

Czasopismo naukowe o problemach współczesnego zarządzania



ZARZĄDZANIE INNOWACYJNE W GOSPODARCE I BIZNESIE

nr 1 (32)/2021

ISSN 2391-5129

Zenon Ślusarczyk Zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym w układzie lokalnym

Zenon Ślusarczyk Polskie wyzwania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021-2027

Nebras Al-Masny Stowarzyszenie regionalne państw. Podstawowe informacje przydatne w zarządzaniu firmami

Paulina Nowakowska System przedsiębiorstwa innowacyjnego

Martyna Jarosz Analiza sytuacyjna rynku pracy na przestrzeni lat 2014–2019 w Polsce

Katarzyna Dudziak Zjawisko wykluczenia zawodowego osób g/Głuchych w procesie rekrutacji w Polsce

Weronika Głowienka Rola lidera w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Lidia Burakowska-Ogińska Interkulturowe kompetencje doradcy zawodowego i personalnego

Klaudia Nowak Kreowanie wizerunku miasta przy użyciu narzędzi marketingu mix na przykładzie miasta Lublin

Bernard Wardziński Kim był David Cameron? Sylwetka polityczna byłego premiera

Damian Kociemba Deformacja pojazdów przy zderzeniu czołowym – analiza porównawcza wyników testów zderzeniowych modeli wyprodukowanych w latach 1993–1997 oraz 2011–2015

Damian Kociemba Definicja katastrofy w ruchu drogowym w orzecznictwie sądów apelacyjnych

Danuta Janczewska, Jerzy Janczewski System zarządzania jakością jako element logistyki produkcji w branży spożywczej



Czasopismo naukowe o problemach współczesnego zarządzania



ZARZĄDZANIE INNOWACYJNE W GOSPODARCE I BIZNESIE

nr 1 (32)/2021

ISSN 2391-5129

redakcja naukowa:

dr hab. prof. nadzw. Zenon Ślusarczyk

dr inż. Jerzy Janczewski

Redakcja czasopisma

dr hab. prof. AHE Zenon Ślusarczyk (redaktor naczelny)
dr inż. Jerzy Janczewski (redaktor prowadzący)

Rada Programowa

dr hab. prof. PRz Bogusław Bembenek (Politechnika Rzeszowska)
dr Yuriy Alexandrovich Chepurko (Kubański Uniwersytet Państwowy w Krasnodarze)
prof. nadzw. doc. dr Nadiya Dubrovina (Uniwersytet Ekonomiczny w Bratysławie)
prof. nadzw. dr hab. Wasyl Marczuk (Narodowy Uniwersytet Przykarpacki im. Wasyla Stefanyka w Iwano-Frankowsku)
prof. nadzw. doc. dr Tetyana Nestorenko (Berdiański Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny, Berdiańsk)
prof. nadzw. dr Erika Neubauerova, (Uniwersytet Ekonomiczny w Bratysławie)
prof. zw. dr hab. Czesław Sikorski (Uniwersytet Łódzki)
dr hab. prof. UŁ Edward Stawasz (Uniwersytet Łódzki)
prof. Imomnazar Tursunov (Karshi Engineering Economics Institute, Uzbekistan)
dr hab. prof. UW Tomasz Zalega (Uniwersytet Warszawski)

Redaktor naukowy numeru

dr inż. Jerzy Janczewski

Redaktorzy językowi

mgr Iwona Cłapińska (j. polski)
Ph.D. Michael Fleming (j. angielski)

Recenzenci

Lista recenzentów publikowana jest na stronie internetowej czasopisma
<http://ziwgib.ahe.lodz.pl/node/3>

Redakcja „Zarządzania Innowacyjnego w Gospodarce i Biznesie”

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
90-212 Łódź, ul. Sterlinga 26
e-mail: ziwgib@ahelodz.pl
www.ziwgib.ahe.lodz.pl

© Copyright by Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
Łódź 2021

eISSN 2391-5129

Wersja elektroniczna

ISSN 1895-5088

Wersja drukowana jest wersją pierwotną

Czasopismo naukowe punktowane przez MNiSW,
indeksowane w BazEkon, BazHum, Index Copernicus
oraz w polskiej bazie cytowań POL-index.

Skład DTP Monika Poradecka

Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi

90-212 Łódź, ul. Sterlinga 26
tel. 0-42 63 15 908
wydawnictwo@ahelodz.pl
www.wydawnictwo.ahe.lodz.pl

Spis treści

Wprowadzenie.....	7
 CZĘŚĆ I. ZARZĄDZANIE ORGANIZACJAMI	
Zenon Ślusarczyk Zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym w układzie lokalnym.....	13
Zenon Ślusarczyk Polskie wyzwania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021–2027	23
Nebras Al-Masny Stowarzyszenie regionalne państw. Podstawowe informacje przydatne w zarządzaniu firmami.....	33
Paulina Nowakowska System przedsiębiorstwa innowacyjnego.....	41
Martyna Jarosz Analiza sytuacyjna rynku pracy na przestrzeni lat 2014–2019 w Polsce	55
Katarzyna Dudziak Zjawisko wykluczenia zawodowego osób g/Głuchych w procesie rekrutacji w Polsce	69
Weronika Głowienka Rola lidera w zarządzaniu zasobami ludzkimi.....	93
Lidia Burakowska-Ogińska Interkulturowe kompetencje doradcy zawodowego i personalnego	103

Klaudia Nowak

Kreowanie wizerunku miasta przy użyciu narzędzi marketingu mix na przykładzie miasta Lublin.....	121
---	------------

Bernard Wardziński

Kim był David Cameron? Sylwetka polityczna byłego premiera.....	131
--	------------

CZĘŚĆ II. LOGISTYKA I ZARZĄDZANIE TRANSPORTEM

Damian Kociemba

Deformacja pojazdów przy zderzeniu czołowym – analiza porównawcza wyników testów zderzeniowych modeli wyprodukowanych w latach 1993–1997 oraz 2011–2015	147
--	------------

Damian Kociemba

Definicja katastrofy w ruchu drogowym w orzecznictwie sądów apelacyjnych	163
---	------------

Danuta Janczewska, Jerzy Janczewski

System zarządzania jakością jako element logistyki produkcji w branży spożywczej	183
---	------------

Contents

Introduction.....	7
 PART I. ORGANIZATIONS MANAGEMENT	
Zenon Ślusarczyk Ecological safety management in a local system.....	13
Zenon Ślusarczyk Polish climate and environmental challenges that should be met with the help of subsidies from the EU budget for 2021–2027	23
Nebras Al-Masny Regional association of states. Basic information useful in managing companies	33
Paulina Nowakowska Innovative enterprise system	41
Martyna Jarosz Situational analysis of the labour market in Poland from 2014 to 2019.....	55
Katarzyna Dudziak The phenomenon of professional exclusion of deaf people in the recruitment process in Poland.....	69
Weronika Głowienka The role of a leader in human resource management	93
Lidia Burakowska-Ogińska Intercultural competencies of professional and personal counsellors	103

Klaudia Nowak

Creating the image of the city using Marketing Mix tools – the example of the city of Lublin	121
---	------------

Bernard Wardziński

Who was David Cameron? A political profile of the former Prime Minister	131
--	------------

PART II. LOGISTICS AND TRANSPORT MANAGEMENT

Damian Kociemba

Vehicle deformation in frontal collision – comparative analysis of the results of crash tests of models manufactured in 1993–1997 and 2011–2015	147
--	------------

Damian Kociemba

Definition of a road disaster in the jurisprudence of courts of appeal	163
---	------------

Danuta Janczewska, Jerzy Janczewski

Quality Management System as an element of production logistics in the food industry	183
---	------------

Wprowadzenie

Trzydziesty drugi numer czasopisma dotyczy problematyki przypisanej do dwóch grup tematycznych: zarządzanie organizacjami oraz transport i logistyka. Treści artykułów zgromadzonych w numerze są zróżnicowane i uwzględniają zagadnienia zarządzania zarówno w makro-, jak i w mikroskali.

Część pierwszą poświęconą zarządzaniu organizacjami otwierają dwie prace autorstwa Zenona Ślusarczyka. Pierwsza zatytułowana *Zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym w układzie lokalnym*, traktując zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym jako całokształt działań władz państwowych i samorządowych mających na celu racjonalną eksploatację bogactw naturalnych oraz obniżanie emisji gazów cieplarnianych, charakteryzuje główne zagrożenia dla środowiska naturalnego i ocenia dotychczasowe działania państwa w zakresie przeciwdziałania tym zagrożeniom. Druga zaś pt. *Polskie wyzwania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021–2027* wskazuje na najważniejsze zagadnienia z przedmiotowej dziedziny, które powinny być wdrażane przy współudziale środków unijnych i jest kontynuacją dwóch poprzednich prac opublikowanych w naszym czasopiśmie. Trzecia publikacja nosi tytuł *Stowarzyszenie regionalne państw. Podstawowe informacje przydatne w zarządzaniu firmami*. Jej autor Nebras Al-Masny omawia temat regionalnych stowarzyszeń wybranych państw z perspektywy globalizacji. Uzasadnia on tezę, że organizacje i stowarzyszenia regionalne państw w zakresie rozwoju współpracy gospodarczej i handlowej stanowią ważny składnik globalnych procesów zmian istotnych dla zarządzania przedsiębiorstwami. Zmiany te mają charakter dynamiczny i rodzą różnego rodzaju wyzwania w stosunkach handlowych państw i ich ugrupowań regionalnych. Czwarty artykuł to opracowanie Pauliny Nowakowskiej zatytułowane *System przedsiębiorstwa innowacyjnego*, w którym autorka jako cel postawiła sobie zaprezentowanie usystematyzowanych informacji, pojęć oraz wiedzy z zakresu innowacyjności w przedsiębiorstwach oraz udowodnienie hipotezy, że przedsiębiorstwo – aby utrzymać się na rynku i być odpowiednio nastawionym na konkurencję

oraz zmiany otoczenia – powinno na każdym szczeblu działalności umiejętnie zarządzać innowacjami. Piąty artykuł to publikacja pt. *Analiza sytuacyjna rynku pracy na przestrzeni lat 2014–2019 w Polsce* autorstwa Martyny Jarosz, która z perspektywy pięciu lat rozpatruje zasoby rynku pracy w Polsce i przepływy strumieni tych zasobów. Zdaniem autorki sytuacja na rynku pracy w Polsce stopniowo ulega poprawie, choć wciąż liczba kobiet bezrobotnych jest większa niż mężczyzn. Jedynie w roku 2019 wartości te plasowały się na prawie identycznym poziomie. Martyna Jarosz zwraca ponadto uwagę na kwestię stałej liczebności osób niegotowych do podjęcia zatrudnienia. Kolejny artykuł to publikacja Katarzyny Dudziak zatytułowana *Zjawisko wykluczenia zawodowego osób g/Głuchych w procesie rekrutacji w Polsce*, który ma na celu wyartykułowanie złożoności zjawiska wykluczenia zawodowego g/Głuchych w procesie rekrutacji. Autorka przyjęła i udowodniła hipotezę badawczą o braku świadomej polityki personalnej w zarządzaniu organizacją, co skutkuje wykluczeniem zawodowym osób z uszkodzonym słuchem z procesu rekrutacji. Siódma publikacja Weroniki Głowienki również dotyczy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, lecz omawia rolę i znaczenie lidera w tym obszarze. Autorka opracowania pt. *Rola lidera w zarządzaniu zasobami ludzkimi* podkreśla znaczenie kierowania zespołami na wszystkich szczeblach organizacji, ponieważ to właśnie ludzie tworzą firmę i bez nich sukces organizacji jest wykluczony. Ósma publikacja w części pierwszej czasopisma to praca Lidii Burakowskiej-Ogińskiej zatytułowana *Interkulturowe kompetencje doradcy zawodowego i personalnego*, w której autorka podejmuje temat komunikacji interkulturowej wpływającej w coraz większym stopniu na kształt i wymagania rynku pracy. Wzrost mobilności zawodowej, realizowany paradygmat rozwoju zawodowego i otwarcie granic, jak konkluduje autorka, stanowią realne wyzwanie dla potencjalnego pracownika, a coraz bardziej zróżnicowane realia socjokulturowe, ich wpływ na rynek pracy oraz stale rosnąca liczba osób funkcjonujących zawodowo w środowisku międzynarodowym wymusza także zmiany w funkcjonowaniu samego poradnictwa zawodowego.

Kolejna publikacja pt. *Kreowanie wizerunku miasta przy użyciu narzędzi marketingu mix na przykładzie miasta Lublin*, opracowana przez Klaudię Nowak, dotyczy marketingu terytorialnego i ma na celu ukazanie kierunków rozwoju miasta poprzez analizę zmian, jakie zaszły w nim w ostatnich latach przy uwzględnieniu najważniejszych sposobów promocji Lublina. Ostatnia praca w pierwszej części czasopisma to artykuł Bernarda Wardzińskiego pt. *Kim był Dawid Cameron? Sylwetka polityczna byłego premiera*. Stanowi on próbę przybliżenia sylwetki Davida Camerona – polityka, za którego rządów doszło do referendum w sprawie członkostwa Wielkiej Brytanii w Unii Europejskiej. Nadmienić należy, iż postać ówczesnego premiera budziła bardzo mieszane uczucia zarówno wśród konserwatystów, jak i liberałów.

Część druga czasopisma dotycząca logistyki i zarządzania transportem i zawiera trzy artykuły. Damian Kociemba, autor pierwszego z nich, który zatytułowany jest *Deformacja pojazdów przy zderzeniu czołowym – analiza porównawcza wyników te-*

stów zderzeniowych modeli wyprodukowanych w latach 1993–1997 oraz 2011–2015, poddał weryfikacji hipotezę mówiącą, że pojazdy produkowane współcześnie, pomimo zwiększonej masy własnej, a przez to większej energii kinetycznej uwalnianej podczas zderzenia czołowego, ulegają mniejszym odkształceniom nadwozia. W tym celu autor przeanalizował dostępne raporty testów zderzeniowych amerykańskiej organizacji NHTSA (ang. National Highway Traffic Safety Administration).

Damian Kociemba jest także autorem kolejnego artykułu pt. *Definicja katastrofy w ruchu drogowym w orzecznictwie sądów apelacyjnych*. Podjął w nim problematykę dotyczącą sprowadzenia katastrofy w ruchu drogowym. Zdaniem autora w orzecznictwie sądów apelacyjnych zostały wypracowane kryteria pozwalające na stwierdzenie dopuszczenia się przez daną osobę występkę lub przestępstwa określonego w art. 173 § 2, § 4 Kodeksu karnego (Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.).

Ostatni artykuł w części drugiej to praca Danuty Janczewskiej i Jerzego Janczewskiego zatytułowany *System zarządzania jakością jako element logistyki produkcji w branży spożywczej*. Zaprezentowano w nim wybrane problemy zarządzania jakością procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Na podstawie studium przypadku omówiono wybrane problemy i wymagania jakościowe zapewniające bezpieczeństwo produkcji w przedsiębiorstwie przetwórstwa drobiowego. Przedstawiono również szczegółowe wymagania systemu HACCP dla produkcji i przetwórstwa mięsa drobiowego.

Prace, które tworzą trzydziesty drugi numer czasopisma, są pokłosiem badań prowadzonych przez poszczególnych autorów. Warto zwrócić uwagę na różnorodność, wielowątkowość, a także oryginalność poruszanej problematyki, która koncentruje się na zarządzaniu organizacjami oraz transporcie i logistyce i dotyczy nie tylko teorii, ale i praktyki. Wyrażamy nadzieję, że tematyka artykułów będzie inspiracją do dalszych prac nad zagadnieniami współczesnego zarządzania i zainteresuje zarówno teoretyków i praktyków reprezentujących tę dziedzinę, jak i studentów.

Zenon Ślusarczyk
Jerzy Janczewski

CZĘŚĆ I
ZARZĄDZANIE
ORGANIZACJAMI

Zenon Ślusarczyk*

Zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym w układzie lokalnym

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_01zs

Działalność gospodarcza i rosnący konsumpcjonizm ludzi to główne czynniki powodujące zmiany klimatyczne w układzie globalnym, regionalnym i lokalnym. Są one ze sobą powiązane i dlatego rozpatruje się je w tych układach. Obecnie określa się je jako kryzys klimatyczny, a nawet katastrofę klimatyczną. Przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga większej współpracy organizacji międzynarodowych, władz państwowych i lokalnych. Jak dotychczas na ten temat jest więcej debat, dyskusji i sporów (zwłaszcza wśród polityków), często podważających dowody naukowe o kryzysie klimatycznym niż podejmowania konkretnych decyzji w celu rozwiązywania tego problemu. Celem artykułu jest scharakteryzowanie głównych zagrożeń dla środowiska naturalnego i ocena dotychczasowych działań w zakresie przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo ekologiczne, zmiany klimatyczne, konsumpcjonizm

Wstęp

Działalność gospodarcza i konsumpcja ludzi leżą u podstaw zmian klimatycznych w układzie globalnym, regionalnym i lokalnym. Są one ze sobą powiązane i w związku z tym należy je odpowiednio rozpatrywać i oceniać. Potrzebna jest w tym zakresie odpowiednia współpraca organizacji międzynarodowych zajmujących się ochroną środowiska z państwami, a także władz państwowych i samorządowych. Stoi przed nimi wiele wyzwań. Do najważniejszych z nich na szczeblu lokalnym, to znaczy

* Prof. nadzw. dr hab. Zenon Ślusarczyk.

województw, powiatów, miast i gmin, zalicza się zmniejszenie emisji CO², pyłów PM 10 i PM 2,5, właściwa segregacja i recykling odpadów, ochrona drzew i wód gruntowych. Współpraca władz państwowych i samorządowych w tych sprawach jest konieczna dla zapewnienia zarówno zrównoważonego rozwoju kraju, jak i zdrowia społeczeństwa.

Skrótowno rzecz ujmując, zarządzanie bezpieczeństwem ekologicznym to całościowy kształt działań władz państwowych i samorządowych mających na celu racjonalną eksploatację i wykorzystywanie bogactw naturalnych oraz obniżanie emisji gazów cieplarnianych. Celem artykułu jest scharakteryzowanie głównych zagrożeń dla środowiska naturalnego i ocena dotychczasowych działań państwa w zakresie przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Główne zagrożenia dla środowiska naturalnego

Na forach organizacji międzynarodowych zajmujących się ochroną środowiska, a także w ocenie większości naukowców związanych z tym tematem obecnie największym zagrożeniem dla środowiska jest emisja dwutlenku węgla (CO²) w związku z wciąż dużym wykorzystaniem węgla w energetyce i ciepłownictwie (Budnikowski, 1998: 9 i nast.). Według danych Global Carbon Budget z 2017 roku energetyka emituje 69% gazów cieplarnianych, przemysł 11%, a rolnictwo 9% (Dudzik, Korzeniowska, 2020). W tej sprawie do odpowiednich władz decyzyjnych w układzie globalnym zwróciło się z apelem ponad 11 tys. naukowców z całego świata, wskazując i zalecając następujące poczynania, które powinny być podjęte w najbliższej perspektywie:

- odejście od paliw kopalnianych i tym samym zahamowanie emisji CO²,
- powstrzymanie rabunkowej gospodarki gruntami i przywrócenie przyrodzie części już zagarniętych terenów,
- ograniczenie marnowania żywności (*Sześć kroków dla ludzkości*, 2019).

Apel ten nawiązuje do szczytu klimatycznego w Paryżu z 2015 roku i ochrony klimatu w przyjętych przez Unię Europejską celach:

- do 2020 roku ograniczyć o 20% emisję gazów cieplarnianych,
- o 20% zwiększyć udział odnawialnych źródeł energii (OZE) w energetyce,
- o 10% zwiększyć udział energii odnawialnej w transporcie (Dudzik, Korzeniowska, 2020; Wantych, 2019a; Łakoma, 2019).

Zwłaszcza zmniejszanie udziału węgla kamiennego i brunatnego budzi szereg wątpliwości i negatywnych reakcji wśród polityków. Dotyczy to także Polski, która, choć podjęła wiele działań dostosowawczych do prawa i programów UE, to jednak wciąż stoi na stanowisku, że bezpieczeństwo energetyczne to suwerenne decyzje władz krajowych i elastycznie należy podchodzić do zmniejszania udziału paliw kopalnianych w energetyce (Stockiewicz, 2019a),

Mówiąc w skrócie, w tej i innych sprawach dotyczących ochrony klimatu i środowiska naturalnego chodzi z jednej strony o zbudowanie powszechnego zrozumie-

nia, że jest to problem niezwykle ważny i aktualny, a z drugiej – o podejmowanie odpowiednich działań przez władze państwowe (Froioli, 2019; Ślusarczyk, 2019).

Rozwój OZE

Rozwój bezemisyjnych źródeł energii to trend zauważalny w skali globalnej i regionalnej. Nowoczesne technologie pozwalają przetwarzać na prąd energię pochodzącą ze słońca i wiatru. Znaczenie tych źródeł ilustruje taki choćby fakt, że w ciągu jednej godziny słońce produkuje więcej energii niż ludzkość zużywa w ciągu roku. Z kolei energia z wiatru jest już o połowę tańsza od energii z węgla. Dlatego OZE są realną alternatywą dla energetyki węglowej (Białas, 2019). Z tej alternatywy zaczynają w coraz większym stopniu korzystać kraje członkowskie UE, a tym samym państwowe struktury administracyjne oraz podmioty gospodarcze (Kózek, 2019). Wskazywano na to na odbytej w październiku 2019 roku debacie ekspertów zatytułowanej „Do jakiego modelu energetyki zmierzamy? Polska specyfika a trendy światowe”. Postulowano, aby do 2050 roku zapewnić w Polsce taki miks energetyczny ze źródeł odnawialnych, który pokryje wszystkie potrzeby (Jędrzejkowski, 2019a).

Wcześniej, to jest na początku października tego roku, swoje stanowisko w sprawie rozwoju OZE w projekcie polityki energetycznej Polski przedstawiło Ministerstwo Energetyki. Zapisano tam, że w 2040 roku produkcja energii wciąż jeszcze będzie opierać się w dużej mierze na węglu oraz gazie i ropie. Zaznaczona transformacja energetyki wynika z naszych możliwości finansowych i zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego opartego na węglu, którego wystarczy nam jeszcze na 100–200 lat (Janik, 2019a; Stoczkiewicz, 2019b).

Proponowanym wyjściem z tej sytuacji jest zintegrowanie celów zrównoważonego rozwoju z możliwościami finansowymi i inwestycyjnymi przez budżet państwowy i samorządowy oraz prywatnych firm (partnerstwo publiczno-prywatne), co będzie zwiększać integrację podmiotów w zakładanej transformacji polskiej energetyki (Groszek, 2019).

Uwzględniając powyższe uwagi i oceny, należy brać jednak pod uwagę, że instytucje UE dalej zakładają znaczące obniżenie emisji CO² i rozwój OZE. W nowym budżecie Unii na lata 2021–2027 jedna czwarta finansów będzie przeznaczona na zrównoważony rozwój – tak zwany Zielony Ład dla Europy. Zakłada się, że niezależnie od pewnych zmian, które będą sformułowane w wydatkach budżetu UE, Polska może liczyć na sporo dotacji (Siemiańczyk, 2019).

Przewiduje się, że w tym przyszłym budżecie UE chce się oszczędzić (kosztem innych dofinansowań) około 100 mld euro na cele związane z ekologią (Słojewska, 2019). Jeżeli tak się stanie, trzeba będzie bardziej dbać o efektywne wykorzystanie funduszy unijnych i ściślejszą współpracę z samorządami.

Walka ze smogiem

Smog pochodzi z tak zwanej niskiej emisji, czyli spalania w domowych kotłach i piecach (o złych parametrach) węgla, drewna i odpadów. Powoduje to emisję pyłów PM 10 i PM 2,5, ozonu, azotu i metali ciężkich. W Unii Europejskiej problemem tym zajmuje się Europejska Agencja Środowiska (EEA).

Szacuje się, że w Polsce rocznie spala się w gospodarstwach domowych około 12–13 mln ton węgla. W zanieczyszczaniu powietrza tymi pyłami Polska zajmuje pierwsze miejsce w Europie (dane na 2015 rok).

Smog wpływa niekorzystnie na zdrowie ludzi. Dotyczy to zwłaszcza mieszkańców miast. Na liście najbardziej zatrutych miast w Europie 35 to miasta polskie (Klimas, 2019; Janik 2019c).

Te i inne oceny problemu smogu w UE i w Polsce przyniosły dotychczas przyjęcie przez nasz rząd programu Czyste Powietrze. Zakłada on wymianę przestarzałych technologicznie kotłów i pieców domowych na nowocześniejsze, ograniczające emisję wspomnianych pyłów i CO². Program ten zakłada zacieśnianie współpracy rządu i samorządów na wszystkich szczeblach, ze szczegółowym wskazaniem skali i terminów realizacji tego programu. Dotyczy to zwłaszcza właścicieli domów jednorodzinnych i wymiany pieców grzewczych na bardziej ekologiczne. W programie tym zakłada się, że do 2029 roku należy zmodyfikować ocieplanie blisko 3 mln budynków i wymienić 3 mln starych pieców (tak zwanych kopciuchów). Na realizację tego programu planuje się wydać około 100 mld zł za pośrednictwem dotacji i dopłat z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska oraz z części przychodów z handlu emisjami gazów i funduszy europejskich (Wantych, 2019). Rocznie powinno być wymienianych około 300 tys. starych pieców. Do tej pory zrealizowano około 7% tej wymiany. Wpłynęły na to zatory biurokratyczne w rozpatrywaniu złożonych wniosków. Wydano 48 tys. pozytywnych decyzji o wartości około 2 mld złotych. Reakcją Komisji UE na ten stan rzeczy było ostrzeżenie co do wykorzystywania na ten cel funduszy unijnych oraz wskazówka, aby bardziej zaangażować do tego samorządy i mieszkańców.

Część samorządów już wprowadza zakaz używania węgla przez mieszkańców. Zakaz obowiązuje już w Krakowie. W latach 2020–2021 mają tego dokonać miasta na Podkarpaciu i Mazowszu (Janik, 2019d; Krupa-Dąbrowska, 2019).

W dążeniu do oczyszczania powietrza istotną sprawą jest też zmniejszanie emisji metanu. Pochodzi on głównie z hodowli zwierząt, z obór, chlewni, kurników, ferm hodowlanych itp. Choć jest go mniej w powietrzu niż CO² i pyłów, to jednak na skutek występowania w bliskości domów mieszkalnych wpływa on z większą siłą na zdrowie ludzi. Konieczne jest w związku z tym uregulowanie prawne tych kwestii, co też próbuje się czynić.

W sierpniu 2019 roku Senat RP przyjął przepisy ustawy (zwanej Lex inwestor) w sprawie informowania społeczeństwa o inwestycjach uciążliwych dla środowiska i mieszkańców. Dotyczy to głównie przepisowego regulowania odległości takich in-

westyjii od domów mieszkalnych. Dotychczas wiele tych inwestycji nie spełniało norm odległościowych (tj. minimum 100 m od domów) (Gurgul, Łazarczyk, 2019b). Przepisy tej ustawy budzą jednak wiele wątpliwości co do zakładanych efektów, a także sprzeciw hodowców zwierząt w fermach (zwłaszcza futerkowych) (Łazarczyk, Gurgul, 2019).

Segregacja odpadów i ich odpowiednie przetwarzanie

Wyzwaniem dla samorządów i branż opakowań jest dostosowanie systemu zbiórki i przetwarzania odpadów do znowelizowanych aktów prawnych oraz przystosowanie instalacji przetwarzania odpadów do nowych technologii. Jest to problem bardzo ważny, gdyż ilość odpadów w kraju (tak jak na świecie) stale rośnie.

Nowelizacja ustawy o odpadach i ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (Malinowski, 2019) nawiązuje do tak zwanej dyrektywy odpadowej UE, która nakłada na Polskę obowiązek poddania recyklingowi 50% odpadów w roku 2020 i 65% odpadów w roku 2035. Podkreślić należy, że tylko selektywnie zebrane odpady nadają się do recyklingu. Jednocześnie jedynie 30% wszystkich odpadów można spalać. By dotrzymać powyższych założeń, samorządy planują podwyżki za odbiór odpadów. Odpowiednio wyższe będą stawki dla odpadów niesegregowanych.

Zaznaczmy, iż rocznie w kraju wyrzuca się 12,5 mln ton odpadów, a w 2018 roku tylko 19% z nich było poddane recyklingowi (Janik, 2019b).

Do recyklingu trafia tylko około 15% odpadów plastiku, szkła, metali i papieru. Ponad 60% to odpady mieszane i tylko 6% z nich odzyskuje się do dalszego przetwarzania. Stąd między innymi trend w produkcji artykułów konsumpcyjnych do stosowania opakowań wielokrotnego użytku. Wskazuje na to Dyrektywa plastikowa UE (Single-use plastics – SUP), która ma obowiązywać od 2024 roku. Ma ona wprowadzić tak zwany rozszerzony obowiązek dla producentów opakowań w tym zakresie (Jędrzejkowski, 2019b).

Dla zrozumienia i odpowiedniej oceny danego problemu warto zaznaczyć, że duża ilość odpadów trafia do Polski z zagranicy. Jak podaje Główny Inspektorat Ochrony Środowiska, w 2018 roku wwieziono ich 434,4 tys. ton, tj. o prawie 60 tys. ton więcej niż rok wcześniej i 3 razy więcej niż w roku 2015. Firmy sprowadzające te odpady deklarują, że robią to, bo nadają się one do recyklingu. W rzeczywistości nie zawsze tak jest. Służby kontrolne nie są w stanie odpowiednio tego ocenić. Ponadto znaczną część tych odpadów sprowadza się w ramach tak zwanych układów mafijnych, które często odpowiadają za wywoływanie pożarów na składowiskach (Gurgul, Łazarczyk, 2019a; Gurgul, 2019).

O zagrożeniach i wyzwaniach dla ochrony środowiska dyskutowano na 5. edycji Europejskiego Kongresu Samorządów w Krakowie w dniu 6 kwietnia 2019 roku. Było to forum wymiany poglądów między ekspertami a samorządami. Zwracano uwagę na rosnącą liczbę celów i zadań do wykonania w tym obszarze oraz

nieadekwatne do tego ich finansowanie, wynikające między innymi z wprowadzonych zmian w wysokości PJT, co zmniejszyło wpływy do budżetów samorządów (Cieślak-Wróblewska, 2019a; Cieślak-Wróblewska, 2019b). Podkreślano także problem rosnącego zagrożenia dla środowiska wynikającego ze zwiększającej się liczby samochodów osobowych i emitowanych przez nie gazów i pyłów. Emisja pyłu PM 10 pochodzi z tego źródła w 60%, zwłaszcza w dużych miastach. Sformułowano w związku z tym postulat, aby zwiększać liczbę autobusów o napędzie elektrycznym w transporcie publicznym.

Jak dotąd odpowiedzią Ministerstwa Energii na ten postulat jest planowane wprowadzenie 30-procentowej dopłaty dla osób fizycznych przy zakupie aut na prąd.

Jeżeli chodzi o eksploatację samochodów elektrycznych w realizacji zadań publicznych, to 40% samorządów odpowiedziało pozytywnie i zadeklarowało wprowadzenie zmian we flocie w przeciągu roku. Kolejne 47% samorządów zadeklarowało wprowadzenie zmian w ciągu trzech lat (Woźniak, 2019; *KHK S.A. wyróżniony za elektromobilność*, 2019). W korelacji z tymi planami ma nastąpić rozbudowa stacji ładowania prądu. Jedną z przyczyn realnie małego wzrostu liczby samochodów elektrycznych jest przesuwanie przez rząd terminu wejścia w życie Funduszu Niskoemisyjnego Transportu.

Inną jeszcze sprawą, która aktualnie jest często podejmowana przez samorządy, jest wycinka drzew w lasach, a także w miastach i przy drogach. Jest to też temat licznych publikacji medialnych i protestów ludności. Dla przykładu tylko w 2017 roku wycięto prawie 3 mln drzew. Przykładami szczególnie głośnymi były wycinka Puszczy Białowieskiej i na Mierzei Wiślanej. (Katka, 2019).

Ilustracją tego, jak samorządy radzą sobie powyższymi problemami, jest ranking samorządów prowadzony przez „Rzeczpospolitą” od 15 lat. Wskazuje on miasta i gminy, które najlepiej realizują ideę trwałego i zrównoważonego rozwoju. W edycji tego rankingu z 2019 roku zwycięzcami zostały miasta powiatowe: Sopot, Rybnik i Zielona Góra, wśród gmin miejskich: Morawica, Podkowa Leśna i Puławy, a wśród gmin wiejskich: Wielka Wieś, Strawczyn i Wisznice. Warto zaznaczyć, że Zielona Góra została uhonorowana za elektryfikację komunikacji publicznej, Podkowa Leśna za dbałość o zielen, a Wisznice za dbałość o czystość wód, powietrza i wymianę pieców węglowych oraz rozwój fotowoltaiki (Cieślak-Wróblewska, 2019a; Jędrzejewski, 2019).

Podsumowanie

Działalność gospodarcza i rosnący konsumpcjonizm ludzi to główne czynniki powodujące zmiany klimatyczne w układzie globalnym, regionalnym i lokalnym. Są one ze sobą powiązane i dlatego rozpatruje się je w tych układach. Obecnie określa się je mianem kryzysu klimatycznego, a nawet katastrofy klimatycznej. Przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga większej współpracy organizacji międzynarodowych, władz

państwowych i lokalnych. Jak dotychczas na ten temat jest więcej debat, dyskusji i sporów (zwłaszcza wśród polityków), często podważających dowody naukowe o kryzysie klimatycznym niż podejmowania konkretnych decyzji w celu rozwiązania tego problemu. Wynika to najczęściej z wąskiego ujmowania interesów danego państwa, rozwijania konkurencji gospodarczej (handlowej) w oparciu o posiadane zasoby energetyczne (na przykład węgiel). Jest to często sprzeczne z założeniami programowymi UE dotyczącymi rezygnacji z węgla na rzecz rozwoju odnawialnych źródeł energii i zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych.

Występuje także rosnące zróżnicowanie podejścia i celów gospodarczych dla ochrony klimatu w systemie przedsiębiorstw. Stąd apele na różnych forach krajowych i międzynarodowych o zwiększenie odpowiedzialności ekologicznej biznesu. Dotyczy to zwłaszcza Polski w aspekcie zakładanej transformacji energetyki i uwzględnienia wymogów UE w tym zakresie.

W układzie lokalnym ważnymi sprawami są: ograniczenie emisji CO², pyłów PM 10 i PM 2,5, odpowiednia segregacja i recykling odpadów, ochrona drzew i wód gruntowych. Dla ich właściwego rozwiązania potrzebna jest coraz większa współpraca władz państwowych i samorządowych oraz przedsiębiorstw. Te założenia mają być realizowane w ramach rządowego programu Czyste Powietrze i opracowanych na tej podstawie działań władz lokalnych. Istotnym czynnikiem jest ponadto kształtowanie świadomości i kultury ekologicznej mieszkańców.

Bibliografia

- Białas P. (2019), *Dawid, Goliat i ochrona planety*, „Rzeczpospolita”, 13.08.2019.
- Budnikowski A. (1998), *Ochrona środowiska jako problem globalny*, PWE, Warszawa.
- Cieślak-Wróblewska A. (2019a), *Mieliśmy pomysł na siebie*, „Rzeczpospolita”, 14.10.2019.
- Cieślak-Wróblewska A. (2019b), *Spustoszenie w lokalnych budżetach*, „Rzeczpospolita”, 28.10.2019.
- Dudzik S., Korzeniowska K. (2020), *Europa chce ratować świat. Czy uda jej się bez Chin i USA?*, „Gazeta Wyborcza”, 17.08.2020.
- Froioli L. (2019), *Zjednoczeni ocalimy planetę*, „Gazeta Wyborcza”, 20.07.2019.
- Groszek M. (2019), *Czy katastrofa klimatyczna wymusi nowy ład*, „Rzeczpospolita”, 18.08.2019.
- Gurgul A. (2019), *Świat tonie w śmieciach*, „Gazeta Wyborcza”, 20–21.07.2019.
- Gurgul A., Łazarczyk G. (2019a), *Polska wysypiskiem śmieci w Europie*, „Gazeta Wyborcza”, 18.06.2019.
- Gurgul A., Łazarczyk G. (2019b), *Rząd zdecydował: smród bez kontroli*, „Gazeta Wyborcza”, 6.08.2019.
- Janik M. (2019a), *W poszukiwaniu idealnego modelu*, „Rzeczpospolita”, 4.10.2019.

- Janik M. (2019b), *Pod względem śmieci udało nam się już dogonić Zachód*, „Rzeczpospolita”, 13.10.2019.
- Janik M. (2019c), *Smog przyniósł rząd*, „Rzeczpospolita”, 26.09.2019.
- Janik M. (2019d), *Miasta uciekają od węgla*, „Rzeczpospolita”, 4.11.2019.
- Jędrzejewski J. (2019), *Więcej energii i ciepła na Podkarpaciu*, „Rzeczpospolita”, 18.10.2019.
- Jędrzejkowski J. (2019a), *Jaka powinna być Polska energetyka przyszłości*, „Rzeczpospolita”, 20.10.2019.
- Jędrzejkowski J. (2019b), *Sojusz dla lepszej gospodarki tworzywami sztucznymi*, „Rzeczpospolita”, 19.04.2019.
- Katka A. (2019), *Zamach na Mierzeję*, „Gazeta Wyborcza”, 12.09.2019.
- KHK S.A. wyróżniony za elektromobilność (2019), <https://khk.krakow.pl/pl/aktualnosci/khk-sa-wyrozniiony-za-elektromobilnosc/#> [dostęp: 19.01.2022].
- Klimas B. (2019), *Smog zatruwa młode mózgi*, „Rzeczpospolita”, 21.10.2019.
- Kózek B. (2019), *Innowacje pomagają w wysiłkach na rzecz środowiska*, „Rzeczpospolita”, 7.10.2019.
- Krupa-Dąbrowska R. (2019), *Czyste powietrze nie musi być luksusem*, „Rzeczpospolita”, 11.10.2019.
- Łakoma A. (2019), *Transformacja po polsku*, „Rzeczpospolita”, 26.10.2019.
- Łazarczyk G., Gurgul A. (2019), *Nadchodzi wielki smród*, „Gazeta Wyborcza”, 20.08.2019.
- Malinowski R. (2019), *Walcząc z odpadami, trzeba ograniczyć ich powstawanie*, „Rzeczpospolita”, 16.09.2019.
- Siemiańczyk G. (2019), *Nowy budżet UE szansą dla Polski*, „Rzeczpospolita”, 6.11.2019.
- Słojewska A. (2019), *13 mld euro mniej z UE*, „Rzeczpospolita”, 17.10.2019.
- Stoczkiewicz M. (2019a), *Polityczna licytacja na ekopomysły*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 10–11.05.2019.
- Stoczkiewicz M. (2019b), *Wyjście z węgla czy z Unii?*, „Rzeczpospolita”, 21.09.2019.
- Stoczkiewicz M. (2019c), *Bez samorządów nie da się rządzić*, „Rzeczpospolita”, 29.07.2019.
- Sześć kroków dla ludzkości (2019), „Gazeta Wyborcza”, 6.11.2019.
- Ślusarczyk Z. (2019), *Rosnąca potrzeba innowacyjnego podejścia w obronie środowiska naturalnego w świetle zobowiązań UE*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie”, nr 2/29.
- Wantych D. (2019a), *Ameryka pali Paryż*, „Gazeta Wyborcza”, 6.10.2019.
- Wantych D. (2019b), *Pozornie czyste powietrze*, „Gazeta Wyborcza”, 19.09.2019.
- Wojrak A. (2019), *Uratują nas drzewa*, „Gazeta Wyborcza”, 5.07.2019.
- Woźniak A. (2019), *Samorządy budują floty aut na prąd*, „Rzeczpospolita”, 7.11.2019.

Summary**Ecological safety management in a local system**

Economic activity and growing consumerism are the main factors causing climate change in the global, regional and local systems. They are related to each other and are therefore considered in these systems. Climate change is now referred to as the „climate crisis” or even „climate catastrophe”. Counteracting the climate crisis requires a large degree of cooperation between international organizations, state and local authorities. So far, there is more debate, discussion and dispute (especially among politicians) on this topic – often undermining scientific evidence about the climate crisis – than there is concrete decision-making to solve it. The aim of the article is to characterize the main threats to the natural environment and to evaluate the actions taken so far to counteract these threats.

Keywords: ecological safety, climate change, consumerism

Zenon Ślusarczyk*

Polskie wyzwania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021–2027

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_02zs

Współcześnie zmiany klimatu i postępująca degradacja środowiska naturalnego są największymi wyzwaniami ekologicznymi w układzie globalnym i regionalnym. Stąd też zauważalne działania Unii Europejskiej na rzecz zrównoważonego rozwoju i neutralności klimatycznej ujęte w programach i celach na lata 2021–2027 i następne. Dotyczy to zwłaszcza odchodzenia od kopalnych źródeł energii i zastępowanie ich źródłami odnawialnymi (pakiet energetyczny). W realizacji tych celów konieczna jest solidarność i odpowiedzialność państw członkowskich, co nie zawsze i nie w pełni następuje z racji ich określonych interesów i kosztów związanych z wprowadzeniem innowacyjnej restrukturyzacji i transformacji sektora energetycznego. Celem artykułu jest wskazanie najważniejszych zagadnień w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021–2027. Artykuł ten jest kontynuacją dwóch poprzednich opublikowanych w tym czasopiśmie.

Słowa kluczowe: polityka klimatyczna, ochrona środowiska naturalnego, dotacje z unijnego budżetu

Wprowadzenie

Unia Europejska w sprawie redukcji gazów cieplarnianych kieruje się zaleceniami konferencji międzynarodowych, zwłaszcza tych z Rio de Janeiro z 1992 roku, kiedy odbył się Szczyt Ziemi. Podpisano wówczas szereg deklaracji i porozumień

* Prof. nadzw. dr hab. Zenon Ślusarczyk.

określających rangę wspólnego działania w zakresie ochrony środowiska. Obowiązują także ustalenia konferencji w Kioto z roku 1997. Dalsze, bardziej konkretne cele i zobowiązania państw w tym zakresie przyjęto na konferencji o ochronie klimatu w Paryżu (2015) i Katowicach (2018). Określono podczas nich zasadniczy cel, jakim jest osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku poprzez zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o 20%, a nawet 30% oraz zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii w bilansie energetycznym do 20%. Wskazano także na konieczność zapewnienia dotacji unijnych dla realizacji tych celów.

Sprawy te rozpatrywano oraz podejmowano stosowne decyzje prawne, polityczne i ekonomiczne również na między państwowych forach unijnych.

W literaturze przedmiotu dość jednomyślnie ocenia się, że sprawami zmian klimatu i ochrony środowiska Unia Europejska zajęła się dość jednoznacznie, poczynając od traktatu z Maastricht z 1995 roku. W grudniu 1995 roku Komisja Europejska przyjęła Białą Księgę zawierającą nowe podstawy i założenia polityki energetycznej i ochrony środowiska.

Wymienione wyżej, a także inne jeszcze międzynarodowe aspekty ochrony klimatu i środowiska zostały uwzględnione w traktacie z Lizbony z 2007 roku, uznającym te sprawy za jeden z obszarów, w których UE będzie dzielić kompetencje z państwami członkowskimi.

Celem artykułu jest wskazanie najważniejszych zagadnień w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego, które powinny być realizowane z pomocą dotacji z unijnego budżetu na lata 2021–2027. Artykuł ten jest kontynuacją dwóch poprzednich opublikowanych w tym czasopiśmie.

Dalsza konkretyzacja polityki klimatycznej UE

Uwzględniając rozmowy i porozumienia na arenie międzynarodowej (Budnikowski, 1998: 9 i nast.; Ślusarczyk, 2019: 41 i nast.), Unia Europejska przyjęła w 2008 roku pakiet legislacyjny, który ma umożliwiać osiągnięcie podstawowych celów w zakresie przeciwdziałania negatywnym zmianom klimatycznym.

Jeszcze bardziej wnikliwą konkretyzację polityki klimatycznej i ochrony środowiska w wymienionym okresie obserwujemy w opracowywanej i wdrażanej polityce regionalnej i funduszach strukturalnych z budżetu UE. Uwzględniono w nich dysproporcje w rozwoju gospodarek państw członkowskich i ich regionów, a także występujące trudne warunki klimatyczne, słabo rozwiniętą infrastrukturę transportową itp.

Dla stopniowego rozwoju w tych (i innych) dziedzinach już w 1972 roku postanowiono zapewnić dla realizacji celów polityki regionalnej odpowiednie środki finansowe. Miały to być środki z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej (EAGGF). W 1975 roku, po uwzględnieniu nowych założeń powstał Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (ERDF). Wszystkie środki z tego Funduszu były rozdzielane pomiędzy państwa

członkowskie według systemu kwotowego. Zmieniono to w 1985 roku, zastępując kwoty tak zwanymi widelkami interwencji. Wprowadzono zarazem zasadę programowania rozwoju regionalnego od pojedynczych projektów na rzecz programów inicjowanych przez Wspólnotę lub programów krajowych mających znaczenie dla Wspólnoty jako całości.

Po podpisaniu Jednolitego aktu europejskiego w 1986 roku stworzono podstawy dla nowej polityki strukturalnej, w tym regionalnej. Do Traktatu o Unii Europejskiej wprowadzono tytuł V „Spójność ekonomiczna i socjalna” oraz przeprowadzono reformę trzech funduszy strukturalnych (ERDF, EFS i EAGGF), które miały ukierunkować ich funkcjonowanie w sposób skoordynowany. Zwiększono też kwotę budżetową na te cele.

Za podstawowe zasady polityki strukturalnej (w tym regionalnej) uznano:

1. Oparcie selekcji regionów, którym przysługuje pomoc z budżetu UE, na kryteriach wspólnotowych.
2. Ostateczne odstępianie od systemu kwotowego na rzecz zasady współfinansowania (środki z UE mogą uzupełniać, a nie zastępować środki krajowe). Udział środków wspólnotowych w całkowitych kosztach danego projektu może wynosić w zależności od celu od 25 do 75%.
3. Partnerstwo: ścisła współpraca między komisją a odpowiednimi władzami na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym w przygotowaniu i realizacji danego projektu.

Zasady te zostały dodatkowo ugruntowane i rozbudowane wraz z podpisaniem traktatu z Maastricht.

Utworzono Fundusz Spójności (CF) o zakresie działania nie regionalnym – jak w przypadku istniejących już funduszy strukturalnych – ale krajowym. Pomoc z tego funduszu jest przeznaczona na finansowanie projektów w dziedzinie ochrony środowiska i na rozwój infrastruktury dla państw, w których poziom PKB na jednego mieszkańca jest niższy niż 90% średniej dla całej Unii Europejskiej.

Na mocy traktatu z Maastricht powołano nowy organ UE – Komitet Regionów jako instytucję doradczą dla Rady Europejskiej i Komisji (Rudnicki, 2020: 10 i nast.; Pietrzyk, 2020; Włodarczyk, 2012: 5 i nast.).

W Polsce przyjęto Narodową Strategię Spójności obejmującą 16 programów operacyjnych, w tym Rozwój Polski Wschodniej, Rozwój Infrastruktury i Środowiska, Innowacyjną Gospodarkę i Program Współpracy Nadgranicznej. Na ich realizację otrzymano z budżetu Unii Europejskiej 67 mld euro. W zarządzaniu tymi środkami uczestniczyły instytucje zarządzające, pośredniczące, wdrażające, monitorujące i jednostki audytu. W przypadku obszarów, które charakteryzują się niekorzystnymi warunkami przyrodniczymi, fundusze UE dofinansowują inwestycje poprawiające zrównoważone wykorzystywanie zasobów naturalnych, ochronę zasobów leśnych i wodnych (zob. Ślusarczyk, Szyjko, 2008: 5 i nast.; Bojko, Józwick, Szewczyk, 2009: 3 i nast.; Portal Funduszy Europejskich).

Budżet Unii Europejskiej na lata 2021–2027

Pieniądze w budżecie Unii Europejskiej pochodzą z zasobów własnych, tzn. z opłat celnych za towary importowane z krajów spoza UE. Stanowi to około 15% budżetu (*Budżet Unii Europejskiej w pigułce*, 2006: 2 i nast.).

Drugim źródłem są środki uzyskane z podatku od wartości dodanej – VAT, w postaci jednakowej stawki procentowej stosowanej dla ujednoliconej wartości dochodów z tytułu VAT osiąganych przez każde państwo członkowskie. To również wynosi około 15% dochodów budżetowych.

Trzecie źródło to środki uzależnione od dochodu narodowego brutto danego państwa. Jest to jednolita stawka procentowa 0,73%. Stąd pochodzi prawie 70% budżetu UE.

Czwartym źródłem są kary finansowe nakładane na przedsiębiorstwa za łamanie prawa konkurencji i innych przepisów, co stanowi około 1% budżetu.

Przyjętą zasadą jest, że mniej zamożne państwa członkowskie otrzymują proporcjonalnie więcej dofinansowania niż bogatsze. Ogólnie biorąc, większość państw członkowskich otrzymuje więcej pieniędzy z budżetu UE niż do niego wpłaca. Zgodnie z obowiązującymi traktatami unijnymi nie powinno być deficytu budżetowego Wspólnoty.

Tryb podejmowania decyzji w sprawie ustaleń budżetu

Decyzje w sprawie budżetu unijnego w odpowiednim czasie i według przyjętej procedury podejmują: Komisja Europejska, Rada Europejska i Parlament Europejski. Na początku wszystkie te organy zawierają wiążące porozumienie, w którym zobowiązują się do zachowania dyscypliny budżetowej: terminowego planowania i ścisłej współpracy przy ustalaniu budżetów rocznych. Ważną podstawą takiego porozumienia są wieloletnie ramy finansowe, w których określa się górne granice rocznych wydatków (zwanych pułapami) w poszczególnych pozycjach budżetowych. Pułapów tych należy przestrzegać, planując budżet na dany rok.

Roczny budżet wymaga nie tylko zatwierdzenia ze strony Parlamentu i Rady, ale musi też być oparty na odpowiednich przepisach prawa wspólnotowego. Przepisy te mają formę aktu prawnego upoważniającego te (i inne) instytucje do podejmowania stosownych decyzji.

Wydatki budżetowe

Wydatki budżetowe Unii Europejskiej przyjęło się dzielić na obowiązkowe i nieobowiązkowe. Do tych pierwszych zalicza się wszystkie wydatki wynikające z umów międzynarodowych i traktatów. Pozostałe są nieobowiązkowe. Ostateczny głos w tych sprawach mają Rada Europejska i Parlament, który może odrzucić budżet.

Odpowiedzialność za wykonanie przyjętego budżetu spoczywa na Komisji Europejskiej, ale w praktyce około 75% środków wydawane jest w ramach tak zwanego zarządzania dzielonego z państwami członkowskimi, bo to one głównie z niego korzystają. Wprowadzono w związku z tym mechanizm kontrolny, czy zarządzanie to było i jest zgodne z przepisami. Jeśli okaże się, że nie, to przyznane środki należy zwrócić (*Budżet Unii Europejskiej w pigułce*, 2006: 2 i nast.).

Kontrowersje wokół uchwalenia nowego budżetu w aspekcie korzystania z niego przez państwa w połączeniu z przestrzeganiem przez nie unijnych wymogów praworządności

Sprawa uzależnienia przyznania środków z budżetu unijnego od przestrzegania praworządności dotyczyła głównie Polski i Węgier. Chodzi o naruszanie niezawisłości sądów między innymi poprzez polityczne decyzje ich doboru i odwoływania, zmian kompetencyjnych itp. Instytucje UE analizowały i oceniały te sprawy od kilku lat i w oparciu o zebrane dowody sformułowały wniosek, by dla Polski i Węgier z racji sformułowanych zarzutów ograniczyć dotacje z budżetu UE na lata 2021–2027. W odpowiedzi kraje te powołały się na swą konstytucyjną suwerenność w załatwianiu tych spraw i zagroziły wetem wobec przyjęcia nowego budżetu UE. Zagrożono nawet wyjściem z Unii, jeśli ostatecznie ocena Polski nie będzie zmieniona (Słojewska, 2020; Baczyński, 2020). Obie strony zapowiadały odwołanie się w tej sprawie do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (TSUE).

Stanowisko w sprawie weta Polski i Węgier przeciągało ostateczne uchwalenie budżetu i jego części składowych, w tym dla ochrony klimatu i środowiska (Buras, Guttenberg, 2020; Bielecki, 2020a). W efekcie tych podejść, sporów i kontrowersji instytucje UE zaproponowały mniej rygorystyczną wersję powiązań pomiędzy praworządnością a przyznawaniem środków z budżetu unijnego, ale też pewne zmiany w przeznaczeniu pieniędzy z budżetu, w tym na ochronę klimatu (Bielecki, 2020b). Ostatecznie Polska i Węgry wycofały się z groźby weta i z zadowoleniem przyjęły decyzję UE o wielkości środków przyznanych im z budżetu na lata 2021–2027. Stanowisko Polski i Węgier w sprawie weta nie spotkało się z poparciem ze strony innych państw.

W ocenie mediów instytucje UE wiedziały, jak obejść groźbę weta Polski i Węgier (Orzechowski, Maciejarz, 2020; Kokot, 2020). Przedmiotem sporów w negocjacjach państw członkowskich z instytucjami UE stały się też propozycje związane z ochroną klimatu, zwłaszcza w aspekcie proponowanych przez UE ograniczeń w wydobywaniu węgla i likwidacji kopalń do 2049 roku w ramach projektu Zielony Ład (Wielński, 2020). Ostatecznie osiągnięto porozumienie wszystkich państw i instytucji UE i uchwalono budżet na lata 2021–2027 o wartości 1074 biliona euro oraz 750 mld euro na Fundusz Odbudowy, który ma pomóc gospodarce w czasie

pandemii koronawirusa. Z tego dla Polski przyznano 125 mld euro z budżetu oraz 37 mld z Funduszu Odbudowy. Przy podziale środków dla poszczególnych państw również pojawiły się spory i różne propozycje.

Opinie sondażowe Polaków o uchwalonym budżecie UE i dotacjach z niego dla Polski są pozytywne (Dąbrowska, 2020). Konkretny podział środków z budżetu na wspieranie priorytetowych projektów, w tym dotyczących ochrony klimatu i środowiska, następuje po uchwaleniu budżetu i w ramach ścisłej współpracy z rządami państw członkowskich. Tryb składania wniosków i czas ich rozpatrywania jest ogólnie znany, wskazany między innymi w przyjętym programie Europejski Zielony Ład oraz w Funduszu Sprawiedliwej Transformacji (FST), dysponującym 17,5 mld euro (Słojewska, 2021). Mechanizm dopłat nie zmienia się zasadniczo, choć pandemia COVID-19 powoduje pewne trudności również w tym aspekcie. Priorytetami dopłat z budżetu UE będą te, które zakładają osiągnięcie zeroemisyjności i niskoemisyjności gospodarek. W szczególności chodzi o inwestycje dotyczące odnawialnych źródeł energii, infrastruktury transportowej (napędy elektryczne), co promuje program Zielonego Ładu. Z analiz i opinii wynika, że w Polsce najszybsze efekty dałyby inwestycje w termomodernizację, ciepłownictwo i efektywność energetyczną (Orzechowski, 2020; Błaszczak, 2017; Oksińska, 2018; Duch, 2020).

Odchodzenie od węgla i zamykanie kopalni – trudne rozmowy i nie do końca sprecyzowane plany

W wypowiedziach polityków, ale także związków górniczych, wciąż podkreśla się, że węgiel to fundament produkcji energii i rozwoju gospodarczego. Tą opinią uwarunkowane jest krytyczne podejście do propozycji Unii Europejskiej o zamykaniu kopalni do 2049 roku (program Czyste Powietrze). Wskazuje się, że będzie to bardzo kosztowne i społecznie dotkliwe oraz że nie w pełni pomoże w tym budżet UE (Ślusarczyk, 2019: 45–47).

Jak już wskazano, węgiel kamienny i brunatny stanowi ponad 70% surowców w produkcji energii. Zakłada się, że w 2030 roku jego udział zmniejszy się do 56%, a w 2040 roku do 11%. Udział innych źródeł energii w tym horyzoncie czasowym ma wynosić: elektrownie wiatrowe – 9,5%, gazowe – 9%, inne – 3%. Na inwestycje w odnawialne źródła energii do 2040 roku zamierza się wydać 136 mld złotych, głównie na farmy wiatrowe. Zakłada to program przyjęty przez rząd w październiku 2020 roku (Niedziółka, 2020: 16; Oksińska, 2021). W rozmowach ze związkami górników wstępnie przyjęto harmonogram zamykania kopalni do 2040 roku, w tym także ich łączenia (Chyż, Korzeniowska, 2020).

Zgodnie z przyjętym przez UE Funduszem Sprawiedliwej Transformacji Polska ma otrzymać odpowiednie środki finansowe na realizację tego celu. Będzie to odpowiednio czasowo i instytucjonalnie negocjowane i uzgadniane. Przewiduje się, że górnictwo na Śląsku otrzyma z Unii ponad 2 mld euro, a województwo łódzkie 344 mln euro

(Bujalski, 2021; Zając, 2019). Perspektywa likwidacji kopalni i stawianie na dobry rozwój odnawialnych źródeł energii powoduje, że kopalnie zaczynają inwestować w rozwój OZE. Przykładem jest Tauron Polska Energia, który zamierza zbudować pięć farm wiatrowych o łącznej mocy 180 MW. Takie inicjatywy podejmują także inne kopalnie i elektrownie (Skwirowski, 2019; Oksińska, 2020; Zając, 2019).

Wiatr, promienie słoneczne, deszcz, nurty rzek, fale morskie

Geotermia i biomasa to naturalne źródła energii, których wykorzystywanie nie wiąże się z ich wyeksploatowaniem tak jak węgla kamiennego i brunatnego. Rozwój nowych technologii ich instalowania i wykorzystania powoduje widoczny spadek kosztów tych inwestycji.

W pierwszej połowie 2019 roku moc zainstalowanych OZE, WMW w Polsce wynosił ponad 8584 MW, w tym z instalacji wiatrowych prawie 5900 MW, z biomasy 1486 MW, z fotowoltaiki 259 MW. Najszybciej rozwija się fotowoltaika. W 2018 roku był to wzrost o 112 MW (Tułeczka, Majewski, 2019). Rządowe plany zakładają rozwój farm wiatrowych. W ciągu najbliższych 2 lat ich moc ma wzrosnąć o 920 MW (zob. Urząd Regulacji Energetyki). Rozwój OZE wspierany jest z Programu Operacyjnego Infrastruktury i Środowiska (Wieczerzak-Kruseńska, 2018). Polski rząd kieruje do instytucji UE wnioski o większe finansowanie transformacji energetycznej z systemu handlu pozwoleniami na emisję CO², co mogłoby przynieść Polsce dodatkowe 3–5 mld euro w najbliższej perspektywie finansowej (Cedro, Żylińska, 2021).

