

Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

Przebieg Nauk Stosowanych

Nr 4

**WSPÓŁCZESNA
POLITYKA GOSPODARCZA I SPOŁECZNA**

ISSN 2353-8899
ISBN 978-83-61401-09-4

PrzeGl d Nauk StosowaNych
Nr 4

WSPÓŁCZESNA
POLITYKA GOSPODARCZA I SPOŁECZNA

pod redakcj
Małgorzaty Król



*Gliwicka Wyższa Szkoła
Przedsiębiorczości*

Gliwice 2014

Przegląd Nauk Stosowanych Nr 4
Współczesna polityka gospodarcza i społeczna

Redakcja: Małgorzata Król

Wszystkie artykuły zostały ocenione przez dwóch niezależnych recenzentów
All contributions have been reviewed by two independent reviewers

Komitet Naukowy czasopisma:

dr hab. Mariusz Zieliński (przewodniczący),
dr Ewa Golbik-Madej, mgr Czesław Fiołek, dr Izabela Jonek-Kowalska,
dr Małgorzata Król, dr hab. Aleksandra Kuzior, dr Urszula Michalik,
dr Mirosława Michalska-Suchanek, doc. PhDr. Michal Oláh PhD (Słowacja),
dr hab. Kazimierz Rędziński, dr Alina Rydzewska, dr hab. Urszula Szuścik,
doc. PhDr. Pavol Tománek, PhD (Słowacja), PhDr. Jiří Tuma, PhD (Słowacja),
dr Alina Vogelgesang, dr Sebastian Zupok

Komitet Redakcyjny:

dr Mirosława Michalska-Suchanek (przewodnicząca)
dr hab. Mariusz Zieliński, dr Alina Vogelgesang,
mgr Czesław Fiołek, mgr Agnieszka Dylla (sekretarz)

Recenzenci: Małgorzata Król, Iwona Pawlas, Barbara Rożałowska, Sylwia Słupik,
Alicja Winnicka-Wejs, Mariusz Zieliński


© by Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości, 2014

Projekt okładki: Jan Kukuła
Opracowanie graficzne: WiS Opcjon

Wydanie I, 2014 r.

ISSN 2353-8899
ISBN 978-83-61401-09-4

Wydawca:

 Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości
ul. Bojkowska 37
44 - 100 Gliwice
tel. 32 461-21-50; fax 32 461-21-30
www.gwsp.gliwice.pl

Skład: WiS Opcjon

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
Małgorzata Król STARZENIE SIĘ POPULACJI POLSKI	9
Wojciech Pietrowski EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY JAKO ŹRÓDŁO FINANSOWANIA POLITYKI RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W KIELCACH	22
Izabela Maria Stefaniak WIRTUALNE ŚWIATY A RYNEK PRACY	38
Wojciech Goleński SPÓŁDZIELCZOŚĆ SOCJALNA JAKO ELEMENT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	50
Alina Vogelgesang POKOLENIE Y A FUNKCJONOWANIE WSPÓŁCZESNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA NA PRZYKŁADZIE SEKTORA PRZEDSIĘBIORSTW MARKETINGU WIELOPOZIOMOWEGO (MULTI LEVEL MARKETINGU - MLM)	65
Franciszek Grzesiok PŁACE I DOCHÓD NARODOWY	79
Sylwia Słupik MIEJSKI ENERGETYCZNY SYSTEM INFORMACYJNY PODSTAWĄ PLANOWANIA ENERGETYCZNEGO W GMINIE	104
Jacek M. Kowalski, Elżbieta M. Kowalska RACJONALNOŚĆ LOKAT W FUNDUSZACH INWESTYCYJNYCH OTWARTYCH W ŚWIETLE REGULACJI KII	120



WSTĘP

Tematem bieżącego – czwartego już – numeru *Przeglądu Nauk Stosowanych* są problemy wchodzące w zakres zainteresowań polityki gospodarczej i społecznej. Polityki te stanowią dwa odrębne, a jednocześnie ściśle ze sobą powiązane obszary działania, będące dwoma zasadniczymi członami polityki ogólnej.

W oddawanym do rąk czytelników zeszycie, mającym charakter monograficzny, zaprezentowane zostały tylko wybrane – z szerokiego spektrum problematyki polityki gospodarczej i społecznej – zagadnienia.

Monografię rozpoczyna artykuł podejmujący problematykę *Starzenia się populacji w Polsce*. Jest to problem bardzo istotny, gdyż jak wskazują prognozy demograficzne około 2050 r. społeczeństwo polskie stanie się prawdopodobnie jednym z najstarszych demograficznie społeczeństw w Europie. W pierwszej części artykułu przedstawiono jednostkowe i zbiorowe ujęcie starości oraz określono mierniki starości demograficznej. W drugiej natomiast dokonano diagnozy zaawansowania procesu starzenia się populacji w Polsce. Wskazano, uwzględniając prognozę ONZ do 2050 r., na przekształcanie się piramidy wieku populacji Polski w kierunku struktury regresywnej, zagrożonej ryzykiem depopulacji.

Drugi prezentowany w zeszycie artykuł dotyczy *Europejskiego Funduszu Społecznego jako źródła finansowania polityki rynku pracy na przykładzie Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach*. Omówiono w nim projekty realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy oraz ich udział w aktywnej polityce rynku pracy. Analizie poddano dane wtórne z lat 2004-2014. Na ich podstawie stwierdzono, że Europejski Fundusz Społeczny stanowi ważne źródło realizacji polityki rynku pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach. Obliczono, że udział środków Europejskiego Funduszu Społecznego w polityce rynku pracy na badanym terenie w badanym okresie wyniósł 25%.

Również zagadnień rynku pracy, a w zasadzie nowego przejawu jego funkcjonowania, dotyczy artykuł *Wirtualne światy a rynek pracy*. Poruszono w nim najważniejsze kwestie związane z pracą w wirtualnych światach oraz w świecie realnym na rzecz tychże światów. Zasygnalizowano, w jaki sposób wirtualne światy mogą wpływać na stronę popytową i podażową rynku pracy oraz naszkicowano rynek pracy, który tworzy się w samych wirtualnych światach.

Kolejny prezentowany artykuł nosi tytuł *Spółdzielczość socjalna jako element zrównoważonego rozwoju*. Przedstawiono w nim funkcjonowanie spółdzielczości socjalnej i jej wpisanie się w koncepcję zrównoważonego rozwoju. Na przykładzie konkretnej spółdzielni pokazano swoistą „uniwersalność” omawianej formy organizacyjnej. W zakończeniu podkreślono, że spółdzielnie socjalne odgrywają ważną rolę

w zrównoważonym rozwoju, ponieważ przyczyniają się do zapewnienia spójności społecznej i upodmiotowienia osób zagrożonych marginalizacją.

Zagadnieniom funkcjonowania sektora przedsiębiorstw marketingu wielopoziomowego poświęcony jest artykuł *Pokolenie Y a funkcjonowanie współczesnego przedsiębiorstwa na przykładzie sektora przedsiębiorstw marketingu wielopoziomowego (multi level marketingu – MLM)*. W artykule przedstawiono wybrane aspekty zarządzania przedsiębiorstwem MLM koncentrujące się wokół preferencji i osobowości menedżerów wywodzących się z pokolenia Y. Pierwszą część artykułu stanowi charakterystyka współcześnie żyjących pokoleń. Drugą – prezentacja wyników badań własnych przeprowadzonych wśród osób zajmujących się marketingiem wielopoziomowym należących do generacji Y.

W dalszej części monografii zaprezentowano artykuł pt. *Plące a dochód narodowy*. Podjęto w nim niezmiernie ważną i trudną kwestię relacji wynagrodzenia za pracę do dochodu narodowego. W toku rozważań teoretycznych i analizy danych statystycznych wykazano, że poziom i dynamika wynagrodzeń za pracę jest za niska w stosunku do potencjału i efektów polskiej gospodarki. Podkreślono, że ze wzrostu gospodarczego w większym stopniu korzystają przedsiębiorstwa niż pracownicy, a zyski tych pierwszych rosną szybciej niż wynagrodzenia pracowników.

Zagadnieniom struktury i celów Miejskiego Energetycznego Systemu Informacyjnego w kontekście planowania energetycznego w gminach poświęcony jest artykuł *Miejski Energetyczny System Informacyjny podstawą planowania energetycznego w gminie*. Wskazano w nim, że gminy w Polsce są prawnie zobowiązane do opracowania i wdrożenia planów energetycznych, co w konsekwencji przekłada się na potrzebę realizacji własnej polityki energetycznej i podejmowania świadomych działań w zakresie gospodarowania energią na swoim terenie. Podkreślono również, że planowanie zasobów energii jest głównym elementem polityki zrównoważonego rozwoju każdej gminy. W końcowej części artykułu omówiono korzyści płynące z planowania energetycznego, jakie może osiągnąć gmina.

Ostatnim zamieszczonym w monografii artykułem jest tekst pt. *Racjonalność lokat w funduszach inwestycyjnych otwartych w świetle regulacji KII*. Przedstawiono w nim nowe regulacje unijne w zakresie obowiązków informacyjnych otwartych funduszy inwestycyjnych, w szczególności w zakresie oczekiwanej relacji zysku do ryzyka. W konkluzji stwierdzono, że dokument KII nie jest w stanie spełnić stawianych przed nim zadań dotyczących odpowiedniej ochrony inwestorów oraz porównywalności informacji, dokonywanej poprzez analizę porównawczą wartości SRRI.

Monografia jest wynikiem prac Autorów z kilku śląskich ośrodków akademickich.

Małgorzata Król

Małgorzata Król

STARZENIE SIĘ POPULACJI POLSKI

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest problematyka starzenia się społeczeństwa w Polsce. W pierwszej części przedstawiono teoretyczne ujęcie starości osobniczej oraz starości demograficznej. Zdefiniowano również próg starości oraz miary starości demograficznej. W drugiej części artykułu przeprowadzono diagnozę stopnia zaawansowania procesu starzenia się populacji w Polsce, wykorzystując takie miary, jak: stopa starości, indeks starości, stopa obciążenia ludźmi starszymi i mediana wieku. W wyniku analizy wymienionych mierników stwierdzono, że obecnie populacja Polski jest stara (stopa starości większa od 14%, indeks starości równy lub większy od 1) lub bardzo stara (mediana wieku powyżej 35 lat) oraz występuje duże obciążenie osobami starszymi (stopa obciążenia osobami starszymi ponad 20%).

POPULATION AGEING IN POLAND

Summary: The paper focuses on the problem of population ageing in Poland. Theoretical approach to individual old age and demographic old age was presented in the first part of the paper. Lower limit of old age was defined and indicators of demographic old age were described. In the second part of the paper an attempt has been made to diagnose the process of population ageing in Poland, with the use of the following indicators: old-age rate, old-age index, old-age dependency ratio and median age. The analysis of these indicators has resulted in the following findings: Polish population is now old (old-age rate is greater than 14%, old-age index is equal to or greater than 1) or very old (median age is greater than 35) and there is a big old-age dependency (old-age dependency ratio is greater than 20%).

Słowa kluczowe: starość, starość osobnicza, starość demograficzna, starzenie się społeczeństwa, pomiar starzenia się populacji.

Key words: old age, individual old age, demographic old age, society ageing, population ageing measurement.

1. WSTĘP

Problem starzenia się ludności pojawił się w wielu krajach europejskich, w tym także w Polsce, w II połowie XX w. W kolejnych dekadach XXI w., jak wynika z aktualnych prognoz demograficznych ONZ i GUS, proces starzenia się populacji w Polsce będzie przebiegał bardzo intensywnie. Prawdopodobnie ok. 2050 r. społeczeństwo polskie stanie się jednym z najstarszych demograficznie społeczeństw w Europie [Okólski, Fihel 2012: 232].

Przyczyn starzenia się społeczeństw upatruje się w ich modernizacji, której skutkiem jest obniżenie poziomu płodności oraz spadek poziomu umieralności. Jest to sytuacja charakterystyczna dla populacji, w których dokonało się tzw. przejście demograficzne. W jego rezultacie wszystkie zjawiska demograficzne ulegają istotnym przemianom, m.in. zmienia się struktura ludności według wieku – obniża się znaczenie dzieci (ich udział w populacji maleje), natomiast wzrasta znaczenie ludzi najstarszych (ich udział w populacji wzrasta).

Celem artykułu jest przedstawienie tematyki starości w ujęciu jednostkowym i zbiorowym, określenie mierników starości demograficznej oraz diagnoza zaawansowania procesu starzenia się populacji w Polsce.

Artykuł został przygotowany w oparciu o źródła wtórne – dokonano analizy literatury przedmiotu oraz analizy danych statystycznych.

2. NIEJEDNORODNOŚĆ POJĘCIA STAROŚCI – UJĘCIE JEDNOSTKOWE

W analizach zjawiska starzenia się ludności kluczowym zagadnieniem jest interpretacja kategorii „starość”. W literaturze przedmiotu kategorię tę rozpatruje się w dwóch skalach, mianowicie [Jurek 2012: 17]:

- jednostkowej (starość osobnicza),
- zbiorowej / społecznej (starość demograficzna).

Ze względu na wieloaspektowość starości brak jest jednej, jednoznacznej interpretacji starości osobniczej. Poszczególne dyscypliny w odmienny sposób podchodzą do diagnozy cech starości, będącej końcową fazą w cyklu życia człowieka. W konsekwencji w różny sposób określają początek starości i jej etapy.

Szczególne znaczenia nabiera w tym kontekście wyznaczenie dolnej granicy starości, czyli tzw. „progę starości”, które w praktyce okazuje się zadaniem bardzo trudnym. Trudność ta wynika z faktu, że przy ustalaniu dolnej granicy starości brane mogą być pod uwagę różne aspekty, mianowicie [Sztur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska 2006: 45-48]:

- typowy dla zaawansowanego procesu starzenia biologicznego stopień utraty sprawności organizmu jednostki (tzw. wiek biologiczny);
- typowe dla procesu starzenia się zmiany psychiczne wyrażające się obniżeniem zdolności psychicznych jednostki, tj. funkcji intelektualnych, sprawności zmysłów, zdolności przystosowawczych jednostki (tzw. wiek psychiczny);
- liczba przeżytych lat. W tym ujęciu najczęściej jako „próg starości” przyjmuje się konkretny wiek, który dla obu płci umownie wynosi 60 lub 65 lat (tzw. wiek demograficzny);
- zajmowane przez jednostkę miejsce w społecznym podziale pracy. Początek starości związany jest zatem z zaprzestaniem aktywności zawodowej i przejściem

jednostki w wiek poprodukcyjny. Wraz z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw granica ta, czyli tzw. „próg starości ekonomicznej”, docelowo została w Polsce przesunięta z poziomu 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn do poziomu 67 lat dla obu płci (tzw. wiek ekonomiczny);

- typowe role społeczne, jakie pełni jednostka w poszczególnych fazach życia. Przyjmuje się, że typowymi rolami społecznymi dla okresu starości są role babci/dziadka oraz emeryta (tzw. wiek społeczny);
- uprawnienia jednostki do różnego typu świadczeń socjalnych. W tym ujęciu początek starości wiąże się z nabyciem prawa do świadczeń zabezpieczenia społecznego związanych z ryzykiem starości (tzw. wiek socjalny, inaczej prawny).

Przytoczone powyżej różne podejścia do wyznaczania „progu starości” pokazują, że nie jest możliwe obiektywne i jednoznaczne jego określenie. Stosując opisane podejścia uzyskuje się odmienne i nierzadko wysoce zróżnicowane dolne granice starości.

W konsekwencji powyższego, w praktyce najczęściej do wyznaczania „progu starości” wykorzystuje się tzw. wiek metrykalny (inaczej chronologiczny lub kalendarzowy). Jest to rozwiązanie wygodne, ponieważ pozwala jednoznacznie wyznaczyć pewną granicę wieku, tj. liczbę przeżytych lat od chwili narodzin, którą uznaje się za umowny „próg starości”. Biorąc pod uwagę wiek metrykalny, jako „próg starości” przyjmuje się zwykle 60 lub 65 lat. Obecnie, w związku z wydłużaniem się trwania życia, większość badaczy opowiada się za przyjęciem „progu starości” na poziomie 65 lat. Należy jednak pamiętać, że takie arbitralne podejście obarczone jest wadą wynikającą z faktu, że o wchodzeniu w fazę starości decyduje wiele różnych, silnie zindywidualizowanych czynników, a nie tylko przekroczenie przyjętego umownie wieku.

W wyniku m.in. poprawy warunków i jakości życia, czas jego trwania coraz bardziej się wydłuża, i co się z tym wiąże wydłuża się także faza starości. Coraz więcej osób dożywa nie tylko 70. czy 80. urodzin, ale nawet 90. i 100. W rezultacie wydłużanie się fazy starości przyczynia się do wewnętrznego zróżnicowania tej grupy osób, szczególnie pod względem stanu zdrowia oraz poziomu sprawności. Z tego względu w ramach fazy starości wyodrębnia się dwa podokresy [Jurek 2012: 110-111]:

- wczesną starość (tzw. trzeci wiek) – jest to okres względnej sprawności psychofizycznej jednostki;
- sędziwą starość (tzw. czwarty wiek) – jest to okres mocno obniżonej sprawności psychofizycznej jednostki.

Granica oddzielająca te dwa okresy, podobnie jak w przypadku „progu starości”, jest trudna do określenia. Najczęściej umownie przyjmuje się, że jest to 85 rok życia.

3. STAROŚĆ DEMOGRAFICZNA— ISTOTA, MIERNIKI

Drugą perspektywą analizy starości jest skala zbiorowa, ponieważ o starości i procesie starzenia można również mówić w kontekście społeczeństwa (starzenie demograficzne). Starzenie demograficzne rozumiane jest jako proces systematycznego wzrostu udziału osób starszych, tzn. takich które przekroczyły określony „próg starości”, w populacji.

W toku analizy procesu starzenia się populacji istotne są trzy poniższe kwestie [Knapik 2012: 63]:

- wyznaczenie „prógu starości” (rozważania na ten temat przedstawiona w punkcie 2),
- ustalenie mierników procesu starzenia się populacji (przykłady mierników najczęściej wykorzystywanych do pomiaru starzenia się społeczeństwa omówione zostaną poniżej),
- określenie skali demograficznej, która stanowi podstawę oceny stopnia zaawansowania procesu starzenia się populacji (przykłady takich skal zaprezentowane zostaną również w tej części artykułu).

W celu zilustrowania procesu starzenia demograficznego u ujęciu ilościowym konstruuje i wykorzystuje się relacyjne i pozycyjne mierniki, przede wszystkim takie, jak [Knapik 2012: 63, 65]:

- stopa starości,
- indeks starości,
- współczynniki obciążeń oraz współczynniki wsparcia,
- mediana wieku.

Najbardziej ogólnym i najczęściej wykorzystywanym relacyjnym miernikiem procesu starzenia demograficznego jest stopa starości, zwana też współczynnikiem starości. Obrazuje ona udział osób starszych, tzn. takich, które przekroczyły określony „próg starości”, w populacji:

$$S_{st} = \frac{L_{60+/65+}}{L} \times 100,$$

gdzie:

S_{st} – stopa starości,

$L_{60+/65+}$ – liczba ludności powyżej wyznaczonego „prógu starości” (np. 60/65 roku życia),

L – liczebność populacji.

Zwolennicy tej miary, podkreślając prostotę jej użycia szczególnie ze względu na łatwość pozyskania danych uważają, że wzrost udziału osób starszych w populacji jest wyrazem demograficznego starzenia się ludności [Rosset 1959: 14-15]. Z drugiej strony wskazuje się na pewne ułomności tej miary, wśród których wymienia się m.in. nieuwzględnianie przez stopę starości zmian dokonujących się wewnątrz subpopulacji osób starszych (zjawisko tzw. „podwójnego starzenia się”) oraz ograniczanie się tylko do wierzchołka piramidy wieku z pominięciem zmian, jakie dokonują się u jej podstawy [Knapik 2012: 63].

Stopę starości wykorzystuje się do konstruowania tzw. skal starości demograficznej. Określają one stopień zaawansowanie procesu starzenia się populacji na podstawie udziału w niej ludności powyżej określonego „progu starości”. Przykładowe skale starości demograficznej przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Przykładowe skale starości demograficznej

Autor	Przyjmowany „próg starości”	Udział ludzi starych	Charakter populacji ze względu na zaawansowanie procesu starzenia
E. Rosset	60 lat	poniżej 8% 8–10% 10–12% 12% i więcej	młodość demograficzna przedpole starzenia się właściwe starzenie się starość demograficzna
S. Klonowicz	65 lat	poniżej 4% 4,0–6,9% 7,0–9,9% 10,0–12,9% 13% i więcej	społeczeństwo młode wczesna faza przejściowa późna faza przejściowa właściwa starość zaawansowana starość demograficzna
ONZ	65 lat	poniżej 4% 4–7% 7–14% 14–21% 21% i więcej	populacja młoda populacja dojrzała populacja starzejąca się populacja stara populacja hiperstara (sędziwa)

Źródło: [Rosset 1959: 72; Klonowicz 1979: 66; Coulmas 2007: 5].

Drugą relacyjną miarą oceny stopnia zaawansowania stopnia starości demograficznej jest tzw. indeks starości. W pomiarze uwzględnia on zarówno zmiany w subpopulacji osób najstarszych, jak i najmłodszych. Miernik ten obrazuje liczbę „dziadków” przypadającą na jednego „wnuka” i oblicza się go według następującej formuły:

$$I_{st} = \frac{L_{60+}/65+}{L_{0-14}}$$

gdzie:

I_{st} – indeks starości,

$L_{60+}/65+$ – liczba ludności powyżej 60/65 roku życia,

L_{0-14} – liczba dzieci w wieku 0-14 lat.

Za pomocą indeksu starości można wyznaczyć moment, od którego rozpoczyna się starość demograficzna. Granicą tą jest sytuacja, gdy: $\frac{L_{60+}/65+}{L_{0-14}} = 1$. Zatem starość demograficzna populacji występuje wówczas, gdy subpopulacja „wnuków” (0-14 lat) jest mniej liczna niż subpopulacja „dziadków” (60/65 i więcej lat), czyli gdy zachodzi nierówność: $\frac{L_{60+}/65+}{L_{0-14}} > 1$ [Kowaleski 2011: 24].

Kolejną miarą relacyjną jest współczynnik (stopa) obciążenia ludnością starszą. Jest to jeden z trzech współczynników obciążenia demograficznego, wyróżniany

obok współczynnik obciążenia ludnością najmłodszą oraz ogólnego (sumarycznego) współczynnika obciążenia demograficznego. Współczynnik obciążenia ludnością starszą pokazuje, jaki jest stosunek liczby ludności starszej (60+ lub 65+) do liczby ludności w wieku 15-59/64 lata. Współczynnik ten oblicza się według następującej formuły:

$$W_{Os} = \frac{L_{60+/65+}}{L_{15-59/64}} \times 100,$$

gdzie:

W_{Os} – współczynnik obciążenia ludnością starszą,

$L_{60+/65+}$ – liczba ludności w wieku 60/65 lat i więcej,

$L_{15-59/64}$ – liczba ludności w wieku 15-59/64 lata.

Niektórzy badacze uważają współczynnik obciążenia ludnością starszą za najbardziej użyteczną miarę starzenia demograficznego. Skale obciążenia demograficznego przedstawiono w tabeli 2.

Pomiędzy wymienionymi współczynnikami obciążenia demograficzne, tj. współczynnikiem sumarycznym, obciążenia ludnością najmłodszą i obciążenia ludnością najstarszą zachodzą następujące relacje [Holzer 1999: 149]:

$$\frac{L_{0-14} + L_{60+/65+}}{L_{15-59/64}} \times 100 = \frac{L_{0-14}}{L_{15-59/64}} \times 100 + \frac{L_{60+/65+}}{L_{15-59/64}} \times 100.$$

Tabela 2 Skale obciążenia demograficznego*

Ogólny współczynnik obciążenia (w %)	Współczynnik obciążenia ludnością najmłodszą (w %)	Współczynnik obciążenia ludnością starszą (w %)
powyżej 70 – duże poniżej 70 – małe	poniżej 40 – małe 40–60 – umiarkowane powyżej 60 – duże	poniżej 10 – małe 10–20 – umiarkowane powyżej 20 – duże

*Przyjęty „próg starości” wynosi 60 lat.

Źródło: [Maksimowicz 1990: 270].

Odwrotnością współczynnika obciążenia ludnością starszą jest współczynnik wsparcia:

$$W_{Ws} = \frac{L_{15-59/64}}{L_{60+/65+}},$$

gdzie:

W_{Ws} – współczynnik wsparcia osób starszych.

Współczynnik wsparcia osób starszych obrazuje, ile osób w wieku 15-59/64 lata wspiera każdą osobę starszą (60+ lub 60+). Jest on traktowany jako alternatywny sposób wyrażania zależności między ludnością starszą i ludnością w wieku 15-59/64. Spadek wartości tego współczynnika oznacza zmniejszanie się liczby osób w wieku 15-59/64 lata wspierających każdą osobę starszą [World Population Aging 2013: 23, 24].

Natomiast miarą pozytywną często wykorzystywaną do opisu starzenia się populacji jest mediana wieku. Mediana wieku, czyli wiek środkowy, wyznacza wiek, który dzieli populację na dwie równe części, w taki sposób, że jedna połowa populacji znajduje się poniżej, a druga powyżej wyznaczonej wartości wieku. Wzrost mediany wieku interpretuje się, jako przejaw starzenia się populacji. Rodzaje populacje ze względu na różne wartości mediany wieku przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3 Skale mediany wieku

Autor	Mediana wieku (w latach)	Ludność w wieku 60 lat i więcej (w %)	Typ populacji
A. Maksimowicz	15–19	poniżej 5	bardzo młoda
	20–24	5–9	młoda
	25–29	10–14	starzejąca się
	30–34	15–19	stara
	35 i więcej	20 i więcej	bardzo stara

Źródło: [Maksimowicz 1990: 267].

Przedstawione miary, pomimo ich pewnych ułomności, powszechnie stosowane są przez demografów do pomiaru procesu starzenia się społeczeństw.

ZMIANY STRUKTURY WIEKOWEJ LUDNOŚCI W POLSCE

Stan i struktura ludności w Polsce na przestrzeni stu lat, tj. w drugiej połowie XX w. uległy znaczącym zmianom i prawdopodobnie, jak wynika z prognoz demograficznych, zmiany te będą postępowały również w pierwszej połowie XXI w. (zob. tab. 4).

Znany populacji w Polsce dotyczą zarówno jej liczebności, jak również zmian proporcji pomiędzy poszczególnymi grupami wieku, tj. ludnością w wieku 0-14, 15-64 i 65+ lat. Z punktu widzenia tematyki artykułu szczególnie istotny jest drugi typ zmian.

Jak wynika z danych przedstawionych w tab. 4 liczebność subpopulacji w wieku 0-14 lat w ostatnich dekadach drugiej połowy XX w. była najwyższa w całym analizowanym okresie i kształtowała się na poziomie 8,7-9,8 mln. Od końca lat 90. XX w. liczebność tej subpopulacji zaczęła się obniżać i prawdopodobnie spadnie do poziomu ok. 5 mln. Zgodnie z prognozami ONZ tak niski poziom subpopulacji w najmłodszych grupach wiekowych utrzyma się w Polsce do 2100 roku [*World Population Prospects 2011*: 391].

Liczebność subpopulacji w wieku 15-64 lata sukcesywnie rosła z poziomu 16,2 mln w roku 1950 do poziomu 27,4 mln w 2010 r. Prognozuje się, że w kolejnych dekadach XXI w. jej liczebność będzie się obniżać, by w roku 2100 ponownie osiągnąć poziom 16,6 mln [*World Population Prospects 2011*: 391].

Tabela 4 Liczebność populacji Polski z podziałem na grupy wiekowe – stan i prognoza (w mln)

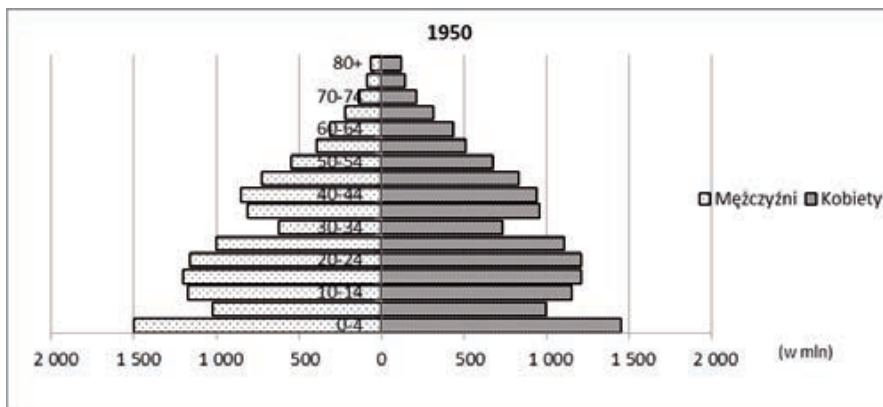
	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
0-14	7,3	9,8	8,7	8,6	9,5	7,4	5,6	6,1	5,9	5,1	5,1
15-64	16,2	17,6	21,1	23,3	24,7	26,2	27,4	25,4	23,7	22,9	20,9
65+	1,3	1,7	2,7	3,6	3,8	4,7	5,2	6,9	8,2	8,4	9,6
Ogółem	24,8	29,1	32,5	35,5	38,0	38,3	38,2	38,4	37,8	36,4	35,6

Źródło: [World Population Prospects 2011: 390-391].

Również w przypadku subpopulacji w wieku 65+ jej liczebność rosła od 1950 r. z poziomu 1,3 mln, ale wzrost ten będzie prawdopodobnie trwał znacznie dłużej niż subpopulacji 15-64 lata. Zgodnie z prognozą ONZ grupa wiekowa 65+ największą liczebność wynoszącą 10,0 mln osiągnie w 2060 r. i dopiero później zacznie ona spadać [World Population Prospects 2011: 391].

Zmiany liczebności populacji w poszczególnych grupach wiekowych w latach 1950-2050 w rezultacie doprowadzą do diametralnej zmiany kształtu piramidy wieku ludności Polski.

Rys. 1. Piramida wieku populacji Polski w 1950 r.

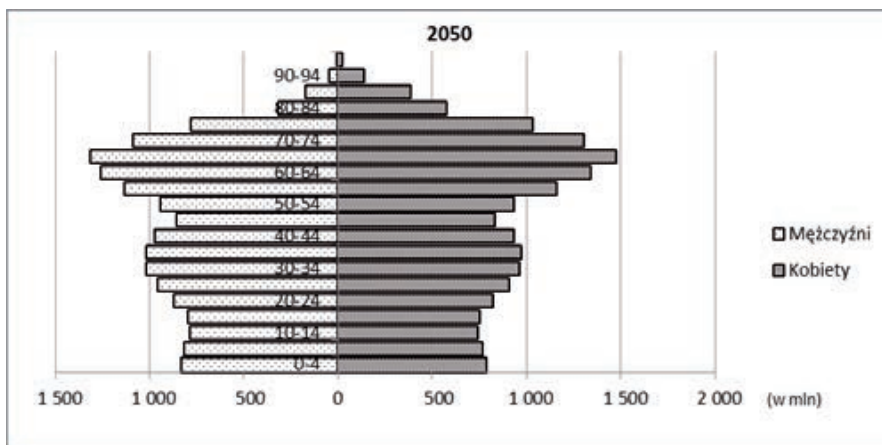


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-2; World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-3].

Piramida ta przekształci się z piramidy w kształcie trójkąta obrazującego progresywny, czyli rozwojowy typ struktury ludności w 1950 r. (zob. rys. 1) w piramidę zbliżoną kształtem do grzyba przedstawiającą strukturę regresywną obrazującą typ ludności starej w 2050 r. (zob. rys. 2.), zagrożonej depopulacją.

Analiza zjawiska starzenia się populacji nie może być prowadzona wyłącznie w oparciu o wielkości bezwzględne. Konieczne jest odniesienie do całej populacji lub/i pozostałych subpopulacji i posługiwanie się miernikami relacyjnymi.

Rys. 2. Piramida wieku populacji Polski w 2050 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-2; World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-3].

W analizowanym okresie wartości najbardziej ogólnego miernika względnego, tj. stopy starości, sukcesywnie wzrastają. Na początku tego okresu, tj. w 1950 r. wynosił on 5,2%, po stu latach, czyli 2050 r. będzie wynosił prawdopodobnie 27,0%. Oznacza to, że w 1950 r. tylko 5,2% ludności Polski miało co najmniej 65 lat, natomiast w 2050 r. odsetek ten będzie wynosił aż 27,0% (zob. tab. 5). Odwołując się do skal starości demograficznej według ONZ przedstawionych w tab. 1 można stwierdzić, że populacja w Polsce przekształciła się z dojrzałej w 1950 r. w starą w drugiej dekadzie XXI w., a w perspektywie 2050 r. w hiperstarą (sędziwą).

W analizowanym okresie wzrastał i wzrastać będzie również indeks starości. W początkowym okresie analizy – w latach 50. i 60. XX w. – kształtował się na poziomie 0,2. W drugiej dekadzie XXI w. osiąga wartość zbliżoną do jedności, czyli granicy powyżej której subpopulacja 65+ staje się liczniejsza od subpopulacji 0-14. Oznacza to, że populacja Polski wkracza w okres starości demograficznej. W kolejnych dekadach indeks starości będzie dalej wzrastał i w 2050 r. osiągnie prawdopodobnie wartość 1,9. Oznacza to, że na jedną osobę w wieku 0-14 przypadają będą prawie dwie osoby w wieku 65+ (zob. tab. 5).

Dynamicznie wzrasta również współczynnik obciążenia ludnością starszą. W 1950 r. wynosił on zaledwie 8,0%, co oznacza, że na 100 osób w wieku 15-64 przypadają tylko 8 osób w wieku 65 lat i więcej. W końcowym okresie analizy stopa obciążenia ludnością starszą będzie prawdopodobnie wynosiła aż 45,9% (zob. tab. 5). Bieżąca druga dekada XXI w. to okres bardzo szybkiego, bo aż o 8,2 p.p., wzrostu obciążenia ludnością starszą. Obciążenie na występującym obecnie poziomie uznaje

się za duże. Z drugiej strony, obciążenie ludnością najmłodszą jest w Polsce małe. Dlatego sumaryczna stopa obciążenia nie jest wysoka. W całym analizowanym okresie waha się od 39,4% do 65,3%, z wyjątkiem roku 2050, kiedy to prawdopodobnie przekroczy 70%.

W przeciwieństwie do stopy obciążenia ludnością starszą obniża się współczynnik wsparcia, co oznacza, że w kolejnych dekadach analizowanego okresu coraz mniej osób w wieku 15-64 wspiera każdą osobę w wieku 65+. W 1950 r. na każdą osobę w wieku 65+ przypadało ponad 12 osób w wieku 15-64 (współczynnik wsparcia wyniósł 12,5). W końcowym okresie analizy wsparcie to wyniesie niewiele ponad 2 (wartość współczynnika wsparcia w 2050 r. ukształtuje się prawdopodobnie na poziomie ok. 2,2) (zob. tab. 5).

Tabela 5. Pomiar procesu starzenia się populacji w Polsce – wybrane mierniki

	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Stopa starości (w%)	5,2	5,8	8,3	10,1	10,0	12,3	13,6	18,0	21,7	23,1	27,0
Indeks starości	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,6	0,9	1,1	1,4	1,6	1,9
Stopa obciążenia ludnością starszą (w%)	8,0	9,7	12,8	15,5	15,4	17,9	19,0	27,2	34,6	36,7	45,9
Stopa obciążenia ludnością najmłodszą (w%)	45,1	55,7	41,2	36,9	38,5	28,2	20,4	24,0	24,9	22,3	24,4
Sumaryczna stopa obciążenia (w%)	53,1	65,3	54,0	52,4	53,8	46,2	39,4	51,2	59,5	59,0	70,3
Współczynnik wsparcia	12,5	10,4	7,8	6,5	6,5	5,6	5,3	3,7	2,9	2,7	2,2
Mediana wieku	25,8	26,6	28,2	29,5	32,4	35,3	38,0	41,2	45,2	48,5	48,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabeli 5 oraz [World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/5].

Ostatnią miarą – już nie relacyjną lecz pozycyjną – jaka zostanie wykorzystana do zobrazowania procesu starzenia się ludności Polski jest mediana wieku. W połowie XX w. wiek środkowy ludności w Polsce (bez uwzględnienia podziału na płeć) wyniósł 25,8 lat. W kolejnych dekadach wzrastał w niejednorodnym tempie. Najwolniejsze tempo wzrostu mediany wieku odnotowano w latach 50. XX w. – tylko o 0,8 lat. Najszybsze prawdopodobnie wystąpi w latach 20. XXI w. – o ok. 4,0 lata. Poziom mediany wieku w Polsce – według prognoz ONZ – ustabilizuje się ok. 2040 r. Począwszy od 2040 r. do 2100 r. wynosić będzie ona ok. 48 lat. Już obecnie mediana wieku jest wysoka, a jej wartość zbliżająca się do 40 lat świadczy o tym, że populacja w Polsce jest bardzo stara (por. skale mediany wieku w tab. 3).

Opisany powyżej za pomocą mierników proces starzenia się społeczeństwa w Polsce potwierdza zaawansowanie zmian struktury ludności ze względu na wiek,

przejawiających się silnym wzrostem liczby i udziału subpopulacji 65+, przy równoczesnym spadku liczby i udziałów ludności najmłodszej. Pogłębiający się proces starzenia demograficznego potwierdzają: stopa starości ukształtowana na poziomie powyżej 14% (populacja stara), indeks starości równy lub większy od 1, co świadczy o wchodzeniu populacji w okres starości demograficznej, stopa obciążenia ludźmi starszymi wynosząca ponad 20%, co uznawane jest za obciążenia duże oraz wartość mediany powyżej 35 lat, która to wartość świadczy, że populacja jest bardzo stara.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawione w artykule zjawisko starzenia się populacji w Polsce jest typowe dla większości krajów europejskich. Rosnąca liczba osób starszych oraz coraz większy ich udział w ogólnej liczbie ludności nie pozostają bez wpływu na życie gospodarcze i społeczne.

Dokonujące się zmiany ludności według wieku dotyczą również zmian w tzw. ekonomicznej strukturze wieku. Ma to szczególne znaczenie dla rynku pracy i pracodawców, ponieważ zmieniają się proporcje między ludnością w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Zmniejszanie się liczebności subpopulacji w wieku przedprodukcyjnym sprawia, że coraz mniej liczne roczniki wchodzą na rynek pracy. Wskazuje się tu na ryzyko kurczenia się zasobów pracy w przyszłości. Natomiast zwiększanie się liczebne roczników w starszych grupach wiekowych powoduje starzenie się zasobów pracy oraz zwiększanie się liczebności subpopulacji w wieku poprodukcyjnym. W efekcie wskazanych zmian proporcji między wymienionymi trzema ekonomicznymi grupami wieku następuje wzrost obciążenia ludności utrzymującej (w wieku produkcyjnym) ludnością utrzymywaną (w wieku nieprodukcyjnym, szczególnie poprodukcyjnym).

Ponadto rosnąca liczba osób starszych przyczynia się do wzrostu kosztów świadczeń emerytalnych oraz kosztów związanych z opieką zdrowotną oraz opieką długoterminową.

Wzrost udziału osób starszych w populacji pociąga za sobą również zmiany struktury konsumpcji wynikające z odmiennych potrzeb osób starszych w porównaniu w osobami młodszymi. W konsekwencji może to prowadzić do zmiany struktury produkcji i inwestycji w gospodarce.

Przedstawione pokrótce w zakończeniu wybrane konsekwencje starzenia się ludności pokazują, jak obszernym, ciekawym i ważnym polem badawczym są zagadnienia związane ze współczesnymi procesami demograficznymi.

Literatura:

1. Coulmas F.: *Population Decline and Ageing in Japan – the Social Consequences*. Routledge, New York 2007.
2. Holzer J.Z.: *Demografia*. Warszawa: PWE 1999.
3. Jurek Ł.: *Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*. Warszawa: Difin 2012.
4. Klonowicz S.: *Oblicza starości: wybrane zagadnienia gerontologii społecznej*. Warszawa: Wiedza Powszechna 1979.
5. Knapik O.: *Proces starzenia się ludności w krajach europejskich. Ujęcie historyczne i perspektywy przemian do 2050 roku*. W: *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich*. J. Kurkiewicz (red.). Kraków: Wyd. UEK 2012.
6. Kowaleski J.T.: *Struktura demograficzna starszego odłamu ludności w województwach (stan aktualny i prognozy do roku 2030)*. W: *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny, etapy, następstwa*. J.T. Kowaleski (red.). Łódź: Wyd. UŁ 2011.
7. Maksimowicz A.: *Przemiany struktury ludności według wieku*. W: *Teoria przejścia demograficznego*. M. Okólski (red.). Warszawa: PWE 1990.
8. Okólski M., Fihel A.: *Demografia. Współczesna zjawiska i teorie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2012.
9. Rosset E.: *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Gospodarcze 1959.
10. Sztur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M.: *Podstawy gerontologii społecznej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR 2006.
11. Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 6 czerwca 2012 r., poz. 637).
12. *World Population Aging 2013*. New York: United Nations 2013.
13. *World Population Prospects: The 2010 Revision. Vol. I: Comprehensive Tables*. New York: United Nations 2011.
14. *World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-2: Male population by five-year age group, major area, region and country, 1950-2100*, <http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm>, [dostęp: 24.11.2014].
15. *World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/5: Median age by major area, region and country 1950-2100*, <http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm>, [dostęp: 24.11.2014].
16. *World Population Prospects: The 2012 Revision. File POP/7-3: Female population by five-year age group, major area, region and country, 1950-2100*, <http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm>, [dostęp: 24.11.2014].

Dr Malgorzata Król

Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

Wydział Nauk Stosowanych

ul. Bojkowska 37, Gliwice, Polska

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wydział Ekonomii

ul. 1 Maja 50, Katowice, Polska

malgorzata.krol@ue.katowice.pl

Wojciech Pietrowski

EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
JAKO ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
POLITYKI RYNKU PRACY
NA PRZYKŁADZIE
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W KIELCACH

Streszczenie: Europejski Fundusz Społeczny jest instrumentem pozwalającym na wsparcie polityki rynku pracy. W artykule przedstawiony został EFS, polityka rynku pracy oraz wykorzystanie EFS przez Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach. Omówiono projekty realizowane przez PUP oraz ich udział w aktywnej polityce rynku pracy. Zakres badania obejmował lata 2004-20013 w którym realizowano Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 i Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 - 2013.

**THE EUROPEAN SOCIAL FUND AS SOURCE
OF FUNDING FOR LABOR MARKET POLICY ON
THE EXAMPLE OF THE DISTRICT EMPLOYMENT OFFICE IN KIELCE**

Summary: The European Social Fund is an instrument to support the labor market policy. This article was presented ESF, labor market policies and the use of the ESF by the District Employment Office in Kielce. Discussed projects implemented by DEO and their participation in active labor market policy. The scope of the study covered the period 2004-20013 in which implemented the Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2004-2006 and the Human Capital Operational Programme 2007-2013.

