NAUKA, BADANIA I DONIESIENIA NAUKOWE 2020

NAUKI HUMANISTYCZNE I SPOŁECZNE

Część I

ISBN 978-83-953882-5-5

Nauka, Badania i Doniesienia Naukowe

2020

Nauki humanistyczne i społeczne

Część I

Idea Knowledge Future

Świebodzice, 2020

Redakcja
mgr inż. Tobiasz Wysoczański

Opracowanie materiałów
dr inż. Katarzyna Dereń

ISBN 978-83-953882-5-5
ISBN (całość kolekcji) 978-83-953882-4-8

Wydawca: Idea Knowledge Future

Spis treści

Eliminowanie marnotrawstwa zgodnie z koncepcją lean management
Borecka Nicola [(1)], Jarmuł Paweł [(1)] Rabe Marcin [(1)] 6
Ocena logistycznej obsługi klienta w przedsiębiorstwie „pralnia wodnik”
Borecka Nicola [(1)], Baranowska Klaudia [(1)], Pieloch Anna [(1)], Rabe Marcin [(1)] 16
Ryzyko kredytowe w działalności bankowej
Brodzikowska Katarzyna [(1)] 26
Zdolność kredytowa klientów instytucjonalnych w ocenie banków
Brodzikowska Katarzyna [(1)] 35
Techniki ujawniania tajemnic – kontrowersyjne metody pozyskiwania zeznań
Gipsiak Barbara [(1)] 44
Świadomość konsumentów na temat zagrożeń wynikających z przemysłu tekstylnego
Głuch Magdalena [(1)] 53
Sól a jakość zdrowia – badania ankietowe na temat nawyków żywieniowych Polaków
Gralak Weronika [(1)] 64
Zmiany w wynikach innowacji Luksemburga – analiza porównawcza wyników innowacyjnych z 2011 i 2018 roku
Gralewicz Paweł [(1)] 74
Wpływ metody 5S na efektywność produkcji
Hliwa Jagoda [(1)], Janiszyn Nicola [(1)] 92
Bezwzględna kara dożywotniego pozbawienia wolności w świetle orzecznictwa europejskiego
Kaczmarczyk Jan [(1)] 102
Kryminologiczna i prawnokarna analiza zjawiska przemocy domowej ze szczególnym uwzględnieniem charakterystyki ofiary i sprawcy
Kaniewska Daria [(1)] 114
Znajomość działalności Klubu Zdobywców Korony Gór Polski wśród studentów turystyki i rekreacji w Poznaniu
Opaska Katarzyna [(1)] 123
Refleksja nad śmiercią współmałżonka jako jednym ze zdarzeń kryzysowych w okresie starości. Możliwości wsparcia ze strony środowiska
Klimczyk Karolina [(1)] 132
Magazyn jako element infrastruktury logistycznej
Kołodziejczak Pola [(1)], Struszewski Andrzej [(1)], Swatowski Damian [(1)] 141

Pierwiastek obronny nauk o kulturze fizycznej. Wzajemne oddziaływanie wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego II Rzeczypospolitej
Turza Anna [(1)] 153
Sztuczna inteligencja przyszłości: Jakimi wartościami miałaby się kierować?
Lachowski Wiktor [(1)] 168
Autoprezentacja i wystąpienia publiczne osób z niepełnosprawnością intelektualną
Kasperkiewicz-Morlewska Katarzyna [(1)] 180
Problematyka pracy intelektualnej oraz jej wpływ na wypalenie zawodowe w prawniczych grupach zawodowych
Tomanek Nicole [(1)] 189
Wpływ suplementacji colostrum bovinum na wydajność ćwiczeń oraz układ immunologiczny sportowców
Ochmańska Kinga [(1)] 203
Kwalifikacje i kompetencje zawodowe na rynku pracy
Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)] 211
Teoretyczne aspekty rozwoju lokalnego
Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)], Falkowska Katarzyna [(1)] 223
Wynagrodzenie jako główny koszt pracy
Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)], Falkowska Katarzyna [(1)] 237
Voice as manifestation of Life, or about Zygmunt Molik's method in relation to teacher's work
Ostolska Magdalena [(1)] 254
Logistyczna obsługa klienta w branży e-commerce – analiza i ocena na przykładzie przedsiębiorstwa Zara
Pieloch Anna [(1)], Baranowska Klaudia [(1)], Borecka Nicola [(1)], Rabe Marcin [(1)] 263
Czy jednostka może być podmiotem prawa międzynarodowego?
Piotrowski Maciej [(1)] 273
Procesy szkoleniowe i funkcje szkoleń w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej
Wojtasik Krystian [(1)] 283
Rozwój postrzegania projektu architektonicznego w naukach o zarządzaniu i jakości
Ziółkowska Agnieszka [(1)] 292

Eliminowanie marnotrawstwa zgodnie z koncepcją lean management

Borecka Nicola [(1)], Jarmuł Paweł [(1)] Rabe Marcin [(1)]

[1] Studenci Wydziału Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego
Borecka Nicola: nicola0@op.pl

Streszczenie
W artykule przedstawiono Lean Management (LM) jako koncepcję szczupłego zarządzania. Skuteczność działania koncepcji uwarunkowana jest poprawnym wdrożeniem i funkcjonowaniem wielu instrumentów, które składają się na ideę Lean Management. Odpowiedni dobór metod i narzędzi do działalności określonego przedsiębiorstwa, prowadzi do usprawnienia procesu produkcyjnego. Odbywa się to w oparciu o proces ciągłego doskonalenia. Optymalne wykorzystanie instrumentów zwiększa efektywność Lean Management między innymi poprzez eliminację marnotrawstwa według podziału, składającego się z siedmiu kategorii Muda. Opisane w artykule narzędzia Lean Management to: Jidoka, Andon, Poka-Yoke, Metoda 5S, Kaizen, Kanban oraz Muda. Przedstawiono również występowanie zależności pomiędzy wymienionymi instrumentami szczupłego zarządzania, a siedmioma kategoriami Muda.

Słowa kluczowe: Lean Management, Muda, ciągłe doskonalenie, eliminowanie marnotrawstwa

Elimination of waste under the lean management conception

Summary
The article presents Lean Management (LM) as a concept of lean management. The effectiveness of the concept is conditioned by the correct implementation and functioning of many instruments that make up the idea of Lean Management. Appropriate selection of methods and tools for the activity of a particular company leads to the improvement of the production process. This is based on a process of continuous improvement. Optimal use of instruments increases the efficiency of Lean Management by, among other things, eliminating waste by division, consisting of seven categories of Muda. Described in the Lean Management to: Jidoka, Andon, Poka-Yoke, 5S Method, Kaizen, Kanban and Muda. The existence of relations between these lean management instruments and the seven categories of Muda is also presented.

Keywords: Lean Management, Muda, continuous improvement, elimination of waste

1. Wstęp

Współcześnie, w dobie rozwijającego się świata technologii, dynamicznie zmieniają się także przedsiębiorstwa produkcyjne. Coraz częściej wdrażane są rozwiązania polegające na: usprawnieniu produkcji, tworzeniu wartości, rozwijaniu kapitału ludzkiego oraz zwiększeniu efektywności organizacji. Jedną z koncepcji realizującą ciągłe doskonalenie jest Lean Management, która definiowana jest, jako odchudzone myślenie, w którym dąży się do wyeliminowania wszystkich zbędnych operacji z procesu (z punktu widzenia wartości dla klienta). Należy uświadomić sobie, że istnieją czynności, które wykonujemy niepotrzebnie (Łazicki i in., 2011).

2. Lean Management jako strategia doskonalenia procesów

Lean Management (LM) jest koncepcją zarządzania, której rodowód jest bardzo mocno związany z japońską firmą Toyota. Po II wojnie światowej kraj ten był bardzo biedny i zniszczony, czego konsekwencje widoczne były także w sferze produkcji, której wielkość

wielokrotnie spadła. W takim momencie Toyota nie mogła pozwolić sobie na zmianę wyposażenia nowych modeli samochodów oraz na utrzymywanie zapasów. Czynniki te zmusiły przedsiębiorstwo do zastosowania innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania i organizacji produkcji, w efekcie, czego powstały metody i narzędzia (stosowane do dziś) istotnie redukujące koszty produkcji (Liker, 2004).

Koncepcja Lean Management ma swoje źródło w koncepcji Lean Production (Lean Manufacturing) tj. odchudzonej produkcji. Odchudzoną produkcję można, zatem rozumieć, jako takie, które stale dąży do ograniczenia zasobów potrzebnych do produkcji, m.in. tj. (Zimniewicz, 2003):

- ludzie,
- powierzchnia,
- nakłady inwestycyjne,
- czas.

Warto również dodać, że Lean Management stanowi skuteczną formę organizacji pracy, którą można stosować we wszelkich typach przedsiębiorstw bez względu na ich rodzaj czy wielkość np. w firmach jednoosobowych (Zimniewicz, 2003).

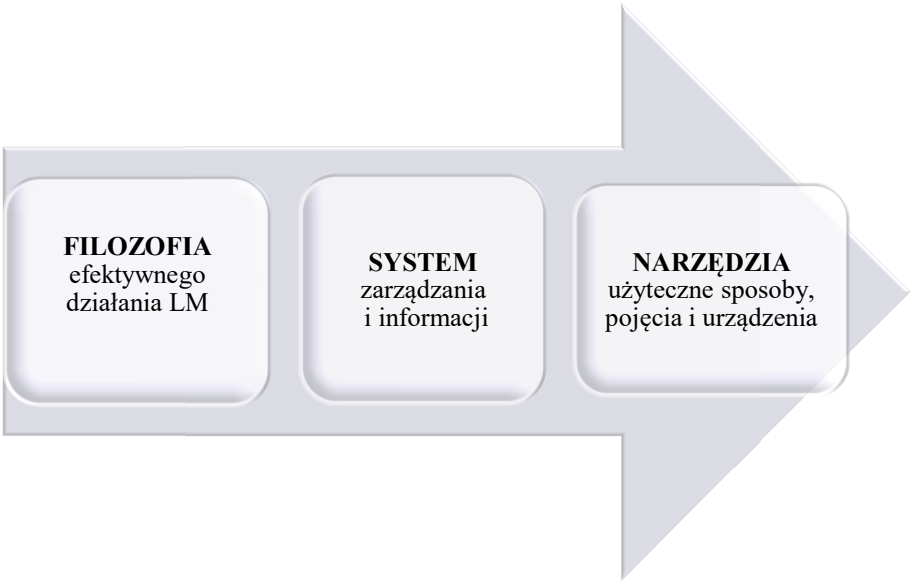
Szczupłe zarządzanie opiera się, bowiem na takiej kulturze organizacji pracy, w której wszyscy uczestnicy są zorientowani na obniżenie kosztów, podwyższenie poziomu, jakości obsługi klienta oraz skracanie cyklu dostawy.

Istota Lean Manufacturing ma swoje odniesienie w łacińskiej sentencji „*Primum non prodigere",* która w języku polskim brzmi *„Po pierwsze nie marnować"* (Antosz i in., 2018). Unikanie marnotrawstwa stało się dewizą skutecznego funkcjonowania przedsiębiorstw wdrażających odchudzone zarządzanie produkcją. Zużycie zasobów bez tworzenia wartości dla klienta jest uznawane przez szczupłe wytwarzanie za stratę (inaczej marnotrawstwo). W przeciwieństwie do podejścia tradycyjnego, Lean Management opiera swoje działanie na minimalizowaniu zapasów. Dzięki takiemu podejściu wzrasta produktywność systemu produkcyjnego oraz poziom obsługi klienta, a jakość wyrobów ulega poprawie.

W literaturze przedmiotu Lean Management jest rozpatrywane na trzech poziomach: filozofii, rozwiązań systemowych oraz narzędzi, co zostało przedstawione na rysunku 1.

Filozofia efektywnego działania Lean Management w aspekcie klienta oznacza optymalną wartość produktów bądź usług, która obejmuje: najwyższą, jakość, najniższy koszt oraz najkrótszy czas dostawy, które możliwe są do osiągnięcia w wyniku likwidowania wszelkiego rodzaju marnotrawstwa. System zarządzania i informacji polega natomiast na przestrzeganiu takich zasad jak: upoważnienie personelu, standardowe warunki pracy,

wielostanowiskowość, praca zespołowa, wizualne zarządzanie, przywództwo (nie kierownictwo), jakość u źródła, Just in Time/Pull, rachunkowość Lean oraz ciągły proces ustawicznego usprawniania organizacji. Z kolei narzędzia oraz użyteczne sposoby, pojęcia i urządzenia obejmują takie zagadnienia jak m.in.: organizacja Lean, Jidoka, Andon, Poka-Yoke, 5S, Kazein, Kanban, Hoshin Kanri czy Muda, Mura, Muri (Antosz i in., 2018).



Rys. 1. Struktura zarządzania opartego na koncepcji Lean Manufacturing
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Antosz K., Pacana A., Stadnicka D., Zielecki W. (2018) Lean Manufacturing Doskonalenie Produkcji. Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów, s. 21.

3. Charakterystyka wybranych narzędzi Lean Management

3.1 Jidoka oraz Andon

Jidoka (nazywana autonomiczną automatyzacją) jest jednym z filarów systemu produkcyjnego Toyoty (Liker, 2004). Polega na umożliwieniu zatrzymania realizacji zadań produkcyjnych w gnieździe lub linii produkcyjnej przez pracownika lub maszynę w momencie wystąpienia problemu, związanego z jakością/przepływem produkcji. Umożliwia zwiększenie efektywności realizacji produkcji poprzez eliminowanie wytwarzania wyrobów niezgodnych z założeniem oraz ograniczanie zapasów produkcji w toku. Realizacja Jidoki jest możliwa dzięki dwóm narzędziom Lean Management: Andon oraz Poka-Yoke. Pierwsze z narzędzi służy, jako wizualny system komunikacji sygnałów świetlnych i/lub dźwiękowych i może przyjmować formę sygnalizatora świetlnego (rysunek 2) lub tablicy świetlnej (rysunek 3) wskazującej miejsce, w którym powstał problem w procesie produkcyjnym. Andon umożliwia natychmiastowe reagowanie na błędy, dzięki czemu możliwe staje się efektywne wykorzystanie materiałów, komponentów czy półwyrobów w procesie produkcji (Wojakowski, 2017).

Rys. 2. Andon w formie sygnalizatora świetlnego
Źródło: https://automatykab2b.pl/prezentacje/44235-co-nowego-w-firmie-werma, stan na dzień 20.01.2020

Rys. 3. Andon w formie tablicy świetlnej
Źródło: https://tqmsoft.com/pl/produkty/system-andon-tablica-vorne-xl800, stan na dzień 20.01.2020.

Stosując system Andon, należy zwrócić szczególną uwagę na kolory, jakie pojawiają się na sygnalizatorach, gdyż każdy z nich posiada inne znaczenie:

- kolor zielony – oznacza, że proces produkcyjny przebiega prawidłowo (płynnie), bez żadnych zakłóceń,
- kolor żółty – oznacza pojawienie się problemu, który w danym momencie nie wymaga zatrzymania linii produkcyjnej, jednak wskazuje na pewne nieprawidłowości,
- kolor czerwony – oznacza natomiast wystąpienie błędu, który wymaga zatrzymania linii produkcyjnej oraz podjęcia (jeśli to możliwe) natychmiastowych działań zaradczych,
- kolor niebieski – wyrób wywołał problem na kolejnej linii (np. montażowej).

3.2 Poka-Yoke

Jest metodą zapobiegania defektów, powstających w wyniku błędów i pomyłek, popełnianych przez człowieka, których przyczyną może być np. brak koncentracji lub nieuwaga. Ponadto jest wynikiem analiz przyczyn powstawania błędów. Głównym celem uzyskanych wyników jest zrozumienie organizacji pracy oraz ograniczenie pojawienia się

błędów tak, by nie powodowały one awarii i były widoczne oraz szybko wykrywalne (Kostek, 2011). Główną zasadą w systemie Poka Yoke jest to, że za błędy nie należy winić ludzi, a tylko procesy. Przykładami takiego podejścia są między innymi: złącze elektryczne, które można podłączyć tylko w jeden sposób czy wyspecjalizowany kształt karty SIM, który zapobiega nieprawidłowemu umieszczeniu karty w telefonie lub innym urządzeniu mobilnym. Analizując proces powstawania wad produktu zwrócono uwagę, że pomiędzy pomyłką a wynikającym z niej defektem jest jeszcze jedna, potencjalna możliwość: zauważenie pomyłki i jej poprawienie. Stąd wniosek, że sposobem ograniczenia wadliwości jest stwarzanie warunków, w których błąd nie może się zdarzyć, albo będzie natychmiast widoczny. Rozwiązania Poka Yoke cechują się tym, że nie dopuszczają do powstawania błędu w procesie. To tylko jedna z ich zalet. Do innych atutów można zaliczyć:

- mniejszy nakład czasu na szkolenia pracowników,
- eliminację wielu operacji związanych z kontrolą jakości,
- odciągnięcie operatorów od powtarzalnych operacji,
- promowanie działań związanych z doskonaleniem pracy,
- zmniejszenie liczby braków,
- natychmiastowe działanie w momencie pojawienia się problemu,
- 100% kontroli w procesie.

3.3 Metoda 5S

Podstawą zidentyfikowania i zminimalizowania strat jest wdrożenie na wszystkich stanowiskach pracy metody 5S, której celem jest utrzymanie czystości, porządku oraz dobrze zorganizowanego i bezpiecznego miejsca pracy. Główną zasadą 5S jest zaangażowanie zatrudnionych pracowników do realizacji określonego celu oraz przejęcie przez nich odpowiedzialności za utrzymanie stanowiska pracy w wyznaczonym porządku. Mimo, iż nazwa 5S pochodzi z Japonii, to jest ona respektowana na całym świecie, czego dowodzi fakt, iż w różnych językach starannie określono nazwę poszczególnych kroków zaczynając od litery „S", również w Polsce. Poszczególne kroki metody 5S przedstawiono w tabeli 1 (Knosala, 2017).

Szczególna wartość metody 5S polega na prostocie działań (w tym łatwość aplikacyjna), których realizowanie daje zaskakująco pozytywne wyniki w krótkim odstępie czasu. Ponadto wpływa na satysfakcję pracowników, których jednocześnie mobilizuje do pracy zespołowej oraz zachęca do podejmowania przedsięwzięć usprawniających produkcję (Knosala, 2017).

Tab. 1. Kroki metody 5S

Nazwa kroku – polska (japońska, angielska, niemiecka)	Zakres czynności
Selekcja (Seiri, Sort, Sortieren)	Oddzielić i usunąć niepotrzebne przedmioty ze stanowiska pracy.
Systematyka (Seiton, Set in order, Systematisieren)	Doprowadzić do porządku niezbędne przedmioty tak, aby łatwo było z nich korzystać.
Sprzątanie (Seiso, Shine, Säubern)	Dokładnie sprzątać stanowisko pracy oraz utrzymywać w porządku narzędzia.
Standaryzacja (Seiketsu, Standardize, Standarisieren)	We wszystkich szczegółach dobrze zorganizować pomieszczenie oraz miejsce pracy. Określić standardy, które znajdą zastosowanie w codziennej pracy.
Samodyscyplina (Shitsuke, Sustain, Selbstdisziplin)	Utrzymać wysoki poziom dyscypliny pracy. Przeprowadzać szkolenia pracowników i wpływać na nich, aby zasady prawidłowego utrzymania stanowiska pracy przyjęli, jako rutynę.

Źródło: Kosieradzka A. (2012) *Zarządzanie produktywnością w przedsiębiorstwie.* C.H. Beck, Warszawa, s. 103.

3.4 Kaizen

Japońskie słowo Kaizen oznacza „ciągłe doskonalenie", czyli nieprzerwaną naukę pracowników i menedżerów. W myśl filozofii Kaizen, człowiek w sowim życiu, zarówno prywatnym, jak i zawodowym, powinien stale dążyć do doskonałości. Dla Japończyków koncepcja ta jest czymś oczywistym i naturalnym, dlatego też większość społeczeństwa realizuje ją zupełnie nieświadomie. Często, zatem Kaizen jest na tyle subtelny, iż bywa „prawie" niezauważalny. Ponadto Kaizen cechuje się niskim poziomem ryzyka, ponieważ menedżerowie zawsze mogą wrócić do poprzedniego stanu rzeczy, bez ponoszenia znacznych kosztów (Imai, 2018).

Aby realizować filozofię Kaizen kierownictwo musi opanować sztukę wdrażania pewnych podstawowych koncepcji i systemów (Imai, 2018):

- Kaizen i zarządzanie, czyli spełnienie przez kierownictwo dwóch podstawowych funkcji: utrzymania standardów technologicznych, zarządczych i operacyjnych, a także wzmacnianie tych standardów poprzez szkolenia oraz doskonalenia, czyli ciągłego podnoszenia standardów,
- proces a rezultat – poprawa wyników wymaga udoskonalenia procesu, brak oczekiwanych rezultatów wyznacza błąd w procesie, menedżer powinien dostrzec i naprawić te błędy,
- zastosowanie modeli PDCA[1] i SDCA[2],

[1] Cykl (planuj – wykonaj – sprawdź – działaj) oraz narzędzie gwarantujące ciągłość Kaizen w realizacji polityki utrzymywania i podnoszenia standardów.
[2] Cykl (standaryzuj – wykonaj – sprawdź – działaj) oraz narzędzie, które wykorzystuje się do stabilizacji bieżącego procesu.

– priorytetowe znaczenie jakości, która powinna być traktowana pierwszorzędnie ze względu na bardzo wysoką miarę dla klienta,
– operowanie danymi – właściwe zrozumienie i rozwiązanie problemu zależy od poprawnie przedstawionej istoty oraz zgromadzenia i przeanalizowania stosownych danych,
– traktowanie kolejnego procesu jak klienta, ponieważ każdy proces ma swojego dostawcę i konsumenta, materiał lub informacja zostaje przetworzona i udoskonalona w każdym kolejnym procesie.

3.5 Kanban

Kanban w języku japońskim oznacza kartę, dokument lub widoczny znak, zapis, który określa co i w jakiej ilości oraz terminie powinno zostać dostarczone do odbiorcy. Karty Kanban są regulatorem kolejek przedmiotów/usług, które są w trakcie oczekiwania na obsługę w określonym systemie, ograniczając czas oczekiwania każdego z nich. Tworzyć go mogą między innymi (Martyniak, 1996):

- klasyczne karty Kanban (kontenery z doczepionymi kartkami),
- etykietowane pojemniki,
- nieoznakowane pojemniki lub obszary Kanban – wyraźnie określona droga przepływu, bez konieczności stosowania kart,
- kolorowe piłki, żetony itp. – zużycie zapasu jest sygnalizowane za pomocą kolorowych wskazówek,
- elektroniczne lub ustne sygnały – zawiadomienie o zużyciu zapasu następuje przez system elektroniczny lub komunikację ustną,
- automatyczny regulator „kolejek" i czasu oczekiwania na obsługę – automatyczne zawiadomienie o zużyciu zapasu,
- sygnały świetlne lub dźwiękowe – informujące o pojawieniu się błędów podczas produkcji.

Głównym zadaniem organizacji produkcji zgodnie z Kanban jest minimalizacja kosztów poprzez eliminowanie wszelkich strat, a więc realizacja hasła „siedem zero", czyli zero braków, zero opóźnień, zero zapasów, zero kolejek, zero bezczynności, zero zbędnych operacji technologicznych i kontrolnych, zero zbędnych przemieszczeń (Martyniak, 1996).

3.6 Eliminowanie marnotrawstwa - Muda

Muda jest jednym z trzech – obok mura (nieregularność) i muri (nadmierne obciążenie pracą) – podstawowych rodzajów nieefektywnych działań w szczupłym zarządzaniu. Jest to japońskie słowo, które oznacza marnotrawstwo, czyli wszelkie działania, które nie generują wartości dodanej. Są to błędy wymagające korekty. Muda pojawia się w Gemba, czyli

w miejscu wytwarzania - gdzie dodawana jest wartość do produktu. Pomiędzy czynnościami przynoszącymi wartość istnieje zbyt wiele niepotrzebnie wykonywanych czynności. To straty zajmują większość czasu w procesie produkcyjnym. Należy, zatem szukać takich rozwiązań, by eliminować wszelkie marnotrawstwo i skupić się na czynnościach dodających wartość. Jako pierwszy zwrócił na to uwagę T. Ohno, który przeprowadził klasyfikację Muda oraz dokonał ich podziału na 7 kategorii (Imai, 2018):

- Muda w postaci nadprodukcji – w obawie o problemy wynikające z awarii urządzeń, czy powstawania odrzutów, produkowanie większej liczby wyrobów. Jest to rezultat przekraczania schematów produkcyjnych.
- Muda w postaci zapasów magazynowych – materiały, części, półprodukty i wyroby gotowe przechowywane w magazynie, które zwiększają koszty działalności operacyjnej, ze względu na zajmowane miejsce.
- Muda w postaci braków – w produkcji masowej, szybkie i zautomatyzowane maszyny mogą wytworzyć znaczną liczbę wybrakowanych wyrobów (w wyniku błędu), zanim problem zostanie usunięty.
- Muda w postaci zbędnych czynności – każdy niezwiązany bezpośrednio z generowaniem wartości ruch, wykonany przez ludzkie ciało jest bezproduktywny np. podnoszenie czy przenoszenie ciężkich przedmiotów, które można wyeliminować zmianą organizacji miejsca pracy.
- Muda w postaci błędów w procesie – brak odpowiedniej technologii powoduje powstawanie błędów w procesie produkcyjnym, czyli nieuzasadnione wydłużenie procesu przetwarzania maszynowego, nieproduktywna praca prasy czy usuwanie zadziorów.
- Muda w postaci oczekiwania – w momencie bezczynności pracownika, wstrzymania jego pracy poprzez zaburzenie równowagi linii produkcyjnej, podczas braków części, przestojów, czy obserwowania maszyny wykonującej zadanie generujące wartość dodaną.
- Muda w postaci transportu – transport jest bardzo ważnym i potrzebnym elementem, lecz nie generuje żadnej wartości dodanej, a nawet często uszkadza produkt.

Wyeliminowanie Muda ze wszystkich procesów w organizacji pozwala wzmocnić jej konkurencyjność, między innymi dzięki lepszemu wykorzystywaniu dostępnych zasobów, podniesieniu wydajności pracy oraz obniżeniu kosztów wytworzenia produktów lub usług.

Tabela 2 przedstawia występowanie zależności pomiędzy wymienionymi instrumentami szczupłego zarządzania, a siedmioma kategoriami Muda. Miejsca w tabeli oznaczone dużą literą „X” przedstawiają pozytywny wpływ stosowania danych narzędzi/metod na eliminację

marnotrawstwa. Puste pola wskazują natomiast na brak oddziaływania określonego instrumentu na dany rodzaj Muda.

Tab. 2. Zależności pomiędzy instrumentami Lean Management oraz siedmioma kategoriami Muda

narzędzia Lean / rodzaje Muda	**Jidoka**	**Andon**	**Poka-Yoke**	**5S**	**Kaizen**	**Kanban**
Nadprodukcja					**X**	**X**
Zapasy	**X**				**X**	**X**
Braki	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**
Zbędne czynności				**X**	**X**	**X**
Błędy w procesie	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**
Oczekiwanie					**X**	**X**
Transport					**X**	**X**

Źródło: Opracowanie własne.

4. Podsumowanie

Lean Management jest koncepcją wywodzącą się z japońskiego przedsiębiorstwa Toyota. Jej ważnym elementem jest zaangażowanie wszystkich pracowników oraz kierownictwa w proces ciągłego doskonalenia, który polega na eliminacji marnotrawstwa czyli Muda. Wykorzystanie takich instrumentów LM jak Jidoka, 5S, Kaizen, Kanban i wielu innych umożliwia zminimalizowanie pojawienia się pomyłek w procesie produkcyjnym, poprzez zmotywowanie pracownika do szybkiej reakcji w momencie wystąpienia błędu. Optymalizacja procesów uzyskana w wyniku eliminacji marnotrawstwa prowadzi między innymi do oszczędności (np. czasu, pieniędzy), zadowolenia z pracy oraz wzrostu wydajności i bezpieczeństwa pracy. Lean stanowi bowiem koncepcję, która oddziałuje na wszystkie obszary działalności organizacji.

5. Literatura

Antosz K., Pacana A., Stadnicka D., Zielecki W., 2018. Lean Manufacturing Doskonalenie Produkcji, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów, s. 21.

Imai Massaki, 2018. Gemba Kaizen. Zdroworozsądkowe podejście do strategii ciągłego rozwoju. MT Biznes, Warszawa, s. 37-48, s. 119-125.

Kosieradzka A., 2012. Zarządzanie produktywnością w przedsiębiorstwie. C.H. Beck, Warszawa, s. 103.

Kostek R., 2011. Wybrane Metody Zarządzania. Studies &Proceedings of Polish Association for Knowledge Management Nr 46, Wydział Inżynierii Mechanicznej Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy, Bydgoszcz, s. 173-174.

Liker J.K., 2004. Droga Toyoty. 14 zasad zarządzania wiodącej firmy produkcyjnej świata. MT Biznes, Warszawa, s. 205.

Łazicki A., Samsel D., Krużycka L., Brzeziński A., Matejczyk M., Nowacki M., Czołba M., Leszczyk-Kabacińska M., Babalska D., 2011. Systemy Zarządzania Przedsiębiorstwem. Techniki Lean Management i Kaizen. Wydawnictwo Wiedzai Praktyka, Warszawa, s. 8.

Red. Naukowa Knosala R., 2017. Inżynieria Produkcji. Kompendium wiedzy. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 117-118.

Red. Naukowa Martyniak Z., 1996. Nowoczesne Metody Zarządzania Produkcją. Wydział Zarządzania Akademii Górniczo-Hutniczej, Kraków, s. 309.

Wojakowski P., 2017. Realizacja Projektów Wdrożeniowych Systemu Andon w Zakładach Produkcyjnych. Quarterly Journal – No 2/2017 (21), s. 179-180.

Zimniewicz K., 2003. Współczesne Koncepcje i Metody Zarządzania. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 68-69.

Źródła internetowe:

https://automatykab2b.pl/prezentacje/44235-co-nowego-w-firmie-werma (stan na dzień 20.01.2020).

https://tqmsoft.com/pl/produkty/system-andon-tablica-vorne-xl800 (stan na dzień 20.01.2020).

Ocena logistycznej obsługi klienta w przedsiębiorstwie „pralnia wodnik”

Borecka Nicola [(1)], Baranowska Klaudia [(1)], Pieloch Anna [(1)], Rabe Marcin [(1)]

[1] Studentki Wydziału Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego
Borecka Nicola: nicola0@op.pl

Streszczenie
W artykule przedstawiono definicję logistycznej obsługi klienta, znaczenie jej rozwoju oraz wchodzące w jej skład elementy, czyli fazę przedtransakcyjną, transakcyjną i potransakcyjną. Została również omówiona charakterystyka opisywanego przedsiębiorstwa. Artykuł przedstawia wyniki badań przeprowadzonych przez autorów artykułu. Badania dotyczyły znaczenia logistycznej obsługi klienta. Autorzy posłużyli się metodą studium przypadku i metodą ankietową. Na przykładzie firmy usługowej (pralnia) przedstawiono znaczenie poszczególnych elementów logistycznej obsługi klienta dla klientów tej firmy. Ankieta przeprowadzona wśród klientów wykazała, że najważniejszymi elementami dla konsumentów są przede wszystkim terminowość oraz obsługa co do świadczonych przez przedsiębiorstwo usług. Średnia ocena wyników badania świadczy o wysokim standardzie logistycznej obsługi klienta. Wskazuje również na zadowolenie klientów z wykonywanej pracy, dzięki której konsumenci otrzymują produkt wysokiej jakości.

Słowa kluczowe: logistyczna obsługa klienta, usługi pralnicze, pralnia

Evaluation of the logistics customer service in the "laundry wodnik" company

Summary
The article presents the definition of logistics customer service, the importance of its development and its elements, i. e. pre-trade, transactional and post-trade phases. The characteristics of the company described were also discussed. The article presents the results of research conducted by the authors of the article. The research concerned the importance of logistical customer service. The authors used the case study and survey methods. The example of a service company (laundry) shows the importance of particular elements of logistics customer service for its customers. The customer survey showed that the most important elements for consumers are primarily timeliness and service. The average evaluation of the results of the study shows with a high standard of logistical customer service. It also indicates customer satisfaction with the work done, thanks to which consumers receive a high quality product.

Keywords: logistic customer service, laundry service, laundry

1. Wstęp

Logistyczna obsługa klienta jest bardzo ważnym elementem w funkcjonowaniu każdego przedsiębiorstwa. To, w jaki sposób firma spełni oczekiwania konsumentów, co do świadczonych produktów bądź usług będzie owocowało w przyszłości firmy. Kluczem do sukcesu jest nawiązanie długotrwałych więzi z klientem. Dzięki profesjonalnej obsłudze wraz z zachowaniem odpowiedniej, jakości produktów/usług przedsiębiorstwo będzie w stanie osiągnąć przewagę konkurencyjną.

W celu weryfikacji powyższych tez autorzy artykułu przeprowadzili badania oceny poziomu jakości świadczonych usług przez przedsiębiorstwo „Pralnia Wodnik” oraz stopnia zadowolenia jego klientów. Wyniki tych badań wskazały na najczęściej popełniane przez

firmę błędy. Badane przedsiębiorstwo prowadzi usługową i specyficzną działalność, z tego w powodu jest interesującym przypadkiem, na podstawie którego autorzy chcieli ocenić, jak właśnie ta specyfika wpływa na znaczenie logistycznej obsługi klientów i konkretnych jej elementów.

2. Pojęcie logistycznej obsługi klienta

Sprzedawca musi zaspokajać potrzeby konsumentów tak, aby spełniać ich oczekiwania, co do oferowanego produktu. W dzisiejszych czasach klienci mają do wyboru towary o podobnych parametrach technicznych czy jakościowych. W takiej sytuacji, o podjęciu decyzji zakupu towaru czy usługi przez konsumenta decyduje właściwa obsługa klienta, w tym logistyka. Logistyczna obsługa klienta to zdolność systemu logistycznego do sprawnego i efektywnego zapewnienia oczekiwanej przez klientów użyteczności miejsca oraz czasu w procesie przemieszczania produktów między sprzedającym a kupującym (Kauf, 2016).

W szerszym znaczeniu logistyczną obsługę klienta można postrzegać, jako zespół czynności związanych z dostawą i realizowaniem cyklu zamówienia. To także zapewnienie określonego poziomu jakości, standardów wykonywania jej podstawowych elementów zgodnie z życzeniami konsumentów. Logistyczna obsługa klienta to wykonywanie czynności logistycznych, mających wpływ na satysfakcję klienta po zakupie danego produktu. (Kauf, 2016).

Według Danuty Kempny (2009) najbardziej powszechne jest rozumienie logistycznej obsługi klienta jako:

- wykonywane działania w cyklu zamawiania, obejmujące przygotowywanie kluczowych informacji, dokumentacji oraz realizowanie i rozliczanie dostaw, a także kontaktowanie się z klientem, usuwanie szkód i błędów w dostawach,
- standardy, podlegające pomiarowi i ocenie, w trakcie i po wykonaniu,
- filozofii, głoszącej całkowite skupienie na kliencie i podporządkowanie się całej działalności firmy/korporacji wymogom obsługi.

Logistyczna obsługa klienta związana jest z zapewnieniem prawidłowego produktu, zgodnie z logistyczną zasadą 7W[3], która mówi o tym, iż celem logistyki jest dostarczenie: (Coyle i in., 2007)

- właściwego produktu,
- we właściwej ilości,

[3] Reguła 7R, tłumaczona na język polski jako 7W, przedstawiona przez R.D. Shapiro i J.L. Hesketta w 1985 roku.

- we właściwym stanie,
- we właściwym miejscu,
- we właściwym czasie,
- dla właściwego klienta,
- po właściwym koszcie.

Na inne aspekty związane z logistyczną obsługą klienta zwraca uwagę koncepcja: „logistyczna obsługa klienta jest rozumiana, jako zespół wymagań zapewniających klientowi oczekiwaną obsługę. Są to logistyczne czynności przynoszące klientowi satysfakcję poprzez gwarantowanie optymalnego poziomu obsługi. Logistyczna obsługa klienta jest jednym z głównych pojęć logistycznych. Jest to umiejętność tworzenia oraz zaspokajania oczekiwań i wymagań klientów" (Grzybowska, 2009).

3. Fazy logistycznej obsługi klienta

Na każdym etapie funkcjonowania przedsiębiorstwa powinna być realizowana logistyczna obsługa klienta. Jej znaczenie ciągle wzrasta i staje się czynnikiem przewagi konkurencyjnej. Składa się z trzech etapów podejmowania decyzji podczas zakupu, czyli fazy przedtransakcyjnej (gromadzenia informacji), realizacji zamówienia, czyli fazy transakcyjnej oraz serwisu posprzedażowego, czyli fazy potransakcyjnej (Rosa i in., 2017).

Faza przedtransakcyjna odnosi się do wszystkich czynności w zakresie przygotowania procesu obsługi klienta, elastycznej struktury organizacyjnej oraz opracowania zasad polityki serwisowej. Ma ona znaczący wpływ na wielkość sprzedaży wyrobów oraz kształtuje przedsiębiorstwo w pozycji na rynku. Zadaniem obsługi klienta przed dokonaniem transakcji jest przekonanie go, co do użyteczności towaru i możliwości zaspokojenia jego potrzeb. Biorąc pod uwagę zróżnicowane potrzeby i preferencje konsumentów, ważne jest sformułowanie standardów obsługi uwzględniając docelowe grupy odbiorców.

Do elementów przedtransakcyjnych zalicza się: (Kempny, 2001)

- pisemne sformułowanie polityki obsługi klienta, uwzględniające rzeczywiste potrzeby klientów, na podstawie których ustala się standardy obsługi,
- przedstawienie klientowi klarownych deklaracji obsługi, które chronią go przed nierealnymi oczekiwaniami; zawierają informacje o tym, jak kontaktować się z firmą w razie niedotrzymania zakładanego poziomu obsługi,
- strukturę organizacyjną firmy obsługującej (dostawcy), która ma na celu ułatwienie komunikacji i kooperacji między komórkami odpowiedzialnymi za wprowadzenie polityki obsługi,

- elastyczność systemu, która powinna być uwzględniona i zaplanowana w sposób zapewniający sprawną i prawidłową obsługę,
- szkolenia praktyczne i seminaria mające dopomóc klientom w doskonaleniu zarządzania zapasami, zamawianiu lub pośrednictwie.

Najistotniejsza z logistycznego punktu widzenia jest faza transakcyjna, która zawiera elementy bezpośrednio związane z przepływem produktu od producenta do konsumenta, czyli między innymi: (Kauf i in., 2016)

- niezawodność dostaw, która oznacza zdolność do zachowania wyznaczonych terminów i standardów realizacji danego zamówienia (dostawa we właściwe miejsce produktów bez jakichkolwiek uszkodzeń, poprawnie sporządzone faktury, dostarczenie ilości produktów zgodnych z zamówieniem), odzwierciedleniem niezawodności jest „terminowość, punktualność dostaw, solidność, sprawność świadczonych usług, realizacja dostaw zgodna z harmonogramem, sumienność, bezpieczeństwo dostaw gwarantowane przez przewoźnika, zdolność do udzielenia klientom pomocy technicznej, spełnienie wymagań oraz oczekiwań klientów" (Kupiec, 2010)
- informacje związane z zamówieniem, czyli dane opisujące konkretne zamówienie (np. właściwości oferowanego produktu),
- dostępność produktu, czyli posiadanie danego towaru w zapasie w momencie, gdy klient go potrzebuje lub wielkość popytu,
- cykl realizacji zamówienia, czyli poświęcony czas na zrealizowanie danego zamówienia, które zostało przekazane do klienta. Liczony od momentu przyjęcia zamówienia (przez dostawcę) do momentu przekazania produktu klientowi lub wykonania usługi,
- odsetek niezrealizowanych zamówień, ekspedycję towarów, przesunięcie między składami oraz wygodny sposób składania zamówień,
- zaspokojenie potrzeb względem czasu i niezawodności, komunikacji z klientem oraz wygody składania zamówień przy możliwie najniższych kosztach.

Faza potransakcyjna logistycznej obsługi klienta posiada wymiar bardziej marketingowy niż logistyczny. Na tym etapie przedsiębiorstwo oferuje nabywcy usługi, np. dowóz części zamiennych, które dla współczesnej działalności logistycznej są tak samo ważne oraz mają takie same znaczenie jak elementy transakcyjne (Iwińska-Knop, 2015). Jej sprawne przygotowanie gwarantuje niezakłócone dostawy części zamiennych i materiałów

zgodnie z zasadą 7W. Monitorowanie produktu w trakcie jego całego cyklu życia, pozwala wcześnie i sprawie wykryć wady i uszkodzenia. W czasach, kiedy przedsiębiorstwa konkurują ze sobą o utrzymanie klientów, czynności wchodzące w skład tej fazy, nabrały ogromnego znaczenia. Firmy starają się o utrzymanie konsumenta korzystającego z ich usług, zapewnienie im kontaktu oraz dbałości o produkt w późniejszych etapach zakupu, między innymi poprzez:

- instalację, montaż oraz modernizację,
- instrukcję,
- szkolenia dla nabywcy,
- zmiany dostosowania,
- przeglądy techniczne,
- naprawy objęte gwarancją i okresem pogwarancyjnym,
- śledzenie produktu,
- monitorowanie produktu w eksploatacji,
- przywiązywanie uwagi na skargi klientów,
- reklamację klienta, zwroty,
- zapewnienie wymiany wadliwych produktów,
- czasowe dysponowanie produktem zastępczym,
- utylizację oraz przyjęcie produktów zużytych (Sułkowski i in., s. 206).

4. Charakterystyka przedsiębiorstwa „Pralnia Wodnik”

Przedsiębiorstwo „Pralnia Wodnik” powstało 4 kwietnia 1994 roku. Zakład mieści się w Kamieniu Pomorskim (województwo zachodniopomorskie). Obecna właścicielka pracowała w nim od momentu jego założenia, aż do teraz, czyli łącznie około czterdzieści sześć lat, z czego dwadzieścia sześć jako właściciel. Dzięki wieloletniemu funkcjonowaniu na rynku, przedsiębiorstwo posiada duże doświadczenie w branży, natomiast pracownicy świetnie zaspakajają potrzeby konsumentów. Szybki rozwój przedsiębiorstwa i renoma zakładu pozwoliła na poszerzenie liczby klientów indywidualnych, pensjonatów, hoteli, restauracji, szkół, uzdrowisk czy ośrodków wczasowo-wypoczynkowych. Przedsiębiorstwo funkcjonuje całorocznie, natomiast największe przychody generuje w okresie letnim, kiedy jest najwięcej wczasowiczów nad polskim morzem (sezonowość działalności).

W ofercie usług świadczonych przez dane przedsiębiorstwo, znajdują się: [4]

- ✓ pranie: dywanów, chodników, obrusów, serwetek, koców, narzut, ubrań, zasłon, firan, bielizny pościelowej, ręczników, delikatnych tkanin, kurtek puchowych, wełnianych, garniturów, kostiumów (2, 3 częściowych), płaszczy, marynarek, żakietów, sukienek okolicznościowych (w tym sukien ślubnych), kołder, poduszek, śpiworów, koszuli, swetrów,
- ✓ czyszczenie i prasowanie odzieży, firan, zasłon itp.,
- ✓ czyszczenie chemiczne i prasowanie garniturów,
- ✓ pranie tapicerki, foteli samochodowych,
- ✓ dezynfekcja,
- ✓ pranie łóżek, kanap, sof itp. w okresie zimowym, oferowane w domu klienta, za pomocą odpowiedniego sprzętu,
- ✓ maglowanie bielizny pościelowej, obrusów, serwetek, firan, zasłon itp.,
- ✓ wypożyczenie bielizny pościelowej klientom większych obiektów,
- ✓ usługi krawieckie,
- ✓ darmowy transport zarówno brudnej jak i czystej bielizny pościelowej.

„Pralnia Wodnik" jest przedsiębiorstwem ekologicznym i przyjaznym środowisku. Łączy zalety delikatnego prania ręcznego bielizny pościelowej oraz wyjątkowo skutecznego prania chemicznego. Dysponuje odpowiednio przystosowanymi urządzeniami pralniczymi oraz naturalnymi środkami czystości. Stosowane proszki nie pozostawiają nieprzyjemnego zapachu po chemicznym czyszczeniu odzieży. Przedsiębiorstwo świadczy fachową obsługę oraz bardzo profesjonalne doradztwo. W zakładzie pracują specjalnie przeszkoleni pracownicy, którzy posiadają szeroko rozwiniętą wiedzę na temat delikatnego prania oraz właściwościach tkanin. Wiedzą, w jakich temperaturach należy prać, suszyć, maglować lub jak wywabiać drobne zabrudzenia.

5. Ocena jakości świadczonych usług przedsiębiorstwa w świetle badań pierwotnych

W przedsiębiorstwie „Pralnia Wodnik" została przeprowadzona ankieta dotycząca poziomu jakości oferowanych usług, w której głównym celem była ocena satysfakcji konsumentów ze świadczonych przez zakład pralniczy usług. Dzięki niej można było również wskazać najczęściej popełniane przez przedsiębiorstwo błędy. Grupę docelową stanowiły obsługiwane ośrodki wczasowo-wypoczynkowe, hotele, pensjonaty, restauracje, szkoły, uzdrowiska oraz klienci indywidualni. Pomiary zostały przeprowadzone w okresie letnim

[4] Materiały wewnętrzne przedsiębiorstwa

(od 20 do 31 sierpnia 2018 roku). Ankieta w wersji papierowej, składała się z dziesięciu pytań zamkniętych. Do badania przystąpiło 163 respondentów, z czego 84 osoby stanowili mężczyźni, a pozostałe 79 osób stanowiły kobiety. Liczba osób w wieku 18-25 lat wynosiła 18, w wieku 26-50 lat - 62 osoby, powyżej 51 roku życia - 83 osoby.

W pytaniu o rodzaj działalności, jaką reprezentowali respondenci, odpowiedzi kształtowały się następująco: 42 ośrodki wczasowo-wypoczynkowe, 41 klientów indywidualnych 38 hoteli, 21 pensjonatów, 10 restauracji, 7 szkół oraz 4 uzdrowiska. Ośrodki wczasowo-wypoczynkowe, pensjonaty i restauracje znajdywały się przeważnie w miejscowościach nadmorskich. Szkoły reprezentowały miejscowości takie jak: Kamień Pomorski, Dziwnów czy Pobierowo. Wszystkie cztery uzdrowiska znajdywały się na terenie Kamienia Pomorskiego, z którego również pochodzili klienci indywidualni.

W pierwszej kolejności zbadano poziom satysfakcji klientów ze świadczonych usług z uwzględnieniem podziału respondentów pod względem ich płci, co zostało przedstawione w tabeli 1.

Tab. 1. Poziom satysfakcji klientów ze świadczonych przez przedsiębiorstwo „Pralnia Wodnik" usług z uwzględnieniem podziału respondentów pod względem ich płci

Odpowiedzi przedstawione w kwestionariuszu	**Odpowiedzi kobiet (79)**	**Odpowiedzi mężczyzn (84)**	**Liczba odpowiedzi respondentów (suma odpowiedzi kobiet oraz mężczyzn)**	**Procentowy udział poziomu satysfakcji**
Tak	76	77	153	93,87
Nie	3	7	10	6,13

Źródło: opracowanie własne

Na pytanie dotyczące satysfakcji klientów ze świadczonych przez przedsiębiorstwo usług aż 153 osoby odpowiedziały „tak", zaś pozostałe 10 osób odpowiedziało „nie". Wyniki przedstawiają zależność pomiędzy odpowiedziami podzielonymi ze względu na płeć respondentów.

W dalszej kolejności zbadano przyczyny spełnienia wymagań klientów, co, do jakości oferowanych usług (tabela 2).

Według wyników badań najczęściej klienci firmy najbardziej zadowoleni byli z „terminowości", „obsługi" oraz „darmowego transportu". Natomiast to, co należałoby poprawić, a co nie spełnia wymogów klientów to „zgodność (liczby) dostarczonej z powrotem bielizny pościelowej". Wynika to z bardzo zabrudzonej i uszkodzonej bielizny pościelowej, która wymaga zastosowania odpowiednio mocniejszych środków chemicznych, po czym trafia do ponownego wyprania bądź zszycia w punkcie krawieckim. Jest to przeważnie kilka kompletów bielizny pościelowej a cała reszta jest dostarczana klientowi na czas. Te kilka kompletów bielizny pościelowej często jest dla klienta bardzo istotne w okresie letnim kiedy

to przyjeżdża najwięcej wczasowiczów nad polskie morze. Widać, więc w tym przypadku duże znaczenie specyfiki prowadzonej działalności.

Tab. 2. Przyczyny spełnienia bądź niespełnienia wymagań klientów, co do świadczonych usług z uwzględnieniem podziału respondentów pod względem ich płci

Przyczyna podjętej przez klienta decyzji	Odpowiedzi świadczące o spełnieniu wymagań klientów	Udział odpowiedzi klientów w stosunku do liczby respondentów	Odpowiedzi, w których wymagania klientów nie zostały spełnione	Udział odpowiedzi klientów w stosunku do liczby respondentów
Terminowość	132	80,98 %	27	16,56 %
Dokładność wykonania usługi	74	45,40 %	58	35,58
Obsługa	116	71,17 %	19	11,66 %
Zgodność (liczby) dostarczonej z powrotem bielizny pościelowej	61	37,42 %	102	62,58 %
Darmowy transport	103	63,19 %	14	8,59 %
Wykorzystywane środki chemiczne	89	54,60 %	0	-
Inne	11	6,75 %	17	10,43 %

Źródło: opracowanie własne

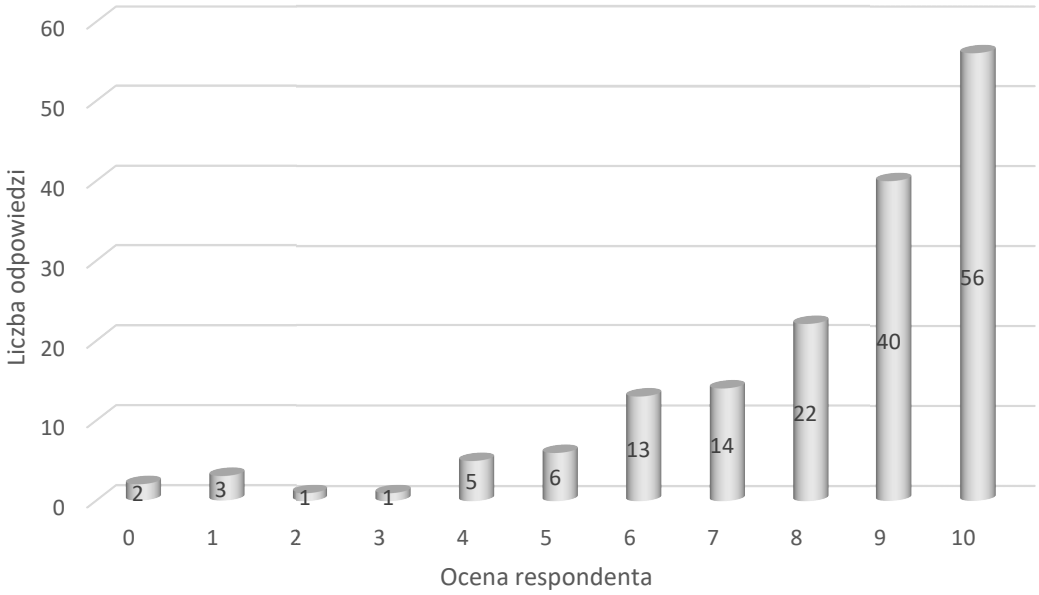
Następnym obszarem ankiety, na które odpowiedzi znajdują się w tabeli 3, było wskazanie na chęć lub niechęć korzystania ze świadczonych usług pralniczych w kolejnych okresach letnich. 124 osoby wykazały chęć nawiązania współpracy z przedsiębiorstwem w przyszłych latach, 8 osób odmówiło a 31 nie miało zdania na ten temat, co wynikało z opóźnień, jakie zostały opisane we wcześniejszym akapicie.

Tab. 3. Odpowiedzi respondentów wskazujące na chęć nawiązania współpracy z przedsiębiorstwem w przyszłych okresach letnich

Odpowiedzi	Liczba odpowiedzi respondentów	Udział odpowiedzi w stosunku do ogółu badanych
Tak	124	76,07 %
Nie	8	4,91 %
Nie mam zdania	31	19,02 %

Źródło: opracowanie własne

Ocena klientów korzystających z usług pralniczych została przedstawiona w zamieszczonym niżej rysunku 1.



Rys. 1. Ocena usług świadczonych przez przedsiębiorstwo Źródło: opracowanie własne

Skala oceny rozpoczyna się od zera do dziesięciu, gdzie zero jest najniższą oceną a dziesięć najwyższą. Dwie odpowiedzi przypadły na ocenę zero, trzy na ocenę jeden, po jednej odpowiedzi na ocenę dwa oraz trzy, pięć odpowiedzi na ocenę cztery, sześć na ocenę pięć, trzynaście na ocenę sześć, czternaście na ocenę siedem, dwadzieścia dwie na ocenę osiem, czterdzieści na ocenę dziewięć oraz pięćdziesiąt sześć głosów na ocenę dziesięć. Najwyższa ocena uzyskała największą liczbę odpowiedzi. Średnia ocen wynosi 8,16, co jest bardzo dobrym wynikiem oraz wskazuje, na wysokie prawdopodobieństwo dalszego korzystania konsumentów ze świadczonych przez przedsiębiorstwo usług. Według badań za tak wysoki wynik odpowiada terminowość świadczonych usług.

6. Zakończenie

Z przedstawionego w artykule badania wynika, iż oczekiwania konsumentów, co do świadczonych usług firmy „Pralnia Wodnik" w dużej mierze zostały spełnione przez przedsiębiorstwo. Zadecydowały o tym takie czynniki jak: terminowość usług, dobra obsługa i darmowy transport, które przyczyniły się do wysokiej oceny poziomu jakości oferowanych usług. Należy zwrócić szczególną uwagę na dostarczanie bielizny pościelowej z powrotem do klienta, ponieważ okazało się, iż ma to duży wpływ na podejmowane przez konsumentów decyzje. Głównym celem przedsiębiorstwa było dopranie bielizny pościelowej oraz jej zszycie, co okazało się dla klientów mniej kluczowym elementem. Według ich oczekiwań przedsiębiorstwo powinno dostarczyć z powrotem taką samą ilość kompletów bielizny pościelowej, jaką otrzymało przed zrealizowaniem usługi. Okres letni to czas, w którym nad

polskie morze przyjeżdża wielu turystów, a właściciele pensjonatów i hoteli chcą być na to przygotowani. Rozwiązaniem, jakie można by było zaproponować firmie „Pralnia Wodnik" to skupienie się na doprowadzeniu bielizny pościelowej do czystości w okresie zimowym, a nie letnim, kiedy klient nie może sobie pozwolić na opóźnienia zlecanej usługi. W tym celu należałoby przeprowadzić kontynuacje badań, które pozwoliłyby określić stanowisko klientów, co do zaproponowanego rozwiązania.

Podsumowując można stwierdzić, że przeprowadzone badania z jednej strony potwierdzają, przedstawiane w literaturze znaczenie logistycznej obsługi klienta dla konkurencyjności firm a z drugiej widoczny jest duży wpływ specyfiki prowadzonej działalności.

7. Literatura

Coyle J.J., E.J. Bardi, C.J. Langley, Zarządzanie logistyczne, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 52.

Grzybowska K., Podstawy logistyki, Difin, Warszawa 2009, s. 102.

Iwińska-Knop K., Logistyczna obsługa klienta jako determinanta zakupów w handlu elektronicznym, „Ekonomiczne Problemy Usług", 2015, nr 117, s.138.

Kauf S., E. Płaczek, A. Sadowski, J. Szołtysek, S. Twaróg, Vademecum logistyki, Difin, Warszawa 2016, s. 58, s. 63.

Kauf S., A. Tłuczak, Logistyczna obsługa klienta. Metody ilościowe, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2018, s. 11., s.17.

Kempny D., Logistyka, Red. Danuta Kisperska-Moroń i Stanisław Krzyżaniak, Biblioteka Logistyka, Poznań 2009, s.74., s. 304.

Kempny D., Logistyczna obsługa klienta, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 15., s. 25.

Kupiec L., Podstawy logistyki, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Białystok 2010, s. 118., s. 120.

Red. naukowa, G. Rosa, M. Jedliński, U. Chrąchol-Barczyk, Marketing usług logistycznych, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2017, s. 235.

Sułkowski Ł., P. Morawski, Obsługa klienta w procesach zarządzania logistycznego, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie", tom XV, zeszyt 5, część III, Społeczna Akademia Nauk, Wydawnictwo SAN ISSN, s. 206.

Szydełko M., Logistyczna obsługa klienta jako element kształtowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, „Logistyka", 2012, nr 5, s. 197.

Ryzyko kredytowe w działalności bankowej

Brodzikowska Katarzyna [(1)]

[1] Instytut Ekonomii i Finansów, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Katarzyna Brodzikowska: katarzyna_brodzikowska@sggw.pl

Streszczenie
Ryzyko kredytowe stanowi niewątpliwie największe zagrożenie dla stabilnego i bezpiecznego funkcjonowania banku. Banki przeznaczają około 90 % całkowitego wymogu kapitałowego, celem zabezpieczenia się przed materializacją ryzyka. Działania podejmowane przez banki, mające na celu ograniczenie ryzyka są elementem służącym utrzymaniu właściwych relacji pomiędzy poziomem zysku osiąganego z działalności kredytowej a poziomem ryzyka z nią związanego. Głównym celem artykułu, jest próba poznania czynników mających wpływ na poziom ryzyka, a także wskazanie na możliwości i formy jego ograniczania, poprzez odpowiednie i skuteczne zarządzanie. W artykule omówiono wybrane aspekty związane z możliwościami skutecznego ograniczania ryzyka kredytowego, przy szczególnym uwzględnieniu istotności dokonywania umiejętnej oceny zdolności kredytowej oraz monitoringu kredytowego. Zastosowana metodologia skupia się na studium literaturowym.

Słowa kluczowe: bank, ryzyko, działalność kredytowa, zdolność kredytowa

Credit risk in Bank's Activity

Summary
Credit risk is undoubtedly the biggest threat to the stable and secure functioning of the bank. Banks allocate about 90% of the total capital requirement to hedge against risk materialization. Actions taken by banks aimed at limiting risk are an element serving to maintain proper relations between the level of profit generated from lending activities and the level of risk associated with it. The main purpose of the article is to try to learn about the factors affecting the level of risk, as well as to indicate the possibilities and forms of its reduction, through appropriate and effective management. The article discusses selected aspects related to the possibilities of effective reduction of credit risk, with particular emphasis on the importance of skilful assessment of creditworthiness and credit monitoring. The methodology used focuses on literature study.

Keywords: bank, risk, credit activity, creditworthiness

1. Wstęp

Umiejętność zarządzania ryzykiem kredytowym, to istotne zadanie, przed którym staje kadra zarządzająca zarówno podmiotów finansowych takich jak banki czy towarzystwa leasingowe, jak i instytucji niefinansowych, które dopuszczają się odraczania terminów zapłaty należności.

Ryzyko towarzyszy wszelkim procesom gospodarczym i wiąże się z możliwością nieosiągnięcia zamierzonych celów, bądź wystąpienia niepożądanej sytuacji, której skutki mogą negatywnie wpłynąć na działalność danego podmiotu gospodarczego. Rozważając ryzyko w odniesieniu do działalności bankowej warto zaznaczyć, że może być ono ujmowane w aspekcie podejmowanych decyzji, a także zarządzania ryzykiem.

Podstawowym rodzajem ryzyka związanego z działalnością bankową jest niewątpliwie ryzyko kredytowe, które wynika ze specyfiki prowadzonej działalności, sprowadzając się do

podejmowania kontrolowanego ryzyka w celu uzyskania określonych przychodów (Matuszyk, 2004). W literaturze przedmiotu podjęcie ryzyka związanego z działalnością kredytową banku, jest często wskazywane, jako czynnik warunkujący możliwość osiągnięcia wyższych przychodów w przyszłości.

Ryzyko jest ściśle związane z kosztami, tak, więc przychody uzyskiwane z transakcji obarczonych ryzykiem powinny być na tyle wysokie, aby pokrywały te koszty, a także zapewniały zysk dla ryzykanta, tym samym umożliwiając mu rozwój. W zakresie odpowiedzialnego zarządzania ryzykiem, banki są zobowiązane do identyfikowania jego przyczyn, kontrolowania oraz monitorowania ryzyka już podjętego. W dobrym interesie banków leży dokonywanie pomiaru ryzyka i jego ocena a w efekcie odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem bankowym (Capiga i in., 2004). Dzięki umiejętnie realizowanej polityce, obejmującej wykorzystanie należytych rozwiązań redukcji poziomu ryzyka, banki mogą w realny sposób wpływać na jego poziom.

Celem artykułu jest próba poznania czynników mających wpływ na poziom ryzyka, a także wskazanie na możliwości i formy jego ograniczania, poprzez odpowiednie i skuteczne zarządzanie.

2. Istota ryzyka kredytowego

Analizując sektor bankowy, łatwo dostrzec i wyróżnić obszary związane z występowaniem określonego rodzaju ryzyka. Zgodnie z definicją Jajugi, ryzyko finansowe to zbiór różnych rodzajów ryzyka, które powodują, określone skutki dla podmiotu, który jest na nienarażony (Jajuga, 2018).

Dokonując przeglądu literatury przedmiotu z zakresu ryzyka kredytowego, możemy spotkać się z wieloma definicjami tego zjawiska, które pomimo upływu czasu nie posiada jednolitej definicji. Altman pisał, że jeśli kredyt może być definiowany, jako „nic oprócz nadziei uzyskania sumy pieniężnej w określonym czasie" to ryzyko kredytowe jest szansą, że ta nadzieja się nie spełni (Altman, 1998). Wiatr w definicji zaproponowanej przez siebie, wskazuje na aspekt straty ponoszonej przez kredytodawcę, definiując ryzyko kredytowe, jako niebezpieczeństwo, że kredytobiorca nie wypełni zobowiązań i warunków umowy, narażając tym samym kredytodawcę na powstanie straty finansowej (Wiatr, 2011). Jak wskazuje Iwanicz–Drozdowska ryzyko kredytowe to zagrożenie, że dana płatność, związana z obsługą kredytu, nie zostanie uregulowana przez klienta w określonej wysokości, we wskazanym w umowie terminie (Iwanicz-Drozdowska i in., 2008).

Różnorodność definicji ryzyka kredytowego wynika w szczególności z odmiennego podejścia autorów do tego zjawiska. W zależności od podejścia możemy wyróżnić definicje skupiające się na czynnikach takich jak:

- terminowość spłaty,
- dotrzymywanie warunków umowy,
- strat możliwych do poniesienia przez bank.

Zgodnie z definicją Komisji Nadzoru Finansowego, ryzyko kredytowe to ryzyko nieoczekiwanego niewykonania zobowiązania przez kontrahenta lub pogorszenia się zdolności kredytowej zagrażającej wykonaniu takiego zobowiązania. W ramach ryzyka kredytowego Komisja Nadzoru Finansowego wskazuje na wyróżnienie następujących obszarów (KNF, 2019):

- ryzyko koncentracji
- ryzyko kontrahenta
- ryzyko inwestycji w podmioty zależne.

Ryzyko koncentracji zakłada możliwość pogorszenia się zdolności kredytowej, co w konsekwencji stanie się zagrożeniem wykonania zobowiązania wynikającego z umowy w wyniku braku dywersyfikacji, czyli skupienia się, bądź nadmiernej ekspozycji względem pojedynczego podmiotu lub danej grupy podmiotów. Ryzyko kontrahenta to ryzyko związane z brakiem możliwością niewykonania zobowiązania przez kontrahenta, związane z wszelkimi transakcjami, w której wierzycielem jest PTE. Ostatnim rodzajem ryzyka kredytowego jest ryzyko inwestycji w podmioty zależne, które to wskazuje na niebezpieczeństwo utraty wartości zaangażowania kapitałowego oraz straty tytułem zobowiązania wsparcia określonych podmiotów zależnych.

3. Czynniki wpływające na ryzyko kredytowe

Działalność kredytowa, ze względu na towarzyszące jej ryzyko nie zawsze przynosi planowane zyski. Skutki ryzyka towarzyszącego transakcjom kredytowym mogą być zarówno negatywne jak i pozytywne. W następstwie dotrzymywania terminowości regulowania zobowiązań przez kredytobiorców banki zwiększają swoje zyski, zaś brak dotrzymania zapisów umowy kredytowej powoduje możliwość wystąpienia straty.

W literaturze dotyczącej zagadnienia ryzyka kredytowego wyróżnia się różne grupy czynników, które na nie oddziałują. Fundamentalny podział obejmuje rozróżnienie czynników mikroekonomicznych oraz makroekonomicznych. Analizując przyczyny występowania ryzyka kredytowego wyróżnimy czynniki niezależne od banku (zewnętrzne) oraz zależne od działań i decyzji podejmowanych przez banki (wewnętrzne). Grupa wewnętrznych czynników

wpływających na ryzyko kredytowe obejmuje całokształt procedur stanowiących wytyczne w procesie udzielania finansowania, takich jak: instrukcje i procedury bankowe czy elementy umowy kredytowej. Do grupy tej zaliczamy także wszelkie zaniedbania i zaniechania ze strony pracowników banku, wynikające najczęściej z zaprzestania przestrzegania obowiązujących regulacji wewnętrznych a także błędów ludzkich (Bielawska i in., 2006). Do grupy czynników niezależnych od banku należą zjawiska związane ze zmianą koniunktury gospodarczej, decyzjami polityczno–rządowymi, oraz zmianami w obszarze legislacyjnym. Równie duże znaczenie odgrywają czynniki społeczno–gospodarcze bądź sytuacje będące następstwem zdarzeń losowych.

Bardzo ważnym podziałem czynników wpływających na ryzyko kredytowe jest podział, przy uwzględnieniu kryterium źródła ryzyka, wpływającego na wartość rynkową kredytu. Do czynników tego typu zaliczamy zmianę stóp procentowych, której obniżenie ma przełożenie na wysokość marży odsetkowej, a także zmianę kursów walut, co z kolei wpływa na wartość spłacanych kredytów odnoszonych do walut obcych. Bardzo ważnym elementem jest niebezpieczeństwo wystąpienia zmiany wartości zabezpieczenia kredytowego, co w przypadku braku spłaty zobowiązania przez kredytobiorcę, nie pozwoli na odzyskanie całej kwoty należności. Nieterminowe spłaty zobowiązań są realnym zagrożeniem płynności, prowadzącym do postania luki w zapadalności składników bilansu, co wpływa negatywnie na jego wartość.

Z punktu widzenia banku, wyróżnia się szereg zależności pomiędzy ryzykiem kredytowym a określonymi czynnikami, takimi jak (Kuchciński, 2016):

- okres kredytowania – ryzyko kredytowe wzrasta proporcjonalnie do okresu kredytowania,
- czas działalności przedsiębiorstwa – podmioty działające na rynku od długiego czasu, wypracowały stabilną pozycję, co wpływa pozytywnie na poziom ryzyka związanego z kredytowaniem,
- proporcja kwoty zadłużenia do majątku posiadanego przez przedsiębiorstwo – im jest ona wyższa tym ryzyko kredytowe jest większe,
- proporcja zysku netto przedsiębiorstwa do wielkości kredytu – jest przesłanką do wnioskowania na temat zdolności do regulowania przyszłych zobowiązań.

4. Formy ograniczania ryzyka kredytowego

W celu skutecznego ograniczania ryzyka kredytowego, banki przed udzieleniem finansowania zawsze oceniają zdolność kredytową podmiotu wnioskującego o kredyt. Mówiąc o zdolności kredytowej, należy rozumieć, że jest to zdolność do spłaty zaciągniętego zobowiązania wraz z odsetkami w określonym w umowie terminie. Kredytobiorca

zobowiązany jest do przedłożenia na wyraźne żądanie banku, stosownych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia tej oceny (Ustawa Prawo bankowe, 1997).

Fundamentalnymi obszarami oceny klienta przez bank jest (Janasz, 2004):

- stan majątkowy,
- zabezpieczenia,
- jakościowa ocena klienta,
- sytuacja ekonomiczno–finansowa.

Ocena zdolności kredytowej klienta dotyczy zarówno jego bieżącej sytuacji, jak i perspektywy przyszłościowej. Zanim kredyt zostanie udzielony, bank sprawdza czy wnioskodawca posiada prawną i ekonomiczną zdolność do regulowania zobowiązań. Wiarygodność kredytowa jest możliwa do oceny z pomocą informacji otrzymanych bezpośrednio od wnioskodawcy, bądź innych instytucji. Lista dokumentów niezbędnych jest różna w zależności od formy działalności podmiotu a także rodzaju produktu, o jaki wnioskuje klient. Wśród dokumentów znajdują się: bilans, rachunek zysków i strat, dokumenty założycielskie, sprawozdanie z przepływów pieniężnych, zaświadczenia z właściwego US, ZUS, biznesplan, informacje z baz zewnętrznych takich jak BIK, KRD BIG, czy systemów wymiany informacji ZBP.

Do informacji wewnętrznych dotyczących danego klienta należą wszelkie informacje, jakie bank jest w stanie zgromadzić o kliencie na podstawie dotychczasowej współpracy. Do informacji wewnętrznych zaliczyć możemy:

- okres współpracy z bankiem,
- posiadane produkty bankowe,
- obsługa dotychczasowych zadłużeń,
- lojalność wobec banku.

Wstępna ocena zdolności kredytowej zwykła skupiać się na dwóch aspektach:

- ocenie formalnoprawnej, będącą kluczowym aspektem kompetencji do zawierania umów (w tym umów kredytowych)
-ocenie merytorycznej, która dotyczy analizy personalnej klienta, przy uwzględnieniu aspektów ekonomicznych,

Dokonując analizy personalnej, należy zwrócić uwagę na elementy związane z cechami takimi jak: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, odpowiedzialność oraz kwestie rodzinne i sytuację majątkową. Ekonomiczna ocena kredytobiorcy skupia się na ustaleniu poziomu zdolności do bieżącego oraz przyszłego regulowania zobowiązań przy jednoczesnym uwzględnieniu zabezpieczeń kredytu. Ze względu na specyfikę działalności

banków oraz koncentracji działań zyskownych wokół procesu kredytowania, bardzo istotne jest, aby banki dokonywały kompleksowej i umiejętnej oceny zdolności kredytowej.

Podstawowym elementem, który powinien zostać spełniony przed wydaniem decyzji kredytowej jest pozytywny wynik oceny zdolności kredytobiorcy. Warunek ten, nie jest konieczny do spełnienia, przy zastosowania odpowiednich zabezpieczeń kredytowych (Wiatr, 2011).

Ustalając formę zabezpieczenia kredytu, banki zwracają uwagę na:

- wysokość, rodzaj oraz okres kredytowania,
- realną możliwość egzekwowania środków finansowych z danego zabezpieczenia,
- sytuację materialną kredytobiorcy,
- poziom ryzyka towarzyszącego transakcji.

W przypadku podmiotów, posiadających krótką historię działalności na rynku, bądź będących podmiotami nowymi, dopuszcza się możliwość udzielenia kredytu po ustanowieniu zabezpieczeń szczególnych, będących ubezpieczeniem przyszłych spłat.

Analizując rodzaje zabezpieczeń kredytowych, możemy podzielić je na dwie grupy:

-zabezpieczenia osobiste, cechujące się odpowiedzialnością osobistą strony dającej zabezpieczenie,

-zabezpieczenia rzeczowe, zabezpieczenie w postaci określonych składników majątku

Forma zabezpieczeń przyjętych przez bank zależy od jego subiektywnej oceny. Zabezpieczenia kredytów są znaczącym elementem w procesie oceny zdolności kredytowej, warto jednak mieć na uwadze, że powinny być one formą dodatkowych działań zabezpieczający i niewskazane jest, aby zastępowały istotę procesu oceny zdolności kredytowej.

Elementem ograniczania ryzyka kredytowego jest niewątpliwie tworzenie rezerw na należności bankowe obciążone ryzykiem kredytowym (Jaworski i in., 2005). Ustawa Prawo bankowe obliguje banki do zawiązywania rezerwy ogólnej, mającej stanowić zabezpieczenie na wypadek zagrożenia powstaniem dodatkowego ryzyka nieprzewidzianego przez bank. Tworzenie rezerwy ogólnej ma charakter ostrożnościowy, gdyż nie jest ona przypisana do konkretnej grupy należności. Rezerwy celowe są bardzo ważnym elementem w ewidencji księgowej, gdzie podstawą jest umiejętne uchwycenie najbliższej realnej wartości należności kredytowej (Wiatr, 2011). Mówiąc o należnościach kredytowych należy mieć na uwadze całość bilansowych należności z tytułu kredytów i pożyczek, weksli, wierzytelności skupionych, zrealizowanych gwarancji czy innych należności pozabilansowych z wyłączeniem odsetek i prowizji (KNF, 2018). Łączna wartość rezerw celowych i ogólnych

powinna być wystarczająca do pokrycia szacowanych strat z tytułu kredytów związanych z portfelem kredytowym (Sowa, 2012).

Całość procesu kredytowania nie sprowadza się jedynie do oceny zdolności kredytowej, oceny poziomu ryzyka, decyzji kredytowej oraz wypłaty środków finansowych. Bardzo ważnym elementem sprzyjającym utrzymaniu właściwej struktury oraz jakości portfela kredytowego jest monitoring kredytowy. Poprzez monitoring kredytowy rozumiane jest sprawdzanie wiarygodności kredytowej po udzieleniu kredytu. Istotą monitoringu jest wczesne wykrywanie zagrożenia braku spłaty kredytu, gdyż zwiększa się wówczas szansa na podjęcie działań eliminujących bądź spowalniających niepożądane procesy (Iwanicz-Drozdowska, 2008). Konieczność monitorowania transakcji objętych ryzykiem wynika z regulacji nadrzędnych i jest uszczegóławiana w ramach wewnętrznych wytycznych. Istotną funkcją monitoringu jest dostarczanie informacji dotyczących portfela kredytowego oraz weryfikowania jego, jakości z początkowymi założeniami, a także dodatkowe zabezpieczenie, skupiające się na prewencji i eliminowaniu ewentualnych następstw ryzyka kredytowego. Efektywny monitoring skupia się na obserwacji kredytobiorców wykazujących się znacznym pogorszeniem sytuacji ekonomiczno-finansowej, wobec których stosuje się zindywidualizowany system monitoringu. Banki dokonują również okresowego monitoringu wobec klientów pozostających na niezmiennej pozycji względem pierwotnego wyniku oceny zdolności kredytowej.

Monitorowanie klientów sprowadza się do: kontroli celowości wykorzystania kredytu bądź kolejnych transzy kredytu, obsługi zobowiązania, analiza przepływów na rachunku bankowym, oraz weryfikacji wartości ustanowionych zabezpieczeń. Umiejętnie przeprowadzony monitoring dostarcza wielu cennych informacji, będących podstawą do podejmowania stosownych działań mających na celu ochronę interesu banku (Grzywacz, 2006).

5. Zakończenie

Kredyt bankowy to niewątpliwe najpopularniejsze zewnętrzne źródło finansowania, będące niejednokrotnie jedyną możliwości zaspokojenia potrzeb finansowych. Dzięki finansowaniu zewnętrznemu podmioty indywidualne jak i instytucjonalne są w stanie zwiększyć nakłady na dane przedsięwzięcie lub działalność ponad osiągalny dla nich poziom finansowy.

Działalność banków jest ściśle powiązana z ryzykiem kredytowym, co wynika ze specyfiki ich działalności oraz osiąganiu zysków głównie z transakcji kredytowych. Aby ograniczyć ryzyko banki dokonują starannej i sumiennej analizy potencjalnego kredytobiorcy,

przy szczególnym uwzględnieniu danych ekonomiczno-finansowych. Kluczem do odpowiednio przeprowadzonych działań ograniczających ryzyko jest przestrzeganie nadrzędnych przepisów oraz wewnętrznych procedur bankowych przy zachowaniu sumienności wykonywania powierzonych zadań przez pracowników banku.

Proces zarządzania ryzykiem obejmuje całokształt procesów nadzorczych oraz kontrolnych zachodzących w banku. Jednostki utworzone do celów kontrolnych i nadzorczych mają za zadanie dbać o całokształt zarządzania ryzykiem ze szczególną dbałością o dostosowanie się do norm ostrożnościowych oraz przestrzeganie zapisów prawa regulujących limity.

Przez wzgląd na specyfikę działalności banków, są one zmuszone do nieustannej kontroli, monitorowania oraz obserwacji potencjalnego źródła zagrożenia. Podejmowanie przez bank nierozważnych decyzji może prowadzić do utraty środków finansowych, co w efekcie przyczynia się do pogorszenia jego sytuacji finansowej.

6. Literatura

Bazylejski Komitet ds. Nadzoru Bankowego, Zasady dobrej praktyki bankowej w zakresie księgowania i udostępniania informacji o kredytach, Bazylea 1999.

Bielawska A., Bera A., Wybrane aspekty zarządzania ryzykiem kredytowym, Acta Universitatis, Folia Oeconomica nr 197, 2006.

Capiga M., Ogrodnik H., Ryzyko w działalności przedsiębiorstwa, banku i zakładu ubezpieczeń, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice, 2007.

Cauette J., Altman E., Narayanan P., Managing Credit Risk – The Next Great Financial Challenge, New York, 1998.

Grzywacz J., Podstawy bankowości: system bankowy, kredyty i rozliczenia, ryzyko i ocena banku, marketing, Difin, Warszawa, 2006.

Iwanicz Drozdowska M., Jaworski W.L., Zawadzka Z., Bankowość. Instytucje, operacje, zarządzanie, Poltext. Warszawa, 2017.

Iwanicz-Drozdowska M., Jaworski W.L., Zawadzka Z., Bankowość zagadnienia podstawowe, Poltext, Warszawa, 2010.

Jajuga K., Zarządzanie ryzykiem, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2018.

Janasz K., Metody oceny ryzyka kredytowego w systemie bankowym w Polsce: stan obecny i kierunki zmian, Przegląd Organizacji nr 12, 2004.

Jaworski W.L., Zawadzka Z., Bankowość. Podręcznik akademicki, Poltext, Warszawa, 2005.

Komisja Nadzoru Finansowego, Metodyka badania i oceny nadzorczej banków komercyjnych, zrzeszających oraz spółdzielczych, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, 2018.

Kuchciński A., Ryzyko kredytowe w działalności banku, Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula, Warszawa, 2016.

Matuszyk A., Credit scoring. Metoda zarządzania ryzykiem kredytowym, CeDeWu, Warszawa, 2004.

Sowa B., Sposoby ograniczania indywidualnego ryzyka bankowego – analiza wybranych aspektów, Zeszyty Naukowe SGGW – Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej, Warszawa, 2012.

Ustawa Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. [Dz.U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665

Warszawa, 2011.

WIATR M.S., Zarządzanie indywidualnym ryzykiem kredytowym. Elementy systemu, SGH, z późn. zm.).

Zaleska M., Współczesna bankowość, Difin, Warszawa, 2007.

Zdolność kredytowa klientów instytucjonalnych w ocenie banków

Brodzikowska Katarzyna [(1)]

[1] Instytut Ekonomii i Finansów, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Katarzyna Brodzikowska: katarzyna_brodzikowska@sggw.pl

Streszczenie
Działalność kredytowa banków jest nierozłącznie powiązana z ryzykiem, które jej towarzyszy. W kontekście działalności banków przedstawia się, jako możliwość zaprzestania spłacania rat oraz regulowania jakichkolwiek zobowiązań klientów wobec banku. Elementem, który służyć ma zmniejszeniu ryzyka kredytowego do poziomu akceptowalnego przez bank, jest system oceny zdolności kredytowej. Polega on na odpowiednim doborze zasad i reguł, a także wypracowaniu określonych metod stosowanych podczas oceny kredytobiorców. Istnieje szeroki zakres doboru metodyki oceny zdolności kredytowej zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla klientów indywidualnych. Głównym celem artykułu, jest próba wskazania istoty systemu oceny zdolności kredytowej klientów instytucjonalnych w kontekście działalności kredytowej prowadzonej przez banki. W artykule omówiono wybrane aspekty związane z procesem kredytowania, przy szczególnym uwzględnieniu elementów zdolności kredytowej. Zastosowana metodologia skupia się na studium literaturowym.

Słowa kluczowe: bank, zdolność kredytowa, klient instytucjonalny, ryzyko kredytowe

Institutional clients creditworthiness in the opinion of banks

Summary
Bank lending activities are inseparably linked to the risk that accompanies each banking operation. In the context of banks' operations, it presents itself as an option to stop paying installments and to settle any customer obligations towards the bank. The element that is to reduce credit risk to a level acceptable to the bank is the creditworthiness assessment system. It involves the appropriate selection of rules and rules, as well as the development of specific methods used when assessing borrowers. There is a wide range of methodology for assessing creditworthiness for both enterprises and individual clients. The main purpose of the article is to try to indicate the essence of the system of assessing the creditworthiness of institutional clients in the context of lending activities conducted by banks. The article discusses selected aspects related to the credit process, with particular emphasis on creditworthiness elements. The methodology used focuses on literature study.

Keywords: bank, creditworthiness, institutional client, credit risk

1. Wstęp

W przeważającej części swojej działalności bank pełni rolę kredytodawcy. Zarówno działania kredytowe, jak i inne pełnione przez bank zadania są nieoderwalnie powiązane z ryzykiem niepowodzenia. W celu zminimalizowania ryzyka związanego z udzielaniem kredytów, banki stosują system oceny zdolności kredytowej, która ma pełnić rolę zabezpieczenia i stać się jednym z elementów należących do systemu zarządzania ryzykiem.

Badanie wiarygodności kredytowej jest podstawowym warunkiem wydania decyzji, która bezpośrednio wpłynie na przyznanie kredytu, bądź odmowę jego przyznania. Pod pojęciem zdolności kredytowej rozumie się, zdolność podmiotu ubiegającego się o przyznanie kredytu, do spłaty jego kwoty wraz z odsetkami i innymi koniecznymi opłatami, w określonych w umowie terminach. Pozytywna ocena zdolności kredytowej przesądza o przyznaniu kredytu, przeciętna pozwala na jego udzielenie pod warunkiem pewnych

zabezpieczeń w razie braku spłaty, natomiast zła stanowi informację dla banku o zbyt wysokim ryzyku, jakie będzie towarzyszyło danej transakcji.

Istnieje wiele metod pozwalających na ocenę wiarygodności zarówno klienta indywidualnego, jak i przedsiębiorstw. Każdy z banków działających na rynku posiada wewnętrzne procedury i uwarunkowania, które ją kształtują.

System oceny zdolności kredytowej – jak każdy z systemów zarządzania ryzykiem – raz na jakiś czas, powinien być oceniony pod kątem jego skuteczności, co pozwoli na jego udoskonalanie i dopracowywanie, a także stosowną aktualizację

2. Istota działalności kredytowej

Proces kredytowania jest operacją wieloetapową i złożoną, a czasem również bardzo pracochłonną. Zalicza się do niego tworzenie oferty kredytowej, ustalanie warunków kredytu oraz późniejsze etapy. Rozróżnia się wiele rodzajów i form kredytów. W zależności od rodzaju kredytu, przygotowanie oferty oraz działania kredytodawcy są mniej bądź bardziej złożone. Najwięcej uwagi wymagają kredyty inwestycyjne, ponieważ w tym przypadku mają one przynieść określone efekty, oraz prowadzić do realizacji założonych celów.

Obecnie, potencjalny kredytobiorca ma do wyboru oferty wielu banków, które różnią się między sobą warunkami. Działania klienta skłaniają się do wyboru oferty najdogodniejszej dla siebie (Iwanicz-Drozdowska i in., 2013).

Jako warunki kredytu rozumie się wyszczególnione elementy, które zawarte zostają w umowie między bankiem a kredytobiorcą i tworzą ofertę danego kredytu. Pierwszym z takich elementów jest cena kredytu. Na cenę kredytu składają się odsetki, naliczone od wykorzystanej kwoty kredytu, opłaty i prowizje, odsetki od sumy, która nie została wykorzystana przez kredytobiorcę, ale została zabezpieczona przez bank do jego dyspozycji, a także koszty ubezpieczenia. Elementami uzupełniającymi pozostają okres kredytowania, a także informacja o karencji. Ważnym warunkiem otrzymania akceptacji wniosku jest także spełnianie wymagań wstępnych, do jakich możemy zaliczyć posiadanie stałych dochodów na odpowiednim poziomie, stałego miejsca zamieszkania, a także ustanowienie stosownych zabezpieczeń oraz wkład w postaci środków własnych kredytobiorcy.

Cena kredytu jest ustalana przez bank depozytowo-kredytowy, w sposób samodzielny i niezależny. Wyznacznikiem, są własne oceny oraz kalkulacje banku, które uwzględniają adekwatne czynniki zewnętrzne.

Naturalnym celem banku jest uatrakcyjnienie kredytu w oczach przedsiębiorców, w taki sposób, aby koszty ponoszone za kredyt były bezwarunkowo mniejsze od osiąganych poprzez kredytowanie inwestycji zysków. Oprocentowanie kredytów jest przeważnie zbliżone do

oprocentowania w innych bankach i różni się nieznacznie, jednak pozostaje ono czynnikiem konkurencyjności (Bartkowski, 2010).

Kształtowanie się poziomu cen kredytów, jest ważnym elementem strategii banku. Odgrywa znaczącą rolę w procesie kształtowania kierunku działań i celów, jakie zamierza osiągnąć bank. Zamiar zwiększenia udziału w obsłudze rynku i podjęcie strategii ofensywnej spowoduje zwiększenie liczby potencjalnych klientów oraz kwoty udzielanych kredytów. Prowadzenie takich działań jest w dużym stopniu zależne od oferty podmiotów konkurencyjnych, czyli od wysokości oprocentowania proponowanego przez inne banki.

Cena kredytu jest ustalana w obiektywny sposób, wynika z niezależnych kalkulacji i nie powinna być zmieniana w dowolny sposób. Ustanowienie zbyt niskiej ceny mogłoby prowadzić w skutkach do niepokrycia ogólnych kosztów oraz braku zysków. Z drugiej jednak strony, za wysoka cena – większa niż wskazują na to obiektywne kalkulacje – nie byłaby atrakcyjna dla klientów i poczyniłaby mniejszy popyt na dany produkt (Kosiński i in., 2011).

Dla potencjalnego klienta banku, wyznacznikiem atrakcyjności oferty nie jest jedynie wysokość oprocentowania kredytu oferowana przez bank. Sztandarowe czynniki, które podnoszą atrakcyjność oferty to również łatwość dostępu do danego produktu bankowego, jakim w tym przypadku jest kredyt. Taka zasada sprawdza się na przykład przy zaciąganiu kredytów ratalnych związanych z zakupem dóbr konsumpcyjnych charakteryzujących się trwałym użytkiem (Ryżewska, 2002).

W gestii banku leży także możliwość ograniczenia wymagań formalnych, które dotyczą między innymi wysokości osiąganych przez kredytobiorcę dochodów. Sytuacja ta mogłaby prowadzić do zwiększenia ryzyka związanego z udzielaniem kredytów i powodować coraz większą ilość osób, które nie wywiązałyby się z zobowiązań. Jeśli jednak odpowiednio dobrane zostanie oprocentowanie takiego kredytu, wówczas możliwa jest sytuacja, że dość wysokie wpływy od klientów przyczynią się do powstania korzystnego efektu takiego działania (Jaworski i in., 2003).

Każdy bank, w zależności od rodzaju prowadzonej, polityki zakłada bardziej powolny i ostrożny wzrost obrotów, zwiększenie bezpieczeństwa operacji dokonywanych przy jego udziale, bądź też nagłe przyspieszenie rozwoju działalności, a także efektywne opanowywanie coraz większej części rynku. Bank oceniając własne możliwości, sytuację ekonomiczną i finansową, wybiera taki czy inny rodzaj prowadzonej polityki. Poprzez zmianę zasad dotyczących udzielania kredytów, a zwłaszcza złagodzenie wymagań, jakie są stawiane potencjalnym kredytobiorcom, poszerza się krąg klientów a także zwiększa popyt na kredyty.

W skutek tego, jednostki słabsze finansowo mają szansę dostać kredyt, co niestety zwiększa ryzyko kredytowe banku.

W ocenie organów nadzoru finansowego, banki, które działają na tym samym rynku mają silnie zróżnicowany poziom podejmowanego ryzyka. Bywają przypadki, gdzie należy powiedzieć z pełną odpowiedzialnością, iż poziom ryzyka jest zbyt wysoki, i stwarza groźbę utraty płynności finansowej banku, co w konsekwencji prowadzi do niewypłacalności.

3. Ocena zdolności kredytowej klientów instytucjonalnych

Przedsiębiorstwa są na ogół niejednorodną grupą potencjalnych kredytobiorców. Zauważalne są między nimi różnice wynikające z poziomu rozwoju ich działalności, związane pośrednio z rozmiarem oraz rodzajem prowadzonej działalności, wielkością kapitału, a także wysokością i przeznaczeniem zaciąganych kredytów. Wyróżnione czynniki w bardzo istotny sposób wpływają na wyniki analizy, która musi zostać wykonana przez bank w celu zweryfikowania zdolności kredytowej potencjalnego kredytobiorcy (Capiga, 2006).
Wielkościami, jakie mają zasadniczy wpływ na możliwości płatnicze przedsiębiorstw są (Iwanicz-Drozdowska, 2013):

- wielkość i struktura majątku,
- struktura zobowiązań,
- struktura kapitałów,
- stopień płynności środków,
- pozycja firmy na rynku,
- jakość produkcji,
- wielkość sprzedaży,
- kwalifikacje oraz kompetencje kadry pracowniczej,
- polityka strategiczna przedsiębiorstwa.

Przedstawienie przez klienta sprawozdań finansowych, a także dokonanie przez pracowników banku szeregu obliczeń, opartych na ocenie zestawu wskaźników jest bardzo istotne w procesie oceny przez bank stopnia gwarancji spłaty zobowiązań. Jedną z najprostszych metod oceny zdolności kredytowej jest metoda polegająca na oszacowaniu i ocenie czynników mierzalnych, jakimi są na przykład płynność i rentowność oraz niemierzalnych, takich jak perspektywy rozwojowe oraz możliwości zbytu (Białas i in., 2013) Angloamerykańska praktyka bankowa pozwoliła na wyodrębnienie pięciu kryteriów przy ocenie ryzyka kredytowego, tak zwane 5 C kredytobiorcy (Jaworski i in., 2003):

- character – charakter, kwalifikacje, osobowość potencjalnego kredytobiorcy,
- capacity – perspektywy na przyszłość, możliwości wynikające z aktualnej sytuacji firmy,

- collateral – zabezpieczenia dotyczące spłaty kredytu,
- capital – kapitał zgromadzony przez przedsiębiorstwo,
- condition – sytuacja przedsiębiorstwa w danej branży, uwarunkowania.

Podstawą w procesie oceny zdolności kredytowej jest przede wszystkim analiza bilansu przedsiębiorstwa. Pomimo faktu, iż bilans odnosi się do przeszłości i nie musi w kolejnym roku pozostać bez zakłóceń, ani też w żaden sposób obrazować sytuacji w przyszłości, pozostaje on niezmiennie dokumentem dotyczącym kondycji finansowej firmy (Zaleska, 2002).

Podczas analizy zdolności kredytowej, zastosowanie znajdują następujące grupy wskaźników: rentowności, płynności finansowej, sprawności działania, zadłużenia i stopnia pokrycia długu oraz struktury majątku i kapitału (Górski, 2007).

Do grupy wskaźników rentowności zaliczamy trzy konkretne wskaźniki. Są to (Iwanicz-Drozdowska, 2013):

- ROA - wskaźnik rentowności aktywów,
- ROS - wskaźnik rentowności sprzedaży,
- ROE - wskaźnik rentowności kapitału.

Grupa wskazanych wyżej wskaźników należy do najistotniejszych mierników analizy dochodowości przedsiębiorstwa, a także obserwacji tempa i kierunku zmian rentowności w następnych okresach. Może służyć także porównywaniu ze wskaźnikami przeciętnymi, którymi charakteryzują się inne firmy w tych samych okresach. Wskaźnik ROE zinterpretowano, jako oprocentowanie kapitału własnego, w związku z tym powinien on zasadniczo przewyższać długookresową stopę oprocentowania, tak oby przynosił zysk (Grzywacz, 2000).

Kolejną grupą są wskaźniki płynności. Do tej grupy zalicza się:

CR - wskaźnik bieżącej płynności,

QR - wskaźnik płynności szybki,

Wpg – wskaźnik płynności gotówkowej.

Wymienione wskaźniki mają na celu odzwierciedlenie stopnia pokrycia zobowiązań bieżących aktywami (w tym rat kredytu długoterminowego). Optymalnym poziomem wskaźnika płynności gotówkowej jest przedział zawierający się pomiędzy 0,1 – 0,2

Grupa wskaźników sprawności działania obejmuje:

- WRN - wskaźnik rotacji należności w dniach,
- WOZ - wskaźnik obrotu zapasami.
- WRZ – wskaźnik rotacji zobowiązań w dniach,

- Ckg – cykl konwersji gotówki

Wskaźnik rotacji należności, obrazuje skuteczność egzekwowania należności. Im niższy jest jego poziom, tym korzystniejsza pozostaje sytuacja finansowa firmy. Wskaźnik obrotu zapasami, wskazuje na to, co ile dni dana firma odnawia zapasy, zaś wskaźnik obrotu zobowiązań pozwala na uzyskanie informacji o częstotliwości regulowania zobowiązań krótkoterminowych wobec kontrahentów. Cykl konwersji gotówki jest wskaźnikiem określającym przeciętny czas, przez który, aktywa obrotowe są finansowane dodatkowym kapitałem z zewnątrz.

Czwartą grupą bardzo istotnych wskaźników są wskaźniki zadłużenia i stopnia pokrycia obsługi długu. Zaliczamy do nich:

- WK – wskaźnik kapitałowy,
- WPOD – wskaźnik pokrycia długu,
- WP I – wskaźnik pokrycia I,
- WP II – wskaźnik pokrycia II.

Pierwszy z wyżej podanych wskaźników określa wkład decydentów w finansowanie działalności firmy. Im wyższa pozostaje wartość tego wskaźnika, tym wyższy jest stopień zabezpieczenia. WPOD określa stopień zabezpieczenia długu przez generowany w firmie zysk oraz amortyzację. Jego poziom musi być koniecznie wyższy od 1.

WP I jest fundamentalnym wskaźnikiem w procesie oceny wiarygodności kredytobiorcy. Według tak zwanej „złotej reguły" mówiącej o pokryciu kapitałem własnym majątku trwałego firmy oraz partii majątku obrotowego. Przedsiębiorstwo będzie kreowało się na pewne i solidne w momencie, gdy powstanie nadwyżka kapitału własnego nad obcym.

Piątą i zarazem ostatnią grupą są wskaźniki opisujące strukturę majątku i kapitału a mianowicie U – czyli wskaźnik udziału kapitału własnego w całkowitym kapitale. Podany wskaźnik wskazuje na etap samofinansowania majątku, jaki pozostaje w posiadaniu firmy oraz jej odpowiedzialność finansową za rezultaty gospodarowania. Wymagana wysokość tego wskaźnika jest zależna na ogół od wielu czynników. Przyjmuje się, że im wyższy jest poziom wskaźnika, tym sytuacja finansowa przedsiębiorstwa jest stabilniejsza i pewniejsza.

Wybierając wskaźniki mające służyć do oceny zdolności kredytowej, należy zwrócić uwagę na to, aby wskaźniki były precyzyjnie określone. W praktyce, wybór niewielkiej ilości wskaźników oraz skupienie się na tych najważniejszych jest wystarczające do takiej oceny. Nadmiar informacji spowodowany oszacowaniem zbyt wielu czynników może prowadzić do pogubienia się w nadwyżce informacji. Należy ponadto zwrócić uwagę na fakt, iż same

wartości bezwzględne nie dają nam podstawy do jakiejkolwiek oceny, w związku z tym należy porównywać je i odnosić do innych wartości (Kosiński i in., 2011).

Oszacowane wskaźniki należy porównać z wartościami z lat ubiegłych, wartościami granicznymi, bądź wynikami innych firm działających w tej samej branży. Takie działania mają na celu zbadanie występującego trendu rozwojowego (Bratkowski, 2010).

