za 2014 rok			
	AKTYWA	31.12.2014 r.	01.01.2014 r.
<b>α.</b>	<b>Aktywa kompetencyjne</b>	<b>1 382 099,93</b>	<b>1 221 725,69</b>
I.	Kompetencje zarządcze	616 781,34	493 883,51
1.	Kompetencje strategiczne	382 311,44	363 445,88
2.	Kompetencje administracyjno-finansowe	234 469,90	130 437,63
II.	Kompetencje konsultingowe	457 530,98	448 591,03
III.	Kompetencje szkoleniowe	307 787,61	279 251,15
<b>A.</b>	<b>Aktywa trwałe</b>	<b>1 964 440,55</b>	<b>1 972 308,67</b>
I.	Wartości niematerialne i prawne	288 202,93	9 990,00
II.	Rzeczowe aktywa trwałe	1 676 237,62	1 962 318,67
III.	Należności długoterminowe	–	–
IV.	Inwestycje długoterminowe	–	–
V.	Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	–	–
<b>B.</b>	<b>Aktywa obrotowe</b>	<b>1 460 733,00</b>	<b>1 176 326,47</b>
I.	Zapasy	–	–
II.	Należności krótkoterminowe	361 710,49	237 138,63
III.	Inwestycje krótkoterminowe	855 475,09	766 711,83
IV.	Krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe	243 547,42	172 476,01
	Aktywa razem	4 807 273,48	4 370 360,83
	PASYWA	31.12.2014 r.	01.01.2014 r.
<b>α.</b>	<b>Kapitał intelektualny</b>	<b>1 382 099,93</b>	<b>1 221 725,69</b>
I.	Kapitał intelektualny przyjęty	1 049 081,21	978 707,78

II.	Kapitał intelektualny wytworzony	360,00	–
III.	Kapitał doświadczenia	332 658,72	243 017,91
<b>A.</b>	<b>Kapitał (fundusz) własny</b>	<b>1 540 858,38</b>	<b>1 431 410,28</b>
I.	Kapitał (fundusz) podstawowy	119 500,00	119 500,00
II.	Należne wpłaty na kapitał podstawowy (wielkość ujemna)	–	–
III.	Udziały (akcje) własne (wielkość ujemna)	–	–
IV.	Kapitał (fundusz) zapasowy	635 482,79	624 121,15
V.	Kapitał (fundusz) z aktualizacji wyceny	–	–
VI.	Pozostałe kapitały (fundusze) rezerwowe	676 427,49	574 172,67
VII.	Zysk (strata) z lat ubiegłych	1 882,00	–
VIII.	Zysk (strata) netto	107 566,10	113 616,46
IX.	Odpisy z zysku netto w ciągu roku obrotowego (wielkość ujemna)	–	–
<b>B.</b>	<b>Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania</b>	<b>1 884 315,17</b>	<b>1 717 224,86</b>
I.	Rezerwy na zobowiązania	–	–
II.	Zobowiązania długoterminowe	263 000,00	294 560,00
III.	Zobowiązania krótkoterminowe	30 220,00	315 795,61
IV.	Rozliczenia międzyokresowe	1 591 095,17	1 106 869,25
	<b>Pasywa razem</b>	<b>4 807 273,48</b>	<b>4 370 360,83</b>

Źródło: [Niemczyk, 2015, s. 319–320].

Tak sporządzony bilans oparty na wiedzy stanowi główny punkt tzw. raportu finansowego o kapitale intelektualnym. Zadaniem tego raportu jest:

- ujawnienie stosunku wartości tradycyjnych kapitałów przedsiębiorstwa do jego kapitału intelektualnego;
- pokazanie dynamiki poszczególnych kategorii aktywów;
- udzielenie odpowiedzi na pytanie o efektywność zarządzania w jednostce w kontekście gospodarki opartej na wiedzy.

## PODSUMOWANIE

W artykule przedstawiono przegląd najważniejszych koncepcji związanych z ewidencją rachunkową kapitałów niefinansowych. Przegląd ten dowodzi, że w środowisku naukowym istnieje dość duże zainteresowanie tą tematyką. Różnorodność poglądów naukowych nie powinna być na tym wstępnym etapie badań odbierana pejoratywnie. Alternatywne sposoby ujęcia zagadnienia mogą być dobrym punktem rozpoczęcia owocnej dyskusji naukowej.

Dyskusja nad zasadami rachunkowości kapitałów niefinansowych wydaje się być potrzebna w dobie formowania się gospodarki opartej na wiedzy. Albowiem zarządzanie przedsiębiorstwem bazującym na wiedzy powinno się opierać na metodycznych podstawach. Można mieć nadzieję, że w perspektywie najbliższych kilkudziesięciu lat zostaną wypracowane nowe standardy rachunkowości kapitałów niefinansowych, które sprostają temu zadaniu.

## BIBLIOGRAFIA

- Dobja D., 2003, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.
- Dobja M., 1997, *Bilans i sprawozdanie o wartości dodanej w rachunkowości społeczno-ekonomicznej*, „Zeszyty Teoretyczne Rady Naukowej SKwP”, t. 40, SKwP, Warszawa, s. 29–41.
- Dobja M. (red.), 2011, *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, Wyd. UE, Kraków.
- Niemczyk L., 2013, *Rachunkowość finansowa aktywów kompetencyjnych i kapitału intelektualnego, nowy dział rachunkowości*, Pacioli Institute, Rzeszów.
- Niemczyk L., 2015, *Kapitał intelektualny w księgach rachunkowych oraz sprawozdawczości przedsiębiorstwa*, Wyd. UR, Rzeszów.
- The International Integrated Reporting Council, 2013, *The International <IR> Framework*, [www.theiirc.org](http://www.theiirc.org) (dostęp: 01.08.2016 r.).

## Streszczenie

Obecnie rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy nie towarzyszy równoległy i powszechny rozwój praktyki rachunkowości w zakresie sprawozdawczości kapitałów niefinansowych. Powodem jest to niewydolność informacyjną systemów rachunkowości. Rachunkowość finansowa zamiast stworzyć ramy dla budowania prawdziwego i rzetelnego obrazu przedsiębiorstw bazujących na wiedzy, deformuje ich obraz koncentrując się jedynie na kapitale finansowym. Liczni teoretycy zarządzania i rachunkowości wyraźnie dostrzegają ten problem. Dlatego zarówno w skali międzynarodowej, jak i krajowej podejmowane są inicjatywy, aby stworzyć podstawy rachunkowości oraz sprawozdawczości kapitałów niefinansowych. Artykuł przedstawia najistotniejsze próby rozbudowania rachunkowości o elementy wyraźnie współgrające z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy.

W artykule jako pierwszą omówiono koncepcję raportowania zintegrowanego. W tym przypadku, szczególnie istotna wydaje się być typologia kapitałów, które są użytkowane przez przedsiębiorstwo. Następnie omówiono rachunkowość społeczno-ekonomiczną M. Dobji. W ramach tej koncepcji bardzo ważne wydaje się rozbudowanie wzorca bilansu o nowe pozycje sprawozdawcze aktywów i kapitałów niefinansowych, a także wskazanie podstawowych zapisów księgowych dotyczących operacji tymi zasobami. Kolejną omawianą koncepcją jest sprawozdawczość kapitału intelektualnego D. Dobji. Sprawozdawczość ta obejmuje wiele nowych elementów metodycznych oraz sprawozdawczych, które wykraczają poza podręczniki tradycyjnej rachunkowości. Na zakończenie przedstawiono koncepcję rachunkowości aktywów kompetencyjnych i kapitału intelektualnego L. Niemczyka. Kluczowymi urządzeniami sprawozdawczymi w jej ramach jest bilans oparty na wiedzy oraz bilans pełny.

Zarówno koncepcje D. Dobbii oraz L. Niemczyka zostały empirycznie zweryfikowane. Rezultaty tej weryfikacji zostały syntetycznie omówione w treści artykułu. Artykuł nie podejmuje zadania oceny przedstawianych koncepcji. Wskazuje jedynie na istnienie wyraźnej luki informacyjnej w rachunkowości, które te koncepcje próbują uzupełnić.