Słowa kluczowe: Europejski Fundusz Społeczny, polityka rynku pracy, finansowanie polityki rynku pracy, instrumenty rynku pracy

Keywords: European Social Fund, labor market policy, financing of labor market policy, labor market instruments

1. WSTĘP

Nabywając członkostwo w Unii Europejskiej Polska uzyskała możliwość korzystania z Europejskiego Funduszu Społecznego. Instrument ten pozwala na wsparcie polityki rynku pracy. W aktualnej dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy

znalezienie zatrudnienia wymaga nabycia dodatkowych kwalifikacji, umiejętności, czy też środków finansowych. Osoby bezrobotne niejednokrotnie nie są w stanie samodzielnie sprostać stawianym przed nimi wymogom. Dzięki środkom funduszu osoby bezrobotne mogą zostać objęte w szerszym stopniu pomocą, której celem jest zdobycie zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach korzysta ze środków EFS od 2005 roku. Realizował w tym czasie projekty w ramach perspektywy finansowej 2004-2006 i 2007-2013. Praca przedstawia EFS, politykę rynku pracy oraz projekty realizowane w ramach aktywnej polityki rynku pracy przez PUP w Kielcach finansowane z EFS.

Artykuł ma na celu wykazanie, że środki Europejskiego Funduszu Społecznego stanowią istotne źródło finansowania polityki rynku pracy realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy.

Zakresem badań zostały objęte lata 2004-2013 oraz obszar powiatu kieleckiego, na którym działa Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach.

2. EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Europejski Fundusz Społeczny to najstarszy fundusz strukturalny, który utworzono w 1960 roku mocą traktatu powołującego Europejską Wspólnotę Gospodarczą z 1957 r. Fundusz ten ewaluował wraz ze zmianami sytuacji polityczno-ekonomicznej w Europie [Gąsiorowski 2006: 121]. EFS nie posiada osobowości prawnej, a administruje nim Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych. Fundusz posiada komitet doradczy składający się z przedstawicieli rządów oraz związków pracodawców i pracowników. Zakres EFS obejmuje wzmocnienie spójności gospodarczej i społecznej przez poprawę możliwości zatrudnienia i pracy, stymulowanie wysokiego poziomu zatrudnienia oraz tworzenie liczniejszych, lepszych miejsc pracy. Założenia te są realizowane poprzez wspieranie polityki państw członkowskich zmierzającej do osiągnięcia pełnego zatrudnienia oraz jakości i wydajności pracy, wspierania integracji społecznej obejmującej poprawę dostępu do zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz zmniejszenia dysproporcji w zatrudnieniu na poziomie krajowym, regionalnym oraz lokalnym [Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006: L.213/13].

Fundusz stanowi główny instrument finansowy Unii Europejskiej, który umożliwia wspieranie zatrudnienia, poprawę warunków pracy i wyrównanie szans dla wszystkich obywateli UE poszukujących pracy. Priorytety EFS i sposoby wykorzystania jego środków określa Komisja Europejska wspólnie z państwami Wspólnoty. W procesie określania celów Funduszu i monitorowaniu jego działań biorą udział władze UE, krajowe i regionalne oraz partnerzy społeczni, czyli związki zawodowe i zrzeszenia pracodawców [Komisja Europejska 2012: 4]. Projekty realizowane w ramach Funduszu przeznaczone są dla różnych grup docelowych w wyniku

czego różnią się właściwościami, skalą i celami. Wszystkie państwa członkowskie współpracując z Komisją Europejską przyjmują jeden lub kilka programów operacyjnych w ramach finansowania EFS w siedmioletnim okresie programowania. W programach ustalone są priorytety dla działań oraz cele do zrealizowania. Środki Funduszu przekazywane są państwom członkowskim i regionom w celu realizacji ich programów operacyjnych. Realizowane w ramach programów projekty związane są z zatrudnieniem. Projekty realizują instytucje zarówno publiczne, jak i prywatne. Uczestnikami projektów są z reguły osoby prywatne, ale także firmy czy organizacje [<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=pl>: 18.01.2015]. Projekty w ramach EFS nie są finansowane bezpośrednio z Brukseli. Środki Funduszu są dostępne za pośrednictwem państw członkowskich i regionów [Komisja Europejska 2012: 10]. EFS wspiera dziesiątki tysięcy lokalnych, regionalnych i krajowych projektów związanych z zatrudnieniem obejmujących zarówno przedsięwzięcia na rzecz osób niepełnosprawnych prowadzone przez niewielkie organizacje charytatywne, jak i ogólnokrajowe inicjatywy promujące szkolenia zawodowe wśród społeczeństwa. W związku z przeznaczeniem projektów EFS dla różnych grup społecznych różnią się one właściwościami, skalą i cechami [Komisja Europejska 2012: 3].

Mniej zamożne regiony UE otrzymują 2/3 środków EFS, a pozostałe środki trafiają do bogatszych regionów. Ze wsparcia tego funduszu korzystają wszystkie kraje i regiony Wspólnoty, jednak największe wsparcie trafia do tych, które najbardziej tego potrzebują. W każdym roku ze wsparcia funduszu korzysta ok. 11 mln ludzi, z czego ponad 7 mln pozostaje bez pracy lub jest nieaktywnych zawodowo, 5,7 mln to kobiety, przeszło 3 mln to osoby poniżej 25 roku życia. Blisko 1 mln korzystających to imigranci i członkowie mniejszości etnicznych, a 400 tys. to osoby niepełnosprawne [Komisja Europejska 2012: 4].

W latach 2004-2006 w Polsce ze środków EFS finansowany był Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich oraz współfinansowany Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego. SPO RZL realizowany był w ramach 3 Priorytetów w których wyodrębniono 13 Działań. Do realizacji zatwierdzono 4 034 projekty na łączną wartość dofinansowania z EFS w kwocie 6 186 711 149,36 PLN. Refundacja z konta programowego Instytucji Zarządzającej w ramach Programu wyniosła ogółem 1 469 631 890,30 euro, dzięki czemu uzyskano poziom refundacji na poziomie 100% dostępnej alokacji dla całego Programu [Sprawozdanie końcowe z realizacji SPO RZL 2004-2006 2010: 7-8]. W ramach ZPORR ze środków EFS finansowano Priorytet II *Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach*. Zrealizowano 4 539 projekty o wartości dofinansowania z EFS 1 748 060 660,02 zł, co stanowiło 105,0% przyznanej alokacji. Średnia wartość projektu wyniosła 385 tys. zł. Przeważającym typem projektów były szkolenia dla beneficjentów ostatecznych, którzy zgłaszali chęć

podwyższenia kwalifikacji zawodowych oraz projekty stypendialne. Liczną grupą były projekty z zakresu usług doradczych w zakresie wyboru nowego zawodu [Końcowy raport z postępu wdrażania ZPORR 2004-2006 2010: 88-165].

W latach 2007-2013 w Polsce ze środków EFS finansowany był Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Zgodnie ze stanem na koniec czerwca 2014 roku zawartych zostało ponad 46,5 tys. umów o dofinansowanie realizacji projektów PO KL o łącznej wartości środków publicznych ponad 50,2 mld zł, co stanowiło 102,9% alokacji przeznaczonej na realizację Programu. Blisko 1,1 mln osób zakończyło udział w projektach, których celem była aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia. Wsparciem aktywizacyjnym objęto blisko 329,5 tys. osób długotrwale bezrobotnych, ponad 49,3 tys. osób niepełnosprawnych, a także blisko 463,7 tys. mieszkańców terenów wiejskich [Efekty wdrażania Programu Kapitał Ludzki. Informacja kwartalna czerwiec 2014: 2,4].

Patrząc na przedstawione efekty ilościowe realizacji SPO RZL i PO KL na obszarze całego kraju można wskazać na wysoką kwotę wydatkowanych środków oraz dużą liczbę osób korzystających z działań aktywizujących oraz podnoszących kwalifikację zawodowe.

Szczególne znaczenie mają środki funduszu skierowane do osób bezrobotnych, które dzięki temu wsparciu zwiększają swoje szanse na podjęcie zatrudnienia.

Polska będąc członkiem Unii Europejskiej ma możliwość współfinansowania z EFS aktywnej walki z bezrobociem w ramach polityki rynku pracy przez np. pośrednictwo pracy, specjalistyczne doradztwo, staże zawodowe [http://www.pupkielce.pl/urząd_pracy/programy.html: 21.01.2015]. Powyższe działania były realizowane w ramach SPO RZL i PO KL. Obszar działania oraz sposób realizacji polityki rynku pracy został przedstawiony poniżej.

3. CHARAKTERYSTYKA POLITYKI RYNKU PRACY

Literatura przedmiotu wyraźnie odróżnia politykę rynku pracy od polityki zatrudnienia. Celem polityki zatrudnienia jest oddziaływanie na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce, a szczególnie osiąganie stanu pełnego zatrudnienia. Narzędzia wykorzystywane w tej polityce są głównie narzędziami polityki gospodarczej i mają charakter makroekonomiczny. Polityka rynku pracy jest natomiast nakierowana głównie na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy oraz poprawę skuteczności jego funkcjonowania. Ma ona charakter mikroekonomiczny [Wiśniewski 2010: 15].

Polityka rynku pracy obejmuje swoim zakresem ogół środków, które zmierzają do ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnienia pracobiorców w sposób pozwalający na osiągnięcie określonych celów społeczno-gospodarczych. Cel główny polityki rynku pracy to oddziaływanie na stronę podażową rynku pracy przez

aktywne wspieranie polityki koniunkturalnej specjalnymi instrumentami, które dostosowują strukturę podaży pracy do popytu i zabezpieczenie materialne na wypadek bezrobocia. Polityka rynku pracy powinna prowadzić do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia, poprawy funkcjonowania rynku pracy przez promocję ruchliwości zawodowej i geograficznej, ograniczenie sektorowych i regionalnych nierówności oraz zapobieganie niepełnowartościowemu zatrudnieniu, podniesienia produktywności siły roboczej, jak i socjalnego zabezpieczenia osób dotkniętych zwolnieniami i integracji zawodowej pracobiorców, którzy mają szczególne trudności na rynku pracy. Oddziałuje ona na pracobiorców poprzez wyspecjalizowane instrumenty dostosowujące strukturę podaży pracy do popytu i przeciwdziałające nierównowadze w określonych segmentach rynku pracy, a także umożliwia materialne zabezpieczenie bezrobotnych w związku z utratą dochodu [Nagel Smandek 2010: 28]. Dzięki niej bezrobotni powinni mieć możliwość przejścia ze stanu bezczynności do stanu zatrudnienia. Ograniczenie bezrobocia wynikającego z niedoskonałego funkcjonowania rynku pracy poprzez programy i środki aktywizujące osoby bezrobotne stanowi działania polityki rynku pracy [Nagel Smandek 2010: 34,35].

Polityka rynku pracy realizowana jest przez instytucje rynku pracy, czyli publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego [Bednarz 2011: 155]. Zazwyczaj ograniczona jest ona do instrumentów stosowanych przez urzędy pracy, które oddziałują na wielkość i strukturę podaży pracy. Polityka rynku pracy jest to terapia stosowana w sytuacji wystąpienia nierównowagi na rynku pracy i z natury rzeczy nie powstają w wyniku jej działania nowe miejsca pracy o długotrwałym i kapitałointensywnym charakterze. Instrumenty tej polityki nastawione są głównie na przygotowanie bezrobotnych do ponownego włączenia ich w proces pracy [Nagel Smandek 2010: 28].

Formy oraz zakres polityki rynku pracy państwa polskiego zostały określone w ustawie z dn. 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.]. W ramach UE nie jest prowadzona jednolita polityka rynku pracy, a jej kształtowanie pozostawione zostało państwom członkowskim, które samodzielnie wybierają właściwe dla siebie sposoby oddziaływania na popyt i podaż na pracę [Bednarz 2011: 156].

Środki stosowane w procesie realizacji polityki rynku pracy można podzielić na aktywne i pasywne. Cel aktywnej polityki rynku pracy zorientowany jest głównie na ograniczenie frykcyjnego i strukturalnego bezrobocia za pomocą instrumentów takich jak szkolenia, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, jak i zmniejszenie bezrobocia będącego skutkiem braku równowagi na rynku pracy za pomocą wymuszania popytu na pracę poprzez subsydiowane zatrudnienie. Aktywna polityka rynku

pracy obejmuje również aktywizację zawodową bezrobotnych przez uczestnictwo w programach przeciwdziałania bezrobociu. Łagodzeniem skutków bezrobocia zajmuje się polityka pasywna rynku pracy. W jej obszarze stosuje się głównie instrumenty finansowego charakteru takie jak zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki z pomocy społecznej oraz odszkodowania dla osób zwalnianych z pracy [Bednarz 2011: 155].

W statystykach Eurostatu i OECD klasyfikuje się instrumenty rynku pracy w 9 grupach [Wiśniewski 2010: 17]:

1. Publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe wraz z kosztami administracji),
2. Szkolenia zawodowe,
3. Rotacja pracy i podział pracy,
4. Zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia zostało by zlikwidowane),
5. Wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych,
6. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy,
7. Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej,
8. Zasiłki i odprawy dla bezrobotnych,
9. Wcześniejsze emerytury.

Środki z grup 1-7 można zaliczyć do instrumentów aktywnych, a z grup 8-9 do instrumentów pasywnych.

Aktywna i pasywna polityka rynku pracy powinny się wzajemnie uzupełniać. Następujące zmiany gospodarcze wpływają na zmiany na rynku pracy prowadzące do wzrostu jego elastyczności poprzez deregulację prawa pracy oraz rozwój nieregularnych form zatrudnienia. Jednakże bezrobotni muszą mieć zapewnione minimum socjalne, które jest gwarantowane przez system zasiłków oraz wcześniejszych emerytur [Nagel Smandek 2010: 52].

Do instytucji rynku pracy realizujących politykę rynku pracy zalicza się Powiatowe Urzędy Pracy, które również miały możliwość korzystania ze środków EFS. Ich działalność jest szczególnie istotna z uwagi na bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi. Dla przedstawienia wykorzystania środków EFS przez Powiatowe Urzędy Pracy posłużono się przykładem Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach.

4. DZIAŁALNOŚĆ POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W KIELCACH

Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy wraz z urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy, urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą oraz publicznymi służbami zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia. Powiatowy urząd Pracy działa na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.].

Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach stanowi jednostkę organizacyjną powiatu i wchodzi w skład administracji zespolonej Powiatu kieleckiego. Działa on w formie jednostki budżetowej. Nadzór nad działalnością urzędu sprawuje Zarząd Powiatu kieleckiego. PUP w Kielcach to jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej [http://www.pupkielce.pl/urzed_pracy/statut_prawny_i_struktura_organizacyjna_powiatowego_urzedu_pracy.html: 23.01.2015]. Przedmiot działania urzędu stanowi promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia, a także aktywizacja zawodowa. Działania te realizowane są szczególnie w zakresie polityki, usług i instrumentów rynku pracy, rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz praw i obowiązków związanych z członkostwem Polski w Unii Europejskiej [Statut Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach 2009: §3]. PUP w Kielcach obejmuje swym zasięgiem powiat kielecki znajdujący się w województwie świętokrzyskim, mający powierzchnię 2 247 km². W skład powiatu wchodzi 19 gmin: Bieliny, Bodzentyn, Chęciny, Chmielnik, Daleszyce, Górnio, Łagów, Łopuszno, Masłów, Miedziana Góra, Mniów, Morawica, Nowa Słupia, Piekoszów, Pierzchnica, Raków, Sitkówka-Nowiny, Strawczyn i Zagnańsk. Zmiany w liczbie osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy w Kielcach oraz stan ludności w powiecie przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Bezrobocie oraz stan ludności w powiecie kieleckim w latach 2004-2013

lata	Bezrobotni zarejestrowani (liczba osób)			Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)	Stan ludność wg faktycznego miejsca zamieszkania (liczba osób)
	kobiety	mężczyźni	ogółem		
2004	10 458	10 920	21 378	28,5	197 497
2005	10 350	9 782	20 132	27,2	198 376
2006	8 981	7 816	16 797	23,4	198 857
2007	7 783	6 513	14 296	20,2	199 847
2008	7 628	6 670	14 298	19,4	200 623
2009	6 533	7 079	13 612	19,1	201 643
2010	6 584	6 677	13 261	18,8	205 475
2011	6 682	6 532	13 214	18,4	206 261
2012	6 733	7 507	14 240	19,7	207 085
2013	7 142	7 965	15 107	20,4	207 588

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.stat.gov.pl [dostęp 20.01.2015 r.]

W latach 2004 – 2013 nastąpił spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych o ponad 6 tys., a w tym czasie liczba ludności w powiecie kieleckim wzrosła o ponad 10 tys. Stopa bezrobocia spadła w badanym okresie o 8,1%, należy jednak zaznaczyć, że największy spadek nastąpił w latach 2004-2007, natomiast od 2012 roku stopa bezrobocia zaczyna rosnąć.

Projekty zrealizowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Projekty realizowane przez PUP w Kielcach w ramach SPO RZL 2004-2006 (w zł.)

Lp.	Tytuł projektu	Wartość projektu	Dofinansowanie z UE	% dofinansowania
1	Aktywna młodzież	14 050 130,29	10 164 247,51	72,34
2	Szansa na sukces	7 790 463,83	5 683 659,20	72,96
3	Trafny wybór	4 720 113,37	3 399 696,49	72,03
4	Wygrać przyszłość	2 995 090,98	2 157 893,29	72,05
5	Daj sobie szansę	879 855,44	675 693,97	76,80
6	Z duchem czasu	227 094,07	184 413,90	81,21
Razem		30 662 747,98	22 265 604,36	72,61

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.mapadotacji.gov.pl [dostęp 20.01.2015 r.]

Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach w ramach SPO RZL 2004-2006 zrealizował 6 projektów o łącznej wartości ponad 30 mln zł, w tym dofinansowanie wyniosło ponad 22 mln zł, co przedstawia tabela 2. Przeciętny procent dofinansowania projektu wyniósł 72,61%. W ramach SPO RZL 2004-2006 Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach zrealizował 5 projektów w ramach aktywnej polityki rynku pracy, w których uczestniczyło prawie 12 tys. osób bezrobotnych. Największą wartość miał projekt „Aktywna młodzież” ponad 14 mln zł. W ramach którego odbyło się subsydiowane zatrudnienie młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowanego zatrudnienia w sektorze MSP oraz trzecim sektorze, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy oraz szkolenia, których celem było dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy przez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę, doradztwo, szkolenia, a także przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Projekt był realizowany w latach 2006-2007. W ramach projektu działaniami aktywizującymi objęto grupę 5 020 osób (w tym kobiet 63,23% i 36,77% mężczyzn). W wyniku realizacji projektu osiągnięte zostały następujące rezultaty: 732 osoby zdobyły nowe kwalifikacje zawodowe w ramach szkoleń w tym 196 osób podjęło zatrudnienie, 3 117 osób podniosło kwalifikacje w ramach staży w tym 914 osoby podjęły zatrudnienie, 83 osoby podjęły zatrudnienie w ramach subsydiowanego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a po zakończeniu tego typu wsparcia podjęło zatrudnienie 43 osób. 114 osób otrzymało jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W ramach projektu z pośrednictwa i doradztwa zawodowego skorzystało 337 osób, a z pośrednictwa 5 020 osób. Należy zaznaczyć, że korzystając tylko ze wsparcia ze strony pośredników pracy 252 osoby podjęły zatrudnienie [<http://www.pupkielce.pl/klient/raport14.html>: 22.01.2015 r.].

W wyniku realizacji projektu „*Trafny wybór*” objęto działaniami aktywizacyjnymi 2 626 osób z czego zatrudnienie podjęły 624 osoby. W ramach projektu w pracach interwencyjnych wzięły udział 42 osoby, w stażach 1 288 osób, w przygotowaniu zawodowym 133 osoby, w szkoleniach 611 osób, środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 30 osób, z poradnictwa i doradztwa zawodowego skorzystało 30 osób, a z pośrednictwa pracy 303. W ramach realizacji projektu „*Wygrać przyszłość*” działaniami aktywizacyjnymi objęto 1 346 osób z czego zatrudnienie podjęło 237 osób. W pracach interwencyjnych uczestniczyło 268 osób, przygotowaniu zawodowym 176 osób, szkoleniach 329, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 148 osób, z poradnictwa i doradztwa zawodowego skorzystało 205 osób, a z pośrednictwa pracy 440 osób. Realizacja projektu „*Szansa na sukces*” umożliwiła objęcie działaniami aktywizacyjnymi 2 172 osoby długotrwale bezrobotne, które skorzystały z: pośrednictwa pracy 2 172 osoby, doradztwa i poradnictwa zawodowego 320 osób, przygotowania zawodowego w miejscu pracy 184 osoby, prac interwencyjnych 380 osób, szkoleń 595 osób, a także z przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej 423 osoby. Projekt „*Daj sobie szansę*” dotyczył osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy. Uczestnicy skorzystali z doradztwa zawodowego 507 osób, poradnictwa zawodowego 200 osób, szkoleń 367 osób, prac interwencyjnych 507 osób oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy 54 osoby [Dane PUP w Kielcach].

W ramach projektu o najmniejszej wartości prawie 230 tys. zł o nazwie „*Z duchem czasu*” 43 pracowników PUP uczestniczyło w studiach podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Projekt realizowano od grudnia 2006 do marca 2008 roku [http://www.pupkielce.pl/urzed_pracy/z_duchem_czasu.html: 22.01.2015 r.].

Dzięki realizacji SPO RZL ponad 2 tys. osób podjęło zatrudnienie, a ponad 700 otrzymało środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W wyniku realizacji 3 projektów w ramach SPO RZL ponad 2 tys. osób podjęło zatrudnienie, a prawie 300 osób uzyskało środki na podjęcie działalności gospodarczej przy ponad 9 tys. uczestników. Co daje efektywność zatrudnieniową na poziomie ponad 25% osób uczestniczących. W związku z brakiem danych dotyczących zatrudnienia uczestników projektów „*Szansa na sukces*” i „*Daj sobie szansę*” nie zbadano ich efektywności zatrudnieniowej.

W perspektywie finansowej 2007-2013 Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach realizował projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekty realizowane w ramach tego programu przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Projekty realizowane przez PUP w Kielcach w ramach PO KL 2007-2013 (w zł.)

Lp.	Tytuł projektu	Wartość projektu	Dofinansowanie z UE	% dofinansowania
1	Twoja przyszłość	84 264 648,35	84 087 845,47	99,79
2	Animacja pracy	1 978 705,26	1 978 705,26	
3	Rozwój kadr kluczem do sukcesu	1 819 475,29	1 546 554,00	85,00
4	Staże i szkolenia drogą do zatrudnienia	1 362 546,65	1 362 546,65	100,00
5	Drogowskazy kariery	1 572 322,66	1 336 474,26	85,00
6	ARKA - Akademia Rozwoju Kobiet Ambitnych	977 832,00	977 832,00	100,00
7	Profesjonalne kadry na bis	1 123 696,98	955 142,43	85,00
8	Nie daj się wykluczyć	853 749,00	853 749,00	100,00
9	Pracująca młodzież	789 033,00	789 033,00	100,00
10	Profesjonalne kadry - nowe jutro	920 235,46	782 200,14	85,00
11	3P - czyli Przedsiębiorczy Pracujący Powiat.	714 811,30	644 223,00	90,12
12	Rozwój uczniów, rozwojem szkoły	583 535,50	497 207,50	85,21
13	Kwalifikacje bez barier	491 319,00	491 319,00	100,00
14	Kwalifikacje bez barier II	413 993,00	413 993,00	100,00
15	Nowa wiedza - nowe możliwości	49 305,40	49 305,40	100,00
16	Teraz my	45 352,00	45 352,00	100,00
	Razem	97 960 560,85	96 811 482,11	98,83

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.mapadotacji.gov.pl [dostęp 20.01.2015 r.]

W ramach PO KL 2007-2013 PUP w Kielcach zrealizował 13 projektów, natomiast realizacja 3 projektów zakończy się w pierwszej połowie 2015 roku. Łączna wartość realizowanych projektów wynosi prawie 98 mln zł w tym kwota dofinansowania prawie 97 mln zł, co stanowi 98,83% wartości projektów. 8 projektów otrzymało dofinansowanie w wysokości 100% wartości projektu. Największą wartość miał projekt „*Twoja przyszłość*” ponad 84 mln zł. Projekt ten był realizowany w ramach poddziałania 6.1.3. „*Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych*” w trybie systemowym. Jego beneficjentami były osoby bezrobotne z powiatu kieleckiego zarejestrowane w PUP w Kielcach. Projekt był realizowany w latach 2008 -2014. W ramach projektu oferowano usługi pośrednictwa pracy ułatwiające podjęcie odpowiedniego zatrudnienia, usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa zawodowego zorientowanego na pomoc w podjęciu aktywności zawodowej, staże umożliwiające młodzieży zdobycie udokumentowanego doświadczenia zawodowego i nowe kwalifikacji, subsydiowane zatrudnienie umożliwiające zdobycie udokumentowanego doświadczenia oraz zaistnienie na rynku pracy, szkolenia umożliwiające nabycie nowych umiejętności i udokumentowanie kwalifikacji, a także jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej [http://www.pupkielce.pl/urzed_pracy/twoja_przyszlosc_2.html: 22.01.2015 r.]. Rezultaty realizacji projektu przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Liczba osób, która wzięła udział w projekcie systemowym „Twoja przyszłość” w latach 2008-2014 w podziale na poszczególne formy wsparcia

Lata		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
forma wsparcia	staż	1 980	2 818	1 579	466	418	962	1 361
	szkolenie	1 024	597	372	52	240	182	540
	przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	356	9	-	-	-	-	-
	prace interwencyjne	114	-	163	138	47	49	124
	środki na rozpoczęcie działalności	313	246	383	107	130	159	192
	pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy	252	190	760	19	-	-	-
	doradztwo zawodowe	668	923	800	218	267	572	621
	Indywidualny Plan Działania	-	-	760	566	523	844	1 104
	pośrednictwo pracy	-	-	-	-	421	1 057	1 637
Ogółem liczba osób	3 788	3 806	2 496	825	835	1 165	2 254	

Źródło: opracowane własne na podstawie danych PUP w Kielcach

Najwięcej osób uczestniczyło w stażach 9 584, w szkoleniach 3 007 osób, a środki na rozpoczęcie działalności uzyskało 1 338 osób. Ogółem z wsparcia skorzystało ponad 15 tys. osób, najczęściej w latach 2008-2009.

Projekt „*Nie daj się wykluczyć*” realizowany był przez PUP w Kielcach na obszarze gmin Chęciny, Bieliny i Sitkówka-Nowiny. Obejmował on organizację stref networkingu, poradnictwa zawodowego i stażu. W projekcie wzięło udział 100 osób, staż zawodowy odbywały 93 osoby. Realizacja projektu „*Teraz my*” pozwoliła na aktywizację zawodową 16 osób bezrobotnych z niepełnosprawnością z gminy Piekoszów poprzez organizację szkoleń zawodowych, poradnictwo zawodowe i warsztaty umiejętności społecznych, komunikacyjnych i motywacyjnych. Również do grupy bezrobotnych osób z niepełnosprawnością skierowany był projekt „*Nowa wiedza – nowe możliwości*”. W jego zakresie 13 osób z niepełnosprawnością zostało objętych warsztatami z doradcą zawodowym, konsultacjami z psychologiem oraz szkoleniem. W wyniku realizacji projektu „*ARKA – Akademia Rozwoju Kobiet*” staż zawodowy ukończyły 54 kobiety z których 19 podjęło zatrudnienie. Projekt „*Staż i szkolenia drogą do zatrudnienia*” pozwolił na skorzystanie przez 90 osób z usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego wraz z Indywidualnym Planem Działania, szkoleń zawodowych oraz staży. Dzięki projektowi „*Kwalifikacje bez barier*” 20 osób bezrobotnych niepełnosprawnych z upośledzeniem narządu ruchu skorzystało z doradztwa zawodowego z IPD, indywidualnych konsultacji z psychologiem, szkolenia zawodowego oraz stażu. W wyniku realizacji projektu 10 osób podjęło pracę. W wyniku realizacji projektu „*3P – czyli Przedsiębiorczy Pracujący Powiat*” wsparciem objęto 15 osób w formie indywidualnego poradnictwa zawodowego z opracowaniem

IPD, szkolenia z pośród których wybrano 10 osób, które otrzymały środki na rozwój przedsiębiorczości oraz wsparcie pomostowe. Projekt „*Pracująca młodzież*” skierowany jest do 50 osób do 30 roku życia z terenu powiatu kieleckiego, jego realizacja zakończy się 31 marca 2015 r. obejmuje on szkolenia i staże zawodowe. Projekt „*Animacja pracy*” skierowany był do osób bezrobotnych z gminy Górnio, Daleszyce i Pierzchnica. Realizacja projektu zakończy się 30 kwietnia 2015 r. Do końca 2014 roku udział w projekcie zakończyło 90 osób, którzy mieli możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego, szkoleń, staży zawodowych, sporządzenia IPD. Po zakończeniu udziału w projekcie pracę podjęły 73 osoby. W trakcie realizacji znajduje się również projekt „*Kwalifikacje bez barier II*” skierowany do 18 osób bezrobotnych niepełnosprawnych, którego wsparcie ma formę doradztwa zawodowego wraz z IPD, pośrednictwa pracy, szkolenia zawodowego oraz stażu. Realizacja projektu zakończy się w kwietniu 2015 r. [dane PUP w Kielcach].

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki PUP w Kielcach zrealizował 8 projektów, a realizacja 3 zakończy się w pierwszej połowie 2015 roku skierowanych do osób bezrobotnych z obszaru działania Urzędu.

W ramach wsparcia powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w celu realizacji zadań na rzecz aktywizacji bezrobotnej osób bezrobotnych w regionie PUP w Kielcach zrealizował 4 projekty: „*Drogowskazy kariery*”, „*Profesjonalne kadry - nowe jutro*”, „*Rozwój kadr kluczem do sukcesu*” oraz „*Profesjonalne kadry na bis*” na łączną wartość prawie 5,5 mln zł. Projekt „*Rozwój uczniów, rozwojem szkoły*” miał na celu wdrożenie programu rozwojowego w Technikum Leśnym w Zagnańsku, prowadzącego do wzmocnienia pozycji absolwentów na rynku pracy poprzez zdobycie wiedzy o nim, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Przedstawione dane w tabeli 5 dotyczą działalności PUP w Kielcach, należy jednak zaznaczyć, że do końca 2008 obejmował on swym zasięgiem powiat kielecki oraz miasto Kielce. Powołany z początkiem 2009 roku Miejski Urząd Pracy w Kielcach przejął obszar miasta Kielce, a w zasięgu działalności PUP w Kielcach pozostał powiat kielecki. Najwięcej form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2004-2013 zrealizowano w 2008 roku. W latach 2004-2008 następował stopniowy wzrost liczby zrealizowanych form. Uwagę zwraca drastyczny spadek w roku 2011, co spowodowane było zmniejszeniem środków Funduszu Pracy otrzymanych od dysponenta. Najwięcej działań dotyczyło realizacji staży, a najmniej robót publicznych. Inne formy przeciwdziałania bezrobociu obejmowały m.in. refundację kosztów zatrudnienia bezrobotnego, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, pracę społecznie użyteczną. Należy zaznaczyć również, że w badanym okresie 4 045 osób bezrobotnych rozpoczęło działalność gospodarczą.

Z przedstawionych danych wynika, iż w ramach projektów finansowanych z EFS ponad 14 tys. osób odbyło staże na prawie 28 tys. osób, które rozpoczęły staż

Tabela 5. Liczba osób uczestniczących w poszczególnych aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu w latach 2004–2013 w PUP w Kielcach

Lp.	Lata	Ogółem	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Podjęcie działalności gospodarczej	Rozpoczęte szkolenia	Rozpoczęte staże	Inne
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	2004	4 365	847	190	51	913	2 220	144
2	2005	6 705	586	124	285	2 181	2 803	726
3	2006	6 592	510	23	407	1 628	3 312	712
4	2007	7 418	439	58	413	2 282	2 876	1 350
5	2008	8 091	334	123	547	2 047	3 588	1 452
6	2009	7 478	240	273	563	1 342	4 532	528
7	2010	7 467	367	519	669	1 332	3 826	754
8	2011	2 097	156	148	198	151	965	479
9	2012	4 212	218	270	574	792	1 875	483
10	2013	3 596	175	269	338	547	1 853	414
Razem		58 021	3 872	1 997	4 045	13 215	27 850	7 042

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Analiz i ocen sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim z lat 2004-2013, WUP Kielce 2004 - 2013

Tabela 6. Wydatki na aktywne formy ogółem z Funduszu Pracy oraz na projekty SPO RZL (bez Działania 1.1.) i POKL (projekt systemowy Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach w latach 2004-2014 (w tys. zł.)

Lp.	Lata	Fundusz Pracy	SPO RZL i PO KL
	1	2	3
1	2004	13 980,7	0,0
2	2005	21 452,4	5 582,0
3	2006	22 967,3	6 179,3
4	2007	29 113,0	10 202,3
5	2008	38 667,7	14 885,8
6	2009*	40 790,9	17 387,2
7	2010	58 624,4	16 327,7
8	2011	17 057,3	5 561,1
9	2012	26 892,4	5 318,7
10	2013	25 024,6	9 590,4
11	2014	37 608,5	15 366,9
Razem		332 179,2	106 401,4

*do roku 2009 wydatki dotyczą miasta Kielce i powiatu kieleckiego. W Wyniku powołania Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach Powiatowy Urząd Pracy obejmuje swym zasięgiem od roku 2009 tylko obszar powiatu kieleckiego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Kielcach

w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu realizowanych przez PUP w Kielcach w badanym okresie. Prawie 6 tys. osób odbyło szkolenia na ponad 13 tys. zrealizowanych; 2 tys. osób otrzymało środki na podjęcie działalności gospodarczej na 4 tys. ogółem.

Wydatki na aktywne formy w badanym okresie rosły do roku 2010. W roku 2011 nastąpił spadek do prawie 30% wartości wydatków z roku poprzedniego. Wydatki w ramach SPO RZL obejmowały lata 2005-2007, natomiast wydatki na projekt systemowy w ramach POKL dokonywane były od roku 2008. Porównując wydatki z Funduszu Pracy oraz wydatki na realizowane programy można zauważyć ich znaczący udział w wydatkach na realizację polityki rynku pracy. W badanym okresie na politykę rynku pracy z FP wydatkowano ponad 332 mln zł, natomiast wartość przyznanego dofinansowania z EFS na realizację projektów z tego zakres to ponad 134 mln zł. Dane te pokazują istotny udział środków EFS w realizacji polityki rynku pracy na badanym obszarze.

5. ZAKOŃCZENIE

Biorąc pod uwagę przedstawione w pracy dane, można stwierdzić, iż Europejski Fundusz Społeczny stanowi ważne źródło realizacji polityki rynku pracy. Udział środków EFS w polityce rynku pracy na badanym terenie jest znaczący i wyniósł w badanym okresie 25%. Również osiągnięty postęp rzeczowy ma istotny udział w realizacji polityki. Bez środków EFS realizowane działania miałyby znacznie mniejszy zasięg. Realizowane projekty w szerokim stopniu oferują możliwe do wykorzystania instrumenty. Nie ograniczają się do jednej formy wsparcia, a starają się odpowiadać na zdiagnozowane problemy kompleksowo. Dzięki nim możliwe było udzielenie pomocy osobom bezrobotnym poprzez organizację staży, szkoleń, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, prace interwencyjne oraz organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników PUP. Powyższe działania pozwoliły na podniesienie kwalifikacji osób pozostających bez zatrudnienia zamieszkałych na terenie powiatu kieleckiego, a także dały możliwość stworzenia własnego miejsca pracy w przypadku uzyskania środków na rozpoczęcie działalności.

Jednakże zaangażowanie tak dużych środków w działania mające na celu zdobycie wiedzy i doświadczenia zawodowego niesie ze sobą również zagrożenia. Finansowanie zatrudnienia nowych pracowników może skłonić pracodawców do likwidowania stałych miejsc pracy w celu zastąpienia ich pracownikami odbywającymi staż, szczególnie gdy przyuczenie pracownika nie wymaga dużego nakładu pracy. Ze stronnych samych bezrobotnych w związku z wypłatą stypendiów szkoleniowych może pojawić się chęć skorzystania z wielu szkoleń jedynie z powodu otrzymywania stypendium. Bezrobotni tacy nie będą zainteresowani podniesieniem swoich kwali-

fikacji i podjęciem zatrudnienia, a jedynie uczestnictwem we wsparciu. Aby ograniczyć, czy też wyeliminować te negatywne zjawiska proces realizacji projektów nie powinien kończyć się w momencie zakończenia wsparcia, czy przyznania środków, a aktywność osób na rynku pracy które skorzystały ze wsparcia powinna być monitorowana po zakończeniu projektu.

Pod względem efektywności zatrudnieniowej najlepszym instrumentem realizacji aktywnej polityki rynku pracy są środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, ponieważ wszystkie osoby, które otrzymały wsparcie podejmują samozatrudnienie i przestają być osobami bezrobotnymi. Jednak instrument ten wymaga szczególnej uwagi, aby otrzymane środki wykorzystane były na stworzenie trwałego miejsca pracy, a otwierane firmy nie funkcjonowały jedynie przez wymagany okres czasu.

Realizowane aktywnie instrumenty rynku pracy pomimo przedstawionych zagrożeń wymagają od osób bezrobotnych aktywności poprzez uczestnictwo w szkoleniach, stażach, doradztwie i innych formach, co wpływa na wzrost motywacji tych osób do uzyskania zatrudnienia.

Badana instytucja – Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach realizował zarówno projekty systemowe, których finansowanie było przydzielane automatycznie, jak i starał się pozyskiwać środki na realizację swoich zadań składając wnioski projektowe w trybie konkursowym.

Literatura:

1. Bednarz, M.: *Polska polityka rynku pracy na tle europejskim*. „Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy” 2011, nr 4/2011.
2. *Efekty wdrażania Programu Kapitał Ludzki. Informacja kwartalna*, MIR, czerwiec 2014
3. K. Gąsiorowski, *Europejski Fundusz Społeczny* [W:], *Fundusze Unii Europejskiej – doświadczenia i perspektywy*, (Red.) J. Babiak, Studio EMKA, Warszawa 2006
4. K. Nagel, I.M. Smandek, *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, UE Katowice, Katowice 2010.
5. Komisja Europejska, *Europejski Fundusz Społeczny: Inwestycje w Kapitał Ludzki. Co to jest i jak działa EFS?*, Luksemburg 2012
6. *Końcowy raport z postępu wdrażania Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006*, MRR, Warszawa 2010
7. Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1784/1999, Art. 2 – „Zadania”, L.210/13.

8. Sprawozdania o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za miesiąc grudzień z lat 2004-2013, Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach 2004-2013
9. *Sprawozdanie końcowe z realizacji Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006*, MRR, Warszawa 2010
10. Statut Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach. Załącznik do Uchwały Nr XVIII/9/09 Rady Powiatu w Kielcach z dnia 12 lutego 2009 r.
11. Ustawa z dn. 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ([Dz. U. 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
12. Wiśniewski, Z. *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy*. W: *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.). Toruń: WUP, UMK 2010.

Źródła internetowe:

1. <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=pl> dostęp [18.01.2015]
2. http://www.pupkielce.pl/urzed_pracy/statut_prawny_i_struktura_organizacyjna_powiatowego_urzedu_pracy.html dostęp [23.01.2015]
3. <http://www.mapadotacji.gov.pl/projekty?wojewodztwo=&powiat=&beneficjent=Powiatowy+Urz%C4%85d+Pracy+w+Kielcach> dostęp [20.01.2015]

mgr Wojciech Pietrowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wydział Ekonomii

Katedra Polityki Społecznej i Gospodarczej/Studium Doktoranckie

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, Poland

wojciech.pietrowski@edu.uekat.pl

Izabela Maria Stefaniak

WIRTUALNE ŚWIATY A RYNEK PRACY

Streszczenie: Wirtualne światy zajmują znaczące miejsce w gospodarce realnej. Otwierają nową przestrzeń: zabawy, relaksu, rywalizacji i pracy. Inspirują i pobudzają kreatywność. Ich uzależniająca moc jest szansą nie tylko dla sektora sprzętu komputerowego, ale dla wszystkich, których życie się z nimi związało. Z jednej strony zawężają specjalizacje zawodów z branży IT, z drugiej rozszerzają możliwości wykonywania w rzeczywistości wirtualnej tych dóbr i usług, które dotychczas z elektronicznym rynkiem nie były kojarzone. Artykuł porusza najważniejsze problemy związane z pracą w wirtualnych światach oraz w świecie realnym na rzecz tychże światów.

VIRTUAL WORLDS AND LABOUR MARKET

Summary: Virtual worlds occupy a significant place in the real economy. They have been opening a new space of fun, relaxation, rivalry and work. They inspire and stimulate creativity. The addictive power of virtual worlds is an opportunity not only for the computer hardware sector, but for all those whose lives are bound up with them. The virtual worlds can affect labour markets. On the one hand, they increase specializations of professionals from the IT industry; on the other hand they extend the ability of production of goods and services in industries which have never been associated with the electronic market before. The overview presents the most important problems of work inside and around the virtual worlds.

Słowa kluczowe: media społecznościowe, wirtualne światy, rynek pracy

Keywords: social media, virtual worlds, labour market

1. WSTĘP

Wirtualne światy (tak gier, np. World of Warcraft, jak i społecznościowe, jak np. Second Life) obok blogów i mikroblogów, społeczności kontentowych oraz serwisów i portali społecznościowych zaliczane są do mediów społecznościowych. Ich nazwa nawiązuje do literatury fantastycznonaukowej. [Andrzejewska 2009: 168] Uważane są za najbardziej rozwiniętą formę trójwymiarowości w Internecie. [Ibid: 167 oraz Bednarek 2009: 24] A. Głowacki nazywa je *specyficzną krainą <elektropolis> czy też <cyberkultury>*, gdyż *pozwalają użytkownikom projektować (...) miejsca bez ograniczeń* [Głowacki 2012: 106].

Przedstawiona w artykule problematyka stanowi przegląd najważniejszych kwestii związanych z pracą tak w samych wirtualnych światach (w przestrzeni elektronicznej), jak i w świecie realnym na rzecz tychże światów.

Artykuł ma na celu wprowadzenie do tejże tematyki. Jest próbą zasygnalizowania, w jaki sposób wirtualne światy mogą wpływać na stronę popytową i podażową rynku pracy oraz naszkicowania rynku pracy, który tworzy się w samych wirtualnych światach.

Siłą rzeczy obszerność opisywanych zagadnień nie pozwala w sposób wystarczający przeanalizować wszystkich niuansów i aspektów poruszonej problematyki. Może jednak być wstępem dla stworzenia badań, które pozwoliłyby poznać zmiany zachodzące na rynku pracy pod wpływem wirtualnych światów.

2. WIRTUALNE ŚWIATY

Wirtualne światy, (ang. *Real Virtual Worlds*, RVW) powstają w wirtualnej rzeczywistości (ang. *Virtual Reality*, VR), czy też w rzeczywistości wirtualnej oraz dzięki światom gier (ang. *Gaming Worlds*). Nazywane są tak komputerowe gry fabularne (ang. *Multi-User Dungeon*, MUD lub *role-playing game*, RPG), jak War of Warcraft oraz światy społecznościowe, jak Second Life. *Łączą w sobie: trójwymiarowość (...), społeczności, możliwość kreacji i handlu*. Dla ich opisu używa się skrótu 3D3C, gdzie 3D oznacza trójwymiarowość, a 3C: społeczność (ang. *community*), kreację (ang. *creation*) i handel (ang. *commerce*) [Limanówka 2013: 512].