Podsumowanie

Ochrona klimatu i środowiska naturalnego stała się obecnie priorytetem na forum ONZ i Unii Europejskiej. Zasadniczym celem podejmowanych działań jest ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, zwłaszcza CO². Uzależnienie Polski od węgla w produkcji energii powoduje, że władze naszego kraju są bardzo wrażliwe na międzynarodowe działania w tym zakresie.

Unia Europejska jest w awangardzie pod względem starań o ochronę klimatu. Wdraża wiele programów i projektów w tym zakresie i współfinansuje ich realizację. Kontynuacja tych działań przewidziana jest również w budżecie Unii na lata 2021–2027.

Bibliografia

- Baczyński J. (2020), *Orbanizacja*, „Rzeczpospolita”, 16–20.12.2020.
- Bielecki T. (2020a), *Szczyt na krawędzi porażki*, „Gazeta Wyborcza”, 20.07.2020.
- Bielecki T. (2020b), *Bruksela dzieli i negocjuje*, „Gazeta Wyborcza”, 18–19.07.2020.
- Błaszczak A. (2017), *Zrównoważony rozwój to konieczność*, „Rzeczpospolita”, 11.12.2017.
- Bojko Z., Jóźwik B., Szewczyk M. (2009), *Fundusze Unii Europejskiej w Polsce*, KUL, Lublin.
- Budnikowski A. (1998), *Ochrona środowiska jako problem globalny*, PWE, Warszawa.
- Budżet Unii Europejskiej w pigułce* (2006), Komisja Europejska, Warszawa.
- Bujalski Sz. (2021), *Bełchatów nad przepaścią*, „Gazeta Wyborcza”, 2.02.2021.
- Buras P., Guttenberg L. (2020), *Polska i Węgry igrają z ogniem*, „Gazeta Wyborcza”, 24.11.2020.
- Cedro M., Żylińska J. (2021), *Rządowa ofensywa klimatyczna*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 8.02.2021.
- Chyż B., Korzeniowska K. (2020), *Dotkliwy schylek ery węgla*, „Gazeta Wyborcza”, 6.10.2020.
- Dąbrowska Z. (2020), *Kompromis na szczycie dobry dla Polski i dla całej Unii*, „Rzeczpospolita”, 14.12.2020.
- Duch E. (2020), *Nie opóźniać prac nad Funduszem Odbudowy*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 16–18.10.2020.
- Kokot M. (2020), *Polska i Węgry osamotnione*, „Gazeta Wyborcza”, 20.11.2020.
- Niedziółka D. (2020), *Rynek energii w Polsce*, Difin, Warszawa.
- Oksińska B. (2018), *Pomysły na walkę ze smogiem są, zabrakło odwagi*, „Rzeczpospolita”, 15.01.2018.
- Oksińska B. (2020), *W poszukiwaniu alternatywy dla węgla*, „Rzeczpospolita”, 12.11.2020.
- Oksińska B. (2021), *Polska żegna się powoli z węglem, a wita z atomem*, „Rzeczpospolita”, 3.02.2021.
- Orzechowski A. (2020), *Miliardy euro dla Polski*, „Gazeta Wyborcza”, 22.07.2020.
- Orzechowski A., Maciejarz D. (2020), *Morawiecki jako „twardy negocjator”. Jaka jest prawda*, „Gazeta Wyborcza”, 23.07.2020.
- Pietrzyk J. (2020), *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rudnicki M. (2020), *Polityka regionalna Unii Europejskiej: zagadnienia prawno-finansowe*, Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań.
- Skwirowski P. (2019), *Sprawiedliwa transformacja polskiej energetyki*, „Rzeczpospolita”, 28.09.2019.
- Słojewska A. (2020), *Fakty i mity o praworządności*, „Rzeczpospolita”, 16.12.2020.

- Słojewska A. (2021), *Kłopoty z darmowymi miliardami z Unii*, „Rzeczpospolita”, 5.02.2021.
- Ślusarczyk Z. (2019), *Rosnąca potrzeba innowacyjnego podejścia w obronie środowiska naturalnego w świetle zobowiązań UE*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie”, nr 2/29.
- Ślusarczyk Z., Szyjko C.T. (2008), *Praktyczny przewodnik po funduszach strukturalnych na lata 2007–2013*, Raport z badań naukowych, Wydawnictwo M.M, Warszawa.
- Tułęcka J., Majewski J. (2019), *Energia odnawialna i kogeneracja to nasza pasja!*, „Rzeczpospolita”, 3.09.2019.
- Wieczerek-Kruseńska A. (2018), *Fundusz Ochrony środowiska jest w lesie z funduszami UE*, „Rzeczpospolita”, 2.10.2018.
- Wielński T. (2020), *Czego PiS nie mówi o szczycie UE. Praworządność i wartości europejskie to fundament, wytyczne szczytu nie są bezzębne*, „Gazeta Wyborcza”, 24.07.2020.
- Włodarczyk R. (2012), *Polityka klimatyczna Unii Europejskiej i jej wpływ na gospodarkę państw członkowskich. Przegląd badań Komisji Europejskiej*, [w:] K. Tarnawska (red.), *Ewolucja budżetu Unii Europejskiej w kontekście wyzwań klimatycznych*, Difin, Warszawa.
- Zajac R. (2019), *Niepewna przyszłość naszego węgla*, „Rzeczpospolita”, 2.01.2019.

Źródła internetowe

Portal Funduszy Europejskich, <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl> [dostęp: 24.11.2021].

Urząd Regulacji Energetyki, <https://www.ure.gov.pl/> [dostęp: 25.11.2021].

Summary

Polish climate and environmental challenges that should be met with the help of subsidies from the EU budget for 2021–2027

Currently, climate change and the progressive degradation of the natural environment are the greatest ecological challenges in the global and regional systems. Hence the noticeable actions of the European Union for sustainable development and climate neutrality included in the programs and objectives for 2021–2027 and beyond. This applies in particular to moving away from fossil fuels and replacing them with renewable sources. In achieving these goals, solidarity and the responsibility of the Member States are necessary, which do not always or fully occur due to specific interests and the costs related to the introduction of innovative restructuring and transformation of the energy sector.

The aim of this article is to indicate the most important issues in the field of climate and environmental protection, which should be implemented with the help of subsidies from the EU budget for 2021–2027. This article is a continuation of two previous articles published in this journal.

Keywords: climate policy, environmental protection, subsidies from the EU budget

Nebras Al-Masny*  <https://orcid.org/0000-0002-9804-8787>

Stowarzyszenie regionalne państw. Podstawowe informacje przydatne w zarządzaniu firmami

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_03nam

Organizacje i stowarzyszenia regionalne państw w zakresie rozwoju współpracy gospodarczej i handlowej stanowią ważny składnik globalnych procesów zmian istotnych dla zarządzania przedsiębiorstwami. Zmiany te rodzą różnego rodzaju wyzwania w stosunkach handlowych państw i ich ugrupowań regionalnych i mają charakter dynamiczny. Stąd też potrzeba dalszego kształtowania międzynarodowego ładu gospodarczego, w tym przez takie stowarzyszenia, jak ASEAN, SAARC i Mercosur dążące do pogłębienia i rozszerzenia stosunków handlowych między państwami członkowskimi i innymi, z uwzględnieniem przepisów międzynarodowych i innych stowarzyszeń, na przykład Unii Europejskiej. Artykuł charakteryzuje regionalne stowarzyszenia wybranych państw z perspektywy globalizacji.

Słowa kluczowe: globalizacja, regionalizm, organizacje międzynarodowe i regionalne

Wstęp

Organizacje i stowarzyszenia regionalne państw w zakresie rozwoju współpracy gospodarczej i handlowej stanowią ważny składnik globalnych procesów zmian istotnych dla zarządzania przedsiębiorstwami. Zmiany te rodzą różnego rodzaju wyzwania w stosunkach handlowych państw i ich ugrupowań regionalnych i mają charakter dynamiczny. Stąd też potrzeba dalszego kształtowania międzynarodowego ładu gospodarczego, w tym przez takie stowarzyszenia, jak ASEAN, SAARC i Mercosur dążące do pogłębienia i rozszerzenia stosunków handlowych między państwami członkowskimi i innymi z uwzględnieniem przepisów międzynarodowych i innych

* Nebras Al-Masny – dr nauk politycznych, analityk ekonomiczny, Ambasada Zjednoczonych Emiratów Arabskich w Polsce.

stowarzyszeń, na przykład Unii Europejskiej. Artykuł charakteryzuje regionalne stowarzyszenia wybranych państw z perspektywy globalizacji.

Globalizacja a regionalizm

Globalizacja polega na długotrwałym procesie integrowania działalności na poziomie gospodarek przemysłów (sektorów oraz przedsiębiorstw) ponad granicami państw dzięki rozszerzeniu, pogłębieniu oraz intensyfikacji różnego rodzaju powiązań handlowych, inwestycyjnych, kooperacyjnych itp., co prowadzi do tworzenia się współzależnego systemu ekonomicznego w skali światowej (Łoś-Nowak, 2004: 8 i nast.).

W powyższym aspekcie ważne jest zaznaczenie, że w zglobalizowanym świecie państwa muszą nieustannie weryfikować stan swojego bezpieczeństwa (zwłaszcza finansowego i energetycznego) i czynią to w sposób instytucjonalny, jeśli są członkami lub partnerami danego ugrupowania regionalnego uznawanego przez organizacje międzynarodowe, między innymi takie, jak ONZ, Unia Europejska, Bank Światowy (Stańczyk, 1996: 30 i nast.; Zorska, 2007: 17 i nast.).

Regionalizm, ogólnie biorąc, to porozumienia państw w wymiarze kontynentalnym lub międzykontynentalnym w celu rozszerzenia i rozwoju współpracy gospodarczej (i innej) (Guzek, 2006: 7 i nast.; Gwiazda, 2000: 12 i nast.; Kotyński, 2003: 13 i nast.).

Utworzenie i rozwój stowarzyszenia państw Azji Południowo-Wschodniej

Kontynent azjatycki jest największym obszarowo i demograficznie kontynentem na świecie, a zarazem mocno zróżnicowanym pod względem rozwoju gospodarczego i społecznego (zob. *Oxford. Encyklopedia szkolna*, 1991: 78–87). Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzenie, należy zaznaczyć, iż jest ponadto istotnym źródłem pomysłów i inicjatyw zawierania porozumień (układów) w celu sprostania wyzwaniom globalnego rynku. Jednym z nich było utworzenie ASEAN 8 sierpnia 1967 roku przez państwa założycielskie: Indonezję, Malezję, Filipiny, Singapur i Tajlandię. Te kraje podpisały w Bangkoku deklarację, w której określono cele powołanej organizacji (Bangkok Declaration). Należą do nich: poprawa dynamiki wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego, promowanie pokoju i stabilizacji w regionie oraz współpracy między państwami w celu osiągnięcia wspólnych celów gospodarczych i społecznych. ASEAN stał się stowarzyszeniem otwartym dla każdego państwa z tego regionu, które aspiruje do członkostwa i realizuje zasady i cele podstawowe organizacji. W latach 1984–1999 przystąpiły do niego Brunei, Wietnam, Laos i Kambodża.

W 1992 roku ASEAN zainicjował projekt mający na celu utworzenie Strefy Wolnego Handlu (APTA, ASEAN Free Trade Area) poprzez stopniową redukcję taryfowych i pozataryfowych barier handlowych w regionie, a także harmonizację nomenklatury celnej i innych procedur. Przewidziano docelowe zniesienie wszystkich cel importowych na wszystkie grupy towarów (*Biuletyn Polskiego Instytutu Spraw Międzynarodowych*, 2013: 6 i nast.).

Rozwój stosunków Unii Europejskiej z ASEAN

Relacje między UE i państwami wchodzącymi w skład ASEAN zostały zapoczątkowane w 1972 roku poprzez tak zwany Specjalny Komitet Koordynujący. W maju 1975 roku utworzono wspólną Grupę Studyjną ASEAN – UE, której zadaniem było rozpoznanie możliwości nawiązania bliższej współpracy. W ślad za tym w 1976 roku nawiązano oficjalne stosunki dyplomatyczne.

Kraje ASEAN postrzegały współpracę z UE jako możliwość rozwiązania problemów dostępu do rynku wspólnotowego.

Dynamika stosunków między ASEAN i UE wzrosła, kiedy zrealizowano postulat Hansa-Dietricha Genschera (ówczesnego Wicekanclerza i Ministra Spraw Zagranicznych RFN), aby regularne kontakty pomiędzy stronami odbywały się na szczeblu ministerialnym. Zostały one zatwierdzone po podpisaniu 7 marca 1980 roku umowy o współpracy pomiędzy ASEAN i UE. Zdefiniowano w niej założenia współpracy handlowej, gospodarczej i technicznej oraz powołano Komitet Współpracy jako strukturę monitorującą rozwój relacji między stronami układu.

W 1994 roku UE zainicjowała Nową Strategię dla Azji, podkreślając, że ASEAN pozostanie kluczowym partnerem UE w Azji pomimo dialogu prowadzonego przez UE z innymi krajami. Pozwoliło to na płynne rozszerzenie powiązań UE z pozostałymi krajami tego regionu. Proces ten przybrał formę tak zwanych Spotkań Azji z Europą.

Można więc powiedzieć, że UE uznała ASEAN za motor dialogu między Azją a Europą. Zapowiedziano stworzenie systemu wymiany informacji o przedsiębiorstwach (zob. Janiec, Rodzik, Urbańska, 2002: 51–75).

Na szczycie ASEAN–UE w grudniu 2000 roku w deklaracjach o dalszej współpracy zwrócono uwagę na to, żeby obejmowała ona także ochronę środowiska i zrównoważone wykorzystywanie zasobów naturalnych oraz dalszy rozwój nowych technologii informatycznych.

Południowoazjatyckie Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego (SAARC)

Inicjatywa powołania SAARC zrodziła się w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku. W 1981 roku po konsultacjach między rządami Bangladeszu, Bhutanu, Indii, Malediwów, Nepalu, Pakistanu i Sri Lanki powołano Wspólny Komitet, którego zadaniem było zidentyfikowanie potencjalnych partnerów stowarzyszenia i obszarów współpracy. Na podstawie analiz i prognoz w sierpniu 1983 roku ministrowie spraw zagranicznych zainteresowanych krajów na spotkaniu w New Delhi wydali deklarację o Południowoazjatyckiej Współpracy Regionalnej (*Declaration on South Asian Regional Co-operation*). Na szczycie państw zainteresowanych przystąpieniem do stowarzyszenia w grudniu 1985 roku zatwierdzono Kartę SAARC. Państwami członkowskimi zostały Bangladesz, Bhutan, Indie, Malediwy, Nepal, Pakistan i Sri Lanka.

Do zasadniczych celów współpracy w ramach stowarzyszenia zadeklarowanych w Karcie SAARC zaliczono promowanie dobrobytu i poprawę jakości życia, stymulowanie rozwoju gospodarczego i społecznego, współpracy z innymi regionalnymi i międzynarodowymi organizacjami. Działalność SAARC przebiega w oparciu o Zintegrowany Program Działania (IPA), obejmujący 11 obszarów.

Najważniejszą z podjętych i realizowanych inicjatyw gospodarczych jest Południowoazjatyckie Porozumienie o Preferencjach Taryfowych (SAFTA). Zostało ono utworzone w 1993 roku i ma na celu promowanie handlu wewnątrz regionu, które miało się przekształcić w Strefę Wolnego Handlu (SAFTA) (zob. *Biuletyn Polskiego Instytutu Spraw Międzynarodowych*, 2013).

Rozwój stosunków UE-SAARC

Należy zaznaczyć, że ze względu na niski stopień zintegrowania gospodarczego i politycznego krajów regionu Azji Południowej stosunki UE-SAARC rozwijano głównie w oparciu o umowy dwustronne. W 1996 roku Komisja Europejska wydała komunikat zakładający dążenie do ustanowienia i rozszerzenia partnerstwa z Indiami (EU – India Enhanced Partnership). W czerwcu 2000 roku odbył się pierwszy szczyt Unia Europejska–Indie, na którym podpisano taką umowę.

Umowy o współpracy zawarto również w latach 1996–2000 z Pakistanem, Nepalem i Bangladeszem.

Ze względu na występujące trudności, zwłaszcza polityczne, pomiędzy państwami SAARC Unia Europejska zamierza dalej wspierać proces integracji w ramach stowarzyszenia i rozwijać stosunki gospodarcze.

Ogólnie biorąc, stosunki UE z SAARC nie są rozwinięte w takim samym stopniu jak z ASEAN. Wynika to przede wszystkim z niskiego wciąż jeszcze stopnia zintegrowania krajów SAARC. Jednak wielkość takich krajów członkowskich tego

stowarzyszenia, jak Indie i Pakistan, ich potencjału gospodarczego i militarnego uzasadniają właściwość takiego podejścia (zob. Szyjko, 2013).

Wspólny rynek Południa – Mercosur

W 1991 roku w wyniku ratyfikacji traktatu z Asunción został utworzony przez Argentynę, Brazylię, Paragwaj i Urugwaj Mercosur. Celem tego ugrupowania było powołanie unii celnej, a docelowo wspólnego rynku pomiędzy krajami sygnatariuszami.

W 1994 roku podpisano kolejny traktat w Ouro Prêto będący nowym etapem w rozwoju tej organizacji, która uzyskała osobowość prawną. Zreformowano również struktury instytucjonalne, które miały prowadzić rozmowy z członkami organizacji Mercosur o dalszej ściślejszej integracji od 2000 roku.

W efekcie Mercosur znajduje się w fazie przejściowej ku utworzeniu wspólnego rynku. Podejmowane są działania na rzecz wypracowania wspólnej polityki obejmującej handel (polityka konkurencji i ochrony konsumentów).

Traktat z Ouro Prêto ustanowił instytucjonalną strukturę międzynarodowej organizacji gospodarczej Mercosur (trochę na wzór UE) (zob. MERCOSUR). Integracja w tej organizacji przebiega według schematu opartego na kolektywnym (międzyrządowym) mechanizmie podejmowania decyzji.

W 1996 roku Chile i Boliwia podpisały umowy stowarzyszeniowe, które zakładają utworzenie strefy wolnego handlu według formuły „4+1”.

Głównymi instytucjami Mercosur są spotkania na szczycie przywódców państw członkowskich, Rada Wspólnego Rynku (ministrowie), Komitety Techniczne, Grupy Robocze oraz grupy tworzone ad hoc, które zajmują się specyficznymi zagadnieniami polityki przemysłowej, konkurencją, ochroną środowiska, polityką rolną i polityką celną. W skład Komitetów i Grup Roboczych wchodzi przedstawiciele (dyplomaci i pracownicy służb cywilnych) wszystkich państw członkowskich. Decyzje podejmowane są na zasadzie konsensusu. Wszystkie wspólne organy działają w oparciu o współpracę międzyrządową. Przykłada się wagę do tego, by organy te nie przerodziły się w organy o charakterze ponadrządowym (zob. *New EU-Mercosur trade agreement The agreement in principle*, 2019).

Rozwój stosunków UE–Mercosur

Już w 1991 roku przygotowano projekt współpracy pomiędzy organizacją Mercosur a Wspólnotą Europejską. W 1992 roku podpisano *Porozumienie o współpracy międzyinstytucjonalnej i wzajemnych konsultacjach*. W 1994 roku podczas szczytu Rady Europejskiej na Korfu podjęto decyzję o konieczności wzmocnienia i rozwoju relacji między WE a Mercosur. W tym celu na szczycie WE w Madrycie w grudniu

1995 roku przyjęto *Międzyregionalną ramową umowę o współpracy*. Weszła ona w życie w lipcu 1999 roku. Zakłada się w niej między innymi pełną liberalizację przepływu dóbr i usług zgodnie z regułami WTO oraz formuły współpracy. Rozmawiano o tym także na szczycie rządów UE i Mercosur w Rio de Janeiro w czerwcu 1999 roku.

W ramach obiecanej współpracy UE–Mercosur realizuje się lub przygotowuje szereg projektów ukierunkowanych na wspieranie budowy odpowiednich instytucji, standaryzację norm technicznych, współpracę w dziedzinie statystyki, regulacji celnych, norm fitosanitarnych, współpracy na rzecz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw itd.

Stosunki te rozwijane są na płaszczyźnie kontaktów dwustronnych. Ten rodzaj stosunków jest zróżnicowany w doborze środków i ich wartości finansowej w odniesieniu do oceny każdego z państw regionu. Duży nacisk kładzie się na rozwijanie relacji z całym regionem.

Podsumowanie

Znajdujemy się w czasie kształtowania podstaw nowego globalnego i regionalnego ładu stosunków międzynarodowych, politycznych i gospodarczych. Dzięki znoszeniu barier i dalszej liberalizacji handlu międzynarodowego procesy te rozwijają się dynamicznie i wieloaspektowo.

Globalizacja prowadzi do wzrostu znaczenia regionów kontynentalnych i ich ugrupowań gospodarczych opisanych w niniejszym artykule (i innych). Sprzyja to rozwojowi poszczególnych krajów, w tym także tych dotychczas słabo rozwiniętych.

Aktywny udział w tym procesie bierze Unia Europejska, rozwijając stosunki z opisanymi stowarzyszeniami regionalnymi w Azji i Ameryce Łacińskiej.

Jest to zjawisko złożone, wieloaspektowe i dynamicznie się rozwijające oraz trudne merytorycznie do opisanie w jednym artykule, stąd i nasza metodologiczna uwaga wstępna, że są to informacje podstawowe.

Bibliografia

- Biuletyn Polskiego Instytutu Spraw Międzynarodowych* (2013), PISM, Warszawa.
- Guzek M. (2006), *Międzynarodowe stosunki gospodarcze. Zarys teorii i polityki handlowej*, PWE, Warszawa.
- Gwiazda A. (2000), *Globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Janiec Z., Rodzik T., Urbańska J. (red.) (2002), *Przewodnik eksportera*, Izba Przemysłowo-Handlowa Inwestorów Zagranicznych w Polsce, Warszawa.

- Kotyński J. (red.) (2003), *Globalizacja i integracja europejska*, PWE, Warszawa.
- Łoś-Nowak T. (2004), *Organizacje międzynarodowe – ewolucja w kierunku samodzielności w polityce i stosunkach międzynarodowych*, [w:] tegoż (red.), *Organizacje w stosunkach międzynarodowych: istota, mechanizmy, działania, zasięg*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- MERCOSUR, Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php/MERCOSUR> [dostęp: 19.01.2022].
- New EU-Mercosur trade agreement The agreement in principle (2019), https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/june/tradoc_157964.pdf [dostęp: 22.12.2021].
- Oxford. *Encyklopedia szkolna* (1991), Polska Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Stańczyk J. (1996), *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Instytut Studiów Politycznych (Polska Akademia Nauk), Warszawa.
- Szyjko C.T. (2013), *Stary kontynent – nowe wyzwania: wybrane dylematy Europy w globalnej polityce i gospodarce*, Wydawnictwo M.M., Warszawa.
- Zorska A. (2007), *Korporacje transnarodowe: przemiany, oddziaływania, wyzwania*, PWE, Warszawa.

Summary

Regional association of states. Basic information useful in managing companies

In the development of economic and trade cooperation, regional state organizations and associations constitute an important component of the global processes of change relevant to the management of enterprises. These changes pose various challenges in the trade relations of states and their regional groupings and are of a dynamic nature. Hence the need to further shape the international economic order, including by associations such as ASEAN, SAARC and Mercosur, which seek to deepen and expand trade relations between Member States and others. Taking into account international regulations and other associations such as the European Union, the article describes regional associations of selected countries from the perspective of globalization.

Keywords: globalization, regionalism, international and regional organizations

Paulina Nowakowska*  <https://orcid.org/0000-0001-5316-3872>

e-mail: paulina.nowakowska577@gmail.com

System przedsiębiorstwa innowacyjnego

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_04pn

Stale rozwijający się rynek stawia wiele zadań oraz oczekiwań przed przedsiębiorcami, ale też oferuje coraz więcej możliwości. Jednak aby przedsiębiorstwo osiągało jak najwięcej zysków, musi sprostać ciągłym zmianom otoczenia rynkowego i opracowywać odpowiednie strategie. Celem artykułu jest przedstawienie rozwiązań na każdej płaszczyźnie przedsiębiorstwa, poczynając od produkcji i sięgając do zarządzania zespołem, oraz ukazanie korzyści wynikających z wprowadzania innowacji. Hipotezą zawartą we wstępie jest twierdzenie, że przedsiębiorstwo musi potrafić odpowiednio zarządzać innowacjami na każdym szczeblu działalności, by móc utrzymać się na rynku i być odpowiednio nastawionym na konkurencję oraz zmiany otoczenia.

Słowa kluczowe: innowacja, przedsiębiorstwo, strategia, zarządzanie, rynek, marketing

Wstęp

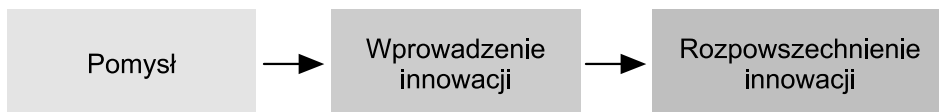
Według teorii ekonomii przedsiębiorstwo obiera sobie za cel maksymalizację zysków. Dąży ono do osiągnięcia stanu równowagi pomiędzy maksymalnym wykorzystaniem zasobów a najwyższym możliwym zyskiem ekonomicznym. Równowaga ta została zachwiana przez wprowadzenie do ekonomii pojęcia innowacji, które określa ciąg działań prowadzących do wytworzenia nowych bądź ulepszenia istniejących systemów organizacyjnych, produktów lub procesów technologicznych (Schumpeter, 1912). Przedsiębiorca, dążąc do zysku, wprowadza innowacje, które oddziałują

* Paulina Nowakowska – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Wydział Inżynierii Produkcji, Studenckie Koło Naukowe Zarządzania i Ekonomii.

między przedsiębiorstwem a rynkiem. Innowacja to szczególne narzędzie przedsiębiorców (Drucker, 1992), którego można się uczyć oraz praktykować.

Rozważając pojęcie innowacji, warto przytoczyć jeszcze definicję Mansfielda, który rozumie innowację w sposób zbliżony do pierwszego zastosowania wynalazku, oraz definicję Freemana, który kojarzy innowację z handlowym zastosowaniem wobec nowego produktu (Bielski, 2007). Z kolei Rogers (1962) innowację przyrównuje do wszystkiego, co jest postrzegane jako nowe.

Innowacje według Schumpetera to wszelkie zmiany w produkcji oraz dystrybucji. Wyróżniane przez niego trzy fazy w procesie zmian pokazane zostały na rysunku 1.



Rysunek 1. Trzy fazy wyróżniane w procesie zmian przez J.A. Schumpetera

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Innowacyjna teoria przedsiębiorstwa*.

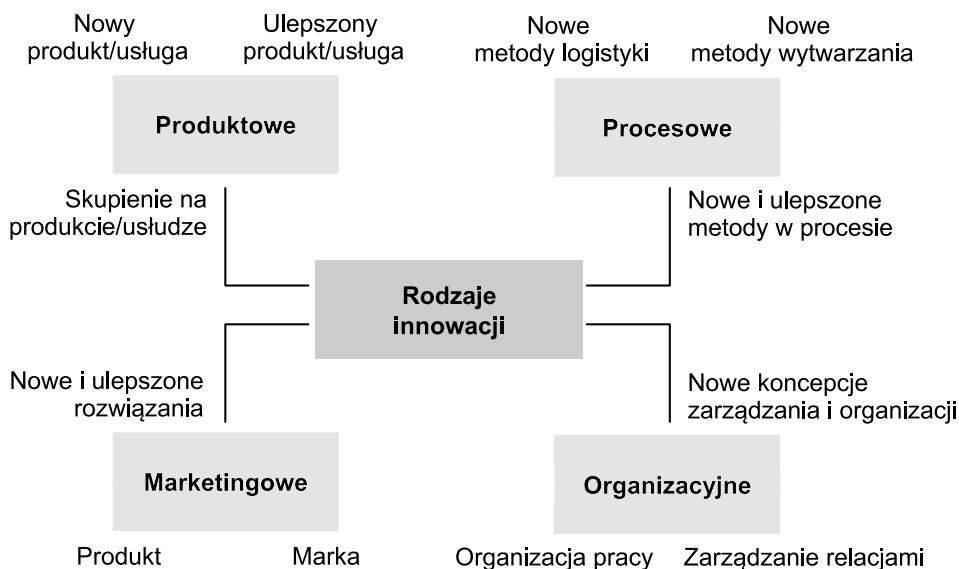
Do innowacji, które można wdrożyć w przedsiębiorstwie, zaliczamy:

- wprowadzenie na rynek nowego towaru/usługi,
- wprowadzenie nowych technologii,
- modernizację organizacji firmy – wewnątrz oraz na zewnątrz,
- optymalizację i ulepszenie istniejącego już produktu/usługi,
- nową metodę produkcji, która opierałaby się na nowych odkryciach, bądź ulepszoną produkcję działającą na dotychczas znanej wiedzy,
- nowe rynki zbytu (Schumpeter, 1960).

Podstawowymi funkcjami w przedsiębiorstwie są marketing i innowacja (Drucker, 1992), od których zależy przewaga nad konkurencją. Według J.A. Schumpetera konkurencja jest połączona z przedsiębiorczością, a sama przedsiębiorczość to umiejętność wprowadzania innowacji na rynek. Innowacje pozwalają przedsiębiorcom wyjść ponad konkurencję, co skutkuje wysokimi zyskami. „Tradycyjne firmy, które w porę nie umieją przestawić się i dostosować do nowych wymagań innowacyjnych, bankrutują bądź zostają wchłonięte przez nowych liderów rynkowych” (Semkow, 1988). Ciągłe wprowadzanie innowacji przez przedsiębiorstwa prowadzi do rozwoju technologicznego oraz gospodarczego. W przedsiębiorstwie innowacja zajmuje już konkretne miejsce, jest odpowiednio planowana oraz dostarcza odpowiednich efektów (Schumpeter, 1942).

Według OECD innowacja to wdrożenie nowego lub znacząco udoskonalonego produktu, usługi bądź procesu, a także nowej metody marketingowej/organizacyjnej, co łączy się z działaniem na relację przedsiębiorstwa z otoczeniem (*National Innovation Systems*, 1997).

Podział rodzajów innowacji został przedstawiony na rysunku 2.



Rysunek 2. Cztery rodzaje rozwiązań innowacyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nowacki, Staniewski, 2010: 16.

Celem artykułu jest przybliżenie informacji, pojęć oraz wiedzy z zakresu innowacyjności w przedsiębiorstwach. Hipotezą zawartą we wstępie będzie twierdzenie, że przedsiębiorstwo musi potrafić odpowiednio zarządzać innowacjami na każdym szczeblu działalności, by móc utrzymać się na rynku i być odpowiednio nastawionym na konkurencję oraz zmiany otoczenia. W opracowaniu wykorzystano dostępną w internecie analizę literatury oraz badań na potrzeby pracy o charakterze teoretyczno-empirycznym.

Konkurencyjność przedsiębiorstw

Innowacja to narzędzie wspomagające budowę konkurencyjnych strategii. Według badań przeprowadzonych przez R. Nowackiego polepszenie konkurencyjności firm znalazło się na czwartym miejscu w rankingu efektów innowacyjnych rozwiązań¹.

W *Encyklopedii Zarządzania* dostępnej online konkurencyjność definiowana jest jako zdolność do konkurowania. Szerzej ujmując, są to działania prowadzące do zdobycia podobnych lub zbliżonych celów, o które zabiegają inne podmioty gospodarcze w takim samym czasie i otoczeniu. Konkurencyjność to także przetrwanie i działania w otoczeniu konkurencyjnym, oferowanie lepszego obrotu towarowego

¹ Badania z 2009 roku na ogólnopolskiej próbie 608 przedsiębiorstw w Polsce, zrealizowane przez R. Nowackiego (Nowacki, Staniewski, 2010: 19).

niż konkurencja (Gorynia, 2000) oraz zdolność firm do innowacyjności w uzyskaniu przewagi nad konkurencją (Abbas, 2011).

Szybkie tempo procesów przemian współczesnego przedsiębiorstwa stawia konkurencyjność na jeszcze wyższym poziomie. Cała organizacja firmy musi skupić się nie tylko na rynku, ale także na wewnętrznych zmianach, jakie następują w firmach. Chris Zook wymienia kilka czynników, które jego zespół uważa za znaczące w gwałtownych przemianach biznesu:

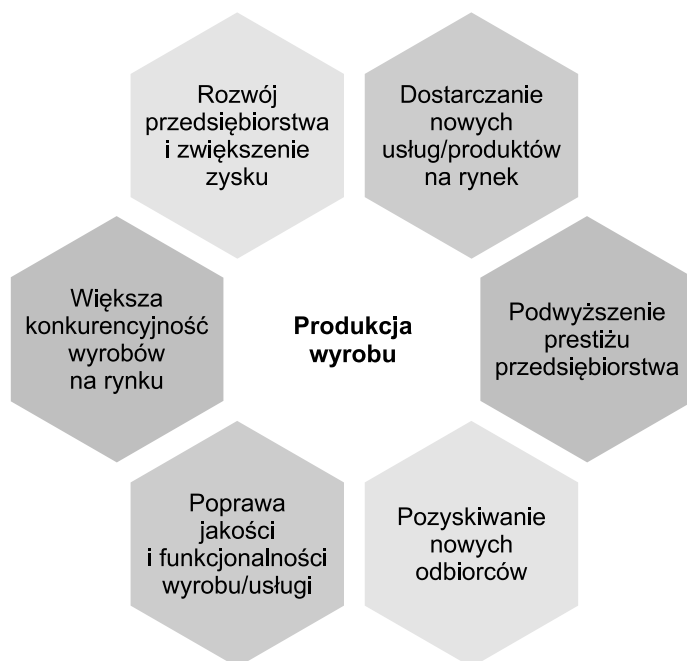
- o wiele szybszy przepływ informacji, szybsza wymiana danych dotyczących konkurencji od cen i ofert po know-how,
- wzrost tempa mobilizacji i przepływu transz kapitału,
- częsty przepływ dyrekcji między firmami, co powoduje osłabienie ochrony przed konkurencją,
- tańsza konkurencja z Chin i Indii w wielu branżach,
- ciągły wzrost innowacji technologicznych, skrócenie cyklu rozwoju produktu (Zook, 2007).

Analiza rynkowa czy też analiza konkurencji pomaga dostarczyć firmie wymaganych informacji pozwalających zwiększyć przewagę konkurencyjną. Ponadto takie analizy umożliwiają firmie porównanie się z konkurencją czy dostosowanie się do wymagań społecznych. Obserwowanie otoczenia rynkowego jest bardzo ważne, ponieważ otoczenie to zmienia się w szybkim tempie, co niesie ze sobą różne istotne zmiany, na które przedsiębiorstwo powinno być odpowiednio przygotowane (Filiipiak, 2019).

Cele działalności innowacyjnej przedsiębiorstwa

Działalność innowacyjna firmy może dotyczyć różnych sfer, na przykład produkcji wyrobu. Cele tej działalności zostały przedstawione na rysunku 3. Znalazły się wśród nich między innymi: większa konkurencyjność wyrobów na rynku, dostarczanie nowych usług oraz produktów na rynek czy też poprawa jakości i funkcjonalności usług i wyrobów.

Sfera działalności przedsiębiorstwa, jaką jest produkcja wyrobu, skupia się przede wszystkim na produkcji bądź usłudze oferowanej przez firmę dla klientów. We współczesnym świecie świadomość klientów na temat produktów i usług znacznie wzrosła, a to za sprawą tego, że na rynku dostępnych jest obecnie wiele firm oferujących podobne wyroby. Przedsiębiorstwa muszą stale dbać o to, żeby ich produkt był postrzegany jako lepszy od konkurencji. Innowacja produktowa to tworzenie i wprowadzanie na rynek towaru lub usługi, które są nowe bądź są ulepszoną wersją. O innowacji produktu stanowią: specyfikacja techniczna, komponenty, materiały, wbudowane oprogramowania, łatwość obsługi i inne cechy decydujące o funkcjonalności danego produktu.



Rysunek 3. Cele działalności innowacyjnej w zakresie produkcji wyrobu

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szatkowski, 2016: 31.

Tabela 1. Przykłady innowacji dóbr i usług

Dobra	Usługi
zmiany w produktach z dostosowaniem do standardów ochrony środowiska	usługi, które znacząco ulepszają dostęp klientów do dóbr/usług (np. dowóz do domu)
produkty ze zmniejszonym zużyciem energii	nowe formy gwarancji
produkty żywnościowe z dodatkowymi cechami-funkcjami (np. margaryna zmniejszająca poziom cholesterolu)	karty magnetyczne i plastikowe (np. na podstawie karty bankowej – łatwość dostępu)
zastępowanie materiałów komponentami o lepszych parametrach (np. plastiki przyjazne dla środowiska)	konta lojalnościowe (oferowanie rabatów)
programowalne grzejniki	dostępność samoobsługi
sprzęty domowe sterowane zdalnie	możliwość korzystania z usług przez internet

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Innowacja produktowa*.

Gdy analizujemy przykłady innowacyjnych produktów przedstawione w tabeli 1, od razu nasuwają się pewne wnioski. U konsumentów wzrosła świadomość proekologiczna. Temu wyzwaniu muszą sprostać producenci, zapewniając, że zarówno produkcja, jak i użytkowanie oferowanego produktu nie ingeruje w środowisko naturalne albo w znacznie mniejszym niż dotychczas stopniu wpływa na nie. Klienci

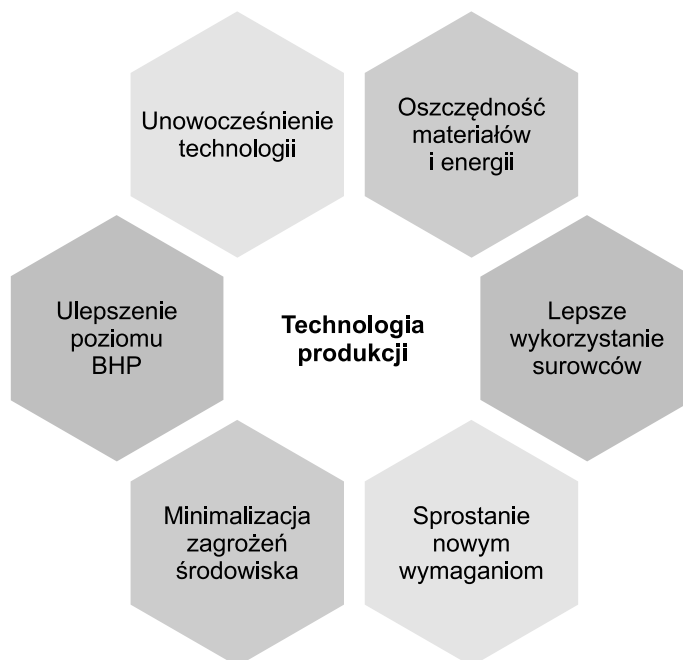
cenia sobie również niższe koszty eksploatacyjne – jak w przypadku produktów ze zmniejszonym zużyciem energii bądź wyrobów, które mogą nabyć taniej dzięki posiadaniu kart lojalnościowych. Wygoda to również czynnik współczesnego rynku. Ważny jest przede wszystkim łatwy dostęp do usług, na przykład przez internet. Duże znaczenie ma także udoskonalanie produktów poprzez wprowadzanie nowoczesnych technologii, jak w przypadku sprzętów domowych, które mogą być obsługiwane zdalnie z każdego miejsca i o każdym czasie.

Pozyskiwanie nowych odbiorców, jak i zwiększenie prestiżu przedsiębiorstwa to etap należący do marketingu firmy. Stale rosnąca popularność social mediów stwarza możliwość budowania swojej marki poprzez e-marketing. Social media marketing posiada własne narzędzia działania oraz formy reklamy. Jest to o wiele łatwiejsza i mniej wymagająca finansowo forma marketingu. Wizerunek firmy na portalach społecznościowych pozwala na budowanie stałych relacji z klientami, co przekłada się na zaufanie z ich strony. Tworzenie aktywnej społeczności firmy ułatwia zdobywanie cennych informacji na temat zapotrzebowania klientów, opinii o własnych produktach czy informacji o konkurencji (*Social media, czyli promocja firmy w mediach społecznościowych*, 2018).

Technologia produkcji

Stale rozwijające się technologie umożliwiają wdrażanie wielu zmian w sferze produkcji firm. Na rysunku 4 ukazane są struktury działalności w technologii produkcji firmy, które skupiają w sobie innowacyjne podejście.

Postęp technologiczny wpływa na proces produkowania dóbr oraz na oferowane usługi. Nowe technologie doprowadziły do rewolucji przemysłowej, czyli procesu zmian w technologii, gospodarce, społeczeństwie i kulturze. Zmiany te pozwoliły na przejście od produkcji rzemieślniczej i rolnictwa do produkcji mechanicznej w fabrykach. Pierwsza rewolucja przemysłowa (Przemysł 1.0) nastąpiła w XVIII wieku i opierała się na mechanizacji produkcji z wykorzystaniem maszyn parowych. Następnie Przemysł 2.0 skupiał się na masowej produkcji opartej na elektryfikacji maszyn i procesów technologicznych, zaś trzecia rewolucja przemysłowa (Przemysł 3.0) wprowadziła elektronikę i technologię IT do automatyzacji produkcji. Współcześnie powstała już koncepcja Przemysłu 4.0, która w 2011 roku w Niemczech została uznana za element strategii innowacyjnego rozwoju. Polega ona na przekształceniu fabryk w samoadaptujące, samowystarczalne i samoorganizujące się systemy (Piątek, 2017).



Rysunek 4. Sfera technologii produkcji oraz jej innowacyjne cele

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szatkowski, 2016: 31.

W Polsce została przyjęta Ustawa z dnia 17 stycznia 2019 r. o Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, czyli Przemysłu 4.0. Fundacja określiła następujące cele:

- tworzenie świadomości wśród przedsiębiorców i promowanie korzyści wynikających z cyfryzacji przemysłu oraz wykorzystania nowych technologii,
- proponowanie rozwiązań z zakresu transformacji cyfrowej przemysłu, zarządzania zmianą, wiedzą, innowacjami,
- wsparcie w zakresie podwyższenia poziomu technologicznego i organizacyjnego firm z naciskiem na procesy logistyczne, energetyczne oraz przetwórcze,
- szkolenia dla przedsiębiorców w zakresie cyfryzacji przemysłu,
- współpraca przedsiębiorstw nad projektami badawczymi związanymi z rozwojem inżynierii materiałowej, wprowadzaniem nowych produktów czy technik wytwarzania.

Dla przyszłości przedsiębiorstw niezbędne jest prognozowanie rozwoju technologii. Prognozowanie to przewidywanie przyszłych procesów oraz stanów dla otoczenia firmowego. Prognozowanie jest obarczone pewnym błędem, który jest zależny od metod prognozowania i wykorzystanych informacji. Prognozowanie technologii często odnosi się do:

- możliwości/granic technologii,
- zmian starej technologii na nowszą,

- udziału technologii na rynku,
- przewidywania czasu pojawienia się nowych technologii oraz ich rodzaju (Santarek i in., 2016).

Decyzje podjęte w celu opracowania i wdrożenia nowych technologii oddziałują na organizację i jej działania, jej konkurencyjność, jak również na środowisko oraz społeczeństwo. Są to więc bardzo przyszłościowe aspekty do rozważań. Ocena skutków wprowadzania nowych technologii musi mieć swoje fundamenty w aspektach etycznych, w opinii społeczeństwa czy oddziaływaniu na środowisko (Santarek i in., 2016).

Organizacja oraz zarządzanie

Sfery działalności w dziale organizacji oraz zarządzania firmy zostały zaprezentowane na rysunku 5. Współczesne zarządzanie musi poszukiwać nowych wzorców i przejawiać nowoczesne podejście kierownicze w zakresie innowacji. Innowacja nie musi być kojarzona jedynie z ulepszeniami technologicznymi, jest nią także zmiana możliwości wykorzystania zasobów do tworzenia zysków.



Rysunek 5. Sfera organizacji i zarządzania oraz jej innowacyjne cele

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szatkowski, 2016: 31.

Według P.F. Druckera zmiany w organizacji oraz zarządzaniu innowacyjnym opierają się na siedmiu źródłach, które można podzielić na dwa zbiory:

1. Aspekty związane ze zmianami w otoczeniu:
 - a) demografia,
 - b) zmiany w postrzeganiu oraz wartościach,
 - c) nowoczesna wiedza.
2. Źródła znajdujące się wewnątrz organizacji:
 - a) zmiany w strukturze przemysłu lub rynku,
 - b) innowacje powstające z potrzeb procesu,
 - c) nieoczekiwane powodzenie/niepowodzenie; nieoczekiwane zdarzenie zewnętrzne,
 - d) niezgodności między rzeczywistością a wyobrażeniami (Drucker, 1992).

Nowoczesne koncepcje zarządzania skupiają się głównie na zasobach ludzkich. Rozwój kapitału składającego się z pracowników jest traktowany jako długoterminowa inwestycja przynosząca zyski. To właśnie kapitał ludzki w firmie ma największy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa. *Human Resource Management* to metoda kierowania ludźmi w każdej organizacji, która stawia na pełne wykorzystanie potencjału pracowników, oferując im odpowiednie warunki w firmie. Zarządzanie ludźmi nie skupia się na usilnym dążeniu do osiągania korzyści dla firmy kosztem pracowników, ale na motywowaniu zatrudnionych i profilowaniu ich ścieżki kariery. Kluczowe dla firmy jest to, żeby pozyskać kompetentnych ludzi do pracy. Sam proces wyboru czy podpisania umowy to początki przysposobienia pracownika do firmy, kolejnymi etapami wdrażania powinna zajmować się kadra menedżerska, która będzie współpracować z ludźmi w firmie przez cały okres ich zatrudnienia. Odpowiada ona między innymi za motywację, odpowiedzialność czy obowiązkowość pracowników.

W HR (*Human Resource Management*) pojawiają się nowe trendy w organizacji, takie jak:

- wynagradzanie za kompetencje pracownika, zarządzanie kompetencjami,
- analiza i kształtowanie stanowisk oraz warunków pracy, komunikacja z pracownikami,
- marketing wewnętrzny, skupienie się na propozycjach pracowników,
- *work-life balance*, równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym pracownika,
- skupienie się na ścieżkach kariery dla kadry pracowników, udoskonalanie ich kompetencji.

Zarządzenie firmą nie obejmuje jednak jedynie pracowników firmy. Jest to również odpowiednia organizacja, wprowadzanie nowych rozwiązań i kontrola całej sfery produkcji przedsiębiorstwa. W tym celu często wykorzystywane są następujące strategie zarządzania:

- *benchmarking*, który polega na porównaniu produktów, procesów i praktyk danej firmy z przedsiębiorstwami, które są uważane za najlepsze w danej dziedzinie,

- *lean manufacturing*, stawiający za cel redukcję kosztów oraz marnotrawstwa, a jednocześnie oferujący najlepszy produkt oraz zwiększający dodatnie wartości udziału przedsiębiorstwa,
- inwestycje w sferę badawczo-rozwojową, innowacyjność i rozwój technologii w przedsiębiorstwie,
- algorytm MRP, tj. oprogramowanie umożliwiające kontrolę rodzajów, ilości i terminów w całej produkcji, jak również sterowanie zapasami oraz ich uzupełnianiem.

Wprowadzanie innowacji do firmy to główna część zarządzania oraz organizacji firmy. Innowacje wprowadza się, poczynając od wstępnej analizy rynku, analizy potrzeb klienta oraz analizy konkurencji. Dalsze etapy to całościowa ocena wiedzy i stanu technicznego organizacji, zdefiniowanie działań innowacyjnych, wyodrębnienie zespołu pracującego nad wdrażaniem innowacji, opracowanie koncepcji, projektów, ocena ekonomiczna. Po tych etapach następuje decyzja oraz realizacja przedsięwzięcia innowacji w firmie (Santarek i in., 2016).

Innowacja a korzyści

Przedsiębiorstwo, stawiając na rozwój przy odpowiednich założeniach i udanych próbach wdrażania innowacji, może spodziewać się wielu korzyści na każdej płaszczyźnie działalności. Kilka z nich wymienionych zostało w tabeli 2.

Tabela 2. Korzyści związane z innowacjami przedsiębiorstwa

Korzyści strategiczne	– większy udział na rynku – wejście na nowe rynki – realizacja strategii
Korzyści produktowe/ produkcyjne	– nowe miejsca pracy
Korzyści z usprawnień technologicznych	– na przykład zastąpienie pracy człowieka maszyną, co może przyspieszać procesy produkcyjne
Korzyści rynkowe	– niższe ceny – elastyczność i atrakcyjność – zadowolenie klientów – silne relacje z klientami – różnicowanie oferty na rynku
Korzyści operacyjne	– niskie koszty bezpośrednie – odpowiednia precyzja – dokładność – lepsze wykorzystanie aktywów

Korzyści podatkowe	– skrócenie czasu amortyzacji zakończonych prac badawczo-rozwojowych z 36 do 12 miesięcy – odliczenie od podstawy opodatkowania wydatków na zakup nowej technologii od jednostek naukowych w wysokości 50% ceny zakupu nowej technologii w przypadku mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, 30% w przypadku pozostałych podmiotów – zaliczenie wydatków na prace badawczo-rozwojowe w koszty uzyskania przychodów niezależnie od wyniku prac – jedyny warunek to zakończenie tych prac
Korzyści ogólne	– podniesienie prestiżu przedsiębiorstwa – zdobywanie rynków – większe zyski – unowocześnienie technologii – dostosowywanie się do obowiązujących norm na przykład z zakresu bezpieczeństwa, ochrony środowiska – poprawa warunków pracy – wzmacnianie marki – dodatkowa wiedza i kompetencje – rozwój ekosystemu

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Korzyści z wdrażania innowacji*, 2015; Hammer, 2004: 5.

Główne korzyści dla przedsiębiorstw to przede wszystkim większe udziały na rynku, ponieważ dzięki temu zyskują silne relacje z klientami zarówno stałymi, jak i nowymi oraz zwiększają atrakcyjność firmy na tle innych.

Priorytety przedsiębiorstw na tle epidemii koronawirusa

Epidemia COVID-19 zmusiła wiele firm do nowego opracowania swoistych strategii. Nawet po zakończeniu pandemii przedsiębiorstwa będą dalej toczyły długą walkę ze skutkami tego wydarzenia. Postpandemiczna rzeczywistość kształtuje już jednak wśród przedsiębiorstw nowe priorytety, w jakie chcą inwestować i według których chcą prowadzić działalność (*International Data Corporation*, 2020). Pierwszym z nich jest zbudowanie środowiska cyfrowego dla pracowników. Epidemia doprowadziła wiele firm do zamknięcia, tam, gdzie było to możliwe, zostały wprowadzone stanowiska pracy zdalnej w warunkach domowych. Po wybuchu COVID-19 odsetek pracowników pracujących zdalnie wynosił 45%, podczas gdy wcześniej plasował się przeciętnie na poziomie 14% (*Computerworld*, 2020). Konieczna stała się reorganizacja wewnętrzna przedsiębiorstw, żeby mogły one sprostać wymaganiom wobec pracowników zdalnych. Druga ważna inicjatywa związana ze zmianą warunków otoczenia to nastawienie przedsiębiorstwa na problemy i rozwiązania ze szczególnym uwzględnieniem nowych wymagań klienta. IDC (*International Data Corporation*) szacuje, że do następnego roku 40% czasu, który był konsumowany na rozwój i tworzenie oprogramowania, zostanie poświęcone na modyfikację aplikacji oraz usług, by konsumenci mogli realizować transakcje i korzystać z usług w sposób szybki oraz niewymagający bezpośredniego kontaktu. Trzecim priorytetem według

IDC jest nacisk na automatyzację w przedsiębiorstwach. Ma to umożliwić korzystanie na przykład ze wsparcia „cyfrowych współpracowników” (Computerworld, 2020), którymi byłyby sztuczna inteligencja, zwiększająca efektywność działania firmy.

Pandemia postawiła przedsiębiorstwa przed nowym wyzwaniem. Jedno z ostatnich badań IDC pokazuje, że aż 42% osób decyzyjnych w zakresie zakupu technologii planuje inwestycje i innowacje w obszarze transformacji cyfrowej (*International Data Corporation*, 2020). Takie dane z przeprowadzanych badań potwierdzają, że przedsiębiorstwa innowacyjne odczuwają potrzebę wdrożenia nowych technologii, aby móc dalej dobrze prosperować na rynku. Kolejnym nasuwającym się wnioskiem jest to, że innowacyjność jest uzależniona od otoczenia w danym momencie.

Podsumowanie

W dzisiejszych czasach następuje kumulacja bodźców płynących z otoczenia rynkowego, na które składają się szybkie tempo postępu technologicznego, duży napływ wielu informacji oraz nieprzewidywalne sytuacje związane ze zmianą środowiska, takie jak pandemia COVID-19, która sparaliżowała rynek i postawiła nowe wymagania wobec przedsiębiorców. Najważniejszym czynnikiem sukcesu przedsiębiorstw jest odpowiednie nastawienie na konkurencję i wychwytywanie słabości firmy na rynku (Sajdak, 2013). Niestabilne otoczenie obliuguje przedsiębiorców do ciągłego tworzenia rozwiązań i podejmowania działań pozwalających uporać się ze zmianami w różnych dziedzinach oddziałujących na firmę. Innowacyjność firmy to nie tylko wprowadzanie nowych technologii, ale także odpowiednia organizacja w takich obszarach, jak produkcja, marketing, sprzedaż, relacje z pracownikami, warunki pracy. Bardzo ważna w dzisiejszych czasach jest opinia firmy wśród klientów. Powstaje ona na podstawie tego, jak działa firma od środka, jak przebiega produkcja od początkowych etapów, jak traktowani są pracownicy oraz co otrzymują klienci i czy zakupione produkt czy usługa spełniają ich oczekiwania. Przedsiębiorstwa muszą zachować równowagę w zakresie innowacyjności, żeby nie narazić żadnej ze struktur działania firmy.

Bibliografia

- Abbas A.J. (2011), *Strategic Management: Concept & Cases*, Pearson, South Carolina.
- Bielski I. (2007), *Innowacje w kreowaniu zdolności konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- Brzeziński M. (red.) (2001), *Zarządzanie innowacjami technicznymi i organizacyjnymi*, Difin, Warszawa.

- Christensen C.M. (1997), *The Innovator's Dilemma. When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Harvard Business School Press, Boston.
- Computerworld, <https://www.computerworld.pl/> [dostęp: 13.02.2021].
- Drucker P.F. (1992), *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa.
- Filipiak (2019), *Restrukturyzacje w Polsce. Raport Roczny za 2018 r.*, <http://zimermanfilipiak.pl/aktualnosci/prezentacje/restrukturyzacje-w-polsce-raport-roczny-za-2018-r.html> [dostęp: 19.01.2022].
- Gorynia M. (2000), *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji. Mikroekonomia przejścia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Hammer M. (2004), *Transformacja firmy poprzez innowację operacyjną*, „Harvard Business Review Polska: siła nowych idei”, nr 5.
- Innowacja produktowa*, [w:] *Encyklopedia Zarządzania*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Innowacja_produkutowa [dostęp: 10.02.2021].
- Innowacyjna teoria przedsiębiorstwa*, [w:] *Encyklopedia Zarządzania*, [Innowacyjna teoria przedsiębiorstwa – Encyklopedia Zarządzania \(mfiles.pl\)](https://mfiles.pl/pl/index.php/Innowacyjna_teoria_przedsiębiorstwa) [dostęp: 10.02.2021].
- Konkurencyjność*, [w:] *Encyklopedia Zarządzania*, [Konkurencyjność – Encyklopedia Zarządzania \(mfiles.pl\)](https://mfiles.pl/pl/index.php/Konkurencyjnosc) [dostęp: 10.02.2021].
- Korzyści z wdrażania innowacji* (2015), <https://www.oswiata.rzeszow.pl/upload/projektyunijne/BROSZURA.pdf> [dostęp: 10.02.2021].
- National Innovation Systems* (1997), <https://www.oecd.org/science/inno/2101733.pdf> [dostęp: 10.02.2021].
- Nowacki R., Staniewski M. (red.) (2010), *Znaczenie innowacyjności w rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] tegoż, *Podejście innowacyjne w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Difin, Warszawa.
- Pałucha K. (2015), *Wdrażanie innowacji w obszarze organizacji i zarządzania elementem wpływającym na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw*, Politechnika Śląska, Instytut Zarządzania i Administracji.
- Piątek Z. (2017), *Czym jest Przemysł 4.0?*, <https://przemysl-40.pl/index.php/2017/03/22/czym-jest-przemysl-4-0/> [dostęp: 29.03.2021].
- Sajdak M. (2013), *Koncepcja zwinności w kształtowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw*, „Management Forum”, nr 4.
- Santarek K., Lipski J., Świć A., Piekarski W., Dudziak A., Stoma M., Paszek A., Wittbrodt P. (2016), *Innowacyjne technologie w inżynierii produkcji*, Politechnika Lubelska, Lublin.
- Schumpeter J. (1912), *The Theory of Economic Development*, Harvard Economic Studies.
- Schumpeter J. (1942), *Creative Destruction – Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper&Bros, New York.

- Schumpeter J. (1960), *Teorie rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Semkow J. (1988), *Śladami wielkich ekonomistów*, PWN, Warszawa.
- Social media, czyli promocja firmy w mediach społecznościowych* (2018), Poradnik Przedsiębiorcy, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-social-media-czyli-promocja-firmy-w-mediach-spolecznosciowych> [dostęp: 29.03.2021].
- Szatkowski K. (2016), *Zarządzanie innowacjami i transferem technologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ustawa z dnia 17 stycznia 2019 r. o Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, Dz.U. 2019, poz. 229.
- Zook Ch. (2007), *Unstoppable: Finding hidden assets to renew the core and fuel profitable growth*, Harvard Business School Press.

Summary

Innovative enterprise system

The constantly developing market sets many tasks and expectations for entrepreneurs, but also offers an increasing number of opportunities. However, in order for a company to achieve maximum profits, it has to cope with the constant changes of the market environment and develop appropriate strategies.