*Słowa kluczowe:* rachunkowość, sprawozdawczość, przedsiębiorstwo, kapitał intelektualny

### **The Knowledge-based enterprises and informative failure of the accounting system**

#### *Summary*

Currently, the development of knowledge-based economy is not accompanied by a parallel and widespread development of accounting practices in the field of reporting of non-financial capital. This causes failure of information systems of accounting. Financial accounting instead of creating a framework for building a true and fair view of the enterprises based on knowledge, deforms their view by focusing only on the financial capital. Many theorists of management and accounting clearly recognize the problem. Therefore, the international and national initiatives are undertaken in order to create the basis of accounting and reporting of non-financial capital. Article rearranges the most significant attempts to expand the accounting in harmony with the development of knowledge-based economy.

The article as a first discusses the concept of integrated reporting. In this case, particularly important is a typology of capital, which are used by the enterprises. It then discusses socio-economic accounting by M. Dobija. Under this concept, it seems very important to develop the standard of the balance sheet with the new reporting items of non-financial assets and equity, and an indication of basic accounting records relating to the operation of these resources. Another issue is the concept of intellectual capital reporting by D. Dobija. This reporting includes many new features that goes beyond traditional accounting textbooks. At the end is presented a concept of competence assets and intellectual capital accounting by L. Niemczyk. Here the key reporting tools are the knowledge-based balance sheets and, so called, full balance sheet.

*Keywords:* accounting, reporting, enterprise, intellectual capital

JEL: J24, M41, O15

*prof. dr hab. Michał Gabriel Woźniak*<sup>1</sup>

Katedra Ekonomii Stosowanej  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

## **Lessons from the experience of fiscal reform in Poland**

### INSTEAD OF INTRODUCING

The real changes of the state status in Poland from an enterprise's owner to its shareholder were introduced on the strength of the Act on Financial Economy Within State-owned Companies of January 31, 1989. In consequence of these changes, enterprises had to pay an obligatory dividend. It constituted 44% of the net value of productive wealth, which was treated as the founding capital and, after its amendment, as a result of the government's stabilization plan and systemic transformation, it was reduced to 33%. After the implementation of the Balcerowicz Plan, dividend income decreased from 6.6% in 1990 to 5.4% in 1991. However, this reduced transfer of income from enterprises to the state budget was still tremendous and, in the situation of unusually high interest rates, it became a microeconomic anti-stimulus of the modernization of productive capital. The state did not also use the income obtained in this way from enterprises on restructuring and modernization of productive capital, but on limiting the unproductive budget deficit and the maintenance of the constantly growing public debt inherited from the centrally-planned economy.

The Corporate Income Tax Act of January 31, 1989, unified the regulations of tax rates for all business entities irrespective of their form. Simultaneously, the tax burden of profits was reduced from 65% to 40%. However, these were still anti-modernization fiscal charges because they denoted a transition via the state budget from economically effective to ineffective ones.

Formally, the government's responsibility for shaping the production structure and its financial security was lifted only by Sejm's repeal of the Socio-Economic Planning Act in September 1990. Moreover, the removal in the years

---

<sup>1</sup> Address for correspondence: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków; e-mail: [wozniakg@uek.krakow.pl](mailto:wozniakg@uek.krakow.pl).

1989-1991 of the so-called intermediary structures of economy, which grouped together enterprises from energy, coal and transport industries, and 20 special purpose funds, was also of huge importance.

A deregulation scale connected with the reduction of enterprise subsidies is illustrated by the fact that in 1989 the subsidies constituted 28.5% of total expenditures of the central budget and in 1990 – only 17%. However, more efficient business entities continuously had to support those that could not generate a financial surplus.

A severe crisis of public finance, which took place at the turn of the first and the second quarter of 1991, accelerated the decision about the implementation of a tax system reform. The crisis exposed with all its severity not only the results of shock macroeconomic stabilization and deregulation, but also the lack of functionality of the centrally-planned economy's fiscal regulations. In the case of Poland, the lack of coherence between taxes from 1980s and a liberalizing economy, as well as economic and social goals that resulted from systemic changes, was connected with:

- unequal treatment of particular sectors of economy irrespective of their legal form;
- fiscal barriers of capital accumulation and business activity;
- replacement of taxes by reducing people's incomes using state-administrated salaries and prices which were distorting the conditions of economically rational decisions of business entities;
- no guarantee of easily collected incomes in the required amount to secure the implemented goals of social policy.

Ownership discrimination, instability of tax burdens and big discretion, which characterized a post-socialist fiscal system, were unacceptable in a democratic state under the rule of law and competitive order. However, fiscal reforms took place gradually and were introduced with a delay despite shock deregulation and microeconomic stabilization.

During the first four years of the economic transformation, when the foundations of the new tax system were laid down, the liberal option was the dominating one.

Until 1994, the changes of tax system were directed at neutralizing budgetary policy and ensuring macroeconomic stabilization. Fiscal policy was not used to any extent to finance development goals and to modernize productive capital, which was inherited after the centrally-planned economy and depreciated to a considerable extent. Except of the actions undertaken as a part of the "Strategy for Poland" program implemented between 2004 and 2007 and certain actions as a part of "Entrepreneurship – Development – Work" programme in the years 2002–2003, which aimed at the development of small and medium-sized enterprises<sup>2</sup>, the syndrome of anti-modernization fiscal policy turned out

---

<sup>2</sup> The characteristics of this program and its results, see: [Woźniak, 2006, p. 140–154].

to be permanent despite later corrections. Poland has never had a fiscal surplus even in the years with a high, positive level of demand gap. The attempts to limit fiscalism by reducing taxes and removing tax reliefs and exemptions were in contradiction to the needs of the modernization of depreciated wealth of post-socialist enterprises. In accordance with the recommendations stemming from the neoliberal consensus and as an answer to the challenges posed by globalization, modernization by privatization and an inflow of foreign capital were chosen, which did promote social cohesion. However, it should be noted that they had a positive effect on increasing the average level of life measured by the GDP growth per capita. Fiscal policy was also not properly connected with rational social policy. Regulations of social policy were adopted from the centrally-planned economy, which were not explained by healthy criteria of social solidarity that did not undermine the mechanisms of self-responsibility of an individual for its prosperity. In fear of negative consequences of market facilitation in the form of high unemployment and increasing social inequalities, new social benefits and privileges were introduced. With time, politicians pursuing rent seeking started to compete in inventing new rigid expenditures from the budget or in increasing existing incomes by enacting privileges under the law for groups or economy sectors. Together with the actions to limit state fiscalism according to the recommendations of supply-side economics and low efficiency of the state in debt collection, a lasting tendency was exposed for a high participation of rigid expenditures in the central budget, as well as a budget deficit enacted by laws. Most often, they exceeded 70% of the total expenditures of the state. At the same time, the economy got stuck in a permanent budget deficit which, in the periods of economic downturn reached such levels that were difficult to oversee by the state resulting sometimes in a growing risk of uncontrolled public debt.

Continuous amendments of tax regulations, especially of VAT, attempts to eliminate progressive taxes and excessive fiscalism, contrary to expectations, did not create a favorable climate for modernization of the economy. Privileged treatment of tax payers with the highest income was expressed in functioning of practically quasi-flat-rate personal income tax with two tax rates since 2008 (19% and 32%). It encouraged import of luxurious consumption goods, as well as the insufficient use of demand potential of tax payers with the lowest income to stimulate the local production of everyday goods, and, at the same time, to modernize the sector of small and medium-sized enterprises. What was missing in the budgetary policy was a consistent and related to the social and economic cohesion system of tax adjustment. Indexation rates were chosen under the pressure of current needs and under the pressure exerted by the strongest interest groups without deeper analyses of integrated benefits and costs over different time horizons. The only action of the state in the sphere of fiscal policy that was consistent and coherent with the logics of intensifying competition were successive and multiple income tax reductions of corporate income tax from 40% in 1996 to 19% in 2004.



In the implementation of the fiscal reform, obeying the principle of tax rule centralism was considered necessary. However, it was limited to a centralized mode of setting fiscal principles. Thanks to that, it was possible to decentralize the public finance and transfer a part of taxes and fees to local authorities.