Światy te narodziły się z instalacjami M. W. Kruegera, takimi jak np. Glowflow z 1969 r., Videoplace zaprezentowaną w połowie lat 70., czy też CAVE z 1992 r. [Pisarski 2006], od samego początku otwierając nową przestrzeń: zabawy, relaksu, rywalizacji i pracy.

Współcześnie to światy, w których reprezentacją człowieka są dwu- lub trójwymiarowe awatary (wizerunki sieciowe użytkownika – pseudonimy i dowolne przedstawienia graficzne), których wygląd i zachowanie są przedmiotem badań komunikacji w sieci oraz multimedialnego potencjału wirtualnych światów. [Limanówka 2009: 519 oraz Krawczyk-Wasilewska 2013: 534]

Internauci kupują od operatora wirtualnego świata dostęp do graficznego środowiska (pomieszczeń, miejsc, postaci i innych wirtualnych obiektów), którym następnie sami mogą zarządzać zgodnie z własnymi potrzebami i fantazją. Ingerencja w tekst (i tworzenie nowych znaczeń) jest wyjątkowo łatwa. Edytorzy umożliwiają graczom tworzenie różnych *elementów gry z poziomu interfejsu graficznego* – można je więc zmieniać na własne potrzeby (tzw. *modowanie*) [Filciak 2006: 153] Innymi słowy awatar użytkownika dostaje dostęp do gry w czasie rzeczywistym i może ją współtworzyć, choć jego działania ograniczone są kodem programu.

Wirtualne światy nie stwarzają nowej rzeczywistości, a ją rozszerzają. Dzięki nim *powstaje (...) wirtualna koncepcja narracji przestrzennej*, którą dotąd przypisywało się tekstom literackim. [Głowacki 2012: 101] Ich fabuła wykorzystuje znane inter-automom mity i rytuały, wydarzenia historyczne. Tym samym pozwalają odkryć je raz jeszcze w zupełnie nowej formie.

3. ZARABIANIE W WIRTUALNYCH ŚWIATACH

Dla zapewnienia funkcjonowania gospodarek wirtualnych światów stosuje się reguły świata realnego (rzeczywistego). Występują regularny obieg pieniądza, ograniczoność zasobów, pośrednicy finansowi. Ponadto już w latach 80. XX wieku wirtualne dobra i pieniądze wymieniano na pieniądze realne. Jakkolwiek stało się to popularne ok. 1999 r., dzięki grom Ultima Online oraz EverestQuest¹. [Borcuch 2013: 193-204] Obecnie wirtualne światy zajmują znaczące miejsce *w gospodarce realnej (...)*, a *według szacunków Banku Światowego, (...)* „wirtualne dobra” są wyceniane *na minimum 3 mld USD (w 2009 r)*. Przy czym 30% tej kwoty *to handel wirtualną walutą pomiędzy konkretnymi osobami; 50% pochodzi z „farmy botów” (...)*, a 20% (...) *z kradzieży kont graczy*. [Ibid: 199]²

Pieniądze (tak wirtualne, jak i realne) w wirtualnych światach oraz w świecie realnym, ale związanym z wirtualnymi światami można zarabiać w dwojaki sposób:

- a) bezpośrednio (w samym wirtualnym świecie, w jej trakcie gry, przy okazji):
- legalnie (gdy producent gry wyraża na to zgodę lub gdy gra jest wręcz po to stworzona, by umożliwiała graczom transakcje; np. serwis RING.pl: gracze zarabiają na każdym wygranym pojedynku, a wydawcy na prowizji od wygranej lub sprzedaży powierzchni reklamowej);
 - nielegalnie (gdy producent nie wyraża na to zgody);

Przy czym w przypadku zarobków legalnych zdobywane w grach przedmioty wirtualne można:

- wygrać (szczęście, np. gdy pożądaný przedmiot nieoczekiwanie wypadnie podczas gry) i sprzedawać za pieniądź realny (bądź wirtualny, który następnie można wymienić);
- kupić za pieniądź wirtualny i odsprzedać za realny;
- wypracować (godziny grania) i dopiero wtedy sprzedać.

Podobnie jest w przypadku zarobków nielegalnych z tą różnicą że producenci nie wyrażają zgody na:

¹ Za pośrednictwem strony Ebay gracze opublikowali wykaz pozycji wypracowanych w grze i umożliwili ich licytację.

² Więcej na ten temat w artykule *Virtual sales provide aid to poorer nations*, <http://www.bbc.co.uk/news/technology-13012041?OCID=fbwin>, [dostęp 16.04.2014].

- handlowanie walutą gry (w tym wirtualnym złotem),
- handlowanie przedmiotami wirtualnymi gry,
- handlowanie kontami/bohaterami,
- usługi levelowania postaci (płatne wygrywanie kolejnych poziomów gry dla usługobiorcy jego postacią).

b) pośrednio (poza wirtualnym światem):

- nadawaniu na żywo (tzw. stream z komentarzem gameplayu) – od 2-3 lat dostępne są serwisy, za pośrednictwem których gracze mogą prezentować nagranie z „gry na żywo”, na którym komentują to, co dzieje się na ekranie. Dzięki temu mogą pokazać, jak np. przejść do wyższego poziomu gry lub czego należy unikać. Zarabiają:

- z reklam: 50 na 50 (50 proc. dla serwisu, reszta dla gracza),
- z subskrybowania (abonament lub regularnie otrzymywane usługi): podobnie 50 na 50,
- na sponsoringu (głównie firmy sprzętu komputerowego),
- z edycji na Youtube’ie – można nagrać streaming, a film udostępnić także na Youtube.com, tym samym ma się podwójny zarobek na tym samym;
- z dotacji widzów – gracze podają nr konta na PayPalu i chętni mogą ich wesprzeć.

- dziennikarstwo gier komputerowych (także gra z komentarzem j. w.), a w ich ramach vblogi – prowadzący taki rodzaj aktywności zarabiają w podobny sposób, jak streamujący. Publikowane przez nich treści mogą:

- przedstawiać grę z jej dogłębnym komentarzem (tu także streamowanie), fachowym opisem tego, co się dzieje na ekranie;
- prezentować nowości znanej gry lub nową grę (ang. let’s play), np. Qameplay.

- portale dla fanów gry – zarabiają na reklamie i sponsoringu.

Przy czym możliwość i wysokość zarobków zależą przede wszystkim od tego:

- w jaką grę gramy (nowość, bestseller itp.),
- jaki ma zasięg (np. ile osób zainteresowanych jest usługą),
- kim jest gracz (czy jest to osoba już znana, jaką ma reputację itp.).

Choć obecnie w wielu wirtualnych światach pozwala się graczom na osiągnięcie zarobku – choćby po to, by mogli w ten sposób zrekompensować sobie zakup gry (lub jej utrzymanie) [Filciak 2006: 78], w wielu jest to niedozwolone. A. Borcuch uważa, że *handel zasobami wirtualnymi (...) znajduje się całkowicie poza kontrolą producentów gier* [Borcuch: 198].

Jakkolwiek należy zwrócić uwagę, iż zarobek nie zawsze jest motywacją do pracy w wirtualnych światach, często to chęć poczucia wolności, dostosowanie gry do własnych potrzeb, korzystania z niej przez jak najdłuższy czas, zdobycie uznania (nie tyl-

ko) innych użytkowników, nabywanie i rozwijanie umiejętności. Toteż fani, nierzadko wyręczając przy tym developerów (np. Quake, 1997 r.), sami wyszukują błędy w kodzie gry, poprawiają je, a następnie udostępniają udoskonalenia innym. Jak pisze M. Filciak, *gracze z aspiracjami twórczymi stali się kimś w rodzaju dobrowolnej siły roboczej i źródłem pomysłów dla branży (...) i nawet w czasach, gdy połączenia internetowe były naprawdę drogie, nie brakowało wolontariuszy spędzających godziny na szukaniu usterek*. Stąd z czasem umożliwianie użytkownikom ingerencji w produkt stało się (koniecznym) elementem strategii biznesowej [Filciak 2006: 151-157].

4. PRACA W WIRTUALNYCH ŚWIATACH

Choć media społecznościowe łączone bywają z terminem interaktywność, do opisu wirtualnych światów przydatniejszym jest ergodyczność³. Charakteryzuje on *sytuację, w której odbiorca/użytkownik porusza się w zorganizowanym na kształt labiryntu tekście i poprzez pracę – aktywny wybór drogi, która w tekście podąża – tworzy znaczenia (...), przy każdym użyciu (...) inne* [Ibid: 48-52]. Zalogowany użytkownik aktywnie (i wielowymiarowo) konstruuje sensy. Poczucie współuczestnictwa w rozgrywających się wydarzeniach, a nadto immersja – *wrażenie otoczenia przez inną rzeczywistość*, angażują graczy [Ibid: 62-65]. Większość wirtualnych światów pomaga przy tym rozwijać umiejętności komunikacji i współpracy.

Emocjonalny stosunek do prowadzonego awatara powoduje, że użytkownik aktywnie włącza się w tworzenie prowadzonej postaci. Celem osiągnięcia w społeczności wirtualnego świata jak najwyższego statusu może samodzielnie realizować kolejne zadania (zdobywając punkty, przedmioty, poziomy gry) lub współpracować z innymi graczami, np. w sformalizowanych społecznościach, jak gildie (World of Warcraft), które istotnie wpływają na wirtualny świat. Pełnią one *tą samą rolę, co wspólnoty w świecie realnym – (...) uzasadnieniem (...) ich funkcjonowania jest dzielenie celów, zainteresowań lub potrzeb oraz wymiana informacji i usług* [Ibid: 91]. Członkowie gildii darzą się wzajemnym zaufaniem. Używają sobie wirtualnych

³ Jak pisał Jens F. Jensen, możemy wyróżnić 4 typy interakcji ze względu na relacje zachodzące pomiędzy produkcją i kontrolą przekazu oraz pomiędzy nadawcami i odbiorcami, tzn. transmisję (wszyscy odbiorcy otrzymują ten sam przekaz, np. telewizja, kino), konsultację (odbiorca sam decyduje, z której części przekazu i kiedy skorzysta, np. biblioteka, www, prasa), konwersację (przekaz jest dwukierunkowy: dostawca dostarcza informacji, a odbiorca korzysta, np. telefon, czat, mail) i rejestrację (informacji dostarcza jednostka, ale korzysta z nich system, np. badania opinii, rejestr połączeń). W wirtualnych światach odnaleźć można elementy wszystkich typów interakcji: transmisji – wszyscy gracze otrzymują ten sam wirtualny świat, tło uniwersum, w którym mogą się poruszać; konsultacji – każdy z graczy może poruszać się inną drogą; konwersacji – w wirtualnym świecie użytkownicy korzystają z czatów i komunikatów tekstowych, rejestracji – producent zbiera dane o użytkownikach. Nie mogą więc zakwalifikować ich do żadnego z wyróżnionych typów, E. Aarseth wprowadza pojęcie ergodyczności [Aarseth 1997: 51].

dóbr, także postaci. Muszą być wobec siebie lojalni. Nie tolerują agresji. Bez względu na to, jaką drogę wybierze indywidualny użytkownik, komunikacja (możliwa także poza wirtualnym światem, np. na blogach) i współpraca pomagają zdobywać pełniejszą wiedzę na temat danego świata i szybciej rozwijać postaci [Ibid: 114-115].

Wirtualne światy to jednak nie tylko współpraca, bowiem użytkownicy rywalizują o status swych awatarów. Powoduje to, iż osoby, które z różnych przyczyn same nie mogą poświęcać zbyt dużo czasu na grę, korzystają z usług bardziej doświadczonych zawodników [Borcuch 2013: 199]. Przykładowo tych, którzy trudnią się tzw. levelowaniem.⁴

Popyt na wirtualne dobra i usługi jest tak duży, że znane są przypadki wprowadzania do gier botów⁵ *zajmujących się żmudnymi zadaniami (...) które generują internetowe złoto* [Alexander 2013, a także Filciak 2006:59]. Powstają na specjalnych tzw. farmach złota, czyli w miejscach, gdzie np. przy 30 komputerach pracuje 60 osób, które grają na dwóch zmianach po 12 h⁶ [np. Borcuch: 198]. Miejsca takie otwierane są najczęściej w Azji, gdyż – jak tłumaczy A. Borcuch – *w Europie i USA (...) prąd jest stosunkowo drogi, koszty pracowników wysokie, występuje bardziej szczegółowa kontrola podatkowa, a więc taka działalność nie ma większego powodzenia. Potencjałem dla rozwoju goldfarmingu są przede wszystkim Chiny (...), których (...) przewaga (...) nad innymi krajami Trzeciego Świata polega na tym, że nie ma w nich problemu z dostępem do Internetu czy banków, w przeciwieństwie do afrykańskich wiosek. Ponadto usztywniony kurs yuana (...), miliony potencjalnych pracowników akceptujących niskie płace, rozwinięta infrastruktura Internetu, niskie koszty związane z prądem oraz sprzętem komputerowym zwiększają konkurencyjność Państwa Środka⁷, tym bardziej, że przeszkolenie nowych pracowników zajmuje tylko kilka godzin* [Ibid: 201].

⁴ Zdobywaniu kolejnych poziomów; istnieje też w slangu wyrażenie expić, czyli zdobywać kolejne punkty doświadczenia.

⁵ Boty – pogramy algorytmów, które wykonują zadania, jak np. ścinanie drzew, rozłupywanie skał, zabijanie potworów; mechanika gry: za zabicie potwora gracz dostaje wirtualne złoto lub jakieś przedmioty, które może sprzedać np. też za wirtualne złoto; czasem można domyśleć się, gdzie w świecie gry jest najwięcej potworów i tam ustawić algorytm postępowania postaci.

⁶ Borcuch A. pisze o tzw. praktyce goldfarmingu. Wyjaśnia, że jest to praktyka, polegająca na zbieraniu punktów o wartości wirtualnej poprzez ciągłe powtarzanie prostych czynności w grach typu Word of Warcraft. Więcej informacji na ten temat można znaleźć np. w artykułach *Chińscy więźniowie zmuszani do grania w gry on-line*, <http://www.newsfix.pl/index.php/2011/05/27/chinscy-wiezniowie-zmuszani-do-grania-w-gry-on-line/>, 12.12.2013, czy np. FarZaitsev: *Farming w masówkach – poważny biznes*, <http://www.gram.pl/news/2008/08/26/farming-w-masowkach-powazny-biznes.shtml>, [dostęp 02.02.2013].

⁷ Przykładowo, dla porównania w 2012 roku średniej wielkości zakłady przemysłowe w Europie płaciły za energię elektryczną średnio o ok. 20 proc. więcej niż firmy w Chinach, o ok. 65 proc. więcej niż firmy w Indiach i ponad dwukrotnie więcej niż firmy ulokowane w USA i Rosji. Ceny energii elektrycznej dla przemysłu w Japonii były o 20 proc. wyższe niż w Europie [PAP 22.01.2014].

Wirtualne światy stają się też alternatywą dla odważnych inwestorów. Są to miejsca dla nowych, prowadzonych jedynie w przestrzeni elektronicznej działalności gospodarczych. Kto samodzielnie, wykorzystując dostępne narzędzia, nie potrafi otworzyć takowej, może ją zamówić lub kupić. Jednym z najczęściej podawanych przykładów jest nabycie prawa do Planet Calypso, pierwszej i najważniejszej planety Universum Entropii, która za 6 mln USD dnia 27 stycznia 2011 r. przeszła w ręce SEE Virtual Worlds. W 2010 r. odwiedzało ją *regularnie ok. 1 mln osób*, a jej roczne obroty (...) *przekroczyły 400 mln USD*. Innym przykładem jest zakup stacji kosmicznej Crystal Palace (gra: Entropia Planets), na którą w grudniu 2009 r. Buzz Erik Lightyear (nick) wydatkował 330 tys. USD [Ibid: 202]⁸.

W wirtualnych światach (np. wykorzystując powierzchnię wirtualnych obiektów) można także z powodzeniem prowadzić kampanie informacyjne lub reklamowe.⁹ Praktyka szczególnie możliwa w grach e-sportowych – tj. w których *podstawą sukcesu jest trening (opierający się na praktyce manualnej i/lub zdobywaniu wiedzy z zakresu strategii rozgrywki)* [Filciak 2006: 76]. Zawody grających w FIFE, czy Counter Strike'a oglądają na wirtualnych stadionach narodowych tysiące ludzi z całego świata¹⁰, z czego zdają sobie sprawę sponsorzy.

5. WIRTUALNE ŚWIATY A PROFESJE I SPECJALIZACJE

E-sporty są szczególnym typem wirtualnych światów. Nie ma w nich czasu (przeważnie) na werbalną komunikację między graczami, chyba że poza rozgrywką¹¹. Warto zwrócić na nie uwagę, gdyż np. StarCraft nazywany jest narodowym sportem Korei Południowej¹² [Godlewski 2012: 32]. Gra jest w tym kraju tak poważna, że siły powietrzne założyły własną drużynę, żeby zawodnicy odbywający dwuletnią służbę wojskową mogli trenować [Prusińska 2012].

E-sporty wymagają jednoczesnego rozwijania wielu umiejętności i wykonywania kilku zadań równocześnie, dlatego K. Godlewski nazywa profesjonalnych graczy (tzw. pro graczy) *kwintesencją nowego wielozadaniowego „człowieka sieci”, powołanego do życia wraz z epoką Internetu* [Godlewski 2012: 24]. Relacjonuje, że życie zawodowego

⁸ Więcej na ten temat pod adresem <http://www.entropiaplanets.com/threads/crystal-palace-and-the-winner-is.734/>, [dostęp 06.02.2010].

⁹ Np. Ambasada Szwecji w SL w 2007 r., [PAP 01.06.2007].

¹⁰ W 1997 r. w USA powstała pierwsza liga zawodowych graczy e-sportowych, tj. Cyberathlete Professional League. Jednymi z najbardziej popularnych zawodów jest organizowany od 2000 r. World Cyber Games. W Polsce organizowane są np. Poznań Game Arena oraz Electronic Sports League.

¹¹ Jakkolwiek w obrębie e-sportów wydaje się coraz więcej tytułów, w których toczą się rozgrywki zespołowe, np. Battle Field 1942.

¹² W 2009 r. Południowokoreański Komitet Olimpijski uznał sport elektroniczny za nową, odrębną dyscyplinę.

e-sportowca *nie różni się niczym od studentów czy przedstawicieli innych dyscyplin sportowych*. Starannie wyselekcjonowani wybrańcy przeprowadzają się do klubu, który staje się (...) ich *nową rodziną*. W klubie (...) *mieszkają, pracują i odpoczywają*. Codziennie ciężko trenują, by osiągnąć sukces. Po zakończeniu kariery pracują jako trenerzy lub też prezenterzy i komentatorzy w telewizji e-sportowej [Ibid: 22].

Tabela 1. Przykładowe zawody i profesje związane z wirtualnymi światami

BIORĄCY UDZIAŁ PRZY TWORZENIU WIRTUALNEGO ŚWIATA I JEGO PROMOCJI	INNE
<p>Szef studia – biznes i design; Pracownicy działu new business – finanse i pozyskiwanie wydawców; Koncept artyści – projektują wirtualny świat na papierze; Programiści; Dźwiękowcy; Story-pisarze – wymyślają dialogi (od tych 2-planowych po Questowe); Quest-designerzy – wymyślają fabuły, które mają uwydatnić cel gry (tzw. questy, czyli misje); Gameplayerzy – programują sztuczną inteligencję (walkę, czary, unoszenie się przedmiotów, system scen); Testerzy – osoby odpowiedzialne za to, żeby to wszystko działało (postacie dobrze wyglądały, potwory nie umierały za późno, postać główna nie umierała za wcześniej i tp.) Tłumacze – tłumaczenie i nagrywanie na inne języki; Pracownicy działu marketingu (najczęściej outsourcowany) – promocja gry; Platformy wydawnicze lub wydawcy – publikują gry tworzone przez producenta (zespół tworzący grę)</p>	<p>Programiści, Graficy, Dźwiękowcy, Informatycy itd., działający na zlecenie podmiotów, chcących zaistnieć w wirtualnych światach, np. dla Ambasady Szwecji w USA (the Second House of Sweden w SL)</p> <p>Pracujący przy marketingu innych produktów na powierzchniach reklamowych wewnątrz wirtualnych światów np. w grach e-sportowych.</p> <p>Trenerzy, świadczący usługi szkoleniowe, których celem np. jest podniesienie umiejętności gracza. Relacja między trenerem, a usługobiorcą przypomina relację mistrz-uczeń.</p> <p>Pracownicy portali pośredniczących w wszelkich transakcjach kupna-sprzedaży wirtualnych dóbr i usług</p> <p>Dziennikarze gier komputerowych, vblogerzy i itp.</p> <p>Pro gracze/gracze profesjonalni</p> <p>Zatrudniani na farmach złota</p> <p>Pracownicy klubów e-portowych, komitetów olimpijskich, telewizji e-sportowej, kafejek internetowych ...i inni.</p>

Źródło: opracowanie własne

Przestrzeń elektroniczna, a w jej ramach wirtualne światy widocznie wpływają na rynki pracy. Dzięki nim powstają miejsca pracy w klubach e-sportowych, przy organizacji zawodów, w kafejkach internetowych (w Korei Południowej tzw. PC Bangi) itp. Z jednej strony zawężają specjalizacje zawodów z branży IT i przykładowo *stworzenie w Second Life wirtualnego miasta (np. Kraków) to kwoty rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych, które trzeba zapłacić programiście świadczącemu takie usługi* [Borcuch: 204], z drugiej rozszerzają możliwości wykonywania dóbr i usług

w branżach, które dotychczas z elektronicznym rynkiem nie były kojarzone, np. restauratorzy przygotowujący wirtualne posiłki dla elektronicznych towarzyszy klientów lokali gastronomicznych [Godlewski 2012: 102].

Szczególnie związane z wirtualnymi światami zawody i profesje zostały zebrane w poniższej tabeli. Nie wyczerpuje ona jednak wszystkich możliwości, gdyż do przestrzeni elektronicznej można przenieść właściwie każdą profesję.

Wirtualne światy są też inspiracją, a nawet narzędziem do tworzenia nowej oferty w świecie rzeczywistym. Przykładem mogą być wspomniane już modyfikacje gier, które pozwalają rozszerzyć możliwości przekazu artystów, np. twórców animowanych filmów zwanych machinimami¹³ lub instalacji z wykorzystaniem pierwszoosobowych strzelanin.

6. ZAKOŃCZENIE

Dziś życie społeczne toczy się równolegle w przestrzeniach realnej i wirtualnej. Bliscy sobie ludzie chętnie komunikują się na odległość za pośrednictwem Skypa, Gmail'a i wszystkich mediów społecznościowych – w tym wirtualnych światów¹⁴ [Filciak 2006: 107]. Tym samym służą one nie tylko zabawie. Pomagają rozwijać umiejętności komunikacji, a często nadto współpracy – szczególnie w warunkach przestrzeni elektronicznej.

Są wykorzystywane jako narzędzie do uczenia reguł zarządzania i gospodarowania (np. gry biznesowe), planowania przestrzennego (np. SL), poruszania się w terenie (jak *There* – gra wykorzystywana przez amerykańskie wojsko, przygotowująca je na wypadek konfliktu w miejscach gęsto zaludnionych) [Ibid: 103].

Osobom wykonującym na co dzień zawody stresogenne, np. lekarzom, pozwalają się rozładować.

Pomagają przenosić miejsce świadczenia pracy do rzeczywistości wirtualnej. Dotyczy to tak programistów, którzy specjalizują się na potrzeby usługobiorców korzystających z wirtualnych światów, jak i np. marketingowców, czy architektów działających głównie w wirtualnych światach.

Społeczności wirtualnych światów mogą być przykładem nowoczesnego społeczeństwa pracy – niematerialnej i często darmowej, a udostępnianie użytkownikom kodu źródłowego wirtualnych światów – nie tylko przykładem prosumeryzmu, czy zaangażowania społecznego, ale i nowym sposobem komunikacji producentów z użytkownikami.

¹³ Machinina – technika animacji, polega na wykorzystaniu wirtualnego świata jako tła krótkiego filmiku.

¹⁴ Także w celu pielęgnowania kontaktu.

Mody i towarzyszące im zjawiska (...) łączą paradygmaty: pracy i zabawy. *Gry pozwalające na pracę twórczą, a przynajmniej na tworzenie czegoś, co może być później zaprezentowane innym i ma szansę przynieść graczowi uznanie (a w niektórych przypadkach także pieniądze), dają miłe poczucie połączenia tych przeciwstawnych światów* [Ibid: 162]. Wirtualne światy zmieniają więc pojęcie pracy, nijako je uwalniając.

Inspirują i pobudzają kreatywność. Nie wykluczone, że to, co w nich powstaje, a czego nie ma jeszcze w rzeczywistym świecie, będzie możliwe w przyszłości, np. konwersujące z użytkownikiem, zmieniające kolor domy.

Można przewidywać, iż w przyszłości nie stracą one na swej popularności, wręcz przeciwnie. Przemawiają za tym argumenty:

a) technologiczne:

- produkcja sprzętu i oprogramowania (nowe gry wymagają nowego sprzętu, a firmom go produkującym zależy na jak najwyższej sprzedaży);
- rozwój stron internetowych, oferujących dostęp do wirtualnych światów;
- rozwój usług internetowych w formie 3D (np. mapy);

b) psychologiczne (gracze chcą interakcji w wirtualnych światach, bo ta ciekawsza niż filmy i wciągająca).

Gry są uzależniające. Zdaniem A. Głowackiego nie jest to spowodowane samym odkryciem wirtualnego świata, ale naturalną *skłonnością ludzkiego umysłu do uciekania ku światom wyobrażonym* [Głowacki 2012: 102].

Choć, jak wynika z publikacji Centrum Badań Opinii Społecznej, ok. dwie trzecie mieszkańców Polski ma dostęp do Internetu, jeszcze w 2013 r. *Internet w bardzo umiarkowanym stopniu (...) wpływał na rynek pracy i strukturę dochodów, a wykorzystanie jego potencjału (...) było u nas słabsze niż w krajach Europy Zachodniej* [CBOS 2013: 5]. Powodem jest brak bardzo dobrych łączy komputerowych. Można jednak przypuszczać, iż z czasem infrastruktura ta się poprawi i szerokopasmowy sygnał będzie ogólnodostępny [Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji 2014: 2]. Wobec powyższego wydaje się, iż warto wyprzedzić bieg zdarzeń i prowadzić badania wirtualnych światów. Tym bardziej, że ich uzależniająca moc jest szansą nie tylko dla sektora sprzętu komputerowego, ale dla wszystkich, których życie związało się z wirtualnym światem.

Literatura

1. Aarseth, E.: *Cybertext: Perspectives on Ergodic Literature*, Baltimore: The John Hopkins University Press 1997.
2. Andrzejewska, A.: *Świat wirtualny – kreatorem rzeczywistości dziecka*, W: *Cyberświat możliwości i zagrożenia*, J. Bednarek, A. Andrzejewska (red.). Warszawa: Wyd. Akademickie ŻAK 2009.

3. Bednarek, J.: *Istota i charakterystyka cyberprzestrzeni*, W: *Cyberświat możliwości i zagrożenia*, J. Bednarek, A. Andrzejewska (red.). Warszawa: Wyd. Akademickie ŻAK 2009.
4. Borcuch, A.: *Wpływ gospodarki wirtualnej na gospodarkę realną*, W: *Wirtualizacja. Problemy, wyzwania, skutki*, L.W. Zacher (red.), Warszawa: Wyd. Poltext 2013.
5. Centrum Badania Opinii Społecznej: *Zarabianie w sieci*, Komunikat z badania, BS/27/2013, Warszawa marzec 2013.
6. Filciak, M.: *Wirtualny plac zabaw. Gry sieciowe i przemiany kultury współczesnej*, Warszawa: Wyd. Akademickie i Profesjonalne 2006.
7. Głowacki, A.: *Od empatii do cyberprzestrzeni. O komunikacji wizualnej w przestrzeni publicznej*, Rzeszów: Konsorcjum Akademickie - Wydawnictwo WSE w Krakowie, WSliZ w Rzeszowie i WSZiA w Zamościu 2012.
8. Godlewski, K.: *Korea szerokopasmowa*, Warszawa: Kwiaty orientu 2012.
9. Krawczyk-Wasilewska, V.: *Randka z awatarem, czyli o społecznym znaczeniu tożsamości wirtualnych*, W: *Wirtualizacja. Problemy, wyzwania, skutki*, L.W. Zacher (red.), Warszawa: Wyd. Poltext 2013.
10. Limanówka, A.: *Wizerunek w Internecie jako element nowej jakości życia społecznego*, W: *Wirtualizacja. Problemy, wyzwania, skutki*, L.W. Zacher (red.), Warszawa: Wyd. Poltext 2013.
11. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji: *Narodowy Plan Szerokopasmowy*, Warszawa styczeń 2014.

Źródła internetowe

1. Alexadner W.: *Jak zarabiać kupę hajsu grając w gry komputerowe*, <http://www.vice.com/pl/read/i-make-thousands-of-dollars-a-month-from-playing-computer-games>, 23.05.2013, [dostęp 20.05.2014].
2. FarZaitsev: *Farming w masówkach – poważny biznes*, <http://www.gram.pl/news/2008/08/26/farming-w-masowkach-powazny-biznes.shtml>, 26.08.2008, [dostęp 02.02.2013].
3. Pisarski, M.: *Myron W. Krueger i Wirtualna Rzeczywistość*, <http://www.techsty.art.pl/hipertekst/cyberprzestrzen/krueger.htm>, 2006, [dostęp 14.05.2014].
4. Ceny energii w UE kilkakrotnie wyższe niż w USA, Polska Agencja Prasowa, <http://www.forbes.pl/ceny-energii-w-ue-kilkukrotnie-wyzsze-niz-w-usa,artykuly,170002,1,1.html>, [dostęp 22.01.2014].
5. Prusińska, A.: *Jak zarabiać na graniu w gry komputerowe?*, <http://biznes.pl/wiadomosci/kraj/jak-zarabiac-na-graniu-w-gry-komputerowe,5040065,news-detal.html>, 28.02.2012, [dostęp 15.04.2013].
6. Szwecja otworzyła ambasadę w Second Life, Polska Agencja Prasowa <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,29673,szwecja-otworzyla-ambasade-w-second-life.html>, [dostęp 01.06.2007].

7. Virtual sales provide aid to poorer nations, <http://www.bbc.co.uk/news/technology-13012041?OCID=fbwin>, [dostęp 16.04.2014].
8. <http://www.newsfix.pl/index.php/2011/05/27/chinscy-wiezniowie-zmuszani-do-grania-w-gry-on-line/>, [dostęp 12.12.2013].
9. <http://www.entropioplanets.com/threads/crystal-palace-and-the-winner-is.734/>, [dostęp 12.03.2014].

mgr Izabela Maria Stefaniak

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Centrum Badań i Studiów nad Rynkiem Pracy
ul. 1 Maja 50, Katowice, Polska
izabelamaria.stefaniak@gmail.com

Wojciech Goleński

SPÓŁDZIELCZOŚĆ SOCJALNA JAKO ELEMENT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Streszczenie: Artykuł prezentuje podstawowe założenia koncepcji zrównoważonego rozwoju jako immanentnej ramy teoretycznej mogącej służyć do analizy nowych form spółdzielczych. Przemiany zachodnich *welfare states* oraz transformacja ustrojowa państw bloku wschodniego sprawiły, że wiele elementów polityki społecznej realizowanych dotychczas przez państwo zaczęły realizować podmioty ekonomii społecznej. W tej kwestii ważną rolę odgrywają spółdzielnie socjalne. Podmioty tego typu wychodzą czasem poza wąsko rozumianą sferę socjalną. Poza pełnieniem funkcji (re)integracyjnych mogą prowadzić także działania proekologiczne i z powodzeniem funkcjonować na lokalnych rynkach. Opracowanie przybliża działalność spółdzielni, która realizuje zasady zrównoważonego rozwoju.

SOCIAL COOPERATIVES AS PART OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Summary: The article presents some basic assumptions of a sustainable development concept as a typical theoretical framework applied for an analysis of new forms of co-operatives. Transformation of the Western *Welfare States* and the political transformation of the Eastern bloc countries have contributed to the fact that many elements of social policy hitherto pursued by a state have begun to implement social economy entities. In this regard, social cooperatives play an important role. Such entities sometimes extend beyond the social sphere in its limited understanding. Apart from their (re)integration functions, they can carry out environmentalist activities and successfully operate in the local markets. This elaboration presents operations of a cooperative that implements the principles of sustainable development.

Słowa kluczowe: zrównoważony rozwój, spółdzielczość socjalna, ekonomia społeczna;

Keywords: sustainable development, social cooperatives, social policy, partnership;

1. WSTĘP

Spółeczności lokalne krajów rozwiniętych (w tym Polski) borykają się obecnie z wieloma problemami. Problemy te posiadają różną naturę oraz specyfikę. Mogą dotyczyć m.in. spraw socjalnych (takich jak: ubóstwo, bezrobocie, wykluczenie społeczne), rozwoju gospodarczego (np. deindustrializacja i reindustrializacja, serwicyzacja gospodarki), czy ekologii (degradacja środowiska naturalnego). Te swoicie rozumiane ryzyka naszych czasów są w wielu przypadkach pokłosiem zmian

społecznych i transgresji industrialnego porządku w postindustrialnej rzeczywistości drugiej dekady XXI wieku. Nauki społeczne starają się odpowiedzieć na wskazane wyzwania tworząc teoretyczne podstawy rozwiązań, które w założeniu mogą niwelować powstałe ryzyko. Jedną z takich podstaw jest sformułowana w latach 80. XX w. na gruncie ekonomii i nauk przyrodniczych koncepcja zrównoważonego (trwałego) rozwoju (*sustainable development*).

Jednocześnie od lat 70. ubiegłego wieku obserwowany jest kryzys powojennego państwa dobrobytu [Anheier i Martens 2006: 61, Karwacki 2010: 74, 147, Grewiński 2011: 22]. W jego wyniku podważona została reguła pełnej odpowiedzialności państwa za zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego swoich obywateli¹ (m.in. poprzez cedowanie odpowiedzialności na organizacje obywatelskie) [Bauman 2008: 190]. W tym czasie dał się zaobserwować ruch tworzenia tzw. spółdzielni alternatywnych (m.in. pełniących ważne funkcje społeczne) [Stolińska-Janic 1992: 2, za: Chyra-Rolicz 2013: 33], które, jako immanentny element struktury gospodarczej stopniowo zaczynały odgrywać coraz większą rolę w polityce społecznej i rozwoju lokalnym. Natomiast reformy społeczne przeprowadzone w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, przede wszystkim te dokonujące się po szokowej terapii gospodarczej początku lat 90., potraktować należy jako spektakularny element rekonstrukcji i postępującej konwersji sfery socjalnej na kolejnym etapie rozwoju społeczno-gospodarczego [Rymsza 2013: 45]. Chociaż transformacja gospodarcza przyniosła postępującą destrukcję socjalistycznego systemu struktur spółdzielczych oraz zmniejszenie jej roli w polityce gospodarczej państwa, to przyniosła także nowe spojrzenie na sferę gospodarki społecznej poprzez pojawienie się nowych form organizacyjnych [Chyra-Rolicz 2013: 32]². Nowe typy organizacji stopniowo zaczęły odgrywać coraz donioślejszą rolę w polityce społeczno-gospodarczej. Jak trafnie zauważa E. Leś, ich rozwój należy postrzegać poprzez pryzmat kryzysu finansów publicznych³. Jednym ze sposobów ograniczenia deficytu budżetowego było poszukiwanie efektywnych społecznie i gospodarczo metod realizacji zadań publicznych. Nie bez znaczenia pozostawał także fakt rozszerzania się zjawiska tzw. nowego ubóstwa, czy też wykluczenia społecznego. Czynniki te dały impuls do rozwoju m.in. nowych form spółdzielni, takich jak spółdzielnie socjalne [Leś 2005: 36].

¹ Pomijam w tym miejscu różnicowania doktrynalne powojennych państw dobrobytu zaprezentowane m.in. w klasycznej typologii Esping-Andersena – [Esping-Andersen 1990]

² Warto w tym miejscu przywołać słowa Marka Rymszy: „Polska ma bogate tradycje ekonomii społecznej (...). Rosnące obecnie zainteresowanie gospodarką społeczną może więc sprawiać wrażenie powracającej fali. Warto przypomnieć, że pierwsza taka <<powracająca fala>> rozbiła się u progu przemian ustrojowych o falochron modernizacji.” [Rymsza 2005: 2].

³ Badaczka odwołuje się przede wszystkim do doświadczeń „starej” Unii Europejskiej, jednakże proces ten i związane z nim doświadczenia stopniowo zaczynały być implementowane w naszym kraju. Dlatego też, dokonane w tekście uproszczenie wydaje się uzasadnione.

Artykuł prezentuje koncepcje zrównoważonego rozwoju oraz spółdzielczość socjalną, będącą już trwałym elementem polityki społecznej w Polsce⁴ a także, jak wskazują niektórzy autorzy, ważną częścią polityki gospodarczej państwa (której podstawy stanowi koncepcja społecznej gospodarki rynkowej) [Węsierska-Chyc 2013: 9-11]⁵. Prezentacja ta pozwoli umiejscowić spółdzielnie socjalne jako element zrównoważonego rozwoju, a także pozwoli odpowiedzieć na pytanie jaką odgrywają w nim rolę. Myślą przewodnią będzie tu zastosowanie koncepcji zrównoważonego rozwoju jako swoistej ramy teoretycznej pomagającej opisać inicjatywy, które do tej pory postrzegane były głównie przez pryzmat swoich funkcji socjalnych. Zastosowanie eklektycznego podejścia ma w założeniu ukazać swoistą „uniwersalność” opisywanej formy organizacyjnej. Jako przykład posłuży tu działalność jednej ze spółdzielni działającej w województwie opolskim.

2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Zrównoważony rozwój jako konstrukt teoretyczny jest szeroko opisywany na gruncie ekonomii i innych nauk społecznych. Jest on także wykorzystywany w naukach przyrodniczych [*Zrównoważony rozwój...*2014]. Może być postrzegany jako część doktryny polityczno-gospodarczej, ponieważ stanowi jeden z priorytetów strategii Unii Europejskiej *Europa 2020* [KE 2010]. Rozwój taki, jest pojmowany jako dążenie do poprawy jakości życia przy zachowaniu równości społecznej, bioróżnorodności i bogactwa zasobów naturalnych. Rzecz w tym, aby dążąc do dobrego życia nie zniszczyć przyrody, od której uzależnione jest życie na Ziemi, nie wyczerpać wszystkich zasobów naturalnych w następstwie czego pozbawiając ich kolejnych pokoleń, ani też dążąc do poprawy jakości własnego życia nie szkodzić na biedę innych. Celem takiego rozwoju są społeczności, w których ludzie mają między sobą dobre relacje, są dla siebie oparciem, gdzie ludzie mogą stanowić o swoim własnym życiu i nie muszą martwić się o swoją przyszłość [Gerwin 2008: 3]. W modelu tym gospodarka i społeczeństwo stanowią więc elementy większego systemu przyrodniczego i tym samym są od niego zależne. Warunkiem zrównoważonego rozwoju jest takie kształtowanie relacji między gospodarką, społeczeństwem i środowiskiem, które nie naruszy zdolności środowiska do dostarczania jego usług w przyszłości [Kronenberg 2010: 13].

Postindustrialna, ponowoczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza nie sprzyja jednak inicjatywom nakierowanym na wartości kolektywne i długookresowe, gdyż, jak wskazuje Zygmunt Bauman, nadeszły czasy wielkiego odangażo-

⁴ Co ma formalne odzwierciedlenie w szeregu ustaw regulujących sferę socjalną.

⁵ Autorka wskazuje także na publikacje Fundacji Pomocy Wzajemnej Barka z Poznania.

wania. Są to czasy prędkości i przyśpieszania, zawężania i skracania zobowiązań, elastyczności, redukcji zatrudnienia. W tych czasach partnerstwa zawiązuje się „do odwołania”. Trwają one tak długo (i nigdy dłużej), dopóki przynoszą zadowolenie [Bauman 2008: 57]. Niemniej wiele osób, a co ważniejsze rządów (i samorządów) dostrzega potrzebę zmiany sposobu patrzenia na dobro wspólne, dając temu wyraz w rozmaitych inicjatywach. Prawdopodobnie w nieco inny sposób patrząc na swój jednostkowy interes – jako komplementarny wobec interesu własnej grupy odniesienia, czy szerszych zbiorowości. Nakreślona przez socjologa wizja rzeczywistości, być może powinna zostać potraktowana jako stan wyjściowy, który stanowi jeszcze element (odpowiednio przekształcony) porządku industrialnego, nie całkiem odzeganego się od wizji egoistycznego *homo oeconomicus*, który dominował w neoliberalnej gospodarce rynkowej, czasów drugiej rewolucji przemysłowej. Tymczasem jak twierdzi Jeremy Rifkin, obecnie wchodzimy w fazę trzeciej rewolucji przemysłowej, która poprzez działania sieciowe opiera się na całkowicie innych założeniach niż poprzednie porządki [Rifkin 2012]. Indywidualistyczna, czy wręcz hedonistyczna wizja współczesnego społeczeństwa, ukazana przez Baumana, choć niewątpliwie w wielu punktach trafna, nie stanowi jednak odpowiedzi na ryzyka naszych czasów. Takie społeczeństwo staje się niewątpliwie społeczeństwem ryzyka, odwołując się w tym miejscu do koncepcji Ulricha Becka [Beck 2004]. Z tego powodu konieczna jest ogólnospołeczna zmiana świadomości, co może zostać zapoczątkowane poprzez nowatorskie działania oparte o ideę zrównoważonego rozwoju. Unia Europejska, przyjęła niektóre elementy zawarte w koncepcji Rifkina, co można postrzegać jako zmianę we właściwym kierunku. Nasuwa się tutaj daleko idąca analogia - podobnie jak rewolucja przemysłowa przeorała feudalny porządek społeczny [Polanyi 2010] tak obecne zmiany gospodarcze (wymuszone m.in. kryzysem i rosnącymi cenami paliw kopalnych) mogą stać się zarzewiem nowego patrzenia na sprawy społeczne w kierunku uogólnionego zaufania, jako właściwej drogi rozwoju. „W przeciwieństwie do poprzednich dwóch wielkich przełomów rodząca się trzecia rewolucja przemysłowa jest zorganizowana wokół odnawialnych źródeł energii, które występują wszędzie wokół i w przeważającej części są dostępne za darmo, takich jak światło słoneczne, wiatr, energia geotermiczna, odpady stałe, biomasa, pływy morskie itd” [Rifkin 2012: 172].