The aim of this article is to present solutions at every level of the company, starting from production and extending to team management, and to show the benefits of introducing innovations.

Keywords: innovation, enterprise, strategy, management, market, marketing

Martyna Jarosz *  <https://orcid.org/0000-0002-6241-2508>
e-mail: martynajarosz.99@wp.pl

Analiza sytuacyjna rynku pracy na przestrzeni lat 2014–2019 w Polsce

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_05mj

Celem podjętych badań jest zaprezentowanie zmian zachodzących w analizowanym okresie na rynku pracy w Polsce. W części teoretycznej przedstawiono zagadnienia rynku oraz rynku pracy, a także scharakteryzowano jego poszczególne zasoby. Przybliżono problematykę bezrobocia oraz jego przyczyny i skutki. W celu dokonania oceny sytuacyjnej rynku pracy w Polsce w latach 2014–2019 została wykonana analiza zasobowa oraz strumieniowa. Badania te zostały oparte na danych z wyżej wymienionych lat, ich źródło to Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Wyniki zostały przedstawione w formie opisowej oraz graficznej. Jak się okazało, sytuacja na rynku pracy z biegiem lat ulega poprawie. Można zaobserwować wzrost popytu oraz podaży na pracę, z tym że dana sytuacja rozwija się dynamicznie.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bezrobocie, bezrobotni, aktywni zawodowo, bierni zawodowo, pracujący

Wprowadzenie

W gospodarce istnieje wiele typów i rodzajów rynku podzielonych według kryteriów, takich jak zasięg terytorialny, przedmiot obrotu, legalność, ujęcie branżowe czy liczba podmiotów. Przykładowymi rynkami są: kapitałowy, ziemi, walutowy itp. Poniższa praca jest poświęcona rynkowi pracy, stanowiącemu jeden z najistotniejszych elementów gospodarki, który cechuje się wysoką dynamiką przepływu zasobów należących do niego.

* Martyna Jarosz – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Wydział Inżynierii Produkcji, kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji, Studenckie Koło Naukowe Zarządzania i Ekonomii.

W części teoretycznej praca ma na celu przybliżenie zagadnienia i problematyki rynku pracy. Będą w niej zdefiniowane pojęcia rynku oraz rynku pracy. Przedstawione zostaną objaśnienia zagadnień związanych z omawianym tematem.

Podjęty temat jest bardzo ważny dla osób wchodzących na rynek pracy. Szczególnie istotne są zmiany, jakie zachodzą na tym rynku, ma on bowiem charakter dynamiczny. Jednym z celów pracy jest sprawdzenie tez dotyczących zróżnicowania badanego rynku pod względem płci, wieku, a także miejsca zamieszkania.

W tym celu dokonana została analiza zasobowa oraz strumieniowa dla zasobów rynku pracy w Polsce, takich jak aktywni zawodowo bezrobotni i pracujący oraz bierni zawodowo. Zasoby te zostały podzielone kolejno według kryteriów płci, miejsca zamieszkania i wieku. Analiza oparta jest na danych z lat 2014–2019. Dane zaczerpnięto z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Analiza ma za zadanie zbadać zasoby oraz przepływy strumieni tych zasobów na rynku pracy.

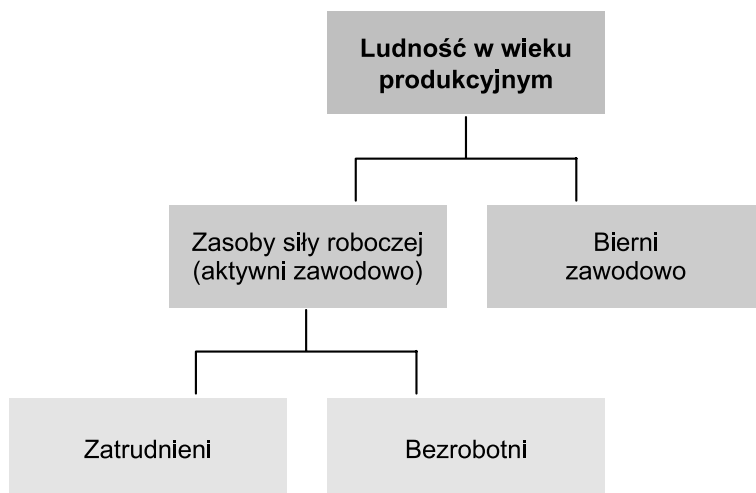
Pojęcie rynku oraz rynku pracy

Rynek w ujęciu historycznym oznaczał miejsce zgromadzeń ludności o charakterze ogólnorozrywkowym, społecznym. Z biegiem czasu termin ten nabrał znaczenia określającego miejsce wymiany dóbr pomiędzy sprzedawcami a nabywcami. Do pierwszych rynków można zaliczyć grecką agorę czy rzymskie forum. Obecnie rynek definiuje się jako ogół stosunków zachodzących pomiędzy sprzedającymi, którzy oferują w transakcji kupna-sprzedaży towary bądź usługi, co określa się mianem podaży, a kupującymi, którzy sygnalizują zapotrzebowanie na dane towary bądź usługi, poparte środkami pieniężnymi. Kupujący reprezentują stronę popytu. Zatem rynek obejmuje sprzężenia popytowo-podażowe, powiązane ze sobą za pomocą cen, pomiędzy podmiotami (sprzedający i nabywający) w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych (Churski, 1999: 5).

Rynek pracy jest bardziej skoncentrowany na tym, co stanowi jego przedmiot. Podczas gdy podmiotami rynku pracy są pracodawcy oraz pracownicy, przedmiotem wymiany rynkowej jest usługa pracy. Rynek pracy to miejsce, w którym dokonywana jest transakcja wymiany usługi pracy między pracodawcą a pracobiorcą oraz ustalane są: wielkość transakcji, warunki i wysokość ceny, czyli płacy. Płaca jest to cena, którą są w stanie zapłacić zleceniodawcy za wykonaną usługę pracy na rzecz zleceniobiorców. Odgrywa ona ważną rolę w tym procesie, gdyż jest jednym z głównych czynników motywujących do podjęcia pracy (Mortimer-Szymczak, 1995: 28–29). Tutaj pracodawcy zgłaszają swoje zapotrzebowanie (popyt) na pracę, a pracownicy, reprezentując stronę podaży, oferują kapitał ludzki, czyli posiadane umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie. Sama wymiana ma charakter zinstytucjonalizowanego kontraktu (umowy) między podmiotami, w którym zawarte są wszystkie warunki dotyczące świadczenia usługi pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013: 11–12).

Zasoby rynku pracy

Przykładowy podział zasobu rynku pracy znajduje się na rysunku 1. Podział ten obejmuje ludność w wieku produkcyjnym, to jest osoby w wieku pomiędzy 18. a 60. rokiem życia dla kobiet oraz 65. rokiem życia dla mężczyzn. Grupa ta dzieli się na ludzi aktywnych zawodowo oraz biernych zawodowo. Zasoby siły roboczej, czyli aktywni zawodowo, to osoby będące w wieku produkcyjnym wyrażające chęć podjęcia pracy. To osoby zarówno zatrudnione, jak i bezrobotni zarejestrowani.



Rysunek 1. Struktura ludności

Źródło: Bezrobocie, struktura ludności.

Bierni zawodowo to osoby poza zasobami siły roboczej w wieku produkcyjnym nieklasyfikujące się jako zatrudnione czy bezrobotne. Są to ludzie, którzy w badanym okresie nie pracowali, nie mieli pracy i nie wyrażali chęci jej poszukiwania bądź osoby, które nie pracowały ani nie poszukiwały pracy, lecz nie były zdolne do jej podjęcia w badanym okresie czasu (Gaura, 2017: 45).

Zatrudnieni to osoby w wieku 15 lat i więcej, które w badanym okresie wykonują czynną pracę oraz otrzymują za nią wynagrodzenie bądź czerpią z racji jej wykonania inne zyski. Osobami pracującymi są także ci, którzy w danym momencie nie pracują ze względu na urlop, chorobę lub doksztalcanie się, ale są zatrudnione. Definicja ta obejmuje również osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową, o ile spełniają poniższe warunki:

- pracują w wyżej wymienionych dziedzinach w celu uzyskania dochodów, nawet gdy firma nie uzyskuje dochodów,
- osoba poświęca swój czas na dowodzenie działalnością, nawet jeśli nic nie zostało wyprodukowane, sprzedane,

- osoba, która jest w trakcie zakładania gospodarstwa rolnego, własnej działalności gospodarczej bądź praktyki (przykładem kwalifikującym może być zamawianie i zakup towarów lub maszyn w celu rozpoczęcia przedsięwzięcia (Dmochowska, 2003: 19).

Bezrobotni to osoby, które w badanym okresie czasu nie posiadają zatrudnienia ani nie wykonują żadnej pracy zarobkowej, lecz są zdolne i gotowe do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu bądź co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, jeśli są to osoby z niepełnosprawnościami. Bezrobocie określa sytuacje nie zrównoważenia rynku pracy, co świadczy o nadwyżce podaży pracy nad popytem. Taka sytuacja ma miejsce w większości krajów, gdzie występuje niepełne zatrudnienie (Drela, 2015).

Bezrobocie można podzielić na poszczególne rodzaje ze względu na kryterium, jakie stanowią jego przyczyny. Wyróżniamy:

1. Bezrobocie strukturalne o charakterze trwałym, związane z niedopasowaniem struktury podaży siły roboczej do struktury popytu na siłę roboczą. Ten przypadek wiąże się z niewystarczającymi kwalifikacjami bądź wykształceniem siły roboczej, a także z brakiem mobilności geograficznej.
2. Bezrobocie frykcyjne mające charakter krótkotrwały, związane z naturalnymi niedopasowaniami popytu na pracę i podaży pracy. Powodem może być niewystarczająca informacja, na przykład niewiedza o wolnym stanowisku pracy.
3. Bezrobocie technologiczne, bliskie bezrobociu strukturalnemu, związane z postępem technologicznym. Wynika z niewystarczających kwalifikacji oraz doświadczenia pracowników do podjęcia pracy z nowym programem bądź urządzeniem.
4. Bezrobocie koniunkturalne o charakterze krótkotrwałym, cyklicznym, nazywane również bezrobociem keynesowskim, spowodowane zmianą produktywności gospodarki.
5. Bezrobocie sezonowe wynikające z sezonowości prac. Przykładem są prace wakacyjne albo występujące w rolnictwie związane z warunkami klimatycznymi (Michalewicz, Fierek, 2018: 52–55; Łuba-Królik, 2014).

Przyczyny i skutki bezrobocia

W kwestii przyczyn bezrobocia ekonomiści są podzieleni na dwie grupy. W ujęciu keynesowskim powodem jest niezadowolający popyt na produkty, co wywołuje u producentów przymus zniżki kosztów produkcji. Przy bezrobociu klasycznym przyczyna wynika natomiast z zasady gospodarki wolnorynkowej, gdzie występuje tendencja do równowagi rynkowej. Bezrobocie burzy ową równowagę pełnego zatrudnienia, co jest ograniczeniem w działaniu mechanizmów rynku. Przyczyną bezrobocia jest zatem, po pierwsze, prywatyzacja przedsiębiorstw. Duży wpływ na poziom zatrudnienia mają niski poziom gospodarczy oraz duży przyrost osób w wieku produkcyjnym, który przekłada się na przyszły proces starzenia się społeczeństwa.

Po drugie, przyczyną jest słaba aktywność ludzi w poszukiwaniu pracy. Dużym problemem jest także niewystarczający poziom wykształcenia. Jako trzecią przyczynę bezrobocia można wymienić „szok makroekonomiczny”, objawiający się spadkiem produkcji przemysłowej. Przykładem jest redukcja wydobycia węgla kamiennego w Polsce (Batorska, 2005: 242–243).

Skutki bezrobocia mogą być pozytywne i negatywne. Do pozytywnych należy przykład bezrobocia frykcyjnego, które jest krótkookresowe i powoduje wzrost konkurencyjności wśród pracowników. Na jedno stanowisko przypada większa liczba osób, dlatego pracownicy w celu wyróżnienia się z tłumu podnoszą swoje kwalifikacje. Widać tu zatem walor motywacyjny, poprawę efektywności pracy oraz zwiększenie zaangażowania pracowników, szczególnie wobec zagrożenia bezrobociem długookresowym, kiedy maleją postulaty pracowników. Dostrzegalne są głównie korzyści dla przedsiębiorstw. Do negatywnych skutków bezrobocia należą wzrost wydatków publicznych oraz rozwój szarej strefy (niezarejestrowana działalność gospodarcza), spadek PKB, który oznacza ogólne zmniejszenie dochodów gospodarstw domowych (Cieślukowski, 1998). Do skutków psychospołecznych zalicza się między innymi utratę statusu społecznego, biedę, ubóstwo, emigrację zarobkową, obniżenie samooceny, niski poziom zadowolenia z życia, stres, zaburzenia zdrowia psychicznego, izolację społeczną i wiele innych (Śmilgin, 2006: 426–430).

Analiza sytuacyjna rynku pracy w latach 2014–2019 w Polsce

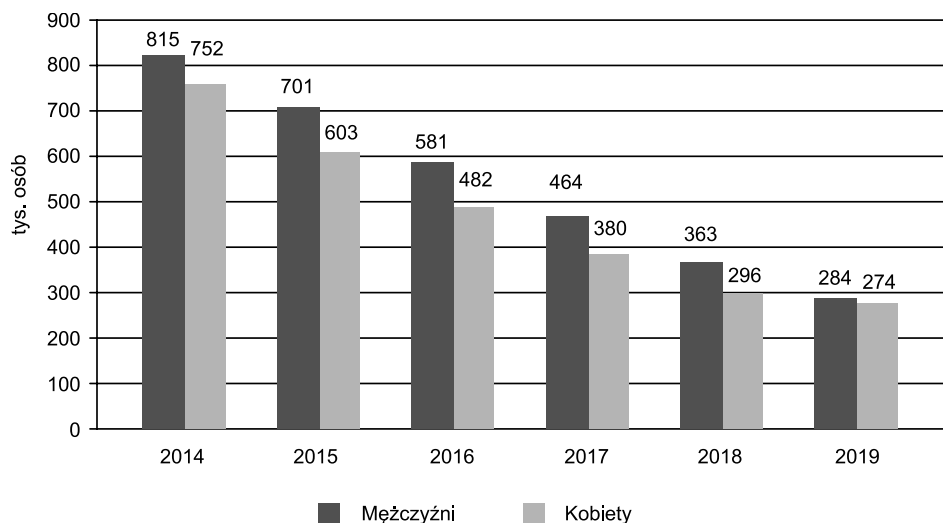
Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie analizy zasobów rynku pracy w Polsce na przestrzeni lat 2014–2019. Zaprezentowane dane zostały pobrane z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Analizując dane dotyczące aktywnych zawodowo bezrobotnych z podziałem na płeć (rys. 2), możemy zaobserwować, że udział mężczyzn bezrobotnych jest stosunkowo mniejszy niż kobiet. Świadczy to o dużym bezrobociu wśród kobiet w Polsce w badanym okresie.

Wartości liczbowe w roku 2019 osiągnęły niemal identyczny poziom, dla kobiet wartość ta wynosiła 274 tys. osób, a dla mężczyzn 284 tys. osób. Widoczne jest tutaj świadectwo postępu cywilizacyjnego w zatrudnianiu kobiet. Na przestrzeni lat 2014–2019 liczba zarówno kobiet, jak i mężczyzn bezrobotnych malała z roku na rok.

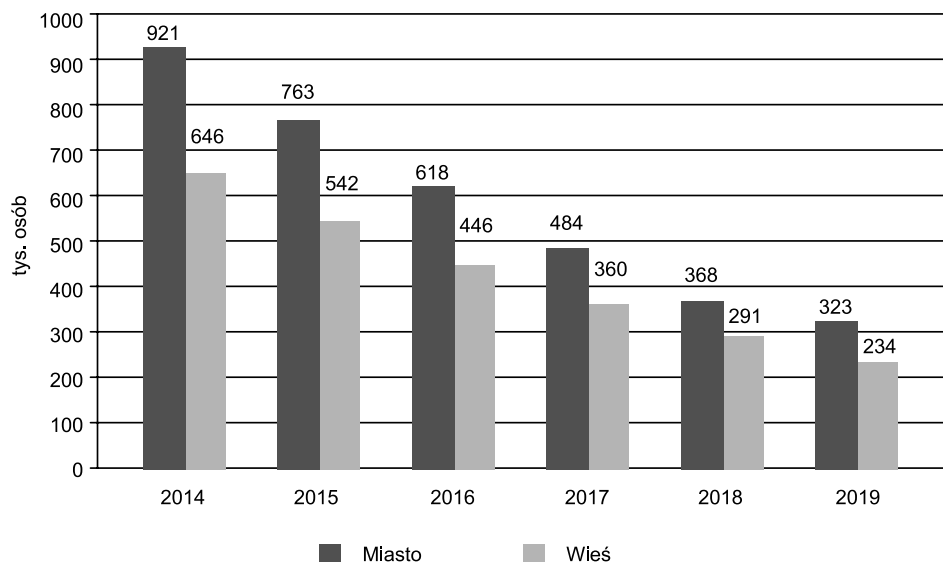
W 2014 roku liczebność kobiet pozostających bez zatrudnienia wynosiła 752 tys., zaś w 2019 – 274 tys. Liczba mężczyzn w 2014 roku osiągnęła 815 tys., a w 2019 roku – 284 tys. Zatem spadek liczebności bezrobotnych kobiet na przestrzeni lat wynosił 478 tys. osób, a liczba mężczyzn zmniejszyła się o 531 tys. Na rysunku 2 można zaobserwować spadek bezrobocia, który świadczy o polepszeniu sytuacji gospodarki państwa oraz poprawie struktury zatrudnienia.

Na rysunku 3 poddano analizie aktywne zawodowo osoby bezrobotne z podziałem według miejsca zamieszkania.



Rysunek 2. Aktywni zawodowo bezrobotni według płci (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.



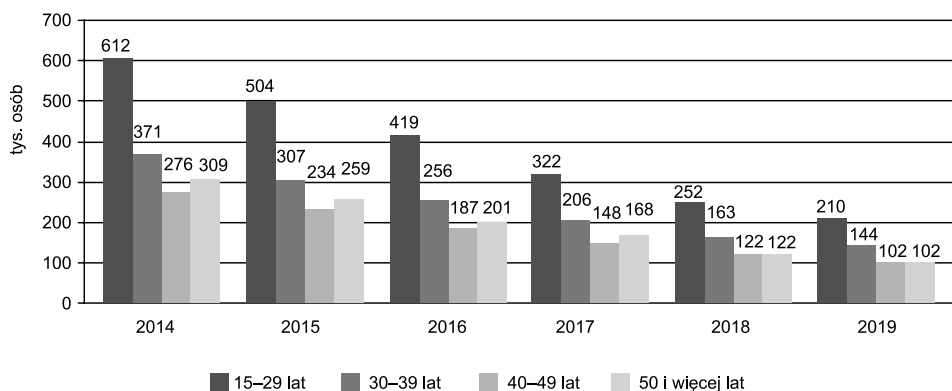
Rysunek 3. Aktywni zawodowo bezrobotni według miejsca zamieszkania (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

W roku 2014 liczba bezrobotnych w miastach wynosiła 921 tys., a na wsiach 646 tys. osób. W obu przypadkach wartości te malały stopniowo z biegiem lat do 2019 roku, kiedy wynosiły odpowiednio dla miast 323 tys., zaś dla wsi – 234 tys. Obserwujemy tu spadek liczebności bezrobotnych dla miast o 598 tys., a dla wsi o 412 tys.

Warto także zauważyć, że w miastach na przestrzeni analizowanych lat jest stosunkowo więcej bezrobotnych niż na wsiach, doskonale widać to na wykresie (rys. 3). O tej różnicy może decydować definicja osoby pracującej, która określa, że może nią być osoba posiadająca gospodarstwo rolne – dlatego też odnotowujemy niższe wartości w zakresie bezrobotnej populacji zamieszkującej wieś.

Kolejno na rysunku 4 zaprezentowano dane dotyczące osób bezrobotnych według podziału wiekowego na przestrzeni lat 2014–2019.

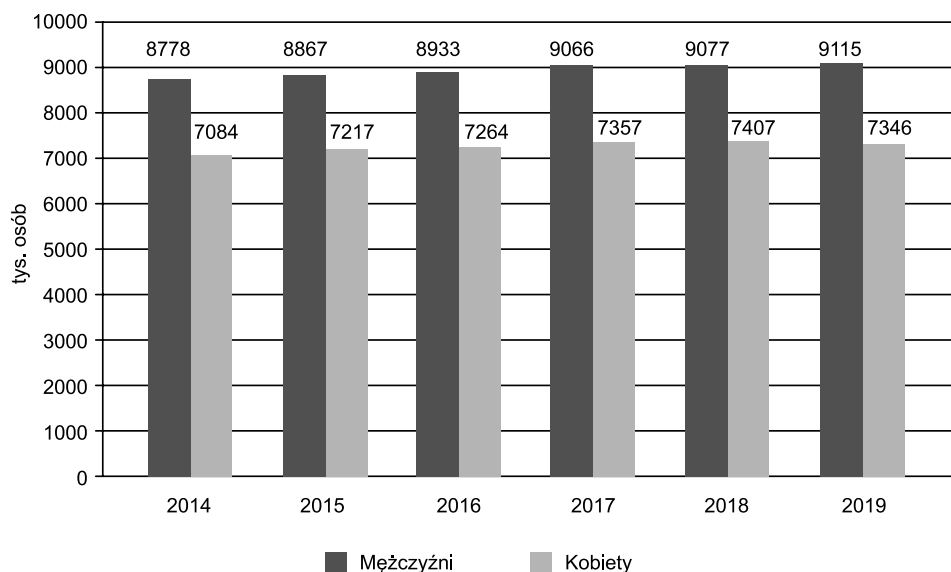


Rysunek 4. Aktywni zawodowo bezrobotni według wieku (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

Analizując grupę bezrobotnych z podziałem na wiek, obserwujemy, że największy udział bezrobotnych mieści się w przedziale wieku 15–29 lat, na następnym miejscu plasuje się przedział wiekowy 30–39 lat. Przedziały 40–49 oraz 50 i więcej lat nieznacznie się różnią pod względem liczby bezrobotnych, a w latach 2018 i 2019 mają te same wartości (122 tys. osób). W latach 2014–2019 wartości przedziałów wiekowych wykazują tendencję spadkową: w przedziale wiekowym 15–29 lat jest spadek wartości z 612 tys. do 210 tys. (mniej o 402 tys.), w przedziale 30–39 lat – spadek z 371 do 144 tys. (mniej o 227 tys.), przedział 40–49 lat – spadek z 276 do 102 tys. (mniej o 174 tys.) oraz przedział 50 lat i więcej – spadek z 309 do 102 tys. (mniej o 207 tys.). Największy spadek liczebności osób bezrobotnych na przestrzeni analizowanych lat widoczny jest w przedziale wiekowym 15–29 lat.

Następnie przedstawiono liczebność osób aktywnych zawodowo pracujących według płci. Na przestrzeni badanych lat można zauważyć stopniowy wzrost tych wartości liczbowych. (rys. 5).



Rysunek 5. Aktywni zawodowo pracujący według płci (2014–2019) w Polsce

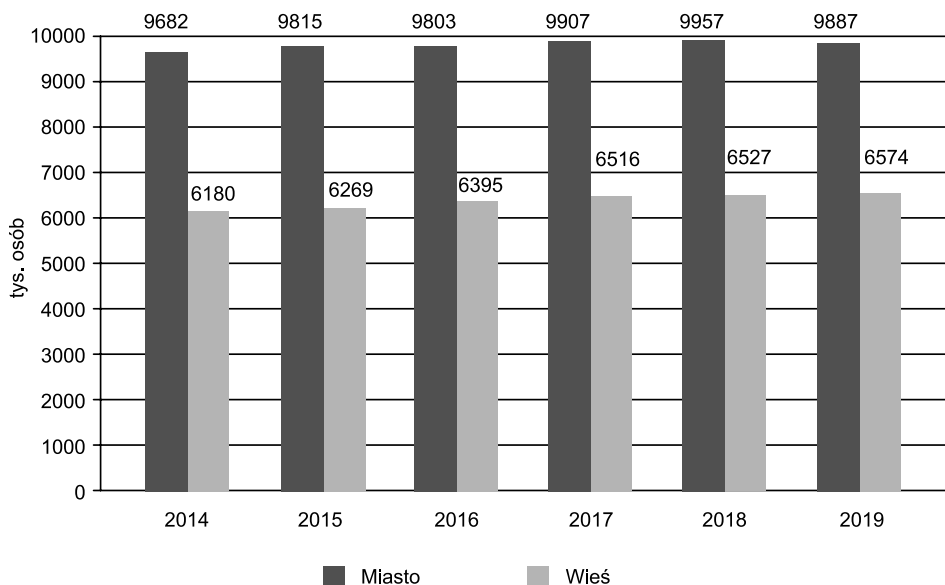
Źródło: opracowanie własne.

Obserwowana tendencja wzrostowa może być spowodowana poprawą sytuacji gospodarczej w kraju. Udział mężczyzn pracujących jest stosunkowo większy od kobiet, a stosunek ilościowy obu zbiorowości kształtuje się na prawie identycznym poziomie z upływem czasu. W ciągu analizowanych lat od 2014 roku liczba kobiet pracujących wzrosła o 323 tys. do 2018 roku, następnie w 2019 roku spadła o 61 tys., a liczba mężczyzn wykazuje stałą tendencję wzrostową i w ostatnim roku wyniosła o 337 tys. więcej niż w roku 2014. Wciąż obserwujemy istotną różnicę między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn, bowiem zatrudnionych mężczyzn jest zdecydowanie więcej.

Następnie poddano analizie osoby pracujące pod względem miejsca zamieszkania. Liczebność została przedstawiona na rysunku 6.

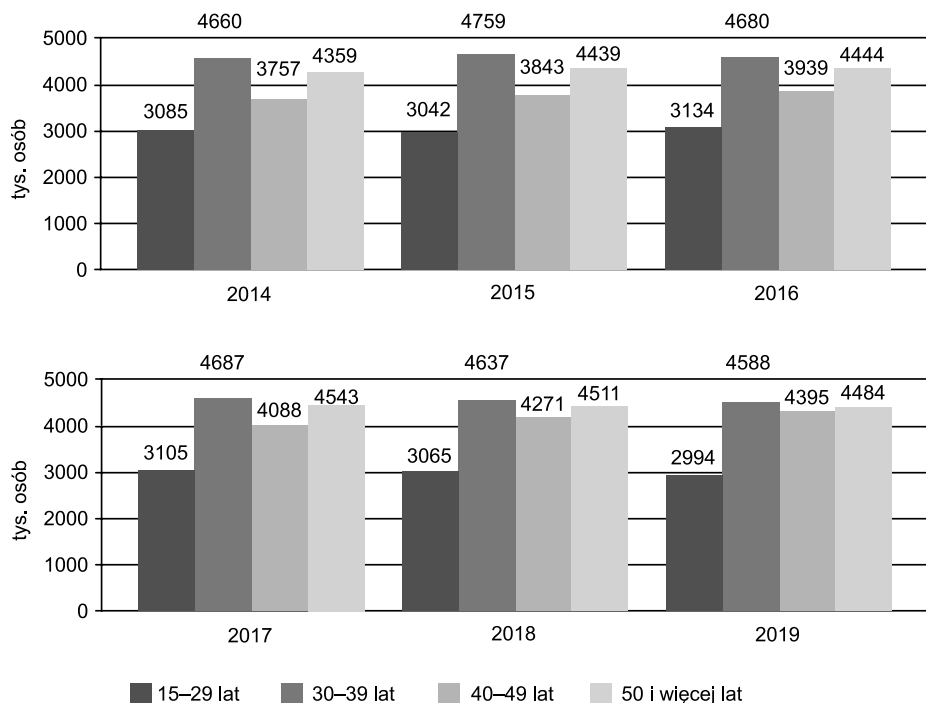
Zarówno miasta, jak i wsie odznaczają się tendencją do wzrostu liczby osób pracujących z biegiem lat. Oprócz jednej sytuacji, która miała miejsce na przełomie lat 2015 i 2016, kiedy liczba pracujących w miastach zmalała (z 9815 tys. do 9803 tys.), następnie wartości te wzrastały. Udział osób pracujących w miastach jest znacznie większy w porównaniu z ludnością wsi. Z roku na rok stosunek ilościowy obu grup znajduje się na stałym poziomie. Na przełomie lat 2014 i 2019 liczba osób aktywnych zawodowo pracujących wzrastała następująco: dla miast z 9682 tys. do 9887 tys. (wzrost o 205 tys.), a dla wsi z 6180 tys. do 6574 tys. (wzrost o 394 tys.).

Rysunek 7 przedstawia klasyfikację osób aktywnych zawodowo pracujących z podziałem na wiek.



Rysunek 6. Aktywni zawodowo pracujący według miejsca zamieszkania (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

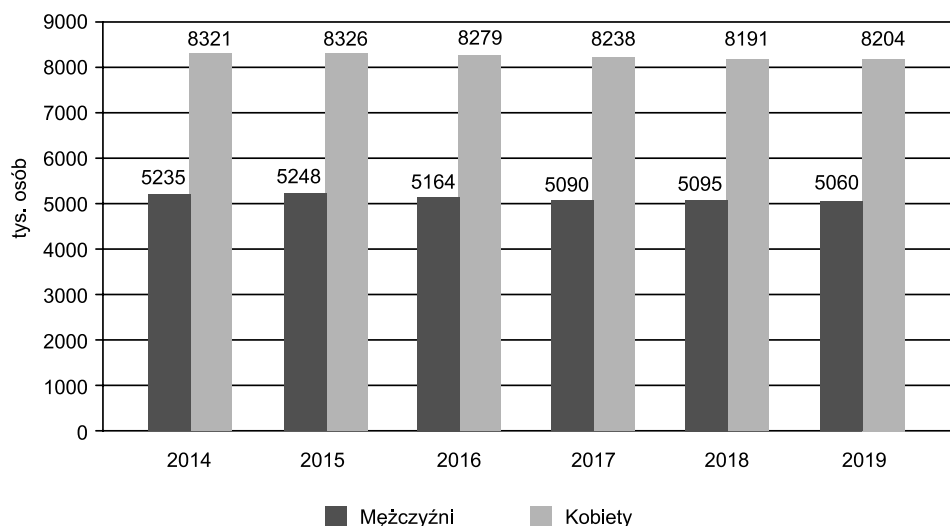


Rysunek 7. Aktywni zawodowo pracujący według wieku (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

W latach 2014–2019 najmniejszy udział miały osoby aktywne zawodowo pracujące w przedziale wiekowym 15–29 lat. Pozostałe grupy plasowały się na prawie identycznym poziomie z minimalnymi odchyleniami. Z upływem lat w przedziale 15–29 lat liczba osób pracujących głównie malała (z 3085 tys. do 2994 tys.). Jedy- nym odstępstwem są lata 2015 i 2016, kiedy liczba ta wzrosła. Następnie w prze- dziale 30–39 lat występowały wahania wartości (na przykład w latach 2014 i 2015 odnotowano wzrost, a w latach 2017 i 2018 – spadek wartości). Natomiast liczba ludności aktywnej zawodowo pracującej w wieku 40–49 lat wykazuje stałą tendencję wzrostową i na przełomie lat 2014 i 2019 wzrosła o 638 tys. Analizując dane z prze- działu wiekowego 50 i więcej lat obserwujemy stały wzrost liczby osób pracujących w latach 2014–2017 o 184 tys., a od 2017 do 2019 roku liczba ta zmalała z 4543 tys. do 4484 tys. osób.

Na rysunku 8 przedstawiono podział kobiet oraz mężczyzn biernych zawodowo w Polsce.



Rysunek 8. Bierni zawodowo według płci (2014–2019) w Polsce

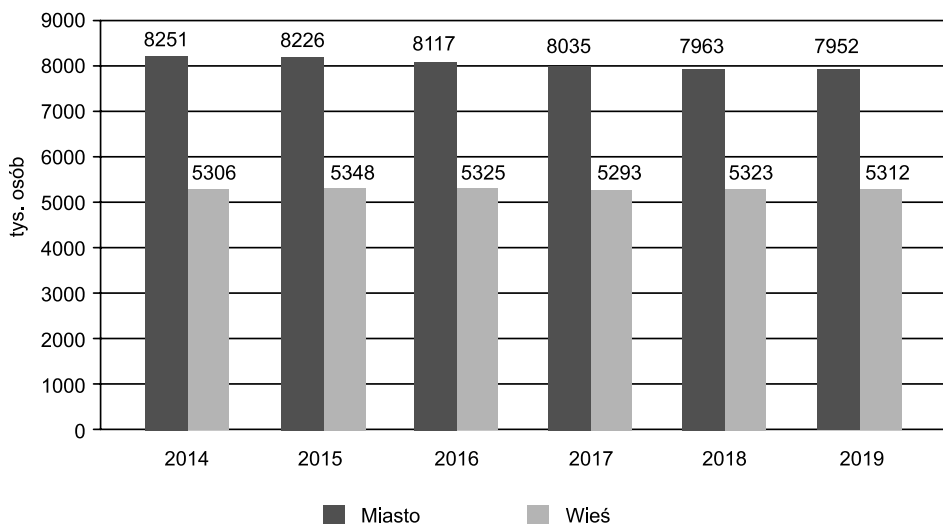
Źródło: opracowanie własne.

Udział kobiet biernych zawodowo w latach 2014–2019 jest znacznie większy od udziału mężczyzn. W badanym okresie stosunek ilościowy obu grup nie zmienia się znacznie, plasuje się na prawie stałym poziomie z małymi odchyleniami. Sytuacja kobiet biernych zawodowo wygląda następująco: w latach 2014–2015 li- czebność wzrosła minimalnie, to jest o 5 tys. osób, następnie od 2015 do 2018 roku liczba ta zaczęła maleć (z 8326 tys. do 8191 tys.), a w 2019 roku zwiększyła się do 8204 tys.

Podobnymi wahaniami wartości odznacza się grupa mężczyzn biernych zawodo- wo, gdzie liczba przyjmuje ogólną tendencję malejącą z wyjątkiem lat 2014 i 2015,

kiedy odnotowano wzrost z 5235 tys. do 5248 tys. oraz 2017 i 2018, gdy wartość ta wzrosła minimalnie o 5 tys. osób.

Na rysunku 9 zostały zaprezentowane wartości liczbowe dla osób biernych zawodowo zamieszkujących miasta i wsie.

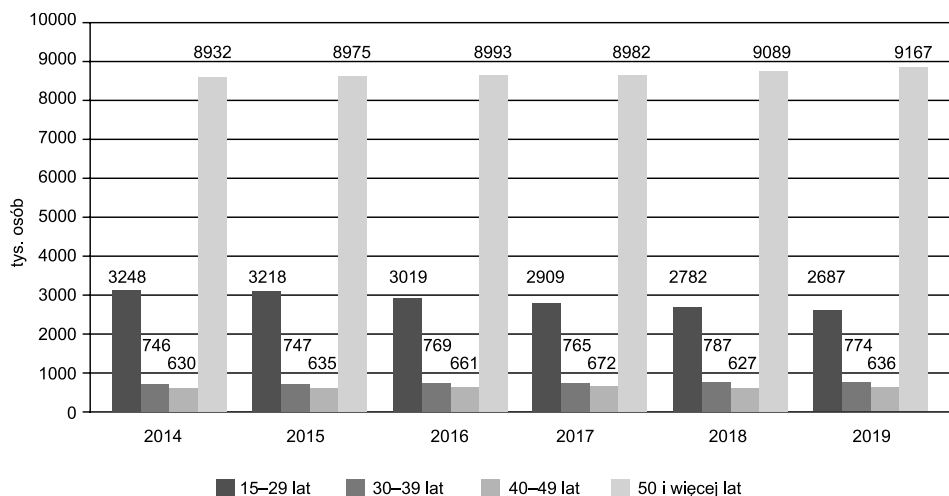


Rysunek 9. Bierni zawodowo według miejsca zamieszkania (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

W analizowanych latach udział biernych zawodowo ludzi zamieszkujących miasta jest większy niż mieszkańców wsi. Stosunek ilościowy obu grup plasuje się na stałym poziomie z niewielkimi odchyleniami. Przy czym odnośnie do miast wartość przyjmuje tendencję spadkową z 8251 tys. do 7952 tys. (o 299 tys.). W danych dotyczących wsi występuje sporo minimalnych wahań wartości. Najpierw wartość wzrasta w latach 2014–2015 z 5306 tys. do 5348 tys., następnie kolejno spada w roku 2016 i 2017, by znowu wzrosnąć w 2018 roku i zmaleć rok później do 5312 tys.

Na koniec zostały przeanalizowane dane osób biernych zawodowo podzielonych według wieku.



Rysunek 10. Bierni zawodowo według wieku (2014–2019) w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

W latach 2014–2019 udziały biernych zawodowo według wieku wyglądały następująco: największe udziały na tle innych grup ma przedział wiekowy 50 i więcej lat, następnie o niemalże trzykrotnie mniejsze udziały ma przedział wiekowy 15–29 lat. Na podobnym poziomie plasują się udziały dwóch pozostałych grup z małą przewagą liczebności przedziału 30–39 lat. Stosunek ilościowy tych grup z biegiem lat znajduje się na prawie stałym poziomie. Analizując kolejno wszystkie przedziały wiekowe, zauważamy, że w grupie 15–29 lat występuje tendencja spadkowa liczby osób biernych zawodowo – odnotowano spadek z 3248 tys. do 2687 tys. (mniej o 561 tys.). Wartość liczbowa dla przedziału wiekowego 30–39 lat przeważnie wzrastała – z 746 tys. do 787 tys. (w 2018 roku). W tej grupie odnotowujemy także niewielkie spadki wartości w latach 2016/2017 i 2018/2019. W przedziale wiekowym 40–49 lat zauważalna jest tendencja do wzrostu – wartości w latach 2014–2017 zwiększyły się z 630 tys. do 672 tys., następnie w latach 2017/2018 minimalnie maleją, a w ostatnim badanym roku liczba ta ponownie rośnie do 636 tys.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy danych zebranych na przestrzeni lat 2014–2019 w Polsce wynika, że sytuacja na rynku pracy stopniowo ulega poprawie. Od 2014 do 2019 roku można zaobserwować spadek liczby osób bezrobotnych. Przykładowo spadek według podziału na płeć w tych latach wynosił dla kobiet 478 tys. osób, a dla mężczyzn 531 tys. Liczebność zatrudnionych w badanych latach również znacznie wzrosła. Świadczyć to może o zwiększeniu liczby miejsc pracy na terenie kraju. Jedną z powielających się zależności występujących w analizie jest różnica między li-

czebnością kobiet i mężczyzn. Obserwowana zależność powtarza się na przestrzeni badanych lat, co dowodzi, że wciąż liczba kobiet bezrobotnych jest większa niż mężczyzn. Jedynie w roku 2019 wartości te są prawie identyczne. Niestety liczba osób biernych zawodowo ulega nieznacznej zmianie, liczebność grupy osób niegotowych do podjęcia zatrudnienia utrzymuje się na stałym poziomie.

Reasumując, analiza sytuacyjna rynku pracy w latach 2014–2019 jest dość zadowalająca. Po przeanalizowaniu danych możemy stwierdzić znaczną poprawę sytuacji na rynku pracy. Na ową poprawę ma wpływ wiele czynników. Niestety możemy przypuszczać, że wraz z malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym, wynikającą ze starzenia się społeczeństwa oraz migracji zarobkowej, sytuacja ta może ulec zmianie. Istotna jest więc pomoc dla osób szukających zatrudnienia, a także opracowanie metod, które ułatwią poszukiwanie pracy oraz rozwiązywanie problemów na rynku pracy.

Bibliografia

- Batorska U. (2005), *Rodzaje i struktura bezrobocia w Polsce*, [w:] Z. Ziolo, T. Rachwała (red.), *Przedsiębiorczość a współczesne wyzwania cywilizacyjne*, Wydawnictwo „MiWa”, Kraków.
- Bezrobocie, struktura ludności*, Encyklopedia PWN, [https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/Bezrobocie-struktura-ludnosci;3281992.html#prettyPhoto\[gallery\]/0/data%20dost%C4%99pu%2021.03.21](https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/Bezrobocie-struktura-ludnosci;3281992.html#prettyPhoto[gallery]/0/data%20dost%C4%99pu%2021.03.21) [dostęp: 30.11.2021].
- Churski P. (1999), *Lokalne rynki pracy w województwie poznańskim w okresie transformacji społeczno-gospodarczej*, Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Cieślukowski M. (1998), *Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R. LX, z. 3–4.
- Dmochowska H. (red.) (2003), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Drela K. (2015), *Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu – część II*, „Zeszyty Naukowe Firma i Rynek”, nr 1(48).
- Gaura E. (2017), *Wiek i płeć jako determinanty aktywności zawodowej ludności w Polsce*, „Przegląd Nauk Stosowanych”, nr 16.
- GUS – Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> [dostęp: 19.02.2021].
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Łuba-Królik B. (2014), *Bezrobocie – pojęcie, rodzaje, skutki*, Narodowy Bank Polski, https://www.nbpportal.pl/_data/assets/pdf_file/0006/34287/bezrobocie-pojecie-rodzaje-skutki.pdf [dostęp: 26.03.2021].

- Michalewicz M., Fierek M.T. (2018), *Istota bezrobocia*, „Zeszyty Naukowe Gdańskiej Szkoły Wyższej”, nr 3(20).
- Mortimer-Szymczak H. (1995), *Rynek pracy i bezrobocie (pojęcia ogólne)*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, vol. 135.
- Śmilgin M. (2006), *Indywidualne i społeczne skutki bezrobocia na tle globalizacji*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 8.

Summary

Situational analysis of the labour market in Poland from 2014 to 2019

The purpose of this article is to present the changes that took place in the labour market in Poland during the analyzed period. In the theoretical part of the paper, market and labour market issues are presented and individual resources are characterized. The issues of unemployment and its causes and effects are also presented. In order to make a situational assessment of the labour market in Poland from 2014 to 2019, a resource and stream analysis was performed. This research was based on data from the Local Data Bank of the Central Statistical Office. The results are presented in descriptive and graphic form. As it turns out, the situation on the labour market has been improving over the years and continues to improve. We can observe an increase in demand and supply for labour, but the given situation is developing in an ambiguous way.

Keywords: labour market, unemployment, unemployed, economically active, economically inactive, employed

Katarzyna Dudziak*  <https://orcid.org/0000-0002-4884-5403>
e-mail: katarzyna.dudziak@poczta.fm

Zjawisko wykluczenia zawodowego osób g/Głuchych w procesie rekrutacji w Polsce

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_06kd

Wykluczenie zawodowe dotyczy g/Głuchych bez względu na wiek, status majątkowy, poziom wykształcenia czy miejsce zamieszkania. Skala zjawiska wykluczenia zawodowego osób z uszkodzeniem słuchu w Polsce pomimo postępu technologicznego oraz rozwoju w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim odbiera możliwość pełnego ich uczestnictwa w życiu społecznym. Gdzie należy szukać przyczyn tego rodzaju marginalizacji? Czy aby respektować prawo człowieka do aktywności zawodowej, potrzeba konwencji? Jeśli tak, to czy odpowiedzialność za realizację przepisów i rekomendacji leży po stronie państwa czy organizacji? Wyobrażenia na temat g/Głuchych oraz dysfunkcji słuchu przez lata zbudowały silne uprzedzenia w świecie słyszących. I chociaż dziś sami zainteresowani wychodzą, żeby manifestować swoją potrzebę aktywności zawodowej, to mimo to w dalszym ciągu pozostają na marginesie procesu rekrutacji.

Słowa kluczowe: Głusi, wykluczenie zawodowe, proces rekrutacji, stereotypy, zarządzanie różnorodnością

Wstęp

W systemie społeczno-gospodarczym aktywność zawodowa człowieka ma znaczenie ekonomiczne, socjalizacyjne, jak również emocjonalne i rehabilitacyjne. W tych wymiarach jest środkiem służącym zaspokajaniu potrzeb bytowych, umożliwiającym rozwój i nabywanie nowych umiejętności, wspieraniu autonomii i niezależności jednostki poprzez budowanie własnej wartości, aż do realizowania przez nią określonych zadań służących uzyskaniu dóbr istotnych dla całego społeczeństwa. Możliwość

* Katarzyna Dudziak – mgr, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Wydział Prawa i Administracji.

realizowania posiadanych kompetencji zawodowych na rynku pracy kształtowana jest przez wiele czynników. Należą do nich: edukacja, prawo pracy, sytuacja gospodarcza, cechy demograficzne czy jednostkowe. Każdy człowiek na pewnym etapie swojego życia może stać się osobą wykluczoną. W przypadku niepełnosprawnych z uszkodzeniem słuchu bariera w dostępie do pracy formowana jest poprzez stereotypowe wyobrażenie pracodawców na temat osób g/Głuchych¹. Występująca wśród g/Głuchych bierność zawodowa w dużej mierze poprzedzona jest długotrwałym dyskryminowaniem już na etapie procesu rekrutacji. Na ten stan bezpośrednio wpływa nastawienie pracowników zajmujących się rekrutacją w organizacjach, jak również ich ograniczona wiedza oraz brak doświadczenia w zakresie współpracy z kandydatami z niepełnosprawnością słuchową. Wykluczenie zawodowe osób z dysfunkcją słuchu jest faktem. Pomimo wdrażanej w przedsiębiorstwach koncepcji zarządzania różnorodnością, ratyfikowanej przez Polskę konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz obowiązującej ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się sytuacja zawodowa osób z uszkodzeniem słuchu jest głęboko niekorzystna.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie zjawiska wykluczenia zawodowego g/Głuchych w procesie rekrutacji z uwzględnieniem jego złożoności.

W pracy przyjęto następującą hipotezę badawczą: „brak świadomej polityki personalnej w organizacji skutkuje wykluczeniem zawodowym osób z uszkodzonym słuchem z procesu rekrutacji”.

W pracy przeprowadzono przegląd dostępnej literatury z zakresu tematyki dotyczącej zagadnienia związanego z wykluczeniem osób g/Głuchych w procesie rekrutacji oraz dokonano analizy badań różnych autorów oraz badań własnych. Zagadnienia opracowano w oparciu o literaturę przedmiotu oraz źródła internetowe.

1. Wprowadzenie do problematyki wykluczenia zawodowego

Człowiek w rozwoju własnym i społecznym poddany jest dwóm procesom: powstawania potrzeb oraz ich zaspokajania. To one determinują szereg zachowań ludzkich. Podejmowana przez człowieka specyficzna forma aktywności jest „wynikiem długotrwałego procesu rozwoju umysłowego, społecznego i kulturowego” (Skorny, 1989: 6). Pojęcie działalności ludzkiej w praktyce oznacza zamierzone i zorganizowane ukierunkowanie na realizację określonego celu. W aspekcie zawodowym są to postawy świadomego poszerzania kompetencji, aktywnego poszukiwania pracy,

¹ Zapis *g/Głuchy*, *g/Głucha* jest to zapis hybrydowy, który wskazuje na świadomość różnicy w występowaniu osób głuchych (kontekst medyczny) i Głuchych (kontekst kulturowy). Zapis ten nie rozstrzyga znaczenia. Zapis małą literą (*głuchy*, *głucha*) odnosi się do osoby z uszkodzonym słuchem (kontekst medyczny). Zapis wielką literą (*Głuchy*, *Głucha*) odnosi się do osób z uszkodzeniem słuchu, które identyfikują się ze światem Głuchych (kontekst kulturowy) (zob. *Szkola tolerancji*, Centrum Edukacji Obywatelskiej).

aż do wykonywania powierzonych zadań. Brak możliwości uczestniczenia w procesie produkcji społecznej staje się barierą również w wielu innych obszarach życia, nasilając zjawisko marginalizacji. W odniesieniu do osób głuchych marginalizacja nie jest społecznie jednorodna (Lipczyński, 2015: 58). Z jednej strony środowisko osób niepełnosprawnych słuchowo zabezpieczone zostało materialnie przez ustawodawcę, a kwestię pokonywania trudności komunikacyjnych między innymi z instytucjami administracji publicznej uregulowano Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się. Z drugiej jednak strony, jak wskazuje Z. Teper-Solarz (2013: 119–120), szansa na znalezienie zatrudnienia przez osoby g/Głuche i słabosłyszące jest najniższa wśród osób z orzeczeniem innej kategorii niepełnosprawności. Powodem powyższego twierdzenia jest szereg ograniczeń, z jakimi osoby z uszkodzonym słuchem spotykają się na etapie przygotowania do pracy oraz jej uzyskania. Do głównych przeszkód zaliczono:

- kwestie legislacyjne,
- kompetencje,
- bariery społeczne,
- czynniki psychologiczne (Dunaj, 2014: 89–102).

Brak możliwości uczestnictwa g/Głuchych w ważnych aspektach życia społeczno-ekonomicznego to efekt procesu, który, jak uważa K. Faliszek (2008: 71), ukształtowany zostaje przez przeżycia, jakich doświadczają jednostki bądź grupy w strukturze społecznej. Ten proces wykluczenia społecznego ma według P. Kubickiego swój początek w istotnym zdarzeniu pogarszającym sytuację życiową jednostki (Kubicki, 2011). Wraz z upływem czasu, jak podkreśla badacz, ulega on intensyfikacji, przyczyniając się do dalszej degradacji, w tym ujęciu – zawodowego obszaru życia. Prowadzi to do pełnego wykluczenia jednostki lub grupy, całkowicie uzależniając zmianę sytuacji życiowej od pomocy z zewnątrz (Niewiadomska, 2018: 156). Prezentująca się w taki sposób sytuacja życiowa, w której nastąpiła długotrwała deprywacja potrzeby zaprezentowania kandydatury w procesie rekrutacji, czego efektem jest ograniczenie uczestnictwa w procesie pracy, jak wskazują badacze jest stanem wykluczenia zawodowego. Wykluczenie zawodowe uznawane jest w literaturze przedmiotu za jeden z wymiarów szeroko pojętego wykluczenia społecznego. Związane jest ono ściśle z brakiem sposobności do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy lub/i postrzegania jednostki w procesie rekrutacji jako tej niezdolnej do bycia uczestnikiem systemu społeczno-gospodarczego.

W zarysowane powyżej rozważania dotyczące wykluczenia zawodowego należy włączyć zewnętrzne czynniki, które sprzyjają wykluczeniu z procesu rekrutacji osób głuchych. Wiążą się one z terminem dyskryminacji, często używanym równolegle z pojęciem wykluczenia. Nierówne traktowanie, wybiórcza ocena, nieuzasadnione i niesprawiedliwe postawy społeczne mają swą przyczynę w przynależności jednostki do danej grupy społecznej lub konkretnej kategorii (Tabin, 2005: 494). Stereotypy na temat możliwości fizycznych i umysłowych osób z uszkodzeniem słuchu, nierա-

cjonalne poglądy pracowników działu kadr znajdują wyraz w odrzuceniu na wczesnym etapie rekrutacji kandydatury osoby z uszkodzonym słuchem bez sprawdzenia jej kompetencji, stając się jednocześnie odmową realizowania praw społecznych g/Głuchych obywateli.

2. Sytuacja g/Głuchych na rynku pracy w Polsce

W krajowej polityce zatrudniania osób z niepełnosprawnością, także tą sensoryczną, zawarto dwie kategorie. Pierwsza z nich podlega wymogom prawnym i organizacyjnym, mając na celu wspieranie zatrudniania g/Głuchych na otwartym rynku pracy. Zatrudnienie w tym przypadku możliwe jest w dwóch formach. Pierwsza ma miejsce wtedy, gdy organizacja poszukuje pracownika niepełnosprawnego na stanowisko pracy stricte przystosowane do kandydata z dysfunkcją słuchu. Z kolei druga forma kieruje się zasadą konkurencyjności. Wówczas pracodawca zaprasza do udziału w rekrutacji wszystkich zainteresowanych, nie wykluczając kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności. Druga kategoria to chroniony rynek pracy (ang. *Sheltered Enterprises*), w którym tworzone są specjalne warunki pracy dla osób niepełnosprawnych (Golinowska, 2004: 237).

W ramach projektu Deaf Work (Głusi w pracy) przeprowadzono badanie w organizacjach zatrudniających pracowników z niepełnosprawnością słuchową, które dotyczyło zalet głuchych i słabosłyszących. Wyróżniono takie zalety g/Głuchego pracownika, jak:

- sumienność,
- dokładność i skrupulatność,
- zaangażowanie,
- pracowitość,
- uczciwość,
- przywiązanie do miejsca pracy (zdaniem pracodawców głusi rzadziej zmieniają pracę niż słyszący),
- dbanie o porządek,
- większa wydajność/efektywność,
- umiejętność skupienia się na pracy (brak rozproszenia rozmowami ze współpracownikami),
- predyspozycje do pracy wymagającej cierpliwości i precyzji,
- wycucie estetyki,
- zdolności manualne,
- zmysł obserwacji,
- dobra organizacja pracy („*Głuchy pracownik*”. *Poradnik dla pracodawców*).

Jak pokazała praktyka, g/Głusi to pracownicy zaangażowani. Ich potencjał i zdolności odkrywane są w każdym niemal zawodzie, przede wszystkim wyuczonym. Coraz większa część tego środowiska, w szczególności osoby w wieku produk-

cyjnym, zdobywa wyższe wykształcenie. Osoby g/Głuche pomimo niezależnych od nich trudności w systemie edukacji, stają się przedsiębiorcami, a nawet specjalistami, nierzadko ponadprzeciętnymi. Ponadto zatrudnianie osób z niepełnosprawnością słuchową nie powoduje istotnych komplikacji, przeciwnie – może przynieść organizacji wiele korzyści w zakresie zwrotu kosztów utworzenia lub dostosowania stanowiska pracy czy refundacji wynagrodzeń. Dodatkowo w aspekcie pozafinansowym organizacja kierująca się społeczną odpowiedzialnością biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CRS) zyskuje wizerunek przedsiębiorstwa dbającego o interesy społeczne, a wdrożona w miejscu pracy koncepcja zarządzania różnorodnością (ang. *Diversity Management*) jest wyrazem poszanowania człowieka, który bez względu na swoją niepełnosprawność ma prawo do równego traktowania przy zatrudnieniu. Tymczasem wyniki zrealizowanych przez Główny Urząd Statystyczny badań pt. *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.* prezentują pesymistyczny obraz silnej tendencji nieuwzględniania w obszarze zawodowym osób z dysfunkcją słuchu (*Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, 2012).

Tabela 1. Status osób głuchych na rynku pracy

Rodzaj trudności	Status na rynku pracy			
	ogółem	pracujący	bezrobotni	bierni zawodowo
	Liczba osób w tys.			
Słyszenie, nawet z aparatem słuchowym	115	33	7	75

Źródło: *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, 2012.

Wynik 71,3% niepracujących i biernych zawodowo wskazuje bezspornie na zjawisko marginalizacji g/Głuchych z przyczyn zewnętrznych. Dodatkowo analiza prowadzonych przez wiele lat badań świadczy o tym, jak bardzo zakorzeniona jest w świadomości pracodawców niechęć do zatrudniania na otwartym rynku pracy osób niepełnosprawnych (Kryńska, 2013: 50). Aktywność zawodowa niesłyszących pracowników na polskim rynku pracy najczęściej koncentruje się w szarej strefie (Teper-Solarz, 2016: 43). Oferty prostych prac niewymagających posługiwania się językiem narodowym czy pozbawione wymogu posiadania wysokich kwalifikacji to propozycje najczęściej przedstawiane g/Głuchym kandydatom.

Tabela 2. Lista zawodów, w których pracują osoby z uszkodzeniem słuchu w wieku 15–64 lat

Zawód	Liczba osób w tys.
pracownicy przy prostych pracach	6
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	5
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9

Tabela 2 cd.

Zawód	Liczba osób w tys.
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	–
specjaliści	–
technicy i inny średni personel	–
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	–

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań Świdziński, 2014.

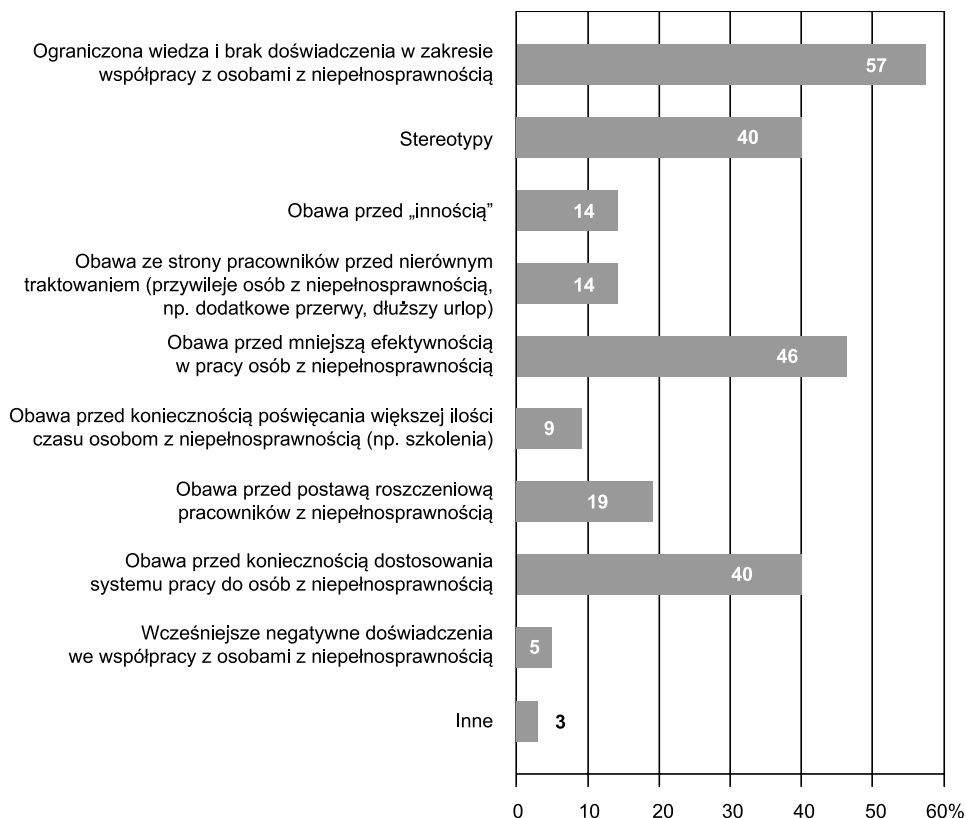
Pamiętając o złożoności powyższej sytuacji, trzeba mieć świadomość, że ograniczanie g/Głuchych w wykonywaniu funkcji zawodowych i społecznych, a przede wszystkim odbieranie im możliwości zaprezentowania siebie w procesie rekrutacji są jednymi z głównych czynników wykluczenia zawodowego tej mniejszościowej grupy społecznej.