The accession of Poland to the European Union was connected with solving the problem of tax harmonization without which a free flow of goods, capitals and people guaranteed by the uniform European market of EU signatories would cause a distortion of competitive order, difficulties in intensifying integration processes and economic cohesion. The need to harmonize taxes was signaled already in the Treaty of Rome (art. 83). When it was being drafted, people thought that implementing an idea of a uniform internal market requires merely harmonization of indirect taxes and abolishing customs barriers.

The development of integration processes and an increasing role of transnational corporations has currently revealed many issues connected with differentiation of direct taxes, especially those related to the phenomenon of unfair competition resulting from these differences or difficulties in the flow of capitals and incomes from capitals, tax influence on labor costs and connected with it labor migration, transfer of taxes on the international scale, so tax dumping. A problem of tax justice in an international dimension appears. All these issues were the fundamentals of a general tendency to reduce direct taxes. However, these reductions have features of spontaneous harmonization, which, according to its characteristics, remains in a loose relationship with the problem of tax justice and fair competition.

Thus, the issue of direct tax harmonization, except the subject of indirect tax harmonization that was already touched upon, becomes an even stronger issue in a tax debate in the EU. Substantive decision-making process about harmonization of direct taxes requires answers to many questions regarding its influence on:

- the state budget and the imbalance of public finance;
- the possibility to lower taxes imposed on personal incomes if the harmonization of direct taxes led to the reduction of public incomes;
- the effects for labor mobility, attracting foreign investments and motivating national entrepreneurs to invest;
- the acceptable range of an economic rent implementation by transnational corporations and the relocation of public debt resulting from this rent among countries.

The basic premise of tax law harmonization is an uncompromising requirement which forbids acquiring unjustified benefits by a given Member State as a result of the application of tax laws. Discrimination or tax privileges for regions, production branches or enterprises undermine the fundamental rules of efficient markets, especially the requirements of equal conditions and uniform competition rules<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> The European Commission touched upon the issue of excessive differentiations of tax systems and harmonization actions in 1985. In the White Paper on completing the internal market, 282 proposals were presented regarding the removal of physical, technical and fiscal barriers of creating

Direct tax harmonization is complicated by the fact that it was not included in the treaty which created the European Community (TEC). Based on it, to tax matters applies the principle of subsidiarity. Therefore, the Community can interfere in an integration issue only when particular countries cannot fulfill these goals on their own. However, based on the art. 94 of TEC, harmonized are legal regulations which directly influence how the internal market functions. All possible actions to harmonize the tax law which result from this article require, however, respecting the unanimity principle of the European Council to adopt a law (art. 308 TEC). These procedural requirements, in relation to different effects of tax harmonization in order to implement social and economic goals in particular countries, cause that this process is taking place with huge resistance. Currently, there is no coherent tax law which would be binding in the whole EU. The only exception are indirect taxes.

Creating a common internal market envisioned by the Treaty of Rome and the removal of border controls on January 1, 1993, forced the necessity to prevent double taxation, the lack of taxation and interferences with competition.

The problem of differentiation of direct taxes and their meaning to the free flow of work and capital has been visible for many years. However, according to art. 94 of the Treaty of Rome, what should be harmonized are legal regulations that directly influence the functioning of the common market. Harmonization of direct taxes can be allowed when different provisions included in legal regulations could limit the freedom of income flow, dividends, interests, concession fees, and capitals among the Member States. Therefore, basic elements of how direct taxes are constructed cannot be harmonized. Difficulties are created by the unanimity principle.

Due to the above-mentioned limitations, harmonization applies above all to personal incomes of natural persons. These entities, by conducting business activity in an international dimension, influence the exchange of goods and services, and the flow of capital among countries. Because personal incomes exert influence on the functioning of markets mostly in the local dimension, harmonization of personal income tax applies only to double taxation of people working within the so-called local border traffic among EU countries.

#### FISCALISM OF NATURAL PERSONS

The Personal Income Tax (PIT) Act was implemented at the beginning of 1992 and it was amended frequently regarding tax reliefs, income reductions and tax deductible expenses. These amendments were made under the influence of

---

the uniform internal market. From that moment on, every year, a report on how these goals are being implemented is presented to the European Council.

harsh negotiations regarding political and professional benefits, which did not help the rationalization of this tax to harmonize the criteria of economic effectiveness and social solidarity.

Until the year 2003, personal income tax had formally a progressive character, as there were three tax thresholds slightly modified in time (20%, 30%, 40%) and from 2009 there were two scales: 18% and 32%. It was actually a quasi-flat-rate tax as the third threshold applied to only ca. 1% of tax payers, and the first one – 95% of tax payers. Despite it, the latter supplied the state budget with a bit more than 50% of income and the third-threshold tax payers – more or less 30% of income. The reduction of the third tax threshold turned out to be a significant reason for budget deficit during the economic downturn from the third quarter of 2008 due to the outbreak of the world financial crisis. Since the communist state did not levy personal income tax on workers, tax thresholds set on an average European level contributed to the feeling of common injustice. It caused the tendency by tax payers to lower their real incomes and to escape<sup>4</sup> into the grey zone.

In the face of increasing depopulation processes, the lack of visible pro-family character is the weakness of the tax system that was adopted, even though there is a possibility for joint taxation of spouses. The benefits derived from it, for a family in which spouses have incomes to which different tax thresholds apply, are not oriented at increasing the number of offspring.

The universal character of tax denotes that taxed are all personal incomes of natural persons earned nationally and internationally (except the incomes of farmers which fall under another type of tax: agricultural tax) lowered by:

- tax-free minimum<sup>5</sup>;
- tax deductible expenses applicable to employment, professional and home-based relationships depending on the number of workplaces.

This universal character is expressed also in the non-use of personal exemptions except disabled soldiers. However, what was envisioned was quite a broad catalogue of transaction-related exemptions that grew in time and was mostly of social character (unemployment benefits, gratuities, financial assistance, scholarships), investment character (income earned in a special economic zone) and of economic character. Very important for the social and economic cohesion were construction and property tax deductions, which no one secured due to Poland's accession to the EU.

Beneficial for the creation of small enterprises are standard tax deductible costs in the amount of 20% and 50% of income. Tax deductible costs amounting to 20% are applied to:

---

<sup>4</sup> The Personal Income Tax Act of July 26, 1991, consolidated text: J.L. of 2012, No. 51, item 307.

<sup>5</sup> The tax-free minimum is much lower than the social minimum. In 2013 the tax free quote was 2091 PLN annually while the social minimum was on the level of 828,73 PLN monthly per person (in a household of five people) up to 1064,76 PLN monthly per person (in a household of a retiree or in a one-person household) [IPiSS, 2011].

- income derived from personal artistic, literary, scientific and journalistic services;
- remuneration for commissioned activities by authorities or state and municipal administrative organs, courts and prosecutor's offices;
- income derived from contractual employment if these services are not performed for the public.
- Whereas tax deductible costs amounting to 50% are applied to:
  - payment or license fee, transfer of ownership of an invention, an integrated circuit layout design protection, a trade mark or a design patent;
  - copyrights and related rights or disposing of these laws.

Personal income taxation may follow general and specific terms: flat-rate income tax on registered income, tax card, flat-rate income tax on church income. General terms apply to every natural person. Beyond the scope of the Personal Income Tax Act remain: an income derived from agricultural activity except an income derived from special departments of agricultural production, forestry, from inheritance and donations, wealth division by spouses, actions that cannot be the subject of a legally binding agreement.

An income earned abroad is exempt from taxation in Poland if it is stated by an international treaty for avoidance of double taxation or another international agreement to which the Republic of Poland is a party. However, an income earned in countries to which the regulations of treaty for avoidance of double taxation do not apply, are taxed according to the general terms, but the applied tax is reduced by the value of the tax paid abroad from the income earned in a foreign country.

In Polish tax law exist two forms of a flat-rate income tax for natural persons conducting business activity – tax on registered income and tax cards. Introduced in 1994 a flat-rate tax is used to simplify the taxation of small enterprises. It is one of the elements of tax harmonization between Poland and the European Union legislation. A flat-rate income tax on registered income can be used by natural persons conducting business activity, partnerships and registered partnerships. A flat-rate tax can be applied only to entities which in the previous tax year acquired a total income not greater than 150 000 EUR<sup>6</sup>.