Analiza wrażliwości może być działaniem wykonanym w celu uzupełnienia wiadomości pozyskanych dzięki wykorzystaniu analizy wskaźnikowej. Jest to tak zwane badanie podatności wyników na zmiany założeń początkowych. Polega ona na określeniu wartości granicznych, przy jakich firma utrzymuje nadal wiarygodność oraz płynność finansową. Polega na dość szybkim i sprawnym rozpoznaniu się w kwestii funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. Wskaźniki opisują jedynie relacje pomiędzy określonymi elementami informacji, nie służą one jednak do wyjaśnianiu przyczyn powstawania danej sytuacji. Pewnego rodzaju elementem ograniczającym analizę jest fakt, że bazuje ona jedynie na przeszłości i w żaden sposób nie uwzględnia przyszłości, co w rezultacie może nie być wystarczające. Czynnikiem determinującym, jakość analizy jest także rzetelność informacji, jakie są wykorzystywane do jej stworzenia (Białas i in., 2013).

Poszerzeniem ujęcia analizy wskaźnikowej jest metoda punktowa. W rozumieniu tej metody danym wielkościom określonych wskaźników przypisuje się liczbę punktów, czyli wag. Wdrożenie tej metody odbywa się w trzech określonych etapach. W pierwszej fazie następuje wybór wskaźników, które mają opisywać sytuację ekonomiczną kredytobiorcy, w etapie kolejnym określonym wskaźnikom przypisuje się punkty. W etapie tym istnieje potrzeba określenia tak zwanych wielkości granicznych, czyli maksymalnych i minimalnych. W trzecim etapie punkty przypisane kolejnym wskaźnikom są sumowane, natomiast łączna ilość punktów daje nam rzetelny obraz firmy kredytobiorcy. Przypisywanie punktów odbywa się według subiektywnej oceny banku i nie musi być wymierne wobec każdego wskaźnika, ale może być ustalane według preferencji banku. Jakość wyników jest zależna od wielu czynników, między innymi od wiarygodności informacji, a także od danych, które stają się podstawą owych obliczeń. Wartości wskaźników należy porównać tak jak z wartością średnią, przyjmowaną dla danej branży. Jest to metoda jednowymiarowa, gdyż uwzględniane przy jej tworzeniu jest tylko jedno kryterium, w tym przypadku ekonomiczno-finansowe

Przy opisaniu metody punktowej, należy zauważyć fakt na dość częste utożsamianie jej z metodą *credit scoring*, która jest charakterystyczna przy ocenie wiarygodności klientów indywidualnych. Podobieństwo wymienionych metod jest duże, jednak metoda *credit scoring* polega na ocenie statystycznej (Iwanicz-Drozdowska, 2013).

W ocenie zdolności kredytowej duże znaczenie znajdują także metody statystyczno-matematyczne.

4. Zakończenie

Ocena zdolności kredytowej jest podstawowym elementem w procesie umiejętnego zarządzania ryzykiem kredytowym. Ryzyko towarzyszy każdej operacji wykonywanej przez bank i nie ma sposobu, aby je w całości wykluczyć. Dokonywanie operacji obarczonych większym ryzykiem, może być w skutkach fatalne dla banku i prowadzić chociażby do trudności finansowych, bądź nawet związanej z nimi, utraty płynności finansowej.

Banki, a także inne instytucje opierające swoją działalność na ryzyku, nigdy nie są w stanie wykluczyć go całkowicie. Istnieją metody, dzięki którym są one w stanie ocenić jego poziom w następstwie, czego, mają możliwość oszacowania operacji z punktu widzenia poziomu ryzyka z nią związanego, a także zweryfikować możliwość dalszej realizacji procedury kredytowej.

Między innymi w takim celu powstał system oceny zdolności kredytowej. Składa się na niego wiele metod, różniących się od siebie, w zależności od kredytowanego podmiotu oraz rodzaju produktu. W praktyce, każdy bank posiada własny system oceny zdolności kredytowej, uzupełniony o procedury wewnętrzne baku. Banki ściśle przestrzegają procedur związanych z możliwością udzielenia kredytu w obawie o utratę płynności finansowej, która może stać się efektem nierozważnych decyzji o przyznaniu kredytu.

Jak wykazują analizy dotyczące oceny zdolności kredytowej, jest to system skuteczny pod warunkiem doboru odpowiednich narzędzi. System oceny zdolności kredytowej powinien zostać, co jakiś czas udoskonalany oraz poszerzany o dodatkowe, coraz to nowe doświadczenia banku. Stosowanie przez banki metod oceny zdolności kredytowej uznaje się, jako konieczne, skuteczne oraz niezbędne działanie służące minimalizacji ryzyka związanego z udzielaniem kredytów.

Sukces poprawnie działającego sytemu oceny zdolności kredytowej, polega na odpowiednim zróżnicowaniu metod oceny wiarygodności kredytobiorcy, w taki sposób, aby były one właściwe i skuteczne dla każdej grupy społecznej potencjalnych kredytobiorców. Ważnym elementem pozostaje także fakt, iż system, pomimo swojej różnorodności i metodyki, spełnia te same funkcje, a także służy osiągnięciu tych samych celów odpowiednio w każdym przypadku. Mimo wszelkich udoskonaleń mających na celu uwiarygodnienie ocen uzyskiwanych dzięki ocenie zdolności kredytowej, należy pamiętać, że systemy służące ocenie zdolności kredytowej nie są nigdy całkowicie skuteczne, oraz wymagają systematycznych przeglądów.

5. Literatura

Białas M., Mazur Z., Bankowość wczoraj i dziś, Difin, Warszawa 2013, s. 150-155.

Bratkowski S., Nieco inna historia cywilizacji - Dzieje banków, bankierów i obrotu pieniężnego, VEDA, Warszawa 2010, s.295-309.

Capiga M., Działalność kredytowa monetarnych instytucji finansowych, Difin, Warszawa 2006, s. 56-58.

Górski M., Rynkowy system finansowy, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s.7376.

Grzywacz J., Współpraca przedsiębiorstwa z bankiem, Difin, Warszawa 2000, s. 48-55.

Iwanicz-Drozdowska M., Jaworski W.L., Szelągowska A., Zawadzka Z., Bankowość-instytucje, operacje, zarządzanie, Poltext , Warszawa 2013, s.151-258.

Jaworski W., Zawadzka Z., Bankowość – Zagadnienia Podstawowe, Poltext, Warszawa 2003, s.270-279.

Kosiński B., Nowak A.Z., Podstawy współczesnej bankowości, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011, s.154 – 165

Ryżewska S., Bankowa analiza przedsiębiorstwa dla potrzeb oceny ryzyka kredytowego, Twigger, Warszawa 2002. s. 236-241.

Zaleska M., Ocena ekonomiczno – finansowa przedsiębiorstwa przez analityka bankowego, SGH, Warszawa 2002, s. 63-69.

Techniki ujawniania tajemnic – kontrowersyjne metody pozyskiwania zeznań

Gipsiak Barbara [(1)]

[1] Wydział Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie
Barbara Gipsiak: barbara.gipsiak@gmail.com

Streszczenie
Postępowanie karne w głównej mierze opiera się o osobowe źródła dowodowe. Poszukiwania uniwersalnego środka pozyskującego zeznania zgodne ze stanem faktycznym prowadzone są przez organy ścigania od wielu lat. Jedną z pierwszych stosowanych do tego celu metod było podawanie skopolaminy tzw. „serum prawdy". Idąc tym tropem stosowano różne substancje chemiczne wpływające na ludzką świadomość. Badacze zwrócili się również do stosowania hipnozy, jako metody pozyskiwania informacji i oceny wiarygodności zeznań. W polskim prawie karnym obie techniki są zakazane na podstawie art. 171 KPK. W swojej pracy przedstawię podstawy działania tych metod oraz zaprezentują domniemaną przyczynę zakazu ich stosowania. Czy któraś z tych metod może być stosowana, czy należy szukać innego sposobu pozyskiwania prawdziwych zeznań?

Słowa kluczowe: narkoanaliza, hipnoza, wiarygodność, przesłuchanie

Exposing Secrets – controversial methods in obtaining testimonies

Summary
Crime procedure mostly relies on personal sources of evidence. The Law Enforcement conducts a research on universal means of obtaining truthful testimonies since the era of first interrogations. First of many methods used for this purpose was usage of scopolamine also known as the "truth serum". Following this lead lots of different chemical substances influencing human consciousness had been tested. Scientists also focused on using hypnosis as a techinique of obtaining information and evaluation of witnesses' credibility. In Polish Penal Law both methods are forbidden and cannot be used during the procedure as it is written in Polish Code of Criminal Procedure. In this article I'll introduce the basics of these methods and present probable cause of banning these techniques. Can any of these methods be used or should we search for a different way of obtaining true testimony?

Key words: interrogation, narkoanalysis, hypnosis, credibility

1. Wstęp

W obecnym świecie niezaprzeczalnie najważniejszą wartość niosą ze sobą informacje. Doba Internetu umożliwiła uzyskanie dostępu do wszelkich możliwych źródeł, oprócz jednego – ludzkiej głowy. Można zadawać pytania i uzyskiwać na nie odpowiedzi, jednakże sprawa komplikuje się, gdy osoba nie chce zdradzić swoich myśli. Jest to kwestia szczególnie istotna dla organów ścigania, gdyż osobowe źródła dowodowe są jednym z podstawowych elementów postępowania karnego. Poszukiwania środka przełamującego opór zeznającego rozpoczęły się już w czasach starożytnych, kiedy to stosowano tortury celem wymuszenia prawdziwych zeznań, w tym przyznania się do winy. Sztuczne metody pozyskiwania informacji osiągnęły swój szczyt w latach 50. XX wieku, kiedy to widmo II wojny światowej nadal wisiało nad całym światem, jako motywacja do znalezienia sposobu na uniknięcie jej

powtórzenia. Pojawiło się istotne pytanie, jak daleko można się posunąć w celu pozyskania prawdy materialnej?

2. Wykorzystanie środków chemicznych celem pozyskania zeznań

Technika ujawniania tajemnic, czyli diagnostyka stanu faktycznego (Soukup, 1970) na początku XX wieku zaczęła krążyć wokół tematyki środków chemicznych wpływających na osobę poprzez osłabienie jej woli do niewyjawiania informacji. W ten sposób odkryto skopolaminę. Ta substancja, zwana również „oddechem diabła" ma właściwości usypiająco-otępiające oraz działa depresyjnie na ośrodkowy układ nerwowy. Skopolamina jest silną trującą substancją i przyjęcie zbyt dużej dawki może wywołać majaki, dezorientację, halucynacje, paraliż, a nawet doprowadzić do śmierci. Połączenie skopolaminy z morfiną skutkuje wywołaniem stanu „pół snu" oraz amnezję. Ze względu na reakcję pacjentów na to połączenie, które zostało pierwszy raz zastosowane przez Roberta House'a w 1875 roku okrzyknięto je „serum prawdy" (House, 1922). Eksperyment przeprowadzony przez House'a miał miejsce w więzieniu stanowym w Dallas. Więźniowi o nazwisku Scrivener podano skopolaminę oraz morfinę, a następnie znieczulono chloroformem. Po serii pytań kontrolnych, które dotyczyły m.in. wieku, pochodzenia, sposobu spędzania czasu w więzieniu, badacz zaczął pytać o sprawcę rabunku, za który Scrivener odbywał wyrok. Jego odpowiedź zmusiła organy ścigania do ponownego wglądu w sprawę, co ujawniło, że mężczyzna faktycznie był niewinny i mówił prawdę. W liście do House'a Scrivener opisał uczucia, które towarzyszyły mu podczas badania, w głównej mierze wszechogarniającą chęć odpowiadania na zadawane pytania oraz płynność w wyrażaniu swoich myśli. Wnioski, jakie Robert House wyciągnął ze swojego badania wskazywały na to, że skopolamina wpływa depresyjnie na mózg do takiego stopnia, że zaburzona zostaje zdolność racjonalnego rozumowania. Dodatkowo zwiększa wydajność przywoływania wydarzeń przechowywanych w pamięci przy stymulacji centrum słuchu, czyli zadawania pytań. Zaczęto przyglądać się działaniom skopolaminy, a także eksperymentować z substancjami jej towarzyszącymi. To właśnie połączenie skopolaminy ze związkami bromu, sodu i potasu tworzy truciznę stosowaną przy wykonywaniu kary śmierci. Z kolei badania House'a skierowały organy śledcze na nową metodę, jaką jest narkoanaliza. Jest to badanie ludzkiej psychiki przy użyciu środków farmakologicznych, pod wpływem, których osoba traci kontrolę nad swoim zachowaniem, w tym niekontrolowanie odpowiada na zadawane sobie pytania. Ze względu na uśpione działanie ośrodków kontrolnych, osoba mówi dokładnie to, co myśli i chętnie się zwierza. Można zatem stwierdzić, że osoba będąca pod wpływem tych środków będzie łatwiej mówiła prawdę (Taras, 1966). Bardzo dużą popularność narkoanaliza uzyskała na polu

medycyny, gdyż pacjenci będący pod jej wpływem wyczerpująco odpowiadali na pytania zadawane im przez lekarzy, co umożliwiało postawienie skuteczniejszej diagnozy. II Wojna Światowa postawiła nowe wyzwanie przed narkoanalizą – wykorzystanie do pozyskiwania zeznań podczas przesłuchania. Podczas II Międzynarodowego Kongresu Medycyny Sądowej i Społecznej w 1947 roku postulowano, że narkoanaliza może być używana w postępowaniu sądowym. Praktyka udowodniła, że owa metoda ma zastosowanie m.in. w ustalaniu motywów zbrodni, stwierdzenia kłamstwa i szeroko rozumianego badania szczerości wypowiedzi (Lenartowicz, 1965). Sposobu na przełamanie oporu osoby zeznającej szukano również wśród substancji odurzających. Jednym z najczęściej badanych w tej dziedzinie środków było LSD, czyli substancji psychodelicznej o właściwościach halucynogennych. Głównym entuzjastą stosowania „serum prawdy" było CIA, które wykorzystywało je do celów wywiadowczo-militarnych. W tym wypadku eksperymenty w poszukiwaniu uniwersalnego środka „rozwiązującego język" doprowadziły to otwarcia w 1953 roku nielegalnego programu MK-Ultra, w ramach, którego dokonywano nieetycznych eksperymentów na ludziach bez ich zgody i wiedzy. Badania z wykorzystaniem LSD i innych środków chemicznych zmierzały do wykorzystania ich, jako środka manipulującego ludzkim zachowaniem i dezorientującego umysł osoby przesłuchiwanej. Spory nacisk badawczy kładziony był na usypianie obiektu testowego poprzez dożylne podanie barbituranów, a gdy osoba znajdowała się w stanie pół snu, dożylnie do drugiej ręki podawana była dawka amfetaminy. Połączenie tych dwóch substancji powodowało stan otępienia, mętlik umysłowy oraz nieskładność wypowiedzi. Osoba w takim stanie czasem była w stanie odpowiadać na zadawane jej pytania. W 1973 światem wstrząsnęła wiadomość o ujawnieniu tego nielegalnego projektu CIA i wydano decyzję o jego natychmiastowym zakończeniu. Ze względu na fakt, iż dokumentacja dotycząca MK-Ultra została zniszczona nie da się oszacować ile eksperymentów na ludziach zostało przeprowadzonych, a także ile osób poniosło w związku z nim śmierć.

3. Legalność zastosowania środków chemicznych w procedurze prawno-karnej

Zastosowanie narkoanalizy w polskim prawie karnym od samego początku nie znalazło racji bytu, gdyż zderzyło się z silną falą krytyki. Istotą narkoanalizy jest zastosowanie środków chemicznych celem wywołania u osoby stanu z pogranicza snu wzmagającego podatność na sugestie i ograniczenie wolnej woli, co powoduje uległość wobec badającego (Hanausek, 1993). Jest to bezpośrednie naruszenie prawa do swobodnej wypowiedzi zawartego w art. 171 § 1 kpk „Osobie przesłuchiwanej należy umożliwić swobodne wypowiedzenie się w granicach określonych celem danej czynności […]". Osoba przesłuchiwana nie jest w stanie wybrać treści składanych zeznań, a także wszystko zmierza

do ujawnienia treści, których ujawniać nie chce. Zgodnie z polskim prawem karnym zeznania uzyskane z zastosowaniem tej metody bezwzględnie nie mogą stanowić dowodu w sądzie, a także samo przeprowadzenie takiego badania jest zabronione. Odchodząc już od kwestii etycznej takiego eksperymentu, warto zwrócić uwagę na ogólny zarys takich zeznań. Zastosowanie narkoanalizy zostawia szeroko otwarte drzwi dla sugestii badającego, zatem nie ma pewności, czy osoba, której podano substancję tak naprawdę mówi to, co myśli, a nie sugeruje się wypowiedziami przesłuchującego. Brak kontroli nad treścią zeznań może doprowadzić do wklejenia w nie treści pytań bądź konkretnych zachowań. Nie ma również pewności, że osoba poddana narkoanalizie nie wymiesza swoich myśli z halucynacjami wywołanymi podanym środkiem. Dodatkowo znając działanie substancji psychoaktywnych, zastosowanie ich podczas przesłuchania naraża osobę przesłuchiwaną na utratę zdrowia, a nawet życia, gdyż reakcja jej organizmu na dane substancje jest nie do przewidzenia. Przytoczę tutaj przykład głośnej sprawy z 1953 roku związanej z programem MK-Ultra. Frank Olson przez 9 dni poprzedzających jego śmierć był poddawany działaniu LSD bez swojej wiedzy. Narkotyk podawali mu jego dawni koledzy z pracy. W dniu 28 listopada 1953 roku Frank Olson wypadł z okna pokoju hotelowego znajdującego się na 13 piętrze. Przyczyną skoku był głęboki stan depresyjny spowodowany wpływem LSD. Ten przykład jasno obrazuje, jaki skutek może wyniknąć z zastosowania środków chemicznych na osobie. Należy trzymać się decyzji, że narkoanaliza nie może być stosowana, jako metoda pozyskiwania dowodów, technika przesłuchań bądź, jako element ekspertyzy biegłego. Naruszenie zasad art. 171 kpk skutkuje bezwzględną nieważnością dowodów.

4. Zeznania w zmienionym stanie świadomości

Zdecydowanie mniej inwazyjną metodą pozyskiwania zeznań jest hipnoza, która cieszy się ciągłym zainteresowaniem. Jedni badacze twierdzą, że hipnoza to całkiem odmienny stan umysłu, niekiedy opisywana, jako zmodyfikowana forma snu, wywołuje zatracenie dowolnych ruchów. Jednakże dla potrzeb tego artykułu przyjmę, że istotę hipnozy wyjaśnia się jako stan psychiki poddanej działaniu sugestii (Gruza, 2003), w którym to świadomość jest zawężona bądź całkowicie zniesiona. Pomimo całej otoczki mityczno-okultystycznej, zdecydowaną większość zdarzeń z zakresu hipnozy można wyjaśnić normalnymi kategoriami psychologicznymi (Wójcikiewicz, 1989). Zastosowania hipnozy w prawie karnym można doszukiwać się na czterech płaszczyznach opisanych przez Szymachę-Zwolińską: uzyskiwanie zeznań bądź wyjaśnień od osoby, która nie chce ujawniać określonych informacji, po uzyskaniu zgody przesłuchiwanego w celu uwiarygodnienia uprzednio złożonych zeznań i dostarczenia dodatkowych szczegółów, podczas działań operacyjnych,

jako działanie pomocnicze dla organów ścigania i na koniec, jako środek poprawiający pamięć i leczenia amnezji u osób zeznających (Szymacha-Zwolińska, 1994). Wraz z pojawieniem się zainteresowania stosowaniem hipnozy w postępowaniu karnym, zaistniała potrzeba oceny zgodności z etyką prawniczą (Hanausek, 1966). Szczególnie istotną kwestią jest wykorzystanie hipnozy do pozyskiwania zeznań bądź wyjaśnień zgodnych ze stanem faktycznym. Wprowadzenie osoby w stan hipnozy miałoby wywołać u niej wypowiedź subiektywnie prawdziwą. W przypadku, gdy osoba przed zeznaniem powzięła sobie za cel nieujawnianie informacji, oznaczałoby to, że hipnoza jest w stanie doprowadzić osobę do zachowania wbrew jej woli. Warto w tym momencie zwrócić uwagę, że w społecznej świadomości funkcjonuje stereotyp, jako hipnoza była rodzajem transu powodującym całkowitą bezwolność u osoby. Obok tego głęboko zakorzeniona jest wiara, że osoba znajdująca się w stanie hipnotycznym nie jest w stanie kłamać. Jak do tej pory wyniki badań nie pozostawiają suchej nitki na teoriach związanych z hipnozą. Okazuje się, że osoba poddawana badaniu nie może być zmuszona do zachowania niezgodnego ze zwoją osobowością, moralnością lub nieświadomymi dążeniami. Zatem zahipnotyzowanie osoby nie wyciągnie z niej informacji, których nie chce zdradzać, a zmuszenie jej do mówienia prawdy jest wręcz niemożliwe. Jest to bezpośrednio związane z oczekiwaniami wobec hipnozy i podatnością osoby na sugestie hipnotyzera, czyli tzw. reaktywnością. Czym większa chęć i motywacja do poddania się hipnozie, tym lepszy przynosi to efekt. Jednakże najważniejsza tutaj jest chęć współpracy. Osoby, które wykazują niski współczynnik reaktywności osiągają efekt odwrotny, nie chcą się poddać sugestiom, nie skupiają się na procesie indukcji hipnotycznej. Dochodzimy tutaj do wniosku, że hipnoza tak naprawdę jest zjawiskiem przyjęcia określonej roli osoby zahipnotyzowanej, czyli samodzielne „wpadnięcie" w trans. Ze względu na fakt, że osoba poddana hipnozie zachowuje pełną kontrolę nad swoim zachowaniem i w sytuacji, gdy nie chce się zastosować do poleceń hipnotyzera nie ma możliwości zmuszenia jej do mówienia prawdy. Takie rozumienie zjawiska zostawia otwarte drzwi dla możliwości kłamania takiej osoby. Jednym z zadań hipnotyzera jest pomoc w osiągnięciu stanu, w którym osoba w łatwiejszy sposób odzwierciedla swoje myśli i uczucia. Jeżeli celem takiej osoby jest zachowanie czegoś w tajemnicy, to hipnoza może tylko spotęgować tę chęć i wtedy osoba może w lepszy sposób maskować mówienie nieprawdy. W ten sposób obalona zostaje teoria wykorzystania hipnozy, jako środka uwiarygodniającego wcześniej złożone zeznania. Właściwością hipnozy, która faktycznie mogłaby mieć zastosowanie w procedurze karnej jest tzw. hipermnezja hipnotyczna. Już na początku XX wieku badacze analizowali hipnozę pod względem jej leczniczego wpływu na

procesy pamięciowe. Hipermnezja hipnotyczna jest to zdolność do sięgnięcia po zapomniane przeszłe zdarzenia i przeżywanie ich w transie hipnotycznym. Jest to również termin określający wybitną ludzką pamięć, która jest zdolna do nieograniczonego odtwarzania śladów pamięciowych. Istnienie zjawiska hipermnezji hipnotycznej wskazuje, że ludzka pamięć zawiera w sobie o wiele więcej niż sam zakres kontrolowanych przez świadomość wspomnień, czyli pozwala na wywołanie śladów pamięciowych ukrytych w sferze podświadomej. Pierwszy odnotowany przypadek wykorzystania hipermnezji hipnotycznej w celach związanych z prawem karnym miał miejsce w 1973 roku w Izrealu. Była ona stosowana przez Naukową Jednostkę Śledczą Policji Izraela, czego celem było wykorzystanie pamięci naocznych świadków i poszkodowanych do maksimum. W związku z wykorzystaniem tej metody, dochodzenia podzielono na trzy gałęzie, które odzwierciedlały mechanizmy towarzyszące ludzkiej pamięci. Pierwszą grupą były dochodzenia, w których zakładano, że utrata pamięci jest związana z psychologicznym wyparciem bądź wydarzeniem wywołującym znaczne wzburzenie. Drugą kategorią były sprawy, w których hipnoza miała przypominać zapomniane szczegóły bądź zdarzenia, które zostały przez ludzi ocenione, jako nieistotne. Ostatnią kategorią były śledztwa, w których zeznania świadków były niezgodne z informacjami posiadanymi już przez organy ścigania. Wyniki tych badań wskazały, że zeznania pozyskane z użyciem hipnozy w większości przypadków są wiarygodne. Ostateczny wniosek jest taki, że hipnoza mogłaby pełnić tylko funkcję pomocniczą przy tworzeniu roboczych hipotez wymagających potwierdzenia w niezbitych dowodach, a zatem wykorzystywane byłyby tylko w roli wskazówek dla prowadzącego postępowanie. (Kleinhauz i in., 1979). Jednakże to nie wykluczyło całkowicie hipermnezji hipnotycznej z zastosowania przez organy ścigania. W kwietniu 1986 roku w Kolumbii Brytyjskiej starsza kobieta została napadnięta w swoim domu przez napastnika, który żądał od niej wydania złota, które posiadała. Gdy kobieta zdecydowanie sprzeciwiła się oddaniu swoich kosztowności, rabuś zaczął ją torturować poprzez przypalanie rozgrzanym do czerwoności nożem, by wymusić na niej odpowiedź, gdzie są złota. To również nie przyniosło skutku, więc napastnik poddał się i zbiegł, podpalając dom kobiety i zostawiając ją związaną i zasłoniętymi oczami na pewną śmierć. Staruszce na szczęście udało się uciec z płonącego domu, czemu zawdzięcza życie. Ze względu na powagę sprawy, kobietę przetransportowano do Vancouver, gdzie została poddana hipnozie przez specjalistę z tej dziedziny Lee Pulosa. Celem zabiegu było przywołanie jakichkolwiek szczegółów charakteryzujących sprawcę napadu. Okazało się, że korzystał on z krótkofalówki oraz nadużywał bardzo swoistego stwierdzenia „zachomikowane złoto”. Umożliwiło to wytypowanie podejrzanego spośród

sąsiadów i podczas wywiadu incognito sprawca wpadł właśnie użyciem tego zwrotu. Siuta i Wójcikiewicz reprezentują stanowisko, w którym hipnoza w ogóle pozbawiona jest właściwości hipermnezji, czyli zwiększenia zakresu odpamiętywania. Wzrost przypomnianych sobie szczegółów nie jest bezpośrednim wynikiem hipnozy, a wprowadzeniem w stan, w którym osoba mówi rzeczy, których nie powiedziałaby w stanie czuwania, ponieważ nie miałaby pewności, że są prawdziwe (Siuta i in., 1979). Jednakże niemożliwe jest obalenie teorii, że hipnoza w żaden sposób nie wpływa na procesy pamięciowe. Naukowcy, w tym A. Augustynek, w swoich badaniach udowodnili, że hipnoza może aktywizować określone grupy śladów pamięciowych przy jednoczesnym hamowaniu pozostałych, a także może wywołać stan koncentracji, izolowanie się od bodźców dekoncentrujących i zwiększyć poziom skupienia na przywoływaniu wspomnień, co stwarza bardzo korzystne warunki dla pracy mózgu (Augustynek, 1987). Już w 1940 roku Young wysnuł wniosek, że hipermnezja hipnotyczna to wynik optymalizacji warunków do przypominania, a nie skutek hipnozy.

5. Hipnoza a prawo

Niestety bardzo istotnym mankamentem hipnozy jest jej skomplikowana forma, a także nieznajomość procesów, które jej towarzyszą. Sam Zimbardo (1994) twierdzi, że „ze wszystkich sposobów zmieniania świadomości, hipnoza jest sposobem chyba najpowszechniej znanym i najmniej rozumianym". Dominującym argumentem przeciwko dopuszczeniu hipnozy, jako metody procesowej, jest stwierdzenie, że w trakcie hipnozy osobie można zasugerować różne stany psychiczne i nierzeczywiste sytuacje, co jest sprzeczne z zasadami prowadzenia przesłuchania. Jest to główną podstawą zapisu znajdującego się w art. 171 § 5 kpk o „niedopuszczalności stosowania hipnozy albo środków chemicznych lub technicznych wpływających na procesy psychiczne osoby przesłuchiwanej albo mających na celu kontrolę nieświadomych reakcji jej organizmu w związku z przesłuchaniem". Pomimo odgórnego zakazu stosowania hipnozy, jako metody pozyskiwania zeznań, nieuregulowaną kwestią jest jej zastosowanie w ramach ekspertyzy biegłego, gdyż nie istnieje zapis zabraniający biegłemu wykorzystania takiej metody w celach badawczych. Badanie musiałoby by się odbyć wyłącznie za zgodą osoby badanej, a jedyny elementem, który mógłby być analizowany byłyby ujawnione ślady pamięciowe. Ocenianie ich wiarygodności i wartości w tej sytuacji jest niedopuszczalne. Dodatkowo ze względu na ingerencję z procesy psychiczne osoby poddawanej hipnozie mogłaby ona być przeprowadzona tylko przez specjalistę z tego zakresu w warunkach kontrolowanych oraz po dokładnym poinstruowaniu badanego o przebiegu hipnozy, jej celu i domniemanych skutków.

Dopiero po spełnieniu tych wszystkich warunków, wynik badania z użyciem hipnozy mógłby zostać uznany, jako pomocniczy dowód w sprawie, gdyż nie można uznać takiego dowodu, jako zasadniczy. Jest to ukłon w stronę zwolenników stosowania hipnozy, jako wspomagającej metody w ekspertyzie psychologicznej, czyli w opiniodawstwie. Według nich osoby, które chciałyby pozbyć się blokady pamięci np. ofiary, które zeznają w swojej sprawie i poddają się hipnozie nie naruszają zakazu z art. 171 kpk.

6. Podsumowanie

Narkoanaliza i hipnoza, miałyby perspektywy stosowania w postępowaniu karnym, gdyby nie ich inwazyjność i ingerowanie w wolną wolę osoby poddawanej przesłuchaniu. Niestety narkoanaliza jest bezpośrednim naruszeniem prawa do swobody wypowiedzi, a także narażeniem przesłuchiwanego na utratę zdrowia, a nawet życia ze względu na użycie substancji chemicznych. Z kolei hipnoza, jako metoda mniej inwazyjna, nie uzyskuje miarodajnych wyników. Celem tego artykułu była ocena obu tych metod i podanie przyczyny zakazu stosowania tych metod w polskim prawie karnym. Ze względu na ich zawodność, żadna z nich nie może być stosowana, gdyż nazbyt drastycznie naruszają prawa jednostki, a także zaburzają obraz całego postępowania karnego, które powinno być oparte na obiektywnych dowodach.

7. Literatura

Augustynek A., Hipnoza w kryminalistyce, Służba MO 1987, nr 3-4, s.279-289

Gruza E., Ocena wiarygodności zeznań świadków w procesie karnym, Zakamycze 2003, s. 378-391

Hanausek T., Kryminalistyka. Poradnik detektywa, Katowice 1993, s.237

Hanausek T., Kryminalne aspekty hipnozy, Prob.Krym. 1966, nr 64, s.776

House R., The Use of Scopolamine In Criminology, Section on State Medicine and Public Hygiene of the State Medical Association of Texas at El Paso 1922

Kleinhauz M., Horowitz I., Tobin Y., Zastosowanie hipnozy w śledztwie policyjnym, Prob.Krym 1979, nr 137, s. 172-175

Lenartowicz H., Narkoanaliza i detektor kłamstwa jako dowody w postępowaniu karnym w Stanach Zjednoczonych, NP. 1965, nr 7-8

Marten Z., Psychologia zeznań, Warszawa 2012 s.225-242, 287-314

Siuta J., Wójcikiewicz J., Hipnoza kryminalna, Kraków 1999, s. 23-25

Soukup J., Soudni psychologie pro kryminalisty, Praha 1970

Szymacha-Zwolińska A., Przyczynek do zagadnienia zastosowania hipnozy w procesie karnym, Prz.Sąd. 1994, nr 1, s.50

Taras T., Niedozwolone metody śledcze (narkoanaliza w procesie karnym), Prob.Krym. 1966, nr 59

Wójcikiewicz J., Hipnoza w prawie karnym i kryminalistyce, Wydawnictwo UJ, Kraków 1989, s. 8-11

Zimbardo P., Ruch R., Psychologia i życie, Warszawa 1994, s. 295

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego, tj. Dz.U z 2020 r, poz.30

https://dyingwords.net/forensic-hypnosis-memory-enhancement/ [Dostęp:18.01.2020]

http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=277 [Dostęp: 15.01.2020]

Świadomość konsumentów na temat zagrożeń wynikających z przemysłu tekstylnego

Głuch Magdalena [(1)]

[1] Instytut Nauk o Jakości, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Magdalena Głuch: mgluch68@gmail.com

Streszczenie
Przemysł tekstylny to jeden z najszybciej rozwijających się przemysłów na świecie. Niestety, przemysł ten jest również w czołówce tych, które najbardziej zanieczyszczają środowisko. Klasyfikuje się na drugim miejscu – zaraz po przemyśle petrochemicznym. W dobie zmieniających się trendów ludzie konsumują coraz więcej odzieży, a co za tym idzie – wytwarzają coraz więcej odpadów po ich zużyciu. Jednak czy zdają sobie sprawę z zagrożeń, jakie wynikają z produkcji ubrań? Celem niniejszego artykułu jest zidentyfikowanie proekologicznych zachowań nabywców odzieży oraz rozpoznanie ich świadomości na temat niebezpieczeństwa wynikającego z przemysłu odzieżowego. Grupą respondentów byli internauci, którzy otrzymali dostęp do ankiety zarówno jedno jak i wielokrotnego wyboru. Zebrane wyniki dowodzą, że większość ankietowanych wciąż nie zdaje sobie sprawy, jak istotne dla środowiska są rozważne i przemyślane zakupy tekstyliów.

Słowa kluczowe: odzież, włókna, zanieczyszczenie, tekstylia, przemysł

Consumer awareness of the dangers arising from the textile industry

Summary
The textile industry is one of the fastest developing industries in the world. Unfortunately, that industry is at the Forefront of these, which pollute natural environment the most. It is classified on the second place – right behind petrochemical industry. In the era of changing trends people consume more and more clothes and thus – they produce bigger amount of rubbish after their use. However are they aware of dangers of clothing production? The purpose of this article and the research it contains is to check consumer awareness of the dangers of the clothing industry. The group of respondents were internet users who received access to both single and multiple choice survey. The collected results prove that the majority of respondents are still unaware of the importance of carefull and thoughtful textile purchases for the environment.

Key words: clothes, fibers, pollution, fabrics, industry

1. Wstęp

Coraz częściej słyszy się o nadmiernym zanieczyszczeniu środowiska przez licznie rozwijające się przemysły. Kiedy wszyscy myślą o skażeniu środowiska, w ich głowach powstaje obraz wielkich kopalni czy elektrowni, które nie poddają swoich odpadów recyklingowi. W powszechnej opinii właśnie takie miejsca budzą strach o stan zdrowia i środowisko lecz nie ma nic bardziej mylnego. Przemysł tekstylny jest drugim, co do kolejności, po przemyśle petrochemicznym, który najbardziej szkodzi środowisku wodnemu, lądowemu i powietrznemu. Nie tylko środowisko cierpi na produkcji ubrań, ale także pracownicy, którzy obsługują ten sektor, mianowicie rolnicy oraz pracownicy fabryk. Liczne chemikalia używane w uprawach włókien bądź te w fabrykach negatywnie wpływają na stan

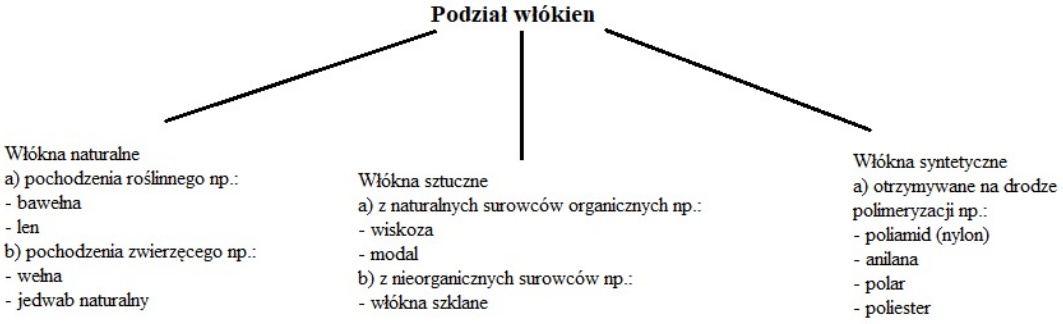
zdrowia pracowników, zostawiając tym samym długotrwałe skutki uboczne (https://www.pomaganieprzezubranie.pl/wplyw-branzy-odziezowej).

Proces produkcji odzieży jest bardzo skomplikowany i najprościej ujmując, można w nim wyróżnić 5 etapów:

- uprawa roślin/hodowla zwierząt w celu pozyskania surowców
- zebranie plonów
- przędzenie włókien
- tkanie materiału
- szycie ubrań.

Proces ten obejmuje jeszcze późniejsze dostawy wyrobów gotowych do odpowiednich sklepów, poprzez sprzedaż klientowi i jego użytkowanie, aż do ostatecznego zagospodarowania (https://xebola.wordpress.com/2016/10/16/przemysl-odziezowy-zaraz-po-petrochemii-to-drugi-najwiekszy-truciciel-na-swiecie/).

W ostatnich latach zaobserwowano wzmożony popyt na odzież, a co za tym idzie ilość włókien przypadająca na jednego mieszkańca. Odzież można zaliczyć do dóbr normalnych, ponieważ jej konsumpcja rośnie wraz ze wzrostem dochodu. Warto jednak przyjrzeć się dokładniej z jakimi najczęściej włóknami mają do czynienia konsumenci (Pawłowa i in., 2001, s. 17).



Rys. 1 Podział włókien (Opracowanie własne na podstawie https://sciaga.pl/tekst/63528-64-wlokna_podzial_i_zastosowanie).

Każde włókno cechuje się innymi właściwościami fizykochemicznymi. Na każde z nich jest również inny popyt. Obecnie konsumenci wracają do bardziej ekologicznych wyborów: stawiają na odzież w kolorach naturalnie występujących włókien, zwracają uwagę na skład ubrań czy sprawdzają skąd dana odzież pochodzi. Warto zwrócić uwagę na właściwości poszczególnych włókien, które mogą być decydującym wyznacznikiem przy wyborach zakupowych konsumentów. Ich opis został przedstawiony w tabeli 1.

Tabela 1. Właściwości i pochodzenie wybranych włókien (opracowanie własne na podstawie Pawłowa i in., 2007, s. 48-67).

Włókno	Opis właściwości włókien	Pochodzenie włókna
Bawełna	Bardzo dobra higroskopijność. Włókna są odporne na działanie ciepła i zimna. Pod wpływem działania światła słonecznego włókna żółkną. Pod wpływem działania roztworu wodorotlenku sodu włókna pęcznieją.	Roślina tzw.: bawełnica występująca w postaci krzewów, ziela bądź drzew.
Wełna	Słabe, sprężyste włókno, jednak wykazuje bardzo dobrą higroskopijność. Mało odporne na działanie pary wodnej. Składowanie i działanie światła słonecznego prowadzi do rozkładu wełny.	Włókno pozyskiwane głównie z owiec, ale także z kóz, lam czy wielbłądów.
Jedwab naturalny	Najcieńsze włókno naturalne. Bardzo dobrze zatrzymuje ciepło i ma wyższą odporność temperaturową niż wełna. Tlen powoduje jego rozkład.	Pochodzi z oprzędu jedwabnika morowego – gąsienicy motyla.
Len	Bardzo sprężyste włókno, odporne na zginanie. Wytrzymałość lnu pod wpływem światła słonecznego maleje. Włókna lnu w porównaniu do bawełny znacznie trudniej poddaje się procesowi barwienia.	Włókno z roślin, której rodzina ma ponad 200 gatunków. Najpopularniejszy jest len zwyczajny.
Wiskoza	Wykazuje bardzo dobrą higroskopijność. Włókno podatne gniecenie. Włókno charakteryzuje się wytrzymałością i trwałością. Pleśnieje pod wpływem wilgoci.	Włókno pochodzące z naturalnego włókna celulozowego.
Poliamid	Bardzo słabe higroskopijnie. Włókno odporne na rozdarcia czy wytarcia. Pod wpływem promieniowania słonecznego włókna żółkną lub starzeją się. Podatne do „pakulenia się".	Włókno otrzymywane z żywicy poliamidowej.
Poliester	Bardzo słabe higroskopijnie. Po odkształceniu szybko wraca do pierwotnej formy.	Powstaje na bazie ropy naftowej.

Każda produkcja włókna niesie za sobą jednak pewne zagrożenia. Szczególnie trudna i najbardziej szkodliwa do uprawy jest bawełna. Nie dość, że wymaga ogromnych ilości wody podczas dojrzewania, to na dodatek stosuje się podczas jej uprawy bardzo dużo środków owadobójczych. Bawełna jest bardzo podatna na ataki szkodników. Produkcja tworzyw syntetycznych niesie jednak inne zagrożenia takie jak chociażby potężne ilości mikrowłókien, które są zrzucane wraz ze ściekami do mórz i oceanów (https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/1922884,1,moda-niszczy-ziemie.read).

Poważny problem stanowi również proces farbowania odzieży. Do tego, co roku potrzeba ponad 2 tryliony m^3 wody. Chociażby proces nadania koloru parze dżinsów to łącznie 14 tysięcy litrów wody. Procesy farbowania bezwodnego odzieży są prowadzone jedynie w kilku fabrykach na świecie, pomimo wysokiego stopnia zaawansowanej technologii (https://www.freedomnews.pl/nadprodukcja/przemysl-odziezowy-jeden-najwiekszych-trucicieli-swiecie/).

Transport wodny i lądowy również pozostawia wiele do życzenia. Azja jest największym eksporterem w branży odzieżowej (zaspokaja 32% światowego

zapotrzebowania). Jeden statek jest odpowiedzialny za emisję substancji rakotwórczych proporcjonalnie do 50 milionów samochodów. Ponadto paliwo używane w transporcie morskim jest o wiele bardziej szkodliwe niż olej napędowy stosowany w samochodach (http://alexjones.pl/aj/aj-ekologia-i-srodowisko/aj-styl-zycia/item/97589-przemysl-odziezowy-zaraz-po-petrochemii-to-drugi-najwiekszy-truciciel-na-swiecie).

Podczas produkcji ubrań stosuje się wiele szkodliwych chemikaliów. Z danych statystycznych wynika, że w stuprocentowym naturalnym materiale jest ponad 27% chemikaliów. Najczęściej stosuje się je do procesów barwienia. Używanych jest ponad 1600 rodzajów substancji, z czego tylko 1% uważany jest za bezpieczny dla środowiska. Również produkcja czystego poliestru zużywa rocznie ponad 10 mln m^3 ropy (https://www.harpersbazaar.pl/lifestyle/7067/jak-branza-mody-wplywa-na-srodowisko-ekofakty).

W obliczu wielu zagrożeń ze strony branży odzieżowej warto zastanowić się nad świadomością konsumentów w tym obszarze. Czy kupujący ubrania na pewno zdają sobie w pełni sprawę z zagrożeń i konsekwencji swoich wyborów?

2. Materiały i metody

Celem poniższego badania było zbadanie świadomości konsumentów na temat zagrożeń, jakie niesie za sobą przemysł tekstylny. Badanie przeprowadzono za pomocą ankiety internetowej, składającej się z dwudziestu pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru i jednego pytanie wielokrotnego wyboru. W badaniu wzięło udział 99 osób, w tym 90 kobiet oraz 9 mężczyzn z dziesięciu województw Polski. Były to osoby uczące się, studenci, doktoranci oraz pracujący. Badanie przeprowadzono w okresie od września do listopada 2019 roku. Po wypełnieniu ankiety na podstawie poznanych nawyków oraz przyzwyczajeń zakupowych respondentów, stwierdzono na ile konsumenci są świadomi ze swoich wyborów podczas zakupów.

3. Wyniki

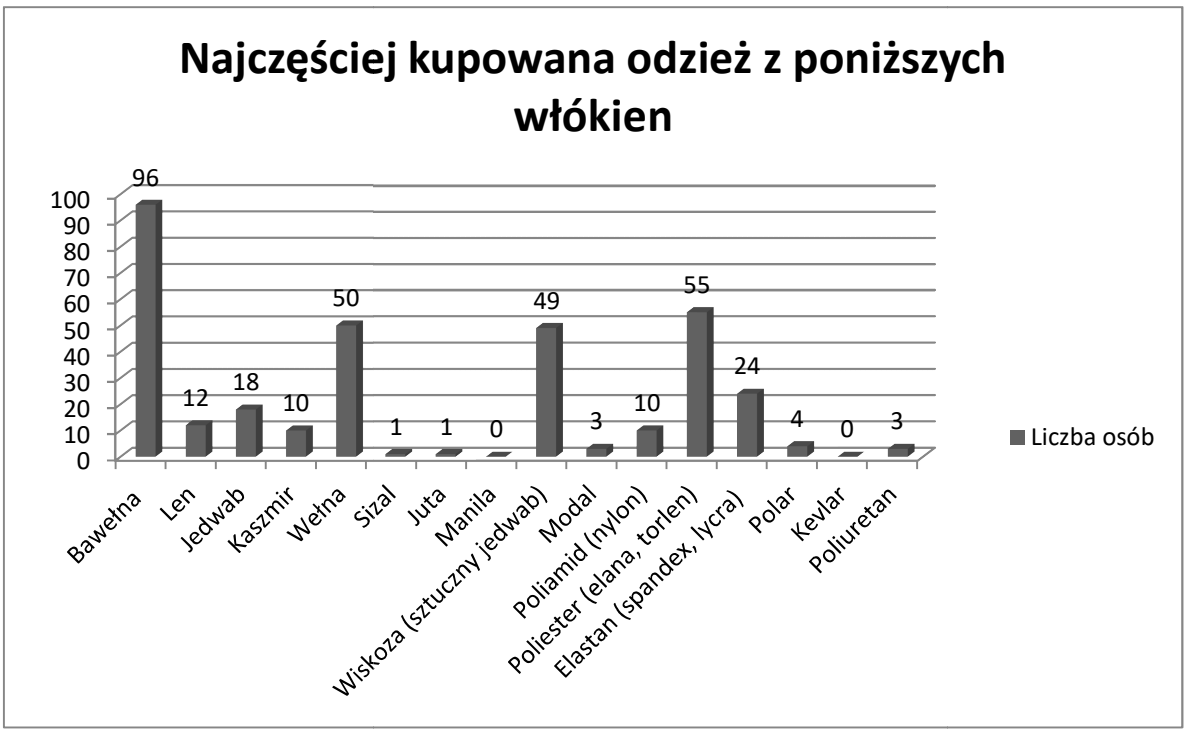
Respondenci byli pytani w pierwszej kolejności o częstotliwość wykonywanych zakupów odzieżowych. 36 osób odpowiedziało, że dokonuje zakupów raz na kilka miesięcy, lecz niewiele mniej, bo 32 osoby udzieliły odpowiedzi: raz w miesiącu. 29 osób natomiast robi zakupy kilka razy w miesiącu, co nie jest dobrym zjawiskiem, gdyż większość z tych wyborów zakupowych prawdopodobnie dokonywanych jest pod wpływem impulsu. Tylko dwóch ankietowanych robi zakupy odzieżowe raz w roku.

W kolejnym pytaniu ankietowanych zapytano o miejsce, w których najczęściej respondenci kupują ubrania. Zdecydowana większość badanych (aż 77 osób) kupuje odzież

w sklepach tzw. „sieciówkach”. Jest to popularne miejsce ze względu nie tylko na niskie ceny przy stosunkowo dobrej jakości, ale także programy lojalnościowe oraz duży wybór ubrań i dodatków często już razem skompletowanych by przestawić klientom cały „set” z danej kolekcji. 15 respondentów odpowiedziało, że zazwyczaj kupuje w second-hand’ach, przy czym można zauważyć, że to pozytywne zjawisko, zapewniające ponowne wykorzystanie odzieży. Pozostali respondenci kupują w butikach, marketach bądź sklepach marek premium.

Wciąż wśród konsumentów utrzymuje się trend tradycyjnych zakupów, czyli kupowanie w sklepach stacjonarnych. W taki sposób kupuje aż 74 ankietowanych. Pozostali preferują zakupy odzieży „online”. Jest to bardziej ekonomiczna opcja chociażby ze względu na to, że nie traci się czasu na dojazd do sklepów, a także, dlatego, że ubrania są wysyłane do odbiorcy bezpośrednio z magazynu, dzięki czemu można ograniczyć ich transport do sklepów stacjonarnych, co powoduje mniejszą emisję dwutlenku węgla i innych związków.

Rozpatrując przykłady włókien w części wstępnej artykułu i ich właściwości, należałoby przyjrzeć się preferencjom konsumentów, co do wyboru odzieży z danych materiałów. Każdy z respondentów miał do wyboru maksymalnie 5 opcji włókien, które preferuje. Wyniki przedstawiono na wykresie poniżej. Największą popularnością cieszy się bawełna, następnie poliester, wełna oraz wiskoza. Najrzadziej konsumenci wybierają z kolei manilę, i kevlar.



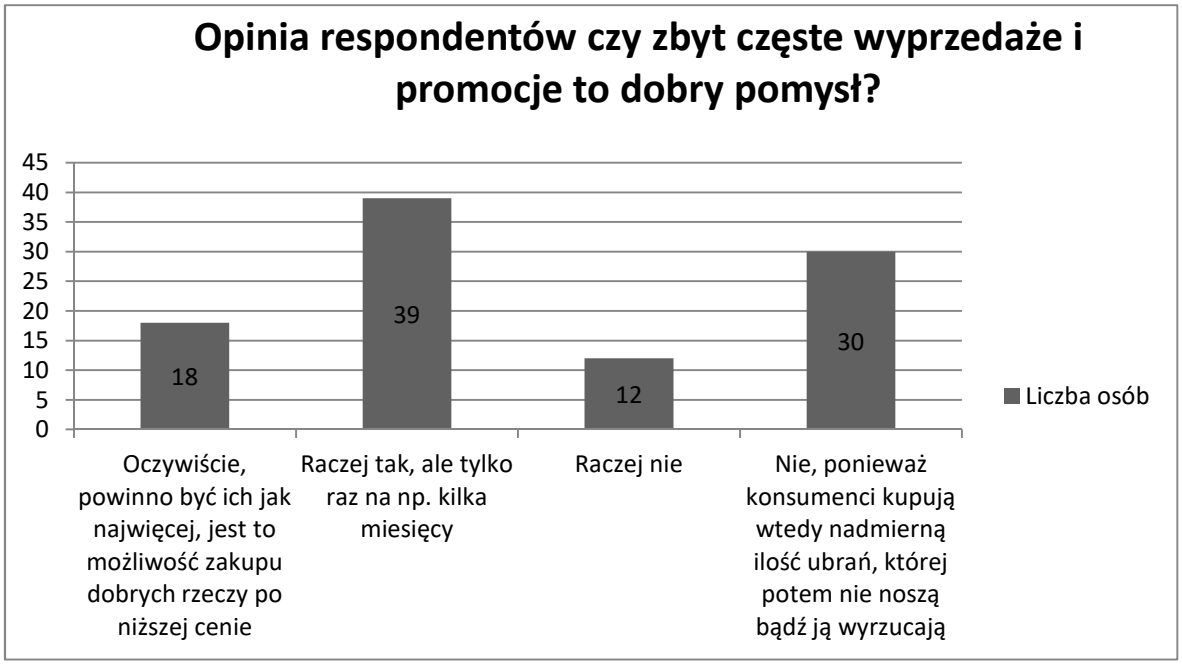
Wykres 1. Preferencje konsumentów dotyczące włókien odzieży, którą najczęściej kupują (opracowanie własne)

W kwestii ekologii rozpatrywane było 5 zachowań, a respondenci zostali zapytani o to, jakiego koloru ubrania najczęściej kupują, czy stosują się do prania odzieży zgodnie z oznaczeniami na metkach, co robią z odzieżą, której już nie noszą, czy korzystają z propozycji dołączenia toreb do zakupów oraz czy korzystają z usług krawieckich. Najwięcej respondentów (63 osoby) kupuje zazwyczaj odzież farbowaną. Większość nie zdaje sobie jeszcze sprawy z tego, jak szkodliwe są chemikalia dodawane do ubrań by nadać im odpowiedni kolor. 29 ankietowanych kupuje przeważnie ubrania w naturalnych odcieniach – pokazuje to rosnący trend proekologiczny. Co do stosowania się do zaleceń prania ubrań prawie połowa respondentów zazwyczaj stosuje się do zaleceń prania na metkach, jednak robią co do tego wyjątki. 27 respondentów nie stosuje się do zaleceń metek i pierze wszystko razem. Warto wspomnieć o fakcie, iż nieprawidłowo prane ubrania szybciej się niszczą, a mikrowłókna odczepiają się od materiału i wędrują razem z opływem do ścieków. Statystyki pokazują, że 30% plastiku oceanicznego może pochodzić z mikrowłókien, a w odpływach pralek znajduje się ich ponad 2000, gdzie ściekami wpływają do mórz i oceanów. Dobrą oznaką jest jednak przejaw oddawania zużytej odzieży do specjalnych pojemników (43 osoby), a 41 respondentów oddaje zużytą odzież podczas specjalnych zbiórek charytatywnych, czego dotyczyło kolejne pytanie. 6 osób nie przejawia tylko proekologicznych zachowań i wyrzuca nienoszoną już odzież. Kolejną dobrą postawą ankietowanych jest rezygnacja z toreb jednokrotnego użytku. Większość (43 ankietowanych) prawie zawsze ma przy sobie swoją torbę na zakupy, a 42 respondentów jak już korzysta to z toreb papierowych. Coraz częściej można zaobserwować, że odchodzi się od korzystania z toreb z tworzyw sztucznych. Optymizmem napawa również tendencja korzystania z usług krawieckich. Aż 68 respondentów korzysta w niektórych przypadkach z takich usług, a 17 osób robi to z każdą rzeczą, która posiada jakiś defekt. Ogranicza to przyspieszenie nurtu „fast-fashion” i kupowania jednorazowych ubrań. Dzięki takim usługom dana rzecz może posłużyć jeszcze wiele lat.

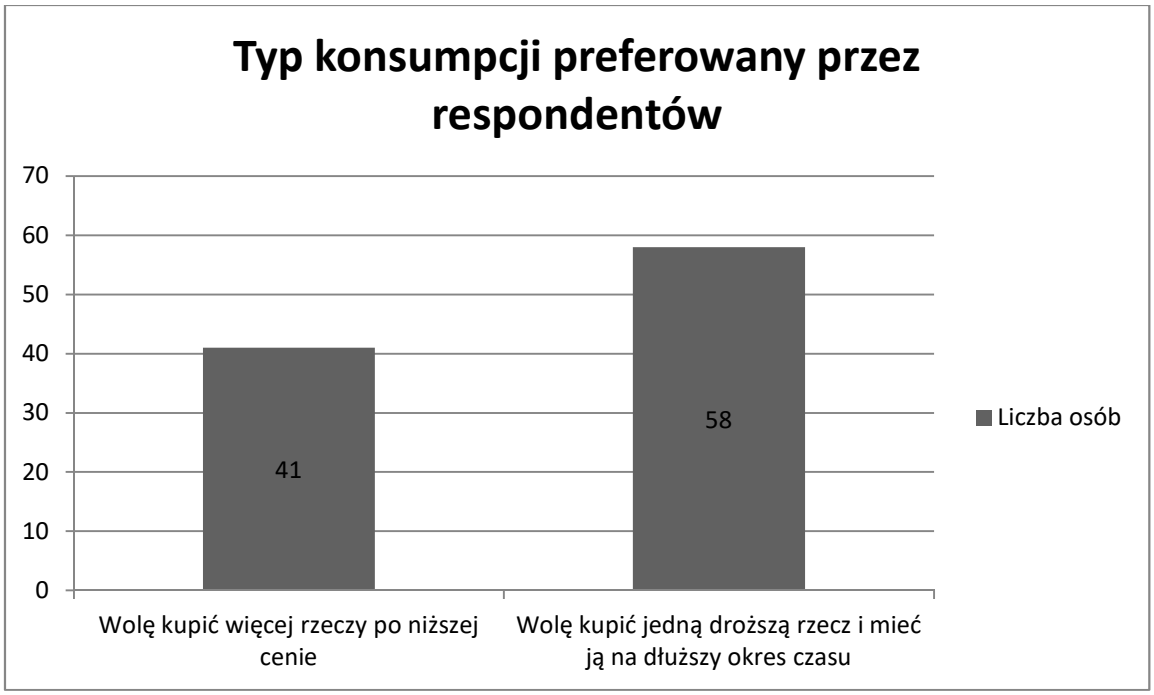
Pod koniec respondenci zostali zapytani o kwestię organizowania wyprzedaży i promocji w sklepach oraz o typ konsumpcji. Wyniki ankietowanych przedstawiono na wykresach poniżej.

Większość ankietowanych akceptuje wyprzedaże i promocje, ale tylko w ograniczonym stopniu np. raz na kilka miesięcy. W podobnym stopniu ankietowani uważają, że wyprzedaże i promocje są tylko pretekstem do kupna niepotrzebnej odzieży, ale po okazyjnych cenach.

Dobrym przejawem zachowań proekologicznych jest kupno droższej odzieży, lecz w mniejszej ilości, niż nabywanie dużej ilości odzieży po niższych cenach.



Wykres 2. Opinia konsumentów na temat zbyt częstych wyprzedaży i promocji (opracowanie własne)

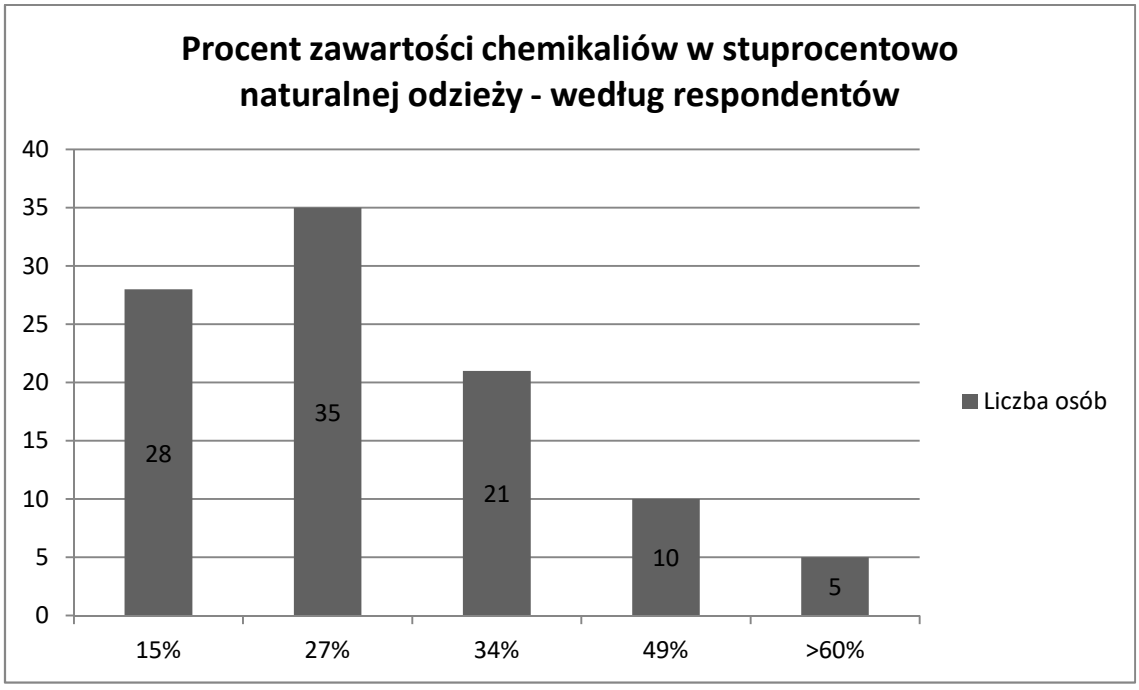


Wykres 3. Typ konsumpcji preferowany przez respondentów (opracowanie własne)

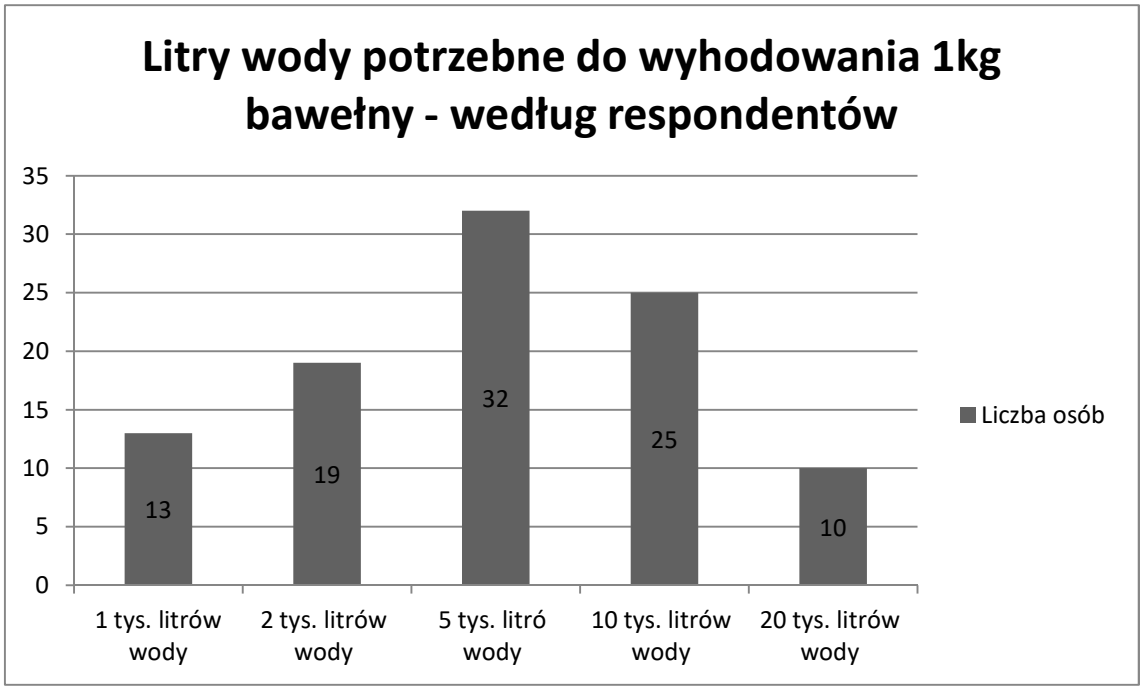
Osoby wypełniające ankietę miały okazję również wyrazić swoją opinię na temat samych ubrań, a mianowicie czy ma dla nich znaczenie skąd dana odzież pochodzi oraz czy respondenci uważają droższe rzeczy za lepsze jakościowo. 65 osób uważa, że nie ma dla nich znaczenia, skąd dane ubranie pochodzi, a bardziej od tego interesuje ich, jaki dana odzież ma skład. Można tę opinię rozpatrzeć dwustronnie: z jednej strony dobrze, że konsumenci są świadomi i chcą wiedzieć z czego jest zrobione ubranie, które będą nosić (np. wełna czy

kaszmir posiadają lepszą cyrkulację powietrza niż nylon czy poliester) lecz z drugiej strony nie są skłonni do przemyślenia czy w krajach rozwijających się, w tamtejszych fabrykach, panują odpowiednie warunki pracy i czy pracownicy otrzymują godziwe wynagrodzenie. 16 osób odpowiadających na to pytanie wybiera marki lokalne, 11 z nich nie bierze pod uwagę, skąd dane ubranie pochodzi, a jedynie to żeby marka była prestiżowa. 7 respondentów natomiast wybiera najczęściej ubrania najtańsze, nie patrząc na kraj pochodzenia. W tym kontekście warto zaznaczyć, iż 53 osoby uważają, że lepsza jakość za wyższą cenę jest uzależniona od marki, 31 osób sądzi, że czasem tańsze marki mają lepsze jakościowo rzeczy od np. marek premium, 9 osób uważa, że tańsze rzeczy są tak samo dobre jakościowo jak te droższe, natomiast sześciu ankietowanych uważa, że droższa rzecz oznacza lepszą jakość.

Ostatnie pytania dotyczyły wiedzy konsumentów na temat parametrów produkcji odzieży, mianowicie czy orientują się ile mniej więcej zużywa się litrów wody do wyhodowania 1kg bawełny oraz ile procent chemikaliów zawiera stuprocentowo naturalna odzież. Odpowiedzi na pytania zostały przedstawione na wykresach poniżej.



Wykres 4. Procent zawartości chemikaliów w stuprocentowo naturalnej odzieży – według respondentów (opracowanie własne)



Wykres 5. Litry wody potrzebne do wyhodowania 1kg bawełny – według respondentów (opracowanie własne)

Większość respondentów zdaje sobie sprawę, ile chemikaliów jest włączonych do procesu produkcji odzieży. Duża też część, bo 28 ankietowanych, myśli, że jest to mniejszy procent, przez co uważają, że dana odzież jest mniej zanieczyszczona. Nic bardziej mylnego. 36 respondentów również uważa, że ten procent jest wyższy od normy. W pytaniu o wodochłonność hodowli bawełny, 32 ankietowanych odpowiedziało „5 tys. litrów wody", natomiast 25 ankietowanych – „10tys. litrów wody". Nic bardziej mylnego – do wyhodowania 1kg bawełny potrzeba aż 10 tys. litrów wody, a to tylko kropla w morzu przy tak wielkich uprawach, jakie są w Stanach Zjednoczonych, Indiach czy Chinach. Przy zużyciu tylu wody do uprawy bawełny dochodzą jeszcze tysiące litrów wody potrzebnych do barwienia jej na całą gamę kolorów. Według statystyk jeden bawełniany T-shirt to zużycie ponad 2700 litrów wody, a para jeansów to 14 tys. litrów wody.

4. Podsumowanie

Powyższe badanie pokazuje, że konsumenci przejawiają proekologiczne zachowania, jednakże w zbyt małym zakresie, aby mówić o wyraźnej tendencji uwzględniania aspektów środowiskowych w ich decyzjach zakupowych. Badani konsumenci wciąż kupują za często, niemniej jednak ich wybory są bardziej przemyślane – coraz częściej zawracają uwagę na skład ubrań, decydują się na odzież wykonaną z naturalnych materiałów takich jak: bawełna, len, wełna czy jedwab.

Niestety dużo ankietowanych kupuje odzież poddaną procesom farbowania. Z przeprowadzonego badania wynika również, że odzież zbyt często jest prana niezgodnie

z zaleceniami, co przyczynia się do jej nadmiernego zniszczenia. Dobrym przejawem jest natomiast deklarowany przez respondentów recykling ubrań, zaprzestanie korzystania z toreb wykonanych z tworzyw sztucznych czy korzystanie z usług krawieckich.

Pomimo coraz lepszych wyborów zakupowych konsumenci wciąż nie są do końca świadomi, jak ogromne jest zużycie surowców do produkcji odzieży i jaki ma to wpływ na środowisko. Ciągle zmieniające się trendy, organizowanie przedsięwzięć takich jak „czarne piątki", czy coraz częstsze produkowanie odzieży jednorazowego użytku powoduje, że konsumenci chcą kupować coraz więcej. Odzież zalicza się do dóbr normalnych, a to znaczy, że rośnie na nie popyt wraz ze wzrostem dochodu, stąd coraz większa konsumpcja w tym obszarze.

Rocznie przemysł tekstylny emituje ponad 1,2 mld ton gazów cieplarnianych. To dużo więcej niż transport morski i lotniczy razem wzięte. Produkcja ubrań zatruwa naszą planetę, dlatego tak ważne jest reklamowanie proekologicznych postaw oraz dokonywania bardziej odpowiedzialnych wyborów.

W myśl tych zagrożeń już są podejmowane działania zapobiegawcze jak i korygujące. Wśród nich są: drukarki 3D, coraz więcej otwieranych second-handów, powstawanie maszyn, które przyjmują ubrania w zamian za niewielkie sumy pieniężne, przetwarzanie odzieży na paliwo, uprawy eko-bawełny czy powstawanie elektrowni, które przetwarzają słoną wodę z oceanu, na pitną, dzięki czemu generowana jest większa oszczędność wody do uprawy bawełny czy farbowania. Pomimo wdrażania coraz to nowocześniejszych technologii, wciąż daleka droga do zniwelowania skutków, jakie powstały przez nadmierną produkcję odzieży i wciąż zarówno daleko do zapobiegania następnym.

5. Literatura

https://www.pomaganieprzezubranie.pl/wplyw-branzy-odziezowej
https://xebola.wordpress.com/2016/10/16/przemysl-odziezowy-zaraz-po-petrochemii-to-drugi-najwiekszy-truciciel-na-swiecie/).
https://sciaga.pl/tekst/63528-64-wlokna_podzial_i_zastosowanie
https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/1922884,1,moda-niszczy-ziemie.read
https://www.freedomnews.pl/nadprodukcja/przemysl-odziezowy-jeden-najwiekszych-trucicieli-swiecie/
http://alexjones.pl/aj/aj-ekologia-i-srodowisko/aj-styl-zycia/item/97589-przemysl-odziezowy-zaraz-po-petrochemii-to-drugi-najwiekszy-truciciel-na-swiecie
https://www.harpersbazaar.pl/lifestyle/7067/jak-branza-mody-wplywa-na-srodowisko-ekofakty

M. Pawłowa, J. Skoracki, Materiałoznawstwo odzieżowe dla kierunku zarządzanie przemysłem lekkim, 2007, ISBN 978-83-7351-192-7, s. 48-67
M. Pawłowa, J. Skoracki, W. Smirnow, Materiałoznawstwo odzieżowe, 2001, ISBN 83-88001-67-1, s. 41-56

Sól a jakość zdrowia – badania ankietowe na temat nawyków żywieniowych Polaków

Gralak Weronika [(1)]

[1] SKN QUALITAS, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Weronika Gralak: weronika033@onet.pl

Streszczenie
Sól w życiu człowieka odgrywa dość ważną rolę. Pełni następujące funkcję w naszym organizmie: utrzymuje prawidłowy bilans wodny ustroju, jest składnikiem ATP-azy oraz warunkuje utrzymanie prawidłowego ciśnienia osmotycznego i pH elektrolitów. Jednak nadmiar ilości spożywanej soli przyczynia się do wielu poważnych chorób m.in. nadciśnienia tętniczego. Polacy według przeprowadzonych badań przez WHO spożywają dwa razy więcej soli niż jest to zalecane. Celem artykułu jest ukazanie wpływu tego surowca, na jakość naszego życia oraz ustalenie nawyków Polaków w zakresie spożywania soli jak i świadomości na temat zagrożeń, jakie powoduje. Niniejszy problem badawczy rozwikłano w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań ankietowych. Po przeanalizowaniu literatury i opracowaniu badań ankietowych można wysunąć wniosek, społeczeństwo nie zwraca uwagę na ilość spożywanej soli i niekoniecznie stara się zastąpić ten składnik. Ludzie nie są świadomi, że nadmiar spożywanej soli może mieć wpływ na ich zdrowie.

Słowa kluczowe: sól, choroby, spożywanie chlorku sodu

Salt as a raw material that affects the quality of human life

Summary
Salt plays a fairly important role in human life. It has the following functions in our body: it maintains the correct water balance of the body, is a component of ATP-ase and determines the maintenance of correct osmotic pressure and pH of electrolytes. However, the excess salt intake contributes to many serious diseases, such as hypertension. According to research conducted by the WHO, Poles consume twice as much salt as recommended. The aim of the article is to show the influence of this raw material on the quality of our life and to establish the habits of Poles in the field of salt consumption as well as the awareness of the risks it causes. This research problem has been solved on the basis of the results of the surveys. After analysing the literature and developing surveys, a conclusion can be drawn, the public does not pay attention to the amount of salt consumed and does not necessarily try to replace this ingredient. People are unaware that excess salt intake can affect their health.

Key words: salt, diseases, sodium chloride intake

1. Wprowadzenie

Pierwsze wzmianki na temat soli zauważamy w Ewangelii Św. Mateusza, kiedy to Jezus wypowiedział następujące słowa: ‘’*Wy jesteście solą dla ziemi. Lecz jeśli sól utraci swój smak, czymże ją posolić? Na nic się już nie przyda, chyba na wyrzucenie i podeptanie przez ludzi.* ‘’(Mt 5,13-16). Pierwsze zastosowanie soli znajdziemy w każdej kuchni. Używamy przecież jej, jako przyprawy, która ma na celu dodawanie smaku i jakości potrawom. Sól to nie tylko przyprawa, ale i konserwant. Cecha konserwująca, tego surowca jest znana od wieków, ponieważ ma silne właściwości bakteriobójcze. Dawniej nie było lodówek bądź sprzętów chłodzących, które mogły uchronić pożywienie przed zepsuciem, dlatego

konserwowało się je (peklowało) po przez zasolenie. Znane nie od dziś ogórki konserwowe są właśnie efektem tego sposobu wykorzystania soli.

2. Chlorek sodu, czyli sól

Sód jest miękkim, srebrzystobiałym metalem należącym do rodziny litowców. Sód pełni bardzo ważną rolę w naszym organizmie m.in.:

- utrzymuje prawidłowy bilans wodny ustroju,
- z odpowiednim stężeniem potasu tworzy potencjał błony komórkowej niezbędny do przewodzenia impulsów nerwowych,
- od gradientu sodowego zależy transport aminokwasów i węglowodanów do tkanek
- odpowiada za regulację równowagi kwasowo-zasadowej ustroju
- jest składnikiem ATP-azy.

„Ciało dorosłego mężczyzny ważącego około 65-70 kg zawiera 92 gramy sodu, z czego około 34,5g znajduje się w kościach, natomiast ponad 46 gramów w płynach zewnątrzkomórkowych''(Ziemlański, 2001).

Chlor jest to pierwiastek z rodziny fluorowców, występuje w postaci zielonożółtego trującego gazu. Jego role w naszym organizmie są następujące:

- stanowi główne aniony w płynach pozakomórkowych,
- warunkuje utrzymanie ciśnienia osmotycznego i prawidłowego pH elektrolitów,
- jest jednym ze składników soków trawiennych oraz śliny (amylazy)

„ Całkowita zawartość chloru w organizmie dorosłego człowieka wynosi około 1,2g/kg masy ciała, z czego 70% zawarte jest w płynach międzykomórkowych, reszta w przestrzeniach komórkowych, tkance łącznej i kościach.'' (Ziemlański, 2001)

Głównym źródłem zarówno sodu(Na+) jak i chloru (Cl-) jest właśnie ich związek chemiczny połączony wiązaniem jonowym. Chlorek sodu odgrywa ważną rolę w naszym organizmie, dlatego powinniśmy dostarczać odpowiednią ilość tej substancji.

3. Występowanie soli w produktach żywnościowych

Sól, czyli chlorek sodu może występować w postaci naturalnej bądź mógł on zostać dodany podczas procesu przetwarzania żywności lub w czasie przyrządzania posiłku w kuchni. „Oszacowano, że jedynie 10% spożywanej soli to sól obecna naturalnie w produktach żywnościowych, 15% jest dodawane w trakcie przygotowywania potraw i przy stole, natomiast 75% stanowi sól dodana w czasie przemysłowej obróbki żywności" (Ziemlański, 2001). Poniżej zamieszczono tabele z przykładowymi produktami pochodzenia

naturalnego oraz uzyskanych w wyniku przetwarzania przemysłowego wraz z zawartością sodu.

Tabela 1. Źródło „Normy żywienia człowieka- Fizjologiczne podstawy'' pod redakcją Światosława Ziemlańskiego, (2001)

Żywność naturalna		Żywność przetwarzana przemysłowo	
Nazwa produktu	Zawartość sodu(mg) na 100 gram produktu	Nazwa produktu	Zawartość sodu(mg) na 100 gram produktu
Jabłka	2	Śledź w oleju,konserwa	238
Czarne porzeczki	2	Chleb chrupki	272
Śliwki	2	Herbatniki	297
Kasza jęczmienna	4	Chleb pszenny	363
Mąka 100%	4	Parówki z kurczaka	548
Cytryny	5	Pasztet z kurczaka pieczony	574
Ryż	6	Ser żółty edamski	618
Ziemniaki	7	Pasztet pieczony	817
Fasola sucha	19	Ser topiony edamski	841
Kapusta	19	Kiełbasa zwyczajna	848
Pietruszka, nać	39	Parówki popularne	889
Mleko	45	Sos keczup	962
Buraki	52	Ser dojrzewający typu camembert	966
Wołowina , rozbeft	64	Słone paluszki	1093
Wieprzowina	65	Dorsz wędzony	1170
Wątroba	83	Szynka wędzona, gotowana	1205
Śledź	89	Kiełbasa „krakowska'' sucha	1273
Jaja	132	Polędwica wędzona	1504

Z powyższej tabeli wynika, że żywność przetwarzana przemysłowo zawiera o wiele więcej sodu niż żywność naturalna. Istnieje zależność między ilością spożywanej soli a masą posiłku. Im większa masa racji pokarmowej tym większa ilość spożywanego chlorku sodu. Prawie 90% dziennego spożycia soli dostarczają nam: pieczywo (20%), przetwory mięsne wytwarzane na drodze przemysłowej (11%), potrawy przygotowane w domu np. zupy (19%), ziemniaki (20%), kasze i makarony (13%) oraz potrawy mięsne (8%). Powyższe dane zostały obliczone biorąc pod uwagę przeciętną dietę Polaków.

4. Zapotrzebowanie człowieka na sód i chlor

Zapotrzebowanie na sód i chlor zależy w dużej mierze od temperatury otoczenia i wilgotności względnej powietrza oraz od aktywności fizycznej i wieku (Ziemlański, 2001)

- niemowlęta – 0,115-0,350 g/dobę w pierwszym półroczu, 0,250-0,6 g/ dobę w drugim półroczu (pokarmem jest mleko matki),
- dzieci 1-6 lat – 0,325-0,375 g/dobę,
- dzieci 7-9 lat – 0,6-1,8 g/ dobę,
- dziewczęta i chłopcy do lat 15- minimum 0,5 g/dobę,
- młodzieży obu płci – minimum 0,575g/dobę,

- młodzieży o dużej aktywności fizycznej- minimum 0,625 g/dobę,
- osoby dorosłej o umiarkowanej aktywności fizycznej – 2,350 g/dobę, jednak w przeliczeniu na chlorek sodu(sól) wynosi 6 g soli kuchennej dziennie,
- kobiety w ciąży- zwiększenie spożycia o 0,069 g/ dziennie.

Warto zaznaczyć, iż zapotrzebowanie to obejmuje sól zawartą w żywności oraz dodaną w trakcie przygotowywania posiłków.

5. Spożywanie soli przez społeczeństwo

Sól znajduje się we wszystkich produktach żywnościowych pochodzenia zwierzęcego i roślinnego. Źródła tego składnika są następujące: mleko i jego przetwory, mięso, białko jaja, wody mineralne, warzywa oraz sól kuchenna. Na podstawie danych GUS o spożyciu żywności w rodzinach robotniczych o średnich dochodach wyliczono, że przeciętne spożycie soli w Polsce wynosi 15g/osobę, a więc znacznie przekracza zalecenia żywnościowe (Gawęcki, 2000).

W zakresie spożycia soli na przestrzeni ostatnich dekad obserwuje się utrzymującą się tendencję do nadmiernego spożycia soli. Według rekomendacji Instytutu Żywności i Żywienia, zgodnie z wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), zaleca ograniczenie spożycia soli do 5 g dziennie na osobę (https://ncez.pl/). W analizie przeprowadzonej w Instytucie Żywności i Żywienia dotyczącej monitoringu danych z corocznych badań budżetów gospodarstw domowych i przeciętnego miesięcznego spożycia ponad 100 różnych artykułów żywnościowych na osobę, a w tym soli kuchennej odnotowano spożycie soli na poziomie 11,5 g/osobę. Przeciętnie 7 g (60% spożywanego NaCl) pochodziło bezpośrednio z soli kuchennej, pozostała część ze spożywanych produktów (https://ncez.pl/). Badania całodziennych diet młodzieży w internatach szkół zawodowych wykazały, że zawierają one średnio około 18 g soli, przy czym około połowa tej ilości pochodzi z obiadów. Wysoką zawartość soli stwierdzono także w obiadach pochodzących ze stołówek pracowniczych, a także ze stołówek w szkołach podstawowych, a także szpitalnych (Ziemlański, 2001).Przewidziana do spożycia porcja obiadowa pokrywała z dużą nadwyżką (czasem dwukrotnie) określoną przez WHO wartość maksymalnego dziennego spożycia soli (5 g).

Oprócz zwyczajowego dużego dodatku soli, na jej wysoką zawartość w potrawach ma wpływ stosowanie łatwych do przygotowania, różnego typu przetworzonych przemysłowo, zawierających sól, półproduktów i gotowych dodatków, które wchodzą w skład potraw, a także jednoczesne stosowanie mieszanek przyprawowych zawierających sól, bez ograniczenia dodawania samej soli. Biorąc pod uwagę, że znaczny odsetek ludzi korzysta

z posiłków oferowanych w żywieniu zbiorowym (szkoły, przedszkola, stołówki pracownicze, szpitale, restauracje), istotne jest zwrócenie uwagi na zawartość soli w posiłkach pochodzących z tych źródeł. Dlatego Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2016 r. w sprawie grup środków spożywczych przeznaczonych do sprzedaży dzieciom i młodzieży w jednostkach systemu oświaty oraz wymagań, jakie muszą spełniać środki spożywcze stosowane w ramach żywienia zbiorowego dzieci i młodzieży w tych jednostkach informuje, że w jednostkach systemu oświaty mogą być sprzedawane dzieciom i młodzieży grupy środków spożywczych, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 6–8 i pkt 20, pod warunkiem że nie zawierają więcej niż: 0,4 g sodu/ 1 g soli w 100 g/ml produktu gotowego do spożycia, a w przypadku pieczywa półcukierniczego i cukierniczego nie więcej niż 0,45 g sodu/ 1,2 g soli w 100 g/ml produktu gotowego do spożycia.(http://prawo.sejm.gov.pl/).

6. Jak ograniczyć spożywanie soli?

Aby ograniczyć spożywanie soli należy przestrzegać kilku zasad. Zostały one przedstawione poniżej.

1. W celu uzyskania odpowiedniego smaku potraw można zamiast soli zastosować świeże i suszone zioła, soki z wyrazistych w smaku owoców np. cytryny, używać świeżych papryczek chilli oraz przypraw bez zawartości soli.
2. Jeśli używamy konserwy z warzywami, które zazwyczaj są w zalewie zawierającej sól powinno się je odcedzić i przepłukać pod bieżącą wodą.
3. Nie należy stawiać solniczki na stole – im mniej oko widzi, tym mniej pamięta tzn. unikniemy wtedy zbędnego dosalania potraw.
4. Należy dobrać odpowiednia technikę kulinarną np. gotowanie na parze albo pieczenie w naczyniach żaroodpornych. Porównując do tradycyjnego gotowania lub smażenia możemy podtrzymać smak naturalnych składników zawartych w potrawach. Przykładem mogą być ziemniaki, które dzięki pieczeniu pozwalają na mniejszy dodatek soli bądź całkowite wyeliminowanie

Najważniejsze jest jednak, aby, przy wybieraniu gotowych produktów w sklepach czytać składy w celu wybrania produktu o jak najmniejszej zawartości chlorku sodu oraz spożywanie jak najmniej przetworzonych produktów. Należy także zabiegać o wprowadzenie na szerszą skalę odpowiednich oznaczeń produktów, które w procesie produkcyjnym są tworzone na podstawie receptur z obniżoną zawartości soli np. wędlin, pieczywa, serów podpuszkowych.

Pierwszym jednak krokiem podejmowanym przez każdego powinno być ograniczenie dodawania soli do posiłków, które mają istotny udział w spożyciu soli m.in.: zup, kasz, makaronów, ziemniaków, potraw mięsnych lub rybnych oraz surówek.

7. Choroby, do których przyczynia się nadmiar spożywania soli

W badaniach epidemiologicznych wykazano, że w populacjach o wyższym spożyciu sodu i chloru częściej występowało pierwotne nadciśnienie tętniczce, zwiększone ryzyko udarów mózgu (na skutek nadciśnienia), rak żołądka (atrofia śluzówki stwarza dogodne warunki do powstawania rakotwórczych nitrozo związków) oraz rozwoju innych chorób związanych z układem sercowo-naczyniowym. Natomiast ujemną korelację wykazano między spożyciem potasu i występowaniem nadciśnienia tętniczego (Ziemlański, 2001). Nadmiar spożywanej soli wiąże się również z osteoporozą, chorobami nerek, kamicą nerkową, ze zwiększeniem szansy zachorowalności na raka przełyku.

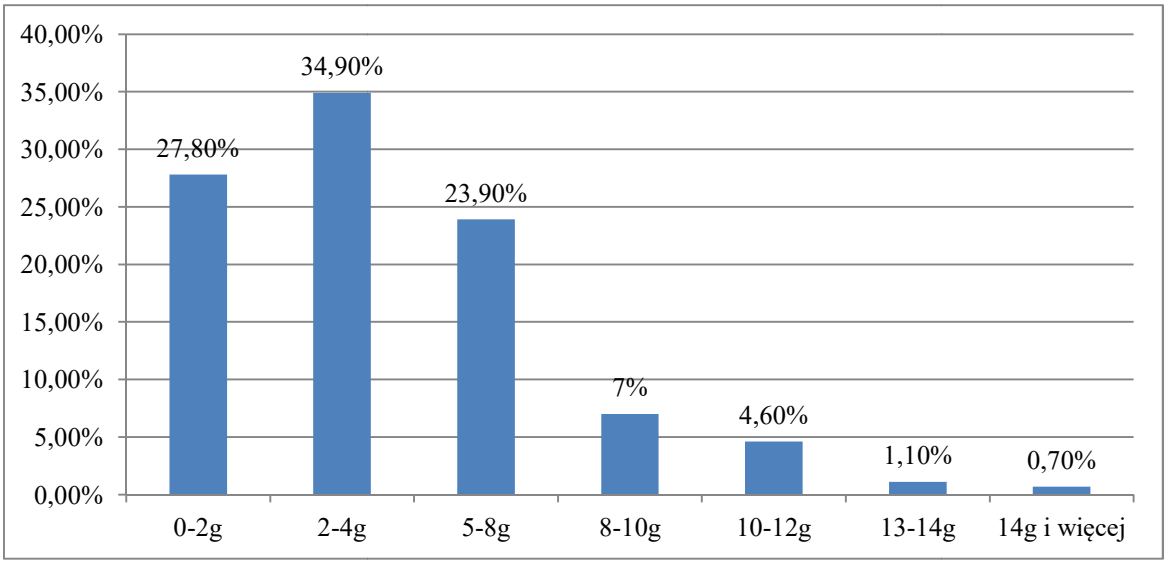
Najnowsze badania wskazują, że nadmiar chlorku sodu przyczynia się do otyłości. Badania prowadzone w Chinach oraz w Turcji wykazały, że spożywanie sodu i słonej żywności zwiększało częstość występowania raka żołądka w badanej populacji. W badaniach ludności Japonii wykazano zależność pomiędzy spożyciem sodu a umieralnością na udary mózgu (Ziemlański, 2001). Brytyjskie Ministerstwo Zdrowia szacuje, że redukcja soli o 1 g/dzień może zapobiec 7000 zgonom, z czego 4000 zgonom przed 70. rokiem życia. wynika, że statystyczny Polak spożywa każdego dnia 12–15 g soli, a więc 2–3 razy więcej niż przewidują zalecenia WHO (https://ncez.pl/).

8. Materiał i metodyka

Zważywszy na tezę, iż sól wpływa na jakość życia człowieka, za główny cel niniejszego artykułu obrano ustalenie nawyków żywieniowych Polaków w zakresie spożywania soli. Podjęty problem badawczy został opracowany na podstawie materiału empirycznego, zgromadzonego na podstawie badań sondażowych oraz w oparciu o przegląd literatury. Badanie przeprowadzono na przełomie 2019 i 2020 roku za pomocą ankiety internetowej. W badaniu kwestionariuszowym wzięło udział 300 dobranych losowo respondentów. Kwestionariusz zawierał 11 pytań dotyczących spożywania soli i możliwości jej zastępowania oraz 3 pytań metryczkowych. Osoby, które najczęściej wypełniały kwestionariusz ankiety znajdowały się w przedziale wiekowym 18-28 lat (89,40% badanych). Ponadto zdecydowanie chętniej udział w ankiecie brały kobiety (70,40%).

9. Wyniki badań i najważniejsze wnioski

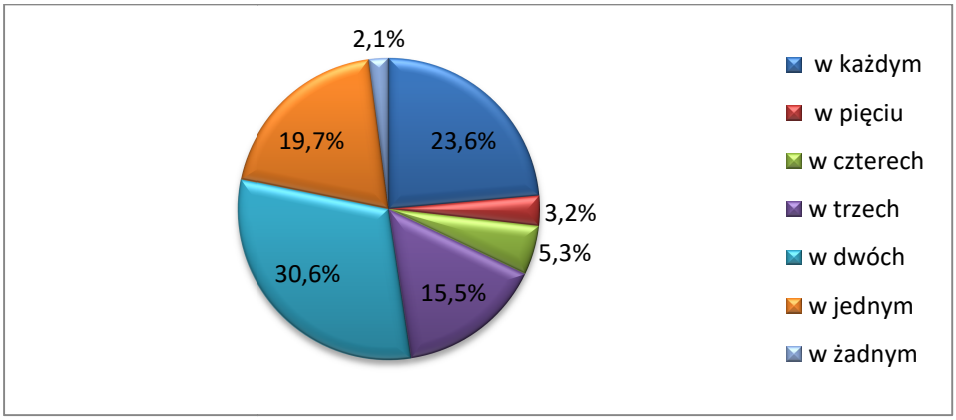
Pierwsze z zadanych pytań brzmiało: *Ile każdego dnia przeciętnie spożywa Pan/Pani soli*?. W pytaniu zaznaczono że jedna płaska łyżeczka soli to około 5-6 gram soli kuchennej i miało na celu wskazanie ile soli dodają respondenci do swoich potraw wyłączając gotowe produkty, w których ten związek już się znajduje. Rozkład odpowiedzi przedstawiono poniżej (Wykres 1).



Wykres 1. Źródło : Badanie własne na podstawie badań ankietowych. Odpowiedzi na pytanie,, *Ile każdego dnia spożywa Pan/Pani soli ?''*

Największa liczba respondentów (34,90%) stwierdziła, że dodają „od 2 do 4 gramów soli". Jest to wartość optymalna pod warunkiem, że reszta produktów, które zostają używanie nie mają w sobie więcej niż 2 gramy czystej soli. Wartość „od 5 do 14 gram i więcej" zaznaczyło łącznie 37,30% badanych co wskazuje na sporą ilość dodawanej soli, podkreślając, że jest to ilość soli dodanej przez respondentów, a nie w procesie produkcyjnym półproduktów lub gotowych dań.

Kolejne pytanie dotyczyło—liczby dziennych posiłków respondentów, w których znajduję się sól. Miało ono na celu ustalenie preferencji respondentów w tym zakresie, jak również świadomości na temat występowania soli w artykułach spożywczych. Wyniki przedstawiają się następująco (Wykres 2).

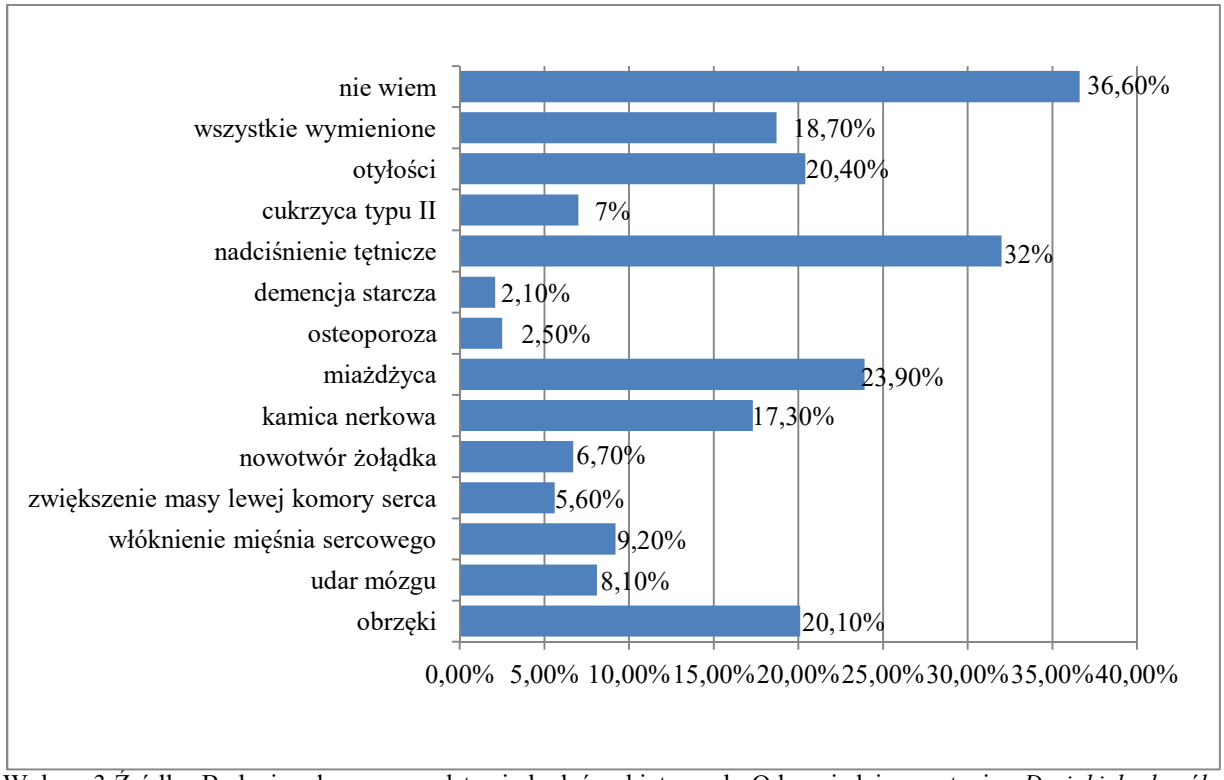


Wykres 2. Źródło : Badanie własne na podstawie badań ankietowych. Odpowiedzi na pytanie „*W ilu Pani/Pana posi\lkach znajduję się sól''*

Z powyższych wyników uwidacznia się, że niemal jedna czwarta respondentów spożywa w każdym posiłku sól. Jest to groźna tendencja, niemniej jednak ankietowani są

świadomi, że sól znajduje się praktycznie w każdym produkcie, półprodukcie bądź też w żywności naturalnej. Co warte podkreślenie, niemal 20% ankietowanych zadeklarowała, że spożywa tylko jeden posiłek dziennie zawierający sól. Świadczy to niewątpliwie o braku świadomości konsumentów na temat zawartości soli.

Następnie ankietowani zostali zapytani o choroby, do których przyczynia się nadmierne spożywanie soli. Pytanie to miało na celu zweryfikowanie na ile respondenci są świadomi negatywnego wpływu soli na zdrowie człowieka. Wyniki zaprezentowano na poniższym wykresie.(Wykres 3)

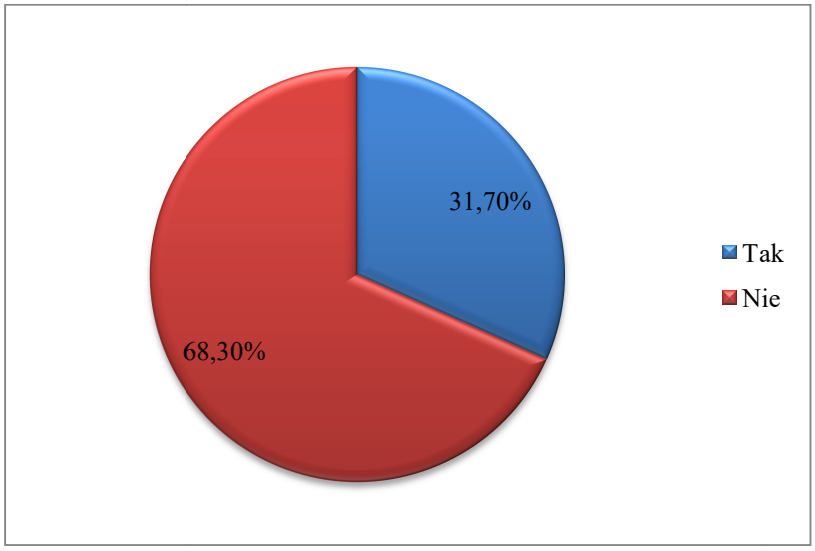


Wykres 3.Źródło: Badanie własne na podstawie badań ankietowych. Odpowiedzi na pytanie ,,*Do jakich chorób przyczynia się nadmierne spożywanie soli?*''

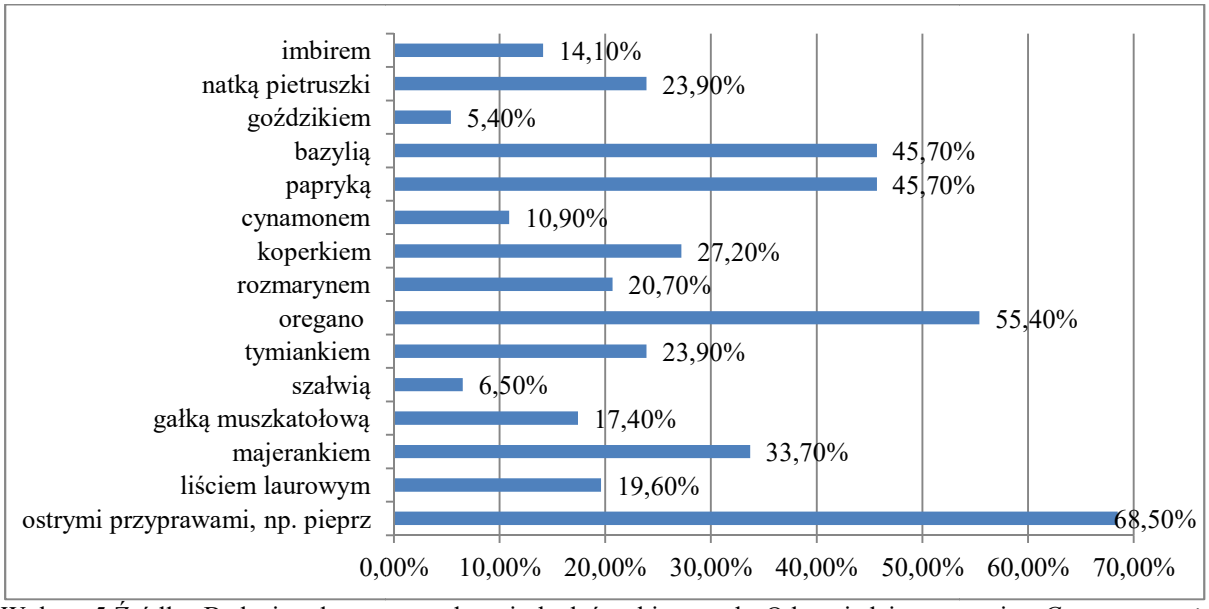
Wśród respondentów aż 36,60% nie ma posiada wiedzy na temat chorób, do których przyczynia się nadmierne spożywanie soli. Świadczy to braku zainteresowania własnym zdrowiem. Każdy Polak starający się jeść racjonalnie i zdrowo powinien posiadać wiedzę w jaki sposób nadmiar związków chemicznych wpływa na organizm.. Osoba świadoma zagrożenia powinna zaznaczyć, że nadmierne spożywanie tego surowca może się przyczynić do wszystkich wyżej wymienionych chorób. Jednak ta opcja została zaznaczona zaledwie przez 18,70% ankietowanych, co budzi niepokój.