Wobec powyższego twierdzenie E. Rudnickiej (2011: 65–77) dotyczące negatywnego kojarzenia terminu *głuchy* wśród społeczeństwa słyszącego, a tym samym krzywdzącego postrzegania osoby niesłyszącej jako niepełnowartościowego kandydata do pracy wydaje się znajdować odzwierciedlenie. W porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej w Polsce wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z dysfunkcją słuchu są bardzo niskie, a przyczyn zewnętrznych tego stanu jest wiele. Tym bardziej zastanawia fakt aktywności zawodowej g/Głuchych w innych państwach. Podejmują oni pracę na różnych stanowiskach, które w Polsce dla osób z uszkodzeniem słuchu są niedostępne z powodu stereotypowego podejścia społeczeństwa, ograniczeń medycyny pracy pomijającej społeczny model głuchoty i nieprzygotowanych do współpracy z g/Głuchymi organizacji.

3. Przyczyny wykluczenia zawodowego g/Głuchych

Ograniczenie dostępności zawodów dla g/Głuchych kandydatów opiera się wyłącznie na wskazaniu rodzajów pracy, których nie należy proponować osobom z wadą słuchu. Decyzja o możliwości wykonywania zawodu przez g/Głuchego pracownika podejmowana jest indywidualnie przez lekarza medycyny pracy (Świdziński, 2014: 94). Na tym etapie wiele zależy od organizacji poszukującej pracownika. Profesjonalny opis stanowiska uwzględniający czynniki ryzyka oraz praktyczne wskazówki, które będą stanowić o możliwości pokonywania trudności, zwiększają szansę na powodzenie w procesie zatrudnienia. Tymczasem g/Głusi zgodnie z przyjętym modelem medycznym postrzegani są w społeczeństwie jako niepełnosprawni. Co za tym idzie uwaga rekruterów w pierwszej kolejności skupiona jest na deficycie, jakim jest wada słuchu. Brak rzetelnej wiedzy dotyczącej komunikacji wizualno-przestrzennej g/Głuchych (polski język migowy) wśród specjalistów, pracodawców, a przede wszystkim pracowników działów kadr oraz działów HR zajmujących się

zarządzaniem zasobami ludzkimi (ang. *Human Resources*) znacząco utrudnia kandydatom z uszkodzeniem słuchu uczestniczenie w procesie rekrutacji.



Rysunek 1. Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Źródło: Piotrowska, 2015: 21.

Polskie ustawodawstwo usankcjonowało 1 kwietnia 2012 roku polski język migowy (PJM) jako język, pomimo to organizacje poszukujące pracowników pozwalają sobie w procesie rekrutacji na audyzm. Jest to krzywdzące przekonanie, że osoby g/Głuche są mniej zdolne i nie będą w stanie osiągnąć odpowiednich kwalifikacji, by tak jak osoby słyszące wykonywać określone zawody w sposób efektywny. Taka opinia przyczynia się do odrzucenia kandydatur g/Głuchych na wczesnym etapie rekrutacji (*Biuletyn Informacji Publicznej RPO, Rzecznik Praw Obywatelskich*).

Czynniki wykluczenia zawodowego niepełnosprawnych podkreślane są niejednokrotnie przez badaczy w pracach dotyczących wykluczenia społecznego. Do najczęściej wskazywanych przyczyn utrudniających zatrudnienie kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności należą:

- brak wiedzy o osobach niepełnosprawnych ze strony pracodawców,
- nieprawidłowe postawy społeczne,

- utożsamianie niepełnosprawności z brakiem kwalifikacji oraz brakiem motywacji do pracy, nawykiem uzależnienia od innych osób,
- bariery komunikacyjne i architektoniczne (Kukla, 2004: 66).

Powyższe uwarunkowania obserwujemy w organizacjach, które nie posiadają właściwej polityki w strukturze zatrudnienia (ang. *Human Resources Management*). Niepodejmowanie działań kładących nacisk na stosowanie zasady równości w procedurach rekrutacyjnych czy rozbudowywania zaplecza merytorycznego w zakresie współpracy z osobami g/Głuchymi, brak inicjatyw na rzecz środowisk zawodowo wykluczonych czy nieuwzględnianie niepełnosprawności w zarządzaniu zasobami ludzkimi są efektem braku świadomej polityki personalnej. We właściwej polityce personalnej organizacji „prócz zwiększenia różnorodności pracowników, pożądane są także umiejętności efektywnego zarządzania różnorodnością i tworzenia środowiska, które gwarantuje szacunek i równość dla wszystkich” (Klincewicz, 2016). Oznacza to konieczność zmiany profilu pracownika (ang. *Person Specifications*). Zarządzanie różnorodnością (ang. *Diversity Management*) wyszczególnia cechy pożądane każdego zatrudnionego, takie jak:

- otwartość,
- wrażliwość ekologiczna,
- doświadczenie międzykulturowe,
- przekonanie do zasady równych szans (*National activity Report Slovakia anti-discrimination and diversity training*, 2008: 12).

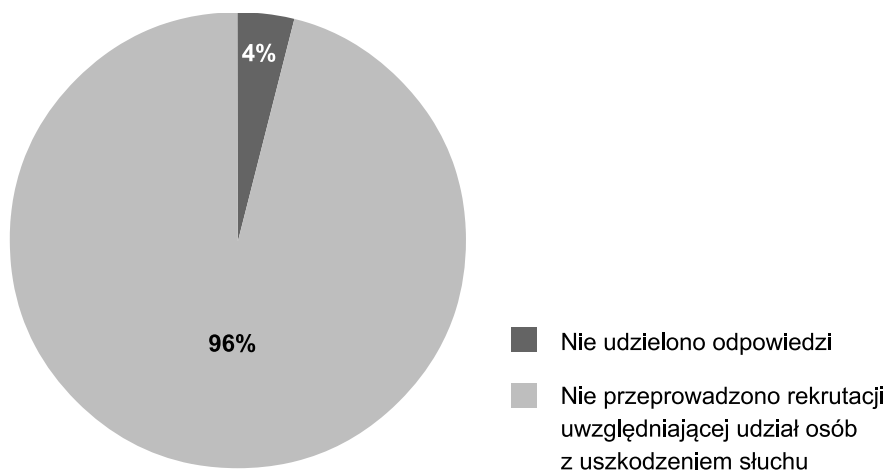
Otwartość pracowników zajmujących się procesem rekrutacji w organizacji oraz ich przekonanie do zasady równych szans jest niezbędne w tworzeniu świadomej polityki personalnej. Tymczasem kompleksowy proces mający na celu przyciągnięcie kandydatów na określone stanowisko nie uwzględnia Głuchych jako pełnowartościowych przyszłych pracowników, a wręcz ich pomija. Powyższe twierdzenie znajduje odzwierciedlenie w podsumowaniu V seminarium specjalistycznego pt. *Niepełnosprawność wzrokowa, wzrokowo-słuchowa i niepełnosprawność słuchowa jako przesłanki dyskryminacji*. Fundacja Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej wskazała powszechną praktykę pracodawców, jaką jest rezygnacja z przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem z dysfunkcją słuchu (Gross-Gołacka, 2018).

Wobec powyższego deficyt uczestnictwa Głuchych w procesie rekrutacji jest wynikiem społecznego przeświadczenia o tym, że niepełnosprawność słuchowa jest odchyleniem od normy fizycznej i psychicznej, skutkującym znacznym ograniczeniem w funkcjonowaniu zawodowym i społecznym. Postrzeganie głuchego kandydata przez pryzmat standaryzacji jakości ludzkich możliwości powoduje niepodejmowanie przez lekarzy medycyny pracy, urzędników oraz pracodawców działań na rzecz zmiany sytuacji zawodowej Głuchych, a przede wszystkim kroków dla stwarzania równych szans i zapobiegania przejawom dyskryminacji. Osoby Głuche spotykają się z brakiem profesjonalnej postawy ze strony rekruterów, a z kolei brak dobrych

praktyk w budowaniu kultury organizacyjnej w organizacjach poszukujących pracownika uniemożliwia osobom z uszkodzeniem słuchu budowanie pełnej tożsamości zawodowej, w wyniku czego zjawisko wykluczenia zawodowego nasila się.

4. Wykluczenie zawodowe g/Głuchych w procesie rekrutacji – wyniki badań własnych

Przeprowadzone w 2020 roku badania własne na próbie badawczej, która objęła 25 organizacji świadczących wyłącznie usługi rekrutacyjne dla firm, wyraźnie ukazały zjawisko problemu, jakim jest brak otwartości organizacji w uwzględnianiu g/Głuchych kandydatów w procesie rekrutacji. Losowo wybranym organizacjom zajmującym się procesem zatrudnienia w Polsce zadano pytanie o to, ile procesów rekrutacyjnych zostało przeprowadzonych z uwzględnieniem osób g/Głuchych w latach 2014–2019. W odpowiedzi uzyskano następujące dane: 96% organizacji nie przeprowadziło żadnej rekrutacji uwzględniającej udział kandydatów g/Głuchych, 4% nie odpowiedziało.

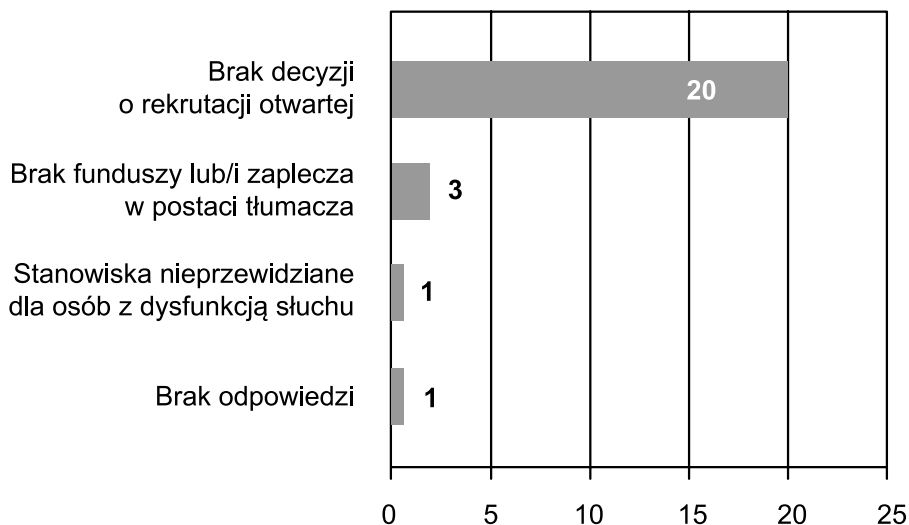


Rysunek 2. Liczba przeprowadzonych procesów rekrutacyjnych w latach 2014–2019 z uwzględnieniem kandydatów g/Głuchych i słabosłyszących

Źródło: badania własne.

Uzyskany wynik (rys. 2), choć nie diagnozuje wystarczająco problemu, prowokuje do poszukiwania przyczyny takiego stanu rzeczy. Wśród stanowisk przedstawicieli reprezentujących organizacje rekrutujące poza nieudzieleniem odpowiedzi (4%), wymieniono ogólnie brak decyzyjności co do publikacji ogłoszenia otwartego także dla kandydatów niepełnosprawnych (80%). Kolejnym z powodów według działu kadr jest brak funduszy na wsparcie komunikacji z osobą niesłyszącą lub/i nieposiadanie przez zatrudnianych rekruterów znajomości języka migowego (12%). Ostatnią

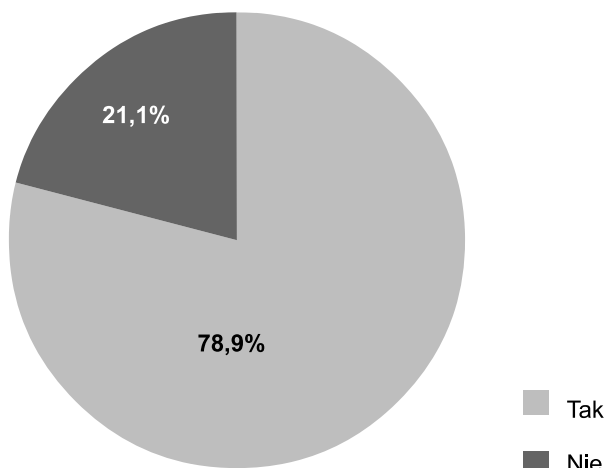
z grupy udzielonych odpowiedzi było wskazanie konkretnych procesów rekrutacyjnych dla stanowisk kierowniczych i specjalistycznych, które według przedstawiciela agencji HR wymagają dobrze rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych (4%) (Dudziak, 2020: 25).



Rysunek 3. Przyczyny nieuwzględnienia g/Głuchych w procesie rekrutacji w latach 2014–2019

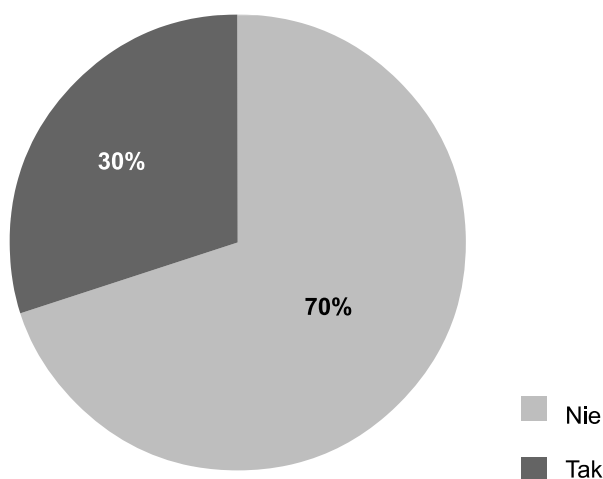
Źródło: badania własne.

Powyższą dysfunkcję procesu rekrutacji potwierdzają sami zainteresowani, którzy zostali poproszeni o udział w badaniu dotyczącym omawianego zakresu. Osoby g/Głuche (próba badawcza licząca 57 osób) w przeprowadzonych badaniach własnych z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety wskazały na zdecydowane pomijanie ich kandydatur w procesie rekrutacji (78,9%), odmiennego zdania było 21,1% ankietowanych. Ponadto 70,2% respondentów oceniło agencje rekrutacyjne jako nieprzygotowane do prowadzenia procesu zatrudnienia uwzględniającego kandydatury osób z uszkodzeniem słuchu, a około 29,8% osób z uszkodzeniem słuchu ma odmienne stanowisko.



Rysunek 4. Pomijanie kandydatów głuchych i słabosłyszących w procesie rekrutacji w opinii respondentów

Źródło: opracowanie własne.

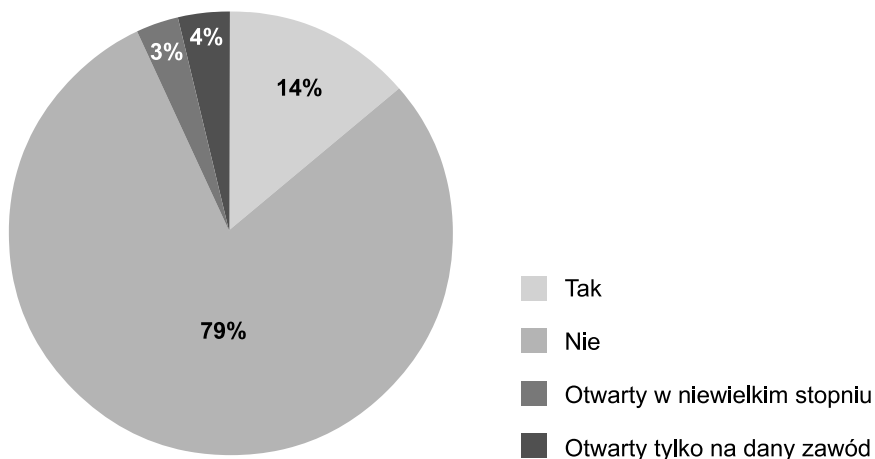


Rysunek 5. Ocena przygotowania agencji HR do prowadzenia rekrutacji dla kandydatów z dysfunkcją słuchu

Źródło: badania własne.

Wśród kobiet, które stanowiły 63% ankietowanych, aż 42% osób z uszkodzeniem słuchu ukończyło studia wyższe lub jest w trakcie zdobywania tytułu zawodowego. Jak pokazują wyniki badań, podnoszenie kwalifikacji staje się dla omawianej grupy społecznej istotnym elementem wzmacniającym jej aktywność zawodową i zwiększającym atrakcyjność na rynku pracy. Tymczasem aż 78,9% ogółu biorących udział w badaniu kwestionariuszem uważa, że rynek pracy w Polsce jest zamknięty na nich jako kandydatów starających się o zatrudnienie. Niewiele, bo tylko

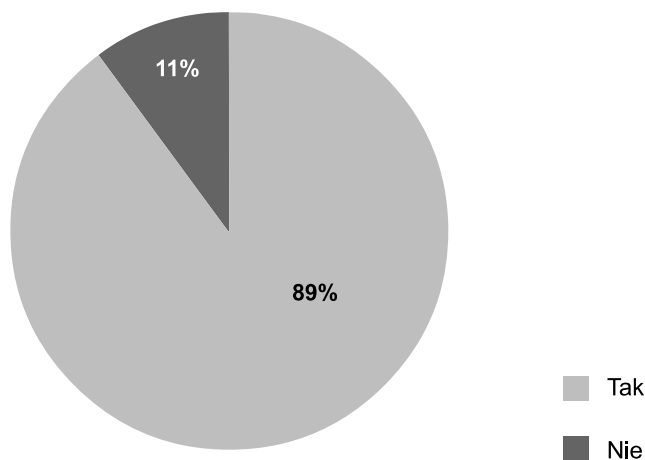
14,1% g/Głuchych twierdzi, że organizacje otwierają się na kandydatów sensorycznie niepełnosprawnych. Pozostałe 3,5% ogółu badanych uważa, że rynek pracy jest otwarty, lecz w niewystarczającym stopniu, a kolejne 3,5% respondentów sądzi, że wszystko zależy od wykonywanego zawodu (Dudziak, 2020: 48).



Rysunek 6. Otwartość rynku pracy na kandydatów g/Głuchych według respondentów

Źródło: badania własne.

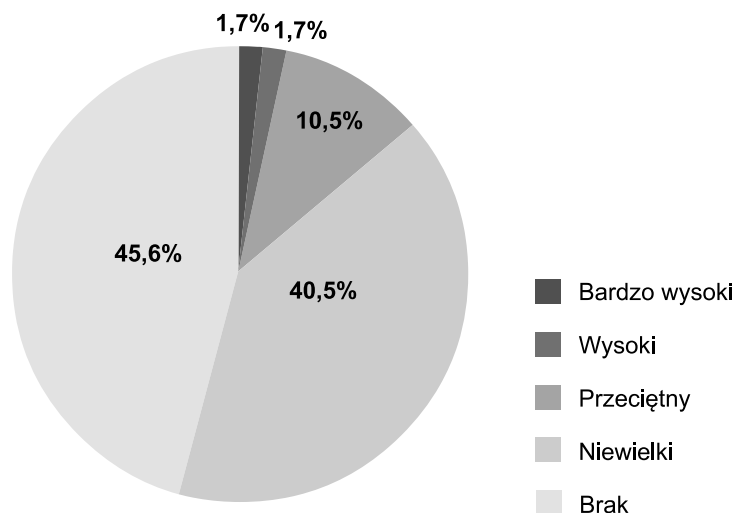
Ocena respondentów dotycząca braku umiejętności komunikowania się w języku migowym wśród specjalistów działu HR nosi znamiona dominantly odbierającej kandydatom z uszkodzeniem słuchu szansę na uczestniczenie w procesie rekrutacji. Aż 89% ankietowanych uznaje brak znajomości języka wizualno-przestrzennego (PJM) za niekompetencję rekruterów odbierającą osobie g/Głuchej możliwość zaprezentowania swojej kandydatury.



Rysunek 7. Opinia respondentów dotycząca niekorzystnego dla kandydatów z uszkodzeniem słuchu aspektu nieposiadania przez rekrutujących kompetencji w polskim języku migowym

Źródło: badania własne.

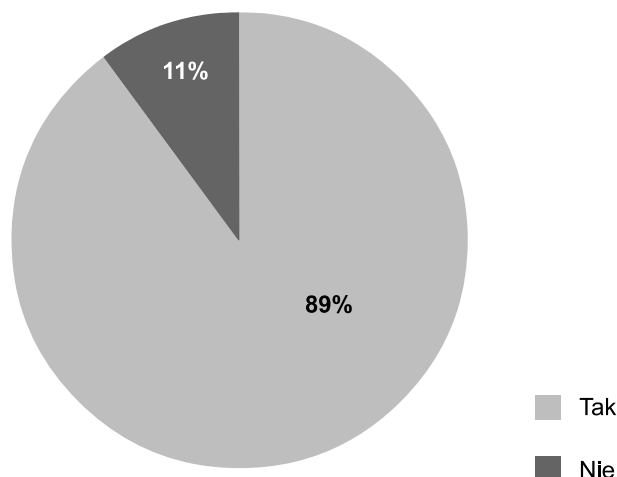
Zdaniem 40,5% ankietowanych zainteresowanie kandydatami g/Głuchymi biorącymi udział w procesie rekrutacji jest niewielkie, natomiast 45,6% ogółu badanych uważa, że takie zainteresowanie w ogóle nie występuje. Z kolei 10,5% respondentów określa zainteresowanie ich kandydaturami w procesie rekrutacji jako przeciętne, 1,7% badanych jako wysokie i także 1,7% – jako bardzo wysokie.



Rysunek 8. Poziom zainteresowania rekruterów kandydatami g/Głuchymi w procesie rekrutacji według respondentów

Źródło: badania własne.

Za przyczynę takiej sytuacji 89,5% g/Głuchych biorących udział w badaniu uważa postrzeganie osób z uszkodzeniem słuchu jako niepełnowartościowych kandydatów do pracy, chociaż 11% ogółu badanych nie podziela tej opinii. Jest to ważny problem badawczy, który ujawniło pytanie sondujące, mające przybliżyć dane o postrzeganiu kandydatów g/Głuchych w procesie rekrutacji. Ponadto spośród pięciu wskazanych w pytaniu trudności pojawiających się w trakcie poszukiwania pracy najistotniejszą – bo wskazaną przez wszystkich ankietowanych – okazał się brak wsparcia w procesie rekrutacji (100%). Jako kolejne ankietowani wymienili bariery komunikacyjne (78,9%) oraz niechęć lub brak chęci do rekrutowania kandydatów niepełnosprawnych (73,6%). Na dalszych miejscach znalazły się problemy dotyczące uzyskania odpowiednich kwalifikacji (21,1%) oraz niewielkie doświadczenie zawodowe (26,4%). W pytaniu o to, jakie trudności pojawiają się w poszukiwaniu pracy, ankietowani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.



Rysunek 9. Opinia ankietowanych dotycząca postrzegania głuchych kandydatów przez rekruterów

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci biorący udział w badaniu kwestionariuszem ankiety to osoby w wieku produkcyjnym. Najwięcej, tj. 85%, to g/Głusi między 26. a 34. rokiem życia. Ponad 10% ankietowanych stanowiło najmłodszą grupę, a 5% najstarszą. Ze wszystkich badanych aż 94,8% uważa, że otwartość specjalistów HR na g/Głuchych w procesie rekrutacji, danie szansy na zaprezentowanie swoich umiejętności i predyspozycji przez kandydatów z uszkodzeniem słuchu byłoby konkretnym wsparciem oraz czynnikiem motywującym do aktywności zawodowej. Przekonanie, że nie miałyby to większego znaczenia, podziela tylko 5,2% g/Głuchych.

Badania zostały przeprowadzone za pomocą ankiety wśród organizacji trudniących się prowadzeniem procesów rekrutacyjnych i za pomocą kwestionariusza ankiety wśród osób g/Głuchych. Umożliwiły one pozyskanie istotnych danych dotyczących problematyki przedstawionej w oparciu o literaturę i źródła internetowe. Wyniki uzyskane dzięki powyższym narzędziom badawczym potwierdzają konieczność zdobywania praktycznych doświadczeń mających związek z procesem zatrudnienia osób g/Głuchych w organizacjach dla ich wspólnej współpracy i sukcesu. Zarządzanie zasobami ludzkimi powinno być wolne od błędnych założeń, uprzedzeń i stereotypów. Tylko działy HR posiadające dostateczną ilość wiedzy na temat współpracy z kandydatami o zróżnicowanej sprawności są gotowe na wdrożenie koncepcji zarządzania różnorodnością, która w niedługim czasie jest w stanie przynieść każdej ze stron zadowalające rezultaty.

5. Rekomendacje dla organizacji ze szczególnym uwzględnieniem Głuchych w procesie rekrutacji

Zarządzanie różnorodnością to „strategia zarządzania personelem, opierająca się na przekonaniu, że jego różnorodność jest jednym z kluczowych zasobów organizacji, który w określonych warunkach może stać się źródłem korzyści biznesowych” (Mrówczyński, 2012: 384). Innymi słowy, to dostrzeganie potencjału w niejednorodności jednostek i konkretne działania w celu rozwoju projektów, strategii i programów, dzięki którym poszanowanie i zagospodarowanie różnic czyni organizację beneficjentem korzyści płynących ze świadomej polityki personalnej. Zgodnie z powyższą koncepcją różnice uwidaczniające się wśród osób wyrażających zaangażowanie w obszarze aktywności zawodowej należy postrzegać jako możliwość odniesienia sukcesu przez przedsiębiorstwo. Konsekwentne wykorzystywanie praktyk zwiększających zróżnicowanie w określonych wymiarach kapitału ludzkiego gwarantuje organizacji pełną realizację postawionych przez nią celów (Olsen, Martins, 2012: 1168). Zgodnie z artykułem 13 Dyrektywy Rady 2000/78/WE w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu bez względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną w państwach członkowskich Unii Europejskiej powstały własne akty prawa antydyskryminacyjnego. Dały one początek kompleksowemu procesowi działań społecznych, których wynikiem miało być poprawienie sprawności psychofizycznej i przywrócenie do aktywnego życia zawodowego. Organizacje, które decydują się wdrożyć koncepcję zarządzania zróżnicowanym potencjałem ludzkim pod względem sprawności słuchowej, mogą liczyć na wsparcie instytucji rządowych i pozarządowych, zajmujących się tworzeniem i realizowaniem wyżej wspomnianego procesu na wielu płaszczyznach.

Tabela 3. Przykłady instytucji wspierających organizacje przy zatrudnieniu Głuchych

Instytucja	Zadania
Polski Związek Głuchych	W swoich zadaniach ma zapewniać tłumaczy dostępnych dla wszystkich Głuchych bez względu na członkostwo w PZG.
Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej	Instytucje mające możliwość <i>dofinansowania</i> usługi <i>tłumacza języka migowego</i> .
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	Zajmuje się między innymi dofinansowaniem stanowisk dla pracodawców chcących zatrudniać lub zatrudniających osoby niepełnosprawne.
Urząd Pracy	Zapewnia wsparcie doradcy zawodowego, gwarantuje pomoc w przygotowaniu głuchego kandydata do pracy, zbadanie jego kompetencji, skierowanie na szkolenia lub kursy zawodowe w celu rozwinięcia kompetencji. Świadczy pomoc w znalezieniu i skierowaniu głuchego kandydata do zainteresowanego pracodawcy.

Tabela 3 cd.

Instytucja	Zadania
Fundacje zajmujące się aktywizacją osób wykluczonych społecznie	Prowadzą warsztaty zawodowe i kursy dające uprawnienia do wykonywania zawodów.
Fundacje i stowarzyszenia prowadzące projekty wsparcia zawodowego	Prowadzą rekrutację uczestników, projekty, utrzymują kontakt z pracodawcami, promują inicjatywy w środowisku niepełnosprawnych oraz pracodawców.
Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych	Prowadzi działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami.
Podmioty stworzone z myślą o Głuchych i słabosłyszących	Członkami są tłumacze online, agencje rekrutacji osób głuchych. Zapewniają tłumaczenie i wsparcie w zatrudnieniu.
Ochotnicze Hufce Pracy i agencje zatrudnienia	Zajmują się rekrutacją i wsparciem w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
Sejmik Osób Niepełnosprawnych	Członkami są trenerzy pracy, specjaliści od prawa i finansów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych osób. Misją jest poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych.

Źródło: *Snapshot dla jednostek publicznych (w tym Jednostek Samorządu Terytorialnego)*, 2014.

Rozwój współpracy i partnerstwo z instytucjami publicznymi, współuczestniczenie w badaniach i projektach ośrodków akademickich, zmiana praktyk w obszarze miejsc pracy to czynności ukierunkowane na tworzenie świadomej polityki personalnej przedsiębiorstwa. W podejmowanych przez organizację decyzjach dotyczących rozpoczęcia poszukiwań pracownika także wśród niepełnosprawnych słuchowo wyróżnić można cztery kroki:

1. Potrzebę zatrudnienia pracownika – z uwzględnieniem osoby Głuchej.
2. Proces rekrutacji.
3. Przygotowanie lub/i dostosowanie miejsca pracy do współpracy z Głuchym pracownikiem.
4. Wdrożenie Głuchego kandydata do pracy i wsparcie na dalszych etapach zatrudnienia. (Bugajska i in., 2019).

Proces rekrutacyjny w organizacji, która uwzględni osoby z uszkodzeniem słuchu, nie będzie odbiegał dalece od sposobu pozyskiwania innych kandydatów do pracy. Umieszczenie ogłoszenia o pracę także na portalach rekrutacyjnych zajmujących się aktywizacją osób głuchych, współpraca z instytucjami w celu pomocy w rozpowszechnieniu informacji o prowadzonej rekrutacji czy zawarcie informacji o otwartości rekrutacji dla osób niepełnosprawnych słuchowo zachęci osoby głuche do aplikowania na tak przedstawioną ofertę pracy. Według poradnika dla pracodawców decydujących się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością słuchową dobrą praktyką jest zamieszczenie ogłoszenia w postaci nagrania w języku migowym (Bugajska i in., 2019). W dalszym etapie, jakim jest rozmowa kwalifikacyjna, ważne jest, aby osoby prowadzące rekrutację zarezerwowały większą ilość czasu na spotkanie. Osoby Głuche nie posługują się biegle językiem polskim, jest on dla nich językiem obcym. W związku z tym należy brać pod

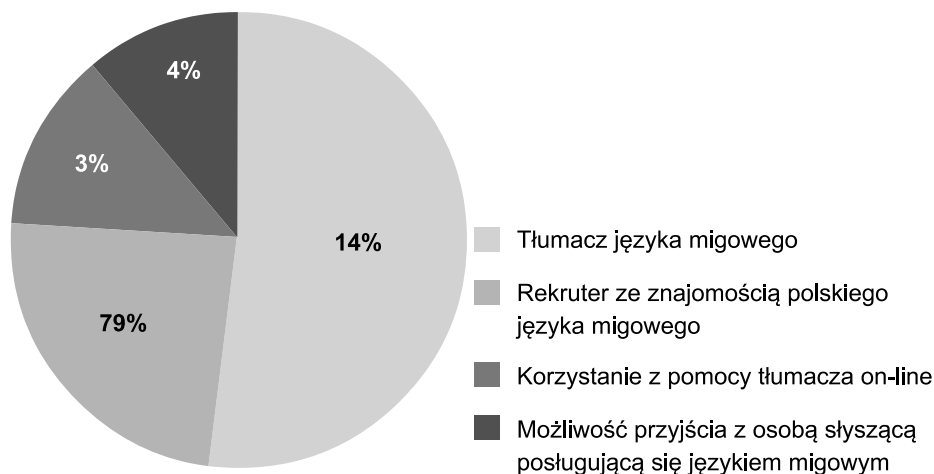
uwagę występowanie ewentualnie błędów językowych w przygotowanym przez niesłyszącego kandydata liście motywacyjnym i CV. Nie powinny one jednak dyskredytować osoby z uszkodzeniem słuchu jako godnego uwagi kandydata w procesie rekrutacji. Kolejny etap, jakim jest projektowanie środowiska pracy dla głuchych pracowników, powinien uwzględniać wszystko, co związane jest z organizacją. Odpowiednie przygotowanie pozwala uniknąć dezinformacji, a racjonalne dostosowanie warunków, bezpieczeństwa i tworzenie życzliwej atmosfery będzie sprzyjać osiągnięciu sukcesów.

Tabela 4. Wytyczne w kwestii dostosowania miejsca pracy do wymagań wynikających z niepełnosprawności słuchowej

Możliwości zatrudnienia	Wymagania techniczne	Wymagania środowiskowe	Organizacja pracy
każde stanowisko pod warunkiem odpowiedniego dostosowania	– aparat słuchowy wedle zaleceń lekarza – nauszniki ochronne w przypadku pracy w hałasie (nawet gdy normy nie są przekroczone) – komunikatory i sygnalizatory świetlne zastępujące komunikację dźwiękową – urządzenia elektroakustyczne w przypadku pracy w pomieszczeniach użytku zbiorowego – dodatkowe zabezpieczenia na wypadek utraty równowagi w przypadku pracy na wysokościach	– w przypadku osób, u których występuje głuchota jednostronna, stanowisko powinno być ulokowane tak, aby sprawne ucho było skierowane w stronę pozostałych współpracowników lub klientów – stanowisko pracy musi być tak dostosowane, aby zabezpieczało przed utratą bądź pogorszeniem posiadanej zdolności słyszenia – dla osób niesłyszących instrukcje obsługi oraz instrukcje bhp powinny być udostępnione w postaci obrazkowej lub w postaci filmu z lektorem polskiego języka migowego	– pracownik musi mieć możliwość utrzymania komunikacji innej niż głosowa (komunikator, sygnalizator świetlny) – pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która będzie wspierać pracownika w procesie komunikacyjnym – jeśli praca wykonywana jest w miejscach niebezpiecznych dla życia lub zdrowia, muszą być zapewnione bardzo czytelne sygnały świetlne – jeśli praca wykonywana jest na wysokościach, niepełnosprawnemu powinien towarzyszyć asystent ze względu na możliwość utraty równowagi – współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji – opis czynności i regulamin powinny widnieć w formie graficznej i pisemnej

Źródło: Łodolamcze. Konkurs dla pracodawców wrażliwych społecznie.

Należy mieć na uwadze, że zatrudnienie osoby z uszkodzeniem słuchu to połączenie świata ciszy ze światem słyszających, dlatego obecność tłumacza języka migowego jest gwarancją płynnej i swobodnej komunikacji. Wskazane jest korzystanie z takiego wsparcia podczas rozmów kwalifikacyjnych, jak również w pierwszych dniach pracy wdrażanego do zakresu obowiązków głuchego pracownika. W tym miejscu należy podkreślić istotę art. 30 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych², której pkt 4 mówi, że osoby niepełnosprawne słuchowo mają prawo na równi z innymi obywatelami do uznania swojej tożsamości kulturowej i językowej, a więc języków migowych (polski język migowy).



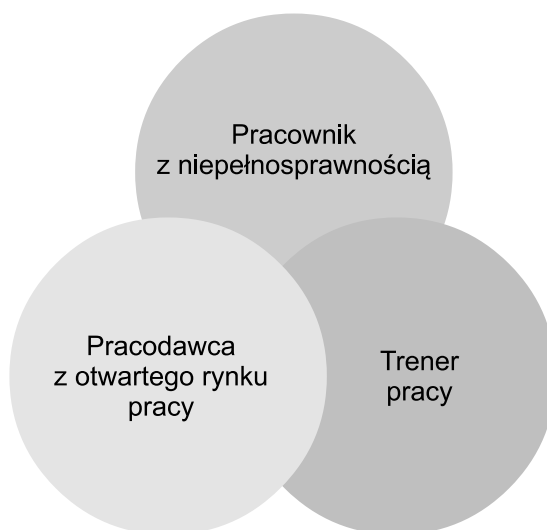
Rysunek 10. Proponowane rozwiązania dla wsparcia komunikacji z osobą głuchą w procesie rekrutacji

Źródło: opracowanie własne.

Potrzebę asysty tłumacza języka migowego wskazują sami zainteresowani. W przeprowadzonym z udziałem osób głuchych i słabosłyszących badaniu własnym większość ankietowanych w jednej z trzech możliwych odpowiedzi wskazała tłumacza języka migowego jako najlepszego rodzaju wsparcie w procesie rekrutacyjnym dla kandydatów słabosłyszących i głuchych (52%). Kolejnym rozwiązaniem zalecowanym przez 24% ankietowanych była opcja rekrutera ze znajomością polskiego języka migowego. Spośród badanych 13% wybrałoby możliwość przyścia na rozmowę rekrutacyjną z osobą słyszącą posługującą się PJM (polski język migowy), natomiast korzystanie z pomocy tłumacza online respondenci wskazali jako czwarte

² Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych została przyjęta w dniu 13 grudnia 2006 roku przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku. Weszła w życie 3 maja 2008 roku na mocy rezolucji nr 61/106. W dniu 30 marca 2007 roku Polska podpisała Konwencję, a ratyfikowała ją 6 września 2012 roku. Od 25 października 2012 roku Konwencja wiąże Polskę w stosunkach wewnętrznych i zewnętrznych, po opublikowaniu jej w Dzienniku Urzędowym z 2012 roku, poz. 1169.

rozwiązanie (11%) (Dudziak, 2020: 54). Organizacje, które zdecydują się ponadto na zatrudnienie wspomagane (ang. *Assisted Employment*), zyskują trenera pracy. Przy kooperacji z działem HR zapewnia on sprawne przeprowadzenie procesu rekrutacji, dopasowanie kandydata do stanowiska pracy oraz wsparcie w miejscu pracy osoby głuchej. Służy on też profesjonalnym doradztwem całemu środowisku w przedsiębiorstwie. „Trener pracy jest zaangażowany także w rozwiązywanie problemów osoby g/Głuchej, a zatem nie skupia się jedynie na samym zatrudnieniu, ale wspomaga w eliminowaniu różnych przeszkód stojących na drodze do osiągnięcia sukcesu zawodowego” (*Osoby głuche w Polsce 2020. Wyzwania i rekomendacje. Raport Komisji Ekspertów ds. Osób Głuchych*, 2020). Usługa zatrudnienia wspomaganego³ ma charakter ciągły zarówno dla zatrudnionego, jak i zatrudniającego. W przypadku zmian zakresu czynności, potrzeby uzyskania pomocy organizacyjnej bądź prawnej, a także trudności w wykonywaniu zadań dostęp do wykwalifikowanego trenera pracy jest stały (Domańska, 2016: 94).



Rysunek 11. Współdziałanie podmiotów w zatrudnieniu wspomaganym

Źródło: Oferta dla pracodawców.

Możliwości zawodowe osób głuchych chcących pozostawać aktywnymi są niemalże nieograniczone. Osoba z niepełnosprawnością słuchową po odpowiednim przygotowaniu, dostosowaniu przez organizację stanowiska pracy oraz wsparciu zespołu będzie mogła wykonywać wszystkie przewidziane dla niej zawodowe

³ Zatrudnienie wspomagane – bezpłatna usługa skierowana do pracodawców z otwartego rynku pracy, gotowych zatrudnić osobę niepełnosprawną słuchowo. Taka usługa dostępna jest w Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego oraz Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO.

czynności. Ważne jest, aby próba włączenia osób głuchych do funkcjonowania w przedsiębiorstwie nie zawężała się do skupienia na samych ograniczeniach wynikających z niepełnosprawności słuchowej. Kierowanie się przez organizację zasadą równych szans w procesie rekrutacji, wytyczanie ścieżki kariery głuchym pracownikom, zagwarantowanie im dostępu do szkoleń, zachęcanie do uczestniczenia w procedurach awansu, jak również do czynnego udziału w wydarzeniach organizowanych w miejscu pracy jest właściwym i świadomym zarządzaniem różnorodnością, które umożliwia organizacji osiągnięcie ogromnych korzyści, dając jej przewagę konkurencyjną. Żeby do tego doszło, organizacja powinna otworzyć się na zmaksymalizowanie zatrudnienia ponadprzeciętnych jednostek z różnorodnych środowisk. Oznacza to zmianę w podejściu do niepełnosprawności słuchowej i postrzeganie osoby z uszkodzeniem słuchu przede wszystkim jako osoby. Konieczne wydaje się wymaganie od działu odpowiedzialnego w organizacji za zatrudnienie otwartości na inność i uwolnienie od stereotypów na temat niepełnosprawności słuchowej. Równie istotna jest determinacja działu kadr we wdrażaniu koncepcji zarządzania różnorodnością, poczynszy od tworzenia procesu rekrutacji uwzględniającego niesłyszących, po prezentowanie profesjonalnej postawy podczas tego procesu, jak również przez całą ścieżkę kariery osoby głuchej w przedsiębiorstwie. Jedyne, czego potrzeba, to zrozumienie i wyjście naprzeciw we wzajemnej komunikacji, dzięki czemu w procesie rekrutacji nie ma miejsca na wykluczenie zawodowe.

Podsumowanie

Wykluczenie zawodowe Głuchych jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym. W znaczący sposób związane jest z zewnętrznymi czynnikami, których efektem są różne przejawy dyskryminacji bezpośredniej. Z punktu widzenia osób z niepełnosprawnością słuchową dostęp do rynku pracy jest im ograniczany poprzez wykluczanie ich z procesu rekrutacji. Ograniczenie dostępu do zatrudnienia skutkuje szeregiem negatywnych konsekwencji społeczno-ekonomicznych. Badania pokazują, że zbiorowość Głuchych dotknięta wykluczeniem zawodowym jest liczna pomimo sprzyjającego komunikacji rozwoju technologicznego, korzystnych zmian legislacyjnych oraz coraz intensywniej adaptującej się w przedsiębiorstwach koncepcji zarządzania różnorodnością. Jak słusznie zauważają badacze, kluczową rolę odgrywają postawy pracodawców, lekarzy medycyny pracy, ale przede wszystkim specjalistów działu HR w organizacji poszukującej pracownika. Kształtowanie struktury zatrudnienia nie może opierać się na wykluczaniu z procesu rekrutacji osób g/Głuchych z powodu ich odmiennej komunikacji. Nieustanne doskonalenie, prowadzenie badań i analiz rozwoju koncepcji zarządzania różnorodnością są drogą do właściwej i świadomej polityki zatrudnienia. Działalność organizacji na rzecz równych szans w procesie rekrutacji jest niezbędna, by budować nowe wartości w relacjach międzyludzkich oraz pracowniczych. W innym przypadku wykluczenie zawodowe tej

mniejszościowej grupy społecznej, jaką są osoby z uszkodzeniem słuchu, będzie nie tylko faktem, ale także łamaniem fundamentalnych praw człowieka, które gwarantuje nie tylko Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

Bibliografia

- „Głuchy pracownik”. *Poradnik dla pracodawców*, http://dobrekadry.pl/wp-content/uploads/2019/01/KARTA-4_Poradnik-dla-pracodawco%CC%81w.pdf [dostęp: 20.03.2021].
- Biuletyn Informacji Publicznej RPO, Rzecznik Praw Obywatelskich*, <https://bip.brpo.gov.pl/> [dostęp: 6.01.2022].
- Bugajska J., Kapica Ł., Kamińska J., Młyn R., Radosz J., Pawlak A., Skupień A., Hadław A., Żmuda Ł., Sokołowski M., Pora H., Spychała E., Łuczywek S. (2019), *Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy. Poradnik dla pracodawców*, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/88314/Osoba_z_niepelnosprawnoscia_sluchowa_w_pracy-Poradnik_dla_pracodawcow.pdf [dostęp: 21.03.2020].
- Czajkowska-Kisil M., *Niepełnosprawność słuchowa jako przesłanka dyskryminacji*, V seminarium specjalistyczne pt. „Niepełnosprawność wzrokowa, wzorkowo-słuchowa i niepełnosprawność słuchowa jako przesłanki dyskryminacji w ramach Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji”, <https://docplayer.pl/27548-Niepelnosprawnosci-sluchowa-jako-przeslanka-dyskryminacji.html> [dostęp: 6.01.2022].
- Domańska L. (2016), *Zatrudnienie wspomagane szansą dla osób niepełnosprawnych*, „Opuscula Sociologica”, nr 2.
- Dudziak K. (2020), *Koncepcja zarządzania różnorodnością. Osoby Głuche i słabosłyszące w procesie rekrutacji*, Praca dyplomowa, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Dunaj M. (2014), *Osoby głuche na rynku pracy*, [w:] M. Świdziński (red.), *Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.
- Faliszek K. (2008), *Partycypacja i wykluczenie w społeczności lokalnej*, [w:] K. Wódz, S. Pawlas-Czyż (red.), *Praca socjalna wobec nowych obszarów wykluczenia społecznego: modele teoretyczne, potrzeby praktyki*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń.
- Golinowska S. (red.) (2004), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2004/nhdr2004_pl.pdf [dostęp: 1.12.2021].
- Gross-Gołacka E. (2018), *Przesłanki do wprowadzania koncepcji zarządzania różnorodnością w polskich organizacjach*, „Journal of Modern Science”, No. 36(1).

- Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., von Unruh K. (2007), *Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie różnorodnością*, <https://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-pl.pdf> [dostęp: 1.12.2021].
- Klincewicz K. (2016), *Zarządzanie, organizacje i organizowanie. Przegląd perspektyw teoretycznych*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych* (2018), Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych> [dostęp: 21.03.2021].
- Kryńska E. (2013), *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej. Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”*, IPiSS, Warszawa.
- Kubicki P. (2011), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, https://www.researchgate.net/publication/236829087_Ubostwo_i_wykluczenie_spoeczne_osob_starszych [dostęp: 17.03.2021].
- Kukla D. (2004), *Poradnictwo zawodowe i praca zawodowa jako integralny proces rewalidacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4.
- Lipczyński A. (2015), *Marginalizacja w Polsce: jej przyczyny i skutki*, <https://www.pulib.sk> [dostęp: 14.03.2021].
- Lodolamace. *Konkurs dla pracodawców wrażliwych społecznie*, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, <http://www.lodolamace.info.pl> [dostęp: 21.03.2021].
- Mrówczyński P. (2012), *Zarządzanie różnorodnością wynikiem zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 248.
- National activity Report Slovakia anti-discrimination and diversity training* (2008), International Society for Diversity Management, <https://www.yumpu.com/en/document/read/22497235/pdf-en-idm-international-society-for-diversity-management> [dostęp: 6.01.2022].
- Niewiadomska A. (2018), *Wykluczenie zawodowe osób starszych w Polsce – próba oceny*, „Facta Ficta Journal of Narrative, Theory & Media”, No. 1(1).
- Oferta dla pracodawców*, Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego, <http://pfzw.pl/oferta-dla-pracodawcow/> [dostęp: 24.03.2021].
- Olsen J.E., Martins L.L. (2012), *Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 33(8).
- Osoby głuche w Polsce 2020. Wyzwania i rekomendacje. Raport Komisji Ekspertów ds. Osób Głuchych* (2020), https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Osoby_Gluche_w_Polsce_2020_Wyzwania_i_Rekomendacje.pdf [dostęp: 25.03.2021].

- Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.* (2012), Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_osoby_niepelnosprawne_na_ryнку_pracy_w_2011.pdf [dostęp: 20.03.2021].
- Piotrowska D. (2015), *Zespoły zróżnicowane pod kątem sprawności*, „Personel i Zarządzanie”, z. 4.
- Rudnicka E. (2011), *Czy Głuchy jest głupi – studium powiązań wyrazów, które uległy rozpodobnieniu semantycznemu*, „LingVaria”, nr 2(12).
- Skorny Z. (1989), *Mechanizmy regulacyjne ludzkiego działania*, PWN, Warszawa.
- Snapshot dla jednostek publicznych (w tym Jednostek Samorządu Terytorialnego)* (2014), http://www.kulturagłuchych.pl/photos/cms/PDF/snapshot_3.pdf [dostęp: 21.03.2021].
- Szkoła tolerancji*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, <https://szkolatolerancji.ceo.org.pl/> [dostęp: 28.03.2021].
- Świdziński M. (red.) (2014), *Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich*, https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Raport_Sytuacja_osob_poz%203_srodki_2%20XII.pdf [dostęp: 14.03.2021].
- Tabin M. (red.) (2005), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Teper-Solarz Z. (2013), *Projekt innowacyjny MIGACZ: szansa na aktywizację zawodową i integrację społeczną niesłyszących?*, „Pisma Humanistyczne”, z. 11.
- Teper-Solarz Z. (2016), *Wzrost mobilności a integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niesłyszących – za kulisami innowacyjnego projektu testującego PI – MIGACZ wspierającego głuchych w uzyskaniu prawa jazdy*, [w:] U. Bartnikowska, A. Żyta, S. Przybyliński (red.), *Inkluzja – marginalizacja – wykluczenie jakość życia osób z niepełnosprawnością. Wyzwania współczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn.

Akty prawne

- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Dz.U. 2012, poz. 1169.
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się, Dz.U. 2011, nr 209, poz. 1243.

Summary**The phenomenon of professional exclusion of deaf people in the recruitment process in Poland**

Occupational exclusion affects the D/deaf of all ages, regardless of their financial status, level of education or place of residence. Despite technological progress and development in the area of human capital management, the scale of the occupational exclusion of people with hearing impairment in Poland makes it impossible for them to fully participate in social life. This raises some disturbing questions: 'Where should we look for the reasons for this type of marginalization?' 'Is a convention needed in order to respect the essential human right to professional activity?' If so, does the responsibility for implementing such regulations and recommendations rest with the state or private organisations? Over the years, ideas about d/Deaf people and hearing impairment have built up strong prejudices in the world where hearing and speaking is one of the most basic forms of communication. Even though the interested parties themselves come out to manifest their need for professional activity, they still remain on the margins of the recruitment process.

Keywords: the Deaf, exclusion, recruitment process, stereotypes, diversity management

Weronika Głowienka *  <https://orcid.org/0000-0003-2902-8202>

e-mail: weronika_glowienka@gmail.com

Rola lidera w zarządzaniu zasobami ludzkimi

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_07wg

Lider to osoba, której nie da się łatwo opisać. Główną przyczyną jest to, że istnieje wiele stylów przywództwa i każdy dowolnie wybiera, jakim chce się stać liderem. Określenie jego roli w przedsiębiorstwie i zespole jest jednak bardzo potrzebne. Artykuł ma na celu określenie roli lidera oraz zachęcenie czytelników do dalszego zgłębiania tematu.

Uwaga czytelnika została zwrócona na zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL). Przedstawiono główne założenia, cele i ogólne informacje na temat tej gałęzi zarządzania. Została wskazana również zasadnicza różnica między liderem a menedżerem. Omówiono różne style kierowania i ich wpływ na zespół. Poruszono temat relacji lider–pracownik oraz motywacji pracowników do pracy.

Słowa kluczowe: lider, zarządzanie, zarządzanie zasobami ludzkimi, relacje, pracownik

Wstęp

Każda organizacja skupia się na zysku. Zysk może być realizowany w formie materialnej, najczęściej w postaci pieniędzy, lub w formie niematerialnej – jak w przypadku organizacji non profit poprzez osiąganie kolejnych założonych celów. Skoro wiemy już, że dla firm najważniejszy jest zysk, to musimy omówić sposób, w jaki uzyskać jak największe przychody ze swojej działalności. Powszechnie wiadomo, że głównym czynnikiem wpływającym na to, czy osiągniemy sukces, czy nie, jest odpowiednie zarządzanie przedsiębiorstwem. Zatem sposób kierowania zespołami na

* Weronika Głowienka – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Wydział Inżynierii Produkcji, kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji, Studenckie Koło Naukowe Zarządzania i Ekonomii, II rok studiów stacjonarnych pierwszego stopnia.

wszystkich szczeblach jest bardzo ważny, ponieważ to właśnie ludzie tworzą firmę i bez nich sukces jest wykluczony.

Celem niniejszej pracy jest charakterystyka lidera zespołu i jego roli w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Kapitał ludzki jest kluczem do sukcesu. Żadne przedsiębiorstwo nie może funkcjonować bez pracowników. Co prawda, istnieją przedsiębiorstwa jednoosobowe, lecz nie one są przedmiotem tej pracy. W tym opracowaniu będziemy bazować na przedsiębiorstwach, w których mogą tworzyć się zespoły, to znaczy na obiektach, które zatrudniają przynajmniej kilka osób.

Praca towarzyszy każdemu z nas, oczywiście dopiero na pewnym etapie życia. Skoro pracujemy, to mamy do czynienia z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Tam, gdzie jest więcej pracowników, kierownictwo jest zobligowane do prowadzenia pewnych działań ZZL, o których będzie mowa w dalszej części. Pracownik na przestrzeni lat traktowany był różnie. Raz pracą pogardzano, raz szanowano ją i doceniano (Król, Ludwiczynski, 2006). Od pewnego czasu popularne jest podejście do pracownika jako do głównego aktywa przedsiębiorstwa. Pracownik nie jest traktowany jako generator kosztów (Pocztowski, 2007). W końcu to dzięki jego pracy przedsiębiorstwo osiąga zyski. Firma nie wypracuje zysków, jeśli zabraknie chociaż jednego ogniwa w łańcuchu produkcji. Jako przykład przytoczę własne obserwacje z okresu mojej pracy na linii produkcyjnej. Osoby, które odpowiadają za organizację produkcji, same jej nie wykonują, robią to pracownicy niższego szczebla. Zatem jeśli nie ma wystarczającej liczby pracowników, produkt nie zostanie wytworzony. Trzeba jednak nadmienić, że w drugą stronę działa to tak samo. Jeśli zabraknie projektanta, pracownicy również nic nie zrobią. Ten przykład dobrze obrazuje to, jak ważna jest praca każdego ogniwa. Również dzięki tej sytuacji można wyjaśnić, dlaczego podejście do pracownika jako aktywa jest tak potrzebne. Pracownik, który jest doceniany, pracuje efektywniej.

Na początku warto wyjaśnić pojęcie zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Należy zaznaczyć, że nie ma jednej definicji tego pojęcia. Każdy, kto zajmuje się tą dziedziną zarządzania, posługuje się swoją własną definicją. Każda z nich skupia się na innych aspektach.

„Zarządzanie zasobami ludzkimi [...] polega na takim kształtowaniu i stosowaniu zasobów ludzkich firmy, aby możliwe było pełne osiągnięcie jej celów, przy uwzględnieniu interesów pracodawcy i pracobiorców” (Król, Ludwiczynski, 2006). Jest to definicja stworzona przez Zbigniewa Pawlaka.

„Zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi obecną koncepcję realizacji funkcji personalnej organizacji, której zadaniem jest dostosowanie cech (charakteru) ludzkich do celów organizacji zharmonizowanych z potrzebami pracowników w okre-

ślonych uwarunkowaniach zewnętrznych i wewnętrznych” (Król, Ludwiczynski, 2006). Natomiast ta definicja pochodzi z tego samego podręcznika, lecz znajduje się w słowniku pojęć.

Obie definicje są do siebie bardzo zbliżone. Obie odnoszą się do pracownika i pracodawcy. Stąd wniosek, że ZZL ma na celu dbanie o interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jest to główne założenie tej gałęzi zarządzania. Wydaje się jednak, że sama nazwa kojarzy się jedynie z dbaniem o pracownika. Skoro wiemy już, co jest głównym założeniem ZZL, możemy przejść do omówienia tego, jakie działania składają się na to zagadnienie. Można wyodrębnić następujące działania:

- planowanie zatrudnienia,
- rekrutacja pracowników,
- motywowanie i wynagrodzenie pracowników,
- rozwój pracowników.

Każde z tych działań, jak już ustaliliśmy, ma na celu dbałość o obie strony. Planowanie zatrudnienia to wszystkie działania, które dążą do optymalnego wykorzystania kapitału ludzkiego przy spełnieniu warunku optymalnych kosztów dla firmy. Musimy określić, ilu wykonawców potrzebujemy, na jaki okres czasu i na jakich stanowiskach. Nie chcemy zatrudnić za dużo osób, ponieważ wtedy koszty niepotrzebnie wzrastają, a pracownicy nie mają co robić. Można powiedzieć, że jest to marnowanie potencjału osoby zatrudnionej.

Kolejnym działaniem jest rekrutacja. Jest to bardzo ważny punkt, ponieważ wybór odpowiednich kandydatów nie jest prostym zadaniem. Nierozważna decyzja może mieć niekorzystne konsekwencje dla przedsiębiorstwa. Osoba niewykwalifikowana stanowi problem. Ograniczona wiedza oraz niewystarczające umiejętności pracownika powodują trudności we współpracy z przełożonym. Pracownik nie może liczyć na rozwój w tej pracy, co może przełożyć się na spadek jego efektywności i zaangażowania w pracę. Proces rekrutacji nie przebiega tak szybko, jak mogłoby się wydawać. Jest to procedura czteroetapowa obejmująca: opracowanie wymogów, rekrutację, selekcję i wprowadzenie do pracy. Jak się wydaje, najważniejszy jest etap pierwszy, czyli określenie wymagań niezbędnych na danym stanowisku. Dobrze opracowane kryteria ułatwiają cały proces (Leleń, 2001).

Trzecie z wymienionych działań zarządzania zasobami ludzkimi to motywowanie i wynagrodzenie pracowników. Motywacja odgrywa bardzo ważną rolę w ZZL. Dobrze zmotywowany pracownik dużo bardziej angażuje się i stara w pracy (Pocztowski, 2007). Ten aspekt ZZL, podobnie jak rozwój, czyli ostatnie działanie, zostanie pogłębiony w drugiej części pracy. Motywacja i rozwój są związane z rolą lidera w zespole, bo to właśnie on w dużym stopniu wpływa na te procesy.

Znając już podstawowe pojęcia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, możemy przejść do głównej części opracowania. Przedstawione kwestie nie wyczerpują zagadnienia ZZL, jednak są wystarczające do pełnego zrozumienia problematyki omówionej w drugiej części pracy.

Lider we współczesnej organizacji

Lider to, najprościej mówiąc, osoba, która zarządza danym zespołem. Lider to osobowość wyjątkowa, nie każdy ma cechy lidera, dlatego nie każdy może nim zostać. Kim innym jest szef projektu czy grupy, a kim innym lider. Lider to ktoś więcej niż osoba decydująca i delegująca zadania. Musi posiadać odpowiednie cechy, które zapewniają mu czołową pozycję w zespole. Można też nadmienić, że lider tworzy z podwładnymi relacje, które ciągle ewoluują. Dotyczy to wszystkich typów liderów bez względu na styl kierowania grupą (Wojtczuk-Turek, 2013: 224). W zespole możemy mieć do czynienia z liderem formalnym, czyli osobą wybraną na to stanowisko przez kierownictwo, oraz z liderem nieformalnym, czyli osobą, która charakteryzuje się zestawem potrzebnych cech i mimowolnie przejmując kontrolę nad zespołem, ale nie jest to sformalizowane (Stefańska, 2018).