There are a few amounts of flat-rate tax regarding:

- 1) the professions – 20% of income;
- 2) the income derived from service activities, private lease, commission sales, distributor's activity, services connected with running kindergartens, fire safety, productions from customer-provided material – 8.5% of income;
- 3) the manufacturing activity, construction works, car transportation of over 2 tons payload, commission on commercial activity listed in the Act – 5.5% of income;

---

<sup>6</sup> In the years 2003–2007 this limit was 250 000 EUR, and is still valid.

- 4) service activity in trade or catering (except the sale of alcoholic beverages with an alcohol content of over 1.5%) – 3% of income.

The Act states also the conditions allowing for a flat-rate tax exemption and the possibility of tax deductions and covering losses from previous years. From a flat-rate tax may be deducted mandatory health insurance contributions and tax reliefs for the non-governmental organizations (up to 1% of tax).

Entities taxed with a flat-rate income tax on registered income do not have tax ledgers or tax registers of revenues and expenses. However, they are obliged to register their income, equipment, keep all receipts and have a register of all fixed and intangible assets. There is also a possibility of taking a tax credit. The settlement of flat-rate tax takes place on a quarterly basis.

A tax card method of taxation has functioned since 1992. It can be used by natural persons who conduct business activity on their own in the form of a civil partnership. The objective scope of taxation encompasses a service and production activity, a retail trade activity, non-alcoholic catering activities, an activity conducted within the scope of the professions and educational services, home care for children and ill people, veterinary and entertainment activity. The employment limits up to five employees are presented in the tables, separately for particular types of activity. They can be increased in the municipalities with a particularly high unemployment rate and directed at persons who run agricultural holdings at the same time.

Supporters of the liberal minimal state blame this tax construction for annual losses for the budget of ca. 10 billion PLN due to the joint tax settlement of spouses, the lack of neutrality because of different tax reliefs and deductions from the tax base, high costs of tax collection, favoring the activity of small enterprises in the grey zone and weakened stimuli to boost effectiveness which existed in the case of one-threshold flat-rate tax without any preferences. In order to increase the state budget revenues, strengthen the neutrality of tax and limit the costs of its collection, the number and the scope of tax reliefs were restricted from the year 2000. In the corrections of this tax, arguments in favor of enhancing social cohesion lose against the arguments in favor of short-term political goals and limiting the budgetary imbalance. The supporters of social solidarity associate the changes of this tax with ignoring the support for families, favoring reliefs which benefit the richest, the lack of connection between the tax-free threshold and poverty threshold.

Heavy differentiations of personal income tax in the EU concern (Table 1) setting the tax base as well as the rate levels, different treatment of income sources, different tax thresholds and tax reliefs, which, in addition, are subjected to frequent and intensive fluctuations. These differentiations are the reason of many problems that make difficult the implementation of harmonized policy of social and economic cohesion. In comparison to other countries of the UE-27, Poland attaches considerably small importance to the personal income tax as a tool of shaping social and economic cohesion.

In the majority of countries, a tax-free threshold corresponding to the biological minimum is used. Its high differentiation in comparison with the differentiation of fiscal burdens of natural persons is the reason of labor migration, even though it should be emphasized that in the case of Poland and the majority of new Member States more important is the variation in salaries. Average net monthly salary in Poland in 2013 amounted to 842 USD. However, a wide strip of average net monthly salary in the EU is between 2000 and 3000 USD if Luxembourg is excluded (4730 USD) and Denmark (4037 USD).

Due to existing or predicted tensions on the EU labor market in many countries connected with the aging of societies, high variation of personal income tax becomes the source of resistance against the harmonization of this tax and encourage to continue the tax competition. Tax problems of people changing their place of work and residence between different countries are based on the rule of avoidance of double taxation stated in agreements among particular countries.

#### FISCAL DEREGULATION OF LEGAL PERSONS

In the matter of directing the modernization processes, of special attention should be the corporate income tax (CIT). This tax is under the conditions of market economy a parameter of investment decisions, costs of acquiring capital, profitability of starting up another business activity. Transferring the burden of investment decisions from the state to the economic entities as result of deregulation and liberalization of the economy, imposed the necessity to reform this tax<sup>7</sup>. As result of it, in 1992 were introduced uniform rules of imposing CIT regardless of the type of ownership, organization, its legal form and the sector to which a given business belongs.

Numerous amendments of the CIT Act were about a gradual lowering of the tax rate from 40% in force since 1996, up to 38% in 1997, 36% in 1998, 30% in 2000, 28% in 2001 and 19% since 2004 (Table 2). In result, Poland together with Slovakia, Slovenia and Czech Republic found itself in the group of EU-27 countries with a relatively low CIT. However, even lower CIT is in Ireland (12.5%), Romania (16%), Lithuania and Latvia (15%), Cyprus and Bulgaria (10%). Nevertheless, the highest CIT rates are applied in Malta – 35%, in France – 33% and in Belgium – 34%, Italy – 31.4%, Spain – 30%, as well as in Germany – 29.8%. In Poland together with the reduction of CIT rates reduced were also initially numerous (over thirty) subjective exemptions, from which only a few have remained since 2007. They apply to income derived from selling a whole or a part of property belonging to an agricultural holding, income of taxpayers whose statutory aim is scientific, technical, educational, cultural

---

<sup>7</sup> The Corporate Income Tax Act of July 15, 1992.

activity, supporting social initiatives devoted to those aims, income earned from economic activity carried on within a Special Economic Zone, subsidies received from the state budget and the budgets of local government, legal persons of the Catholic Church and income derived from running raffles. The total amount of tax deduction due to donation cannot exceed 10% of income. Donations to natural persons, legal persons and some organizational units that have no legal body (producers of fuel, alcohol over 1.5% of alcohol content, tobacco, electronics and those who produce from precious metals or with these metals) are not tax deductible. Irrespectively of PIT and CIT, a tax on share sales in public trading functions since 1995 and a tax on games of chance.

From January 1, 2011 pursuant to the changes in the Personal Income Tax Act, the Corporate Income Tax Act and the Act on flat-rate income tax from some revenues of natural persons [J.L., No. 226, item 1478], the catalog of subjective exemptions from corporate income tax was broadened. The amendment of the Act specified or supplemented binding regulations of the CIT Act, sanctioning the equal treatment of Polish and foreign investment and pension funds. Exempt from CIT were also foreign counterparts: institutions of free investments with the registered office in a Member State or another country within the European Economic Area (EEA) and tax payers running a pension fund with the registered office in a Member State or another country within the European Economic Area (EEA).

A serious problem from the point of view of economic cohesion of uniform EU market is high variation in CIT. This variations favor, on the one hand, unfair competition and, on the other hand, they are important stimuli to boost modernization and Foreign Direct Investment (FIZ) inflow to the less-developed countries, to which Poland belongs, applying usually lower rates of this tax than average for the UE. Although since 2005 can be observed a visible tendency to reduce CIT rates, still extremely different scales of this tax exist.

Regarding CIT harmonization, two directives and one convention were signed. The directives regard the common system of taxation applicable to mergers, divisions, transfers of assets and exchanges of shares concerning companies of different Member States. Any surpluses in the value of the wealth components as result of the above-mentioned processes are not the basis for taxation of any partnerships or partners. [Council Directive 90/434 of July 23, 1990]. This solution is supposed to simplify the restructuring undertaken in order to improve the position of a partnership. Another element of harmonization of taxation of enterprises is adopting a rule that taxation of dividends of international companies cannot be stricter than of national companies. In practice, the implementation of this rule looks as follows: if the share of Parent Company in the capital of its Subsidiary with the registered office in another Member State is at least 25% then transferred profit by its Subsidiary is exempt from tax.



Council Directive 2003/49/EC of June 2003 states that royalty payments made between Parent Company and its Subsidiaries are treated as internal cash transfer of a business organization and shall be exempt from any taxes in that State provided that the beneficial owner of the payment is a company or permanent establishment in another Member State.

Also in the form of a directive are regulated the rules of taxation of dividends and profits from stock ownership for international enterprises. Two solutions are possible: taxation of the company and resignation from the taxation of shareholders or the opposite: the company does not pay tax on the dividends paid to the shareholders and the tax duty lies on the shareholders or stakeholders. However, regarding national enterprises, in dividend taxation applies the law of a given Member State.