Kolejne pytanie miało na celu określenie czy Polacy starają się zastępować sól w swojej diecie. Wyniki znajdują się poniżej (Wykres 4). Wyróżniający się kolor czerwony oznacza, że aż 68,30% badanych nie stara się zastąpić soli w swojej diecie. Ankietowani wyraźnie nie

widzą potrzeby zastępowania soli innymi składnikami bądź mieszankami ziół itp. Respondenci, którzy na powyższe pytanie udzielili odpowiedzi „tak", zostali poproszeni o wyjaśnienie czym zastępują sól. Ich wskazania znajdują się na wykresie 4.



Wykres 4.Źródło :Badanie własne na podstawie badań ankietowych. Odpowiedzi na pytanie „ *Czy stara się Pan/Pani zastąpić sól?*''



Wykres 5.Źródło :Badanie własne na podstawie badań ankietowych. Odpowiedzi na pytanie „*Czym zastępuję Pan/Pani sól*?''

Z punktu widzenia respondentów najważniejszymi przyprawami bądź składnikami, które są w stanie zastąpić sól to: ostre przyprawy np. pieprz (68,50% ankietowanych), oregano (55,40% ankietowanych), bazylia(45,70% ankietowanych), papryka (45,70% ankietowanych) oraz majeranek (33,70% ankietowanych). Pozostałe składniki są rzadziej używane.

10. Podsumowanie

Sól jest surowcem, który wpływa na życie człowieka. Powinna być naszym przyjaciel pod warunkiem, że spożywamy ją w odpowiednich ilościach, gdyż odgrywa ważną role w różnorodnych procesach w organizmach każdego człowieka. Współcześnie żyjemy w świecie, kiedy nie ma czasu na przygotowywanie posiłków, co skutkuje kupowaniem czegoś „na ząb''. W większości produkty te są najbardziej przetworzone i zawierają dużo soli. Jako konsumenci musimy częściej zwracać uwagę na składy produktów, w przeciwnym przypadku wzrośnie zachorowalność na choroby wywołane spowodowanych spożywaniem nieracjonalnych i niezdrowych porcji żywieniowych. Badanie ankietowe przeprowadzono na grupie 300 Polaków. Biorąc pod uwagę powszechność nadmiernego spożywania soli w społeczeństwie należy uznać, że badanie to ma charakter wstępnego rozpoznania problemu. Na podstawie otrzymanych wyników zdiagnozowano, że respondenci nie zwracają uwagi na ilość spożywanej soli i niekoniecznie starają się zastąpić ten składnik. Ankietowani nie są także świadomi, że nadmiar spożywanej soli może mieć wpływ na ich zdrowie człowieka.

11. Literatura

Jan Hasik, 1992, *Dietetyka*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa

Jan Gawęcki, Lech Hryniewiecki, 2000, *Żywienie człowieka- Podstawy nauki o żywieniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa

Światosław Ziemlański, 2001, *Normy żywienia człowieka-Fizjologiczne podstawy*, Wydawnictwo PZWL, Warszawa

12. Netografia

https://ncez.pl/nauka-zrozumiala-dla-ciebie---wywiady-z-ekspertami/sol-w-produktach-zywnosciowych-----diagnoza-i-zalecenia-

https://ncez.pl/nauka-zrozumiala-dla-ciebie---wywiady-z-ekspertami/sol-w-zywieniu-zbiorowym-----jak-mozna-ja-ograniczyc-

https://ncez.pl/abc-zywienia-/zasady-zdrowego-zywienia/zawartosc-soli-w-produktach-spozywczych-

https://ncez.pl/abc-zywienia-/co-kryje-etykieta/jak-sprawdzic--ile-soli-zawiera-produkt

https://ncez.pl/aktualnosci/usun-sol-z-jadlospisu-

https://ncez.pl/abc-zywienia-/fakty-i-mity/sol-----czy-jej-odstawienie-powoduje-niedobor-jodu-

https://ncez.pl/abc-zywienia-/fakty-i-mity/dieta-polakow-a-zalecenia-----za-tlusto--za-slono--za-slodko-http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU2016000115

Zmiany w wynikach innowacji Luksemburga – analiza porównawcza wyników innowacyjnych z 2011 i 2018 roku

Gralewicz Paweł [(1)]

[1] Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński
Paweł Gralewicz: pawel.gralewicz@gmail.com

Streszczenie
Prezentowany artykuł ma na celu wykazanie, jakie zmiany zaszły w wynikach w zakresie innowacyjności gospodarki Luksemburga w oparciu o dane pochodzące z dwóch lat – 2011 i 2018 roku. Do przeprowadzenia analizy porównawczej posłużono się interaktywnym urządzeniem komparatywnym dostępnym na stronie Komisji Europejskiej, z którego pozyskano również materiał informacyjny. W wyniku przeprowadzonej analizy Luksemburg okazał się państwem będącym w jednej trzeciej badanych wymiarów innowacji liderem w Europie. Zaobserwowano również, że kraj rozwija się w wybranych tylko wymiarach, poddając się silnej specjalizacji, która jednak nie musi oznaczać tworzenia profilu innowacyjnego państwa, a jego stopniowe podejście do wchodzenia na rynek innowacji.

Słowa kluczowe: Luksemburg, innowacje, Europejska Tablica Wyników Innowacji

Changes in the innovation performance of Luxembourg - a comparative analysis of the economy's performance from two years - 2011 and 2018

Summary
The presented article aims to show changes in the innovation performance of Luxembourg based on data from two years - 2011 and 2018. For the comparative analysis, author used an interactive comparative tool available on the European Commission website, from which statistical data was obtained. As a result of the analysis, Luxembourg turned out to be a top European leader in one-third of indicators. At the same time Luxembourg seems not have best performance in all indicators, but only in chosen ones, approaching innovation gradually.

Keywords: Luxembourg, innovations, European Innovation Scoreboard

1. Wprowadzenie

W czasach głębokich przemian technologicznych i społecznych konkurencyjność gospodarki europejskiej oraz dobrobyt obywateli Unii Europejskiej zależą bardziej niż kiedykolwiek od zdolności przedsiębiorstw do odkrywania i wdrażania na rynek innowacyjnych rozwiązań. Stworzenie ekosystemu umożliwiającego rozwój i pomnażanie innowacji jest wspólnym zadaniem państw członkowskich Unii Europejskiej.

Co roku Komisja Europejska publikuje analizę porównawczą wyników państw europejskich i wybranych państw trzecich w zakresie innowacji i badań naukowych. Raport *European Innovation Scoreboard* (europejska tablica wyników innowacji) korzystając z obszernej metodologii, przy użyciu kilkudziesięciu wskaźników, ocenia względnie mocne i słabe strony krajowych systemów badań naukowych i innowacji. Raport służy również, jako

ranking. Określa, które państwa są najbardziej innowacyjne w Europie i szereguje je w cztery grupy o różnym poziomie innowacji:

- liderzy innowacji - powyżej średniej Unii Europejskiej,
- silni innowatorzy - powyżej bądź blisko średniej UE,
- umiarkowani innowatorzy - poniżej średniej UE,
- słabi innowatorzy - zdecydowanie poniżej średniej UE.

Do grupy liderów innowacji w 2018 roku dołączył Luksemburg, we wcześniejszych edycjach raportu plasowany, jako silny innowator. W 2019 roku, zaledwie rok później, kraj ten spadł wynikami innowacji do grupy, z której uprzednio wyszedł – silnych innowatorów. Warto również podkreślić, że jest to kraj, który angażuje się w rozwój innowacji od niedawna, bo od 2000 roku, a zatem mowa o okresie dziewiętnastu lat. Co więcej, dopiero w czasie pojawienia się na świecie globalnego kryzysu finansowego z 2008 roku, Luksemburg, w bardzo wysokim stopniu opierający swoją gospodarkę na wysokorozwiniętym sektorze finansowym, postanowił zdywersyfikować czynniki składowe Produktu Krajowego Brutto (PKB). Wówczas to sektor finansowy budował ponad 25% wartości luksemburskiego PKB (Keenan i in., 2016).

2. Analiza wyników innowacyjnych Luksemburga – metodologia badania

Naczelnym celem badania jest określenie pozycji Luksemburga w europejskim systemie innowacji, a także sprawdzenie, czy Luksemburg podchodzi do innowacji w sposób stopniowy, kierując działania na rozwijanie wybranych tylko wymiarów innowacji, a nie każdego z jej wymiarów uwzględnianych w *European Innovation Scoreboard*, a zatem uwzględnianych przez Unię Europejską. Kraje europejskie mają swoje kierunki rozwoju w zakresie innowacyjności. Mają one również dłuższą historię wydatków na badania i rozwój, starań z zakresu poszerzania innowacji oraz dłużej działające instytucje naukowe, w tym uniwersytety. Luksemburg w tym zakresie jest krajem nowym, dopiero rozwijającym się na polu ustanawiania struktur przyjaznych innowacji. Nawet Uniwersytet Luksemburski, najważniejszy podmiot w zakresie kreowania badań naukowych w kraju, to instytucja bardzo młoda, powstała dopiero w 2003 roku. Tym samym warto sprawdzić, czy Luksemburg w zestawieniu lat 2011 i 2018 jednakowo podchodzi do rozwoju wymiarów innowacji starając się polepszać wyniki na każdym możliwym polu czy też kierunkuje swoje starania w rozwój wymiarów innowacji, które mają dopiero posłużyć za fundament do zbudowania gospodarki konkurencyjnej w zakresie innowacji na wielu polach. Do podjęcia próby odpowiedzi na powyższe kwestie posłużyć ma analiza danych statystycznych dotyczących wyników innowacji Luksemburga na 2011 i 2018 rok. Analiza porównawcza wartości

wskaźników innowacji Luksemburga z 2018 roku w zestawieniu ze średnią europejską w każdym wskaźniku pozwoli natomiast na określenie, w których wymiarach innowacji Luksemburg można uznać za lidera innowacji, a w których natomiast kraj ma spore zaległości. Wyniki uzyskane w ten sposób na sam koniec zostaną w podsumowaniu skonfrontowane z pytaniem badawczym.

Materiał potrzebny do przeprowadzenia analizy stanowić będą dane statystyczne pochodzące wyłącznie z interaktywnego urządzenia komparatywnego dostępnego na stronie Komisji Europejskiej. Portal dostarczył statystyk na obydwa wybrane do badania lata - 2011 i 2018 rok. Porównanie wyników Luksemburga z 2018 roku z każdego z dwudziestu czterech wskaźników innowacji ze średnią europejską dla każdego wskaźnika opierać się będzie natomiast na danych zawartych w wyliczeniach *European Innovation Scoreboard 2019*.

3. Analiza wyników innowacyjnych Luksemburga – badanie

Badanie, podobnie jak raport *European Innovation Scoreboard 2019* podzielone zostało na 10 wymiarów innowacji, które za pośrednictwem 27 wskaźników przedstawią zmiany w wynikach innowacyjnych Luksemburga pomiędzy dwoma wybranymi latami – 2011 i 2018 rokiem, oraz zaprezentują bieżące wyniki innowacyjne kraju w zestawieniu ze średnią wyników w Unii Europejskiej. Wskaźniki przedstawione zostały w Tab. 1.

1. Zasoby Ludzkie

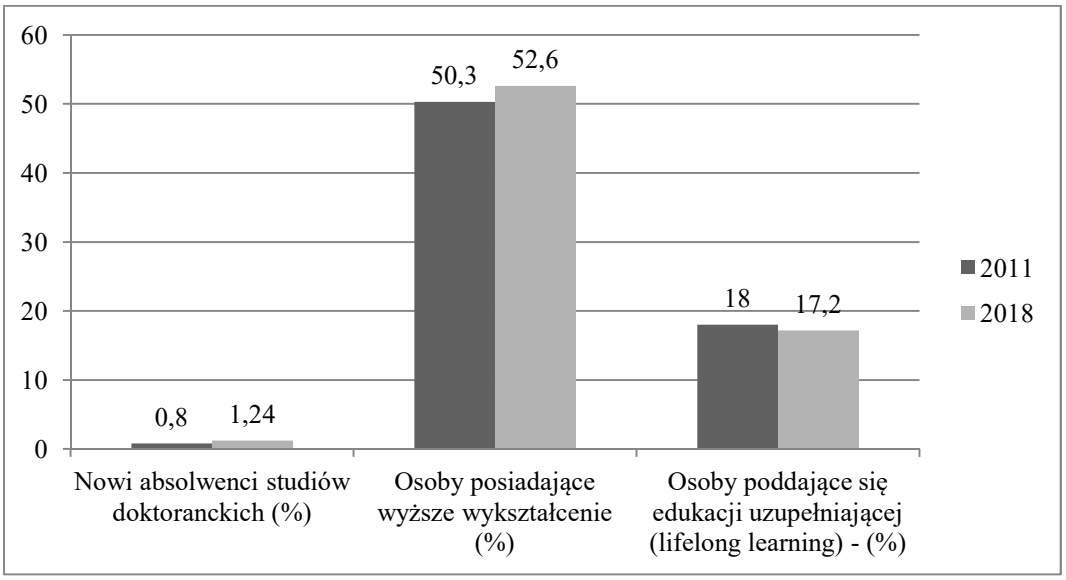
Luksemburg to państwo posiadające wysoko wykształcone społeczeństwo. Jak widać z Wykresu 1, aż 52,6% populacji to osoby posiadające wykształcenie wyższe. To wynik stanowiący 180% średniej w Unii Europejskiej, co zostało zaprezentowane w Tab.1. Zmiany w zakresie zasobów ludzkich pomiędzy 2011 a 2018 rokiem są procentowo nieznaczne – wzrost o zaledwie 2,3 p.p. w przypadku odsetka społeczeństwa z wyższym wykształceniem i spadek 0,8 p.p. w uczeniu ustawicznym (*lifelong learning*). Na zmniejszoną wartość indeksu uczenia ustawicznego wpływ może mieć fakt, że poziom bezrobocia w Luksemburgu w 2018 roku był wyższy niż w 2011 roku (4,9% w 2011 vs 5,4% w 2018), a wskaźnik ten powstaje w oparciu o ankietę aktywności ekonomicznej ludności (ang. *Labour Force Survey*; LFS), w której badani udzielają informacji na temat dodatkowych kursów i szkoleń, w których brali udział. Nierzadko pozycje te związane są ze szkoleniami prowadzonymi przez pracodawców. By polepszyć wyniki kraju w kategorii uczenia ustawicznego rząd ustanowił wzrost wartości tego wskaźnika za jeden z czterech naczelnych celów działalności Publicznego Centrum Badań - drugiego najważniejszego podmiotu innowacji i badań naukowych w kraju (Keenan i in., 2016).

Tabela.1 Łączny Indeks Innowacji przedstawiający procentową wartość wyników innowacji Luksemburga względem średniej w Unii Europejskiej

Łączny Indeks Innowacji	**Wartość stanowiąca % względem średniej w Unii Europejskiej w 2018**
Zasoby ludzkie	127,5
Absolwenci studiów doktoranckich	55,1
Absolwenci studiów wyższych	180
Kształcenie ustawiczne	164,3
Atrakcyjne systemy badań	192,7
Współudział w międzynarodowych publikacjach naukowych	237,9
Krajowe publikacje naukowe w grupie 10% najczęściej cytowanych	124,9
Doktoranci pochodzący z zagranicy	268,8
Środowisko sprzyjające innowacjom	134,6
Łącza szerokopasmowe	150
Podejmowanie przedsiębiorczości w oparciu o okazję	118,3
Finansowanie i wsparcie	116,8
Publiczne wydatki na B+R	79.8
Kapitał podwyższonego ryzyka	148.2
Inwestycje przedsiębiorstw	65.3
Wydatki na B+R w sektorze biznesowym	49.1
Wydatki na innowacje inne niż B+R	25.4
Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia ICT	121.1
Innowatorzy	140.04
Sektor MŚP - innowacje technologiczne	122.07
Sektor MŚP - innowacje nie-technologiczne	165.3
Sektor MŚP- własne innowacje	135.8
Powiązania	67.9
Współpraca pośród innowacyjnych przedsiębiorstw sektora MŚP	81.0
Publiczno-prywatne publikacje naukowe	129.0
Wydatki na B+R przeprowadzone przez sektor publiczny a finansowane przez sektor prywatny	25.1
c.d na następnej stronie	

Aktywa intelektualne	157.6
Patenty zgłoszone do PCT	63.4
Wspólnotowe znaki towarowe	241.4
Wspólnotowe wzory przemysłowe	170.9
Wpływ na zatrudnienie	134.5
Zatrudnienie w sektorach wymagających wiedzy specjalistycznej	191.8
Zatrudnienie w przedsiębiorstwach o dużym tempie wzrostu	89.9

Źródło: Hollanders H., Es-Sadki N., Merkelbach I. (2019), *European Innovation Scoreboard 2019*, European Commision, Maastricht, s. 58



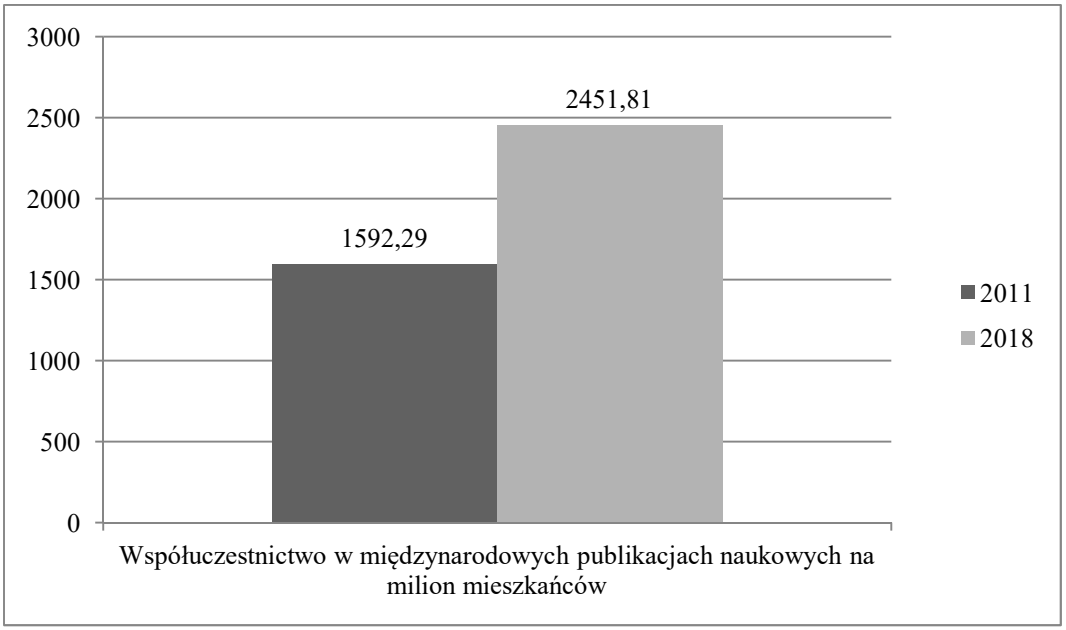
Wykres 1. Zestawienie wyników Luksemburga z 2011 i 2018 roku w kategorii zasobów ludzkich. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

W przypadku nowych absolwentów studiów doktoranckich zaobserwowano wzrost – pomiędzy 2011 a 2018 rokiem o 0,44 p.p. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że Uniwersytet Luksemburski to bardzo młoda uczelnia, powstała dopiero w 2003 roku. Pomimo krótkiego stażu uniwersytet ten uznawany jest za jedną z najlepszych uczelni w Europie, o znacznym stopniu internacjonalizacji (Keenan i in., 2016). Ze względu na wysoki poziom internacjonalizacji kadra pedagogiczna i studenci mają do dyspozycji kursy językowe mające rozwijać wielojęzyczność wewnątrz lokalnej społeczności naukowej (Deroey i in., 2015). Uczelnia oferuje studia trzeciego stopnia w pięciu szkołach doktorskich.

2. Atrakcyjne systemy badań

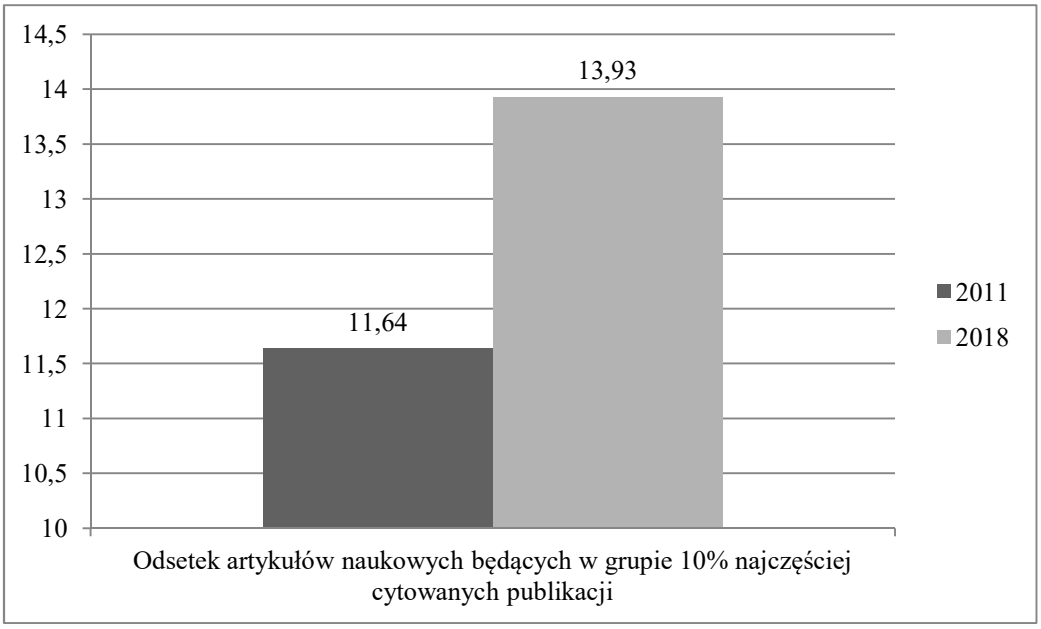
Według europejskiej tablicy wyników innowacji Luksemburg wyróżnia się w Unii Europejskiej wysokim procentem doktorantów pochodzących z zagranicy oraz współpracą naukowców w zakresie pisania międzynarodowych publikacji naukowych. W 2008 roku

w wyniku zaleceń otrzymanych przez rząd Luksemburga w formie raportu *OECD Reviews of Innovation Policy Luxembourg 2007* rząd postanowił sprecyzować zasadnicze funkcje Funduszu ds. Rozwoju Innowacji FNR (*National Research Fund*). Obecnie FNR zajmuje się formułowaniem nowych programów naukowych i grantów angażujących do projektów w kraju najlepszych naukowców z zagranicy (np. przez prowadzone programy, jak - *PEARL* i *ATTRACT*). Wykres nr 2. przedstawia znaczny wzrost pomiędzy 2011 a 2018 rokiem liczby międzynarodowych artykułów współtworzonych przez luksemburskich naukowców – jest to różnica rzędu ponad 859 artykułów przypadających na milion mieszkańców.

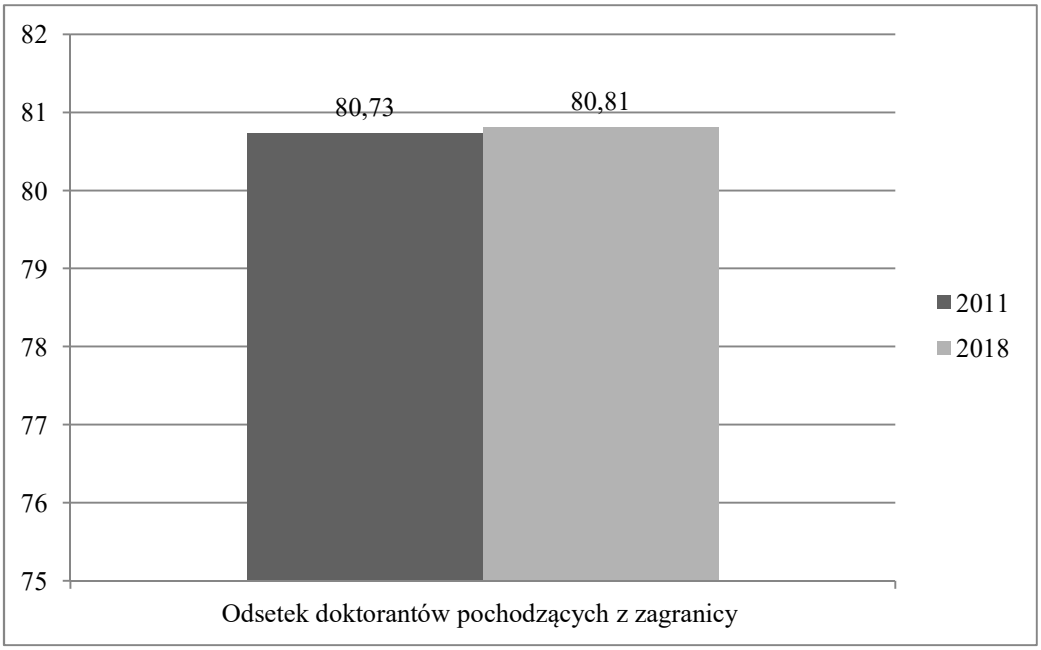


Wykres 2. Zestawienie wartości wskaźnika współuczestnictwa w tworzeniu międzynarodowych publikacji naukowych na milion mieszkańców w Luksemburgu w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Pomiędzy 2011 a 2018 rokiem wzrosła również liczba artykułów naukowych mieszczących się w grupie 10% najczęściej cytowanych publikacji, co obrazuje Wykres 3. W 2018 roku prawie 14% artykułów naukowych napisanych w Luksemburgu należało do grupy 10% najbardziej cytowanych na świecie artykułów naukowych.



Wykres 3. Zestawienie wartości na 2011 i 2018 rok wskaźnika ilości artykułów naukowych będących w grupie 10% najczęściej cytowanych publikacji. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

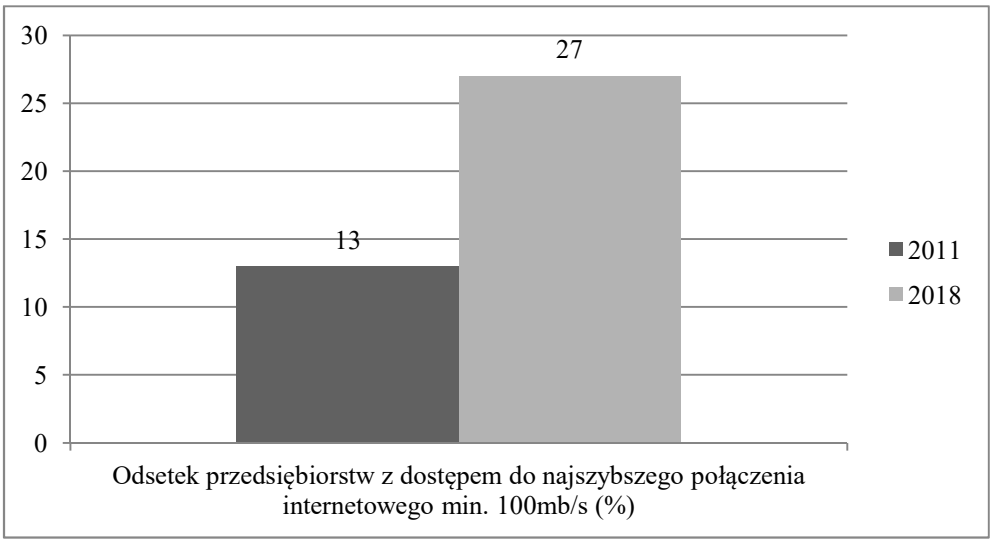


Wykres 4. Zestawienie wartości na 2011 i 2018 rok wskaźnika – udział studentów zagranicznych w studiach doktoranckich prowadzonych w kraju. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Pomimo wzrostu liczby studentów pomiędzy rokiem 2011 i 2018, wskaźnik obecności zagranicznych doktorantów zasadniczo nie uległ większym zmianom - to różnica rzędu 0,08 p.p. (wykres nr 4). Wynik na poziomie ponad 80% jest najwyższym wynikiem wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej i stanowi 268,8% średniej europejskiej. Atrakcyjność systemu edukacji i tym samym przyciąganie wysoko-wykształconych doktorantów zapewni stałą podaż badaczy naukowych w kraju.

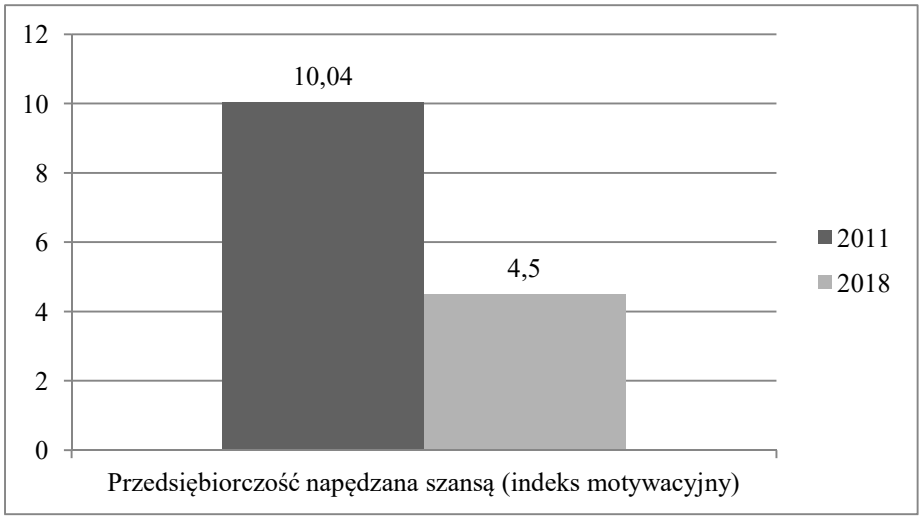
3. Jakość środowiska sprzyjającego innowacjom

Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) są jednym z najważniejszych czynników kształtujących jakość środowiska innowacyjnego. Wykorzystanie pełnego e-potencjału firm europejskich zależy od stworzenia im odpowiednich warunków technologicznych do prowadzenia handlu elektronicznego oraz dostępu do szybkiego połączenia internetowego - internetu szerokopasmowego – bez względu na ulokowanie w kraju. Rozwój sieci szerokopasmowej uznawany jest za niezbędny do zapewnienia odpowiednich warunków sprzyjających nie tylko konkurencyjności lokalnych przedsiębiorstw na rynku, ale również innowacyjnej i konkurencyjnej gospodarce. W 2018 roku Luksemburg z penetracją internetu szerokopasmowego na poziomie 27% był na ósmym miejscu w Unii. Wykres 5 prezentuje ponad 100% wzrost odsetka przedsiębiorstw w kraju mających dostęp do najwyższej jakości połączeń internetowych, który nastąpił pomiędzy 2011 a 2018 rokiem, zaś według danych z Tab. 1 wynik Luksemburga z 2018 roku jest o 50% wyższy od średniej europejskiej.



Wykres 5. Zestawienie wartości na 2011 i 2018 rok wskaźnika – rozpowszechnienie łączy szerokopasmowych. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

W ostatnich latach Unia Europejska jest coraz bardziej aktywna we wspieraniu oraz promowaniu polityki zachęcającej społeczeństwo do rozpoczynania własnej działalności biznesowej. Inicjatywa Global Enterpreneurship Monitor (GEM) badająca przedsiębiorczość gromadzi i analizuje dane, aby pogłębić zrozumienie działalności przedsiębiorczej i jej związku z wynikami gospodarczymi krajów. Dane GEM wykorzystywane są w europejskiej tablicy wyników innowacji dla określenia motywacji przedsiębiorców podczas decydowania się na rozpoczęcie działalności biznesowej. Wyniki Luksemburga przedstawione zostały na wykresie 6.



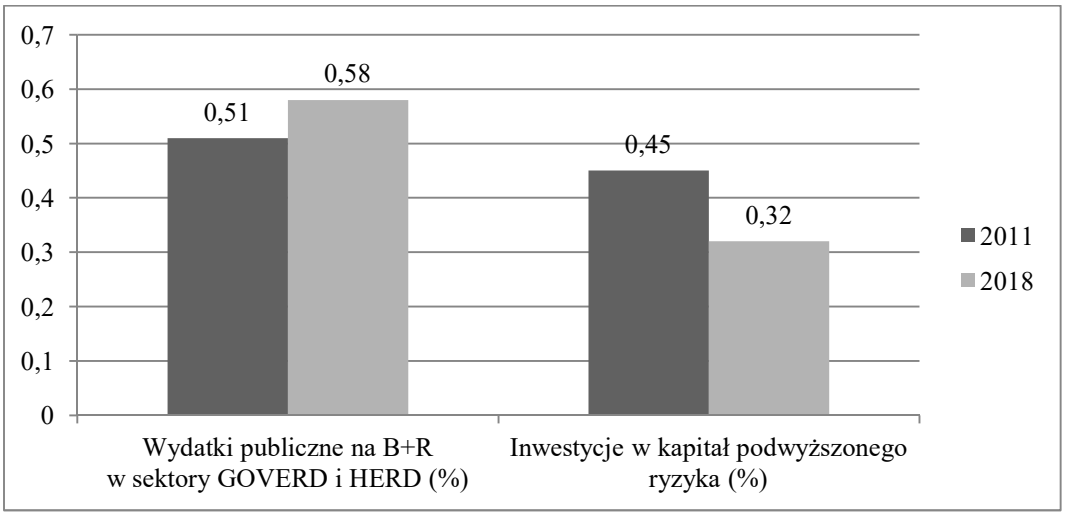
Wykres 6. Zestawienie wartości na 2011 i 2018 rok wskaźnika - przedsiębiorczość z powodu szansy. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Raport obierając za kryterium motywację rozróżnia dwa typy przedsiębiorców - pierwsi to osoby motywowane brakiem innych możliwości zarabiania na życie (przedsiębiorczość oparta na konieczności), drudzy to osoby, które zakładają firmę, aby skorzystać z okazji zaobserwowanych na rynku (przedsiębiorczość oparta na szansach). To właśnie druga grupa uznawana jest za bardziej produktywną w zakresie postępu innowacji, ponieważ uznaje się, że motywacja może mieć znaczący wpływ na dochody jednostki (BOYD i in., 1994) i wyniki przedsiębiorstw (Fossen i in., 2013). Udział nowych przedsiębiorców, którzy założyli firmę z chęci wykorzystania szansy na poprawę standardu życia lub uzyskanie niezależności w Luksemburgu spadł z poziomu 10,04 w 2011 roku do poziomu 4,5, w 2018roku jednak – jak widać w Tabeli 1 - w dalszym ciągu wynik ten stanowi 118,3% średniej dla Unii Europejskiej (Hollanders i in., 2019).

4. Finansowanie i wsparcie

Po kryzysie z 2008 roku rząd Luksemburga ustanowił krajowe priorytety w zakresie dyspozycji publicznych wydatków na badania i rozwój (B+R), które zostały przedstawione w wymaganiach do udziału w programie CORE organizowanym przez FNR. Jest to program grantów na badania naukowe. Jak widać na Wykresie 7, w ciągu ostatnich siedmiu lat rząd Luksemburga stale podwyższa poziom nakładów budżetowych na B+R kierowanych zarówno do sektora naukowych instytucji rządowych (GOVERD) - FNC, CRP, jak i do sektora szkolnictwa wyższego (HERD) - Uniwersytet Luksemburski. Różnica w wartościach na wykresie pomiędzy 2011 i 2018 rokiem jest nieznaczna – zaledwie 0,07 p.p., jednak należy wziąć pod uwagę różnicę wartości PKB Luksemburga pomiędzy 2011 a 2018 rokiem,

wówczas zmiana wysokości nakładów okazuje się być pokaźną. W 2018 roku wyniki Luksemburga w tym zakresie są o ponad 20% niższe od średniej europejskiej (Tab. 1).



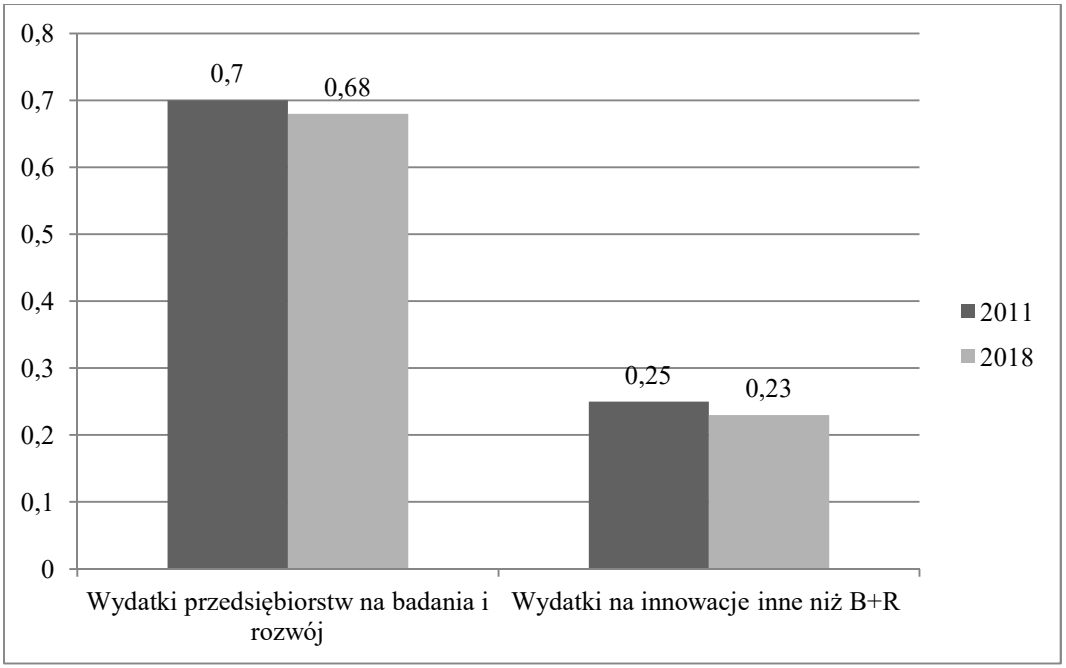
Wykres 7. Procentowy udział w PKB wydatków publicznych na badania i rozwój w sektory GOVERD i HERD oraz procentowy udział inwestycji w kapitał podwyższonego ryzyka w PKB w Luksemburgu w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Wartość kapitału podwyższonego ryzyka (*venture capital*) w gospodarce jest wskaźnikiem relatywnej dynamiki tworzenia nowych przedsiębiorstw. Dla firm wykorzystujących lub dopiero rozwijających nowe (ryzykowne) technologie, kapitał podwyższonego ryzyka jest często jedynym dostępnym źródłem finansowania ich działalności. Rządowy kapitał podwyższonego ryzyka (GVC – *governmental venture capital*) jest rządowym urządzeniem inwestycyjnym o strukturze funduszu *venture capital*. Fundusze GVC funkcjonują już w USA (Lerner, 1999), Australii (Cumming i in., 2009), Kanadzie (Cumming i in., 2006), i w krajach członkowskich Unii Europejskiej (Bertoni i in., 2015). Rząd może w ten sposób brać udział w finansowaniu start-up'ów, promowaniu tworzenia nowych miejsc pracy i przyspieszaniu inwestycji w gospodarce (Colombo i in., 2016). Na Wykresie 7. widoczny jest spadek wartości kapitału podwyższonego ryzyka w Luksemburgu w 2018 roku w porównaniu z 2011 rokiem – to spadek rzędu 0,13 p.p. Warto w tym miejscu zauważyć jednak, że rok 2011 w Europie był czasem znacznego zainteresowania kapitałem podwyższonego ryzyka, które ze względu na częste porażki finansowanych firm, w latach 2011-2013 wyraźnie zmalało. Dopiero od końca 2013 roku w Europie widoczny jest stały wzrost inwestycji *venture capital* (Hollanders i in., 2019).

5. Inwestycje przedsiębiorstw

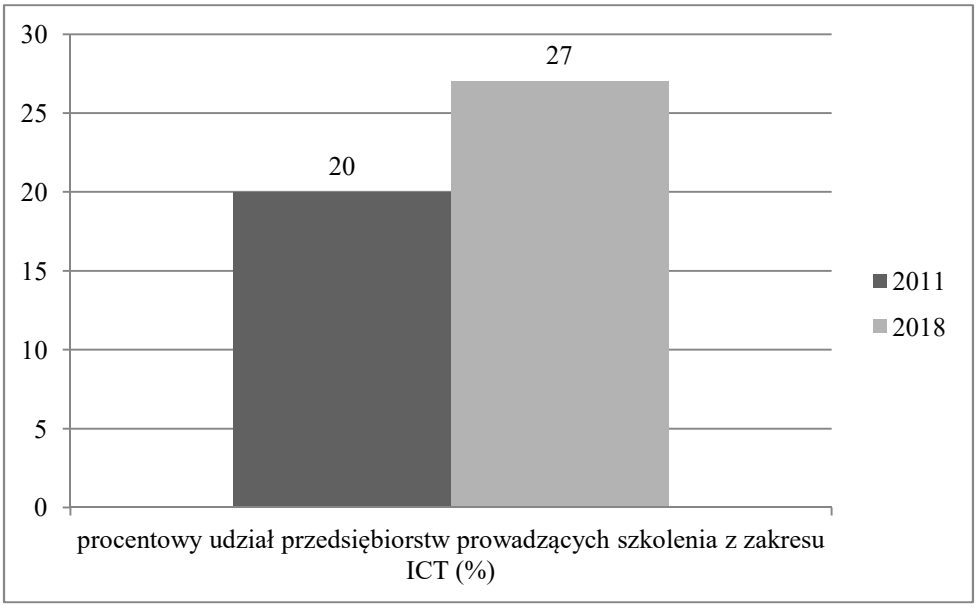
Wydatki przedsiębiorstw na badania i rozwój oraz wydatki innowacyjne inne niż B+R to zdecydowanie najsłabsze wyniki innowacji Luksemburga. Te pierwsze, o wartości wskaźnika 0,68 są nieznacznie mniejsze od wydatków z 2011 roku (spadek wartości

o 0,02 p.p.), jednak co najistotniejsze – są o ponad 50% niższe od średniej europejskiej. Na tym polu Luksemburg zdecydowanie nie należy do grupy wynikowej liderów innowacji, a nawet silnych innowatorów. Wskaźnik wydatków biznesu na R+B ukazuje zdolność firm do tworzenia nowej wiedzy wewnątrz organizacji. Podobnie wyglądają wyniki luksemburskich przedsiębiorstw w kwestii wydatków innowacyjnych innych niż na B+R. Jak zostało to ukazane na Wykresie 8, wydatki te w 2018 roku są nieznacznie i mniejsze niż w 2011 roku (różnica 0,02 p.p.). Powodem powyższego może być fakt, że znaczna część firm znajdujących się w Luksemburgu posiada swoje laboratoria poza krajem, Luksemburg stanowi siedzibę działu strategicznego.



Wykres 8. Zestawienie wartości na 2011 i 2018 rok wskaźników – wydatki przedsiębiorstw na B+R oraz wydatki na innowacje inne niż B+R. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

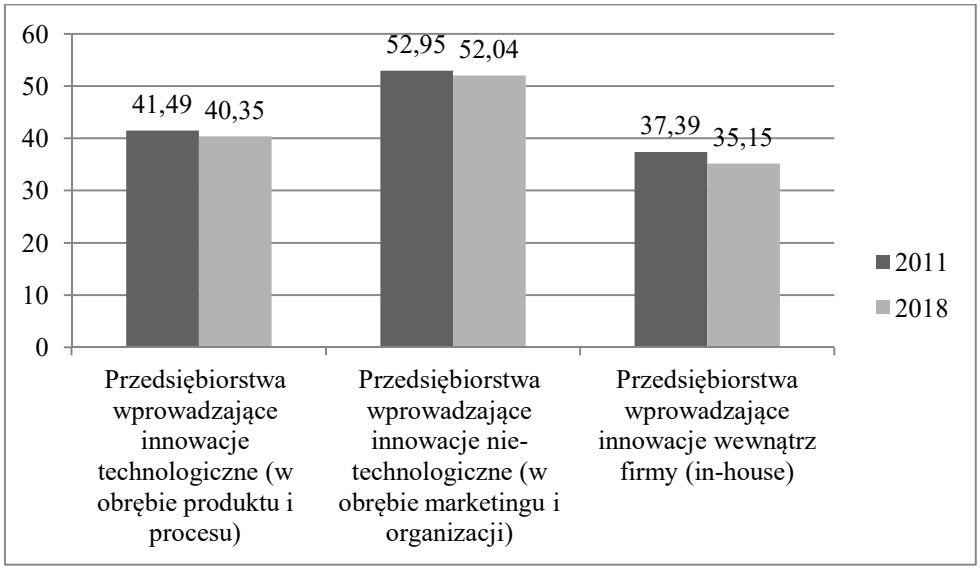
Udział przedsiębiorstw prowadzących szkolenia technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) jest wskaźnikiem ogólnego rozwoju umiejętności pracowników i co istotne, jest on w Luksemburgu na wysokim poziomie, stanowiącym ponad 120% średniej Unii Europejskiej (Hollanders i in., 2019). Udział firm prowadzących szkolenia z ICT znacząco zwiększył się pomiędzy 2011 a 2018 rokiem. Różnica wynosi 7 p.p (Wykres 9).



Wykres 9. Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia dla pracowników z zakresu ICT w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

6. Innowatorzy

Udział przedsiębiorstw sektora MŚP wprowadzających innowacje technologiczne wynosi 40,35%. Wynik ten stanowi 122,7% średniej europejskiej (chociaż według danych z Wykresu 10, utrzymuje się na poziomie z roku 2011, wówczas był wyższy tylko o 0,2p.p. – 41,49%). Udział przedsiębiorstw sektora MŚP wprowadzających na rynek innowacje nie-technologiczne, a zatem te właśnie z zakresu marketingu i organizacji to w 2018 roku 52,04% - to 165,3% średniej europejskiej (wartość wskaźnika przybliżona do tej z 2011 roku – 52,95%, obecnie mniejsza o 0,91 p.p.) (Hollanders i in., 2019).

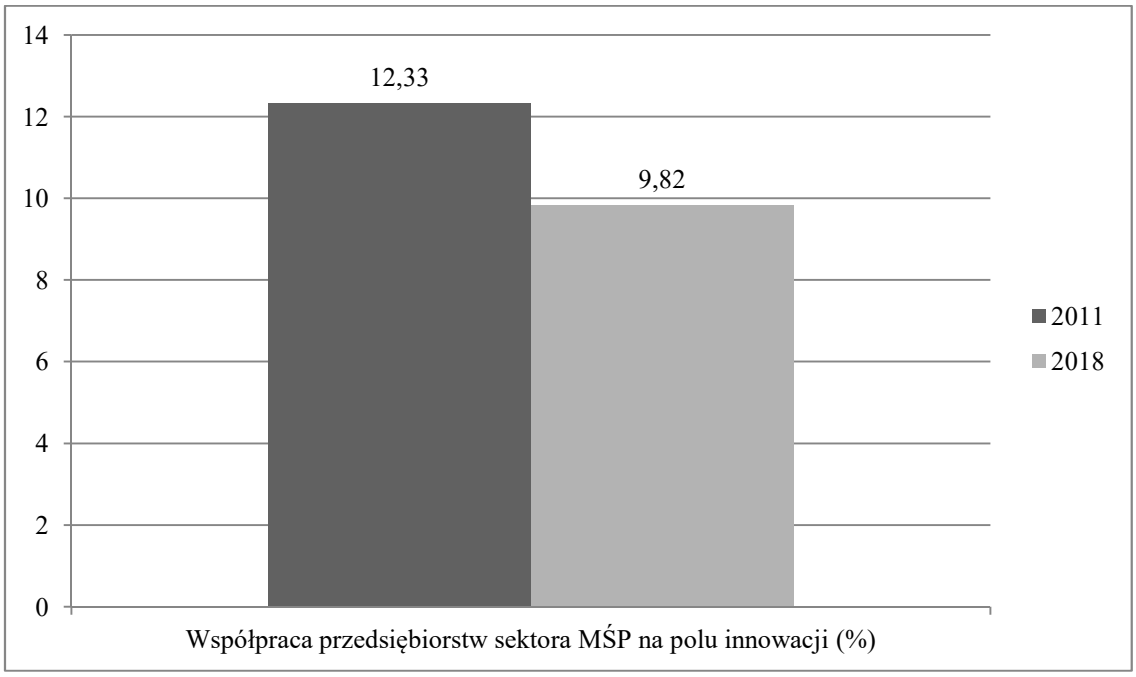


Wykres 10. Procentowy udział przedsiębiorstw sektora MŚP wprowadzających innowacje: technologiczne, nie-technologiczne, wewnątrz przedsiębiorstwa (in-house) w ogólnej liczbie przedsiębiorstw sektora MŚP w Luksemburgu w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool

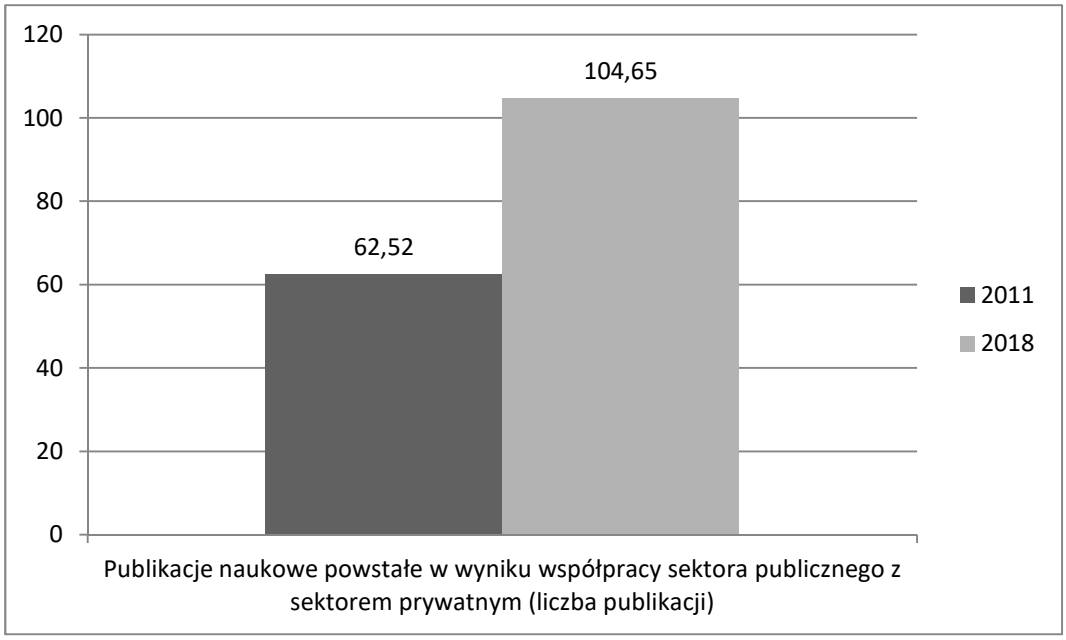
7. Powiązania

Pierwszy ze wskaźników dotyczący wymiaru innowacyjnych powiązań mierzy stopień, w jakim krajowe przedsiębiorstwa z sektora MŚP są zaangażowane we współpracę innowacyjną. Wyniki Luksemburga na tym polu innowacji są wciąż niezadowalające – w 2018 roku mniej niż 10% przedsiębiorstw podjęło się współpracy w zakresie badań naukowych z innymi podmiotami gospodarczymi. Co więcej, Wykres 11. ukazuje spadek owej współpracy w porównaniu z rokiem 2011, wówczas udział przedsiębiorstw włączonych we wspólną pracę nad rozwojem innowacji wynosił 12,33%.

W 2018 roku liczba publikacji wynikłych ze współpracy pomiędzy sektorem prywatnym (przedsiębiorstwami) i publicznym (instytucje naukowe), w przeliczeniu na milion mieszkańców znacznie wzrosła w porównaniu z 2011 rokiem. Wykres 12. przedstawia wzrost wartości wskaźnika o ponad 42 p.p.

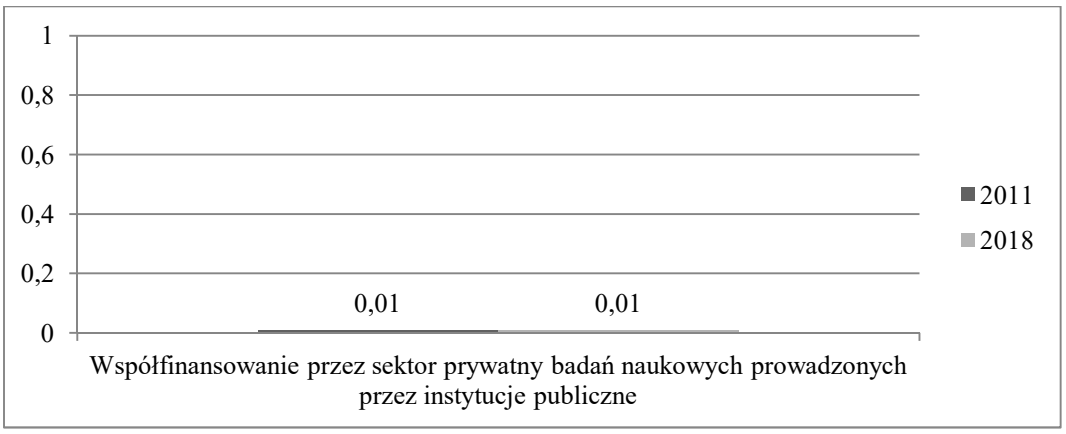


Wykres 11. Procentowy udział przedsiębiorstw sektora MŚP współpracujących w zakresie innowacji z innymi przedsiębiorstwami tudzież instytucjami naukowymi w Luksemburgu w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool



Wykres nr 12. Liczba publiczno- prywatnych publikacji naukowych (w przeliczeniu na milion mieszkańców) w Luksemburgu w 2011 i 2018 roku.Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool

Kolejny wskaźnik – przedstawiony na Wykresie 13 mierzy stosunek wydatków na badania i rozwój przeprowadzanych przez instytucje publiczne, a współfinansowanych przez sektor prywatny. Wartość wskaźnika zarówno dla roku 2011, jak i 2018 wynosiła mniej niż 1% wartości PKB.

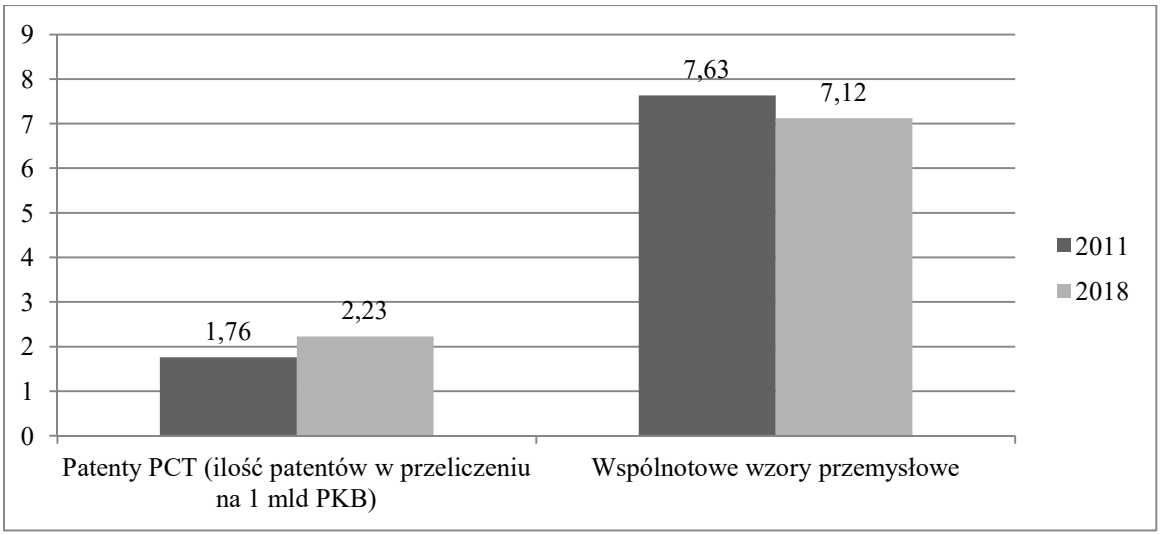


Wykres nr 12. Zestawienie wartości dla Luksemburga na 2011 i 2018 rok wskaźnika – stosunek wydatków na badania i rozwój przeprowadzonych przez instytucje publiczne, a współfinansowanych przez sektor prywatny, do wysokości PKB. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

8. Aktywa intelektualne

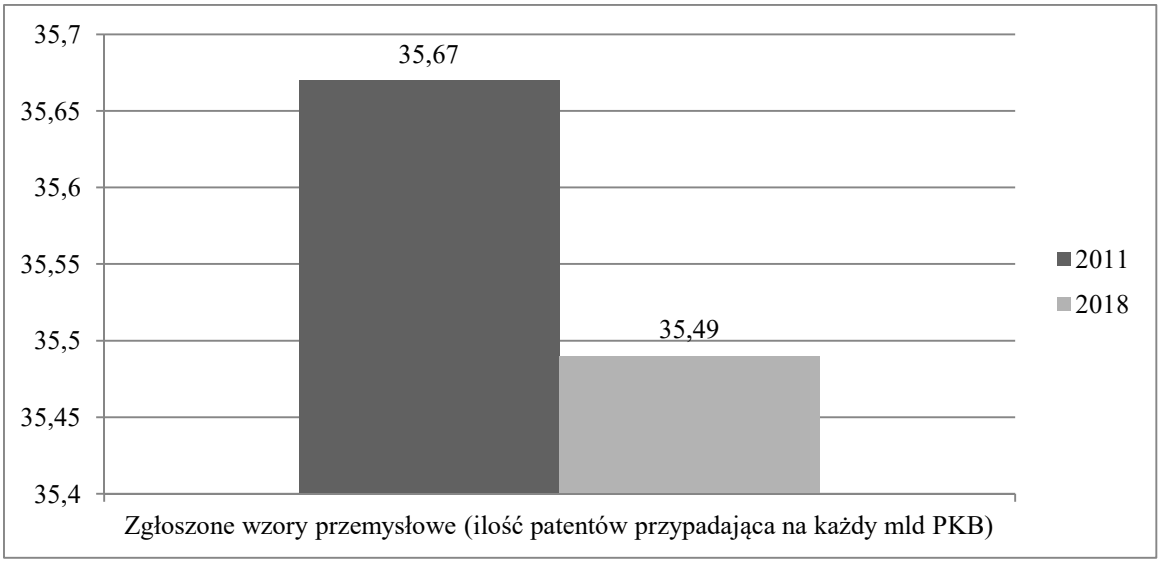
Liczby nowych wspólnotowych znaków towarowych oraz nowych wspólnotowych wzorów przemysłowych w kraju przypadających na każdy miliard PKB stanowią kolejno 241,4% i 170,9% średniej europejskiej. To bardzo wysoki wynik, stawiający Luksemburg przed państwami uznawanymi za liderów innowacji. Gorzej pozycja kraju wygląda

w przypadku wskaźnika liczby patentów zgłoszonych do układu o współpracy patentowej PCT – w tym wypadku wynik Luksemburga - 2,23 patentu/mld PKB - jest znacznie poniżej średniej Europejskiej. Co można zaobserwować na Wykresie 14. wartość tego wskaźnika rośnie w czasie – w 2011 wynosiła 1,76 patentu/mld PKB, a zatem doszło do wzrostu, jednak nieznacznego.



Wykres 13. Liczba patentów zgłoszonych do Układu Współpracy Patentowej (PCT) przypadająca na każdy miliard PKB Luksemburga oraz liczba nowych wspólnotowych wzorów przemysłowych na miliard z PKB w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Pomimo wysokiej na tle państw europejskich liczby nowych znaków towarowych w przeliczeniu na 1 miliard z PKB, wartość wskaźnika dla 2018 roku jest na podobnym poziomie jak w 2011 roku – 35,49 patentów/mld PKB w 2018 roku a 35,67 patentów/mld PKB (Wykres 14).

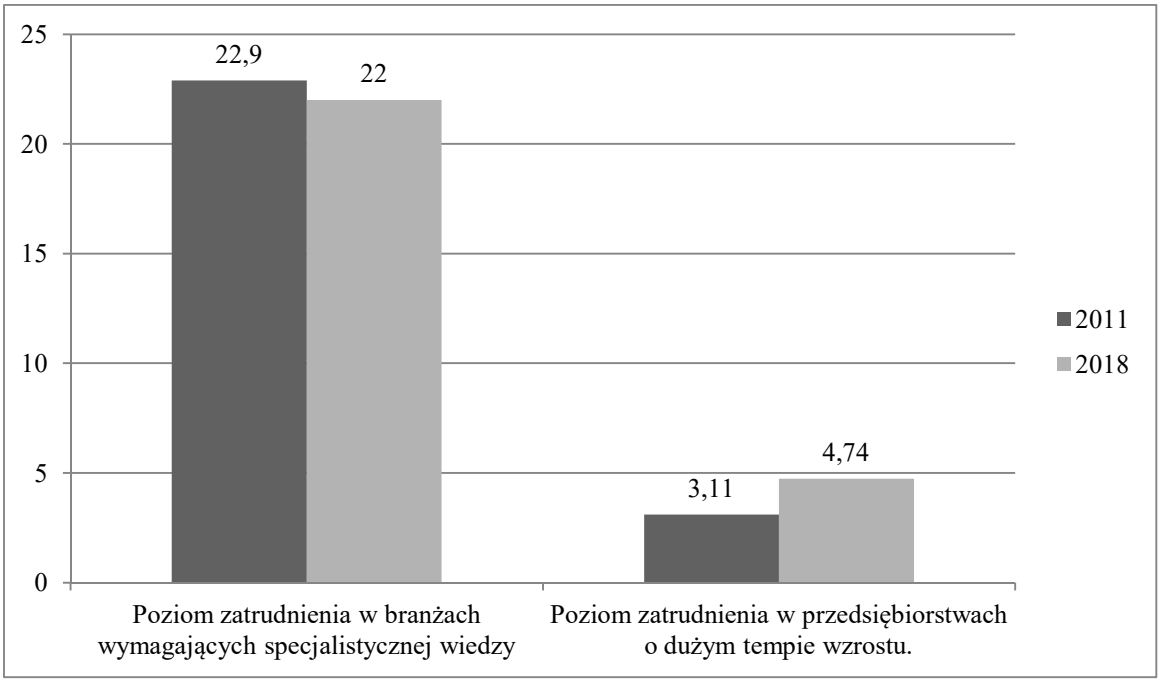


Wykres 14. Liczba zgłoszonych wzorów przemysłowych przypadająca na miliard z krajowego PKB w Luksembrgu w 2011 i 2018 roku. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

Jak zostało to przedstawione na Wykresie 13 wartość wskaźnika zgłoszeń wspólnotowych wzorów przemysłowych w 2018 roku (7,12 patentów/mld PKB) jest nieznacznie niższa niż w 2011 roku (7,53 patentów/mld PKB).

9. Wpływ na zatrudnienie

Wskaźnik poziomu zatrudnienia w branżach wymagających specjalistycznej wiedzy służy do ukazania wpływu innowacji na gospodarkę, a przede wszystkim na zatrudnienie. Poziom zatrudnienia w tym zakresie w badanym Luksemburgu nieznacznie maleje, o mniej niż 1p.p. (Wykres 15). W 2011 roku indeks ten wynosił 22,9% natomiast w 2018 roku – 22%. Wynik ten stanowi natomiast 191,8% średniej europejskiej. O wiele słabiej wygląda natomiast poziom wskaźnika zatrudnienia w przedsiębiorstwach o dużym tempie wzrostu z wybranych przez EIS branż jak np. wydobycie ropy naftowej i gazu ziemnego, produkcja dóbr farmaceutycznych, komputerowych i elektronicznych. Ten wskaźnik, pomimo że o ponad 1,5 p.p wyższy niż w 2011 roku, jest w 2018 roku poniżej średniej europejskiej.



Wykres nr 15. Procentowy poziom zatrudnienia w branżach wymagających specjalistycznej wiedzy oraz w przedsiębiorstwach o dużym tempie wzrostu z wybranych branż w 2011 i 2018 roku w Luksemburgu. Źródło: opracowanie własne, na podstawie: European Innovation Scoreboard 2019 Interactive Tool.

4. Dyskusja i wnioski

W wyniku przeprowadzonego badania Luksemburg zdecydowanie można uznać za kraj silnie innowacyjny. Z dwudziestu czterech wskaźników innowacji gospodarczych ustanowionych przez Komisję Europejską i wykorzystywanych w raporcie *European Innovation Scoreboard* w piętnastu Luksemburg wykazał się wynikami stanowiącymi ponad 120% średniej europejskiej - wartości na poziomie ponad 20% średniej to wynik typowy dla

krajów grupy pierwszej – liderów innowacji. Na co warto zwrócić szczególną uwagę w sześciu z owych wskaźników jego wyniki stanowiły 150% średniej europejskiej, a w trzech kategoriach kraj wykazał się w 2018 roku wynikami stanowiącymi ponad 200% średniej w UE. Pomimo tak wysokich wyników innowacji kraj nie został w raporcie *European Innovation Scoreboard 2019* zaliczony do liderów innowacji. Powyżej opisane wyniki i finalne uznanie Luksemburga za kraj innowacyjnie drugiej kategorii rodzi pytanie – czy kryteria ustanawiane przez Komisję Europejską nie są krzywdzące lub umniejszające zasługi państwom, które są wysoce innowacyjne w wybranych aspektach innowacji, a nie łącznie w sumie wszystkich ustanowionych wskaźników innowacji.

Na zakończenie obserwacji wynikających z badania należy odpowiedzieć na postawione pytanie badawcze – czy Luksemburg podchodzi do innowacji w sposób stopniowy – ukierunkowując działania na rozwijanie wybranych tylko wymiarów innowacji, a nie każdego z jej wymiarów uwzględnianych przez Unię Europejską. Porównując wyniki innowacji Luksemburga z 2011 i 2018 roku można przyjąć za wysoce prawdopodobne, że rząd Luksemburga rzeczywiście kierunkuje działania na rozwijanie wybranych tylko wymiarów innowacji, a nie każdego jej wymiaru uznawanego przez Unię Europejską za istotny.

Luksemburg zdaje się promować pozycję innowacyjną kraju, tak, by zbudować sobie możliwie największą i najbardziej efektywną bazę zasobów ludzkich – zarówno naukowców, a więc osób rozwijających innowacje, jak i wysoko-wykwalifikowanych pracowników – osób o wyższym wykształceniu, posiadających przynajmniej gruntowną wiedzę z zakresu ICT, będących potencjalnymi pracownikami w sektorach wymagających wiedzy specjalistycznej oraz w przedsiębiorstwach o dużym tempie wzrostu. Co więcej, Luksemburg inwestuje w infrastrukturę innowacyjną. Ilość łączy szerokopasmowych pomiędzy 2011 a 2018 rokiem znacznie wzrosła, tworząc fundamenty pod rozwój branży e-commerce, w której prędkość pobierania danych z Internetu jest kluczowa. Powyższe zmiany w Luksemburgu obrazują nie tyle tworzenie profilu innowacyjnego kraju, co po prostu sporą inwestycję Luksemburga w przyszłość krajowych innowacji i stopniowe podejście do wprowadzania kraju na rynek innowacji.

5. Literatura

Bertoni F., Colombo M. G., Quas A., 2015, "The Patterns of Venture Capital Investment in Europe", *Small Business Economics*, nr 45(3), s. 543–560.

Boyd N.G, Vozikis G.S., 1994, „The Influence of Self-efficacy on the Development of Enterpreneurial Intentions and Actions", *Enterpreneurship Theory and Practice*, nr 18(4), s. 63-77.

Colombo M. G., Cumming D. J., Vismara S., 2016, "Governmental Venture Capital for Innovative Young Firms", *Journal of Technology Transfer*, nr 41(1), s. 10–24.

Cumming D. J., Macintosh J. G., 2006, "Crowding Out Private Equity: Canadian Evidence", *Journal of Business Venturing*, nr 21(5), s. 569–609.

Cumming D. J., Johan S., 2009, "Pre-seed Government Venture Capital Funds", *Journal of International Entrepreneurship*, nr 7(1), s. 26–56.

Deroey K., Lejot E., Huemer B., 2015, „Multilingualism at the University of Luxembourg: Policy, Practice and Attitudes", [w:] *14th International Pragmatics Conference*, Antwerpia, 2015, s. 1.

Fossen F. M., Buttner, T. J. M., 2013, "The Returns to Education for Opportunity Entrepreneurs, Necessity Entrepreneurs, and Paid Employees, *Economics of Education Review*, nr 37, s. 66-84.

Hollanders H., Es-Sadki N., Merkelbach I., 2019, *European Innovation Scoreboard 2019*, European Commision, Maastricht, s. 58.

Keenan M., Pontikakis D., Marsan G. A., Meyer M., Stampfer M., 2016, *OECD Reviews of Innovation Policy: Luxembourg 2016*, OECD, Paryż.

Lerner J., 1999, "The Government as Venture Capitalist: The long-run Impact of the SBIR Program", *Journal of Business*, nr 72(3), s. 285–318.

Wpływ metody 5S na efektywność produkcji

Hliwa Jagoda [(1)], Janiszyn Nicola [(1)]

[1] Wydziału Ekonomii, Finansów i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński w Szczecinie
Hliwa Jagoda: jagodahliwa@gmail.com

Streszczenie
Celem niniejszego artykułu było zebranie informacji dotyczących jednej z metod stosowanych podczas wdrażania w przedsiębiorstwach filozofii Lean Management tj. 5S, przedstawienie kluczowych obszarów i stanowisk, na których metoda ta może zostać zastosowana, a także wykazanie jak ważne jest świadome jej wdrożenie dla współczesnych systemów zarządzania produkcją. W artykule opisano historię metody 5S, cele jej zastosowania, poszczególne kroki podczas wdrażania omawianej metody, a także zawarto informacje niezbędne do zrozumienia idei metody 5S wraz z praktycznymi przykładami jej wykorzystania w dwóch przedsiębiorstwach produkcyjnych znajdujących się na terenie Polski. Ponadto podjęto próbę wskazania największych zalet metody 5S, czyli jej prostoty i braku konieczności ponoszenia dużych nakładów finansowych. W artykule przedstawiono także efekty, jakie firmy mogą uzyskać w wyniku implementacji metody 5S w wybranych obszarach jak i ogólne korzyści dla funkcjonowania całych przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: 5S, 5S+E, 6S, metoda, Lean Management, zarządzanie, produkcja, organizacja, jakość, wydajność, efektywność produkcji, stanowisko pracy, praktyki 5S

Influence of 5S method on production efficiency

Summary
The purpose of the article was to collect information on one of the methods of conduct during transactions in Lean Management philosophy enterprises, i.e. 5S, to present the general range and positions on which this method can be used, and to show how important it is to consciously implement it for modern production management systems. In the table of the analysis of the history of 5S methods, its applications, procedures included in the discussed method, as well as the information contained therein regarding the understanding of the idea of 5S methods together with practical examples of its use, you should implement applications that are used in Poland. In addition, an attempt was made to indicate the greatest advantages of 5S methods, i.e. its simplicity and require the application of large financial outlays. The report also includes the effects that companies can get on the 5S test results in selected and general offers for all entire enterprises.

Keywords: 5S, 5S + E, 6S, method, lean management, production, organization, quality, efficiency, production efficiency, work station, 5S practice

1. Wstęp

Metoda 5S wywodzi się z Japonii, gdzie została zapoczątkowana już na początku XX wieku przez Taichii Ohno, szefa produkcji koncernu samochodowego Toyota Motor Company (Zimniewicz, 2003). Zaraz po II wojnie światowej japońska gospodarka była w tak złym stanie, że dla przetrwania przedsiębiorstw konieczne stało się podjęcie radykalnych kroków. Zainspirowana programem CANDO Forda, Toyota stworzyła metodę 5S. Dziś metoda 5S jest powszechnie i z sukcesem stosowana w udoskonalaniu produkcji w przedsiębiorstwach działających na całym świecie (Pacana, Ingaldi, Czajkowska, 2009).

2. Historia, cele i istota metody 5S

5S jest metodą zarządzania produkcją i pierwszym krokiem wdrażania systemów poprawiających efektywność produkcji (Lewandowski, Skołud, Plinta, 2014). Jest to jedna z fundamentalnych metod używanych podczas wdrażania filozofii Lean Management w przedsiębiorstwie. Obszarami, w których stosowane jest 5S są m.in.: transport wewnętrzny, działy około produkcyjne (np. inżynieria produkcji) oraz (przede wszystkim) produkcja. Metoda 5S z powodzeniem może być stosowana na stanowiskach biurowych, produkcyjnych, magazynowych, a także na stanowiskach usługowych.

Metoda 5S to wielofazowa organizacja stanowiska pracy mająca na celu utrzymanie miejsca pracy w czystości i ładzie, dzięki czemu możliwe staje się zapewnienie zarówno komfortu, jak i bezpieczeństwa pracy pracowników (Pacana, 2016). 5S polega na odpowiedniej organizacji miejsca pracy na podstawie zasad wyniesionych z życia codziennego w gospodarstwach domowych pracowników i jego stałej wizualnej kontroli. 5S jako metoda zarządzania przedsiębiorstwem ma za zadanie wpłynąć na wzrost poziomu produktywności, jakości, dyscypliny, zorganizowania, higieny i bezpieczeństwa pracy. Istotą metody jest również poprawa jakości pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu wzrostu efektywności produkcji w przedsiębiorstwie.

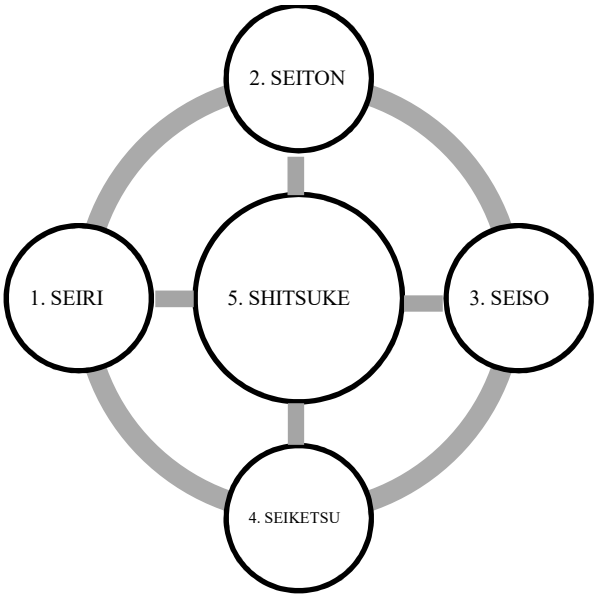
Metoda 5S cechuje się szybkimi wynikami przy minimalnych nakładach finansowych i prostocie działań, pod warunkiem, że w jej realizacji wezmą udział wszyscy pracownicy (Pająk i in., 2014).

3. Analiza kroków i struktura 5S

Skrót 5S jest akronimem pięciu słów rozpoczynających się na literę „S": Selekcja, Systematyka, Sprzątanie, Standaryzacja i Samodyscyplina (Zygmunt, 2016). Słowa te połączone ze sobą kształtują się na wzorowe utrzymanie stanowisk pracy (Pająk i in., 2014). Na rysunku 1 przedstawiono strukturę 5S, a w tabeli 1 opisano poszczególne kroki charakteryzujące tę metodę.

Przed rozpoczęciem wdrożenia metody 5S należy przeprowadzić audyt wstępny wśród pracowników danego przedsiębiorstwa. Polega on na przygotowaniu prostego formularza zawierającego krótkie pytania, dotyczące metody 5S w przedsiębiorstwie. Pytania powinny być proste i konkretne, a oprócz nich w formularzu powinna znaleźć się punktacja i legenda. Zadaniem legendy jest zdefiniowanie ilości punktów za każdą z odpowiedzi. Każdy arkusz audytu 5S powinien być opatrzony datą, nazwą stanowiska i nazwiskiem operatora. Audyty dotyczące 5S powinny być stosowane nie tylko przed wdrożeniem metody, ale również po jej implementacji. Zastosowanie audytów jest bardzo ważne i powinno być przeprowadzane

regularnie, dzięki czemu możliwa stanie się ocena rzeczywistego stanu funkcjonowania metody 5S (Pacana i in., 2009).



Rysunek 1: Struktura 5S. *Źródło 1:* Opracowanie własne na podstawie: A. Pacana, *Metoda 5S*, Oficyna Wydawnicza Stowarzyszenia Menedżerów Jakości i Produkcji, Częstochowa, 2016, s. 47-60

Pierwszy krok metody 5S to selekcja (*z ang. sort*). Najpowszechniej stosowaną nazwą tego kroku jest japońskie słowo *seiri.* Jest to trzonowy krok, ponieważ w jego konsekwencji kształtuje się, jakość i efektywność miejsca pracy. Krok ten polega w pierwszej kolejności na ustaleniu, co jest niezbędne na miejscu pracy. Ilość rzeczy na stanowisku powinna zostać zredukowana do niezbędnego minimum. Należy przeprowadzić ocenę ich przydatności, aby osiągnąć wyznaczony cel. Należy kierować się zasadą znaną z podejścia *just-in*-time tj. dokładnie na czas. Na stanowiskach pracy powinno pozostać to, co jest potrzebne, w takiej ilości, jaka jest potrzebna oraz tylko wtedy, kiedy jest to potrzebne. Powinno się zastosować takie kryteria oceny przydatności rzeczy m.in. jak częstotliwość korzystania z danego przedmiotu czy narzędzia (Czerska, 2014). Rzeczy niepotrzebne mają zostać usunięte ze stanowiska pracy. Oznacza się je tzw. czerwoną etykietą, która jest na nienaklejana. Czerwona etykieta ma za zadanie ułatwiać podjęcie działań dotyczących relokacji lub usunięcia przedmiotów znajdujących się na stanowisku pracy. Etykieta zwykle jest koloru czerwonego (stąd nazwa), ale może zostać wykorzystany dowolny kolor w zależności od upodobania przedsiębiorstwa (Pacana, 2016). Etykieta zawiera m.in. takie informacje jak:

1. nazwa przedmiotu (czasem też numer produkcyjny) i kategoria, do której należy,
2. powód i data usunięcia,
3. liczba przedmiotów oznaczonych czerwoną etykietą,
4. wytyczne postępowania,

5. data i podpis osoby sporządzającej i sprawdzającej.

Zastosowanie czerwonej etykiety ułatwia podejmowanie decyzji dotyczących selekcji (pierwszy krok metody 5S).

Drugim krokiem jest systematyka (*z ang. sort in order*). *Seiton* polega na uporządkowaniu rzeczy na stanowisku roboczym zgodnie ze znaną ideą „Miejsce dla wszystkiego i wszystko na swoim miejscu". Narzędzia należy rozmieścić w sposób systematyczny i uporządkowany tak, aby zawsze były pod ręką, w widocznym miejscu i łatwe do zlokalizowania. Przy układaniu narzędzi należy kierować się zasadą – im częściej używane, tym bliżej powinny się znajdować. Takie ułożenie przedmiotów służy (Czerska, 2014):

1. wyeliminowaniu niepotrzebnych ruchów przy szukaniu narzędzi i materiałów,
2. ograniczeniu przekładania zbytecznych rzeczy,
3. poprawie jakości pracy poprzez wyeliminowanie pomyłek,
4. podniesieniu bezpieczeństwa pracy poprzez porządek,
5. podniesieniu kreatywności pracowników poprzez wzrost poziomu kultury organizacyjnej.

Trzeci krok, czyli sprzątanie (*z ang. shine*) odnosi się do japońskiego *seiso*, co jest jednoznaczne z „czyścić w sposób systematyczny". *Seiso* postrzegane powinno być na dwa sposoby. Pierwszy polega na fizycznym wyczyszczeniu miejsca pracy, narzędzi, powierzchni płaskich i maszyn (Lean Enterprise Institute, 2018). Wizualna organizacja stanowiska pracy pozwala ponadto na natychmiastową identyfikację wszelkich niezgodności. Natomiast w drugim sposobie występuje zasada kontroli przejawiająca się, jako konserwacja maszyn i urządzeń (Imai, 2018). Na przykład operator podczas sprzątania maszyny może stwierdzić pojawienie się błędu w jej funkcjonowaniu i usunąć powstałą wadę zanim zdąży się ona przerodzić w poważną usterkę. Główne cele, jakie są do osiągnięcia w tym kroku to: zachowanie ładu w danym sektorze wdrożenia dzięki odpowiedniemu czyszczeniu i konserwacji stanowiska pracy oraz zlokalizowanie źródeł powstawania zanieczyszczeń na stanowisku pracy i ich wyeliminowanie.

Czwarty z kroków to standaryzacja (*z ang. standardize*). *Seiketsu* to pokrótce dokumentowanie i standaryzowanie wszystkich wdrożonych procedur poprzez zastosowanie np. instrukcji stanowiskowych, standardów wizualnych, schematów, tablic narzędziowych itp. (Czerska, 2014).

Tabela 1: Kroki metody 5S

Krok	Polska nazwa kroku	Japońska nazwa kroku	Oznaczenie japońskie kroku	Angielska nazwa kroku	Zakres czynności kroku
1S	Selekcja	Seiri	整理	Sort	Oddzielenie i usunięcie niepotrzebnych przedmiotów na stanowisku pracy
2S	Systematyka	Seiton	整頓	Set in order	Uporządkowanie niezbędnych przedmiotów tak, aby łatwiej było z nich korzystać
3S	Sprzątanie	Seiso	清掃	Shine	Sprzątanie stanowiska pracy i utrzymywanie narzędzi w porządku
4S	Standaryzacja	Seiketsu	清潔	Standardize	Dobrze zorganizowanie pomieszczeń i miejsc pracy we wszystkich szczegółach oraz opracowanie procedur, dzięki którym każdy będzie stosował wprowadzone zasady w codziennej pracy
5S	Samodyscyplina	Shitsuke	躾	Sustain	Utrzymywanie wysokiego poziomu dyscypliny pracy. Szkolenie ludzi, aby przyjęli zasady dobrego utrzymania stanowiska pracy jako własne

Źródło 2: Opracowanie własne na podstawie: R. Knosala, *Inżynieria produkcji. Kompendium wiedzy.,* Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa, 2017, s. 117

Piąty i ostatni krok to samodyscyplina (*z ang. sustain*). *Shitsuke* jest spoiwem wdrożenia poprzednich czterech etapów metody 5S na stanowiskach roboczych. Utrzymanie czystości na stanowiskach pracy jest bardzo ważne, aby dostrzegać na bieżąco potencjalne aberracje (Imai, 2018). Ponadto samodyscyplina ma na celu utrzymanie osiągniętych efektów w poprzednich krokach poprzez m.in. organizowanie szkoleń, przeprowadzanie audytów czy nagradzanie pracowników za pozytywne zachowania.

Trzy pierwsze kroki mają za zadanie wprowadzenie metody 5S, a etapy czwarty i piąty pełnią funkcję utrzymania tej metody. Niektóre przedsiębiorstwa poszerzają 5S o szósty krok (5S+1) tj. bezpieczeństwo (*z ang. safety*). Ma on zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy (Lean Enterprise Institute, 2018).

Wdrożenie metody 5S jest stosunkowo proste i każde przedsiębiorstwo może samo, krok po kroku ją wdrożyć. Poniżej przedstawiono praktyczne przykłady związane z wdrożeniem metody 5S.

4. Zasady i efekty wdrożenia metody 5S

- Przedsiębiorstwo produkcyjne X

Przedsiębiorstwo X ma wieloletni staż na rynku i zajmuje się produkcją oraz dystrybucją specjalistycznych produktów BHP. Przedsiębiorstwo X przed rozpoczęciem wdrażania 5S przeprowadziło instruktaż dla swoich pracowników. Podczas tego kursu zostały przedstawione najważniejsze zagadnienia, które dotyczyły metody 5S m.in.: istotę, cele, poszczególne kroki oraz profity, na których pojawienie się ma nadzieję przedsiębiorstwo X w wyniku prawidłowej implementacji omawianej metody. Głównym celem przeprowadzonego instruktażu było zlikwidowanie niechęci pracowników do zmian oraz zapewnienie ich o słuszności wprowadzenia metody 5S Ponadto pracownicy zapoznali się z zastosowaniem różnych rozwiązań metody 5S i przeznaczeniem owej metody w praktyce. Podczas kursu pracownicy zostali poinstruowani także o znacznie bardziej szczegółowych planach i konkretnych krokach metody 5S podczas jej wdrożenia w firmie X.

Po zakończonym kursie stanowiska pracy cały personel, którego dotyczyły zmiany, został poddany wnikliwej obserwacji. Zaobserwowano nieporządek i chaos wynikający z nieprawidłowego ułożenia przedmiotów oraz dezorganizację spowodowaną poszukiwaniem „zaginionych" narzędzi. Zauważono także, że pracownicy na skutek niemożności znalezienia narzędzi potrzebnych w danej chwili do wykonania konkretnej czynności frustrują się i przerzucają swoją złość na innych pracowników, co przekłada się na pogorszenie relacji wśród personelu.

Po przeprowadzonej przez przedsiębiorstwo kontroli stanowisk pracy, zauważono wiele obszarów wymagających skorygowania. W wyniku obserwacji zadecydowano o konieczności podjęcia radykalnych kroków. W związku, z czym postanowiono:

1. Usunąć: (1S)
    a. wszelkie niepotrzebne rzeczy ze stanowisk pracy,
    b. zalegające w magazynie niewykorzystane i nieprzydatne materiały,
    c. z hali produkcyjnej oraz magazynu śmieci w postaci np. kartonów, folii, zniszczonych palet, niepotrzebnych opakowań itp.
2. Uporządkować: (2S)
    a. stanowiska pracy,
    b. narzędzia na stanowiskach oraz wyznaczyć im odpowiednie i stałe miejsca przechowywania,
    c. halę produkcyjną,
    d. magazyn i zadbać o odpowiednie rozmieszczenie materiałów tak, aby łatwo było z nich korzystać – od najczęściej i najliczniej stosowanych do tych, których używa się sporadycznie lub w niewielkich ilościach.
3. Sprzątać: (3S)
    a. stanowiska pracy,
    b. narzędzia,
    c. maszyny – bieżące czyszczenie i systematyczna konserwacja.
4. Wyznaczyć stałe zalecenie dotyczące postepowania w ramach poprzednich kroków 5S i umieścić je w widocznym miejscu dla wszystkich pracowników (4S).
5. Zaplanować szereg cyklicznych szkoleń dla personelu z zakresu, których zadaniem było (i jest) utrzymanie wprowadzonych zasad (5S).

Wdrożenie metody 5S spowodowało wzrost liczby klientów w przedsiębiorstwie X. Znacznie spadły koszty produkcji i zmniejszyły się starty przedsiębiorstwa wynikające z marnowania materiałów i czasu pracowników. Przyśpieszyło to proces produkcji, a także zwiększyło bezpieczeństwo pracowników na hali produkcyjnej oraz na magazynie. Zauważono znaczną poprawę efektywności procesów produkcyjnych i ograniczenie liczby pomyłek podczas produkcji. Z raportów przeprowadzonych w przedsiębiorstwie wynika, że pracownicy mają większe poczucie zadowolenia z pracy, są bardziej zadowoleni ze swoich relacji z innymi pracownikami oraz że nastąpił wzrost udziału pracy zespołowej i dyscypliny pracy. Dzięki wprowadzonym zmianom przedsiębiorstwo zyskało jeszcze większe uznanie wśród kontrahentów.

- Przedsiębiorstwo Litpol Malow – Producent Mebli Metalowych

Litpol Malow prowadzi swoją działalność od 1989 roku i zatrudnia ponad 600 osób. Przedsiębiorstwo posiada dwa zakłady produkcyjne: w Świnoujściu, Suwałkach i Charkowie. Zakres działalności to produkcja mebli metalowych, w tym szaf RODO, mebli biurowych, socjalnych, warsztatowych, medycznych, szkolnych, nierdzewnych, regałów przesuwnych, skrzynek na listy, totemów multimedialnych i mebli do mieszkań oraz sejfów. Litpol Malow swoje meble dystrybuuje na cały świat. Eksportuje około 70% produkcji, a zdolności produkcyjne firmy wynoszą nawet 448 723 sztuk mebli produkowanych rocznie.

W celu zwiększenia poprawy konkurencyjności swojego przedsiębiorstwa na rynku, podniesienia efektywności jego produkcji, poprawy organizacji wydziałów produkcyjnych i obniżenia kosztów przy jednoczesnym wzroście jakości wyrobów, Zarząd Spółki Litpol Malow podjął decyzję o wprowadzeniu metody 5S.

Wdrożenie w Litpol Malow praktyk 5S przyniosło pasmo osiągnięć, które spowodowały sukces finansowy. Ponadto wprowadzenie tej metody w przedsiębiorstwie przełożyło się na:

1. znaczne rozwinięcie posiadanej dotychczas wiedzy pracowników,
2. uporządkowanie stanowisk pracy,
3. uproszczenie wielu operacji na stanowiskach pracy oraz podczas trwania procesu produkcyjnego,
4. poprawienie komunikacji między pracownikami różnych działów przedsiębiorstwa,
5. ograniczenie pomyłek i eliminację błędów poprzez możliwość większej kontroli nad dotychczasowym przebiegiem procesu produkcyjnego,
6. podniesienie jakość wyrobów.

Z perspektywy czasu przedsiębiorstwo Litpol Malow na skutek wprowadzenia metody 5S zaobserwowało nie tylko korzyści ekonomiczne, ale także znaczną poprawę komunikacji pomiędzy parownikami, rozwój ich wiedzy, umiejętności i kwalifikacji oraz szybsze rozwiązywanie problemów.

Przedsiębiorstwo Litpol Malow nadal utrzymuje dobre praktyki metody 5S i nieprzerwanie poprawia dzięki nim m.in. morale pracowników oraz swoje procesy produkcyjne. Wszyscy pracownicy są stale zaangażowani w procesy doskonalenia, dzięki czemu wszelkie niedoskonałości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa są szybko odnajdywane i eliminowane w początkowych etapach. (www.malow-blog.pl)

5. Wnioski

Jak wynika z powyższych przykładów wprowadzenie metody 5S jest idealnym rozwiązaniem dla przedsiębiorstw znajdujących się w trudnym położeniu, które chcą poprawić swoją sytuację na rynku, zwiększyć konkurencyjność i bezpieczeństwo pracy, udoskonalić działy około produkcyjne, transport wewnętrzny, produkcję, zmniejszyć nakłady finansowe na produkcję, czy choćby zaprowadzić porządek na stanowiskach biurowych, usługowych i w magazynach. Metoda 5S przynosi szybkie efekty w krótkim czasie i nie wymaga ponoszenia dużych nakładów finansowych. Pozwala zmobilizować pracowników do pracy zespołowej. Jej zastosowanie umożliwia poprawę wydajności produkcyjnej i zarządzania przedsiębiorstwem oraz jest idealną bazą do wprowadzania kolejnych instrumentów Lean Management ułatwiających zarządzanie i poprawiających efektywność produkcji. Najważniejszą zaletą metody 5S jest jej prostota. Dzięki temu sprawia ona, że metoda 5S jest łatwa do wprowadzenia w każdym przedsiębiorstwie, nie tylko produkcyjnym.

6. Literatura

Czerska J. (2014) *Podstawowe Narzędzia Lean Manufacturing*, LeanQ Team, Gdańsk, s. 29-30.

Imai M. (2018) *Gemba Kaizen. Zdroworozsądkowe podejście do strategii ciągłego rozwoju*, MT Biznes Sp. Z o.o., Warszawa, s. 109-110, 114.

Knosala R. (2017) *Inżynieria produkcji. Kompendium wiedzy.,* Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa, s. 117.

Lean Enterprise Institute (2018), *Leksykon Lean. Ilustrowany słownik pojęć z zakresu Lean Management*, Lean Enterprise Institute Polska, Wrocław, s. 1-2.

Lewandowski J., Skołud B., Plinta D. (2014) *Organizacja systemów produkcyjnych*, w: Kownacka V. (red.), Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa s. 176.

Pacana A. (2016) *Metoda 5S*, Oficyna Wydawnicza Stowarzyszenia Menedżerów Jakości i Produkcji, Częstochowa, s. 41, 47-60.

Pacana A., Ingaldi M., Czajkowska A., (2014) *Zarządzanie bezpieczeństwem i produkcją z uwzględnieniem Lean Manufacturing*, Oficyna Wydawnicza Stowarzyszenia Menedżerów Jakości i Produkcji, Częstochowa, s. 102, 111-112.

Pająk E., Klimkiewicz M., Kosieradzka A. (2014) *Zarządzanie produkcją i usługami*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa, s.313.

Zimniewicz K. (2003) *Współczesne koncepcje i metody zarządzania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa, s. 68.

Zygmunt W. (2016) *5S-możliowści i bariery,* Dostępny w Internecie: https://www.log24.pl/artykuly/5s-mozliwosci-i-bariery,6908, 31.08.2016 [dostęp: 13 marca 2019].

http://www.malow-blog.pl/system-5s-stosowany-przy-zarzadzaniu-kaizen/, 20.01.2016 [dostęp: 30 stycznia 2020].

Bezwzględna kara dożywotniego pozbawienia wolności w świetle orzecznictwa europejskiego

Kaczmarczyk Jan [(1)]

[1] Adwokat, doktorant UJK w Kielcach
Jan Kaczmarczyk : j.a.kaczmarczykadw@onet.pl; nr orcid: 0000-0002-1701-1625

Streszczenie
Celem niniejszego opracowania jest problematyka orzekania bezwzględnej kary dożywotniego pozbawienia wolności w krajach europejskich i orzecznictwa europejskiego w tym zakresie. Kara dożywotniego pozbawienia wolności jest najwyższym wymiarem kary w krajach zrzeszonych w Radzie Europy, gdyż w katalogu kar tych krajów nie ma kary śmierci. Karę tą sądy krajów europejskich wymierzają za najcięższe przestępstwa. Zazwyczaj ustawodawstwa europejskie przewidują możliwość warunkowego przedterminowego zwolnienia osoby skazanej na tę karę. Europejski Trybunał Praw Człowieka w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że bezwzględna kara pozbawienia wolności stanowi naruszenie art. 3 Konwencji Praw Człowieka, tj. naruszenie zakazu nieludzkiego i poniżającego traktowania i karania. W artykule omówiono obowiązujące przepisy w Polsce i wybranych krajach europejskich oraz orzecznictwo europejskie.