Warto uzmysłowić sobie, że niski poziom świadomości powiązań między gospodarkom, społeczeństwem i środowiskiem jest jedną z głównych barier zrównoważonego rozwoju. Na poziomie mikro przedsiębiorcy, nie zdający sobie sprawy z wpływu ich działalności na środowisko, generują negatywne koszty zewnętrzne. Analogiczne koszty powodują również konsumenci, którzy nie analizują wpływu swoich decyzji na otoczenie [Kronenberg 2010: 10]. W polskiej rzeczywistości

jest to szczególnie trudne, ponieważ okres transformacji systemowej przyzwyczaił nas do wizji neoliberalnej gospodarki i wolnorynkowej ortodoksji. Tymczasem u swoich podstaw rozproszona i kolektywna natura nowej wizji gospodarki kłóci się z neoklasyczną teorią ekonomii, która głosi, że przyczynę wzrostu gospodarczego (a tym samym rozwoju) stanowi indywidualny interes uczestników rynku. Trzecia rewolucja przemysłowa, zrywa także ze scentralizowanym systemem kontroli ustroju socjalistycznego. Nowy model kładzie nacisk na współpracę, zarówno na rynku komercyjnym, jak i w przestrzeni społecznej, ponieważ zakłada, że zbiorowy interes, realizowany wspólnymi siłami, to najlepsza droga do rozwoju ekonomicznego [Rifkin 2012: 185]. Taka forma porządku społeczno-gospodarczego powinna zostać oparta o struktury sieciowe. Sieć jest tutaj rozumiana jako próba zdefiniowania rzeczywistości społecznej oraz ekonomicznej, gdzie zmianie podlega rola jednostki jako obywatela i państwa jako podstawowej formy zrzeszania się jednostek, jak również dotychczasowej struktury i funkcji kapitalistycznej gospodarki [Castels 2010]. Częściowe przejście od struktury rynkowej do sieciowej jest przyczyną pojawiania się nowej orientacji biznesowej. Oparta na antagonizmie relacja pomiędzy sprzedawcą a kupującym zostaje zastąpiona przez współpracę pomiędzy dostawcą a użytkownikiem. Interes jednostkowy schodzi na dalszy plan. Podstawą staje się interes zbiorowy. Nowe podejście, kładąc nacisk na transparentność zamiast na dyskrecję, opiera się bowiem na założeniu, że przyczynianie się do wzrostu wartości całej sieci nie zmniejsza wartości indywidualnego udziału, ponieważ wkład każdego uczestnika zbiorowego przedsięwzięcia w równym stopniu decyduje o wspólnym sukcesie [Rifkin 2012: 173].

W tym miejscu można raz jeszcze podkreślić, że koncepcja Rifkina stanowi pewną wizję przyszłości, której symptomy są widoczne już dzisiaj, a jej podstawą jest właśnie koncepcja zrównoważonego rozwoju. Jakkolwiek trzecia rewolucja przemysłowa dotyczy zmiany społecznej na poziomie makro, to usieciwienie niesie także istotne (a być może najważniejsze) skutki na poziomie mezo i mikro społecznym. Wspólnoty lokalne odczuwają wymierne korzyści, ze zrównoważonego rozwoju. To mieszkańcy gminy, czy województwa bezpośrednio doświadczają korzyści jednoczesnego wzrostu gospodarczego, kapitału społecznego oraz poprawy stanu środowiska przyrodniczego. Działania zbiorowe nacechowane odpowiedzialnością za dobro wspólne stanowią emanacje zasady „myśl globalnie, działaj lokalnie”⁶.

⁶ W tym miejscu warto jednak pamiętać, że koncepcja zrównoważonego rozwoju bywa krytykowana przez badaczy traktujących ją jako rodzaj „kosza”, czy „sieci” mogącej jednoczyć wszystkich, począwszy od nastawionych na zysk przedsiębiorców, korporacji, proekologicznych rolników, pracowników socjalnych, spółdzielców, polityków i ekologów – [Dobson 1996].

3. SPÓLDZIELCZOŚĆ SOCJALNA

A ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ SPOŁECZNO-GOSPODARCZY

Zrównoważony rozwój nie jest możliwy bez ingerencji w sferę problemów społecznych. Nie chodzi tu jednak o etatystyczną ingerencję odgórną. Nowoczesna, aktywna polityka społeczna polega raczej na oddolnych inicjatywach. Dlatego niezwykle ważne miejsce spełniają tu podmioty obywatelskie oraz te zaliczone do gospodarki społecznej⁷. Z tego powodu coraz większą uwagę kieruje się na inicjatywy spółdzielcze. Jako element nowoczesnej polityki społecznej spółdzielnie socjalne są szczególnie ważne, ponieważ spełniają istotne funkcje prospołeczne, zachowując obywatelski charakter. Wynika to z faktu, że stanowią miejsca pracy dla osób zaliczonych do kategorii ryzyka socjalnego⁸. Natomiast w kontekście wyzwań rozwojowych należy zaznaczyć, że spółdzielnia socjalna jest pierwszą w Polsce formą prawną, która jest potraktowana jako przedsiębiorstwo społeczne⁹. Charakteryzują ją cechy typowe dla tego typu przedsiębiorstw, czyli: łączenie funkcji społecznych i gospodarczych, zakaz, bądź ograniczona dystrybucja zysku, zasada demokratycznego (partycypacyjnego) zarządzania, podejmowanie ryzyka ekonomicznego oraz wysoki stopień autonomii [Brzozowska, Kluczyńska, Sielicka 2008: 4]. Przy czym zysk w sensie ekonomicznym jest jedynie instrumentem realizacji celu społecznego, czy też szeroko pojmowanej społecznej misji.

Dla właściwej prezentacji spółdzielczości socjalnej trzeba dodatkowo wskazać, że stanowi ona element tzw. „nowej ekonomii (gospodarki) społecznej”. Inicjatywy „nowej gospodarki społecznej” początkowo realizowały głównie zadania z zakresu polityki rynku pracy. W tym przede wszystkim w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej oraz tworzenia miejsc pracy poza podstawowym rynkiem pracy dla kategorii defaworyzowanych (co zostało już podkreślone). Stopniowo rozwinęły także inicjatywy w innych obszarach, m.in. w sferze ochrony środowiska [Leś 2005: 37]. Ma to szczególne znaczenie w opisie spółdzielni socjalnych jako elementu opisywanej koncepcji, gdyż w pewien sposób pokazuje, że organizacje te mogą łączyć w sobie działalność: rynkową (swoje funkcjonowanie muszą opierać na rachunku

⁷ Ekonomia społeczna jest tu rozumiana jako element trzeciego (obywatelskiego) sektora, funkcjonującego obok nastawionego na zysk sektora prywatnego oraz sektora publicznego. Rola sektora obywatelskiego jest tu nie do przecenienia. Jednakowoż, jak wskazują Tomasz Michalak i Jerzy Wilkin: „Sprawne i demokratyczne społeczeństwa kapitalistyczne opierają swoje funkcjonowanie na trzech filarach: efektywnym rynku, dobrze rozwiniętym społeczeństwie obywatelskim oraz sprawiedliwym, wiarygodnym i skutecznym państwie.” [2003: 39].

⁸ Zob. Art. 2. [Ustawa 2006] oraz Art. 1. [Ustawa 2003], a także [Ustawa 1997]

⁹ Pomijam w tym miejscu szczegółowe zdefiniowanie oraz charakterystykę przedsiębiorstw społecznych - zob. [Przedsiębiorczość społeczna 2010], [Goleński 2014] Bardzo szczegółowy i wyczerpujący przegląd definicji przedsiębiorstw społecznych poczyniła M. Wronka [2014].

ekonomicznym), społeczną (m.in. poprzez działania reintegracji zawodowej) oraz proekologiczną (np. sortowanie odpadów, czy gospodarka leśna). Łączenie tych sfer stanowi zasady *per se* zrównoważonego rozwoju. Spółdzielnie socjalne są wszakże przedsiębiorstwami działającymi przede wszystkim na rzecz redukcji ubóstwa i wykluczenia społecznego, nie wszystkie spośród nich funkcjonują bezpośrednio na rzecz środowiska naturalnego. Deklaracja ONZ z Rio de Janeiro (czerwiec 1992 r.) w sprawie środowiska i rozwoju, stanowiąca najważniejszy dokument programowy opisywanej koncepcji jasno wskazuje jej zasady. Jedną z zasad brzmi: „Wszystkie państwa i wszyscy ludzie powinni współpracować w zasadniczym zadaniu wykorzenia ubóstwa, jako niezbędnego wymogu zrównoważonego rozwoju, aby zmniejszyć różnice w poziomie życia i dążyć do zaspokojenia potrzeb większości ludzi na świecie.” Zatem walka z ubóstwem i wykluczeniem poprzez spółdzielczą kooperację odgrywa tu bardzo ważną rolę.

W Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej wykazano ponadto, że „spółdzielnie poprzez specyficzny system funkcjonowania dywersyfikują system gospodarczy, wzbogacają rynek oraz wspomagają jego zrównoważone funkcjonowanie [KPRES 2014: 17]. Fakt ten może implikować zatem pogląd, że tradycyjnie pojmowana przedsiębiorczość (nastawiana wyłącznie na maksymalizację zysku w sensie ekonomicznym) może wręcz hamować potencjał rozwojowy konkretnych obszarów (m.in. poprzez efekty zewnętrzne). Ponieważ zrównoważony rozwój staje się coraz bardziej popularną koncepcją, dostrzegana jest również potrzeba zapewnienia możliwości jej realizacji. Aby to osiągnąć, konieczne jest prawdziwie interdyscyplinarne oraz międzysektorowe podejście [Magnuszewski 2010: 56, Haliniak 2008: 109].

Jednakże Jerzy Hausner jest zdania, że społeczna forma gospodarowania nie zastępuje gospodarki rynkowej, nie jest jej alternatywą, ani substytutem. Jest za to, względem gospodarki rynkowej komplementarna i pełni w tym znaczeniu wiele funkcji. Jeżeli w teorii ekonomii mówimy o zawodności rynku i zawodności państwa, to funkcje opisywanych spółdzielni podlegają przede wszystkim temu, aby pozytywnie warunkować sprawność rynku [Hausner 2008: 56-60]. Z kolei, swoiste punkty etyczne lub zbiory wartości będące wspólne dla grup jednostek, są przez nie artykułowane w działaniach gospodarczych. W tym sensie ekonomia społeczna radykalnie różni się od rozwiązań organizacyjnych, dla których jedynym punktem odniesienia jest rynek, które z założenia opierają się na dążeniu do realizacji interesów indywidualnych i które funkcjonują poza konglomeratem jakichkolwiek norm zbiorowych [Defourny, Develtere 2006: 22]. Nie są więc zakorzenione społecznie (*embeddedness*) [Granovetter 1985: 495 i nast.]. Pewnym problemem funkcjonalnym może okazać się konkurencyjność opisywanych podmiotów i dostosowanie do potrzeb rynku. Adaptacja działalności spółdzielni w tej mierze powinna być jednak działaniem przemy-

ślanym i wywarzonym. Nie należy, we wszystkim upodabniać ich do przedsiębiorstw komercyjnych, gdyż skutkiem takich działań może być m.in. zanikanie funkcji innowacyjnych [Wygnański 2008: 26]. Ważny jest tu fakt, że istotnym czynnikiem charakteryzującym te podmioty, sprzyjającym rozwiązywaniu problemów społecznych, jest kreatywność, umiejętność niekonwencjonalnego spojrzenia na wyzwanie [Bielski 2010: 369]. Oznacza to także świadomość społecznego lub ekologicznego ryzyka i umiejętności dostosowania indywidualnych działań w celu jego przezwyciężenia. Pozwala to łatwiej rozwiązywać dylematy zbiorowego działania. Jak trafnie konstatuje Robert Putnam tego rodzaju dylematy pojawiają się wszędzie, a ich dynamika jest wyraźna. Ludzie mogą zyskać współpracując ze sobą, gdy każdy robi co do niego należy [2008: 474].

4. SPÓLDZIELNIA SOCJALNA

FUNKCJONUJĄCA W OPARCIU O ZASADY RÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Spółdzielnie socjalne jako podmioty o misyjnym charakterze mogą pełnić w zrównoważonym rozwoju szczególną rolę. Cel społeczny, czy też misja, nie jest tutaj pojęciem enigmatycznym, gdyż oznacza koncentrację działań na inicjatywach, które niwelują ryzyko socjalne, ale także mogą koncentrować się w obszarze pro-rozwojowym i proekologicznym¹⁰. W teorii ekonomii funkcjonują dwie całkowicie odmienne koncepcje zapewnienia podstawy dla dalszego rozwoju. Są to koncepcje silnej lub słabej trwałości (*strong sustainability*, *weak sustainability*). Silna trwałość wiąże się z zachowaniem zarówno zasobów naturalnych, jak i (dodatkowo) wszelkich pozostałych związanych z działalnością człowieka (w tym ekonomicznych i społecznych). Według drugiej koncepcji niezbędne jest jedynie, aby całkowita suma zasobów była zachowana. Innymi słowy wyczerpywanie kapitału przyrodniczego może być zgodne z koncepcją słabej trwałości rozwoju tak długo, jak długo wyrównywane jest akumulacją pozostałych zasobów: a więc kapitału ludzkiego, społecznego i ekonomicznego. Wiele badań wskazuje, że poszczególne rodzaje zasobów nie są względem siebie nieograniczenie substytucyjne [Żylicz 2010: 71-72]. Takie podejście do rozwoju staje się pewnym znakiem naszych czasów. Jest to swoiste podejście do kapitalizmu, sprzyjające wielostronnym korzyściom, nie tylko dla przedsiębiorstw i ich otoczenia (dostawców i klientów), ale również dla społeczeństwa oraz środowi-

¹⁰ Nie należy jednak zapominać, że spółdzielnie socjalne są przede wszystkim przedsiębiorstwem społecznym integracji poprzez pracę (ang. WISE – *work integration social enterprise*), z tego powodu potencjalnie ich misja powinna ogniskować się na celu społecznym, działania proekologiczne są zatem wtórne (co nie umniejsza ich roli w zrównoważonym rozwoju). WISE zaczęły powstawać jako odpowiedź społeczeństwa obywatelskiego na rosnące bezrobocie strukturalne z którym nie potrafiły poradzić sobie instytucje rynku pracy. – zob. [Defourney, Nyssens 2006].

ska [Hart 2011: 11]. Społeczeństwo i środowisko można tu rozumieć jako immanentne wartości na rzecz, których działają organizacje pozarządowe i przedsiębiorstwa, nienastawione wyłącznie na zysk.

W odniesieniu do silnej trwałości pojawia się więc miejsce dla przedsiębiorstw, które są jednocześnie skoncentrowane na maksymalizacji zysku w sensie ekonomicznym, jak i na misji społecznej¹¹. Spółdzielnie socjalne bez wątpienia należy zaliczyć do tego zbioru. Przy czym działalność rynkowa stanowi tu instrument realizacji misji. Niewielkie rozmiary i oddolny, obywatelski charakter sprawiają, że te przedsiębiorstwa społeczne, są zakorzenione w społecznym środowisku lokalnym [Goleński 2013]. Będąc podmiotami o funkcjach (re)integracyjnych są kreatorem kapitału ludzkiego i społecznego [Broniszewski, Goleński, Mesjasz 2013]. Prowadząc działalność gospodarczą i osiągając odpowiedni poziom rentowności, stanowią generatory spójności społecznej na poziomie lokalnym i regionalnym. Spójność społeczna jest postrzegana jako wyraz takiego rozwoju społeczno-gospodarczego, którego efektem jest równomierna społecznie i przestrzennie poprawa warunków życia (następuje wzrost kapitału ludzkiego oraz wzrost społecznej partycypacji - kapitału społecznego). Zapewnienie spójności społecznej warunkuje inkluzywny wzrost gospodarczy, w którym wszyscy obywatele uczestniczą i z którego wszyscy korzystają [Golinowska i in.: 1]. Zrównoważony rozwój uwzględnia ponadto działania nakierowane na odpowiednie korzystanie z zasobów naturalnych, tak aby zapewnić silną trwałość mającej miejsce zmiany. W tym kontekście opisywane spółdzielnie mogą okazać się szczególnie pomocne. Przedsiębiorstwa tego typu w Polsce i na świecie prowadzą sortownie odpadów, zajmują się uczciwym handlem, budownictwem ekologicznym, montażem ekologicznych pomp ciepła. Są to często inicjatywy niszowe. Funkcjonują w branżach, którymi firmy komercyjne nie są zainteresowane. Przynoszą one jednak istotne społeczne korzyści, a pracownikom przedsiębiorstw pomagają zaistnieć na rynku, zaktywizować się, czy też zdobyć niezbędne doświadczenie.

Jako przykład polskiego przedsiębiorstwa społecznego działającego na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji swoich członków oraz rozwoju lokalnego w oparciu o zasoby odnawialne warto wskazać spółdzielnię socjalną funkcjonującą w obszarze gospodarki leśnej Nadleśnictwa Kluczbork¹². Spółdzielnia socjalna LAS VEGAS z Polanowic w gminie Byczyna (województwo opolskie) świadczy usługi obejmują-

¹¹ Warto podkreślić, że tak zdefiniowane przedsiębiorstwa mogą być zaliczone zarówno do firm odpowiedzialnych społecznie CSR, jak i do przedsiębiorstw społecznych (*social enterprise*). Różnice pomiędzy tymi dwoma typami przedsiębiorstw, choć są w wielu przypadkach bardzo subtelne, nie są przedmiotem niniejszych rozważań – zob. [Goleński 2012].

¹² Informacje zaczerpnięte od pracowników spółdzielni oraz z Urzędu Miasta i Gminy Byczyna, Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Opolu, a także z materiału Obserwatorium Integracji Społecznej ROPS w Opolu.

ce czyszczenie, pielęgnację gleby, pozyskiwanie drewna, plantowanie ziemi, sadzenie drzew i krzewów, a także meliorację. Jest to branża, która umożliwia uzyskiwanie przychodów wystarczających na utrzymanie rentowności spółdzielni (inwestycja i konserwacja sprzętu), a także wynagrodzenia jej członków. Oprócz działalności zarobkowej członkowie spółdzielni angażują się w działalność na rzecz miejscowości, z której pochodzą. Jednakże główną misją przedsiębiorstwa jest społeczna i zawodowa (re)integracja jej członków. Praca zawodowa wspomaga ich w dążeniu do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, prawidłowego pełnienia ról społecznych oraz do utworzenia zdolności samodzielnego utrzymania się na otwartym rynku pracy. W jej skład wchodzi osoby szczególnie zagrożone wykluczeniem społecznym, dotknięte różnymi problemami społecznymi w postaci bezrobocia, alkoholizmu oraz stygmatyzacji związanej z opuszczeniem zakładu karnego. Wykorzystując odnawialne zasoby naturalne spółdzielnia jest przykładem przedsiębiorstwa społecznego działającego jednocześnie na rzecz ekorozwoju gminy w której funkcjonuje oraz rozwoju społecznego członków spółdzielni. Ponadto jest częścią właściwie rozumianego międzysektorowego partnerstwa, ponieważ współpracuje z samorządem oraz podmiotami rynkowymi, jako równoważny partner. Partnerstwo może zapewnić metody wyznaczania strategicznych kierunków i koordynacji, umożliwiając osiągnięcie skali i integracji usług jakich nie jest w stanie uzyskać żaden podmiot działający w pojedynkę [Brinkerhoff 2006: 86]. W przypadku spółdzielni LAS VEGAS ma to faktycznie miejsce. Efekt skali polega tu przede wszystkim na zatrudnieniu w jednym miejscu kilku osób (obecnie kilkunastu) z kategorii defaworyzowanych na rynku pracy. Prawdopodobnie nie miałyby one możliwości jednoczesnego zatrudnienia w przedsiębiorstwie komercyjnym. Władze gminy podkreślają, że bez impulsu oraz pomocy w upodmiotowieniu spółdzielców, a opierając się wyłącznie na mechanizmie rynkowym osoby te pozostawałyby na tzw. marginesie. Co z punktu widzenia władz stanowiłoby stan niepożądany. Tymczasem członkowie spółdzielni zwiększają potencjał gospodarczy gminy. Są także związani z obszarem na którym pracują. Czują się dobrze we własnej gminie oraz zdają sobie sprawę, że las w którym wykonują prace jest zasobem, o który należy dbać, gdyż pozwala im zapewnić środki utrzymania. Z kolei Nadleśnictwo oraz gmina odnoszą korzyść w postaci konkurencyjnego przedsiębiorstwa społecznego, którego pracownicy, są godni zaufania, właściwie wywiązując się z powierzonych obowiązków i dbają o zasoby odnawialne gminy, a tym samym swoją najbliższą okolicę. Przede wszystkim z tego powodu partnerstwo, także w tym przypadku, może być uznane jako najbardziej właściwe etycznie podejście do zrównoważonego rozwoju i świadczenia usług, zawierający ponadto pogląd normatywny dotyczący uczestnictwa i upodmiotowienia (*empowerment*) [Brinkerhoff 2006: 86]. Akcentowana w pierwszej części artykułu sieciowość działań na rzecz równowagi

społeczno-gospodarczo-środowiskowej ma tu jeszcze jedną odsłonę. Otóż w gminie Byczyna od dłuższego czasu wykorzystuje się potencjał partnerstwa i sieciowych form działalności. Jako przykład może posłużyć fakt, że gmina jest członkiem stowarzyszenia Lokalna Grupa Działania „Górna Proсна”, skupiającego przedstawicieli z terenu sześciu gmin województwa opolskiego. Cele rozwojowe partnerów są zbieżne, a w ich realizację zaangażowani są przedstawiciele wszystkich trzech sektorów (samorząd, organizacje obywatelskie oraz przedsiębiorcy). Podstawowym celem w wypadku „Górnej Proсны” jest zrównoważony rozwój obszarów wiejskich poprzez wykorzystanie lokalnego potencjału. Priorytety rozwoju koncentrują się na opisowanych elementach rozwojowych, spółdzielczość socjalna stanowi istotny środek ich realizacji. Ponadto, w samej gminie funkcjonuje kilka podmiotów ekonomii społecznej¹³. Ich wzajemna współpraca oraz nieocenione wsparcie lokalnego samorządu pokazują, że działania sieciowe są efektywne oraz budują wzajemne zaufanie.

5. ZAKOŃCZENIE

Zachodzące obecnie na całym świecie przemiany środowiska naturalnego, turbulentna sytuacja gospodarcza oraz przybierające na sile problemy społeczne dotykające wielu kategorii i grup sprawiają, że rozwój społeczno-gospodarczy powinien uwzględniać wiele zmiennych endogenicznych i egzogenicznych. Ma to ogromne znaczenie w środowiskach lokalnych, które potencjalnie dysponują największymi zasobami kapitału społecznego i uogólnionego zaufania, ale także w największym stopniu doświadczają negatywnych efektów zewnętrznych, które towarzyszą wzrostowi gospodarczemu na poziomie makro.

Przemiany państw opiekuńczego oraz transformacja państw byłego bloku wschodniego doprowadziły do redefinicji funkcji i zasad sektora ekonomii społecznej. Powstałe w ich wyniku formy organizacyjne, takie jak spółdzielnie socjalne stopniowo zaczynają odgrywać coraz większą rolę w (re)integracji społeczno-zawodowej kategorii ryzyka socjalnego. Należy jednakże pamiętać, że podmioty te mogą pełnić także inne funkcje prorozwojowe. Nowe formy spółdzielni mają swoje miejsce w teorii trzeciej rewolucji przemysłowej Jeremego Rifkina oraz stanowią ważny komponent społeczeństwa sieciowego. Jednakże z punktu widzenia poczynionych tu rozważań to koncepcja zrównoważonego rozwoju jest konstruktem teoretycznym, pozwalającym analizować fenomen spółdzielczości socjalnej w szerszym spektrum aspektów niż jedynie wąsko rozumiana polityka społeczna. Dotyczy to rzecz jasna tych podmiotów, które w swojej działalności wychodzą poza ramy integracji poprzez pracę, realizując dodatkowo zadania np. w obszarze środowiska naturalnego.

¹³ Są to spółdzielnie socjalne – zob. [OZRSS 2015] oraz Centrum Integracji Społecznej.

Powyżej zaprezentowana inicjatywa jest doskonałym przykładem podmiotu, który działa na rzecz redukcji ryzyka socjalnego swoich członków, prowadzi także działania proekologiczne w obszarze gospodarki leśnej i jest przy tym rentowna. Przyczynia się do właściwego wykorzystywania zasobów odnawialnych lokalnej społeczności, nawiązuje partnerskie relacje z podmiotami zewnętrznymi, a także jest elementem szerszej sieci współpracy na terenie gminy w której działa. Nie bez znaczenia jest także oddziaływanie społeczne spółdzielni. Dając zatrudnienie osobom dotkniętym problemami społecznymi zmniejsza przez to ryzyko przejawiania przez nie zachowań patologicznych, co w przypadku małej wspólnoty jest szczególnie istotne. Wszystkie te komponenty sprawiają, że opisywany podmiot może być charakteryzowany jako ważne ogniwo w łańcuchu prowadzącym do zrównoważonego rozwoju w wymiarze lokalnym. Pozwala to spojrzeć z nieco innej (niż jedynie socjalna) perspektywy na funkcjonowanie spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Trzeba jednocześnie mieć na uwadze fakt, że spółdzielnie socjalne niezależnie od obszaru swojej działalności (proekologiczna lub nie) odgrywają ważne miejsce w zrównoważonym rozwoju. Dzieje się tak ponieważ przyczyniają się do zapewnienia spójności społecznej i upodmiotawiania osób zagrożonych marginalizacją. Chociaż zrównoważony rozwój zawiera w sobie trzy komponenty (gospodarczy, społeczny i ekologiczny) to zrównoważone organizacje mogą realizować jedynie jeden wybrany, pod warunkiem, że respektują pozostałe. *Modus operandi* spółdzielni socjalnych to z założenia przynajmniej dwa spośród nich.

Literatura:

1. Anheier H. K, Martens S.: *Sektor non-profit w perspektywie międzynarodowej i europejskiej: dane, teoria, statystyka* (tłum. J. Popowski). W: *Trzeci Sektor Dla Zaawansowanych. Współczesne Teorie Trzeciego Sektora – Wybór Tekstów*. Red. J.J Wygnański. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2006.
2. Bauman Z.: *Wspólnota*, Znak, Kraków 2008.
3. Bauman Z.: *Wszystko, co stałe, wyparowało*, rozmowa z R. Krasowskim i C. Michalskim, W: *Idee z pierwszej ręki. Antologia najważniejszych tekstów „Europy” – sobotniego dodatku do „Dziennika”*, Warszawa 2008.
4. Beck U.: *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa 2004.
5. Bielski P.: *Sieciowe działania obywatelskie*. W: *Wyzwania zrównoważonego rozwoju w Polsce*. Red. J. Kronenberg, T. Bergier, Fundacja Sendzimira, Kraków 2010.

6. Brinkerhoff J. M.: *Ramy Definicyjne partnerstwa pomiędzy sektorem rządowym a organizacjami non-profit*, (tłum. J. Popowski) W: *Trzeci Sektor Dla Zaawansowanych. Współczesne Teorie Trzeciego Sektora – Wybór Tekstów*. Red. J.J Wygnański. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2006.
7. Broniszewski M., Goleński W., Mesjasz K.: *Trzy formy kapitału w podmiotach ekonomii społecznej województwa opolskiego*, W: *Problemy Śląska ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego wyzwaniem dla ekonomii społecznej*. Red. A. Zagórska, ROPS w Opolu, Opole 2013.
8. Brzozowska J., Kluczyńska J., Sielicka A.: *Spółdzielnia socjalna*, *Ekonomia Społeczna*. Teksty, 4/2008.
9. Castels M.: *Spółczesność sieci* (tłum. M. Marody). PWN, Warszawa 2010.
10. Chyra-Rolicz Z.: *Spółdzielczość jako element społecznej gospodarki rynkowej. Wspieranie inicjatyw założycielskich*. „*Ekonomia Społeczna*” 2/2013(7).
11. Defourny J., Develtere P.: *Ekonomia Społeczna. Ogólnoświatowy Trzeci Sektor*, (tłum. Jan Popowski), W: *Trzeci Sektor Dla Zaawansowanych. Współczesne Teorie Trzeciego Sektora – Wybór Tekstów*, Red. J.J Wygnański, Klon/Jawor, Warszawa 2006.
12. Defourny J., Nyssens M.: *Defining social enterprise*. in: *Social enterprise. At the crossroad of market, public policies and civil society*. (Eds.) M. Nysses. Routledge, London 2006.
13. Dobson A.: *Environment Sustainabilities: An Analysis and Typology*. „*Environmental Politics*” 1996/5(3).
14. Esping-Andersen G.: *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press, Cambridge 1990
15. Gerwin M.: *Plan zrównoważonego rozwoju dla Polski. Lokalne inicjatywy rozwojowe*. Earth Conservation, Sopot 2008.
16. Godlewska-Bujok B., Miżejewski C.: *Ustawa o spółdzielniach socjalnych. Komentarz*, MPiPS, DPP, Warszawa, marzec 2012.
17. Goleński W.: *Aksjologiczne podstawy funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych i przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie*, „*Rynek Społeczeństwo Kultura*” 1/2012
18. Goleński W.: *Ekonomia społeczna w koncepcji zakorzenienia*. W: *Zarządzanie relacjami organizacji z interesariuszami*. Red. B. Borusiak, PTE, Poznań 2013.
19. Goleński W.: *Przedsiębiorstwo społeczne – Wymiar definicyjny i aplikacyjny*, „*Przedsiębiorstwo & Finanse*” 1(4)2014.
20. Golinowska S., Kocot E., Morecka Z., Sowa A.: *Ekspertyza. Spójność społeczna: aktywność - solidarność – wsparcie. Na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015*, IPISS, Warszawa.
21. Granovetter M.: *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. “*American Journal of Sociology*”, Vol. 91/1985.
22. Grewiński M.: *Transformacja polityki społecznej w Europie – główne kierunki reorganizacji*. W: *Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce*. Red. B. Więckowska, M. Grewiński, WSP TWP, Warszawa 2011.

23. Haliniak M.: *Filozofia polityki ekologicznej*, Wyd. Wszechnicy Mazurskiej, WFCh UKSW, Oleck, Warszawa 2008.
24. Hart S. L.: *Przedmowa do: M. Yaziji, J. Doh, Organizacje pozarządowe, a korporacje*, PWN, Warszawa 2011.
25. Hauser J.: *Czy finansowanie ze środków publicznych psuje przedsiębiorczość społeczną?* „Ekonomia Społeczna” 1/2008(2).
26. Karwacki A.: *Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji*, UMK, Toruń 2010
27. Komisja Europejska: *Komunikat Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. Bruksela, 3.3.2010.
28. *Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej*, MPiPS, Warszawa Projekt z 24 lipca 2014.
29. Kronenberg J.: *Związki gospodarki, społeczeństwa i środowiska. W: Wyzwania zrównoważonego rozwoju w Polsce*. Red. J. Kronenberg, T. Bergier, Fundacja Sendzimira, Kraków 2010.
30. Leś E.: *Nowa ekonomia społeczna. Wybrane koncepcje*. „Trzeci Sektor” 2/2005.
31. Magnuszewski P.: *Podjęcie systemowe. W: Wyzwania zrównoważonego rozwoju w Polsce*. Red. J. Kronenberg, T. Bergier, Fundacja Sendzimira, Kraków 2010.
32. Michalak T., Wilkin J.: *Rynek, społeczeństwo obywatelskie a sytuacja grup zmarginalizowanych – ujęcie ekonomiczne (na przykładzie sytuacji w polskim rolnictwie)*. W: *W stronę aktywnej polityki społecznej*. Red. T. Kaźmierczak, M. Rymśza, ISP, Warszawa 2003.
33. Polanyi K.: *Wielka transformacja* (tłum. M. Zawadzka), PWN, Warszawa 2010.
34. *Przedsiębiorczość społeczna* (tłum. K. Dzieciolowicz). Red. J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts., WSP, TWP Warszawa 2010.
35. Putnam R. D.: *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, (tłum. P. Sadura, S. Szymański), Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
36. Rifkin J.: *Trzecia rewolucja przemysłowa*. Sonia Draga. Katowice 2012.
37. Rymśza M.: *Stara i nowa ekonomia społeczna. Polska na tle doświadczeń europejskich*. „Trzeci Sektor” 2/2005.
38. Rymśza M.: *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę europejskich welfare states?* IFiS PAN, Warszawa 2013.
39. Stolińska-Janic J.: *Różnorodność form spółdzielczych w gospodarce rynkowej*, Wyd. SIB, Warszawa 1992.
40. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776.
41. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143.
42. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651.
43. Węsierska-Chyc L.: *Gospodarka społeczna to nie sektor*. „Ekonomia Społeczna” 3/2013(8).

44. Wronka M.: *Uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw społecznych w Polsce*. Niepublikowana praca doktorska obroniona na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w 2014 r.
45. Wygnański J. J.: *Ekonomizacja organizacji pozarządowych. Możliwość czy konieczność?*, Klon/Jawor, Warszawa 2008
46. *Zrównoważony rozwój. Debiut naukowy 2013*. Red. T. Jemczura, H. A. Kretek, PWSZ w Raciborzu, Racibórz 2014
47. Żylicz T.: *Elementy teorii zrównoważonego rozwoju*. W: *Wyzwania zrównoważonego rozwoju w Polsce*. Red. J. Kronenberg, T. Bergier, Fundacja Sendzimira, Kraków 2010

Źródła internetowe:

1. http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/wiadomosci.ngo.pl/public/korespondenci/portal_ekonomiaspoleczna/KPRES_12.08.2014.pdf
2. <http://ois.rops-opole.pl/download/Informacja%20-%20Seminarium%20ES.pdf>
3. <http://ozrss.pl/spoldzielnie-socjalne/katalog/>
4. http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_pl.pdf

mgr Wojciech Goleński

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii, Katedra Polityki Społecznej i Gospodarczej – doktorant
ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, Poland
wojciech.golenski@gmail.com

Alina Vogelgesang

POKOLENIE Y
A FUNKCJONOWANIE WSPÓŁCZESNEGO
PRZEDSIĘBIORSTWA
NA PRZYKŁADZIE SEKTORA PRZEDSIĘBIORSTW
MARKETINGU WIELOPOZIOMOWEGO
(MULTI LEVEL MARKETINGU – MLM)

Streszczenie: W opracowaniu przedstawiono wpływ generacji na funkcjonowanie systemu zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw na przykładzie sektora przedsiębiorstw multi-level marketingu (MLM), zwanych marketingiem wielopoziomowym. Przedstawiono charakterystykę poszczególnych generacji pokoleń funkcjonujących w społeczeństwie. Ponadto przedstawiono wyniki własnych międzynarodowych badań sondażowych przeprowadzonych wśród osób zajmujących się marketingiem wielopoziomowym należących do generacji Y, ukazano ich stosunek do MLM.

**GENERATION Y AND THE FUNCTIONING
OF MULTI-LEVEL MARKETING ENTERPRISES**

Summary: The paper presents the impact of generation on the system of management and performance of the company on the example of the multi-level marketing (MLM). Presents the characteristics of each generation generations in the society. In addition, it shows the results of own international surveys among those people who involved in multilevel marketing belonging to Generation Y, it shows their attitude towards MLM.

Słowa kluczowe: pokolenie Y, Multi-level marketing

Key words: generation Y, Multi-level marketing

1. WSTĘP

Przemiany demograficzne w znaczący sposób wpływają na gospodarkę danego kraju, ale tym samym oddziałują na funkcjonowanie i zarządzanie współczesnym przedsiębiorstwem. Koncepcja interpretacji społeczno-ekonomicznych uwzględniająca przemiany pokoleniowe jest często wykorzystywana w socjologii, psychologii, czy naukach politycznych. Pierwsze ślady odnajdujemy w teorii pokoleń opracowa-

nej przez amerykańskich socjologów N. Howe, W. Strauss'a opublikowanej w 1991 r. [Howe, Strauss 1991]. Pod wpływem zachodzących zmian demograficznych problematyka relacji pokoleniowych stanowi częściej przedmiot współczesnych debat społeczno-gospodarczo-politycznych. Istotne jest dla zrozumienia współczesnego oblicza porównanie zachowań poszczególnych generacji i ich implikacji na funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw.

W opracowaniu exemplum stał się sektor przedsiębiorstw marketingu wielopoziomowego, zwanego multi-level marketingiem (MLM). Najprościej marketing wielopoziomowy definiujemy jako formę sprzedaży bezpośredniej (direct selling) opartą na reklamie, dystrybucji produktów lub usług ukierunkowaną na budowanie struktury pracowników, od których obrotu otrzymuje się dodatkowo prowizje [Warzecha 2010: 28-37]. Sektor ten został wybrany dlatego, że jego funkcjonowanie oparte jest na relacjach międzyludzkich, a struktury funkcjonujące w ramach MLM oparte są m.in. na osobowości, specyfice, predyspozycjach swojego menedżera MLM.

Celem opracowania jest próba przedstawienia wpływu pokoleń na przyszłość funkcjonowania i zarządzania przedsiębiorstwem marketingu wielopoziomowego (MLM) pod wpływem przemian demograficznych. Podmiotem rozważań są menedżerowie MLM z tzw. pokolenia Y. Przedmiotem analizy są wybrane aspekty zarządzania przedsiębiorstwem MLM koncentrujące się wokół preferencji i osobowości menedżerów pokolenia Y, a zarazem nowych trendów rozwoju sektora MLM. Przyjęto następującą hipotezę badawczą: wraz z dominacją danej generacji pokoleniowej system zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw ulega transformacji i wymaga przekierowania jego celów i wartości. Hipoteza zostanie zweryfikowana na podstawie obserwacji i międzynarodowych badań sondażowych przeprowadzonych wśród menedżerów MLM pokolenia Y.

2. KLASYFIKACJA I CHARAKTERYSTYKA GENERACJI POKOLEŃ W SPOŁECZEŃSTWIE

Teoria pokoleń zakłada, że sposób postrzegania świata uwarunkowany jest okresem kiedy się narodziłyśmy. System wartości każdej jednostki ulega kształtowaniu w pierwszej dekadzie naszego życia pod wpływem najbliższego otoczenia (rodzice, przyjaciele, koledzy) oraz wydarzeń, które wtedy zachodzą. Dystans pokoleniowy, w odniesieniu do tej teorii powinien trwać 20 lat, licząc od momentu narodzin do czasu ich pełnoletności i początku posiadania własnego potomstwa. Jednakże ostatnimi czasy odnosi się wrażenie, że dystans ten ulega zmniejszeniu. Badacze wyodrębniają kolejne grupy generacji, pomiędzy którymi dystans ten ulega skróceniu np. pokolenie C i pokolenie Z (różnica niespełna 10 lat).

Termin generacja, pokolenie jest różnorodnie definiowany. Pod pojęciem pokolenia Słownik Języka Polskiego definiuje grupę ludzi (zwierząt lub roślin) będących mniej więcej w tym samym wieku oraz ogół ludzi ukształtowanych przez podobne lub te same przeżycia, doświadczenia itp. [1996: 688]. W podstawowym znaczeniu jest to grupa ludzi w tym samym wieku [Król 2014: 99]. Pod pojęciem pokolenia właściwego określa się konkretną grupę ludzi o podobnym statusie i sytuacji życiowej, pozostających w bliskości fizycznej, związanych wspólnotą doświadczeń. [Fatyga 2010: 9]. Powstanie pokolenia determinuje heterogeniczność zewnętrzna, czyli sposób postrzegania osoby przez innych oraz homogeniczność wewnętrzna, czyli poziom odczuwania zbiorowości połączone wspólnym momentem urodzenia oraz „jednością przeżycia wewnętrznego” [Laggewie 1995: 64-65].

Tabela 1. Charakterystyka pokoleń

Generacja	Okres urodzenia	Wiek w 2015 roku	Charakterystyka krótka
Great Generation	1901-1924	114 lat- 91 lat	Nigdy się nie poddawać
Radio babies (the silent generation)	1925-1942	90 lat- 73 lat	nie marnuj, a nie będziesz w potrzebie
Baby boomers	1943-1960	72 lat- 55 lat	„pracuję aby przetrwać”
Pokolenie X (13 Pokolenie, Whiners)	1961-1980	54 lat- 35 lat	„żyję aby pracować”
Pokolenie Y	1981-1994	34 lat- 21 lat	„pracuję, aby żyć”
Pokolenie C	1995-2000*	20 lat- 15 lat	Creation (tworzenie zamiast sztamkowej pracy) - curation (zdrowie zamiast totalnej „harówki” w korporacji) - connection (łączność z internetem) - community (chęć więzi ze znajomymi w sieci)
Pokolenie L (Generacja Leni)	1995-2000*	20 lat- 15 lat	Link, leads, like, local
Pokolenie Z	Od 2001* roku	Od 14 lat i mniej	„ani- ani”, NEET- Not in Education, Employment or Training”

* Jest to grupa konsumentów bardziej zdefiniowana ze względu na kryteria behawioralne niż demograficznie. Naukowcy jednak próbują wydzielić moment ich narodzin, przyjmując określony wiek urodzenia. Jednakże przynależność do tej grupy jest kwestią umysłu danej jednostki, a nie wieku.

Źródło: opracowanie własne

W literaturze odnajdujemy następujące generacje: great generation, radio babies, baby boomers, pokolenie X, pokolenie Y, pokolenie C, pokolenie L, pokolenie Z. Poniższa tabela przedstawia charakterystykę poszczególnych generacji żyjących w społeczeństwie. Okres urodzenia należy traktować umownie, ponieważ w jednych krajach dana generacja pojawia się szybciej niż w innych. Przykładowo Amerykanie

datują wejście pokolenia C na lata 80., ponieważ rozwój technologii informatycznych w Stanach Zjednoczonych nastąpił znacznie wcześniej w porównaniu np. z Polską. Według różnych autorów różnice sięgają kilku lat. Jednakże istotne są pewne cechy uwypuklające specyfikę danej generacji. Dla wielu autorów kryterium narodzin staje się najwygodniejszym i najczęściej stosowanym elementem klasyfikacji poszczególnych generacji.

Generację the Great Generation charakteryzowała postawa obywatelska, która wykreowała element ludzkiej siły, który pozwolił na przełamanie kryzysu gospodarczego wywołanego przez II wojnę i Wielką Depresję. Specyfika tego pokolenia wyrażała się w pracy zespołowej, uznawaniu i przestrzeganiu zasad hierarchii w kierowaniu, wykonywaniu zadań bez narzekania. Dla nich zdefiniowanymi wartościami było: męstwo, hierarchia, skromność, jasno określone role mężczyzn i kobiet, obywatelska postawa, przystosowanie, stabilność i przewidywalność.

Przedstawiciele tworzący cichą generację (Silent Generation) są osobami dojrzałymi o poglądach konserwatywnych. Są to dzieci Wielkiego kryzysu II wojny światowej, a ich liczebność w USA stanowi jedną czwartą amerykańskiej populacji. Generację tą tworzą osoby posiadające najwięcej trudnych doświadczeń: racjonowanie towarów, dyscyplina, oszczędzanie stały się codziennością i normą. Są nieufni wobec zmian, preferując status quo. Cechuje ich mentalność: nie marnuj, a nie będziesz w potrzebie. Ich nadrzędnymi wartościami są: obowiązek przed przyjemnością, oddanie, ciężka praca, przestrzeganie reguł, poświęcenie, skromność, powściągliwość w wyrażaniu emocji i w wydatkach.