The perspectives of CIT harmonization despite the efforts since at least 6 years, are not optimistic. It results from the fact that the biggest Member States – France and Germany – have high fiscal needs connected with social expenditures. In this situation, they aim at harmonizing CIT rates close to the level of 30%. However, countries with smaller social needs, even if they have relatively high CIT rates, e.g. the Netherlands, Austria or Sweden are against it. Despite the fact that the global crisis caused the steering of the CIT harmonization concept towards the so-called Common Consolidated Corporate Tax Base (CCCTB)<sup>8</sup> whose benefits would be connected with the transparency and lower costs of tax settlements, especially for the sector of small and medium enterprises, then the improvement in EU economic competition would not be linked with benefits for the countries applying up to now CIT rates that are lower than average.

## HARMONIZATION OF INDIRECT TAXES

The main source of budget revenue in Poland are indirect taxes. Therefore, the greatest tax reform challenge was introducing on July 1, 1993, the goods and services tax (GST). Its construction was adjusted to the common system of VAT (Value Added Tax), which ensures ca. 40% of state revenue, and which started with the ratification by the European Communities on May 17, 1977 of the Sixth VAT Directive of the Council of the European Communities, amended many times<sup>9</sup>.

As result of this Directive all multi-stage cascading taxes applied in the countries that belonged at that time to the Community were replaced by the value-added tax (VAT). However, particular countries maintained full flexibility to set tax bases and tax rates.

<sup>8</sup> In Polish: wspólna skonsolidowana podstawa opodatkowania osób prawnych.

<sup>9</sup> Currently, a new legal act regulating all elements of VAT construction is Council Directive 2006/112/EC of November 28, 2006, J.L., No. 54, Item 535 (as amended).

The subject of the harmonization were: the subject of the tax, taxable activities, tax base, tax exemptions, the mechanism of deducting tax from the due tax and the taxation of small enterprises, agriculture and tourist offices in the system of VAT. It meant the necessity to unify all elements of its construction except rates and the rules of its collection. The VAT rates are set by each Member State individually. The tax rate cannot be lower than 15% and the rates considerably lowered cannot be smaller than 5% if we omit the transitional period. VAT replaced five binding indirect taxes so far: a sales tax and a turnover tax.

The goods and services tax is applied to trade in goods, so:

- payable delivery of goods and services on the territory of the Republic of Poland;
- export and import of goods;
- purchase and delivery of goods inside the EU with the remuneration paid on the territory of the Republic of Poland.

In the goods and services tax, four types of tax rates were used:

- 1) Standard 22% – applied to all goods except export of goods and services and trade in goods and services inside the EU restricted for other tax rates.
- 2) Reduced 7% – applied to goods and services connected with agriculture and forestry, health care, food products, books, magazines and newspapers, transportation services, local artistry, selected services for the public inclusive of services encompassed by the program of social housing.
- 3) Rate of 3% from May 1, 2008, until the end of 2010 was applied to agricultural products and agricultural services listed in the Act.
- 4) Rate of 0% which is applied generally to the taxation of export of goods and delivery of goods within the EU, as well as selected goods and services on the territory of the Republic of Poland, e.g. selected shops, a part of sea transport, means of air transportation, international transportation, delivery of goods to duty-free zones.

Numerous amendments since May 2004 to the complicated and unclear VAT Act in force became a nightmare for the entrepreneurs. They became the source of many mistakes in its settlement and high costs of its collection. This situation fostered finding ways to omit this tax by non-invoiced turnover. It also hindered the forecasting of the effects of taxes on the economic goals. The real threat of exceeding in 2011 the second prudential threshold of 55% national debt to GDP ratio and the risk of destabilization of public finance if the debt continues to grow, as well the necessity to increase VAT rates resulting from the EU directives binding Poland, imposed the increase of this tax. Based on the Act of November 26, 2010, on changes of some acts connected with the implementation of the budget act, the fundamental change was the increase in VAT rates (from 22% to 23% and from 7% to 8%) from January 1, 2011. At

the same time, the VAT rate for basic food products was lowered from 7% to 5% (it is, among others, bread, edible oils, dairy products, hams, groats, flour, pasta, fruit and vegetable preserves, e.g. juices, soft drinks, frozen food). Since January 2011 to the unprocessed food, books and specialized magazines applied the lowest allowed by the EU law VAT rate – 5% (until that time it was 3% and 0%). Instead of an increasing social and economic cohesion reform of public finance sphere that eliminate unjustified by criteria of economic effectiveness and social legitimacy privileges of different social groups, the government foresees also further 1% increases of VAT until its maximum level of 25% if the economic growth does not speed up and it is not possible to curb the increase of government expenditures.

The liberalization of economy and reduction of customs barriers connected with the adjustment of the internal market to the regulations of the EU showed very clearly the low competitive ability of economic sectors and branches of Poland. In order to protect the internal market against unfair competition, specific taxes were introduced during transition periods. Such character had a levy introduced in 1994 on selected agricultural goods and food products brought from abroad [J.L. of 1994, No. 43, item 160]. This tax was directed at the protection of agricultural market from the pricing policy called dumping. In 1996 this tax stopped being collected.

In reaction to chronic adjustments of post-socialist enterprises to the requirements of open markets and harsh criticism by many communities of too extensive opening of the economy for foreign goods, in the years 1994–1996 an import tax with a high 6% levy was introduced. It was reduced to 5% in 1995 and to 3% in 1996 and in the next year due to very good economic results of enterprises, the tax was lifted.

Most controversial was the tax of excessive wage rise which functioned until 1996. In practice, this type of an economic regulator was incompatible with the criteria of economic efficiency and commonly respected criteria of social justice. It also turned out to be an unreliable tool of disinflation and the source of delaying adjustments of active business entities. The fact that it was lifted clearly improved the conditions of human resource policies of enterprises, therefore allowed for their modernization.

In Poland, similarly as in other EU countries, function other direct and indirect taxes. Except for excise duty, they all are of marginal character from the point of view of budgetary revenues. The attractiveness of excise duty as a supply source of the state budget results from the fact that it is an efficient tax easy to collect which is illustrated by continuously increasing revenues from it in Poland. In 1994 they constituted 14.3% of state budgetary revenue and, currently, almost 22% and almost 30% of tax revenues. While setting excise duty rates, taken into consideration are the needs to curb consumption resulting in the high

risk of negative health and social effects. However, the most important source of revenue from excise duty are motor fuels – in 2008 they constituted 45.8% of state budgetary revenue from excise duty. The second group of excised goods when it comes to revenue are manufactured tobacco products (26.7%) and the third one – alcoholic beverages – 18.5% of revenue from excise tax. The smallest share in the state budgetary revenue is the revenue from electricity taxation (5.3%) and passenger cars (3%).

The structure of excise duty, similarly to the tax on goods and services, changed considerably until 2004. Since the moment Poland joined EU, its structure was adjusted to the European Union standards, which have been based since 1993 on the harmonization of excise duties with a huge fiscal importance for budgets of particular countries, as well as on allowing excise duties with local effects without harmonization and elimination of excise duties of relatively low fiscal efficiency or including them into the common turnover tax.

Differentiations of the basic and discounted rates constitute in some cases a hindrance to the free flow of goods and services. However, they cannot be eliminated because of the unsolved issues of direct tax harmonization, various social and budgetary problems of particular Member States.

The harmonization of excise duty with the EU standards meant narrowing the excise duty products to motor fuels, heating oil, gas, energy, passenger cars, cosmetics, beautifying agents, perfumery products, fur products, articles made of furskins, playing cards, equipment of entertainment activity facilities, and hunting and gas weapons.

In order to ensure the full compatibility of solutions regarding turnover and taxation rules, and exemptions from excise duty with European Union provisions, a category of harmonized excise goods was singled out. There is a possibility of suspending the excise duty on harmonized excise goods until the moment of delivering the goods for consumption (for the time of storage). There are no reliefs or exemptions from excise duty. Excise duty rates are expressed in:

- percent of tax base;
- amount per unit of goods;
- percent of maximum retail price;
- amount per unit of goods of maximum retail price.

The Excise Duty Act does not state final binding rates of excise duty. It authorizes the Minister of Finances to do it specifying the premises that he should take into consideration while setting the excise duty rates. The base for changing the excise duty rates for a given year are minimal rates resulting from the provisions of the EU law and premises of the budget act.