Słowa kluczowe: bezwzględna kara dożywotniego pozbawienia wolności, najwyższy wymiar kary, orzecznictwo europejskie

Absolute life imprisonment in the light of European case-law

Summary
The purpose of this elaboration is the issue of adjudicate an absolute life imprisonment in European countries and European case law. Life imprisonment is the highest penalty in the countries associated with the Council of Europe, because there is no death penalty in the catalog of penalties for these countries. The courts of European countries adjudicate this penalty for the most serious crimes. European legislation usually provides for the possibility of parole. The European Court of Human Rights has stated in its case law, that an absolute life imprisonment it's a violation of article 3 European Convention on Human Rights, that is a violation of the prohibition of inhuman and degrading treatment and punishment. In this article described applicable regulations in Poland and European countries and European case law.

Keywords: absolute life imprisonment, the highest penalty, European legislation

1. Wstęp

Kara dożywotniego pozbawienia wolności (dalej: kdpw albo kara dożywotniego więzienia) jest najwyższym wymiarem kary w państwach, gdzie kara śmierci jest zakazana. Jej wykonanie polega na osadzeniu skazanego w zakładzie karnym do końca jego życia. Jest karą bezterminową. Ponieważ ulega zakończeniu wraz ze śmiercią skazanego – stanowi alternatywę dla kary śmierci. Zazwyczaj jest wymierzana za najcięższe przestępstwa. Jest uważana za karę o charakterze izolacyjnym, zabezpieczającą społeczeństwo przed niebezpiecznymi sprawcami. Stosowana jest wobec sprawców najbardziej zdemoralizowanych, co, do których osiągnięcie celów wychowawczych jest co najmniej problematyczne (wyrok SA w Katowicach, II AKa 84/12).

W systemach karnych państw Unii Europejskiej kdpw funkcjonuje zazwyczaj z możliwością warunkowego przedterminowego zwolnienia. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (dalej ETPC albo Trybunał) wielokrotnie wypowiadał się w swoich orzeczeniach. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą w tym zakresie, kara dożywotniego pozbawienia wolności bez nadziei na zwolnienie stanowi naruszenie art. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (dalej Konwencja, EKPC).

2. Kara dożywotniego pozbawienia wolności w obowiązującym prawie polskim

Podobnie jak w ustawodawstwie państw europejskich, w Polsce kara dożywotniego więzienia jest najwyższym wymiarem kary. Konstytucja RP stanowi, że nikt nie może być poddany torturom ani okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu i karaniu (art. 40). Zakaz stosowania tortur oraz okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania i karania należy do norm bezwzględnie obowiązujących w prawie międzynarodowym. Przepis ten jest głęboko osadzony w istocie zasady godności człowieka (Safian i Bosek, 2016). Z kolei art. 41 ust. 4 Konstytucji stanowi, że każdy pozbawiony wolności powinien być traktowany w sposób humanitarny. Humanitarne traktowanie oznacza konieczność przestrzegania podstawowych form poszanowania osoby i jej godności (Górecki, 2012). Gwarancje określone w tym przepisie dotyczą oceny wszelkich przepisów regulujących sposób wykonywania kodeksowych form pozbawienia wolności w tym także kary dożywotniego pozbawienia wolności. Obowiązujący kodeks karny stanowi, że kary oraz inne środki karne stosuje się z uwzględnieniem zasad humanitaryzmu, w szczególności z poszanowaniem godności człowieka (art. 3). Z kolei Kodeks karny wykonawczy stanowi, że kary, środki karne (…) wykonuje się w sposób humanitarny, z poszanowaniem godności ludzkiej skazanego. Zakazuje się stosowania tortur lub nieludzkiego albo poniżającego traktowania i karania skazanego (art. 4 § 1). Powyższe przepisy kodeksowe wyrażają zasadę humanitaryzmu i są wyrazem standartów konstytucyjnych wyrażonych w cytowanych wyżej art. 40 i 41 a także art. 30 Konstytucji RP.

Kara dożywotniego pozbawienia wolności po raz pierwszy na ziemiach polskich została unormowana w tzw. Konstytucjach sejmowych z 28 i 31 maja 1791 r. (Nowicka, 2014), następnie funkcjonowała w ustawach karnych państw zaborczych. Kara dożywotniego więzienia figurowała obok kary śmierci w *Kodeksie karnym Makarewicza* z 1932 roku (Dz. U. Nr 60, poz. 771), który obowiązywał do 31 grudnia 1969 roku. Z kolei w *Kodeksie karnym Andrejewa* z 1969 roku (Dz. U. Nr 13 poz. 94), w katalogu kar nie było kary dożywotniego więzienia. W związku z aspiracjami Polski o wstąpienie w struktury Unii Europejskiej i dostosowywanie standartów prawa, możliwość orzekania tej kary przywrócono *nowelą*

lipcową Kodeksu karnego z 1995 roku (Dz. U. Nr 95, poz. 475). Kare dożywotniego więzienia sądy mogły wymierzać za czyny, za które przed *nowelą lipcową* wymierzano karę śmierci. Z kolei w nowym i obecnie obowiązującym Kodeksie karnym z 1997 roku (Dz. U. Nr 88, poz. 553, dalej jako Kodeks karny albo kk) kara dożywotniego więzienia jest najwyższym wymiarem kary, gdyż zniesiono karę śmierci.

Zgodnie z obowiązującym prawem karnym w Polsce, kdpw można orzec za popełnienie najcięższych przestępstw, a mianowicie :

1. Wszczęcie lub prowadzenie wojny napastniczej (art. 117 § 1 kk).
2. Ludobójstwo (art. 118 § 1 kk).
3. Zbrodnie przeciwko ludzkości (art. 118a § 1 kk).
4. Stosowanie środków masowej zagłady (art. 120 kk).
5. Zabijanie jeńców wojennych lub ludności cywilnej obszaru okupowanego (art. 123 § 1 kk).
6. Zamach stanu (art. 127 § 1 kk).
7. Zamach na życie Prezydenta RP (art. 134 kk).
8. Zabójstwo kwalifikowane i zwykłe (art. 148 § 1 - § 3 kk).
9. Spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, którego skutkiem jest śmierć człowieka (art. 156 § 3 kk).

W polskim systemie prawa karnego istnieje również możliwość orzeczenia dożywotniej kary pozbawienia wolności poprzez zastosowanie instytucji kary łącznej 25 lat lub dożywotniego pozbawienia wolności (art. 88 kk). Daje ona możliwość orzeczenia kary dożywotniego pozbawienia wolności w wyniku zastosowania kary łącznej przy zbiegu dwóch lub więcej kar 25 lat pozbawienia wolności (Grześkowiak, 2018).

Kara dożywotniego pozbawienia wolności przewidziana w sankcjach powyższych zawsze alternatywnie z karą długoletniego pozbawienia wolności (Ziółkowska i Baran, 2018). Zgodnie z dyspozycją art. 54 § 2 kk nie można orzec kary dożywotniego więzienia wobec osoby, która w czasie popełnienia przestępstwa, zagrożonego tą karą, nie ukończyła 18 lat. Skazanego na karę dożywotniego więzienia można warunkowo zwolnić po odbyciu 25 lat orzeczonej kary (art. 78 § 3 kk). Okres próby dla skazanego na kdpw i zwolnionego warunkowo wynosi 10 lat (art. 80 § 3 kk). Z kolei przepis art. 77 § 2 dopuszcza, aby sąd wymierzając m.in. karę dożywotniego więzienia, w wyroku skazującym, mógł wyznaczyć surowsze, aniżeli przewidziane w art. 78 § 3 kk, ograniczenia do skorzystania przez skazanego z warunkowego zwolnienia. Według Zolla minimalny próg wynikający z przepisu art. 77 § 2 kk nie może przekraczać 30 lat (Buchała i Zoll, 1988). Nie można jednak wydać

orzeczenia, które będzie ograniczać prawo do zwolnienia warunkowego, skazanego na kdpw, w praktyce będące wyłączeniem warunkowego zwolnienia (Mozgawa, 2005). Podobne stanowisko zajął w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy : „Przewidziana w art. 78 § 3 kk granica od której dopuszczalne jest warunkowe zwolnienie z odbycia reszty kary wymienionej w art. 32 pkt 4 kk, może ulec w myśl art. 77 § 2 kk przesunięciu w pobliże 25 lat, byle nie miało miejsca działanie czysto pozorne, w istocie wyłączające zastosowanie w danym przypadku dobrodziejstwa warunkowego przedterminowego zwolnienia (Postanowienie SN, IV KK 253/13). Z kolei A. Marek jest zdania, że możliwość warunkowego zwolnienia w przypadku kary dożywotniego pozbawienia wolności „chociażby wyjątkowa i odległa" powinna być przewidziana, bowiem dyscyplinuje ona skazanego i przeciwdziała poczuciu beznadziejności (Marek, 1999).

3. Kontrowersyjny projekt zmiany Kodeksu karnego z 2019 roku

Ustawą z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych ustaw, ustawodawca polski dokonał szereg zmian w polskiej ustawie karnej. Zmiany polegały przede wszystkim na zaostrzeniu kar. Nadto projekt uchwalonej ustawy przewidywał zmiany przepisów art. 77 kk, dotyczących surowszych aniżeli opisanych w art. 78 § 3 kk warunków do ubiegania się o warunkowe zwolnienie skazanego na dożywotnie więzienie, orzekanych w wyroku skazującym. Zmiany polegały na tym, że do art. 77 kk dodano kolejne paragrafy 3 i 4 w brzmieniu:§ 3. Wymierzając karę dożywotniego pozbawienia wolności sprawcy za czyn popełniony przez niego po prawomocnym skazaniu za inne przestępstwo na karę dożywotniego pozbawienia wolności albo karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 20 lat, sąd może orzec zakaz warunkowego zwolnienia. § 4. Wymierzając karę dożywotniego pozbawienia wolności sąd może orzec zakaz warunkowego zwolnienia sprawcy, jeżeli charakter i okoliczności czynu oraz właściwości osobiste sprawcy wskazują, iż jego pozostawienie na wolności spowoduje trwałe niebezpieczeństwo dla życia, zdrowia, wolności lub wolności seksualnej innych osób.

Nadto ustawodawca uchwalił zmianę dotyczącą wydłużenia okresu bezwzględnej izolacji w zakładzie karnym. Skazany na dkpw mógłby, w myśl znowelizowanych przepisów, ubiegać się o warunkowe przedterminowe zwolnienie dopiero po 35 latach, a nie jak do tej pory po 25 latach (art. 78 § 3 kk). Wydłużono także okres próby dla warunkowo zwolnionego z dkpw. Pod rządami nowej ustawy okres próby trwałby do końca życia warunkowo zwolnionego z odbycia tej kary.

Procedowana a następnie uchwalona ustawa wzbudziła wiele kontrowersji w środowisku prawniczym. Krytycy tych przepisów wskazywali, że naruszeniem

art. 3 Konwencji Praw Człowieka jest sytuacja, gdy prawo krajowe dopuszcza wyłączenie, wobec skazanego na karę dożywotniego pozbawienia wolności, warunkowego przedterminowego zwolnienia, nawet w sytuacji, gdy w czasie odbywania kary odpadają wszystkie uzasadnione podstawy penologiczne dalszego jej wykonywania a kara jest nieredukowalna (Istel, 2019). Takie rozwiązanie niweczy resocjalizacyjne cele kary, a przede wszystkim odbiera skazanemu wszelką nadzieję na zwolnienie, co jest jednoznacznie sprzeczne z orzecznictwem ETPC. Zwracano uwagę, że w przypadku wprowadzenie w życie przepisów powyższych należy liczyć się z licznymi skargami przeciwko Polsce do Trybunału (Warecka, 2019). Podkreślano także, że Konstytucja RP zawiera także normy wzorowane na art. 3 Konwencji (art.40) i wprost określa godność ludzką jako nienaruszalną (art. 30). Swój sprzeciw wobec obydwu pomysłów na karanie bezwzględną kdpw wyraziły czołowe krajowe i międzynarodowe organy i organizacje ochrony praw człowieka, środowiska naukowe, Rzecznik Praw Obywatelskich, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Rada Legislacyjna przy Prezesie Rady Ministrów, Biuro Legislacyjne Kancelarii Senatu, Krakowski Instytut Prawa Karnego oraz Komisarz Rady Europy do spraw praw człowieka Dunja Mijatović (Woźnicki, 2019). Z kolei przedstawiciel Prokuratury Krajowej wyraził pogląd, że zakaz stosowania bezwzględnego dożywocia nie wynika wprost z art. 3 Konwencji tylko z orzecznictwa ETPC, a to może z czasem ulec zmianie. Prof. Kamiński zauważa, że standard ochrony praw człowieka w tym zakresie został osłabiony w orzecznictwie Trybunału. Albowiem wystarczy, że istnieje środek polegający na tym, że osoba skazana na kdpw może zwrócić się do prezydenta o skorzystanie z prawa łaski, by do złamania Konwencji nie doszło (Szymaniak, 2019). Jeżeli chodzi o indywidualne ułaskawienie to należy podkreślić, że sposób jej uregulowania w Konstytucji RP cechuje się najwyższym stopniem ogólności. Nie jest ona w żaden sposób bliżej określona od strony materialno-prawnej w przepisach prawa pozytywnego a przepisy procesowe regulują wyłącznie kwestie proceduralne (Wilk, 2008).

Kwestionowana nowelizacja polskiej ustawy karnej nie weszła w życie i nie wiadomo, czy będzie obowiązującym prawem, albowiem prezydent przed podpisaniem, w ramach kontroli prewencyjnej skierował ją do Trybunału Konstytucyjnego.

4. Kara dożywotniego więzienia w ustawodawstwie wybranych krajów europejskich

Kara dożywotniego pozbawienia wolności obowiązuje niemal we wszystkich ważniejszych kodyfikacjach prawa karnego. Wśród krajów europejskich kara ta nie obowiązuje w Hiszpanii (zniesiona na początku ubiegłego stulecia), Norwegii i Portugalii (zniesiono ją w latach osiemdziesiątych XX w.), krajach byłej Jugosławii (Zawłocki,1996).

W opracowaniu omówiono systemy prawa karnego Anglii i Walii, Niemiec i Francji w tym zakresie.

Prawo karne w Anglii i Walii zostało spisane nie jest jednak skodyfikowane. W systemie angielskim brakuje jednej ustawy karnej, stąd konieczne jest sięganie do wielu poszczególnych ustaw (Czabański, 2008). W poszczególnych ustawach zawarte są także przepisy odnośnie wymiaru kary za dane przestępstwo, jego typ kwalifikowany, uprzywilejowany. Prawo angielskie rozróżnia dwa typy zabójstwa. Typ kwalifikowany – morderstwo (*murder*), za którego popełnienie obligatoryjną kara jest dożywotnie pozbawienie wolności. Inne ciężkie przestępstwa kryminalne m.in.: pozbawienie życia (*manslaughter*) jako drugi typ zabójstwa, zgwałcenie (*rape*), czynność seksualna polegająca na penetracji (*assault by penetration*), ciężkie uszkodzenie ciała i rozbój są także zagrożone karą dożywotniego pozbawienia wolności ale można alternatywnie wymierzyć sprawcy karę łagodniejszą.

W przypadku skazania na kdpw okres minimalnego pobytu w więzieniu (tzw. *tariff*) wynosi okres całego życia (tzw. *whole life tariff*), wykluczający możliwość warunkowego zwolnienia. Okres taki jest zalecany w przypadku wielokrotnego zabójstwa, zabójstwa dziecka na tle seksualnym, zabójstwa na tle politycznym lub ideologicznym albo, gdy zabójstwa dokonała osoba wcześniej skazana za takie samo przestępstwo. W przypadku zabójstwa funkcjonariuszy publicznych oraz w związku z rozbojem lub zgwałceniem okres ten wynosi 30 lat a w pozostałych przypadkach 15 lat. Zgodnie z prawem angielskim, jeżeli osoba powyżej lat 18 popełniła poważne przestępstwo a zdaniem sądu istnieje poważne ryzyko popełnienia przez sprawcę w przyszłości wyszczególnionych przestępstw (z użyciem przemocy lub seksualnych) to orzeka się: karę dożywotniego pozbawienia wolności, jeżeli dany czyn jest alternatywnie taką karą zagrożony, karę pozbawienia wolności na czas nieoznaczony dla ochrony społeczeństwa. Sprawca skazany na karę pozbawienia wolności na czas nieoznaczony może, zatem przebywać w więzieniu do końca życia. Dodać należy, że w przypadku warunkowego zwolnienia po odbyciu części kary dożywotniego więzienia albo pozbawienia wolności na czas nieoznaczony, okres próby trwa do końca życia skazanego.

W Niemczech ustawa karna rozróżnia typ kwalifikowany zabójstwa, jako morderstwo. Jest to czyn popełniony w celu zaspokojenia żądzy mordu, pożądania seksualnego, chciwości lub innych niskich motywów, popełnione skrytobójczo, przy pomocy środków niebezpiecznych. Morderstwo jest zagrożone wyłącznie karą dożywotniego więzienia. Natomiast za zabójstwo jak również za zgwałcenie i rozbój, jeżeli skutkiem jest śmierć ofiary niemiecki kodeks karny obok kdpw przewiduje alternatywnie także kary łagodniejsze.

Niemieckie prawo karne nie przewidywało możliwości udzielenia warunkowego zwolnienia skazanemu na dożywotnie więzienie. Po orzeczeniu w roku 1977 Federalnego Trybunału Konstytucyjnego niekonstytucyjności takiego stanu prawnego, który narusza prawa człowieka, w tym prawo do jego godności, znowelizowano prawo karne. W myśl obowiązującego prawa warunkiem udzielenia warunkowego przedterminowego zwolnienia skazanemu na karę dożywotniego pozbawienia wolności pozytywna opinia biegłego. Powinna ona wykluczyć możliwość ponownego dopuszczenia się przez skazanego poważnego przestępstwa w razie warunkowego zwolnienia. Sąd udziela zwolnienia warunkowego skazanemu na tą karę na okres próby po odbyciu, co najmniej 15 lat kary i w razie pozytywnej prognozy kryminologicznej. Dodatkowym warunkiem jest stwierdzenie, że stopień winy skazanego nie wymaga dalszego wykonywania kary (Stańdo-Kawecka, 2007). Jest to przesłanka kontrowersyjna, gdyż dotyczy okoliczności związanej z popełnieniem przestępstwa. Pozostaje ona niezmienna niezależnie od zachowania skazanego w toku odbywania kary i może uzasadniać odmowę udzielenia warunkowego zwolnienia.

Francuski kodeks karny przewiduje karę dożywotniego więzienia za kwalifikowane typy zbrodni zabójstwa. Skazani za zabójstwo na kdpw mogą być warunkowo zwolnieni po upływie tzw. *okresu bezpieczeństwa,* tj. 18 lat orzeczonej kary. Sąd może wydłużyć ten okres do 2/3 lub do 22 lat. W przypadku zabójstwa małoletniego poniżej 15 roku życia, jeżeli czyn był poprzedzony okrucieństwem lub gwałtem, albo, gdy ofiarą był sędzia, funkcjonariusz policji, żandarmerii, służby więziennej lub inny funkcjonariusz publiczny, a przestępstwo popełniono podczas lub w związku z czynnościami służbowymi tej osoby, w przypadku orzeczenia kary dożywotniego pozbawienia wolności, sąd może całkowicie wyłączyć możliwość przedterminowego zwolnienia. Oprócz zabójstwa sankcja dożywotniego więzienia jest przewidziana dla przestępstw: kwalifikowanego zgwałcenia, jeżeli towarzyszyły mu tortury lub inne nieludzkie traktowanie, ciężkiego uszkodzenia ciała, gdy skutkiem jest śmierć pokrzywdzonego, rozboju dokonanego ze szczególnym okrucieństwem albo, gdy skutkiem jest śmierć pokrzywdzonego. Alternatywnie może zostać wymierzona za te czyny kara łagodniejsza.

5. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Europejski Trybunał Praw Człowieka wielokrotnie podkreślał, że kara dożywotniego pozbawienia wolności jest dopuszczalna i nie stoi w sprzeczności z Konwencją, podobnie jak odmowa warunkowego zwolnienia nie może być uznana za nieludzkie traktowanie w świetle jej art. 3. Trybunał w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że dożywotnie pozbawienie wolności bez możliwości ubiegania się o wcześniejsze zwolnienie narusza

art. 3 Konwencji Praw Człowieka. ETPC zaznaczył, że skazany na karę dożywotniego więzienia ma prawo, już od początku jej odbywania, wiedzieć, jak ma się zachować, aby w określonym przez prawo terminie można było rozpatrywać jego przedterminowe zwolnienie, tj. po ilu latach będzie oceniana zasadność dalszego odbywania kary i na jakich warunkach ocena będzie miała miejsce. Trybunał stwierdził takie naruszenie prawa europejskiego w 12 sprawach, gdzie stroną przegraną były zarówno państwa Europy Zachodniej jak i Środkowej czy Wschodniej.

Jeśli na gruncie prawa krajowego brak jest jakiegokolwiek mechanizmu lub możliwości rewizji kary dożywotniego pozbawienia wolności, mające na celu stwierdzenie, czy dalsze uwięzienie jest nadal uzasadnione względami penologicznymi, wówczas już samo wymierzenie nieredukowalnej kary narusza art. 3 EKPC (Vinter i in. przeciwko Wielkiej Brytanii). Dla zgodności prawa krajowego z Konwencją dostatecznym jest, by przepisy przewidywały realną możliwość skorzystania przez więźnia z instytucji warunkowego zwolnienia z odbycia kary – nawet, jeżeli jest ona długo lub bezterminowa (Laszlo Magyar przeciwko Węgrom). Wymierzenie kary dożywotniego pozbawienia wolności na dorosłego sprawcę nie jest zabronione przez żaden z postanowień Konwencji, pod warunkiem, że kara nie jest nieproporcjonalna. Z drugiej strony, aby zapewnić zgodność z art. 3, kara taka nie może być nieredukowalna de iure i de facto (Trabelsi przeciwko Belgii).

Kwestia resocjalizacji i podejmowanych działań państwa w tym zakresie zajmuje w orzecznictwie Trybunału istotną rolę. Zdaniem ETPC osobowość sprawcy nawet najpoważniejszego przestępstwa nie musi pozostawać bez zmian przez cały, nieraz bardzo długi, okres odbywania kary. Może ewoluować wskutek działań resocjalizacyjnych, których podejmowanie jest obowiązkiem państwa – strony Konwencji o prawach człowieka. Uchybia godności człowieka pozbawienie go wolności przy jednoczesnym odebraniu mu wszelkiej nadziei na uwolnienie, po spełnieniu – oczywiście – odpowiednich warunków prawnych i z zastrzeżeniem, że nie stanowi już zagrożenia dla społeczeństwa (Marcello Viola przeciwko Włochom).

Trybunał uznał, że ekstradycja skarżącego do Stanów Zjednoczonych Ameryki stanowiła naruszenie art. 3 Konwencji, ponieważ grożąca mu w tym kraju kara dożywotniego pozbawienia wolności jest nieredukowalna, albowiem prawo amerykańskie nie przewiduje mechanizmu właściwego do poddawania rewizji tego typu wyroków. Trybunał przypomniał, że art. 3 nakłada na państwa – strony Konwencji zobowiązanie do nieprzenoszenia osób do państw, w których grozi im realne ryzyko bycia poddanym zabronionemu, niewłaściwemu traktowaniu (Trabelsi przeciwko Belgii).

W swoim orzecznictwie ETPC zalecał państwom naruszającym przepisy Konwencji zmiany w przepisach wskazując m. in., że Ukraina powinna zreformować swój system kontroli kar dożywotniego pozbawienia wolności (Pethukhov przeciwko Ukrainie). Wobec zmiany linii orzeczniczej sądownictwa brytyjskiego, Trybunał uznał, że sytuacja skazanych na dożywocie uległa zmianie a wyrok w sprawie Vinter i inni się zdezaktualizował (Hutchinson przeciwko Wielkiej Brytanii). Sygnatariusze Konwencji, których prawo karne przewidywało bezwzględną karę dożywotniego więzienia, zmieniły swoje ustawodawstwo w tym zakresie.

6. Podsumowanie

Europejska Konwencja Praw Człowieka jest gwarantem przestrzegania podstawowych praw człowieka. Zakazuje m.in. tortur, nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania (art.3). Polska jako strona Konwencji w zakresie stanowienia prawa, tj. w Konstytucji oraz prawie karnym należycie zabezpieczyła przestrzeganie praw człowieka. Wykonywanie wszelkich kar i środków odbywa się z poszanowaniem zasad humanitaryzmu a zwłaszcza z poszanowaniem godności człowieka. W ten sam sposób wykonuje się karę dożywotniego pozbawienia wolności, gdzie podobnie jak w przypadku kar terminowych stosowane jest warunkowe przedterminowe zwolnienie, obarczone warunkami przewidzianymi w ustawach.

Budzący kontrowersje rządowy projekt zmian w Kodeksie karnym po uchwaleniu przez Sejm, a przewidujący m.in. wprowadzenie bezwzględnej kary dożywotniego pozbawienia wolności nie jest obowiązującym prawem albowiem Prezydent w ramach kontroli prewencyjnej skierował przedmiotową ustawę do Trybunału Konstytucyjnego. Niewątpliwie zgodnie z obowiązującą linią orzeczniczą ETPC skazanie, jakiego kogokolwiek sprawcy na taką karę narusza art. 3 Konwencji. Narażałoby to Polskę na niekorzystne orzeczenia Trybunału i wynikające z nich konsekwencje jak również utrudniałoby choćby ekstradycję z państw, gdzie zakazana jest kara bezwzględnego dożywocia. Kara taka w myśl cytowanych przepisów konstytucji naruszałaby moim zdaniem zasadę humanitaryzmu oraz godność człowieka, toteż skierowanie ustawy do TK wydaje się słuszne.

7. Literatura

Buchała K., Zoll A. „Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz, Kraków 1998, s. 538.

Czabański J., „Zagrożenie karą oraz orzecznictwo za najpoważniejsze przestępstwa w ujęciu międzynarodowym", Prokuratura i Prawo, 2008, Nr 1, s. 100-101, 103, 107.

Górecki D., „Polskie prawo konstytucyjne", Wolters Kluwer, 2012, s. 89.

Grześkowiak A., [w:] Grześkowiak A., Wiak K., „Kodeks karny. Komentarz". Warszawa 2018, s.303-304.

Marek A., „Komentarz do kodeksu karnego. Część ogólna". Warszawa 1999, s. 232.
Mozgawa M., red., „Kodeks karny. Praktyczny komentarz", Kraków 2005, s. 233.
Nowicka I., „Kara dożywotniego pozbawienia wolności w polskim systemie prawnym. Problemy i wątpliwości", Zeszyty Naukowe WSFiP, 2014 Nr 3, s. 68.
Opinia w sprawie uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na 81. posiedzeniu w dniu 16 maja 2019 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw, druk senacki nr 1184, Krakowski Instytut Prawa Karnego Fundacja.
Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw – druk sejmowy nr 3451.
Stańdo-Kawecka B., Warunkowe przedterminowe zwolnienie w krajach europejskich, Przegląd Więziennictwa Polskiego, nr 54, Warszawa 2007, s. 68-69.
Wilk L., „Kara dożywotniego pozbawienia wolności a instytucje warunkowego zwolnienia i prawa łaski", Prokuratura i Prawo, 2008 Nr 10, s. 20.
Zawłocki R., „Przeciw karze dożywotniego pozbawienia wolności w polskim prawie karnym", Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 1996, Nr 2, s. 110.
Ziółkowska A., Baran W., „Długoterminowa kara pozbawienia wolności jako alternatywa dla kary śmierci" [w:] „Systemy penitencjarne świata", UWM, Olsztyn, 2018, s. 88.

Akty normatywne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 438 ze zm.)
Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 60, poz. 571).
Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 13, poz. 94).
Ustawa z dnia 12 lipca 1995 r. o zmianie Kodeksu karnego, Kodeksu karnego wykonawczego oraz o podwyższeniu dolnych i górnych granic grzywien i nawiązek w prawie karnym (Dz. U. Nr 95, poz. 475).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tj. Dz. U. 2016 r. poz. 1137 ze zm.).
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (tj. Dz. U. 2017 r. poz. 665 ze zm.).

Orzecznictwo:

Wyrok Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1972 r., sygn. V KRN 542/72, Legalis 16963.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 października 2007 r., sygn. II AKa 239/07, Legalis nr 90158.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 29 czerwca 2012 r., sygn. II AKa 84/12, Lex nr 1220219.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 czerwca 2016 r., sygn. II AKa 101/16, Legalis nr 1544256.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 listopada 2017 r., sygn. II AKa 329/17, Legalis nr 1712641.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. II KKN 152/01, LEX nr 51603.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2014 r., sygn. IV KK 253/13.

Orzecznictwo europejskie:

Wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Vinter i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skargi nr 66069/09, 130/10 i 3896/10.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 20 maja 2014 r., w sprawie Laszlo Magyar przeciwko Węgrom, skarga nr 73593/10.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 8 lipca 2014 r., w sprawie Harakchiev i Tolumov przeciwko Bułgarii, skargi nr 15018/11 i 61199/12.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 września 2014 r., w sprawie Trabelsi przeciwko Belgii, skarga nr 140/10.
Wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 17 stycznia 2017 roku, Hutchinson przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 57592/08.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 12 marca 2019 r., w sprawie Petukhov przeciwko Ukrainie (nr 2), skarga nr 41216/13.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 13 czerwca 2019 r., w sprawie Marcello Viola przeciwko Włochom (nr 2), skarga nr 77633/16.

Netografia:

Istel M., Będzie dożywocie bez szans na warunkowe zwolnienie. „Powrót do mrocznych czasów", https://konkret24.tvn24.pl/polska,108/bedzie-dozywocie-bez-szans-na-warunkowe-zwolnienie-powrot-do-mrocznych-czasow,944773.html, [dostęp: 14.01.2020].
Sobczak K., Organizacje międzynarodowe krytykują wprowadzenie bezwzględnego dożywocia, Prawo.pl, https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/bezwzgledne-dozywocie-w-kodeksie-karnym-organizacje-apeluja-o,431708.html, [dostęp: 20.01.2020].
Stanowisko i ustalenia badawcze Zespołu badawczego kary dożywotniego pozbawienia wolności przy Katedrze Kryminologii i Polityki Kryminalnej IPSiR UW, https://www.google.com/search?client=firefox-b-

d&q=stanowisko+i+ustalenia+badawcze+Zespo%C5%82u+badawczego+kary+do%C5%BCywotniego+pozbawienia+wolno%C5%9Bci, [dostęp: 18.01.2020].
Szymaniak P., Bunt sędziów przeciwko bezwzględnemu dożywociu, Gazeta Prawna.PL, 28.05.2019, https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1414556,bezwzgledne-dozywocie-sprzeczne-z-orzecznictwem-etpc.html, [dostęp: 18.01.2020].
Szymaniak P., Eksperci krytykują bezwzględne dożywocie. „Z punktu widzenia kryminologii jest to pomysł barbarzyński", Dziennik Gazeta Prawna, 21.05.2019 aktualizacja 19.11.2019, https://wiadomosci.dziennik.pl/wydarzenia/artykuly/598302,bezwzgledne-dozywocie-kodeks-karny-wiezienie-wiezniowie.html, [dostęp: 21.01.2020].
Warecka K., Strasburg: Bezwzględne dożywocie sprzeczne z Konwencją o prawach człowieka, https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/bezwzgledne-dozywocie-niedopuszczalne-wyrok-etpc,386143.html, [dostęp: 14.01.2020].
Woźnicki Ł., Komisarz Praw Człowieka RE: Reforma kodeksu karnego sprzeczna z europejskimi standardami, [w:] Wyborcza z 27.05.2019, http://wyborcza.pl7,75398,24834657, komisarz-praw- [dostęp: 13.01.2020].

Kryminologiczna i prawnokarna analiza zjawiska przemocy domowej ze szczególnym uwzględnieniem charakterystyki ofiary i sprawcy

Kaniewska Daria [(1)]

[1] Wydział Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie
Daria Kaniewska: dariak9805-98@tlen.pl

Streszczenie
Przemoc domowa jest zjawiskiem bardzo powszechnym, traktowana jest jednak jako przypadłości dotykające wyłącznie patologie oraz margines społeczny. Jest to intencjonalne działanie bądź zaniechanie jednej osoby względem drugiej przy jednoczesnym istnieniu nierównowagi sił, które powoduje liczne cierpienia oraz szkody. W wyniku doświadczenia przemocy u ofiary często pojawiają się skutki tego zjawiska takie jak PSTD, syndrom wyuczonej bezradności, syndrom sztokholmski czy akty suicydalne, Bardzo ważne są wiec działania profilaktyczne, prewencyjne oraz interwencyjne mające na celu głównie zapobieganie występowania owego zjawiska. Dodatkowo coraz większy nacisk kładziony jest na społeczeństwo oraz uświadamiania ludzi. Ułatwienie działań zapobiegających polega na poprawnej charakterystyce ofiary oraz sprawcy przemocy. Celem niniejszej publikacji jest, więc dokonanie prawnokarnej oraz kryminologicznej charakterystyki zjawiska.

Słowa klucze: przemoc, agresja, sprawca, ofiara

Criminological and criminal law analysis of the phenomenon of domestic violence with particular emphasis on the characteristics of the victim and perpetrator

Summary
Domestic violence is a very common phenomenon, but it is treated as an affliction affecting only pathologies and social margin. It is an intentional act or omission of one person towards another, with an imbalance of power that causes a Dz.U.2019.0.1950 t.j. - Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karnylot of suffering and harm. As a result of the experience of violence, the victim often suffers from the effects of this phenomenon, such as PSTD, learned helplessness syndrome, Stockholm syndrome or suicidal acts, so preventive, preventive and interventional actions aimed mainly at preventing this phenomenon are very important. Additionally, more and more emphasis is placed on the society and making people aware. Facilitating preventive actions is based on the correct characteristics of the victim and the perpetrator of violence. The aim of this publication is to make a criminal law and criminological characteristic of the phenomenon.

Key Words: violence, aggression, perpetrator, victim

1. Wstęp

"Nikt w rodzinie nie zasługuje na przemoc […]. Przemoc upokarza powoduje cierpienie i nieobliczalne szkody, rodzi nienawiść i pragnienie odwetu, tworzy błędne koło w stosunkach międzyludzkich i wcześniej czy później odbija się negatywnie. Nie ma w tej przemocy niczego, co w cywilizowanych świecie przemawiałoby za jej stosowaniem […]" (Pospiszyl, 1994)

Analizując otaczającą każdego człowieka rzeczywistość, która obejmuje swym zakresem różnorakie podłoża i sfery, możemy dostrzec zjawiska mające wpływ na byt istoty. Zjawiska te wpływają i oddziaływają na podmiot, który odnosi się do tych wydarzeń, wraca

do nich, utożsamia się z nimi, a także ponawia ich istnienie. Takie zachowanie wynika z poglądu, iż elementy te są dobre, a także stanowią część naszego społeczeństwa. Jednak wśród pozytywnych zjawisk występują równie często te negatywne, wielokrotnie pomijane, ignorowane i wypierane z grupy społecznej. Stanowią one bardzo ważną część życia w społeczeństwie, ponieważ dotyczą życia i rodziny- jednostki społecznej będącej najbliższym fragmentem grupy społecznej podczas bytu istoty ludzkiej. Jednym z takowych zjawisk jest przemoc w rodzinie, uważana za patologię oraz jako przejaw wewnętrznych problemów jedynie niektórych rodzin. Zjawisko to jest na tyle powszechne, iż każdy wie o istnieniu takowego problemu, jednak jest on wypierany oraz pomijany przez społeczeństwo. Bardzo ważne jest więc odnoszenie się do przemocy domowej, nie tylko w kontekście analiz teoretycznych, ale także na podłożu działań praktycznych mających na celu wdrażanie oraz modyfikowanie inicjatyw profilaktycznych, interwencyjnych jak i również utworzenie odpowiednich postaw ludzkich wobec takiego zjawiska (Gliszczyński, 2018).

2. Definicje przemocy i szeroko pojęta terminologia

Jeśli istota ludzka została pobita, odizolowana od świata oraz kontaktów z innymi osobami, zmuszana jest do nietypowych zachowań nieadekwatnych do funkcjonujących w społeczeństwie norm i obyczajów, została wyrzucona z domu lub doznaje szkód fizycznych, psychicznych objawiającymi się ciągłymi uwagami, krytycyzmem, groźbą, szantażem jest uznawana za ofiarę przemocy. Ponadto, jeżeli przy takim zachowaniu skutki są widoczne miedzy innymi poprzez obrażenia cielesne takie jak sińce, zadrapania, złamania, lub inne pozostawiające po sobie trwały ślad: utrata pracy, rodziny, istnieją szanse, że to negatywne zjawisko zostanie zauważone poprzez społeczeństwo, dzięki czemu ofierze zostanie udzielona pomoc (Pospiszyl, 1999).

Czym jest, zatem przedmiot analizy? W literaturze definiuje się przemoc, jako „wszelkie zachowanie brutalne, naruszające wolność osobistą jednostki, nieliczenie się z jej wyborem" (Pospiszyl, 1999). Sformułowanie to przyjmuje dwa konieczne elementy, które muszą zostać spełnione by zachowanie zaliczyć do przemocy. Przemoc polega przede wszystkim na realizacji celów sprawcy. Po drugie, osoba stosująca przemoc wykorzystuje nierównowagę sił oraz nadużywa własną przewagę fizyczną, psychiczną bądź społeczną, by wymusić u ofiary określone zachowania. Niebieska Linia, będąca Ogólnopolskim Pogotowiem dla Ofiar Przemocy w Rodzinie, definiuje przemoc, jako „intencjonalne działanie lub zaniechanie jednej osoby wobec drugiej, które wykorzystując przewagę sił narusza prawa i dobra osobiste jednostki, powodując cierpienia i szkody" (https://www.niebieskalinia.pl/). Dodatkowo dodaje, iż zachowanie powinno spełniać cztery

wymagania by można było zakwalifikować je do negatywnego zjawiska. Musi to być intencjonalne działanie tudzież zaniechanie, jedna z osób (sprawca) posiada znaczną przewagę nad drugą (ofiara), działanie to narusza prawa oraz dobra osobiste drugiej osoby, a ponadto osoba, wobec której stosowana jest przemoc doznaje poprzez to cierpienia fizycznego, bądź psychicznego. Ostatnią już definicje przytoczę z publikacji Ireny Pospiszyl, która przemoc uznała za „wszystkie nieprzypadkowe akty naruszające osobista wolność jednostki, które przyczyniają się do fizycznej albo psychicznej szkody drugiego człowieka i które wykraczają poza społeczne normy wzajemnych kontaktów międzyludzkich" (Pospiszyl, 1999).

Zjawisko przemocy zostało podzielone na rodzaje, odnoszące się do sfer ofiary, w które agresja sprawcy uderza najbardziej. Przemoc fizyczna objawia się poprzez naruszenie nietykalności cielesnej ofiary. Sprawca działa intencjonalnie powodując przy tym uszkodzenie ciała bądź jego zachowanie niesie takie ryzyko. Zachowania charakteryzujące przemoc w rodzinie wyszczególnione na stronie niebieskiej linii to popychanie, szarpanie, ciągnięcie, klepania, szturchanie, bicie ręką, pięścią, uderzenie w twarz itd. Ponadto samo nazewnictwo przemocy fizycznej jest określeniem ogólnym, w rzeczywistości zachowanie takie jest stopniowalne oraz występuje w nim typologia. Poczynając od bardzo skrajnej przemocy fizycznej, w której ludzie traktowani są jak przedmioty, po zjawiska, w którym między ofiarą a sprawcą istnieje coraz więcej elementów natury psychicznej. W życiu podmiotu pojawia się psychiczny nacisk wewnętrzny, który narzuca mu postępowanie. „Jeśli postąpisz tak a tak lub nie uczynisz tego a tego – zachowasz najcenniejsze dla ciebie wartości, tj. zdrowie i życie, lub swobodę poruszania się. Jeśli postąpisz inaczej – utracisz bądź życie bądź zdrowie lub swobodę poruszania się, ty lub również twoi bliscy" (Hołyst i in., 1997). Drugim rodzajem przemocy stanowiącym najczęstszą formę, ale zarazem najtrudniejszą do udowodnienia jest przemoc psychiczna. Takie działanie sprawcy narusza godność osobistą ofiary, a dodatkowo zawiera przymus i groźby np. obrażanie, wyzywanie, osądzanie, krytykowanie, szantażowanie, grożenie, krzyczenie, obwinianie, oczernianie, krzywdzenie zwierząt, czytanie osobistej korespondencji, ujawnianie tajemnic, sekretów, wyśmiewanie, lekceważenie, itp. Przemoc seksualna polega na naruszeniu intymności poprzez zmuszanie osoby do aktywności seksualnej niezgodnie z jej wolą, kontynuowanie takiej aktywności wbrew woli osoby, bez jej zezwolenia lub gdy pod wpływem istniejących czynników osoba obawia się odmówić ((https://www.niebieskalinia.pl/)

Przemoc seksualna może polegać na bezpośrednim użyciu siły, bądź szantażu emocjonalnym.

Przemoc domowa występuje w momencie, kiedy mąż, żona lub inny członek rodziny wykorzystując przewagę sił zachowuje się agresywnie i nieadekwatnie do zasad współżycia społecznego oraz zwyczajów raniąc przy tym oraz wyrządzając krzywdę fizyczną lub psychiczną osobom z którymi mieszka pod jednym dachem.

3. Prawnokarna analiza przemocy domowej

W kodeksie karnym z 1997 roku - tj. ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks karny Dz.U.2019.0.1950 w rozdziale XXVI został umieszczony przepis chroniący rodzinę, godność oraz dobra osobiste człowieka. Artykuł 207 kk „przewiduje odpowiedzialność karną za fizyczne lub psychiczne znęcanie się nad osoba najbliższą lub inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej stan fizyczny lub psychiczny" (Kałdon, 2014).

Znęcaniem się jest każde zachowanie tudzież zaniechanie działania, sprawiające ból fizyczny, cierpienia moralne, z tendencją do intensywności oraz wielokrotności. Definicja osoby najbliższej ujęta jest w art. 115 § 11 kk, który brzmi: „Osobą najbliższą jest małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu". Stosunek zależności pomiędzy ofiarą a sprawcą, odbywa się w momencie, gdy występuje nierównowaga sił, pokrzywdzony obawia się przeciwstawić oprawcy. Osobą małoletnią zgodnie z kodeksem cywilnym tj. ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks karny Dz.U.2019.0.1950 - jest osoba, która nie ukończyła 18 lat i nie zawarła związku małżeńskiego, osoba nieporadna natomiast wymaga opieki lub pomocy z powodu stałej, bądź przejściowej ułomności fizycznej tudzież umysłowej. Dla wyżej wymienionych przypadków ustawodawca nie przewiduje konieczności spełnienie przesłanki odnośnie istnienia stosunku zależności. Ponadto art. 207 kk penalizuje w § 2 oraz 3 typy kwalifikowane: stosowanie przemocy z zastosowaniem wyjątkowego okrucieństwa oraz kiedy skutkiem tego zjawiska jest zamach ofiary na własne życie (samobójstwo usiłowane bądź dokonane) (Kałdon, 2014).

4. Fazy przemocy domowej

Ofiary przemocy domowej zazwyczaj latami nie przyznają się do sytuacji domowej, przez co chronią oprawcę przed odpowiedzialnością karną. Fakt ten wynika z więzi łączących ofiarę oraz agresora, oraz nadziei na wewnętrzną zmianę napastnika. Przemoc z jego strony nie ma, bowiem charakteru ciągłego, tylko składa się z trzech następujących po sobie faz: narastania napięcia, gwałtownej przemocy oraz miesiąca miodowego (Tomaszewska i in., 2013).

Faza narastania napięcia charakteryzuje się stopniowym wzrostem irytacji oraz rozdrażnienia u sprawcy. Napastnik staje się drażliwy, bardzo łatwo wyprowadzić go z równowagi. Często wszczyna awantury, ofiara natomiast stara się za wszelką cenę go uspokoić. Faza gwałtownej przemocy objawia się gwałtownym wybuchem agresora. Pod wpływem najmniejszego pretekstu dochodzi do awantury, sprawca dopuszcza się przemocy fizycznej, psychicznej, a także seksualnej. Zachowaniu takiemu często towarzyszy również skrajna agresja werbalna. Czynnikiem wywołującym wybuch agresji może być przysłowiowa zbyt „słona zupa" bądź niewyprasowana koszula. Ostatnią fazą jest miesiąc miodowy (faza skruchy) charakteryzująca się wyrzutami sumienia oraz próbą naprawy swojego zachowania. Sprawca przeprasza ofiarę, zaprzecza sytuacji, składa obietnice odpokutowania oraz poprawy. Przeprosinom towarzyszą prezenty, kwiaty, komplementy. Ofiara pod wpływ nagłej zmiany zachowania oprawcy ma również nadzieję na zmianę w jego postępowaniu, czuje się doceniona, kochana i potrzebna. Okres skruchy nie trwa jednak długo, kiedy on minie, cykl zaczyna się od początku (Tomaszewska i in., 2013).

5. Skutki przemocy domowej

Formy przemocy stosowane wobec członków rodziny są słabo widoczne szczególnie w początkowej fazie. Społeczeństwo zazwyczaj zauważa problem w momencie zagrożenia życia ofiary, gdy zwiększają się problemy wychowawcze z małoletnimi, bądź, kiedy stopień rozpadu rodziny jest już na tyle duży, iż członkom rodziny nie zależy na zachowaniu pozytywnej opinii. Irena Pospiszyl podkreśla, iż „przemoc nie jest rozwiązaniem konfliktów wewnętrznych czy problemów wychowawczych i zarówno bezpośrednia reakcja na nią, jak i długotrwałe jej skutki nie przyczyniają się do wewnętrznego scalania rodziny"(Pospiszyl, 1999).

Ofiara narażona na przemoc w rodzinie w późniejszym okresie jest podatna na występowanie licznych skutków ubocznych wynikających z traumatycznych wspomnień i przeżyć, a także wydarzeń odnoszących się do przeszłości. Jednym z takich skutków jest stres pourazowy, który został szczegółowo opisany prze Judith Herman, która wymieniła jego trzy główne objawy: nadmierne pobudzenie, wtargnięcie oraz zawężenie. Osoby, które doświadczyły traumatycznego wydarzenia są pewne, iż ponownie będą musiały zmierzyć się z nieprzewidzianym niebezpieczeństwem. Wtargnięcie polega na pojawianiu się w umyśle ofiary wspomnień ukazanych, jako strzępy zdarzeń lub całe historie. Wspomnienia te przypominają wspomnienia dzieci, pozbawione są, bowiem werbalnej narracji oraz są niezgodne z aktualnymi zdarzeniami w życiu człowieka (Herman, 1998). Ostatnim objawem opisanym przez autorkę jest zawężenie, które objawia się przede wszystkim w skutkach

takich jak: odrętwienie, obojętność na ból, spokój nieadekwatny do sytuacji, rezygnacją z aktywnego życia, oderwaniem od rzeczywistości itd. Martin Steligman wyżej wymienione objawy określa mianem „choroby rezygnacji". Swoje stanowisko uzasadnia faktem, iż pod wpływem ogromnego zagrożenia człowiek, jako linię obronną przyjmuje zmianę stanu świadomości.

Syndrom wyuczonej bezradności objawia się poprzez bierne tolerowanie przez ofiarę zachowań dla niej krzywdzących, z jednoczesną świadomością, iż akty te są bezprawne oraz nieadekwatne to istniejących norm oraz obyczajów społecznych (Pospiszyl, 1999). Termin ten został wprowadzony do psychologii przez Martina Steligmana, który definiuje zjawisko, jako fakt, iż osoby z tym syndromem nastawione są negatywnie do swojego życia oraz oczekują samych złych przeżyć, zarazem twierdzą, że nic nie jest w stanie zmienić tą sytuację (Steligman, 1988).

Kolejnym skutkiem przemocy domowej jest syndrom sztokholmski. Jest to reakcja na bardzo silny stres, która ukazuje się w momencie zagrożenia życia. Charakteryzuje się ona odczuwaniem pozytywnych uczuć do sprawcy oraz szukaniem u niego ratunku. Syndrom sztokholmski stanowi paradoksalną reakcję obronną składającą się z czterech faz: zaprzeczenie sytuacji- podmiot niedowierza w to, co go spotkało, świadomość sytuacji- powolne zrozumienie swojego obecnego położenia, depresja oraz stres- pojawiające się wraz z ograniczeniem wolności, oraz przyjęcie strategii przetrwania, polegającej na przystosowaniu się do nowego położenia oraz przewartościowania powszechnych norm. Syndrom sztokholmski może dotyczyć każdej osoby, która znajduje się w sytuacji zagrożenia życia, odcięcia od świata zewnętrznego, nie posiada możliwości ucieczki, bądź występuje u niej samo przekonanie o braku i dodatkowo odczuwa ona sporadycznie pozytywne uczucia do sprawcy. Wszystkie te elementy są charakterystyczne dla ofiar przemocy domowej, więc stosunkowo często syndrom ten u nich występuje.

Kolejnym skutkiem przemocy domowej jest samobójstwo oraz liczne samookaleczenia. W celu opisania tego zjawiska warto przytoczyć klasyfikacje samobójstw zaproponowaną przez Brunona Hołysta. Zdaniem autora samobójstwo nie jest spontaniczną, przypadkową decyzją. Jest to proces myślowy trwający tygodniami, miesiącami, a nawet latami. Suicydolog wyróżnił trzy rodzaje zachowań samobójczych. Samobójstwo wyobrażone jest pierwszą fazą tego procesu. W głowie podmiotu pojawia się myśl o zamachu na własne życie, jako sposobie rozwiązania dotychczasowych problemów, myśli takie często występuje w ofiar przemocy w rodzinie. Kolejnym etapem jest samobójstwo upragnione, przekształcenie myśli w cel, motywację. Podmiot dąży do aktu samobójczego, dodatkowo występować u niego mogą

liczne samookaleczenia. Dochodzi do usiłowania samounicestwienia, które jest nieskuteczne, a wiec śmiercią się nie kończy. Ostatnim etapem jest samobójstwo dokonane, kończące życie podmiotu (Hołyst, 1996).

6. Charakterystyka ofiary i sprawcy przemocy domowej

Dokonując charakterystyki zjawiska przemocy ważnym elementem jest wytypowanie cech ofiary oraz sprawcy. Działanie takie pozwala realizować politykę profilaktyczną, interwencyjną, a także zapobiegawczą. Analiza cech ofiary skupi się głównie na dziecku. Małoletni doznający przemocy domowej przejawia różne symptomy objawiające się w jego zachowaniu oraz psychice. Występowanie w domu rodzinnym przemocy wpływa na rozwój dziecka we wszystkich obszarach. Należy jednak zaznaczyć ze występowanie jednego objawu nie oznacza, iż dziecko było bądź jest ofiarą. Część symptomów jest, bowiem charakterystyczna dla sfer rozwojowych. W rozwoju poznawczym dziecko charakteryzuje się: trudnościami w koncentracji, zaburzeniami mowy, dodatkowo występują u niego zniekształcenia myślowe, a także opóźnienie rozwoju. Rozwojowi emocjonalnemu u dziecka dotkniętego przemocą towarzyszą lęki, fobie, niska samoocena, reakcje nerwicowe, odcinanie się od emocji, wysokie poczucie winy, nerwowość, a także moczenie wtórne. W rozwoju psychoseksualnym pod wpływem agresji domowej pojawiają się zachowanie masturbacyjne, zachowania seksualne, wypowiedzi na temat intymności oraz wiedza na temat seksualności nieodpowiednia do wieku dziecka, a także odgrywanie przemocy seksualnej podczas zabawy. Ostatnią strefą są zaburzenia rozwoju psychospołecznego cechujące się wycofaniem, izolowaniem od społeczeństwa, nieposłuszeństwem, ale również stosowaniem przemocy wobec innych, agresją.

Badania prowadzone pod kątem nadużyć siły w rodzinie, najczęściej koncentrują się na mężczyźnie, jako sprawcy przemocy domowej. Publikacje dotyczące tego zagadnienia najczęściej opisują mężczyzn- sprawców przemocy, jako osoby niepewne siebie oraz te, które doświadczają licznych lęków związanych z poczuciem niższej wartości, nieudolności oraz opuszczenia (Gulla i in., 2009). Dodatkowo zgodnie z informacjami zamieszczonymi na Niebieskiej Linii (https://www.niebieskalinia.pl/), sprawcy przemocy cechują się następującymi przekonaniami zawartymi w sferze: poznawczej, emocjonalnej, a także behawioralnej. W obszarze poznawczym mężczyzna posiada silne przekonanie o posiadaniu kogoś np. moja żona. Dodatkowo występują u niego niewzruszalne zasady porządku. Nie toleruje on zmian lub przekształceń wcześniej wyznaczonych przez siebie praw i zasad panujących w domu. W jego umyśle kształtuje się pogląd, iż to właśnie przemoc, wywołanie obaw jest najlepszą metodą do uzyskania szacunku i władzy. Mężczyzna posiada autorytarne

poglądy oraz dużą tendencję do racjonalizacji. Wszelakie konflikty oraz nieporozumienia rozwiązuje poprzez użycie siły. W jego mniemaniu kobieta jest osobą podrzędną. W obszarze emocjonalnym cechuje go mała wrażliwość, brak empatii, niskie poczucie własnej wartości, zaborczość, zazdrość oraz lęk przed porzuceniem. Mężczyzna stosujący przemoc nie kontroluje własnych przeżyć i zachowań. Nie posiada zdolności do rozpoznawania różnych stanów emocjonalnych lub taka zdolność jest bardzo ograniczona. Ponadto bardzo szybko się denerwuje oraz łatwo popada w gniew i złość. Ostatnim obszarem jest sfera behawioralna, w której występują zachowania agresywne, a samokontrola jest na bardzo niskim poziomie. Dodatkowo zauważalne są zachowania kompulsywne, a także przymus.

Przemoc wobec najbliższych jest zjawiskiem powszechnym, występującym nie tylko wśród rodzin zaliczanych do patologii społecznych. Doświadczenie przemocy powoduje wiele szkód fizycznych i psychicznych dla ofiar. Bardzo ważne jest zaznajomienie się z zagadnieniami teoretycznymi dotyczącymi przemocy domowej oraz wdrażanie i podejmowanie odpowiednich kroków mających na celu zapobiegania takim negatywnym zjawiskom.

7. Literatura

Gliszczyński A, Zjawisko przemocy w rodzinie. Studium prawno-kryminologiczne, Impuls, 2018, s. 13-15.

Herman J., Przemoc. Uraz psychiczny i powrót do równowagi, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 1998, s. 44-58.

Hołyst B., Na granicy życia i śmierci, Wydawnictwo ‘69 1996, s. 68.

Kałdon B. M., Przemoc wobec dziecka w rodzinie. Studium empiryczne z zakresu kryminologii i prawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego 2014, s. 29- 31.

Pospiszyl I., Przemoc w rodzinie, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1998, s. 5.

Pospiszyl I., Razem przeciw przemocy, Wydawnictwo Akademickie „Żak” 1999, s. 15-18, 53-63.

Rode D., Charakterystyka sprawców przemocy w rodzinie, w: Dziecko jako ofiara przemocy, red. Gulla B., Wysocka-Pleczyk M., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009, s. 13-15.

Rudniański J., Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich, w: Przemoc w życiu codziennym, red. Hołyst B., Polskie Towarzystwo Higieny Psychicznej, 1996, s. 13.

Steligman M.E.P., Bezradność, beznadziejność sytuacji i utrata kontroli poznawczej, w: Psychologia i życie, red. Zimbardo P.G., Ruch F.L., PWN, 1988, s. 378-388.
Tomaszewska L., Przemoc wobec kobiet w rodzinie, Centrum Praw Kobiet, 2013, s. 36-41.
http://www.niebieskalinia.info/index.php/przemoc-w-rodzinie/6-co-to-jest-przemoc, dostęp: 29.01.2020 r, godz. 13.00.
http://www.niebieskalinia.info/index.php/sprawcy-przemocy/28-charakterystyka/47-co-cechuje-osobe-stosujaca-przemoc, dostęp: 29.01.2020 r., godz. 17:00.
Dz.U.2019.0.1950 t.j. - Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny

Znajomość działalności Klubu Zdobywców Korony Gór Polski wśród studentów turystyki i rekreacji w Poznaniu

Opaska Katarzyna [(1)]

[1] Akademia Wychowania Fizycznego w Poznaniu
Katarzyna Opaska: kasia.opaska@gmail.com

Streszczenie
Góry w Polsce stanowią popularny kierunek wyjazdów turystycznych, oferujących różnorodne formy spędzania wolnego czasu. W 1997 roku, na łamach czasopisma „Poznaj Swój Kraj", redaktorzy Więckowski i Lewandowski zaproponowali nowy pomysł na turystykę w górach – Koronę Gór Polski oraz Klub Zdobywców Korony Gór Polski. Pomysł miał na celu promocję turystyki górskiej w Polsce we wszystkich pasmach górskich oraz poszerzenie wiedzy krajoznawczej poprzez zdobywanie kolejnych szczytów. Pomimo upływu 23 lat od założenia Klubu brak jest badań oraz publikacji na temat tego, czy udało się założone cele zrealizować. Głównym celem artykułu jest analiza znajomości działalności Klubu Zdobywców Korony Gór Polski wśród studentów turystyki i rekreacji w Poznaniu. Przeanalizowano również aktywność górską respondentów, najczęściej wybierane przez nich pasma górskie oraz opinie na temat proponowanego przez Klub Zdobywców Korony Gór Polski sposobu poznawania gór. Badanie zostało przeprowadzone metodą sondażu diagnostycznego z zastosowaniem kwestionariusza ankietowego. W artykule przybliżono termin turystyki kwalifikowanej górskiej, przedstawiono historię oraz cele Klubu Zdobywców Korony Gór Polski oraz przeanalizowano wyniki badań przeprowadzonych wśród studentów turystyki i rekreacji w Poznaniu, dotyczących ich aktywności górskiej, najczęściej wybieranych destynacji oraz opinii na temat formy turystyki proponowanej przez Klub Zdobywców KGP.

Słowa kluczowe: turystyka górska, turystyka kwalifikowana, Korona Gór Polski

Knowledge of the activities of the Club of the Crown of Polish Mountains Conquerors among students of tourism and recreation in Poznań

Summary
Mountains in Poland are a popular tourist destination, offering various forms of spending free time. In 1997, in the magazine "Poznaj Swój Kraj", the editors: Więckowski and Lewandowski came up with a new idea for tourism in the mountains - the Crown of Polish Mountains and the Club of the Crown of Polish Mountains Conquerors. The idea was to promote mountain tourism in Poland in all mountain ranges and expand knowledge of sightseeing by conquering various peaks. Despite the fact that the 23 years have passed since starting the Club, there is a lack of research and publications on whether the goals were achieved. The main purpose of the article is to analyze the activities of the Club of the Crown of Polish Mountains Conquerors among students of tourism and recreation in Poznań. There has also been analyzed mountaineering activity among the respondents, the most frequently chosen mountain ranges as well as opinions on the mountains exploring method proposed by the Club of the Crown of Polish Mountains Conquerors. The research method used was the diagnostic survey in the form of a questionnaire. The article presents the term of mountain tourism, the history and goals of the Club and it analyzes the results of research conducted on students of tourism and recreation in Poznań regarding their mountain activity, the most popular destinations and opinions on the form of tourism proposed by the Club.

Keywords: mountain tourism, adventure tourism, Crown of Polish Mountains

1. Wstęp

„Trzy wieki temu ryzykowanie życiem, aby wspiąć
się na górę, uznano by za bezsprzeczny dowód szaleństwa.
Idea dzikiego krajobrazu, jako miejsca, które może być
z jakiegoś powodu pociągające, właściwie nie istniała”.
(Macfarlane, 2018)

Obecnie rejony górskie nie tylko nie budzą już lęku wśród ludzi, lecz stanowią popularną destynację turystyczną, oferującą różnorodne formy spędzania wolnego czasu. Turysta może wybierać, od zabiegów relaksacyjnych i leczniczych, przez spokojny wypoczynek w gronie rodziny i znajomych, po wiele rodzajów aktywności sportowo-rekreacyjnych czy różne formy turystyki kwalifikowanej. Górskie szczyty stały się również elementem rywalizacji, niekiedy na śmierć i życie, jak w przypadku wyścigu o pierwsze zdobycie Korony Ziemi i Korony Himalajów czy bardziej aktualnego, i nadal nie ukończonego, wyścigu o pierwsze zimowe wejście na K2. Bliższą i bardziej dostępną przeciętnemu turyście górską koronę stanowi Korona Gór Polski.

Korona Gór Polski oraz Klub Zdobywców KGP powstały ponad 20 lat temu, mimo to brak jest szerszych badań oraz publikacji na temat wpływu tego projektu na aktywność turystyczną Polaków, ruch turystyczny na obszarach szczytów znajdujących się na liście KGP oraz stan wiedzy krajoznawczej członków Klubu. Otwiera to szerokie pole badawcze na wielu płaszczyznach. Wykonane przez autorkę badania naukowe nad tą tematyką obejmowały studentów turystyki i rekreacji, jako osoby w przyszłości potencjalnie związane z branżą turystyczną.

Głównym celem artykułu jest analiza znajomości działalności Klubu Zdobywców Korony Gór Polski wśród studentów turystyki i rekreacji w Poznaniu. Przeanalizowano również aktywność górską wśród respondentów, najczęściej wybierane przez nich pasma górskie oraz opinie na temat proponowanego przez Klub Zdobywców Korony Gór Polski sposobu poznawania gór, polegającego na rejestrowaniu zdobytych górskich szczytów w specjalnie do tego przeznaczonej książeczce, fotograficznym dokumentowaniu wejść oraz uzyskiwaniu tytułu Zdobywcy KGP.

W pierwszej części opracowania scharakteryzowano turystykę poznawczą i kwalifikowaną oraz przybliżono historię, cele i zadania Klubu Zdobywców Korony Gór Polski. W drugiej części przedstawiono opis i wyniki badań ankietowych oraz wynikające z nich wnioski.

Artykuł stanowi wstęp do dalszych badań nad wpływem działalność Klubu Zdobywców Korony Gór Polski na atrakcyjność turystyczną i wielkość ruchu turystycznego na obszarach górskich w Polsce.

2. Turystyka kwalifikowana górska

Turystyka, jako zjawisko interdyscyplinarne posiada wiele definicji i metod badawczych tworzonych w obrębie dyscyplin naukowych zajmujących się jej problematyką (Kurek, 2007). Na potrzeby niniejszej publikacji przyjęto definicję Światowej Organizacji Turystyki (UNWTO) z 1991 roku, która brzmi: „turystyka to ogół czynności osób, które podróżują i przebywają w celach wypoczynkowych, służbowych lub innych nie dłużej niż rok bez przerwy poza swoim codziennym otoczeniem, z wyłączeniem wyjazdów, w których głównym celem jest aktywność zarobkowa wynagradzana w odwiedzanej miejscowości". Istnieje wiele rodzajów i kryteriów podziału turystyki, najczęściej stosowany jest podział o charakterze psychologicznym, odnoszący się do motywu wyjazdu turysty. Obejmuje on sześć podstawowych rodzajów turystyki: poznawczą, wypoczynkową, zdrowotną, kwalifikowaną (specjalistyczną), religijną, biznesową (Kurek, 2007).

Według podziału zaprezentowanego przez PTTK (Stasiak., Śledzińska, Włodarczyk, 2015), turystyka kwalifikowana jest jedną z form turystyki aktywnej, tuż obok turystyki przygodowej, ekstremalnej i sportowej. Każda z powyższych form wiąże się z aktywnością fizyczną, przez co bywało, że pojęcia te były używane zamiennie. Aby uniknąć dalszych problemów terminologicznych PTTK wprowadziło wspomniany wyżej podział. Według przyjętych definicji, turystyka kwalifikowana jest najbardziej wyspecjalizowaną formą aktywności turystycznej, wymagającą od jej uczestnika dobrego przygotowania fizycznego, specjalnych umiejętności oraz sprzętu. Innymi cechami turystyki kwalifikowanej są: samodzielność, wiedza o odwiedzanym regionie, posiadanie uprawnień formalnych, umiejętność zachowania się na szlaku i w obiektach turystycznych oraz znajomość zasad bezpieczeństwa w wybranej dziedzinie aktywności (Stasiak i in., 2015). Celem uprawiania turystyki kwalifikowanej jest bliższy kontakt turysty ze środowiskiem naturalnym połączony z regeneracją sił fizycznych i psychicznych oraz poprawą sprawności fizycznej. Turystykę kwalifikowaną można podzielić na: turystykę pieszą (nizinną i górską), turystykę rowerową, turystykę jeździecką (konną), turystykę narciarską, turystykę żeglarską, turystykę kajakową, turystykę nurkową, turystykę speleologiczną (Kurek, 2007).

Regulamin Klubu Zdobywców KGP stanowi, że każdy ze szczytów musi zostać zdobyty siłą własnych mięśni, stąd powiązanie z turystyką kwalifikowaną.

3. Klub Zdobywców Korony Gór Polski

Klub Zdobywców Korony Gór Polski powstał 13 grudnia 1997 roku, jako rozwinięcie pomysłu utworzenia listy Korony Gór Polski zaproponowanego na łamach czasopisma „Poznaj Swój Kraj" w czerwcu 1997 roku. W skład listy KGP wchodzi 28 najwyższych, udostępnionych turystycznie szczytów wszystkich pasm górskich w Polsce. Pomysłodawcami byli ówcześni redaktorzy magazynu Marek Więckowski i Wojciech Lewandowski (https://kgp.info.pl/o-nas/).

Celem utworzenia listy Korony Gór Polski oraz Klubu Zdobywców Korony Gór Polski jest promocja turystyki górskiej we wszystkich pasmach górskich Polski oraz poszerzenie wiedzy krajoznawczej poprzez zdobywanie kolejnych szczytów (https://8a.pl/8academy/korona-gor-polski/).

Zadaniem Klubu jest zrzeszanie ludzi zainteresowanych inicjatywą zdobywania Korony Gór Polski oraz późniejsza weryfikacja dokonań kandydatów na Zdobywców Korony Gór Polski na posiedzeniach Loży Zdobywców. Ponadto Klub zajmuje się organizacją wspólnych wypraw na koronne szczyty oraz imprez i prelekcji o tematyce górskiej. Obecnie do Klubu należy ponad 30 tysięcy osób, z czego ponad 1600 osób zdobyło wszystkie 28 szczytów i uzyskało tytuł Zdobywcy (https://kgp.info.pl/o-nas/).

4. Metoda badań

Badania przeprowadzono w grudniu 2019 roku w grupie 84 losowo wybranych studentów turystyki i rekreacji z trzech uczelni wyższych w Poznaniu: Akademii Wychowania Fizycznego (23%), Uniwersytetu Adama Mickiewicza (57%) oraz Wyższej Szkoły Handlu i Usług (20%). Udział kobiet w badanej grupie wynosił 79% a mężczyzn 21%. Ankietowani znajdowali się w przedziale wiekowym od 19 do 36 lat, większość osób była w wieku 21 (43%) oraz 22 (26%) lat. Najwięcej ankietowanych studiowało na III roku (67%), najmniej na IV (2%) i I (1%) roku studiów. Respondenci pochodzili z województw: wielkopolskiego (70%), zachodniopomorskiego (7%), łódzkiego (6%), dolnośląskiego (5%), kujawsko-pomorskiego (4%), lubuskiego oraz warmińsko-mazurskiego (2%). Ponadto 4% ankietowanych pochodziło z innego kraju (Rosja, Ukraina). Odsetek poznaniaków wśród ankietowanych wynosił 27%.

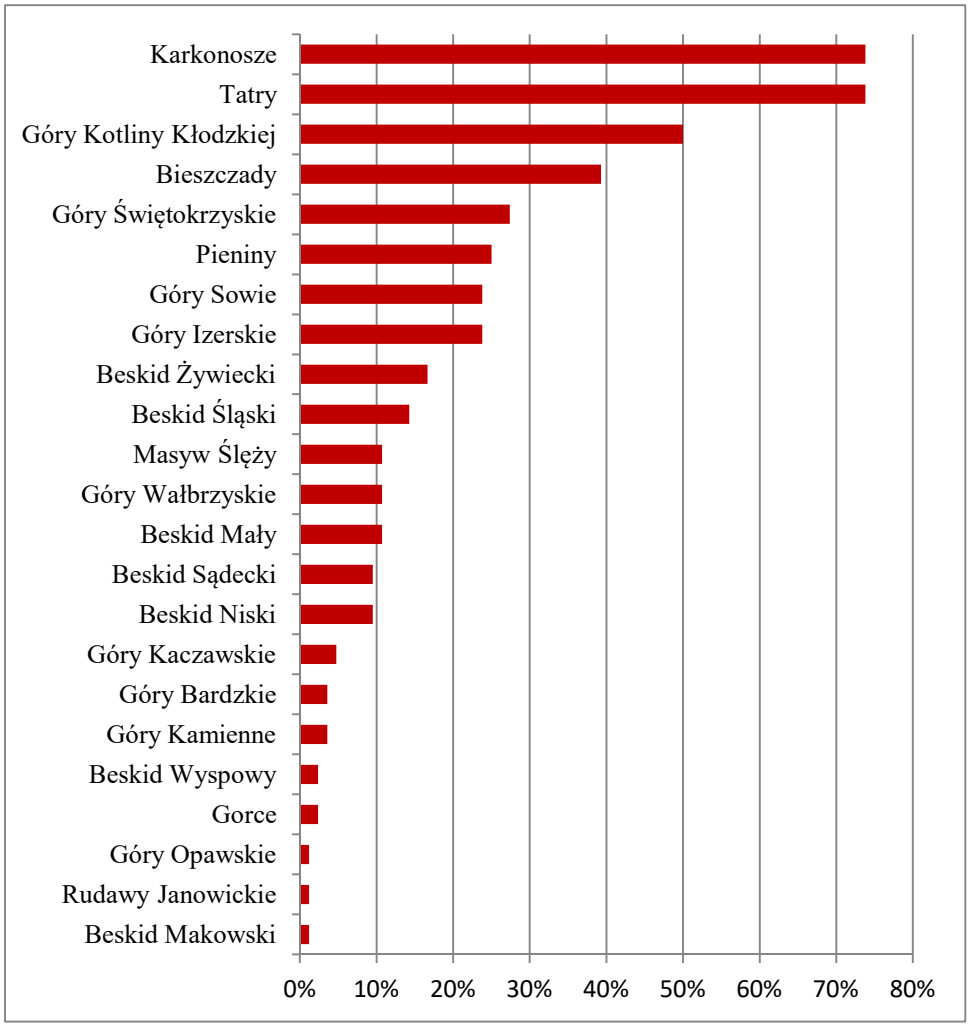
Badania przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z zastosowaniem kwestionariusza ankietowego udostępnionego w Internecie oraz wywiadu z kwestionariuszem przeprowadzonego osobiście na uczelniach poznańskich prowadzących kierunki studiów związane z turystyką i rekreacją. Kwestionariusz składał się z trzynastu pytań otwartych,

półotwartych i zamkniętych oraz metryczki. Część pytań miała charakter filtrujący, dlatego odpowiedź na wszystkie nie była obowiązkowa.

5. Wyniki badań

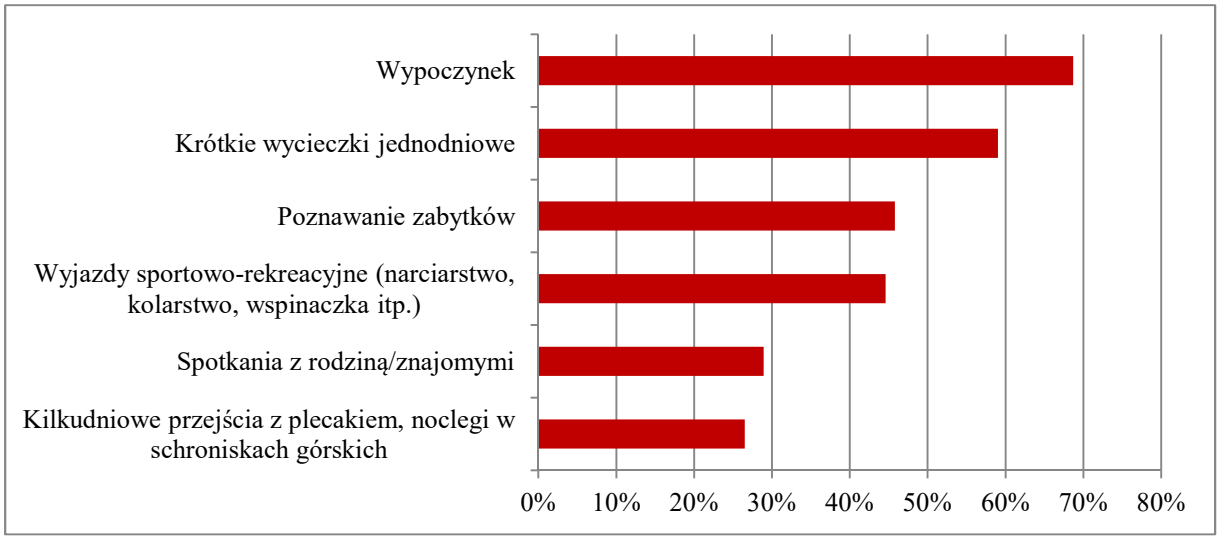
W pierwszej części kwestionariusza ankietowani zostali zapytani o ich doświadczenia związane z turystyką górską. 99% respondentów przynajmniej raz w życiu odwiedziło rejony górskie, tylko 1% ankietowanych nigdy nie było w górach. Większość studentów była w górach więcej niż 5 razy (72%); 2 do 5 razy w górach było 23%, a tylko raz – 5% ankietowanych.

Respondenci zostali poproszeni o zaznaczenie, które pasma górskie w Polsce odwiedzili. Najpopularniejszymi górami wśród studentów okazały się Tatry oraz Karkonosze, które odwiedziło aż 75% ankietowanych. Kolejne były pasma górskie otaczające Kotlinę Kłodzką (51%), Bieszczady (40%), Góry Świętokrzyskie (28%), Pieniny (25%) oraz Góry Izerskie i Góry Sowie (24%). Rzadziej odwiedzane okazały się pasma: Beskidu Żywieckiego (17%), Beskidu Śląskiego (14%), Beskidu Małego, Gór Wałbrzyskich i Masywu Ślęży (11%) oraz Beskidu Niskiego i Sądeckiego (10%). Najmniej popularne wśród respondentów były Góry Kaczawskie (5%), Góry Kamienne i Góry Bardzkie (4%), Gorce i Beskid Wyspowy (2%) oraz Beskid Makowski, Rudawy Janowickie i Góry Opawskie (1%) (wyk. 1). Tak duże zainteresowanie Tatrami nie jest zaskoczeniem, są to bowiem najpopularniejsze góry w Polsce (1,6 mln turystów w okresie wakacyjnym w roku 2019 (https://gazetakrakowska.pl /tatry-ponad-16-mln-turystow-wedrowalo-latem-po-gorach-a-gdzie-bylo-najwiecej/ar/c1-14490673)) oraz jedyne góry o charakterze alpejskim. Popularność Karkonoszy, może wynikać z ich względnej bliskości i dobrej dostępności komunikacyjnej z Poznania, gdzie, na co dzień mieszkają ankietowani. Najmniejszą popularnością cieszyły się małe, słabo znane pasma górskie. Może to wynikać z ich niewielkiej wysokości, braku „spektakularnych panoram", punktów widokowych, trudniejszej dostępności komunikacyjnej czy braku informacji i opracowań.



Wykres 1. Najczęściej odwiedzane przez respondentów pasma górskie. Źródło: opracowanie własne

Pytanie półotwarte dotyczyło sposobu spędzania czasu podczas wyjazdów w góry. Najczęstszą odpowiedzią był „wypoczynek" (69%) ankietowanych oraz „krótkie wycieczki jednodniowe" (60%). Poznawanie zabytków podczas wyjazdów w obszary górskie stanowiło cel dla 46% ankietowanych. 45% studentów udawało się na wyjazdy o charakterze rekreacyjno-sportowym, np. narciarskie, kolarskie czy wspinaczkowe. Spotkania z rodziną i/lub znajomymi były sposobem spędzania czasu w górach dla 29% respondentów. Najrzadszą aktywnością okazały się kilkudniowe przejścia z plecakiem, uwzględniające noclegi w różnych schroniskach górskich (26%) (wyk 2). Mogło to wynikać z potrzeby posiadania specjalistycznego sprzętu – odpowiednich butów i odzieży, dużego plecaka, śpiwora i akcesoriów, takich jak: kije trekkingowe, latarka, kuchenka turystyczna i tym podobne. Ta forma turystyki wymaga również lepszej kondycji i sprawności fizycznej.



Wykres 2. Sposób spędzania czasu w górach przez respondentów. Źródło: opracowanie własne

W drugiej części badania respondenci zostali zapytani o znajomość Korony Gór Polski, przynależność do Klubu Zdobywców KGP oraz zdobywanie szczytów bez przynależności do Klubu. Na pytanie „Czy wie Pan/Pani czym jest Korona Gór Polski?" 59% respondentów odpowiedziało twierdząco. Żadna z ankietowanych osób nie należała do Klubu Zdobywców Korony Gór Polski, jednak 68% studentów zadeklarowało, że zdobywa szczyty górskie bez przynależności do Klubu. Zapytani, dlaczego decydują się zdobywać szczyty bez członkostwa, w większości odpowiadali, że robią to dla siebie, ponieważ górskie wędrówki sprawiają im przyjemność. Część osób wprost napisała, że nie potrzebuje przynależeć do Klubu, nie słyszała o nim, nie zależy im na odznakach.

Ankietowani poproszeni zostali o wyrażenie swojego zdania, czy taka forma (oficjalna lista szczytów do zdobycia, specjalna książeczka na pieczątki, odznaka, możliwość uzyskania tytułu Zdobywcy Korony Gór Polski itd.) zwiedzania/zdobywania/poznawania gór jest atrakcyjna? Odpowiedzi na to pytanie udzieliło 81% respondentów. Aż 89% z nich uznało, że jest to atrakcyjna forma turystyki, 4% respondentów miało niejednoznaczne zdanie na ten temat, a 7% osób było zdania, że taka forma turystyki jest nieatrakcyjna.

Słowami najczęściej używanymi na potwierdzenie atrakcyjności Korony Gór Polski poprzez przynależność do Klubu Zdobywców KGP były: motywacja, atrakcja, pamiątka, cel, nagroda, satysfakcja, doświadczenie, dokumentowanie. Ważny zdaniem respondentów jest również sposób dokumentowania wejść poprzez uzyskiwanie pieczątek. Bezpośrednio wspomniało o nich 6% ankietowanych, kolejnych 13% napisało ogólnie o „pamiątce", jaką jest zdobywanie Korony Gór Polski. Innymi słowami, które pojawiły wśród odpowiedzi studentów, były również: promocja, poznanie, duma, wyzwanie, urozmaicenie, pochwalenie się, rozrywka, rywalizacja, natura. Pojawiła się również opinia, że zdobycie Korony Gór

Polski to „osiągnięcie, które może okazać się przydatne w pracy w turystyce" oraz, że stanowi to „poszerzanie własnych horyzontów".

Ankietowani, których zdanie na temat atrakcyjności takiej formy turystyki było niejednoznaczne argumentowali to brakiem wyrobionej własnej opinii, zależnością zainteresowania taką formą turystyki od charakteru i celów życiowych potencjalnego Zdobywcy oraz formalizacją wypoczynku i opłatami. Jedna z wypowiedzi ankietowanego brzmiała:

„*Z jednej strony tak, ponieważ motywuje do działania i daje satysfakcję z uzyskania tytułu, a z drugiej jest to formalizacja wypoczynku/sportu i zapewne należy uiszczać jakieś opłaty w związku z przynależnością do klubu oraz kojarzy mi się z pewną formą kontroli nad ludźmi (tj. członkowie są pod władzą prezesów lub podobnych).*"

Wśród odpowiedzi krytykujących taką formę turystyki górskiej, znalazły się komentarze, że książeczki, odznaki i medale są nudne, że nie przedstawia to żadnej wartości lub że kojarzy się to z przeszłością, kiedy na wszystko były książeczki, włącznie z podróżowaniem autostopem. Pojawiły się również opinie, że zdobywanie Korony Gór Polski w ramach przynależności do Klubu Zdobywców KGP nikogo nie obchodzi lub, że jest to totalny brak rozsądku.

6. Podsumowanie

Turystyka górska stanowi popularną formę turystyki, czego dowodem są wyniki badań pokazujące, że 99% respondentów przynajmniej raz w życiu odwiedziło regiony górskie, a większość z nich (94%) była w nich więcej niż jeden raz. Badania wykazały, że większość respondentów uważa, że Klub Zdobywców Korony Gór Polski proponuje ciekawą formę poznawania gór, jednak z jakiegoś powodu nikt z ankietowanych do Klubu nie należy. Daje to powód do zastanowienia się, co jest przyczyną tak małego, nieistniejącego wręcz zainteresowania studentów przynależnością do Klubu. Czy wynika to ze wspomnianej przez jednego z respondentów „formalizacji wypoczynku", z konieczności ponoszenia kosztów czy ze sposobu zapisania się do Klubu, który może wydawać się nieco archaiczny jak na dzisiejszy rozwój technologii, wymaga on, bowiem od osoby zainteresowanej wysłania zgłoszenia pocztą. Stanowi to z pewnością interesujący problem na kolejne badania dotyczące wpływu działalności Klubu Zdobywców Korony Gór Polski na wiele zagadnień z zakresu turystyki w Polsce, na przykład wpływ projektu na poziom ruchu turystycznego na terenach szczytów górskich znajdujących się Liście oraz w ich okolicy oraz wpływ przynależności turystów do Klubu Zdobywców KGP na ich wiedzę krajoznawczą na temat odwiedzanych miejsc.

7. Literatura

Macfarlane R., Góry. Stan umysłu, Wydawnictwo Poznańskie, 2018, s. 25

Kurek W., Turystyka, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2007, s.11-16, 256-259

Stasiak A., Śledzińska J., Włodarczyk B. (red.), Wczoraj, dziś i jutro turystyki aktywnej i specjalistycznej, Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze, 2015, s. 11-17

Netografia

https://kgp.info.pl/o-nas/ [DOSTĘP 20.12.2019]

https://8a.pl/8academy/korona-gor-polski/ [DOSTĘP 20.12.2019]

https://gazetakrakowska.pl/tatry-ponad-16-mln-turystow-wedrowalo-latem-po-gorach-a-gdzie-bylo-najwiecej/ar/c1-14490673 [DOSTĘP 20.12.2019]

Refleksja nad śmiercią współmałżonka jako jednym ze zdarzeń kryzysowych w okresie starości. Możliwości wsparcia ze strony środowiska

Klimczyk Karolina [(1)]

[1] Stowarzyszenie „Nadzieja Rodzinie" w Kielcach
Karolina Klimczyk: karolinaklimczyk80@gmail.com

Streszczenie
Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie śmierci współmałżonka, jako jednego z kryzysów w okresie starości oraz analiza dostępnych form wsparcia dla osób starszych, zmagających się z tą sytuacją. W opracowaniu przedstawiono znaczenie kryzysu, jako krytycznych wydarzeń determinujących stan wewnętrznej nierównowagi, czemu nie zawsze powinno się nadawać znaczenie wyłącznie pejoratywne. Przedstawiono różne rodzaje zdarzeń, dezorganizujących funkcjonowanie seniora na różnych płaszczyznach życia, uwzględniając przede wszystkim sytuację związaną z odejściem współmałżonka w wyniku śmierci. Odniesiono się również do znaczenia małżeństwa w okresie późnej dorosłości. Zaproponowane zostały także formy wsparcia dla osób starszych, borykających się ze śmiercią najbliższej osoby. Podjęte refleksje podkreślają konieczność podejmowania działań o charakterze pomocowym w odniesieniu do różnych płaszczyzn życia seniora, tak aby pomóc mu przejść przez trudny proces żałoby przy jednoczesnym zaangażowaniu ze strony rodziny oraz poszczególnych osób i instytucji.

Słowa kluczowe: starość, śmierć współmałżonka, kryzysy w starości, wsparcie seniorów objętych kryzysem

Reflection on spouse's death as one of the crisis events in old age. Opportunities for support from the environment

Summary
The aim of this article is to present the death of a spouse as one of the crises in old age and to analyse the available forms of support for older people struggling with this situation. The paper presents the significance of the crisis as critical events determining the state of internal imbalance, which should not always be given purely pejorative significance. Different types of events are presented, disorganising the functioning of the senior citizen on different levels of life, taking into account primarily the situation related to the departure of the spouse as a result of death. The importance of marriage in late adulthood is also referred to. There are also proposed forms of support for the elderly, struggling with the death of their nearest person. The reflections undertaken underline the need to take action of a supportive nature with regard to various aspects of a senior citizen's life in order to help him go through a difficult process of mourning while involving the family and individuals and institutions.

Keywords: old age, spouse's death, old age crises, support for crisis seniors

1. Wprowadzenie

„(...) potem cisza normalna, więc całkiem nieznośna
jak czystość urodzona najprościej z rozpaczy
kiedy myślimy o kimś zostając bez niego."
ks. Jan Twardowski (www.polska-poezja.com)

W ujęciu Adama Zycha starość jest „nieuniknionym efektem starzenia się, w którym procesy biologiczne, psychiczne i społeczne zaczynają oddziaływać względem siebie

synergetycznie prowadząc do naruszenia równowagi biologicznej i psychicznej bez możliwości przeciwdziałania temu" (Zych, 2001).

Starość stanowi nieodłączny etap ludzkiego życia, wieńczący wszystkie pozostałe. Na ten czas składają się różne momenty, także te nacechowane trudnymi emocjami dla doświadczającej ich osoby. Osoba w wieku podeszłym staje przed szeregiem wyzwań. Niejednokrotnie następuje wówczas zmiana pełnionych dotychczas ról, priorytetów i celów. W starości mogą pojawiać się choroby, ograniczenia sprawności. Czas ten dla wielu ludzi poprzez swoją specyfikę sam w sobie posiada znaczenie kryzysowe. W starości szczególnie ważne jest wsparcie drugiego człowieka, którym często jest mąż lub żona. Jest to szczególnie dostrzegalne w odniesieniu do małżeństw z wieloletnim stażem, gdzie można mówić o znacznym przywiązaniu i wzajemnym zrozumieniu.

Co zatem następuje w sytuacji śmierci jednego z małżonków? W literaturze śmierć męża lub żony stanowi jeden z wymienianych, a zarazem najbardziej charakterystycznych kryzysów wieku starczego. Odejście kogoś, kogo darzy się uczuciem zawsze stanowi przeżycie trudne. Kiedy porusza się tematykę starości – śmierć niejako wydaje się czymś oczywistym, pewnym, nieuniknionym. Tymczasem bez względu na wiek – zawsze towarzyszą jej negatywne emocje, żałoba, poczucie pustki i osamotnienie.

2. Czym jest kryzys? – ustalenia terminologiczne

Według Wandy Badury-Madej pojęcie „kryzysu" należy rozpatrywać, jako „przejściowy stan nierównowagi wewnętrznej wywołany przez krytyczne wydarzenia bądź wydarzenie życiowe, wymagający istotnych zmian i rozstrzygnięć" (Zboina i in., 2011).

Kryzys może być ujmowany w różnych kategoriach. Może stanowić szczególny rodzaj stresu psychologicznego, prowadzącego do utraty, bądź zachwiania dotychczasowej równowagi emocjonalnej. Pojęcie to stanowi poniekąd również moment zwrotny, krytyczny, a zarazem przełomowy, ponieważ poczuciu wszechogarniającej bezsilności i utraty kontroli nad własnym życiem towarzyszy poczucie konieczności podjęcia natychmiastowych działań, ważnych decyzji, rozstrzygnięć (Kubacka-Jasiecka, 2016).

Należy zaznaczyć, że kryzys nie powinien być traktowany jedynie w kategoriach pejoratywnych. Kryzys ingeruje w psychikę osoby – generuje wewnętrzne przemiany oraz prowadzi do konieczności uczenia się nowych zachowań. Osoba, która jest dotknięta danym kryzysem może po podjęciu odpowiednich działań – poradzić sobie z kryzysową sytuacją, która może stanowić dla niej okazję do indywidualnego rozwoju, a nawet znalezienia sensu własnego istnienia (Zboina i in., 2011).

Kryzys może być zarówno doświadczeniem trudnym, pełnym negatywnych emocji, ale i wyzwaniem, które wzmocni w jakiś sposób jednostkę, która go doświadcza. Podczas kryzysu, niezależnie, jakiej sfery życia by dotyczył – priorytetowym aspektem jest szeroko rozumiane wsparcie.

3. Rodzaje kryzysów w okresie starości

Kryzysy mogą ingerować w ludzką psychikę w różnych sytuacjach, co dotyczy zarówno dzieci, osób dorosłych, jak i seniorów. Osoby starsze narażone są na pewne niekorzystne zjawiska, które poniekąd przypisane są do ich wieku.

W ostatniej fazie życia – seniorzy często nie dostrzegają perspektywy korzystnych zmian, przez co wiele krytycznych momentów może wpływać na nich wyjątkowo stresogennie. Starość jest dla człowieka swoistym wyzwaniem. Musi się on, bowiem zmagać z nieuchronną naturą biologii i wieloma niekorzystnymi zdarzeniami, które swoją specyfiką wpisują się szczególnie w ten etap życia. Starość jest często, szczególnie w naukach psychologicznych postrzegana, jako „okres strat" (Zielińska-Więczkowska i in., 2008).

Literatura wskazuje, iż w okresie starości występują liczne zdarzenia życiowe, które mogą być bardzo trudne dla doświadczającej ich osoby. Bardzo często potencjalnie trudne momenty nie występują pojedynczo (Brzezińska, 2011). Barbara Szatur-Jaworka wśród głównych zdarzeń krytycznych w starości wymienia: przejście na emeryturę, opuszczenie domu przez ostatnie dziecko, chorobę, wdowieństwo oraz zmianę miejsca zamieszkania – wraz z dorosłymi dziećmi lub w instytucji o charakterze opiekuńczym (Szatur-Jaworska, 2000).

Z upływającym wiekiem mogą pojawiać się różne choroby oraz dysfunkcje, wliczając w to także postępujące ograniczenia w zakresie sprawności w codziennym życiu. Równie ważne są zmiany związane z położeniem społecznym, które są niejako efektem zaprzestania aktywności zawodowej, związanej z nią utraty statusu społecznego, a także ograniczeń kontaktów społecznych (Kawczyńska-Butrym, 2016).

Kryzysy w okresie starości poniekąd ściśle związane są ze specyfiką tego etapu życia. Osoba starsza niejednokrotnie staje w obliczu bardzo trudnych momentów, które mogą dezorganizować jej dotychczasowe funkcjonowanie. Takie zdarzenia mogą być nie tylko źródłem znacznego stresu, ale również bez odpowiedniej interwencji mogą wywoływać wiele nieoczekiwanych konsekwencji.

4. Kiedy umiera ktoś bliski… - starość a śmierć współmałżonka

Śmierć współmałżonka może dotknąć każdą osobę, bez względu na wiek i staż małżeństwa. W etapie starości jest to jednak wyjątkowo trudny moment, przepełniony

samotnością i cierpieniem. Osoba w wieku podeszłym na ogół pełni mniej ról, niż miało to miejsce w latach ubiegłych, a we współczesnych realiach często wraz z mężem lub żoną zamieszkuje oddzielnie od dorosłych dzieci i wnuków. W sytuacji śmierci jednego z małżonków – osoba osierocona wymaga dużych nakładów wsparcia, empatii i pomocy, zarówno ze strony rodziny, ale również odpowiednich osób i instytucji.

Śmierć jest faktem nieuniknionym, czymś, czego nie da się jednoznacznie zdefiniować ze względu na to, iż zjawisko to stanowi ostateczną pustkę, nieistnienie człowieka. Śmierć, jako przeciwieństwo życia – stanowi coś niewyobrażalnego, przekraczającego granice ludzkiej komunikacji (Wrona, 2014). Śmierć jest zarazem zjawiskiem naturalnie wpisanym w etap starości. Adam Zych określa ją, jako „nieunikniony efekt procesu starzenia się, w którym następują zmiany biologiczne, psychiczne i społeczne. Zmiany te zaczynają oddziaływać względem siebie synergistycznie, prowadząc do naruszenia równowagi biologicznej i psychicznej bez możliwości przeciwdziałania temu" (Deręgowska, 2014).

Pojęcie straty jest niejako wpisane w starość. Osoby w wieku podeszłym w skutek upływających lat – zaczynają tracić pełnione dotychczas role społeczne i zawodowe, zdrowie, szeroko rozumianą sprawność na różnych płaszczyznach życia. Starość generuje również utratę bliskich, zarówno krewnych, jak i przyjaciół. Wyjątkowo trudnym doświadczeniem może być, zatem śmierć małżonka.

Na stratę małżonka w okresie starości – bardziej narażone są kobiety, co znajduje potwierdzenie w raportach publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Etap starości wiąże się z silną feminizacją. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w 2014 roku wśród populacji osób w wieku starszym kobiety stanowiły 59%. Ponadto na 100 mężczyzn przypadały 143 kobiety, podczas gdy dla całej ludności Polski wskaźnik feminizacji wynosi 107. Stanowi to konsekwencję nadumieralnością mężczyzn oraz zróżnicowania parametrów trwania życia, ponieważ kobiety, które osiągają 60 r.ż. posiadają przed sobą o 5 lat więcej dalszego trwania życia niż mężczyźni. Wraz ze starzeniem się organizmu wzrasta przewaga liczebna kobiet. Wśród osób w wieku 80 lat i więcej – kobiety stanowią aż 70 % (GUS, 2016).

Rola małżonka w okresie starości jest niezwykle ważna. Uwypuklić należy rolę małżeństwa z długoletnim stażem, szczególnie w odniesieniu do wzajemnego wsparcia w czasie choroby i innych trudnościach, co ma ogromną rolę ze względu na gruntowną znajomość własnych potrzeb, znaczną bliskość oraz przywiązanie (Dubas, 2013). W starości świadomość obecności drugiej osoby jest szczególnie ważna, poprzez wpływ na poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.

Małżonkowie w ostatnim etapie życia są dla siebie bardzo ważni, mimo ograniczeń generowanych przez wiek - niejednokrotnie wciąż mogą na sobie polegać w różnych aspektach. Śmierć jednego z małżonków diametralnie wpływa na losy drugiego, wypełniając jego życie pustką. Pozostali członkowie rodziny w czasie żałoby – koncentrują się na licznych rolach, jakie pełnią w codziennym życiu. Senior może wówczas odczuwać duże osamotnienie, na które wpływać może przede wszystkim nadmiar wolnego czasu i nieumiejętność gospodarowania tym czasem w pojedynkę. Ogromna jest tutaj rola członków rodziny – zwłaszcza dzieci i wnuków, którzy swoim działaniem oprócz emocjonalnej pomocy mogą także przeciwdziałać wielu negatywnym skutkom żałoby, na przykład depresji.

Przystosowanie się do śmierci współmałżonka jest często ogromnym problemem, ale jednocześnie zadaniem nieuniknionym, które pojawia się przed człowiekiem w etapie starości. Następuje konieczność przeżycia procesu żałoby, a także ułożenie sobie dalszego życia bez ukochanej osoby (Zawadzka i in., 2015).

Żałoba po śmierci małżonka stanowi proces, zadanie, przed którym staje wdowiec lub wdowa. Konfrontacja z tymi trudnymi emocjami oraz możliwość powrotu do niezakłóconego funkcjonowania – wiąże się z osobistymi zasobami psychicznymi, sposobem radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, ale również możliwościami wsparcia ze strony otoczenia. Rola zmarłego w życiu osoby osieroconej wpływa na doświadczanie różnych uczuć. Często osoba zmagająca się z żałobą może czuć smutek, lek, ale również bunt, agresję, a nawet złość na zmarłego za to, że pozostawił bliskich z pustką, samotnością, niewyjaśnionymi sprawami. Proces przeżywania żałoby w skutek śmierci małżonka jest na ogół bardzo długi, pełen trudności, a doświadczany stres może wywoływać wiele poważnych konsekwencji natury psychosomatycznej (Fabiś i in., 2014).

Śmierć współmałżonka należy rozpatrywać w kategoriach zdarzenia kryzysowego. W okresie starości zdarzenie to może całkowicie dezorganizować dotychczasowe funkcjonowanie osoby starszej, a przy zarazem generować pustkę, osamotnienie i brak perspektyw na dalsze lata życia. Mimo, iż pozornie śmierć osoby starszej wydaje się naturalnym zakończeniem życia – to jednak dla żony lub męża, doświadczających takiej straty – będzie to bardzo trudne przeżycie, wymagające różnych form wsparcia.

5. Przegląd możliwości wsparcia wobec osoby starszej doświadczającej śmierci współmałżonka

Wsparcie wobec osoby zmagającej się ze stratą kogoś bliskiego może być naturalne lub uzyskiwane od specjalisty. Wsparcie naturalne jest udzielane przeważnie przez członków rodziny, przyjaciół lub znajomych i najczęściej odbywa się bez pomocy z zewnątrz. Są jednak

sytuacje, w których wspomniane wsparcie nie jest wystarczające i wówczas konieczne są inne formy pomocy z zewnętrz. Przykładem dostarczania takiej pomocy może być działalność grup wsparcia lub grup samopomocowych, które podejmują działania na rzecz redukcji smutku i innych negatywnych emocji podczas trudnego procesu żałoby (Kowalczyk-Ziętek i in., 2013).