Pokolenie baby boomers, to najliczebniejsza, najzasobniejsza i najbardziej wpływowa kohorta pokoleniowa. Szacuje się, że blisko 30 % klientów należy do tego pokolenia. Są to osoby wyżu demograficznego o dobrym samopoczuciu. Są przekonani o własnym sprawstwie, że ówczesny świat wygląda tak dzięki ich pracy, osiągnięciom cywilizacyjnym, równouprawnieniu płci, powszechności dostępu do wiedzy, informacji, masowej produkcji. Cechuje ich indywidualizm i wysoki poziom tolerancji poprzez poglądy liberalne, chętnie współpracują, poszukują konsensusu i aktywnej komunikacji. Są przekonani, że za pieniądze można kupić wszystko, wystarczy je tylko mieć. Stosunkowo źle znoszą zawirowania na rynku pracy (np. kryzys paliwowy lat 70.). Ich kariera zawodowa skoncentrowana jest na pracy dla jednego lub kilku pracodawców wokół danego stanowiska [Woszczyk 2013: 44].

Przedstawiciele kohorty pokoleniowej zwanej generacją X doświadczyli załamania porządku po upadku komunizmu. Przedstawiciele tego pokolenia nie mieli już tylu możliwości co pokolenie baby boomers. Ich wejście w życie zawodowe było niełatwe, a dla wielu znacznie opóźnione. Grupa ta zwana jest również 13 pokoleniem, pokoleniem pechowców, „mazgajów” (whiners). Ich liczebność szacuje się na po-

ziomie 17 %. Pokolenie generacji X przyzwyczajone zostało do wygod i komfortu, lecz doświadczało kurczenia się rynku pracy, ograniczania wydatków przez ich rodziców. Jest to pokolenie introwertyków skoncentrowanych na własnych problemach. Są skłonni w większym stopniu akceptować potrzebę zmiany pracy, powodując to, że stają się mniej lojalni wobec pracodawcy. Identyfikują ich następujące wartości: różnorodność, zmiana, wybór, bezpośredniość, poszukiwanie mocnych wrażeń, pragmatyzm, samodzielność, niezrażanie się porażkami, uczenie się przez całe życie, globalna świadomość, znajomość techniki.

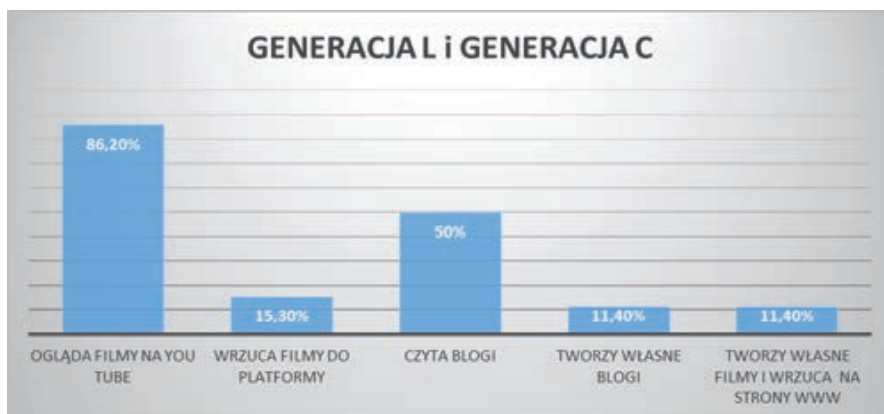
Pokolenie Y, zwane milenistami (Millennials), pokoleniem sieci, e-generacją, pokoleniem JPII, to globalne pokolenie dorastające po zakończeniu zimnej wojny, w odmiennej erze globalizacji, technologii informacyjnej i łączności bezprzewodowej. W literaturze wielu autorów nie potrafi jednoznacznie określić ich momentu urodzenia. Rozpiętości są znaczne: moment narodzin datują od 1977 roku [New Strategist 2004; Bartlett 2004; Dalton 2003] po 1982 rok [Kavounis 2008; Rich 2008; Littmann 2008]; do roku 1994 [New Strategist 2004; Kavounis 2008] po 2005 rok [Howe, Straus 2007]. Tę kohortę cechuje silny egoizm, indywidualizm, zróżnicowanie oraz poczucie własnej tożsamości [Pesquera, 2005], znają się na nowoczesnych technologiach. Z jednej strony reprezentują silne podejście materialistyczne i kulturę konsumpcji, z drugiej to proekologiczni indywidualiści, dbający o środowisko naturalne, ceniący firmy społecznie odpowiedzialne biznesowo, żyjący na kredyt, bez poczucia lojalności zarówno wobec pracodawcy jak i wobec marki produktu. [Greenberg, 2011]. Opisują ich następujące wartości: optymizm; pewność siebie; wysokie poczucie własnej wartości; cwaniactwo; różnorodność; ochrona środowiska; praca w sieci; etyczna konsumpcja; osiągnięcia; moralność; naiwność; zmiana; oswojenie z techniką. Milleniści to obywatele ziemi ze „słusznymi” przekonaniem na wszystko. J. Fazłagić stwierdza, że ogromny wpływ na specyfikę polskiego pokolenia Y ma fakt, że jest to pierwsza kohorta wychowana w warunkach gospodarki rynkowej [Fazłagić: 2008]. Ponadto pokolenie Y na bazie własnych doświadczeń z dzieciństwa ukształtowało swoje zasady wychowawcze według, których wychowują kolejne generacje C i L.

Z pokolenia Y wyodrębniono pokolenie C jest to grupa konsumentów bardziej zdefiniowana ze względu na kryteria behawioralne niż demograficznie. Naukowcy jednak próbują wydzielić moment ich narodzin, przyjmując wiek urodzenia na rok 1982 (w USA), czy 1995 (w Polsce). Jednakże przynależność do tej grupy jest kwestią umysłu danej jednostki, a nie wieku. Tą kohortę charakteryzuje chęć posiadania wpływu i kontroli oraz ponadprzeciętna kreatywność, komunikacja, a także liczba kontaktów (ang. control, creativity, communication, connection). Niektórzy marketingowcy nazywają tą grupę klientów generation connected. Są to

osoby, które komentują, wymieniają poglądy, tworzą treści na stronach internetowych wykorzystując serwisy społecznościowe m.in. takie jak YouTube (tworzenie treści) czy Facebook (tworzenie grup społecznych online). Według wielu największych firm to właśnie ta grupa stanowi wyznacznik i generator konsumpcji i sprzedaży. Wiele firm dostosowuje swoje produkty do specyfiki tej generacji. Przykład może tutaj stanowić firma Apple, która zdecydowała się na ogromną zmianę, wcześniej prawie, że idealnego systemu operacyjnego. System "iOS7" został zaaplikowany, ponieważ takie preferencje wykazała generacja C. W ramach odpowiedzi tylko, ta generacja zakupiła produktów firmy Apple na wartość 500 mld dolarów.

Statystycznie generacja C nie jest grupą dużą [Hatałska, Polak:2012], ponieważ stanowi blisko 11,4 % wszystkich internautów (tworzą własne blogi lub tworzą własne filmy i dzielą się z nimi online]. Znacznie liczniejsza jest generacja L. Statystykę generacji C i L przedstawia poniższy wykres.

Wykres 1 Generacja L oraz generacja C w statystykach.



Źródło: opracowanie własne na podstawie [Raport Wave5, 2011]

Statystycznie generacja L jest znacznie większa od generacji C. Generacja L nazywana jest generacją leni, slaktywistami, kanapowymi aktywistami, cyber bumelanci, klikaczami. Ta kohorta zdecydowanie nie tworzy własnych treści tylko redystrybuje treści, informacje innych. Specyficzne cechy tej grupy to: preferowanie krótkich newsów (ang leads), klikanie w linki typu „lubię to” (ang. like), korzystanie z serwisów geolokacyjnych np. google maps (ang local), a także umieszczanie „transmisji” z własnego życia na bieżąco w serwisach społecznościowych (np. Twitter, Facebook) (ang. life-stream). Ponadto tą generację cechuje tzw. slaktywizm (ang. slacker-leń+activism -aktywność), który polega na tym, że zamiast podejmować jakiegokolwiek inicjatywy, to pokolenie ogranicza się do polubienia fan page’a, czy kliknięcia „lubię

to”. Wśród innych działań można wymienić aktywność w łańcuskach e-petycji krążących po sieci z poczuciem misji i spełnienia dobrego smaku, noszenie gumowych bransoletek w celu popierania pewnych akcji społecznych, zmiana zdjęcia profilowego na Facebooku, umieszczanie posta na dany temat na swoim profilu itp. Slaktywizm to akt uczestniczenia w bezcelowych działaniach na rzecz konkretnej bardzo ważnej sprawy; działanie to jest przeciwieństwem do podejmowania starań, aby faktycznie naprawić jakiś problem społeczny” [Figurska, Prochenko: 2008]. Slaktywizm to iluzoryczna aktywność ograniczająca się tylko do przestrzeni wirtualnej. Ponadto kreuje złudzenie rzeczywistości, co doprowadza do tego, że zaprzestajemy być ostrożni wobec rzeczywistych zagrożeń, czy kwestii, społeczeństwo uwalnia się od faktycznej aktywności ograniczając się tylko do statusu wirtualnego działacza. Kliknięcie „lubię to” nie oznacza „robię to” [Harklin, 2010]. W Polsce od kilku lat obserwuje się gwałtowną akcelerację użytkowników technologii informacyjno-komunikacyjnych. Według „Diagnozy społecznej 2013” w Polsce 97 % osób w wieku 16-24 lat korzysta z Internetu, a w wieku 25-34 lat 88,4 % Polaków. Ponadto według deklaracji rodziców blisko 10 % trzylatków korzysta z Internetu i komputera, a gwałtowny wzrost użytkowników obserwuje się wśród czterolatków (37%) oraz pięcioletków (ponad 50%) [„Diagnoza społeczna 2013”, 2013:325-334].

3. WPLYW POKOLENIA Y

NA FUNKCJONOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW MARKETINGU WIELOPOZIOMOWEGO

Z początku multi level marketing bazował na tradycyjnych formach tworzenia struktur MLM opartych na wykorzystywaniu tradycyjnych narzędzi jednokierunkowych komunikacji (np. poczty, e-maila) oraz na bezpośrednim kontakcie, interakcji twarzą w twarz (face to face). Zaufanie, relacje, więzi tworzone były przede wszystkim poprzez spotkania bezpośrednie zarówno indywidualne jak i grupowe. Klasyczne spotkania przyczyniały się do kreowania więzi, relacji, lojalności członków struktury wobec firmy, produktów. Tego typu formę marketingu wielopoziomowego możemy określić jako epokę MLM 1.0¹, która była dominującą na rynku amerykańskim do końca XX wieku, w Polsce możemy ten okres datować w przybliżeniu na rok 2010.

W XXI wieku obserwuje się stopniową ewolucję marketingu wielopoziomowego, którą można określić jako epokę MLM 2.0. Epoka MLM 2.0 bazuje na nowych technologiach, które umożliwiają budowanie obustronnych interakcji, których zasad

¹ Wydzielenie epoki MLM1.0 oraz epoki MLM 2.0 jest określeniem autorskim wynikającym z wieloletniej obserwacji rynku przedsiębiorstw marketingu wielopoziomowego oraz badań, które autorka realizuje na tym sektorze od blisko 8 lat.

nie trzeba na początku określać. Inaczej mówiąc, nowe technologie wyróżnia to, że społeczeństwo integruje się bez zwyczajowych barier hierarchii, ról społecznych przełamując barierę fizycznej odległości. Menedżerowie MLM tworzą własne struktury opierając się na sieciach społecznościowych, komunikatorach, czatach itp. Jest to domena menedżerów MLM z pokolenia Y oraz przyszłych. Epokę MLM 2.0 charakteryzuje coraz większa dostępność i mobilność, zwiększająca się interaktywność, rozproszenie, równoczesność i demokratyzacja.

Wyzwaniem współczesnego świata MLM jest hybrydyzacja dwóch epok: MLM 1.0 i MLM2.0, a także różnorodności kulturowej i różnic międzygeneracyjnych.

4. POKOLENIE Y W MULTI LEVEL MARKETINGU

– W ŚWIETLE WŁASNYCH MIĘDZYNARODOWYCH BADAŃ SONDAŻOWYCH

W międzynarodowym badaniu sondażowym udział wzięło 367 osób² pracujących w strukturach multi-level marketingowych w wieku 17-29 lat, którzy zostali podzieleni na trzy grupy wiekowe: 17-21 lat; 22-25 lat; 26-29 lat. Narzędziem badawczym była ankieta w języku angielskim. Głównym kryterium wydzielenia generacji Y stał się wiek. Nie wyodrębniono w badaniu kolejnych generacji C i L, ponieważ wymagają one wydzielenia kryteriów psychologiczno-społecznych, co było niemożliwe do osiągnięcia w tym badaniu sondażowym. Badanie to zostało przeprowadzone w okresie luty-październik 2014 wśród mieszkańców Europy głównie: Polaków 27 %, Czechów 21%, Słowaków 14 %, Chorwatów 12 %; Hiszpanów 7%, Niemców 5 %, Francuzów 4 %, Włochów 4 %, Anglików 3%; Bułgarów 2 %, Turków 1 %. Metodą doboru respondentów była metoda kuli śniegowej.

Badanie nie miało charakteru istotnego pod względem statystycznym tylko jakościowym, a jego wyniki dostarczyły wskazówek do dalszych badań. Ankietowani reprezentują różnorodne firmy MLM, zamieszkują w różnych częściach Europy, zatem można przyjąć, że wyeliminowano subiektywne zachowania wynikające z uwarunkowań kulturowych, narodowych czy specyfiki danej firmy MLM.

Nadrzędnym celem badania było ukazanie zmian pokoleniowych w podejściu do marketingu wielopoziomowego, a szczególnie sposobu percepcji formy biznesu MLM przez pokolenie Y. Częstokowym celem badania było określenie formy postrzegania pracy w ramach marketingu wielopoziomowego przez generację Y, czy można im przypisać cechy charakterystyczne dla tego pokolenia. Ze względów edytorskich nie zaprezentowano szczegółowych wyników badań, jedynie ich fragment związany z tematyką niniejszego opracowania. Przyjęto następujące hipotezy badawcze:

² Rozdano blisko 500 ankiet w języku angielskim, jednakże trudności językowe spowodowały niekompletność odpowiedzi, dlatego do badania zakwalifikowano 367 prawidłowo wypełnionych ankiet.

- im młodsze pokolenie Y tym niższa lojalność wobec danej firmy MLM;
- im młodsze pokolenie Y tym bardziej atrakcyjna staje się forma internetowego marketingu wielopoziomowego niż forma tradycyjna;
- im młodsze pokolenie Y tym większą rolę odgrywa lider MLM, który staje się generatorem lojalności wobec MLM wśród nich.

Ponad połowę badanej zbiorowości stanowią kobiety (60,8%). Dominującą grupę stanowią osoby w wieku 25-29 lat (47,9%), następnie w wieku 22-25 lat (30,5%), zaś w wieku 17-21 lat (21,5%). Są to osoby przede wszystkim zamieszkujące tereny miejskie (82,3%). Badani respondenci działający w MLM posiadali wykształcenie wyższe I stopnia 31%, II stopnia 36%, natomiast wykształcenie średnie miało 28 % badanych i byli to głównie studenci.

Tabela 2 Cechy społeczno-demograficzne badanej populacji liderów MLM z generacji MLM 2.0 (pokolenia Y) (N=367osób)

Charakterystyka	Udział procentowy (%)	Udział liczebności (N)
Płeć		
kobieta	60,8	223
mężczyzna	39,2	144
Wiek		
17-21 lat	21,5	79
22-25 lat	30,5	112
26-29 lat	47,9	176
Wykształcenie		
zawodowe	4,9	18
średnie	27,79	102
wyższe I stopnia	30,79	113
wyższe II stopnia	35,96	132
Miejsce zamieszkania		
miasto	82,3	302
wieś	17,7	65

Źródło: opracowanie własne

Badani respondenci oświadczyli, że dla 14% praca w ramach marketingu wielopoziomowego to pierwsza forma doświadczenia zawodowego. Największy odsetek co do tej kwestii deklarują respondenci w wieku 17-21 lat 21% (co piąty badany nigdy wcześniej nie pracował zarobkowo). Im starsza grupa wiekowa w populacji Y tym odsetek jest mniejszy. Pokolenie Y generalnie późno wkracza na rynek pracy. Wynika to chociażby z dwóch faktów: po pierwsze mają problemy ze znalezieniem pracy, która by ich satysfakcjonowała zarobkowo i rozwojowo; po drugie nie dążą do szybkiej niezależności, ponieważ bardzo długo pozostają na utrzymaniu rodzi-

ców. 35,3 % badanych stwierdza, że już wcześniej pracowało dorywczo. Również w tej kwestii obserwuje się zależność, iż im starsza grupa wiekowa tym odsetek mniejszy. Wśród badanych respondentów blisko 58% osób w ramach danej firmy MLM współpracuje krócej niż rok. Najwięcej osób jest w grupie najmłodszych 76% w wieku 17-21 lat. Jednocześnie blisko 28 % najmłodszych respondentów stwierdza, że podejmował już wcześniej współpracę z innymi firmami multi-level marketingowymi. Tylko co czwarty badany w wieku 17-21 lat pracuje w ramach danej firmy MLM dłużej niż rok. W przypadku grupy starszej pokolenia Y (22-25 lat) odsetek osób, które wcześniej współpracowały z inną firmą MLM jest znaczny i wynosi 48%, czyli blisko co drugi badany współpracował przynajmniej z dwoma firmami MLM. Ponad połowa 22-25 latków współpracuje z firmą MLM krócej niż 1 rok, tylko 44% badanych pracuje dłużej. W przypadku grupy respondentów najstarszych obserwuje się większą lojalność wobec jednego systemu MLM. 58% badanych współpracuje z obecną firmą dłużej niż 1 rok, zaś tylko 32 % wcześniej współpracowała z innymi firmami MLM. Krótki okres współpracy z daną firmą MLM oraz doświadczenie w innych firmach MLM potwierdzają fakt, że blisko 60% osób pokolenia Y nie ma obaw co do zmiany firmy MLM w przyszłości, tą kwestię szczególnie podkreśla najmłodsze pokolenie 72 % w wieku 17-21 lat. Powyższe wyniki prezentuje tabela przedstawiająca doświadczenie zawodowe w MLM według wieku respondentów – rozkład procentowy.

Tabela 3 Doświadczenie zawodowe pokolenia Y w multi-level marketingu według wieku respondentów – rozkład procentowy (N=367)

Wyszczególnienie	Cała zbiorowość (17-29 lat) średnia	17-21 lat	22-25 lat	26-29 lat
Nigdy wcześniej nie pracowałem zarobkowo	14 %	21%	14%	7%
Pracowałem tylko dorywczo	35,3%	47%	35%	24%
Współpracuję z firmą MLM krócej niż 1 rok	58 %	76%	56%	42%
Współpracuję z firmą MLM więcej niż 1 rok	42%	24%	44%	58%
Współpracowałem wcześniej z inną firmą MLM	36%	28%	48%	32%
Nie mam obaw co do zmiany firmy multi-level marketingowej w przyszłości	59,7%	72%	63%	44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

Przytoczone wyniki badań potwierdzają przyjętą wcześniej hipotezę badawczą brzmiącą następująco: im młodsze pokolenie Y tym niższa lojalność wobec danej firmy MLM oraz tym większa chęć dokonywania jej zmiany. Młody człowiek nie odczuwa lojalności wobec produktu MLM, czy danego systemu MLM reprezentowanego przez konkretną firmę. On poszukuje spełnienia własnych priorytetów, celów, które chce osiągnąć poprzez współpracę w ramach multi-level marketingu.

Jeśli tego nie osiągnie, szuka spełnienia w innej firmie MLM lub w innej formie biznesu.

Im starsza grupa pokolenia Y tym większa preferencja tradycyjnej formy marketingu wielopoziomowego, czyli opartego na bezpośrednich kontaktach głównie twarzą w twarz, natomiast mniejsza preferencja marketingu wielopoziomowego opartego na internetowych technikach tworzenia własnej struktury MLM. Z drugiej strony co drugi badany w wieku 26-29 lat nie potrafi określić jaką formę marketingu wielopoziomowego preferuje; podobna sytuacja jest wśród osób w wieku 22-25 lat. Interesującą sytuację zaobserwowano wśród najmłodszej badanej grupy wiekowej, a mianowicie prawie na równi wybierają formę tradycyjną i internetową marketingu wielopoziomowego (25-26%), z drugiej strony ten sam odsetek badanych stwierdza, że forma marketingu wielopoziomowego nie ma dla nich znaczenia oraz blisko tyle samo respondentów nie ma zdania co do preferencji wyboru. Taki stan może świadczyć o tym, że najmłodsza grupa nie posiada preferencji co do wyboru formy współpracy w ramach marketingu wielopoziomowego. Jest to grupa ciągle poszukująca rozwiązań i swojej ścieżki, czy miejsca w tej formie biznesu. Są gotowi na zmiany i elastycznie na nie reagują. Szczegółowe wyniki przedstawia tabela 4. Uzyskane wyniki pozwoliły na pozytywną weryfikację drugiej hipotezy. Jednocześnie wskazano na duże niezdecydowanie najmłodszej grupy generacji Y wobec formy marketingu wielopoziomowego.

Tabela 4 Preferencje wyboru formy marketingu wielopoziomowego przez pokolenie Y-rozkład procentowy (N=367)

Jaką formę marketingu wielopoziomowego preferujesz?	17-21 lat	22-25 lat	26-29 lat	Cała zbiorowość (17-29 lat) średnia
Tradycyjną	25%	27%	31%	27,7%
Internetową	26%	21%	15%	20,7%
Nie mam zdania	24%	4%	2%	10%
Nie ma znaczenia która	26%	48%	52%	42%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

Tabela 5 przedstawia dane dotyczące stosunku pokolenia Y wobec osoby lidera MLM. Zebrane dane pozwalają na potwierdzenie trzeciej hipotezy badawczej mówiącej, że im młodsze pokolenie Y tym większą rolę odgrywa lider MLM, który staje się generatorem lojalności wobec MLM wśród nich. Niemniej jednak wnioski można uogólnić do całej badanej grupy, czyli dla przedstawicieli pokolenia Y lider MLM ma decydujące znaczenie w działalności w ramach marketingu wielopoziomowego, dla większości badanych to lider wprowadził ich do systemu MLM, a także od jakości współpracy z nim uzależniają swoją dalszą pracę w MLM. Poniższa tabela przedstawia szczegółowe wyniki.

Tabela 5 Stosunek pokolenia Y wobec osoby lidera MLM

Określenia opisujące stosunek pokolenia Y wobec osoby lidera MLM	17-21 lat	22-25 lat	26-29 lat	Cała zbiorowość (17-29 lat) średnia
	Średnia ocen z rang przyznanych odpowiedziom od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak)			
Osoba lidera jest najważniejsza w pracy w ramach MLM niż plan marketingowy firmy.	4,14	3,92	4,02	4,03
Jeśli współpraca z liderem będzie niesatysfakcjonująca odejdę z firmy MLM	4,43	4,56	3,73	4,24
To lider zaprosił mnie do biznesu MLM.	4,48	4,42	4,15	4,35

Źródło: Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

5. ZAKOŃCZENIE

Przyjęta w opracowaniu hipoteza główna mówiąca, że wraz z dominacją danej generacji pokoleniowej system zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw ulega transformacji i wymaga przekierunkowania jego celów i wartości została na podstawie przedstawionej analizy literaturowej oraz obserwacji działania systemu MLM, a także przeprowadzonych badań sondażowych zweryfikowana pozytywnie. Obserwuje się hybrydyzację na rynku dwóch epok MLM 1.0 oraz MLM 2.0. Wraz z wejściem pokolenia Y do systemu MLM należy dokonać transformacji i przekierunkowania celów i wartości niesionych przez poszczególne firmy działające w ramach marketingu wielopoziomowego. Ogromne znaczenie ma lider i osoby działające w MLM niż plan marketingowy. Młode pokolenie nastawione jest na pozyskanie konkretnych wartości, nie są lojalni wobec firmy czy produktów MLM, pragną osiągnąć swoje własne cele.

Na podstawie przeprowadzonych międzynarodowych badań sondażowych wyodrębniono najistotniejsze cechy menedżerów generacji MLM 2.0. Wśród nich wyróżniamy:

- przekonanie, że najistotniejsze jest „bycie” niż „posiadanie” („bycie” rozumiane jako przynależność do danej społeczności network marketingowej i odczuwanie jej akceptacji);
- praca w zespole (we własnej strukturze);
- umiejętność wykonywania wielu zadań jednocześnie oraz korzystanie z zaawansowanych technologii, szybkiego porozumiewania się;
- trudności z podejmowaniem samodzielnych decyzji i oczekiwanie, że lider lub firma MLM będzie je określała jednocześnie dbając o ich rozwój zawodowy;

- większa lojalność wobec własnej struktury MLM niż wobec firmy MLM;
- chęć zachowania równowagi pomiędzy sferą prywatną i zawodową;
- zgoda na nienormowany czas pracy oraz pracę za granicą.

Literatura:

1. Bartlett, M.: *Analyst: understanding what shapes generation can help the...* „Credit Union Journal”, 8(21), 2004,14-17.
2. *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, red. Czapiński J., Panek T. [w:] Contemporary Economics. Quarterly of University of Finance and Management in Warsaw. Vol 7, Special Issue, 2013.
3. Dalton, P.: *Managing the generation*. “ABA Washington News”, 11(19),2003, 1-3.
4. Fatyga B.: *Wstęp do polskiego wydania [w:] Tapscott D. Cyfrowa dorosłość. Jak pokolenie sieci zmienia nasz świat*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne 2010.
5. Fazlagić J.A.: *Charakterystyka pokolenia Y*, „e-mentor”, 3 (25), 2008 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (31.01.2015).
6. Figurska O., Prochenko P. (2008) *Pasywny aktywizm*. http://www.kampaniespoleczne.pl/kontrowersje,589,pasywny_aktywizm,20 (23.01.2015).
7. Greenberg, K. (2011). *Study: Gens X, Y rely on research, less on loyalty*. Mediapost, February <http://www.mediapost.com/publications/article/144338/study-gens-x-y-rely-on-research-less-on-loyalty.html> (19.01.2015).
8. Harklin J.: *Trendologia. Niezbędny przewodnik po przełomowych ideach*. Kraków: Znak 2010.
9. Hatałska N., Polak A., *Raport. Komunikacja firm i konsumentów w epoce cyfrowej- nowe technologie w wykorzystanie tradycyjnych mediów*. „Trendy rozwojowe i zmiany gospodarcze w w regionie” Warszawa: MGG Conferences sp. z.oo 2012.
10. Howe N., Strauss W.: *Generations: The History of America's Future 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company 1991.
11. Howe, N.,Strauss, W.: *The next 20 years: how customer and workforce attitudes will evolve*. “Harvard Business Review”, 85 (7/8),2007, 41-52.
12. Kavounis, Y.: *The Millennial effect*. “Brand Strategy”, October,2008, 49 -51.
13. Król M.: *Zmiany funkcjonowania rynku pracy a freelancing pokolenia Y*. [w:] *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Zakres, pomiar realizacji, uwarunkowania*. Red. Król M., Warzecha A., Zieliński M. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu 2014.
14. Laggewie C.: *Die '89er. Portrait einer Generation*. Hamburg: Hoffmann und Campe 1995
15. Littman S.: *Welcome to the new Millennials*. “Response Magazine”, May, 2008, 74-80.

16. *New Strategist: The Millennials: Americans Born 1977 to 1994*. New York: Ithaca New Strategist Publications Inc.2004.
17. Pesquera, A.: *Reaching Generation Y*. San Antonio Express-News, 2005, 29- 31.
18. *Raport Wave5: Socjalizacja marek*, Universal McCann, sierpień 2011.
19. Rich, M.: *Millennial students and technology choices for information searching*. “The Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1), 2008, 73-76.
20. Warzecha A.: *Zastosowanie MLM*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, luty 2010, str.28-37.
21. Woszczyk P. (2013): *Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji [w:] Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*. red. Woszczyk P, Czernecka M. Łódź: Wydawnictwo HRP Group 2013.

Dr Alina Vogelgesang

Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

Wydział Nauk Stosowanych

ul. Bojkowska 37, Gliwice, Polska

alivogelgesang@gmail.com

Franciszek Grzesiok

PŁACE I DOCHÓD NARODOWY

Streszczenie: W artykule podjęto temat relacji wynagrodzenia za pracę do dochodu narodowego. Przyjęto, że zatrudnieni poprzez wynagrodzenia czerpią bezpośrednie korzyści ze wzrostu gospodarczego. Przedstawiono pierwotny podział dochodu narodowego w formie udziału kosztów zatrudnienia i płac w PKB oraz porównano tempo wzrostu średnich płac realnych i PKB w cenach stałych.

W dalszej części artykułu starano się wyjaśnić powody przesunięcia podziału dochodu narodowego od pracowników do przedsiębiorców.

WAGES AND NATIONAL INCOME

Summary: The article concerns on the relationship between wages and national income. The author assumed that employed –by the salary-benefit directly from economic growth. The article illustrates the original distribution of national income in the form of a cost of employment and wages in PKB and the growth rate compared to the average real wages and PKB at constant prices. The next part of this article seeks to explain the reasons for shifting the distribution of national income of employees to entrepreneurs.

Słowa kluczowe: podział dochodu, wynagrodzenie pracy i kapitału, koszty zatrudnienia w PKB.

Keywords: distribution of income, remuneration of labor and capital, employment cost in PKB.

1. WSTĘP

Problematyka wynagrodzenia za pracę obejmuje wiele zagadnień. W artykule podjęto temat relacji (zależności) wynagrodzeń za pracę do dochodu narodowego (PKB). W prezentowanym opracowaniu kategorie: płace i wynagrodzenia za pracę używa się zamiennie jako pojęcia równorzędne. Należy jednak pamiętać, że w literaturze przedmiotu pojęcie wynagrodzeń jest szersze niż kategoria płacy [Gruszczyńska-Malec 2008; Poczrowski 2011]. Uzasadnieniem wyboru tematu jest w pewnym stopniu zlekceważenie kwestii podziału dochodu narodowego oraz analizy udziału wynagrodzenia za pracę i zysku w transformacji systemowej i teorii ekonomii [Kowalik 2002:55]. W dalszym ciągu aktualne jest spostrzeżenie Samuelsona, że teoria

podziału nie jest w pełni ustalona i dopracowana [Samuelson 1973:583]. Wzrost gospodarczy nasila dyskusje o podział jego efektów, przykładowo w projekcie rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie rocznego przeglądu sytuacji w strefie euro, podkreślono konieczność bardziej sprawiedliwego podziału korzyści płynących ze wzrostu gospodarczego [Rezolucja 2007:3].

Poziom i dynamika płac określa miejsce zatrudnionych w społeczeństwie, daje poczucie godności oraz nadaje sens pracy. Dobrobyt i dostatnie życie ludzi utrzymujących się z pracy zależy przede wszystkim od poziomu płac. Dla pracujących wzrost realnych wynagrodzeń należy do podstawowych mierników sukcesu, tym bardziej, że w Polsce zarobki nie należą do najwyższych w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej. W praktyce zawsze trzeba liczyć się z silną presją na wzrost zarobków, gdyż ambicje zawodowe pracujących oprócz innych celów często skupiają się na osiągnięciu możliwie satysfakcjonującego wynagrodzenia. Jednym z celów polityki gospodarczej oprócz ostrożności fiskalnej, stabilnych kursów walutowych czy niskiej inflacji, jest stały wzrost płac realnych (dobrobytu społeczeństwa). Problematyka tempa wzrostu płac znajduje się więc w centrum uwagi zatrudnionych, pracodawców i rządzących. To najważniejszy i najczulszy element prowadzonej polityki gospodarczej.

W skali makroekonomicznej sumą korzyści gospodarczych osiągniętych dzięki zatrudnieniu w gospodarce zasobów pracy i zasobów kapitałowych jest wytworzony dochód narodowy (PKB). Korzyści czerpane ze wzrostu gospodarczego muszą być korzyściami włączającymi, a nie wykluczającymi z udziału w nich zatrudnionych. Poszukując determinant wzrostu wynagrodzeń w perspektywie makroekonomicznej przyjęto, iż mimo pewnych wad, najlepiej funkcje tę będzie spełniał dochód narodowy (PKB). Relacja wynagrodzenia za pracę na tle tej kategorii pokazuje z jednej strony warunek, jaki musi być spełniony, by realizować politykę wzrostu wynagrodzeń, a z drugiej koszty i korzyści takiej polityki. To odpowiedź również na pytanie, czy płace, ich poziom i dynamika mają potwierdzenie we wzroście gospodarczym i w realizowanej polityce redystrybucyjnej? Podział efektów wzrostu gospodarczego, a zwłaszcza relacja między wzrostem płac a wzrostem dochodu narodowego bezpośrednio nawiązuje do powszechnie akceptowanej zależności między poziomem otrzymanego wynagrodzenia a uzyskanymi efektami pracy. Wiąże więc produkcję z jej podziałem, nie stwarza barier do wzrostu wynagrodzenia za pracę, wzmacnia motywację oraz zachęca do współdziałania pracowników i pracodawców. W praktyce funkcjonuje jako formuła: wyższe efekty – wyższe płace [Kabaj 2003:129; Kawa 2010:67].

Wywołany problem relacji wynagrodzenia za pracę i dochodu narodowego jest również stawiany w społecznej nauce kościoła katolickiego. Społeczna nauka kościoła katolickiego w tym zakresie postuluje „by robotnicy otrzymywali tyle, ile dla dobra publicznego dorzucili”. Kwestie dotyczące wynagrodzenia za pracę nauka społecz-

na kościół przejęła z nauk empirycznych, głównie z ekonomii. Wzbogaca je jednak o własną refleksję, w oparciu o przyjmowane przez siebie zasady moralne. W encyklice „*Laborem exercens*” kwestia sprawiedliwości zapłaty została uznana za kluczowy problem etyki społecznej. Osąd ustroju dokonuje się wedle tego, czy praca ludzka jest prawidłowo wynagradzana. I dalej, w każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą, zapłata, czyli wynagrodzenie za pracę, pozostaje konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z owych dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno – ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju. Nie jest to sprawdzian jedyny, ale szczególnie ważny i poniekąd kluczowy [Dyczewski 1995:114].

2. WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ – ISTOTA I FUNKCJE

Wynagrodzenie (płaca) zatrudnionych jest ekwiwalentem świadczonej pracy. W ujęciu ekonomicznym oznacza równowartość środków pieniężnych za wykonaną pracę, natomiast z punktu widzenia prawa to odpowiedniość względem siebie płacy wobec pracy [Wegner 1997:11].

W praktyce wynagrodzenia za pracę jako kategoria ekonomiczna jest wielostronnie uwarunkowana, a jej istota przejawia się m. in. w funkcjach jakie spełnia. Systematyka funkcji nie jest jednolita. Najczęściej wymieniane w literaturze cztery funkcje płac: dochodowa, bodźcowa (motywacyjna), kosztowa i społeczna modyfikuje się i rozszerza się w zależności od przyjętych kryteriów. Do tych tradycyjnych dodaje się nowe, które często są tylko ich pewnym uszczegółowieniem. Oceniając płace z punktu widzenia elementów gospodarowania, tj. produkcji i podziału, wyróżnia się funkcję dochodową i stymulacyjną, (obejmującą trzy ostatnie funkcje) [Jarmołowicz 1994:92; Jarmołowicz, Knapińska 2005:33; Kopycińska 1991:110]. W innej klasyfikacji wymienia się funkcję informacyjną i integracyjnego zapobiegania konfliktom, kompensacji szkodliwych i uciążliwych warunków pracy. To właściwie uszczegółowienie funkcji motywacyjnej i społecznej [Borkowska, 2006:19].

Jak już wspomniano w literaturze ekonomicznej funkcjom nadaje się nowe nazwy – stratyfikacyjna i partycypacyjna – i rozszerza interpretację funkcji dochodowej i motywacyjnej [Juchniewicz 1992:65].

Dla pracownika najważniejsza jest funkcja dochodowa. Przy założeniu, że płaca jest jedynym źródłem dochodów, to jej poziom decyduje o sposobie i jakości życia oraz zamożności rodzin pracowniczych. W Polsce następują zmiany w strukturze za-

trudnienia, ale wskaźniki zagrożenia ubóstwem w gospodarstwach domowych osób, dla których źródłem utrzymania są wynagrodzenia chociaż zmniejszają się, to dalej są wysokie.

Na przestrzeni trzech lat (2010- 2012) zmniejszył się udział gospodarstw pracowników o wydatkach poniżej relatywnej granicy ubóstwa z 16,6 do 15,3%, jednak w 2012 roku 6,2% gospodarstw pracowników osiągało dochody z pracy zapewniające tylko minimum egzystencji [Rocznik 2013:315.]W rodzinach pracowniczych ok. 80% konsumpcji zależy od poziomu zarobków. Poziom i dynamika płac oddziałuje bezpośrednio na wysokość emerytur, które obliczone są w relacji do osiągniętych w przeszłości zarobków. Bodźcowa (motywacyjna) funkcja płac może być rozumiana różnie [Kopycińska 1992: 13]. Powodem m. in. są trudności związane z rozpoznaniem motywów, którymi kierują się pracownicy. W tej funkcji, płace ułatwiają podział i alokację zatrudnionych między działy i gałęzie gospodarki. Z jednej strony, oddziałują na pracownika, jako bodziec do określonego zachowania, np. wzrostu wydajności pracy w danym miejscu i na danym stanowisku pracy, a z drugiej są często determinantą wyboru zawodu czy miejsca pracy. Pracownicy pracują wydajniej wtedy, gdy wykonywana praca umożliwia uzyskanie „słusznych” zarobków. Chodzi więc o uruchomienie tzw. „miękkich” czynników wzrostu wydajności, np. zaangażowania, podnoszenie kwalifikacji, podejmowanie pracy o bogatej treści oraz decyzji o realizacji trudniejszych ról w organizacji. Oczywiście, wzrost płac nie zawsze prowadzi do wzrostu wydajności pracy. W rzeczywistości gospodarczej i społecznej występuje wiele czynników innych niż płace motywujących do efektywniejszej pracy. Sens tej funkcji opiera się na kojarzeniu interesów pracownika z interesem tego, który motywuje. W sytuacji, kiedy płace odgrywają decydującą rolę w kształtowaniu stopy życiowej, która nie jest jeszcze wysoka, wzrost płac stanowi silny bodziec do wzrostu produkcji i poprawy efektywności gospodarowania.

Przedsiębiorcy i pracownicy postrzegają wynagrodzenia z innej perspektywy. Dochód dla pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę jest kosztem dla pracodawcy, czyli parametrem orientującym wybór dokonywany przez przedsiębiorcę. Ten koszt, musi być sfinansowany uzyskanymi przychodami. Ponoszone na płace koszty są konfrontowane z uzyskanymi efektami. Poziom kosztów wpływa, z jednej strony, na rentowność, a z drugiej – na poziom cen. Sposobem obniżenia kosztów mogą więc być zwolnienia, zmiana struktury zatrudnienia, a także efektywniejsze wykorzystanie czasu pracy czy kwalifikacji, czyli wzrost wydajności pracy zatrudnionych. Uzyskany efekt powinien być większy niż poniesiony nakład. Jest to więc potencjalne narzędzie motywowania i komunikacji. Dla pracownika wynagrodzenie to jego uprawnienie i poczucie bezpieczeństwa, które decyduje o poziomie życia. Jego wysokość może ocenić jako satysfakcjonujące lub potencjalnie niesprawiedliwe.

Dążenia do maksymalizacji płac przez pracownika i ich minimalizacji przez pracodawcę nie należy prezentować jako celów sprzecznych. Taka może się stać, ale tylko wtedy, kiedy rozpatruje się problem dochodów z pracy i kosztów pracy na poziomie pojedynczego przedsiębiorstwa. W skali całej gospodarki sprzeczności między tymi dwoma funkcjami płac przy pewnych założeniach nie ma [Łaski, Podkamider 2003:A3]. W uproszczonym modelu gospodarki (zamkniętej) całkowita produkcja (PKB) oraz całkowity popyt na pracę (zatrudnienie) decydują o tym, ile towarów konsumpcyjnych przedsiębiorca sprzeda. Zakładając, że w roli konsumentów występują tylko pracownicy, to obniżenie przez wszystkich przedsiębiorców płacy, spowoduje, zmniejszenie się popytu na produkty, a więc obniży się zbyt, produkcja i zatrudnienie. Zysk również będzie mniejszy. Wyższe marże ze sprzedaży jednostki produkcji, zostaną dokładnie zniwelowane spadkiem poziomu sprzedaży. Nieuzasadnione zmniejszenie płacowych kosztów pracy, nie daje w skali makro oczekiwanych efektów. Spadek kosztów pracy, ceny robocizny jest dla pojedynczego przedsiębiorstwa sygnałem pozytywnym. Spadek popytu, jako konsekwencja restrykcyjnych decyzji w zakresie płac, jest sygnałem negatywnym, gdyż kurczy się rynek. Podejmując decyzje co do poziomu wynagrodzeń za pracę, trzeba uwzględnić stronę popytową i podaźową gospodarki, wskazując na względną równowagę. Te trzy omówione funkcje płac - dochodowa, bodźcowa i kosztowa – określa się zazwyczaj jako funkcje ekonomiczne.

W płacach, poza przesłankami ekonomicznymi, dostrzega się również aspekty psychologiczne i socjologiczne. Stąd czwarta funkcja płacy - społeczna. Płaca wywiera wpływ na samopoczucie i postępowanie człowieka dzięki temu, że ma ona wartość psychologiczną. Można wskazać co najmniej dwa powody: jest środkiem dostępu do dóbr oraz stanowi potwierdzenie własnej użyteczności jako członka społeczeństwa, czyli ma znaczenie dla poczucia własnej wartości.

Ta funkcja, z jednej strony, wywołuje określone poczucie wspólnoty materialnej, a z drugiej – konflikt interesów. Łączy ludzi w realizacji wspólnych zadań, a zarazem różnicuje ich pod względem dochodowym. W tym sensie płace wpływają na stosunki międzyludzkie w skali mikro i makro. Funkcja ta wskazuje również na to, że wysokość i zróżnicowanie płac wywiera wpływ na poziom i kierunki kształcenia, zewnętrzny i wewnętrzny rynek pracy, poziom absencji czy fluktuacji wykwalifikowanych pracowników. Istotną kwestią obejmującą tę funkcję jest sprawiedliwość w płacach, w ujęciu indywidualnym i grupowym. Konwencjonalność wyodrębnienia funkcji społecznej polega na tym, że te omówione wcześniej są społecznie uwarunkowane i zawierają w sobie aspekty, które stanowią o treści społecznej funkcji płac.

Z punktu widzenia makroekonomicznego wyróżnić można następujące funkcje wynagrodzenia za pracę: socjalną, bilansową, podziału, wyboru społecznego i polityczną. [Juchniewicz 1992:60]. Wydaje się, że funkcja socjalna to właściwie połączenie funkcji

społecznej i dochodowej, ponieważ wynagrodzenie ma zapewnić pracującym poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego stwarzając warunki do reprodukcji siły roboczej.

Istotą funkcji bilansowej jest troska o stan równowagi rynkowej, a w szczególności kontrolowania wzrostu cen, by nie spowodować obniżenia się płacy realnej. Realizacja tej funkcji polega również na kształtowaniu odpowiednich relacji między płacami, a innymi dochodami poza płacowymi, czyli emeryturami i rentami oraz zasiłkami dla bezrobotnych. Relacja poziomu wynagrodzeń za pracę do innych dochodów mających charakter transferów to podział wtórny dochodu narodowego. Porównanie tych dochodów pozwala ocenić wynagrodzenia z punktu widzenia funkcji motywacyjnej (bodźcowej) i bilansowej.