Based on the Act of November 1984 functions in Poland an agricultural tax incoherent with the PIT [J.L of 2006, No. 136, item 969 as amended]. This tax, from the point of view of social criteria, has all the flaws of flat-rate tax

and at the same time does not foster the modernization of agriculture in the direction of large agricultural holdings. This tax is charged on agricultural holdings exceeding 1 conversion hectare. It is set by the commune head, mayor or the president proper from the perspective of the land location. The payments are payable in four installments for the land of agricultural holdings in the amount constituting 2.5 quintals of rye, for the rest of the lands – 5 quintals of rye.

Regarding the forest area is used a forest tax [J.L. of 2002, No. 200, item 1682 as amended]. It constitutes the financial equivalent of 0.22 m<sup>3</sup> of wood. In forest tax are anticipated subjective and objective exemptions.

Losing on importance is also the tax on inheritance and donations normalized by the Act of July 28, 1983 [J.L. of 2004, No. 142, item 1514 as amended]. It is a progressive tax with a continuous scale: 3% for a group of entities from the so-called first tax group, 7% for the second tax group, 12% for the third tax group. The Act specifies also the possibility of acquiring a socially justifiable tax relief granted in case of an acquisition of a dwelling building, by excluding from the taxable base the value of upmost 110 m<sup>2</sup> of utility area. From January 1, 2007, exempt from tax on acquisition of ownership or property rights from a person belonging to so called first tax group (including spouses, children, grandchildren, parents, grandparents, stepchildren, stepparents and siblings).

The Act of January 12, 1991 [J.L., No. 121, Item 884, consolidated text as amended] regulates the real estate tax. This tax is levied in the amount of 2% of the value of the structure from m<sup>3</sup> of land and buildings designated for the conduct of business. This act allows subjective exemptions. Of a similar character is the tax on means of transport. Its amount is set by the municipal council based on a rate range specified in the Act.

Local duties should be added to the taxes. In the current system those are: stamp duty, administration fees, local charge, market fee, parking fee and tax on civil law transactions.

## CONCLUSIONS FOR THE FUTURE

Experiences in the area of fiscal regulations in Poland and activities harmonizing these regulations allow drawing a few conclusions in the context of modernization oriented at social and economic cohesion<sup>10</sup>.

A tax system that fosters the social and economic cohesion should respect not only the aims of such a development strategy, but also the specificity of spatiotemporal modernization conditions. It also cannot be shaped while being

---

<sup>10</sup> An interesting and yet comprehensive assessment of the tax system in the context of a prudent socio-economic policy proposes [Żyżyński, 2009].

detached from the reality of the modern world economy, which remains under a strong influence of competition based on widely understood innovations of internationalization of economic processes, connectivity of structures of market and public sectors and the social and political sphere. In its solutions must be respected requirements resulting from the Polish membership in the EU, with which connected is a tendency to intensify tax harmonization. Any other obligations resulting from the membership in other international organizations (WTO, OECD) and ratified conventions must also be respected. It is emphasized in the case of indirect taxes as they are subjected to the directives harmonizing taxes in the EU and tariff regulations. These external limitations constitute also arguments of the supporters of marginalization of tax reliefs as tools that steer modernization towards social and economic cohesion. From them results also an increased role of indirect taxes in securing fiscal needs of the state and marginalizing wealth taxes.

A unique feature of the Polish tax system is a radical reduction of the CIT from 40% to 19%, which curbs the possibility of the state to influence modernization processes with the help of tax reliefs. It is beyond doubt that for Poland the aim of fiscal policy should be the creation of a competitive tax system. An investor-friendly tax system seems to be one of few encouraging the inflow of foreign investments of economic assets for the post-socialist economy that is not satisfactorily saturated, a structure of intellectual capital that corresponds to the needs of an economy based on knowledge and, additionally, unevenly concentrated in a spatial dimension [Wosiek, 2012, s. 49–74].

A redistribution on the level of almost half of the GDP as based on the example of Scandinavian countries<sup>11</sup> which is demanded by radical supporters of social welfare state, cannot be applied in the case of a country with an average level of GDP per capita and a relatively small demand of the internal market. Such a high redistribution of income to the state budget becomes a serious hindrance to development and usually hinders modernization in order to achieve social and economic cohesion and, practically, excludes real convergence. Facts prove that such a high level of redistribution without greater damages to the dynamics of GDP can only be by the richest countries under favorable conditions. In EU-27, the burden of GDP with total taxes in 2012 amounted to 39.4% and was higher than in the USA by 11%. In Poland this indicator was on the level of 32.5% – it decreased since 2002 only by 0.2%. Due to the level of economic development, annual cumulative budget deficits and an increasing public debt, which in 2010 amounted to 55.7% of GDP, the government lost the room for maneuver in the matter of strengthening modernization aiming at social and economic cohesion by the means of increasing government expenditures. There was only small room for maneuver in the area of rationalization of the structure of government expen-

<sup>11</sup> Norway 45.9%, Sweden 53%, Finland 55.1%, Denmark 58.2%, data for 2010 [Eurostat, 2011].

ditures, the structure of taxes and tax reliefs allowed within the framework of the legal order of the EU.

Despite the fact that the share of public expenses in the GDP in Poland is lower than in the old EU countries, then it remains quite high in relation to modernization needs of the economy and is connected with the functioning of non-competitive fiscal burdens regarding many countries competing for acquiring foreign investors.

Therefore, the solution to the problem should be found in the rationalization of the budget expenditures by eliminating the unfounded criteria of social legitimacy of social benefits and by reducing excessive institutionalization of the economy. Such approach would contribute to the limitation of transaction costs of the functioning of the state and strengthening the mechanisms responsible for self-responsibility of business entities and just social inequalities.

In the long term, social well-being is easier to build when the market economy is the least limited by taxes and regulations. However, if the fiscal needs of the country must be high due to a high public debt and a slow economic growth, then it is better to secure them with the help of a lower corporate income tax and, accordingly, higher indirect taxes.

The reduction of costs of tax collection and the increase in the efficiency of tax enforcement should be found in the greatest transparency of tax law and simplified tax procedures. However, transparency and simplified procedures of tax collection cannot be a goal *per se* as that would lead to the deterioration of the tax system and reduction of its useful functions in steering the modernization of production and consumption spheres towards social and economic cohesion. Therefore, it seems unjustified to push a flat rate tax from natural persons in a country with high budgetary needs as it seriously hinders the implementation of the rule of justice in taxation and may contribute to the reinforcement of deep social inequalities. A better solution is to skillfully match tax thresholds with the system of tax reliefs and exemptions allowing the achievement of structural effects which improve social and economic cohesion. The temptation to abuse them results not as much from the existence of tax progression, tax reliefs and exemptions but from the lack of successful institutional protections of the law state that would abandon chasing politicians due to rent seeking and tax system officials due to corruptive situations. This transparency, unambiguity and precision of law and professionalism of tax service, which refers also to the understanding of public welfare supported by adequate remuneration and sanctions for infringing the tax law, are above all the determinants of the tax collection efficiency.

Pathologies cannot be a sufficient reason to abolish tax reliefs. First of all, underlying reasons for their existence should be determined as well as effective ways to eliminate them. There is also the need to answer questions about economic and social costs of preventing the temptation to abuse the tax law. A change of this law which leads to an increase of its total costs resulting from a decreasing



tendency to be entrepreneurial, an investment activity, creativity, a loss of workplaces, a demand on national production, worsening of competition, a tendency to cooperate, even if it meant effects that are balanced by the efficiency of taxation and a decrease in the transaction costs, there is no justification in the light of economic rationalization criteria, not mentioning social legitimacy. It is about an integrated development and not a static balance, political interests, or state or EU bureaucracy.

The integrated development requires stimuli which are very often sophisticated, adjusted to the existing work culture, entrepreneurship, lawfulness or its shortage which constitutes the legacy of the past.

The solution of a demographic crisis requires answering the following question: what is the point of a quasi-flat-rate personal income tax deprived of tax reliefs and tax exemptions? Similarly, a low tendency to invest and cooperate poses a question about the need of binding progressive tax with tax reliefs and exemptions due to investments in hiring the unemployed, constructing the first apartment, investing in human capital. The duty to document tax reliefs is after all a tool to demand transparency of business activity, which fosters the reduction of the grey zone and revealing income, thus tax collection effectiveness.