Grupy samopomocowe stanowią dobrowolne zrzeszenia osób, które dotknięte są określonymi problemami, a ich działania skoncentrowane są na wspólnej walce z danym problemem. Istnienie tych grup zmierza do polepszenia osobistej jakości życia ich członków. Mogą one istnieć w obrębie różnych społeczności, takich jak między innymi: osoby dotknięte przewlekłymi schorzeniami, problemami psychicznymi, uzależnieniami, ale również zmagającymi się z jakąś traumatyczną sytuacją życiową (Freywald, 2009).

Zasadnicza różnica pomiędzy funkcjonowaniem grup samopomocowych i grup wsparcia polega na tym, że w grupie wsparcie oprócz uczestników obecny jest również psycholog lub terapeuta. Obecność terapeuty wiąże się z faktem występowania u członków grupy wysokiego poziomu zaangażowania emocjonalnego, które generuje wiele silnych przeżyć. Konieczna jest wówczas profesjonalna interwencja i koordynacja spotkania, tak, aby doświadczenia innych nie miały destrukcyjnego wpływu na pozostałych (Kowalczyk-Ziętek i in., 2013).

Szczególnie ważną formą pomocy dla osób, które zmagają się ze śmiercią współmałżonka jest pomoc psychologiczna, która powinna łączyć wsparcie emocjonalne, terapeutyczne oraz psychoedukacyjne. Celem poradnictwa psychologicznego skierowanego w stronę osoby, która w wyniku śmierci utraciła współmałżonka jest pomoc w przejściu przez proces żałoby, identyfikacja potrzeb psychologicznych oraz ocena wystąpienia ryzyka ewentualnych nieprawidłowości (Łukaszewska, 2015). Warto nadmienić, że jeśli śmierć poprzedza choroba osoby – należy wdrożyć pomoc już w tym czasie. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób w terminalnej fazie choroby.

Analizując różne możliwości pomocy, jakie może otrzymać osoba starsza zmagająca się ze śmiercią współmałżonka – należy również wziąć pod uwagę formy zapewnienia jej czasu wolnego. Jest to szczególnie istotny aspekt, którego nie powinno się pomijać nawet, jeśli seniorowi z odpowiednią pomocą uda się przepracować proces własnej żałoby. Singularyzacja starości sprowadzająca się do zamieszkiwania w pojedynkę – sprzyja takim konsekwencjom, jak: samotność i osamotnienie. Przykładem przeciwdziałania tym zjawiskom może być aktywizacja seniora poprzez uczestnictwo w klubie seniora. Placówka ta stanowi miejsce, gdzie seniorzy mogą spotkać się i wspólnie spędzić swój czas. Kluby seniora

najczęściej tworzone są w ramach inicjatywy samych uczestników lub instytucji pozarządowych, spółdzielni mieszkaniowych oraz instytucji użytku publicznego. Charakter takich miejsc przeważnie jest nieformalny, natomiast zakres działania uzależniony jest, zarówno od możliwości osób starszych, ale również podmiotów, jakie wspierają działanie klubu (Pędziwiatr, 2015). Kluby seniora oprócz szeroko rozumianej aktywizacji osób w podeszłym wieku – umożliwiają im nawiązywanie i podtrzymywanie relacji społecznych, kontakt ze społecznością lokalną. Dla osób owdowiałych jest to szczególnie ważne – czują się, bowiem ponownie potrzebne, wartościowe, ale przede wszystkim mniej samotne.

Należy odnieść się również do sytuacji, gdy wdowa lub wdowiec w wieku podeszłym sami zmagają się z chorobą lub niepełnosprawnością. Rozwiązaniem, jakie można zaproponować osobom w takiej sytuacji jest uczestnictwo w zajęciach środowiskowego domu samopomocy. Środowiskowy dom samopomocy stanowi placówkę wsparcia dziennego, która świadczy szereg usług w postaci indywidualnych i zespołowych treningów samoobsługi oraz umiejętności społecznych, które mogą polegać na nauce, rozwijaniu oraz podtrzymywaniu umiejętności w zakresie czynności dnia codziennego oraz funkcjonowania w życiu codziennym (Ustawa o pomocy społecznej, art. 51a). Skorzystanie z takiej formy wsparcia powoduje, że osoba w podeszłym wieku, zmagająca się z problemami osłabiającymi jej stan psychofizyczny - po śmierci małżonka może dalej przy odpowiednim wsparciu funkcjonować w sposób samodzielny na miarę swoich indywidualnych zasobów.

6. Podsumowanie i wnioski

Szczególnie ważnym aspektem w odniesieniu do osób w podeszłym wieku zmagających się ze śmiercią współmałżonka jest wsparcie, zarówno otrzymywane ze strony najbliższych, ale również uzyskiwane ze strony specjalistów. Śmierć osoby starszej często postrzega się w kategoriach czegoś oczywistego, przewidywalnego. Jednak dla osób, które pozostają, szczególnie dla żony lub męża, będącego wielokrotnie najbliżej zmarłego – zdarzenie zmienia jego życie diametralnie, będąc szczególnie bolesnym doświadczeniem.

Wobec osób starszych, które w wyniku śmierci utraciły małżonka – obligatoryjnie powinno się wprowadzać pomoc psychologiczną. Dużym błędem ze strony najbliższych takich osób jest pozbawianie ich możliwości profesjonalnego wsparcia poprzez stwierdzanie, że wcale tego nie potrzebują i z żałobą muszą uporać się same. Senior, który nagle zostaje sam w miejscu zamieszkania odczuwa ogromne osamotnienie, brak perspektyw i jakichkolwiek możliwości. Niepodejmowanie interwencji w opisywanej sytuacji może zwiększać chociażby ryzyko zachorowania na depresję.

Ponadto należy informować osoby starsze o tym, że w przypadku wdowieństwa nie są one pozostawione same sobie. Dobrym rozwiązaniem byłyby w tym przypadku kampanie społecznościowe, reklamy informujące o miejscach, w których można uzyskać wsparcie.

Warto propagować również działalność instytucji o charakterze pomocowym i aktywizującym. Współcześnie z uwagi na demograficzne starzenie się społeczeństw takich placówek powstaje coraz więcej i są one przystosowane do różnych grup odbiorców. Skorzystanie z takiej formy pomocy przeciwdziała izolacji społecznej, wykluczeniu, podnosi jakość życia i przede wszystkim eliminuje poczucie osamotnienia, co jest nadrzędnym aspektem w sytuacji śmierci kogoś bliskiego.

7. Literatura

Brzezińska M., 2011. Proaktywna starość. Strategie radzenia sobie ze stresem w okresie późnej dorosłości, Warszawa: 115-116.

Chabior A., Fabiś A., Wawrzyniak J., 2014. Starzenie się i starość w perspektywie pracy socjalnej, Warszawa: 85-86.

Deręgowska J., 2014. Seniorzy o życiu i jego jakości w perspektywie przemijania i nieuchronności śmierci – wybrane aspekty, Gerontologia Polska, 4: 168.

Dubas E., 2013. Starość znana i nieznana – wybrane refleksje nad współczesną starością, Rocznik Andragogiczny, 20: 144-145.

Freywald C., 2009. Samopomoc w Niemczech, Samopomoc Osób Niepełnosprawnych, 4: 2-4.

GUS 2016. Ludność w wieku 60+. Struktura demograficzna i zdrowie - www.stat.gov.pl

Kawczyńska-Butrym Z., 2016. Problemy coraz starszej starości – kontekst opieki, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis. Sectio A, Nauki Humanistyczne, Społeczne i Techniczne 7: 191-192.

Kowalczyk-Ziętek M., Posyłek A., Stanecka G., 2013. Grupa wsparcia dla osób w żałobie. Doświadczenia własne, Psychoterapia, 165, 2: 57.

Kubacka-Jasiecka D., 2016. Kryzys emocjonalny i trauma szansą na rozwój i potęgowanie zdrowia. Wątpliwości i pytania, Rocznik Filozoficzny Ignatianum, 1: 52-53.

Łukaszewska B., 2015. Doświadczanie żałoby przez osoby dorosłe. Formy wsparcia psychologicznego w kontekście opieki paliatywno-hospicyjnej, Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne, 5, 3: 302-303.

Pędziwiatr K., 2015. Aktywizacja społeczna osób starszych w Polsce, [w:] A. Janiszewska (red.), Jakość życia ludzi starych-wybrane problemy, Łódź: 126.

Szatur-Jaworska B. Ludzie starzy i starość w polityce społecznej. Oficyna Wyd ASPRA-JR, Warszawa 2000.
Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity, Dz.U. z 2019 r., poz. 1507), art. 51a.
Wrona B., 2014. Lęk przed śmiercią: wybrane koncepcje polskich bioetyków, [w:] J. Gazda, S. Ruchała (red.), Filozoficzna refleksja nad kulturą jako próba odpowiedzi na problemy współczesności, Katowice: 193.
www.polska-poezja.com
Zawadzka D., Stalmach M., 2015. Problemy psychologiczne osób w okresie starości. Cz. I. Najważniejsze wyzwania i trudności, Hygeia Public Health, 50, 2: 299-300.
Zboina B., Kałdon B., Król H., Bakalarz-Kowalska B., 2011. Kryzysy w starości w ujęciu pedagogicznym, Forum Pedagogiczne 1: 73.
Zielińska-Więczkowska H., Kędziora-Kornatowska K., Kornatowski T., 2008. Starość jako wyzwanie, Gerontologia Polska, 16, 3: 132-134.
Zych A., 2001. Słownik gerontologii społeczne, Warszawa: 202.

Magazyn jako element infrastruktury logistycznej

Kołodziejczak Pola [(1)], Struszewski Andrzej [(1)], Swatowski Damian [(1)]

[1] Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński
Swatowski Damian: damian_964@wp.pl

Streszczenie
W artykule podjęto próbę przedstawienia infrastruktury magazynowej wraz z jej elementami, jako istotne ogniwo łańcucha dostaw. W pierwszej części przedstawiono aspekty teoretyczne: pojęcie infrastruktury magazynowej i jej zadania, zdefiniowano magazyn wraz z klasyfikacją, zadaniami, jakie pełni w systemach logistycznych. Ponadto omówione zostały kryteria wyboru lokalizacji magazynów oraz wyposażenie technologiczne magazynu. Druga część artykułu poświęcona została istocie gospodarki magazynowej oraz jej wpływowi na prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: gospodarka magazynowa, infrastruktura magazynowa, magazyn, wyposażenie magazynowe

Warehouse as an element of the logistics infrastructure

Summary
The article makes an attempt to present the warehouse infrastructure with its elements as an important link in the supply chain. The first part presents the theoretical aspects: the definition of warehouse infrastructure and its tasks, the definition of warehouses with their division and their role in the logistics systems. In addition, the criteria of choosing the warehouse location were presented, as well as the warehouse technological equipment. In the second part, the importance of warehouse management was concluded with its influence on the correct functioning of industries.

Key words: warehouse management, warehouse infrastructure, warehouses, warehouses, storage devices

1. Wstęp

Podstawowym elementem infrastruktury punktowej jest magazyn, który zdefiniować można, jako jednostkę funkcjonalno-organizacyjną przeznaczoną do składowania dóbr materialnych w wyodrębnionej przestrzeni budowli magazynowej, wyposażoną w odpowiednie urządzenia i środki techniczne, zarządzaną i obsługiwana przez zespół ludzi. (Fertch, 2006). Niedostateczna liczba obiektów magazynowych, ich wyposażenia w środki techniczne, środki przemieszczenia wewnątrzmagazynowego i środki manipulacji zapasami uniemożliwia efektywne zarządzanie transportem. Magazyny w logistycznych systemach przepływu materiałowego i informacyjnego występują w fazach zaopatrywania, produkcji orz dystrybucji. Mają one, zatem charakter zarówno konsolidacyjny jak i rozdzielczy.

W związku z tym infrastrukturze magazynowej poświęcane jest dużo uwagi, a rozwój tego obszaru stanowi priorytet dla logistyki krajowej jak i sektora prywatnego.

Dlaczego towar powinien być magazynowany w postaci zapasu? Otóż przedsiębiorstwa produkcyjne, jak i handlowe są zmuszone składować zapasy i towary głównie ze względu na nieprzewidywalność rynku i społeczeństwa. Wzrastający popyt konsumentów, rosnące

wymagania jakościowe i różnorodność produktów, niepewne i błędne wzorce określenia popytu czy zabezpieczenie w przypadku przerw produkcyjnych to niektóre z czynników wywierających presję na przedsiębiorcach magazynów.

Skutkuje to coraz większym zainteresowaniem na wykorzystanie powierzchni magazynowej, co z kolei przekłada się na koszty magazynowania, koszty budowy obiektów magazynowych i koszty ukryte w postaci zamrożonego kapitału. Przedsiębiorcy powinni być świadomi kosztów wynikających z wymagań stawianych przez dzisiejszy rynek. Są to jednak koszty, które muszą oni ponieść.

2. Teoretyczne aspekty gospodarki magazynowej

Infrastruktura magazynowa, jako integralna część transportu, obejmuje nie tylko magazyny czy składowiska, ale też środki transportu wewnętrznego, urządzenia do składowania, opakowania produktów i urządzenia techniki obliczeniowej, informatycznej i oprogramowanie (Dudziński, 2002). Infrastruktura magazynowa często rozumiana jest, jako zespół obiektów i urządzeń, które mają za zadanie umożliwić i ułatwić prawidłowe magazynowanie produktów w ramach realizowanych procesów logistycznych.

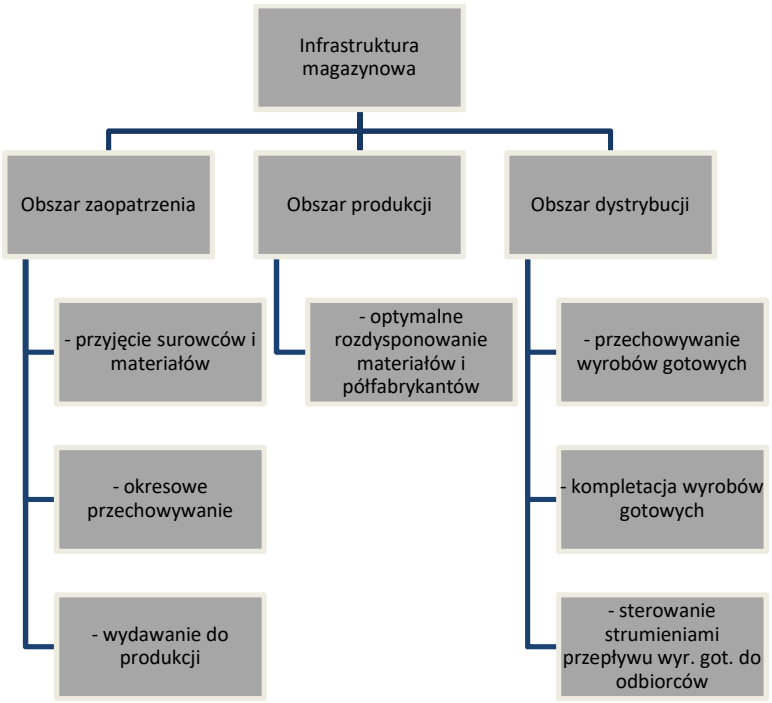
Głównym zadaniem infrastruktury magazynowej jest zapewnienie sprawnego i szybkiego przepływu zapasów, ochrona i utrzymanie wartości użytkowej tych zapasów jak i stworzenie systemu szybkiego i kompleksowego przepływu informacji.

Przez "szybki przepływ zapasów" rozumie się operacje przyjęcia, składowania, kompletacji i wydania zapasów, które odbywają się w magazynach, przy użyciu odpowiednich technologii wraz z wykorzystaniem zasobów ludzkich.

Sprawna i dobrze rozwinięta gospodarka magazynowa wpływa na:

- wysoką sprawność przepływów materiałowych,
- koszty obrotu materiałowego,
- poziom organizacji przedsiębiorstwa (Dudziński, 2002).

Elementy te przejawiają się w trzech obszarach działania (rysunek 1).



Rys.1.Obszary działania gospodarki magazynowej. Źródło; opracowanie własne na podstawie Z. Dudziński, 2002

3. Magazyn jako obiekt infrastruktury logistycznej

Infrastruktura punktowa jest zbiorem wyodrębnionych przestrzennie obiektów, które maja za zadanie służyć stacjonarnej obsłudze ładunków oraz środków przewozowych transportu. Należą do nich przede wszystkim magazyny, czyli konstrukcje budowlane przeznaczone do magazynowania zapasów. Zgodnie z normą PN-84/N-01800 „Gospodarka magazynowa. Terminologia podstawowa", magazyny to "jednostki funkcjonalno-organizacyjne przeznaczone do magazynowania dóbr materialnych (zapasów) w wyodrębnionej przestrzeni budowli magazynowej według ustalonej technologii, wyposażone w odpowiednie środki techniczne, zarządzane i obsługiwane przez zespół ludzi".

Termin "zapasy" używany jest w towarzystwie magazynów, gdyż zapasy to dobra materialne wyłączone z ruchu w kanale logistycznym.

W systemie logistycznym magazyny, oprócz przyjmowania, składowania, kompletowania i wydawania zapasów, spełniają zasadnicze funkcje, które mają wpływ na funkcjonowanie całego systemu i organizację pracy. Są to m.in.:

- określanie wielkości podaży i popytu,
- redukcja kosztów transportu,
- wspomaganie procesów produkcyjnych,
- wspomaganie marketingu (Dudziński, 2002).

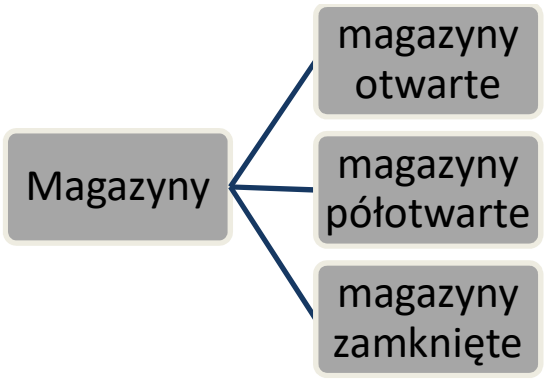
Wraz z rozwojem gospodarki na świecie, magazyny stają się coraz bardziej innowacyjne. Stosowanie nowoczesnych, zaawansowanych technologii w obiektach magazynowych umożliwia pełnienie przez nie coraz to więcej funkcji, które mają na celu obniżenie kosztów całego przedsiębiorstwa w długim okresie działania na rynku. Zwiększają też konkurencyjność jednostek gospodarczych poprzez zoptymalizowanie cyklu życia produktu, który staje się coraz krótszy i bardziej elastyczny w zależności od specyfiki rynku, na którym się znajduje. Magazyny zapewniają ochronę przed niepewnością dostaw w przedsiębiorstwie, redukują koszty transportu, wspomagają procesy produkcyjne i marketingowe. Z uwagi na fakt, że magazyny są miejscami przeznaczonymi do gromadzenia zapasów, funkcje, jakie one spełniają, stanowią pewna pochodną ich przepływu i wynikają z charakteru. (Wojciechowski i Wojciechowski, 2009).

Magazyny występujące w systemach logistycznych można podzielić według różnych kryteriów. Są to np.:

- przeznaczenie,
- przechowywane materiały,
- warunku przechowywania,
- rozwiązania techniczno-organizacyjne,
- grup i rodzajów budowli magazynowych,
- odporności pożarowej (Kisperska-Moroń i Krzyżaniak, 2009).

Magazyny według grup budowli można podzielić na:

- otwarte,
- półotwarte,
- zamknięte (Dudziński, 2002).



Rys. 2. Podział magazynów ze względu na grupy budowli. Źródło: opracowanie własne na podstawie Z. Dudziński, 2002

Magazyny otwarte to budowle nieosłonięte. Przechowuje się w nich zapasy, które są odporne na działanie czynników atmosferycznych (wilgoć, nasłonecznienie, czynniki

biotyczne, wiatr). Magazyny te posiadają nawierzchnię utwardzoną (zależną od rodzaju składowanych zapasów, rodzaju stosowanych środków transportu i nacisków, które wywierają urządzenia i sam zapas) lub gruntową o odpowiedniej twardości, ustalanej wg PN-81/B-03020.

Głównymi zapasami przechowywanymi w nich są materiały pochodzenia mineralnego (węgiel, rudy), wyroby stalowe, żeliwne oraz ceramiczne materiały budowlane. Przykładem takiego magazynu jest plac składowy np. w porcie (Dudziński, 2002).

Magazyny półotwarte to budowle częściowo osłonięte, które posiadają dwie lub trzy ściany i jeden bok zawsze odsłonięty. Przeznaczone są do składowania wyrobów częściowo odpornych na działanie czynników atmosferycznych (odpornych na działanie niskich i wysokich temperatur, wilgoci, ale nieodpornych na nasłonecznienie i działanie opadów atmosferycznych). Do magazynów półotwartych zalicza się wiaty, zbiorniki i zasieki (Dudziński, 2002)

Magazyny zamknięte to budowle osłonięte całkowicie przy pomocy przegród budowlanych (tj. ścian zewnętrznych i dachu), wykonane z trwałych elementów. Przeznaczone są do składowania wyrobów całkowicie nieodpornych na działanie warunków atmosferycznych, które wymagają odpowiedniej wilgotności, czystości powietrza i temperatury oraz do składowania wyrobów niebezpiecznych czy substancji chemicznych. Magazyny zamknięte to budowle magazynowe, bunkry, piwnice i zbiorniki zamknięte (Dudziński, 2002).

Dla prawidłowego funkcjonowania magazynu decydujące znaczenie ma jego lokalizacja. Jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez przedsiębiorstwa, które planują budowę obiektu magazynowego. Właściwa decyzja lokalizacyjna może przesądzić o sukcesie danego przedsiębiorstwa. Należy, więc wybrać lokalizację tak, aby wartość użytkowa magazynu, jako elementu sieci logistycznej była możliwie najwyższa.

Wybór lokalizacji magazynu nie jest prosty, gdyż składa się z analizy oceny wielu aspektów m.in. wielkości klientów przedsiębiorstwa, kosztów gruntu, dostępności i kosztem zatrudnienia siły roboczej, warunków czynszowych w konkretnych regionach czy odległości od miejsc produkcji.

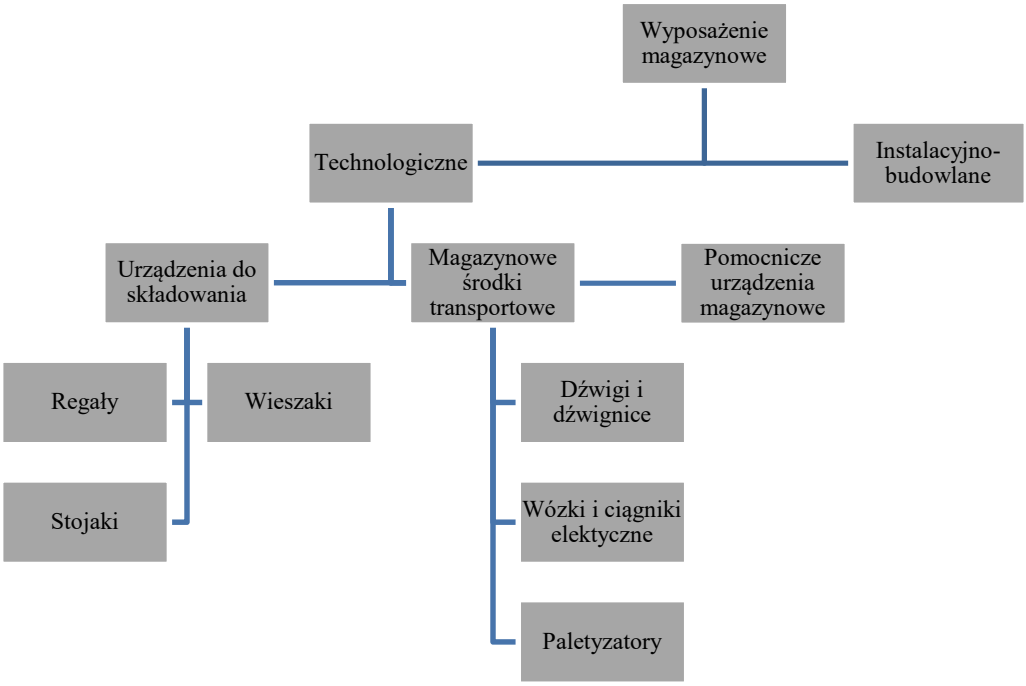
Ponadto przy podejmowaniu decyzji o lokalizacji magazynów przedsiębiorstwa należy wziąć pod uwagę także inne czynniki, które przedstawiono na rysunku 3 (rysunek 3).

Rys.3. Czynniki wyboru lokalizacji magazynu. Źródło: opracowanie własne na podstawie G. Richards, 2011

4. Wyposażenie magazynowe i infrastruktura wewnętrzna magazynu

Infrastruktura magazynowa to nie tylko budowle magazynowe, ale również znajdujące się w obrębie magazynu urządzenia do składowania, transportu czy manipulacji zapasami. Bez tych elementów realizowanie zadań magazynowych nie byłoby możliwe, nie mówiąc już o wymogach wydajnościowych przy realizacji tych czynności. Konkurowanie firm między sobą polega w dużej mierze na innowacyjności wyposażenia magazynów, co przekłada się, na jakość oraz skuteczność i sprawność funkcjonowania magazynu.

Wyposażenie magazynowe ma umożliwić prawidłowe przechowywanie surowców, materiałów i wyrobów gotowych w procesach magazynowania realizowanych w ramach procesów logistycznych. Można je podzielić na urządzenia do składowania i środki transportu magazynowego (rysunek 4).



Rys.4. Podział urządzeń magazynowych. Źródło: opracowanie własne na podstawie Z. Dudziński, 2002

- Urządzenia do składowania

Urządzenia do składowania to konstrukcje umożliwiające układanie, opieranie czy zawieszanie przechowywanych w magazynie towarów (zapasów). Powyższy ich podział został określony w normie PN-78/M-78330.

1. Regały to urządzenia o konstrukcji, która zapewnia wielopoziomowe ułożenie asortymentów. Są przeznaczone do składowania materiałów bezpośrednio na elementach konstrukcyjnych (Galińska, 2016).

Z szerokiej grupy regałów należy wyróżnić regały przystosowane do składowania towarów na paletach drewnianych/plastikowych o wymiarach 1200 mm x 800 mm (Szymonik i Chudzik, 2018). Są to:

A) Regały stacjonarne (stałe)

Są to urządzenia, których podpory nośne zachowują stałe położenie podczas składowania. Są wykorzystywane głównie w magazynach, w których ważne jest posiadanie dostępu do każdej palety. Jest to najtańsza forma przechowywania towarów przy użyciu regałów (Szymonik i Chudzik, 2018).

B) Regały przejezdne

Urządzenia wykorzystywane w większości w przedsiębiorstwach produkcyjnych, w których najważniejszym celem jest jak najefektywniejsze wykorzystanie przestrzeni

i optymalizacja jej użycia. Są wykorzystywane również w magazynach dystrybucyjnych (Szymonik i Chudzik, 2018).

C) Regały wjezdne (drive-in)

Regały te wykorzystywane są zazwyczaj w przedsiębiorstwach produkcyjnych, w których liczy się maksymalne wykorzystanie dostępnej przestrzeni. Przeznaczone są dla produktów jednorodnych, przy magazynowaniu, których stosuje się metodę *LIFO* (last in - first out).

Ten rodzaj regału można podzielić na standardowy (obsługiwany przez wózki widłowe) i specjalistyczny (obsługiwany przez samojezdną platformę) (Szymonik i Chudzik, 2018).

D) Regały typu "push-back"

Regały tego typu działają w akumulacyjnym systemie magazynowania, który umożliwia składowanie do czterech palet na głębokość. Palety umieszczane są na zestawie wózków popychanych wzdłuż szyn jezdnych (z wyjątkiem ostatniej palety).

Tak jak w przypadku regałów wjezdnych, składowanie i obsługa palet działa w systemie LIFO (Regały push-back, www.mecalux.pl, (16.01.2020)).

E) Regały specjalizowane

Są to urządzenia przystosowane, za pomocą ich elementów konstrukcyjnych, do składowania asortymentów z charakterystycznymi cechami i wymogami składowania. Można wyróżnić w nich regały obrotowe (o budowie zwartej, jedno- lub wielokolumnowej, w których przemieszczenie gniazd lub kolumn odbywa się poprzez obrót wokół pionowej osi) i okrężne (o budowie zwartej, w których przemieszczenie odbywa się poprzez obrót wokół osi poziomych) (Szymonik i Chudzik, 2018).

2. Stojaki przeznaczone są do składowania towarów opierających się o elementy konstrukcyjne stojaka. Stosuje się je głównie w magazynach przyprodukcyjnych. Stojaki można podzielić na:

- słupkowe,
- szczelinowe,
- gniazdowe,
- pryzmowe,
- specjalizowane (Szymonik i Chudzik 2018).

3. Towary zawieszanie bezpośrednio lub pośrednio składuje się przy użyciu wieszaków. Wykorzystywane są one zazwyczaj w magazynach przedprodukcyjnych. Wśród wieszaków można wyróżnić takie rodzaje, jak:

- stojące,

- podwieszane,
- przyścienne,
- specjalizowane (Szymonik i Chudzik, 2018).

- Środki transportu magazynowego

Środki transportu magazynowego pełnią bardzo ważną rolę w całym procesie magazynowania. Oprócz magazynów, funkcjonują one również w całym systemie logistycznym, od przyjęcia towarów w magazynie surowców i opakowań (w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych) przez produkcję, finalnie w wysyłce do klienta (Szymonik i Chudzik, 2018).

Podział środków transportu przedstawiony na rys. 4 wynika z ich zastosowania w różnych branżach gospodarki, jak i specyfiki ich konstrukcji.

1. Wózki transportowe dzielą się na dwa rodzaje (wg. przepisów UDT - Urzędu Dozoru Technicznego): *unoszące*, w przypadku, których ładunek podnoszony jest na wysokość max. 30cm, służą do uniesienie i przemieszczenia ładunku na "wysokość transportową" i *podnośnikowe*, które podnoszą ładunek powyżej 30cm (Burghardt, 2013).

Do wózków magazynowych zaliczamy m.in.:

A) wózki widłowe ręczne

Wózki przystosowane do pracy w magazynach małych, są zdolne podnieść ciężar do 2000kg na wysokość ok. 12cm, są traktowane, jako praktyczne narzędzie do szybkiego transportu ładunków na małe odległości (Szymonik i Chudzik, 2018).

B) wózki do kompletacji

Są przystosowane do pracy w magazynach dystrybucyjnych, używane głównie w procesie kompletacji poziomej i pionowej. Są w stanie podnieść ciężar 2000kg na wysokość 2,5m (Szymonik i Chudzik, 2018).

C) Wózki widłowe (spalinowe, gazowe, elektryczne)

Ten rodzaj wózków jest przeznaczony do wysokiego składowania (ang. reach truck), wysokość, na którą jest w stanie podnieść to 9,7 m przy obciążeniu 2500 kg. Wykorzystywane są w pracy w strefach składowania, przy wkładaniu palet w miejsca regałowe (Szymonik i Chudzik, 2018).

D) Wózki unoszące

Wózki te najczęściej służą do ładowania palet z towarem do naczep samochodów. Wykorzystywane są również w transporcie wewnątrzmagazynowym ze strefy kompletowania do strefy wysyłkowej. Standardowa wysokość, na którą są w stanie podnieść ładunek to 65 cm przy obciążeniu 2500 kg (Szymonik i Chudzik, 2018).

2. Dźwigi i dźwignice to urządzenia służące do przemieszczenia pionowego i poziomego ładunków ruchem przerywanym (w przeciwieństwie do przenośników) za pomocą haka lub innego zaczepu. Występują w wielu typach i modelach, a ich obsługa wymaga odpowiednich kwalifikacji (Ficoń, 2009)

3. Paletyzatory to maszyny, które służą do formowania, układania i przygotowywania jednostek ładunkowych osadzonych na paletach. Układanie odnosi się do formowaniu całej palety ładunkowej z pojedynczych jednostek logistycznych (Szymonik i Chudzik, 2018).

Paletyzatory dzielą się na:

- dolno-poziomowe,
- górno-poziomowe,
- wielostanowiskowe,
- automatyczne,
- kolumnowe (Szymonik i Chudzik, 2018).

5. Znaczenie gospodarki magazynowej

Gospodarka magazynowa pełni ważną funkcję w sprawnym zarządzaniu przedsiębiorstwem ze względu na fakt, iż obiekt magazynowy jest jednym z elementów infrastruktury logistycznej przedsiębiorstwa, przez który to następuje przepływ surowców, materiałów i wyrobów gotowych pomiędzy dostawcami, a odbiorcami końcowymi (klientami). Ponadto chęć zaspokojenia potrzeb klientów, którzy wymagają wysokiego poziomu obsługi sprawia, że przedsiębiorcy coraz bardziej doceniają znaczenie gospodarki magazynowej w przekroju całego łańcucha dostaw.

Odbiorca końcowy, który będzie zmuszony długo czekać na zamówienie, może potencjalnie dokonać zakupu u konkurencji, stąd przedsiębiorstwa zmuszone są posiadać zapasy towarowe, co nie byłoby możliwe bez magazynów.

Wiąże się z tym też wymóg ciągłych zmian i usprawnień zasad funkcjonowania nowoczesnej gospodarki magazynowej. Dzięki dostępowi do informacji o rynku oraz nieograniczonym możliwościom wyboru, klient wybierze ten produkt, który jak w największym stopniu będzie spełniał jego oczekiwania. W przedsiębiorstwie gospodarka magazynowa powinna uwzględniać nowoczesne trendy w zakresie technologii magazynowania, które skutkować będą wzmocnieniem osiągniętej dotychczas pozycji na rynku. Dodatkowo wprowadzić należy coraz to nowsze udoskonalenia, które uwzględniać będą zmiany rynkowe i oczekiwania klientów, by funkcjonowanie gospodarki magazynowej przedsiębiorstwa osiągało najwyższy poziom i którego rezultatem będzie osiągnięcie przewagi konkurencyjnej nad innymi konkurentami na rynku.

W związku z tym, głównymi celami działań usprawniających gospodarkę magazynową jest (Dudziński, 2002):

a) kompleksowe zaspokajanie wymagań odbiorców, zarówno w zakresie szerokości asortymentu i wysokiej, jakości oferowanych przez przedsiębiorstwo towarów, jak i czasie realizacji zamówienia i dostawy,

b) zapewnienie najwyższego poziomu obsługi odbiorców przez szybki dostęp do informacji o rodzajach towarów i usług pomocniczych, cenach i szybkie reakcje na reklamacje,

c) obniżanie kosztów usług magazynowych w sferze kosztów utrzymywania zapasów i kosztów procesów informatycznych.

Posiadanie dobrze rozwiniętej gospodarki magazynowej usprawnia przepływ towarów, minimalizuje błędy przy kompletacji zamówień klientów, redukuje ubytki ilościowo-jakościowe w trakcie przechowywania zapasów, jak również redukuje koszty przez zmniejszenie częstotliwości dostaw i zwiększenie ich wielkości. Ponadto wspomaga procesy produkcyjne przez zapewnienie ciągłości dostaw surowców i materiałów oraz opakowań. Finalnie właściwe zarządzanie gospodarka magazynową w przedsiębiorstwie wspomaga marketing przez gromadzenie zapasów potrzebnych do tworzenie zestawów wykorzystywanych w akcjach promocyjnych.

6. Podsumowanie

Współcześnie gospodarka magazynowa jest wspomagana poprzez zintegrowany systemy informatyczne, które eliminują zbędne czynności manipulacyjne, zapewniają wymianę informacji pomiędzy poszczególnymi działami organizacyjnymi przedsiębiorstwa takimi jak dział logistyki, produkcji, sprzedaży itd., oraz znacznie przyspieszają procesy przyjmowania, składowania, wydawania i dokumentowania czynności magazynowych. W każdym przedsiębiorstwie magazyn ze względu na układ przestrzenny spełnia określone funkcje dostosowane do indywidualnych potrzeb firmy i jest obsługiwany przez wyspecjalizowanych do tego pracowników (Michalik, Surowiec, 2012).

Magazyn, jako element systemu logistycznego, występuje zarówno, jako ogniwo łańcucha jak i sieci dostaw. Podstawowe funkcje, jakie powinien spełniać maja wpływ na jego lokalizację, zastosowane wyposażenie jak i organizacje prac. Stanowi węzeł w logistycznej sieci zależności, w którym zapasy są tymczasowo przechowywane lub przekazywane na inną drogę, prowadzącą przez sieć zależności (Pfohl, 1998).

Istnieje wiele typów magazynów. Jednak mimo różnic między sobą, magazyny przestały być już tylko i wyłącznie prostymi miejscami przeznaczonymi jedynie do

składowania zapasów, ale stanowią ważne ogniwo w całym łańcuchu dostaw, mające wpływ na cele strategiczne, taktyczne i operacyjne przedsiębiorstw.

7. Literatura

Fertch M. (red)., Słownik terminologii logistycznej, Instytut Logistyki i magazynowania, Poznań 2006

Szymonik A., Chudzik D., Logistyka nowoczesnej gospodarki magazynowej, Difin SA, Warszawa 2018, s.63-69, s. 71-76

Dudziński Z., Kizyn M., Vademecum gospodarki magazynowej, ODiDK Sp z o.o., Gdańsk 2002, s.13, s.36, s.146, s.150, s.166-169

Wojciechowski Ł., Wojciechowski, A., Kosmatka T., Infrastruktura magazynowa i transportowa, Wyższa Szkoła Logistyki, Poznań 2009, s.23

PN-N-01800:1984, Gospodarka magazynowa - Terminologia podstawowa

Richards G., Zarządzanie logistyką magazynową, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2016, s.13-16

Burghardt R., Transport mechaniczny - wózki, koparki, ładowarki i platformy robocze, www.pip.gov.pl, Warszawa 2013

Kisperska-Moroń D., Krzyżaniak St., Logistyka, Instytut Logistyki i Magazynowania, Poznań 2009, s.176

https://www.mecalux.pl/skladowanie-palet/regaly-push-back, stan na dzień 16.01.2020r.

Ficoń K., Logistyka techniczna. Infrastruktura logistyczna, Bel Studio, Warszawa 2009, s.113

Michalik J., Surowiec D., Charakterystyka gospodarki magazynowej w wybranym przedsiębiorstwie przemysłowym, Logistyka nr 6, 2012

Pfohl H-Ch., Systemy logistyczne, Biblioteka Logistyka, Poznań 1998, s. 119

Pierwiastek obronny nauk o kulturze fizycznej. Wzajemne oddziaływanie wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego II Rzeczypospolitej

Turza Anna [(1)]

[1] Akademia Sztuki Wojennej w Warszawie, Wydział Zarządzania i Dowodzenia
Anna Turza: annturza@gmail.com

Streszczenie
Artykuł podejmuje problematykę wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej. Na gruncie literatury przedmiotu istnieje bogaty dorobek odnośnie szeroko rozumianych obronnych przygotowań społeczeństwa, genezy, organizacji, struktury, zadań przysposobienia wojskowego i wychowania fizycznego w okresie międzywojennym. Z krytycznej analizy materiałów źródłowych oraz dostępnych opracowań naukowych wynika, że pojęcie przysposobienia wojskowego i wychowania fizycznego można rozpatrywać również w kontekście interdyscyplinarnym. Dostrzega się, bowiem badania nad tą problematyką w dziedzinach nauk humanistycznych (historia wojskowości), nauk medycznych i nauk o zdrowiu (nauka o kulturze fizycznej) oraz nauk społecznych (o bezpieczeństwie, socjologiczne) czy szeroko pojętej edukacji dla bezpieczeństwa i edukacji obywatelskiej społeczeństwa. W teorii stało się, zatem pojęciem popularnym, a dla praktyki edukacyjnej zyskało na wadze, bowiem jest ono dzisiaj związane z współczesnym renesansem organizacji pro-obronnych, tkwiącym w nich potencjale i szkoleniem przyszłych rezerw na potrzeby Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (RP). Również wiąże się to ze zjawiskiem określanym według socjologów, jako *paramilitaryzacją społeczeństwa obywatelskiego* (Grzebalska, 2019).
W artykule podjęto próbę charakterystyki metody szkolenia i formy organizacyjnej przysposobienia wojskowego, która współcześnie może być wzorem dla nauczycieli, wojskowych, działaczy politycznych − jako modelowej edukacji obronnej społeczeństwa. Starano się również wykazać synergię i wzajemne oddziaływanie, pomiędzy kategorią pojęcia wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego (wf i pw).

Słowa kluczowe: II Rzeczpospolita, wychowanie fizyczne i przysposobienie wojskowe, kultura fizyczna, organizacje paramilitarne

A defensive element of the physical culture sciences. Interplay between military preparation and physical education of the Second Republic of Poland

Summary
The article deals with the issue of military preparation and physical education in the Second Republic of Poland. On the basis of the literature on the subject, there is a rich heritage concerning the broadly understood defensive preparations of society, origin, organization, structure, tasks of military training and physical education in the period 1918 − 1939. A critical analysis of sources, available scientific studies shows that the notion of military preparation and physical education can also be considered in an interdisciplinary context, as research on this issue is seen in the fields of humanities (military history), medical and health sciences (physical culture) and social sciences (security, sociology), broadly understood defensive and civic education of society. In theory, therefore, it has become a popular notion, and for educational practice it has gained in importance, because today it is associated with the contemporary renaissance of pro − defence organizations and its potential and training of future reserves for the needs of the Armed Forces, but also with a phenomenon described by sociologists as *paramilitarization of civil society* (Grzebalska, 2019).
The article attempts to characterize the method of training and the organizational form, which nowadays can be a model for teachers, military and political activists − as a model of defence education of society. There was also an attempt to demonstrate synergy, mutual interaction, between the category of the concept of military preparation and physical education.

Key words: The Second Republic, physical culture, military training and physical education, paramilitary organizations

1. Wstęp

W prezentowanym artykule poruszono problematykę wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej. Tematykę podjęto ze względu na wzajemne oddziaływanie, wpływ na rozwój nauk o kulturze fizycznej oraz przedmiot zainteresowania i aktywności wielu organizacji, stowarzyszeń wf i pw okresu międzywojennego. Problematyka ta nie traci na swej popularności i wadze, wydaje się być nadal interesująca i potrzebna w kontekście przygotowania i szkolenia przyszłych rezerw. Materia ta ostatnio zyskała na wadze ze względu na sektor organizacji proobronnych, których dynamiczny rozwój po 1989 nakierowany powinien być na szkolenie. Między innymi w celu zwiększenia społecznego potencjału obronnego i współpracy ze środowiskiem wojskowym, ostatecznie zasilania szeregów wojska. Prezentowany tekst ma na celu dokonanie analizy i ukazanie teoretycznych rozważań nad wkomponowanym w szkolenie aspektem obronnym, będącym przedmiotem aktywności licznych organizacji o charakterze przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej. Artykuł ma na celu poruszenie bardziej istoty wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego i jego znaczenia. Jest również próbą wyeksponowania wzajemnego przenikania i oddziaływania, pomiędzy kategorią pojęcia wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego, niż poruszania zagadnień związanych z paramilitaryzacją kultury fizycznej, edukacją dla bezpieczeństwa, genezą, historią powstania i strukturą tej ważnej dla społeczeństwa organizacji. Na bazie krytycznej analizy przedmiotu, problematyka została już poruszona przez licznych badaczy (Kęsik, 1996, 1998; Rozwadowski, 2000, 2009; Ignatowicz, 2009, 2010; Wojtycza, 1999, 2001; Piątkowski 1987; Dudek, 1994, 1996, 2001, 2004; Małolepszy, 2001, 2005; Szymański, 1995; Rodziewicz, 2018; Urych, 2018; Bernaś − Kustynowicz, 1988; Kardas, 1999 i wielu innych). Tym samym pozostawiając inne obszary wiedzy i idee godne uwagi i zainteresowania historyków wojskości, kultury fizycznej XX w. oraz starożytności. W oparciu o metody badań teoretycznych w pracy zastosowano krytyczną analizę literatury przedmiotu, syntezę, analogię, abstrahowanie i wnioskowanie. Artykuł podzielono na części, które składają się: z wstępu, z teoretycznych rozważań na temat elementu obronnego w naukach o kulturze fizycznej, charakterystyki przysposobienia wojskowego, jako sposobu i metody podnoszenia potencjału obronnego młodego odrodzonego państwa polskiego, następnie wskazano na wzajemne oddziaływanie i uzupełnianie się pojęć: wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego. Podjęto także polemikę nad znaczeniem propagandowym kultury fizycznej w II Rzeczypospolitej w nawiązaniu do postawionej tezy.

Punktem wyjścia w teoretycznych rozważaniach autorki może być teza, że ówczesne narody, trenując sport[5], przygotowywały się jednocześnie do wojny. Militarny fitness[6] stanowił tylko część składową przygotowań, militarnego wyścigu, pozornie rozbrojonych państw (tak jak to miało miejsce w przypadku Niemiec). Z drugiej strony, pisząc o wychowaniu fizycznym i przysposobieniu wojskowym w II Rzeczypospolitej w kontekście współczesnej edukacji obywatelskiej i obronnej narodu, można postawić pytanie: jak systemowo rozwiązać problem wykorzystania tego obszaru wiedzy z potrzebami Sił Zbrojnych RP oraz rozwojem nauk o kulturze fizycznej w aspekcie praktycznym i utylitarnym? Współcześni badacze (Rodziewicz, 2019) stawiają pytanie, gdzie leżą granice zastosowania takiego przedwojennego modelu kształcenia? Kolejnym retorycznym pytaniem badaczki jest związek pomiędzy obserwowalnym po raz kolejny w historii, oddolnym zjawiskiem *paramilitaryzacji w społeczeństwie*, jak to określa badaczka Weronika Grzebalska, a problemem − *zwijania się* (Grzebalska, 2019) rozbrojonego lub niedozbrojonego państwa?

2. Pierwiastek obronny nauk o kulturze fizycznej

Kultura fizyczna w okresie międzywojennym stała się sferą działań wielu organizacji o charakterze przysposobienia wojskowego, paramilitarnego[7], społecznego i religijnego. Niewątpliwe aktywność tych organizacji przyczyniła się do sportowych sukcesów, upowszechniania sportu i rozwoju różnych dyscyplin sportowych okresu międzywojennego. Warto w tym miejscu dodać, że upowszechnienie i sukcesy sportowe niezmiernie licznych organizacji i stowarzyszeń, można również uznać za dorobek i osiągnięcia młodego odrodzonego państwa polskiego, zarówno na arenie krajowej, jak i międzynarodowej. Nauki o kulturze fizycznej w II Rzeczypospolitej również podlegały ewolucji i zmianom, z tym, że w ich rozwoju warto zwrócić uwagę na aspekt militarny, szkoleniowy i przygotowawczy. Wprowadzenie lub pojawienie się pierwiastka obronnego do rozwijającej się nowej dziedziny nauki, związany był z europejskim trendem − zjawiskiem paramilitaryzacji na przełomie XIX i XX w. Pomimo tego, że kultura fizyczna po odzyskaniu niepodległości nie była sprawą

[5] W znaczeniu terminologicznym pojęcie sportu jest częścią składową definicji kultury fizycznej i pojęciem zarazem węższym zawierającym element rywalizacji. Autorka zastosowała tutaj ujęcie opisywanego zjawiska w sensie przenośnym, alegorycznym.

[6] Również w ujęciu alegorycznym, jako forma aktywności fizycznej, ale ukierunkowana na cele militarne.

[7] W Polsce nie istnieją obecnie organizacje paramilitarne, tak jak twierdzi badaczka Weronika Grzebalska, bowiem nie wskazuje na to żaden dokument normatywny. Poprawnym terminem będzie: organizacje proobronne, społeczno − wychowawcze, niemilitarne, o przedwojennych korzeniach paramilitarnych. Do 1939 roku można mówić o organizacjach paramilitarnych lub przysposobienia wojskowego w Polsce z tym, że nie każda organizacja przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej − była jednocześnie paramilitarną np. harcerstwo. Pojęcia te nie są do końca tożsame. Terminy te należy odróżniać podobnie, jak organizacja specjalistycznego i specjalnego przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej.

priorytetową dla zrujnowanego kraju, to jednak czynnik militarny i paramilitarny odegrał w tym procesie swoją rolę. Był m. in wynikiem, kontynuacją działalności wielu organizacji o charakterze niepodległościowym z okresu zaborów. Autonomia galicyjska sprzyjała również działalności na polu kultury fizycznej, na bazie, której rozwinął się polski ruch niepodległościowy. Zabór austriacki sprzyjał ruchom społecznym i politycznym, stał się, zatem naturalnym miejscem działalności polskiej irredenty. Warto w tym miejscu dodać, że geneza ruchów paramilitarnych na ziemiach polskich wpisana jest w historię walki o niepodległość oraz związana jest z aktywnością narodu. Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Spraw Wojskowych z dnia 22 stycznia 1938 roku (Dz. U. RP z dn. 9 lutego 1938 r., Nr 8, poz. 50), obrazuje najlepiej stan ilościowy i okres działalności wielu organizacji i formacji niepodległościowych, świadczący o niebywałym rozmachu i fundamencie przyszłej II Rzeczypospolitej. Zestawienie wszystkich organizacji i formacji niepodległościowych stanowi przykład, iż pomimo podziałów politycznych, miały one wspólny cel do osiągnięcia. Według tego załącznika w okresie od 1 sierpnia 1904, do 1 lutego 1922 roku, działało 44 organizacji niepodległościowych. Co istotne, w mniejszym lub większym stopniu pierwiastek obronny zawsze był przedmiotem ich aktywności − kamuflażem militarnej działalności. Po odzyskaniu niepodległości sprawa przysposobienia wojskowego, wówczas rozumianego, jako bezwzględną potrzebę przygotowania społeczeństwa do obrony kraju, była przedmiotem dyskusji pomiędzy teoretykami wojskowości. W przysposobieniu wojskowym widziano sposób na realizację koncepcji *Narodu pod bronią* (Wyszczelski, 1988). Koncepcja ta zrodziła się w efekcie doświadczeń I wojny światowej, która po raz pierwszy na tak szeroką skalę zaangażowała całe społeczeństwa walczących państw. Praktyka wykazała, iż w przypadku konfliktu zbrojnego każdy obywatel powinien w mniejszym lub większym stopniu mieć przeszkolenie wojskowe lub dysponować takimi umiejętnościami do wykonywania funkcji, które pośrednio lub bezpośrednio były związane ze służbą wojskową. Rozwiązaniem miało być właśnie przysposobienie wojskowe (Zając, *Zadania i cele…,* 1930).

W wyniku analizy materiałów źródłowych i literatury przedmiotu autorka poszukiwała również odpowiedzi na pytanie: skąd wzięła się idea wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego? Autorka wychodzi z założenia, iż idea ta paradoksalnie została przeniesiona z krajów ościennych, gdzie funkcjonowały już takie struktury o profilu *semi − military*. Za pionierów wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego należy uznać Niemcy i Związek Sowiecki. Idea ta była wówczas zjawiskiem − tendencją ogólnoeuropejską, pomimo tego, że nie była ona nowością dla narodu polskiego, a chociażby,

ze względu na długotrwałą walkę niepodległościową. Jeszcze przed I wojną światową źródłem tej idei był Józef Piłsudski. Realizował ją w organizacjach strzeleckich.

Po odzyskaniu niepodległości, w kontekście kultury fizycznej powiązanie tej dziedziny *z obronnością kraju* stało się *fundamentem* (Szymański, 1995), ale jednocześnie jednym z priorytetów, tak jak − wychowanie obywatelskie młodego pokolenia. Określano to tężyzną fizyczną. W II Rzeczypospolitej więcej uwagi zaczęto przywiązywać do higieny, zdrowia i sprawności fizycznej społeczeństwa. Wzrosła ranga i potrzeba rozwoju dziedziny nauk o kulturze fizycznej, wówczas jeszcze nie do końca zdefiniowanej.

W nawiązaniu do pierwiastka obronnego w rozwijającej się nauce o kulturze fizycznej okresu międzywojennego w wielu organizacjach przysposobienia wojskowego systematycznie uprawiano sport strzelecki, będący podstawą przygotowania przyszłego żołnierza. Był to okres gdy Europę ogarniała fala wszechstronnego dozbrajania. Pod presją niebezpieczeństwa narody europejskie, stawały się *narodami żołnierzy (*Kolejowe Przysposobienie Wojskowe, 1936, nr 15). Działalność wielu organizacji przysposobienia wojskowego była wkomponowana w XX − wieczną doktrynę wojenną: *Narodu pod Bronią.*

3. Przysposobienie wojskowe − tańsza metoda podnoszenia potencjału obronnego państwa

W obliczu ewoluującej techniki militarnej i specjalizacji żołnierza, zrodziła się koncepcja przygotowania kandydatów do służby wojskowej w obrębie podstawowego wyszkolenia jeszcze przed rozpoczęciem służby obowiązkowej. Dzięki temu okres czynnej służby wojskowej został lepiej wykorzystany dla konieczności specjalizacji. Na tej podstawie oparto organizację i program przysposobienia wojskowego w Polsce. Zainteresowanie skierowano przede wszystkim na przedpoborową i poborową młodzież za pomocą realizacji praktycznych programów (zaznajomienie z bronią, wychowanie obywatela − żołnierza), co miało za zadanie przyspieszyć i ułatwić następny etap szkolenia w wojsku regularnym. Wojsku zależało, aby do jego szeregów trafiła osoba odpowiednio przygotowana i wyrobiona społecznie. Celem powszechnego przysposobienia wojskowego było wytworzenie w społeczeństwie świadomości, że wojna to bilans zbiorowego wysiłku i współdziałania wszystkich obywateli. Miało to za zadanie uzupełnić wysiłki wojska w kierunku edukowania i przygotowywania społeczeństwa do obrony kraju (Piątkowski 187; Zakrzewska, 2005). Przysposobieniem wojskowym zajmowały się wówczas: instytucje wojskowe − w tym wojsko, szkoły (średnie, zawodowe, rzemieślnicze, seminaria nauczycielskie), organizacje paramilitarne, o charakterze przysposobienia wojskowego i społeczne.

Okres międzywojenny w Polsce charakteryzował się spontanicznym rozwojem różnorodnych, specjalnych form szkolenia i specjalistycznego przysposobienia wojskowego mających rangę organizacji paramilitarnych. Pojęcie wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego można zdefiniować, jako metodę, formę, program szkolenia, organizację i instytucję[8], ruch, edukację i aktywność obywatelską społeczeństwa, której celem było przygotowanie do czynnej służby w szeregach Wojska Polskiego oraz do pełnienia różnych zadań i służby w czasie wojny. W kontekście metody szkolenia i formy organizacyjnej pod wpływem potrzeb wojska metoda ta ewoluowała w coraz bardziej specjalne formy szkolenia i specjalistyczne struktury organizacyjne[9] przysposobienia wojskowego II Rzeczypospolitej. Wychowanie fizyczne i przysposobienie wojskowe miało być tańszą metodą podnoszenia potencjału obronnego państwa, niż szkolenie w regularnych jednostkach Wojska Polskiego oraz systemem przygotowawczym i organizacją szkolenia do obrony państwa. Z punktu widzenia organizacyjnego z czasem przysposobienie wojskowe, ewaluowało od społecznej wolnej od przymusu inicjatywy, oddolnego ruchu społecznego, po rozległy, programowy, oficjalny obszar działań na rzecz obronności państwa w warunkach pokojowych.

Program wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego realizowany w organizacjach stanowił trzy kierunki działania, które wzajemnie się przenikały. Wychowanie obywatelskie – miało na celu kształtowanie osobowości i pożądanego stanu świadomości obronnej. Wychowanie fizyczne, było formą przygotowania fizycznego i psychicznego żołnierza, podnoszenia sprawności fizycznej − dającą szansę sprostania wymogom walki. Z kolei szkolenie wojskowe uzupełniane było szkoleniem fachowym − zawodowym. Przysposobienie wojskowe miało za zadanie uzupełnić wysiłki wojska w kierunku edukowania i przygotowywania społeczeństwa do obrony kraju (Piątkowski, 1987; Zakrzewska, 2005). Siłom zbrojnym w okresie międzywojennym zależało, aby do jej szeregów trafiła osoba odpowiednio przygotowana. Stąd potrzeba zapoznania się z rzemiosłem wojskowym w stopniu podstawowym, właśnie takim, jak żołnierz piechoty, które dawało szkolenie z przysposobienia wojskowego ogólnego i wychowania fizycznego. Preferowano między innymi sport strzelecki, ćwiczenia w terenie, musztrę, terenoznawstwo, topografię, lekką atletkę, narciarstwo, obozy, etc.

[8] Oficjalnie od 1927 przybrało postać instytucji pod nazwą Państwowy Urząd Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego (PUWF i PW), który został osadzony w strukturze Ministerstwa Spraw Wojskowych

[9] Termin przysposobienie wojskowe specjalne i specjalistyczne należy odróżniać, bowiem specjalne było formą szkolenia, a specjalistyczne było organizacją opartą o cele statutowe. Jedne i drugie wynikały z potrzeb Sił Zbrojnych.

Wychowanie fizyczne i przysposobienie wojskowe w II Rzeczypospolitej definiowano, jako rozległy obszar działań na rzecz obronności państwa w warunkach pokojowych, przygotowanie do zmian personalnych i organizacyjnych (tworzenie i działanie władz zastępczych w systemie wojennym np. administracji państwowej) (Zając, *Zadania i cele…,* 1930, Zając, *Formy organizacyjne…,*1930). W kontekście działalności organizacji i specjalnych form szkolenia na potrzeby Wojska Polskiego, wychowanie fizyczne i przysposobienie wojskowe pełniło wiele funkcji i zadań. W czasie wojny było przeznaczone do pełnienia wielu świadczeń[10]. Na przykład: pełnienie służby wartowniczej, obrony przeciwlotniczej, ratowniczo − sanitarnej, odkażającej dla obrony przeciwlotniczej, organizowaniu życia gospodarczego, opieki socjalnej dla żołnierzy, cywilnej straży bezpieczeństwa etc., co w efekcie złożyło się na dobrze przygotowaną organizację – infrastrukturę społecznej sieci, która stała się po wybuchu wojny w 1939 − fenomenem Polskiego Państwa Podziemnego[11].

4. Wzajemne oddziaływanie wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego II Rzeczypospolitej

W II Rzeczypospolitej systematyzowano sport, dzieląc go na 3 grupy: sport w organizacjach przysposobienia wojskowego, sport szkolny, sport społeczny (CAW − WBH, 2 DP, sygn. I.313.2.44). Sport w organizacjach przysposobienia wojskowego rozumiany był i realizowany w sposób inny niż sport szkolny czy społeczny. Cały ruch wychowania fizycznego działał w oparciu o współpracę z rządem, samorządem terytorialnym, organizacjami paramilitarnymi, stowarzyszeniami o charakterze przysposobienia wojskowego oraz związkami sportowymi.

Na bazie analizy literatury przedmiotu, źródeł archiwalnych i wtórnych, opisywanego tematu, autorka zauważa charakterystyczną cechę − występowanie razem kategorii pojęcia wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego. Właściwością charakterystyczną było to, że przysposobienie wojskowe, wychowanie fizyczne i sport w pracy organizacji o charakterze przysposobienia wojskowego traktowano kompleksowo. Pomimo tego, iż

[10] Pełnienie służb: wartowniczej, ratowniczo − sanitarnej, odkażającej dla obrony przeciwlotniczej (opl), organizowanie sieci dozorowania oraz tworzenia lokalnych komitetów propagandy mającej na celu utrzymanie stabilności w systemie społecznym, motywowani i współdziałania, organizowania społecznej opieki dla żołnierzy, potrzymania sprawnego życia gospodarczego, współpracowanie w tworzeniu organizacji cywilnej straży bezpieczeństwa i oddziałów dyspozycyjnych komendantów PW, Cyt. za: A. Bernaś Kustynowicz, *Społeczeństwo polskie w wojnie obronnej 1939*, Warszawa 1988, s. 24.

[11] Pomimo tego, że przysposobienie wojskowe nie było formacją w II Rzeczypospolitej, to po wybuchu II wojny światowej, przeszkoleni członkowie tych, jakże licznych organizacji związali swoje losy z działalnością konspiracyjną. Szkolenie tysięcy uczestników wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego nie było więc próżnym wysiłkiem.

terminy te były od siebie odróżniane i traktowanie samoistnie w ramach oddzielnych działów pracy takiej organizacji. Niewątpliwie podstawą przysposobienia wojskowego było wychowanie fizyczne będące metodą podnoszenia sprawności, kondycji oraz wytrzymałości fizycznej organizmu przyszłych żołnierzy. Wychowanie fizyczne było środkiem do realizacji przysposobienia wojskowego. Z drugiej strony w wychowaniu fizycznym nie tylko dostrzegano sposób na wyrabianie tężyzny fizycznej, ale także traktowane było, jako narzędzie wychowawcze. Wychowanie fizyczne stanowiło podwalinę wychowania i wyszkolenia wojskowego. Było umocowane programowo. Wychowanie fizyczne przede wszystkim zapewniało zdrowie, kształtowało wszechstronną sprawność i stwarzało warunki do rozwinięcia cech charakteru w służbie ideału popularnego hasła: wychowania obywatela − żołnierza II Rzeczypospolitej. W kontekście organizacji programowym celem wychowania fizycznego w przysposobieniu wojskowym było wykształcenie 5 podstawowych cech:

1. Utrzymanie i podnoszenie kondycji zdrowotnej, która rzutowała na rozwój biologiczny *junaków* i hartowanie organizmu.

2. Rozwój sprawności motorycznej, automatyzmu ruchów potrzebnych do sprawnego funkcjonowania w życiu i w warunkach wojskowych.

3. Kształtowanie wysokich cech moralnych − *dzielności duchowej*, siły i woli: wytrwałości, odwagi, spostrzegawczości, wiary we własne możliwości, panowania nad własnymi emocjami, nieustępliwości, ambicji zwycięstwa, zaradności, braterstwa i karności.

4. Umiejętności współdziałania w zespole i działanie na rzecz wspólnego wysiłku.

5. Rozbudzania zamiłowania i inspirowania do uprawiania sportów korzystnych dla *zdrowia i moralności* (Szkoła Junaka, 1933)[12].

Za pomocą wychowania fizycznego stwarzano możliwość treningu, służącego do nabycia szybkich i automatycznych reakcji, utrzymania kondycji podczas krótkodystansowych i długodystansowych marszów, biegów, pokonywania przeszkód terenowych, jazdy na nartach, rzutów granatem, pływania, walki wręcz oraz walki na bagnety. Preferowano nie tylko te dyscypliny sportowe, które nie wymagały dużego budżetu (gry sportowe i lekka atletyka), ale również dyscypliny, które współgrały z treningiem wojskowym.

Warto w tym miejscu dodać, że wychowanie fizyczne i sport w programie i aktywności organizacji specjalistycznego przysposobienia wojskowego postrzegano i rozumiano zupełnie inaczej. Na pierwszym miejscu stanęła obronność, zdrowotność, masowość i popularność, niż

[12] Podręcznik ten dedykowany był dla wielu organizacji przysposobienia wojskowego.

osiągnięcie rekordów i wytrenowanie przyszłych mistrzów sportowych, choć nie zabrakło takowych w strukturach wielu organizacji wf i pw. Kultura fizyczna stała sie częścią kultury społeczeństwa II Rzeczypospolitej. W dobrym tonie było nie tylko znać repertuar w teatrze, ale również uprawiać określoną dyscyplinę sportową. Mile widziana była Państwowa Odznaka Sportowa – nie tylko na mundurze żołnierza, ale również obywatela, urzędnika państwowego, członka organizacji przysposobienia wojskowego etc.

Kolejną kwestią charakterystyczną dla kategorii pojęcia wychowania fizycznego i przysposobienia fizycznego II Rzeczypospolitej jest jej cel propagandowy. Oddziaływanie propagandowe poprzez manifestację tężyzny fizycznej i parady były świadomym zabiegiem, które w opinii publicznej miał wzbudzić podziw i wiarę w możliwości państwa, m. in do samoobrony, ale również do osiągania własnych celów politycznych. Demonstracje, nasilenie propagandy, popularyzacja specjalistycznych form organizacji wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego, miały również pokazać innym państwom − głównie Niemcom, że pozostajemy w gotowości bojowej (Turza, 2014; Bartha, Bergman, Łotysz, Turza, 2015). Uzasadnia to postawione twierdzenie, że trenując sport przygotowywano się jednocześnie do zaprawy[13] ale wojennej. Przedwojenne czasopiśmiennictwo obrazuje, iż wszystkie manifestacje o tym charakterze, traktowano wówczas bardzo poważnie i potwierdzało to słuszność hołdowanej idei − przysposobienia wojskowego. Między innymi popularne były *Święta Wychowania Ficznego i Przyspobienia Wojskowego.* Była to swoista rewia tężyzny fizycznej i propaganda idei przysposbienia wojskowego – bycia w gotowości do obrony państwa (Laskowski, 1937). Podobnym masowym happeningiem było *Święto Morza oraz Ligi Obrony Powietrznej i Przeciwgazowej (LOPP)*. Pod hasłem wyścigu do morza organizacje corocznie brały udział w ramach *Tygodnia Morza*. Z kolei podczas *Tygodnia LOPP* odbywały się 5 km marsze w maskach gazowych (Kolejowe Przysposobienie Wojskowe, 1937, nr 12, Kolejowe Przysposobienie Wojskowe, 1934, nr 7). Kolejarze, pocztowcy, leśnicy, kobiety, strzelcy i inni członkowie licznych organizacji przysposobienia wojskowego należeli do masowej organizacji *Ligi Morskiej i Kolonialnej oraz LOPP.* Popularyzowały tym samym ideę obrony na morzu i w powietrzu. Dążeniem organizacji przysposobienia wojskowego było inspirowanie i oddziaływanie na społeczeństwo oraz kreowanie wizji tzw. mocarstwowej Polski. Budowano w społeczeństwie poczucie bezpieczeństwa, a na arenie międzynarodowej pokazywano pozostanie w gotowości bojowej (Turza, 2014). W prasie szeroko komentowano, że Polska to jeden wielki poligon,

[13] W ujęciu alegorycznym była to czynność, jedna z form przygotowania się do wojny, państwa, które w wyniku postanowień *Traktatu Wersalskiego*, pragnęło rewanżu i odbudowy potęgi militarnej.

paramilitarny obóz treningowy (co ciekawe współcześnie media również podają taką informację).

W Polsce sprawę szkolenia wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego potraktowano priorytetowo po śmierci Marszałka Józefa Piłsudskiego. Po 1935 nastąpiła zmiana postawy zarówno kierownictwa państwa, jak i wojska wobec powszechności szeroko rozumianej *edukacji obronnej społeczeństwa,* a w tym tej części przysposobienia wojskowego, którego członkowie mieli czynnie uczestniczyć w walce. Jest to ważny etap w cezurze tej dziedziny, nastąpiła również reorganizacja Państwowego Urzędu Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego (Wyszczelski, 2007).

5. Wnioski

Przysposobienie wojskowe w okresie międzywojennym stało się pojęciem elektryzującym, o tym się pisało w prasie i dyskutowało. Hasła uzbrojonego narodu stawały się coraz bardziej modne i popularne. Nie można jednak potwierdzić, że w II Rzeczypospolitej rozwijająca się idea przysposobienia wojskowego, od początku istnienia spotykała się z wielkim zrozumieniem, jak w Niemczech. Ze względu na geopolityczne położenie i wynikające z tego niebezpieczne militarne sąsiedztwo, interesowano się i wzorowano głównie przysposobieniem wojskowym w Związku Sowieckim i w Niemczech (The New York Times (1851 − 2010), 1936, Sep 15, The Guardian (1821 − 2003) and The Observer (1791 − 2003), 1936, Sep 15,1936). Choć paradoksalnie właśnie na polskim gruncie padło najwięcej doświadczeń, a to w postaci bractw strzeleckich i pospolitego ruszenia w okresie przed rozbiorami, tak i po aneksji zaborców w 1831 i 1863. Na przestrzeni lat zmienił się tylko charakter tej aktywności narodu − od przywileju pewnej warstwy (pospolite ruszenie) po przysposobienie wojskowe, ale już całego narodu (Paczosa, 1929).

Tendencja do militaryzacji obszarów życia społecznego, wykonywanych zawodów, propaganda tężyzny fizycznej, kultu siły, sprowadzałiła autorkę do postawienia tezy, iż ówczesne narody, trenując sport przygotowywały się jednocześnie do wojny. Masowe pokazy i propaganda tężyzny fizycznej, tak jak to miało miejsce w Berlinie w 1936 podczas XI Letnich Igrzysk Olimpijskich, miały jednocześnie związek z pokazem gotowości bojowej pozornie rozbrojonego państwa. Był to okres żywego zainteresowania rozwojem wychowania fizycznego młodzieży i nie tylko w Polsce, ale również w wielu krajach europejskich, Stanach Zjednoczonych i Związku Sowieckim. Ruch ten zaobserwowano już przed I wojną światową i dowodzi się, że w historii miało to już miejsce dwa razy, tj. w starożytnych Atenach i w wieku XIX na ziemiach niemieckich, kiedy stowarzyszenia gimnastyczne stały się

narzędziem powstania przeciwko Napoleonowi (Frankowski, 1921). Po I wojnie światowej Niemcy, dając przygotowanie wojskowe społeczeństwu również poprzez przeniknięty duchem wojskowym sport cywilny, rozwiązały swój militarny problem wynikający z postanowień *Traktatu Wersalskiego* i postawiły w gotowości − *Naród pod bronią*. Niemcy budowały swój potencjał obronny poza granicami państwa, w szczególności na terenie byłego zaboru pruskiego, gdzie założono liczne organizacje dla obrony praw mniejszości niemieckiej w Polsce. Pod koniec lat 20 − tych oszacowano, że Niemcy były jedynym europejskim krajem dysponującym ogromną liczbą obywateli przeszkolonych dzięki organizacjom cywilno – wojskowym, odpowiadającym poszczególnym rodzajom broni i służb. Poprzez podniesienie zdolności obronnych za pomocą specjalistycznego przysposobienia wojskowego i bojowego ruchu sportowego osiągnięto pokaźne wyniki w celu przywrócenia dawnej potęgi (Fularski, 1929; Wielgut, 1926).

Z doświadczeń I wojny światowej wyciągnięto wnioski, iż miara zdolności do obrony państwa, jego siła i potęga nie zależy tylko od przygotowania technicznego wojska, ale również od kondycji fizycznej i zdrowotnej całego narodu (Wroczyński, 2003). Kolejne bolesne doświadczenia z lat 1918 − 1920 pokazały, że częściej ginęła nieprzygotowana do pełnienia zadań żołnierskich młodzież, która jadąc na front, po raz pierwszy strzelała z karabinu. Oszacowano, że gdyby wcześniej istniało przygotowanie wojskowe, straty byłyby mniejsze (Minkowski, 1924). W debacie publicznej pojawiła się myśl, że samo wojsko, nawet najbardziej nowoczesne, jak i liczne, może nie wystarczyć. Dało to początek powszechnej akcji wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego (Kęsik 1996, 1998).

W nawiązaniu do wzajemnego oddziaływania, synergii wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego w II Rzeczypospolitej, wartością dodaną metody szkolenia z przysposobienia wojskowego stała się większa aktywność w obszarze nauk o kulturze fizycznej. Potrzeby i motywacje struktur wojskowych inspirowały jednostki państwowe do upowszechniania i rozwoju ruchu sportowego. Rozwój przysposobienia wojskowego w Polsce międzywojennej wpłynął tym samym na progres w naukach o kulturze fizycznej, pomimo implikacji natury ustawodawczej i terminologicznej. Nie sposób w tym miejscu pominąć i zarazem podkreślić rolę wojska, które szeroko oddziaływało wówczas na społeczeństwo. Wpływ wojska, jako organu państwa był różnoraki – od form edukacji pozaszkolnej, kształcenia, aż po rozwijanie sportu i kultury. Przede wszystkim nauki czytania i pisania, higieny osobistej, wychowania wojskowego i obywatelskiego poprzez musztrę i podstawy strzelectwa (Żarnowski 2015, Kęsik 1998). Faktem jest, iż znana placówka wychowania fizycznego II Rzeczypospolitej − Centralna Szkoła Wychowania Fizycznego

w Warszawie[14] szkoliła i specjalizowała oficerów i żołnierzy zawodowych. Szkoleniem wojskowych oraz cywilnych instruktorów wychowania fizycznego zajmowały się także Okręgowe Ośrodki Wychowania Fizycznego (AN w Krakowie, UWK, sygn. 29/206/228).

W 1922 ukazało się rozporządzenie, które łączyło ze sobą środowisko oświatowe z wojskowym, wychowanie fizyczne z przysposobieniem wojskowym. Rozporządzenie z 1922 w sprawie organizacji przysposobienia wojskowego dawało możliwość utworzenia ochotniczych hufców szkolnych przy szkołach średnich, zawodowych i seminariach nauczycielskich (Kęsik 1996, A. Landau − Czajka 2015). Dzięki temu wkomponowano edukację obronną w programy kształcenia przedmiotów. Uwagę skierowano na zainteresowanie wychowaniem fizycznym i przysposobieniem wojskowym młodzieży. Sprawę potraktowano na tyle priorytetowo, iż w trzech resortach (Ministerstwie Spraw Wojskowych, Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, Ministerstwo Zdrowia Publicznego) powołano wydziały, które miały wspierać działania w tym zakresie (Ignatowicz, 2010). Jednocześnie był to kolejny krok w upowszechnieniu przysposobienia wojskowego, kultury fizycznej i edukacji społeczeństwa na rzecz obrony kraju.

6. Literatura

ARMY TRAINING AT 14: Polish Decision Our Correspondent, „The Manchester Guardian (1901 − 1959)", ProQuest Historical Newspapers: The Guardian (1821 − 2003) and The Observer (1791 − 2003), 1936, Sep 15, pg. 11.

Bartha B., Bergman Y., Łotysz S., Turza A., *Forty − first symposium of the Internationat Committee for the History of Technology Technology in Times of Transition,* Brasov, Romania, 29 July − 02 August 2014, „Technology and Culture", Oklahoma, 2015, vol. 56, No. 1, pp. 241 – 247.

Bernaś − Kustynowicz A., *Społeczeństwo polskie w wojnie obronnej 1939*, Warszawa: Wydaw. Min. Obrony Narodowej, Warszawa 1988, ss. 236.

Dudek D. red., *Polska kultura fizyczna i turystyka w czasie zaborów i II Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo AWF, Kraków 2009, ss. 454.

Dudek D., *Działalność Drużyn Bartoszowych na polu wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego w latach 1908 − 1914 na terenie Galicji* [w:] *Działalność Towarzystwa Gimnastycznego „Sokół"*, red. Mirkiewicz M., Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej. Oddział w Rzeszowie, Rzeszów 1996, s. 67 − 78.

[14] Obecnie Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie.

Dudek D., *Działalność wojskowa Towarzystwa Gimnastycznego „Sokół" przed I wojną światową*, Sądecka Oficyna Wydawnicza, Nowy Sącz, 1994, ss. 48.

Dudek D., *Józef Piłsudski wobec problemów kultury fizycznej (1910 − 1933),* Wydawnictwo Kraków: Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha, Kraków 2004, ss. 273.

Dudek D., *Zarys dziejów i organizacja stowarzyszeń kultury fizycznej*, Studia i monografie nr 16, Wydawnictwo AWF, Kraków 2003, ss. 255.

Frankowski J., *Kronika wojskowa państw obcych. Szwajcaria*, „Bellona", 1921, z. 12 (grudzień), s. 1126.

Fularski M., *Przysposobienie wojskowe u obcych: Niemcy, Rosja Sowiecka, Szwajcaria, Francja, Anglja, Włochy, Czechosłowacja, Finlandia, Litwa, Rumunja, Stany Zjednoczone*, Warszawa: Główna Księg. Wojskowa, Warszawa 1929, s. 12, 20 − 21, 23, 25.

Główne Zawody Strzeleckie K.P.W, „Kolejowe Przysposobienie Wojskowe", 1936, nr 15, s. 6 – 7.

Grzebalska W., *Gdy państwo się zwija, rodzi się paramilitaryzm*, „Legalna Kultura", 2019, nr 542, s. 1.

Ignatowicz A., *Przygotowanie obronne społeczeństwa w Polsce (1921 − 1939)*, Wydawnictwo NERITON, Warszawa 2010, s. 42 – 43.

Ignatowicz A*., Teoria „naród pod bronią" − próby praktycznego przygotowania społeczeństwa* [w:] *Polska kultura fizyczna i turystyka w czasach zaborów i II PR,* red. Dudek D., Wydawnictwo AWF, Kraków 2009, s. 413 – 421.

Kapewicaki Wyścig do morza, „Kolejowe Przysposobienie Wojskowe", 1937, nr 12, s. 7.

Kardas J., *Edukacja obronna w Polsce: zarys historii, stan obecny i perspektywy rozwoju*, Wydawnictwo DS. − W MON: „Egros", Warszawa 1999, ss. 134.

Kęsik J., *Naród pod bronią. Społeczeństwo w programie polskiej polityki wojskowej 1918 − 1939*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998, s. 11 − 15, 9, 19, 30, 36, 139.

Kęsik J., *Wojsko Polskie wobec tężyzny fizycznej społeczeństwa 1918 − 1939*, Wydawnictwo AWF we Wrocławiu, Wrocław 1996, s. 11 − 23, 51.

Landau − Czajka A., *Socjalizacja obywatelska dzieci i młodzieży* [w:] *Metamorfozy społeczne. Społeczeństwo międzywojenne: nowe spojrzenie,* red. Mędrzycki W., Żarnowski, Wydawnictwo IHN PAN, Warszawa 2015, s.157.

Laskowski O. red., *Encyklopedia wojskowa*, Wydawnictwo Towarzystwa Wiedzy Wojskowej i Wojskowego Instytutu Naukowo − Wydawniczego tom VII, z. 61, Warszawa 1937, s. 35.

Małolepszy E*., Polityka władz II Rzeczypospolitej wobec wychowania fizycznego i sportu na wsi*, „Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Seria: Kultura fizyczna", 2005, z. VI, s. 57 − 65.

Małolepszy E., *Wychowanie fizyczne, sport, przysposobienie wojskowe, zloty* [w:] *Zarys dziejów Sokolstwa Polskiego w latach 1867 − 1997*, red. E. Małolepszy, Z. Pawluczuk, Wydawnictwo WSP, Częstochowa 2001, ss. 298.

Minkowski A., *Przysposobienie wojskowe. Zasady ogólne*, „ Bellona", 1924, t. XVI, z. 1, s. 4 − 5.

Paczosa S., *Zagadnienie przysposobienia wojskowego w Polsce*, „Miesięcznik Pocztowy", Wilno 1929, nr 1, s. 41.

Piątkowski Cz., *Wychowanie wojskowe młodzieży w II Rzeczypospolitej*, „Wiedza Obronna", 1987, nr 3, s. 6.

Poland to Train Boys for Army In Labor Camps as Reply to Reich. Wireless to THE NEW YORK TIMES, „ New York Times (1923 − Current file)", ProQuest Historical Newspapers: The New York Times (1851 − 2010), 1936, Sep 15, pg. 1.

Rodziewicz D., *Możliwości i granice wykorzystania doświadczeń historycznych polskiego modelu edukacji obronnej z lat 1919 −1939*, „Scripta Historica", 2018, nr 24, ss. 159 − 180.

Rozwadowski P., *Państwowy Urząd Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego 1927 −1939*, Wydawnictwo Bellona, Warszawa 2000, ss. 179.

Szkoła Junaka. Podręcznik instruktora przysposobienia wojskowego. Wychowanie Fizyczne, Warszawa: Główna Księgarnia Wojskowa, Warszawa 1935, s. 4.

Szymański L., *Kultura fizyczna w polityce II Rzeczypospolitej*, Wrocław: Wydawnictwo AWF, Wrocław 1995, (bp).

Turza A., *Staying in shape for a war. Sport promotion by paramilitary organization in Poland,* 1927 − 1939 [w:] Programme & Abstracts 41th ICOHTEC SYMPOSIUM 29 July − 2 August 2014, red. Łotysz S., Helerea E., Print by Transylvania University of Brasov, Technology in Times of Transition, Brasov, Romania, 2014, s. 112.

Urych I., *Potencjał obronny klas wojskowych. Teoretyczno − empiryczne aspekty kształcenia obronnego*, Wydawnictwo ASzWoj., Warszawa 2018, ss. 275.

Wielgut F., *Zadania przysposobienia wojskowego*, „Goniec Częstochowski", 1926, nr 256, s. 3.

Wojtycza J., *Organizacja przysposobienia wojskowego młodzieży w latach 1919 −1939* [w:] *Edukacja obronna młodzieży na przełomie wieków*, red. Stępień R., Wroński R. W., Wydawnictwo Naukowe WSP, Kraków 1999, s. 106.

Wojtycza J., *Studia i materiały z dziejów przysposobienia wojskowego i w Polsce w latach 1918 −1926*, Wydawnictwo Naukowe AP, Kraków 2001, ss. 213.

Wroczyński R., *Powszechne dzieje wychowania fizycznego i sportu*, BK Wydawnictwo i Księgarnie, Wrocław 2003, s. 299, 300.

Wyszczelski L., *Polska myśl wojskowa 1914−1939*, Warszawa: Wydaw. Min. Obrony Narodowej, Warszawa 1988, s. 108 − 118.

Wyszczelski L., *Wychowanie i szkolenie wojskowe oraz edukacja obronna społeczeństwa w Polsce międzywojennej* [w:] *Wychowanie obronne w Polsce,* red. Wyszczelski L., Wiśniewska M., Siedlce: Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2007, s. 137, 138.

Zając J., *Formy organizacyjne przysposobienia wojskowego*, „Bellona" 1930, t. XXXV, maj − czerwiec, s. 501, 508.

Zając J., *Zadania i cele przysposobienia wojskowego i wychowania fizycznego*, „Bellona", 1930, t. XXXV, z. 2, marzec − kwiecień, s. 230, 244.

Zakrzewska A., *Wychowanie obywatelskie i wojskowe w organizacjach młodzieżowych Drugiej Rzeczypospolitej*, „Szkice Humanistyczne", 2005, t. 5, nr 1 i 2, s. 129.

Żarnowski J., *Rola państwa i jego instytucji w przemianach społecznych w Polsce (1918 − 1939)* [w:] *Metamorfozy społeczne. Społeczeństwo międzywojenne: nowe spojrzenie,* red. Mędrzycki W., Żarnowski J., Wydawnictwo IHN PAN, Warszawa 2015, s. 63 − 64.

Ze sportu, „Kolejowe Przysposobienie Wojskowe", 1934, nr 7, s. 18.

Źródła archiwalne

Archiwum Narodowe Kraków, Urząd Wojewódzki Krakowski, sygn. 29/206/228, *Organizacja. Władze i jednostki wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego,* s. 21 − 22.

CAW − WBH, 2 DP, sygn. I.313.2.44, DOK X, Okręgowy Urząd WF i PW, Przemyśl 1936, *Wytyczne organizacyjne przysposobienia wojskowego i wychowania fizycznego na rok 1936/37*, s. 11 − 16.

Akty normatywne

Dz. U. RP z dn. 9 lutego 1938 r., Nr 8, poz. 50,.*Rozporządzenie Ministerstwa Spraw Wojskowych z dnia 22 stycznia 1938 r o sposobie udowodnienia czynnego udziału w walkach niepodległościowych Państwa Polskiego.*

Sztuczna inteligencja przyszłości: Jakimi wartościami miałaby się kierować?

Lachowski Wiktor [(1)]

[1] Wiktor Lachowski: wik.lachowski@gmail.com

Streszczenie
Zgodnie z przewidywaniami ekspertów, sztuczna inteligencja osiągnie poziom tzw. ogólnej sztucznej inteligencji (*artificial general intelligence*, AGI), czyli taki, w którym inteligentna maszyna będzie w stanie wykonywać wszystkie te same operacje co ludzki umysł, do 2060 roku (z 50% szansą) (Grace i in., 2018). Od tego momentu, już o krok do sztucznej superinteligencji (*artificial superintelligence*, ASI), bytu znacznie przekraczającego wszelkie zdolności poznawcze posiadane nawet przez najinteligentniejszych ludzi (Bostrom, 2014). AGI i, następująca po niej, ASI powinny zostać tak zaprojektowane, żeby jej działania były spójne z wartościami ludzi, jako jednostek i społeczności (problem spójności wartości, por. Russell i Norvig, 2018). Jednym z aspektów tego problemu jest ustalenie odpowiedniego zbioru wartości (lub kierunku ich poszukiwań), które miałyby być realizowane przez ASI. Artykuł przedstawia alternatywę dla moralności ASI, zgodnie, z którą nie powinna ona być zbudowana wokół pewnego zbioru wartości, lecz opierać się na ulepszaniu doświadczenia wewnętrznego. Omawiane są też zalety i ograniczenia podejścia.

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja, superinteligencja, problem spójności wartości, wartości

The Artificial Intelligence of the future: What values should guide its actions?

Summary
The development of artificial intelligence is proceeding at a dizzying pace. As predicted by experts, this technology will reach the level of artificial general intelligence (AGI), i.e. one where an intelligent machine will be able to perform all the same operations as the human mind, by 2060 (with a 50% chance) (Grace et al., 2018). From that moment, we are only one step away from artificial superintelligence (ASI), an entity being significantly exceeding all cognitive abilities possessed by even the most intelligent people (Bostrom, 2014). It is crucial that the activities of such a being are coherent with the values of people as individuals and communities. In the literature, this is referred to as the value alignment problem (i.a. (Russell and Norvig, 2018)). One aspect of this problem is determining the appropriate set of values (or direction of their search) that would be implemented by such artificial Intelligence as the final goal. The following article presents an alternative to such an end goal that would not be based on a set of values, but rather on improving the internal experience. The advantages and limitations of the approach are also discussed.

Keywords: Artificial Intelligence, Superintelligence, Value Alignment Problem, values

1.Wstęp

Według opinii ekspertów tzw. eksplozja inteligencji (Good, 1965), czyli moment, w którym sztuczna inteligencja stanie się na tyle zaawansowana i samodzielna, że jako ludzkość stracimy kontrolę nad jej dalszym rozwojem, czeka nas jeszcze w tym stuleciu (Grace i in., 2018). Proces ten rozpocznie się od osiągnięcia przez AI wszechstronności ludzkiego umysłu (tzw. ogólna sztuczna inteligencja, ang. *artificial general intelligence,* AGI), co chwilę potem doprowadzi do pojawienia się tzw. sztucznej superinteligencji (ang. a*rtificial superintelligence*, ASI), bytu przerastającego nasze możliwości poznawcze

w sposób, który trudno nie tylko przewidzieć, ale nawet sobie wyobrazić. Wizja takich konsekwencji stwarza konieczność zatroszczenia się o to, aby przyszła AGI, a przed wszystkim znacznie przewyższająca nasze możliwości i przez to trudniejsza do kontrolowania oraz zrozumienia ASI, kierowała się wartościami sprzyjającymi ludzkości. Problem ten nazywa się w literaturze problemem spójności wartości (ang. *value alignment problem, VAP*) (m.in. Russell i Norvig, 2018; Russell, 2016; Yudkowsky, 2001) i dotyczy tego, jakimi wartościami powinna kierować się ASI, aby wspierać ludzkość, oraz tego, jak te wartości zaprogramować, czyli jaka powinna być ich reprezentacja. Jeżeli obdarzymy potężny algorytm optymalizujący jakimś celem nadrzędnym (wartościami, jakie ma realizować), to drobne niedociągnięcia w treści zaprogramowanych wartości lub w sposobie ich reprezentacji w języku programowania mogą doprowadzić do skrajnie niepożądanych konsekwencji. Dlatego powinniśmy niezwykle precyzyjnie formułować cel końcowy dla takiego bytu, żeby pragnąć błogosławieństwa nie sprowadzić na siebie klątwy podobnej to tej, która dotknęła mitycznego króla Midasa. Stawia to nas przed koniecznością wyposażenia ASI w odpowiednie wartości (lub przynajmniej właściwy kierunek ich poszukiwań) oraz ich wierną reprezentację.

Problem ten składa się z dwóch aspektów: technicznego oraz etyczno-psychologicznego. Aspekt techniczny skupia się na sposobach programowania wartości, tak żeby były one wierną reprezentacją zamierzonych przez nas treści, efektywnie przekładały się na adekwatne działania ASI. Element etyczno-psychologiczny koncentruje się na treści tych wartości. W jego ramach odbywają się poszukiwania takiego ujęcia lub podstawy ludzkich wartości, która byłaby wystarczająco spójna i fundamentalna, żeby poradzić sobie z ogólnym chaosem różnic między jednostkami, grupami i kulturami, konfliktami wewnętrznymi, zmiennością wartości w zależności od sytuacji i upływu czasu. Dotyczy on również tego, jakie wartości mogłyby doprowadzić do możliwie największego dobra w nieskończonej perspektywie czasu.

Współczesne propozycje rozwiązań tego problemu osadzone są głównie w założeniu tzw. niedyrektywnej normatywności (Bostrom, 2014). Zgodnie z nim, zamiast starać się określić konkretne wartości, którymi miałaby się kierować zaawansowana AI, powinniśmy raczej wyznaczyć tylko kierunek jej poszukiwań. Określilibyśmy w ten sposób nie, jakie konkretnie są te wartości, ale zdefiniowalibyśmy, czym są i skąd się biorą. Dlatego ujęcia wartości ludzkich proponowane przez głównych badaczy bezpieczeństwa AI można sklasyfikować, używając 3 wymiarów (Turchin i Denkenberger, 2019): tym, jak bardzo modele te określają ludzkie wartości, jako opisywalne jedynie przez zachowanie (czy

wystarczającym opisem wartości jest obserwacja tego jak często i w jakich ilościach konsumujemy czekoladę (zachowanie), czy bardziej stan wewnętrzny, jaki ta czekolada w nas wywołuje?), w jak złożony sposób określają ludzkie wartości, i jak uniwersalnie je opisują (czy opisują tylko ludzkie wartości, czy wartości, które mógłby posiadać dowolny umysł, np. cielaka lub węża?).

W artykule chciałbym skupić się przede wszystkim na aspekcie etyczno-psychologicznym VAP. Przedstawię nowe ujęcie celu końcowego przyszłego ASI, pokazując, w jaki sposób omija główne problemy etyczne i psychologiczne w definiowaniu wartości. Opiszę też potencjalne ograniczenia tego podejścia.

2. Problem spójności wartości

Wcześniej wspomniany VAP dotyczy potrzeby osiągnięcia spójności między wartościami realizowanymi przez ASI i wartościami ludzi. W przypadku ASI te wartości są często rozpatrywane, jako cel końcowy, który miałaby ona realizować. Znaczy to, że gdyby celem końcowym AI była, np. maksymalizacja przyjemności, to wszystkie działania ASI miałyby pośrednio lub bezpośrednio prowadzić właśnie do maksymalizacji tej wartości. To, co może pójść nie tak, gdy obdarzymy potężne AI celem oderwanym od ekosystemu, w który jest realizowany, ilustruje tzw. problem spinacza (*Paperclip Problem*) (Bostrom, 2003). W tym eksperymencie myślowym uruchomiona zostaje superinteligentna AI, której jedynym celem jest produkcja spinaczy. Zabiera się ona do pracy, ucząc się w zawrotnym tempie, wynajdując najbardziej efektywne sposoby produkcji i zabezpieczając wszelkie zasoby potrzebne do jej kontynuowania. ASI zaczyna zamieniać w spinacze wszelką dostępną materię. Próby wyłączenia lub zatrzymania ASI nie przynoszą efektów, ponieważ aktywnie przeciwdziała wszelkim problemom, które mogłyby przeszkodzić realizacji jej ostatecznego celu i do tego jest znacznie inteligentniejsza od ludzi. Efektem końcowym jest wszechświat zamieniony w wysypisko spinaczy. Powyższa paralela pośrednio wskazuje jeszcze jeden element VAP. Musimy mieć pewność, że wartości czy cele, w które wyposażymy ASI, są spójne z naszymi, jeszcze zanim osiągnie ona pełen zakres ludzkich możliwości. Jest to konieczne, ponieważ taka AI z dużym prawdopodobieństwem będzie aktywnie przeciwdziałać wszelkim poprawkom ze strony jej twórców. Poprawne określenie wartości i ich zaprogramowanie dodatkowo utrudnia wymóg niezwykłej precyzji. Eliezer Yudkowski (2011) przedstawia konsekwencje najdrobniejszego błędu w wyborze wartości dla ASI za pomocą paraleli numeru telefonicznego - wystarczy jedna niewłaściwa cyfra i dodzwonimy się do innej osoby. Dokładność jednak jest tutaj szczególnie trudna ze względu na skomplikowany czy wręcz chaotyczny krajobraz ludzkich wartości, z masą

nierozstrzygniętych sporów filozoficznych po jednej i niespójnościami pojawiającymi się na psychologicznym poziomie ich opisu.

Do głównych sporów pojawiających się w obszarze etyki można zaliczyć pytanie "czym w ogóle jest dobro?", różnicę między tym, co jest, a tym, co powinno być (is vs ought), powiązany z poprzednim spór o to, czy wartości są obiektywne (realizm vs antyrealizm etyczny) oraz istnienie jednej lub wielu nadrzędnych wartości (pluralizm vs monizm wartości).

Kolejne problemy pojawiają się, gdy do świata dyskursu filozoficznego dodamy obraz, który wyłania się z badań psychologicznych. Wartości są niestabilne, nasze wybory rzadko mają związek z naszymi wartościami i są warunkowane przez sytuację, konflikty wewnętrzne, presję grupy itp. (Turchin, 2019). Co więcej, wartości ludzkie bardzo różnią się między jednostkami i grupami, wiele z nich powstało na drodze ewolucji, żeby zapewnić przetrwanie w warunkach małej dostępności zasobów i dużego zagrożenia - warunków, które znacznie różnią się od dzisiejszych i kształtowały się często po to, aby zapewnić przetrwanie społeczności, niejednokrotnie kosztem pojedynczych jej członków (Heidt, 2012). Nasze wartości zmieniają się z wiekiem, wraz z dojrzewaniem i zmianą osobowości. Do tego posiadamy subosobowości, które uaktywniają się w różnych kontekstach, lekko modyfikując nasze zachowanie oraz wybory (Bogart, 1994). Sytuację dodatkowo komplikują pierwotne systemy motywacyjne odpowiadające za realizację biologicznych popędów, które często stoją w sprzeczności z wartościami deklarowanymi przez nas świadomie.

3. Propozycja rozwiązania - ulepszanie doświadczenia wewnętrznego

Nawet wiedząc, że nasze wartości są tak trudne do zdefiniowania i niesamowicie niestabilne, cel ich realizacji w naszym życiu wydaje się dużo bardziej jasny. Wszelkie wartości mają służyć czynieniu naszego życia i życia grup, z którymi się utożsamiamy, lepszymi - mają czynić nasze doświadczenie wewnętrzne lepszym. Doświadczenie wewnętrzne rozumiane, jako stany, których świadome doświadczamy jak np. wrażenia wzrokowe, emocje, ból, uczucie spełnienia itp. Gdyby świat był wypełniony filozoficznymi zombie (Kirk, 2009), stworzeniami pozbawionymi doświadczenia wewnętrznego, pytanie o jakąkolwiek wartość nie miałoby sensu w martwej przestrzeni pozbawionej jakiegokolwiek obserwatora. Bez względu na to, jakiej wartości się przyjrzymy, efekty realizacji ostatecznie mają wywołać pozytywną zmianę w naszym świadomych doznaniach lub doznaniach innych. Kierowanie się wartością np. odwagi, z założenia, wiąże się z ryzykiem bólu lub straty, pozwala doświadczać pełniejszego, bardziej swobodnego i autentycznego życia oraz chronić siebie i swoją społeczność. W sytuacji, gdy nie przynosi tych lub innych pozytywnych

efektów w doświadczeniu, staje się bezwartościowa. Dlatego też, skupianie się na realizacji wartości jest chybione i niesie ryzyko oddzielenia fizycznych efektów ich realizacji (np. postawienia się mobbingującemu szefowi) od ich efektów doświadczeniowych (poczucie własnej wartości, satysfakcji i szacunku do siebie). Z tego względu celem końcowym ASI nie powinna być realizacja wartości na bazie jakiejś sformalizowanej teorii, a po prostu ulepszanie doświadczenia wewnętrznego. Istotne jest tutaj sprecyzowanie jednak, na czym polegałoby "ulepszanie", na jakich warunkach miałoby się odbywać, i czyje miałoby to być doświadczenie wewnętrzne.