Niektóre cechy lidera to:

- kreatywność,
- zdolność do szybkiego uczenia się,
- wiedza i doświadczenie,
- budowanie relacji z pracownikami,
- dobra komunikacja.

Są to cechy, które mogą dotyczyć wielu zawodów, nie są zarezerwowane tylko dla liderów. Dlatego właśnie chciałabym skupić się teraz na cechach i umiejętnościach, które wyróżniają go na tle innych.

Lider czy menedżer

Z badań przeprowadzonych przez Oleksyna i Oleksyn wynika, że około 82% badanych uważa pojęcia *lider* i *menedżer* za odmienne. To potwierdza odmiennność lidera na tle pozostałych zawodów. Kolejny wniosek, jaki został wysnuty z powyższych badań, to pozytywny stosunek do obu pojęć (Oleksyn, Oleksyn, 2008: 30–35). Chcąc porównywać lidera i menedżera, musimy wyjaśnić, kim jest menedżer, co kryje się pod tym pojęciem.

„Menedżer (kierownik) to osoba, która jest odpowiedzialna za funkcjonowanie danej struktury organizacyjnej, tj. za realizację jej celów. W związku z tym kierownik jest uprawniony do planowania, organizowania i kontrolowania pracy zespołu, którym kieruje, oraz do zarządzania środkami, jakimi dysponuje dla realizacji poszczególnych zadań”. Definicję tę opracowali Jacek Bendkowski i Józef Bendkowski w swojej pracy *Praktyczne zarządzanie organizacjami. Kompetencje menedżerskie* (Bendkowski, Bendkowski, 2008: 29). Według tej definicji menedżer jawi się jako osoba nakierowana na cele, może nawet trochę jako osoba związana najbardziej z biurokacją. Jednak nie jest to w pełni prawda. Wyżej wymienione cechy lidera w takim samym stopniu odnoszą się do menedżera. Więc gdzie są różnice?

Jedną z głównych różnic, jaka jest przytaczana przez autorów różnych opracowań, jest to, że menedżer zarządza, a lider przewodzi. Obecnie różnica między tymi

dwoma zjawiskami zaciera się, lecz nadal istnieje. Przywództwo opisywane jest jako coś kreatywnego, pobudzającego innych do działania (Urban, 2007: 101–103). Zarządzanie ukierunkowane jest na bieżące cele, na to, czy zachowane są wszystkie procedury. Zazwyczaj skupia się na aspektach technicznych. Natomiast przywództwo głównie motywuje do działania, do innowacyjności. Jedno i drugie jest tak samo ważne dla przedsiębiorstwa. Jeśli zabraknie jednego z nich, rozwój firmy zostanie zatrzymany. Jeśli nie będziemy pilnować procedur i zasad, firma dużo na tym straci. Jednakże spojrzenie na organizację tylko przez pryzmat aspektów technicznych jest niewystarczające. Personel musi widzieć odległe cele, sens swojej pracy. W przeciwnym razie jego zaangażowanie zacznie spadać (Stróżyńska, 2016). Różnica ta została przytoczona dla zobrazowania, że lider to ktoś więcej niż menedżer oraz że przewodzenie to nie to samo, co zarządzanie. Nie każdy menedżer może być liderem, gdyż wymaga to pewnych predyspozycji.

Czym jest charyzma lidera?

Na pewno każdemu lider kojarzy się z osobą charyzmatyczną. Ma on w sobie „to coś”. Jak jednak „to coś” zdefiniować? Można powiedzieć, że są to umiejętności interpersonalne. Lider jest osobą, która skupia wokół siebie innych, która ma ich inspirować. Niemożliwe wydaje się, żeby ktoś bez umiejętności interpersonalnych potrafił to zrobić. Przywódca powinien być bardzo dobry w komunikowaniu się z pracownikami. Komunikacja pozwala tworzyć relacje, a one są kluczem do sukcesu. Lider musi liczyć się ze zdaniem innych, nie może słuchać tylko siebie, bo wtedy pracownicy czuliby się pominięci i mogliby stracić wiarę w całe przedsięwzięcie. Lider tworzy klimat w organizacji. Wydaje się oczywiste, że kiedy atmosfera w pracy jest przyjazna, podwładni są efektywniejsi. Rolą lidera jest zapewnienie pracownikom takich warunków pracy, aby mogli się rozwijać, co jest korzystne dla całego przedsiębiorstwa. Lider musi od razu niwelować wszelkie konflikty w grupie. Każde większe spięcie, które nie zostaje rozwiązane, może narastać i tworzyć zagrożenie dla relacji w zespole (Kopacka, 2015: 7).

Rola lidera w zespole

Wiedząc już, czym jest zarządzanie zasobami ludzkimi, kim jest lider i co go wyróżnia, możemy przejść do głównej części opracowania. Na podstawie analizy różnych stylów kierowania oraz ich wpływu na zespół przedstawiona zostanie rola lidera w zespole. Nie każdy lider kieruje grupą w taki sam sposób. Jest wiele szkół przywództwa, i to właśnie one w dużym stopniu decydują o tym, jaki jest lider, jak postrzega go najbliższe otoczenie i jakie tworzy on relacje z podwładnymi. Należy ponadto nadmienić, że nie powinno się wybierać tylko jednego stylu kierowania. Lider powinien umieć dostosować styl do sytuacji.

Styl dyrektywny

Jednym ze stylów, jakim może posługiwać się lider, jest styl dyrektywny. Wybór takiego stylu skutkuje orientacją na zadania. Relacje ze współpracownikami nie są tu najważniejsze. Jest to przywództwo zadaniowe (Michalak, 2014: 10–14). Lider, który praktykuje ten styl kierowania, to autokrata. Sam decyduje o tym, co się dzieje w zespole, samodzielnie rozdziela zadania między podwładnymi. Często również taki przywódca ocenia swoich pracowników bez podania kryteriów, według których dokonał oceny. Nie wpływa to dobrze na zespół i relacje lider–pracownik. Istnieje ryzyko, że w takim zespole pojawi się donosicielstwo, uznawane za bardzo negatywne zjawisko w środowisku pracy. Pracownicy traktują się jako konkurencję. Konkurencja oczywiście występuje wszędzie, ale w takim zespole jest bardziej zauważalna. Podwładni starają się przypodobać liderowi, ignorują dobre relacje z innymi pracownikami. Członkowie grupy nie czują potrzeby wprowadzania żadnych innowacji, nie angażują się w swoją pracę. Taki styl ma jednak również zalety. Sprawdza się, gdy zespół dopiero się utworzył. Pracownicy nie znają jeszcze dokładnie swoich zadań i sposobu, w jaki mają się wywiązywać z obowiązków. Wtedy lider dyrektywny uczy ich sposobu postępowania z nowymi obowiązkami. Nie musi być przy tym oschły ani budzić postrachu. Może motywować pracowników do nauki. Jednakże działa to tylko na początku, z czasem zarządzanie za pomocą stylu dyrektywnego przynosi więcej skutków negatywnych niż pozytywnych (Wyrębek, 2012: 78–84). Podsumowując, rolą lidera w tak zarządzanym zespole jest po prostu wykonywanie zadań. Przedmiotem jego zainteresowania nie są interakcje z podwładnymi.

Styl wspierający

Lider posługujący się stylem wspierającym pozostawia swoim pracownikom dużo swobody w działaniu. Deleguje zadania, ale sposób ich wykonania pozostawia zespołowi. Pozwala to na wyzwolenie w podwładnych dużych pokładów kreatywności oraz samodzielności w pracy. Lider ma na celu dbanie o poprawność merytoryczną wykonanych zadań oraz zgodność z wymogami formalnymi. Zaufanie w takim zespole jest duże. Lider nie ingeruje w pracę innych, a wspiera poprzez rady. Niestety takie podejście oznacza, że lidera często nie ma w grupie (Adamczyk, Bajer, Gajda, 2018: 16–17). Styl ten może być kolejnym etapem ewolucji zespołu. Styl dyrektywny zostaje zamieniony na styl wspierający. Zespół działa prawie samodzielnie, lider jedynie kontroluje i pomaga. Skupia się on również na motywowaniu pracowników do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Grupa jest już zapoznana z wytycznymi i nowymi obowiązkami, nie potrzebuje ingerencji lidera w tak dużym stopniu jak w stylu dyrektywnym (Wyrębek, 2012: 78–84).

Styl partycypacyjny

Partycypacja to, ogólnie mówiąc, wpływ pracowników na decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie. Podwładni mają prawo do dyskusji z pracodawcami na tematy, które ich bezpośrednio lub pośrednio dotyczą. Nie podejmują oni decyzji, ale ich głos

jest wysłuchany. Taki styl sprawdza się w zespołach składających się głównie z młodych ludzi, którzy chcą być samodzielni w pracy i mieć prawo do wyrażenia swoich opinii (Łochnicka, 2013: 155–157). W tym stylu lider jest demokratą. Taka osoba jest ukierunkowana w dużym stopniu na relacje w zespole, zaufanie jest podstawą tych relacji. Decyzje wciąż głównie podejmuje lider, jednak wysłuchuje tego, co mają do powiedzenia podwładni. Informuje ich o decyzjach, jakie są do podjęcia, mają oni dostęp do najważniejszych informacji o podjętych działaniach. Ma to pozytywny wpływ na cały zespół. Pracownicy czują, że mają wpływ na swoją pracę (Wyrębek, 2012: 78–84).

Możemy zauważyć jeden główny efekt takiego stylu kierowania zespołem. Jest nim wzrost zaangażowania pracowników w powierzone im zadania. Ich satysfakcja z wykonywanych obowiązków jest dużo większa, dzięki czemu wzrasta także ich motywacja do dalszych działań. Przynosi to wymierne korzyści również dla przedsiębiorstwa. Pracownik, który czuje, że jego zdanie ma znaczenie, staje się efektywniejszy. Jego nieobecność w pracy zdarza się rzadziej.

Motywacja jest bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na efektywność. Jednym z głównych zadań lidera jest motywowanie. Należy też wspomnieć o wzroście innowacyjności podwładnych (Łochnicka, 2013: 159–160). Innowacyjność to wszelkie działania, które wprowadzają coś nowego do firmy. To również wszystkie działania, które zwiększają efektywność pracy i w konsekwencji – zyski firmy. Jest to coś innego niż kreatywność, ponieważ aby można było mówić o innowacyjności, pomysł musi zostać wprowadzony i dawać określone wcześniej korzyści (Wojtczuk-Turek, 2013: 221–222). Można stwierdzić, że główną rolą lidera jest dbanie o relacje w zespole oraz wspieranie pracowników w ich aspiracjach i zadaniach. Spełnienie tych warunków wymaga od lidera dużego zaangażowania i wkładu pracy.

Podsumowanie

Zarządzanie zasobami ludzkimi to bardzo ważny aspekt zarządzania przedsiębiorstwem. Obsadzenie odpowiedniej osoby na stanowisku kierowniczym gwarantuje w dużym stopniu sukces firmy. Taką odpowiednią osobą jest właśnie lider. W odróżnieniu od menedżera jest to postać, która daje swoim podwładnym szereg możliwości rozwoju, wspiera innowacyjność i samodzielność. W dużej mierze rola lidera w zespole zależy od stylu, który wybrał on jako swoją taktykę przywództwa. Niektórzy liderzy zorientowani są na zadania, inni natomiast kierują się w stronę ludzi. Orientacja lidera w zakresie stylu zarządzania zazwyczaj jest mieszana, w różnym stopniu skupia się on na zadaniach i relacjach. Jest to główny czynnik wpływający na to, do którego konkretnie stylu można zakwalifikować jego przywództwo. W pracy zostały przeanalizowane tylko trzy typy liderów, chociaż jest ich dużo więcej. Każdy lider dobiera styl odpowiedni do swojej osobowości oraz profilu przedsiębiorstwa. Dlatego jest tak wiele różnych stylów zarządzania, liczne z nich nie mają nazwy, ponieważ są połączeniem kilku już znanych.

Z pewnością można stwierdzić, że rolą lidera jest przewodzenie zespołowi, wspieranie go w codziennych obowiązkach oraz dbanie o ciągłe doskonalenie się każdego z podwładnych. Lider ma za zadanie inspirować do dalszej pracy nad sobą. Nie może on jedynie zarządzać, ponieważ wtedy traci swoją najważniejszą rolę, a to ona odróżnia go od kierowników i menedżerów.

Bibliografia

- Adamczyk J., Bajer M., Gajda S. (2018), *Przywództwo i style kierowania w organizacjach podległych Caritas Diecezji Gliwickiej*, „Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej”, nr 18.
- Bendkowski J., Bendkowski J. (2008), *Praktyczne zarządzanie organizacjami. Kompetencje menedżerskie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- Kopacka P. (2015), *Rola lidera w efektywnym zarządzaniu zespołem projektowym*, [w:] A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Król H., Ludwiczynski A. (2006), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Podręcznik*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Leleń A. (2011), *Zarządzanie zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza”, nr 2.
- Łochnicka D. (2013), *Zakres i efekty stosowania bezpośredniej partycypacji pracowniczej w polskich przedsiębiorstwach*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 4(36).
- Michalak J.M. (2014), *Przywództwo w zarządzaniu szkołą*, ORE, Warszawa.
- Oleksyn T., Oleksyn A. (2008), *Menedżerowie a liderzy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.
- Pocztowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa.
- Stefańska B. (2018), *Skąd się biorą liderzy nieformalni?*, „Potencjał Osobowości”, <https://potencjalosobowosci.com/skad-sie-biora-liderzy-nieformalni/> [dostęp: 8.03.2021].
- Stróżyńska D. (2016), *Przywództwo a zarządzanie – czym się różni?*, „MTConsulting”, <https://mtc.pl/przywodziwo-a-zarzadzanie/> [dostęp: 10.03.2021].
- Urban M. (2007), *Lider czy menedżer? Oto jest pytanie!*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce”, nr 4.
- Wojtczuk-Turek A. (2013), *Jakość relacji lider–podwładny a kreowanie innowacyjności pracowników – empiryczna analiza zależności*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, nr 283.

Wyřbek H. (2012), *Znaczenie motywacji w procesie integracji systemów zarządzania*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, nr 93.

Summary

The role of a leader in human resource management

A leader is a person who cannot be easily described. Mainly because there are so many styles of leadership and everyone is free to choose what kind of leader they want to become. However, defining his/her role in the company and team is very much needed. This study is designed to define the role of the leader and encourage readers to explore the topic further.

In this article, attention is focused on human resource management, or HRM for short. The main assumptions, goals and general information about this branch of management are presented. The main difference between a leader and a manager is also indicated. Different management styles are presented and how they affect the team. The topic of the leader-employee relationship and employees' motivation to work are discussed.

Keywords: leader, management, human resources management, relations, employee

Lidia Burakowska-Ogińska*  <https://orcid.org/0000-0002-8142-2058>
e-mail: burakowska.oginska@gmail.com

Interkulturowe kompetencje doradcy zawodowego i personalnego

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_08lbo

Artykuł podejmuje temat komunikacji interkulturowej, która w coraz większym stopniu wpływa na kształt i wymagania rynku pracy. Wzrost mobilności zawodowej, realizowany paradygmat rozwoju zawodowego i otwarcie granic stanowią realne wyzwanie dla potencjalnego pracownika. Coraz bardziej zróżnicowane realia socjokulturowe, ich wpływ na rynek pracy oraz stale rosnąca liczba osób funkcjonujących zawodowo w środowisku międzynarodowym wymuszają także pewne zmiany w funkcjonowaniu poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi, trenerzy personalni i coachowie muszą stale śledzić proces zachodzących zmian, ponieważ od ich wiedzy zależy jakość świadczonych usług. Konieczne staje się wyposażanie ich w specjalistyczną wiedzę i kompetencje niezbędne w zróżnicowanym kulturowo społeczeństwie.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, komunikacja interkulturowa, kompetencje interkulturowe, doradca zawodowy, doradca personalny, konsultant, zagraniczne oferty pracy, interkulturowość, wielokulturowość, międzynarodowe korporacje

Wprowadzenie

Wielokulturowość staje się coraz szerszym zjawiskiem wynikającym z transformacji gospodarczej, społecznej czy edukacyjnej. Umiędzynarodowienie sektora gospodarczego, możliwość podejmowania studiów w różnych krajach, rosnąca mobilność zawodowa i poszukiwanie pracy za granicą są istotnymi czynnikami w intensyfikacji kontaktów i uświadomieniu różnic interkulturowych. Heterogeniczność kulturowa

* Dr Lidia Burakowska-Ogińska – kierunek pedagogika, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

staje się tym samym niezmiernie ważnym zagadnieniem zwłaszcza w kontekście zawodowym. Praktyka dowodzi, że „czynnik kulturowy może się okazać istotną determinantą sukcesu oraz niepowodzenia w działalności firmy międzynarodowej” (Przytuła, 2011: 26). W takim razie badanie problematyki wielokulturowości w korporacjach, balansujących na styku wielu kultur jest obecnie priorytetowym obiektem zainteresowania nie tylko ekonomistów i socjologów, ale także kadr świadczących usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Wzrost znaczenia doradców zawodowych i personalnych, mediatorów czy trenerów w dobie transgranicznego przepływu kadr pracowniczych wymusza także efektywny dialog na temat wielokulturowości, która w licznych przypadkach stanowi obecnie codzienność zawodową. Jakość komunikacji między doradcą zawodowym a jego klientem jest jednym z podstawowych czynników warunkujących efektywny przebieg procesu doradztwa, a zakłada ona przede wszystkim profesjonalizm, wieloaspektowość w podejściu do rynku pracy oraz wszechstronną wiedzę (także z zakresu kompetencji interkulturowych). O ile w latach osiemdziesiątych pojęcia interkulturowości czy komunikacji interkulturowej dotyczyły głównie krajów o wysokim stopniu napływu imigrantów, o tyle dziś jest to zjawisko powszechne obejmujące swym zasięgiem cały obszar Europy (Rapacka, 2009: 163).

Podobne zmiany zachodzą także już na szczeblu edukacyjnym. Pojęcie interkulturowości rozszerzyło się z czasem na grunt pedagogiczny, ponieważ w jednoczącej się Europie dostrzeżono konieczność nauki języków obcych. Efektywny dialog międzykulturowy zakłada jednak nie tylko znajomość języka obcego, ale wymaga także wiedzy na temat realiów socjokulturowych kraju języka docelowego i zrozumienie jego kultury. Obecnie w dobie zmian społecznych w szkołach i zwiększającej się liczby uczniów cudzoziemców podobne wyzwania stoją przed szkolnym doradcą zawodowym, który staje się jednym z filarów asymilacji kulturowej oraz efektywnego wejścia w tak zróżnicowany kulturowo i społecznie rynek zawodowy. Współcześnie nie chodzi już o samą naukę języka obcego, ale o wejście w całą tkankę kulturową kraju docelowego, a więc w światopoglądy i mentalność przedstawicieli jego społeczeństwa. Kompetencja kulturowa oznacza więc efektywne porozumiewanie się w języku obcym, znajomość dwóch kultur – własnej i kraju języka docelowego oraz zdolność ich porównania i znalezienia pomiędzy nimi podobieństw i różnic w celu uniknięcia potencjalnych nieporozumień, a nawet konfliktów. W aspekcie zawodowym duże znaczenie odgrywa tak zwana etykieta biznesowa, determinowana między innymi znajomością zwyczajów, postaw i zachowań społecznych, stosunków społecznych, prezentowanych systemów wartości itd. (Rosa, 2018: 44).

W obliczu rosnącego znaczenia kompetencji interkulturowych na rynku pracy nowe wyzwania stoją nie tylko przed samymi pracownikami, ale także przed osobami świadczącymi usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Pedagodzy pracy podkreślają konieczność aktualizowania programu kształcenia doradców zawodowych i dostosowania ich kompetencji do oczekiwań rynku pracy, zwłaszcza w zakresie współpracy z klientem odmiennym kulturowo.

Wielokulturowość jako zjawisko XXI wieku

W analizie zjawiska wielokulturowości zwraca się szczególną uwagę na tożsamość narodową, kosmopolityzm, nacjonalizm, ale przede wszystkim na narodowe dziedzictwo kulturowe. „KaŹda kultura narodowa jest wypadkową treści rodzimych i wpływów zewnętrznych. Nie jest ona bowiem organizmem zamkniętym, lecz «żyje i oddycha» wszystkim tym, co ją otacza” (Burakowska-Ogińska, 2011: 160). Pojęcie wielokulturowości w XXI wieku ma wiele znaczeń, które determinuje interdyscyplinarność tej materii, obejmująca różne obszary badawcze w aspekcie etnicznym, językowym, socjologicznym, edukacyjnym czy ekonomicznym. W aspekcie praktycznym jesteśmy świadkiem umiędzynarodowienia sfery gospodarczej, co przekłada się na sam rynek pracy. Wzrost znaczenia komunikacji interkulturowej widoczny jest w kontaktach gospodarczych z klientami obcojęzycznymi, transgranicznej wymianie towarów i usług, realizowanych projektach współpracy międzynarodowej, sieci kontaktów i rozproszonych lokalizacji firm (Knapp, 1992: 59). PoniewaŹ forma i treść komunikacji pozostają w ścisłym związku z kulturą danego kraju, intensyfikacja międzynarodowych kontaktów oznacza jednocześnie wzrost znaczenia komunikacji interkulturowej.

Polska, podobnie jak inne kraje europejskie, uczestniczy w procesach migracyjnych, mobilności zawodowej czy „edukacji bez granic”, co wpływa na pojawianie się pojęć związanych z wielokulturowością. Najczęściej używane zamiennie pojęcia toŹsame z wielokulturowością to: interkulturowość, multikulturowość, transkulturowość, międzykulturowość. KaŹde z nich wskazuje na różnorodność kulturową z podkreśleniem specyficznych cech uzaleŹnionych od kontekstu omawianych zjawisk. Centralne pojęcie, jakim jest kultura, znajdujemy między innymi w publikacjach UNESCO. Jest ona charakteryzowana jako „zbiór cech duchowych, materialnych, intelektualnych i uczuciowych, charakteryzujących dane społeczeństwo lub grupę społeczną [...] obejmuje ona oprócz literatury i sztuki sposoby życia, formy wzajemnego współżycia, systemy wartości, tradycje i wierzenia” (Neuner, 2014: 20). Analizując sformułowania przyjęte przez UNESCO, autor zwraca uwagę na zadania edukacyjne, przy czym edukacja wielokulturowa dostarcza informacji o odmiennych kulturach w celu wywołania akceptacji, a przynajmniej tolerancji dla tych kultur, natomiast edukacja międzykulturowa pogłębia zrozumienie, szacunek, dialog w celu ukształtowania trwałego modelu wspólnego życia w wielokulturowym społeczeństwie. Obie omawiane koncepcje mają istotne znaczenie w przygotowaniu doradców zawodowych i personalnych tak, Źeby mogli efektywnie wspierać w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej. Odbiorcami tego typu usług są klienci o wieloaspektowej toŹsamości, istniejący we współczesnym, zróżnicowanym społeczeństwie. Różnorodność kulturowa pojawia się między innymi w procesie pracy, realizowanej w firmach zatrudniających obcokrajowców. Jedną z tak zwanych czterech swobód dostępnych dla obywateli UE jest swobodny przepływ pracowników. Mają oni prawo do przemieszczania się, wjazdu i pobytu oraz prawo do podejmowania pracy

w innym państwie członkowskim UE na zasadach równości z obywatelami tego państwa członkowskiego (Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich). Według danych Eurostatu (ESS – Europejski System Statystyczny oraz Eurostat) pod koniec 2017 roku 3,8% (wzrost z 2,5% w 2007 roku) obywateli UE mieszkało lub pracowało w kraju członkowskim innym niż państwo, którego są obywatelami. Jak wynika z badań prowadzonych przez autorkę (Burakowska-Ogińska, 2020), w motywacji w zakresie poszukiwania pracy za granicą najczęściej dominują:

- motywator ekonomiczny – uzyskiwane finanse są dla wielu pracowników głównym bodźcem w podejmowaniu decyzji zawodowych,
- kreatywność – możliwość realizacji swoich pomysłów.

Problemy migracji związane z zatrudnieniem stanowią podstawowe działanie doradcy zawodowego. Jednak Maria Peisert, analizując interkulturowe kompetencje komunikacyjne, zauważa, że „problemy wielokulturowości i komunikacji interkulturowej tworzą obecnie znacznie bardziej szerokie spektrum zagadnień niż te, które były związane z problemami migracji. Dotyczą one bowiem bardzo wielu obszarów ludzkiej działalności: polityki i dyplomacji, ekonomii, gospodarki, biznesu, marketingu, nauki, sztuki, edukacji czy turystyki” (Peisert, 2014: 241).

Jednym z coraz bardziej aktualnych obszarów interkulturowości staje się edukacja, gdzie coraz większa liczba szkół przyjmuje dzieci cudzoziemców z różnych kręgów kulturowych. Na zjawisko to zwraca uwagę demograf prof. Piotr Szukalski: „część imigrantów myśli już o «zasiedzeniu» w naszym kraju, tak jak Polacy posyłający dzieci do szkół brytyjskich” (Kałach, 2019). Urząd Miasta Łodzi podaje dane za cały rok szkolny 2018/2019, kiedy dyrektorzy szkół podstawowych zwrócili się o dodatkowe zajęcia z języka polskiego dla 398 dzieci – takich wniosków było ponad dwa razy więcej niż w roku szkolnym 2017/2018 (192). W łódzkich szkołach wiedzę zdobywają też: Białorusini, Hiszpanie, Rosjanie, Austriacy, Syryjczycy, Filipińczycy, Hindusi oraz obywatele Mongolii i Zjednoczonych Emiratów Arabskich. Tego typu uczniów przybywa również w innych miastach. W Piotrkowie Trybunalskim naukę pobiera 70 obcokrajowców – w tym 67 Ukraińców. W Skierniewicach takich uczniów jest 28, z czego 19 z Ukrainy. W zgierskich szkołach podstawowych uczy się 47 cudzoziemców (20 Ukraińców), w Pabianicach – kilkunastu (Kałach, 2019). Opieka i konsultacje doradcze dla tej grupy uczniów to ważne przyszłościowe zadanie dla szkolnego doradcy zawodowego, a wspieranie w planowaniu kariery zawodowej wielokulturowych osób dorosłych wymaga profesjonalizmu i kompetencji interkulturowych doradców zawodowych i personalnych.

Kompetencje i umiejętności doradców zawodowych i personalnych

Nowa sytuacja na rynku pracy stanowi w aspekcie doradztwa edukacyjno-zawodowego problem zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Wymaga to nieco szerszego spojrzenia na dotychczas nie zawsze docenianą funkcję doradcy edukacyjno-zawodowego, nazywanego często doradcą pracy, doradcą kariery czy doradcą personalnym. „Doradca zawodowy, wspiera klienta w planowaniu kariery zawodowej, wskazując na jej globalne uwarunkowania, ale powinien mieć także na uwadze indywidualne zainteresowania i predyspozycje radzącego się oraz ogólną sytuację jego rodziny, uwarunkowania społeczne czy ekonomiczne. Pomoc w planowaniu ścieżki kariery zawodowej coraz częściej określa się jako całościowe doradztwo kariery (Noworol, 2006: 302).

Pojęcia *doradztwo* i *poradnictwo zawodowe* stosowane są obecnie w literaturze zamiennie, chociaż często wskazuje się na szerszy zakres poradnictwa. Poradnictwo zawodowe według R. Sultany to „różne usługi mające na celu pomoc jednostkom w każdym wieku, na dowolnym etapie życia w dokonywaniu wyborów w zakresie edukacji, szkoleń oraz wyboru zawodu, a także pomoc w zarządzaniu własną karierą zawodową” (Sultana, 2005: 32). Natomiast K. Lelińska określa tym pojęciem „system długofalowych i wieloetapowych działań wychowawczych towarzyszących jednostce w trakcie rozwoju zawodowego. Obejmuje ono całokształt zadań związanych z udzielaniem uczniom i dorosłym pomocy w planowaniu, tworzeniu i rozwoju kariery zawodowej, przynoszącej jednostce satysfakcję i sukces zawodowy” (Lelińska, 1999: 5). W procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego można wskazać metody skutecznego poszukiwania pracy, informować o możliwościach pracy w kraju i za granicą, a także o innych instytucjach i organizacjach wspierających działania związane z poszukiwaniem zatrudnienia lub założeniem własnej firmy. Wybór zawodu staje się zarówno dla młodzieży, jak i dla osób dorosłych coraz bardziej skomplikowany, ponieważ dokonywany jest w coraz trudniejszych warunkach ramowych. Jest wiele przyczyn takiego stanu rzeczy, między innymi:

- zawody i proces kształcenia podlegają coraz szybszym przekształceniom,
- w przypadku wielu zawodów zmieniają się warunki podjęcia pracy, co wymusza zmiany i adaptację treści kształcenia,
- następuje intensyfikacja procesów rozwoju techniki i automatyzacji,
- powstają coraz to nowe formy organizacyjne,
- wraz z rozwojem techniki i zmianami strukturalnymi powstają również nowe zawody,
- coraz trudniejsze jest rozeznanie się w wielości istniejących zawodów (Ertelt, 2003).

Wysokie oczekiwania pracodawców, progres w zakresie nowych technologii, zmienność w zapotrzebowaniu na różnych specjalistów wymagają zwiększonej

mobilności pracowników. Wymuszają one także dostosowywanie ich kwalifikacji do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Kwalifikacje pracowników są ważnym elementem konkurencyjności firm, co wpływa na wzrost roli kształcenia ustawicznego umożliwiającego zmianę lub podniesienie kwalifikacji. Nowe umiejętności, kompetencje zawodowe i społeczne zapobiegają marginalizacji i wykluczeniu, ponieważ umożliwiają utrzymanie aktywności pracownika na rynku pracy. Instytucjonalny system poradnictwa w Polsce obejmuje działania wielu placówek, które zatrudniają doradców zawodowych wspierających osoby w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej. Jednym z nich są Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, zajmujące się świadczeniem usług właśnie z zakresu poradnictwa zawodowego. Zatrudnieni tam doradcy zawodowi pomagają określić predyspozycje zawodowe. Za pomocą wielu narzędzi diagnostycznych (testy, kwestionariusze, rozmowa) są w stanie dokonać bilansu umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych. Klient wspólnie z doradcą ma możliwość opracowania indywidualnego planu działania (IPD), uwzględniającego różne formy szkoleń umożliwiających uzyskanie potrzebnych kwalifikacji czy umiejętności. Stosowane są tam porady indywidualne lub grupowe, dostępne są informacje zawodowa oraz poradnictwo zawodowe na odległość, wskazane różne edukacyjne formy doskonalenia zawodowego. Należy zauważyć, że oświata dorosłych, skoncentrowana na kształceniu indywidualnym, zgodnym z potrzebami poszczególnych osób została podporządkowana nowym globalnym celom edukacyjnym, takim jak:

- rozwijanie systemu szkoleń, kursów dostosowanych do oczekiwań rynku pracy,
- uruchomienie specjalistycznych programów zróżnicowanych ze względu na specyficzne problemy lokalne i różnorodne grupy społeczne,
- opracowanie propozycji dla słuchaczy instytucji III wieku,
- szkolenia językowe dla poszukujących zatrudnienia w innych krajach.

Edukacyjna działalność osób dorosłych jest jednym z filarów idei mobilności pracowników na rynku pracy, wymagającej stałej aktywności w zakresie monitorowania zachodzących zmian na rynku pracy (Burakowska-Ogińska, 2018). W podnoszeniu czy zmianie kwalifikacji zawodowych pracowników znaczącą rolę odgrywa doradca zawodowy, coach czy trener personalny. Doradca może być zatrudniony w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, ośrodkach pomocy społecznej, urzędach pracy, firmach doradztwa personalnego. Miejscem pracy mogą być też firmy świadczące usługi consultingowe, szkoleniowe, rekrutacyjne, jak również organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Klientami doradcy zawodowego są zarówno osoby młode – uczniowie, jak i osoby dorosłe często posiadające już doświadczenie zawodowe.

Prowadzone porady indywidualne i grupowe z reguły dotyczą konkretnego tematu, na przykład możliwości kształcenia, uzyskania kwalifikacji zawodowych, tworzenia dokumentów aplikacyjnych czy przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej. Konsultacje wymagają posiadania kompendium wiedzy na temat rozwoju zawodowego i umiejętności swobodnego poruszania się na rynku pracy. Klientami są

często osoby bezrobotne bądź nieaktywne zawodowo, które należałoby wprowadzić ponownie na rynek pracy. Doradca spotyka się z sytuacjami trudnymi, wynikającymi z aktualnego położenia swoich klientów, na przykład osób długotrwale bezrobotnych, osób, które utraciły pracę, osób z niepełnosprawnością. W pracy doradcy zawodowego dominuje układ człowiek–człowiek, dlatego też znaczące są jego profesjonalne umiejętności i predyspozycje interpersonalne. Praca z ludźmi bywa konfliktogenna, dlatego ważną cechą doradcy zawodowego jest odporność emocjonalna i samokontrola. Przede wszystkim kluczowa jest komunikatywność, dzięki której łatwiej będzie nawiązać relacje z klientami. Ważne są także umiejętność słuchania oraz wnikliwość, cierpliwość oraz zdolność do zadawania odpowiednich pytań. Doradca powinien umieć identyfikować problemy i potrzeby innych, dostrzegać w ludziach ich potencjał oraz wyszukiwać i wzmacniać mocne strony. Niezbędną umiejętnością, jaką powinien mieć doradca zawodowy, jest zdolność koncentracji uwagi i skupienia się na problemie klienta oraz wnikliwej jego analizy. Cechy wymieniane w kategorii elementów osobowościowych to najczęściej:

- komunikatywność,
- gotowość do pracy indywidualnej,
- zainteresowania społeczne,
- tolerancyjność,
- odporność emocjonalna,
- wytrwałość i cierpliwość,
- asertywność i empatia,
- szacunek dla godności człowieka,
- gotowość do współdziałania,
- wysoka kultura osobista,
- elastyczność i otwartość na zmiany, inicjatywa,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

W klasyfikacji zawodów i specjalności (Doradca zawodowy, kod: 242304) podana jest następująca synteza opisu zawodu: „Doradca zawodowy udziela pomocy młodzieży, bezrobotnym i poszukującym pracy, a także osobom niepełnosprawnym w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej; w wyborze odpowiedniego poziomu i kierunku dalszego kształcenia, odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, stosując indywidualne i grupowe metody sprzyjające samopoznaniu i nabywaniu wiedzy o świecie zawodów; współpracuje z pracodawcami w doborze kandydatów do pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, innymi instytucjami rynku pracy oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego; prowadzi odpowiednią dokumentację osób zgłaszających się po poradę, ocenia jakość i kontroluje skuteczność wykonywanych usług doradczych”. Wspomniana klasyfikacja zawodów i specjalności, której podstawy prawne wyznacza Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r., obejmuje wiele stanowisk, na których mogą pracować osoby posiadające kwalifikacje z zakresu doradztwa zawodowego, takich jak:

- specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi,
- analityk pracy,
- doradca EURES,
- doradca personalny,
- doradca zawodowy,
- konsultant do spraw kariery,
- lider klubu pracy,
- specjalista do spraw kadr,
- specjalista do spraw rekrutacji pracowników,
- specjalista do spraw zarządzania talentami,
- specjalista wielokulturowości,
- pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi,
- specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr,
- broker edukacyjny,
- specjalista do spraw rozwoju zawodowego,
- specjalista do spraw szkoleń.

Nazwy wymienionych stanowisk wskazują na dominujące formy pracy realizowane przez specjalistów. Obejmują one najczęściej zadania związane z rekrutacją pracowników, zarządzaniem karierą zawodową czy wspieraniem rozwoju kadr poprzez organizowanie, prowadzenie czy proponowanie szkoleń zmieniających lub doskonalących kwalifikacje. Wśród specjalistów wymieniony jest specjalista do spraw wielokulturowości, który najczęściej realizuje wiele innych zadań doradczo-informacyjnych.

Przejsie od stosowanego kiedyś poradnictwa technokratycznego (diagnozującego sprawność zawodową człowieka) w kierunku humanistycznego dostrzegania systemu wartości, samopoznania, samooceny, stymulowania kreatywności oraz umiejętności poruszania się na międzynarodowym rynku pracy staje się nowym paradygmatem procedury planowania kariery zawodowej i systemu doradztwa zawodowego przeznaczonego dla pracowników, uczniów czy studentów. Uwarunkowania te mają znaczący wpływ na kształcenie specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego, wyposażanie ich w specjalistyczną wiedzę i kompetencje niezbędne w społeczeństwie i procesie pracy uwzględniającym interkulturowość. Współczesny rynek pracy jest bardzo dynamiczny i zmienny, co wymaga od doradców zawodowych stałego śledzenia procesu tych zmian. Profesjonalny doradca zawodowy powinien dbać o aktualizację swojej wiedzy i nieustannie podnosić kwalifikacje i kompetencje zawodowe.

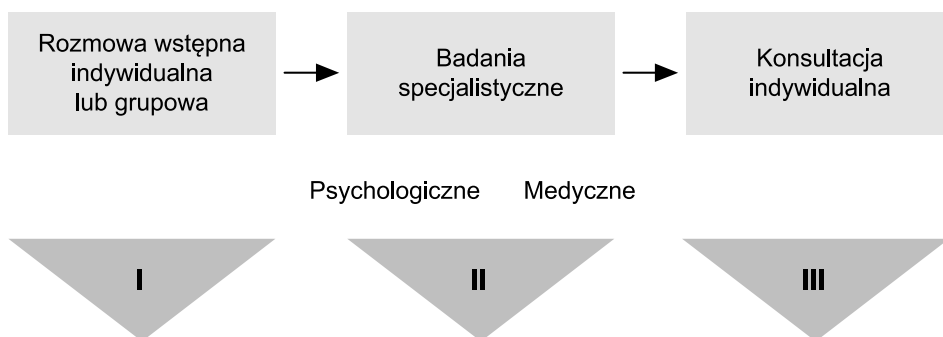
Stymulowanie rozwoju kompetencji interkulturowych doradców

W szerokim zakresie zadań i współpracy z różnymi instytucjami oraz zróżnicowanym gronem odbiorców usług doradcy zawodowy czy personalny coraz częściej spotyka klientów interkulturowych. Są to uczniowie i ich rodzice, studenci wyższych uczelni, pracownicy firm, korporacji oraz ich pracodawcy, co wymaga od doradcy-konsultanta szerokich, dodatkowych kompetencji interkulturowych. W związku z możliwością podejmowania pracy na terenie dowolnego kraju Unii Europejskiej doradca powinien być zorientowany, w jakim kierunku rozwinie się europejski rynek pracy, aby służyć pełną i rzetelną wiedzą zainteresowanym osobom. Ten aktualny edukacyjny i jakościowy paradygmat pedagogiki, a raczej już andragogiki pracy, wyznacza cele, zadania doradcy zawodowego i personalnego, a także posiadanie specjalistycznych, profesjonalnych kompetencji. Doradztwo zawodowe coraz bardziej przyjmuje europejski, transnarodowy, charakter, który podkreślało wielu pedagogów pracy (Bańka, 2006; Noworol, 2006; Paszkowska-Rogacz, 2006; Tadeusiewicz, 1997, 2006). Międzynarodowy wymiar w kształceniu kompetencji doradców zawodowych wypracowany przez zespół ekspertów już pod koniec XX wieku obejmował wiedzę z zakresu etyki zawodowej, europejskich kompetencji, standardów kwalifikacyjnych, koncepcji międzynarodowego poradnictwa zawodowego i personalnego, które jest zdeterminowane transformacją gospodarczą, społeczną i zmieniającymi się zawodami i warunkami pracy (Ertelt, 1995). „Nie ulega wątpliwości, że opanowanie tzw. «kompetencji międzykulturowych» weszło do kanonu umiejętności doradczych” (Paszkowska-Rogacz, 2006). „Analizując proces rozwoju pojęcia *kompetencja wielokulturowa*, można przyjąć, że powstało ono w rezultacie rozwoju globalnego, wielokulturowego społeczeństwa informacyjnego. Jest ono niezbędną częścią edukacji wielokulturowej, a jej podstawą są trzy elementy: wiedza, umiejętności i postawy” (Iwaniuk, 2016). Kompetencje interkulturowe obejmujące trzy elementy zawierają specyficzne treści: w zakresie wiedzy będzie to uaktualnianie informacji dotyczącej różnic kulturowych, znajomość barier i problemów wynikających z różnic kulturowych. Umiejętności obejmują szacunek i zrozumienie dla odmiennych wzorów postępowania, radzenie sobie z konfliktami kulturowymi, poprzez stosowanie odpowiednich metod komunikacyjnych i negocjacyjnych, zarządzanie informacją z wykorzystaniem nowych technologii. Ważna jest przede wszystkim umiejętność przygotowania klienta do obrony przed dyskryminacją, z którą może spotkać się w procesie wykonywania obowiązków zawodowych. Trzeci element kompetencji, który stanowi postawa doradcy, powinna cechować otwartość emocjonalna, tolerancja, empatia, akceptacja odmienności, ale też świadomość własnych stereotypów interkulturowych mogących wpływać na pracę z klientem. Doradca powinien potrafić wzmocnić poczucie wartości klientów – osób dorosłych czy uczniów – odmiennych kulturowo. Kompetencje jako zdolność zastosowania wiedzy i umiejętności zwłaszcza w sytuacjach

społecznych, które są przedmiotem niniejszych rozważań, podkreśla się w europejskich i krajowych ramach kwalifikacji (Chmielecka, 2009). Problemy, z jakimi styka się doradca w udzielaniu porady dorosłym cudzoziemcom podejmującym zatrudnienie lub poszukującym pracy, dotyczą: legalizacji pobytu, mieszkania, trudności finansowych, nieznajomości języka, ale najczęściej stresu adaptacyjnego. W przypadku dużych różnic kulturowych, na przykład w kontaktach z pracownikami pochodzenia azjatyckiego, mogą wystąpić zjawiska odmiennego podejścia do pracy czy innego rozumienia czasu. Znajomość specyfiki kulturowej klientów umożliwia poradę zgodną z ich oczekiwaniami. Imigranci przyjmują na ogół dwie strategie zachowań, z którymi spotykają się doradcy: postawę egocentryczną, wyrażającą się w interpretacji innych kultur z perspektywy norm własnej kultury, lub postawę adaptacyjną, która polega na uważnym obserwowaniu interakcji członków innej kultury, próbach naśladowania. Profesjonalnie działający doradca zawodowy, personalny czy coach wspierający pracowników „zmniejsza u nich ryzyko funkcjonowania w wymiarze transkulturowym, co pozwala na trafność multikulturowego poradnictwa” (Bańka, Trzeciak, 2017: 314). Problem ten pojawił się wraz z rozwojem międzynarodowych korporacji. Praktyka zarządzania, jak pisze Sylwia Przytuła (2011: 26), „dostarcza przykładów licznych niepowodzeń w firmach międzynarodowych, których źródłem są różnice kulturowe o podłożu osobowościowym i organizacyjnym”. Jest to bardzo ważny teren działania zwłaszcza dla doradców personalnych, menedżerów – specjalistów zarządzających zasobami ludzkimi, którzy swoim działaniem powinni zapobiegać sytuacjom dysfunkcyjnym poprzez organizowanie szkoleń adaptacyjnych. Jednak wymaga to od nich posiadania profesjonalnych kompetencji interkulturowych, których kształtowanie i rozwijanie powinno znaleźć się w programach kształcenia studentów przygotowujących absolwentów do pracy szczególnie poprzez właściwie organizowane studenckie praktyki zawodowe i wyjazdy studyjne oraz znajomość języków obcych. Przykładem spełniającym powyższe warunki mogą być doradcy zawodowi zatrudnieni w placówkach OHP i urzędów pracy na stanowiskach świadczących usługi EURES. Usługi obejmują informowanie, ukierunkowanie i dopasowanie ofert, są świadczone zarówno na rzecz osób poszukujących pracy, jak i pracodawców, zainteresowanych europejskim rynkiem pracy. Doradcy są ekspertami posiadającymi wiedzę na temat praktycznych, prawnych i administracyjnych kwestii dotyczących mobilności na poziomie krajowym i transgranicznym, i są pracownikami publicznych służb zatrudnienia w każdym państwie członkowskim lub też innych organizacji partnerskich w ramach sieci EURES. Sprawdzonym narzędziem, z którego korzystają doradcy i ich klienci, jest Europejski Portal Mobilności Zawodowej. Z usług Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej mogą korzystać różne grupy zawodowe, także studenci poszukujący pracy, możliwości odbycia stażu czy praktyki. Podobne informacje na temat możliwości pracy lub edukacji w innym kraju można uzyskać na Europejskim Portalu dla Mobilnych Naukowców. Obecnie dostępna jest nowa strona internetowa

wa EURAXESS (Researchers In Motion) rozszerzona o dodatkowe usługi. Strona ta jest punktem kompleksowej obsługi dla naukowców poszukujących stymulacji w swojej karierze zawodowej i rozwoju osobistym za granicą. Ta bezpłatna zindywidualizowana usługa ma na celu dostarczenie wyczerpujących i aktualnych informacji z rynku pracy oraz informacji na temat możliwości finansowania w dowolnej dziedzinie naukowej w całej Europie. Jak wynika z badań, jest ona w pełni wykorzystywana (Burakowska-Ogińska, 2018).

Kształtowanie kompetencji interkulturowej jest procesem długotrwałym i wymagającym permanentnego doskonalenia w konkretnych sytuacjach i uwarunkowaniach. W kształceniu studentów doradztwa zawodowego ważne jest przygotowanie ich do udzielania indywidualnej pomocy i wsparcia podczas prowadzenia rozmowy doradczej. Metoda ta stanowi podstawę procesu doradztwa zawodowego i personalnego. Procedura porady zawodowej wymaga od doradcy przeprowadzenia szczegółowego wywiadu z osobą zainteresowaną i wypracowania propozycji rozwoju zawodowego zgodnie z oczekiwaniami klienta.



Rysunek 1. Procedura porady zawodowej

Źródło: opracowanie własne.

W prezentowanej na rysunku 1 procedurze zawsze najważniejszy jest etap I obejmujący wstępną rozmowę doradczą zarówno indywidualną, jak i grupową. Etap ten jest szczególnie istotny w przypadku klienta odmiennego kulturowo. Znajomość przez doradcę kultury, zwyczajów i zachowań specyficznych dla obszaru kulturowego klienta jest ważnym determinantem pozytywnego efektu udzielanej porady. Wiedza jako podstawowy element kompetencji ma tu duże znaczenie – zwłaszcza znajomość barier i problemów wynikających z różnic kulturowych.

Nie mniej ważne są na tym etapie umiejętności doradcy, w szczególności komunikacyjne, czy strategie pracy z tak zwanym szokiem kulturowym. W trakcie rozmowy doradca powinien wykazać się otwartą postawą, w tym wnikliwą obserwacją, świadomością, zdolnością do współczucia i tolerancją. Prezentowane wymagane kompetencje doradcy zawodowego i personalnego są kształtowane i rozwijane na przykład w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi podczas zajęć

prowadzonych w formie zajęć praktycznych. Schaeffter (2018), omawiając proces nabywania kompetencji kulturowej, podkreśla znaczenie tak zwanych praktyk społecznych (*kulturspezifischen sozialen Praktiken*). Rozwijanie umiejętności powinno odbywać się w kontekście codziennego życia i pracy charakterystycznej dla określonej kultury. Warunek ten w kształceniu studentów może być zrealizowany w ramach praktyk studenckich, a w przypadku studentów pracujących za granicą – w procesie pracy zawodowej. Można również zaproponować wprowadzenie zajęć praktycznych w formie warsztatów lub stosowanej w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi efektywnej metody projektu. Przykładem może być projekt dostępny w Archiwum Projektów AHE, opracowany w roku 2018/2019 przez studentów w ramach przedmiotu pedagogika pracy. Celem projektu *Praca w ujęciu międzykulturowym* było zbadanie poziomu wiedzy dzieci w trzech krajach na temat pojęcia pracy oraz czynności zawodowych związanych z prezentowanymi profesjami. Poszczególne studentki przeprowadziły zajęcia z młodszymi dziećmi w placówkach w miejscu swojego pobytu w Polsce, Belgii i Norwegii zgodnie z opracowanym wspólnie scenariuszem. W analizie dokonano porównań i zaproponowano zajęcia dla dzieci 5–6-letnich. Projekty jako praktyczne metody kształcenia między innymi kompetencji interkulturowych mogą być realizowane w różnych placówkach oświatowo-wychowawczych. Coraz częściej kompetencje te są oczekiwane zarówno w pracy z osobami dorosłymi, jak i w działalności szkolnego doradcy zawodowego. Projekt może uwzględniać nagrania wywiadów prowadzonych przez studentów w języku obcym wraz z komentarzem, student pracujący za granicą opisuje własne doświadczenia jako cudzoziemca czy analizuje sytuację dzieci uczących się w szkołach wielokulturowych. Realizacja projektu, treningi czy wizyty studyjne pozwalają na stymulowanie nabywania kompetencji interkulturowych wykorzystywanych w pracy zawodowej z dziećmi innych narodowości. Można w tym celu wykorzystać działania szkół, na przykład:

- dni grup etnicznych,
- wystawy,
- konkursy,
- spotkania z przedstawicielami mniejszości narodowych.

Można także stosować metody kształcenia poznane na uczelni, takie jak gry symulacyjne, scenki kulturowe z wykorzystaniem elementów teatralnych.

Metody powinny być oparte na treściach i przykładach różnych kultur, prezentowane w atrakcyjnej formie dostosowanej do percepcji odbiorców w różnym wieku. Tak przygotowane dzieci i młodzież będą łatwiej adaptować się w placówkach wielokulturowych, a w przyszłości na uczelniach i w środowisku zawodowym.

Stymulowaniu i praktycznemu rozwijaniu kompetencji służą między innymi takie formy, jak:

- korzystanie z międzynarodowych projektów, wizyty studyjne,
- trening kompetencji interkulturowych, który rozwija i pogłębia u doradcy umiejętność przyjęcia roli mediatora kulturowego,

- prezentowanie, analizowanie na ćwiczeniach, w projektach, w symulacjach różnych poglądów, które są często źródłem nieporozumień na tle kulturowym,
- dyskusje na temat krytycznego spojrzenia na stereotypy.

Interkulturowe kompetencje doradcy zawodowego kształtowane podczas studiów umożliwią profesjonalną i efektywną współpracę z osobami dorosłymi i z uczniami różnych narodowości planującymi karierę edukacyjno-zawodową zarówno we własnym, jak i obcym kraju. Wiedza będąca elementem kompetencji powinna być szeroka i permanentnie aktualizowana. Celom tym służyło stworzenie już w 1994 roku przez Niemcy, Francję, Włochy i Luksemburg tak zwanej Akademii Unii Europejskiej, która przyjęła adekwatne do potrzeb zadania:

1. Zorganizowanie banku międzynarodowej informacji dla doradców zawodowych.
2. Stworzenie ponadnarodowych zasad doskonalenia doradców zawodowych.
3. Wymianę międzynarodową.
4. Inicjowanie badań w zakresie poradnictwa w skali europejskiej (Tadeusiewicz, 1997).

Kontynuacja przyjętego 27 lat temu projektu miałyby obecnie bardzo istotne znaczenie, jest bowiem coraz większe zapotrzebowanie na rzetelną informację, która pojawia się na portalach internetowych, ale nie zawsze jest aktualna. Nowe technologie pozwalają na szybkie dotarcie do informacji, lecz konieczna jest zawsze jej weryfikacja. Wymaga to posiadania przez doradcę umiejętności posługiwania się coraz nowszymi nośnikami wiedzy oraz znajomości zmian zachodzących w społeczeństwach różniących się kulturowo.

Wnioski końcowe i propozycje

Kompetencje uwzględniające rozszerzające się zjawisko wielokulturowości będą miały coraz większe znaczenie. Z wywiadów przeprowadzonych z doradcami pracującymi na stanowiskach obsługujących EURES (Burakowska-Ogińska, 2020) wynikają ważne zadania edukacyjne. Określone determinanty i uwarunkowania to: globalizacja, intensywne procesy migracyjne, powstawanie międzynarodowych korporacji czy zwiększająca się liczba uczniów cudzoziemców w szkołach i przedszkolach. Należy również uwzględnić nie zawsze pozytywne społeczne nastawienie do przedstawicieli różnych kultur, ale także konieczność wsparcia pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach i ułatwienie im współpracy z osobami odmiennymi kulturowo. Na podstawie analizy i refleksji omawianego zagadnienia można sformułować następujące wnioski końcowe i propozycje:

1. Wydaje się niezbędne włączenie modułu interkulturowego do zajęć dydaktycznych na wszystkich specjalnościach pedagogicznych.
2. Uczelnie kształcące specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego i personalnego, mentorów oraz trenerów coachingu szczególnie powinny uwzględnić przygotowanie absolwentów do pracy w społeczeństwie wielokulturowym poprzez organizowane praktyki w firmach (także o profilu międzynarodowym).

3. Można zaproponować zorganizowanie studiów podyplomowych adresowanych do osób pracujących w korporacjach zagranicznych (ang. *intercultural working*), które zawierałyby w programie treści dotyczące etykiety biznesowej obowiązującej w danym kraju z uwzględnieniem zajęć między innymi z coachingu, negocjacji realizowanych w formie treningów (konceptcja studiów jest aktualnie opracowywana przez autorkę).
4. Problematyka interkulturowości uwzględniająca treningi, warsztaty może być realizowana w formie kursów, studiów podyplomowych dla różnych specjalistów biznesu, marketingu, edukacji, pracy socjalnej w celu wyposażenia słuchaczy w kompetencje interkulturowe.
5. Kształcenie teoretyczne i praktyczne studentów powinno uwzględniać kompetencje interkulturowe wpisujące się w Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji.

Bibliografia

- Bańka A. (2006), *Poradnictwo transnacionalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Bańka A., Trzeciak W. (2017), *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Psychologia i Architektura, Poznań–Katowice–Warszawa.
- Boski P. (2010), *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Burakowska-Ogińska L. (2011), *Był sobie kraj... Polska w publicystyce i eseistyce niemieckiej*, Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych, Łódź.
- Burakowska-Ogińska L. (2018), *EURES jako wsparcie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy*, Studia Podyplomowe Doradztwa Zawodowego i Personalnego, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź.
- Burakowska-Ogińska L. (2020), *EURES jako forma wsparcia w zarządzaniu karierą*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie”, nr 2(29).
- Chmielecka E. (red.) (2009), *Od europejskich do krajowych ram kwalifikacji*, MEN, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa.
- Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, Dz.Urz. UE L 158 z 30.04.2004.
- Ertelt B. (1995), *Die Europäische Dimension in der Berufsberaterausbildung*, [w:] W. Brzozowska, W. Rachalska (red.), *Doradca zawodowy w warunkach przemian gospodarczych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Częstochowa.

- Ertelt B. (2003), *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym*, „Rynek Pracy”, nr 5.
- ESS – Europejski System Statystyczny oraz Eurostat, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/statystyka-miedzynarodowa/instytucjeorganizacje-miedzynarodowe/ess-europejski-system-statystyczny-oraz-eurostat/> [dostęp: 8.12.2021].
- Hejmej A., *Interkulturowość – literatura – komparatystyka*, Centrum Humanistyki Cyfrowej, http://rcin.org.pl/ibl/Content/50725/PDF/WA248_66418_P-I-2524_hejmej-interkult.pdf [dostęp: 8.12.2021].
- Iwaniuk I. (2014), *Kompetencja wielokulturowa – różnorodność podejść do definicji tego pojęcia we współczesnej myśli pedagogicznej*, „Języki Obce w Szkole”, nr 4.
- Kałach M. (2019), *Dwa razy więcej obcokrajowców w szkołach w Łodzi. Są też w Piotrkowie i Skierniewicach*, „Dziennik Łódzki”, 13.12.2019.
- Knapp K. (1992), *Interpersonale und interkulturelle Kommunikation*, [w:] N. Bergemann, A.L.J. Sourisseaux (red.), *Interkulturelles Management*, Heidelberg.
- Królikowska J., Madej-Popowska D. (2007), *Doskonalenie doradców zawodowych z uwzględnieniem aspektu wielokulturowości*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- Lelińska K. (1999), *Założenia i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w warunkach reformy edukacji*, „Problemy Poradnictwa Psychologiczno-Pedagogicznego”, nr 2(11).
- Lelińska K. (2006), *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa.
- Neuner G. (2014), *Edukacja międzykulturowa i jej wymiary*, [w:] F. Brotto, J. Huber, K. Karwacka-Vögele, G. Neuner, R. Ruffino, R. Teutsch, *Kompetencje międzykulturowe dla wszystkich*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Noworol Cz. (2006), *Profil zawodowy eurodoradcy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa.
- Paszkowska-Rogacz A. (2006), *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- Peisert M. (2014), *Interkulturowa kompetencja komunikacyjna w nauczaniu języków obcych*, [w:] A. Dąbrowska, U. Dobesz (red.), *Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe*, Wrocław.
- Pocztowski A. (2002), *Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Porzak R. (red.) (2018), *Doradztwo w planowaniu kariery*, Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji, Lublin.
- Praca w ujęciu międzykulturowym* (2018), Projekt Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Archiwum projektów, Łódź.

- Przytuła S. (2011), *Problemy wielokulturowości w korporacjach międzynarodowych*, „Problemy Zarządzania”, vol. 9, nr 4(34).
- Rapacka S. (2009), *Kształcenie kompetencji interkulturowych uczestników procesu dydaktycznego poprzez rozwój komunikacji językowej*, <http://www.kms.polsl.pl/prv/spnjo/referaty/rapacka.pdf> [dostęp: 25.04.2021].
- Rosa G. (2018), *Komunikacja kulturowa w biznesie. Różnice kulturowe i komunikacja międzykulturowa w różnych regionach świata jako podstawa sukcesu w biznesie międzynarodowym*, Wydawnictwo edu-Libri, Kraków.
- Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz.Urz. UE L 141/1 z 27.5.2011.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania, Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537.
- Róg T. (2017), *Teoria w pigułce*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa, http://www.bc.ore.edu.pl/Content/996/JO_10_1.pdf [dostęp: 8.11.2021].
- Schaeffter O. (2018), *Interkulturelle Kompetenz in der Außenwirtschaft*, https://www.researchgate.net/publication/322724591_Interkulturelle_Kompetenz_in_der_Aussenwirtschaft [dostęp: 8.11.2021].
- Schmidt-Behlau B. (2005), *Europejska Sieć Międzykulturowej Edukacji Dorosłych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, t. 1.
- Strategie rozwojowe w głównym nurcie kształcenia interkulturowego* (2005), Raport Europejskiej Sieci Kształcenia Interkulturowego w Edukacji Dorosłych.
- Sultana R. (2005), *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, wyzwania i działania*, Raport CEDEFOP, Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Sułkowski Ł. (2002), *Czy kultury organizacyjne zmierzają do unifikacji?*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.
- Tadeusiewicz G. (1997), *Edukacja w Europie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Łódź.
- Tadeusiewicz G. (2006), *Współczesne paradygmaty andragogiki pracy*, [w:] Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, WSHE, Włocławek.