A modern and effective fiscal policy should aim at lowering taxes and simplifying the tax system in order to improve working conditions, especially conditions of conducting a business activity. However, it cannot be a policy stemming from theories *a priori* which ignore spatiotemporal coincidences. Improving the image of a country among potential investors cannot weaken national entrepreneurship and, therefore, it cannot be based on abolishing all tax reliefs. As a possible tool of increasing competitiveness of the economy, lowering and simplifying taxes should be applied to income tax and in such a way to compete effectively for the inflow of foreign capital invested not just in any business activity, but in the fields fostering structural changes that increase productivity of productive factors and social cohesion.

An unsolved problem in the Polish tax system is taxation of agriculture. Seeking an optimal taxation system of agriculture should be closely related with the dissolution of the Agricultural Social Insurance Fund (in Polish: KRUS) matter – a specific model of social insurance for farmers. A considerable part of the population and economic entities connected with agriculture is subjected neither to a personal income tax, nor to a corporate income tax. The PIT is in this case not a common tax.

While evaluating the tax system, it is impossible to limit yourself to the tax law. It is necessary to include also the matters of fiscal apparatus' efficiency and the need to patch the holes in tax system regarding indirect taxes, as well as the CIT with a special focus on the matters of income transfers to tax havens. On the success in the reduction of grey zone and avoidance of tax payments depends potential lowering of tax burdens and bringing back the balance in public finance.

## TABULAR ANNEX

Table 1. Tax rates on personal income in the EU in 2007; 2011 and 2016

Country	2007			2011			2016		
	Initial Rate	Maximum Rate	Number of thresholds	Initial Rate	Maximum Rate	Number of thresholds	Initial Rate	Maximum Rate	Number of thresholds
Austria	0,0	50,0	4	0,0	50,0	4	0	55	7
Belgium	25,0	50,0	5	25,0	50,0	5	25	50	5
Bulgaria	12,0	32,0	4	10,0	10,0	1	10	10	1
Cyprus	20,0	30,0	3	0,0	30,0	4	0	35	5
Czech Republic	12,0	32,0	4	15,0	15,0	1	15	15	1
Denmark*	5,48	26,48	3	3,75*	42,0*	5*	9,08*	15*	2*
Estonia	22,0	22,0	1	22,0	22,0	1	20	20	1
Finland	0,0	32,5	6	0,0	30,0	5	0	31,75	6
France	0,0	48,09	7	0,0	40,0	5	0	45	5
Greece	15,0	40,0	3	0,0	45,0	9	22	45	4
Spain	9,06	29,16	5	24,0	45,0	6	9,5	22,5	5
The Netherlands	2,45	52,0	4	1,85	52,0	4	8,4	52	4
Ireland	20,0	42,0	2	20,0	41,0	2	20	40	2
Lithuania	15,0	33,0	2	15,0	15,0	1	15	15	1
Luxembourg	0,0	38,0	10	0,0	39,0	17	0	40	19
Latvia	25,0	25,0	1	25,0	25,0	1	23	23	1
Malta	0,0	35,0	6	0,0	35,0	4	0	35	5
Germany	0,0	42,0	32	0,0	45,0	b.d.	5,5	45	5
Poland	19,0	40,0	3	18,0	32,0	2**	18	32	2
Portugal	10,5	42,0	7	11,08	45,88	8	14,5	48	5
Romania	16,0	16,0	1	16,0	16,0	1	16	16	1
Slovakia	19,0	19,0	1	19,0	19,0	1	19	25	2
Slovenia	10,0	40,0	3	16,0	41,0	3	16	50	4
Sweden*	0,0	25,0	3	0,0*	25,0*	3	0*	25*	3
Hungary	18,0	36,0	2	16,0	16,0	1	15	15	1
Great Britain	10,0	40,0	3	20,0	50,0	3	20	45	3
Italy	23,0	43,0	4	23,0	43,0	5	23	43	5

b.d. – no data

\* In Denmark and Sweden except a central tax there are also municipal taxes paid to the local authorities, therefore, the data presented in the table for these countries is not comparable with others. After including the municipal tax, the maximum tax rate in Denmark is 51.95% and 57% in Sweden.

\*\* In Poland the tax-free threshold can be treated as an additional tax bracket, then the initial rate in 2011 and 2017 would be 0.0% and the number of tax brackets – 3.

Source: [Owsiak, 2007, p. 1257], [www.taxrates.com](http://www.taxrates.com) [accessed 27.07.2011], [www.capitaltaxconsultingtax.com](http://www.capitaltaxconsultingtax.com) [accessed 27.07.2011], [http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=TABLE\\_I1#](http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=TABLE_I1#) (accessed 16.05.2017), <http://taxsummaries.pwc.com/> (accessed 16.05.2017).

**Table 2. Corporate income tax rates in the EU-27 countries in the years 1995–2017**

Country	1995	2002	2008	2009	2010	2011	2017
Austria	34,0	34,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Belgium	40,2	40,2	34,0	34,0	34,0	34,0	34,0
Bulgaria	40,0	23,5	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Cyprus	25,0	28,0	10,0	10,0	10,0	10,0	12,5
Czech Republic	41,0	31,0	21,0	20,0	19,0	19,0	19,0
Denmark	34,0	30,0	25,0	25,0	25,0	25,0	22,0
Estonia	26,0	26,0	21,0	21,0	21,0	21,0	20,0
Finland	25,0	29,0	26,0	26,0	26,0	26,0	20,0
France	36,7	35,4	34,4	34,4	34,4	34,4	33,3
Greece	40,0	35,0	25,0	25,0	24,0	20,0	29,0
Spain	35,0	35,0	30,0	30,0	30,0	30,0	25,0
The Netherlands	35,0	34,5	25,5	25,5	25,5	20,0	25,0
Ireland	40,0	16,0	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Lithuania	29,0	15,0	15,0	20,0	15,0	15,0	15,0
Luxembourg	40,9	30,4	29,6	28,6	28,6	28,8	29,22
Latvia	25,0	22,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0
Malta	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0
Germany	56,8	38,3	29,8	29,8	29,8	29,8	29,72
Poland	40,0	28,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0
Portugal	39,6	33,0	26,5	26,5	29,0	29,0	21,0
Romania	38,0	25,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0
Slovakia	40,0	25,0	19,0	19,0	19,0	19,0	21,0
Slovenia	25,0	25,0	22,0	21,0	20,0	20,0	17,0
Sweden	28,0	28,0	28,0	26,3	26,3	26,3	22,0
Hungary	19,6	19,6	21,3	21,3	20,6	20,6	9,0
Great Britain	33,0	30,0	30,0	28,0	28,0	27,0	19,0
Italy	52,2	40,3	31,4	31,4	31,4	31,4	27,9

Source: Eurostat, 2011, *Taxation trends In the European Union*, Luxemburg, p. 130; <http://www.tradingeconomics.com/country-list/corporate-tax-rate?continent=europe> (accessed on 16 May, 2017)

## BIBLIOGRAPHY

Eurostat, 2011, *Governance finance Statistics*, Summary Tables, No. 1/2011.

Eurostat, 2011, *Taxation Trends In the European Union*, Luxemburg.

IPiSS, 2011, *Poziom i struktura zmodyfikowanego minimum socjalnego w 2010 r.*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, [www.ipiss.com.pl](http://www.ipiss.com.pl) (dostęp: 19.07.2011 r.).

Owsiak S., 2007, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Wosiek M., 2012, *Regionalne zróżnicowania kapitału intelektualnego* [w:] *Gospodarka Polski 1990–2011*, t. 2, *Modernizacja*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Woźniak M.G., 2006, *Rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- www.taxrates.cc [accessed 27.07.2011].
- www.capitaltaxconsultingtax.com [accessed 27.07.2011].
- Żyżyński, J., 2009, *Budżet i polityka podatkowa. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

### *Summary*

The article presents fiscal reforms in Poland since 1990. The author describes the reforms of direct and indirect taxes, analyzes their inconsistencies and advocates changes that are aligned with socio-economic cohesion policy. In order to eliminate pathologies in the tax system, it recommends the elimination of social advantages in the tax system, consideration of pro-family preferences, the linkage of progression and tax relief to stimulate professional activity and propensity to invest, simplifying tax collection procedures, streamlining the tax system and sealing taxes.