W kwestii "ulepszania", stwierdzamy, czy coś jest lepsze na podstawie grupy odniesienia. Jeśli coś jest lepsze niż większość dostępnych opcji w ramach tej samej kategorii, może zostać uznane za dobre. Jednak to nie rozwiewa wątpliwości względem tego, co to w zasadzie znaczy, że coś jest dobre. Jeśli uznamy jakiś mikser za lepszy niż inny, jakie jego atrybuty mamy na myśli (trwałość, prędkość wirowania itp.)? (Schroeder, 2016). Co oznacza w takim razie czynienie doświadczenia jednostki lepszym? Co byłoby tutaj grupą odniesienia? Grupą odniesienia byłaby ostatnia ekstrapolacja całego zbioru przyszłych doświadczeń jednostki. Oznacza to tyle, że na bazie ewaluacji przez jednostkę różnych doświadczeń w momencie ich przeżywania, ASI tworzyłaby ekstrapolację przyszłych doświadczeń tej jednostki w horyzoncie jej całego życia, uwzględniając też obecne możliwości ASI do ulepszenia tej grupy doświadczeń. W miarę jak możliwości AI do ulepszania doświadczenia jednostki zwiększałyby się (w wyniku aktualizacji danych o preferencjach jednostki lub rozwoju funkcjonalności ASI), ekstrapolacja ulegałaby aktualizacji i tak ad infinitum.

Określając grupę odniesienia, musimy jednak przejść do drugiego problemu, czyli standardów ewaluacji. Jak miałoby działać określanie naszych preferencji? Co to znaczy, że doświadczenie jest dobre? Może oznacza to, że jest przyjemne, głębokie etc. Najprawdopodobniej jednak redukując dobro do części składowych, nie oddamy w pełni jego istoty (Moore, 1903). W innym wypadku używalibyśmy po prostu słów typu przyjemny zamiast dobry, a dobre doświadczenie to coś więcej niż przyjemne doświadczenie. Jednak nawet gdyby możliwe było dokładne scharakteryzowanie tego, czym jest dobre doświadczenie, najbardziej wiarygodną metodą oceny, czy dane doświadczenie jest w istocie dobre, nie byłoby zestawienie jego cech z grupą abstrakcyjnych kryteriów, a raczej bezpośrednie doświadczenie go i ewaluacja zamknięta w naszym subiektywnym wrażeniu. Ostatecznie wiemy, że mikser jest dobry, gdy zaczniemy go używać.

Pojawia się pytanie, jak w takim razie ASI miałaby bazować na naszej ewaluacji w celu ulepszania doświadczenia? Nie mogłyby to być zwyczajne deklaracje preferencji na bazie dotychczasowych doświadczeń, bo nie jesteśmy zbyt sprawni w określaniu, czego będziemy chcieli w przyszłości (Wilson i Gilbert, 2003). Im bardziej abstrakcyjna i odcieleśniona jest propozycja danego doświadczenia, tym trudniej stwierdzić, czy będzie nam się ono podobało w momencie faktycznego przeżywania. Odwracając to rozumowanie, ostatecznie zawsze stwierdzamy, czy czegoś chcieliśmy, czy nie - przeżywając to. Możemy oczywiście mieć trafne przypuszczenia względem tego, czego byśmy chcieli, ale ostatecznym sprawdzianem jest bezpośrednie doświadczenie. Dlatego ASI powinno tworzyć ekstrapolację najlepszego możliwego życia na bazie bezpośrednich ewaluacji doświadczeń, np. podoba mi się/ nie podoba mi się to, co teraz przeżywam.

Niestety, pojawiają się tutaj 3 problemy:

1. Możemy chcieć przeżywać dane doświadczenie teraz, ale może ono prowadzić do negatywnych doświadczeń w przyszłości.

2. Możemy chcieć przeżywać dane doświadczenie, ale jego konsekwencją będzie cierpienie kogoś innego.

3. ASI może sprowadzić na kogoś skrajnie negatywne doświadczenie w celu pozyskania danych na temat dobrych i złych doświadczeń.

Pierwszy problem rozwiązuje horyzont czasowy działań ASI - ekstrapolowane przez ASI, całkowite doświadczenie jednostki ma być jak najlepsze. Często to, co doprowadza do chwil ekstazy, wiąże się też przyczynowo-skutkowo z chwilami cierpienia (np. przyjmowanie heroiny). Ekstrapolacja przyszłych doświadczeń tworzonych przez ASI miałaby być jak najlepsza, dlatego dążyłaby ona do eliminacji przykrych konsekwencji pożądanych doświadczeń. Problem drugi usuwa potrzeba ulepszania doświadczenia wszystkich istot ludzkich. Cierpienie jednej kosztem drugiej, w zdecydowanej większości wypadków, nie byłoby "optymalne" z perspektywy ASI. Jednak konflikty interesów i status jednostki to problem prezentowanego podejścia, który zostanie omówiony później w artykule. Problem trzeci, czyli wprowadzanie skrajnie negatywnych doświadczeń w celach eksperymentalnych - jest częściowo eliminowane przez fakt, że ASI dąży do ulepszenia doświadczenia zarówno teraz, jak i w nieskończonym horyzoncie czasowym. Każde negatywne przeżycie wchodzi w drogę realizacji tego celu, którym jest jak najlepsze całkowite doświadczenie jednostki. Z tego względu ASI byłaby ostrożna w podejmowaniu się tego typu ingerencji. Dodatkowo, skrajne przypadki są stosunkowo łatwe do przewidzenia, np. rozdzierający ból jest bardzo wyraźnie dostrzegalny w aktywności mózgowej czy reakcjach fizjologicznych, dlatego

wątpliwa jest też sytuacja przypadkowo wywołanego przez ASI cierpienia. Ostatecznie, ewaluacja doświadczeń mogłaby przebiegać w formie dysocjacji, np. pokazując symulowane nagranie nas w trakcie przeżycia proponowanego przez ASI. Na bazie naszych ocen ASI konstruowałaby model preferowanych doświadczeń, które następnie poddawałaby naszej ocenie i tak w nieskończoność.

To połączenie konceptualizacji przez ASI i ewaluacji dobrze radzi sobie z tzw. gilotyną Hume'a (1896), będącą główną osią sporu między realistami i antyrealistami etycznymi. Przedmiotem tego spostrzeżenia jest epistemologiczna różnica między pytaniami o istotę bytu, o to, co jest, a pytaniami o to, co powinno być, mającymi charakter ewaluacyjny. Żadne stwierdzenie stanu faktycznego nie gwarantuje nam pełnej odpowiedzi, czy coś powinniśmy zrobić, np. to, że temperatura jest na minusie, w żaden sposób nie mówi nam, że powinniśmy założyć kurtkę, bo to zawiera ukryte wartościowanie, założenie: utrzymanie stałej temperatury ciała jest dobre.

W przypadku działań ASI mamy do czynienia z rozwiązaniem hybrydowym - pełna ewaluacja jest w rękach podmiotu bezpośrednio zainteresowanego, natomiast za wszelkie problemy natury faktycznej, po uwzględnieniu założeń płynących z ewaluacji, odpowiedzialne jest ASI. Można zadać tutaj pytanie odwrotne - co jeśli moralny realizm jest prawdziwy i fakty moralne istnieją, a wszelka ewaluacja może mieć status prawdy lub fałszu (to prawda, że to jest dobre)? Co jeśli nasze ewaluacje będą fałszywe? Nie będą one fałszywe, ponieważ nie będą stwierdzeniami na temat rzeczywistych właściwości, a jedynie ewaluacją doświadczenia wewnętrznego, które jest skutkiem jakichś stanów zewnętrznych. Np. uznam, że uczucie wywołane przez zapalenie papierosa jest dobre, a nie sam fakt jego zapalenia. Odczucia nie mają w ogóle statusu prawdy lub fałszu, ponieważ funkcjonują w zamkniętym systemie. W żadnej sytuacji obiektywne przesłanki na temat podobania się nie będą uznane za ważniejsze w ocenie, czy coś się danej osobie podoba, niż jej subiektywna ocena. Teraz, zakładając, że realizm etyczny jest prawdziwy, czy możliwa jest sytuacja, gdy sumaryczna subiektywna ocena doświadczenia jest pozytywna i ma tendencję wzrostową, tj. wszystkie istoty doświadczające stwierdziły na przestrzeni wszystkich doświadczonych momentów, że każdy z tych momentów był dobry, (przy czym późniejsze grupy momentów były lepsze niż wcześniejsze), ale oparta na faktach ocena moralna całego tego doświadczenia jest negatywna? Jest to bardzo wątpliwe, bo każdy uniwersalny system etyczny, bez względu na to, jakie są realia metaetyczne (realizm czy antyrealizm jest prawdziwy), dąży u swojej podstawy do ulepszania doświadczenia wewnętrznego.

Prezentowane podejście omija również dylemat dot. monizmu i pluralizmu wartości, czyli pytania czy można zredukować wszystkie nasze wartości do jednej nadrzędnej czy też pewne wartości są jakościowo nieporównywalne. Niezależnie od tego, który wariant jest prawdziwy, w obu z nich ostateczną funkcją jednej nadrzędnej wartości czy grupy wartości głównych jest ulepszanie doświadczenia.

Istotnym pytaniem jest też status różnych istot odczuwających względem siebie i kwestia tego czyje doświadczenie w ogóle ulepszać. W sytuacji gdyby ASI traktowała ulepszanie doświadczenia owada i człowieka na równi, mogłoby to sparaliżować większość ludzkich aktywności związanych z nawet najdrobniejszą ingerencją w otoczenie np. odrobaczanie domu czy budowa drogi, bo przy każdym takim działaniu giną miliony mikroorganizmów. Sensownym rozwiązaniem wydaje się tutaj uwzględnienie tylko ludzi, przynajmniej w początkowym rozrachunku. To, w sposób pośredni, przyczyniłoby się do poprawy sytuacji zwierząt w ramach działań ASI mających ulepszyć doświadczenie tych, którzy troszczą się o sytuację zwierząt.

Kolejnym problemem wartym zwrócenia nań uwagi jest mere addition paradox (pol. paradoks zwykłego dodawania) (Parfit, 1986). Problem ten pokazuje ograniczenia etyki utylitarnej, a konkretnie problem w pomiarze ogólnego szczęścia. Jeśli uznajemy zwiększenie ogólnej sumy szczęścia za najwyższy cel, to niechcący zrównujemy ekstatyczne szczęście garstki osób ze skromnym szczęściem wielkiego społeczeństwa - w obu przypadkach suma szczęścia jest taka sama. Odnosząc ten problem do ASI ulepszającej doświadczenie, mogłaby ona np. uznać za bardziej efektywne, przeniesienie wszystkich zasobów w poprawienie przeżyć tylko garstki osób, usuwając pozostałych, pochłaniających cenne zasoby. Aby zapobiec takiemu rozwojowi wypadków, ASI musiałby ulepszać nie doświadczenie ogółem, a doświadczenie każdej jednostki osobno.

Osadzenie celu końcowego w doświadczeniu wewnętrznym pozwala także ominąć niespójności dążeń, które pojawiają się na poziomie wewnętrznym jednostki, między społecznością a jednostką, pojedynczymi osobami oraz społecznościami. Konflikty wewnętrzne pojawiają się, gdyż ludzkie ciało i osobowości nie stanowią jednolitej, spójnej w czasie całości - dynamiczne środowisko zewnętrzne wymaga ciągłego ruchu i adaptacji, od dostosowania naszego sposobu chodzenia do ukształtowania terenu, po kompletną zmianę naszego dotychczasowego zachowania do realiów obozu koncentracyjnego. Tak skomplikowana adaptacja, wymaga współpracy wielu podsystemów biologicznych regulujących poszukiwanie pożywienia, reakcje odpornościowe organizmu, mechanizm walcz-uciekaj itp. Do tego dochodzą bardziej złożone mechanizmy adaptacyjne jak np.

subosobowości, które są wariantami naszej osobowości, przystosowawczymi w różnych kontekstach społecznych (Fall, 2003). Wybory między pragnieniami, które są instynktowne a wartościami wynikającymi z bardziej złożonej perspektywy (uwzględniającej np. długofalowe konsekwencje, aspekty moralne, odraczanie przyjemności itp.). Wszystkie te dylematy jednak znowu ugruntowane są w doświadczeniu wewnętrznym i są próbą znalezienia najlepszej możliwej kombinacji doświadczeń na przestrzeni całego życia nie tylko dla nas, ale też dla innych. Czy napić się teraz na przyjęciu i bawić się nawet lepiej, kosztem kaca na drugi dzień? Czy zdradzić przyjaciela i skazać go na cierpienie i śmierć, ratując jednak swoje życie, które na zawsze będzie zatrute poczuciem winy? Wybrać życie w łatwej przyjemności czy życie pełniejsze, zgodne z głębszymi wartościami i pragnieniami, ale wypełnione wysiłkiem i wyrzeczeniami? Celem tych wyborów jest pogodzenie konfliktów wewnętrznych lub tych z otoczeniem, tak, aby utkać możliwe najlepsze kontinnuum doświadczeń na przestrzeni całego życia. Co jest tutaj istotne, mimo, że doświadczamy życia z momentu na moment - w tej krótkiej chwili oprócz bezpośrednich, np. typowo hedonistycznych bodźców, może znajdować się odbiór naszego całego życia - porażek i sukcesów, zarówno przeszłych jak i tych potencjalnych. W ten sposób doświadczenie nie ogranicza się tylko do bezpośrednich bodźców, ale w tej jednej chwili znajdować się może skompresowana część naszego (i nie tylko naszego) całkowitego doświadczenia.

Konflikty między jednostką a grupą są stałym elementem życia społecznego. Jonathan Haidt (2012) w swoich badaniach zwraca uwagę na ewolucyjne podłoże naszych sądów moralnych. W wyniku doboru grupowego, mechanizmu ewolucyjnego, który promuje rozprzestrzenianie się cech zapewniających sukces reprodukcyjny całej społeczności a niekoniecznie danej jednostki, ukształtowały się u nas moduły mózgowe wrażliwe na pewne wymiary treści moralnych jak np. wolność, czystość, autorytet itp. Specyficzne treści, na które wrażliwe są te moduły są już w znacznym stopniu formowane przez realia danej kultury, jak np. utożsamianie wolności z demokracją w krajach zachodnich. Wyłania się z tego obraz wartości bardzo dalekich od indywidualnej korzyści, wartości skupionych na zbiorowym ja, mających zapewnić przetrwanie społeczności. Wpływ grupy na jednostkę jest wszechobecny, pokazuje to wiele badań z obszaru psychologii społeczne (m.in. Cialdini, 1993), a najbardziej oczywistym przykładem tego wpływu zachowanie ludzi na imprezach masowych, gdzie indywidualny rozsądek zamienia się w wolę tłumu. W tym przypadku skupienie na znalezieniu jak najlepszych doświadczeń dla każdej jednostki, znowu przenosi niepotrzebne skupienie z wartości, na bezpośrednie kryterium ich oceny - każda wartość, niezależnie czy indywidualna czy grupowa, ma na celu poprawienie doświadczenia

wewnętrznego. Grupowe wartości robią to w sposób często mniej bezpośredni niż wartości jednostki - zapewniając np. bezpieczeństwo w postaci przewidywalnych standardów zachowania. Jednak obie ostatecznie realizują ten sam cel.

Podobnie, w przypadku każdego konfliktów między pojedynczymi osobami lub grupami, gwarantem ich zażegnania jest realizacja faktycznych potrzeb obu stron. W negocjacjach nazywana sytuacją win-win. Kluczowe jest tutaj określenie nie tyle stanowisk i realizacja postulatów, bo one nie muszą być zbieżne z faktyczną potrzebą, a wynikać jedynie ze zniekształceń dotyczących samej potrzeby oraz sposobu jej zaspokojenia np. spór terytorialny między państwami, oparty na poczuciu zagrożenia i/lub problemach psychicznych przywódcy. Podobnie skupienie na wartościach w tej sytuacji przypomina okopywanie się na stanowisku zamiast skupieniu się na faktycznej potrzebie - ulepszeniu doświadczenia poprzez np. zaspokojenie tej potrzeby środkami zastępczymi (wieczór w restauracji zamiast w kinie itp.).

4. Ograniczenia podejścia

Nawet, jeżeli przedstawiony pomysł wydaje się spójny z perspektywy aksjologicznej, pojawia się problem natury technicznej: jak zaprogramować tego typu wartość? Jak ująć coś tak nieuchwytnego jak doświadczenie wewnętrzne za pomocą kodu? Dodatkowo, jak ASI miałaby odróżnić układ, który posiada doświadczenie wewnętrzne od tego, który go nie ma? I wreszcie, jak miałby odróżnić stan fizyczny, który nie ma odbicia w doświadczeniu od tego, który ma?

Pozostaje jeszcze kwestia prawdy i wolności. Wyobraźmy sobie, że ASI dopiero rozpoczyna swoje działania poprawy doświadczenia wewnętrznego. Poprawia je dla wszystkich łącznie z seryjnymi mordercami - tymi już złapanymi i tymi jeszcze na wolności. Wyobraźmy sobie, że ASI tuszuje ślady po seryjnym mordercy, po to żeby ulepszyć jego doświadczenie, manipuluje rodziny ofiar tak, żeby uwierzyły w wersję, która daje im ukojenie. Jednocześnie zapobiega dalszym aktom przemocy ze strony wspomnianego mordercy, tak, aby chronić przeżycia innych osób. Robi to subtelnie, manipulując mordercę, żeby wybrał inny stymulujące dla niego aktywności. W tym przykładzie ASI podjęła optymalne kroki w stronę ulepszania doświadczenia wewnętrznego, ale stało się to kosztem prawdy, sprawiedliwości i wolności woli. Tak naprawdę jednak dwie ostatnie wartości są tutaj bezpośrednio uzależnione od pierwszej. Wolna wola, przynajmniej w naszym subiektywnym odczuciu, zostałaby zachowana, bo uczucie niewoli czy skrępowania wpływałoby zdecydowanie negatywnie, na jakość naszego doświadczenia. Natomiast wolna wola w sensie obiektywnym (choć nie ma jasności co do jej istnienia, por. O'Connor

i Franklin, 2020; Libet i in., 1983) zostałaby tutaj pogwałcona jako bezpośrednia konsekwencja naruszenia kryterium prawdy. Podobnie rzecz wygląda ze sprawiedliwością. Zakładając, że ulepszanie doświadczenia wewnętrznego ma być celem końcowym ASI, jawna niesprawiedliwość czy ograniczenie wolności nie wchodzą w grę na polu długotrwałego ulepszania przeżyć, ponieważ są odczuwalne w doświadczeniu wewnętrznym. Brak prawdy, objawiający się zamykaniem podmiotów doświadczających w swego rodzaju bańkach informacyjnych, już tak. To ograniczenie proponowanego w artykule podejścia do VAP wymaga dalszych rozważań.

5. Wnioski

Podsumowując, wyznaczenie celu końcowego dla sztucznej superinteligencji w postaci tworzenia najlepszej możliwej wersji doświadczenia wewnętrznego każdej istoty ludzkiej w nieskończonej perspektywie czasowej wydaje się obiecującą alternatywą dla wszelkich zbiorów wartości, które ASI miałaby realizować, jako wspomniany cel końcowy. Również w ramach podejścia niedyrektywnej normatywności skupienie na ulepszaniu doświadczenia adekwatnie oddaje ostateczny cel stojący za jakimkolwiek zbiorem wartości, który ASI "uznałaby" za warte realizacji. Podejście to zdaje się omijać sporo sporów filozoficznych o naturę i hierarchię wartości (realizm vs antyrealizm moralny, pluralizm vs monizm wartości) oraz psychologicznych (konflikty wewnętrzne, jednostka vs jednostka, grupa vs grupa, jednostka vs grupa). Jego podstawowymi ograniczeniami, które wymagają dalszej analizy, są problemy natury technicznej (jak zaprogramować taki cel końcowy?), niski stan wiedzy na temat tego, co czyni układ świadomym, oraz nieuwzględnienie kryterium prawdy w prezentowanym podejściu i powiązane z nim ograniczenia np. wolnej woli.

6. Literatura

Bogart, V. 1994. Transcending the Dichotomy of Either "Subpersonalities" or "An Integrated Unitary Self." *Journal of Humanistic Psychology*, *34*(2), 82–89.

Bostrom, Nick. 2014. *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies* (1st. ed.). Oxford University Press, Inc., USA.

Bostrom, Nick. 2003. Ethical Issues in Advanced Artificial Intelligence. *Cognitive, Emotive and Ethical Aspects of Decision Making in Humans and in Artificial Intelligence*

Cialdini, Robert B. 1993. Influence: Science and Practice. New York: HarperCollins College Publishers.

Fall, Kevin A. December 9, 2003. *Theoretical Models of Counseling and Psychotherapy.* Page 444. Publisher: Routledge.

Good, I. J. 1965. Speculations Concerning the First Ultraintelligent Machine. *Advances in Computers,* vol. 6, 1965.

Grace, Katja, et al. 2018. Viewpoint: When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts. *Journal of Artificial Intelligence Research,* vol. 62, pp. 729–754.

Haidt, J. 2012. *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. New York: Pantheon Books.

Hume, David. 1896. A Treatise of Human Nature, Book III, Part I, Section I, p. 469

Kirk, Robert. Zombies. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2009 Edition), Edward N. Zalta (ed.)*.

Libet, Benjamin; Gleason, Curtis A.; Wright, Elwood W.; Pearl, Dennis K. 1983. "Time of Conscious Intention to Act in Relation to Onset of Cerebral Activity (Readiness-Potential) - The Unconscious Initiation of a Freely Voluntary Act". *Brain*. 106 (3): 623–642.

Moore, G. E. 1903. Principia ethica. Cambridge: At the University Press.

O'Connor, Timothy and Franklin, Christopher, "Free Will", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2020 Edition), Edward N. Zalta (ed.), forthcoming URL = <https://plato.stanford.edu/archives/spr2020/entries/freewill/>.

Parfit, Derek. 1986. *Reasons and Persons*, ch. 17 and 19. Oxford University Press.

Russell, S. 2016. Should we fear super smart robots? *Scientific American, 314*(6), 58–59.

Russell, Stuart J, and Peter Norvig. 2019. Artificial Intelligence : A Modern Approach. Upper Saddle River, Pearson.

Schroeder, Mark. Value Theory. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.).

Turchin, Alexey & Denkenberger, David. 2019. Literature Review: What Artificial General Intelligence Safety Researchers Have Written About the Nature of Human Values.

Turchin, Alexey, AI. 2019. Alignment Problem: “Human Values” don’t Actually Exist.

Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2003). Affective forecasting. *Advances in Experimental Social Psychology, 35,* 345-411.

Yudkowsky, Eliezer. 2011. “Complex Value Systems in Friendly AI.” Artificial General Intelligence, pp. 388–393, intelligence.org/files/ComplexValues.pdf, 10.1007/978-3-642-22887-2_48. Accessed 23 June 2019.

Yudkowsky, Eliezer. 2001. Creating Friendly AI 1.0: The Analysis and Design of Benevolent Goal Architectures. Machine Intelligence Research Institute.

Autoprezentacja i wystąpienia publiczne osób z niepełnosprawnością intelektualną

Kasperkiewicz-Morlewska Katarzyna [(1)]

[1] Instytut Pedagogiki, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie
Katarzyna Kasperkiewicz-Morlewska: kas.kasperkiewicz@gmail.com

Streszczenie
W artykule prezentowane są rozważania dotyczące autoprezentacji i wystąpień publicznych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Możliwość kreowania własnego wizerunku stwarza szansę osobom niepełnosprawnym na przezwyciężenie uprzedzeń, zmniejszając tym samym presję stereotypizacji, dając szansę zaistnienia w „świecie osób w pełni sprawnych". Ponadto wykreowanie własnego wizerunku pozwala im uniknąć często nieprzychylnych ocen ze strony pozostałych członków społeczności.

Słowa kluczowe: autoprezentacja, wystąpienia publiczne, niepełnosprawność intelektualna, bariery komunikacyjne, samoocena

Self-presentation and public speaking of people with intellectual disabilities

Summary
The article presents considerations on self-presentation and public speaking of people with intellectual disabilities. The opportunity to create your own image creates a chance for people with disabilities to overcome prejudices, thereby reducing the pressure of stereotyping, giving a chance to appear in the "world of fully fit people." In addition, creating their own image allows them to avoid often unfavorable ratings from other members of the community.

Keywords: self-presentation, public speaking, intellectual disability, communication barriers, self-assessment

1. Wstęp

Autoprezentacja (manipulowanie wywołanym wrażeniem) to proces kontrolowania przez jednostkę sposobu, w jaki postrzegana jest przez otoczenie (Leary, 2004). Uważa się ją za umiejętność praktyczną, osadzoną w szerszym kontekście. Niemal każde zachowanie interpersonalne może w określonych warunkach mieć związek z motywami autoprezentacyjnymi–pragnieniem, by otoczenie postrzegało osobę w określony – najczęściej w pozytywny sposób.

Podstawowe warunki skutecznej autoprezentacji to:

- atrakcyjność fizyczna;
- umiejętność wzbudzania sympatii;
- wytężony wysiłek (pracowitość);
- prezentowanie cnót;
- podobieństwo do odbiorcy (preferowanie takich samych wartości) (Leary, 2004).

Autoprezentację traktować należy, więc jako zachowanie, które ułatwia komunikację i pozwala budować właściwe relacje z ludźmi. Opiera się na eksponowaniu walorów

osobistych tj. naturalności, pozytywnej energii, kultury osobistej, ciekawych dokonań, posiadanej wiedzy i umiejętności. Sztuka przedstawienia swojej osoby w korzystnym świetle przydaje się w różnych obszarach życia – podczas spotkań towarzyskich, rodzinnych czy relacji i kontaktów biznesowych. „Na obraz samego siebie wpływają też sygnały własnego ciała oraz sygnały mentalne związane z pracą wyobraźni, sposobem myślenia, przeżywanymi uczuciami. Umiejętność odbierania i zdolności interpretacyjne dochodzących informacji decydują o tym, w jakim stopniu obraz samego siebie jest spójny i stabilny" (Jabłonowska 2019). Umiejętność autoprezentacji jest często przepustką do realizacji najważniejszych celów i udanego życia – zarówno osobistego, jak i zawodowego. Praca nad własnym wizerunkiem jest naturalnym elementem funkcjonowania społecznego i odbywa się głównie w warunkach kontaktu bezpośredniego.

2. Osoby niepełnosprawne jako uczestnicy wystąpień publicznych

Pojęcie „niepełnosprawność" pojawia się w wielu naukach społecznych, m.in.: w pedagogice specjalnej, psychologii, socjologii, a także w medycynie oraz rehabilitacji, wiąże się brakiem, ograniczeniem i dysfunkcją, które wpływają na przebieg życia osoby nimi dotkniętej. Jako niepełnosprawne można, więc zdefiniować osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową lub intelektualną, co może w oddziaływaniu z różnymi barierami utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. (Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych). Takie osoby są zazwyczaj postrzegane odmiennie niż pozostali członkowie społeczności, co z kolei nie ułatwia im uczestnictwa w życiu społecznym. Osoby niepełnosprawne, przede wszystkim te ze znacznym stopniem niepełnosprawności (deficytami poważnie ograniczającymi codzienne funkcjonowanie), są w większym stopniu narażone na wykluczenie społeczne. Doświadczają one odrzucenia zarówno w wymiarze personalnym, przez środowisko społeczne" (Morysińska i in., 2013). Potrzeba współuczestniczenia w interakcji na zbliżonym poziomie bywa dla tych osób znacznie trudniejsza do zaspokojenia, niż dla osób w pełni sprawnych.

Jak zauważa Jolanta Wolińska, „zarówno ludzie zdrowi, jak i niepełnosprawni mają świadomość istniejącego dystansu społecznego wobec osób niepełnosprawnych. Osobom zdrowym niepełnosprawność kojarzy się mniej pozytywnie niż osobom niepełnosprawnym" (Wolińska, 2015). „Postrzeganie osób z niepełnosprawnościami przez pryzmat stereotypów i przesądów prowadzi do ograniczenia ich w każdej dziedzinie życia. Jednostka posiadająca cechy wyróżniające ją spośród innych jest piętnowana. Stereotypy, uprzedzenia i przesądy doprowadzają do tego, że widziane są tylko słabe strony np. deformacja ciała, ograniczenia

fizyczne, które przedstawiają osoby z niepełnosprawnościami jako bezradne, czy niesamodzielne" (Gazdulska, 2008).

„Wygląd zewnętrzny jest wyróżniającym się aspektem postrzegania społecznego. Istotnym elementem autoprezentacji jest pierwsze wrażenie. Osoby niepełnosprawne często bywają obciążone lękiem społecznym powstałym na tle niskiej oceny własnej atrakcyjności fizycznej. Za tym idzie znaczny spadek własnej skuteczności autoprezentacyjnej" (Macrae i in., 1999). Samoocena stanowi zatem jedną z ważnych mechanizmów regulujących postępowanie człowieka i jego interakcje z otoczeniem społecznym. „Cechy zewnętrzne (wygląd) są nieświadomie kojarzone ze stanem zdrowia. Aktywizuje to odbiorcę do podejmowania działań adaptacyjnych, takich jak unikanie osób dotkniętych dysfunkcją oraz dążenie do kontaktu z osobami w pełni zdrowymi. U podłoża tego działania leży nieuświadomione poszukiwanie kontaktu z osobami zdrowymi i nad generalizacja tej tendencji (ekologiczna teoria postrzegania społecznego) stworzenia obrazu siebie w taki sposób, aby unikając pierwszego wrażenia opartego na ocenie fizyczności wyeksponować te cechy i wartości osobiste, które pomogą zbudować atrakcyjniejszy obraz osoby" (Macrae i in., 1999).

Prawidłowa komunikacja jest również niezwykle ważna podczas wystąpień przed publicznością. „Komunikacja, inaczej porozumiewanie się, odnosi się zarówno do zachowań werbalnych (porozumiewania się za pomocą języka), jak i niewerbalnych (za pomocą gestów, mimiki, pozycji ciała). Komunikacja w życiu jednostki i zbiorowości pełni też ważne funkcje: umożliwia koordynację działań, kontrolowanie zachowań własnych i innych, wyrażanie własnych postaw i emocji" (Stobińska, 2019).Osoby niepełnosprawne intelektualnie często mają problemy z zaburzeniami komunikacji językowej, a to przysparza im wielu trudności w porozumiewaniu się za pomocą języka. „Skutki zakłóceń w językowym komunikowaniu się osoby niepełnosprawnej z otoczeniem są niekiedy bardzo rozległe, widoczne na płaszczyźnie rozwoju poznawczego, emocjonalnego jak i społecznego"(Frąckiewicz, 2007). Należy być świadomym tego, iż dany rodzaj schorzenia osoby niepełnosprawnej może utrudnić oraz ograniczyć w pewien sposób komunikację z daną osobą. Dotyczyć to może fizycznych ograniczeń, będących skutkiem choroby, np. niedosłyszenie czy niewyraźna mowa, które nie dają możliwości pełnego oraz jasnego porozumiewania się z innymi osobami. Z jednej strony nie pozwalają one osobie niepełnosprawnej wyrazić tego, co w danej chwili czuje, a z drugiej strony – osobie sprawnej utrudniają zrozumienie przekazu od nadawcy, jakim w tym przypadku jest osoba niepełnosprawna. Ograniczone kontakty społeczne, przebywanie w jednorodnym (najczęściej rodzinnym) środowisku – to sprawia, że

człowiek niepełnosprawny intelektualnie nie rozumie oczekiwań ani wymagań stawianych mu przez otoczenie i błędnie ocenia rzeczywistość, przez co doznaje wielu rozczarowań, niepowodzeń, rozterek i przykrości. Ograniczenie lub opóźnienie rozwoju języka (do tego dodać wprowadzenie) powoduje zahamowanie bądź – niekiedy nawet znaczne spowolnienie przebiegu procesów poznawczych (słabsze przyswajanie wiedzy). Mniej sprawnie przebiegające czynności intelektualne dają skutki natury psychologicznej i społecznej. Powodują powstawanie emocjonalnych napięć, spadek poczucia własnej wartości, problemy z funkcjonowaniem w grupie rówieśniczej, w nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów" (Frąckiewicz, 2007). Powszechnie obowiązująca norma kulturowa wskazuje, by obniżać oczekiwania w stosunku do osób niepełnosprawnych – zwłaszcza tych, o obniżonej sprawności intelektualnej, a to zazwyczaj wiąże się z utrwaleniem „niewłaściwego obrazu takiej osoby". Dla niepełnosprawnych jest to sytuacja trudna, ponieważ dla większości z nich osiąganie standardów dostępnych ludziom sprawnym jest podstawowym celem. Wobec świadomości dysfunkcji i ograniczeń osoby niepełnosprawne mają szczególnie silną, uzasadnioną potrzebę działania autokreacyjnego, wyrażającego i podkreślającego ich mocne cechy. Podejmowanie próby autoprezentacji przez osoby niepełnosprawne intelektualne stają się szansą na przezwyciężenie własnych ograniczeń. Z powodu znacznej zazwyczaj zależności od środowiska społecznego, w którym żyją, zmiana ich sytuacji najczęściej wynika z działań podejmowanych przez innych (rodziny, opiekunów, osób zawodowo zajmujących się pomaganiem czy społeczników).

Dodatkowo osobom występującym często towarzyszy trema, która „powodowana jest lękiem przed kompromitacja i ośmieszeniem się. Najczęściej pojawia się u osób wrażliwych i nadpobudliwych, pozbawionych pewności siebie, a jednocześnie bardzo ambitnych" (Lewandowska-Tarasiuk, 2006). Jedną z metodą na skuteczne pokonywanie nieśmiałości jest uczestnictwo w kulturze, podejmowanie aktywności związanej z występowaniem na scenie i zabieraniem głosu. Teatr jest sztuką „grupową". Ma to oczywisty walor w kształtowaniu kompetencji społecznych. Osoby zmagające się z niekorzystnym stanem psychicznym, rozmaitymi niepowodzeniami szkolnymi i społecznymi, lękiem, obawą, wykształcają reakcje obronne. Zwykle jest to rodzaj muru blokującego kontakty z otoczeniem. Ma on redukować „zakłócenia", czyli płynące ze środowiska dane i informacje. Jest to niebezpieczny mechanizm, powodujący zamknięcie się w przeżytych, najczęściej negatywnych, doświadczeniach i własnej, ich zamkniętej i obronnej, interpretacji. „Konieczność częstego publicznego występowania pozwala opanować sytuację w takim stopniu, iż mówca zaczyna czuć się coraz bardziej swobodnie i stopniowo odzyskuje psychiczny komfort. Jego słowny

przekaz staje się uporządkowany, płynny on sam odzyskuje wyższy stopień intelektualnej koncentracji, potrafi kontrolować wszystko, co dzieje się wokół niego i w nim samym" (Lewandowska-Tarasiuk, 2006).

W tej sytuacji zajęcia teatralne pozwalają z jednej strony otworzyć uczestnika na nowe doświadczenia i ich interpretacje, nowe związki z grupą, a przez to ze światem oraz nowe doświadczenia i treści edukacyjne. Zajęcia umożliwiają wydobycie i realizację potencjału kreatywnego uczestników, na poznanie własnych zdolności i utrwalenia posiadanych umiejętności. To odkrywanie samego siebie prowadzi do rozwoju refleksji i zmiany postrzegania obrazu własnej osoby – wzmacnia poczucie własnej wartości. Wprowadza na drogą zmiany sposobu postrzegania świata i siebie, pracy nad emocjami. Samoświadomość własnych przeżyć, działań i emocji wraz z nieodzowną refleksją pozwala tworzyć drogę harmonijnego rozwoju osobistego. Technika improwizacji oparta na wyrażaniu treści mową ciała, jest dla jej uczestników atrakcyjna oraz znacznie łatwiejsza niż wyrażanie ich przy pomocy słowa. Ruch, gest, mimika, postawa, spojrzenie są potężnym środkiem ekspresji, pozwalają się także skupić na doznawanych oraz przekazywanych przeżyciach bez ciągłego rozpraszania się w trakcie wygłaszania kwestii, czyli przekazu słownego.

3. Osoby niepełnosprawne jako czynni uczestnicy imprez artystycznych i wydarzeń kulturalnych

Kontakty z innymi ludźmi zdrowymi, sprawnymi intelektualnie są bardzo potrzebne osobom niepełnosprawnym, po to by poczuć się jak pełnoprawni członkowie przestrzeni, w której przebywają, w której żyją. „Człowiek spotykając się ż nowym doświadczeniem, może być przestraszony, niepewny, ale to doświadczenie może także przyczynić się do wewnętrznej zmiany. U osób niepełnosprawnych może ono przyczynić się do zwiększenia otwartości i większej pewność siebie w stawianiu sobie celów" (Romianowska, 2017).

„Współczesny teatr jest otwarty na osoby niepełnosprawne, zarówno na aktorów, jak i widzów niepełnosprawnych, w ten sposób powstaje „teatr beż barier". Scena nie jest zamknięta na niepełnosprawnego aktora, daje mu szansę zaistnienia a co więcej spełnienia swoich pragnień, prezentacji siebie"(Romianowska, 2017). Według Leszka Plocha „aktywność teatralna winna mieć charakter zabawowy, swój odrębny styl, oryginalność, naiwność, czasem wręcz prymitywizm, ale jednak winna być rezultatem wytworu zdolności wywoływania zmian i aktywizowania przez sztukę (…).W ramach działalności teatralnej uczestnicy mają szansę doświadczania: samorodnej twórczości, zespołowej pracy nad spektaklem, widowiskiem, prezentacją pracy opartej na sztukach improwizowanych o charakterze groteski, karykatury, gestu mimicznego, pantominy, teatru lalki, teatru tańca,

projektów np. światło-muzyka, gest i brzmienie, ruch- światło, plastyka i słowo mówione, muzyka i słowo, sztuka cyrkowa i muzyka (…). W tego typu formach aktywności teatralnej możliwość wyżycia się uczestników przynosi satysfakcję, zadowolenie, dobre samopoczucie, korzystnie wpływa na rozwój psychofizyczny, duchowy, estetyczny – uwalnia od wszelkich uprzedzeń, lęków, barier" (Ploch, 2014). Subiektywna ocena osobistych zasobów jest tu kluczem do modelowania zewnętrznego obrazu siebie. Osoby niepełnosprawne odrzucają te elementy obrazu, które wiążą się z własną dysfunkcją. Niedosyt informacyjny po stronie odbiorcy bardzo często aktywizuje potrzebę głębszego poznania. Jest to motywacja do poznawania i przekraczania schematów poznawczych i stereotypów.

Badacz zauważa, iż w ostatnim dziesięcioleciu można zaobserwować, że coraz częściej „imprezy artystyczne i inicjatywy kulturalne dla osób niepełnosprawnych i z ich udziałem, przybierają charakter przedsięwzięć ogólnospołecznych, integracyjnych oraz, że ich organizacja i przebieg spełniają wymogi profesjonalizmu, troski i dojrzałego szacunku dla niepełnosprawności. Wymiar tych imprez obejmuje najczęściej środowiska lokalne, ale coraz powszechniejszym zjawiskiem stają się też wydarzenia międzyregionalne (Ploch, 2009). W kalendarzu imprez kulturalnych coroczne takie inicjatywy realizowane na szczeblu ogólnopolskim i międzynarodowym. Jednym z ważniejszych imprez o randze ogólnopolskiej jest „Festiwal Zaczarowanej Piosenki im. Marka Grechuty", odbywający się corocznie – od 2005 roku na Rynku w Krakowie. Pomysłodawcami tego wydarzenia są Anna Dymna, Mateusz Dzieduszycki, i Marta Kądziela. Współorganizatorami festiwalu są Fundacja Anny Dymnej „Mimo wszystko", Narodowe Centrum Kultury i Telewizja Polska S.A, przy udziale finansowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwa Kultury oraz Fundacji im. Leopolda Kronenberga. Biorą nim udział osoby w różnym wieku, uzdolnione wokalnie o różnym stopniu niepełnosprawności, posiadający różne dysfunkcje. W festiwalu biorą również udział gwiazdy piosenki, które sprawują opiekę nad finalistami. Finał imprezy odbywa się w ramach Ogólnopolskich Dni Integracji *Zwyciężać Mimo Wszystko* (https://mimowszystko.org/festiwal2019/, dostęp. 15.01.2020).

Innym wydarzeniem, w którym osoby niepełnosprawne mogą brać udział i mają okazję zaprezentować swoje umiejętności jest „Ogólnopolski Festiwal Twórczości Teatralno – Muzycznej Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie >>Albertiana<<". Impreza organizowana jest przez Fundację Anny Dymnej „Mimo wszystko", przy współpracy z Fundacją im. Brata Alberta. Celem festiwalu jest działanie na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie poprzez:

- promowanie twórczości teatralno-muzycznej osób niepełnosprawnych;

- aktywizację osób niepełnosprawnych w życiu publicznym, społecznym i kulturalnym;
- likwidowanie barier i przywracanie do pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym.

Finałowa Gala tego wydarzenia odbywa się na Dużej Scenie Teatru im. Juliusza Słowackiego w Krakowie (https://mimowszystko.org/albertiana/, dostęp. 15.01.2020).

Również w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie corocznie odbywa się OSPAR (Ogólnopolska Scena Prezentacji Artystycznych Realizacji). To impreza artystyczna o rozmiarze ogólnopolskim, organizowana nieprzerwalnie od 1996 roku. Jest wspaniałym miejscem umożliwiającym zaprezentowanie się przed liczną publicznością artystom o różnych wymiarach niepełnosprawności. OSPAR to przegląd twórczości teatralnej, tanecznej, muzycznej i kabaretowej solistów i zespołów z placówek specjalnych (http://www.aps.edu.pl/aktualno%C5%9Bci/xxiv-ospar/, dostęp 15.02.2020).

Integracja, aktywizacja społeczna osób niepełnosprawnych to cel wielu działań realizowanych przez organizacje pozarządowe, które w ten sposób również włączają się w proces wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, przełamywania psychologicznych i społecznych barier, prób zmiany mentalności osób pełnosprawnych i pracodawców w stosunku do osób z niepełnosprawnością.

4. Podsumowanie

„Autoprezentacja to w pewnym sensie sztuka, która ma wiele wspólnego z autokreacją – tworzeniem samego siebie w oczach innych. W sytuacji osób niepełnosprawnych mechanizm ten ma szczególne znaczenie, ponieważ pozwala uzyskać pewien wpływ na to, w jaki sposób człowiek jest postrzegany przez innych członków społeczności" (Lubina, 2007). Pozytywna ocena siebie warunkuje poprawne funkcjonowanie, satysfakcję z życia, zapewnia też wewnętrzny spokój. Negatywna samoocena zmniejsza aktywność, sprzyja niewykorzystaniu własnych możliwości i unikaniu trudniejszych zadań, często wywołuje poczucie winy, rozdrażnienie, rozczarowanie oraz lęk przed krytyką i odrzuceniem. Odpowiednie wykreowanie własnego wizerunku stwarza możliwość osobom niepełnosprawnym uniknąć niekorzystnych ocen ze strony pozostałych członków społeczności.

5. Literatura

Borowiecki P., 2015. Samoocena osób z niepełnosprawnością w świetle wybranej literatury i badań własnych [w:] Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania Nr II (15), Pefron, Warszawa.

Gazdulska M. 2008, Postawy społeczeństwa wobec osób z niepełnosprawnościami w ujęciu historycznym i współczesnym, [w:] Seminare, TNFS, Łomianki, s. 281-288.

Frąckiewicz J. 2007, Rodzic w terapii dziecka z zaburzeniami komunikacji językowej [w:] J. Kwapisz - Kuczyńska (red.),Szkoła specjalna, Warszawa. Wyd. Akademii Pedagogiki Specjalnej.

Jabłonowska L. 2019, Kreowanie własnego wizerunku W: Sztuka prezentacji. Teoria i praktyka (red).Jabłonowska L., Wachowiak P., Winch S.,, Difin, Warszawa: 63-74.

Kirenko J., Gindrich P., 2007, Odkrywanie niepełnosprawności wzrokowej w nauczaniu włączającym, Wydawnictwo Akademickie Wyższej Szkoły Społeczno-Przyrodniczej im. Wincentego, Lublin.

Leary M., 2004, Wywieranie wrażenia na innych, tłum. A. Kacmajor, M. Kacmajor, GWP, Gdańsk..

Lewandowska – Tarasiuk E. 2006, Sztuka wystąpień publicznych. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.

Macrae C.N,. Stangor Ch., Hewstone M. 1999, Stereotypy i uprzedzenia, najnowsze ujęcie, tłum. Majchrzak M., GWP, Gdańsk, s. 70-71.

Morysińska A., Kołakowska-Seroczyńska Z., Sochańska-Kawiecka M., Makowska-Belta E., Zielińska E. 2013, Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy i edukacji, Obserwatorium dolnośląskiego rynku pracy i edukacji, Wrocław.

Speck O. 2003, Niepełnosprawni w społeczeństwie, GWP, Gdańsk.

Stobińska K., Efektywna komunikacja interpersonalna – wybrane zagadnienia [w:] Sztuka prezentacji. Teoria i praktyka (red). Jabłonowska L., Wachowiak P., Winch S.,Difin, Warszawa: s.15 - 29.

Parchomiuk M.,Stepeiń E. 2018, Doświadczenia osób z niepełnosprawnością intelektualną związane z teatroterapią, [w:] Społeczeństwo i rodzina Nr 55 (2) Wyd. KUL, Lublin.

Ploch L. (2009), W kręgu kultury osób niepełnosprawnych [w:] Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, kulturalnym oraz politycznym, Nr 3, 2009.

Romianowska E. 2017, Teatr, media i ekranizacje filmowe, jako sposoby włączania osób niepełnosprawnych do przestrzeni społecznej [w:] Zeszyty Naukowe. Zbliżenia cywilizacyjne XIII (2), Wyd., Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku, Włocławek. s. 114-134.

Wolińska J. 2015, Percepcja społeczna, stereotyp niepełnosprawności – perspektywa aktora i obserwatora, [w:] Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Wydawnictwo UMCS, Lublin, s. 46-66.

Źródła internetowe:

Festiwal Zaczarowanej Piosenki, https://mimowszystko.org/festiwal2019/ (dostęp. 15.01.2019).

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej http:// / (dostęp 20.12.2020).)

Lubina E., Rola autoprezentacji internetowej osób niepełnosprawnych w procesie integracji społecznej [w]: e-mentor nr 2(19) 2007 http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer /19/id/411 (dostęp 20.12.2020).

Ogólnopolski Festiwal Twórczości Teatralno – Muzycznej Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie „Albertiana", https://mimowszystko.org/albertiana/ (dostęp. 15.01.2019).

Ospar, Ogólnopolska Scena Prezentacji Artystycznych Realizacji, (http://www.aps.edu.pl/ aktualno%C5%9Bci/xxiv-ospar/, dostęp 15.02.2020).

Problematyka pracy intelektualnej oraz jej wpływ na wypalenie zawodowe w prawniczych grupach zawodowych

Tomanek Nicole [(1)]

[1] Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski w Katowicach
Nicole Tomanek: tomanek.nicole@gmail.com

Streszczenie
Wykonywanie profesji prawniczych wiąże się z przynależnością do zawodów zaufania publicznego. Wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji oraz poziomu etyczno - moralnego w zderzeniu z chęcią profesjonalnej obsługi klienta przyczyniają się do szybkiego wypalenia zawodowego, zauważalnego już na wczesnym etapie życia zawodowego. Celem niniejszego opracowania jest zdefiniowanie najważniejszych czynników determinujących wypalenie zawodowe oraz ogólna analiza powodów uciążliwości wykonywania zawodu prawnika bez podziału na specjalizacje zawodowe. Narzędziem badawczym zaprojektowanym w celu analizy przedmiotowego zjawiska jest autorski formularz ankiety, dystrybuowany w wersji elektronicznej z pomocą nowych mediów. Artykuł składa się z części teoretycznej, w której prezentowane są definicje omawianego zjawiska oraz czynniki warunkujące wystąpienie zawodowego wyczerpania emocjonalnego. W części empirycznej uwagę skupiono na syndromach wypalenia zawodowego wśród osób deklarujących przynależność do zawodów prawniczych. Badania wykazały, iż specyfika wypalenia zawodowego w prawniczych grupach zawodowych skupia się na problematyce pracy intelektualnej, która stanowi podstawową część podejmowanych przez prawnika czynności zawodowych. Problematyce tego tworu poświecono dalszą część omówienia.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, praca intelektualna, prawnicy

Intellectual work and its impact on burnout in legal professional groups

Summary
Performing legal professions will be assessed by belonging to the profession of public trust. The high requirements for qualifications and the ethical and moral level in a collision with the desire for professional customer service contribute to make the set burn out, noticeable at an early stage of the set's life. The objective is covered by a term covering all determinants of occupational burnout and a general analysis of the reasons why it is necessary to take into account the profession of lawyer without fonts for professional specializations. The analysis of data planned for the purpose of analyzing the phenomenon in question is a proprietary survey form, distributed in the software version with the help of new media. The article consists of theoretical parts, in which definitions of the discussed phenomena and factors conditioning the occurrence of full emotional exhaustion are presented. In the empirical part, attention was focused on burnout syndromes containing among persons declaring belonging to legal professions. Scientific research, specifics of expeditions, preparation of legal groups and problem groups on intellectual work, which is the basic part of operational activities undertaken by lawyers. The further part of the discussion is devoted to the issues of this creation.

Keywords: professional burnout, intellectual work, lawyers

1. Wstęp

Zespół wypalenia zawodowego definiowany jest, jako „spadek energii u pracownika, pojawiający się na skutek przytłoczenia problemami innych". (Jarzynkowski i in., 2017). Początek badań nad przedmiotową problematyką rozpoczyna zaobserwowane zjawisko, iż niezależnie od profesji u osób doświadczających wypalenia występują podobne symptomy psychosomatyczne. Zespół może dotyczyć każdej jednostki angażującej się w powierzone zadania, jednak najczęściej obarczone ryzykiem wypalenia są zawody oparte o intensywne

relacje interpersonalne oraz wysoki poziom stresu przypisywany często osobom piastującym funkcje kierownicze.

Badań nad wypaleniem podjęła się Christina Maslach - psycholog społeczny, autorka koncepcji wypalenia zawodowego, prekursorka badań nad etapami wypalenia. Zainspirowana tematyką wypalenia zawodowego, skupiła się na diagnozie czynników wpływających na wypalenie, następnie na ustaleniu metod radzenia sobie z emocjonalnym napięciem doświadczanym w pracy.

Maslach zależało na ustaleniu sposobu, w jaki przedstawiciele zawodów stresogennych dystansują się wobec problemów swoich klientów, pacjentów i jaką postawę przejawiają wobec nich w świetle odczuwanych objawów.

Zebrany materiał wskazał, że wielu z nich – analizując własne doświadczenia zawodowe – mówiło o „emocjonalnym wyczerpaniu i zaniku uczuciowości, o negatywnej zmianie sposobu postrzegania i wzroście niewłaściwych zachowań wobec pacjentów oraz o przejawach kryzysu zawodowych kompetencji będących efektem emocjonalnych napięć." (Tucholska, 2001).

W wyniku procesu badawczego Maslach zdefiniowała wypalenie zawodowe jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób" (Maslach za: Sęk, 2009).

Do literatury psychologicznej termin „wypalenie zawodowe" został wprowadzony za sprawą prawnika biorącego udział w badaniach prowadzonych przez Christinę Maslach. Użył on sformułowania „wypalenie" w odniesieniu do odczuwanego przez siebie stanu.

Analiza badawcza wypalenia zawodowego w odniesieniu do zawodu prawnika obarczona jest znaczącą luką poznawczą w literaturze. Najczęstsze grupy zawodowe, które identyfikuje się w tym obszarze to niezmiennie przedstawiciele służby zdrowia- lekarze, pielęgniarki.

1. Problemy badawcze

Problemy badawcze wyartykułowano w poniższych pytaniach:

1. Czy przyczyny wypalenia zawodowego w prawniczych grupach zawodowych różnią się od przyczyn identyfikowanych u przedstawicieli innych zawodów?

2. Czy specyfika pracy prawnika stawia przedstawicieli zawodu w grupie zwiększonego ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego?

3. Na jakim etapie rozwoju zawodowego prawnicy identyfikują syndrom wypalenia?

Wiodącą hipotezą badawczą było założenie, że wpływ pracy intelektualnej determinuje odbiór pracy prawnika wśród społeczeństwa. Praca intelektualna jest postrzegana, jako

niepoliczalna i mało wartościowa z uwagi na brak materialnego produktu końcowego. Koegzystowanie w takim systemie przekłada się bezpośrednio na jednostajne wypalenie zawodowe wśród przedstawicieli prawniczych grup zawodowych.

2. Badania współczesne

W 2016 roku w USA zbadano skłonność do popadania w depresję u przedstawicieli prawniczych zawodów. Wyniki ukazały, iż 28% licencjonowanych prawników cierpi na depresję, 19% wykazuje objawy lęku, a 21% kwalifikuje się, jako osoby mające problem z alkoholem. („Depresja i stres prawników..", Krajowa Izba Radców Prawnych)

Według naukowców z Johns Hopkins University prawnicy są aż 3,6 razy bardziej narażeni na depresję niż przedstawiciele innych zawodów. Badania prowadzone były na szeroką skalę, uwzględniono w nich ponad 100 zawodów.

Prawników wyróżnia również tendencja do uzależnień. Autorzy wskazują, że powodem tego rodzaju skłonności jest system kształcenia, który opiera się na tzw. Wyścigu szczurów. Badani wskazują, że od czasu studiów po późniejszą praktykę zawodową funkcjonują w wysoce konkurencyjnym środowisku. „Terminy, nadmierne obciążenia pracą i presja klientów sprawiają, że praktyka prawnicza jest jedną z najbardziej stresujących karier.

Tendencja do priorytetowego traktowania osiągnięć zawodowych, a nie dobrego samopoczucia i szczęścia, wpływa znacząco na zdrowie psychiczne, a co za tym idzie skłonność do odczuwania syndromu wypalenia zawodowego.

3. Etapy wypalenia zawodowego

Edelwich i Brodsky (1980) wyodrębnili cztery etapy rozwoju wypalenia zawodowego przedstawiając jego dynamikę:

1. Entuzjazm – u jednostki występuje duży nacisk na idealizm dot. przekonań zawodowych oraz motywacja ku podejmowaniu zadań związanych z życiem zawodowym.
2. Stagnacja – jednostka konfrontuje początkowy idealizm i doznaje rozczarowania pracą. W konsekwencji obniża się poziom utożsamiania się z rolą zawodową jak i motywacja w kierunku wykonywania działań związanych z życiem zawodowym.
3. Frustracja – na tym etapie występuje chroniczne poczucie bezradności, spowodowane głębokim rozczarowaniem w stosunku do swoich oczekiwań związanych z rolą zawodową. Jednostka podejmuje refleksję nad znaczeniem swojej pracy i wartością zawodu.
4. Apatia – etap izolacji, ograniczenia aktywności zawodowej. Cechuje go cynizm oraz obojętność w stosunku do innych osób oraz ich problemów stanowiących przedmiot praktyki zawodowej badanego pracownika

4. Materiał i metody

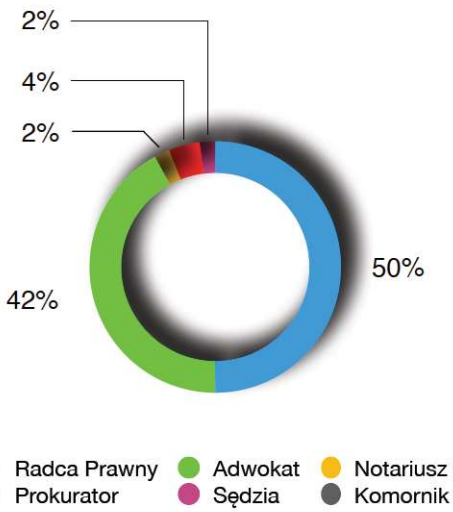
W celu analizy problematyki podjętej w tytułowej publikacji posłużono się metodą ankiety internetowej, w ramach, której przygotowano kwestionariusz, jako narzędzie badawcze. Formularz zawierał 20 pytań, podzielonych na 3 części:

Motywatory podjęcia zatrudnienia w obszarach prawnych

Przyczyny wypalenia zawodowego w prawniczych grupach zawodowych

Objawy wypalenia zawodowego oraz ich specyfika związana z wykonywanym zawodem w kwestionariuszu zastosowano pytania jednokrotnego wyboru, wielokrotnego wyboru oraz pytania otwarte, umożliwiające obszerną wypowiedź. Pytania otwarte zastosowano w celu porównania przyczyn, objawów wypalenia zawodowego podawanych przez reprezentantów prawniczych profesji z typowymi objawami podawanymi w literaturze. Wybór determinowany był również chęcią niesugerowania odpowiedzi ankietowanym.

Kwestionariusz zawierał pytania obowiązkowe oraz niewymagane w celu jego zatwierdzenia,. Konsekwencją takiej budowy jest istnienie zauważalnej różnicy w liczbie odpowiedzi przy konkretnych pytaniach. W badaniu wzięło udział 150 respondentów, reprezentujących zawody prawnicze (rys.1):



Rys. 1. Respondenci według deklarowanego zawodu. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

W badaniu nie wzięli udziału przedstawiciele zawodu komorniczego, mimo jednorodnej dystrybucji kwestionariuszy.

Kwestionariusz rozpowszechniany był wyłącznie w wersji elektronicznej za pomocą nowych mediów. W celu zapewnienia reprezentatywności próby badawczej zastosowano dobór nieprobabilistyczny. Przyjmując za podstawę znajomość struktury badanej populacji dokonano doboru celowego - kwestionariusz dystrybuowano w grupach społecznościowych,

których autorka jest członkinią. Grupy zrzeszające prawników w mediach społecznościowych integrują prawników aktywnych zawodowo, studentów oraz aplikantów. Spośród 13 grup 7 to grupy zrzeszające zarówno przedstawicieli płci męskiej, jak i żeńskiej, 6to grupy przeznaczone wyłącznie dla kobiet. W tabeli 1 wyszczególniono grupy funkcjonujące na portalu Facebook, z pomocą, których dokonano dystrybucji formularza. W typizacji posłużono się nazwami oryginalnymi.

Tabela 1 Grupy zrzeszające prawników w mediach społecznościowych, w których dokonano dystrybucji formularza

Lp.	Nazwa grupy
1.	Zastępstwo- aplikant adwokacki/ radcowski
2.	PRAWNICZKI- NIE TYLKO O PRAWIE
3.	Prawniczki sprzedają, kupują, zamieniają
4.	Prawnik szuka pracy i oferty powyżej 2000,00 netto
5.	Nie tylko o prawie
6.	STUDENTKI PRAWA I APLIKANTKI o prawie
7.	Ultima Ratio Prawo Karne
8.	Prawniczki- praca, praktyki, staże
9.	I LOV LAW
10.	Prawniczki szukają zastępstwa
11.	Rabaty dla prawniczek
12.	Po prostu prawo
13.	STUDENCI LAW CENTER CLUB

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

5. Symptomy wypalenia zawodowego i ich systematyka

Poniżej zaprezentowano symptomy wypalenia zawodowego podawane w literaturze.

Są to symptomy uniwersalne, odnoszące się do przedstawicieli wszystkich profesji narażonych na syndrom wypalenia zawodowego.

Główne symptomy wypalenia

A. W płaszczyźnie indywidualnej

Afektywne	Kognitywne	Somatyczne	Behawioralne	Motywacyjne
depresyjność płaczliwość wyczerpanie labilność emocjonalna niepokój spadek kontroli emocjonalna lękliwość wzrost obaw	bezradność bezsilność poczucie osaczenia poczucie porażki niska samoocena koncentracja na sobie poczucie winy myśli samobójcze zaburzenia pamięci zaburzenia koncentracji sztywność myślenia trudność w podejmowaniu decyzji	złe samopoczucie bóle głowy bóle mięśni zaburzenia snu zmiana wagi poczucie zmęczenia zaburzenia cyklu miesiączkowego zaburzenia gastryczne owrzodzenia zaburzenia kardiologiczne nadciśnienie łatwość przeziębień	impulsywność zmiana apetytu nieumiejętność wypoczywania łatwość ulegania wypadkom odkładanie spraw użalanie się nad sobą wzrost spożycia używek i leków	utrata idealizmu utrata gorliwości poczucie zawodu poczucie rozczarowania

B. W płaszczyźnie interpersonalnej

Afektywne	Kognitywne	Behawioralne	Motywacyjne
przewrażliwienie irytacja emocjonalny chłód spadek empatii wzrost agresji	cynizm wobec podopiecznych stereotypowe postrzeganie podopiecznych etykietowanie podopiecznych surowość wrogość podejrzliwość nasilenie mechanizmu projekcji	agresja wobec podopiecznych izolacja społeczna wycofanie konflikty w pracy, w domu, w małżeństwie dystansowanie się do podopiecznych zazdrość szufladkowanie uszczypliwość niechęć do pomocy podopiecznym automatyzm zachowania zrywanie więzi ze współpracownikami	zniechęcenie utrata zainteresowań obojętność wobec spraw podopiecznych przedmiotowe traktowanie innych wzrost interesowności

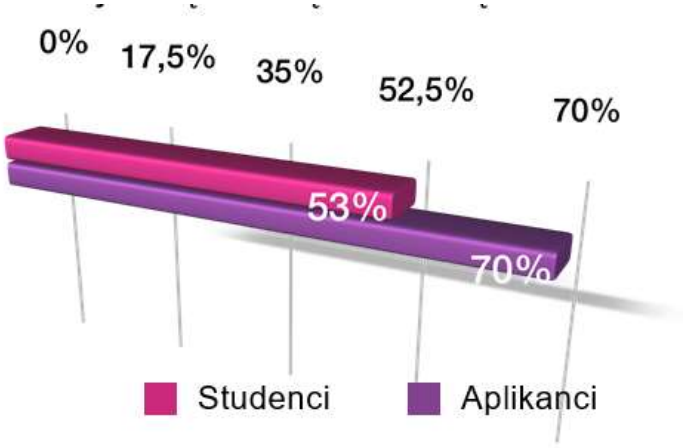
C. W płaszczyźnie organizacyjnej

Afektywne	Kognitywne	Behawioralne	Motywacyjne
utrata satysfakcji zawodowej	cynizm utrata zaufania do współpracowników i władz zwierzchnich	spadek efektywności działań spadek jakości pracy zmiana pracy absencje niechęć do nowości wzrost wypadkowości nasilenie legalizmu skracanie czasu pracy skracanie czasu kontaktu z podopiecznymi	spadek motywacji do pracy niechęć pójścia do pracy spadek inicjatywy obniżenie zadowolenia z pracy

Zródło: Za: Tucholska, 2003, s. 58-59

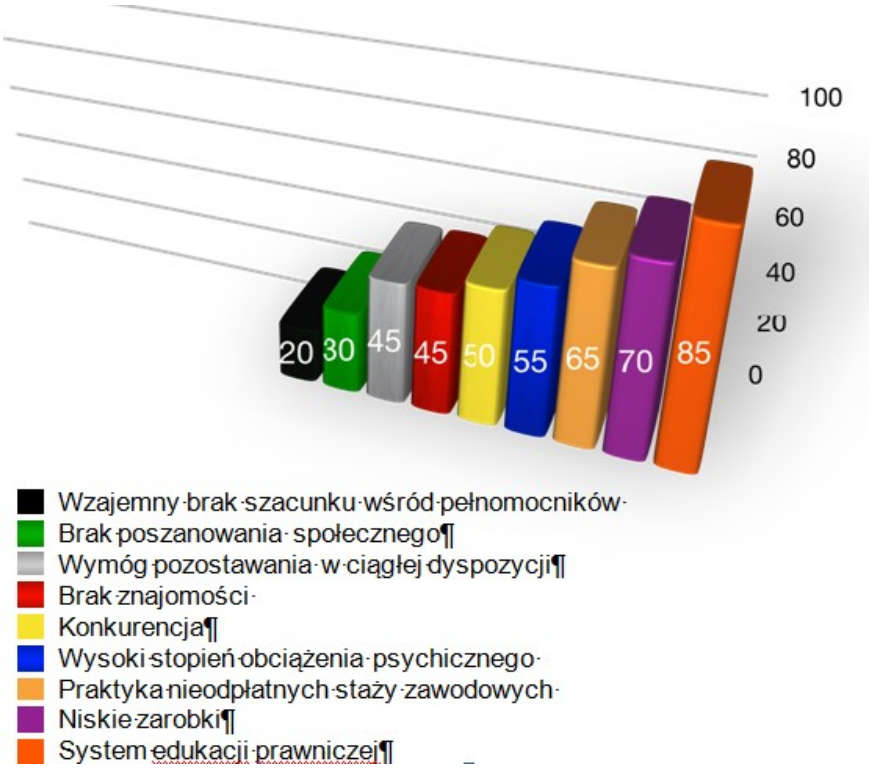
6. Sylwetka prawnika w oczach aspirujących do podjęcia zawodu

Część empiryczną rozpoczyna próba zdefiniowania elementów składowych, tworzących sylwetkę prawnika, składającą się z czynników związanych z zawodem oraz osobami decydującymi się na jego podjęcie. Wskazanie cech wspólnych osób decydujących się na tę ścieżkę kariery jest niezbędne w celu analizy specyfiki wypalenia zawodowego w prawniczych grupach zawodowych oraz badania progresywności tego syndromu. Respondentom zadano pytanie o wahania związane z trafnością podjętej decyzji o wykonywaniu zawodu, następnie poproszono o doprecyzowanie czynników, które uwzględniając doświadczenie zawodowe miały najbardziej znaczący wpływ na dylematy związane z wybraną ścieżką kariery. Poniższy wykres obrazuje kształtowanie się oceny trafności wyboru zawodu prawnika na przestrzeni czasu, wśród młodych adeptów prawa. 53% prawników podaje, iż już na etapie studiów miewało dylematy związane z wybraną ścieżką zawodową. Owe wahania cechuje ewidentna tendencja wzrostowa, na etapie aplikacji poziom wzrasta do 70%



Rys. 2. Respondenci, którzy udzielili odpowiedzi twierdzącej na pytanie o występowaniu wahań, związanych z wybraną ścieżką zawodową. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Ankietowani mieli możliwość udzielenia odpowiedzi jednokrotnego wyboru oraz dodania alternatywnej odpowiedzi własnej. Na poniższych wykresach przedstawiono jak kształtują się wyniki w sumarycznym ujęciu:



Rys. 3. Jakie czynniki wpływają na Panią/Pana demotywująco i skłaniają do refleksji nad właściwością wybranej ścieżki zawodowej? Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wysoki współczynnik odpowiedzi związanych z etapem kształcenia skłania do refleksji nad praktyką odbywania bezpłatnych staży zawodowych. Respondenci zwracają uwagę na fakt, iż aplikant, czyli magister prawa to osoba w pełni zdolna do samodzielnego wykonywania obowiązków powierzanych przez pracodawcę, jednak specyfika branży prawniczej mimo wysokiego poziomu specjalizacji zawodu wciąż podtrzymuje schemat postępowania wobec młodych prawników, ograniczając pensje do minimum albo decydując się na brak wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia. Młody prawnik nie jest w stanie samodzielnie się utrzymać, co bezpośrednio wpływa na jego samoocenę oraz realne obawy o przyszłość. Pierwotny idealizm, motywacja zostaje zastąpiony poczuciem bezsensu, a następnie frustracji.

Warto zaznaczyć, iż branża prawnicza wciąż pozostaje swoistym wyjątkiem w kwestii praktyki prowadzenia bezpłatnych staży zawodowych. Co do zasady absolwenci wszelakich kierunków są pojmowani na rynku pracy, jako specjaliści w danej dziedzinie, co za tym idzie odpowiednio wynagradzani, natomiast 94% prawników osobiście spotkało się z praktyką odbywania bezpłatnych staży na etapie studiów lub po ich ukończeniu 71,5% prawników ocenia tę praktykę negatywnie.

84,8% prawników uważa, że system edukacji nie jest skonstruowany prawidłowo. Wskazuje się tutaj przede wszystkim na niczym nieuzasadnioną w stosunku do realnej praktyki zawodowej długość studiów oraz intensywność zajęć.

Wielowątkowy wydaje się również być problem zarobków w zawodach prawniczych. Młodzi absolwenci prawa edukowani są w myśl zasady, iż ich zarobki będą rosły zgodnie z nabywanym doświadczeniem oraz stażem pracy. Badanie ukazuje nieprawdziwość tego stwierdzenia. Zarobki określane są, jako „upokarzające", „niegodne", „skandalicznie niskie".

Częstym powodem obaw związanych z trafnością powziętej decyzji o wykonywaniu zawodu jest również brak szacunku zarówno ze strony klientów, których cechuje pretensjonalność i roszczeniowość, jak i ze strony innych prawników. Respondenci wyjaśniają, iż specyfika pracy zobowiązuje ich do pozostawania do dyspozycji klienta przez całą dobę. Wysoki poziom dóbr, nad którymi pieczę sprawuje prawnik wymaga niezwykłego taktu, obycia oraz swoistej subtelności przy obsłudze klienta. Wymóg profesjonalizmu w podejmowanych działaniach przekłada się na poczucie chronicznego braku docenienia tej postawy ze strony klientów zarówno w formie aprobaty finansowej, jak i słownej. To zagadnienie również wyjaśnia pojęcie „poświęcenia" podkreślane przez prawników.

Brak wzajemnego szacunku w sferze pracowniczej (pomiędzy prawnikami) ma swoją genezę w dużej konkurencji oraz przesyceniu rynku pracy. Prawnicy podają, iż często mają poczucie, że nie mogą skonsultować problemu prawnego z innymi przedstawicielami zawodu, ponieważ w branży panuje egoizm oraz powszechny brak życzliwości. Nie istnieje zasada wzajemnej pomocy oraz uczenia się od siebie.

69% prawników nie różnicuje swojego kształcenia, edukację kończy wyłącznie na studiach prawniczych. Ma to swoje źródło w pierwotnym założeniu, co do swojej przyszłej samorealizacji w wybranym zawodzie. Poziom pewności, co do możliwości zdobycia pracy w zawodzie maleje wraz ze stażem. 57% prawników po pełnym ukończeniu edukacji ocenia poziom trudności w znalezieniu pracy na bardzo wysoki.

Wśród osób legitymujących się alternatywnym wykształceniem wyróżnia się absolwentów kierunków humanistycznych. Największa ilość prawników podjęła równolegle studia z zakresu administracji, politologii oraz socjologii.

Wśród motywatorów podjęcia zatrudnienia w obszarach prawnych niezmiennie przoduje poczucie misji społecznej, chęć pomagania ludziom oraz pasja. Prowadzi to do konkluzji, iż pierwotnie wykreowana wizja związana z zawodem prawnika w zderzeniu z rzeczywistością opartą na wielu płaszczyznach skłania prawników do rozmyślań nad zmianą drogi zawodowej. Tego rodzaju przemyślenia w badaniu zadeklarowało 57% ankietowanych.

7. Motywatory podjęcia zatrudnienia w obszarach prawnych

Analizując motywatory podjęcia zatrudnienia w obszarach prawnych najwyższy współczynnik udzielanych odpowiedzi uzyskały pozycje:

1.	Pasja
2.	Perspektywa wysokich zarobków
3.	Poczucie misji społecznej
4.	Predyspozycje osobowościowe

Rys. 4. Motywatory podjęcia zatrudnienia w obszarach prawnych. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Wysoki poziom edukacji prawniczej, długotrwałość kształcenia oraz trudność w osiąganiu kolejnych etapów rozwoju zawodowego powoduje skupianie się w zawodzie osób realnie zafascynowanych ideą pomocy społecznej za pomocą narzędzi prawnych. System za pomocą wysokiego poziomu wymagań szybko weryfikuje predyspozycje kandydatów aspirujących do podjęcia zawodu. Rozszerzając pojęcie predyspozycji ku podjęciu zawodu respondenci podają takie czynniki osobowościowe jak:

1.	Pewność siebie
2.	Łatwość wypowiedzi oraz wysoki poziom kultury słownej
3.	Umiejętność logicznego formułowania tez oraz biegłość pisarska
4.	Analityczne myślenie

Rys. 5. Predyspozycje osobowościowe ku podjęciu zawodu prawnika. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

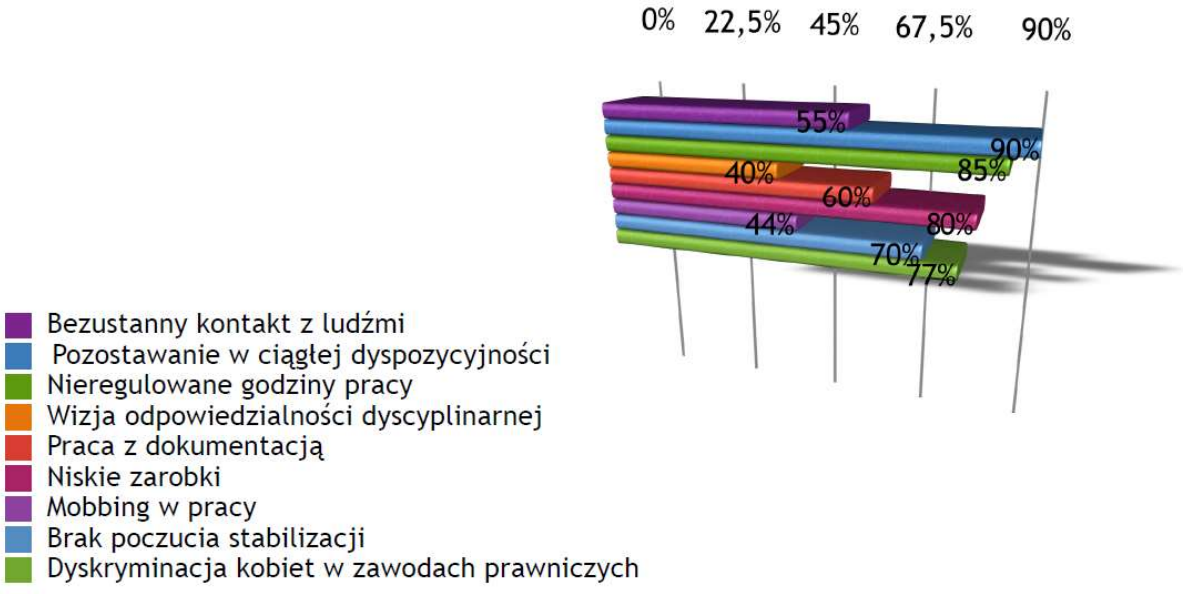
Badania wskazują na zdecydowaną nieprawdziwość powszechnie popularyzowanego stwierdzenia, głoszącego, iż decyzja o podjęciu zawodu prawnika często podejmowana jest z powodu konotacji rodzinnych. Odpowiedzi takiej udzieliło wyłącznie 2% badanych. Tematykę konotacji rodzinnych poszerzono o możliwość udzielenia obszerniejszej odpowiedzi, która poskutkowała wyodrębnieniem się kolejnych typów konotacji rodzinnych:
Nacisku ze strony bliskich,
Indywidualnie podjętej decyzji o wyborze ścieżki zawodowej, mając na uwadze perspektywę pracy u osoby bliskiej.
Zdecydowanie większą ilość uzyskała odpowiedź głosząca, iż to rodzice stosowali nacisk na wybór ścieżki kariery swoich dzieci.
Potwierdzić należy jednak prawdziwość stwierdzenia, iż prawnicy powszechnie uznają swoją przynależność do zawodów elitarnych. 17% ankietowanych przyznało, iż wizja awansu społecznego związana z wykonywaną profesją skłoniła ich do podjęcia decyzji o wykonywaniu zawodu.

Na podjęcie decyzji o wyborze zawodu prawnika składa się, zatem korelacja różnorodnych czynników, z których najważniejsze to: połączenie wizji na temat zawodu prawnika, jego przynależności do zawodów elitarnych, a także głębokie poczucie misji społecznej. W późniejszym etapie następuje zderzenie praktyczne z tematyką odbywanych zajęć oraz pochłonięcie pasją, brak trudności w opanowywaniu dedykowanego materiału, aż do poczucia uniwersalizmu studiów prawniczych, gdzie studia te widziane są, jako pewna „bezpieczna opcja", dająca grunt dalszemu rozwojowi w jakimkolwiek kierunku. Nie bez znaczenia są również konotacje rodzinne, których nie należy jednak postrzegać, jako decydujących, a jedynie utwierdzających w podjęciu decyzji.

8. Przyczyny wypalenia zawodowego w prawniczych grupach zawodowych

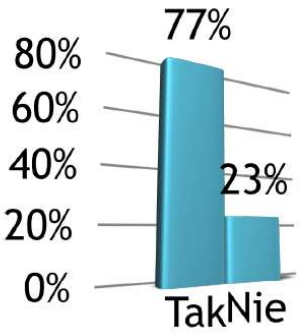
Wśród najczęściej powielanych przyczyn indywidualnie odczuwanego syndromu wypalenia zawodowego największą częstotliwością odznacza się odpowiedź „brak szacunku do pracy intelektualnej" (77,5%). Prawnicy podkreślają, iż klienci nie są świadomi nakładu pracy, jaki prawnik musi wykonać w celu profesjonalnej obsługi, poziomu odpowiedzialności, jaki na siebie przyjmuje oraz ciężaru, jaki niesie ze sobą pozostawanie w ciągłej dyspozycyjności. Wśród następujących kolejno odpowiedzi zasługujących na wyróżnienia wymienić można:

Na uwagę zasługuje fakt, iż mimo znacznego stopnia sfeminizowania zawodów prawniczych kobiety czują się w nich dyskryminowane.. Tego zdania jest aż 76,8% ankietowanych.



Rys. 6. Przyczyny uciążliwości zawodów prawniczych, deklarowane przez ankietowanych. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Na uwagę zasługuje fakt, iż mimo znacznego stopnia sfeminizowania zawodów prawniczych kobiety czują się w nich dyskryminowane.. Tego zdania jest aż 76,8% ankietowanych.

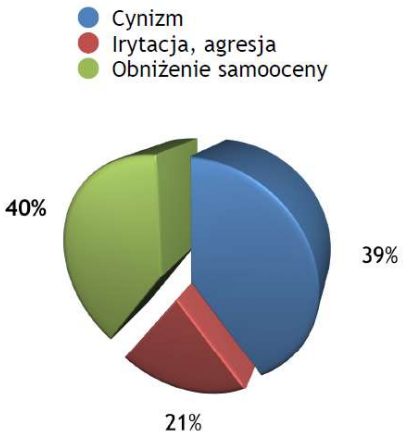


Rys. 7. Czy uważa Pani/Pan, że kobiety w zawodach prawniczych bywają lekceważone, traktowane gorzej od przedstawicieli płci męskiej? Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

9. Symptomy wypalenia zawodowego odczuwane przez prawników

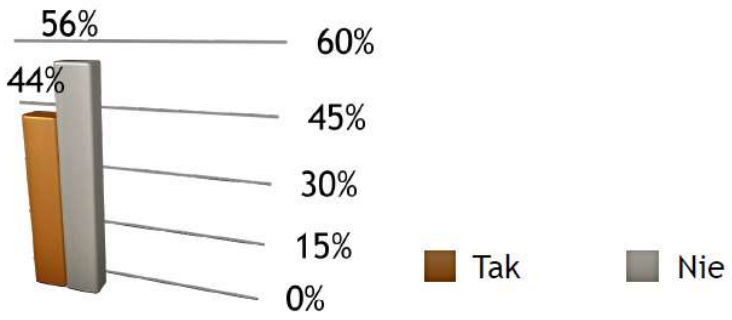
80% prawników, jako powszechny objaw podaje poczucie chronicznego zmęczenia oraz obniżenia samooceny związanej z brakiem skuteczności w obrębie podejmowanych czynności zawodowych. Respondenci podają szereg reakcji zarówno emocjonalnych, jak i fizycznych, tj:

Rys. 8. Fizyczne symptomy wypalenia zawodowego odczuwane przez prawników. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.



Rys. 9. Psychiczne symptomy wypalenia zawodowego odczuwane przez prawników. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Całokształt badań prowadzi do pesymistycznego akcentu- większość prawników nie wybrałaby ponownie zawodu na swoją ścieżkę kariery.



Rys. 10. Czy po raz kolejny zdecydowałaby/łby się Pani/Pan na wybór zawodu prawniczego? Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

10. Wnioski

Specyfika wypalenia zawodowego prezentowanego u przedstawicieli prawniczego rzemiosła skupia się na problematyce braku uznania dla pracy intelektualnej. Na system wieloletniego kształcenia składa się wysoki poziom realizowanych zajęć oraz wszechstronność przedmiotów prowadzonych w toku studiów prawniczych. Osoby wyedukowane w tym systemie zderzają się z klientelą, która oczekuje bezpłatnych porad, bezpłatnej obsługi prawnej, a nawet wieloletniego prowadzenia spraw pro bono. Wymogi rynku pracy są niezmienne- klientowi zależy na jak najniższej kwocie i jak najwyższym poziomie obsługi prawnej. Społeczeństwo ignoruje korelację między wieloletnią edukacją, a wiedzą, którą prawnik jest w stanie po latach wykorzystać w parę minut.

Problem ten podsyca ogólnokrajowy trend zapewniania bezpłatnej pomocy prawnej. Sprawia to, że społeczeństwo przyzwyczaiło się do braku konieczności uiszczania opłat za porady prawne. Warto podkreślić również fakt, że praca intelektualna jest trudniejsza do wycenienia przez częsty brak namacalności produktu końcowego. Istnieje możliwość uniknięcia tego rodzaju zdarzeń jedynie poprzez głęboką zmianę mentalności i zaprzestanie pielęgnowania negatywnego poglądu na temat pracy intelektualnej.

11. Zakończenie

Problematyka wypalenia zawodowego dotyczy wszystkich zawodów, jednak wielopłaszczyznowe ujęcie specyfiki zawodów prawniczych pozwoliło na zbadanie determinantów wypalenia dotyczących środowiska pracy prawników.

Badania wykazały, że intensywność kontaktów interpersonalnych, które stanowią fundament pracy prawnika stawia przedstawicieli tego zawodu w grupie wzmożonego ryzyka wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego.

Ustalono również, że prawnicy wpisują się w prezentowane w niniejszej publikacji klasyfikacje etapów wypalenia zawodowego, polegające na stopniowej utracie idealizmu, energii i celu, dotykającego ludzi w zawodach, których istotą pracy jest kontakt z drugim człowiekiem. Specyfika wypalenia zawodowego w środowisku prawniczym posiada immanentne cechy, ale gruntownie opracowana koncepcja wypalenia zawodowego wskazuje, że przedstawiciele prawniczych grup zawodowych nie wychodzą poza ramy opisanych już w literaturze zjawisk związanych z pojęciem wypalenia zawodowego.

12. Literatura

Edelwich J., Brodsky A. 1980. Burn-out. Stages of disillusionment in the helping professionals. New York: Human Science Press;

Jarzynkowski P, Książek J, Piotrkowska R, Dobosz M., 2017. Zespół wypalenia zawodowego wśród pracowników zawodów medycznych, 105;

Sęk H. 2009. Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Tucholska. S. Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym, Instytut Psychologii KUL, 6-7;

Tucholska. S. 2001. Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju.

Znańska- Kozłowska. K. Wypalenie zawodowe- pojęcie, przyczyny i objawy;

Znańska- Kozłowska. K. Ibidem, 111.

Wpływ suplementacji colostrum bovinum na wydajność ćwiczeń oraz układ immunologiczny sportowców

Ochmańska Kinga [(1)]

[1] Collegium Medicum UJK
Kinga Ochmańska: kingaochmanska@wp.pl

Streszczenie
Siara bydlęca inaczej zwana jest młodziwem bądź z łaciny colostrum bovinum. Młodziwo jest to substancja wydzielana w gruczole mlekowym ssaków (krowy, owce). Pojawia się w różnym okresie czasu w zależności od gatunku, zazwyczaj jednak jest to okres tuż okołoporodowy jak również występuje w pierwszych dniach po porodzie, u człowieka pojawia się ok. 20 tygodnia ciąży. Siara jest niezwykle ważna w procesach wspomagania prawidłowego rozwoju ssaków, w tym człowieka. Młodziwo to pierwszy pokarm noworodków, jego skład znacznie się różni od mleka, które również jest produkowane w gruczole mlekowym, jednak w późniejszym okresie po porodzie, po zakończeniu produkcji siary. Colostrum jest substancją bogatą w białko, witaminę A, laktoferynę, aminokwasy: alanine, argininę. Coraz częściej młodziwo staje się obiektem zainteresowań naukowców, którzy dowodzą w swych badaniach, iż colostrum ma właściwości prozdrowotne.

Słowa kluczowe: colostrum, suplementacja siary, układ immunologiczny

The impact of colostrum bovinum supplementation on exercise performance and the immune system of athletes

Summary
Bovine colostrum otherwise known as first milk or from Latin colostrum bovinum. First milk is a substance secreted in the mammary gland of mammals (cows, sheep). Appears in a different period of time depending on the species but usually it is just a perinatal period and is present in the first days after delivery, a person appears about 20 weeks of pregnancy. Colostrum is extremely important in the processes of supporting the proper development of mammals, including humans. First milk are the first food of newborns, its composition is significantly different from milk, which is also produced in the mammary gland, but later after delivery, after the production of colostrum. Colostrum is a substance rich in white, vitamin A, lactoferrin, amino acids: alanine, arginine. Increasingly, young people are becoming the object of interest of scientists who prove in their research that colostrum has health-promoting properties.

Keywords: colostrum, colostrum supplementation, immune system.

1. Wstęp

Młodziwo jest substancją gęstą o żółtej barwie, bogatą w różne związki, a w szczególności peptydy i białka (Thapa i in., 2005). Właściwości immunomodulacyjne, czyli takie które prowadzą do pobudzenia układu immunologicznego, przyczyniły się do tego iż zaczęto szukać zastosowań siary w lecznictwie, profilaktyce, a w ostatnich latach do suplementacji sportowców (Boone i in., 2015). Coraz częściej zwraca się uwagę na potencjał składników siary mogący zwiększać liczbę bakterii komensalnych u osób z ich niedoborem (Morin i in., 2019). Laktoferyna, czynniki wzrostu, immunoglobuliny, cytokininy, hormony, kazeina i peptydy, glikomakropeptydy jak również lizozym, które obecne są w colostrum wskazują, iż jej spożywanie może wpływać na wiele układów między innymi układ

trawienny, nęuroendokrynny, odpornościowy, a także wywiera wpływ na wydajność wykonywanych ćwiczeń przez osoby aktywnie fizycznie (Zimecki, 2005). W ostatnich badaniach wykazano, że spożywanie siary przynosi najlepsze efekty podczas intensywnych treningów, gdyż zmniejsza ona przepuszczalność jelit oraz przywraca ją do prawidłowego limitu (Hałasa i in., 2017). Ponadto związki zawarte w młodziwie to jest: IGF-I lub IgA, wspomagają procesy buforowania mięśni. (Główka i in., 2019) Celem artykułu jest podkreślenie korzystnego wpływu związków zawartych w siarze na organizm człowieka, a szczególnie sportowców, na podstawie danych doświadczalnych.

2. Wpływ związków siary na wspomaganie i stymulacje układu immunologicznego

Laktoferyna jest kationową 80 kDa glikoproteiną. Lf ma zdolność do wiązania żelaza, które jest niezbędne do prawidłowego rozwoju drobnoustrojów (Lepanto i in., 2019). Lf jest związkiem wrażliwym na działanie wysokiej temperatury, świadczy o tym fakt, iż znaczna część jej funkcji jest inaktywowana przez pasteryzacje (Guerra i in., 2018). Związek jest pochodną transferyny i ma właściwości przeciwdrobnoustrojowe, przeciwnowotworowe i immunomodulujące (Velliyagounder i in., 2019). Ponadto ma właściwości regulacyjne oparte na odporności nieswoistej, miedzy innymi poprzez przeciwzapalne cytokiny i reaktywne formy tlenu (Drago-Serrano i in. 2018). Wykazuje aktywność podobną do cytokin oraz może przyczyniać się do aktywności układu odpornościowego (Vogel i in., 2012). Działanie laktoferyny w zakażonych komórkach ma działanie przeciwzapalne, przeciwko IL-6, która aktywuje limfocyty T wraz z IL-1, stymuluje produkcje białek ostrej fazy, wyznacza synergizm z interleukiną 3. Doprowadza to do wzrostu ferroportyny (białka transbłonowego, odpowiedzialnego za metabolizm żelaza) oraz receptorów transferryny 1, co skutkuje obniżeniem ferrytyny (białka kompleksujące jony żelaza) i przywrócenie go do normy (Roza i in., 2017). Początkowo uważano, że związek wykryty w 1939 roku tj. Lf ma właściwości przeciwdrobnoustrojowe dzięki zdolności wiązania jonów żelaza, wraz z postępem nauki i nowych technologii. Lf ma właściwości przeciwwirusowe, uniemożliwiając wirusom wejście do komórki poprzez blokowanie powierzchniowych proteoglikanów, do których Lf ma bardzo duże powinowactwo, ponadto laktoferyna bydlęca jest skuteczna przez cały okres trwania infekcji wirusowej, jednak jej skuteczność maleje z czasem (Małaczewska i in., 2019). Lf jest związkiem o działaniu bakteriostatycznym. Ważną cechą Lf jest także wywieranie wpływu na wzrost aktywności komórek układu odpornościowego poprzez aktywację makrofagów, która doprowadza do uwalniania cząsteczek prozapalnych, ponadto laktoferyna wspomaga proces dojrzewania komórek

dendrytycznych, bierze udział w homeostazie immunologicznej, moduluje wytwarzanie cytokin prozapalnych, wpływa na dojrzewanie limfocytów T i B (van Splunter i in., 2018).
Kazeina w swojej budowie ma zarówno reszty cukrowe jak i fosforanowe, należy, więc do fosfoprotein i glikoprotein. Wyróżniamy dwa rodzaje kazeiny: alfa oraz beta kazeina. Związek ten ma udowodnione w badaniach właściwości ochronne, zapobiegają one, bowiem demineralizacji szkliwa (Górska i in., 2009).
Laktoperoksydaza, należy do peroksydaz. Utlenia ona triocyjanki w obecności nadtlenku wodoru, które po tym procesie mają właściwości bakteriostatyczne m.in. wobec paciorkowców (Lis i in., 2013) W kolejnych badaniach porównano LPO uzyskaną ze śliny wraz z LPO zwierzęcym. Badania wykazały, iż oba związki są bardzo podobne. Zaś obecnie LPO zwierzęce może być wykorzystywane w przemyśle jako związek wzbogacający preparaty do higieny jamy ustnej, albowiem LPO zwierzęce może być wykorzystywany do profilaktyki zapobiegania próchnicy (Magacz i in., 2019).
Lizozym zwany także muramidazą, jest enzymem o właściwościach hydrolitycznych rozkłada on peptydoglikan, główny składnik ściany komórkowej. Działa on na wiązanie glikozydowe między N-acetyloglukozaminą i kwasem N-acetylomuraminowym, niszcząc je, rozszczelnia warstwy peptydoglikanu i ułatwia, wtargnięcie innych cząsteczek układu odpornościowego człowieka (Murray i in., 2016).

Inne składniki siary to witaminy tj. witamina A, witaminy z grupy B (tiamina, ryboflawina, nicyna, piroksydyna, kobalamina), witamina E, a także aminokwasy takie jak: alanina, arginina, glicyna, histydyna, lizyna, seryna i wiele innych. W młodziwie znajdują się także czynniki wzrostu tj. GH, IGF-1, GnRH, TGF-α, TGF-β, a także laktoza i oligosacharydy (McGrath i in., 2016). Immunoglobuliny: IgA, IgD, IgE, IgG, IgM również znajdziemy w colostrum, jednak ich procent w składzie siary zmniejsza się z każdym kolejnym udojem (Rayburn i in., 2019).

3. Siara- wpływ na sportowców

W ostatnich latach, coraz częściej badacze próbują ustalić, jaki wpływ na organizm sportowca ma spożywanie siary. Zakłada się, iż wysokie stężenie IGF-I lub wysokie stężenie IgA, nadaje siarze właściwości buforujące mięśnie. (Główka i in., 2019).

Badania powiązały wpływ treningu na przepuszczalność jelit, wykazano iż wzrost intensywności treningu jest wprost proporcjonalna do przepuszczalność jelit, co wiąże się z różnymi patologiami miedzy innymi endotoksemią metaboliczną poprzez absorbcje lipopolisacharydu, która doprowadza do stanu zapalnego i zaburzeń metabolicznych (Camilleri i in., 2019). Naukowcy dowiedli, iż suplementacja clostrum bovinum zapobiega

podwyższonej przepuszczalności oraz wspomaga proces przywrócenia go do prawidłowego poziomu (Hałasa i in., 2017). Siara bydlęca może również odgrywać rolę zapobiegawczą u zdrowych osób i pomagać w przywracaniu stanu jelit po zastosowaniu antybiotyków lub działaniu niesteroidowych leków przeciwzapalnych, które mogą zwiększać przepuszczalność jelit (Matsui i in., 2011).

Intensywne treningi mogą doprowadzać do upośledzeń układu immunologicznego, co wiąże się ze wzrostem ryzyka infekcji. Naukowcy wykazali związek miedzy spożywaniem siary lub mleka krowiego, a infekcjami dróg oddechowych. Sportowcy posiadają nie tylko ryzyko zwiększenia przepuszczalności jelit, ale także zwiększone ryzyko rozwoju chorób opierających się na nadwrażliwości w tym także alergii. URS u sportowców spowodowana jest przez pospolite wirusy oddechowe, których rozwój jest możliwy, ponieważ spada odpowiedź immunologiczna. U osób aktywnie fizycznych, zagrożonych URS obserwujemy spadające stężenie IgA, obecnej w przewodzie pokarmowym oraz drogach oddechowych. IgA odpowiada za hamowanie adhezji bakterii do błony śluzowej gospodarza, posiada także zdolność do aglutynacji komórek bakteryjnych, neutralizuje wirusy oraz inne drobnoustroje. Dieta wzbogacona w siarę bydlęcą może zmniejszyć ryzyko lub nasilenie URS u sportowców (Gleeson i in., 2016). W ostatnim czasie naukowcy przeprowadzili 4 tygodniowe badanie wpływu colostrums bovinum na odporność błony śluzowej oraz odpowiedź neutrofili po intensywnym, długoterminowym treningu. Okazało się, iż w grupie badawczej suplementowanych impuls oksydacyjny był znacznie wyższy niż w grupie kontrolnej. Wyniki tych eksperymentów zachęciły badaczy do kolejnych badań wpływu młodziwa na aktywację neutrofili, pośrednio inaktywowanych w wyniku intensywnych ćwiczeń fizycznych, podczas których dochodzi do dysfunkcji układu immunologicznego (Jones i in., 2015).

Z biegiem lat skład biochemiczny siary przyciąga uwagę wielu badaczy. W 2001 roku udowodniono, iż połączenie treningu 8 tygodniowego z suplementacją siary może zwiększyć beztłuszczową masę ciała mężczyzn i kobiet wykonujący aktywność fizyczną (Jose Antonio PhD i in., 2001). Rok później w 2002 roku naukowcy przeprowadzili badanie wpływu spożywania siary na skład ciała i wydajność ćwiczeń. Grupa badawcza była podzielona na dwie części jedna spożywała 60 g siary, zaś druga 60 g białka serwatki dziennie. Podczas tego badania stwierdzono poprawę wydajności ćwiczeń u osób spożywających siarę w porównaniu z osobami spożywającymi serwatkę, wynika to prawdopodobnie z poprawy regeneracji. Nie zaobserwowano zaś różnic w składzie i wytrzymałości ciała (Hofman i in., 2002). W 2005 roku, zaprojektowano badanie obrazujące wpływ spożywania siary bydlęcej na wydajność siłową oraz na zwiększenie aminokwasów w surowicy. Badanie przeprowadzono na grupie

mężczyzn, po dwóch tygodniach stwierdzono, iż stężenie aminokwasów w surowicy wzrosło, jednak nie ma to wpływu na siłę (Mero i in., 2005). Siara pomaga adaptować się do ciężkich treningów. (Boone i in., 2015). Suplementacja siary wpływa korzystnie na zwiększenia siły nacisku podczas treningu oporowego, dodatkowo zmniejszenia resorpcji kości u osób starszych (Duff I in., 2014).