Funkcja podziału to z jednej strony odpowiednie kształtowanie zróżnicowania płac, czyli rozpiętości dochodów według różnych kryteriów, np. sektora prywatnego i publicznego, działów, gałęzi, sekcji, płci, zawodów, stanowisk, czy w układzie przestrzennym, a z drugiej to relacje wynagrodzeń do innych dochodów pozapłacowych (np. zysków, emerytur, rent).

W sferze społecznej płace mogą sprzyjać m.in. umacnianiu i rozwojowi samorządności, kształtowaniu prospołecznej osobowości współczesnego człowieka, usuwaniu sprzeczności międzygrupowych i umacnianiu czynników integrujących społeczności.

Polityczna funkcja wynagrodzeń polega na proponowaniu i wdrażaniu przez państwo i jego instytucje „optymalnych” rozwiązań w warunkach różnych nacisków i przetargów [Strużyna 2008:35]. Płace są swoistym „narzędziem” walki politycznej. Mogą łagodzić napięcia społeczne, ale także im sprzyjać.

Bez względu na liczbę funkcji, które wynagrodzenia spełniają, i ich nazwy, te „zastosowania” płacy są ze sobą ściśle powiązane. Omawiając każdą z nich trudno uniknąć nawiązywania do pozostałych. Płace, spełniając właściwie funkcję dochodową wpływają dodatkowo na pozostałe funkcje. W praktyce, realizacja omówionych funkcji w taki sposób, by wynagrodzenia za pracę powodowały efekt synergiczny jest trudny.

3. PIERWOTNY PODZIAŁ DOCHODU NARODOWEGO

– WYNAGRODZENIE PRACY I KAPITAŁU

Sumą korzyści gospodarczych osiągniętych dzięki zatrudnieniu zasobów pracy i zasobów kapitałowych jest wytworzony dochód narodowy (PKB). Poziom i struktura oraz wzrost wartości dodanej (nowo wytworzonej) jest źródłem wynagrodzenia pracy i kapitału oraz daje podstawy do ich zwiększenia. W skali makro na mocy wartości dodanej, składnikami tworzącymi wartość (cenotwórczymi) dóbr finalnych są praca i kapitał, co w rachunku produktu narodowego (strona dochodowa) uwidacznia się w postaci płac i zysków (poza analizą pozostaje amortyzacja i aktywa). Roczna praca

każdego narodu jest funduszem, który zaopatruje go we wszystkie rzeczy konieczne lub przydatne w życiu jakie ten naród rocznie konsumuje, a które zawsze stanowią bezpośredni produkt tej pracy, bądź też to, co nabywa za ten produkt od innych narodów [Smith1954:53].

W skali makroekonomicznej pierwotny podział dochodu narodowego na płace i zyski ilustruje funkcję redystrybucyjną wynagrodzenia. W ekonomii neoklasycznej ten aspekt teorii podziału, udziału płac i zysków znany jest jako koncepcja funkcjonalnego podziału dochodu [Blaug, 2000]. Zgodnie z ustaleniami teorii ekonomii klasycznej, praca jest wynagradzana według jej krańcowej produktywności. Substytucyjność i relacja: praca - kapitał jest kluczową determinantą poziomu płac (wynagrodzenia pracy) i dochodów z kapitału. Na doskonale konkurencyjnych rynkach czynników produkcji kształtowanie się elastyczności substytucji na poziomie równym jedności zapewnia stałość udziałów dochodów z pracy i kapitału. Przyjęcie założenia elastyczności substytucji między pracą a kapitałem większej od jedności, powoduje, że niekorzystna zmiana podaży pracy najpierw prowadzi do spadku a następnie do wzrostu udziału kapitału oraz stałego wzrostu bezrobocia. Z kolei substytucja mniejsza od jedności, czyli spowolnienie przyrostu kapitału do przyrostu siły roboczej oraz do postępu technicznego wyjaśnia wzrost bezrobocia i udziału zysków. Wzrost płac jako efekt żądań pracowników przy danej stopie bezrobocia i danym poziomie całkowitej produktywności czynników produkcji (niedostosowanie wzrostu płac do wzrostu wydajności) doprowadzić może do obniżenia się stóp zysku i udziału kapitału.

Przy założeniu, że udział pracy w PKB jest wysoki i względnie stały, koszt kapitału można wyrazić jako stałą funkcję kosztu pracy. Wtedy dopuszczalne jest przyjęcie następującego uproszczenia: w skali makro jedynym funkcyjnym wyznacznikiem kosztu marginalnego jest koszt pracy. Globalna wielkość produkcji to iloczyn wyprodukowanych dóbr (Q) oraz wielkości kosztu marginalnego ostatniej wyprodukowanej jednostki (MQ_c) – ($Q \times MQ_c$). Globalna podaż to skłonność i zdolność przedsiębiorstw do produkowania. Pozostając w konwencji przyjętych założeń upraszczających można twierdzić, iż przy danej technice, płace określają poziom zatrudnienia. Zatrudnienie jest elementem funkcji produkcji, wyznacza więc poziom opłacalnej produkcji, w związku z tym musi istnieć zależność pomiędzy płacą realną a poziomem PKB.

Punktem wyjścia analizy relacji praca – kapitał w dochodzie narodowym jest prezentacja udziału kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB. Koszty te obejmują wynagrodzenia, składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płacone przez pracowników i pracodawców, składki na Fundusz Pracy, nagrody, itp. czyli wydatki płacowe i pozapłacowe.

Tabela 1. Udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB w krajach Unii Europejskiej w latach 1995 - 2012 – ceny bieżące (w %)

Kraj	1995 w %	2000 w %	2005 w %	2010 w %	2012 w %
Austria	53,5	51,5	48,7	50,0	-
Belgia	51,1	50,9	50,2	51,2	52,4
Bułgaria	38,3	34,6	34,5	38,5	37,1
Czechy	43,5	41,9	41,7	41,9	43,1
Dania	43,7	52,6	53,3	56,0	55,3
Estonia	52,2	45,2	44,2	48,3	47,1
Francja	49,5	51,9	52,4	53,3	53,4
Grecja	32,3	33,2	35,9	36,2	33,0
Holandia	51,1	50,7	49,6	51,2	51,6
Hiszpania	48,9	49,5	47,5	48,9	45,8
Irlandia	45,0	39,9	40,5	44,2	42,1
Litwa	39,2	39,4	40,6	41,5	38,9
Łotwa	44,6	41,4	42,2	42,4	40,7
Niemcy	-	53,4	51,2	50,9	51,6
Polska	40,8	40,2	35,8	36,8	36,1
Słowacja	42,6	40,8	37,2	37,8	37,0
Słowenia	56,7	51,5	50,9	53,4	52,4
Szwecja	52,3	54,8	54,2	53,2	53,7
Węgry	46,9	44,0	46,5	45,0	45,1
Wielka Brytania	53,6	54,5	53,2	54,0	53,9
Włochy	41,2	39,2	40,6	42,4	42,7

Źródło: Rocznik 2006: 867; Rocznik 2013:892.

W zdecydowanej większości krajów wskaźnik pokazujący udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB jest stabilny, ponieważ zmiany zawarte są w przedziale +/- 2 punkty procentowe między rokiem 1995 - 2012 dla krajów UE-15 i w latach 2005-2012 w krajach, które zostały członkami Unii Europejskiej w roku 2004. Dominuje jednak tendencja spadkowa tego wskaźnika. Od 2004 udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB zwiększył się tylko w: Belgii, Czechach, Francji i Holandii. Warto jednak zwrócić uwagę na inną kwestię, mianowicie na dużą różnicę między poszczególnymi krajami. W 2012 roku w Austrii, Belgii, Danii, Francji, Holandii, Niemczech, Słowenii, Szwecji i W. Brytanii poziom tego wskaźnika był wyższy niż 50%, natomiast w Bułgarii, na Litwie, w Polsce i Słowacji nie przekroczył poziomu 40% i mieścił się w przedziale 36,1-38,9%. Średnia udziału kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB dla całej Unii Europejskiej wynosiła w 2012 roku ok. 50%. W tym roku, pomijając Grecję, Polska była krajem o najmniejszym udziale kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB (36,1%). Najwyższy wskaźnik odnotowano w Danii (55,3%). Różnica wyniosła więc 19,2 pkt. procentowego.

Dla Polski relację praca – kapitał zaprezentowano również w formie rachunku tworzenia dochodów, czyli struktury PKB.

Tabela 2. Rachunek tworzenia dochodów –struktura PKB w cenach bieżących w Polsce

Lata	PKB ogółem w mln zł =100%	Koszty związane z zatrudnieniem (w %)	Nadwyżka operacyjna (w %)	Podatki minus subsydia (w %)
1995	337222	39,8	47,0	13,2
2000	744378	40,2	47,6	12,2
2005	983302	35,8	51,0	13,4
2010	1416585	36,8	50,2	13,0
2012	1595225	36,1	51,4	12,5

Źródło: *Rocznik* 2013:715.

Teza o niekorzystnym podziale wartości nowo wytworzonej między pracą i kapitałem znajduje również potwierdzenie w strukturze PKB jako rachunku tworzenia dochodów. Proporcje między dochodami z pracy i kapitału zmieniły się w okresie 1995-2012 z 39,8% do 47,0% na 36,1% do 51,4%. Zjawisko korzystniejszego wynagrodzenia kapitału niż pracy wystąpiło wyraźnie w latach 2001-2005. Podobnie jak w innych krajach, również w Polsce od 1995 roku relacja kapitał - praca jest niekorzystna dla pracowników najemnych [Kawa 2010:89]. W okresie 1995-2006 udział kosztów związanych z zatrudnieniem zmniejszył się z 39,8 do 35,6 pkt. procentowego, natomiast udział nadwyżki operacyjnej brutto, która odpowiada zyskowi zwiększył się z 47% do 51%. Tą niekorzystną relację kapitał – praca można również pokazać rozpatrując wewnętrzną strukturę nadwyżki operacyjnej. W latach 1995- 2006 zwiększenie jej udziału o ok. 10 pkt. procentowych z 28,7% do 38,2% w sektorze przedsiębiorstw odpowiada porównywalny jej spadek w sektorze gospodarstw domowych z 60,6% do 50,4%. Prezentowane liczby z jednej strony pokazują wzrost dochodów z kapitału kosztem dochodów z pracy, a z drugiej informują o zmniejszeniu się relatywnych kosztów pracy. Z punktu widzenia pracodawców niski udział kosztów zatrudnienia w PKB wskazuje na przewagę konkurencyjną. Gdyby koszty pracy rosły szybciej niż wydajność pracy czy wynagrodzenia to ta przewaga by się zmniejszyła. Analiza podziału dochodów pracy i kapitału w PKB według cen czynników wytwórczych potwierdza opisaną wyżej tendencję. Trzeci element składowy PKB w cenach rynkowych, czyli saldo między podatkami i dotacjami wykazywał w tym okresie stabilność, oscylując wokół 13% PKB.

W latach 2005- 2012 wartość dodana w przemyśle wzrosła o 65% (z 212,7 mld do 348,1 mld zł), natomiast fundusz wynagrodzeń brutto zwiększył się o 55%. Nastąpiło więc przesunięcie między zyskami a wynagrodzeniami na korzyść zysków [Rocznik 2013: 267,709].

Ze względu na różnice metodologiczne w poszczególnych krajach porównywalność danych z zakresu wynagrodzeń jest w dużym stopniu ograniczona [Rocznik 2013:799]. Według danych EUROSTATU i Komisji Europejskiej udział płac w PKB i zmianę od 2000 roku prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Udział płac w PKB w latach 2000-2012 w krajach Unii Europejskiej - zwiększenie (+), zmniejszenie (-)

Nr kolejny	Kraj	Rok 2012 w %	Zmiana do 2000 roku w pkt. %
1.	UE - 28	58,0	- 0,8
	Strefa euro	57,4	- 0,6
2.	Słowenia	64,2	1,4
3.	Wielka Brytania	63,9	1,4
4.	Belgia	62,4	1,1
5.	Holandia	59,9	1,1
6.	Francja	58,8	1,6
7.	Dania	58,4	2,0
8.	Niemcy	58,4	-2,2
9.	Finlandia	58,2	4,4
10.	Austria	57,4	-1,6
11.	Szwecja	56,5	-2,1
12.	Chorwacja	55,9	-4,9
13.	Portugalia	55,6	-3,6
14.	Włochy	55,5	2,3
15.	Cypr	54,3	-1,9
16.	Rumunia	54,2	-17,9
17.	Hiszpania	53,1	-5,8
18.	Czechy	53,0	5,2
19.	Estonia	51,7	2,0
20.	Malta	51,5	2,3
21.	Węgry	51,3	-2,3
22.	Bułgaria	51,1	0,5
23.	Irlandia	50,6	2,4
24.	Grecja	50,5	-5,1
25.	Luksemburg	49,1	-0,8
26.	Polska	46,0	-9,4
27.	Łotwa	45,3	-3,8
28.	Słowacja	43,9	-1,3
29.	Litwa	43,2	-5,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie EUROSTAT oraz Sedlak&Sedlak

Udział płac w PKB przez wiele lat był wysoki i względnie stały, bo stanowił około 70%. Względna stabilność udziału płac i zysków w dochodzie narodowym (pracy i kapitału) traktowano jako jeden z kilku stałych efektów będących uogólnieniem procesu wzrostu.

W piętnastu krajach OECD w 2000 i 1960 roku był właściwie taki sam, pomijając przejściowe spadki na przełomie lat 80 i 90-tych. W ostatnim dziesięcioleciu, w większości krajów rozwiniętych, szczególnie europejskich, obserwuje się jednak stopniowe kurczenie się udziału wynagrodzenia pracy w dochodzie narodowym.

W 22 najwyżej rozwiniętych krajach świata końca poprzedniego stulecia zmniejsza się udział wynagrodzeń brutto w PKB. O ile w 1980 roku stanowiły 72% PKB, to w roku 2005 już 60 proc a w 2012 –ok. 58% (dla UE- 28, 58%, a dla strefy euro 57,4%) [Ellis, Smith 2007; Ripatti, Vilmunen 2001].

Z tabeli wynika, że w krajach, w których udział funduszu płac w PKB był najwyższy w latach 2000-2012 zwiększył się (np. w Słowenii, W. Brytanii, Belgii, Holandii, Francji Danii i Finlandii). Natomiast w krajach, w których wskaźnik był mniejszy niż średni dla UE-28 i krajów strefy euro jeszcze się zmniejszył (m. in. w Słowacji, Polsce, Grecji, Hiszpanii).

Z danych prezentowanych w tabeli wynika, że w krajach, w których udział wynagrodzeń był najwyższy dominują zatrudnieni o wysokich kwalifikacjach wykonujący prace złożone, czyli w gospodarkach nowoczesnych udział płac w dochodzie narodowym jest wyższy.

Najbardziej rozwinięte kraje wyprowadzają najmniej wydajne i nisko płatne branże do krajów słabszych gospodarczo (handel, taśma produkcyjna, transport, budownictwo, rolnictwo, międzynarodowa obsługa księgową, *call center*). W Polsce, w porównaniu do innych krajów i średniej unijnej (58%), udział dochodów z pracy w dochodzie narodowym jest zdecydowanie mniejszy i wynosi 46% [Adamowicz 2008:92]. Ten wskaźnik tylko w trzech krajach Unii Europejskiej jest niższy: na Litwie, Łotwie i Słowacji.

4. RELACJA TEMPA WZROSTU WYNAGRODZEŃ I DOCHODU NARODOWEGO W POLSCE

Jednym z powodów zmniejszającego się udziału kosztów zatrudnienia w PKB jest szybszy wzrost wydajności pracy od wzrostu wynagrodzeń za pracę. Ilustruje tę kwestię relacja tempa wzrost średnich płac i PKB (dochodu narodowego) na jednego zatrudnionego (mieszkańca).

Przyjęto, że na poziomie makroekonomicznym fundamentalną relacją dla realizacji funkcji redystrybucyjnej i motywacyjnej jest znacząca korelacja, czyli na poziomie niewiele niższym od jedności (0,8-0,9), poziomu dynamiki realnych wynagrodzeń i produktywności pracy.

Pełna korelacja wzrostu płac i dochodu narodowego (wskaźnik na poziomie 1) nie zawsze jest uzasadniona, ponieważ wydajność pracy determinuje również poziom uzbrojenia technicznego pracowników [Dryll 2007]. Wzrost średniej płacy realnej, proporcjonalny do wzrostu produktywności pracy, nie skutkuje wzrostem realnego jednostkowego kosztu pracy. Ten subiektywnie ustalony parametr może być traktowany jako tendencja (prawidłowość), bo w pewnym stopniu spełnia wymóg sprawiedliwego podziału nowo wytworzonej wartości oraz nie generuje inflacji płacowej. Bezpośrednio wskazuje na ścisłą relację między poziomem płac i ich siłą nabywczą a rozwojem gospodarczym mierzonym wysokością PKB (dochodu narodowego) na jednego zatrudnionego, czyli społeczną wydajnością pracy [Projekt Rezolucji 2007:3].

W skali makroekonomicznej produktywność to wielkość PKB wytworzona przez pojedynczego pracownika. Ocenia się, że w okresie od 1995 do 2005 roku aż 4/5 wzrostu gospodarczego, w Polsce i innych krajach, które w 2004 roku zostały członkami UE, było efektem wzrostu produktywności. Jego źródłem były nie tylko zmiany wynikające z przesuwania siły roboczej z sektorów mniej do bardziej efektywnych lub upadek firm i zastępowanie ich przez bardziej konkurencyjne, ale przede wszystkim zmiany dokonywane wewnątrz przedsiębiorstw. To dzięki ich innowacjom zawdzięcza się zwiększenie dochodu. [Krugman, Obstfeld 2007].

Różnice w przeciętnej dynamice produktywności objaśniają w ok. 70% wariację przeciętnej dynamiki płac, przy czym relacja między tymi wskaźnikami jest niewiele niższa od jedności [Kawa 2010:73].

Szybszy wzrost produktywności pracy (wydajności pracy) niż płac realnych może wynikać z niewłaściwej kalkulacji jednostkowego kosztu pracy, ponieważ nie zostały uwzględnione płace (dochody) osób pracujących na własny rachunek.

Gdy w analizowanym okresie dochody te rosną szybciej niż wynagrodzenia pracowników najemnych, to prezentowane dane zaniżają dynamikę płacy realnej. Zmniejszeniu się liczby osób pracujących towarzyszy wzrost samozatrudnionych (nie tylko tych, którzy wykonują wolny zawód, ale również prowadzących działalność gospodarczą). Tendencja ta występuje przez ostatnich 30 lat w krajach rozwiniętych [Askenazy 2003].

Dane tempa wzrostu PKB w cenach stałych, dynamika płac realnych oraz różnica w punktach procentowych między tymi wielkościami zawarte są w tabeli nr 4.

Tabela 4. Dynamika wynagrodzeń i PKB w latach 1995 – 2009 (rok poprzedni = 100)

Rok	Dynamika PKB w cenach stałych (1)	Dynamika płac realnych (2)	Różnice w punktach procentowych 3=(2-1)
1995	107,0	103,0	-4,0
1996	106,0	105,5	-0,5
1997	106,8	105,9	-0,9
1998	105,0	103,3	-1,7
1999	104,5	104,7	+0,2
2000	104,2	101,0	-3,2
2001	101,1	102,5	+1,4
2002	101,4	100,7	-0,7
2003	103,8	103,4	-0,4
2004	105,3	100,7	-4,6
2005	103,6	101,0	-2,6
2006	106,2	104,0	-2,2
2007	106,8	105,5	-1,3
2008	105,1	105,9	+0,8
2009	101,6	102,0	+0,4
2010	103,9	101,4	-2,5
2011	104,5	101,4	-3,1
2012	101,9	100,1	-1,8

Źródło: Rocznik Statystyczny (z lat 1996 – 2013), komunikaty Rady Ministrów w sprawie wzrostu wynagrodzeń publikowane w Dziennikach Ustaw.

W analizowanym okresie tylko w latach 1999, 2001, 2008 i 2009 przeciętne płace realne rosły szybciej niż PKB w cenach stałych. Z kolei niewielką rozpiętość między tempem wzrostu realnych płac a tempem wzrostu PKB odnotowano pod koniec lat dziewięćdziesiątych oraz w latach 2003 i 2007. W pozostałych latach dynamika PKB zdecydowanie wyprzedzała dynamikę płac realnych. Po roku 2003 dynamikę realnych wynagrodzeń determinował poziom stopy bezrobocia oraz zmiany w prawie pracy. Obniżono koszty zatrudnienia nowych pracowników, a przez to osłabiono relatywnie pozycję osób, pozostających w zatrudnieniu w stosunku do bezrobotnych. Wysokie bezrobocie, co zrozumiale, ogranicza presję na wzrost płac. Realna płaca, w takim okresie, będzie utrzymywała się na stałym poziomie. Wysoka dynamika wynagrodzeń, w okresie zwolnienia wzrostu gospodarczego, najczęściej skutkuje wzrostem bezrobocia (zmniejszenie się nakładów pracy). Jest to również częściowe potwierdzenie roli i pozycji *insiders*, czyli pracowników stanowiących tzw. trzon załogi pozostających w zatrudnieniu i o dłuższym stażu pracy. Ich wynagrodzenie rośnie mimo wzrostu bezrobocia. Spadek zatrudnienia nawet o 20 – 30%, w niektórych grupach pracowników, wskutek wzrostu ich relatywnej siły przetargowej, powodował presję na wzrost płac realnych.

W latach 2006 – 2008 relacje między tempem wzrostu produktywności a tempem wzrostu wynagrodzeń zostały odwrócone. W okresie 2007 – 2008 wzrost płac był najszybszy. Na rynku brakowało pracowników. Poszukiwania ludzi o odpowiednich kwalifikacjach były coraz trudniejsze. Nowym pracownikom oferowano wyższe płace. Dotychczasowi pracownicy mieli w tej sytuacji silniejszą pozycję przetargową odnośnie żądania podwyżek. Przedsiębiorstwa rywalizowały między sobą o pracowników oferowanym poziomem płac. Wzrost płacy w sektorze prywatnym w przedsiębiorstwach produkcyjnych wywoływał „efekt” wzrostu płac w sektorze publicznym, w służbie zdrowia, edukacji i osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych. Wydajność rosła dużo wolniej niż wynagrodzenie. Zatem jednostkowe koszty pracy, jakie ponosi pracodawca, zwiększyły się. W rezultacie, została domknięta luka pomiędzy poziomem płac a wydajnością pracy. Wyczerpana więc została możliwość dalszej redukcji marż przez przedsiębiorców i wzrostu płac nie generującego inflacji.

Z tabeli nr 4 wynika, że dynamika tych wielkości w krótkim okresie może się od siebie różnić z wielu powodów. Jednym z nich są występujące sztywności w dostosowaniu płac. Wzrost gospodarczy przekłada się na wzrost płac z pewnym opóźnieniem. Zmiany wynagrodzeń nie są zsynchronizowane w poszczególnych firmach i sektorach. Warunki umów zmieniają się raz w roku, a nie z dnia na dzień w odpowiedzi na nieoczekiwane zmiany w poziomie rozwoju technologicznego, wielkości popytu zewnętrznego czy występujące kryzysy finansowe. Przejściowo dynamika obu wielkości może od siebie odbiegać, również z uwagi na istnienie frykcji realnych i nominalnych, objawiających się w długotrwałym procesie dostosowania się płac do nowych poziomów równowagi w następstwie zaburzeń makroekonomicznych (np. szoków produktywności, szoków monetarnych i fiskalnych).

Analiza między wzrostem poziomu płac i wzrostem PKB w cenach stałych ma sens tylko w dłuższym okresie czasu. Ta sama relacja w dłuższym okresie została przedstawiona w tabeli 5.

Tabela 5. Przyrost płac realnych i PKB w cenach stałych w latach 1990-2012 (w %).

Lata	1990=100					2000=100		
	1995	2000	2005	2010	2012	2005	2010	2012
1. Płace realne	4,2	27,2	39,0	67,1	69,4	9,0	31,0	33,3
2. PKB w cenach stałych	11,4	43,1	68,7	112,1	125,8	16,0	49,0	55,7
3. Różnica (1-2)	-7,2	-15,9	-29,7	-54,0	-56,4	-7,0	-18,0	-22,4

Źródło: *Rocznik 2007*: 60, 270; *Rocznik 2013*: 44, 60.

5. DETERMINANTY RELACJI

KOSZTÓW ZATRUDNIENIA I DYNAMIKI WYNAGRODZEŃ DO PKB

– PRZYCZYNY, PRÓBA WYJASNIENIA, DYLEMATY –

INTERPRETACJA TEORETYCZNA

Prezentacja pierwotnego podziału dochodu narodowego, czyli udziału kosztów zatrudnienia w PKB oraz tempa wzrostu wynagrodzeń i PKB wywołuje konieczność podjęcia próby wyjaśnienia powodów przesunięcia w podziale wartości nowo wytworzonej od pracowników do przedsiębiorców. Przyczyn jest wiele, m.in. postęp techniczny (zastępowanie pracy przez automaty, komputery i roboty), proces globalizacji, przy niewielkiej roli polityki rynku pracy [Międzynarodowy Fundusz Walutowy, 2007], a także wzrost konkurencyjności na rynkach produktów oraz spadek siły przetargowej pracowników.

Z analiz przeprowadzonych przez MFW wynika, iż malejący udział wynagrodzeń za pracę w produkcie jest tendencją nasilającą się. Podobne badania przeprowadzone we Francji wskazują na dominującą rolę czynników instytucjonalnych [Komisja Europejska 2007; Caballero, Hammour 1998: 260].

W dłuższym okresie, właściciele firm, poprzez wprowadzenie nowych technologii oszczędzających pracę, „odbudowali” koszty narastania indywidualnych obwarowań stosunku pracy, czyli wzrostu kosztów zwolnienia, zasiłków dla bezrobotnych czy obciążeń podatkowych, które w krótkim okresie pozwoliły pracownikom na przejęcie części produktu. Ze względu na elastyczne regulacje rynku pracy w krajach anglosaskich, szczególnie w Wielkiej Brytanii, takiego przesunięcia nie odnotowano. Realny jednostkowy koszt pracy kształtował się, przez ostatnie 40 lat, na praktycznie niezmiennym poziomie [Magda, Szydłowski 2008:79].

Dobra kapitałowe o wysoce zaawansowanej technologii prowadzą do wzrostu udziału zysków wtedy, gdy towarzyszą temu zaburzenia w procesie poszukiwań na rynku pracy. Wzrasta w tej sytuacji prawdopodobieństwo utraty pracy, zwiększa się bezrobocie. Tym samym wzmacnia się pozycja pracodawców. Przechwytyują oni większą część wytworzonego dochodu. Utrwalenie się takiej tendencji zależy od występujących regulacji na rynku pracy. Wysokie koszty rekrutacji i zwolnień, występujące sztywności na rynku pracy powiązane ze zmianami technologicznymi zmniejszają udział płac w dochodzie. Rośnie więc udział wynagrodzenia kapitału, bo ten wzrost ma swoje źródło w technologii. Badania przeprowadzone przez Bentolila i Saint – Paul [Bentolila, Saint-Paul 2003] potwierdzają m.in. istnienie zależności między udziałem pracy i współczynnikiem kapitałochłonności, a także występowanie zmian udziału pracy w wyniku postępu technicznego. Wysoka komplementarność i stosunkowo niska substytucyjność pracy i kapitału jest wynikiem postępu technicznego.

Zmiany udziału płac i zysków w dochodzie są również wynikiem zwiększenia się liczby stanowisk pracy nisko opłaconej, zmian (egzogenicznych) zewnętrznych w sile przetargowej pracodawców i pracowników (zmiany w instytucjach rynku pracy oraz w polityce podatkowej i regulacyjnej, zwiększające atrakcyjność dochodu z kapitału w stosunku do dochodu z pracy) oraz wielkości makroekonomicznych. Spadek nie jest jednakowy we wszystkich branżach i grupach pracowników. Udział wynagrodzeń najwyższych rośnie, a nisko opłacanych spada.

Konkurencja wpływa na płace i zyski w takim samym stopniu, z tym, że zmienia się przebieg procesów inflacyjnych. Udział zysków zmniejsza się w wyniku przyspieszonej akumulacji połączonej z niedoborem siły roboczej oraz wzrostem żądań płacowych powiązanych z konkurencją międzynarodową ograniczającą możliwość podnoszenia cen [Glyn 2006:7]. Z kolei wzrost udziału zysku w dochodzie jest możliwy w okresie spowolnienia wzrostu płac realnych, które było silniejsze od spowolnienia tempa wydajności pracy.

W przeszłości, względnej stałości udziału płacy w dochodzie narodowym w długim okresie z jednej strony towarzyszą jednak jego wahania w kolejnych fazach cyklu koniunkturalnego, a z drugiej wskazuje się na acykliczność płacy realnej. Wydaje się, iż jest to pewna prawidłowość cyklu koniunkturalnego, polegająca na tym, że udział pracy w produkcji zazwyczaj nieznacznie rośnie w pierwszej fazie spowolnienia, co wynika ze spadku rentowności kapitału oraz braku natychmiastowej reakcji zatrudnienia na pogorszenie się koniunktury (tzw. chomikowanie pracy), podczas gdy początkowa faza ożywienia wiąże się z jego spadkiem. Badania empiryczne wskazują na acykliczność płacy realnej (bądź niewielką procykliczność) oraz silną procykliczność produktywności pracy – narzuca to acykliczność udziału wynagrodzenia pracy [Magda, Szydłowski 2008:75-109].

Acykliczność płacy realnej tłumaczona (wyjaśniana) jest na wiele sposobów. Względna stabilność płacy realnej w przebiegu cyklu koniunkturalnego ma swoje źródło w występowaniu niepisanej umowy ubezpieczeniowej pomiędzy pracownikami mającymi awersję do ryzyka, a pracodawcą, którego cechuje większa skłonność do ryzyka. Wynagrodzenie za pracę, dla wielu gospodarstw domowych, jest podstawowym składnikiem dochodu. Duże wahania w poziomie wynagrodzeń spowodowałyby dużą zmienność zamożności gospodarstw. Pracownicy mają stosunkowo niewielkie możliwości utrzymania konsumpcji dochodami z innych źródeł, np. ze sprzedaży papierów wartościowych czy uruchomienia oszczędności. W innej sytuacji znajdują się pracodawcy. Wachlarz możliwości utrzymania konsumpcji na stałym poziomie jest większy. Umowa o pracę jest traktowana jako swoisty kontrakt ubezpieczeniowy. Pracownicy godzą się na zmniejszenie zróżnicowania swoich zarobków, a ryzyko zmienności przejmuje na siebie pracodawca. W efekcie, przyspieszenie wzrostu produktywności nie po-

ciąga za sobą wzrostu płac (zmniejsza się więc ich udział w produkcji). Pracownicy płacą więc swoistą składkę ubezpieczeniową. I odwrotnie. Można stwierdzić, iż pracodawcy oddają wcześniej pobraną od pracowników składkę [Boldvin1995:972-1004]. Spowolnienie wzrostu gospodarczego nie skutkuje obniżeniem płacy realnej w PKB. Innym wytłumaczeniem acykliczności płacy realnej jest fakt niedopasowania liczby godzin pracy do wahań koniunktury. W okresie dekoniunktury pracodawcy nie zmniejszają godzin pracy, ale racjonalizują zatrudnienie.

W Polsce, w roku 2009 sytuacja była zróżnicowana: w związku z kryzysem, w firmach, w których nie zatrudniano i nie zwalniano, redukowano koszty pracy, obniżając wynagrodzenie ruchome. Przedsiębiorcy wykorzystali kryzys w ten sposób, że zwalniano zatrudnionych a rekrutowano i przyjmowano pracowników lepiej wykwalifikowanych, w ramach tego samego budżetu płac, czyli zrationalizowano zatrudnienie. Było to możliwe, bo wzrosło bezrobocie i więcej ludzi szukało pracy.

W rezultacie, zagregowana podaż pracy jest elastyczna, a poziom płac realnych cechują niewielkie zmiany. Cykliczne wahania dotyczące wykorzystania kapitału (praca w systemie trzymianowym) także osłabiają reakcję płacy realnej na zmiany koniunktury [King, Rebelo, 2000].

W literaturze podaje się jeszcze jeden argument, który powoduje acykliczność płacy realnej. Proces negocjowania pracodawców z pracownikami (związkami zawodowymi) jest długi i często kosztowny. Okres obowiązywania ustaleń płacowych wynosi najczęściej jeden rok. W sytuacji, w której negocjacje mają charakter zdecentralizowany i odbywają się w różnym czasie, okres całkowitego dostosowania płac do sytuacji rynkowej (do cen) jest dłuższy i wynosi nawet kilka lat. Kontrakty obejmują poziom płac nominalnych. W rezultacie dynamika produktywności pracy nie pociąga za sobą równoczesnego dostosowania płac. W sytuacji poprawiającej się koniunktury i rosnącego popytu na pracę pojawiają się żądania płacowe, które znajdują swoje odzwierciedlenie we wzroście płacy realnej.

Podjmując kwestię udziału płac w dochodzie narodowym należy również zwrócić uwagę na problem długości okresu analizy [Blanchard 1997]. Podział na krótki i długi okres jest uproszczeniem wygodnym, ale w tym kontekście nieodpowiednim (mylącym). Współczesne gospodarki cechują zmiany krótkookresowe, które są wyraźnie odmienne od wahań cyklicznych, jak i od długookresowego wzrostu. W krótkim okresie, gdy zasób kapitału jest stały, w sektorach, w których występuje niedoskonała konkurencja, a siła przetargowa pracowników jest znaczna pojawia się możliwość ograniczenia zysków i przechwycenia części renty. W długim okresie, przy wysoce elastycznej podaży kapitału przychody czynników produkcji wracają do poprzednich poziomów. Tempo tego procesu determinuje presja konkurencyjna oraz poziom kosztów dostosowań.

Nie wiadomo również, na ile udział płac w PKB wynika ze struktury gospodarki. Tam, gdzie udział przemysłu tradycyjnych i nowoczesnych branż w tworzeniu PKB jest dominujący gospodarka jest kapitałochłonna. Przedsiębiorcy muszą więcej zainwestować, a więc udział wynagrodzeń będzie niższy. Zmniejszenie się udziału przemysłu w tworzeniu PKB i przenoszenie produkcji do krajów o niższych kosztach pracy zwiększa ich udział. W usługach, które tworzą ok. 56 proc PKB, udział kosztów wynagrodzeń jest większy a koszt kapitału mniejszy, gdyż świadczą je wykwalifikowani pracownicy.

Jednak w niektórych krajach m.in. w Polsce dominują branże usługowe, w których potrzebni są pracownicy o niższych kwalifikacjach, a więc o niższej wydajności pracy i tym samym gorzej opłacani. W sytuacji kiedy występują duże różnice w płacach w poszczególnych sektorach, wyraźny wzrost liczby zatrudnionych w dziedzinach (sektorach) o niskim udziale płac spowoduje obniżenie się zagregowanego udziału w całej gospodarce [Serres, Scarpetta, Maisonneuve 2002; Solska 2013:20].

Poziom płac zdeterminowany jest sytuacją na rynku pracy i stopą bezrobocia. Bardzo ważną kwestią jest ilość nowych miejsc pracy (faktycznie powstałych). Jak jest więcej pracy przy niskim bezrobociu zwiększa się zakres obowiązków pracownikom i wydłuża wymiar czasu pracy. Pracodawcy generują zyski bez inwestycji i dodatkowego zatrudnienia. W sytuacji kiedy nie zwiększają się przychody, redukują koszty w pierwszej kolejności obniżając płace m.in. poprzez wymianę pracowników droższych na tańszych (tam, gdzie można nawet na stażystów). Płace są elastyczne w górę i w dół, tzn. można je nie tylko podwyższać, ale również obniżać często bez zmiany warunków umowy. Tam, gdzie firmy się rozwijają też pracy nie przybywa, bo najczęściej wprowadza się techniki pracooszczędne. Wysoka rentowność i niskie płace to taki amortyzator na kłopoty (poduszka finansowa). Źródłem zysku nie jest ekspansja rynkowa, ale oszczędności wygenerowane na pracownikach.

Innym ważnym problemem omawianej relacji jest wiedza o niedoskonałości wzrostu PKB jako kategorii ekonomicznej utożsamianej z miarą rozwoju gospodarczego. Niewątpliwie kategoria ta ilustruje zdolność danego kraju do wytwarzania bogactwa. Wzrost PKB nie daje jednoznacznych informacji o kondycji gospodarki. Tempo wzrostu gospodarczego, proces urynkowienia gospodarki nie oddają tego, co dla pracowników i społeczeństwa jest najważniejsze. Dla jakości ważne są nie tylko aspekty materialne, ale także zdrowotne, środowiskowe, kulturowe, związane z bezpieczeństwem i klimatem.

W krajach rozwiniętych wartość usług świadczonych przez państwo, liczona jest według nakładów, a nie efektów. Solidne podstawy wzrostu gospodarczego występują wtedy, gdy przedsiębiorstwa więcej produkują i sprzedają, inwestując zyski i tworzą nowe miejsca pracy, a pracownicy otrzymują wynagrodzenia które

zamieniają na konsumpcję a pewną część oszczędzają. W takiej sytuacji łączny produkt dzielony przez liczbę mieszkańców kraju może być powszechnie przyjętą miarą standardu życia, a dzielony przez liczbę pracujących (zatrudnionych) świadczy o społecznej wydajności (produktywności). Gospodarka nie zawsze ma jednak solidne podstawy. Dzieje się tak wtedy, gdy wydatki na konsumpcję rosną w wyniku akcji kredytowych a wzrost gospodarczy jest skutkiem zmasowanych inwestycji państwowych. Co paradoksalne, PKB rośnie po katastrofach naturalnych, ponieważ uwzględnia się wydatki na odbudowę, a nie odlicza zniszczeń. W PKB uwzględnia się tylko dobra posiadające cenę. Ze statystyki wypadają więc wszystkie towary i usługi dostarczone bez pośrednictwa rynku, czyli to co tworzy szara strefa i gospodarstwa domowe. Szacuje się, że jest to 30-50% PKB. Omiawiając słabości tej kategorii ekonomicznej nie można pominąć kwestii jej struktury. Przykładowo, dynamicznie zmienia się udział gospodarki internetowej w jej tworzeniu. Szacuje się, że w Polsce w 2009 roku to było ok. 36 mld zł, czyli 2,7% PKB. Jest to ponad dwukrotnie mniej niż w państwach Europy Północnej, ale więcej niż w Hiszpanii i Włoszech.

W ciągu najbliższych kilku lat wartość gospodarki internetowej w Polsce podwoi się. Internet będzie odpowiadał za blisko 8% wzrostu polskiego PKB. W 2015 roku udział gospodarki internetowej w PKB będzie większy niż obecny udział sektora finansowego, energetycznego i ochrony zdrowia. Wydatki konsumentów będą najważniejszym czynnikiem wzrostu gospodarki internetowej w Polsce. W dłuższej perspektywie dynamiczny wzrost gospodarki internetowej oraz inwestycje w kapitał ludzki mają kluczowe znaczenie dla utrzymania wysokiego tempa wzrostu gospodarczego. Rozwój gospodarczy obejmuje zmiany ilościowe zachodzące w gospodarce (tzn. wzrost produkcji, zatrudnienia, konsumpcji zasobu kapitału i innych wielkości ekonomicznych), jak i zmiany jakościowe, czyli wzrost kwalifikacji siły roboczej, postęp techniczny i technologiczny, unowocześnienie struktury gospodarki, wzrost poziomu efektywności gospodarowania, poprawę struktury wytwarzanych dóbr i usług w gospodarce. Poziom rozwoju gospodarczego, który podnosi jakość życia pracujących powinien mieć przełożenie na wzrost wynagrodzeń jako jeden z celów i efektów rozwoju. Poprawa efektywności gospodarowania czynnikami produkcji prowadzi do spadku jednostkowych kosztów produkcji, a to skutkuje wzrostem rentowności produkcji i możliwością realizowania przedsięwzięć inwestycyjnych. Podażowe efekty inwestycji w postaci wzrostu produkcji, dochodów i wydajności pracy mogą być wzmocnione dodatkowym popytem, który pojawi się jako efekt spadku cen produktów wywołanych obniżką jednostkowych kosztów produkcji. Taka sekwencja zjawisk daje solidne podstawy do wzrostu wynagrodzeń pracujących.

6. ZAKOŃCZENIE

Prezentowane w artykule dane statystyczne pokazują, że poziom i dynamika wynagrodzeń za pracę jest za niska w stosunku do potencjału i efektów polskiej gospodarki. Ze wzrostu gospodarczego w większym stopniu korzystają przedsiębiorstwa (przedsiębiorcy) niż pracownicy. Zyski rosną szybciej niż wynagrodzenia. Te sformułowane tezy wymagają dalszych pogłębionych analiz i badań. Autor jest świadomy trudności dotyczących precyzyjnego zdefiniowania i pomiaru zjawiska oraz wynikających stąd problemów interpretacyjnych uzyskanych wyników [Wojtyna 2010:249]. Powodów jest wiele. W procesie gospodarowania nierozdzielnie związane są ze sobą wynagrodzenie i usługa czyli praca i efekt pracy. Teoretyczny postulat podziału wartości nowo wytworzonej wynagrodzenia czynników produkcji, a szczególnie pracy zatrudnionych jest w praktyce trudny do zrealizowania. Chodzi m. in. o mierzenie wysiłku i uzyskanych efektów. Niewykluczone, iż rację mają autorzy, którzy dopatrują się występowania tego zjawiska w niedoszacowaniu udziału pracy w produkcji i błędach w pomiarze. Szacunki udziału wynagrodzenia wrażliwe są na przyjętą metodę konstrukcji wskaźnika i wiążące się z tym założenia. Ponadto w kalkulacji udziału wynagrodzenia pracy często przyjmuje się założenia, że przeciętna płaca samo zatrudnionych jest równa przeciętnej płacy pracowników najemnych, co wobec zmian w strukturze populacji osób samo zatrudnionych prowadzi do zaniżenia dynamiki realnego jednostkowego kosztu pracy.

Nie zawsze przy kalkulacji funduszu płac uwzględnia się dodatki, takie jak: opeje, finansowanie kosztów prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego i inne elementy obejmujące tzw. kafeteryjny system płac. Statystyki nie obejmują również dochodów z pracy w małych przedsiębiorstwach [Gollin 2002]. Na omawianą relację wpływ ma liczba osób utrzymujących się z pracy najemnej, osiągających dochody z pracy na własny rachunek i będących emerytami bądź rencistami. Wiadomo również, że aktywność zawodowa Polaków jest jedną z najniższych w Unii Europejskiej, tymczasem w krajach o największym udziale wynagrodzeń w PKB poziom zatrudnienia jest zdecydowanie wyższy. Wątpliwości jest więcej, m.in. czy ukształtowana w przeszłości relacja pierwotnego podziału dochodu na wynagrodzenia i zyski jest właściwa? Nie wiadomo, jaki ma być udział wynagrodzeń w PKB, oraz czy można go ustalić w sposób obiektywny? Ma być stały lub powinien się zmieniać?

Ze względu na ograniczone rozmiary artykułu, autor świadomie pominął problem kapitału ludzkiego. T.W. Schultz rozpatruje zagadnienie kapitału ludzkiego w makroskali [Schultz 2014].