*Keywords:* Polish economy, fiscal policy, budget policy, economic transformation

## **Lekcje z doświadczeń reform fiskalnych w Polsce**

### *Streszczenie*

W artykule zaprezentowano przebieg reform fiskalnych w Polsce od 1990 roku. Autor opisuje reformy dotyczące podatków bezpośrednich i pośrednich, wskazuje na ich niespójności i postuluje zmiany dostosowane do polityki spójności społeczno-ekonomicznej. W celu likwidacji patologii w systemie podatkowym zaleca eliminację znamion przywilejów socjalnych w systemie podatkowym, respektowanie wymogów polityki prorodzinnej, powiązanie progresji i ulg podatkowych dla pobudzenia aktywności zawodowej i skłonności do inwestowania, uproszczenie procedur poboru podatków, usprawnienia aparatu skarbowego i uszczelnienie poboru podatków.

*Słowa kluczowe:* gospodarka Polski, polityka fiskalna, polityka budżetowa, transformacja gospodarki

JEL: H20, H30

## Wskazówki dla autorów

1. Redakcja przyjmuje do oceny i publikacji teksty oryginalne, niepublikowane przez inne wydawnictwa, o charakterze naukowym, poświęcone problematyce ekonomicznej. Z uwagi na nawarstwiający się wyzwanie i zagrożenia rozwojowe preferowane są opracowania respektujące podejście zintegrowane:

- o charakterze teoretycznym,
- weryfikujące teorie, koncepcje, modele na bazie badań empirycznych,
- studia przypadków i inne empiryczne badania,
- komunikaty, recenzje, polemiki.

2. Redakcja prosi o składanie tekstów w formie elektronicznej (na adres e-mail: [ktekonom@ur.edu.pl](mailto:ktekonom@ur.edu.pl)) przygotowanych zgodnie z zaleceniami przedstawionymi w szablonie dostępnym na stronie: <http://www.ur.edu.pl/nauka/czasopisma-universyteturzeszowskiego-punktowane-przez-ministerstwo/nierownosci-spoeczne-a-wzrost-gospodarczy>, o objętości do 25 000 znaków, wraz ze streszczeniem w języku polskim oraz tytułem i streszczeniem w języku angielskim. Opracowania zakwalifikowane przez komitet redaktorów tematycznych, lecz przygotowane w sposób niezgodny z wymaganiami formalnymi, będą odsyłane do autorów z prośbą o dostosowanie do wymagań redakcji.

3. Przypisy wyjaśniające należy zamieszczać na dole strony, natomiast odwołania bibliograficzne w tekście, podając w nawiasie nazwisko autora, rok wydania dzieła oraz przywoływane strony. Na końcu artykułu należy umieścić bibliografię uporządkowaną w kolejności alfabetycznej. Ponadto konieczne jest dostosowanie zestawienia literatury do wymogów systemu DOI:

- w wykazie literatury powinny się znaleźć tylko te pozycje, które były cytowane w tekście artykułu;
- autorzy są zobowiązani do zweryfikowania wszystkich publikacji zawartych w bibliografii, czy posiadają one numer DOI. Weryfikacji dokonuje się na stronie: <http://www.crossref.org/guestquery>.

4. Autorzy tekstów proszeni są o podanie tytułu naukowego oraz afiliacji (nazwy uczelni lub innej jednostki) oraz danych kontaktowych (adres e-mail, numer telefonu, adres korespondencyjny).

5. Autorzy proszeni są o ujawnienie kontrybucji poszczególnych osób w powstaniu publikacji, a także wskazanie źródeł finansowania publikacji, wkładu instytucji naukowo-badawczych, stowarzyszeń i innych podmiotów. W tym celu autorzy proszeni są o przesłanie stosownej informacji o powstaniu publikacji i jej finansowaniu według wzoru oświadczenia dostępnego na stronie: <http://www.ur.edu.pl/nauka/czasopismauniwersytetu-rzeszowskiego-punktowane-przez-ministerstwo/nierownosci-spoeczne-awzrost-gospodarczy>. Oświadczenie należy przesłać na adres: Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Ekonomii, Katedra Mikroekonomii, ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów. Redakcja będzie

podejmować działania przeciwdziałające przypadkom ghostwriting (nieujawniania wkładu w powstanie publikacji) i guest authorship (braku lub znikomego wkładu osoby wskazanej jako autor), włącznie z powiadomieniem podmiotów zewnętrznych o stwierdzonej nierzetelności naukowej.

6. Zgłaszając tekst do redakcji, autor zgadza się na jego publikację w formie papierowej oraz elektronicznej w ramach czasopisma, bez honorarium z tego tytułu.

7. Autorzy zgłaszający artykuły ponoszą koszty wydawnicze związane z publikacją tekstów. Wynika to z faktu, że „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” są czasopismem samofinansującym się. Szczegóły dotyczące płatności znajdują się na stronie: <http://www.ur.edu.pl/nauka/czasopisma-universytetu-rzeszowskiego-punktowane-przez-ministerstwo/nierownosci-spoeczne-a-wzrost-gospodarczy>.

### **Procedura recenzowania i proces wydawniczy**

8. Redakcja czasopisma dba o właściwy poziom merytoryczny tekstów, dokonując ich weryfikacji zgodnie z wytycznymi MNiSW. Po wstępnej akceptacji tekstu przez redaktora naukowego wspieranego przez komitet redaktorów tematycznych artykuły przekazywane są do recenzji zewnętrznej. Wszystkie publikowane artykuły są recenzowane w trybie anonimowym według modelu double-blind review process (recenzent nie zna tożsamości autora, a autor nie otrzymuje informacji o osobie recenzenta). Ocena dokonywana jest z wykorzystaniem formularza blankietu recenzji dostępnego na stronie: <http://www.ur.edu.pl/nauka/czasopisma-universytetu-rzeszowskiego-punktowane-przez-ministerstwo/nierownosci-spoeczne-a-wzrost-gospodarczy>. Każda publikacja oceniana jest przez dwóch niezależnych recenzentów zewnętrznych spoza jednostki naukowej afiliowanej przez autora publikacji, których nazwiska są publikowane raz w roku – w ostatnim numerze czasopisma oraz na stronie internetowej (<http://www.ur.edu.pl/nauka/czasopisma-universytetu-rzeszowskiego-punktowane-przez-ministerstwo/nierownosci-spoeczne-a-wzrost-gospodarczy>).

9. Podstawą publikacji tekstu są dwie pozytywne recenzje. Autorzy artykułów są zobowiązani do uwzględnienia uwag recenzentów lub merytorycznego uzasadnienia braku akceptacji tych uwag. W przypadku rozbieżnych ocen recenzentów artykuł może być skierowany do publikacji pod warunkiem uzyskania pozytywnej opinii trzeciego recenzenta lub komitetu redaktorów tematycznych. W przypadku dwukrotnej negatywnej oceny tekstu redakcja wyklucza możliwość publikacji artykułu.

10. W dalszych etapach procesu wydawniczego artykuły zawierające metody statystyczne poddawane są korekcie statystycznej. W ramach prac realizowanych przez Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego materiał poddawany jest ponadto korekcie językowo-stylistycznej. O ostatecznej kwalifikacji do druku decyduje redakcja.

11. Cykl wydawniczy od momentu skierowania artykułu do recenzji do ukazania się publikacji wynosi 4–5 miesięcy.

**Zanim zdecydujesz się na zakupy z importu,  
upewnij się,  
czy krajowi producenci nie dostarczą Ci  
lepszycy produktów za niższą cenę.**

**DZIĘKI TEMU:**

- stworzysz perspektywę wzrostu Twoich wynagrodzeń;
- chronisz siebie przed większymi podatkami;
- eliminujesz ryzyko utraty pracy;
- chronisz krajowe firmy przed bankructwem;
- walczysz z deficytem w bilansie handlowym;
- pomagasz w uwolnieniu Polski z długu publicznego.

**TAKI PATRIOTYZM WYPIERA NIEUCZCIWĄ  
KONKURENCJĘ I UBÓSTWO**