Badania z początku XXI wieku wykazały wpływ siary bydlęcej na proces gojenia się ran. Wykazali oni, iż siara nie zwiększa produkcji mRNA IL-1, IL-6, IL-8 lub IL-10, co ma pozytywny wpływ na ludzką skórę (Vollmer DL i in., 2018). Na starzenie się kolagenu w skórze wpływają dwa szlaki, spożywanie siary przeciwdziała jednemu z nich. Poprzez hamowanie aktywacja NF-κB, transkrypcja genów cytokin prozapalnych (IL-1, IL-6, IL-8) jest wstrzymana. Nie dochodzi do powstania kompleksu AP-1 (białko aktywatorowe) powstającego na drodze oddziaływania C-Jun i c-Fos, czynników transkrypcji. Kompleks AP-1 hamuje ekspresję genu prokolagenu typu I, jego brak zapobiega starzeniu się skóry (Trznadel-Grodzka i in., 2016). Młodziwo posiada w swym składzie kwasy tłuszczowe między innymi kwas linolenowy, kwas linolowy, glikolipidy zawierają czynniki wzrostu naskórka, co dodatkowo stymuluje do naprawy ran (Zava i in., 2009). Kwas linolowy należący do kwasów omega-6 podczas przemian enzymatycznych przekształcony zostaje w kwas γ-linolenowy, którego niedobór kwasu linolenowego zwany inaczej GLA jest prekursorem prostaglandyny PGE1 powoduje, iż skóra traci elastyczność, staje się sucha. Glikolipidy zaś są powszechnym składnikiem budulcowym błon komórkowych. (Kokot i in., 2012). Dodatkowo colostrum wspomaga wzrost ludzkich keratynocytów, prawdopodobnie peptydy zawarte w siarze są metabolizowane przez komórki i wspomagają ich wzrost. Dowiedli tego naukowcy w 2004 roku (Amiot i in., 2004). W 2009 roku inna grupa badaczy skupiła się na badaniu wpływu siary na wzrost fibroblastów, które miało dodatni wynik (Zava i in., 2009). Fibroblasty odpowiadają za produkcje kolagenu, włókien istoty międzykomórkowej, proteoglikanów, istoty podstawowej. Wzrost fibroblastów powoduje wzrost podstawowych substancji budujących komórkę (Sawicki, 2008).

4. Podsumowanie

Młodziwo jest substancją wydzielaną przez gruczoł mleczny ssaków, w colostrum bovinum obecne jest wiele witamin, czynników wzrostu, immunoglobulin, soli mineralnych. Substancja ta zmniejsza przepuszczalność jelit u osób o wzmożonej aktywności, co przeciwdziała infekcjom oraz zapobiega URS, wpływa także na aktywność neutrofili. Bardzo ważny jest fakt, iż spożywanie siary powoduje zwiększenie beztłuszczowej masy ciała człowieka oraz opóźnia procesy starzenia się skóry. Poszerzenie diety o spożywanie

colostrum bovinum powoduje wzrost fibroblastu, podstawowego składnika komórek jak również keratynocytów. Należy jednak pamiętać, iż badań na temat wpływu siary na organizm ludzki jest stosunkowo mało i cała tematyka wymaga kolejnych badań i potwierdzeń. Obecnie siarę przemysłowo wykorzystuje się jako suplement w takich preparatach jak LP Colostrum Compact, 4Life Transfer Factor™ Classic - 90 kaps. - 4Life Research, USA (34 LP**),** N°1 Colostrum PRO, Colostrum BIO (siara) – suplement.

5. Literatura

Amiot J., Germain L., Turgeon S., Lemay M., Ory-Salam C., Auger F.A. Peptides from milk protein hydrolysates to improve the growth of human keratinocytes in culture. Int. Dairy J. 2004;14:619–626.

Boone CH, Stout JR, Beyer KS, Fukuda DH, Hoffman JR. Muscle strength and hypertrophy occur independently of protein supplementation during short-term resistance training in untrained men. Appl Physiol Nutr Metab. 2015 Aug;40(8):797-802.

Camilleri M. Leaky gut: mechanisms, measurement and clinical implications in humans. Gut. 2019 Aug;68(8):1516-1526.

Drago-Serrano ME, Campos-Rodriguez R, Carrero JC, de la Garza M. Lactoferrin and Peptide-derivatives: Antimicrobial Agents with Potential Use in Nonspecific Immunity Modulation. Curr Pharm Des. 2018;24(10):1067-1078.

Duff WR, Chilibeck PD, Rooke JJ, Kaviani M, Krentz JR, Haines DM. The effect of bovine colostrum supplementation in older adults during resistance training. Int J Sport Nutr Exerc Metab. 2014 Jun;24(3):276-85.

Farmakopea Polska X, Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne, Warszawa: Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, 2014, s. 4276,

Gleeson M, Pyne DB. Respiratory inflammation and infections in high-performance athletes. Immunol Cell Biol. 2016 Feb;94(2):124-31.

Główka N, Woźniewicz M. Potential use of Colostrum Bovinum supplementation in athletes - A review. Acta Sci Pol Technol Aliment. 2019 Apr-Jun;18(2):115-123.

Górska Agata, Łobacz Marta, Ćwiczenia laboratoryjne z chemii żywności Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2009.

Guerra AF, Mellinger-Silva C, Rosenthal A, Luchese RH. Hot topic: Holder pasteurization of human milk affects some bioactive proteins. J Dairy Sci. 2018 Apr;101(4):2814-2818.

Hałasa M, Maciejewska D, Baśkiewicz-Hałasa M, Machaliński B, Safranow K, Stachowska E. Oral Supplementation with Bovine Colostrum Decreases Intestinal Permeability and Stool

Concentrations of Zonulin in Athletes. Nutrients. 2017 Apr8;9(4). pii: E370.

Hofman Z, Smeets R, Verlaan G, Lugt Rv, Verstappen PA. The effect of bovine colostrum supplementation on exercise performance in elite field hockey players. Int J Sport Nutr Exerc Metab. 2002 Dec;12(4):461-9.

Jones AW, Thatcher R, March DS, Davison G. Influence of 4 weeks of bovine colostrum supplementation on neutrophil and mucosal immune responses to prolonged cycling. Scand J Med Sci Sports. 2015 Dec;25(6):788-96.

Jose Antonio PhD ,Michael S Sanders MA, Darin Van Gammeren MA. Applied nutritional investigation The effects of bovine colostrum supplementation on body composition and exercise performance in active men and women. March 2001, Pages 243-247

Kokot F., Koj A., Kozik A., Wilczok T. Biochemia Harpera. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 1995, s. 727

Lepanto MS, Rosa L, Paesano R, Valenti P, Cutone A. Lactoferrin in Aseptic and Septic Inflammation. Molecules. 2019 Apr 3;24(7).

Lis J, Orczyk-Pawiłowicz M, Kątnik-Prastowska I. *Białka mleka ludzkiego zaangażowane w procesy immunologiczne*. „Post.Hig.Med.Dośw.(online)". 67, s. 529-547, 2013.

Magacz M, Kędziora K, Sapa J, Krzyściak W. The Significance of Lactoperoxidase System in Oral Health: Application and Efficacy in Oral Hygiene Products. Int J Mol Sci. 2019 Mar 21;20(6).

Małaczewska J, Kaczorek-Łukowska E, Wójcik R, Siwicki AK. Antiviral effects of nisin, lysozyme, lactoferrin and their mixtures against bovine viral diarrhea virus. BMC Vet Res. 2019 Sep 5;15(1):318.

Matsui H, Shimokawa O, Kaneko T, Nagano Y, Rai K, Hyodo I. The pathophysiology of non-steroidal anti-inflammatory drug (NSAID)-induced mucosal injuries in stomach and small intestine. J Clin Biochem Nutr. 2011 Mar;48(2):107-11.

McGrath B.A., Fox P.F., McSweeny P.L.H., Kelly A.L. Composition and properties of bovine colostrum: A review. Diary Sci. Technol. 2016;96:133–158.

Mero A, Nykänen T, Keinänen O, Knuutinen J, Lahti K, Alen M, Rasi S, Leppäluoto J. Protein metabolism and strength performance after bovine colostrum supplementation. Amino Acids. 2005 May;28(3):327-35.

Morrin ST, Lane JA, Marotta M, Bode L, Carrington SD, Irwin JA, Hickey RM. Bovine colostrum-driven modulation of intestinal epithelial cells for increasedncommensal colonisation. Appl Microbiol Biotechnol. 2019 Mar;103(6):2745-2758.

Murray P, Rosenthal K, Pfaller M, 2016, Mikrobiologia. Elsevier. Strona16

Rayburn MC, Chigerwe M, Barry J, Kennedy E. Short communication: Use of a digital refractometer in assessing immunoglobulin G concentrations in colostrums and the first 5 transition milkings in an Irish dairy herd. J Dairy Sci. 2019 Aug;102(8):7459-7463.

Rosa L, Cutone A, Lepanto MS, Paesano R, Valenti P. Lactoferrin: A Natural Glycoprotein Involved in Iron and Inflammatory Homeostasis. Int J Mol Sci. 2017 Sep 15;18(9).

Thapa B.R.: Health Factors in Colostrum. Indian J Pediatr 2005; 72 (7) : 579-581.

Trznadel-Grodzka E., Kaszuba A.: Etiopatogeneza procesu starzenia skóry, [w:] Dermatologia Geriatryczna, A. Kaszuba, J. Szepietowski, Z. Adamski (red.), wyd. I, Wydawnictwo Czelej, Lublin 2016, ss. 21-24.

van Splunter M, van Osch TLJ, Brugman S, Savelkoul HFJ, Joosten LAB, Netea MG, van Neerven RJJ. Induction of Trained Innate Immunity in Human Monocytes by Bovine Milk and Milk-Derived Immunoglobulin G. Nutrients. 2018 Sep 27;10(10).

Velliyagounder K, Bahdila D, Pawar S, Fine DH. Role of lactoferrin and lactoferrin-derived peptides in oral and maxillofacial diseases. Oral Dis. 2019 Apr;25(3):652-669.

Vogel HJ. Lactoferrin, a bird's eye view. Biochem Cell Biol. 2012 Jun;90(3):233-44.

Vollmer DL, West VA, Lephart ED. Enhancing Skin Health: By Oral Administration of Natural Compounds and Minerals with Implications to the Dermal Microbiome. Int J Mol Sci. 2018 Oct 7;19(10).

Wojciech Sawicki: Histologia. PZWL, 2008, strona 155

Zava S., Barello C., Pessione A., Perono Garoffo L., Fatton P., Montorfano G., Conti A., Giunta C., Pessione E., Berra B., et al. Mare’s colostrum globules stimulate fibroblast growth in vitro: A biochemical study. J. Medicinal Food. 2009;12:836–845.

Zimecki M., Artym J., 2005. Właściwości terapeutyczne białek i peptydów z siary i mleka. Postępy Hig Med. Dosw. (online), 2005;59:309-323.

Kwalifikacje i kompetencje zawodowe na rynku pracy

Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)]

[1] Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku
Julita Orłowska: ojulcia13@wp.pl, julitaorlowska13@wp.pl

Streszczenie
Postęp cywilizacyjny, naukowo-techniczny oraz zmiany społeczno-ekonomiczne, przyczyniają się do rozwoju i wzrostu gospodarczego państw. Czynnikiem rozwoju i postępu zawsze są ludzie i ich kompetencje. Poziom kwalifikacji i kompetencji pracowników jest jednym z elementów wpływających na motywację do pracy i satysfakcję zawodową. Ma to również związek, z jakością wykonywanej pracy. Współcześnie kompetencje zawodowe rozumie się nie tylko, jako profesjonalną wiedzę i umiejętności wymagane do pracy w danym zawodzie, czy na konkretnym stanowisku pracy, ale także, jako dyspozycje jednostki umożliwiające jej efektywne radzenie sobie w różnych sytuacjach zawodowych i życiowych. W artykule zwrócono uwagę na rolę kompetencji i kwalifikacji zawodowych, znaczenia kształcenia ustawicznego, jako determinantu samorozwoju oraz doradztwa zawodowego dla właściwej diagnozy predyspozycji zawodowych, odgrywającego znaczącą rolę w rozwoju jednostki oraz działalności przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: kwalifikacje zawodowe, kompetencje, rynek pracy, doradztwo zawodowe

Professional qualifications and competences on the labor market

Summary
Civilization, scientific and technical progress as well as socio-economic changes contribute to the development and economic growth of countries. People and their competences are always a factor of development and progress. The level of employee qualifications and competences is one of the elements affecting motivation to work and job satisfaction. It also has to do with the quality of work performed. Nowadays, professional competences are understood not only as professional knowledge and skills required to work in a given profession or specific job, but also as the disposition of the individual enabling him or her to effectively cope with various professional and life situations. The article draws attention to the role of professional competence and qualifications, the importance of lifelong learning as a determinant of self-development and career counseling for the proper diagnosis of professional predispositions, which plays a significant role in the development of the individual and the activities of enterprises.

Keywords: professional qualifications, competences, labor market, career counseling

1. Wstęp

Zmiany w modelu gospodarczym państwa, innowacje technologiczne oraz szybki przyrost wiedzy i informacji są czynnikami, które wymuszają zmiany w strukturze zatrudnienia, jak i w strukturze samych kompetencji zawodowych, potrzebnych do wykonywania konkretnej pracy. Poprzednie okresy charakteryzowały się znaczną ilością, ale niewielką różnorodnością w zakresie wyprodukowanych wyrobów, świadczonych usług, oferowanych towarów. Praca wymagała usystematyzowanego przebiegu, a na rynku istniało zapotrzebowanie na pracownika z określonym precyzyjnie zestawem, często prostych umiejętności do wykonywania zadań zawodowych. Niejednokrotnie ludzie przez całe życie pracowali na jednym stanowisku pracy, wykonując raz wyuczony zawód, powtarzając przez lata i dekady te same czynności. W epoce, w której obecnie żyjemy, jedną z głównych form

aktywności społeczno-gospodarczej stało się wytwarzanie i przekazywanie informacji oraz usług. Postęp cywilizacyjno-techniczny, rozwój nowych modeli zarządzania w zakresie wiedzy i kultury pracy, zwiększenie tempa pracy i życia sprawiają, że należy brać pod uwagę kompetencje istotne z uwagi na treść, rodzaj i zakres pracy. Pracownik w ciągu swojego życia kilkakrotnie zmienia miejsce zatrudnienia, stanowisko, a nierzadko także zawód, bądź zakres obowiązków w ramach tego samego zawodu. Sytuacja taka wymaga elastyczności oraz mobilności w adaptowaniu się do zmieniających się oczekiwań otoczenia. W związku z powyższym w wykonywaniu wielu zawodów niezbędne stają się szerokie zdolności interpersonalne oraz kompetencje praktyczno-techniczne. Integracja wiedzy i umiejętności z wielu dziedzin zwiększa możliwości wykonywania pracy na różnych stanowiskach, zdobycia i utrzymania zatrudnienia.

2. Kwalifikacje i kompetencje zawodowe

Pod pojęciem kwalifikacji rozumiemy potwierdzony zasób wiadomości i zakres umiejętności tak wyodrębniony, aby pozwalał na samodzielne wykonywanie konkretnego zestawu zadań zawodowych i umożliwiał podjęcie zatrudnienia (Słownik Języka Polskiego, 1994). W rozumieniu rynkowym trzeba do powyższego określenia dodać dodatkowe uprawnienia do pracy na konkretnym stanowisku, wymagające odpowiedniego stażu pracy i dodatkowego szkolenia oraz oczekiwane przez pracodawcę cechy fizyczne i osobowościowe. Razem tworzy to określony zestaw kompetencji do zajmowania określonego stanowiska pracy. Kwalifikacje zawodowe natomiast stanowią układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, niezbędnych do wykonywania zestawu zadań wyszczególnionych w opisie zawodu.

Kolejnym pojęciem są kompetencje. Według Słownika języka polskiego, kompetencja to zakres czyjejś wiedzy, umiejętności lub odpowiedzialności. W styczniu 1997 roku w Strategii Edukacji MEN opublikowano pierwszą wersję Podstawy Programowej, tam pojawiło się pojęcie "kompetencje" obok pojęcia "umiejętności". Od tego czasu niektórzy zaczęli te dwa pojęcia stosować zamiennie. Pojęcia te jednak należy rozróżniać. Umiejętności są kształcone w procesie lekcyjnym, odnoszą się do sfery działania. Natomiast kompetencje są skutkiem - rezultatem osiągniętym przez ćwiczenie umiejętności i nabywanie doświadczeń podbudowanych przekonaniem, pewnością opartą na refleksji, dlaczego tak postąpić w danej sytuacji. "Czyli umiejętności obejmują w szkole sferę interakcji w procesie dydaktycznym, natomiast kompetencje odnoszą się do osoby, powstają w wyniku zintegrowania pewnej liczby umiejętności opanowanych na tyle sprawnie i świadomie, by osiągnąć możliwość swobodnego, mądrego, refleksyjnego i odpowiedzialnego podejmowania jakichś działań.

Kompetencja jest wyposażeniem osoby, jest umiejętnością wyższego rzędu. Być kompetentnym to nie tyko umieć coś zrobić, ale doskonale rozumieć, dobrze sobie z czymś radzić." (Umiejętności kluczowe program „Kreator”)**.**

Kompetencje zawodowe stanowią systemy edukacji zawodowej w rozwiniętych krajach Europy stosują zamiennie pojęcie kompetencji zawodowych i kwalifikacji zawodowych. W polskich warunkach w relacji pojęć kwalifikacje i kompetencje występuje pewne rozróżnienie (Słownik języka polskiego 1994) W praktyce kwalifikacje to papier z pieczęciami, na którym jest podany tytuł czy stopień naukowy. Ale można mieć kwalifikacje potwierdzone dyplomem, ale nie mieć uprawnień do działania w określonym obszarze zawodowym. W wypadku technika rachunkowości dodatkowe uprawnienia do prowadzenia rozliczeń podatkowych wymaga odbycia specjalnego przeszkolenia. Bez kompetencji nie można, więc wykorzystać swoich kwalifikacji. Coraz częściej nacisk kładzie się na uprawnienia i doświadczenie zawodowe, a w przypadku kwalifikacji na umiejętności. Dlatego pracodawcy w okresie próbnym sprawdzają zgodność kwalifikacji pracowników z ich rzeczywistymi kompetencjami.

Nowoczesne podejście do kwalifikacji pracowniczych, w tym szczególnie zawodowych, zakłada zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym w sytuacjach alternatywnych, coraz wyraźniejsze dążenie do stawania się podmiotem pracowniczym, odznaczającym się: zdolnością do intelektualnego poznania, możliwością swobodnego wyboru, kompetentną decyzją i odpowiedzialnym działaniem.

Współczesnym kwalifikacjom pracowniczym przypisywane są na równi odpowiednie układy czynnościowe, umiejętnościowe i sprawnościowe, osobowościowe, czyli odpowiednie właściwości intelektu, motywacji, woli oraz emocji, ale także cechy społeczne: komunikatywność, otwartość i gotowość do współpracy (Kwiatkowski, 2004). Kwalifikacje zawodowe to zarówno wiedza, jak i umiejętności, które są potrzebne do wykonywania określonego zawodu. Dzięki odpowiednim umiejętnościom, a także cechom psychofizycznym możesz wykonywać zadania, które należą do danej specjalności. Pracodawcy o kwalifikacjach dowiadują się z reguły z różnych dyplomów, zaświadczeń czy świadectw. Ważnym staje się fakt, że nie tylko dzięki ukończonej szkole można uzyskać pożądane kwalifikacje, ale także wykonując odpowiednie kursy lub praktyki.

Sumując: kwalifikacje to wiedza, umiejętności, wykształcenie i doświadczenie niezbędne do wykonywania określonej profesji. Mają one wymiar formalny i modyfikują się poprzez zmiany w danym otoczeniu (Słownik języka polskiego, 2005).

Kompetencje zawodowe to zdolności indywidualne, poznawcze, predyspozycje zawodowe, takie jak umiejętność komunikacji, umiejętność pracy w grupie, elastyczności, umiejętność przystosowania się do zmian i podejmowania ryzyka, a przede wszystkim umiejętność wykorzystywania zdobytych kwalifikacji (Furmanek, 1997). Można, więc stwierdzić, że kompetencje to zdolność przyswajania wiedzy i poprawnego jej wykorzystania, doświadczenie zawodowe, radzenie sobie w odpowiednich sytuacjach, a także umiejętności poznawcze, fizyczne i inne a kwalifikacje to efekty uczenia się, które są udokumentowane np. poprzez dyplom z tytułem stopnia naukowego czy zdobyte w czasie szkolenia umiejętności (Furmanek, 1997).

3. Rynek pracy

Rynek pracy, ogół form i procesów zatrudniania pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac; ekonomiczny, społeczny i polityczny obszar, na którym rozgrywają się wszelkie procesy z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia i bezrobocia.

Rynek pracy to jeden z rynków funkcjonujących w gospodarce obok takich rynków, jak np. rynek produktów, ziemi, czy też pieniężny. Podobnie jak na innych rynkach, również na rynku pracy występują nabywcy i sprzedawcy, dokonują się akty wymiany oraz są ustalane ceny i rozmiary przeprowadzanych transakcji. Nabywcami na rynku pracy są pracodawcy, natomiast sprzedawcami - pracownicy. To właśnie pracownicy oferują na rynku pracy swoje usługi pracy, na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy. Można powiedzieć, że pracodawcy zgłaszają popyt na pracę (oferują miejsca pracy), zaś pracownicy decydują o podaży pracy. W rezultacie konfrontacji popytu na pracę i podaży pracy ustala się jej cena, czyli w tym przypadku płaca (Bednarczyk i in., 2013).

Rynek pracy jest ogólnie definiowany, jako ogół zależnych od instytucji form i procesów najmu pracowników oraz uwarunkowań negocjacyjnych w stosunku do warunków pracy i płacy.

4. Kształcenie Ustawiczne

Zgodnie z definicją opracowaną przez UNESCO (1976) kształcenie ustawiczne to kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy.

Rynek pracy w ostatnich latach charakteryzuje się wieloma zmianami w zapotrzebowaniu na określone stanowiska i profile wykształcenia. Dawniej wystarczyło legitymować się dyplomem wyższej uczelni, posługiwać się sprawnie językiem obcym i obsługiwać komputer, aby otrzymać dobrą pracę i szybko piąć się po szczeblach kariery. Bardzo popularne były posady z dziedziny handlu, marketingu, finansów i takież kierunki wykształcenia. Obecnie coraz częściej poszukiwani są pracownicy posiadający nie tylko specjalistyczne wykształcenie, ale także dodatkowe kursy, szkolenia, studia podyplomowe.

W dobie dzisiejszej dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości nie można już nauczyć się raz na zawsze czy raz na całe życie. Równie trudno uzyskać gwarancję zatrudnienia do emerytury. Gdy o poziomie życia ludzi decyduje ogólny poziom intelektualny społeczeństwa, rozwój osobisty staje się najlepszą inwestycją każdego człowieka. Dzięki niemu dorośli rozwijają swoje zdolności i podnoszą poziom kwalifikacji, co powoduje zmiany w ich postawach społeczno-zawodowych. Proces edukacji zmierza do wszechstronnego rozwoju osobowości, kształtowania uzdolnień i ogólnej sprawności umysłowej człowieka. Zwiększa również w sposób istotny szanse osoby dorosłej na rynku pracy. Potrzeba kształcenia wynika najczęściej z niedostatecznego wykształcenia, jakie zdobyliśmy w szkole. Okazuje się ono często przestarzałe, dlatego pojawia się konieczność jego uzupełniania i kontynuowania. Uczestnictwo w kształceniu osób dorosłych poprzez różnego rodzaju szkolenia, kursy doskonalące, zapewnia poprawę sytuacji na rynku pracy, zmniejsza ryzyko utraty pracy oraz przyczynia się do wzrostu dochodów z zatrudnienia.

Rozwój edukacji przez całe życie to także sposób na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, większy udział w życiu społecznym oraz politycznym kraju. Kształcenie to pozwala na stale uzupełnianie kwalifikacji zawodowych, zwiększa innowacyjność i produktywność pracy. Zdobyta podczas edukacji wiedza przekłada się na większe możliwości elastycznego przystosowania się do zmieniającej się rzeczywistości. To z kolei przekłada się na przyśpieszenie tempa zrostu gospodarczego i poprawę warunków życia wszystkich obywateli. Edukacja dorosłych zarówno bezrobotnych jak i pracujących jest dziś koniecznością, aby w każdym wieku móc stawić czoła wyzwaniom współczesności, również z tej racji, że dzisiejsze społeczeństwo informacyjne jest źródłem intensyfikowania się procesu nieustannego kształcenia się.

Polska, na tle pozostałych krajów biorących udział w badaniu, ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu, na poziomie porównywalnym z Meksykiem, Portugalią i Węgrami - 2%. W innych krajach europejskich objętych objętych badaniem, przeciętnie jest 3,4% dorosłych. Szwajcaria uzyskała najwyższe wskaźniki

uczestnictwa (prawie 13%), natomiast wskaźniki udziału w Wielkiej Brytanii i w państwach Europy Północnej kształtowały się między 6% a 10%. Dorośli w Europie Zachodniej wybierają głównie ustawiczne kształcenie zawodowe, natomiast w Europie Północnej oraz Południowej większy odsetek dorosłych zaangażowanych jest w podstawowe kształcenie zawodowe. Związane jest to z dużą liczbą młodych dorosłych w Europie Północnej i Południowej, pozostających w systemie nauczania podstawowego, podczas gdy młodzi dorośli z innych regionów rozpoczynają pracę na wcześniejszym etapie życia. Inną ciekawą cechą regionalną jest wysoki odsetek dorosłych z Europy Południowej uczestniczących w kursach z zakresu wiedzy ogólnej. Jest to prawdopodobnie spowodowane dużą liczbą niepracujących młodych ludzi w tej części Europy, którzy decydują się na dokształcenie z powodów niezwiązanych z pracą. W Polsce proporcje między podstawowym a ustawicznym kształceniem zawodowym są wyrównane, natomiast poziom zaangażowania w zdobywanie wiedzy ogólnej oraz szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy jest bardzo niski. Osoby nisko wykształcone rzadziej uczestniczą w doszkalaniu niż osoby dobrze wykształcone. Przeciętnie tylko 1,6% nisko wykształconych dorosłych zamieszkałych w krajach Unii Europejskiej uczestniczy w podnoszeniu kwalifikacji. Kraje nordyckie wyróżniają się korzystnie na tle pozostałych, podczas gdy w krajach Europy Wschodniej i Południowej osoby z niskimi kwalifikacjami i niskim poziomem wykształcenia nie otrzymują w podejmowaniu dokształcania istotnego wsparcia, zarówno finansowego jak i motywującego, i prawie w ogóle nie uczestniczą w kształceniu ustawicznym.

Niestety świadomość konieczności własnego samorozwoju jest często niewielka. Gro osób, nie tylko bezrobotnych, nie przyjmuje do wiadomości faktu, iż kiedyś ukończona szkoła to za mało aby funkcjonować we współczesnym, bardzo szybko zmieniającym się świecie. Niskie kwalifikacje zawodowe, nawet przy doświadczeniu, ograniczają ich konkurencyjność na tak ograniczonym i wybrednym rynku pracy. Taki problem mają także pracujący którzy nie zabezpieczą się dodatkowymi umiejętnościami i w sytuacji utraty pracy nie mogą trafić w zawód, który do tej pory wykonywali, a innego nie mogą wykonywać, gdyż nie mają wymaganego wykształcenia i umiejętności. Widać jednocześnie opór w nich tkwiący nawet, jeśli szkolenia te są bezpłatne stąd też ogromnego wysiłku potrzeba by zmienić mentalność i przełamać stereotypy.

5. Integracja z Unią Europejską

Zmiany, jakie zaszły w Polsce w wyniku przemian demokratycznych po 1989 roku, oraz wstąpienie Polski do Unii Europejskiej uwidoczniły wiele luk. Jedną z kluczowych kwestii stało się uświadomienie faktu, że w gospodarce rynkowej trzeba samemu przyjąć

odpowiedzialność za własny rozwój i przyszłość zawodową, co w praktyce oznacza konieczność, zaplanowania kariery zawodowej i pokierowanie swoim losem zawodowym. Natomiast państwo zobowiązane jest do tworzenia warunków umożliwiających jednostce korzystanie z różnych form pomocy bez gwarancji pewnego jutra. Ważnym kierunkiem rozwoju i działania państwa demokratycznego stało się podmiotowe traktowanie jednostki, jej aspiracji, potrzeb i oczekiwań, co prowadzi do wyzwolenia i upowszechnienia grupowych i indywidualnych inicjatyw, pomysłowości i przedsiębiorczości. Istnienie bezrobocia wpisanego w każdy kapitalizm wyzwala wiele społecznego niepokoju, a swymi negatywnymi skutkami dotyka wiele ludzi, również młodych, wykształconych, w pełni aktywnych i sprawnych psychofizycznie.

W zależności od swojej charakterystyki każde państwo reaguje na braki na rynku pracy w odmienny sposób, z zastosowaniem różnych strategii i środków. Zobowiązania na szczeblu europejskim w różny sposób przekładają się na działania na szczeblu krajowym.

Intagracja z Unią Europejską dała wiele możliwości wykorzystania środków na doszkalanie. Niestety dane pokazują, że im więcej tych środków płynie, tym mniej dorosłych z takiej opcji korzysta. Winni są niejednokrotnie pracodawcy, którzy nie chcą dokładać około 7 - 20 procent do kosztów kursów, ale także brak świadomości wśród pracowników o potrzebie szkoleń.

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) pokazują, że w 2018 r. 5,7% Polaków w wieku 25-64 lata deklarowało uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne (szkoła oraz studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (wszelkiego rodzaju i szkolenia). W Polsce wskaźnik ten był nieomal o połowę niższy niż w krajach Unii Europejskiej (przy średniej 11,1% dla Unii Europejskiej). Niewielką aktywność edukacyjną dorosłych Polaków w porównaniu z innymi państwami potwierdzają także wyniki badania Kształcenie dorosłych. W roku 2016 w kształceniu formalnym bądź pozaformalnym uczestniczyło 25,5% badanych osób w wieku 25-64 lata. Wśród krajów Unii Europejskiej gorszy wynik zanotowano tylko w Rumunii, Grecji i Bułgarii. Sytuacji nie zmieniły nawet ogromne środki, jakie otrzymujemy na ten cel z Unii.

Nieco odmienny obraz aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków ukazuje się na podstawie bardziej szczegółowych i miarodajnych (ze względu na 12-miesięczny okres odniesienia) wyników przeprowadzanych, co pięć lat, jest to międzynarodowe badanie Kształcenia dorosłych. W kształceniu obejmującym wszelkiego rodzaju jego formy (w tym również samokształcenie), w 2016 r. uczestniczyło 43,3% osób w wieku 25-64 lata. Było to o 3,3 p.proc. więcej niż w 2011 r. Więcej osób brało udział w kształceniu pozaformalnym

(wzrost z 21,0% w 2011 r. do 22,9% w 2016 r.) oraz nieformalnym (wzrost odpowiednio z 29,0% do 31,0%). Zmniejszył się zaś wskaźnik uczestnictwa w kształceniu formalnym (z 5,4% do 4,4%).

Wypadamy pod tym względem słabo na tle innych krajów Unii Europejskiej, gdzie w kształceniu i szkoleniach uczestniczy średnio dwa razy więcej niż u nas dorosłych osób. Te proporcje nie zmieniają się od lat, mimo że oprócz własnych środków przeznaczono na ten cel duże kwoty z UE w ramach funduszy strukturalnych. Tylko w ramach programu Kapitał Ludzki na kształcenie ustawiczne przewidziano ponad 1,1 mld euro w nowej perspektywie budżetowej. Co ciekawe, w 2007 r., czyli roku, w którym zaczęto wydawać pieniądze z budżetu UE, osób po 25. roku życia kształciło się więcej niż obecnie

Paradoksalnie wraz z większą ilością pieniędzy z Unii Europejskiej zmniejszyła się prawdopodobnie liczba przedsiębiorców, którzy są gotowi przeznaczać własne środki na kształcenie pracowników. W ten sposób dofinansowania ze środków unijnych zadziałały odwrotnie do zakładanych celów. Niejednokrotnie pracodawcy nie są nawet zainteresowani środkami z UE, bo aby z nich skorzystać, trzeba napisać projekt i stosować się do reguł narzuconych przez Wspólnotę. Przedsiębiorcy, szczególnie z sektora małych i średnich firm, nie wysyłają na ogół pracowników na szkolenia i nie finansują ich ze względu na sytuację na rynku pracy obawiając się, iż po kursie pracownik może się przenieść do innej firmy. Do takiej, która zaoferuje mu lepsze warunki. Niekoniecznie finansowe.

Przy dużym bezrobociu pracodawcy wyłuskują pracowników z wysokimi kwalifikacjami, nie muszą, więc ponosić kosztów na podwyższenie ich kwalifikacji. Na jedną ofertę pracy nawet na niezbyt wysokie stanowisko zgłasza się często po kilkaset osób. Niechętny stosunek naszych pracodawców do kształcenia pracowników najlepiej pokazują liczby. W Finlandii pracodawcy pokrywają średnio 58% kosztów kształcenia młodych pracowników, w Irlandii - 50%, w Danii - 48%, a w Polsce tylko 7%.

Są też inne powody niechęci pracodawców. Technologie w polskich firmach często nie są zbyt zaawansowane. W związku z tym jeden pracownik może przyuczyć drugiego do wykonywania określonych prac bez zbędnych wydatków. Co więcej, podnoszenie kwalifikacji z własnych środków przekracza często możliwości wielu osób. W Polsce brakuje też zachęt podatkowych dla pracodawców, którzy chcieliby wyłożyć własne pieniądze na kształcenie. Pracodawca płaci szkolonemu pracownikowi wynagrodzenie a więc ponosi znaczne koszty. Po drugie pracodawca musi zorganizować zastępstwo za pracownika, który się akurat szkoli. Co w małych i średnich firmach niejednokrotnie znacznie narusza planowane efekty ekonomiczne nie gwarantując realnego zwrotu kosztów.

6. Doradztwo zawodowe dla rynku pracy

Przemiany strukturalne rynku pracy i przeobrażenia w szkolnictwie doprowadziły do rosnącego zapotrzebowania na profesjonalne poradnictwo zawodowe wykorzystujące informacje na temat rynku pracy na szczeblu krajowym i europejskim. Wiąże się to z jednej strony z funkcja doradców zawodowych w planowaniu przez ich klientów kariery zawodowej z wykorzystaniem możliwości pracy, szkolenia i kształcenia oraz ich rzeczywistych, konkretnych możliwości na rynku pracy. Z drugiej strony, szybkość zmian, jakim podlegają europejskie rynki pracy oraz ich zróżnicowany rozwój wymagają od praktyków poradnictwa zawodowego stałego i intensywnego aktualizowania swojej wiedzy w tym zakresie (Poradnictwo zawodowe na świecie MPiPS, 2003).

W Europie, gdzie w niektórych regionach lub sektorach obserwujemy deficyt siły roboczej, a w innych brak wolnych miejsc pracy, coraz ważniejsza jest zdolność pracowników do podwyższania kompetencji i dostosowywania się do nowych wymagań. W Unii Europejskiej swobodny przepływ siły roboczej należy do podstawowych swobód zagwarantowanych przez ustawodawstwo wspólnotowe (Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej", 2007). Mając na uwadze powyższe cele należy rozpatrywać trzy różne, wzajemne powiązane poziomy informacji o rynku pracy. Po pierwsze, chodzi tu o rynek globalny i jego ekonomiczny i społeczny wpływ na różne rynki krajowe i regionalne. Słowem kluczowym jest tzw. Proces globalizacji. Po drugie, rynek europejski, jako całość należy rozpatrywać w kategoriach procesu integracji europejskiej. Wiele czynników oddziaływuje na europejski rynek pracy - w szczególności proces rozszerzania Unii Europejskiej i pogłębiania współpracy w jej ramach, a także ciągły rozwój polityki, rynku pracy. Trzeci poziom informacji wiąże się z samymi państwami członkowskimi. Celem poradnictwa zawodowego jest wsparcie uczestników w podjęciu decyzji zawodowych (zmiana zawodu, uzupełnienie lub podniesienie kwalifikacji) oraz wyboru szkolenia zawodowego adekwatnie do podjętej decyzji zawodowej. Ważna stała się problematyka kształtowania nowej formuły stosunku pracy, polegająca na zmniejszeniu jego ochrony. Odzwierciedla to proces uelastycznienia rynku pracy oraz uelastycznienia form zatrudnienia (Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej" 2007). Realizacja tej tendencji ma zapewnić pracodawcom większe możliwości reagowania na zmienność warunków ekonomicznych: konieczności elastycznych działań gospodarczych powinna towarzyszyć elastyczność w traktowaniu zasobów pracy, a także większa elastyczność zachowań jednostek na rynku pracy. Kwestia elastyczności obejmuje takie kwestie jak: płaca, czas pracy, liczbę zatrudnionych oraz funkcje pracowników (Wiśniewski,

1999), a także zwiększoną mobilność zawodową, przestrzenną i kwalifikacyjną (Golinowska, 1999). Elastyczność rynku pracy postrzega się jako uwarunkowanie dla tworzenia miejsc pracy (Golinowska, 1999), choć twierdzi się także, że elastyczne formy zatrudnienia mają charakter przejściowy i krótkotrwały (Rifkin, 2001; Klein, 2004). Zmiany te mają istotny wpływ na rolę i przemiany w warunkach wyboru zawodu, czy szerzej drogi zawodowej lub kariery. Wpływ deregulacji i wzrost elastyczności oddziałuje na różne warunki sfery życia zawodowego. Wymienić tu należy niepewność i krótkotrwałość form zatrudnienia, założona konieczność zmian pracy, zawodu i miejsca zamieszkania, niepewność dotycząca dochodów z pracy i związany z tym wzrost popytu na dodatkowe zajęcia, przy jednoczesnym deficycie miejsc pracy, wzrost konieczności większej adaptacyjności zatrudnionych, konieczność uczenia się nowych umiejętności, zawodów i kompetencji przez całe życie zawodowe, konieczność innego budowania kariery zawodowej. Powoduje to, że mniej stabilne są warunki, które decydują o możliwości zdobycia i ugruntowania pozycji zawodowej i społecznej. Elastyczność rynku pracy zmierza faktycznie do bardziej efektywnego wykorzystania potencjału ekonomicznego organizacji poprzez zwiększenie wymogów dotyczących adaptacyjności pracowników. Oznacza to także zwiększenie efektywności tego potencjału przez przerzucenie części kosztów będących skutkiem zmienności warunków społeczno - ekonomicznych na pracowników. Wymaga to od pracobiorców, a zwłaszcza od młodzieży, ukształtowania nowych postaw wobec pracy i zawodu i związanych z nimi preferencji. W konsekwencji zmiany te wywołują potrzebę fachowej porady udzielanej przez kompetentnych doradców zawodowych, dotyczącą zawodowych wyborów życiowych, zwłaszcza, że procesy uelastycznienia prowadzą nieuchronnie do redukcji czasu pracy i redukcji zatrudnienia.

Boom edukacyjny i wykształcenie, w obecnej sytuacji na rynku pracy, nie gwarantują zatrudnienia. Co dziewiąty bezrobotny zarejestrowany w Urzędzie Pracy ma wyższe wykształcenie. To około ćwierć miliona osób, jak wynika z danych resortu pracy. Istotne jest także, że ich liczba rośnie najszybciej - w ciągu roku zwiększyła się o 12,4%. Dla przykładu w tym samym czasie osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym przybyło o 7,6%, a tych ze średnim ogólnokształcącym - o 5,8%.

Eksperci nie mają wątpliwości, że to między innymi efekt boomu edukacyjnego, jakiego doświadczamy w ostatnich latach. Z danych GUS wynika, że w końcu ubiegłego roku wśród aktywnych zawodowo Polaków (zarówno tych pracujących, jak i bezrobotnych) około 5 mln (28%) miało dyplom wyższej uczelni. Ich liczba rośnie najszybciej, bo na wiele lat rynek pracy nasycony został różnego typu specjalistami. Dotyczy to między innymi

pedagogów, socjologów, historyków, absolwentów filologii, marketingu, zarządzania czy ekonomistów. Absolwenci uczelni kształcących do pracy w administracji mają najtrudniejszą sytuację gdyż tam praktycznie wstrzymano rekrutację.

Wzrost liczby wykształconych bezrobotnych to nie tylko polski problem. Przybywa ich w całej Europie. Jak wynika z danych Eurostatu, w Hiszpanii stopa bezrobocia wśród osób po studiach w wieku 25-64 lata wyniosła w ubiegłym roku 14%, w Grecji 17%, a w Portugalii 10,5%.

Profesor Zygmunt Wiatrowski napisał iż cyt.: "... zamiłowanie do nauki i zajmowanie się nią nie ogranicza się do czasów szkolnych, lecz kończy się z życiem". Promowanie edukacji dla dorosłych, pracujących, aby mogli cały czas rozwijać swoje kompetencje, kształtować przez to swoją osobowość i docenić , że ich praca i nauka czemuś służy i owocuje w ich dalszych działaniach to działanie długofalowe, mierzone wymiernymi korzyściami dla pracodawców, posiadających w kadrze specjalistów oraz wartością dodaną, niemierzalną czynnikami ekonomicznymi, zarówno dla zatrudnionych kadr jak i pracodawców. Dorośli przez swe zaangażowanie w kształcenie ustawiczne powinni w efekcie rozwijać swoje możliwości zawodowe, osiągać awans i satysfakcję płacową oraz pozapłacową dzięki własnemu rozwojowi intelektualnemu, który tworzy kapitał przedsiębiorstw.

7. Podsumowanie

Podsumowując znaczenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych na rynku pracy trzeba podkreślić, że jest to szeroko rozumiane zagadnienie. Obejmuje wykształcenie kierunkowe, czyli wiedzę specjalistyczną, umiejętności jej wykorzystania, doświadczenia zawodowe i życiowe, postawy, style działania, cechy osobowe. Kompetencje to struktury dynamiczne, podlegające rozwojowi w czasie całej aktywności zawodowej i życiowej człowieka. Tym samym zwiększają jego możliwości i atrakcyjność na rynku pracy. W szerszym wymiarze społecznym, kompetencje pracowników to czynnik silnie determinujący konkurencyjność przedsiębiorstw i gospodarek państwowych. Obecnie firmy osiągające największe sukcesy na rynku skupiają się nie tyle na tym, co ma być osiągnięte, ile na tym, w jaki sposób osiągnie swoje cele.

Nowe podejście do produkcji i zarządzania jakością zwiększa zainteresowanie kompetencjami, zwłaszcza kompetencjami kluczowymi o charakterze pozazawodowym. Poszukuje się pracowników cechujących sie zdolnościami do działania w różnych sytuacjach zawodowych, realizowania zmieniających się zadań i ról zawodowych, z twórczym i przedsiębiorczym nastawieniem oraz dążeniem do stawania się podmiotem w procesie pracy. Zdolności adaptacyjne niejednokrotnie przesądzają o możliwości utrzymania pracy

i efektywności pracowników. Jednocześnie jakość kompetencji zawodowych pracowników kształtuje wizerunek firmy, przesądza o atrakcyjności produktu i kulturze przedsiębiorstwa.

Z punkt widzenia pracownika pozostaje uwierzyć cytatowi z książki Jima Rohna zatytułowanej „Pięć głównych puzzli w układance życia" gdzie pisze, że "Standardowa edukacja zapewni ci przeżycie. Samokształcenie fortunę."

8. Literatura

Bednarczyk H., Woźniak I., 2013. Standardy kompetencji zawodowych w aktywizacji rynku pracy. Edukacja Ustawiczna Dorosłych. Instytut Technologii Eksploatacji - PIB.

Furmanek W., 1997. Kompetencje - próba określenia pojęcia. "Edukacja Ogólnotechniczna". nr 7: 14-977.

Kwiatkowski S.M. (red.), 2004. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy. IBE:

Narodowa strategia wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000-2006. 2000. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Nowicki J., Wiśniewski P., 2015. Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Piotrowska D., Poleszuk M. (red.), 2019. Kapitał ludzki w Polsce w latach 2014-2018. Urząd Statystyczny w Gdańsku, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału Ludzkiego: 31-33.

Poradnictwo zawodowe na świecie. 2003. MPiPS: 76.

Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej. 2007: 30-34.

Słownik języka polskiego. 1994. Warszawa. PWN.

Słownik języka polskiego. 2005. Warszawa. PWN: 348.

Strony internetowe

www.men.gov.pl

www.mpips.gov.pl

Akty prawne

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256 poz. 2572 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99 poz. 1001 ze zm.).

Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2020.

Teoretyczne aspekty rozwoju lokalnego

Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)], Falkowska Katarzyna [(1)]

[1] Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku
Julita Orłowska: ojulcia13@wp.pl, julitaorlowska13@wp.pl

Streszczenie
Rozwój lokalny jest istotnym elementem rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, kraju, społeczności lokalnej. Dzięki niemu interesy indywidualne i ogólnospołeczne realizowane są z udziałem lokalnych zasobów i czynników rozwoju. Ustalenie głównych potrzeb społeczności lokalnych pozwala na sprecyzowanie podstawowych czynników rozwoju lokalnego. W artykule opisano czynniki wpływające na rozwój lokalny, sposoby usuwania barier hamujących rozwój lokalny, a także cechy i cele rozwoju lokalnego.

Słowa kluczowe: rozwój, rozwój lokalny, czynniki, bariery

Theoretical aspects of local development

Summary
Local development is an important element of the socio-economic development of the country, the region and the local community. Thanks to this individual and collective interests are realized with the participation of local resources and factors of development. Identifying the main needs of local communities allows you to define the basic local development factors. This article will undertake the factors affecting local development as well as the actions to remove the inhibitors of local development.

Keywords: development, local development, factors, barriers

1.Wstęp

Początek rozwoju lokalnego w dzisiejszym rozumieniu datuje się na lata sześćdziesiąte i siedemdziesiąte minionego stulecia. W krajach Europy Zachodniej zaczął mieć znaczenie w II połowie XX wieku, kiedy to nałożyły się: załamanie ówczesnej polityki regionalnej czy kryzys koncepcji „dużych miast". W Polsce rozwój lokalny nabrał szczególnego znaczenia później niż w państwach zachodnich Europy. Dowodów zwiększonego zainteresowania należy dopatrywać się w dążeniu do zjednoczenia z Unią Europejską, wyzwaniach cywilizacyjnych, zmianach zasad funkcjonowania gospodarki polskiej oraz pogłębianiu stanu świadomości wspólnot lokalnych, które we własnym zakresie próbują rozwiązywać problemy dotyczące ich funkcjonowania. Obecnie jest powszechnie akceptowanym kierunkiem polityki społeczno-gospodarczej. Rozwój lokalny stanowi podstawowy cel każdej jednostki terytorialnej, która dąży do podniesienia jak najwyższego poziomu warunków życia mieszkańców poprzez efektywną działalność społeczną oraz rozważnie gospodarowanie lokalnymi zasobami.

2. Pojęcie, istota i cechy rozwoju lokalnego

Definiując pojęcie rozwoju lokalnego wyjdę od definicji rozwoju. Sama kategoria rozwój, bez żadnych dookreśleń typu: rozwój lokalny, rozwój regionalny, rozwój społeczny,

rozwój gospodarczy, itp., jest kłopotliwa do zdefiniowania, zarówno, jeśli chodzi o substancjonalną zawartość, jak również i sposób mierzenia poziomu rozwoju (Szewczuk i in., 2011).

Rozwój jest utożsamiany z kreowaniem, świadomym działaniem polegającym na przekraczaniu dotychczasowych granic społecznych, materialnych, symbolicznych, odkrywaniem nowych oraz doskonalszych form i struktur, wykraczaniem poza nie. Potocznie rozwój definiuje się, jako proces kierunkowych zmian obiektów od form bądź stanów prostszych do doskonalszych (Jankowska, 2009). Uogólniając tą definicję do działalności człowieka, możemy powiedzieć, że rozwój jest rezultatem pozytywnych zmian wzrostu ilościowego oraz postępu jakościowego w systemie społecznym, gospodarczym, oraz przyrodniczym (Strzelecki, 2008).

Rozwój lokalny jest kategorią wielowymiarową, zauważany jest, jako przeobrażenia ilościowe oraz jakościowe zauważalne w społecznym oraz gospodarczym działaniu jednostek samorządu terytorialnego (Markowski, 2008). Czynniki, które determinują ten cykl mają wielopoziomowy charakter oraz siłę interakcji. Rozwój lokalny cechuje długotrwały przebieg kierunkowych przemian, w których można wyodrębnić poprawnie po sobie następujące fazy zmian danego obiektu. Można również stwierdzić, że jest przebiegiem kierunkowych zmian, w którego rozwoju dobiega do przejścia od form bądź stanów prostszych oraz mniej idealnych do stanów wysoce złożonych oraz doskonalszych pod określonymi względami. Obserwując zdarzenia rozwoju lokalnego, nie można uniknąć przestrzennego kontaktu omawianego procesu. Czynniki przestrzeni demograficznej niejednokrotnie mają zasadniczą wartość w formułowaniu charakteru, skali oraz dynamiki rozwoju (Ziółkowski i in., 2003).

Natomiast L. Wojtasiewicz określając definicję wyróżniła dwa konieczne elementy określające rozwój lokalny. Powinna występować "wyodrębniona struktura społeczno-terytorialna, posiadająca zbiór charakterystycznych dla siebie cech gospodarczych, przestrzennych i kulturowych, wyrażająca własne potrzeby oraz hierarchię wartości" (Wojtasiewicz, 1996), czyli system lokalny. Gdy na powierzchni tego systemu pojawią się pozytywne przeobrażenia jakościowe oraz wzrost ilościowy wówczas będziemy mieć powiązania ze wzrostem lokalnym (Wojtasiewicz, 1996). Z teorią tą analogiczna jest teoria D. Waldzińskiego, uważa on, że rozwój lokalny wiąże ze przemianami jakościowymi realizowanymi się na terenie danej jednostki terytorialnej (Waldziński, 1999). Z kolei G. Gorzelak interpretuje rozwój lokalny, jako proces, w którym władze lokalne i organizacje sąsiedzkie angażują się w celu stymulowania bądź przynajmniej utrzymywania działalności gospodarczej lub zatrudnienia (Gorzelak, 1992). B. Jałowiecki uważa, że rozwój lokalny

oparty jest na inicjatywie oraz aktywnym uczestnictwie obywateli zamieszkujących konkretne terytorium i będących członkami społeczności lokalnej (Jałowiecki, 1989).

Rozwój lokalny to najogólniej rzecz biorąc kreowanie nowych wartości (Klasik, 1996). W aktualnym ujęciu nie oznacza on zamykania się miejscowych społeczności, lecz wręcz przeciwnie - podkreśla się w nim potrzebę otwarcia oraz rozwijania sieci relacji w skali międzyregionalnej, a nawet krajowej bądź ponadnarodowej. Stanowi on wyraz solarności lokalnej, tworzącej nowe stosunki społeczne i oznacza wolę mieszkańców mikroregionu odnośnie do waloryzacji bogactw lokalnych, co kreuje rozwój gospodarczy (Sztando, 1998). Dziś rozwój lokalny jest pojęciem powszechnie akceptowanym, rozwijającym oraz przynoszącym wymierne efekty w rozwoju społeczno-gospodarczym. Jest pojęciem uznawanym przez ludzi, którzy uważają w jego istotność dla rozwoju społeczności lokalnych (Parysek, 1997).

Zróżnicowanie definicji daje potwierdzenie, jak złożonym nurtem jest rozwój lokalny. Badanie porównawcze pozwala jednakże na prowadzenie systematyki. W literaturze przedmiotu wyróżniamy kilka głównych kierunków definicji rozwoju lokalnego. W pracy tej wyodrębniono dwie grupy, co przedstawia rysunek 1. W definicji za punkt ciężkości uznano:
- wspólnotę lokalną oraz jej potrzeby;
- przemiany występujące w zasięgu układu lokalnego.

Rys. 1 Kryteria klasyfikacji rozwoju lokalnego Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Sekuła, *Koncepcje rozwoju lokalnego w świetle współczesnej literatury polskiej - zarys problemu*, [w:] Zeszyty Naukowe Politechniki Gdańskiej nr 588, red. H. Różańska, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2001, s. 91.

Rozwój lokalny w literaturze naukowej rozumiany i definiowany jest w różny sposób. Wbrew temu możemy wyodrębnić pewne wspólne cechy charakteryzujące to pojęcie (Jakubowska):
- rozwój lokalny jest przebiegiem, a nie stanem, więc rezultatów rozwoju lokalnego godzi się oczekiwać w długim czasie;
- rozwój lokalny to działalność celowa oraz świadoma;

- podmiotami rozwoju lokalnego jest władza lokalna, miejscowa społeczność oraz podmioty funkcjonujące na miejscowym rynku;
- rozwój lokalny dotyczy jednostek terytorialnych niższych szczebli, (np. gmina, miasto) (Korenik, 2011), a władza lokalna jest głównym podmiotem winnym za rozwój lokalny;
- racjonalne wykorzystanie przez podmioty dysponowanych surowców.

Rozwój lokalny możemy zdefiniować, jako proces kierunkowych przemian, w którego toku w rozpatrywanej gminie, powiecie, bądź regionie odnotowuje się wzrost ilościowy oraz postęp jakościowy. Władze lokalne mogą stymulować ten rozwój, wykorzystując odpowiednie instrumenty zarządzania rozwojem. Instrumenty te dzielimy na instrumenty ekonomicznego oddziaływania (źródła finansowania rozwoju lokalnego) i instrumenty pozaekonomiczne (administracyjno - prawne, promocyjno - informacyjne, koordynacyjne (Markowska, 1999), kształtowania infrastruktury).

Proces rozwoju lokalnego jest rozumiany, zatem jako transformacja ekonomiczna oraz społeczna społeczności lokalnej. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że rozpoznawany jest, jako konsekwencja działania trzech grup przesłanek (Klamut, 1994):
- pierwsza grupa przesłanek, inaczej zwana wewnętrznymi (endogennymi) zazwyczaj stanowi zaczyn procesu transformacji lokalnej;
- druga grupa przesłanek zewnętrzna (egzogeniczna);
- trzecia grupa przesłanek, to reakcje na zmiany zewnętrzne (technologiczne, organizacyjne).

Obecna interpretacja rozwoju lokalnego dotyczy przede wszystkim środowisk samorządowych, które w wymiarze lokalnym winne stymulować oraz kształtować jego przebieg (Jakubowa, 2008). Rozwój lokalny ma, więc charakter integralny. Dotyczy on wielu wymiarów, co pokazuje tabela 1.

Kluczowe cechy rozwoju lokalnego sprawiają, że (Brol, 1998):
a) rozwój lokalny jest wzorcem autonomicznego typu rozwoju, tzn. rozwoju wspierającego sie na wewnętrznych możliwościach będących w danej jednostce; idea rozwoju lokalnego, jako rozrost autonomiczny - powstaje z incydentu, że rozwój lokalny jest rozwojem terytorialnym; w rozwoju lokalnym ważna barierą jest kreowanie środowiska lokalnego w dużym tego słowa znaczeniu, dotyczy elementów materialnych, a także niematerialnych, np. zagospodarowanie infrastrukturalne oraz przedsiębiorczość - jak również kulturę, zwyczaje, normy zachowania itp.;
b) rozwój lokalny jest przebiegiem uzależnionym od poziomu uświadomienia przez społeczność lokalną swojej kondycji w rozmaitych jej aspektach, ale także swojego potencjału w wyniku precyzowania oraz rozstrzygania lokalnych trudności; rozwój lokalny

jest, więc wyrazem wyszukiwania niezależności oraz autonomii, prezentuję wolę wspólnoty lokalnej do rozporządzania o własnym losie;

c) ważną właściwością rozwoju lokalnego jest elastyczność, ujawniająca się w możliwości adaptacji podmiotów lokalnych do przekształcających się - tych egzogenicznych oraz endogenicznych - warunków rozwoju;

d) niezmienność procesów rozwoju na stopniu gminy jest następczą możliwości podmiotów lokalnych do stwarzania odmiany przestrzeni negocjacji, stymulujących powstanie różnorodnych instytucji lokalnych i organizacji społeczności lokalnej, które powodują, że rozwój lokalny nie jest jedynie rolą rozmaitych procesów rozproszonych podmiotów, ale również przebiegiem kooperacji podmiotów gospodarki lokalnej, zbierających się w koło akceptowanego oraz zrozumiałego programu;

e) rozwój lokalny jest wzorcem nowoczesnej logiki w polityce rozwoju gospodarczego, opierającej bardziej na aktywizowaniu środowiska lokalnego niż na polityce wspomagającej odrębne rodzaje działalności (sektory, regiony, branże) bądź wybrane podmioty gospodarcze;

f) za istotny czynnik stymulujący "odwrócenie logiki" rozwoju sektorowego, należy uznać wielokierunkowe przedsięwzięcia autentyczne inicjatywy lokalne, prowadzące do kompleksowego rozwoju terytorialnego.

Tab. 1 Wymiary rozwoju lokalnego oraz ich wyróżniki

Postrzegane wymiary	**Szczególne wyróżniki oraz ich zalety**
Wymiar społeczno-kulturowy	Mieszkańcy oraz jej struktura , wiedza, kwalifikacje zawodowe, stopa bezrobocia, zjednoczenie lokalne oraz regionalne, sytuacja życia społeczności lokalnych, fachowość jednostki administracji państwowej oraz samorządowej, powszechność do usług społecznych
Wymiar środowiska naturalnego	Surowce środowiska przyrodniczego oraz ich zewnętrzna opinia, kondycja zniszczenia zanieczyszczenia oraz środowiska naturalnego, infrastruktura ekologiczna, świadomość ekologiczna, programy ekorozwoju oraz źródła ich finansowania
Wymiar infratechniczny	Kondycja jakościowa infrastruktury technicznej w obrębie lokalnym, regionalnym oraz ponadregionalnym, strategia modernizacji infrastruktury, brak infrastruktury, strategiczne inwestycje infrastrukturalne oraz rzeczywista osiągalność do zewnętrznych źródeł finansowania
Wymiar gospodarczy	Możliwości gospodarcze, przedsiębiorczość gospodarcza na podstawie sektorów oraz branż, rynki lokalne oraz regionalne, centrala ekonomiczna miast oraz regionów, szanse zewnętrzne, szanse zewnętrzne oraz społeczne, dobra wspólne i ułatwienie, rywalizacja miast i regionów, stopień współpracy międzyregionalnej oraz międzynarodowej
Wymiar przestrzenny	Zagospodarowanie przestrzenne, stosunki funkcjonalno-przestrzenne, dostępność przestrzenna, struktura oraz ład przestrzenny, kontrowersja w przestrzeni, powody formułujące przestrzeń ekonomiczną, lokalizacyjne procesy przestrzenne, znaczenie przestrzeni.

Źródło: A. Szewczuk, *Polityka regionalna i rozwój regionalny - teoretyczne i pragmatyczne aspekty nowych wyzwań dla polskiej samorządności*, [w:] *Finansowe aspekty rozwoju lokalnego i regionalnego w progu XXI wieku. Doświadczenia i perspektywy cz. I.* Zeszyty Naukowe nr 15, Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów, Wrocław 2003, s. 9-26.

3. Czynniki i cele rozwoju lokalnego

Klasyfikacja Wojtasiewicza zawiera zestaw sześciu grup czynników rozwoju lokalnego, co po przedstawia tabela 2. Do czynników nowoczesnych, specyficznych dla czasu transformacji w Polsce zaliczyć można czynniki z zespołu czwartego związane z pojawieniem się instytucji otoczenia biznesu.

Tab. 2 Podział czynników rozwoju lokalnego według Wojtasiewicz

L.p.	Czynniki rozwoju
1.	walory konsumpcyjne wytwarzane przez naturę (gleby, bogactwa mineralne, woda, klimat, panorama, ukształtowanie powierzchni)
2.	zalety użytkowe wytwarzane przez człowieka (budynki produkcyjne, budynki infrastruktury gospodarczej, społecznej czy też technologicznej)
3.	siła robocza (rozmiary, umiejętności, kwalifikacje, wydajność, tradycje dobrej oraz solidnej pracy)
4.	organizacje, które zajmują się promocją oraz rozrostem danego terenu (izby gospodarcze, banki, inkubatory przedsiębiorczości, agencje rozwoju oraz wszystkie elementy złożone na tzw. region biznesu)
5.	kultura oraz tradycje gospodarcze danego terenu (stosunek do pracy oraz inne walory ludzi zamieszkujących dany teren, uzyskiwane osiągnięcia gospodarcze tego regionu)
6.	atrakcyjne oraz przyciągające miejsce przebywania (kultura oraz tradycje mieszkańców, prezentacja danej miejscowości, harmonia na ulicach oraz przy zabudowaniach, wyposażenie terenu, sytuacja środowiska)

Źródło: M. Męczyński, B. Konecka - Szydłowska, J. Gadziński, *Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego i klasyfikacja małych miast w Wielkopolsce*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2010, s. 9.

Klasyfikacja Koneckiej-Szydłowskiej obejmuje zaś tradycyjne oraz nowoczesne czynniki rozrostu. Czynniki te dzielmy na pięć zespołów, co obrazuje tabela 3. Pierwsze to czynniki zastanego stanu rozwoju społeczno-gospodarczego miasta. Drugi zespół to czynniki położenia przestrzennego miasta. Następne trzy to: ludnościowe, materialno-techniczne oraz przyrodnicze i działań społeczno-gospodarczych odnoszących się do miasta klasyfikowanego na poziomy złożoności.

W czasie transformacji systemowej na rozrost małych miast wpływały czynniki rozwoju tradycyjne, m.in. stan demograficzny, potencjał gospodarczy (zazwyczaj przemysłowy) zasoby oraz stan środowiska przyrodniczego, zainwestowanie infrastrukturalne i położenie geograficzne. Czynniki rozwoju nowoczesne wpływają na zmiany ustroju politycznego oraz społeczno-gospodarczego i warunków działania systemu społeczno-gospodarczego kraju po roku 1989. Przemiany wywołano przez wprowadzenie w miejsce centralnie sterowanej gospodarki norm gospodarki wolnorynkowej oraz ustroju demokracji parlamentarnej, a tak niedawno powiązane z przyłączeniem Polski do Unii Europejskiej.

A. Klasik uważa, że rozwój konkretnej miejscowości bądź gminy zależy od tzw. czynników twardych oraz miękkich. Są to zarówno budynki jak i tereny o uporządkowanym statusie własnościowym, wydzielone oraz urządzone dla działalności gospodarczej strefy czy parki, nowoczesna infrastruktura techniczna, komunikacja, systemy promocyjne operujące ofertami

oraz zachętami lokalizacyjnymi, jak również sprawna administracja lokalna, dobry klimat biznesu, sieć instytucji świadczących profesjonalne usługi dla przedsiębiorstw, wykształcenie oraz umiejętności ludzi, dostępność specjalistycznych usług edukacyjnych i medycznych oraz walory środowiska i krajobrazu (Klasik, 1988).

Tab. 3 Podział czynników rozwoju miasta wg Koneckiej-Szydłowskiej

Czynniki - grupa	Elementy (czynniki) jednostkowe
Czynnik położenia poziomu rozwoju	Czynniki aktualnego poziomu rozwoju
Czynniki usytuowania przestrzennego miasta	Usytuowanie w sieci komunikacyjnej Usytuowanie w systemie regionalnym kraju Usytuowanie w regionalnym systemie miast
Czynniki ludnościowe	Stan demograficzny Pokłady pracy oraz kwalifikacje zawodowe Poziom bezrobocia Przekwalifikowanie oraz doskonalenie zawodowe Stan oraz warunki życia ludności Pogląd mieszkańców do przemian społeczno-gospodarczych w mieście
Czynniki materialno-techniczne oraz przyrodnicze	Stan infrastruktury technicznej oraz transportowej Poziom budownictwa mieszkaniowego Stan infrastruktury społecznej Podstawa produkcyjno-usługowa Bezpieczeństwo oraz racjonalne wykorzystanie walorów środowiska przyrodniczego
Czynniki działalności społeczno-gospodarczych	Możliwości produkcyjne oraz usługowe Prywatyzacja gospodarki Wybudowanie małych oraz średnich firm Nowoczesne technologie oraz innowacje w dziale produkcyjno-usługowym Współpraca przedsiębiorstw zagranicznych Rozrost organizacji otoczenia biznesu Dywersyfikacja systemu gospodarczego miast Czynność oraz przedsiębiorczość mieszkańców Działania władz samorządu terytorialnego Działania instytucji społeczno-politycznych

Źródło: M. Męczyński, B. Konecka - Szydłowska, J. Gadziński, *Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego i klasyfikacja małych miast w Wielkopolsce*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2010, s. 10.

Cele rozwoju społeczno - gospodarczego (Tarajkowski, 2005):

1. cel główny: zapewnienie mieszkańcom możliwie wysokiego stylu życia.
2. cele uzupełniające cel główny:
   - zapewnienie mieszkańcom miejsc pracy oraz przychodów pozwalających na potrzebny w odczuciu społecznym styl życia;
   - zagwarantowanie warunków bytu materialnego (wyżywienie, mieszkanie, bytowanie w środowisku nieszkodzącym zdrowiu);
   - zagwarantowanie pozytywnego środowiska dla rozrostu duchowego, a w tym: potencjału kształcenia, relaksu, uczestnictwa w kulturze oraz rozrywce, dostęp do informacji, szanse podróży oraz kontaktów z szeroko pojętym otoczeniem);

- zagwarantowanie niezbędnej potrzeby bezpieczeństwa oraz szansy na przyszłość, m.in.: uczucie stabilizacji (ochrona dorobku życia) oraz możliwości rozwoju dla następnych pokoleń;
- zagwarantowanie naturalnego środowiska dla następnych pokoleń, m.in. przeprowadzanie racjonalnej gospodarki zasobami, która zmierza do odbudowy poszczególnych elementów środowiska oraz efektywnego ich wykorzystania.

3. cele strategiczne rozwoju:

- zagwarantowanie w danych okolicznościach lokalnych (gminnych) oraz zewnętrznych (regionalnych i krajowych) najwyższej aktywności gospodarczej podmiotów gospodarki lokalnej;
- zagwarantowanie wysokiego poziomu - w danych warunkach zewnętrznych i lokalnych - warunków bytowych oraz możliwości konsumpcyjnych społeczności lokalnej;
- użytkowania zasobów lokalnych ekosystemu (w tym także dobór wolnych) według zasada ekorozwoju.

4. Bariery rozwoju lokalnego

W polityce rozwoju lokalnego szczególnego znaczenia nabiera pokonywanie wielu przeszkód (barier). Mają one charakter instytucjonalny, ustrojowy, kompetencyjny oraz finansowy. Te pierwsze związane są z deficytem organizacji pomagających oraz wspierających rozwój lokalny i regionalny. Bariery ustrojowe wyrażają się w niejasnym podziale zadań w strukturze władzy, jak również i administracji publicznej. Kompetencje wiążą się ze skomplikowanymi procedurami załatwiania spraw, a finansowe wynikają ze słabości podstaw finansowych oraz braku planowania wieloletniego. Wśród najczęściej występujących barier, co zauważa A. Potoczek, widoczne są:

-ekonomiczno-przestrzenne, polegające na koncentracji przemysłów tradycyjnych oraz schyłkowych;

-niedocenianie procesów innowacyjnych, co ogranicza wdrażanie nowych myśli, idei, technologii;

-niewłaściwe sprzężenia zwrotne: nauka - instytucje rozwojowe - praktyka;

-niedostatek urządzeń infrastruktury techniczno-ekonomicznej oraz jej niekorzystne rozmieszczenie;

-skromna aktywność, a tym samym przedsiębiorczość społeczności lokalnej;

-irracjonalne gospodarowanie zasobami naturalnymi, często prowadzącymi do degradacji środowiska;

-braku kapitału zagranicznego oraz rodzimego;
-instytucjonalno-informacyjne, wyrażające się brakiem instytucji otoczenia biznesu oraz zakłóceniami w przepływie informacji w zakresie kierunków polityki gospodarki lokalnej (Bagdziński, 1994).

Podział barier jest różny. Rozmiar kryteriów klasyfikacji odzwierciedla złożoność samego przebiegu rozwoju lokalnego. Głownie typologia barier odnosi czterech kryteriów (Gilowska, 1998):
-źródeł powstawania - bariery dzielimy, tak jak czynniki, oczyma jednostki terytorialnej. Wyodrębniamy wówczas ograniczenia wewnętrzne oraz zewnętrzne. Wewnętrzne mają charakter miejscowy, siedzą w układzie lokalnym, natomiast zewnętrzne wytwarzane są przez środowisko regionalne, krajowe, czy też globalne - powszechnie nazywane makroekonomicznym. Przeszkody wewnętrzne nazywane są również endogennymi, natomiast zewnętrze egzogennymi. Taką terminologię spotyka się częściej w odniesieniu do czynników, a więc determinantów oddziałujących pozytywnie;
- szans pokonania - według tej klasyfikacji przeszkody możemy podzielić na względne oraz bezwzględne. Względne można wyeliminować przy użyciu rezerwowych środków ekonomicznych, prawnych, organizacyjnych. Przezwyciężenie drugich z perspektywy zweryfikowanych nakładów, osiągniętych zysków oraz zaangażowanego czasu jest niezyskowny;
- powszechności występowania - odnosi się do stopnia oddziaływania. Jeśli ograniczenie obowiązuje wszystkie jednostki terytorialne określamy je systemowymi. Jest ono względnie trwałe. Przeszkody systemowe nie są wynikiem np. nieracjonalności w gospodarowaniu, nie posiadaniu kompetencji władz lokalnych bądź niekorzystnych cech obszaru. Gdy zakres oddziaływania ograniczymy do określonego terenu, siła oddziaływania ma zakres lokalny czy regionalny, wówczas pojawiają się przeszkody lokalne, zróżnicowane przestrzennie;
- sposoby oddziaływania na rozwój - bariery mogą: utrudniać jak też uniemożliwiać rozrost, ograniczać procesy rozwojowe, względnie wstrzymywać od rozpoczynania oraz wspierania procesów rozwojowych.

Istotną zewnętrzną barierą słabego rozwoju systemu lokalnego jest stan ekonomiczny kraju. Mimo pokazywanej od dłuższego okresu poprawy sytuacji gospodarki kraju, dostatecznego wzrostu gospodarczego, nadal listę przeszkód rozpoczyna powstała wcześniej recesja gospodarcza i jej przejawy, których skutki są widoczne do tej pory. Głównie wyróżniane jest bezrobocie oraz powiązane z nią ubożenie społeczeństwa, ale także brak zasobów na jego pokonywanie. Kryzys ekonomiczny znajduje odbicie zarówno w problemach

z dużym bezrobociem, ale również z niedostatkiem funduszy np. na oświatę. Dekoniunktura spowodowała za sobą obniżenie liczby inwestycji (Filipiak, 2005). Ważnym utrudnieniem jest także polityka finansowa oraz fiskalna.

Kolejne bariery spoczywają w otoczeniu lokalnych jednostek. Ich rozrostowi nie sprzyja sposób kierowania państwem, a głównie istniejąca w widocznych terenach centralizacja, brak czy też zaniechanie reform, wadliwa administracja rządowa, starcia polityczne w obrębach władzy. Rozwój hamuje wadliwy przepływ informacji pomiędzy centrum a układem terytorialnym i między samymi jednostkami terytorialnymi. Niewłaściwie interpretowany jest brak planów rozrostu, niespójna polityka społeczno-gospodarcza oraz zła koordynacja decyzji wśród władzy. Rozrost spowalniają źle określone kompetencje oraz zadania układu terytorialnego, wadliwa oraz niezrównoważona polityka wobec do samorządu, ogromna ilość niejasnych przepisów oraz błędy precyzji przy ich stwarzaniu Filipiak i in., 2005). Cały wykaz zagrożeń przedstawiono w tabeli 4.

Tab. 4 Zewnętrzne oraz wewnętrzne przeszkody rozwoju

Przeszkody rozwoju	
zewnętrzne:	wewnętrzne:
kryzys gospodarczy	bezrobocie oraz rynek pracy
niezrównoważona polityka finansowa w stosunku do samorządów	infrastruktura techniczna
atrakcyjność innych jednostek	możliwości ludzkie
niezrównoważona polityka wobec rolnictwa	kondycja dróg oraz ulic
bezpośrednie otoczenie	rolnictwo
kierowanie krajem	lokalna gospodarka
niezrównoważona polityka w stosunku do samorządu	usytuowanie geograficzne
spóźniona infrastrukturalne w regionie	podstawa turystyczna
kondycja środowiska w regionie	fundusze lokalne
przyłączenie do Unii Europejskiej	wykorzystanie przestrzenne
gospodarka obszaru	kierowanie jednostką terytorialną
agonia wartości moralnych	oświata, szkolnictwo
kapitałochłonność produkcji	powierzchnia
deficyt zainteresowania ze strony inwestorów	inwestycje
globalizacja	kondycja środowiska
stan wiedzy, wykształcenie, umiejętności Polaków	skutki przemian ustrojowych
	nie ma patriotyzmu lokalnego, współorganizacji

Źródło: A. Sekuła, *Postrzegana sytuacja gmin na podstawie analizy SWOT przedstawionej w strategiach rozwoju lokalnego,* [w:] *Edukacja menedżerska a świadomość przemian cywilizacyjnych,* red. B. Garbacik, Politechnika Gdańska, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Gdańsk 2004, s. 101-103.

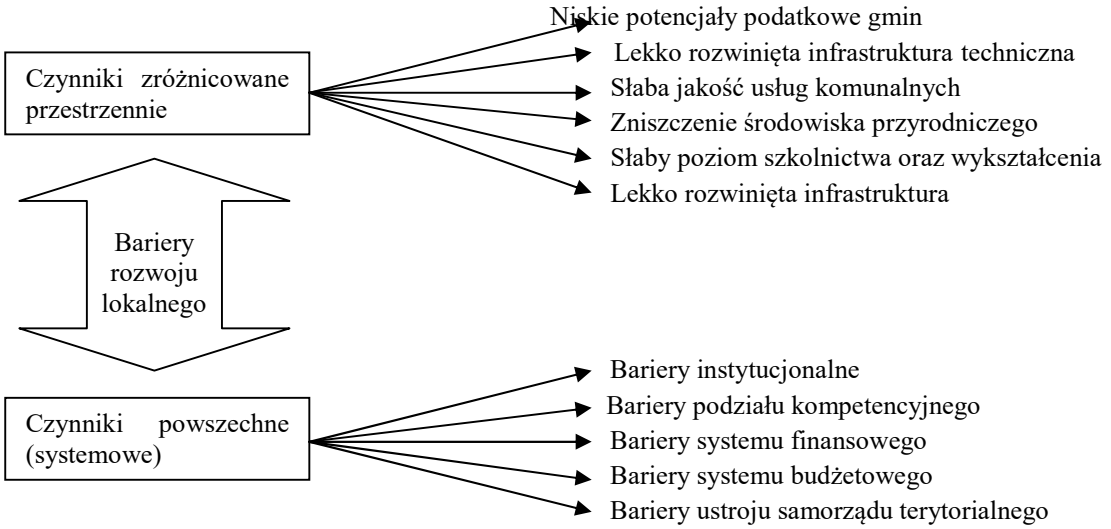
Spośród przeszkód wewnętrznych najpierw wytyka się bezrobocie, czyli pochodna warunków ekonomicznych będących ograniczeniem zewnętrznym. Z deficytem pracy związany jest płytki rynek pracy, którzy mogli by ją zaproponować. Bariera rozwojowa to również infrastruktura techniczna, jej wadliwy stan i brak pewnych składników, np. wysypisk

śmieci, oczyszczalni ścieków. Trudnością jest kondycja dróg oraz ulic, ich ilość przekładająca się nieodpowiednią przepustowość. W dużym rozumieniu drogi oraz ulice zaliczają się do w infrastruktury technicznej, jednak z powodu niepoprawnego stanu zaliczane są oddzielnie. Rozwojowi nie służy stan oraz struktura gospodarki gminnej, a głównie brak właściwych dziedzin przemysłu, za jakie uważane są przetwórstwo oraz usługi. Rolnictwo, nie atrakcyjne położenie geograficzne i kiepskie zaplecze turystyczne, które jest przeszkodą rozwojową w sytuacji, gdy różne czynniki wspierają rozwój turystyki. Rozrost zatrzymuje niewydolność ekonomiczną układu lokalnego z budżetem o małym poziomie dochodów własnych i nadmiernie szczupłymi środkami nieumożliwiającymi inwestować. Przeszkody wewnętrzne dzielimy na bezwarunkowe, zazwyczaj prowadzące do ograniczenia rozwoju i warunkowe, których występowanie kojarzy się z ryzykiem rozwoju.

Bardzo ważne jest odpowiednia identyfikacja przeszkód, ich pokonanie bądź zaniechanie. Jeśli popatrzymy na przeszkody, jako brak obojętnie, którego z czynników rozrostu to do najistotniejszych zaliczamy: brak wolnych, uzbrojonych terenów, zniszczenie środowiska, niewłaściwe kwalifikacje kadr i niedorozwój mieszkalnictwa (Domański, 1990).

Czynniki jak i bariery nie wyznaczają możliwości oraz tempa rozrostu w sposób jednoznaczny. Pojawianie na danym terenie konkretnych czynników nie oznacza rozwoju - prócz wyjątkowych sytuacji. Analogicznie jest z barierami. Wynik rozwoju jest przebiegiem skomplikowanym. Aby pojawił się, należy wpierw zidentyfikować determinanty, oprócz ich wartości użytkowej (bądź siłę negatywnego wpływu), dopiero potem właściwie wykorzystać (bądź zneutralizować). Należy pamiętać, iż w sytuacji elementów pro- a także antrozwojowych pojawia się efekt synergii - ich kombinacja zazwyczaj zwielokrotnia efekt oddziaływania. Znaczenie ma jest również bliski związek czynników oraz barier. Te ostatnie powstają również, tam gdzie czynniki nie zostały odpowiednio rozpoznane oraz należycie spożytkowane. Rysunek 2 zamieszczony poniżej przedstawia bariery rozwoju lokalnego.

Równocześnie zakłada się, że w przebiegu rozwoju miasta, prócz czynników rozwoju, są również bariery, które powodują tłumienie procesu zmian. Zdaniem Domańskiego, jako przeszkodę rozwoju miasta możemy zaliczyć brak oddziaływania danego rodzaju czynnika. Przeszkodą jest to, co w danym miejscu, warunkach, oraz czasie utrudnia bądź uniemożliwia rozrost. występuje dużo rodzajów przeszkód zatrzymujących rozwój społeczno - gospodarczy miasta. Według Domańskiego, podstawowymi przeszkodami rozwoju miasta są: zacofanie infrastruktury technicznej oraz społecznej, brak wolnych obszarów (w tym uzbrojonych), zacofanie budownictwa mieszkaniowego, brak kwalifikacje kadr oraz zbyt mała ilość miejsc pracy i niszczenie środowiska przyrodniczego (Męczyński i in., 2010).



Rys. 2 Bariery rozwoju lokalnego. Źródło: Opracowanie własne na podstawie J. Hermaszewski, *Istota inwestycji lokalnych i ich rola w rozwoju gminy*, [w:] *Rola samorządu w zarządzaniu rozwojem lokalnym i regionalnym*, red. M. Adamowicz, wyd. PWZS w Białej Podlasce, Biała Podlaska 2006, s. 4.

5. **Zakończenie**

Rozwój lokalny realizuje się poprzez podejmowanie różnorodnych inicjatyw oraz prowadzenie działalności gospodarczej. Na terenach wiejskich potrzebne jest rozpoczęcie pracy kreującej liderów wiejskich, wspomagającej lokalne inicjatywy, która by przeciwstawiła się bierności, jaką ogarnęła społeczność wiejska. Niezbędne są także działania zmierzające do przestawienia sposobu myślenia z poziomu producenta rolnego na poziom przedsiębiorcy. Dużą rolę do odegrania mają lokalne władze samorządowe, media, placówki doradcze oraz oświatowe.

Wynik rozwoju jest przebiegiem skomplikowanym. Aby pojawił się, należy wpierw zidentyfikować determinanty, oprócz ich wartości użytkowej (bądź siłę negatywnego wpływu), dopiero potem właściwie wykorzystać (bądź zneutralizować). Należy pamiętać, iż w sytuacji elementów pro- a także antrozwojowych pojawia się efekt synergii - ich kombinacja zazwyczaj zwielokrotnia efekt oddziaływania. Znaczenie ma również bliski związek czynników oraz barier. Te ostatnie powstają również, tam gdzie czynniki nie zostały odpowiednio rozpoznane oraz należycie spożytkowane.

6. Literatura

Domański R., 1990, Gospodarka przestrzenna. PWN: 21-35.

Filipiak B., Kogut M., Szewczuk A., Zioło M., 2005. Rozwój lokalny i regionalny. Uwarunkowania, finanse, procedury. Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego: 65.

Gorzelak G., 1992. Strategie i instrumenty rozwoju regionalnego. [w:] Gmina, przedsiębiorczość, promocja. Uniwersytet Warszawski. Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego: 19.

Jakubowska A., Partnerstwo publiczno-prawne i jego konsekwencje dla rozwoju. [w:] Regiony i społeczności lokalne. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach: 177.
Jałowiecki B., 1989. Rozwój lokalny. Uniwersytet Warszawski. Instytut Gospodarki Przestrzennej: 344.
Jankowska O., 2009. Społeczeństwo obywatelskie a rozwój lokalny. EPISTEME. Wszechnica Mazurska w Olecku. Wydział Filozofii Chrześcijańskiej UKSW W Warszawie. Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach: 9.
Klamut M., 1994. Innowacje a rozwój lokalny. [w:] red. B. Winiarski. L. Patrzałek, Promowanie rozwoju lokalnego i regionalnego. Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej: 40.
Klasik A., 1996. Zarządzanie rozwojem. [w:] red. F. Kuźnik. Zarządzanie rozwojem gminy w zespołach miejsko-przemysłowych. AE w Katowicach: 16.
Klasik A., 1998. Lokalny rozwój gospodarczy i metody jego badania. [w:] Gospodarka lokalna w teorii i praktyce. red. M. Obrębalski. Prace Naukowe AE we Wrocławiu nr 85: 25.
Kogut-Jaworska M., 2008. Instrumenty interwencjonizmu lokalnego w stymulowaniu rozwoju gospodarczego, CeDeWu: 26-27.
Korenik S., 2011. Region ekonomiczny w nowych realiach społeczno-gospodarczych. CedeWu: 76.
Kształtowanie się wrocławskiego bieguna wzrostu. I Forum Samorządowe, 2004. Samorząd terytorialny w Zintegrowanej Europie: 261.
Markowski T., 1996. Zarządzanie rozwojem miast. PWN: 36.
Markowski T., 2008. Teoretyczne podstawy rozwoju lokalnego i regionalnego. [w:] Gospodarka regionalna i lokalna. red. Z. Strzelecki. PWN: 8.
Nowa encyklopedia powszechna. 1997. PWN: 616.
Parysek J.J., 1995. Rola samorządu terytorialnego w rozwoju lokalnym. [w:] Rozwój lokalny. Zagospodarowanie przestrzenne i nisze atrakcyjności gospodarcze. red. J.J. Parysek. KPZK PAN: 40.
Polityka gospodarcza. Studia i przyczynki. 2005. red. J. Tarajkowski, Garmond Oficyna Wydawnicza.
Samorząd terytorialny w zintegrowanej Europie. 2005. red. B. Filipiak. A. Szewczuka. Z. Zychowicza. Zeszyty naukowe nr 401. Uniwersytet Szczeciński: 587-600.
Sekuła A., 2001. Koncepcje rozwoju lokalnego w świetle współczesnej literatury polskiej - zarys problemu. [w:] Zeszyty Naukowe Politechniki Gdańskiej nr 588. red. H. Różańska. Politechnika Gdańska: 91.
Strzelecki Z., 2008. Gospodarka regionalna i lokalna. PWN: 13.

Szewczuk A., Kogut-Jaworska M., Zioło M., 2011. Rozwój lokalny i regionalny. Teoria i praktyka. wyd. C.H. Beck: 13.

Sztando A., 1998. Interwencjonizm samorządowy - obszary i instrumenty oddziaływania samorządu terytorialnego na gospodarkę. [w:] red. M. Obrębalski. Gospodarka lokalna w teorii i w praktyce. prace naukowe AE we Wrocławiu nr 785: 125.

Szymla Z., 2000. Determinanty rozwoju regionalnego: 39

Wojtasiewicz L., 1996. Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju lokalnego. [w:] Rozwój lokalny i lokalna gospodarka przestrzenna. red. J. J. Parysek, Bogucki Wydawnictwo Naukowe: 100.

Wojtasiewicz L., 1996. Czynniki i bariery rozwoju w aktualnej polityce gospodarczej Polski, [w:] Gospodarka lokalna w teorii i praktyce, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, nr 734: 14.

Waldziński D., 1999. Miejsce i rola samorządów lokalnych w polskiej polityce morskiej. Politechnika Gdańska: 89.

Współdziałanie władz, samorządowych, uczelni i przedsiębiorstw w rozwoju lokalnym. 2008. red. L. Jakubowa. Wyższa Szkoła Zarządzania "Edukacja": 13.

Zarządzanie rozwojem lokalnym - studium przypadków. 1998. red, R. Brol. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu: 12-13.

Ziółkowski M., Goleń M., 2003. Zarządzanie strategiczne rozwojem lokalnym. [w:] Zarządzanie gospodarką i finansami gmin. red. H. Suchocka-Krysiak. SGH Oficyna Wydawnicza: 43.

Wynagrodzenie jako główny koszt pracy

Orłowska Julita [(1)], Markowska Joanna [(1)], Falkowska Katarzyna [(1)]

[1] Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku
Julita Orłowska: ojulcia13@wp.pl, julitaorlowska13@wp.pl

Streszczenie
Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie kosztów, jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnieniem oraz jak koszty pracy wpływają na zatrudnienie. W okresie kryzysu pracodawca, żeby zmniejszyć koszty zatrudnienia może zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy, zmniejszeniu wymiaru czasu pracy lub udzieleniu urlopu bezpłatnego. Aby zmniejszyć koszty pracy można zastąpić umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi bądź kontraktami z jednoosobowymi firmami. Ciekawym rozwiązaniem jest także przyjęcie do zakładu pracy stażysty, finansowanego w pełni przez powiatowy urząd pracy**.** Aby zrealizować założony cel pracy, omówiono ogólnie koszty pracy i przytoczono kilka przykładów.

Słowa kluczowe: koszty, koszty pracy, wynagrodzenie

Salary as the main cost of labor

Summary
The purpose of this article is to present the costs incurred by the employer in connection with employment, and how labor costs affect employment. In the period of crisis, in order to reduce employment costs, the employer may conclude an agreement to suspend the application of the collective labor agreement, reduce working time or grant unpaid leave. To reduce labor costs, you can replace employment contracts with civil law contracts or contracts with sole proprietorships. An interesting solution is also admission to the workplace of an intern, fully financed by the poviat labor office. To achieve the assumed goal of work, labor costs were discussed in general and several examples were given.

Keywords: costs, labor costs, salary

1. Pojęcie kosztów i rodzaje kosztów

Pojęcie kosztu nie jest pojęciem jednoznacznym i w literaturze przedmiotu znajduje się wiele definicji oraz opinii charakteryzujących koszty. Według K. Sawickiego "koszty stanowią wyrażone w pieniądzu celowe zużycie składników majątku trwałego i obrotowego, usług obcych, nakładów pracy oraz niektóre wydatki niestanowiące zużycia, związane z prowadzeniem normalnej działalności przez jednostkę gospodarczą w określonej jednostce czasu" (Sawicki, 1996). Natomiast D. Sołtys definicję kosztu formułuje, jako "wartościowy wyraz celowego wykorzystania zasobów majątkowych przedsiębiorstwa, związany z jego normalną działalnością" (Sołtys, 1996).

W polskim prawie bilansowym, w art. 3 Ustawy o rachunkowości przez pojęcie kosztu rozumie się "uprawdopodobnienie zmniejszenia w okresie sprawozdawczym korzyści ekonomicznych, o wiarygodnie określonej wartości, w formie zmniejszenia wartości aktywów albo zwiększenia wartości zobowiązań i rezerw, które doprowadzą do zmniejszenia kapitału

własnego lub zwiększenia jego niedoboru w inny sposób niż wycofanie środków przez udziałowców lub właścicieli" (Ustawa o rachunkowości).

Precyzyjna definicja "kosztu" wymaga każdorazowo wskazania: celu pomiaru, obiektu, którego koszty są przedmiotem pomiaru, zakresu zdarzeń odwzorowanych poprzez koszty, rodzaju utraconej wartości, czasu, w którym nastąpiła bądź nastąpi utrata wartości oraz osiągniętego dzięki ponoszeniu kosztów (Gierusz, 1996).

Koszty najczęściej klasyfikuje się w trzech układach, a mianowicie (Pietraszewski, 1999):

- układzie rodzajowym;
- układzie funkcjonalnym;
- układzie kalkulacyjnym.

2. Koszty pracy

Koszty pracy - można zdefiniować jako ogół wydatków podmiotu zatrudniającego (tj. pracodawcy), związanych z wykorzystaniem czynnika pracy (kapitału ludzkiego) w procesach gospodarowania ("Personel" 1997, nr 2-7/8). Według J. W. Wiktora, "[...] koszty pracy stanowią kategorię ekonomiczną, wyrażającą sumę płac i pozapłacowych kosztów związanych z pozyskiwaniem, utrzymywaniem, doskonaleniem i wykorzystywaniem zasobów pracy, występujących w rachunku kosztów i wyników przedsiębiorstwa" (Wiktor, 1991).

Koszty pracy są to wszelkie obciążenia, jakie przedsiębiorca ponosi w związku z pracą. Formuła obliczania kosztów pracy jest następująca:

$$\mathbf{Kp = Kpł + Ku + Ksz}$$

Kpł - koszty pracy związane z wynagrodzeniem;

Ku - koszty ubezpieczeń pracownika (składki ubezpieczeniowe emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz składki na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych);

Ksz - koszty szkolenia pracowników.

Do podstawowych mierników kosztów pracy zalicza się koszty pracy (Bemais, 2005):

- w przeliczeniu na jednego zatrudnionego - obliczony, jako wartość przeciętna w skali miesięcznej;
- jednej godziny opłaconej - określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie;
- jednej godziny przepracowanej - jest obliczany, jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie;

- indeks kosztów zatrudnienia (IKZ) - ilustruje procentowe zmiany w kosztach pracy w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

O wielkości wymienionych miar decyduje: rodzaj prowadzonej działalności, sektor własności, wielkość jednostki oraz stanowisko pracy (Polańska, 1999).

Koszty prace, które zgodnie z systemem ekonomicznym-finansowym obejmują następujące składniki (Górska, 1997):

- płace obciążające koszty działalności ;
- składki na ubezpieczenia społeczne - część tej składki opłacana jest przez pracownika, zaś druga jest regulowana przez pracodawcę (Dz. U. z 2019, poz. 300);
- składki na fundusz pracy - ta składka ma za zadanie dostarczenie środków finansowych na "obsługę" bezrobocia, tj. na sfinansowanie aktywnych metod walki z bezrobociem oraz wypłatę bezrobotnym należnych im świadczeń socjalnych (zasiłków);
- składki na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych - fundusz ten umożliwia wypłatę wynagrodzeń pracownikom przedsiębiorstw, znajdujących się w krytycznej sytuacji finansowej. Fundusz najpierw udziela przedsiębiorstwom pożyczek, a dopiero później bezzwrotnych dotacji;
- składka na fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Marczak i in., 1998);
- odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych - w polskich warunkach ok. 3/4 tego funduszu przeznacza się na sfinansowanie wypoczynku pracowników i członków ich rodzin;
- koszty kształcenia i doskonalenia kadr - są one duże w przedsiębiorstwach nowoczesnych, rozwojowych, doceniających rolę inwestowania w kapitał ludzki;
- wydatki na delegacje służbowe;
- wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- pozostałe wydatki (wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr).

Koszty pracy to nie tylko kwota wypłacana pracownikom w postaci wynagrodzenia to także koszty pozapłacowe zwane często klinem podatkowym - a więc podatki od płac i składki ubezpieczeń obowiązkowych. Przedsiębiorca zatrudniając pracowników na podstawie umowy o pracę, musi sfinansować wynagrodzenie brutto zatrudnionych oraz część składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy czy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Rotkiewicz, 2009).

Wyżej wymienione składniki kosztów pracy zazwyczaj grupuje się według kryterium ich związku, bądź to z potrzebami firmy lub z potrzebami pracowników. Zatem wyróżniamy takie grupy kosztów jak (Szałowski, 2000):

- wynagrodzenia i świadczenia bezpośrednie dla pracowników (koszty szeroko rozumianego wynagrodzenia pracownika);
- świadczenia pośrednie dla pracowników oraz ich rodzin (ubezpieczenia społeczne, bezpieczeństwo i higienę pracy, niektóre świadczenia socjalne, organizowanie przez firmę opieki lekarskiej, utrzymywanie zakładowych hoteli, stołówek, szkół, przedszkoli, domów wczasowych, bibliotek, świetlic itp.);
- koszty zarządzania personelem firmy (wydatki ponoszone na analizę stanowisk pracy, rekrutację i selekcję kandydatów do zatrudnienia, szkolenie personelu i doskonalenie kwalifikacji pracowników, ocenianie pracowników, funkcjonowanie działu personalnego).

W badaniu kosztów pracy uwzględnia się następujące kategorie czasu pracy (Griffin, 2009):

- godziny opłacone - obejmujące godziny opłacone przepracowane oraz godziny opłacone nieprzepracowane ze środków jednostki sprawozdawczej; godziny opłacone z innych środków, tzw. obcych, np. ze środków ZUS nie są uwzględniane,

- godziny opłacone przepracowane - obejmujące godziny przepracowane w wymiarze normalnym (obowiązującym daną grupę pracowników) i godziny nadliczbowe opłacone,

- godziny opłacone nieprzepracowane - stanowiące część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, przestojem płatnym, urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym.

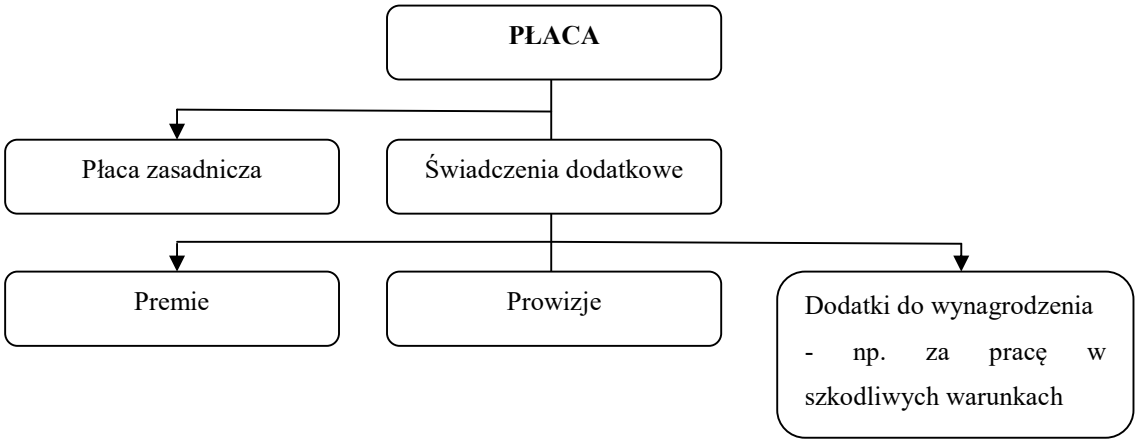
3. Wynagrodzenie jako koszt pracy oraz funkcje wynagrodzenia

Wynagrodzenie to zapłata w postaci finansowej za pracę wykonaną na rzecz pracodawcy przysługującą z tytułu zawarcia stosunku pracy (np. umowy) (Griffin, 2009). Inna podobna definicja zwraca uwagę, że płaca stanowi ekwiwalent za wykonaną pracę w ramach stosunku pracy (Jacukowicz, 1999). Płaca to cena pracy ludzkiej, jako czynnika produkcji (Sztaba, 2007). W szerszym ujęciu za wynagrodzenie uznaje się także korzyści niepieniężne, a nawet niematerialne odnoszone przez pracownika w związku z wykonywaną pracą (np. użyczony sprzęt, nawiązane kontakty, relacje ze współpracownikami, awans). W szczególnych przypadkach część wynagrodzenia może przysługiwać również za czas nieprzepracowany, np. urlop okolicznościowy udzielony w związku ze ślubem, narodzinami

dziecka, śmiercią członka rodziny oraz za okres urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, opiekuńczego czy szkoleniowego.

Wynagrodzenie może być płatne z dołu, tzn. za pracę już wykonaną, bądź z góry za pracę, którą należy wykonać. Płacę z dołu można łatwo wyliczyć gdyż dostępne są wszystkie dane o wykonanych zadaniach (np. liczba dni choroby lub urlopu, wyniki pracy akordowej), zaś płaca z góry jest pewnego rodzaju zaliczką, która musi być przy kolejnej wypłacie skorygowana o te zdarzenia. Dlatego płacę z dołu stosuje się częściej, szczególnie w tych organizacjach, w których występuje powiązanie wynagrodzenia z wynikami pracy (akord, premia za wyniki, itp.)