Propozycja i koncepcja podziału dochodu zaproponowana przez Taylora [Taylor 2004] jest sprzeczna z wymiennością między płacami i zyskami, jaka wbudowana jest w neoklasyczne modele cen produkcji i kosztów. Jest to podział, w którym obie strony odnoszą korzyść. Podział dochodu na korzyść zysków stymuluje działalność gospodarczą, jeśli oszczędności przypadające na pracowników są stosunkowo wysokie i/lub wpływ udziału zysków na inwestycje jest silny. Jest to równoznaczne z tym, że obniżki płac realnych stymulują łączny popyt, gdy skłonność do oszczędzania różnych strumieni dochodu jest podobna i/lub inwestorzy reagują na perspektywy zysku. Stopa zysku może wzrastać wraz ze wzrostem płacy realnej, jeśli parametr charakteryzujący produktywność kapitału jest większy od stopy oszczędzania pracowników. Redystrybucja na rzecz pracowników stymuluje popyt konsumpcyjny, a silna reakcja inwestycji na wzrost konsumpcji kompensuje niższy udział zysków poprzez wzrost produktywności kapitału.

Logika funkcjonującego obecnie modelu nakazuje maksymalizację zysku w skali mikroekonomicznej i zachowanie równowagi w skali makro. Współcześnie zmiany w ekonomii polegają m. in. na tym, że gospodarka funkcjonuje bez pieniądza opartej na solidnych i stabilnych fundamentach. Rynek finansowy zniekształcił tradycyjny proces, który polegał na cyklu: praca – produkcja – zysk – inwestycja – płaca – konsumpcja – praca. Każdy pieniądź wydany, a nie zaoszczędzony był pieniądzem zarobionym, tworzył bowiem dodatkowe zyski przedsiębiorców i płace. Rynek pracy tworzy się i funkcjonuje wtedy, gdy ktoś coś produkuje, a nie wtedy, kiedy lokuje się środki w produktach finansowych mających spekulacyjny charakter.

Rozwój ekonomicznie skuteczny i społecznie akceptowany musi obejmować m. in. kwestie poczucia sprawiedliwości. Podejmując decyzje ekonomiczne podmioty nie tylko kierują się postulatami racjonalności i zachłanności ale również uwzględniają takie motywy jak altruizm czy sprawiedliwość. Zagadnienie tempa wzrostu wynagrodzeń, podziału dochodu na płace i zyski obejmuje również kwestie w których pojawia się następujący dylemat: ile opłaca się oddać, żeby samemu nie stracić? W ekonomii trudno o jednoznaczne i ostateczne rozstrzygnięcia. Zabranie dodatkowej przysłówiowej złotówki pracującym, przez państwo lub pracodawcę, może poczynić większą szkodę, niż zrobiłoby dobre wydanie jej na najslusniejszy cel. Dane statystyczne wskazują na to, że polityka państwa w sferze redystrybucji sprzyja kapitałowi (zyskom) w większym stopniu niż pracownikom (płacy). Potwierdza to również polityka podatkowa, ponieważ koszt kapitału opodatkowany jest liniowo, a praca progresywnie. Niewykluczone, że istniejąca ilość kapitału jest tak mała, i jego opodatkowanie nie zapewni takich dochodów podatkowych, jak opodatkowanie pracy. Innym problemem jest zróżnicowany sposób opodatkowania pracy. Najbardziej obciążeni są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Ponad 1/3 ich wynagrodzenia brutto

to różnego rodzaju obciążenia podatkowe i quasi podatkowe. Wydaje się więc, że zamiast opodatkować pracę lepiej przenieść ciężar z opodatkowania pracy na opodatkowanie konsumpcji. Zostawiając więcej pieniędzy z pracy pozwala się ludziom w szerszym zakresie samodzielnie decydować jak je wydawać. Pracy jest coraz mniej. Przedsiębiorstwa produkują coraz więcej, a potrzebują coraz mniej pracowników. Kiedyś praca była obowiązkiem, teraz jest prawem, a być może w przyszłości będzie przywilejem.

Ta kwestia wskazuje na potrzebę uzupełnienia podziału pierwotnego dochodu narodowego analizą podziału wtórnego. Pierwotną dystrybucję dochodu narodowego determinuje wielkość oraz struktura pracy i kapitału będących wypadkową elementów popytowo-podażowych na rynku pracy i rynku kapitału. Ogólny wzrost PKB ma wpływ nie tylko na dochody pracujących, czyli tych, którzy go tworzą, lecz również na osoby żyjące z emerytur, rent czy zasiłków. Są to dochody obejmujące świadczenia pieniężne dla niepracujących. Pojawiają się w podziale wtórnym. Mimo związku z wynagrodzeniami za pracę - emerytury - te kategorie należy analizować oddzielnie [Kot, Maławski, Węgrzycki 2004:82]. Niższe tempo wzrostu wynagrodzeń za pracę w porównaniu do różnego rodzaju transferów pośrednio wskazuje na preferencje w polityce redystrybucyjnej, np. współczynnik zastąpienia pracy przez zasiłek, relacje średniej płacy do średniej emerytury (renty), liczy zatrudnionych do liczby emerytów i rencistów.

Faza podziału wtórnego jest wynikiem polityki ekonomiczno - społecznej rządu i obejmuje oprócz polityki dochodowej (płace minimalne), różnego rodzaju transfery, a także inne działania w zakresie podziału by zredukować negatywne skutki w zakresie redystrybucji wzrostu gospodarczego czy wahań koniunkturalnych. Przykładowo, działania stabilizacyjne zapobiegające recesji czy inflacji w pierwszej kolejności obciążają osoby otrzymujące dochody z wtórnego podziału dochodu narodowego. Dzieje się tak przynajmniej z dwóch powodów: recesji z reguły towarzyszy wzrost bezrobocia pracowników niewykwalifikowanych, a walka z inflacją obejmuje najczęściej w pierwszej kolejności zamrożenie płacy minimalnej lub wyraźne zahamowanie wzrostu płac i świadczeń pieniężnych: pogarsza się więc sytuacja osób o najniższych dochodach.

Sytuacja gospodarcza w świecie i Polsce jednoznacznie wskazuje, że oprócz polityki pieniężnej i fiskalnej w skali makroekonomicznej potrzebna jest także polityka dochodowa (wynagrodzeń). Jednak przy obecnym stanie wiedzy o nowoczesnej gospodarce żaden zespół złożony z kompetentnych ekonomistów nie będzie miał zgodnej opinii co do tego, jak znaleźć wykonalną i optymalną politykę dochodową.

Literatura:

1. Adamowicz E., Dudek S., Pachucki D., Walczyk K., *Synchronizacja cyklu koniunkturalnego polskiej gospodarki z krajami strefy euro w kontekście struktury tych gospodarek*, SGH, Warszawa 2008.
2. Askenazy Ph., *2003 Partage Dela valeur ajoutee et rentabilite du capital en France et aux Etats- Unis: une reevaluation*, "Economie et Statistique" 2003, No. 363-364- 365.
3. Bentollia S., Saint- Paul G., *Expaining Moements In the Labor Share*, "Contributions to Macroeconomics" 2003, No.1.
4. Blanchard O.J., *The Mediun Run*, "Brookings Papers on Economic Activity" 1997, No. 2.
5. Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 2000.
6. Boldvin M., Horvath M., *Labor Contracts and Business Cycles*, "Journal of Political Economy", University of Chicago Press, 1995, vol. 103(5).
7. Borkowska S., *Strategia wynagrodzeń*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2006.
8. Caballero R.J., M. L. Hammour, *Institutions, Restructuring, and Macroeconomic Performance*, NBER Working Paper 7720, 1998, May.
9. Dryll I., *Firmy wabią placą*, „Nowe życie gospodarcze” z 25 marca 2007.
10. Dyczewski L., *Placa sprawiedliwa i sluszna*, „Ethos” 1995, nr 4.
11. Ellis L., Smith K., *The Global Upward Trend in the Profit Share*, BIS, Working Papers, No. 231, July. 2007.
12. Glyn A., *Capitalism Unleashed. Finance, Globalization, and Welfare*, Oxford University Press, Oxford 2006.
13. Gollin D., *Getting Income Shares Right*, "Journal of Political Economy" 2002, No. 2.
14. Gruszczyńska-Malec G., *Tworzenie systemu plac w firmie*, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2008.
15. Jarmołowicz W., *Rynek a place. Problemy i dylematy teorii i polityki plac*, [w:] *Prawo do placą godziwej* IPiSS, Warszawa 1994.
16. Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
17. Juchniewicz M., *Polityka plac. Dylematy praktyczne, realne i decyzyjne*, *Monografie i Opracowania* nr 382, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1992.
18. Kabaj M., *Partycypacyjny system wynagrodzeń*, IPiSS, Warszawa 2003.
19. Kawa P., *Teoretyczne i empiryczne ujęcie zależności między produktywnością a poziomem i zróżnicowaniem plac i dochodów* [w:] A. Wojtyna (red.) *Zależności między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa 2010.
20. King R.G., Rebelo S.T., *Resuscitating Real Business Cycle*, NBER Working Papers 7534, National Bureau of Economic Research 2000.
21. Komisja Europejska, *Employment In Europe 2007*, DG ECOFIN.

22. Kopycińska D. (red.), *Wybrane zagadnienia wzrostu i funkcjonowania gospodarki narodowej*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1991.
23. Kopycińska D., *Formalny system motywacyjny do pracy w polskiej gospodarce*, Rozprawy i studia, t.(CLXX) 96, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1992.
24. Kot S.M., Malawski A., Węgrzycki A. (red.) *Dobrobyt społeczny, nierówności sprawiedliwość dystrybucyjna*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 2004.
25. Kowalik T., *Dystrybucyjna sprawiedliwość w transformacji polskiej*, [w:] *Nierówni i równiejsi*, red. T. Kowalik, Fundacja Innowacja, Warszawa 2002.
26. Krugman P.R., Obstfeld M., *Ekonomia międzynarodowa. Teoria i polityka I*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2007.
27. Łaski K., Podkamider L., *Żeby inwestować trzeba mieć komu sprzedać*, „Rzeczpospolita” 6-7 grudnia 2003.
28. Magda J., Szydłowski A., *Place w makro i mikro perspektywie* [w:] M. Bukowski (red.) *Zatrudnienie w Polsce 2007, Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
29. Międzynarodowy Fundusz Walutowy, *The Globalization of labour*, R. 5 w : *The World Economic Outlook*, 2007.
30. Pocztownski A. (red.), *Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2011.
31. Projekt Rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie rocznego przeglądu sytuacji w strefie euro 2007/2143 (INI).
32. Ripatti A., Vilmunen J., *Declining Labour Share –Evidence of a Change in the Underlying Production Technology? “Bank of Finland Discussion Paper” 2001*, No 10.
33. *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.
34. *Rocznik Statystyczny RP*, GUS, Warszawa 2006.
35. Samuelson P.A., *Economics*, New York 1973.
36. Schultz T.W., *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014.
37. Serres A., S. Scarpetta S., De la Maisonneuve C., *Falling Wage Shares In Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias?*, “Empirica”, No.4.(2002).
38. Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1 PWN, Warszawa 1954.
39. Solska J., *Dlaczego tak mało zarabiamy*, “Polityka” nr 48(2935), 27 listopada-3 grudnia 2013.
40. Strużyńska J., *Ku zarządzaniu kapitałem ludzkim - ciągly czy nieciągly charakter zmian w zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie”2008, nr 2.

41. Taylor L., *Reconstructing Macroeconomics. Structuralist Proposals and Critiques of the Mainstream*, Harvard University Press, Cambridge 2004.
42. Wegner B., *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i zabezpieczenie społeczne” 1997 nr 7.
43. Wojtyna A., *Przyczyny i implikacje zmian w udziale zysków i płac w PKB*, (w:) A. Wojtyna (red.) *Zależności między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa 2010.

Dr doc. Politechniki Śląskiej Franciszek Grzesiok

Politechnika Śląska

Wydział Organizacji i Zarządzania

ul. Roosevelta 26-28, Zabrze, Polska

e-mail: Franciszek.Grzesiok@polsl.pl

Sylwia Słupik

MIEJSKI ENERGETYCZNY SYSTEM INFORMACYJNY PODSTAWĄ PLANOWANIA ENERGETYCZNEGO W GMINIE

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie struktury i celów Miejskiego Energetycznego Systemu Informacyjnego w kontekście planowania energetycznego w gminach. Gminy w Polsce zostały prawnie zobowiązane do opracowania i wdrożenia planów energetycznych, to zaś oznacza realizację własnej polityki energetycznej i podejmowania świadomych działań w zakresie gospodarowania energią na swoim terenie. Efektywność wydobycia i wykorzystania zasobów energetycznych staje się jednym z głównych założeń władz lokalnych. Dlatego planowanie zasobów energii jest głównym elementem polityki zrównoważonego rozwoju każdej gminy. Energetyka należy do tych gałęzi gospodarki, które generują obszerne statystyki, a zmieniająca się sytuacja na rynku skłania decydentów do szerokiego i dokładnego monitorowania zmieniającej się warunków w tym sektorze gospodarki. Tworzenie Miejskiego Energetycznego Systemu Informacji staje się kluczowym elementem planowania energetycznego w gminach. Jest to pierwszy krok do zbudowania kompleksowego programu energetycznego.

MUNICIPAL ENERGY INFORMATION SYSTEM AS THE BASIS FOR MUNICIPAL ENERGY PLANNING

Summary: This article presents the structure and goals of an Municipal Energy Information System in the context of energy planning in the municipalities. Municipalities in Poland have been legally obliged to develop and implement energy plans, that means the implementation of their energy policies and take informed action on energy management in their area. The efficiency of extraction and utilization of energy resources is becoming one of the primary concerns of local authorities. Therefore, planning of energy resources is promoted to a major component of the sustainable development policy of every municipality. Power industry belongs to those branches of the economy that generate large statistics, and the changing situation of the market leads to a broad and accurate monitoring of the changing conditions in this sectors. Creation of the Municipal Energy Information System is a key element of energy planning in the municipalities. This is the first step to build a comprehensive energy program.

Słowa kluczowe: Miejski Energetyczny System Informacyjny, planowanie energetyczne, gminy, zrównoważony rozwój

Key words: Municipal Energy Information System, energy planning, municipalities, sustainable development

1. WSTĘP

Postępująca w obecnych czasach decentralizacja produkcji, przesyłu i dystrybucji energii oraz istniejące możliwości poprawy efektywności energetycznej radykalnie zmieniły podejście do energii na wszystkich etapach jej cyklu życia - począwszy od produkcji aż po konsumpcję. Coraz bardziej realna staje się możliwość zaplanowania całego procesu oraz sterowania nim zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym oraz lokalnym.

Komisja Europejska przykłada obecnie dużą wagę do planowania energetycznego, traktując je jako znaczący element swojej polityki energetycznej, a także polityki ochrony klimatu. Potrzeba opracowania przez państwa członkowskie krajowych planów energetycznych jest dziś uzupełniana o potrzebę wprowadzenia takich planów także na szczeblu lokalnym. Pogodzenie planowania odgórnego z oddolnym stanowi jedno z najważniejszych zadań, którego realizacja ma zapewnić efektywność wysiłków podejmowanych zarówno przez władze centralne jak i lokalne.

Obecnie gminy odgrywają istotną rolę w międzynarodowych, krajowych, regionalnych i lokalnych wysiłkach zmierzających do redukcji emisji gazów cieplarnianych poprzez poprawę efektywności energetycznej i zwiększone wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. Pierwszoplanowym zadaniem spoczywającym na władzach gminy jest zdefiniowanie celów społeczno - ekonomicznych, które powinna realizować gmina, zarówno w odniesieniu do całej gospodarki gminy jak też jej gospodarki energetycznej.

Gmina współuczestniczy w realizacji uniwersalnych celów związanych z zarządzaniem gospodarką środowiska przyrodniczego, a także potrzebami energetycznymi przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych działających na jej terenie, jak też zaspokojenia potrzeb mieszkańców gminy (zapewnienie komfortu energetycznego i określonego poziomu życia).

Stąd też opracowanie miejskiego/gminnego planu energetycznego i planu ochrony klimatu stanowi skuteczny i ważny pierwszy krok w tym procesie. Jednakże aby można było przystąpić do opracowania tego programu, konieczne jest przeprowadzenie pewnych prac przygotowawczych, które pozwolą na stworzenie odpowiednich warunków dla planowania energetycznego. Prace przygotowawcze obejmują m.in. utworzenie bazy danych na temat efektywności wykorzystania energii w mieście oraz przeszkolenie specjalistów, którzy będą brali udział w opracowaniu programu, zarządzaniu nim oraz jego wdrażaniu.

Jednocześnie należy dokonać wyboru podejścia do miejskiego programu energetycznego oraz metody jego opracowania, a także określić cele, zakres i obszary oddziaływania programu.

2. ZNACZENIE GROMADZENIA INFORMACJI DLA POTRZEB PLANOWANIA ENERGETYCZNEGO

Zmiany ustrojowe oraz procesy transformacji w Polsce stworzyły zupełnie nowe uwarunkowania rozwoju gospodarki w układach regionalnych. Istniejące tutaj dwa podukłady (samorządowy i administracji rządowej) wymagają spójnego systemu informacji w skali regionalnej a także kreacji całkowicie nowych układów informacyjnych. Zmiany, jakie dokonują się w Polsce, zwłaszcza w zakresie warunków życia ludności i przemian społeczno-gospodarczych, wymagają coraz bardziej wszechstronnej i aktualnej wiedzy empirycznej. Powinna ona zapewnić monitorowanie tych zmian oraz ułatwić podejmowanie decyzji. Potrzebna jest więc pełniejsza i gromadzona systematycznie wiedza o złożonych procesach społeczno-gospodarczych dokonujących się również w układach przestrzennych. Stąd oprócz statystyki GUS-u i materiałów urzędów statystycznych w poszczególnych województwach, należy wykorzystać niektóre informacje pochodzące z urzędów skarbowych, banków, samorządów lokalnych i wybranych przedsiębiorstw określające między innymi procesy transformacji gospodarki, innowacyjność środowisk lokalnych, przedsiębiorczość i rozwój instytucji otoczenia biznesu. Ponadto w szeregu przypadków koniecznością jest pokazanie dynamiki wybranych zjawisk w ostatnich latach np. produkcji, zatrudnienia, przekształceń własnościowych itp. (Szymła 2005, 105-107).

Racjonalne gospodarowanie energią i przeciwdziałanie zmianom klimatu jest obecnie jednym z najistotniejszych obszarów polityki zrównoważonego rozwoju zarówno na poziomie globalnym, krajowym, jak i lokalnym. Rozwój społeczny i gospodarczy od czasów rewolucji przemysłowej jest związany z rosnącym zapotrzebowaniem na energię i surowce energetyczne. Potrzeby rosną, jednak zasoby paliw kopalnych są ograniczone. Zmieniająca się sytuacja w energetyce wymaga zatem dokładnego monitorowania. Gruntowna wiedza o zapotrzebowaniu na energię i o jej dostawach jest niezbędna do określenia bezpieczeństwa energetycznego, wydajności, problemów zanieczyszczenia środowiska i energetycznego uzależnienia od importu surowców. Dostarczanie szczegółowych i wiarygodnych danych z kolejnych części łańcucha od produkcji do konsumpcji wymaga istnienia odpowiednich mechanizmów raportowania. W opinii Międzynarodowej Agencji Energii IEA (International Energy Agency) to zadanie mocno komplikują takie zjawiska, jak liberalizacja rynku energii, cięcia budżetowe, rosnące wymagania wobec statystyków i niedobory wykwalifikowanej kadry (Kwinta 2005). Energetyka należy do tych gałęzi gospodarki, które generują obszerne statystyki. Sprawozdawczość pozwala ocenić stan zasobów, zapasy, produkcję energii czy oszacować kwestie bezpieczeństwa. Stosowanie różnych paliw i różnice właściwości paliw jednego rodzaju komplikują przetwarzanie

gromadzonych danych. Stąd opracowany został zbiór wspólnych kwestionariuszy ułatwiający procedury zbierania i przesyłania danych, oparty na wspólnie ustalonych przez podstawowe organizacje międzynarodowe zbierające dane i opracowujące statystyki definicjach, jednostkach miar i metodologii (choć prezentowane statystyki, np. przez Eurostat i IEA nieco się różnią). Dla celów standaryzacji przyjęto, iż produkcję energii elektrycznej podaje się w GWh, moc wytwórczą w MWe (megawatach energii elektrycznej), a w przypadku kolektorów słonecznych raportuje się dodatkowo powierzchnię (w tys. m²). Dla energii cieplnej przeznaczono teradzule, a dla innych przepływów energii (np. przy przetwarzaniu) - także teradzule (z wyjątkiem biopaliw płynnych i węgla drzewnego, gdzie obowiązują jednostki masy prezentowane jako wielokrotności tysięcy ton) (Kwinta 2005).

3. STRUKTURA I CELE

MIEJSKIEGO ENERGETYCZNEGO SYSTEMY INFORMACYJNEGO

Gminy w Polsce zostały prawnie zobowiązane do opracowania i wdrożenia planów energetycznych, to zaś oznacza realizację własnej polityki energetycznej i podejmowania świadomych działań w zakresie gospodarowania energią na swoim terenie. Adresatami polityki energetycznej gminy są wszystkie funkcjonujące na jej terenie podmioty będące wytwórcami, dystrybutorami czy też użytkownikami energii, w tym takie specyficzne grupy jak gospodarstwa domowe, rolne i przedsiębiorstwa. W stosunku do większości tych podmiotów gmina nie ma kompetencji władczych i może stosować instrumenty pośrednie polityki energetycznej (ekonomiczne, edukacyjne) (Godlewska i Sidorczuk-Pietraszko 2011, 1-2). Opracowanie planu energetycznego i klimatycznego jest tylko jednym z kilku procesów koniecznych do tego, aby gmina osiągnęła swoje cele w zakresie efektywności energetycznej, wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych i redukcji emisji gazów cieplarnianych. Te cele ze swej natury powinny być zarówno ilościowe (np. kWh zaoszczędzonej energii czy wielkość redukcji emisji CO₂), jak i jakościowe (takie jak wzrost kompetencji i świadomości w odniesieniu do zmian klimatu).

Na etapie przystępowania do pracy nad planem energetycznym i klimatycznym, ważne jest posiadanie dostępu do aktualnych danych statystycznych w zakresie takich czynników jak: zużycie energii, bazy zasobowe i emisje gazów cieplarnianych w gminie. Odpowiednich informacji mogą dostarczyć krajowe agencje energetyczne, urzędy statystyczne i instytucje odpowiedzialne za kontrole emisji zanieczyszczeń. Również lokalni producenci energii i właściciele sieci mogą dysponować bardziej odpowiednimi informacjami. Ponadto planowanie energetyczne w mieście/gminie powinno być prowadzone w oparciu o bogate i zróżnicowane informacje na temat

aktualnego stanu oraz perspektyw rozwojowych sektora energetycznego w mieście/gminie oraz w poszczególnych obiektach. Informacje te powinny obejmować m.in. dane na temat klimatu politycznego, warunków pod jakimi program zostanie opracowany i wdrożony, ogólnej sytuacji gospodarczej miasta/gminy oraz poszczególnych obiektów, które zostaną objęte programem, a także dane na temat produkcji, przesyłu, dystrybucji i wykorzystania energii, efektywności wykorzystania paliw i energii, stanu technicznego i warunków pracy w obiektach objętych programem, dostępnych źródeł finansowania realizacji programu, potencjału samorządu miasta/gminy w zakresie opracowania i wdrożenia programu efektywności energetycznej, itd. Te obszernie informacje będą służyć planowaniu energetycznemu jedynie wówczas, gdy będą kompletne, rzetelne i odpowiednio uporządkowane (Enova 2010, 9).

Na Miejski Energetyczny System Informacyjny składają się dwa elementy (Instrukcja 1 - Miejski Energetyczny System Informacyjny 2010):

1. **Baza danych** - zawierająca odpowiednio wyselekcjonowane i usystematyzowane obiektywne informacje, które pozwolą na ocenę sektora energetycznego w mieście/gminie oraz w jego/jej poszczególnych częściach czy obiektach. Baza danych zawiera zarówno informacje techniczne, niezbędne do określenia stanu technicznego obiektów, jakości życia mieszkańców oraz możliwości poprawy efektywności energetycznej na terenie miasta/gminy takie jak:

- zużycie energii i paliw przez użytkowników końcowych;
- ilość lokalnie wytwarzanej energii;
- dostępne odnawialne źródła energii (OZE);
- dostępne alternatywne źródła energii;
- parametry techniczne w miejscach odbioru energii;
- komfort życia końcowych użytkowników energii;
- dokumentacja techniczna pochodząca od lokalnych użytkowników końcowych energii oraz od jej wytwórców,

jak również dane nietechniczne, dotyczące potencjału regulacyjnego, instytucjonalnego, ludzkiego oraz finansowego miasta/gminy, niezbędnego do wdrażania programów efektywności energetycznej. Większość spośród tych informacji nietechnicznych ma charakter opisowy i raczej jakościowy niż ilościowy. Składają się na nie dane dotyczące:

- a) norm i regulacji (w tym o charakterze lokalnym);
- b) instytucji i siły roboczej;
- c) potencjału społecznego/dostępności społecznej
- d) ram finansowych.

2. **Analizy i oceny** - prowadzone przede wszystkim w celu określenia rzeczywistego potencjału poprawy efektywności energetycznej w poszczególnych obiektach.

tach, grupach docelowych lub całych sektorach miasta/gminy. Są one ogniwem łączącym obiektywne informacje zawarte w bazie danych z celami i zadaniami politycznymi związanymi z opracowaniem miejskiego programu efektywności energetycznej. Analizy i oceny informacji technicznych prowadzone powinny być okresowo aby mogły służyć identyfikacji i prognozowaniu trendów rozwoju sektora energetycznego miasta/gminy. Zasadniczo analizy te dotyczą normalizacji zużycia energii i paliw; określenia potencjału poprawy efektywności energetycznej wytwarzania i dystrybucji energii; określenia potencjału poprawy efektywności energetycznej wykorzystania energii; określenia możliwości wykorzystania OZE i innych alternatywnych źródeł energii/paliw a także oceny zintegrowanego potencjału efektywności energetycznej w mieście/gminie. W przypadku analiz informacji nietechnicznych, dotyczących najczęściej czynników politycznych, regulacyjnych, itp., kierunki badań obejmują analizy ram prawnych; ocenę potencjału instytucjonalnego miasta/gminy; ocenę potencjału społecznego/społecznej dostępności oraz ocenę możliwości finansowych.

Źródła danych istotne dla tworzenia Miejskiego Energetyczny Systemu Informacyjnego można podzielić ze względu na obszar pozyskiwania na zewnętrzne i wewnętrzne oraz ze względu na czas ich pozyskania na statyczne i dynamiczne. Podstawowym źródłem danych jest w tym przypadku wydział księgowości w Urzędzie Miasta/Gminy, gdzie przechowywane są faktury za energię i rachunki za paliwa wraz z danymi na temat dat płatności i cen nabywanej energii/paliw. Natomiast dane na temat budynków komunalnych posiadają zwykle wydziały techniczne (rozwój terytorialny, budownictwo, infrastruktura). Podobne informacje posiadają też zarządy różnych budynków (szpitali, szkół, przedszkoli). Informacje te mogą więc zostać łatwo zgromadzone. Dane na temat budynków mieszkalnych są zwykle przechowywane przez wydziały architektury, budownictwa i robót publicznych oraz przez władze podatkowe. Ponadto zwięzłe informacje dotyczące sektora mieszkaniowego są dostępne w oficjalnych przeglądach statystycznych. Informacje takie są też często przechowywane przez firmy energetyczne. Tego typu informacje są najtrudniejsze do zgromadzenia. Najbardziej rzetelne dane na temat zużycia energii przez systemy oświetlenia ulicznego znajdują się w posiadaniu firm zajmujących się dystrybucją energii elektrycznej. W związku z możliwością wystąpienia konfliktu interesów, miasto/gmina może gromadzić własne dane na ten temat, by móc je porównać z danymi pochodzącymi z ww. firm. Najbardziej godne zaufania są informacje pochodzące z audytów energetycznych. Gdy audyty zostały przeprowadzone tylko dla pojedynczych obiektów, uzyskane dane mogą zostać z dostateczną dokładnością ekstrapolowane na pozostałe obiekty należące do miasta/gminy. Dane tego typu można uzyskać z różnego rodzaju projektów pilotażowych czy demonstracyjnych. Pewne informacje na temat przedsię-

biorstw mogą pochodzić z oficjalnych statystyk, jak również od firm dostarczających im ciepło lub zajmujących się dystrybucją energii elektrycznej na terenie miasta/gminy (Instrukcja 1 - Miejski Energetyczny System Informacyjny 2010).

Energia, na swej drodze, może kilkakrotnie zmieniać swoją postać, a część energii może być tracona. Straty mogą również stanowić część energii w miejscu zużycia energii. Dlatego w statystykach często rozróżnia się „zużycie końcowe” i „energię netto”. Zapotrzebowanie energii ze strony użytkowników dotyczy usług, które można dostarczyć dzięki tej energii, takich jak transport, oświetlenie, ogrzewanie, chłodzenie lub zasilanie energią elektryczną. Zasób energetyczny pozyskiwany w lesie w formie biomasy nie stanowi takiego samego zasobu, jak ilość ciepła wytwarzanego w piecu na brykiety, który znajduje się dalej w łańcuchu przemian energii. Dlatego ważne jest to, aby mieć odpowiednią wiedzę, kiedy wykorzystuje się statystyczne wartości liczbowe, czyli aby dokonać rozróżnienia pomiędzy źródłem energii pierwotnej (np. 1 m³ biomasy) a usługą dostarczaną przez tę energię (np. 1 kWh ciepła grzewczego). Potencjał redukcji zużycia energii zależy od liczby/kubatury budynków i ich stanu. Dane budynków, zebrane dla wszystkich budynków gminnych powinny obejmować szkoły, budynki służby zdrowia, budynki administracyjne, kulturalne/sportowe. Niektóre gminy wymagają, aby ta praca obejmowała także gminne budownictwo mieszkaniowe. Wielkość liczbowa, która jest wymagana, określa całkowitą powierzchnię ogrzewana brutto i tego rodzaju statystyka powinna być aktualizowana co roku, z uwagi na istotne zmiany jakie wystąpiły w wyniku zmienionego stopnia eksploatacji, przebudowy, dobudowy itp. (Enova 2010, 9-11). Zużycie energii obejmuje całą energię doprowadzoną do budynków i rzeczywistym wyzwaniem jest to, aby posiadać stale aktualne dane w tym zakresie. Faktem stanowiącym wyzwanie jest również to, że ilości elektryczności, oleju opałowego, biooleju i ciepła sieciowego są mierzone w różny sposób i obejmują różne obszary, co powoduje utrudnienia w utrzymaniu dostępu do dobrych statystyk energetycznych. Przedsiębiorstwa eksploatujące sieci są tu dobrym źródłem pomocy dla gmin. Agencje energetyczne zalecają zainstalowanie systemów monitorujących zużycie energii we wszystkich gminach. Na stanowisko koordynatora ds. energii w gminie powinna zostać wyznaczona osoba odpowiedzialna za prace nad monitorowaniem zużycia energii, opracowywaniem raportów i raportowaniem dla personelu zarządczego oraz operatorów budynków. Potencjał redukcji energii wynika z porównania zmierzonego rzeczywistego zużycia z wartościami normatywnymi. Zużycie waha się w zależności od wieku budynków, intensywności ich eksploatacji i klimatu zewnętrznego. Kwantyfikacja potencjału oszczędności w odniesieniu do budynków gminnych jest zatem dość trudnym zadaniem (Enova 2010).

Bez względu na rodzaj danych i sposób ich pozyskania, dane muszą być wiarygodne, aktualne i w zależności od potrzeb charakteryzować się odpowiednim stop-

niem dokładności. Analiza danych i ich przetworzenie przy pomocy odpowiednich modeli analitycznych powinna umożliwić podjęcie trafnych decyzji.

Zwykle cele miejskiego programu energetycznego formułowane są w oparciu o:

- krajową politykę energetyczną i środowiskową;
- miejską politykę oraz strategię energetyczną i środowiskową;
- specyficzne warunki panujące w danym mieście/gminie.

Cele i oczekiwane rezultaty miejskiego programu energetycznego, powinny wynikać z rzeczywistych warunków i potrzeb panujących w danym mieście/gminie. Mogą się one okazać różne w różnych miastach i gminach. Sektor energetyczny w mieście/gminie jest sektorem dość wrażliwym i wszelkie działania z nim związane oddziałują na wiele innych sfer działalności publicznej. Z tego powodu, formułowanie celów miejskiego programu energetycznego powinno odbywać się w ramach szerszych programów z zakresu zrównoważonego rozwoju miasta/gminy, jak i całego regionu. Cele te powinny współgrać ze strategicznymi celami rozwojowymi, a także ze społecznymi potrzebami i oczekiwaniami.

Jednym z możliwych celów miejskiego programu energetycznego jest redukcja kosztów związanych z energią (rachunki za energię), pokrywanych z miejskiego budżetu. Sformułowany w ten sposób cel może jednak ukierunkować działania na szukanie środków redukcji wydatków niezależnie od tego, jakie inne konsekwencje może przynieść ich zastosowanie. Czasem miasta/gminy pozwalają na pogorszenie jakości świadczonych usług – wyłączanie części zainstalowanych urządzeń grzewczych i/lub sprzętu oświetleniowego, obniżanie temperatur wewnątrz pomieszczeń i/lub skracanie okresów grzewczych, itd. Środki takie mogą być stosowane jedynie tymczasowo i przez krótkie okresy czasu w przypadku ostrych problemów finansowych. Racjonalne obniżanie pokrywanych z miejskiego budżetu kosztów energii może jednak zostać osiągnięte poprzez zastosowanie środków efektywności energetycznej, które pozwalają na zachowanie dotychczasowej jakości usług, a nawet na jej podniesienie (Centrum Efektywności Energetycznej, Dedrex/SolAir International 2010, 30-35).

Kolejnym celem programu będzie zmniejszenie kosztów energii w obiektach niebędących własnością miasta/gminy i nieutrzymywanych z budżetu miejskiego, takich jak gospodarstwa domowe, małe i średnie przedsiębiorstwa, zakłady przemysłowe. Dzięki tak sformułowanemu celowi władze lokalne mogą osiągnąć pośrednie korzyści dla miasta/gminy. Poprzez złagodzenie ciężaru kosztów energii, jaki spoczywa na gospodarstwach domowych, mogą one zmniejszać napięcia społeczne, a poprzez wspieranie lokalnych przedsiębiorstw mogą zwiększyć pochodzące z podatków wpływy do budżetu. Efektywnymi narzędziami oddziaływania są kampanie informacyjne i uświadamiające, programy zachęt, itd.

W przypadku gdy dane miasto/gmina aktywnie wywiązuje się z roli producenta i dostawcy energii, kolejnym celem uwzględnionym w programie będzie redukcja stawki, jaką odbiorcy płacą za jednostkę energii. Można to osiągnąć ustalając ceny na podstawie pełnych i rzeczywistych kosztów produkcji energii, bez pośrednich lub bezpośrednich subwencji, i jedynie w przypadku, gdy miasto/gmina ma możliwość oddziaływania na sferę produkcji energii.

Celem miejskiego programu energetycznego może być także poprawa jakości usług energetycznych. Poprawa jakości oświetlenia i ogrzewania pomieszczeń często oznacza wzrost temperatur i poziomu oświetlenia tam, gdzie normy higieniczne nadal nie są spełnione. Może to jednak prowadzić do wzrostu zużycia energii. Najbardziej naturalnym i dostępnym narzędziem zapobiegania powstawaniu dodatkowych kosztów związanych z energią jest wdrożenie środków efektywności energetycznej po stronie popytu. Środki te mogą przynieść także dodatkowe rezultaty, takie jak: stabilizacja dostaw energii ciepłej, lepsza obsługa systemu przez firmy dostarczające ciepło sieciowe oraz ulepszenie systemu rozliczeniowego związanego z dostawami energii ciepłej. Dążenie do poprawy jakości usług związanych z energią może także obejmować realizację programów z zakresu promocji efektywności energetycznej oraz programów służących zwiększeniu lojalności użytkowników końcowych energii w stosunku do jej dostawców, itd. (Centrum Efektywności Energetycznej, Dedrex/SolAir International 2010, 30-35).

Miasta i gminy zaliczają się do głównych konsumentów energii. Mają one zatem obowiązek przyczynić się do osiągnięcia celów Protokołu z Kioto (Protokół z Kioto do Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu 1997) w tym poprzez poprawę efektywności energetycznej. Z tego powodu coraz częściej redukcja emisji gazów cieplarnianych będzie włączana do celów strategicznych programów energetycznych. W swoich programach energetycznych miasta i gminy mogą przyjąć szersze cele, stanowiące kombinację kilku spośród tych wymienionych powyżej. Przykładowo, zmniejszanie wydatków na pokrycie kosztów związanych z energią może zostać połączone z dążeniem do ciągłej poprawy jakości usług energetycznych. Poszanowanie energii może zostać powiązane ze zobowiązaniem do redukcji emisji gazów cieplarnianych, itd.

Podsumowując gmina za pomocą planowania energetycznego może realizować następujące cele (Butkowski i Maszkiewicz-Kobacka 2005, 2):

- zapewnienie niezawodnego i pełnego zaspokojenia potrzeb energetycznych odbiorców (zróżnicowanie źródeł zaopatrzenia w paliwa i energię, utrzymanie zapasów strategicznych i programu działań awaryjnych, stworzenie producentom warunków do odtwarzania i rozwoju podaży paliw i energii, zapewnienie perspektywicznych dostaw i dostępności do zróżnicowanych nośników energii);

- minimalizację kosztów zaspokajania potrzeb energetycznych odbiorców (stworzenie rynku i możliwości konkurencji producentów paliw i energii, wprowadzenie w życie antymonopolowych regulacji warunków i cen dostawy paliw i energii, realizację strategii zaspokajania potrzeb według zasady najmniejszych kosztów);
- zmniejszenie obciążenia środowiska naturalnego związanego z produkcją i użytkowaniem energii (restrukturyzacja zakładów przemysłowych znajdujących się na terenie gminy pod kątem zwiększenia zatrudnienia i ekologicznej struktury produkcji, rozwijanie systemów paliwowo-energetycznych i infrastruktury mniej uciążliwych dla środowiska nośników energii - gaz, energia elektryczna itp., przy uwzględnieniu zasady najmniejszych kosztów społecznych, ograniczeniu emisji zanieczyszczeń powietrza, wody i gleby - w celu zmniejszenia zagrożeń dla życia i zdrowia mieszkańców gminy);
- uzyskanie społecznego przyzwolenia i poparcia dla realizacji zintegrowanych programów ekonomicznych, energetycznych i ekologicznych (upowszechnienie wśród mieszkańców gminy i podmiotów gospodarczych informacji i decyzji odnoszących się do gospodarki energetycznej gminy i regionu, preferowanie kierunków i rozwiązań w zintegrowanej gospodarce energetycznej - podaż energii i popyt na energię - tworzących nowe miejsca pracy, rozwijanie systemów paliwo-energetycznych i ich infrastruktury, zwłaszcza w odniesieniu do ogrzewania pomieszczeń i ciepłej wody użytkowej z uwzględnieniem wymogów i możliwości finansowych mieszkańców oraz niezbędnego poziomu pomocy socjalnej, rozwijanie świadomości w zakresie ekonomizacji energii oraz edukacji ekologicznej).

KORZYŚCI WYNIKAJACE Z PLANOWANIA ENERGETYCZNEGO

Zadania gmin w zakresie realizacji polityki energetycznej wynikają przede wszystkim z ustawy o samorządzie gminnym oraz ustawy Prawo energetyczne. Do zadań własnych gminy należy zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty gminy, w szczególności w zakresie zaopatrzenia w energię elektryczną, ciepło oraz gaz (Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym 1990). Gmina pełni rolę kreatora i koordynatora polityki energetycznej na swoim obszarze. Do jej zadań własnych w zakresie zaopatrzenia w energię elektryczną, ciepło i paliwa gazowe należy:

- planowanie i organizacja zaopatrzenia w ciepło, energię elektryczną i paliwa gazowe na obszarze gminy,
- planowanie oświetlenia miejsc publicznych i dróg znajdujących się na terenie gminy,
- finansowanie oświetlenia ulic, placów i dróg, znajdujących się na terenie gminy, których gmina jest zarządcą (Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne 1997).

Wśród instrumentów planistycznych największe znaczenie ma plan energetyczny. Obowiązek jego opracowania został nałożony na gminy na mocy ustawy Prawo energetyczne. Planowanie energetyczne jest to proces polegający na formułowaniu krótko- i długoterminowych celów polityki energetycznej, jak również określaniu działań i narzędzi mających pozwolić na osiągnięcie tych celów oraz czasu, w którym ma to nastąpić. Opracowanie programu energetycznego wymaga wykonania następujących podstawowych kroków: określenia sytuacji wyjściowej miasta/gminy sprzed rozpoczęcia prac nad programem; określenia ram finansowych programu; wyboru obszarów priorytetowych programu; opracowania miejskiego programu energetycznego. Opracowany w ten sposób program powinien zostać zatwierdzony przez Radę Miasta/Gminy, po czym można już rozpocząć jego wdrażanie, jak również badanie, analizę i ocenę (monitoring) efektów jego realizacji.

Planowanie energetyczne jest złożonym procesem, który, aby był w pełni skuteczny, musi obejmować kilka kluczowych elementów. Należy do nich określenie potrzeb energetycznych regionu, wskazanie możliwości zmniejszenia zapotrzebowania na energię, zbilansowanie możliwości wykorzystania lokalnego potencjału energetycznego oraz określenie kierunków działań w zakresie wdrożeń przy uwzględnieniu uwarunkowań lokalnych, w tym w szczególności możliwości finansowych i technicznych jednostki realizującej. Założenia do planów powinny powstawać we współpracy z przedsiębiorstwami energetycznymi, które mają udostępnić gminie m.in. własne plany rozwoju w zakresie zaspokojenia zapotrzebowania na paliwa lub energię, a także z innymi gminami. Można wskazać dwie istotne korzyści związane ze sporządzeniem planów energetycznych, a w dalszej kolejności z ich realizacją: względy ochrony środowiska oraz możliwość pozyskania na cele z tym związane środków unijnych oraz innych środków publicznych. Właściwe planowanie energetyczne powinno również pozwolić na przyciągnięcie inwestorów oraz podniesienie konkurencyjności i atrakcyjności regionu, a także na pozyskanie środków na inwestycje infrastrukturalne, co w konsekwencji doprowadzi do podniesienia standardu usług dla ludności. Ponadto równie ważnym obszarem oddziaływania gminnej polityki energetycznej na rozwój lokalnej przedsiębiorczości jest wykorzystanie lokalnych zasobów energetycznych, przede wszystkim energii odnawialnej. Gminna polityka energetyczna jest tutaj istotnym instrumentem kreowania zrównoważonego rozwoju na poziomie lokalnym.