Summary

Intercultural competencies of professional and personal counsellors

The aim of this article is to demonstrate the influence of knowledge, skills and competencies in the field of intercultural communication. These qualifications are very important because they have a profound impact on the shape of the labour

market. They are also essential for success in educational and professional activity. The increase in occupational mobility, the implemented paradigm of professional development and the opening of borders are a real challenge for a potential employee. The sociocultural context with the growing number of intercultural workers enforces certain changes in the functioning of vocational counselling. Career counsellors, personal trainers and coaches must constantly monitor the process of labour market changes, but the quality of counselling depends on their knowledge and skills. It becomes necessary to equip them with specialist knowledge and competencies in the field of intercultural competence.

Keywords: professional career, intercultural communication, Intercultural Competence, employment counsellor, career consultant, international job offers, competencies, interculturalism, multiculturalism, international corporations

Klaudia Nowak*  <https://orcid.org/0000-0003-3083-5925>

e-mail: klaudia.nowakk98@gmail.com

Kreowanie wizerunku miasta przy użyciu narzędzi marketingu mix na przykładzie miasta Lublin

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_09kn

Narzędzia marketingowe są wykorzystywane z powodzeniem w wielu dziedzinach. Jedną z nich jest promocja miasta lub danego regionu. Wszystkie działania mające na celu poznanie potrzeb mieszkańców, wprowadzenie zmian, które pozwoliłyby je zaspokoić, a także zwiększenie popularności danego regionu można nazwać marketingiem terytorialnym. Artykuł ma na celu ukazanie kierunków rozwoju miasta poprzez analizę zmian, jakie zaszły w nim w ostatnich latach przy uwzględnieniu najważniejszych sposobów promocji Lublina.

Słowa kluczowe: marketing, marketing terytorialny, promocja miasta, media społecznościowe, 4P

Wprowadzenie

Rozwój oraz transformacja sytuacji gospodarczej i politycznej w Polsce, a tym samym we wszystkich polskich miastach wpłynęły na zmianę ich codziennej działalności. Gwałtowne zmiany ustrojowe w kraju miały swój początek w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i przyczyniły się do wzrostu zaangażowania w przemianę sektora samorządu terytorialnego. W tamtych latach powstawały pierwsze gminy, a miejscowe władze przykładały coraz większe starania do zaplanowania działań, które miałyby zaspokoić potrzeby mieszkańców (Florek, 2013). Wprowadzano nowe rozwiązania, a pomysły na funkcjonowanie jednostek

* Klaudia Nowak – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Wydział Inżynierii Produkcji, kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji, Studenckie Koło Naukowe Zarządzania i Ekonomii.

terytorialnych czerpano z bardziej rozwiniętych krajów. To właśnie te państwa skupiały dużą uwagę na promocji lokalnych terenów, która w konsekwencji prowadziła do wzrostu zainteresowania ludności promowanym obszarem oraz rozwoju miejscowej gospodarki. W taki sposób w Polsce zaczął rozprzestrzeniać się marketing terytorialny realizujący zadania, które zaspokajają potrzeby i wymagania miejscowej społeczności. Takie działania muszą zostać szczegółowo zaplanowane i sumiennie realizowane, powinny również uwzględniać wymagania odmiennych grup społecznych, gdyż ich żądania mogą się całkowicie różnić. Potrzeby rodzin z dziećmi będą odbiegały od potrzeb studentów, a jeszcze inne wymagania będzie miała grupa seniorów (Gnat, 2015). Udany plan marketingu terytorialnego musi uwzględniać wszystkie warunki i dążyć do maksymalnego zadowolenia lokalnego społeczeństwa. Promocja regionu ma na celu ukazanie go jako miejsca korzystnego do lokowania inwestycji dużych i mniejszych przedsiębiorstw, idealnego do stałego osiedlenia, godnego do wybrania jako miejsce studiowania, ale również interesującego jako cel podróży ze względu na ciekawe atrakcje turystyczne. Miasta konkurują między sobą o uwagę wyżej wymienionych podmiotów, a ta konkurencja napędza ciągle zmiany i rozwój działań w zakresie promocji regionu.

Artykuł ten ma na celu analizę rozwiązań marketingu terytorialnego wykorzystywanych w tworzeniu wizerunku miasta Lublin, charakterystykę zmian zachodzących w sposobie funkcjonowania tej jednostki administracyjnej, a także wskazanie podstawowych obszarów działań marketingowych i sposobów realizowania założeń wchodzących w skład wskazanych dziedzin.

Do zbadania i scharakteryzowania poziomu zaawansowania rozwiązań marketingowych w mieście Lublin wykorzystano dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego, a także profile w mediach społecznościowych reprezentujące omawianą jednostkę terytorialną.

Przyczyny rozwoju marketingu terytorialnego

Marketing na przestrzeni ostatnich lat stał się dziedziną wiedzy niezbędną w funkcjonowaniu wszystkich, zarówno małych, jak i dużych przedsiębiorstw. Z tego względu coraz większa rzesza osób szkoliła się i zgłębiała jego funkcje oraz zastosowanie, tak aby implementacja jego coraz to ciekawszych narzędzi była dostępna dla wszystkich. Każda dziedzina gospodarki, aby rozwijać się dynamicznie, musi wprowadzać i udoskonalać stosowane rozwiązania marketingowe. Potrzeby konsumentów są różne w odniesieniu do poszczególnych dziedzin gospodarki, dlatego wykorzystywane narzędzia muszą być zróżnicowane i dopasowane do tego sektora, w którym mają znaleźć swoje zastosowanie. Marketing terytorialny jest jednym z rodzajów marketingu, a jego kształtowanie w Polsce nasiliło się w kilkunastu ostatnich latach. Koncepcja ta zaczęła wykorzystywać i wdrażać w funkcjonowanie ośrodków terytorialnych działania, które początkowo przyniosły wiele pozytywnych skutków dla przedsiębiorstw

sprawnie posługujących się jego możliwościami już od wielu lat we wszystkich branżach dostępnych na rynku.

Zaczęto zwracać uwagę na promocję regionu lub miasta, a przyczyną tej aktywności była między innymi zwiększona konkurencja. Atrakcyjność danego regionu pozwalała przyciągnąć przedsiębiorców i ulokować w nim nowe inwestycje, które często dawały możliwość jeszcze większego wzbogacenia przestrzeni oraz dążenia do minimalizowania problemu bezrobocia poprzez tworzenie nowych, zróżnicowanych pod względem gospodarczym miejsc pracy.

Kolejną z przyczyn zwiększonego wkładu w omawiany rodzaj marketingu jest zmiana sposobu funkcjonowania jednostek terytorialnych. Ich działalność ewoluowała – początkowo obejmowała wyłącznie aktualne wydarzenia, a z czasem perspektywy aktywności zostały dynamicznie poszerzone o sprawy realizowane w długim okresie czasu, których efekty mają znaczny wpływ na rozwój danego obszaru geograficznego i zamieszkującego go społeczeństwa. Samorządy lokalne zazwyczaj rozporządzają ograniczonymi środkami finansowymi, dlatego ich rozdysponowanie musi być zaplanowane i realizowane w sposób przemyślany. Założenia marketingowe pozwalają na poznanie priorytetowych potrzeb mieszkańców i zaplanowanie krótko- i długoterminowych projektów zarządzania finansami.

Marketing terytorialny swój rozwój zawdzięcza w dużej mierze społeczeństwu, które angażuje się w życie lokalnych zbiorowości. Intensyfikacja zainteresowania mieszkańców sprawami osiedlonych terenów pozwala dostrzec realne problemy oraz zaplanować sposoby ich rozwiązania. Społeczeństwo wskazuje aspekty, którym należy poświęcić szczególnie dużą uwagę oraz nadaje priorytet sprawom, które wymagają natychmiastowego rozwiązania. Aktualnie głos lokalnej ludności jest bardzo ważny dla samorządów, gdyż to właśnie on pozwala spełnić podstawowe założenie marketingu terytorialnego.

Do rozwoju miast, gmin czy regionów niezbędny jest rozwój działalności marketingowej. Miejsca, które przyciągają ludzi bogatym podłożem turystycznym, rozbudowaną infrastrukturą, szeroką ofertą uczelni wyższych czy licznymi ofertami pracy mogłyby nigdy nie zyskać zainteresowania tak wielu osób, gdyby nie narzędzia marketingowe wykorzystane podczas wieloletniego tworzenia koncepcji zagospodarowania danych terenów oraz skutecznej, przyciągającej uwagę i docierającej do szerokiego grona odbiorców reklamy.

Koncept marketingu lokalnego skupia się na realizacji wielu założeń, które w swoim podstawowym odbiorze mogą generować sporo sprzeczności. Aktualny świat wymusza spełnienia szeregu warunków, które wymagają przebudowy wielu projektów i długofalowej działalności uwzględniającej ustalone wymagania. Aspektem, który w ostatnich latach stał się bardzo ważny na całym świecie, jest ekologiczne zarządzanie miastem i regionem. Adaptacja jego założeń jest szczególnie trudna, ponieważ w zestawieniu z innymi kluczowymi zmianami generuje konflikt interesów. Miasta z jednej strony muszą dążyć do rozbudowy infrastruktury, tworzenia

nowych miejsc zamieszkania czy zakładów pracy, a z drugiej mają obowiązek dbać o tereny zielone w mieście, o czystość powietrza czy redukcję spalin. Kluczem do zadowolenia społeczeństwa oraz realizacji narzuconych norm jest znalezienie takiego wyjścia z sytuacji, które pozwala spełnić wszystkie wymagania lub przynajmniej zminimalizować negatywne skutki.

Marketing stał się kluczem do utrzymania kontaktu między samorządami miasta, a społeczeństwem, dokonuje się on nieustannie poprzez realizację swoich założeń. Pozwala wzmocnić więzi i zbudować sieć stabilnych i poszerzających się relacji poprzez ciągły przepływ informacji. Jest on formą komunikacji marketingowej, która rozumiana jest jako proces wymiany komunikatów między podmiotami rynku, wyróżniający się właściwościami interaktywnymi. Miasto w takiej relacji może być nadawcą informacji, które mają dotrzeć do mieszkańców, ale kontakt między wymienionymi podmiotami może się odbywać również w drugim kierunku i być wzbogacony o wiele niestandardowych form i treści.

Narzędzia marketingu mix w marketingu terytorialnym miasta Lublin

Kompleksowa analiza zmian zachodzących w funkcjonowaniu polskich miast pozwala dostrzec transformacje i postęp w sposobie planowania koncepcji marketingowych. Lublin jako stolica województwa, największe miasto na wschodzie Polski, wyróżniające się imponująco wysoką liczbą ludności w odniesieniu do wszystkich polskich miast posiada rozbudowaną strategię marketingową, która jest starannie projektowana, realizowana oraz poddawana ciągłym obserwacjom i zmianom. Lublin jako marka buduje swój wizerunek poprzez działalność realizowaną i udoskonalaną na przestrzeni wielu lat pod hasłem *Lublin. Miasto inspiracji*, a swoje założenia sumiennie wdraża w każdą możliwą aktywność. Marketing terytorialny w Lublinie jest realizowany na wielu rozbudowanych płaszczyznach.

Aspektem, który jest szczególnie ważny dla pozytywnego kreowania strategii miasta, jest szkolnictwo. Obejmuje on wszystkie sprawy związane ze żłobkami, przedszkolami, szkołami podstawowymi, średnimi czy wyższymi. Na podstawie danych opublikowanych przez Urząd Statystyczny w Lublinie można zauważyć, że w latach 2017–2020 liczba miejsc w żłobkach nieustannie rosła, co spowodowane jest przede wszystkim rosnącym zapotrzebowaniem. Liczby te nadal nie są zadowalające, gdyż nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb wszystkich mieszkańców, jednak program miasta dąży do utrzymania tendencji wzrostowych w tym zakresie. Kolejny plan realizowany przez władze całego województwa nieustannie od kilkunastu lat obejmuje rozwój szkolnictwa zawodowego. Jego działania mają na celu zwiększenie szans uczniów na osiągnięcie sukcesu na lubelskim rynku pracy. Przykłada się szczególną uwagę do rozwoju kształcenia na tych kierunkach i specjalizacjach, które są pożądane przez pracodawców w różnych sektorach gospodarki.

Projekt ten jest spełniany poprzez tworzenie nowych profili zawodowych będących odpowiedzią na potrzeby społeczeństwa, wzrost jakości kształcenia, zwiększenie liczby godzin lekcyjnych z przedmiotów ścisłych oraz ciągłe podwyższanie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, tak aby lubelscy absolwenci tych szkół byli jak najlepiej przygotowani na podjęcie pierwszej pracy zgodnej z wyuczonym zawodem.



Rysunek 1. Obszary działalności marketingowej w Lublinie

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1. Informacje na temat kursów organizowanych przez miasto Lublin

Kursy organizowane przez jednostkę	2017	2018	2019
kursy ogółem	36	54	99
kursy wiedzy praktycznej	0	0	58
kursy taneczne	4	11	11
kursy nauki gry na instrumentach	2	4	5
absolwenci kursów ogółem	438	494	590

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W latach 2017–2019 prawie trzykrotnie wzrosła liczba kursów organizowanych przez miasto. Powstała możliwość uczestnictwa w licznych kursach wiedzy

praktycznej. Szkolenia pozwalają rozwijać umiejętności w wielu artystycznych i naukowych dziedzinach.

Lublin jest miastem postrzeganym jako jeden z największych ośrodków akademickich w Polsce. Znajduje się tu wiele cenionych w kraju uczelni, które stale poszerzają swoją ofertę edukacyjną w odpowiedzi na rynkowe wymagania.

Kolejny obszar działalności strategii marketingowych obejmuje rozwój transportu publicznego. Sprawa, której poświęca się wyjątkową uwagę, dotyczy elektromobilności. Lublin wyróżnia się wśród innych polskich miast wysokim udziałem pojazdów niskoemisyjnych, które w znacznym stopniu redukują emisję spalin. W 2018 roku miasto otrzymało nagrodę główną w kategorii Ekologiczne Miasto Roku. W latach 2018–2021 udział trolejbusów i autobusów elektrycznych w transporcie publicznym ma wynieść aż 50%. Ten krok pozwala na pogodzenie dwóch dziedzin niezwykle ważnych w dzisiejszym świecie – transportu publicznego, którego rozwój jest jednym z podstawowych filarów działalności wysokorozwiniętych miast, oraz ekologii, która w ostatnich latach jest szczególnie ważna i uwzględniania we wszystkich działaniach organizacji miast na całym świecie.

Administracja miasta przyczynia się do organizacji aktywności w dziedzinie rozwoju kultury i nauki.

Tabela 2. Informacje na temat lubelskich domów i ośrodków kultury, klubów oraz świetlic

	2017	2018	2019
domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice	15	16	16
koła/kluby i sekcje	200	189	211
imprezy	2936	3282	3139
uczestnicy imprez	303 523	1 169 473	959 257

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W roku 2019 w porównaniu z rokiem 2017 ponad trzykrotnie wzrosła liczba uczestników imprez organizowanych przez domy i ośrodki kultury, kluby oraz świetlice. Więcej było również kół czy klubów organizowanych w ramach działalności wymienionych ośrodków oraz odnotowano rosnącą liczbę zorganizowanych różnorodnych imprez.

Tabela 3. Informacje na temat imprez organizowanych przez miasto Lublin

Imprezy organizowane przez jednostkę	2017	2018	2019
imprezy	2936	3282	3139
seanse filmowe	140	121	191
festiwale i przeglądy artystyczne	44	50	57

Imprezy organizowane przez jednostkę	2017	2018	2019
koncerty	335	407	453
pokazy teatralne	298	448	455

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na przestrzeni lat 2017–2019 został zarejestrowany wzrost liczby imprez organizowanych przez samorząd terytorialny. Taka działalność ma na celu zaspokojenie potrzeb mieszkańców poprzez zapewnienie zróżnicowanych atrakcji i wydarzeń rozrywkowych, co skutkuje pozytywnym odbiorem miejsca zamieszkania.

Wskazane powyżej przykłady realizacji marketingu terytorialnego są jednymi z licznych działań wdrażanych w ramach organizacji miasta. Na co dzień jednostki administracyjne podejmują starania, aby lokalne społeczeństwo odczuwało skutki rozwoju miasta w każdej dziedzinie, a potencjalni mieszkańcy coraz chętniej decydowali się na osiedlenie w Lublinie.

Koncepcja 4P w działalności marketingowej

Kompozycja marketingowa 4P wykorzystywana w marketingu komercyjnym poszerzona o wnioski wynikające z planowania i realizacji działań samorządów lokalnych może znaleźć swoje zastosowanie w strategiach marketingu miasta. Koncepcja ta opiera się na realizacji czterech elementów: produktu, ceny, dystrybucji oraz promocji. Implementacja jej założeń wymaga modyfikacji, gdyż w podstawowym odbiorze jest ona ściśle powiązana z działalnością podmiotów zajmujących się dobrami materialnymi, jest związana z zyskiem i zazwyczaj odnosi się do określonego typu asortymentu. Marketing terytorialny natomiast wyróżnia się swoją złożonością i różnorodnością, co generuje duże utrudnienia podczas wprowadzania wąsko wyspecjalizowanych koncepcji. Wynikiem tych trudności było tworzenie nowych, dostosowanych do potrzeb instrumentów marketingowych. Koncepcja 4P została poszerzona o nowe filary i dla marketingu terytorialnego przyjęła postać 7P, w której skład wchodzi:

1. *Product* – produkt.
2. *Price* – cena.
3. *Place* – miejsce.
4. *Promotion* – promocja.
5. *People* – ludzie (pracownicy i personel).
6. *Physical evidence* – cechy fizyczne.
7. *Process* – procesy lub procedury.

Wszystkie te elementy korelują ze sobą – aby przyniosły zadowalające wyniki, każdy proces marketingowy musi wykazywać działania reprezentujące wszystkie wymienione składniki.

Wykorzystanie kanałów social media w promocji miasta

Jednym z podstawowych elementów wchodzących w skład koncepcji marketingu przestrzennego jest promocja danego regionu. Ma ona na celu ukazanie możliwie największemu gronu odbiorców wszystkich aktywności realizowanych w ramach działalności marketingowej miasta. Samorząd lokalny stara się spełniać rosnące wymagania zarówno aktualnych, jak i potencjalnych mieszkańców poprzez rozwój na wielu płaszczyznach. Dokonane zmiany, nowe rozwiązania czy propozycje kulturowych oraz naukowych wydarzeń oprócz dokładnego zaplanowania i wdrożenia w funkcjonowanie miasta potrzebują jeszcze jednego czynnika – rozgłosu. Bez niego nawet najlepiej przemyślane i przeprowadzone inicjatywy mogą zostać niezauważone i niewykorzystane, a to spowoduje zmarnowanie funduszy miasta oraz stratę czasu i wysiłku osób, które przyczyniły się do ich stworzenia. Sposobem na przekazanie tych informacji mieszkańcom jest prowadzenie profilu miasta w mediach społecznościowych oraz regularne udostępnianie treści mówiących o wprowadzanych zmianach, organizowanych wydarzeniach.

				
	Facebook	Instagram	You Tube	Twitter
Liczba obserwatorów	85 757	26 800	2980	4388

Rysunek 2. Liczba obserwatorów profilu Miasto Lublin w poszczególnych mediach społecznościowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie Lublin. Miasto inspiracji.

Aktualnie ludzie spędzają wiele godzin dziennie na korzystaniu z internetu. Duża część tego czasu zostaje poświęcona na przeglądanie portali społecznościowych, dlatego szczególnie ważne jest to, by samorząd miasta komunikował się z mieszkańcami między innymi poprzez wykorzystanie tych kanałów informacyjnych. Miasto Lublin ma swoje profile na wszystkich najpopularniejszych serwisach. Szczególnie popularne jest konto miasta prowadzone przez platformę Facebook, na którym udało się zgromadzić liczbę ponad 88 tys. obserwatorów. To grono stale się poszerza, ponieważ mieszkańcy coraz częściej angażują się w życie miasta, a możliwości, które oferuje im rozwój technologiczny, pozwalają na obserwację zmian zachodzących w najbliższym otoczeniu. Lublin ma swoje profile również na Instagramie, Twitterze oraz serwisie YouTube. Pozwalają one utrzymywać ciągły kontakt między społeczeństwem a przedstawicielami władz miasta i są pewnego rodzaju kanałem w komunikacji między tymi podmiotami. Na tych profilach umieszczane są zróżnicowane informacje, zarówno te, które dotyczą poważnych i kontrowersyjnych spraw, jak i te mniej doniosłe, często skupiające się na sprawach życia codziennego. Analiza profili miasta Lublin w mediach społecznościowych ukazuje, że udostępniane treści koncentrują się na kilku kluczowych tematach:

- wydarzenia rozrywkowe, kulturalne i naukowe – treści dotyczące festiwali, koncertów, sztuk teatralnych, festynów czy innych wydarzeń mających zapewnić rozrywkę mieszkańcom oraz ułatwić dostęp do udziału w inicjatywach naukowych czy kulturalnych,
- historia miasta – posty upamiętniające wydarzenia historyczne w dziejach Lublina, symbole związane z miastem oraz znane osoby na szerszą skalę związane z miastem, również te, które przyczyniły się do wzrostu rozpoznawalności miasta lub do jego ogólnego rozwoju,
- infrastruktura miasta – informacje o budowie dróg, chodników, ścieżek rowerowych, a także osiedlach mieszkalnych, budynkach biurowych lub powstaniu innych udogodnień realizowanych w omawianym zakresie,
- wydarzenia sportowe – wiadomości o meczach oraz wynikach lubelskich drużyn sportowych, posty o organizowanych zawodach, biegach czy maratonach.

Aktywność w przestrzeni tych kanałów komunikacyjnych potrafi zaowocować wieloma korzyściami. Ta droga przekazywania informacji jest jedną z najbardziej efektywnych, gdyż obecnie duża część mieszkańców Lublina korzysta z mediów społecznościowych na co dzień, a liczba obserwujących profile miasta stale rośnie. Udostępniane posty często są źródłem refleksji i rozpoczęcia dyskusji na dany temat, co generuje coraz większe zainteresowanie. Social media są idealnym podłożem do kreowania i weryfikacji opinii na temat rozwoju miasta – i to właśnie na tej podstawie mieszkańcy często tworzą swoją wizję na temat osiedlonego przez nich regionu.

Podsumowanie

Marketing terytorialny jest źródłem szeroko rozprzestrzeniającego się rozwoju miasta. Wszystkie jego narzędzia oraz ich skuteczne zastosowanie pomagają w kreowaniu wizerunku miasta, ponieważ skupiają się na odbiorze przez mieszkańców wszystkich działań realizowanych przez samorząd terytorialny na przestrzeni tygodni, miesięcy czy nawet lat. Analiza potrzeb mieszkańców, ich segregacja, ustalanie listy priorytetów, późniejsze działanie oraz rozliczanie dokonań przekłada się na pozytywne postrzeganie danego miasta. Wszystko na świecie podlega ocenie, tak samo jest z funkcjonowaniem miast, obecni, a także przyszli mieszkańcy stale analizują pozycję miasta oraz przyglądają się jego rozwojowi na poszczególnych płaszczyznach. Weryfikują poziom szkolnictwa, stan sieci transportu publicznego, sytuację mieszkaniową czy program wydarzeń rozrywkowych, sportowych i naukowych.

W ocenie miasta inne rzeczy będą czynnikami kluczowymi dla studenta, a zupełnie odmienne będą potrzeby rodzin z dziećmi, lecz kluczem do tworzenia miasta przyjaznego wszystkim grupom społecznym jest znalezienie złotego środka, kompromisu, który każdemu pozwoli odnaleźć pozytywną stronę miasta. Dzięki temu mieszkańcy zostaną w wybranym mieście dłużej, a w optymistycznej wersji – na całe życie.

Bibliografia

- Chrzęścik M. (2012), *Teoretyczne ujęcie promocji w aspekcie koncepcji marketingu terytorialnego*, „Administracja i Zarządzanie”, nr 9.
- Florek M. (2013), *Podstawy marketingu terytorialnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Gnat A. (2015), *Rola mieszkańców w komunikacji marketingowej jednostki samorządu terytorialnego na przykładzie gminy Tarnowo Podgórne*, „Handel Wewnętrzny”, nr 4(357).
- Lublin. *Miasto inspiracji*, Urząd Miasta Lublin, <https://lublin.eu> [dostęp: 5.03.2021].
- Pogorzelski J. (2012), *Praktyczny marketing miast i regionów*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Szajc S., Żyśko R. (2012), *Strategia rozwoju Lublina na lata 2013–2020*, https://lublin.eu/gfx/lublin/userfiles/public/mieszkancy/edukacja/dla_studenta/miejski_program_stypendialny_2019-2020/strategia_rozwoju_lublina_2013-2020.pdf [dostęp: 9.12.2021].
- Szromnik A. (1997), *Marketing terytorialny – geneza, rynki docelowe i podmioty oddziaływania*, [w:] T. Domański (red.), *Marketing terytorialny. Strategiczne wyzwania dla miast i regionów*, Centrum Badań i Studiów Francuskich, Instytut Studiów Międzynarodowych, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Szromnik A. (2015), *Marketing terytorialny. Nowe obszary i narzędzia*, edu-Libri, Kraków.
- Wodyński W. (2007), *Strategie komunikacji marketingowej przedsiębiorstw przemysłowych*, „Współczesna Ekonomia”, z. 1, nr 3.
- Wywiesz J. (2015), *City placement w promocji Lublina*, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 40.

Summary

Creating the image of the city using Marketing Mix tools – the example of the city of Lublin

Marketing tools are used successfully in many areas. One of them is the promotion of a city or a given region. All activities aimed at learning about the needs of residents, introducing changes that would meet them, and increasing the popularity of a given region can be called territorial marketing.

This article aims to show the directions of the city's development by analyzing the changes that have occurred in recent years, taking into account the most important ways of promoting Lublin.

Keywords: marketing, territorial marketing, city promotion, social media, 4P

Bernard Wardziński*  <https://orcid.org/0000-0002-2345-6364>
e-mail: bernard.wardzinski@gmail.com

Kim był David Cameron? Sylwetka polityczna byłego premiera

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_10bw

Artykuł ukazuje sylwetkę Davida Camerona jako polityka i jako osobliwoci. Zamiarem autora było również ukazanie tez dotyczących pragmatyczności polityki Camerona. Zwrócono uwagę na fakt odejścia torysów od linii politycznej Margaret Thatcher za sprawą nowego premiera i skierowania działań Wielkiej Brytanii w zupełnie inne obszary polityki wewnętrznej i zagranicznej. Pobocznym celem jest zasygnalizowanie konsekwencji polityki Camerona dla otoczenia zewnętrznego, przede wszystkim spójności Unii Europejskiej, a także – w kontekście polityki imigracyjnej – dla krajów młodej Unii.

Słowa kluczowe: David Cameron, sylwetka polityczna, premier, poglądy, reformy

Wstęp

Obecna sytuacja zarówno polityczna, jak i zdrowotna (pandemia COVID-19) doprowadziła do nasilenia dyskusji o przyszłości Unii Europejskiej, a także miejsca i roli, jaką odgrywać w niej ma i będzie Zjednoczone Królestwo po opuszczeniu unijnych struktur. Rodzące się liczne pytania dotyczące tak ważnej tematyki skłoniły do przypomnienia sylwetki Davida Camerona – polityka, za rządów którego doszło do referendum w sprawie członkostwa Wielkiej Brytanii w Unii Europejskiej. Nadmienić należy, że postać ówczesnego premiera budziła bardzo mieszane uczucia tak wśród konserwatystów, jak i liberałów. Skąd wzięły się kontrowersje w postrzeganiu premiera? Choćby stąd, iż z jednej strony (jako lider torysów) popierał związki jednopłciowe i mówił o sobie, że jest wielkim fanem Margaret Thatcher, z drugiej zaś – zawiązywał koalicję z liberalnymi demokratami.

* Mgr Bernard Wardziński – Akademia Finansów i Biznesu Vistula Pułtusk.

Thatcheryzm Davida Camerona

O zachwycie postacią Margaret Thatcher świadczyć może słynna kwietniowa mowa Camerona z 2013 roku w Parlamencie, podczas której chwalił niezłomną wolę byłej pani premier oraz jej konserwatywno-liberalny program. Skonstatował, że „wszyscy jesteśmy thatcherystami”, co miało między innymi ostudzić konflikty w jego ugrupowaniu, bowiem dla wielu konserwatystów Thatcher była i wciąż jest symbolem sukcesu politycznego, zaś Cameron uważany był za tego, który te ideały (konserwatywne) sprzeniewierzył. Nieprzychylni Cameronowi konserwatyści w rządzie twierdzili nawet, że premier przekształcił torysów w Blue Labour – niebieską (to kolor torysów) Partię Pracy, ślepo naśladując wcześniejsze sztuczki polityczno-propagandowe Tony’ego Blaira.

W przeciwieństwie do Thatcher hamował przymus sprawowania koalicyjnych rządów z Liberalnymi Demokratami. Jednocześnie – tak jak większość współczesnych europejskich liderów partii rządzących – usiłował poszukiwać centrowego środka i kreować wizerunek Partii Konserwatywnej, tak by trafić do jak największego elektoratu. Cameron zrozumiał, że restrykcyjny i nieustępliwy tryb rządzenia Thatcher, mający na celu rozmontowanie zbudowanego po wojnie państwa opiekuńczego, obecnie był niemożliwy. Podważenie pozycji związków zawodowych na Wyspach sprawiło, że ostra retoryka mogła być co najwyżej skierowana przeciwko imigrantom i klasie posiadającej, co z kolei i w jednym, i w drugim wypadku mogło przynieść więcej szkód niż korzyści w wyborach w 2015 roku. Zamiast odwoływać się do jakiegoś konkretnego punktu programu swej poprzedniczki Cameron próbował odwoływać się do Thatcher jako postaci charyzmatycznej liderki, której cechy rzekomo on również posiadał.

Wydaje się, że Cameron poprzez nawiązania do Thatcher jako charyzmatycznego polityka starał się wyciszać przeciwników w swojej własnej partii i zyskiwać społeczne poparcie. W takich kwestiach, jak reforma związków zawodowych czy prywatyzacja własności państwowej odwoływał się do potocznie akceptowanego neoliberalnego światopoglądu, ale w kwestiach najważniejszych, takich jak reforma szkolnictwa, systemu emerytalnego oraz członkostwo w UE nie miał już tak konserwatywnego zdania.

Jak już wspomniano, Cameron usiłował stworzyć logiczny przekaz, który zawierałby w sobie Thatcherowską nieugiętość w sprawach ekonomicznych, a jednocześnie łagodność modernizacyjnego podejścia zawartego w jego wyborczym projekcie „Wielkie społeczeństwo” z roku 2010. Pragnienie intensywnej reformy społecznej w niewielkim stopniu dawało się jednak pogodzić ze słynnymi słowami Thatcher o tym, że „nie istnieje coś takiego jak społeczeństwo”. Było tak dlatego, że choć w kwestiach ekonomicznych panuje na Wyspach prawicowy konsensus i Cameron nie chciał go naruszać, to w kwestiach społecznych stosował już o wiele łagodniejszą retorykę i w zasadzie zachował wiele z rozwiązań, które wprowadzili Tony Blair czy Gordon Brown.

Sylwetka polityczna Davida Camerona

Duże znaczenie dla przyszłego premiera miała próba odnowienia w 2005 roku oblicza Partii Konserwatywnej. W nawiązaniu do niej byli rywale Camerona, David Davis oraz Liam Fox, postawili na nowoczesny konserwatyzm, natomiast on sam zasugerował ideę konserwatyzmu współczującego. Teoria ta, eksponująca zagadnienia społeczne, skupiała się również na ociepleniu wizerunku lidera partii. Musiano tak postąpić, ponieważ wielu członków partii uważało biografię Camerona za mijającą się ze stylem życia przeciętnego obywatela. Sylwetka Camerona, absolwenta Eton i Oxfordu, wywodzącego się przecież jak by nie było z uprzywilejowanej klasy społecznej, budziła skrajne odczucia i emocje. Wielu członków Partii Konserwatywnej wychodziło z założenia, iż powoływanie go na przewodniczącego było krokiem wstecz (ostatni przewodniczący wywodzący się z wyższej klasy społecznej sprawował władzę w latach 1963–1964).

Nadmienić należy, że wygrana Davida Camerona w wyborach wyłaniających lidera Partii Konserwatywnej sygnalizowała zwrot jej ideologicznego kursu. Podczas swych przemówień nowy przewodniczący ustawicznie eksponował pragnienie transformacji i odnowienia polityki torysów. Dlatego też zapożyczył od socjaldemokracji idee polityczne wzywające do walki ze społeczną niesprawiedliwością. Niemniej jednak sukces Partii Pracy opierający się w dużym stopniu na podążaniu w kierunku ideowych zamierzeń Thatcher pod sztandarem „sprawiedliwości społecznej” i „gospodarczej efektywności” zdeformował dotychczasowe podziały ideologiczne (Dulęba, 2012: 203). Cameron zmierzał do zaadaptowania stylu laburzystów, mając przekonanie o skuteczności części doktryny New Labour (Lee, 2009: 6). Osobiście porównał się do spadkobiercy Blaira (*heir to Blair*), odnosząc się do laburzystowskiego powrotu thatcheryzmu, a w szczególności stylu komunikacji społecznej (Elliott, Hanning, 2012: 297).

Ideologia „współczującego konserwatyzmu” formowała się od chwili zapoczątkowania kampanii wyborczej Camerona na lidera Partii Konserwatywnej do proklamowania manifestu partyjnego *Bulit to Last* w 2006 roku. Według Camerona usunięcie biedy winno być następstwem wzrostu gospodarczego państwa, jednakże nie przez narzędzia redystrybucyjne, ale poprzez wdrożenie mechanizmów opierających się na zasadzie „laissez faire”. Takie podejście charakteryzowało thatcheryzm. Dlatego też wbrew sygnalizowanemu w partii przełomowi polityka torysów nie uległa zmianie i nie przyniosła odrzucenia doktryny thatcheryzmu.

Ważną kwestią zwracającą uwagę było upowszechnienie (podczas kongresu w Manchesterze w kwietniu 2006 roku) przez Camerona „kodeksu” nowych konserwatystów. Zaproponował w nim na przykład w miejsce jazdy prywatnym samochodem poruszanie się komunikacją publiczną. Zasugerował także, żeby poznawać swych sąsiadów, podnosić z ziemi śmieci, a zakupów nie pakować do tak zwanych jednorazówek. Zakupy zalecał robić w lokalnych sklepikach, a także zmieniać żarówki na energooszczędne. Znaczenie tej rewolucji w pełni docenić można wtedy, gdy pa-

mięta się słowa Margaret Thatcher stwierdzające, że ten, kto po 26. roku życia wciąż musi poruszać się komunikacją miejską, może uważać swe życie za wielką klępkę.

Pod koniec 2009 roku D. Cameron przedstawił pomysł na nowe funkcjonowanie rządu. W jego koncepcji rola centralnego rządu miała zostać ograniczona na rzecz wspólnot lokalnych. Cameron dobitnie eksponował społeczny charakter własnego programu politycznego oraz jego cel, czyli ograniczenie ubóstwa, zwalczanie nierówności społecznych, a także zwiększenie dobrobytu społeczeństwa. Według niego rozrost administracji rządowej wywołał dezintegrację społeczeństwa, a nadmiernie powiększony (za rządów Partii Pracy) aparat polityki społecznej odebrał Brytyjczykom społeczną i osobistą odpowiedzialność (Cameron, 2010b). Program ten, zwany Big Society, został wdrożony po zwycięskich wyborach Camerona.

Zauważyć należy, iż Partia Konserwatywna pod przywództwem Davida Camerona przeprowadziła zasadnicze modyfikacje programowe, które miały tyle wspólnego z tradycją konserwatyzmu, co blairyzm z tradycją socjalizmu. Reforma Camerona obejmowała tak sporne kwestie, jak ekologia, pomoc społeczna (opieka medyczna), stosunek wobec kwestii gender (postrzeganej do tej pory jako feminizm), mniejszości seksualnych. Przeorientowaniu uległ także stosunek konserwatystów do podatków i aktywnej polityki państwa w gospodarce (Dorey, 2007: 141). Koncepcja „wielkiego społeczeństwa” (Big Society), ukształtowana podczas wyborów parlamentarnych 2010 roku, była postrzegana zarówno jako nawiązanie do Disraelowskiej koncepcji jednego narodu (*one nation*), jak i swoista formuła konserwatywnej „trzeciej drogi” – opierająca się na poszukiwaniu wyważonego stanowiska pomiędzy wszechpojętym państwem a skolektywizowanym społeczeństwem (Zuba, 2012: 110).

Ideologiczny charakter Partii Konserwatywnej ulegał przeobrażeniu. Z jednej strony David Cameron utrzymywał retorykę współczującego konserwatyzmu, z drugiej zaś instrumenty, za pomocą których eliminował problemy społeczne i gospodarcze przypominały działania rządów M. Thatcher i jej kanclerza Keitha Josepha. Przedstawiając program Big Society, Cameron pozwolił poznać się w charakterze działacza politycznego wspierającego niezależne ruchy partycypacyjne i rozposzczniającego wymóg rozszerzenia prerogatyw organizacji pozarządowych.

Przypominając sylwetkę Davida Camerona jako polityka, w pierwszej kolejności należy poruszyć problematykę dotyczącą jego pochodzenia, poglądów a także sposobu dojścia do władzy. Choć biografia Camerona wydaje się typowa, dostrzec w niej możemy ciekawe i interesujące wątki. Jednym z nich jest pochodzenie byłego premiera Wielkiej Brytanii. Oficjalne źródła podają, że pochodzi z bardzo zamożnej angielskiej rodziny, a jednym z jego przodków był król Wielkiej Brytanii Wilhelm IV Hanowerski. Jednak pomimo że w żyłach Camerona płynęła szkocka krew, to emocjonalnie uczestniczył on w poczynaniach, które przeciwstawiały się tendencjom separacyjnym Szkotów.

Ten 78. premier Wielkiej Brytanii odebrał bardzo staranne wykształcenie. Ukończył elitarną i najdroższą prywatną szkołę – Eton College. W trakcie nauki nie był

postrzegany jako wielki naukowiec czy osoba interesująca się polityką i podczas pobytu w murach uczelni nie zajmował się on bynajmniej tylko nauką. Kiedy w niej przebywał, został między innymi przyłapany na zażywaniu narkotyków, a w konsekwencji wpłątany w największy skandal w tejże placówce.

Według internetowego wydania tygodnika „Mail on Sunday” Cameron w wieku 15 lat z trudem uniknął wydalenia z Eton, gdy władze szkoły nakryły na paleniu marihuany grupę uczniów i powiadomiły policję, która przeprowadziła oficjalne śledztwo. Siedmiu uczniów zostało wówczas wyrzuconych z tej elitarniej, połączonej z internatem szkoły dla chłopców, która od pokoleń uznawana była za kuźnię kadr dla brytyjskiego państwa i finansjery (*Brytyjski polityk bohaterem skandalu z marihuaną*, 2007). Po ujawnieniu tej informacji Cameron przyznał: „Jak wiele osób, robiłem w młodości wiele rzeczy, których nie powinienem robić i których żałuję” (Ostrowski, 2014).

Po tym incydencie Cameron na rok przerwał swoją przygodę z nauką, rozpoczął pracę w znanej brytyjskiej korporacji Sussex MP Tim Rathbone, spędził trzy miesiące w Hongkongu, pracując dla spedytora, a następnie powrócił koleją przez ZSRR i Europę Wschodnią. Jak sam przyznał w wywiadzie dla BBC Radio 4 w Desert Island Discs „przesłuchiwało” go w Jałcie KGB w celach rekrutacji. Ten fakt opisywał w sposób następujący: „Spotkałem znajomego w Moskwie i udaliśmy się do Jałty na wybrzeże Morza Czarnego, gdzie spotkaliśmy dwóch Rosjan mówiących «doskonale po angielsku», którzy pojawili się na plaży głównie odwiedzanej przez cudzoziemców. Zabrali nas na kolację i przesłuchiwali w przyjazny sposób, pytając o życie w Anglii i co myślimy o polityce. Byliśmy oczywiście ostrożni w odpowiedziach. Dopiero jak dostałem się na uniwersytet, uświadomiłem sobie, że mogła to być próba zwerbowania przez KGB” (Cameron, 2006).

Po powrocie Cameron rozpoczął studia w Brasenose College na Uniwersytecie Oksfordzkim. Część prasy brytyjskiej do dzisiejszego dnia zarzuca mu, iż zbyt szybko chwycił się swoim oksfordzkim wykształceniem, pomimo że zakończył swoją karierę naukową zaledwie na tytule licencjata kierunku PPE (filozofii, politologii i ekonomii) i nie kontynuował nauki aż do momentu uzyskania stopnia doktora (PhD). Niemniej pretensje te wydają się przesadzone (*David Cameron*, 2013). Cameron ukończył bowiem tę uczelnię w 1988 roku z dyplomem pierwszej klasy, a jeden z jego profesorów, Vernon Bogdanor, określił go mianem najzdolniejszego studenta o poglądach umiarkowanie konserwatywnych (Wheeler, 2005).

Jak już wspomniano, podczas studiów Camerona interesowała nie tylko nauka. Brał on udział w spotkaniach wielu klubów studenckich. Czynnie udzielał się w elitarnym Bullingdon Club, klubie zrzeszającym wyłącznie mężczyzn, którego członkowie mówią o sobie „Buller”, ubierają się we fraki, noszą się wyniośle i upijają się w drogich restauracjach, rezerwując miejsca pod fikcyjnym nazwiskiem. Tradycją „Bullerów” było kończenie imprez demolowaniem lokali, choć zawsze pokrywali oni koszty szkód. Stowarzyszenie to wzbudzało duże kontrowersje z powodu

konsumpcji dużej ilości alkoholu i bujnego życia towarzyskiego. Warunkiem wstępu do tegoż ekskluzywnego i elitarnego klubu był status materialny jego przyszłego członka. Jeden z bloggerów „Financial Times” 5 kwietnia 2010 roku zarzucił liderowi opozycyjnej Partii Konserwatystów Davidowi Cameronowi, że w okresie studiów w Oksfordzie w latach osiemdziesiątych uczestniczył w pijackim demolowaniu restauracji w 1987 roku. Gazeta powoływała się na przyjaciela z czasów studenckich Camerona, również członka klubu, dla którego nie ulega wątpliwości, iż był on uczestnikiem rozróby. Przyszły premier uniknął zatrzymania przez policję, ponieważ udało mu się uciec. Jednak stanowczo zaprzeczał tym doniesieniom, twierdząc, że tego dnia położył się wcześniej spać. Z kolei inny prominentny były „Buller” burmistrz Londynu Boris Johnson nigdy nie ukrywał, iż brał udział w incydencie. Jednak wbrew jego własnym słowom nie został wówczas aresztowany, lecz wraz z Cameronem i trzecim studentem zdołał umknąć policji. Pozostali członkowie ekskluzywnego klubu spędzili noc na posterunku wyłapani w ogrodzie botanicznym jeden po drugim przez policyjne psy. Sygnałem do demolowania oksfordzkiej restauracji było wybicie okna doniczką. Jak zauważał ironicznie komentator „Financial Times”, trzech uciekinierów to także ludzie, którzy byli absolwentami elitarniej szkoły prywatnej Eton College i – tak jak w przypadku Camerona i Johnsona – również zrobili największe polityczne kariery, zostając posłami Izby Gmin w 2001 roku (Nowicki, 2015). Nie dziwi więc fakt, że Cameron milczy, powołując się na prawo do życia prywatnego odnośnie do wydarzeń rozgrywających się w klubach, ponieważ pokazywał w nich, co to znaczy mieć „mocną głowę”.

Po ukończeniu studiów w 1988 roku Cameron rozpoczął pracę w departamencie badawczym Partii Konserwatywnej. Podczas swej czteroletniej pracy postrzegany był jako zdolny, sumienny i energiczny młody człowiek. W 1992 roku został specjalnym doradcą rządu, początkowo w Ministerstwie Skarbu, gdzie zajmował się między innymi przygotowywaniem wystąpień medialnych dla ówczesnego ministra, a później w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych. Przed poświęceniem się wyłącznie karierze politycznej zebrał doświadczenie w biznesie i administracji. Spędził siedem lat w Carlton Communications, która jest jedną z wiodących brytyjskich firm medialnych na wyspach. Kierował tam działem promocji oraz zasiadał we władzach wyżej wymienionej firmy. Jego zagorzali przeciwnicy zarzucali mu później to, że zaczął interesować się polityką w momencie, gdy nie wyszła mu kariera bankowca. Niemniej doświadczenie w biznesie pozwoliło przyszłemu premierowi poznać, co to znaczy biurokracja, wysokie podatki, i uświadomić potrzebę tworzenia nowych miejsc pracy. Dzięki tym doświadczeniom, a także późniejszym w administracji i biznesie zyskał uznanie środowiska przemysłowców (Gach).

Karierę polityczną Cameron rozpoczął od pierwszej nieudanej próby dostania się (w 1997 roku) do Izby Gmin z okręgu Stafford. Dopiero dzięki drugiej próbie (po czterech latach) zdołał wygrać wybory w okręgu Witney i stać się reprezentantem okręgu w Izbie Gmin. Wszedł wówczas w skład parlamentarnej komisji spraw we-

wewnętrznych. W szybkim tempie z szeregowego deputowanego stał się wybijającym się politykiem Partii Konserwatywnej.

W 2003 roku został wiceprzewodniczącym Partii Konserwatywnej, a rok później głównym rzecznikiem (speakerem) konserwatystów w sprawach dotyczących samorządu lokalnego. W dość krótkim czasie otrzymał propozycję objęcia posady ministra edukacji w gabinecie cieni.

Po kolejnej porażce konserwatystów w wyborach w maju 2005 roku ze stanowiska lidera partii zrezygnował Michael Howard. Wtedy to – 29 września – Cameron zgłosił swoją kandydaturę. Zyskał poparcie innego wiceprzewodniczącego partii, Michaela Ancrama, byłego lidera konserwatystów Williama Hague’a, Kanclerza Skarbu w gabinecie cieni George’a Osborne’a oraz Olivera Letwina i Borisa Johnsona. W swojej deklaracji Cameron ogłosił dążenie do stanu, aby ludzie znów byli dumni z faktu bycia konserwatystami. Pierwsza tura wyborów na przewodniczącego partii była zaskoczeniem zarówno dla deputowanych, jak i samego Camerona, bowiem w wyniku głosowania otrzymał 56 głosów, co dawało mu miejsce drugie zaraz po D. Davisie. Dwa dni później (20 października) uzyskał już 90 głosów, zaś trzecią turę Cameron wygrał zdecydowaną większością (78%). Jego wybór na przewodniczącą Partii Konserwatywnej i jednocześnie lidera opozycji został ogłoszony 6 grudnia.

Poglądy Camerona o roli Wielkiej Brytanii we Wspólnocie

Po wygranej nowy lider torysów zapowiedział „modernizację” partii, która powinna jego zdaniem reprezentować „nowoczesny”, bliski obywatelom konserwatyzm, a jednocześnie stanowić „konstruktywną opozycję”. Rozpoczynając kampanię, wskazywał, że należy dokonać zmian, aby wygrać. Z kolei po wygranych wyborach dowodził, że partia, której jest liderem, musi zmieniać się dalej. Zmiany są konieczne, by uzyskać zaufanie ludzi.

Już w trakcie kampanii zasugerował wycofanie Partii Konserwatywnej z najsilniejszej frakcji w Parlamencie Europejskim – Europejskiej Partii Ludowej, uznając ją za zbyt przychylną integracji. Cameron był generalnie przeciwny przyjęciu konstytucji europejskiej i apelował, by UE zaangażowała się w liberalizację handlu światowego. „Przed Unią Europejską jest optymistyczna, pełna nadziei przyszłość, ale przed Unią poszerzoną, elastyczną i sprawiedliwą, bez kluczowych kompetencji w zakresie regulacji socjalnych i zatrudnienia, które są tak szkodliwe dla brytyjskiego biznesu” (Widzyk, 2005) – tymi słowami Cameron wyraził swoje myśli dotyczące UE.

Liczni obserwatorzy jego rozwijającej się kariery byli zdania, iż Cameron miał dużą szansę na zmianę obrazu partii, która uważana była za skostniałą i mało zdecydowaną. Już wtedy Cameron stał się dla Partii Konserwatystów „zastrzykiem energii”, tak jak 41-letni Tony Blair dla Partii Pracy w 1994 roku. Stąd też do Camerona przylgnął przydomek „Tory Blair”.

Co charakterystyczne, po wygranych wyborach Cameron odszedł w znacznym stopniu od tradycyjnego programu konserwatystów, wprowadzając do niego wiele zmian. Tradycyjni konserwatyści nie mogli mu wybaczyć, że przesunął partię do centrum, że postawił na ekologię i popierał walkę z globalnym ociepleniem. Wzburzenie prawicy konserwatywnej wywołało ostateczne otwarcie partii na gejów i lesbijki oraz słowa przeprosin za dyskryminację w czasach premier Margaret Thatcher.

10 maja 2010 roku, po złożeniu dymisji przez Gordona Browna, królowa Elżbieta II powierzyła Davidowi Cameronowi misję utworzenia nowego rządu.

Rządzący od maja 2010 roku Wielką Brytanią David Cameron nie był postrzegany jako mąż stanu na miarę Churchilla. Nie można mu jednak odmówić, że sztukę przetrwania opanował do perfekcji. Kiedy trzeba, umiał się wycofać – jak zrobił to w lutym 2011 roku, wstrzymując prywatyzację części lasów państwowych w Anglii. Cameron miał niezwykłą wprost zdolność wychodzenia cało z afer, które innych polityków mogłyby kosztować karierę. Niemal każdą sprytnie gasił zapowiedziami publicznych dochodzeń i daleko idących reform. Odbierał tym oręż coraz bardziej bezsilnej opozycji. I zwodził opinię publiczną...

Cameron był konserwatystą nowego gatunku. Stanowił wręcz przeciwieństwo Margaret Thatcher, która na wewnętrznym froncie nieustannie wietrzyła partyjne spi-ski, wojowała z ministrami, zaś na zewnętrznym wściekle prywatyzowała. Cameron, jeszcze zanim został premierem – jak już wspomniano – przeprosił w 2009 roku gejów za wprowadzone przez Thatcher w 1988 roku przepisy zabraniające promowania homoseksualizmu w szkołach. By skutecznie rządzić, nie wahał się wejść w koalicję z Liberalnymi Demokratami, mimo iż był świadom sprzeczności interesów w wielu kwestiach (między innymi polityce europejskiej). Ta rzadka jak na brytyjskie standardy koalicja, której nikt na początku nie dawał wielkich szans, przetrwała całą kadencję. Co więcej, torysi zdołali „urobić” w wielu sprawach liberałów.

Mimo wielkiego oporu społecznego Cameron forsował reformę publicznej służby zdrowia (NHS), uchodzącej na Wyspach za świętą krowę. Wszystkie związki lekarskie i większość Brytyjczyków były przeciwne zmianom prowadzącym do cięć w biurokracji i do prywatyzacji usług medycznych finansowanych z publicznej kasy. Cameron upierał się jednak przy nich, twierdząc, że kraju nie stać na utrzymanie status quo.

Wbrew kościołowi – i tradycyjnej linii swej partii z lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych – doprowadził do zalegalizowania małżeństw homoseksualnych (Pawlicki, 2012). David Cameron mimo swojej przynależności do brytyjskiego establishmentu i majątku sięgającego 30 milionów funtów budził szacunek wśród zwykłych obywateli. Łatwo nawiązywał kontakt ze zwykłymi obywatelami, nie wykazywał wobec nich poczucia wyższości. Przemawiał za nim fakt, że mieszkał w jednej z modniejszych dzielnic Londynu – Notting Hill, gdzie (oczywiście zanim został premierem) można go było często spotkać jadącego do pracy na rowerze (Rybarczyk, 2010).

David Cameron w pierwszym okresie sprawowania władzy deprecjonował znaczenie kwestii europejskiej w brytyjskiej agendzie politycznej, zarzucając niektórym

politykom ich „europejską obsesję”. Dopiero dwa obustronnie powiązane zdarzenia wymogły na nim potrzebę stanowczej reakcji. Pierwsze dotyczyło tzw. backbenchers w Partii Konserwatywnej, drugie zaś miało związek ze wzrostem poparcia eurosceptycznej partii UKIP. Jak wskazywały badania, notowania UKIP rosły kosztem poparcia dla Partii Konserwatywnej.

Wobec wyzwań i zagrożeń Cameron stanął na stanowisku, że cele strategiczne integracji europejskiej związane z konsolidacją Zachodu w czasie „zimnej wojny”, a także zapobieganie konfliktom w Europie Zachodniej, zostały osiągnięte.

Założenia polityki Camerona wobec Unii Europejskiej stanowiły potwierdzenie wyrażonej już wcześniej opinii, że podejście Brytyjczyków do problemu integracyjności cechowała typowa postawa wyspiarska, oparta na obronie własnej niezależności.

Nasilający się dylemat europejski (eurosceptycyzm) sprowokował Camerona do podjęcia prób jego rozwiązania poprzez przygotowanie odpowiednich projektów politycznych. I tak w pierwszym Cameron zobowiązał się do przeprowadzenia referendum w sprawie dalszego członkostwa Zjednoczonego Królestwa w Unii Europejskiej w 2017 roku, jeżeli Partia Konserwatywna wygra kolejne wybory powszechne do parlamentu w 2015 roku. Drugi zaś to wolno odkrywana wizja reformy Unii Europejskiej. Obie koncepcje posiadały wspólny mianownik – referendum ma dotyczyć członkostwa na nowych zasadach, wynegocjowanych przez Zjednoczone Królestwo zgodnie z założeniami reformy. Przeciwnicy Camerona traktowali jego zapowiedzi jako mało realne i dlatego między innymi zgodzili się na przyjęcie ustawy o organizacji referendum, która stanowiła zapewnienie, że premier nie wycofa się z obietnicy po ewentualnym zwycięstwie w wyborach.

Osobistą koncepcję reformy Unii Europejskiej David Cameron osnuł na ocenie doniosłych dylematów, z którymi zmagają się Unia. Według niego zgubne oddziaływanie na funkcjonowanie Unii miała stagnacja strefy euro, która nadwyrężyła stabilność zarazem gospodarczą, jak i polityczną państw członkowskich. Kolejnymi bolączkami były: stan gospodarek i konkurencyjność państw UE, uzyskujących coraz niższe notowania w porównaniu do gospodarek państw azjatyckich czy amerykańskich. Powodem ułomności Unii stawał się również rozdźwięk między mieszkańcami a urzędami UE. Cameron zwracał uwagę na niedobór demokracji i zbytne oddalenie organów decyzyjnych, to znaczy wzmocnienie instytucji europejskich, o słabej demokratycznej legitymacji kosztem instytucji narodowych, w szczególności parlamentów (Czapniewski, 2013: 3). Zdaniem premiera Wielkiej Brytanii, jeżeli UE wspólnie nie stawi czoła tym wyzwaniom, „istnieje niebezpieczeństwo, iż Europa zawiedzie, zaś naród brytyjski będzie dryfował ku opuszczeniu UE”. Premier podkreślał, iż nie chciał, aby ta ewentualność stała się faktem: „Chcę, aby Unia Europejska była sukcesem. Chcę też, aby relacje pomiędzy Wielką Brytanią a UE sprawiły, że będziemy chcieli w Unii pozostać” (*EU speech at Bloomberg*, 2013).

Przypatrując się powyższej koncepcji, możemy stwierdzić, że nie była ona zbyt oryginalna, bowiem wspomniane zagadnienia były i są od dłuższego czasu

problemami debaty politycznej, jak i refleksji naukowej. Wyobrażenie reform Camerona było również dość ogólnikowe. Posiłkował się pięcioma założeniami raczej skąpo uszczegółowionymi. Zaliczyć do nich możemy: poprawę konkurencyjności (wzmacnianie zdolności UE oraz jej państw członkowskich do skutecznego uczestnictwa w globalnej wymianie gospodarczej), elastyczność – *flexibility* (przekształcanie Unii w strukturę typu sieciowego, nie zaś zhierarchizowaną strukturę blokową), demokratyczną odpowiedzialność – *accountability* (zwiększenie roli demokratycznych instytucji narodowych w kontrolowaniu i kreowaniu polityk unijnych), obustronny przepływ kompetencji między parlamentami narodowymi a instytucjami narodowymi oraz sprawiedliwość – *faimess* (utrzymanie jednakowego dostępu na uczciwych zasadach do jednolitego rynku europejskiego dla wszystkich państw zarówno strefy euro, jak i pozostających poza nią) (Biskup, 2013: 5–6).

Według Camerona kluczowa dla reformy UE miała być zasada sprawiedliwości. Lider torysów podkreślał szczególną wagę tej zasady dla Wielkiej Brytanii, która nie zamierzała przystępować do wspólnej waluty. Argumentował on również, że nie ma żadnych decydujących przesłanek, z powodu których należałoby dążyć za wszelką cenę do ujednolicenia granic wspólnego rynku, strefy euro i strefy Schengen.

Zdaniem Camerona rozczarowanie Brytyjczyków spowodowane było tym, iż wielu z nich myślało, że przystępują (jako kraj) do wspólnego rynku, a wstąpili do unii politycznej.

Jak się wydaje, tezy Camerona obliczone były przede wszystkim na potrzeby uprawiania polityki wewnętrznej. Weryfikując supozycje własnej polityki, starał się przede wszystkim odwrócić tendencje spadkowe w sondażach. Premier nie był zwolennikiem wyjścia Wielkiej Brytanii z UE, argumentując, że to eurosceptycy są przekonani, iż Unii nie da się zreformować, więc trzeba ją opuścić. On sam twierdził jednak, że możliwe są zmiany jej organizacji, a wyjście może wyraźnie zaszkodzić interesom Zjednoczonego Królestwa.