Jednakże planowanie energetyczne w gminie należy postrzegać nie tylko jako obowiązek prawny ale jako spełnienie roli gospodarza energią na rzecz lokalnych podmiotów gospodarczych i społeczeństwa. Dobre plany energetyczne gminy mogą dostarczyć szeregu wymiernych korzyści lokalnej gospodarce i społeczności. Podstawowe korzyści wynikające konieczności budowania energetycznego planu w gminie to (Pasierb, Liszka i Pyka 2010, 8-9):

1. Zapewnienie modernizacji i budowy infrastruktury energetycznej gminy pod potrzeby rozwoju społeczno-gospodarczego i zmniejszenie kosztów odbiorców za przyłączenie się do sieci energetycznych;
2. Identyfikacja lokalnych priorytetów i budowa programów do realizacji tych priorytetów np. w zakresie bezpieczeństwa i jakości zaopatrzenia w energię, poprawy jakości powietrza, zmniejszenia kosztów zaopatrzenia w energię przez efektywne wykorzystanie energii itp.;
3. Łatwiejszy dostęp i korzystniejsze warunki dofinansowania programów gminy i lokalnych podmiotów funduszy pomocowych (unijnych i krajowych) z tytułu większej wiarygodności i udokumentowania potrzeb w planie energetycznym gminy,
4. Uzasadniony, możliwie najniższy koszt zaopatrzenia energii z wyboru najkorzystniejszej opcji pokrycia zapotrzebowania na energię;
5. Stymulowanie rozwoju lokalnego rynku pracy i zwiększania zatrudnienia przez wybór opcji zorientowanych na lokalną energetykę, wykorzystanie lokalnych zasobów energii i racjonalizacja użytkowania energii;
6. Uzyskanie dobrej jakości powietrza poprzez zmniejszenia emisji zanieczyszczeń z lokalnych systemów energetycznych i dysponowanie przyjazną dla środowiska i biznesu infrastrukturą energetyczną, co przyciągać może nowych inwestorów i mieszkańców;
7. Uzyskanie poprzez plan dobrego sposobu komunikowania się ze społeczeństwem i uzyskania społecznej akceptacji dla rozwoju systemów energetycznych szczególnie w aspekcie rysującej się trwałej tendencji drożejących cen paliw i energii. Wiarygodne analizy i informacje prezentowane gospodarce i społeczeństwu zyskać mogą większe zrozumienie dla kierunków rozwoju lokalnej polityki energetycznej;
8. Dobry wizerunek i promocja gminy w UE i kraju poprzez plany energetyczne zorientowane na zrównoważony rozwój i ochronę klimatu ziemi.

Ponadto rozwój generacji rozproszonej jest jednym z priorytetów polityki energetycznej w gminie, bowiem oprócz podnoszenia bezpieczeństwa energetycznego w wymiarze lokalnym i krajowym, pozwala osiągać także szereg innych celów w sferze społecznej, gospodarczej i środowiskowej, takich jak (Godlewska i Sidorczuk-Pietraszko 2011, 18):

- rozwój przedsiębiorstw zajmujących się lokalnym wytwarzaniem energii,
- wzrost zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, zwłaszcza w związku z dostarczaniem biomasy na cele energetyczne,
- wzrost dochodów społeczności lokalnej z tytułu np. dzierżawy gruntów pod infrastrukturę energetyki odnawialnej (np. turbiny wiatrowe) czy ze sprzedaży biomasy na cele energetyczne,

- redukcję emisji gazów cieplarnianych dzięki wykorzystaniu lokalnych zasobów energii odnawialnej,
- racjonalizację gospodarki odpadami, w tym energetyczne wykorzystanie odpadów (np. zagospodarowanie biomasy odpadowej do produkcji biogazu, spalanie odpadów z odzyskiem energii czy spalanie biogazu składowiskowego).

5. ZAKOŃCZENIE

Władze lokalne pełnią strategiczną rolę w ograniczaniu zmian klimatycznych. Więcej niż połowa emisji gazów cieplarnianych powstaje w miastach i w ich sąsiedztwie. 60% populacji mieszka i pracuje w miastach, gdzie zużywa się 80% energii. Władze lokalne, które dla mieszkańców są bezpośrednią administracją, znajdują się w idealnej pozycji, pozwalającej zrozumieć problemy mieszkańców. Co więcej ułatwiają porozumienie pomiędzy interesem prywatnym i publicznym oraz integrację zrównoważonej gospodarki energią, wychodzącej naprzeciw ogólnym wewnętrznym celom rozwojowym, takim jak rozwój alternatywnych źródeł energii oraz efektywne wykorzystanie energii lub zmiany w zachowaniach. Samorządy lokalne powinny zatem stać się wiodącymi aktorami na rzecz wdrażania zrównoważonej polityki energetycznej.

Mimo, iż poziom rozwoju społeczno-gospodarczego jest obecnie zasadniczo inny niż na początku transformacji, to jednak wciąż mamy do czynienia z dużą dynamiką zmian i pojawianiem się nowych zjawisk i procesów, w tym także nowych problemów społecznych i gospodarczych. To w dalszym ciągu wyzwala zainteresowanie monitorowaniem tego rozwoju, gdzie w obecnych warunkach to zadanie dla wielu instytucji zainteresowanych tą problematyką, w tym także odpowiednich agend rządowych, instytutów naukowych, uniwersytetów czy organizacji poza rządowych. Nie ulega jednak wątpliwości, że szczególna rola w tym względzie przypada statystyce publicznej. Wynika to zarówno z jej możliwości badawczych, zakresu prowadzonych badań, jak i zadań, które ma spełniać wobec społeczeństwa. Energetyka należy do tych gałęzi gospodarki, które generują obszerne statystyki, a zmieniająca się sytuacja na rynku skłania decydentów do szerokiego i dokładnego monitorowania zmieniającej się warunków w tym sektorze gospodarki. Pozyskane dane muszą być wiarygodne, aktualne i w zależności od potrzeb charakteryzować się odpowiednim stopniem dokładności, aby ich analiza i ich przetworzenie przy pomocy odpowiednich modeli analitycznych miało umożliwić podjęcie trafnych decyzji. Stąd tworzenie Miejskiego Energetycznego Systemu Informacji staje się kluczowym elementem planowania energetycznego w gminach. Jest to pierwszy krok do zbudowania kompleksowego programu energetycznego tworzącego przesłanki dla rozwoju lokalnej równowagi energetycznej bazującej na optymalnej kombinacji lokalnego zapotrzebowania na energię i możliwości jego zaspokojenia przy pomocy lokalnie dostępnych źródeł.

Realizacja celów w zakresie zaopatrzenia gminy/miasta w ciepło, energię elektryczną i paliwa gazowe wymaga poszukiwania kompromisu pomiędzy możliwościami gminy i lokalnego rynku energii w odniesieniu do realizacji założonych celów a uzyskaniem zgody na ich realizację ze strony wszystkich podmiotów działających na lokalnym rynku energii, przy czym kompromis taki możliwy jest do osiągnięcia poprzez zrównoważony rozwój. Należy przy tym podkreślić, że gmina jako jednostka terytorialna, zarządzana przez samorząd terytorialny, musi pogodzić różne, pozornie lub rzeczywiście sprzeczne interesy. I tak na lokalnym rynku gmina występuje jako:

- użytkownik energii w swoich obiektach komunalnych, który chciałby zużyć jak najmniej i to najtańszej energii,
- producent lub dystrybutor energii jeżeli jest właścicielem przedsiębiorstw energetycznych, chcący sprzedać jak najwięcej i po możliwie najwyższej cenie,
- regulator lokalnego rynku energii - gdzie (poprzez plan zaopatrzenia w ciepło, energię elektryczną i paliwa gazowe) musi reprezentować interes publiczny w tworzeniu bezpiecznego, przyjaznego dla środowiska przyrodniczego i możliwego do zaakceptowania przez społeczność lokalną systemu zaopatrzenia w ciepło, energię elektryczną i paliwa gazowe - musi więc godzić sprzeczne interesy producentów i dystrybutorów energii oraz jej użytkowników,
- motywator i inicjator racjonalnych zachowań użytkowników energii w gminie oraz promotor w wykorzystaniu lokalnych zasobów energii w tym odnawialnych źródeł energii.

Sposobem na godzenie sprzecznych interesów jest tworzenie zrównoważonej gospodarki energetycznej, a założenia i plan energetyczny gminy mają być wyrazem wyważonego kompromisu. Dobre opracowanie gminnych planów energetycznych pozwala więc uzyskać szereg korzyści takich jak:

- zapewnienie ładu energetycznego na obszarze gminy,
- minimalizację kosztów zaopatrzenia w nośniki energii w wyniku realizacji gminnych planów energetycznych,
- określenie na etapie planu energetycznego gminy zasięgu sieci energetycznych, ciepłowniczych i gazowych,
- ukierunkowanie marketingu przedsiębiorstw energetycznych i multienergetycznych w zakresie rozszerzenia rynku usług,
- stworzenie warunków opracowania lub aktualizacji planów rozwojowych przedsiębiorstw energetycznych,
- zapewnienie prawidłowego uwzględnienia kosztów wynikających z kosztów rozwoju i modernizacji przy opracowywaniu taryf,
- określenie ekonomicznie uzasadnionych warunków przyłączenia nowych odbiorców do sieci,

- określenie zakresu i kosztów modernizacji i systemów ciepłowniczych dla potrzeb prywatyzacji.

Gminny plan energetyczny wymaga określenia celów społeczno - ekonomicznych, zarówno w zakresie całej gospodarki gminy, jak też jej gospodarki energetycznej, które powinna realizować gmina. Opracowując założenia do planu gmina współuczestniczy w realizacji uniwersalnych celów związanych z zarządzaniem, gospodarką i ochroną środowiska a także z potrzebami energetycznymi przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych działających na jej terenie oraz z zaspokojeniem potrzeb mieszkańców gminy. W tym ostatnim przypadku chodzi o zapewnienie komfortu energetycznego i określonego poziomu życia. W rezultacie otrzymujemy z jednej strony wielowarstwową inwentaryzację istniejącej bazy technicznej, ocenę jej jakości w dziedzinie techniki, technologii, ekonomii, organizacji i zarządzania, uciążliwości dla środowiska, jak i dokonanie identyfikacji problemów, a z drugiej poprzez analizę stanu istniejącego oraz prognozą potrzeb i możliwości ich zaspokojenia, umożliwiamy wskazanie pewnego zbioru rozwiązań technicznych, technologicznych, organizacyjnych i prawnych, które w końcowym efekcie doprowadzą do poprawy stanu początkowego. Końcowym efektem planowania powinno być zmniejszenie kosztu danej usługi dla odbiorcy końcowego, poprawa bezpieczeństwa energetycznego poprzez większe wykorzystanie lokalnych źródeł energii i zwiększenie ich niezawodności i poprawa stanu środowiska naturalnego.

Literatura:

1. Butkowski M., Maszkiewicz-Kobacka A., *Zintegrowane planowanie energetyczne w gminie*, Seminarium PSE-Wschód , Radom 2005 http://www.pse.com.pl/pdf/zintegrowane_planowanie_energetyczne_w_gminie.pdf.
2. Godlewska J., Sidorczyk-Pietraszko E., *Przedsiębiorstwo jako podmiot lokalnej polityki energetycznej*, referat na konferencji Szkoły Głównej Handlowej „Przedsiębiorstwa wobec zmian klimatu”, 7-8 kwietnia 2011, Warszawa http://www.sgh.waw.pl/instytut/imsg/ccc2011/godlewska_sidorczyk_paper.pdf.
3. *Instrukcja 1 - Miejski Energetyczny System Informacyjny*, http://www.energymodel.eu/IMG/pdf/Instrukcja_1_-_MESI.pdf.
4. Kwinta W., *Standaryzacja miar i jednostek. Miary energii*, Energia Gigawat, nr 2/2005
5. Pasierb S., Liszka Sz., Pyka M., *Praktyczne aspekty planowania energetycznego w gminach*, Wydawnictwo Fundacji na rzecz Efektywnego Wykorzystania Energii, Katowice, 2010.

6. *Planowanie energetyczne w gminach w aspekcie klimatycznym*, Guidebook Enova, 2010
7. Planowanie energetyczne w miastach i gminach. Przewodnik dla miejskich i gminnych decydentów oraz ekspertów, Centrum Efektywności Energetycznej, Dedrex/SolAir International, 2010.
8. Protokół z Kioto do Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu, sporządzony w Kioto dnia 11 grudnia 1997 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 203 poz. 1684).
9. Szymła Z., *Podstawy badań rozwoju regionalnego*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Bochni , Nr 3, Bochnia 2005.
10. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.).

Dr Sylwia Słupik

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wydział Ekonomii

ul. 1 Maja 50, Katowice, Polska

sylwia.slupik@ue.katowice.pl

Jacek M. Kowalski
Elżbieta M. Kowalska

RACJONALNOŚĆ LOKAT W FUNDUSZACH INWESTYCYJNYCH OTWARTYCH W ŚWIETLE REGULACJI KII

Streszczenie: Obowiązek wdrożenia przepisów unijnej Dyrektywy UCITS IV do prawa krajowego istotnie zmienia zasady funkcjonowania rynku funduszy inwestycyjnych w Polsce. Nowe prawa i obowiązki dotyczą nie tylko spółek zarządzających (Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych) i regulatora rynku (Komisja Nadzoru Finansowego), ale również inwestorów. Ci ostatni mają mieć stworzone jasne zasady inwestowania w funduszach, poparte chociażby informacjami zawartymi w tzw. kluczowej informacji dla inwestora (KII), która w sposób przystępny i klarowny ma zdefiniować przedmiot inwestycji oraz czytelnie skwantyfikować prawdopodobny poziom relacji zysku do ryzyka. Ocena tych rozwiązań, pod kątem bezpieczeństwa i efektywności lokowania wolnych środków płynnych w jednostki uczestnictwa krajowych funduszy inwestycyjnych otwartych stanowi istotę rozważań niniejszego artykułu.

RATIONALITY OF INVESTING IN OPEN-END INVESTMENT FUNDS IN THE CONTEXT OF KII REGULATIONS

Summary: The obligation to implement UCITS IV Directive in the national legal regulations, significantly changes the activity rules of investment funds market in Poland. Especially, new rights and responsibilities concern not only UCITS management companies (TFI) and the market regulator (Polish Financial Supervision Authority), but also investors. Well defined rules of investment in funds should be created. They ought to be supported by the Key Investor Information (KII), clearly and accessibly describing the object of investment and estimating the potential return of an investment asset in relation to the risk level. The goal of this article is to provide a more detailed understanding of KII solutions in the sense of security and efficiency of investing in domestic open-ended investment funds.

Słowa kluczowe: UCITS IV, fundusz inwestycyjny otwarty, kluczowa informacja dla inwestora, syntetyczny wskaźnik ryzyka i zwrotu

Key words: UCITS IV, open-ended investment fund, Key Investor Information, Synthetic Risk and Reward Indicator

1. WSTĘP

Celem niniejszego artykułu jest krytyczne spojrzenie na nowe regulacje unijne, w zakresie obowiązków informacyjnych otwartych funduszy inwestycyjnych, w szczególności w zakresie oczekiwanej relacji zysku do ryzyka.

Od 1 lipca 2011 roku w krajach Unii Europejskiej (UE) obowiązuje pakiet przepisów w zakresie przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe, zwany UCITS IV (od ang. *Undertakings for Collective Investments in Transferable Securities*). Z założenia, zawarte tam regulacje mają wytyczać nowe kierunki w określaniu stabilnych, wspólnych ram prawnych dla tworzenia, zarządzania i dystrybucji otwartych funduszy inwestycyjnych, aktywnych na obszarze państw członkowskich UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego [Wiśniewski 2012: 1].

Trzonem pakietu jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/EW z 13 lipca 2009 roku w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsięwzięć zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS), zwana dalej [Dyr.1]¹, której towarzyszą cztery akty wykonawcze, w tym dwie dyrektywy wykonawcze i dwa rozporządzenia:

1. Dyrektywa Komisji 2010/43/UE z dnia 1 lipca 2010 roku w sprawie wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/WE w zakresie wymogów organizacyjnych, konfliktów interesów, prowadzenia działalności, zarządzania ryzykiem i treści umowy między depozytariuszem a spółką zarządzającą, zwana dalej [Dyr. wyk.1]²

2. Dyrektywa Komisji 2010/44/UE z dnia 1 lipca 2010 roku w sprawie wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/WE w zakresie niektórych przepisów i procedury powiadomienia, zwana dalej [Dyr. wyk.2]³

3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 583/2010 z dnia 1 lipca 2010 roku w sprawie wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65-WE w zakresie kluczowych informacji dla inwestorów i warunków, które trzeba spełnić w przypadku dostarczania kluczowych informacji dla inwestorów albo prospektu emisyjnego na trwałym nośniku innym niż papier lub za pośrednictwem strony internetowej, zwane dalej [Rozp. wyk.1]⁴

4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 584/2010 z dnia 1 lipca 2010 roku. w sprawie wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/WE w zakresie formatu i treści standardowego powiadomienia w formie pisemnej a także zaświad-

¹ Dz.U.UE.L302 z dnia 17.11.2000, s. 32-96.

² Dz.U.UE.L176 z dnia 10.07.2010, s. 42-61.

³ Dz.U.UE.L176 z dnia 10.07.2010, s. 28-41.

⁴ Dz.U.UE.L176 z dnia 10.07.2010, s. 1-15.

czenia dotyczącego UCITS, wykorzystania łączności elektronicznej przez właściwe organy do celów powiadamiania oraz w zakresie procedur dotyczących kontroli na miejscu i dochodzeń oraz wymiany informacji między właściwymi organami, zwane dalej [Rozp.wyk.2]⁵.

Powyższe przepisy zostały zaimplementowane do prawa krajowego, dopiero w dniu 1 lutego 2013 roku, kiedy to weszła w życie ustawa z dnia 23 listopada 2012 roku o zmianie ustawy o funduszach inwestycyjnych oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym (dalej: [u.now.fund]⁶). Do tego dnia, w zakresie w jakim przepisy ustawy z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych (dalej: [u.fund]⁷) oraz towarzyszące jej akty wykonawcze pozostawały niesprzeczne z normami prawa unijnego, były one obowiązujące i podlegały stosowaniu, w zgodzie z linią orzecznictwa polskich sądów.

Wejście w życie pakietu UCITS IV wprowadziło istotne zmiany w sferze obrotu gospodarczego, w zakresie funkcjonowania i zasad współpracy instytucji europejskiego rynku funduszy, w tym regulatorów rynku, w związku z realizacją nadrzędnego celu tej legislacji, którym jest ostateczne usunięcie wszelkich ograniczeń swobodnego przepływu jednostek uczestnictwa we Wspólnocie. Owe zmiany dokonują się na gruncie koordynacji przepisów prawa w poszczególnych krajach członkowskich, co ma zagwarantować zrównanie warunków konkurencji między funduszami na poziomie wspólnotowym (efekt w zakresie konkurencyjności) oraz mają zapewnić wszechstronną ochronę posiadaczy jednostek uczestnictwa (efekt w zakresie ochrony inwestorów).

Powstaje w tym miejscu pytanie, czy pro-konsumenckie rozwiązania zawarte w UCITS IV, dotyczące nowych obowiązków informacyjnych spółek zarządzających, są w stanie poprawić sytuację potencjalnych inwestorów w sensie bezpieczeństwa (zmniejszenia ryzyka) lokowania środków płynnych w jednostki uczestnictwa OFI, zarówno rodzimych i zagranicznych, korzystających z paszportu europejskiego - MCP (od ang. Management Company Passport)⁸. Jest to zagadnienie o ważkim znaczeniu praktycznym, nie tylko dla inwestorów detalicznych, którzy poprzez nabycie jednostek uczestnictwa, powierzają spółkom zarządzającym skromne niekiedy zasoby finansowe, lecz również dla przedsiębiorców i samorządów, lokujących zasoby przejściowo wolnych środków płynnych w jednostki uczestnictwa OFI.

⁵ Dz.U.U.E.L176 z dnia 10.07.2010, s. 16-27.

⁶ [Dz.U.2013.0.70].

⁷ [Dz.U.2004.146.1546, ze zm.].

⁸ O tym, jak ważne są to regulacje, świadczy zupełnie nowa pozycja (w przygotowaniu), traktująca o profesjonalnym zarządzaniu ryzykiem w warunkach obowiązywania UCITS IV [Szylar 2015: 1-352]. Poprzednio, autor zajmował się również tą tematyką, w warunkach obowiązywania pakietu UCITS III.

2. RACJONALNOŚĆ DECYZJI INWESTYCYJNEJ

Każdy racjonalnie zachowujący się inwestor, detaliczny lub profesjonalny, noszący się z zamiarem nabycia jednostek uczestnictwa konkretnego OFI, musi sobie zdawać sprawę z tego, że dokonując takiej inwestycji niekoniecznie musi uzyskać zadowalającą go stopę zwrotu, zbliżoną do wyników historycznych tego funduszu. Ma to odzwierciedlenie w przepisie art.19.2 [u.fund.]⁹, który nakłada na Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (spółkę zarządzającą) obowiązek umieszczenia w statucie funduszu informacji w formie zastrzeżenia, że fundusz inwestycyjny nie gwarantuje osiągnięcia zapisanego w statucie celu inwestycyjnego (jednego z trzech możliwych, zapisanych w ustawie).

Badania empiryczne, prowadzone na podstawie wieloletnich rankingów publikowanych przez tak znane media, jak *Barron's*, *Business Week*, *Forbes* pokazują niezbicie, że dobry wynik w rankingu wyników historycznych, niezmiernie rzadko przekłada się na równie dobry, czy też lepszy, wynik w przyszłości [Detzler 2002: 48-72]. Warto przy tym zaznaczyć, że spostrzeżenia te dotyczyły inwestycji przed kryzysem, kiedy to fundusze nie funkcjonowały jeszcze w warunkach niepewności, wygenerowanych przez kapitalizm kasynowy (ang. *Casino capitalism*)¹⁰. Dzisiaj, inwestor detaliczny, który podejmuje decyzje na bazie rekomendacji nawet takich renomowanych agencji, jak amerykańskie Morningstar, Inc. lub Lipper Analytical Services, tak naprawdę do końca nie wie, dzięki czemu fundusz ten osiągnął wysoką pozycję w rankingu, a to może być źródłem późniejszego rozczarowania, co do zwrotu otrzymanego z inwestycji [Kowalski 2007: 154].

Poprawie racjonalności decyzji inwestycyjnych służą przepisy Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sprawie sposobu, trybu oraz warunków prowadzenia działalności przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (dalej: [Rozp.1]¹¹). W szczególności dotyczą one prowadzenia działalności pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, w tym w zakresie świadczenia usług, promowania świadczonych usług oraz kontaktów z klientami. Konkretnie, w §53.1 [Rozp.1] zapisano, że przed przyjęciem zlecenia nabycia jednostek uczestnictwa lub tytułów uczestnictwa, Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (TFI) uzyskuje od klienta informacje o poziomie jego wiedzy i doświadczenia inwestycyjnego, właściwych dla określonego rodzaju oferowanego lub wymaganego produktu lub usługi, niezbędnych do oceny, czy usługa lub produkt są odpowiednie dla klienta. Powyższe informacje uzyskuje się w drodze dobrowol-

⁹ [t.j.:Dz.U.2014.0.157].

¹⁰ Chodzi tu o negatywne konsekwencje funkcjonowania rynku ryzykownych instrumentów finansowych, który stał się globalnym kasynem gry.

¹¹ [Dz.U.2014.0.538].

nego i bezpośredniego wywiadu przeprowadzonego przez dystrybutora jednostek uczestnictwa, w formie testu odpowiedniości¹² oraz testu adekwatności¹³. Oczywiście, odmowa uczestnictwa w teście lub negatywne wyniki testu, nie mogą powodować odmowy sprzedaży klientowi jednostek uczestnictwa danego funduszu.

W praktyce obrotu, na racjonalność decyzji inwestycyjnej w sposób szczególnie wpływają przekazy reklamowe. W interesie potencjalnych nabywców jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, przepisy [Dyr.1] nakazują państwowemu członkowskim dokonanie jasnego rozdziału między informacjami ujawnianymi obowiązkowo inwestorom, a pozostałymi informacjami, zwanymi reklamowymi. Tym samym, podmioty zarządzające funduszami mogą upowszechniać informacje w celu reklamy lub promocji świadczonych przez siebie usług, przy czym informacje te powinny być rzetelne i zrozumiałe. Przykładem informacji reklamowej może być zawartość dokumentu zwanego kartą funduszu (ang. *fact sheet*), sporządzanego zwykle na zlecenie TFI przez spółki consultingowe, w którym potencjalny inwestor może znaleźć najważniejsze informacje o funduszu i perspektywy tej inwestycji w nadchodzącym okresie. Są one cyklicznie modyfikowane i prezentowane w ustalonym układzie graficznym i rzeczowym. Co ważne, z punktu widzenia nabywcy jednostek uczestnictwa funduszu, treści zawarte w dokumentach reklamowych funduszy mogą podlegać ocenom z punktu widzenia ustawowych zasad przestrzegania uczciwej konkurencji, które wydaje Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK).

3. NOWY OBOWIĄZEK PUBLIKACYJNY FUNDUSZU OTWARTEGO

Zgodnie z przepisem art.5.1 [u.now.fund.], począwszy od maja 2013 roku, krajowe spółki zarządzające, działające jako TFI, zostały zobligowane do zastąpienia skrótów prospektów informacyjnych FIO przez tzw. kluczową informację dla inwestora - KII (od ang. *Key Investor Information*). W pozostałych krajach Unii Europejskiej, spółki zarządzające posługiwały się tym dokumentem już od lipca 2012 roku. W efekcie, w aktualnym stanie prawnym, w skład informacji ujawnianych inwestorom obowiązkowo wchodzi: KII, prospekt informacyjny oraz roczne i półroczne sprawozdania finansowe. Zamierzonym efektem wprowadzenia KII, miało być dostarczenie inwestorowi detalicznemu dokumentu, który umożliwi dokonywanie użytecznych porównań wszystkich danych – zwłaszcza kosztów i profilu ryzyka, istotnych dla podjęcia decyzji inwestycyjnej.

¹² Wynik testu wskazuje, czy produkt jest odpowiedni dla klienta.

¹³ Wynik testu pozwala dystrybutorowi nakreślić profil inwestycyjny potencjalnego inwestora (konserwatywny, umiarkowanie konserwatywny, zrównoważony, umiarkowanie agresywny, agresywny), czyli poziom akceptacji dla ryzyka.

4. ZAWARTOŚĆ KII

Zawartość przedmiotowego dokumentu określają przepisy [Rozp.wyk.1], które powstało po konsultacjach technicznych udzielonych przez Komitet Europejskich Organów Nadzoru nad Rynkiem Papierów Wartościowych - CESR, (od ang. *Committee of European Securities Regulators*), od pierwszego stycznia 2011 roku funkcjonujący jako Europejski Organ Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych - ESMA (od ang. *European Securities and Markets Authority*), oraz po zaopiniowaniu przez Europejski Komitet Papierów Wartościowych - ESC, od ang. (*European Securities Committee*).

W rozdziale trzecim rozporządzenia, wyodrębniono pięć sekcji pokrywających zawartość standardowego dokumentu KII. Są to kolejno:

SEKCJA 1 (*Cele i polityka inwestycyjna*), gdzie opisano najważniejsze cechy funduszu, nawet jeżeli nie są one ujęte w opisie celów i polityki inwestycyjnej, zawartym w prospekcie emisyjnym (informacyjnym). Co ważne, zaleca się aby w sekcji tej zawarto ostrzeżenie, że fundusz może nie być odpowiedni dla inwestorów, którzy planują wycofać swoje środki w ciągu określonego okresu;

SEKCJA 2 (*Profil ryzyka i zysku*), w której powinien zawierać się syntetyczny wskaźnik, przedstawiany wedle wymogów:

1. Wskaźnik syntetyczny umieszcza fundusz na skali od 1 do 7 w oparciu o jego dane dotyczące zmienności;
2. Skala jest przedstawiona jako ciąg kategorii oznaczonych liczbami całkowitymi w kolejności rosnącej od 1 do 7 (od strony lewej do prawej), reprezentującymi poziomy ryzyka i zysku od najniższego do najwyższego;
3. Na skali powinno być wyraźnie widoczne, że niższe ryzyko pociąga za sobą potencjalnie niższy zysk, a wyższe ryzyko, oznacza potencjalnie wyższy zysk;
4. Nie należy stosować kolorów do odróżniania od siebie poszczególnych elementów znajdujących się na skali.

SEKCJA 3 (*Oplaty*), która zawiera przedstawienie opłat w formie tabelarycznej, gdzie wyszczególnia się: opłaty za subskrypcję i umorzenie, opłaty bieżące, a także opłaty za wyniki;

SEKCJA 4 (*Wyniki osiągnięte w przeszłości*), która zawiera wykres słupkowy w skali liniowej, obejmujący wyniki funduszu za 10 poprzednich lat¹⁴, gdzie do każ-

¹⁴ Fundusz działający krócej niż 5 lat, przedstawia dane za ostatnie 5 lat, przy czym lata dla których brakuje danych, są oznaczone na wykresie jako puste i nie są opisane żadnymi uwagami, za wyjątkiem wskazania daty.

dego słupka należy dodać komentarz podający osiągniętą procentową stopę zwrotu z inwestycji¹⁵, zaś informacje z wykresu są uzupełniane komentarzami, które:

- a) ostrzegają przed jego ograniczoną przydatnością do oceny przyszłych wyników;
- b) zwięźle informują, które opłaty i należności zostały uwzględnione lub wykluczone podczas obliczania osiągniętych w przeszłości wyników;
- c) wskazują rok utworzenia funduszu;
- d) podają walutę, w której obliczono wyniki osiągnięte w przeszłości;

SEKCJA 5 (Informacje praktyczne i odniesienia), gdzie zawarto informacje związane z techniczną stroną inwestycji, w tym:

- a) wskazanie depozytariusza;
- b) wskazanie miejsca i sposobu dostępu do prospektu i sprawozdań finansowych;
- c) wskazanie miejsca publikacji cen jednostek;
- d) oświadczenie, że przepisy podatkowe w państwie członkowskim funduszu mogą kształtować osobistą sytuację podatkową inwestora;
- e) oświadczenie, że spółka zarządzająca (spółka inwestycyjna) może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za każde oświadczenie zawarte w niniejszym dokumencie (tzn. w KII), które wprowadza w błąd, jest niezgodne ze stanem faktycznym lub niespójne z odpowiednimi częściami prospektu emisyjnego funduszu.

5. OPIS PROFILU RYZYKA I ZYSKU

Zgodnie z zaleceniem zawartym w [Rozp.wyk.1] przedstawienie profilu ryzyka i zysku (**SEKCJA 2**) musi opierać się na procedurze wykorzystującej syntetyczny wskaźnik ryzyka i zwrotu - SRRI (od ang. **Synthetic Risk and Reward Indicator**), który jest liczony wedle metodologii opracowanej przez właściwe organy CESR. Odnośne wytyczne w tej materii ukazały się w lipcu 2010 roku, a wartość SRRI wyznaczana jest na bazie zmienności funduszu (ang. **volatility**) określonej przez wartość wyrażenia [Kowalski 2011: s.153]:

$$volatility = \sigma_f = \sqrt{\frac{m}{T-1} \cdot \sum_{t=1}^T [r(f,t) - \bar{r}(f)]^2}$$

gdzie: $r(f,t)$ to stopy zwrotu wyznaczone dla T niepokrywających się okresów

¹⁵ Owa stopa zwrotu, wyznaczana jest dla wartości aktywów netto funduszu i założeniu, że zyski z funduszu, przeznaczone do podziału były ponownie inwestowane.

o długości $(1/m)$ roku¹⁶, zaś $\bar{r}(f)$ to średnia arytmetyczna z tych zwrotów. Następnie, tak wyznaczoną wartość odnosi się do jednej z liczb naturalnych (rang) w skali od 1-7, oznaczających klasę ryzyka, wedle reguły opisanej w poniższej tabeli 1.

Tabela 1. Wyznaczanie klasy ryzyka funduszu na podstawie wskazań procentowych wartości SRRI

Przedziały zmienności						
<0-0,5)	<0,5-2)	<2-5)	<5-10)	<10-15)	<15-25)	<25-...0)
Klasy ryzyka						
1	2	3	4	5	6	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *CESR's Guidelines on the methodology for the calculation of the synthetic risk and reward indicator in the Key Investor Information Document* (Ref.: CESR/10-673), http://ec.europa.eu/internal_market/investment/ucits_directive_en.htm, s.7 [dostęp 10.07.2010].

Jednocześnie, zgodnie z przepisem art.8 ust.1 lit.b [Rozp.wyk.1], opisana wyżej prezentacja wskaźnika winna być uzupełniona opisowym wyjaśnieniem ryzyka mającego istotne znaczenie dla funduszu, które nie jest odpowiednio uwzględnione przez wskaźnik, przy czym może tu chodzić o ryzyko: kredytowe, płynności, kontrahenta, operacyjne lub związane z przechowywaniem aktywów, czy też ryzyko stosowania instrumentów pochodnych, w tym OTC (od ang. *Over-the-Counter*), oznaczających instrumenty pochodne znajdujące się w obrocie pozagiełdowym, jeżeli ma to zmieniać ekspozycję aktywów stanowiących bazę tych instrumentów.

6. POZNAWCZA WARTOŚĆ SRRI

W opinii autorów niniejszego artykułu, koncepcję konstrukcji wszechstronnego wskaźnika ryzyka i zysku, o postaci miary absolutnej, należy uznać za chybioną. Pozostaje ona w sprzeczności zarówno z wypracowanymi dotychczas teoretycznymi podstawami pomiaru efektywności inwestycji, jak również z elementarną wiedzą statystyczną.

Jeżeli chodzi o pierwszy aspekt, to wszelkie koncepcje pomiaru efektywności inwestycji w instrument finansowy, oddzielają od siebie kategorie ryzyka i zysku w ten sposób, że mierzą je za pomocą mniej lub bardziej wysublimowanych narzędzi statystycznych, po czym badają relacje zachodzące między ich oszacowaniami, otrzy-

¹⁶ Dla okresów tygodniowych (miesięcznych), daje to odpowiednio $m=52$ i $T=260$ ($m=12$ i $T=60$), dla najkrótszego pięcioletniego okresu pomiaru.

manymi zwykle na podstawie wyników historycznych. Potwierdzają to rozwiązania zaproponowane w pracach uznanych autorów, w tym klasyczne już modele [Kowalski 2008 a): 1-22] oraz [Kowalski 2008 b): 1-10]: wyceny aktywów kapitałowych - CAPM (od ang. *Capital Asset Pricing Model*) stworzony przez Sharpe'a, Lintnera i Mossina i wywodzony wprost z teorii portfelowej Markowitz'a oraz arbitrażowy model wyceny -APM (od ang. *Arbitrage Pricing Model*) zaproponowany przez Rossa, czy wreszcie zaproponowany przez Sortino stosunek potencjału wzrostowego -UPR (od ang. *Upside Potential Ratio*).

Z kolei, jeżeli przyjrzeć się SRRI pod kątem właściwości statystycznych, to jest to absolutna i mianowana miara dyspersji, która informuje odbiorcę tylko o tym, o ile przeciętnie rzecz biorąc *in plus / in minus* odchylają się wartości tygodniowych (miesięcznych) procentowych stóp zwrotu z jednostki uczestnictwa od ich poziomu średniego wyznaczonego przez średnią arytmetyczną [Kowalski 2006: 87]. Jest to więc tylko i wyłącznie miara ryzyka, a właściwie pseudo-miara ryzyka, gdyż odchylenia liczone są tu od średniej arytmetycznej z wielkości stosunkowych, co przeczy zasadom logiki. Poza tym, z faktu, że średnią arytmetyczną da się policzyć zawsze, wywiedziono błędny wniosek, że zawsze ma to sens, czyli również w populacjach wysoce niehomogenicznych.

Twórcy SRRI próbują zapewnić porównywalność, nieporównywalnych co do zasady odchyłeń standardowych, wykorzystując rangi, które opisują usytuowanie „ryzyka” w jednej z siedmiu klas, odpowiadających konkretnym przedziałom klasowym. Jednakże owo przyporządkowanie jest mocno dyskusyjne, chociażby ze względu na przyjętą liczbę klas i nieproporcjonalny sposób podziału potencjalnego obszaru zmienności funduszu.

W praktyce, powyższe nie ułatwia wyboru przedmiotu inwestycji, lecz może prowadzić do utrwalania dylematu wyboru, w przypadku występowania tych samych wartości SRRI dla kilku funduszy. Inwestor, nie znajdzie bowiem w KII, wartości stopy zwrotu osiągniętej przez dany fundusz za cały okres historyczny, lecz tylko roczne stopy zwrotu w kolejnych latach składających się na ten okres. Tym samym, inwestor nie ma informacji o ewentualnym zwrocie (nagrodzie) możliwej do osiągnięcia w przyszłości, *caeteris paribus*.

Dla ilustracji wyżej opisanej sytuacji, w tabeli 2 prezentuje się wartości miar opisujących wybrane wyniki trzech funduszy krajowych inwestujących w instrumenty rynku pieniężnego, osiągnięte w pięcioletnim okresie inwestycji. Kursywą oznaczono tam informacje widoczne dla inwestora w treści KII.

Tabela 2. Roczne (YRR1) oraz pięcioletnie (YRR5) stopy zwrotu netto ([%]) wraz z wartościami SRRI i odnośnymi klasami ryzyka w grupie wybranych funduszy inwestycyjnych otwartych.

Nazwa FIO	YRR1					YRR5	SRRI	Klasa ryzyka
	2006	2007	2008	2009	2010			
DWS Polska FIO Płynna Lokata	3,34	2,40	4,67	-0,32	2,54	13,43	1,6392	2
PZU FIO Gotówkowy	2,92	2,85	2,97	4,25	3,63	18,04	0,9591	2
PKO Skarbowy - FIO	2,41	2,03	3,24	4,67	4,64	20,26	1,0126	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Kowalski 2011: 7-8].

7. ZAKOŃCZENIE

W treści [Dyr.1], wśród wielu punktów uzasadniających jej wdrożenie, w punkcie (59) znajduje się zapis dotyczący KII i stanowiący, że kluczowe informacje dla inwestorów powinny zawierać jedynie elementy istotne (zwłaszcza dane o kosztach i profilu ryzyka) dla podejmowania świadomych (racjonalnych) decyzji inwestycyjnych. Tamże, prawodawca sugeruje, że to inwestor detaliczny wymaga jasności i prostoty prezentacji, a cel ten można osiągnąć jedynie przez stworzenie zunifikowanego, w sensie zawartości i kolejności, dwustronicowego dokumentu (art.6 [Rozp.wyk.1]), co ma zapewnić odpowiednią ochronę inwestorów oraz porównywalność informacji.

Niestety, dokument KII w żadnej mierze nie jest w stanie spełnić stawianych przed nim zadań, czyli odpowiedniej ochrony inwestorów oraz omówionej wcześniej porównywalności informacji, dokonywanej poprzez analizę porównawczą wartości SRRI. W szczególności, samo pojęcie ochrony inwestora jest rozmyte, a wiara w to, że treść jakiegokolwiek dokumentu informacyjnego może to zmienić, jest złudna. W praktyce, inwestor nigdy nie spotka się z rekomendacją jednostek uczestnictwa, typu: kupuj, akumuluj, sprzedaj. Innymi słowy, obowiązujące prawo nadal zostawia uczestników funduszy otwartych samym sobie na etapie przedkontraktowym, a po cedowaniu prawa do zarządzania środkami płynnymi na spółkę zarządzającą (TFI), jedyną formą aktywnej ochrony inwestora pozostaje wyłącznie umorzenie jednostek uczestnictwa. Wprawdzie Komisja Nadzoru Finansowego (KNF), poprzez metody Badania i Oceny Nadzorczej (BION), tworzy łączne oceny dla konkretnych TFI uwzględniające poziom ekspozycji na dane ryzyko i jakość zarządzania ryzykiem (w kontekście procedur rozpoznawania i ograniczania), lecz nie są one podawane do wiadomości inwestorów (wiadomości publicznej).

Reasumując, lektura dokumentu KII, o ustawowej objętości dwóch stron, z całą pewnością nie wpływa na podniesienie poziomu świadomości inwestycyjnej potencjalnego nabywcy jednostek uczestnictwa funduszu. Jeżeli inwestor nie posiada wcześniej nabytej, solidnej wiedzy o mechanizmach generowania dochodów z inwestycji kapitałowej, zwłaszcza w kontekście fluktuacji obserwowanych na światowych rynkach finansowych, to przyswojenie zasobu informacyjnego przenieszonego przez KII z pewnością nie ułatwi wyboru „najlepszego funduszu”, a tym samym nie zwiększy szansy na osiągnięcie spodziewanego profitu z inwestycji. W efekcie, nie pozostaje nic innego, jak przyjęcie dokumentów KII za „unijne rekomendacje inwestycyjne”, które dystrybuowane w globalnym systemie, mają na celu intensyfikację wchłaniania wolnych środków płynnych, w szczególności od inwestorów detalicznych.

Literatura:

1. Detzler, M.L.: *The value of mutual fund rankings to the individual investor*, The Journal of Business and Economic Studies, Vol.8, 2002.
2. Kowalski, J.M.: *Podstawy statystyki opisowej dla ekonomistów. Podręcznik z przykładami i zadaniami*, Poznań-Chorzów: Wydawnictwo WSB 2006.
3. Kowalski, J.M.: *Decyzje inwestorów indywidualnych oparte na rankingach funduszy inwestycyjnych*, W: *Finansowanie rozwoju regionalnego* J. Stacharska-Targosz oraz J. Szostak J. (red.). Poznań: Wydawnictwo WSB 2007.
4. Kowalski, J.M.: *Statystyczny pomiar efektywności funduszy inwestycyjnych otwartych za pomocą ECM*, Katowice: Śląska Biblioteka Cyfrowa (<http://www.sbc.org.pl/dlibra>) 2008 a).
5. Kowalski, J.M.: *Statystyczny pomiar efektywności funduszy inwestycyjnych otwartych za pomocą EAM (I)*, Katowice: Śląska Biblioteka Cyfrowa (<http://www.sbc.org.pl/dlibra>) 2008 b).
6. Kowalski, J.M.: *Krajowe fundusze rynku pieniężnego wobec UCITS IV*, Katowice: Śląska Biblioteka Cyfrowa (<http://www.sbc.org.pl/dlibra>) 2011.
7. Szylar C.: *Risk Management Under UCITS IV*, ISTE Ltd and John Wiley & Sons Inc, 2015
8. Wiśniewski P.: *Opinia na temat skutków projektowanej ustawy z druku nr 729 („Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o funduszach inwestycyjnych oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym”) w zakresie bezpieczeństwa finansowego klientów instytucji finansowych inwestujących w instrumenty pochodne oraz ryzyka zarządzania środkami funduszy w kwestii transferu oszczędności na inne rynki*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa, dnia 23 października 2012 roku.

Źródła internetowe:

1. *CESR's Guidelines on the methodology for the calculation of the synthetic risk and reward indicator in the Key Investor Information Document* (Ref.: CESR/10-673), http://ec.europa.eu/internal_market/investment/ucits_directive_en.htm, s.7 [dostęp 10.07.2010].

dr Jacek M. Kowalski
WSB w Poznaniu, Wydział Zamiejscowy w Chorzowie
Katedra Finansów i Rachunkowości
ul. Sportowa 29, 41-506 Chorzów, Polska
jakowalski@op.pl

mgr Elżbieta M. Kowalska
Szkoła Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego
ul. 75 Pułku Piechoty 1, 41-500 Chorzów, Polska
ekowalska5@gmail.com





ISSN 2353-8899
ISBN: 978-83-61401-09-4