W świecie polityki pojawiały się głosy, jakoby Cameron starał się uzyskać poparcie kanclerz Niemiec Angeli Merkel dla koncepcji Europy dwóch prędkości, która zarówno wtedy, jak i dziś wydaje się w dużym stopniu nieunikniona. Pomysł ten prowadziłby jednak do oddalenia się od obecnego wzoru integracji europejskiej. Jednak czy już tak nie jest? Czyż nie mamy Europy dwóch prędkości?

Kluczowym i namacalnym posunięciem brytyjskiego rządu w kwestii reformy Unii był przegląd prawa – dogłębna analiza sytuacji legislacyjnej dotycząca całości kształtu działalności Unii Europejskiej. Aby było to możliwe, Cameron wystosował konsultacyjne zagadnienia skierowane do pozostałych rządów członkowskich. Jednak reakcja rządów niemieckiego i francuskiego była niezadowolająca, ponieważ nie odpowiedziały one na owo zapytanie, nazywając je kwestionariuszem. Późniejszą inicjatywą była koncepcja tak zwanej czerwonej kartki. Została przedstawiona przez brytyjskiego ministra spraw zagranicznych 1 czerwca 2013 roku w Berlinie. Jej idea polegała na tym, iż parlamentom krajowym nadawano prawa weta wobec wszystkich

aktów prawnych wydawanych przez instytucje europejskiej. Urzeczywistnienie tejże propozycji byłoby przełomową zmianą w Unii Europejskiej i odwróceniem dotychczasowego biegu integracji europejskiej (Czapniewski, 2013: 5).

Zakończenie

Wspominając postać byłego premiera, należy zauważyć, iż Cameron był ambitnym, zdeterminowanym politykiem, doskonale wykształconym i chyba nieźle przygotowanym do roli premiera. Miał za sobą wiele lat pracy jako polityczny adiutant czołowych polityków prawicy, menedżer w dużej prywatnej telewizji, deputowany do Izby Gmin. Na parlamentarnym etapie kariery przeskoczył w ciągu zaledwie czterech lat z poziomu zwykłego posła do pozycji lidera partii i opozycji. Nie przeszkodziło mu w tym to, że pochodził z bardzo zamożnej rodziny spokrewnionej z królem Williamem IV, a jego żona (o bardziej liberalnych poglądach) też należała do klasy wyższej (majątek obojga szacowano na minimum 3 mln, a maksimum 30 mln funtów). Mimo przekonania, że społeczeństwo brytyjskie nie akceptuje elit, z reguły tej wyłamywał się wizerunek premiera. Cameron ujmował wielu faktem, że nie udawał kogoś, kim nie był, a z wyborcami miał łatwy i dobry kontakt. Budził też sympatię i szacunek przywiązaniem do swej rodziny, która wystawiona została na ciężką próbę, gdy okazało się, że pierwsze z trojga dzieci Cameronów urodziło się upośledzone. Cameron opiekował się chłopcem w każdej wolnej chwili, spędzając niekiedy w szpitalu całe noce. Podkreślał, że kocha go tak samo mocno jak drugiego synka i córeczkę. Gdy siedmioletnie chore dziecko zmarło w lutym 2009 roku, nawet politycy rządzącej ówczesnie Partii Pracy z Gordonem Brownem na czele wyrażali Cameronom współczucie równie serdecznie jak konserwatyści. A przecież to Cameron nazwał Browna pogardliwie politykiem analogowym w epoce cyfrowej. Zasłynął też z odzywki do Tony'ego Blaira: „kiedyś uosabiał pan przyszłość”. Kto wie, kiedy i od kogo sam usłyszy swoje własne *Mane, tekel, fares* (Szostkiewicz, 2010).

Zdając sobie sprawę z tego, że osoba Camerona budziła i budzi wiele kontrowersji, raz jeszcze należałoby podkreślić, iż zdaniem wielu miał on w sobie ogromną charyzmę, która pozwoliła mu na doprowadzenie swej partii do wygrania wyborów. Niektórzy jednak twierdzili i twierdzą, że premier Cameron obiecywał Wielkiej Brytanii podróż w nieznane. Nieznana ta to dzisiejszy wynik obiecanego przez niego referendum dotyczącego wyjścia UK z Unii, a co za tym idzie sytuacji (zarówno politycznej, jak i gospodarczej) Zjednoczonego Królestwa.

Bibliografia

- Biskup P. (2013), *Integracja czy dezintegracja? Przyszłość Unii Europejskiej z perspektywy brytyjskiej*, „Analiza Natolińska”, nr 5/63.
- Brytyjski polityk bohaterem skandalu z marihuaną (2007), <http://www.monar.net.pl/Article1332.html> [dostęp: 15.05.2021].
- Cameron D. (2006), *KGB tried to recruit me*, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/5021166.stm [dostęp: 5.01.2015].
- Cameron D. (2010a), *My vision, your choice*, „The Daily Telegraph”, 3.04.2010.
- Cameron D. (2010b), *The Big Society*, <https://conservative-speeches.sayit.mysociety.org/speech/601246> [dostęp: 15.05.2021].
- Czapniewski T. (2013), *Reformator czy uciekinier? Rząd Davida Camerona wobec Unii Europejskiej i niemieckiego przywództwa*, „Biuletyn Instytutu Zachodniego”, nr 133.
- David Cameron (2013), <https://www.forbes.pl/sylwetka/david-cameron> [dostęp: 15.10.2014].
- Dorey P. (2007), *A New Direction or Another False Down? David Cameron and the Crisis of British Conservatism*, „British Politics”, nr 2.
- Dulęba Ł. (2012), *Ewolucja ideologiczna Partii Konserwatywnej w Wielkiej Brytanii w latach 2005–2012*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne”, t. 2.
- Elliott F., Hanning J. (2012), *Cameron. Practically a Conservative*, Fourth Estate, London.
- EU speech at Bloomberg (2013), <https://www.gov.uk/government/speeches/eu-speech-at-bloomberg> [dostęp: 16.05.2021].
- Lee S. (2009), *Introduction: David Cameron's Political Challenges*, [w:] S. Lee, M. Beech (red.), *The Conservatives under David Cameron: Built to Last?*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Nowicki M. (2015), *Świnia polityczna*, <https://www.newsweek.pl/swiat/skandale-obyczajowe-w-brytyjskiej-polityce/67yy346> [dostęp: 26.10.2015].
- Ostrowski M. (2014), *Dwie batalia Davida Camerona*, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1603563,1,dwie-batalie-davida-camerona.read> [dostęp: 28.12.2014].
- Pawlicki J. (2012), *David Cameron, czyli polityczny survival*, <https://wyborcza.pl/7,75399,11431789,david-cameron-czyli-polityczny-survival.html> [dostęp: 10.12.2021].
- Results & Constituencies (b.r.), BBC News, http://news.bbc.co.uk/hi/english/static/vote2001/results_constituencies/constituencies/637.stm [dostęp: 10.12.2021].
- Rybarczyk M. (2010), *David Cameron, nowy premier Wielkiej Brytanii z Oksfordu*, <https://www.newsweek.pl/swiat/david-cameron-nowy-premier-wielkiej-brytanii-cameron-premier/1wytrx0> [dostęp: 16.05.2021].

- Szostkiewicz A. (2010), *David Cameron*, <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1501819,1,david-cameron.read> [dostęp: 16.05.2021].
- Wheeler B. (2005), *The David Cameron story*, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/4502656.stm [dostęp: 7.12.2014].
- Widzyk A. (2005), *David Cameron nowym przywódcą konserwatystów*, <https://wiadomosci.wp.pl/david-cameron-nowym-przywodca-konserwatystow-6039128087810689a> [dostęp: 15.10.2014].
- Zuba K. (2012), *Brytyjski system partyjny w XXI wieku – ciągłość czy zmiana?*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio K, Politologia”, vol. 19(1).

Summary

Who was David Cameron? A political profile of the former Prime Minister

This article discusses David Cameron both as politician and personality. Additionally, the author presents theses concerning the pragmatic nature of Cameron's policy as well as the Tories' departure from Margaret Thatcher's political line with the new Prime Minister, and the shift of Great Britain's activities to completely different areas of domestic and foreign policy. A secondary goal is to indicate the consequences of Cameron's policy for the external environment, primarily the cohesion of the European Union, but also – in the context of immigration policy – for the countries of the young EU.

Keywords: David Cameron, political, profile, Prime Minister, views, reforms

CZĘŚĆ II
LOGISTYKA
I ZARZĄDZANIE
TRANSPORTEM

Damian Kociemba*  <https://orcid.org/0000-0002-6604-858X>
e-mail: kociemba.damian.kd@gmail.com

Deformacja pojazdów przy zderzeniu czołowym – analiza porównawcza wyników testów zderzeniowych modeli wyprodukowanych w latach 1993–1997 oraz 2011–2015

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_11dk

Celem publikacji jest weryfikacja hipotezy mówiącej, że pojazdy produkowane współcześnie pomimo zwiększonej masy własnej, a przez to większej energii kinetycznej uwalnianej podczas zderzenia czołowego potrafią ulegać mniejszym odkształceniom nadwozia. Autorzy dokonują tego na podstawie dwunastu raportów testów zderzeniowych przeprowadzonych przez amerykańską organizację NHTSA (ang. National Highway Traffic Safety Administration). Sześć spośród nich zostało sporządzonych dla samochodów wyprodukowanych w ostatniej dekadzie XX wieku, reszta natomiast dla pojazdów wyprodukowanych w latach 2011–2015. W oparciu o raporty możliwe było stworzenie porównania głębokości odkształcenia dla tych pojazdów oraz dokonanie obliczeń uwzględniających takie parametry, jak: uwolniona energia kinetyczna, procentowa zmiana w długości całkowitej pojazdów oraz średnia głębokość deformacji.

Słowa kluczowe: deformacja pojazdu, zderzenie czołowe, strefa kontrolowanego zgniotu, bezpieczeństwo pojazdów

* Inż. Damian Kociemba – absolwent kierunku transport na Wydziale Techniki i Informatyki Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

Wprowadzenie

Postępująca od wielu lat intensyfikacja przewozów drogowych przekłada się na występowanie różnych zdarzeń o różnym stopniu zagrożenia dla podróżujących. Wśród tych najgroźniejszych bez wątpienia są zderzenia pojazdów boczne oraz czołowe. Przeciwdziałanie ich skutkom jest możliwe dzięki zastosowaniu odpowiednich elementów konstrukcyjnych w pojeździe, takich jak strefa kontrolowanego zgniotu oraz wzmocnienia boczne tworzące klatkę bezpieczeństwa w kabinie. Elementy te zaliczane są do jednego z dwóch typów bezpieczeństwa ważnego przy projektowaniu pojazdów – bezpieczeństwa biernego oznaczającego takie cechy konstrukcyjne i techniczne pojazdu, które poprzez nadane w procesie produkcyjnym właściwości zapewniają maksymalną ochronę kierującego i pasażerów. Aby ta ochrona była możliwa, konieczne jest odpowiednie przenoszenie sił oddziałujących w trakcie zderzenia w taki sposób, żeby rozchodziły się one po całej konstrukcji pojazdu i dotyczyły w jak najmniejszym stopniu osoby przebywające wewnątrz.

Stąd też celem publikacji jest weryfikacja następującej hipotezy: pojazdy produkowane współcześnie, pomimo zwiększonej masy własnej, a przez to większej energii kinetycznej uwalnianej podczas zderzenia czołowego, potrafią ulegać mniejszym odkształceniom nadwozia.

Weryfikacja hipotezy została dokonana na podstawie dwunastu raportów testów zderzeniowych przeprowadzonych przez amerykańską organizację NHTSA dla następujących pojazdów:

1. Ford F150 (rok produkcji 1993 i 2015),
2. Ford Mustang (rok produkcji 1994 i 2015),
3. Honda Civic (rok produkcji 1994 i 2016),
4. Toyota Corolla (rok produkcji 1994 i 2015),
5. Toyota RAV4 (rok produkcji 1997 i 2015),
6. Volkswagen Passat (rok produkcji 1994 i 2011).

Szczegółowa charakterystyka pojazdów biorących udział w testach została przedstawiona w artykule pod tytułem *Safety as a key aspect in the creation of motor vehicles* opublikowanym w numerze 1/2020 czasopisma „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

Metodami badawczymi, jakimi posłużyli się autorzy, są: metoda analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metoda badania dokumentów.

Odształcenia nadwozia – wstęp do problematyki

Badanie odkształceń nadwozia przebiega dwuetapowo (Owczarz i in., 2014: 215):

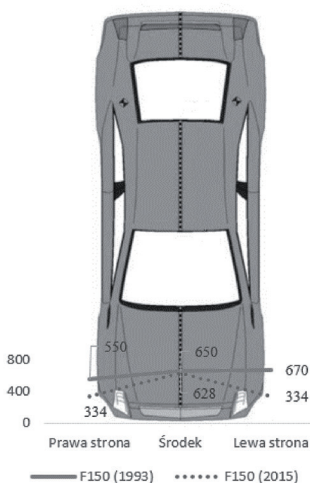
1. Pomiar kontrolny pojazdu nieuszkodzonego, gdzie odtwarzany jest wzór kształtu przedniej części pojazdu. Do wspomnianego odtworzenia najczęściej używa się przyrządu pomiarowego składającego się z listew ułożonych pod

- kątem prostym względem czoła samochodu, które należy przesuwac do momentu, w którym będą one stykać się z nadwoziem.
2. Pomiar porównawczy pojazdu uszkodzonego, podczas którego wykorzystywane jest to samo narzędzie pomiarowe. Podczas tego etapu należy dopasować długość listew do powstałej deformacji, pamiętając o konieczności wyznaczenia punktu zerowego (którym może być chociażby całkowita długość pojazdu).

W dwóch przypadkach dane te – w oparciu o raporty NHTSA – zostały przedstawione we wspomnianym już artykule *Safety as a key aspect in the creation of motor vehicles*. Pomiary deformacji zaprezentowane w tamtym artykule i użyte w niniejszej publikacji dotyczyły tylko trzech punktów, tj. prawej strony, środka (osi) oraz lewej strony pojazdu.

Prezentacja wyników obliczeń oraz porównań⁴

Odształcenia dla pojazdów Ford model F150 pochodzących z 1993 roku oraz 2015 roku:



Rysunek 1. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez pojazd marki Ford F150 podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Report number: MSE-94-04, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Company, 1994 Ford F150 Pickup, s. 7 oraz Report number: NCAP-MGA-2015-061, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Co., 2015 Ford F-150 SuperCab XL 4x4, s. 25–26 (21–22).

⁴ Wszystkie rysunki przedstawiające w tym podrozdziale samochody pochodzą z: Report number: NCAP-KAR-15-022, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Co., 2015 Ford Mustang, s. 20 (16).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2015 roku były zdecydowanie mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1993 roku. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- a) prawa strona – 216 [mm],
- b) środek – 22 [mm],
- c) lewa strona – 336 [mm].

Obliczenia dotyczące energii kinetycznej związanej z badanymi pojazdami (Bober, b.r.):

$$E_k = \frac{1}{2} * m * v^2,$$

gdzie: m – masa pojazdu, v – prędkość pojazdu w momencie zderzenia.

Energia kinetyczną nazywamy energią, którą posiada dane ciało poruszające się względem wybranego przez nas układu odniesienia. Na powyższym wzorze widoczne jest, że energia ta jest równa pracy, dzięki której doszło do nadania pędu ciału, oraz że jej wartość rośnie wraz ze wzrostem masy i kwadratu prędkości. Wynik zapisywany jest w dżulach [J]. Zgodnie z definicją 1 J jest równy 1 N przy przesunięciu miejsca przyłożenia siły o 1 m. Kierunek tego przesunięcia jest równoległy do kierunku działania siły. Zależność ta może zostać zobrazowana poniższym wzorem (Bober, b.r.):

$$1 \text{ [J]} = \frac{\text{kg} \cdot \text{m}^2}{\text{s}^2} = 1 \text{ [N]} * 1 \text{ [m]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Ford model F150:

$$\text{a) } 1993: E_k = \frac{1}{2} * 2301 \text{ [kg]} * 15,64 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 17\,993,82 \text{ [J]},$$

$$\text{b) } 2015: E_k = \frac{1}{2} * 2427 \text{ [kg]} * 15,67 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 19\,015,55 \text{ [J]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2015 roku jest większa o 1021,73 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1993 roku.

Obliczenia pozwalające na ustalenie średniej głębokości deformacji w pojazdach po zderzeniu mogą zostać wykonane przy użyciu poniższego wzoru (Sztwiertnia, Guzek, Januła, 2017: 4):

$$C_{sr} = \left[\frac{C_1}{2} + \sum_{i=2}^{n-1} C_i + \frac{C_n}{2} \right] : (n - 1),$$

gdzie: C_1 – pierwszy punkt pomiaru, C_i – głębokość deformacji w i -tym punkcie pomiaru, C_n – n -ty punkt pomiaru, n – liczba punktów pomiarowych.

Na potrzeby niniejszej pracy został on zmodyfikowany do następującej postaci:

$$D_{sr} = \left[\frac{D_p \text{ [mm]}}{2} + \sum_{i=2}^{n-1} D_o \text{ [mm]} + \frac{D_l \text{ [mm]}}{2} \right] : (n - 1),$$

gdzie: D_p – deformacja po prawej stronie, D_o – deformacja po środku, D_l – deformacja po lewej stronie, n – liczba punktów deformacji (w niniejszej pracy 3 punkty).

Co po przekształceniu może zostać zapisane w następującej postaci:

$$D_{sr} = \frac{1}{2} * \left[\frac{D_p [\text{mm}]}{2} + D_o [\text{mm}] + \frac{D_l [\text{mm}]}{2} \right].$$

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Ford model Mustang:

$$\text{a) 1993: } D_{sr} = \frac{1}{2} * \left[\frac{550 [\text{mm}]}{2} + 650 [\text{mm}] + \frac{670 [\text{mm}]}{2} \right] = 630 [\text{mm}],$$

$$\text{b) 2015: } D_{sr} = \frac{1}{2} * \left[\frac{334 [\text{mm}]}{2} + 628 [\text{mm}] + \frac{334 [\text{mm}]}{2} \right] = 481 [\text{mm}].$$

Uśredniona głębokość deformacji wykorzystywana jest do oceny uszkodzeń w przypadku, gdy co najmniej jeden z wyników uzyskanych podczas porównywania okazał się większy od poprzedniego (w niniejszej pracy zaprezentowane zostały takie przypadki).

Obliczenia pozwalają na określenie zmian w wymiarach pojazdów pod wpływem odkształcenia plastycznego na zimno. Wynik ten wyrażony w procentach obrazuje ubytek w całym pojeździe i do jego wyliczenia można użyć poniższego wzoru (*Zgniot i rekrytalizacja metali*, b.r.):

$$Z = \frac{S_0 - S}{S_0} * 100\%,$$

gdzie: S_0 – kształt przed zderzeniem, S – kształt po zderzeniu.

Na potrzeby niniejszej pracy wzór został zmodyfikowany do następującej postaci:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{WA_l}{2} + WA_s + \frac{WA_p}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{WB_l}{2} + WB_s + \frac{WB_p}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{WA_l}{2} + WA_s + \frac{WA_p}{2} \right]} * 100\%,$$

gdzie: WA_l – wielkość pojazdu po lewej stronie przed zderzeniem [mm], WA_s – wielkość pojazdu po środku przed zderzeniem [mm], WA_p – wielkość pojazdu po prawej stronie przed zderzeniem [mm], WB_l – wielkość pojazdu po lewej stronie po zderzeniu [mm], WB_s – wielkość pojazdu po środku po zderzeniu [mm], WB_p – wielkość pojazdu po prawej stronie po zderzeniu [mm].

Modyfikacja ta była obowiązkowa ze względu na występowanie 3 punktów, w których dokonano pomiarów (lewa strona, środek, prawa strona), co stworzyło konieczność wyciągnięcia długości uśrednionej dla pojazdów przed oraz po zderzeniu.

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Ford model F150:

a) 1993:

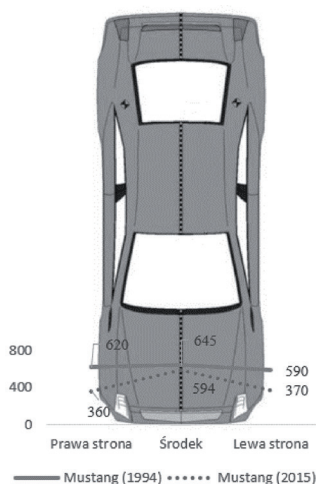
$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{5340}{2} + 5350 + \frac{5540}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4790}{2} + 4700 + \frac{4870}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{5340}{2} + 5350 + \frac{5540}{2} \right]} * 100 [\%] = 11,68 [\%],$$

b) 2015:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} \left[\frac{5390}{2} + 5886 + \frac{5390}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} \left[\frac{5056}{2} + 5258 + \frac{5056}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} \left[\frac{5390}{2} + 5886 + \frac{5390}{2} \right]} * 100 [\%] = 8,53 [\%].$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2015 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 149 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1993 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 3,15%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1993 roku.

Odształcenia dla pojazdów marki Ford model Mustang pochodzących z 1994 roku oraz 2015 roku:



Rysunek 2. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez samochody Ford Mustang podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Report number: CAL-94-N08, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Company, 1994 Ford Mustang, s. 11 (2–4) oraz Report number: NCAP-KAR-15-022, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Co., 2015 Ford Mustang, s. 25–26 (21–22).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2015 roku były ponownie mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1994 roku. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- a) prawa strona – 260 mm,
- b) środek – 51 mm,
- c) lewa strona – 220 mm.

Ponownie, tak jak w przypadku poprzedniego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Ford model Mustang:

$$a) 1994: E_k = \frac{1}{2} * 1608 \text{ [kg]} * 15,64 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 12\,574,56 \text{ [J]},$$

$$b) 2015: E_k = \frac{1}{2} * 1771,8 \text{ [kg]} * 15,64 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 13\,855,48 \text{ [J]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2015 roku jest większa o 1280,92 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku.

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Ford model Mustang:

$$a) 1994: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{620 \text{ [mm]}}{2} + 645 \text{ [mm]} + \frac{590 \text{ [mm]}}{2} \right] = 625 \text{ [mm]},$$

$$b) 2015: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{360 \text{ [mm]}}{2} + 594 \text{ [mm]} + \frac{370 \text{ [mm]}}{2} \right] = 479,5 \text{ [mm]}.$$

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Ford model Mustang:

a) 1994:

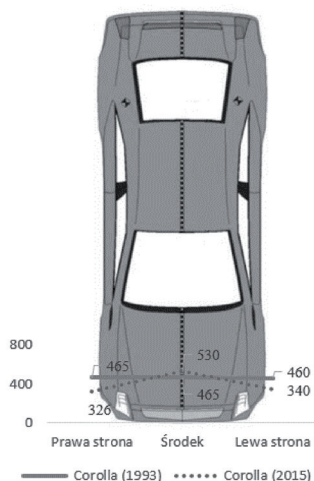
$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4530}{2} + 4605 + \frac{4515}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{3910}{2} + 3960 + \frac{3925}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4530}{2} + 4605 + \frac{4515}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 13,69 \text{ [%]},$$

b) 2015:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4050}{2} + 4790 + \frac{4045}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{3690}{2} + 4196 + \frac{3675}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4050}{2} + 4790 + \frac{4045}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 10,85 \text{ [%]}.$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2015 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 145,5 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 2,84%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Odształcenia dla pojazdów Honda model Civic pochodzących z 1994 roku oraz 2015 roku:



Rysunek 3. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez samochody Honda Civic podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Report number: TRC-93-N12, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Honda Motor Co. LTD., 1994 Honda Civic, s. 19 (2–6) oraz Report number: NCAP-MGA-2016-045, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Honda Mfg. of Indiana LLC., 2016 Honda Civic LX, s. 25–26 (21–22).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2015 roku były ponownie mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1994 roku. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- prawa strona – 189 mm,
- środek – 214 mm,
- lewa strona – 121 mm.

Ponownie, tak jak w przypadku poprzedniego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Honda model Civic:

$$\text{a) } 1994: E_k = \frac{1}{2} * 1249 \text{ [kg]} * 15,56 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 9\,717,22 \text{ [J]},$$

$$\text{b) } 2016: E_k = \frac{1}{2} * 1436,5 \text{ [kg]} * 15,58 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 11\,186,44 \text{ [J]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2016 roku jest większa o 1469,22 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku.

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Honda model Civic:

$$\text{a) } 1994: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{495 \text{ [mm]}}{2} + 640 \text{ [mm]} + \frac{465 \text{ [mm]}}{2} \right] = 560 \text{ [mm]},$$

$$\text{b) } 2016: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{306 \text{ [mm]}}{2} + 426 \text{ [mm]} + \frac{344 \text{ [mm]}}{2} \right] = 375,5 \text{ [mm]}.$$

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Honda model Civic:

a) 1994:

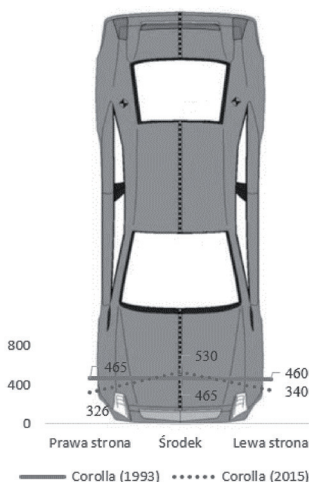
$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} \left[\frac{4225}{2} + 4385 + \frac{4230}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} \left[\frac{3730}{2} + 3745 + \frac{3765}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} \left[\frac{4225}{2} + 4385 + \frac{4230}{2} \right]} * 100 [\%] = 13 [\%],$$

b) 2016:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} \left[\frac{4418}{2} + 4605 + \frac{4418}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} \left[\frac{4112}{2} + 4179 + \frac{4074}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} \left[\frac{4418}{2} + 4605 + \frac{4418}{2} \right]} * 100 [\%] = 8,32 [\%].$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2016 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 184,5 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 4,68%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2016 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Odształcenia dla pojazdów Toyota model Corolla pochodzących z 1993 roku oraz 2015 roku:



Rysunek 4. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez samochody Toyota Corolla podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Report number: MSE-94-N01, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 1994 Toyota Corolla, s. 12 (7) oraz Report number: NCAP-TRC-15-002, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 2015 Toyota Corolla, s. 24–25 (21–22).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2015 roku zdecydowanie nie były mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1993 roku, w szczególności jeżeli chodzi o środek pojazdu. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- a) prawa strona – 139 mm,
- b) środek – wzrost o 65 mm,
- c) lewa strona – 120 mm.

W przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ większym odkształceniom w jednym punkcie (środek) w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1993 roku. Jest to pierwszy model, w którym obserwowany jest wzrost wartości.

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Toyota model Corolla:

$$\text{a) 1993: } E_k = \frac{1}{2} * 1352 \text{ [kg]} * 15,61 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 10\,552,36 \text{ [J]},$$

$$\text{b) 2015: } E_k = \frac{1}{2} * 1480 \text{ [kg]} * 15,67 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 11\,595,8 \text{ [J]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2015 roku jest większa o 1043,44 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1993 roku.

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Toyota model Corolla:

$$\text{a) 1993: } D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{465 \text{ [mm]}}{2} + 465 \text{ [mm]} + \frac{460 \text{ [mm]}}{2} \right] = 463,75 \text{ [mm]},$$

$$\text{b) 2015: } D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{326 \text{ [mm]}}{2} + 530 \text{ [mm]} + \frac{340 \text{ [mm]}}{2} \right] = 431,5 \text{ [mm]}.$$

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Toyota model Corolla:

a) 1993:

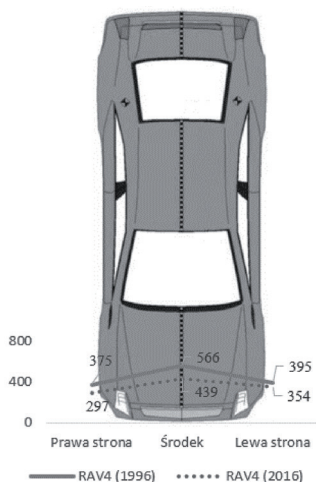
$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4270}{2} + 4372 + \frac{4270}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{3805}{2} + 3907 + \frac{3810}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4270}{2} + 4372 + \frac{4270}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 10,73 \text{ [%]},$$

b) 2015:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4395}{2} + 4630 + \frac{4390}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4069}{2} + 4100 + \frac{4050}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4395}{2} + 4630 + \frac{4390}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 9,56 \text{ [%]}.$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2015 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 32,25 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1993 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 1,17%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2015 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1993 roku.

Odkształcenia dla pojazdów Toyota model RAV4 pochodzących z 1996 roku oraz 2015 roku:



Rysunek 5. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez samochody Toyota RAV4 podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Report number: NCAP-TRC-97-003, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 1997 Toyota RAV4, s. 19 (2–6) oraz Report number: NCAP-CAL-15-003, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 2015 Toyota RAV-4, s. 25–26 (2–19–2–20).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2016 roku były mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1993 roku. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- prawa strona – 78 mm,
- środek – 127 mm,
- lewa strona – 41 mm.

W przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2016 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1996 roku.

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Toyota model RAV4:

$$a) 1996: E_k = \frac{1}{2} * 1651 \text{ [kg]} * 15,56 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 12\,844,78 \text{ [J]},$$

$$b) 2014: E_k = \frac{1}{2} * 1845 \text{ [kg]} * 15,64 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 14\,434,16 \text{ [J]}.$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2014 roku jest większa o 1589,38 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1996 roku.

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Toyota model RAV4:

$$a) 1996: D_{sr} = \frac{1}{2} * \left[\frac{375 \text{ [mm]}}{2} + 566 \text{ [mm]} + \frac{395 \text{ [mm]}}{2} \right] = 475,5 \text{ [mm]},$$

$$b) 2014: D_{sr} = \frac{1}{2} * \left[\frac{297 \text{ [mm]}}{2} + 439 \text{ [mm]} + \frac{354 \text{ [mm]}}{2} \right] = 382,25 \text{ [mm]}.$$

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Toyota model RAV4:

a) 1996:

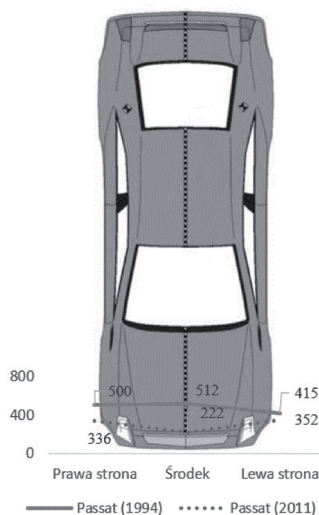
$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} \left[\frac{4005}{2} + 4177 + \frac{3999}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} \left[\frac{3630}{2} + 3611 + \frac{3604}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} \left[\frac{4005}{2} + 4177 + \frac{3999}{2} \right]} * 100 [\%] = 11,62 [\%],$$

b) 2014:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} \left[\frac{4340}{2} + 4565 + \frac{4345}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} \left[\frac{4043}{2} + 4126 + \frac{3991}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} \left[\frac{4340}{2} + 4565 + \frac{4345}{2} \right]} * 100 [\%] = 8,58 [\%].$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2014 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 93,25 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1996 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 3,04%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2014 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1996 roku.

Odkształcenia dla pojazdów Volkswagen model Passat pochodzących z 1994 roku oraz 2011 roku:



Rysunek 6. Zilustrowanie obrażeń poniesionych przez samochody Volkswagen Passat podczas zderzeń czołowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Mga research corporation, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Volkswagen, 1995 Passat, MGA Reference no.: C94A-180, s. 31–33 (A–14–A–16) oraz Report number: NCAP-MGA-2012-029, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Volkswagen Group of America, 2012 Volkswagen Passat, s. 25–26 (21–22).

Skutki uderzenia czołowego w nowszym pojeździe wyprodukowanym w 2011 roku były mniejsze w porównaniu do pojazdu pochodzącego z 1994 roku. Różnica pomiędzy odkształceniami przedstawia się następująco:

- a) prawa strona – 164 mm,
- b) środek – 290 mm,
- c) lewa strona – 63 mm.

W przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2011 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Energia kinetyczna w przypadku pojazdów marki Volkswagen model Passat:

$$a) 1994: E_k = \frac{1}{2} * 1650 \text{ [kg]} * 15,56 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 12\,837 \text{ [J]},$$

$$b) 2011: E_k = \frac{1}{2} * 1762 \text{ [kg]} * 15,64 \left[\frac{\text{m}}{\text{s}} \right]^2 = 13\,780,40$$

Energia kinetyczna w przypadku modelu wyprodukowanego w 2011 roku jest większa o 943,4 J w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku.

Średnia głębokość deformacji w przypadku pojazdów marki Volkswagen model Passat:

$$a) 1994: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{500 \text{ [mm]}}{2} + 512 \text{ [mm]} + \frac{415 \text{ [mm]}}{2} \right] = 484,75 \text{ [mm]},$$

$$b) 2011: D_{\text{śr}} = \frac{1}{2} * \left[\frac{336 \text{ [mm]}}{2} + 222 \text{ [mm]} + \frac{352 \text{ [mm]}}{2} \right] = 283 \text{ [mm]}.$$

Zmiana procentowa w wymiarach pojazdów marki Volkswagen model Passat:

a) 1994:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4420}{2} + 4885 + \frac{4410}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{3920}{2} + 4373 + \frac{3995}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4420}{2} + 4885 + \frac{4410}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 8,38 \text{ [%]},$$

b) 2011:

$$Z = \frac{\left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4701}{2} + 4576 + \frac{4701}{2} \right] \right] - \left[\frac{1}{2} * \left[\frac{4365}{2} + 4354 + \frac{4349}{2} \right] \right]}{\frac{1}{2} * \left[\frac{4701}{2} + 4576 + \frac{4701}{2} \right]} * 100 \text{ [%]} = 6,10 \text{ [%]}.$$

W przypadku pojazdu wyprodukowanego w 2011 roku średnia wartość procentowa deformacji jest mniejsza o 201,75 mm w porównaniu z pojazdem wyprodukowanym w 1994 roku, co przełożyło się na zmianę w procentach wynoszącą 2,28%. W związku z tym w przypadku tego modelu nasuwa się jeden ważny wniosek – pochodzący z 2011 roku samochód uległ mniejszym odkształceniom w porównaniu z tym samym modelem wyprodukowanym w 1994 roku.

Wnioski końcowe

We wszystkich pojazdach wyprodukowanych w XXI wieku widoczne jest zmniejszenie odkształcenia przedniej części samochodu. Jedyne wzrost mierzonej wartości

dla jednego punktu (oś) miał miejsce w przypadku pojazdu marki Toyota model Corolla z 2015 roku, gdzie pojazd uległ odkształceniu o 65 mm większemu w porównaniu z tym samym modelem pochodzącym z 1993 roku. Stąd też autorzy w celu zwiększenia dokładności zdecydowali się na obliczenie średniej głębokości deformacji dla każdego z samochodów. Oprócz zmniejszenia średniego odkształcenia dla każdego pojazdu zauważalny jest wzrost energii kinetycznej uwalnianej podczas zderzenia z deformowalną barierą (średnia dla 6 przypadków: 1224,68 J), gdzie najwyższym wzrostem charakteryzował się samochód marki Toyota model RAV4 (wzrost o 1589,38 J), a najniższym – marki Volkswagen model Passat (różnica 943,4 J). Na tej podstawie można dojść do wniosku, że wzrost tejsze wartości nie zawsze jest równoznaczny ze wzrostem zniszczeń poczynionych wskutek zderzenia czołowego.

Zakończenie

Bezpieczeństwo pojazdów zaczęło być tematem społecznie ważnym dopiero w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku za sprawą amerykańskiego prawnika Ralpha Nadera (1934), który zdecydował się na opublikowanie maszynopisu pod tytułem *Niebezpieczne przy każdej prędkości* (ang. *Unsafe at any speed*). Krótco po tym w Stanach Zjednoczonych miała miejsce seria protestów, których celem było wywarcie presji na rządzie w celu stworzenia regulacji prawnych zwiększających bezpieczeństwo oraz zaostrezenia już istniejących. Od tego czasu minęło prawie 60 lat, co dowodzi, że elementy bezpieczeństwa nie zostały stworzone tylko i wyłącznie przez jedną osobę w jednej epoce. Jest to dziedzina techniki podlegająca nieustannemu rozwojowi. Dzięki archiwom tworzone przez organizacje mające oceniać stopień zaawansowania pojazdów możliwa jest dokładna analiza zebranych wyników, które zostały przedstawione w niniejszej publikacji. Stąd też zawarte w poprzednim podrozdziale spostrzeżenia bronią, w ocenie autorów, hipotezy zawartej we wstępie – pojazdy produkowane współcześnie, pomimo zwiększonej masy własnej, a przez to większej energii kinetycznej uwalnianej podczas zderzenia czołowego, potrafią ulegać mniejszym odkształceniom nadwozia.

Bibliografia

- Bober L. (b.r.), *Energia kinetyczna*, <https://leszekbober.pl/fizyka/praca-moc-energia/energia-kinetyczna> [dostęp: 23.06.2021].
- Owczarz M., Witkiewicz M., Taryma S., Jerszow Ł. (2014), *Badanie zależności pomiędzy deformacją powypadkową a prędkością kolizyjną samochodów osobowych w chwili początkowej zderzenia*, „Autobusy, Technika, Eksploatacja, Systemy transportowe”, nr 6.

Sztwiertnia K., Guzek M., Januła J. (2017), *Niepewność w określeniu prędkości EES zderzenia samochodów wyznaczonej metodą eksperymentalno-analityczną*, Wojskowy Instytut Techniki Pancernej i Samochodowej, Politechnika Warszawska, Warszawa.

Zgniot i rekrytalizacja metali (b.r.), https://mech.pg.edu.pl/documents/4566477/14063406/tem_2_energetyka_opis1.pdf [dostęp: 23.06.2021].

Raporty zderzeń (podane zostały nazwy angielskie)

Ford F150:

Report number: MSE-94-04, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Company, 1994 Ford F150 Pickup.

Report number: NCAP-MGA-2015-061, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Co., 2015 Ford F-150 SuperCab XL 4x4.

Ford Mustang:

Report number: CAL-94-N08, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Company, 1994 Ford Mustang.

Report number: NCAP-KAR-15-022, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Ford Motor Co., 2015 Ford Mustang.

Honda Civic:

Report number: TRC-93-N12, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Honda Motor Co. LTD., 1994 Honda Civic.

Report number: NCAP-MGA-2016-045, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Honda Mfg. of Indiana LLC., 2016 Honda Civic LX.

Toyota Corolla:

Report number: MSE-94-N01, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 1994 Toyota Corolla.

Report number: NCAP-TRC-15-002, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 2015 Toyota Corolla.

Toyota RAV4:

Report number: NCAP-TRC-97-003, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 1997 Toyota RAV4.

Report number: NCAP-CAL-15-003, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Toyota Motor Corporation, 2015 Toyota RAV-4.

Volkswagen Passat:

Mga research corporation, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Volkswagen, 1995 Passat, MGA Reference no.: C94A-180.

Report number: NCAP-MGA-2012-029, New Car Assessment Program, Frontal barrier impact test, Volkswagen Group of America, 2012 Volkswagen Passat.

Summary**Vehicle deformation in frontal collision – comparative analysis of the results of crash tests of models manufactured in 1993–1997 and 2011–2015**

The aim of this publication is to verify the following hypothesis: modern vehicles, despite the increased curb weight, and thus greater kinetic energy released during a frontal collision, can undergo less body deformation. This conclusion is drawn on the basis of twelve crash test reports conducted by the American organization NHTSA (National Highway Traffic Safety Administration). Six of them were prepared for cars manufactured in the last decade of the 20th century, the rest for vehicles manufactured in 2011–2015. It was possible to compare the deformation depth for these vehicles and to make calculations taking into account such parameters as: released kinetic energy, percentage change in the total length of vehicles and the average deformation depth.

Keywords: vehicle deformation, frontal collision, crumple zone, vehicle safety

Damian Kociemba *  <https://orcid.org/0000-0002-6604-858X>

e-mail: kociemba.damian.kd@gmail.com

Definicja katastrofy w ruchu drogowym w orzecznictwie sądów apelacyjnych

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_12dk

W artykule podjęta została problematyka dotycząca sprowadzenia katastrofy w ruchu drogowym. Autor za cel obrał weryfikację hipotezy, że w orzecznictwie sądów apelacyjnych wypracowane zostały kryteria pozwalające na stwierdzenie dopuszczenia się przez daną osobę występku lub przestępstwa określonego w art. 173 § 2, § 4 Kodeksu karnego (Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.), wspartej pięcioma pytaniami:

1. Jakie przyczyny mogą powodować powstanie wydarzenia zakłócającego w sposób nagły i groźny ruch lądowy?
2. Czym cechuje się katastrofa w ruchu drogowym?
3. Jakie cechy posiadają inne zdarzenia w ruchu drogowym, wśród których wyróżnić można kolizję oraz wypadek?
4. Na jakich typach drogi może zdarzyć się katastrofa?
5. Czy teza 12 zawarta w Uchwale SN z dnia 28 lutego 1975 r. o sygnaturze akt V KZP 2/74 utraciła swoją aktualność w czasach współczesnych?

Odpowiedź na niejasne kwestie została wsparta między innymi analizą: ustaw, uchwał Sądu Najwyższego czy też orzecznictwa sądów apelacyjnych.

Słowa kluczowe: art. 173 k.k., bezpieczeństwo w ruchu drogowym, katastrofa w ruchu drogowym

* Inż. Damian Kociemba – absolwent kierunku transport na Wydziale Techniki i Informatyki Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

Wstęp

Kodeks karny (dalej: k.k.) uchwalony 6 czerwca 1997 r., a obowiązujący od 1 września 1998 r. poddany był dotychczas 98 nowelizacjom oraz opublikowane zostały 4 obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej zawierające tekst jednolity. Jego częste nowelizacje można rozpatrywać w dwóch aspektach:

1. Pozytywnym – kryminalizacja pewnych zachowań w społeczeństwie jest próbą potępienia takich działań oraz daje możliwość dochodzenia sprawiedliwości za doznane krzywdy, których nie sposób było przewidzieć, projektując pierwotną wersję ustawy. Widoczne jest tu powiązanie częstych modyfikacji k.k. z intensywnie postępującymi zmianami zachodzącymi we współczesnym świecie, które dotyczą wielu dziedzin życia człowieka.
2. Negatywnym – w nauce prawa karnego nie brakuje głosów o zabarwieniu pejoratywnym zwracających uwagę na fenomen tak zwanego populizmu penalnego. Zdefiniowania tego zjawiska podjął się chociażby W. Zalewski (2009: 31–32), pisząc, że jest to: „zespół społecznych przekonań, a także działań politycznych i legislacyjnych podejmowanych z programowym ograniczeniem roli ekspertów, współkształtowany przez media, charakteryzujący się surowym nastawieniem do przestępczości i brakiem współczucia dla sprawców”.

Jeden i drugi aspekt znajdzie zarówno zwolenników, jak i przeciwników. Zaprezentowany przez autora wywód należy traktować jako przeprowadzenie ogólnej charakterystyki k.k. w kontekście jego częstych nowelizacji. Co do pojęcia katastrofy w ruchu lądowym, stanowiącego główny przedmiot rozważań niniejszej publikacji, to odpowiedzialność za ten typ występkę bądź przestępstwa po raz pierwszy została sprecyzowana już w Rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny (Dz.U. 1932, nr 60, poz. 571 z późn. zm.). Naturalną kolejną rzeczą było więc utrzymanie podobnych przepisów odpowiednio w Ustawie z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks karny (Dz.U. 1969, nr 13, poz. 94 z późn. zm.) oraz aktualnie obowiązującej Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.). Mianownikiem wszystkich treści przepisów jest użycie nieprecyzyjnych zdaniem autora pojęć, takich jak: zagrożenie życia lub zdrowia *wielu* osób, uszkodzenie mienia w *wielkich* rozmiarach. Próżno też szukać wyczerpującej definicji pojęcia katastrofy w ruchu, a jedyna interpretacja została zawarta w tezie 12 Uchwały Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia 28 lutego 1975 roku (sygn. V KZP 2/74¹), której brzmienie jest następujące: „Katastrofą w ruchu lądowym [...] jest wy-

¹ Wprawdzie na mocy uchwały podjętej przez SN dnia 5 maja 1992 roku (sygn. KwPr 5/92), w której przedstawione zostało postanowienie: „Uchwały Sądu Najwyższego zawierające wytyczne w zakresie wykładni prawa i praktyki sądowej nie mają mocy zasad prawnych”, przytoczony fragment z 1975 roku nie powinien być przedmiotem analizy niniejszej pracy, to SN odwołał się w wyroku z dnia 5 grudnia 1995 roku (sygn. WR 186/95) do Uchwały z dnia 28 lutego 1975 r., uzasadniając to aktualnością zawartej w niej tezy (sygn. V KZP 2/74) poprzez wyrażenie poglądu: „aczkolwiek uchwała ta straciła moc zasady prawnej [...], to jednak zawarty w jej uzasadnieniu

darzenie zakłócające w sposób nagły i groźny ruch lądowy, sprowadzające konkretne, rozległe i dotkliwe skutki obejmujące większą liczbę ludzi lub mienie w znacznych rozmiarach oraz niosące ze sobą zagrożenie bezpieczeństwa powszechnego”.

Ponownie autor dostrzega pewną nieostrość w takich pojęciach, jak: *większa* liczba ludzi, [uszkodzenie] mienia w *znacznych* rozmiarach. Oprócz tego można zauważyć zbieżność pomiędzy art. 173 § 1 k.k. a uchwałą SN, która przejawia się poprzez użycie słów mówiących o zagrożeniu dla większej liczby osób lub mienia.

Bazując na nieostrości pojęć, sformułowane zostały następujące pytania badawcze:

1. Jakie przyczyny mogą powodować powstanie wydarzenia zakłócającego w sposób nagły i groźny ruch lądowy?
2. Czym cechuje się katastrofa w ruchu drogowym?
3. Jakie cechy posiadają inne zdarzenia w ruchu drogowym, wśród których wyróżnić można kolizję oraz wypadek?
4. Na jakich typach drogi może zdarzyć się katastrofa?
5. Czy teza 12 zawarta w Uchwale SN z dnia 28 lutego 1975 r. o sygnaturze akt V KZP 2/74 utraciła swoją aktualność w czasach współczesnych?

Koniecznym następstwem było więc doprecyzowanie niejasnych kwestii i pojęć przez sądy powszechne (dalej: SP), stąd hipoteza przybrała następującą postać: w orzecznictwie sądów apelacyjnych wypracowane zostały kryteria pozwalające na stwierdzenie dopuszczenia się przez daną osobę występkę lub przestępstwa określonego w art. 173 § 2, § 4 Kodeksu karnego (Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.). Poprzez zwrot *kryteria* rozumieć należy ogólne okoliczności przyczyniające się zdaniem sądów apelacyjnych do nieumyślnego sprowadzenia katastrofy w ruchu drogowym. Aktualność tego tematu autor dostrzega przede wszystkim w intensywnie postępującym od dłuższego czasu rozwoju transportu, który przekłada się na występowanie różnych, często tragicznych w skutkach zdarzeń drogowych.

Materiałami źródłowymi użytymi w celu weryfikacji przedstawionej powyżej hipotezy było 9 wyroków sądów apelacyjnych (dalej: SA) wydanych w okresie od 2012 do 2016 roku o następujących sygnaturach akt: II AKa 86/12, II AKa 157/13, II AKa 231/13, II AKa 318/13, II AKa 489/14, II AKa 33/15, II AKa 355/15, II AKa 477/15, II AKa 48/16.

Metodyka badań była następująca:

1. Analiza empiryczna – badanie wyroków SA w sprawach oskarżenia o czyn z art. 173 § 2, § 4 k.k. z dokonaniem podziału na odpowiednią klasyfikację.
2. Analiza i krytyka piśmiennictwa.

pogląd (teza 4) [...] zachował – w ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego niniejszą sprawę – swą aktualność”.

Transport drogowy – analiza sentencji wyroku w sprawie z art. 173 § 2 k.k. (sygn. akt II AKa 86/12)

Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 6 września 2012 r., sygn. akt II AKa 86/12 [apellacja od wyroku Sądu Okręgowego (dalej: SO) w Rzeszowie z dnia 2 kwietnia 2012 r., sygn. akt II K 70/11]

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący zespołem pojazdów złożonym z ciągnika siodłowego i naczepy (oskarżony), poruszając się po drodze wojewódzkiej, nieumyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez niedostosowanie prędkości do warunków drogowych i podczas pokonywania łuku w prawo na jednej z serpentyn doprowadził do wyrzucenia ciągniętej naczepy na przeciwny pas ruchu, doprowadzając do zderzenia z prawidłowo jadącym autobusem, po czym zbiegł z miejsca zdarzenia.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało dwanaście osób, z czego dwie poniosły śmierć na miejscu, jedna doznała obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., jedna w art. 157 § 1 k.k. oraz jedna obrażeń określonych w art. 157 § 2 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie przestępstwa określonego w art. 173 § 2 k.k. i art. 177 § 1 i 2 k.k. i art. 178 § 1 k.k. w związku z art. 11 § 3 k.k. i na podstawie art. 177 § 2 w związku z art. 11 § 3 k.k. został skazany na karę dwóch lat pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres dwóch lat (art. 69 § 1 i 2 oraz art. 70 § 1 pkt 1). Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: karę grzywny w wysokości 3600 złotych (art. 71 § 1 k.k.), zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres dwóch lat oraz zwrot dokumentu uprawniającego do prowadzenia pojazdów (odpowiednio: art. 42 § 2 k.k. i art. 43 § 3 k.k.).

Transport drogowy – analiza sentencji wyroków w sprawach z art. 173 § 2, § 4 k.k. (sygn. akt: II AKa 157/13, II AKa 231/13, II AKa 318/13, II AKa 489/14, II AKa 33/15, II AKa 355/15, II AKa 477/15, II AKa 48/16)

Wyrok SA w Lublinie z dnia 12 września 2013 r., sygn. akt II AKa 157/13 (apellacja od wyroku SO w Siedlcach z dnia 7 maja 2013 r., sygn. akt II K 18/13)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący samochodem ciężarowym z nadwoziem furgonowym (oskarżony), poruszając się po drodze krajowej, nieumyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez przystąpienie do manewru wyprzedzania pojazdu ciężarowego

z naczepą bez uprzedniego upewnienia się o możliwości jego wykonania w sposób nieutrudniający innym uczestnikom jazdy. Wskutek tego doszło do zderzenia czołowego przesuniętego w lewą stronę z poruszającym się poprawnie na przeciwnym pasie samochodem. W późniejszym przebiegu furgonetka uderzyła w naczepę wyprzedzanego pojazdu.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało łącznie trzynaście osób, z czego jedna poniosła śmierć na skutek odniesionych obrażeń, trzy doznały obrażeń określonych w art. 157 § 1 k.k., u pozostałych stwierdzono spowodowanie uszczerbku opisanego w art. 157 § 2 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie występkę określonego w art. 173 § 4 k.k. i na jego podstawie został skazany na dwa lata pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres pięciu lat (art. 69 § 1 i 2 k.k. i art. 70 § 1 pkt 1 k.k.). Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: grzywnę w wysokości 4000 zł (art. 71 § 1 k.k.), zakaz kierowania wszelkimi pojazdami mechanicznymi na okres czterech lat oraz zwrot dokumentu uprawniającego do prowadzenia pojazdów (odpowiednio: art. 42 § 1 k.k. i art. 43 § 3 k.k.).

Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 21 sierpnia 2013 r., sygn. akt II AKa 231/13 (apelacja od wyroku SO we Wrocławiu z dnia 27 marca 2013 r., sygn. akt III K 210/12)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący niesprawnym samochodem ciężarowym (oskarżony), poruszając się po drodze krajowej, umyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez niedopełnienie swoich obowiązków powierzonych mu przez zatrudniające przedsiębiorstwo transportowe polegających między innymi na codziennym kontrolowaniu sprawności i stanu technicznego zespołów i podzespołów ze szczególnym uwzględnieniem elementów mających wpływ na zachowanie bezpieczeństwa. Skutkiem tego biegli stwierdzili:

1. Niesprawność zasadniczego i pomocniczego układu hamulcowego tylnych kół będącą skutkiem nieprawidłowego połączenia trzpienia siłownika pneumatycznego tylnego lewego z rozpięrczem.
2. Zaciśnięcie końcówki sztywnego przewodu hamulcowego tylnego prawego koła i włożenie go do trójkąta (nie zostało potwierdzone, czy było to działanie celowe).
3. Nieprawidłowy stan ilości płynu hamulcowego.
4. Zły stan techniczny elementów ciernych układu hamulcowego (klocki i tarcza) koła prawego tylnego.

Wskutek nadmiernego obciążenia układu hamulcowego wyżej wymienionymi nieprawidłowościami, nie był on w stanie zadziałać prawidłowo podczas zjazdu w dół, doprowadzając tym samym do nadmiernego rozpędzenia pojazdu. Następstwem tego było uderzenie poprzedzającego go pojazdu osobowego, który ze względu na dużą siłę uderzył w jadący przed nim autobus, po czym zjechał na przeciwległy pas i uderzył w dwa pojazdy osobowe.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostały dwadzieścia trzy osoby, z czego: trzy poniosły śmierć na miejscu, dwie doznały obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., pięć natomiast obrażeń sprecyzowanych w art. 157 § 1 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie przestępstwa określonego w art. 173 § 4 k.k. i na jego podstawie wymierzona została mu kara dwóch lat pozbawienia wolności. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych kategorii C w ruchu lądowym na okres pięciu lat (art. 42 § 1 k.k.) oraz obowiązek wypłaty nawiązek na rzecz dwóch pokrzywdzonych w łącznej wysokości 16 000 złotych (art. 46 § 2 k.k.).

Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 23 października 2013 r., sygn. akt II AKa 318/13 (apelacja od wyroku SO w Opolu z dnia 17 czerwca 2013 r., sygn. akt III K 44/13)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący zespołem pojazdów złożonym z ciągnika siodłowego i naczepy (oskarżony), poruszając się w terenie zabudowanym, nieumyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez niezachowanie szczególnej ostrożności wymaganej w danych okolicznościach polegającej na nieodpowiedniej obserwacji przedpola jazdy i uderzył w tył pojazdu osobowego oczekującego na zmianę koloru sygnalizacji świetlnej z sygnału czerwonego na zielony. Powstała wskutek uderzenia siła spowodowała jego zepchnięcie pod naczepę zespołu pojazdów stojącego na pasie obok. W dalszym przebiegu oskarżony uderzył w tył innego zespołu pojazdów.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało pięć osób, z czego trzy zmarły wskutek odniesionych obrażeń, a jedna doznała obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie przestępstwa określonego w art. 173 § 2 i 4 k.k. i na jego podstawie wymierzył mu karę dwóch lat pozbawienia wolności.

Wyrok SA w Katowicach z dnia 19 lutego 2015 r., sygn. akt II AKa 489/14 (apelacja od wyroku SO w Bielsku-Białej z dnia 9 października 2014 r., sygn. akt III K 141/12)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący niehomologowanym zespołem pojazdów składającym się z ciągnika, ramy pomocniczej i umiejscowionego na niej innego samochodu będącego w złym stanie technicznym, ponadto który nie był poprawnie połączony z zespołem pojazdów (oskarżony), poruszając się po drodze ekspresowej, umyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez przekroczenie prędkości bezpiecznej uwzględniającej stan techniczny, co skutkowało utratą stabilności toru ruchu pojazdu znajdującego się na ramie, w konsekwencji czego zjechał on na przeciwny pas drogi i uderzył w poprawnie poruszający się pojazd. W dalszym przebiegu siła spowodowała jego oderwanie od kierowanego zestawu, przebicie ekranów dźwiękochłonnych i upadek do koryta rzeki.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało łącznie osiemnaście osób, z czego osiem w wyniku odniesionych obrażeń poniosło śmierć na miejscu, siedem doznało obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., pozostałe natomiast obrażeń sprecyzowanych w art. 157 § 1 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie występkę określonego w art. 173 § 4 k.k. i na jego podstawie skazany został na karę pięciu lat pozbawienia wolności. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres sześciu lat (art. 42 § 1 k.k.) oraz obowiązek wypłaty nawiązek na rzecz trzech poszkodowanych w łącznej kwocie 6000 złotych.

Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 r., sygn. akt 33/15 (apelacja od wyroku SO w Opolu z dnia 13 października 2014 r., sygn. akt III K 70/13)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący ciągnikiem siodłowym wraz z naczepą, będąc pod wpływem substancji odurzającej w postaci marihuany (oskarżony), poruszając się po drodze krajowej, nieumyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez niezachowanie szczególnej ostrożności i przekroczenie dozwolonej administracyjnie w danym miejscu prędkości, w wyniku czego na prostym odcinku drogi zjechał na lewy pas ruchu, gdzie doszło do zderzenia z prawidłowo jadącym z przeciwnego kierunku autobusem. Siła wynikająca ze zderzenia spowodowała jego wyrzucenie do rowu, gdzie uderzył w przydrożne drzewo.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało łącznie jedenaście osób, z czego dwie odniosły obrażenia określone w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., sześć osób

obrażenia określone w art. 157 § 1 k.k., pozostałe natomiast obrażenia określone w art. 157 § 2 k.k.

Dodatkowo oskarżony został skazany w przeszłości za prowadzenie pojazdu w stanie nietrzeźwości.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie występkę określonego w art. 173 § 2 i 4 k.k. i art. 178a § 1 k.k. przy zastosowaniu art. 11 § 2 k.k. i za to na podstawie art. 173 § 4 k.k. przy zastosowaniu art. 11 § 3 k.k. i w związku z art. 178 § 1 k.k. wymierzył mu karę czterech lat pozbawienia wolności. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: dożywotni zakaz prowadzenia pojazdów (art. 42 § 3 k.k.) oraz obowiązek wypłaty zadośćuczynienia w wysokości 20 000 złotych (art. 46 § 1).

Wyrok SA w Warszawie z dnia 24 maja 2016 r., sygn. akt II AKa 355/15 (apelacja od wyroku SO Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 15 czerwca 2015 r., sygn. akt V K 136/13)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący pojazdem (oskarżony), poruszając się na nieokreślonej drodze (anonimizacja danych), umyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez niezastosowanie się do znaków i przekroczenie dozwolonej administracyjnie prędkości o 40 km/h, wskutek czego stracił panowanie nad pojazdem i zjechał na prawą stronę jezdni, uderzając w słup wiaduktu.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało łącznie dziewiętnaście osób, z czego śmierć na miejscu poniosła jedna osoba, jedna zmarła w wyniku odniesionych obrażeń w szpitalu, dwanaście zostało narażone na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia opisane w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., natomiast obrażeń opisanych w art. 157 § 1 k.k. doznało pięć osób.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie występkę określonego w art. 173 § 2 k.k. w związku z art. 173 § 4 k.k. i za to na podstawie art. 173 § 4 k.k. wymierzył mu karę czterech lat pozbawienia wolności. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu: zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres pięciu lat (art. 42 § 1 k.k.) oraz obowiązek wypłaty zadośćuczynienia czterem osobom w łącznej wysokości 200 000 złotych (art. 46 § 1 k.k.).

Wyrok SA w Katowicach z dnia 22 grudnia 2015 r., sygn. akt II AKa 477/15 (apelacja od wyroku SO w Częstochowie z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. akt II K 154/14)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący pojazdem osobowym (oskarżony), wykonując z drogi podporządkowanej manewr włączania do ruchu połączony ze skrętem w lewo, umyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez nieustąpienie pierwszeństwa przejazdu prawidłowo poruszającym się drogą krajową dwóm pojazdom, to jest: autobusowi nadjeżdżającemu z prawej strony oraz innemu samochodowi poruszającemu się z lewej strony. W trakcie wykonywania wspomnianego już manewru oskarżony uderzył w lewy bok autobusu, doprowadzając do jego przemieszczenia na przeciwny pas i upadku na prawy bok, a w dalszym przebiegu okoliczności doszło do zderzenia z prawidłowo jadącym z lewej strony samochodem.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało dwanaście osób, z czego trzy poniosły śmierć na miejscu w wyniku odniesionych obrażeń, dwie doznały obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., cztery obrażeń określonych w art. 157 § 1 k.k., reszta natomiast obrażeń sprecyzowanych w art. 157 § 2 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie przestępstwa określonego w art. 173 § 4 k.k. i na jego podstawie wymierzył mu karę dwóch lat i sześciu miesięcy więzienia. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres sześciu lat (art. 42 § 1 k.k. w związku z art. 43 § 1 k.k.).

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt II AKa 48/16 (apelacja od wyroku SO w Gdańsku z dnia 9 listopada 2015 r., sygn. akt XIC K 5/15)

Opis stanu faktycznego sprawy

Kierujący niesprawnym ciągnikiem siodłowym wraz z naczepą (oskarżony), zjeżdżając z estakady, umyślnie naruszył zasady bezpieczeństwa w ruchu drogowym poprzez naruszenie zasady sprawności technicznej pojazdu ze szczególnym uwzględnieniem elementów mających wpływ na zachowanie bezpieczeństwa. Skutkiem tego biegli stwierdzili:

1. Rozdzielone tarcze hamulcowe ciągnika i naczepy,
2. Zdemonstrowane wkładki ciernie hamulcowe ciągnika i naczepy.
3. Nadmiernie zużyte okładziny wkładek ciernych w naczepie.
4. Zdemonstrowane popychacze wkładek ciernych w ciągniku i naczepie.
5. Uszkodzone i zdemonstrowane siłowniki hamulcowe w ciągniku.
6. Zaślepienie przewody w układzie hamulców kół tylnych ciągnika.
7. Rozdzielony amortyzator przy kole prawym tylnej osi naczepy.
8. Zastosowanie na kołach jednej osi naczepy opon różniących się rozmiarem.

Wskutek nadmiernego obciążenia układu hamulcowego wyżej wymienionymi nieprawidłowościami nie był on w stanie zadziałać prawidłowo podczas zjazdu ze wspomnianej już estakady, w konsekwencji czego uderzył w dwa pojazdy – samochód osobowy oraz trolejbus.

W wyniku tego zdarzenia jego uczestnikami zostało dwanaście osób, z czego dwie poniosły śmierć na miejscu w wyniku odniesionych obrażeń, jedna doznała obrażeń określonych w art. 156 § 1 pkt 2 k.k., trzy obrażeń określonych w art. 157 § 1 k.k., pięć natomiast obrażeń sprecyzowanych w art. 157 § 2 k.k.

Stanowisko sądu

Oskarżony w ocenie sądu nieumyślnie spowodował katastrofę w ruchu lądowym poprzez popełnienie przestępstwa określonego w art. 173 § 4 k.k. i na jego podstawie wymierzył mu karę dwóch lat i czterech miesięcy pozbawienia wolności. Oprócz tego wymierzył oskarżonemu zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres pięciu lat (art. 42 § 1 k.k. w związku z art. 43 § 1 k.k.).

Zestawienie analizowanych wyroków w tabeli wraz z przedstawieniem istotnych informacji

1. Zestawienie wszystkich analizowanych wyroków z najważniejszymi informacjami (cz. 1)

Sygnatura wyroku		II AKa 86/12	II AKa 157/13	II AKa 231/13	II AKa 318/13	II AKa 489/14	II AKa 33/15	II AKa 355/15	II AKa 477/15	II AKa 48/16
Okoliczności										
art. 173	§ 2 k.k.	x	—	—	x	—	x	x	—	—
	§ 4 k.k.	—	x	x	x	x	x	x	x	x
Klasyfikacja czynu	przestępstwo	x	—	x	x	x	—	—	x	x
	występek	—	x	—	—	—	x	x	—	—
Naruszenie zasad ruchu drogowego	umyślne	—	—	x	—	x	x	x	x	x
	nieumyślne	x	x	—	x	—	—	—	—	—

Sygnatura wyroku	II AKa 86/12	II AKa 157/13	II AKa 231/13	II AKa 318/13	II AKa 489/14	II AKa 33/15	II AKa 355/15	II AKa 477/15	II AKa 48/16
Okoliczności									
Typ drogi	wojewódzka	krajowa	krajowa	w terenie zabudowanym	ekspresowa	krajowa	nieokreślona (anonimizacja danych)	krajowa	estakada
Zagrożenie dla mienia w znacznych rozmiarach	–	–	–	x	–	–	–	–	–
Liczba pojazdów (włącznie z pojazdami oskarżonych)	2	3	5	4	3	2	1	3	3
Zakaz prowadzenia pojazdów (lata)	2	4	5 (tylko kat. C)	x	6	dożywotni	5	10	5

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Zestawienie wszystkich analizowanych wyroków z najważniejszymi informacjami (cz. 2)

Sygnatura wyroku		II AKa 86/12	II AKa 157/13	II AKa 231/13	II AKa 318/13	II AKa 489/14	II AKa 33/15	II AKa 355/15	II AKa 477/15	II AKa 48/16
Okoliczności										
Liczba poszkodowanych, którzy	zmarli	2	1	3	3	8	–	2	3	2
	odnieśli obrażenia opisane w art. 156 § 1 pkt 2 k.k.	1	–	2	1	7	2	12	2	1
	odnieśli obrażenia opisane w art. 157 § 1 k.k.	1	3	5	–	3	6	5	4	3
	odnieśli obrażenia opisane w art. 157 § 2 k.k.	1	9	–	–	–	3	–	3	5

Tabela 2 (cd.)

Sygnatura wyroku	II AKa 86/12	II AKa 157/13	II AKa 231/13	II AKa 318/13	II AKa 489/14	II AKa 33/15	II AKa 355/15	II AKa 477/15	II AKa 48/16
Okoliczności									
Grzywna (PLN)	3600	4000	–	–	–	–	–	–	–
Nawiązka (PLN)	–	–	16 000	–	6000	–	–	–	–
Zadośćuczynienie (PLN)	–	–	–	–	–	20 000	200 000	–	–
Kara więzienia (lata)	2	2	2	2	5	4	4	2,5	2,3
W zawieszeniu (lata)	2	5	–	–	–	–	–	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Jakie przyczyny mogą powodować powstanie wydarzenia zakłócającego w sposób nagły i groźny ruch lądowy?

Na podstawie przeanalizowanych orzeczeń okolicznościami wyczerpującymi stwierdzenie „[...] wydarzenie zakłócające w sposób nagły i groźny ruch lądowy [...]”, zawarte w przytoczonej na początku uchwale SN z 28 lutego 1975 r. i odpowiadającymi tym samym na postawione przez autora pytanie pierwsze, mogą być te, które zostały wyszczególnione w tabeli 3.

Tabela 3. Przyczyny katastrof w analizowanych wyrokach

Sygnatura wyroku	Przyczyna katastrofy
II AKa 86/12	niedostosowanie prędkości
II AKa 157/13	wyprzedzanie bez uprzedniego upewnienia się o możliwości wykonania tego manewru
II AKa 231/13	niedopełnienie obowiązków polegających na sprawdzeniu pojazdu i wynikająca z ich zaniechania niesprawność techniczna układu hamulcowego
II AKa 318/13	brak właściwej obserwacji przedpola jazdy
II AKa 477/15	nieustąpienie pierwszeństwa przejazdu
II AKa 489/14	przekroczenie prędkości bezpiecznej uwzględniającej stan techniczny pojazdu
II AKa 33/15	kierowanie pod wpływem środka odurzającego, przekroczenie administracyjnie dozwolonej prędkości
II AKa 355/15	przekroczenie administracyjnie dozwolonej prędkości
II AKa 48/16	niesprawność techniczna układu hamulcowego

Źródło: opracowanie własne.

Widoczna jest w nich swego rodzaju nielinearność, a często przez to niepowtarzalność, co wskazuje, że przyczyny wskazywane przez SP nie mają charakteru enumeratywnego, a ich katalog jest sukcesywnie rozbudowywany poprzez orzeczenia. Oczywiście sama przyczyna nie stanowi przesłanki do skazania danej osoby poprzez przypisanie jej występkę lub przestępstwa określonego w art. 173 k.k., ponieważ z linii orzecznictwa można wyciągnąć następujący wniosek: „pojęcie katastrofy posiada dwuskładnikową konstrukcję, która zawiera faktyczny skutek (wywołany przyczyną) niosący zagrożenie dla dobra prawnie chronionego, jakim jest na przykład ludzkie życie”². Faktyczność skutku wskazuje, że nie może być to tylko zagrożenie potencjalne.

Czym cechuje się katastrofa w ruchu drogowym?

Wszystkie sytuacje w przeanalizowanych wyrokach cechowały się występowaniem ciągłości – zderzenia pojazdów oraz obrażenia odnoszone przez uczestników ruchu drogowego nie miały charakteru odrębnych i niepowiązanych ze sobą zdarzeń. W sprawach o spowodowanie katastrofy w ruchu istotne jest więc przede wszystkim kryterium czasu i obszaru (rozumianego jako miejsce zdarzenia). Jak kryterium obszaru nie budzi wątpliwości, tak już czasu może przysparzać problemów. Ciężko ranna ofiara może ponieść śmierć wskutek odniesionych obrażeń na miejscu lub też w szpitalu, nawet po wielu dniach, co stanowi przesłankę poszerzenia kręgu ofiar (uczynił to chociażby SA w Warszawie w wyroku z dnia 24 maja 2016 r. o sygnaturze akt II AKa 355/15). Prowadzi to do wyciągnięcia kolejnego wniosku stanowiącego odpowiedź na pytanie drugie: katastrofa w ruchu drogowym cechuje się charakterem kumulatywnym, dotyka większą liczbę osób lub mienia, przy czym użycie spójnika *lub* nie wyklucza zaistnienia dwóch okoliczności. Kumulatywność jest cechą, która odróżnia katastrofę od kolizji i wypadku, ale nie jest jej jedyną przesłanką.

Jakie cechy posiadają inne zdarzenia w ruchu drogowym, wśród których wyróżnić można kolizję oraz wypadek?

Odnosząc się do pytania trzeciego, odpowiedzialność za kolizję została sprecyzowana w kodeksie wykroczeń (dalej: k.w.):

„Art. 86 § 1. Kto na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub strefie ruchu, nie zachowując należytej ostrożności, powoduje zagrożenie bezpieczeństwa w ruchu drogowym, podlega karze grzywny.

² Podobny wniosek został przedstawiony przez SA w Lublinie w wyroku z dnia 12 września 2013 r. o sygnaturze II AKa 157/13, który stwierdził: „[...] W przypadku karalnej katastrofy mamy do czynienia z dwustopniową konstrukcją: realnym skutkiem i zagrożeniem dobra chronionego przez prawo [...]”.

§ 2. Kto dopuszcza się wykroczenia określonego w § 1, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny.

§ 3. W razie popełnienia wykroczenia określonego w § 1 przez osobę prowadzącą pojazd można orzec zakaz prowadzenia pojazdów”.

Podobnie jak było w przypadku pojęcia katastrofy w k.k., próżno szukać definicji kolizji w k.w. Pomocne może okazać się zaczerpnięcie poglądu R. Rozenka, J. Przasnyskiego, M. Gemzy, którzy wyrazili stanowisko mówiące o kolizji jako zetknięciu, uszkodzeniu pojazdu lub pojazdów w wyniku niezachowania przez kierującego bądź kierujących należytej ostrożności (Rozenek, Przasnyski, Gemza, 2015: 7). Ten krąg może zostać również rozszerzony o: potrącenie pieszego, zwierzęcia, rowerzysty, innego uczestnika ruchu czy też o inne sytuacje drogowe, które wydarzyły się na publicznej drodze, strefie zamieszkania bądź strefie ruchu. Inny, zwięzły pogląd został zawarty w Zarządzeniu nr 635 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 czerwca 2006 r. Kolizja została zdefiniowana jako:

„§ 3 pkt 2 [...] zdarzenie drogowe, które pociągnęło za sobą wyłącznie straty materialne.

Zgodnie z definicją zawartą w tym samym zarządzeniu, wypadek określany jest jako:

§ 3 pkt 1 [...] zdarzenie drogowe, które pociągnęło za sobą ofiary w ludziach, w tym także u sprawcy tego zdarzenia, bez względu na sposób zakończenia sprawy”.

Odpowiedzialność za wypadek nie została zawarta jak w poprzednim przypadku w k.w., ale w k.k.:

„Art. 177 § 1. Kto, naruszając, chociażby nieumyślnie, zasady bezpieczeństwa w ruchu lądowym, wodnym lub powietrznym, powoduje nieumyślnie wypadek, w którym inna osoba odniosła obrażenia ciała określone w art. 157 spowodowanie średniego i lekkiego uszczerbku na zdrowiu § 1, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli następstwem wypadku jest śmierć innej osoby albo ciężki uszczerbek na jej zdrowiu, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

§ 3. Jeżeli pokrzywdzonym jest wyłącznie osoba najbliższa, ściganie przestępstwa określonego w § 1 następuje na jej wniosek”.

Wspomniany w art. 177 § 1, art. 157 § 1 odnosi się do spowodowania naruszenia czynności narządów lub rozstroju zdrowia powyżej siedmiu dni.

W ocenie autora przytoczone definicje oraz dotychczasowy wywód w sposób wyczerpujący odnoszą się do pojęć pozwalających na odróżnienie tych zdarzeń drogowych od katastrofy.

Na jakich typach drogi może zdarzyć się katastrofa?

W linii orzecznictwa SP nie jest widoczne zawężenie możliwości wystąpienia katastrofy do wybranych typów drogi. Większa ich ilość wydarzyła się na drogach, na których administracyjnie dozwolona prędkość przewyższa 90 km/h, jednakże nie jest to regułą i o katastrofie można mówić również w terenie zabudowanym, gdzie prędkość ograniczona została do 50 km/h (wyrok SA we Wrocławiu z dnia 23 października 2013 r. o sygnaturze akt II AKa 318/13). Wywód ten rodzi kolejny wniosek stanowiący odpowiedź na czwarte pytanie: katastrofa w ruchu drogowym może zdarzyć się na każdym typie drogi, jednakże to okoliczności (powiązane z dwoma wcześniejszymi stwierdzeniami oraz wywodem poniżej) mogą dowieść jej wystąpienia. Autor w akapicie pierwszym niniejszego podrozdziału umyślnie użył nieprecyzyjnych słów *większa ilość*. Uczynił to też ustawodawca, stosując określenia, takie jak: *wiele osób*, *wielki rozmiar*. Tak samo postąpił SN podczas tworzenia wspomnianej uchwały (która de iure utraciła moc zasady prawnej³), pisząc: *większa liczba ludzi*, *uszkodzenie mienia w znacznych rozmiarach*. W ocenie autora kierowano się dwiema istotnymi przyczynami:

- przekazaniem kompetencji na inne podmioty – które będą miały pewnego rodzaju dowolność wykładni, jednakże musi się ona pokrywać z ich intencjami (Nowacki, Tobor, 2016: 307),
- nadaniem im ponadczasowego brzmienia – słusznie przewidując i uwzględniając intensywność zmian zachodzących w otaczającym nas świecie, które wpływają na rozbudowanie zbiorów przyczyn poprzez orzeczenia SP.

Analiza dziewięciu wyroków była niezbędna w odpowiedzi na postawione we wstępie pytania oraz część hipotezy. Aby móc odpowiedzieć na pozostałe wątpliwości, niezbędne jest przywołanie kolejnych wyroków i uchwał. Dalszy wywód autor zdecydował się rozpocząć od rozstrzygnięcia znaczenia słów: *większa ilość osób*, *wiele osób*, *większa liczba ludzi*, przyjmując, że są one swoimi synonimami bez względu na widoczne stopniowanie przymiotników. Kwestia ta była wielokrotnie przedmiotem analizy glosariuszy, a została ostatecznie rozstrzygnięta chociażby w wyroku SA w Lublinie z dnia 18 lipca 2013 r. o sygnaturze akt II AKa 117/13. Sąd ten przyjął proste i niebudzące wątpliwości stanowisko poprzez powołanie się na tom piąty *Uniwersalnego słownika języka polskiego* pod redakcją S. Dubisza i wygłoszenie następującego stwierdzenia:

„[...] W tym słowniku «wiele» oznacza wielką liczbę osób, dużą liczbę osób (str. 98). W piśmiennictwie podkreśla się, że o dużej liczbie osób można mówić w wypadku co najmniej kilkunastu. [...] to zwrot «wiele» obejmuje co najmniej 10 osób [...]”.

Jak więc grupa dziesięciu osób ma się przykładowo do wyroku SA we Wrocławiu z dnia 23 października 2013 r. o sygnaturze II AKa 318/13, gdzie liczba uczestników

³ Zob. przypis dolny 10.

wyniosła 5 osób, a poszkodowane zostały 4 osoby? Odpowiedź na to pytanie można znaleźć w wyroku SA w Lublinie z dnia 12 września 2013 r. o sygnaturze 157/13, który stwierdził:

„[...] nie oznacza, że jeżeli obrażeń ciała doznała mniejsza liczba osób niż 10, to automatycznie wyklucza zaistnienie katastrofy w ruchu lądowym. Pamiętać należy o tym, że chociaż kilka osób doznało obrażenia, to pozostałe osoby w liczbie kilkunastu uczestniczące w katastrofie zagrożone zostały realnie na taki sam skutek. Konstytutywnym elementem przestępstwa katastrofy jest przecież stworzenie realnego zagrożenia dla życia lub zdrowia wielu osób, (co najmniej 10-ciu) i zaistnienie katastrofy w rozumieniu skutku w postaci obrażeń ciała przez kilka osób”.

W odniesieniu do wspomnianego już wyroku SA we Wrocławiu najwyraźniej przyjęte zostało stanowisko, że inne osoby, nawet postronne, mogły zostać narażone na takie same obrażenia, jakie odniosły poszkodowane osoby, tym bardziej jest to prawdopodobne, że do zdarzenia doszło w bliżej nieokreślonej lokalizacji znajdującej się na obszarze terenu zabudowanego.

Ostatnimi analizowanymi przez autora pojęciami są następujące pojęcia odnoszące się do uszkodzenia mienia: *wielkie rozmiary* i *znaczne rozmiary*. Autor przyjmuje stanowisko, że pomimo pozornej tożsamer znaczeniowości określenia te nie są synonimami, a uzasadnia to obecnością pojęcia *znaczne* w innym artykule k.k.: „Art. 115 § 5 k.k. Mieniem *znacznej* wartości jest mienie, którego wartość w czasie popełnienia czynu zabronionego przekracza 200 000 złotych”.

Ustawodawca, zakończając proces legislacji kodeksu karnego obowiązującego od 1998 roku, spowodował konflikt znaczeniowy pomiędzy tymi słowami. Prowadzi to do odpowiedzi na piąte pytanie (Czy teza 12 zawarta w Uchwale SN z dnia 28 lutego 1975 r. o sygnaturze akt V KZP 2/74 utraciła swoją aktualność w czasach współczesnych?): teza 12 Uchwały SN z dnia 28 lutego 1975 r. o sygnaturze akt V KZP 2/74 utraciła częściowo swoją aktualność w czasach współczesnych ze względu na konflikt znaczeniowy słów w niej zawartych.

Pewna wzmianka definiująca *wielkie rozmiary* znajduje się w Uchwale SN z dnia 19 lutego 2003 r. o sygnaturze akt I KZP 49/02, gdzie wyrażone zostało następujące stanowisko:

„Zawarte w dyspozycji art. 163 § 1 k.k. znamię «mienie w wielkich rozmiarach» odnosi się do cech przestrzennych substancji materialnej objętej zagrożeniem – nie wyraża natomiast warunku odpowiedzialności w postaci określonej wartości tego mienia.

Wartość mienia zagrożonego sprowadzonym przez sprawcę zdarzeniem, określonym w tym przepisie – podobnie jak inne cechy indywidualizujące czyn – ma wpływ na ocenę stopnia jego społecznej szkodliwości”.

Uchwała ta odnosi się wprawdzie do art. 163 § 1 k.k., a nie do art. 173 § 1 k.k., jednakże ze względu na ich bliskość oraz występowanie w rozdziałach mówiących o bezpieczeństwie (odpowiednio: powszechnym i komunikacji) autor traktu-

je wykładnię znaczeniową słów poświęconą art. 163 § 1 k.k. na równi z zawartym w art. 173 § 1 k.k. pojęciem. Wszak legislator nie rozróżnił tych pojęć ani też nie zastosował innego.

Odnosząc się do postawionej hipotezy, iż w orzecznictwie sądów apelacyjnych wypracowane zostały kryteria pozwalające na stwierdzenie dopuszczenia się przez daną osobę występkę lub przestępstwa określonego w art. 173 § 2, § 4 Kodeksu karnego (Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.), z całą pewnością można stwierdzić, że sądy podejmowanymi przez siebie działaniami stworzyły jednolite i w miarę przejrzyste kryteria pozwalające na stwierdzenie dopuszczenia się przez daną osobę popełnienia występkę lub przestępstwa określonego w art. 173 § 2, § 4 k.k.

Autor w niniejszym opracowaniu dążył do znalezienia odpowiedzi na dość ogólne pytania, które pomimo swojej pozornej prostoty mają istotny wpływ na zakwalifikowanie danego zdarzenia do wspomnianego wielokrotnie art. 173 k.k. Ma jednocześnie świadomość, że publikacja nie wyczerpuje tej kwestii.

Bibliografia

Literatura

- Nowacki J., Tobor Z. (2016), *Wstęp do prawoznawstwa*, Wolters Kluwer SA, Warszawa.
- Rozenek R., Przasnyski J., Gemza M. (2015), *Kwalifikacja zdarzeń drogowych oraz polecenia i sygnały wydawane przez policjanta na miejscu zdarzenia drogowego*, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo.
- Zalewski W. (2009), *Populizm penalny – próba zdefiniowania zjawiska*, [w:] Z. Sienkiewicz, R. Kokot (red.), *Populizm penalny i jego przejawy w Polsce. Materiały z ogólnopolskiego Zjazdu Katedr Prawa Karnego w Szklarskiej Porębie w dniach 24–27 września 2008 r.*, Wrocław.

Ustawy

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny, Dz.U. 1932, nr 60, poz. 571 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks karny, Dz.U. 1969, nr 13, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń, Dz.U. 1971, nr 12, poz. 114 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.

Uchwały Sądu Najwyższego

- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 1975 r., sygn. akt V KZP 2/74.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1992 r., sygn. akt KwPr 5/92.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2003 r., sygn. akt I KZP 49/02.

Wyroki Sądów Apelacyjnych

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 6 września 2012 r., sygn. akt II AKa 86/12.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 18 lipca 2013 r., sygn. akt II AKa 117/13.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 12 września 2013 r., sygn. akt II AKa 157/13.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 21 sierpnia 2013 r., sygn. akt II AKa 231/13.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 23 października 2013 r., sygn. akt II AKa 318/13.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 lutego 2015 r., sygn. akt II AKa 489/14.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 r., sygn. akt 33/15.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 maja 2016 r., sygn. akt II AKa 355/15.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 grudnia 2015 r., sygn. akt II AKa 477/15.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt II AKa 48/16.

Zarządzenia

Zarządzenie Nr 635 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 czerwca 2006 r.

Summary

Definition of a road disaster in the jurisprudence of courts of appeal

This article addresses the issue of bringing about a road disaster. The author's goal is to verify the following hypothesis: "... in the case-law of the courts of appeal, criteria have been developed to allow a person to commit an offense or crime specified in art. 173 § 2, § 4 of the Penal Code (Official Gazette of 1997, No. 88, item 553, as amended) supported by five questions:

1. What are the causes of an event that disrupts traffic in a sudden and dangerous manner?
2. What are the characteristics of a road disaster?
3. What are the characteristics of other traffic events among which collision and accident can be distinguished?
4. On what types of roads can a disaster happen?
5. Has thesis 12, contained in the resolution of the Supreme Court of February 28, 1975, reference number V KZP 2/74, lost its validity in modern times?"

The exploration of these unclear issues was undertaken by an analysis of the acts and resolutions of the Supreme Court, and the rulings of the courts of appeal.

Keywords: Art. 173 of the Penal Code, road safety, road disaster

Danuta Janczewska*  <https://orcid.org/0000-0003-1013-5665>

e-mail: janczewska@republika.pl

Jerzy Janczewski**  <https://orcid.org/0000-0002-6994-2683>

e-mail: jerzyjanczewski@poczta.onet.pl

System zarządzania jakością jako element logistyki produkcji w branży spożywczej

https://doi.org/10.25312/2391-5129.32/2021_13djjj

W artykule przedstawiono wybrane problemy zarządzania jakością procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Na podstawie studium przypadku omówiono wybrane problemy i wymagania jakościowe zapewniające bezpieczeństwo produkcji w Indykpolu. Przedstawiono szczegółowe wymagania systemu HACCP dla produkcji i przetwórstwa mięsa drobiowego. Ważnymi zjawiskami w przemyśle spożywczym wpływającymi na przebieg procesu produkcyjnego są trendy w otoczeniu, takie jak zmieniające się gusta konsumentów, nowe surowce, rozwój technologii, wymagania środowiskowe. Przedstawiono wybrane mierniki jakości procesu produkcyjnego w badanym przedsiębiorstwie.

Słowa kluczowe: branża spożywcza, logistyka produkcji, jakość procesu produkcji

Wprowadzenie

W artykule przedstawiono wybrane problemy zarządzania jakością procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego. Na podstawie studium przypadku omówiono wybrane problemy i wymagania jakościowe zapewniające bezpieczeństwo produkcji w przedsiębiorstwie przetwórstwa drobiowego. Zaprezentowano również szczegółowe wymagania systemu HACCP dla produkcji i przetwórstwa

* Dr inż. Danuta Janczewska – adiunkt, Społeczna Akademia Nauk w Łodzi.

** Dr inż. Jerzy Janczewski – adiunkt w Katedrze Systemów Transportu na Wydziale Informatyki, Zarządzania i Transportu Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

mięsa drobiowego. Sformułowano następujące tezy badawcze, które poddano weryfikacji w wyniku badań:

1. Szybki rozwój branży spożywczej jest wynikiem wzrostu zapotrzebowania klientów na innowacyjne produkty spożywcze.
2. Wymagania klientów na rynku spożywczym powodują konieczność podnoszenia jakości produktów.

W celu weryfikacji tez sformułowano pytania badawcze:

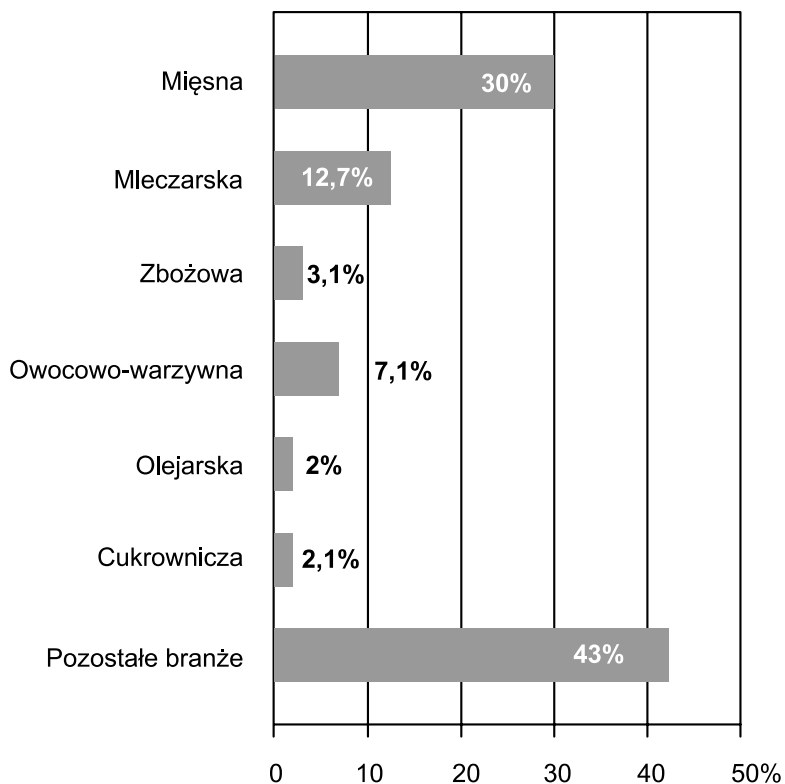
1. Jaki jest współczesny obraz branży spożywczej?
2. W jaki sposób przebiega logistyczny proces produkcji w przedsiębiorstwie w branży spożywczej?
3. Jakie wymagania systemu HACCP muszą być spełnione w procesie produkcji?
4. Jakie wskaźniki jakościowe stymulują proces produkcji w przedsiębiorstwie spożywczym?

Miejsce branży spożywczej w gospodarce

Branża spożywcza w Polsce jest jedną z najsilniejszych gałęzi krajowego przemysłu, a jej udział w unijnym sektorze spożywczym wynosi 9% (*Portal spożywczy*, <https://www.portalspozywczy.pl/raporty/0.html>). Przemysł spożywczy należy do działów przetwórstwa przemysłowego, charakteryzujących się dużym rozproszeniem i małym poziomem koncentracji oraz relatywnie niższym poziomem rozwoju technicznego.

Przemysł spożywczy w Polsce jest silnie powiązany z rynkami lokalnymi i regionalnymi. Produkty wytwarzane przez przedsiębiorstwa spożywcze charakteryzują się dużą różnorodnością asortymentową, krótkimi seriami produkcji oraz krótkimi terminami przydatności do spożycia (Szczepaniak, 2018). Wymienione cechy produkcji żywności sprzyjają prowadzeniu w tym sektorze działalności przez mikro, małe i średnie firmy. Przemysł spożywczy jest zatem działem gospodarki szczególnie predestynowanym do rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) (Szczepaniak, 2018).

Wartość dodana przemysłu spożywczego została przedstawiona w tabeli 1.



Rysunek 1. Udział poszczególnych sektorów w branży spożywczej

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1. Dynamika wartości produkcji w przemyśle spożywczym – wartość dodana brutto przemysłu spożywczego według branż (w cenach bieżących, mln zł)

Rok	2006	2010	2016
Przemysł spożywczy ogółem	25 329	32 158	42 345
Branże			
mięsna z drobiarską	4 710	6 235	8 428
rybna	633	945	1 717
ziemniaczana	426	309	582
owocowo-warzywna	2 241	2 321	3 192
olejarska	588	496	481
mleczarska z lodami	2 676	3 514	3 967
zbożowa	744	926	1 284
makaronowa	122	245	309
paszowa	1 287	1 567	2 403

Tabela 1 (cd.)

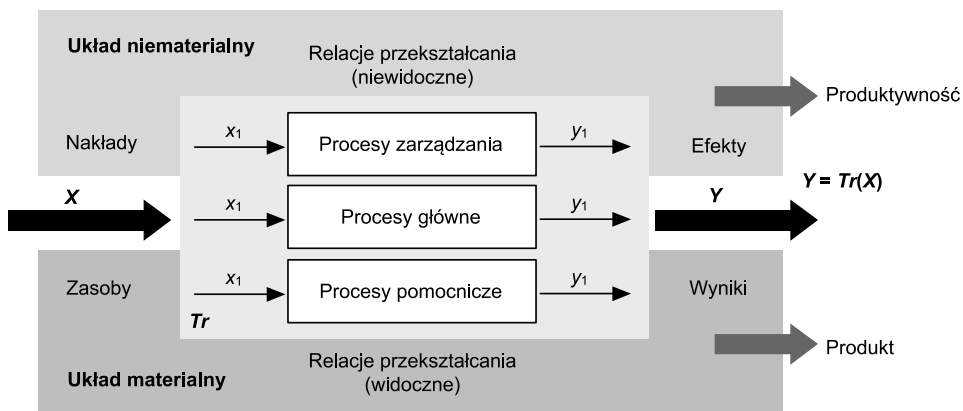
Rok	2006	2010	2016
piekarnicza	1 171	1 981	3 465
cukiernicza	2 074	2 211	3 458
koncentratów spożywczych	1 439	3 362	3 971
cukrownicza	2 036	1 579	1 893
napojów bezalkoholowych	1 060	1 632	1 726
spirytusowa	655	735	1 129
winiarska	127	183	200
piwowarska	2 567	2 791	2 563
tytoniowa	773	1 126	1 576

Źródło: Szczepaniak, 2018: 2–6.

Głównym odbiorcą polskich produktów żywnościowych od lat są kraje Unii Europejskiej, gdzie trafia około 80% eksportu. W ostatnich latach występuje proces dywersyfikacji rynków zbytu w polskim handlu rolno-spożywczym. Potencjalnymi dużymi rynkami zbytu dla polskiej żywności są między innymi: Chiny, Indie, Japonia, Korea Południowa, Hongkong, Indonezja oraz dotychczas nie w pełni doceniane przez przedsiębiorców rynki afrykańskie. Wartość produkcji globalnej wytworzonej w przemyśle spożywczym (a ściślej w dziale: produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych) przekroczyła 235 mld zł, co stanowiło 6,3% wartości produkcji globalnej w gospodarce narodowej (*Analiza rynku rolno-spożywczego w Polsce wraz z rekomendacjami produktów, które mogą być przedmiotem obrotu handlowego na Platformie Żywnościowej*, 2018).

Logistyka produkcji w przedsiębiorstwie w branży spożywczej

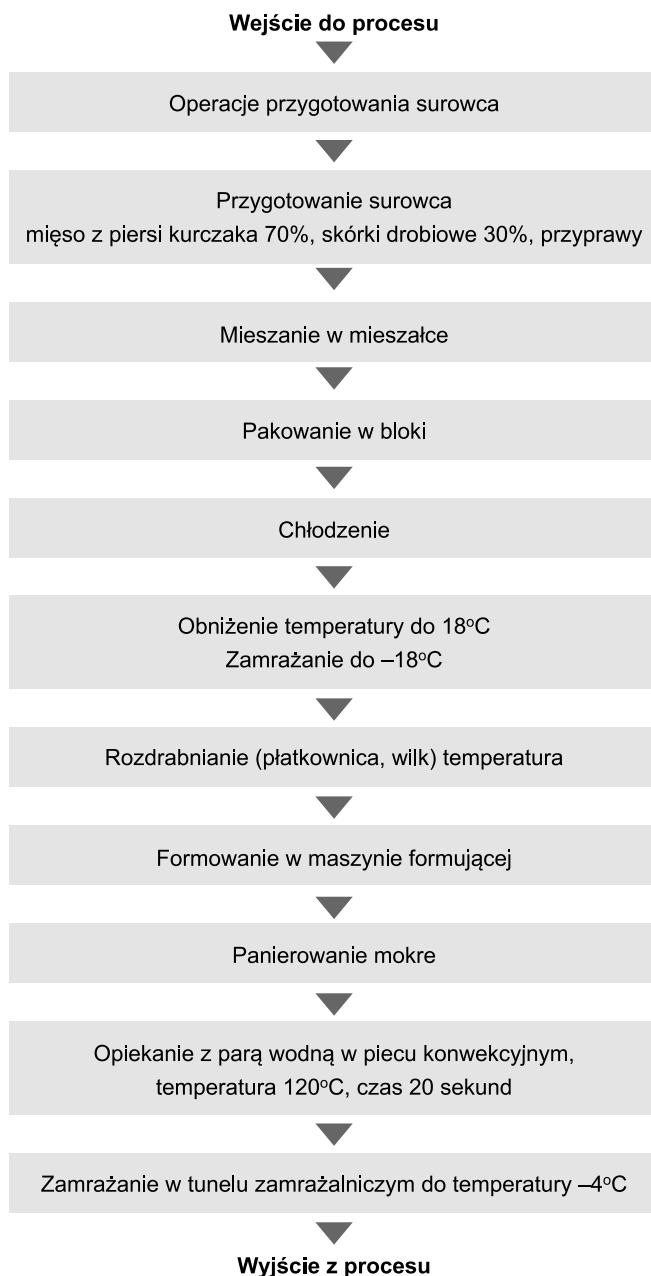
Proces produkcji w przedsiębiorstwie spożywczym może być analizowany w wielu ujęciach, w zależności od branży, rodzaju stosowanych surowców, wreszcie – technologii produkcji. Najbardziej ogólne podejście w analizie procesu produkcji daje model dwóch wzajemnie uzupełniających się układów: materialnego i niematerialnego (rys. 2).



Rysunek 2. Proces produkcji w ujęciu układu niematerialnego i materialnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Janczewska, 2016: 47.

Na system logistyczny produkcyjnego przedsiębiorstwa spożywczego składają się trzy podstawowe rodzaje podsystemów logistycznych: podsystem zaopatrzenia, produkcji oraz dystrybucji (Bosona, Gebresenbet, 2013). Logistyka zaopatrzenia obejmuje całokształt działań i operacji, których celem jest zapewnienie dopływu do przedsiębiorstwa surowców, materiałów i opakowań odpowiedniej jakości. Z punktu widzenia faz przepływu materiałów logistyka produkcji jest umiejscowiona pomiędzy logistyką zaopatrzenia a logistyką dystrybucji. Logistyka dystrybucji łączy wszystkie fizyczne procesy i strumienie występujące w sferze zbytu i sprzedaży w jeden system zarządzania, którego nadrzędnym celem jest redukcja kosztów sprzedaży przy możliwie najlepszym poziomie obsługi klienta (Dyczkowska, 2012: 20–23). Przykładowy proces produkcji wyrobów z indyka zaprezentowano na rysunku 3.



Rysunek 3. Proces produkcji nuggetsów z mięsa drobiowego – wymagania jakościowe procesu

Źródło: Smolińska, 2009: 398.

Proces produkcji został przedstawiony w postaci algorytmu zawierającego oprócz kolejnych kroków postępowania dodatkowo parametry operacji. Współcze-

sne koncepcje logistyki produkcji integrują przepływy rzeczowe oraz przepływy informacji, uwzględniają jednocześnie wymagania jakościowe na każdym etapie zarządzania produkcją (Michłowicz, 2011: 466).

Wymagania systemu HACCP w procesie produkcji

Wiele firm należących do sektora spożywczego, chcąc zagwarantować konsumentom wysoką jakość (głównie bezpieczeństwo) swoich produktów, wdraża system HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points* – system analizy zagrożeń i krytycznych punktów kontroli) (Pearce i in., 2004). Geneza tego systemu sięga lat sześćdziesiątych XX wieku, kiedy to w Stanach Zjednoczonych firma Pilsbury we współpracy z NASA i laboratorium badawczym Nautic otrzymała zlecenie przygotowania żywności dla programu kosmicznego „Apollo”. W latach 1972–1978 Federalna Administracja Leków i Żywności (FDA – Food and Drug Administration) wprowadziła w produkcji żywności obowiązek przestrzegania przez producentów zasad HACCP. Koncepcja HACCP została po raz pierwszy zaprezentowana publicznie w 1975 roku na konferencji poświęconej ochronie żywności. Zyskała akceptację ekspertów Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). W 1983 roku system HACCP został wpisany w *Codex Alimentarius*.

W styczniu 2000 roku Unia Europejska przedstawiła nową strategię dotyczącą zapewnienia właściwej jakości zdrowotnej żywności w dokumencie nazywanym *Białą Księgą* w zakresie bezpieczeństwa żywności. Najważniejszym aktem prawnym nowego systemu stało się Rozporządzenie (WE) nr 178/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z 28 stycznia 2002 r. ustanawiające ogólne zasady i wymagania prawa żywnościowego, powołujące Europejski Urząd ds. Bezpieczeństwa Żywności oraz ustanawiające procedury w zakresie bezpieczeństwa żywności. Spośród członków Unii Europejskiej tylko niektóre kraje (Dania, Holandia, Irlandia, Niemcy) opracowały normy krajowe dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa żywności i HACCP.

System ten wdraża i udoskonala wiele firm, które obrały sobie za cel oferowanie wysokiej jakości poprzez zagwarantowanie bezpieczeństwa konsumentowi. Należą do nich między innymi: Hochland, Nestlé, Danon. Stosują go także liczne firmy zajmujące się dystrybucją artykułów spożywczych oraz zaopatrzeniem lokali gastronomicznych na świecie (Verdu, Montes, 2004).

W systemie HACCP należy zidentyfikować wszystkie zasadnicze procesy, podczas których mogłoby dojść do obniżenia walorów jakościowych produktu, oraz określić warunki i środki zapobiegawcze.

Do zasadniczych procesów, które gwarantują jakość produktu spożywczego, zalicza się:

- działania marketingowe (ze szczególnym uwzględnieniem badań potrzeb i preferencji nabywców oraz przekazywania rzetelnej informacji o produktach podczas promocji),

- projektowanie (określenie założeń cech jakościowych wyrobów, procesów ich wytwarzania oraz treści informacji na opakowaniu),
- zakupy (dobór odpowiednich dostawców surowców i materiałów pomocniczych do procesów wytwarzania),
- produkcję (nadzorowanie odpowiednich warunków wytwarzania),
- kontrolę i badania (surowców, opakowań, półwyrobów i wyrobów gotowych),
- pakowanie i przechowywanie,
- warunki sprzedaży (w hurtowniach, placówkach handlu detalicznego oraz lokalach gastronomicznych),
- serwis dla konsumenta (doradztwo, edukacja konsumenta, przyjmowanie uwag i opinii),
- likwidację po wykorzystaniu (możliwość likwidacji opakowań i pozostałości produktów oraz odpadów poprodukcyjnych).

Warunkiem wstępnym wdrożenia systemu HACCP jest wprowadzenie zasad dobrej praktyki higienicznej (GHP – *Good Hygienic Practice*) i dobrej praktyki produkcyjnej (GMP – *Good Manufacturing Practice*) (Caswell, Mojduszka, 1996).

System HACCP oparty jest na siedmiu zasadach, takich jak:

1. Identyfikacja i analiza potencjalnych źródeł zagrożeń, ocena ich istotności oraz ryzyka. Podczas identyfikacji i analizy potencjalnych źródeł zagrożeń przedsiębiorstwo rozpatruje procesy znajdujące się bezpośrednio pod jego kontrolą i procesy poza bezpośrednią kontrolą. Należy ustalić, podczas których podstawowych procesów może dojść do obniżenia walorów jakościowych produktu, oraz określić warunki i środki zapobiegawcze.
2. Określenie krytycznych punktów kontrolnych. Krytycznymi punktami kontrolnymi mogą być poszczególne miejsca czy procesy, w których surowiec lub wyrób gotowy może niekorzystnie zmienić swoje cechy jakościowe.
3. Przyjęcie określonych kryteriów oceny punktów krytycznych. Przy ustalaniu wartości parametrów krytycznych, jak i ich dopuszczalnych tolerancji (takich jak temperatura, wilgotność, ciśnienie zawartość związków) można stosować różnorodne metody i techniki służące do badania zmienności procesów.
4. Wprowadzenie systemu monitorowania – kontrolowanie, sprawdzanie, czy dany proces, jego etapy, czynności w obrębie poszczególnych etapów przebiegają zgodnie z ustalonymi wymaganiami.
5. Ustalenie i podjęcie czynności korygujących i zapobiegawczych, które pozwalają na wyeliminowanie możliwych zagrożeń oraz na doskonalenie jakości procesów i produktów.
6. Przeprowadzanie weryfikacji systemu pozwala firmie porównać skuteczność zaplanowanych działań, które mają na celu zagwarantowanie jakości, z ich realizacją w rzeczywistości.
7. Dokumentowanie systemu, czyli:
 - dokumenty wewnętrzne systemu HACCP: plan HACCP, instrukcje GMP i GHP,

- dokumenty zewnętrzne systemu HACCP: ustawy i rozporządzenia odnoszące się do systemu HACCP oraz działalności produkcyjnej i handlowej zakładu,
- zapisy wewnętrzne: formularze, rejestry, karty produktów,
- zapisy zewnętrzne: świadectwa i atesty gwarantujące określone cechy jakościowe produktu.

Mierniki jakościowe procesu produkcji w przedsiębiorstwie spożywczym – badanie case study

Ustalenie mierników jakości procesów w przedsiębiorstwie należy do podstawowych zadań ewaluacji tychże procesów. Na potrzeby systemu zarządzania jakością HACCP wymagane jest, aby ustalone mierniki były powiązane z polityką jakości oraz z procesem produkcji w przedsiębiorstwie spożywczym. Przykładowe powiązania mierników z polityką jakości przedstawiono poniżej:

- związek miernika z funkcją procesu,
- związek przyczynowo-skutkowy miernika z danymi,
- możliwość reakcji na niezadowalającą ocenę procesu,
- niezależność miernika od czynników zewnętrznych,
- pełne zdefiniowanie miernika,
- wymierność wskaźników,
- możliwość interpretacji wskaźników,
- zdefiniowany okres odniesienia wskaźnika,
- porównywalność wskaźników,
- umożliwienie jednoznacznej oceny procesu,
- nieprzewidywalność wskaźnika,
- wartościowość wskaźnika.

Przykłady powiązania mierników jakościowych z polityką jakości firmy spożywczej można wskazać w Grupie Kapitałowej Indykpol. Jest ona największą w Polsce organizacją spółek drobiarskich specjalizującą się w hodowli, tuczu indyków oraz w produkcji i sprzedaży mięsa indyczego, jak również przetworów indycznych. Grupa posiada 25% udziału w krajowym rynku produkcji mięsa i przetworów indycznych. Spółka uznawana jest za największego w Europie Środkowej dostawcę produktów indycznych. Eksportuje około 40% produkcji na rynki Europy Zachodniej, Dalekiego Wschodu oraz do nowych państw członkowskich UE.

Procedury systemu HACCP (*Analiza Zagrożeń w Krytycznych Punktach Kontrolnych*) Indykpol stosuje od połowy 1999 roku. Objął nimi wszystkie sfery działalności, od produkcji żywca do dystrybucji wyrobów. Nad przestrzeganiem procedur systemu czuwa specjalnie wyodrębniony w strukturach Spółki pion do spraw jakości.

HACCP to udokumentowany system identyfikacji wszystkich zagrożeń występujących w produkcji żywności oraz środki ich eliminacji. Został utworzony w celu

zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego produktów spożywczych. Wszystkie zakłady przemysłu spożywczego oferujące swe wyroby na rynku unijnym są zobligowane do wdrożenia i przestrzegania procedur systemu.

We wszystkich przedsiębiorstwach Grupy Indykpol oprócz systemu HACCP wdrożono w 2004 roku także systemy IFS i BRC oraz system ISO 9001:2000 (Łącka, 2012).

Polityka jakości w firmie Indykpol została zadeklarowana na stronie przedsiębiorstwa <https://www.indykpol.pl/o-nas/polityka-jakosci/>.

Najwyższą jakość oraz zadowolenie klientów firma osiąga poprzez:

- projałościowe działania zarządu i dyrektorów pionów organizacyjnych,
- ciągłe badanie potrzeb rynku i poszukiwanie nowych rodzajów wyrobów spełniających oczekiwania, potrzeby i wymagania klientów krajowych i zagranicznych,
- produkowanie wyrobów o wysokiej jakości zdrowotnej w oparciu o wdrożony system HACCP i standardy Unii Europejskiej,
- ciągłe doskonalenie skuteczności zarządzania jakością,
- promowanie zasad etyki w działalności,
- odpowiedzialność wobec pracowników za higienę i warunki zatrudnienia oraz ochronę środowiska naturalnego,
- ciągły rozwój technologiczny i unowocześnianie sfery produkcyjnej w oparciu o najnowsze światowe i europejskie trendy,
- doskonalenie zawodowe kadry kierowniczej i pracowników,
- poznanie i pełną akceptacją przez pracowników polityki jakości firmy,
- dokonywanie przeglądów polityki jakości pod względem jej ciągłej przydatności.

Każdy etap produkcji podlega ścisłej, stałej kontroli. W zakładach Grupy Indykpol spełnione są najbardziej rygorystyczne wymagania dotyczące dobrostanu zwierząt i warunków sanitarno-higienicznych. Dzięki temu konsumenci mają pewność, że produkty Indykpol są zdrowe, smaczne i bezpieczne (Orkusz, 2015). Mięso i produkty z mięsa indyków i kurcząt charakteryzują się delikatnym smakiem i aromatem oraz pożądaną kruchością, co pozwala na dowolne profilowanie smakowości przygotowywanych z nich potraw i przetworów, z wykorzystaniem różnorodnych przypraw, zgodnie z wymaganiami konsumentów. W łańcuchu kontroli jakości procesu produkcji przedmiotem badań są operacje, takie jak:

- ubój,
- dzielenie mięsa,
- pakowanie mięsa,
- przetwórstwo mięsa.

Mierniki jakości procesu produkcji w firmie Indykpol dotyczą zatem każdej operacji w procesie produkcji. Obejmują one związek miernika z funkcją procesu, związek przyczynowo-skutkowy miernika z danymi oraz możliwość reakcji na nie-

zadowalającą ocenę procesu. W każdej operacji należy zdefiniować elementy decydujące o jakości. Jednym z ważniejszych czynników w systemie zarządzania jakością HACCP jest bezpieczeństwo zdrowotne mięsa drobiowego. Koncentruje się ono przede wszystkim na określeniu obecności mikroorganizmów patogennych. Ryzyko zatrucia pokarmowego związanego z konsumpcją produktów żywnościowych zależy od rodzaju i liczby mikroorganizmów chorobotwórczych, ilości produkowanych przez nie toksyn oraz podatności organizmu ludzkiego na zatrucia (Mead, Hinton, 1996). Do cech sensorycznych, określających jakość mięsa należą:

- wygląd zewnętrzny,
- barwa mięśni,
- barwa tłuszczu i skóry,
- otluszczenie,
- sińce, wylewy krwawe,
- tekstura,
- soczystość,
- smakowitość.

Dla konsumenta istotnymi wyróżnikami jakości surowego mięsa są: wygląd zewnętrzny, zapach i straty podczas obróbki termicznej, natomiast dla przetworów – tekstura, soczystość, smakowitość i barwa. Najbardziej krytycznym wyróżnikiem jakości mięsa surowego jest wygląd zewnętrzny, ponieważ konsumenci często kupują mięso, kierując się tym kryterium. Główną składową wyglądu zewnętrznego surowego mięsa jest jego barwa, która uważana jest za wskaźnik świeżości mięsa.

Podsumowanie

W artykule przedstawiono wybrane problemy zarządzania jakością procesu produkcji w przedsiębiorstwach w branży spożywczej. Na podstawie badania typu case study omówiono wybrane problemy oraz wymagania jakościowe zapewniające bezpieczeństwo produkcji w przedsiębiorstwie Indykpol. Zaprezentowano szczególne wymagania systemu HACCP dla produkcji i przetwórstwa mięsa drobiowego. Istotnymi zjawiskami w branży spożywczej wpływającymi na przebieg procesu produkcji są trendy w otoczeniu, takie jak zmieniające się upodobania konsumpcyjne klientów, nowe surowce, rozwój techniki i technologii, wymagania środowiskowe. Przedstawiono wybrane mierniki jakości dla procesu produkcji w badanym przedsiębiorstwie.

Bibliografia

- Analiza rynku rolno-spożywczego w Polsce wraz z rekomendacjami produktów, które mogą być przedmiotem obrotu handlowego na Platformie Żywnościowej* (2018), Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- Bosona T., Gebresenbet G. (2013), *Food traceability as an integral part of logistics management in food and agricultural supply chain*, „Food Control”, Vol. 33.
- Caswell J., Mojduszka E. (1996), *Using Informational Labeling to Influence the Market for Quality in Food Products*, „Working Paper”, Vol. 43.
- Dyczkowska J. (2012), *Zarządzanie procesami logistycznymi – studium przypadku*, „Zarządzanie i Finanse”, R. 10, nr 1, cz. 3.
- Janczewska D. (2016), *Logistyka produkcji w ujęciu układu materialnego i niematerialnego w przedsiębiorstwie*, „Zarządzanie logistyczne. Technologie i narzędzia, Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. XVII, z. 11, cz. III.
- Łącka I. (2012), *Integracja pionowa w przetwórstwie drobiu szansą na wzrost i rozwój firmy we współczesnej gospodarce (na przykładzie GK Indykpol S.A.)*, „Roczniki Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich”, t. 99, z. 2, http://old.wne.sggw.pl/czasopisma/pdf/RNR_2012_T99_z2.pdf [dostęp: 10.05.2021].
- Mead G.C. (red.) (2005), *Food Safety Control in the Poultry Industry*, Woodhead Publishing.
- Mead G.C., Hinton M.H. (red.) (1996), *Bacterial pathogens in raw meat and their properties*, [w:] M.H. Hinton, *Microbial Control in the Meat Industry*, University of Bristol Press.
- Michłowicz E. (2011), *Nowe zadania logistyki produkcji*, „Logistyka”, nr 2.
- Orkus A. (2015), *Czynniki kształtujące jakość mięsa drobiu grzebiącego*, „Nauki Inżynierskie i Technologie”, nr 1(16).
- Pearce R.A., Bolton D.J., Sheridan, J.J., McDowell D.A., Blair I.S., Harrington D. (2004), *Studies to determine the critical control points in pork slaughter hazard analysis and critical control point systems*, „International Journal of Food Microbiology”, Vol. 90(3).
- Polityka jakości*, Indykpol, <https://www.indykpol.pl/o-nas/polityka-jakosci/> [dostęp: 1.07.2021].
- Portal spożywczy*, <https://www.portalspozywczy.pl/raporty/0.html> [dostęp: 15.07.2021].
- Smolińska T. (2009), *Żywność*, [w:] T. Smolińska, W. Kopeć (red.), *Przetwórstwo mięsa drobiu – podstawy biologiczne i technologiczne*, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, Wrocław.
- Szczepaniak I. (2018), *Procesy koncentracji w polskim przemyśle spożywczym*, „Przemysł Spożywczy”, nr 5.

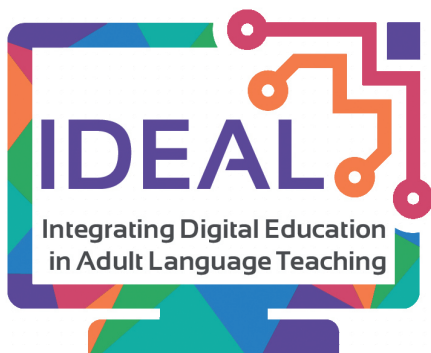
Verdu A., Montes F.J.L. (2004), *Measuring perceptions of quality in food products: The case of red wine*, „Food Quality and Preference”, Vol. 15(5).

Summary

Quality Management System as an element of production logistics in the food industry

The article presents selected problems of quality management of the production process in enterprises in the food industry. On the basis of a case study, selected problems and quality requirements ensuring production safety at Indykpol are discussed. The specific requirements of the HACCP system for the production and processing of poultry meat are presented. Important phenomena in the food industry affecting the course of the production process include trends in the environment such as changing consumer tastes of customers, new raw materials, development of technology and environmental requirements. Selected quality measures for the production process in the examined enterprise are presented.

Keywords: food industry, production logistics, quality of the production process



Integracja edukacji cyfrowej w nauczaniu języków obcych osób dorosłych

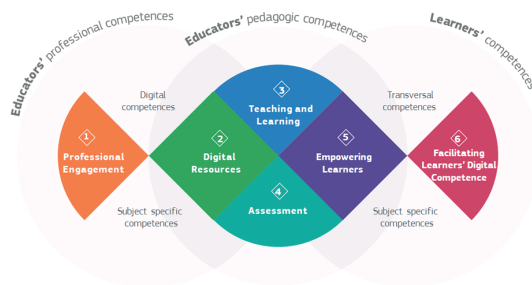
www.ideal-project.eu



@IDEAL-project

PODSTAWY

Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Edukatorów (DigCompEdu, 2017)



CELE

Podczas trwania projektu IDEAL, do 31 grudnia 2021, planowane są następujące działania:

Analiza potrzeb:

Co dokładnie oznacza bycie cyfrowo kompetentnym nauczycielem języka obcego?

Stworzenie europejskiego profilu kompetencji:

Opracowanie profilu „cyfrowo kompetentnego nauczyciela języka obcego” z wykorzystaniem deskryptorów z takich dokumentów jak:

- Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Edukatorów (DigCompEdu),
- Europejski System Opisu Kształcenia Językowego (CEFR),
- Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF).

Przygotowanie innowacyjnych materiałów dostępnych on-line (OER):

Przykłady dobrych praktyk i samouczki video, ułatwiające praktyczną naukę.

INSTYTUCJE PARTNERSKIE

Koordynator projektu:



Volkshochschule im Landkreis Cham e.V., Niemcy
www.vhs-cham.de

Partnerzy:



InnoQuality Systems, Irlandia
www.innoqualitysystems.com



SudConcept, Francja
www.sudconcept.eu



Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Polska
www.ahe.lodz.pl



Universidad de Extremadura, Hiszpania
www.unex.es



Università per Stranieri di Siena, Włochy
www.unistrasi.it



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



WYDAWNICTWO
AKADEMII HUMANISTYCZNO-EKONOMICZNEJ
W ŁODZI