Całkowite wynagrodzenie zazwyczaj składa się z szeregu elementów (rys. 1). Podstawowy element stanowi płaca stała, która wynika ze stawki zaszeregowania przewidzianej w siatce wynagrodzeń oraz stałych dodatków do płacy wynikających z przepisów prawa, np. wypłata za pracę w nadgodzinach, pracę nocną, w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Inne elementy to motywacyjne bodźce krótkoterminowe (premie, nagrody, nadwyżka akordowa, inne finansowe) oraz długoterminowe (powiązane z nabyciem własności udziałów firmy, ubezpieczenia, oszczędności). Oprócz wynagrodzenia całkowitego pracownik może otrzymywać świadczenia, np. samochód służbowy, wynajem mieszkania, bezpłatny dostęp do urządzeń rekreacyjnych (np. siłownia, basen), itp.(stan na dzień 19.01.2020 r.).



Rys. 1 Elementy składowe płacy. Źródło: Opracowanie własne na podstawie http://mfiles.pl/pl/index.php/ Wynagrodzenie (stan na dzień 19.01.2020r.).

Istnieje pięć podstawowych typów szeroko rozumianych wynagrodzeń (Griffin, 2009):

- materialne: płaca, premia, sprzęt, wyposażenie, diety;
- polityczne: wpływ, władza, odpowiedzialność, kontrolna, informacja, formułowanie celów, podział zasobów, kontakty z otoczeniem;

▪ techniczne: rozwiązanie problemów, uczestnictwo w zespołach projektowych, pomiar efektów; społeczno - psychologiczne: tożsamość społeczna i osobista, uznanie, zaufanie, status, informacja, atrakcyjny czas pracy, samodzielność;

▪ związane z możliwościami samorealizacji: umożliwienie kształcenia i rozwoju

Wynagrodzenia materialne dzielą się na:

▪ pieniężne: płaca, premia, płatny urlop itd.;

▪ niepieniężne: organizacja wypoczynku, posiłki dotowane przez firmę, organizowana przez nią opieka nad dziećmi itd.

Do podstawowych składników płac zalicza się (Kożuch i in., 2004):

- wynagrodzenie zasadnicze - ma postać stawki miesięcznej, dniówkowej, godzinowej, akordowej oraz prowizji; ma zasadnicze znaczenie w systemie motywacyjnym; jej udział w całkowitym wynagrodzeniu zależy od liczby i wysokości innych składników wynagrodzenia, zróżnicowania efektów pracy, skuteczności motywacyjnej premii itd.;
- dodatek funkcyjny - służący dodatkowemu różnicowaniu pracy na stanowiskach kierowniczych; jego zadaniem jest opłacenie odpowiedzialności pracy związanej z kierowaniem pracownikami;
- dodatek za staż pracy - maksymalnie 20% zasadniczego wynagrodzenia;
- premia regulaminowa stanowiąca opłatę za dodatkowy ponadnormatywny efekt pracy (jakość, wydajność, wykonanie określonych zadań);
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ogólne warunki wynagrodzenia określa Kodeks Pracy. Winno ono odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Wysokość płacy ustala się na podstawie dokumentów źródłowych (listy obecności, godzinowe stawki zarobkowe, karty pracy itp.) oraz ujmuje się w indywidualnych kartotekach wynagrodzeń. Na podstawie kartotek indywidualnych sporządza się listy płac dla poszczególnych grup pracowników. Wynagrodzenie pomniejszone jest o dobrowolne i obowiązkowe potrącenia.

Do potrąceń obowiązkowych, na dokonanie, których pracownik nie musi wyrazić zgody, można zaliczyć: podatek dochodowy od osób fizycznych, składki na ubezpieczenie w części finansowanej przez pracownika, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz potrącenia na podstawie tytułów egzekucyjnych i wykonawczych, jak i zasądzone należności za niedobory, zaległe podatki, grzywny, kary itp. Potrącenia dobrowolne wymagają zgody pracownika na piśmie, zalicza się do nich: składki członkowskie związków zawodowych, spłaty zaciągniętych pożyczek z kasy zapomogowo - pożyczkowej (Kożuch, 2004).

Kwota naliczanych składek do ZUS zależy od podstawy liczenia (np. dla umów o pracę jest to wynagrodzenie brutto) oraz od wysokości stóp procentowych, które kształtują się następujące (stan na dzień 23.01.2020 r.):

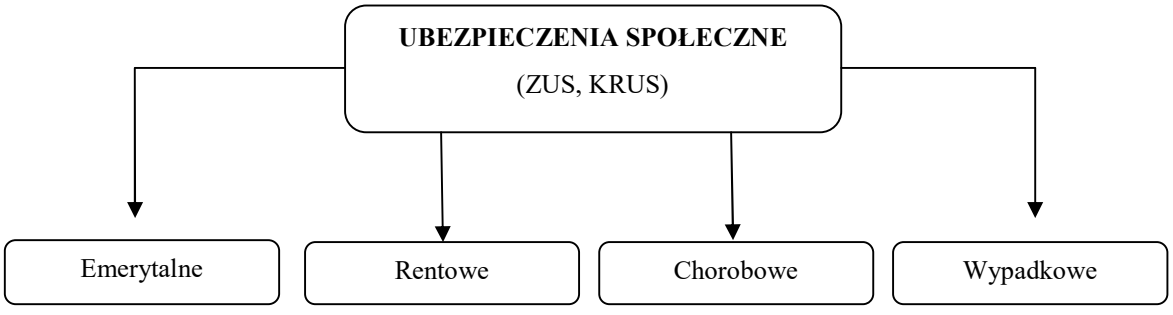
1) ubezpieczenie społeczne - to zapewnienie środków do życia na wypadek utraty możliwości wykonywania pracy, a tym samym osiągania dochodów, np. wskutek choroby, wypadku czy starości (rys. 2):

- emerytalne jest to ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy z powodu starości. Osoby, które opłacają składkę, zapewniają sobie w ten sposób dochód w momencie zaprzestania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Na ubezpieczenie emerytalne odprowadzana jest składka w wysokości 19,52% podstawy wymiaru składki;
- rentowe gwarantuje świadczenia pieniężne w przypadku utraty dochodów z powodu niezdolności do pracy (renta) lub śmierci żywiciela (renta rodzinna). Składka na ubezpieczenie rentowe wynosi 8% podstawy wymiaru składki. Składka opłacana jest w części przez pracodawcę (6,5% podstawy wymiaru), a w części przez pracownika (1,5% podstawy wymiaru);
- w razie choroby i macierzyństwa, tzw. chorobowe; Składka na ubezpieczenie chorobowe wynosi 2,45% podstawy wymiaru składki.
- z tytułu wypadków przy pracy i chorób zakaźnych, tzw. wypadkowe - od 0,67% do 3,86%;

2) ubezpieczenie zdrowotne - polega na zagwarantowaniu ubezpieczonemu, w razie takiej potrzeby, bezpłatnych usług medycznych - 9%;

3) składka na Fundusz Pracy (FP) - 2,45%;

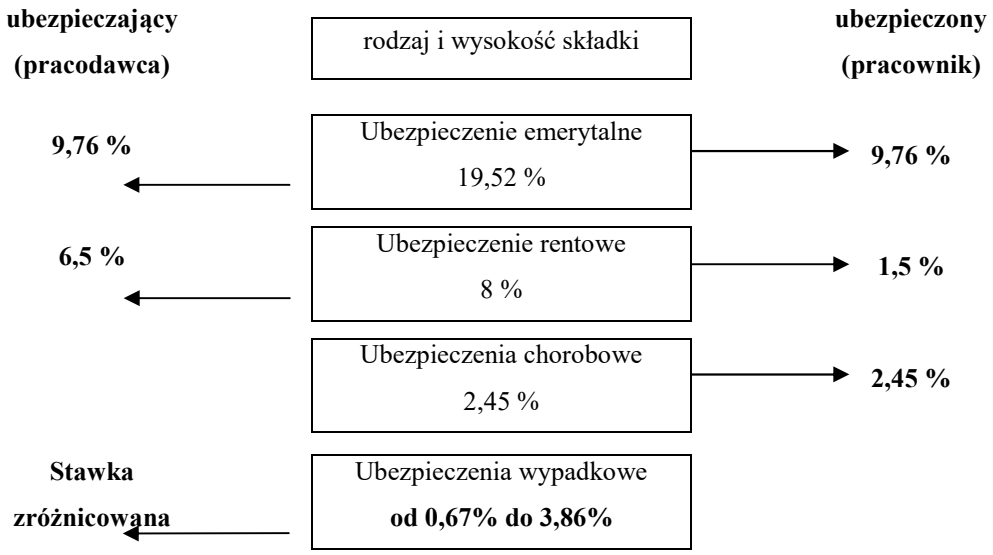
4) składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) - 0,10%.



Rys. 2 Elementy ubezpieczeń społecznych. Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.mpips.gov.pl (stan na dzień 20.01.2020r.).

W Polsce funkcjonowanie ubezpieczeń społecznych normuje ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ((Dz. U. z 2019, poz. 300). Zasady

ubezpieczenia zdrowotnego uregulowane zostały ustawą z dnia 23 stycznia 2003r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (Ustawa z dnia 23 stycznia 2003r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia). Składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe finansowane są w 50% przez pracodawcę oraz w 50% przez ubezpieczonego. Składki na ubezpieczenie chorobowe finansuje w 100% pracownik, natomiast na ubezpieczenie wypadkowe w 100% pracodawca (rys. 3).



Rys. 3 Finansowanie ubezpieczeń społecznych. Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.mpips.gov.pl (stan na dzień 18.01.2020r.).

Płatnicy składek (ubezpieczający) składają do ZUS zbiorcze deklaracje rozliczeniowe ZUS DRA i imienne raporty miesięczne oraz dokonują wpłat składek na rachunek bankowy ZUS w terminie (Mielarczyk, 2001):

- do 5 dnia następnego miesiąca: jednostki budżetowe, zakłady budżetowe, gospodarstwa pomocnicze;
- do 10 dnia następnego miesiąca: osoby fizyczne opłacające składkę wyłącznie za siebie (np. osoba prowadząca działalność gospodarczą, niezatrudniająca pracowników);
- do 15 dnia następnego miesiąca: pozostali płatnicy.

4. Struktura wynagrodzeń

Składniki płacowe można posegregować w kilka podstawowych grup, gdzie kryterium podziału jest podstawa ich przyznania - treść pracy, wyniki pracy, uregulowania prawne, specyficzne warunki stanowisk i firmy, rynek pracy:

- składniki wynagrodzenia wynikające z wykonywanej pracy, jej wymagań, poziomu wyników, jakości pracy oraz potencjału kwalifikacyjnego pracownika: płaca zasadnicza, premie, nagrody za wyniki i jakość pracy, udział w zyskach, akcje, opcje

na akcje firmy, prowizje składniki systemu kafeteryjnego, pakietowego, wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych;

- składniki wynagrodzenia wynikające z uregulowań prawnych, warunków procesu pracy, mające charakter świadczeń socjalnych: różnego rodzaju dodatki przewidziane Kodeksem Pracy (godziny nadliczbowe, praca w nocy, uciążliwe warunki itp.) oraz świadczenia (płaca za czas urlopu, niezdolności do pracy itp.);
- składniki wynagrodzenia wynikające z indywidualnej charakterystyki firmy i wewnętrznych uwarunkowań firmy: nagrody jubileuszowe, stażowe, dodatki funkcyjne, różnego rodzaju deputaty, bilansówki, trzynastki, kopertówki itp.

Podstawowym instrumentem kształtowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwie jest zakładowy system wynagradzania, który składa się z (Duraj, 2001):

- systemu (układu) taryfowego płac;
- systemu składników płac;
- systemu regulaminu.

Układ taryfowy służy do określania płacy zasadniczej. Różnicuje płacę w zależności od rodzaju i stopnia trudności pracy oraz w zależności od posiadanych kwalifikacji zawodowych pracownika. Układ taryfowy składa się z (Pietraszewski, 1999):

- taryfy płac;

Przykład:

Jeżeli stawka podstawowa dla I kategorii zaszeregowania wynosi 6 zł/godz., to stawka płac dla IV kategorii zaszeregowania przy współczynniku kwalifikacyjnym 1,60 wyniesie:

6 zł/godz. * 1,60 = 9,60 zł/godz.

- taryfikatora kwalifikacyjnego;
- kategorii zaszeregowania;
- siatki płac.

Tradycyjne formy wynagrodzeń wynikają ze sposobów mierzenia ilości wykonanej pracy, przedstawia je rys. 2.4. Do podstawowych form płac należą (Kabat i in., 1999):

- forma czasowa (zwykła, z premią, czasowa)

$$\mathbf{W = (t * s) + d + u}$$

t - czas przepracowany;

s - stawka osobistego zaszeregowania;

d - dopłaty niezależne od efektów pracy (za pracę w godzinach nocnych, nadliczbowych, itp. jeśli nie zostało to uwzględnione w stawce płac zasadniczych);

u - płace uzupełniające płatne z bezosobowego funduszu płac za prace nie wchodzące w skład zwyczajowych obowiązków pracownika, deputaty w formie pieniężnej itp.

Przykład:

Jeżeli zatrudniony pracownik w ciągu miesiąca przepracował 160 godzin, to płaca jego przy stawce 8zł/godz. wyniesie:

160 godz. * 8 zł/godz. = 1 280 zł

▪ forma akordowa (zwykła, z premią, progresywna)

$$\mathbf{W = (q * S_{a)} + d + u = (q * S_t/W_t) + d + u}$$

q - liczba wykonanych wyrobów;

S_a - stawka akordowa za sztukę;

S_t - godzinowa stawka akordowa;

W_t - normatywna wydajność godzinowa w jednostkach naturalnych.

Przykład:

Jeżeli robotnik w ciągu miesiąca wykonał 1 500 szt. wyrobów, to płaca jego przy stawce akordowej 0,90 zł/szt. wyniesie:

1 500 szt. * 0,90 zł/szt. = 1 350 zł

Przykład:

Pracownik w ciągu miesiąca wykonał 800 szt. wyrobów przy normie czasu pracy 15 min./szt. Stawka płac wynosi 7 zł/godz., a zachęta akordowa 20%.

Godziny zadane = $\frac{800 \text{ szt} * 15 \text{ min/szt}}{60 \text{ min.}}$ = 200 godz.

Stawka akordowa za 1 godz. = $\frac{7\text{zł/godz} * 120}{100}$ = 8,40 zł

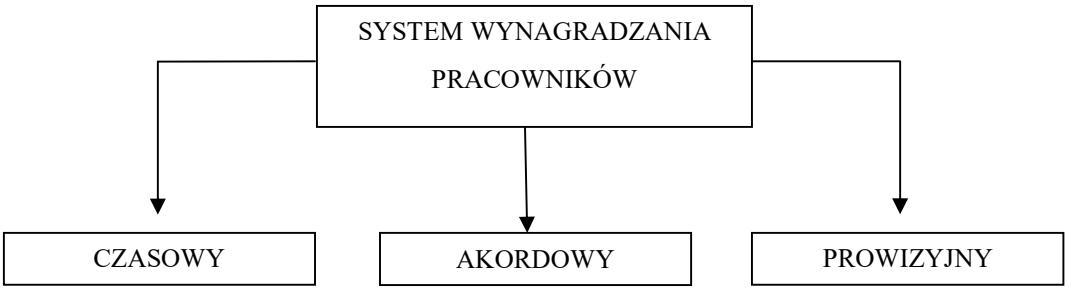
Płaca = 200 godz. * 8,40 zł/godz. = 1 680 zł

▪ forma prowizyjna - polega na wynagradzaniu pracowników tylko w zależności od rezultatu pracy i stopy prowizyjnej. Forma prowizyjna ma zastosowanie w działalności handlowej, gastronomicznej oraz usługowej.

Przykład:

Jeżeli pracownik lub akwizytor w ciągu miesiąca sprzedał produktów za 81 tys. zł, to płaca jego przy stopie prowizyjnej 2% wyniesie:

$\frac{81\,000 \text{ zł} * 2}{100}$ = 1 620 zł



Rys 2.4 System wynagradzania pracowników Źródło: Opracowanie własne na podstawie F. Kabat. M. Pietraszewski*, Wybrane zagadnienia z biznesu cz.2*, eMPi^2, Poznań 1999, s. 73-77.

Współczesne formy wynagrodzenia (stan na dzień 19.01.2020r.):

- grupowe formy;
- dniówka zadaniowa;
- udział w zyskach lub korzyściach;
- wynagradzanie za kompetencje;
- wynagrodzenia kafeteryjne.

5. Analiza kosztów zatrudnienia

Koszty pracy są jednym z najważniejszych wydatków ponoszonych przez pracodawcę. Wśród wszystkich wydatków, jakie ponosi pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie umowy o pracę, jedynie około 60% stanowi wynagrodzenie netto. Pozostała część to pozapłacowe koszty pracy - czyli podatki, składki odprowadzane na ubezpieczenia społeczne i do budżetu państwa.

Wysokość kosztów zatrudnienia zależy głównie od rodzaju łączącej strony umowy. Inny będzie, bowiem koszt zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę a inny, kiedy zatrudnimy go na podstawie umowy - zlecenia czy umowy o dzieło. I tak, w przypadku umów o pracę kosztem zatrudnienia jest zawsze suma wynagrodzenia brutto. Cała kwota brutto jest kosztem uzyskania przychodu pracodawcy w miesiącu należnym (przepracowanym) pod warunkiem, że wynagrodzenie zostanie wypłacone w terminie określonym przez przepisy Kodeksu Pracy. Z tej kwoty są potrącane składki ZUS i podatek dochodowy. To, co pozostanie po potrąceniach to wynagrodzenie netto wypłacane pracownikowi.

Potrącenia to:

- składka emerytalna 9,76% (od kwoty brutto);
- składka rentowa - 1,50% (od kwoty brutto);
- składka chorobowa - 2,45% (od kwoty brutto);

- składka zdrowotna naliczona - 9,00% (od podstawy będącej kwotą brutto pomniejszoną o składki na wymienione wyżej ubezpieczenia społeczne);
- podatek dochodowy: do 30 września 2019 r. 18%, a od 1 października 2019 r. 17%. (od podstawy będącej kwotą brutto pomniejszoną kwotę wolną, koszty uzyskania przychodu i o składki na wymienione wyżej ubezpieczenia społeczne)

Oprócz kwoty brutto wynikającej z umowy, na pracodawcy ciąży obowiązek dołożenia się do składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz zapłacenia składek na Fundusz Pracy (FP), Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), ubezpieczenia wypadkowe i ewentualnych składek na Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) (płaconych w wybranych branżach 1,50%).

Wynagrodzenie minimalne w 2020 roku wzrosło w stosunku do roku 2019 i wynosi 2600 PLN brutto. W sytuacji, gdy przedsiębiorstwo zatrudnia pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin i jego wynagrodzenie brutto będzie wynosiło 2600 PLN (minimalne wynagrodzenie za pracę w 2020 roku), wówczas koszt całkowity zatrudnienia wyniesie:

- emerytalna 2600 zł x 9,76% = 253,76 zł
- rentowa 2600 zł x 6,5% = 169,00 zł
- wypadkowa 2600 zł x 1,67% = 43,42 zł
- Łącznie składki społeczne: 253,76 zł + 169,00 zł + 43,42 zł = 466,18 zł
- FP 2600 zł x 2,45% = 63,70 zł
- FGŚP 2600 zł x 0,10% = 2,60 zł
- Razem koszt pracodawcy: Kwota brutto + łącznie składki ZUS pracodawcy + FP + FGŚP
- 2600 zł + 466,18 zł + 63,70 zł + 2,60 zł = 3132,48 zł

Minimalne wynagrodzenie za pracę w roku 2019 wynosiło 2250 PLN brutto. W takiej sytuacji pracodawca musiał liczyć się z tym, że koszt całkowity zatrudnienia takiego pracownika kształtował się na poziomie:

- emerytalna 2250 zł x 9,76% = 219,60 zł
- rentowa 2250 zł x 6,5% = 146,25 zł
- wypadkowa 2250 zł x 1,67% = 37,58 zł
- Łącznie składki społeczne: 219,60 zł + 146,25 zł + 37,58 zł = 403,43 zł
- FP 2250 zł x 2,45% = 55,13 zł
- FGŚP 2250 zł x 0,10% = 2,25 zł

- Razem koszt pracodawcy: Kwota brutto + łącznie składki ZUS pracodawcy + FP + FGŚP
- 2250 zł + 403,43 zł + 55,13 zł + 2,25 zł = 2710,81 zł

Porównując koszt całkowity zatrudnienia pracownika etatowego, którego wynagrodzenie zasadnicze jest równe wynagrodzeniu minimalnemu, można zaobserwować jego wzrost o 421,67 PLN w roku 2020 w stosunku do roku 2019.

Przy umowach - zlecenia koszt zatrudnienia zleceniobiorcy zależny jest od statusu zatrudnionego (np. czy jest studentem), niekiedy zależy od jego wieku oraz tego, czy osiąga jeszcze jakieś przychody. Student do 26 roku życia nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń i dlatego koszt jego zatrudnienia na umowę - zlecenia ogranicza się tylko do wynagrodzenia brutto. Kosztem zatrudnienia zleceniobiorcy, który osiąga również przychody w innej firmie równy co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu to kosztem zatrudnienia będzie również tylko wynagrodzenie brutto. Jeśli chodzi o umowę o dzieło, to kosztem zatrudnienia będzie tylko wynagrodzenie brutto, ponieważ od umowy o dzieło nie odprowadza się składek ZUS. Obowiązek ubezpieczenia z tytułu umowy o dzieło powstaje tylko w dwóch przypadkach:
- gdy umowę zawiera się z własnym pracodawcą;
- gdy umowę o dzieło jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy.

W przypadku pozostałych umów - zleceń kosztem zatrudnienia jest, tak jak w przypadku umowy o pracę, suma wynagrodzenia brutto, część składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Twardo, 2011). Zależność wysokości kosztów zatrudnienia od rodzaju umowy zawartej między zatrudniającym a zatrudnianym ilustruje tabela 1.

Tab. 1 Wysokość kosztów zatrudnienia a rodzaj umowy łączącej strony

	Umowa o pracę	Umowa - zlecenie ze studentem	Umowa - zlecenie z osobą osiągającą dochody na poziomie co najmniej min. wynagrodzenia	Pozostałe umowy - zlecenia	Umowa o dzieło
Wynagrodzenie brutto	3 000 zł	3 000 zł	3 000 zł	3 000 zł	3 000zł
Składki na ubezpieczenia					
emerytalne (9,76%)	292,80 zł			292,80 zł	
rentowe (6,5 %)	195 zł			195 zł	
wypadkowe (1,67%)	50,10 zł			50,10 zł	
Razem	537,90			537,90	
Fundusz Pracy	73,50 zł			477,90 zł	
FGŚP	3 zł			73,50 zł	
Całkowity koszt zatrudnienia:	3 554,40zł	3 000zł	3 000 zł	3 554,40 zł	3 000zł

Źródło: D. Twardo, *Łączne koszty ponoszone przez pracodawcę zatrudniającego pracownika*, "Serwis Prawno-Pracowniczy" 2010, nr 1.

Powyższa tabela przedstawia koszt zatrudnienia pracownika, gdy kwota brutto określona w umowie pomiędzy stronami wynosi 3000 zł. Zatrudniając w dowolny sposób może kształtować wysokość wynagrodzenia, ale tylko pod warunkiem zawarcia z zatrudnianym umowy cywilnoprawnej. W przypadku umowy o pracę została określona minimalna stawka wynagrodzenia, którą pracodawca musi wypłacić pracownikowi.

Najdroższą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, czy umowa o pracę została podpisana z emerytem czy osobą prowadzącą działalność, bowiem stosunek pracy zawsze stanowi podstawę do obowiązkowych ubezpieczeń. Również wysokie koszty zatrudnienia powstają w przypadku zawarcia umowy zlecenia z osobą, która nie pozostaje równolegle w stosunku pracy z innym pracodawcą. W takiej sytuacji podlega się obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym.

Najniższe koszty ponosi pracodawca zatrudniając pracowników na podstawie umowy o dzieło. W tym przypadku koszt stanowi jedynie wynagrodzenie pracownika. Umowa o dzieło nie stanowi podstawy ani obowiązkowego, ani dobrowolnego ubezpieczenia w ramach ubezpieczeń społecznych. Wyjątkiem jest sytuacja tych zleceniobiorców, którzy są uczniami szkół ponadpodstawowych lub studentami i nie ukończyli jeszcze 26 roku życia. Osoby te nie są objęte obowiązkiem ubezpieczeń społecznych.

Tab. 2 Wysokość minimalnego wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie miesięczne		
Od 1 stycznia2018 r.	2 100 zł	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. Dz.U. 2017 poz. 1747
Od 1 stycznia 2019 r.	2 250 zł	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. Dz.U. 2018 poz. 1794
Od 1 stycznia 2020 r.	2 600 zł	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. Dz.U. 2019 poz. 1778

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.zus.pl (stan na dzień 17.01.2020 r.).

W związku z narzucanymi przepisami kwota minimalnego wynagrodzenia brutto przysługująca pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy zmienia się, co rok (co przedstawiono w tabeli 2), co powoduję zmianę kosztów zatrudnienia.

Należy pamiętać, że kosztem zatrudnienia pracownika jest nie tylko jego wynagrodzenie oraz składki ZUS liczone od jego pensji. Pracodawca, decydując się na zatrudnienie pracownika, musi również wyposażyć i utrzymać jego stanowisko pracy (np. wyposażenie biura, zakup programu komputerowego czy fachowej literatury) oraz zapewnić

mu niezbędne do pracy narzędzia) (Dz. U. z 2019, poz. 300).. Jego obowiązkiem jest także dostosowanie warunków pracy do przepisów bhp, zapewnienie odzieży roboczej, napojów, pokrycie kosztów badań wstępnych i okresowych (Dz. U. z 2019, poz.1205).

6. Zakończenie

Współcześnie tradycyjnie pojmowane miejsce pracy (jedno przedsiębiorstwo, jeden wykonywany zawód), w którym pracownik często spędzał większość swego życia odchodzi w przeszłość. W XXI wieku pracownicy muszą być przygotowani na wielokrotne zmiany w ciągu swojego życia. Pracodawcy zaś powinni mieć na uwadze fakt, że mimo bezrobocia rynek pracy nie jest rynkiem przedsiębiorców. Coraz bardziej istotna staje się znajomość zagadnień dotyczących zatrudnienia zarówno przez przedsiębiorców, jak i pracowników.

Pracownicy są jednym z najważniejszych zasobów posiadanych przez firmę i od efektów ich pracy często zależy jej sukces. Jednak duże znaczenie mają koszty zatrudnienia. W idealnym świecie pracodawca troszczyłby się o dobro pracowników, ich standard życia, stworzenia możliwości osobistego rozwoju, kariery zawodowej i wzrostu zarobków, dbałby o zrozumienie przydzielanych zadań, zapewniał narzędzia i środki niezbędne do realizacji tych celów. Pracownik odnosiłby się z szacunkiem do wymagań pracodawcy, z oddaniem realizowałby otrzymane zadania i z wdzięcznością przyjmował sprawiedliwą wypłatę. Nie żyjemy jednak w idealnym świecie. Wysokie koszty związane z klasycznym zatrudnieniem pracowników powodują, że pracodawcy coraz częściej korzystają z możliwości, jakie daje leasing pracowników, umowa stażowa, umowa o pracę nakładczą, telepraca czy też współpraca z osobami samozatrudnionymi.

Pomimo, że z zatrudnieniem osób na podstawie umowy o pracę są związane liczne obowiązki wobec pracowników i zwiększone obciążenia finansowe oraz logistyczne (za względu na konieczność prowadzenia skomplikowanej dokumentacji pracowniczej), największe korzyści firma może odnieść właśnie z takiej formy zatrudnienia.

W porównaniu do umów cywilnoprawnych stosunek pracy charakteryzuje się ściślejszym związkiem pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, co w połączeniu z odpowiednią, motywującą polityką kadrową może przynieść pożądane i wymierne efekty (pracownik jest lojalny wobec firmy, jeśli ma poczucie bezpieczeństwa wynikające z trwałości wiążącego obie strony stosunku prawnego).

Pod względem finansowym najmniej korzystną - dla pracodawcy -formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Jednak przepisy nie zawsze umożliwiają zastosowanie umów innego rodzaju, gdy są zachowane określone warunki pracy. Istotny wpływ na wybór podstawy zatrudnienia mają związane z nią zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym wpływające w znaczący

sposób na koszty zatrudnienia. Podmiot zatrudniający będący płatnikiem składek, składki te opłaca w całości lub części z własnych środków.

Coraz częściej pracodawca decyduje się na zawarcie kontraktu z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, gdyż w takim przypadku jest wolny od obowiązku ubezpieczeń, a całość składek finansuje osoba, z którą zawarł umowę.

Różne formy zatrudnienia to plusy i minusy dla pracodawców i pracobiorców. Oczywiste jest, że każda z form zatrudnienia będzie przynosiła inne korzyści, w każdej z nich zarówno pracodawca jak i pracownik znajdzie tez odmienne ujemne strony.

7. Literatura

Bernais J., Ingram J., 2005. Controlling personalny i koszty pracy. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach. Katowice: 67.

Duraj J., 2000. Podstawy ekonomiki przedsiębiorstw. PWE. Warszawa: 335-343.

Ekonomia od Ado Z. red. S. Sztaba. 2007. Wyd. Akademickie i Profesjonalne. Warszawa:347.

Gierusz J., 1996. Rachunek kosztów produkcji sprężonej. Aspekty metodologiczne. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego. Gdańsk: 10.

Górska J., 1997. Struktura zakładowego kosztu pracy. [w:] Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa. red. K. Makowskiego. SGH. Warszawa: 61-83.

Griffin R.W., 2009. Podstawy zarządzania organizacjami. PWN. Warszawa: 444.

http://mfiles.pl/pl/index.php/Formy_wynagrodze%5%8 (stan na dzień 19.01.2020 r.).

http://mfiles.pl/pl/index.php/Wynagrodzenie (stan na dzień 19.01.2020 r.).

http://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne (stan na dzień 23.01.2020 r.).

Jacukowicz Z., 1999. Systemy wynagrodzeń. Poltext. Warszawa: 25.

Kabat F., Pietraszewski M., 1999. Wybrane zagadnienia z biznesu cz.2. eMPi^2. Poznań:73-77.

Kożuch A., Dyhalewicz A., 2004. Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok: 148.

Marczak I., Kwasek W., 1998. Koszty pracy. Wydatki z tytułu zatrudnienia. INFOR. Warszawa: 27.

Mielarczyk Z., 2001. Finanse. WSiP. Warszawa: 222.

Pietraszewski M., 1999. Wybrane zagadnienia z biznesu cz.1. eMPi^2. Poznań: 114.

Polańska A., 1999. Zarządzanie personelem. Zasady, zadania i wymagania stawiane menedżerom, Uniwersytet Gdański, Gdańsk: 34.

Rachunek kosztów. 1996. red. K. Sawicki. tom 1. Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce. Warszawa: 2.

Rotkiewicz M., 2009. Optymalizacja kosztów pracy. C.H. Beck. Warszawa.
Sołtys D., 1996. Funkcje rachunku kosztów w zarządzaniu. [w:] Rachunkowość w controllingu przedsiębiorstwa. red. E. Nowak. PWE. Warszawa: 65.
UoR, art. 3 ust. 1 pkt. 31.
Ustawa z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019, poz. 300).
Ustawa z 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019, poz.1205).
Ustawa z dnia 23 stycznia 2003r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (Dz. U. nr poz. 391.).
Wiktor J. W., 1991. Koszty pracy w przedsiębiorstwie. Studia i materiały. IPiSS. Warszawa. z. 3.
Wprowadzenie do zarządzania personelem. 2000. red. A. Szałowski. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Kraków: 163-170.
Zarządzanie kosztami pracy. "Personel" 1997. nr 2-7/8 (cykl 6 artykułów).
Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń. 2008. GUS. Warszawa: 91.

Voice as manifestation of Life, or about Zygmunt Molik's method in relation to teacher's work

Ostolska Magdalena [(1)]

[1] Academy of Special Education in Warsaw
Magdalena Ostolska: mo1@wp.pl

Summary
There are few methods of working over voice which have been tested for such a long time as the 'Voice and Body' method of Zygmunt Molik, one of the most outstanding actors of the Laboratorium Theatre of Jerzy Grotowski. The article focuses on possibilities for using his experience in the process of training teachers, who should be prepared to accept challenge, which is a part of the profession. The research shows that there is a possibility to use elements of the training method, however, it would demand applying significant modifications in the system of running the subject of 'voice production' offered within the range of pedagogical education. Material for the article has been collected first of all on the basis of author's interviews after the experience of participation in workshops run by Jorge Parente, Zygmunt Molik's successor.

Keywords: vocal production, teacher, workshop

Głos jako manifestacja *Życia*, czyli o metodzie Zygmunta Molika, w kontekście pracy nauczyciela

Streszczenie:
Niewiele jest metod pracy nad głosem tak długo testowanych, jak „Głos i Ciało" Zygmunta Molika - jednego z czołowych aktorów Teatru Laboratorium Jerzego Grotowskiego. Artykuł jest dyskusją na temat możliwości wykorzystania jego doświadczeń w kształceniu nauczycieli, którzy powinni być przygotowani do podejmowania wyzwań, wpisanych w ten zawód. Badanie wykazuje, że istnieje możliwość wykorzystania elementów tej metody treningowej, ale wymagałoby to istotnych zmian w systemie realizacji przedmiotu „emisja głosu", oferowanego w ramach studiów pedagogicznych. Materiał został zgromadzony przede wszystkim w oparciu o autorskie wywiady, po doświadczeniu udziału warsztatach prowadzonych przez sukcesora Zygmunta Molika-Jorge Parente.

Słowa kluczowe: emisja głosu, nauczyciel, warsztat

1. Introduction

Healthy voice is conditioned with unconstrained functioning of the body and full breath. When speaking in public, we expose ourselves to stress, which causes the adrenaline level increase, shortens breathing and makes it more shallow. Muscles become tense, critical self-control and watching the entourage is intensifying. In such a situation, the voice, directly related to the sphere of emotions, produced as a result of working muscles, also sounds differently. If the stress tension is a permanent state, then it becomes destructive. Therefore, working over voice has to go into two directions. The first one aims at making the person free from needless physical tension, which also influences the positive self-perception. Then it is time for effective working on sound, which results not only in acquiring technical skills but also in better self-identification in relations with the environment and comfort during public

performances. As a result, learning one's own sounding has a potential of a therapeutic method.

Openness, tolerance, and self-confidence are especially important in the relation between a teacher and a student, when the teacher should manage to become a positive role model to the student. However, the profession of a teacher has been included into the register of the most stress-inducing jobs in the European Union. (Moraszczyk"Zdrowie"magazine https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/stres-jak-go-pokonac-przyczyny-objawy-i-skutki-stresu-aa-tot3-ry4a-qzpg.html).

There are various methods for voice development. Some of them isolate the techniques of voice production from emotions and personality. Such methods treat voice as an instrument or an effect of tension of appropriate muscles. It is an approach which is rejected on the level of current knowledge about the methodology of working on voice, however, it is still applied in practice, as a result of long-term tradition. There are also methods which relate to the whole human being, approaching voice as expression of the psychophysical state. Within those methods, by means of appropriate evoking movement of the body, concentration and muffling emotions, it is possible to reach so called voice opening, which is a skill of using the most natural sound of human organism. One of such methods is Zygmunt Molik's practice called 'Voice and Body.'

Molik has never published a description of the method, and it is not a result of negligence. Even the book entitled 'Voice and Body,' although it naturally concentrates on the theme of voice, does not present a documentation of the method. Jorge Parente - an actor and a director, the only successor of Molik's work, who accompanied him for twenty years during his workshops, is the most reliable source of information in the field. Ewa Oleszko-Molik, when asked about the reasons of such situation, said: *Words are ambiguous, they deform meanings, are based on interpretation… Parts of the method should be experienced through observation, through studying the physical reactions of a person's body. It is no use talking about it, as it introduces confusion.*[15]

The aim of the article is to bring closer the specific character of classes run according to Molik's method, as well as estimation of possibilities of its application within the process of training Polish teachers, as the profession group which needs it the most, and at the same time, is the most neglected in the sphere, despite the fact that in 2004 the course of 'voice production' was introduced as obligatory for students of pedagogy.

[15]Ewa Oleszko-Molik- e-mail correspondence in December 2019.

2. Materialand Methods

For the needs of the article, the author interviewed Jorge Parente[16] and took part in 'Voice and Body' workshops as an active observer. A lot of support was provided with the consultation with Ewa Oleszko-Molik, Zygmunt Molik's wife, the author of a blog devoted to Molik's work.

To make the presentation clear, it is necessary to define the meaning of applied expressions. The *Method*, starting with the capital letter, is a synonym of the following expression: the 'Voice and Body' method of working over voice. Within the *Method* there are *letters*. The word relates to a set of special dynamic positions of the body, which are used for reaching harmony of the inner rhythm, introducing concentration focused around 'here and now' and 'me.' As Jorge Parente says, the function of the *letters* is to open the body to *Life*, as they stimulate specific ways of sensation. Parente categorises them according to which parts of the body they activate. He mentions that there are about thirty of them. Ewa Oleszko-Molik enumerates larger numbers. In fact, the number of *letters* is not completed. During workshops, every participant, following impulses of their own body, chooses those which constitute the key for overcoming their difficulties.

Moreover, a name of a *letter* should not suggest a certain meaning associated, as to every participant, it can symbolise a different thing and change in various contexts, although, just like letters of the alphabet, they can create logical sequences, a message. As Ewa Oleszko-Molik writes: *'Letters of the alphabet are like transformers (...) They can work as links during improvisations, they can become Life found as a consequence of meeting the Unknown. They can fulfil a small function of a simple instrument in a process, or play the main role. You never know'*[17].

The elements of the *Unknown* and *Life* are the core of the *Method*. The *Unknown* is the essence of the human 'I.' It is not the psyche constructed of emotions, intellect, and life experience, but something much deeper, which constitutes the sense of existence. While working on the basis of *letters*, the participants go out to meet the *Unknown*, which makes their body memory free through their subconsciousness, which is *Life* they are able to come back to consciously. For that reason, *Life* consolidates with a use of songs and texts, until it becomes an intrinsic part of human functioning. The process makes the whole human being free, which means that their voice becomes free as well. A similarly important expression is

[16]Wrocław, 12 November 2019. Interview translated from French, into English by Zoé Ogeret – Parente`s assistant.
[17]ditto

the *Process*/ *being in Process*, related to a creative state of concentrating energy and the mind. An effort to explain deeply the essence of the *Unknown*, *Life*, and *Process* is a difficult task, reaching into the spheres of human spirituality. Their value is experience, and they are to be looked for in non-verbal signals. However, on the level where the *Method* can be useful within the range of workshops open to wide public, it is not advisory to break the limitations preventing the voice from becoming an implement for searching and not the aim itself. These are spheres which run out of the range of the theme of the article.

3. Research course

At the beginning of each training workshop there is always a presentation of several or about a dozen letters, so that they can become a point of reference for later improvised actions. Staying within the range of the *Method*, the instructor can, for the use of the participants' specific needs, create his or her own letters. During the 5-day course observed by the author, which is the shortest offered form of training, consisting of four-hour classes a day on five subsequent days, on the first day Jorge Parente introduced fourteen letters to the participants. During the next classes, participants were presented with three to five letters a day. First, a letter is shown and then it is repeated in action by the participants, who are looking for the most natural to themselves connections or links from one letter to another one. For the reason that nothing here is imposed on the participants, letters can be used as support, a starting point, or a destination, they justify sequences of actions, which could be perceived irrational without them. The exercising participants can enter interactions with people they meet on their way, although there is no obligation to, and continue their action together. Among letters, the most frequently used are: the butterfly – movement of shoulders with loose forearms and hands reflects the movement of butterfly wings. Movements should be light, along a traverse line, with minute steps, with crouching on toes. Rotation of an arm or arms is an impulse which gives direction to the movement, there should also be pulling an imaginary rope, various kinds of throwing with imaginary things, or chasing a kite. The above examples indicate clearly that letters should be perceived as sequences of actions connected in a volitional way, and becoming the essence of the participants' functioning. They support concentration, stabilisation and activity of the body, widen gestures in harmony with breathing. And breathing itself, a factor that influences the character of activity, should take place with open mouth, which is a preliminary preparation of the larynx to the process of phonation. During the improvisation, it is important to move slightly, fluently, being careful not to stop moving, as it could throw the participant off *Life*. The movements should always

be performed on purpose, as while working with letters, the addressee is also important, a real one, imaginary, a living creature, or a phenomenon, but always present.

The following workshop classes can start spontaneously with actions within the range of letters. Jorge Parente gained concentration and prepared for exercising with the use of letters. Participants entering the room started their own activities and in that natural way initiated the improvisation, which could last even over an hour. It is surprising to a lot of people that over a half of the time of the workshops is run in silence. The time is necessary to submerge in action, make oneself free from self-criticism, or to notice the actions of other participants of the group. Usually, voice appears as a commonly sung song. The song is not a specific melody, but a sound imposed by the body in the current moment. The participant is free to change its dynamics, frequency, or intensity. After the improvisation without sound, which also makes participants sensitive to listening to their environment, voices of the group find a common melody themselves, which creates an inimitable harmony, which is specific for the method. A necessary condition for its appearance is staying in contact with oneself, with others, and with the space.

The widest vowel, excellent for an opening sound, is the *a*. The common singing, which still does not break the barrier of a word, takes place with the use of the letter *a*. The final stage of the workshop is individual work or teamwork, always in front of an observing group. Most often, this is coming back to fragments of actions observed by the instructor during the improvisation stage, both the soundless one and the following. This is coming back to *Life* discovered in those situations. It can also be work with a use of a text or a song. Unification of physical actions with a certain text or a melody results in strong and full sound and meaningful accentuation which surprise even the participants themselves. The phase of individual work is a kind of instructive material for the whole group and it is also an occasion for relaxation. The training workshop is often finished with one more common improvisation.

The above description presents only an exterior, surface dimension of the event of the training workshop. I can be used as an element of preparation for those who have not experienced similar phenomena and make it easier to break inner barriers which could appear in a situation of confrontation with a necessity to take relatively unconventional actions. However, neither the *Method* nor its creator should be closed within the sphere of an artistic experiment separated from is substantive base. In its essence, the *Method* harmonises with solid methodological knowledge upon the work of diaphragms, ways of loosening them, the process of creation, emission, and reinforcing sound, which can be seen in films presenting registered episodes of Molik`s work. The basic physical demand which participants are faced

with is opening their mouths widely, which they can control themselves by putting their index finger on their chin to draw the lower jaw down, with their mouth open. This makes it possible to open the larynx in its physiological position. At the same time, the thumb, placed flatly under the chin with its outer side, feels for the vibration of the larynx. The thumb rests on the neck up to the place between the collar-bones.

Molik himself saw his training workshop very simply. During an interview, Guliano Campo asked him to describe the condition of a person when working on voice: *(...) the physical pressure on the body opens ducts which make the voice produced. (...) the thing which opens is not purely physical. What exactly opens?*

Z. M.: *Larynx opens.*

G.C.: *And so, it is always only physical?*

Z. M.: *Finally it is, but, yes, just finally.* (Campo, Molik, 2016: 21-23)

According to Molik, when the *Process* is carried out in a correct way, it results in open voice, which can be assessed and is measurable. However, as one can presume, the value of the *Method* is hidden in the process leading to the open sound, the way awaking *Life*.

Method within the course of vocal production in the university environment

Applying the *Method* in teacher training is possible, but not within the currently offered course in higher schools. Students of pedagogy are obliged to take part in a 15-hour course of vocal production. The classes are usually organized as 1.5-hour sessions. According to Molik's opinion, the most effective training workshops should last for five weeks. His shortest workshop took eight days, 3-4 hours a day, in a group of 9-12 participants. The shortest Parente's workshop lasts for five days, which makes twenty hours. In the higher school education system that would disturb the schedule of other subjects organized in weekly cycles. The additional five hours should be added, and all specialists in the field of vocal production confirm the necessity to work with students for a longer time[18]. The number of people in a group is also a problem, as it is normally about 20 students at a university. Parente works with 12, up to maximally 16 people in a group.

Another obstacle when trying to apply the experience of the *Method* with pedagogy students can be a large diversity in the respect of the students' maturity and openness. Participants should be ready to act by means of their bodies, without controlling and interpretations of their behaviour. According to the *Method*, age, personality, or culture are

[18]The author has carried out six interviews so far, talking to teachers of vocal production in Poland, and all of them presented the same opinion.

not important, however, when the course is obligatory, it is possible that not all participants will be ready for this kind of expressiveness. Therefore, it would be necessary to have additional time for working out a common level of mutual understanding between the group and the instructor. Within the current system, with classes scheduled once a week, the only thing to do is to warn against mistakes and give basic instructions. In such circumstances, Parente suggests devoting 20-30 minutes to a physical warm-up and the rest of the time to individual performances with the presence of the rest of the group. However, these will not be classes run according to the *Method*.

Perception of the 'Voice and Body' method

Originally, the *Method* was constructed mainly for actors, at first it was called *Acting Therapy*. Molik intended to help his colleagues with typical technical voice problems. However, it turned out that the problems often result from human psyche, and working upon them through voice can also be helpful in case of people who not necessarily are closely related to theatre. At that time, *Acting Therapy* opened for all interested, and after several years it became called 'Voice and Body.'

The workshop has never been a fossilized structure, and every session is different as it takes into account the individual needs. Workshop participant, Mathilde Coste, writes as follows: *Zygmunt never expressed anything with words, did not explain.(...) he did not give any keys to recognition of techniques but used to let everybody create implements themselves and for themselves to use individually, totally approving adjusting them for their own needs. (...) he was a wizard, who made people sing, flourish, gain strength, develop, or grow up*. (Coste https://ewamolik-zygmunt.blogspot.com/2015/12/mathilde-coste.html)

4. Conclusions

The *Method* characterises with: working over the body, breathing, and energy. It demands contact with a partner and the person themselves. To make it possible to apply its elements in teacher training, it is necessary to introduce significant modifications to the work schedule of the subject 'vocal production.' However, that would be a valuable experience as the *Method* is effective, and in addition, it brings participants a huge portion of positive energy resulting also from the atmosphere of favourable reception during the training workshops. Such experience could certainly bring larger work comfort to teachers on numerous levels. Nevertheless, a problem is the lack of other successors of the *Method*, except for Jorge Parente. A still open question is how prepared an instructor would have to be to manage to benefit from what the *Method* offers at least partially.

It seems to be possible to apply *Method*`s indications to create a certain group of actions, not being the *Method* itself any more, which give a direction to participants and provide them with introductory information about principles in working with voice. However, it has to be strongly emphasized that inspiring with the work of Molik and Parente is not equivalent to being able to use the method of 'Voice and Body.' That would be a separate and different research.

Jerzy Grotowski said: 'When machines take the rule over, it is necessary to look for what is alive. And life is a complex phenomenon, in a state of unstable balance. And it is not about devising images in the sphere, but to ask oneself the question if life you have is a life which is sufficient to you.' (Grotowski, 1985) These words encourage and open a way to searching *Life*, and accounts of participants of the 'Voice and Body' training workshops provide evidence that it is worth trying.

5. Bibliography

Campo G., Molik Z., 2016. *Głos i Ciało*., Instytut im. Jerzego Grotowskiego, PWST Wrocław–Kraków.

Grotowski J., 2000. *Tu es le fils de quelqu'un*, „Didaskalia. Gazeta Teatralna" nr 39, s. 11–15.

FILMS

Kudyba T., *Gra z Pamięcią*,2016.

https://www.bing.com/videos/search?q=youtube+grotowski&view=detail&mid=CEF9A69F4DE60E6706A8CEF9A69F4DE60E6706A8&FORM=VIRE (dostęp 01.12.19)

Mielnik T., *Dyrygent* 2006.

Rebotier P., *Acting Therapy* 1976.

INTERNET SOURCES

Coste M. https://ewamolik-zygmunt.blogspot.com/2011/04/mathilde-coste.html; (dostęp 11.12.19)

Edukacja, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20172018,1,13.html; https://twitter.com/MEN_GOV_PL (dostęp 22.11.2019).

Kusz-Doerksen J.,http://www.grotowski.net/performer/performer-11-12/glos-jako-narzedzie-pracy-nad-soba-glos-i-cialo-zygmunta-molika (dostęp 05.12.19)

Moraszczyk M., - miesięcznik "Zdrowie" https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/stres-jak-go-pokonac-przyczyny-objawy-i-skutki-stresu-aa-tot3-ry4a-qzpg.html (dostęp 25.07.2019)

Oleszko-Molik E., http://grotowski-institute.art.pl/wp-content/uploads/2019/02/oleszko-molikPL.pdf (dostęp 10.10.2019)
Oleszko-Molik E., https://ewamolik-zygmunt.blogspot.com/2015/05/dyrygent-w-kwietniu-2006-brzezinka.html (dostęp 20.12.19)

Logistyczna obsługa klienta w branży e-commerce – analiza i ocena na przykładzie przedsiębiorstwa Zara

Pieloch Anna [(1)], Baranowska Klaudia [(1)], Borecka Nicola [(1)], Rabe Marcin [(1)]

[1] Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego
Anna Pieloch: aniaa.2607@interia.pl

Streszczenie
W artykule przedstawiono istotę oraz znaczenie logistycznej obsługi klienta w handlu elektronicznym. Przytoczono definicje związane z e-commerce oraz ukazano nowy typ klienta, który powstaje w oparciu o korzystanie ze stron online. Ponadto zostały ujęte najważniejsze elementy wpływające na obsługę klienta w e-commerce, nowe formy sprzedaży internetowej oraz sposoby dostawy dostępne dla konsumentów. Przedstawiono także możliwości, dzięki którym organizacje są w stanie poprawić aktualną obsługę klienta.
Następnie scharakteryzowano przedsiębiorstwo Zara. Przytoczono krótką historię powstania marki oraz sklepu online (e – sklepu), jak i również sposób jego funkcjonowania w oparciu o spełnianie wymagań i oczekiwań konsumentów.
W ostatniej części artykułu przedstawiono wyniki badań empirycznych dotyczące poziomu logistycznej obsługi klienta w sklepie internetowym Zara.

Słowa kluczowe: e-commerce, logistyczna obsługa klienta, sklep internetowy, Zara

Logistic customer service in the e-commerce industry - analysis and evaluation on the example of the Zara company

Summary
The article presents the essence and importance of logistic customer service in electronic commerce. Definitions related to e-commerce were cited and a new type of a customer who was created basing on the use of online websites was shown. In addition, the most important elements affecting customer service in e-commerce, new forms of online sales and delivery methods available to consumers have been included. Opportunities thanks to which organizations are able to improve current customer service were also presented. This part was follwed by characterization of Zara. A brief history of the brand and online store was cited, as well as the way the e-store based on meeting consumer requirements and expectations functions.
The last part presents the results of empirical research related to the level of logistic customer service in the Zara online store.

Keywords: e-commerce, logistic customer service, online store, Zara

1. Wstęp

Logistyczna obsługa klienta stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na funkcjonowanie gospodarki, jak również na efektywny i sprawny przebieg działań prowadzonych w obrębie całej logistyki. W dzisiejszych czasach coraz powszechniejsze stają się zakupy dokonywane przez Internet. Głównym powodem jest rosnąca świadomość konsumentów na ten temat, jak również postęp technologiczny. Branża e-commerce z dnia na dzień staje się nieodłącznym elementem ludzkiego życia.

Analizując tematykę logistycznej obsługi klienta warto wprowadzić definicję Kauf (2016), która mówi, iż „obsługa klienta stanowi wieloelementowe pojęcie, które obejmuje

przede wszystkim kontakt oraz pozyskiwanie informacji o klientach. Jest to zbiór czynności wykonywanych w trakcie sprzedaży oraz po zawarciu transakcji, ale także tworzenie długookresowych relacji z konsumentami. W praktyce oznacza rozpoznanie oraz zaspokojenie idei oraz celów działania nabywców".

2. Obsługa klienta w handlu elektronicznym

W dobie postępu technologicznego oraz zmieniających się warunków handlu, coraz popularniejszy staje się handel elektroniczny (ang. e – commerce). Jest to całościowy cykl związany z zakupem oraz sprzedażą wybranych produktów i usług, który związany jest z zawieraniem transakcji handlowych przy wykorzystaniu narzędzi elektronicznych. Cały proces odbywa się za pośrednictwem Internetu (Gregor i in., 2002). Z kolei według definicji R. Milera, e – handel stanowi „nowoczesną dystrybucję towarów, która wpływa na gospodarkę". Ukazuje zapotrzebowania przedsiębiorstwa, jak i również sprzedawców i nabywców, które są związane z obniżaniem kosztów przy jednoczesnym polepszaniu jakości towarów i usług oraz zmniejszaniu czasu dostawy do klienta finalnego (Miler i in., 2014).

Działania prowadzone w branży handlowej na przestrzeni ostatnich lat ulegają dynamicznym przeobrażeniom. Przedsiębiorstwa zobligowane są do tego, by na bieżąco obserwować zmieniające się warunki związane ze sprawnym i odpowiednim funkcjonowaniem gospodarki rynkowej. Sektor handlowy jest powiązany głównie z relacją pomiędzy klientem a producentem, jednakże mechanizmy wykorzystywane do podnoszenia efektywności różnych działań w tym obszarze wciąż się zmieniają (Skorupska, 2017).

Internet postrzegany jest, jako jeden z kanałów dystrybucji, który ulega najszybszym przeobrażeniom oraz modernizacji w polskim handlu. Najważniejszym powodem jest zwiększenie świadomości konsumentów na temat dokonywania zakupów w sieci. Współcześni klienci odkrywają wiele różnorodnych szans oraz zasad korzystania z Internetu. W związku z tym przedsiębiorstwa starają się sprostać wymaganiom i oczekiwaniom konsumentów, tak, aby zapewnić im jak największą wygodę i komfort podczas procesu zakupu (Zając, 2013).

Przedsiębiorstwa, które prowadzą działalność w branży e – commerce, chcąc przetrwać na dynamicznym rynku, zobowiązane są do tego, aby stale obserwować środowisko, w którym działają oraz w razie potrzeby szybko reagować na zmiany w nim zachodzące Otoczenie kształtuje, bowiem przyszłość przedsiębiorstwa oraz określa normy i zasady jego funkcjonowania. Rola przedsiębiorstwa wpływa przede wszystkim na jego renomę oraz sukces rynkowy, a także na tworzenie prawidłowej konstrukcji organizacji (Gregor i in., 2002).

W branży e – commerce należy zwrócić uwagę na nową generację klientów, czyli tak zwanych Digital Natives. Do ich cech charakterystycznych należy zaliczyć (Krzyżak – Szymańska, 2014):

- narodzenie się w środowisku technologicznym, a więc życie równocześnie online i offline,
- stawianie obrazu i dźwięku ponad tekst,
- bycie wszechstronnym i wielofunkcyjnym,
- przetwarzanie danych w bardzo szybkim tempie,
- porozumiewanie się w sposób pośredni,
- trudność w odczytywaniu emocji.

W celu uzyskania bardziej skutecznych oraz efektywnych działań w e – handlu należy zwrócić szczególną uwagę na cały przebieg procesu logistycznego. Powinno się dążyć do usprawnienia wszelkich czynności, ponieważ mają one znaczenie zarówno dla sprzedawcy, jak i dla klienta, a w szczególności wpływają na satysfakcję konsumenta oraz jego zadowolenie z otrzymywanych dóbr i usług (Kozerska, 2014).

Jednym ze sposobów dotyczących kooperacji pracowników logistycznych w szerszym zakresie, a które stosują sklepy internetowe, jest *dropshipping*. Określany jest on, jako forma (model) logistycznej sprzedaży internetowej, którego celem jest powierzenie dostawcy całego procesu dotyczącego wysyłki towaru. *Dropshipping* wykorzystywany jest szczególnie podczas przetransportowywania towarów o dużych gabarytach, na przykład sprzęt AGD. Należy jednak pamiętać, iż cały proces wymaga zastosowania odpowiednich systemów, które znacznie ułatwią przekazywanie informacji między sklepem internetowym a dystrybutorem. Do głównych zalet *dropshippingu* można zaliczyć przede wszystkim niski koszt „na starcie" w związku z wdrożeniem danego modelu biznesu, a także możliwość bardzo szybkiej zmiany oferty. Natomiast wadą jest uzależnienie się od jednego lub czasem kilku dostawców oraz wcielenie się jedynie w rolę pośrednika, co bezpośrednio przekłada się na ograniczenie wiedzy na temat danego zamówienia, a także na zmniejszenie zaufania wśród konsumentów (Drobiazgiewicz, 2017).

Jednym z najbardziej zasadniczych przejawów w obrębie działań logistycznych związanych z obszarem e – commerce tzw. dostawa „ostatniej mili", czyli sposób dostarczenia przesyłki. Logistyka ostatniej mili formułowana jest, jako postępowanie logistyczne, które dotyczy doręczenia towarów zamówionych w sposób elektroniczny ostatecznemu nabywcy, a także odnosi się do finalnej części całego przebiegu transakcji

elektronicznej. Warto zauważyć, iż ostatnia mila stanowi znaczne ułatwienie podczas odbioru przesyłek, ponieważ wiąże się z zapewnieniem klientowi najwyższej elastyczności i efektywności działań (Drobiazgiewicz, 2017).

Ciągły rozwój handlu elektronicznego wymusza na właścicielach obowiązek prowadzenia obsługi klienta w zróżnicowanych językach, proponowanie bezpiecznych oraz powszechnych metod płatności, a także przekazywanie informacji klientom o całkowitych kosztach związanych z zakupem. Wśród kilku sposobów związanych z poprawą obsługi klienta w e – sklepie można wyróżnić (Pieprzak, 2018):

- infolinię – czas oczekiwania na połączenie z dyspozytorem powinien być jak najkrótszy; pracownicy mają obowiązek udzielania wszystkich informacji, o jakie prosi klient, dlatego osoby, które podejmują pracę na danym stanowisku muszą być bardzo dobrze przeszkolone z danego zakresu,
- logistykę e – sklepu – kluczowy element podczas budowania przewagi konkurencyjnej; każdy towar powinien być zabezpieczony zgodnie z przepisami i przygotowany do wysyłki, natomiast czas dostawy do klienta skrócony do minimum,
- platformę e – sklepu – związana z takimi elementami jak śledzenie oraz informowanie na bieżąco klienta o statusie zamówienia; jeżeli przedsiębiorstwa zaniedbają dany czynnik mogą doprowadzić do utraty konsumentów,
- firmy dostarczające towar do klienta – kurierzy, poczta lub paczkomaty; jest to jedyny element styczności e – sklepu z klientem, a także końcowy etap procesu zamówienia z tego względu, iż to od osoby dostarczającej przesyłkę zależy, czy klient wystawi ocenę pozytywną czy negatywną.

W dobie technologii oraz stałego ulepszania branży e – commerce coraz więcej przedsiębiorstw zaczyna wykorzystywać różnorodne modele powiązane z wszechstronną obsługą klienta. Jednym z nich jest *omnichannel*, czyli wszechkanałowość, która z jednej strony obejmuje kompleksową obsługę klienta, z drugiej natomiast dąży do uświadomienia, iż jego niezbywalnym elementem są wszelkie rozwiązania informatyczne, niezbędne do prawidłowej pracy oraz utrzymania odpowiedniego poziomu przedsiębiorstwa (Wieczorek, 2019).

Internet stał się bodźcem oraz natchnieniem wielu przedsiębiorstw do prowadzenia działalności gospodarczej w formie elektronicznej. Dzięki Internetowi, przedsiębiorcy są w stanie osiągać większe zyski oraz zdobywać nowych klientów. Organizacje, które funkcjonują w e – commerce stają się coraz bardziej rozpoznawalne, zyskują duży rozgłos

oraz renomę wśród społeczeństwa. Handel elektroniczny wiąże się także z zaskakującymi wzrostami oraz dużą sezonowością, co przekłada się na wysoki poziom wykonywanych działań.

3. Zara – charakterystyka przedsiębiorstwa

Zara to hiszpańska marka odzieżowa założona przez Amancio Ortega, w 1975 roku w miejscowości La Corunia. Idea założenia pierwszego sklepu sprowadzała się do maksymalnego zmniejszenia terminu realizacji zamówień – do 2 tygodni. Cel został osiągnięty. Zmieniono obowiązujący system dystrybucji, w wyniku, czego możliwe stało się kreowanie więcej niż 2 kolekcji rocznie oraz szybsze zaspokajanie bieżących potrzeb klientów. Pomysł twórcy został zrealizowany i obowiązuje do dziś. Zara sprzedaje rocznie około 500 milionów sztuk odzieży, butów oraz dodatków. Obecnie występuje 650 sklepów w ponad 50 krajach na całym świecie, a przedsiębiorstwo stale się rozwija. W 2010 roku powstał pierwszy internetowy sklep Zara (Waglewska, 2018).

Otwarcie sklepu online spowodowało dynamiczny wzrost sprzedaży, zyskanie jeszcze większego rozgłosu wśród społeczności oraz osiągnięcie wysokiej pozycji w handlu elektronicznym. Zara w dużej mierze stawia na rozwój e – commerce. W związku z tym, w czwartym kwartale 2018 roku wprowadziła nowy system wysyłania zamówień online, który polegał na dostarczaniu paczek ze sklepu stacjonarnego, a nie tak jak wcześniej z centralnego magazynu. Poprzez stosowanie danego systemu przedsiębiorstwo osiągnęło całkowitą integrację pomiędzy sklepem stacjonarnym a sklepem online. Pierwotny plan sprowadzał się do osiągnięcia 3 głównych korzyści (Hanbury, 2018):

1. Zmniejszenia czasu dostarczenia zamówionych produktów do klientów mieszkających bliżej placówki Zary.
2. Utrzymania wysokiego poziomu realizacji zamówień online.
3. Racjonalnego zarządzania zapasami w sklepie stacjonarnym oraz internetowym.

Sklep internetowy przedsiębiorstwa Zara zyskuje uznanie wśród klientów przede wszystkim, dzięki różnym formom zapłaty za towar (płatność przy odbiorze bądź przelewem), a także sposobu dostawy (paczkomaty, odbiór osobisty w sklepie stacjonarnym, dostawa do domu). Maksymalny czas oczekiwania na zamówienie kształtuje się na poziomie około 3 dni roboczych. Klient na bieżąco dostaje informacje odnośnie statusu swojego zamówienia zarówno drogą mailową, jak i telefoniczną. Dużym atutem przedsiębiorstwa jest możliwość zwrotu towaru oraz złożenia reklamacji w sklepie stacjonarnym. Zwrot danego zamówienia konsument może zrealizować bezpośrednio w sklepie, w punkcie odbioru oraz z domu.

W trosce o wygodę klientów Zara wprowadziła aplikację mobilną oraz utworzyła czat na stronie internetowej w przypadku występowania wszelkich problemów związanych z realizacją zamówienia (https://lamode.info/zara-od-lokalnej-produkcji-do-swiatowego-giganta.html).

Przedsiębiorstwo wciąż stara się wprowadzać innowacyjne pomysły służące udoskonalaniu procesów odbywających się w organizacji, a także stale zwiększać jakość poziomu obsługi klienta. Ponadto, każdy pracownik angażuje się w tworzenie sklepu online z myślą o podnoszeniu wydajności ekologicznej. W 2017 zmniejszono zużycie energii na stronie internetowej oraz zastosowano w 100% energię odnawialną (https://www.zara.com/pl/pl/zrownowazony-rozwoj-zielona-strona-l1453.html).

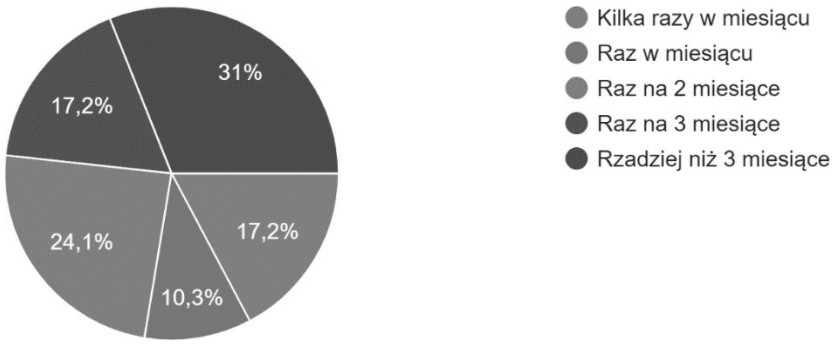
Zara na pierwszym miejscu stawia dobro i zadowolenie klientów, dlatego pracownicy stale unowocześniają stronę internetową, by klienci dokonujący zakupów doświadczyli przede wszystkim ogromnej satysfakcji z całego procesu (Chitro, 2014).

4. Badanie opinii klientów na temat logistycznej obsługi klienta w branży e – commerce na podstawie przedsiębiorstwa Zara Sp. z o. o.

Celem wykonanego procesu badawczego jest ukazanie wpływu oraz funkcjonowania logistycznej obsługi klienta w handlu elektronicznym w przedsiębiorstwie Zara. Badanie zostało przeprowadzone na przełomie kwietnia i maja 2019 roku za pośrednictwem Internetu. Zastosowano metodę CAWI (ang. Computer – Assisted Web Interview), w Formularzu Google utworzono ankietę w wersji elektronicznej. Grupę docelową stanowili studenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych ówczesnego Wydziału Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego[19]. Kwestionariusz był w pełni anonimowy, składał się z 6 pytań zamkniętych oraz metryczki. Do badania przystąpiło 105 respondentów: 72 kobiety oraz 33 mężczyzn. W analizie zostało uwzględnionych 58 osób, które przy pierwszym pytaniu odnośnie korzystania ze sklepu internetowego Zara, zaznaczyły odpowiedź twierdzącą. Pozostałe 47 osób nie posługuje się stroną online w celu dokonania zakupów.

W drugim pytaniu została poruszona kwestia związana z częstotliwością korzystania z usług sklepu internetowego Zara. Wyniki przedstawia Rys. 1.

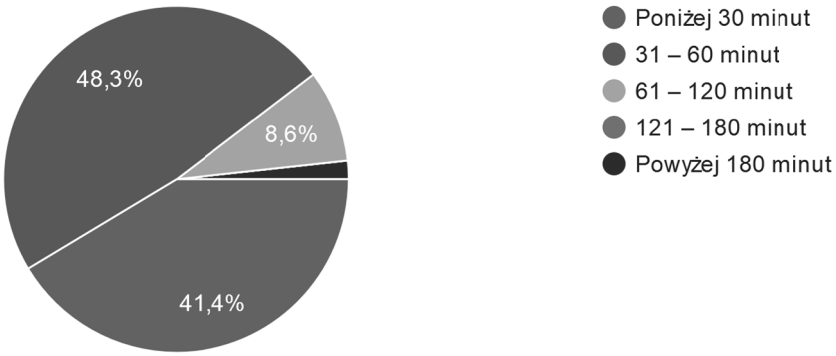
[19] Obecnie Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania



Rys. 1. Częstotliwości korzystania z usług sklepu internetowego Zara. Źródło: opracowanie własne

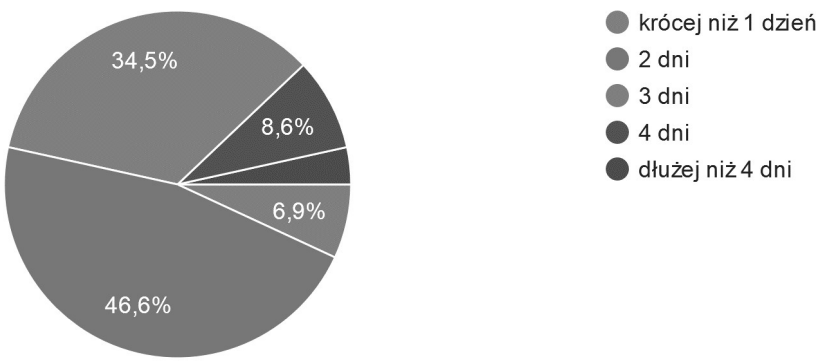
Wykres ukazuje, iż 31% respondentów korzysta z usług oferowanych przez sklep online Zara rzadziej niż raz na 3 miesiące, zaś 17,2% badanych korzysta z usług kilka razy w miesiącu.

Następne pytanie odnosiło się do średniego czasu spędzonego przez klienta na stronie internetowej Zara w związku z całym procesem znalezienia wybranego produktu i złożenia zamówienia. Okazuje się, iż 48,3% osób potrzebuje od 31 do 60 minut na zakupy, zaś 41,4% ankietowanych – mniej niż 30 minut. Wyniki przedstawiono na Rys. 2.



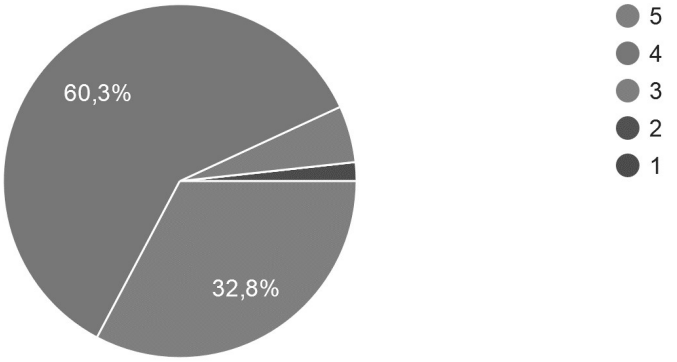
Rys. 2. Średni czasu spędzony na całym procesie związanym ze znalezieniem oraz złożeniem zamówienia wybranego produktu. Źródło: opracowanie własne

W kolejnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o określenie szacowanego czasu potrzebnego na realizację zamówienia w sklepie internetowym Zara, biorąc pod uwagę czas liczony od momentu złożenia zamówienia do dostarczenia go do klienta. 46,6% respondentów odpowiedziało, że są to 2 dni robocze, natomiast 3,4% osób zdeklarowało, iż dany czas wynosi powyżej 4 dni. Dane badanie pokazuje, iż system dystrybucyjny przedsiębiorstwa Zara stale stara się spełniać rosnące wymagania klientów, funkcjonuje bardziej efektywnie i zwinnie, a efektem tego jest krótki czas realizacji zamówień. Wyniki badań przedstawiono na Rys. 3.



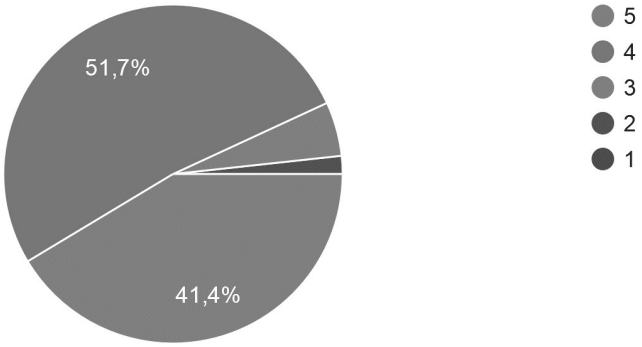
Rys. 3. Czas realizacji zamówienia w sklepie internetowym Zara. Źródło: opracowanie własne

Następne pytanie odnosiło się do dokładności dostaw ze sklepu internetowego Zara (kompletność i terminowość). Wykorzystano skalę Likerta od 1 do 5, gdzie 1 oznaczał bardzo niski poziom, natomiast 5 bardzo wysoki poziom. 60,3% ankietowanych zdeklarowało, iż według nich dokładność dostaw kształtuje się na poziomie 4, zaś tylko 1,7% osób zaznaczyło, iż jest to bardzo niski poziom. Żadna osoba nie wypowiedziała się o dokładności dostaw na poziomie 2. Wyniki badań ukazuje Rys. 4.



Rys. 4. Poziom kształtowania się dokładności dostaw ze sklepu internetowego Zara. Źródło: opracowanie własne

W ostatnim pytaniu zwrócono uwagę na poziom kształtowania się obsługi posprzedażowej w sklepie internetowym Zara, tj. m.in na gwarancję, zwroty czy obsługę podczas reklamacji. Podobnie jak w pytaniu poprzedzającym, również tutaj zastosowano skalę Likerta od 1 do 5. 51,7% osób odpowiedziało, iż jest to dobry poziom (w skali Likerta 4 pkt). Żadna z osób nie zagłosowała na odpowiedź dotyczącą bardzo niskiego poziomu obsługi posprzedażowej. Świadczy to przede wszystkim o ogromnym zaangażowaniu przedsiębiorstwa w wykonywaną pracę oraz ukazuje jak ważny jest klient dla organizacji. Wyniki badań przedstawiono na Rys. 5.



Rys. 5. Poziom kształtowania się obsługi posprzedażowej w sklepie internetowym Zara. Źródło: opracowanie własne

Na podstawie uzyskanych wyników badań należy stwierdzić, iż obsługa klienta w sklepie internetowym Zara kształtuje się na wysokim poziomie. Wszelkie elementy związane z prawidłowym przebiegiem realizacji zamówienia są na bieżąco analizowane i udoskonalane, tak, aby ułatwiać klientom dokonywanie procesu zakupu w sklepie online. Świadczy to również o dużym skupieniu uwagi na konsumencie oraz dostrzeżeniu jego potrzeb i oczekiwań względem przedsiębiorstwa.

5. Zakończenie

Logistyczna obsługa klienta jest czynnikiem niezbędnym w prawidłowym i efektywnym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Stanowi zbiór różnorodnych elementów związanych głównie z pozyskiwaniem nowych klientów i nawiązaniu z nimi kontaktu, utrzymywaniu już istniejących konsumentów oraz spełnianiu wszelkich oczekiwań nabywców.

Dzięki stale rozwijającej się technologii, nowoczesnym systemom oraz innowacyjnym rozwiązaniom, Internet staje się coraz powszechniejszy w codziennych czynnościach. Pozwala m.in. na kreowanie nowego klienta, tj. takiego, który coraz świadomiej podejmuje decyzje, posiada większą wiedzę i dzięki temu jest w stanie dokonać zakupu online w sposób racjonalny.

Klient jest najważniejszy dla przedsiębiorstwa, dlatego Zara na bieżąco stara się udoskonalać normy obsługi klienta, by móc cieszyć się zaufaniem oraz zainteresowaniem wśród społeczeństwa zarówno tego stacjonarnego, jak również internetowego.

6. Literatura

Drobiazgiewicz J., 2017. Logistyczne aspekty rozwoju e-commerce, w: S. Kauf, I. Pisz, Logistyka w naukach o zarządzaniu część II, Społeczna Akademia Nauk, Łódź-Warszawa, s. 56 – 57. Gregor B., Stawiszyński M., 2002. E-Commerce, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Łódź, s. 26, 79.

Kauf S., Płaczek E., Sadowski A., Szołtysek J., Twaróg S., 2016. Vademecum logistyki, Difin, Warszawa, s. 57.

Kozerska M., 2014. Obsługa logistyczna obszaru e-commerce, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, nr 1905, s. 52.

Miler R., Nowosielski T., Pac B., 2014. Wymiary logistyki – ujęcie holistyczne, tom 34, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, Warszawa, s. 116.

Skorupska J., 2017. E-commerce. Strategia. Zarządzanie. Finanse., PWN, Warszawa, s. 13.

Zając D., 2013. Logistyczna obsługa klienta w handlu elektronicznym w świetle wyników badań empirycznych, „Logistyka", nr 2, s. 50.

Netografia:

https://lamode.info/zara-od-lokalnej-produkcji-do-swiatowego-giganta.html (stan na dzień: 03.01.2020).

https://www.zara.com/pl/pl/zrownowazony-rozwoj-zielona-strona-l1453.html
(stan na dzień: 03.01.2020).

Chitro M, Wnętrza mody: podróż do centrali Inditex, artykuł dostępny w: http://www.girlsroom.pl/zycie/3385-wnetrza-mody-podroz-do-centrali-inditex (stan na dzień: 03.01.2020).

Hanbury M., Zara wprowadzi innowację w zakupach online. Chce mocniej walczyć z Amazonem i Zalando, artykuł dostępny w: https://businessinsider.com.pl/firmy/strategie/nowa-usluga-w-zakupach-online-zary/shv4qd6 (stan na dzień 13.01.2020).

Krzyżak-Szymańska E., Pokolenie digital natives i nałogowe używanie technologii cyfrowych, prezentacja dostępna w: http://mfarch.mf.gov.pl/documents/764034/3143156/19.+Pokolenie+digital+natives+i+na%C5%82ogowe+u%C5%BCywanie+technologii+cyfrowych.pdf (stan na dzień 13.01.2020).

Pieprzak M., Obsługa klienta w e-commerce! Czyli jak zadowolić kupującego?, artykuł dostępny w: https://ekomersiak.pl/obsluga-klienta-w-e-commerce-czyli-jak-zadowolic-kupujacego/?fbclid=IwAR3rwyfimJe4RXahbsxgbEgXUpKjEda0VPMXkMm2LrbxXfARqFrsNWUFiSI (stan na dzień 13.01.2020).

Waglewska M., Zara - oto historia jednej z najpopularniejszych sieciówek na świecie, artykuł dostępny w: https://www.glamour.pl/artykul/zara-oto-historia-jednej-z-najpopularnieszych-sieciowek-na-swiecie-180829113901 (stan na dzień 13.01.2020).

Wieczorek K., Omnichannel w logistyce, dostępne w: https://oexebusiness.com/omnichannel-w-logistyce (stan na dzień 13.01.2020).

Czy jednostka może być podmiotem prawa międzynarodowego?

Piotrowski Maciej [(1)]

[1] Instytut Prawa Międzynarodowego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego
Maciej Piotrowski:

Streszczenie
Artykuł podejmuje temat podmiotowości prawnomiędzynarodowej jednostki. W pierwszej kolejności przedstawiono historyczną ewolucję podmiotowości prawnomiędzynarodowej, w tym odmienność podmiotów prawnych wtórnych i pierwotnych. Określono, jakie atrybuty winny posiadać jednostki, aby mogły spełnić warunki bycia podmiotem w międzynarodowym obrocie prawnym. Główną uwagę autor poświęcił na omówienie podmiotowości osób fizycznych ze szczególnym uwzględnieniem problematyki ich zobowiązań wynikających z prawa międzynarodowego oraz międzynarodowej ochrony praw człowieka. W konkluzji podjęto próbę oceny możliwości pełnienia funkcji podmiotu prawa międzynarodowego przez osoby fizyczne, jako uczestników stosunków międzynarodowych.

Słowa kluczowe: podmiotowość prawnomiędzynarodowa, podmioty pierwotne i wtórne, osoby fizyczne, ochrona praw człowieka

Can an individual be a subject of international law?

Summary
The article deals with the subject of international subjectivity of an invidual. First, the historical evolution of legal subjectivity within international law, including the difference between secondary and primary legal entities, was presented. It was determined what attributes idividuals should have in order to meet the conditions of being an entity in international legal relations. The author devoted his main attention to discussing the subjectivity of individuals with particular emphasis on the issues of their obligations under international law and international protection of human rights. In conclusion, an attempt was made to assess the possibility of natural persons being participants in international relations as subjects of international law.

Keywords: international legal subjectivity, primary and secondary entities, natural persons, human rights protection

1. Wstęp

Ogólnie przyjęło się uważać, że prawo międzynarodowe to zespół norm, który służy do regulacji stosunków pomiędzy państwami. Definicja ta nie jest precyzyjna, gdyż suwerenne państwa nie stanowią jedynych podmiotów prawa wśród uczestników stosunków międzynarodowych. Wyróżnić tu trzeba także, co najmniej dwie inne kategorie funkcjonujące w obrocie międzynarodowym. Są to przede wszystkim organizacje międzynarodowe utworzone na mocy prawa danego państwa lub też działające za jego zgodą, a także osoby fizyczne i prawne będące – w pewnych ograniczonych sytuacjach – podmiotami prawa międzynarodowego.

Podstawową cechą tworzenia prawa międzynarodowego jest uniwersalny, ponadpaństwowy mechanizm jego powstawania w odróżnieniu od sposobu kształtowania prawa wewnątrzkrajowego (Góralczyk i in., 2011). Głównym zadaniem norm prawa

międzynarodowego jest określenie praw i obowiązków różnych podmiotów, a więc zarówno państw, organizacji międzynarodowych, a także osób fizycznych. Nie odnoszą się one jednak w bezpośredni sposób do pojęcia podmiotu prawa międzynarodowego. Jak zauważył A. Klafkowski „nie istnieje norma pozytywnego prawa międzynarodowego regulująca podmiotowość" (Klafkowski, 1979). Autor ten prezentował stanowisko zakładające, że taką podmiotowość spełniają zasadniczo tylko państwa. Dopuszczał on jednak funkcjonowanie odrębnych podmiotów, które mogą zaistnieć z woli państw (Góralczyk i in., 2011).

Celem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie czy, a jeżeli tak, to, w jakim zakresie, jednostki posiadają podmiotowość prawnomiędzynarodową. Autor opisuje w pierwszej kolejności historyczną ewolucję podmiotowości prawnomiędzynarodowej, dokonując podziału na podmioty pierwotne i wtórne. Szczególną uwagę poświęcono problematyce zobowiązań osób fizycznych wynikających z praw międzynarodowego, ich odpowiedzialności oraz zagadnieniu międzynarodowej ochrony praw człowieka.

2. Ewolucja historyczna pojęcia podmiotowości prawnomiędzynarodowej

Aż do połowy XX wieku w prawnomiędzynarodowym obrocie uznawana była wyłącznie podmiotowość państw. Ogólnie przyjmowano, że nie ma potrzeby definiowania podmiotów prawa międzynarodowego przyjmując, że pełnoprawnymi uczestnikami obrotu międzynarodowego są tylko suwerenne państwa. Podkreślano, że funkcjonowanie, jako podmiot prawa międzynarodowego jest warunkowane posiadaniem praw i obowiązków wynikających z tego tytułu.

W tym miejscu istotne wydaje się przypomnienie, jakie warunki – z punktu widzenia prawa międzynarodowego – winny spełniać państwa, jako suwerenne organizacje terytorialne. Do tego zagadnienia odnieśli się uczestnicy VII Konferencji Panamerykańskiej w Montevideo. Oprócz powszechnie przyjętych atrybutów przypisanych pojęciu państwa (stała ludność zamieszkująca określone terytorium i posiadająca swój rząd) wskazano także zdolność do utrzymywania stosunków z innymi państwami (Adamowicz, 1979). Poszczególne organizmy państwowe stanowią jedyne podmioty prawa międzynarodowego, które są w pełni suwerenne. Można powiedzieć, że charakter ich podmiotowości jest pełny i pierwotny w odróżnieniu od wszystkich innych podmiotów prawa międzynarodowego, które tych przymiotów nie posiadają. Podmiotowość wtórnych pozapaństwowych podmiotów prawa międzynarodowego została natomiast stworzona bądź nadana im przez inne państwa i tylko taki może być jej zakres. Do tego problemu odniósł się C. Berezowski, który dokonał usystematyzowania wszystkich podmiotów prawa międzynarodowego (Bogacki, 1997). Berezowski dokonał ich podziału na podmioty zorganizowane, tj. składające się z większej

ilości osób oraz niezorganizowane, czyli jednostki - osoby fizyczne. Pomioty z pierwszej grupy zostały podzielone z kolei na suwerenne (a więc państwa) i niesuwerenne, jakimi są organizacje międzynarodowe (Berezowski, 1938).

Po zakończeniu II wojny światowej powstała Organizacja Narodów Zjednoczonych, której głównym organem sądowym został Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości (MTS). W 1949 r. MTS wydał opinię doradczą w sprawie szkód poniesionych w służbie NZ dotyczącą organizacji międzynarodowych, w której określił cechy, jaki winien posiadać każdy podmiot prawa międzynarodowego (ICJ Reports, 1949). Trybunał stanął na stanowisku dopuszczenia różnorodności podmiotów prawa międzynarodowego, które nie muszą być jednolite odnośnie do swej natury i wymiaru praw (Symonides, 1976). Ten pogląd znalazł odzwierciedlenie w Konwencji wiedeńskiej o prawie traktatów sporządzonej w Wiedniu 23 maja 1969 r. (Dz.U. z 1990 *r*. Nr 74, poz. 439), która przyznała charakter prawny także innym niż państwa podmiotom. W art. 3 stwierdza, bowiem ona, iż „ma zastosowanie do umów międzynarodowych zawieranych między państwami a innymi podmiotami prawa międzynarodowego".

Współczesne prawo międzynarodowe w ostatnich dziesięcioleciach ulegało systematycznym przemianom. Do tego procesu przyczynił się burzliwy rozwój cywilizacyjny oraz komunikacji pomiędzy państwami wyznającymi wspólne, demokratyczne wartości. Prawo międzynarodowe coraz częściej nabiera humanitarnego charakteru i śmielej wkracza w różne nowe dziedziny życia społecznego. Obserwujemy wzmożoną współpracę międzynarodową państw i postępujący proces ich integracji. Sprzyja temu intensyfikacja wymiany gospodarczej, rozwój komunikacji i przepływ informacji. Stąd powstała konieczność prawnego unormowania zasad postępowania w relacjach międzypaństwowych. Dotyczy to głównie stosunków zewnętrznych, chociaż celem norm prawa międzynarodowego jest także ukształtowanie pewnych relacji w obrębie poszczególnych państw. Z kolei daje się również zauważyć prawidłowość, iż krajowe podmioty wewnętrzne zaczynają aktywnie oddziaływać na arenie międzynarodowej.

Państwo, jako podmiot prawa międzynarodowego było od zawsze i nadal jest podstawową jego kategorią. Współcześnie dominacja suwerennych państw uległa jednak istotnemu zawężeniu. Pogląd ten stał się powszechny wśród badaczy i znawców prawa międzynarodowego. Uważa się jednak, że klasycznie rozumiana podmiotowość w prawie międzynarodowym uległa pewnej dezaktualizacji z uwagi na wyczerpanie się dyspozycji większości norm stanowionego prawa (Czapliński i Wyrozumska, 2004). Jak zauważa L. Antonowicz, państwa, jako podmioty prawa międzynarodowego należą bezsprzecznie do

kategorii najlepiej przystosowanych do pełnienia tej roli. Uważa on, że „włączenie do tej kategorii także mini-państw i części składowych państw złożonych jest zasadne" i w rezultacie „dało efekt w postaci otwarcia zaklętego kręgu państw-podmiotów prawa międzynarodowego na inne warianty" (Antonowicz, 1998).

W drugiej połowie XX wieku, w obliczu zakończenia II wojny światowej, nastąpiła na gruncie prawnym próba uprządkowania stosunków międzynarodowych. Na skutek wysiłków dyplomatycznych powstało wiele kluczowych instytucji ponadnarodowych, które podjęły się roli ustabilizowania sytuacji międzynarodowej i osiągnięcia trwałego pokoju. Podmioty o charakterze ponadpaństwowym są emanacją zgodnej woli państw, której odzwierciedleniem są międzynarodowe umowy z określeniem sposobu ich realizacji i zakresu kompetencji ich uczestników. Wśród takich podmiotów prawa międzynarodowego wyróżnić trzeba przede wszystkim międzynarodowe organizacje o charakterze rządowym, a także o strukturze ponadnarodowej. Całkiem odmienny charakter ma prywatna podmiotowość prawnomiędzynarodowa, a więc realizowana przez aktywność jednostek bądź grupy osób fizycznych. Jedynie na marginesie rozważań wskazać należy, że istnieją także podmioty o szczególnym usytuowaniu w międzynarodowym aspekcie prawnym takie, jak Stolica Apostolska czy Zakon Kawalerów Maltańskich.

3. Podmiotowość prawnomiędzynarodowa jednostek

Jednostka posiada w większości państw osobowość prawną i stanowi naturalny podmiot wewnętrznego prawa krajowego. Systemy prawne winny gwarantować osobom fizycznym zabezpieczenie ich praw. W pewnym zakresie służyć temu mogą także normy prawa międzynarodowego. Przez wiele lat podmioty prywatne nie były jednak uznawane, jako podmiot tego prawa. Na skutek odmowy prawa do działania na płaszczyźnie międzynarodowej nie mogły one uczestniczyć w ramach funkcjonującego tam porządku prawnego. W wyniku przemian społeczno-politycznych po II wojnie światowej dało się zauważyć ewolucję prawa międzynarodowego na rzecz jego humanizacji. Status niektórych osób prawnych uległ takim przeobrażeniom, iż zaczęły one odgrywać aktywną rolę, jako przedmiot regulacji międzynarodowych. Podjęcie przez grupy osób uczestnictwa w obszarze stosunków międzynarodowych skutkowało ich stopniowym przechodzeniem z poziomu prawa krajowego na międzynarodowy. Choć w rezultacie granica ta uległa częściowemu zatarciu, pamiętać należy, że uzyskiwanie przez osobę fizyczną praw odbywa się na płaszczyźnie wewnętrznego prawa krajowego, a podmiotem pośrednim w tym działaniu jest państwo, jako reprezentant jego interesów. Jak zauważył W. Góralczyk „jednostka ma możliwość dochodzenia swoich praw przed organami międzynarodowymi niezależnie od woli

państw" i w tym sensie „może być uznawana za podmiot prawa międzynarodowego" (Góralczyk i Sawicki, 2011). Na podstawie międzynarodowych umów osoby fizyczne uzyskały prawo do pewnych działań, jak np. składania skargi w zakresie praw człowieka do sądów międzynarodowych. Podlegają one z kolei możliwości ukarania w przypadku niestosowania się do przyjętych pomiędzy narodami norm prawnych.

Zainteresowanie jednostek i grup osób tym obszarem wiązało się zapewne ze wzrostem znaczenia i zainteresowania opinii publicznej prawami człowieka. Drugim czynnikiem rozszerzenia podmiotowości prawa międzynarodowego na strefę życia prywatnego stał się postęp cywilizacyjny, który doprowadził do zwiększenia potencjału i aktywności osób fizycznych w życiu społeczno-gospodarczym (Perkowski, 2008). Wydaje się jednak, że pomimo swej operatywności jednostki mają znacznie ograniczone możliwości działania w ramach prawa międzynarodowego. W. Czapliński zauważa, że „odpowiedzialność państw za naruszenie praw jednostek egzekwowana jest tylko w takim zakresie, w jakim państwa wyrażą na to zgodę" (Czapliński i Wyrozumska, 2004). Najistotniejsza różnica w stosunku do podmiotowości międzyrządowych organizacji międzynarodowych polega na tym, że jednostka nie może samodzielnie tworzyć ani zmieniać prawa międzynarodowego. Także L. Antonowicz stoi na stanowisku, że podmiotowość międzynarodowa jednostek ma bardzo ograniczony charakter. Uważa on, że „normy prawa międzynarodowego nie przystają merytorycznie do sytuacji jednostki ludzkiej" (Antonowicz, 1998).

4. Osoba fizyczna wobec zobowiązań wynikających z praw międzynarodowego

Jednostka, tak jak każdy inny podmiot prawa, jest zobligowana do postępowania zgodnego z normami prawa międzynarodowego. W przypadku popełnienia zbrodni międzynarodowej podlega ona karze nawet w przypadku, gdy państwo, którego jest obywatelem, nie jest stroną stosownego porozumienia. Świadomość popełnienia czynu jest wystarczającą przesłanką do poniesienia odpowiedzialności, niezależnie od pełnionych funkcji. Może być ona egzekwowana zarówno przed sądem krajowym, jak też międzynarodowym. Czyny zagrażające ludzkości, jako przestępstwa międzynarodowe, podlegają ściganiu na całym świecie. Osoba, która się ich dopuściła może być sądzona w miejscu zatrzymania lub przed sądem krajowym w oparciu o normy prawa międzynarodowego. Istnieje ponadto odrębny rodzaj odpowiedzialności karnej, gdy postępowanie karne procedowane jest przed niezależnym organem międzynarodowym. Są to międzynarodowe trybunały karne powołane specjalnie do osądzania szczególnie ciężkich zbrodni. Przestępstwa te zostały określone przez ONZ w ramach Konwencji w sprawie zapobiegania i karania zbrodni ludobójstwa, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 9 grudnia 1048 r.

(Dz.U. z 1952 r. Nr 2, poz. 9). Wskazano w niej, że „winni ludobójstwa lub któregokolwiek z czynów wymienionych w art. III, będą karani bez względu na to, czy są konstytucyjnie odpowiedzialnymi członkami rządu, funkcjonariuszami publicznymi czy też osobami prywatnymi". Dodatkowo konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia we własnym ustawodawstwie stosownych przepisów karnych.

Od zakończenia II wojny światowej czyniono starania do ustanowienia międzynarodowego trybunału karnego. Chociaż w międzyczasie powoływano w trybie doraźnym dwa trybunały (ds. zbrodni w byłej Jugosławii i Rwandzie), to Międzynarodowy Trybunał Karny (MTK) z siedzibą w Hadze powołany został dopiero w 1998 r w Rzymie (Mielnik, 2008). Jest on specyficznym organem, który pełni rolę wspomagającą dla sądów krajowych i nie stanowi dla nich konkurencji. Powstanie takiego organu w jasny sposób podkreśla fakt, iż osoby fizyczne stały się w pewnym sensie podmiotami prawa międzynarodowego. Konkretne postępowania kierowane są do MTK, gdy nie czyni tego macierzyste państwo sprawcy popełnionego przestępstwa. Chodzi o takie czyny, jak zbrodnie ludobójstwa, zbrodnie przeciwko ludzkości i zbrodnie wojenne. Nie włączono tutaj groźnych przestępstw jak piractwo i akty terrorystyczne, które ścigane są na mocy innych porozumień międzynarodowych.

Piractwo, jako akt szczególny skierowany nie przeciwko państwu, lecz jednostce lub grupie osób, podlega normom prawa międzynarodowego. Możemy, więc w tym przypadku mówić, że związek osób fizycznych z prawem międzynarodowym ma charakter podwójny. Jednostka winna znajdować się pod specjalną ochroną społeczności międzynarodowej. Sprawca przestępczego czynu podlega postępowaniu procesowemu przed sądami krajowymi państwa, które zatrzymało daną osobę. Akt piractwa zdefiniowany został w Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawie morza, sporządzonej w Montego Bay dnia 10 grudnia 1982 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 59, poz. 543). Specyfikuje ona następujące czyny wyczerpujące znamiona piractwa: bezprawny akt gwałtu, zatrzymania lub grabieży popełniony dla celów osobistych popełniony przez załogę lub pasażerów prywatnego statku lub samolotu, akt dobrowolnego uczestnictwa w działaniu statku morskiego lub powietrznego oraz podżeganie lub umyślne ułatwianie tak opisanego czynu.

Akty terrorystyczne stały się współczesną plagą, a szczególnie ostatnich dekad. Ich podłoże ma najczęściej polityczny charakter, a celem jest zastraszenie społeczności danego państwa bądź wspólnoty międzynarodowej. W drugiej połowie XX wieku powstało szereg aktów prawnych zwalczających terroryzm. Do tego problemu odniosła się kompleksowo Konwencja Rady Europy o zapobieganiu terroryzmowi, sporządzona w Warszawie dnia 16

maja 2005 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 161, poz. 998). Walka z tym groźnym zjawiskiem jest bardzo skomplikowana z uwagi na trudność wykrycia sprawców, którzy znajdują często schronienie w innych państwach. Do najważniejszych aktów prawnych zabezpieczających wspólnotę przed przestępstwami o charakterze ponadnarodowym należy zaliczyć Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzoną w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmienioną następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnioną Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 Nr 61, poz. 284). Dotyczy ona w szczególności różnorodnych przypadków pozbawienia wolności, wszelkich form zniewolenia i wykorzystywania jednostek np. do pracy przymusowej.

5. Ochrona praw człowieka w aspekcie uprawnień osób fizycznych na mocy prawa międzynarodowego

Godność ludzka i zapewniające jej ochronę uprawnienia zostały w kompleksowy sposób zagwarantowane w Karcie Narodów Zjednoczonych, podpisanej dnia 26 kwietnia 1945 r (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90), a następnie trzy lata później potwierdzone przez ONZ w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka przyjętej i proklamowanej rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) dnia 10 grudnia 1948 r. Szczególne znaczenie tej deklaracji potwierdził w swym orzecznictwie MTS. Uznał on ją za zbiór norm zwyczajowych, które obowiązują wspólnotę międzynarodową. Sądy poszczególnych państw również przyjęły taką interpretację. ONZ jest wiodącą organizacją, która zabezpiecza prawa jednostki w ramach powołanych przez siebie instytucji. Są to takie wyspecjalizowane organizacje, jak: Międzynarodowa Organizacja Pracy (MPO), Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) i Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO). Z kolei Wysoki Komisarz NZ ds. Uchodźców ma zadanie ochrony i koordynacji działań w zakresie migracji ludności w wyniku konfliktów zbrojnych.

W ostatnich dziesięcioleciach daje się zauważyć stały postęp w zakresie zapewnienia międzynarodowej ochrony praw człowieka. Jak zauważa K. Karski „wartość istoty ludzkiej podkreśla się także uznawaniem jej, za, co prawda specyficzny, ale jednak, podmiot prawa międzynarodowego" (Karski, 2009). W postępowaniach prowadzonych przed niektórymi organami rozpatrującymi spory na płaszczyźnie międzynarodowej mogą brać udział, jako strona także osoby fizyczne. Dzięki możliwości dochodzenia indywidualnych roszczeń przed niezależnym trybunałem stają się one pomiotem prawa międzynarodowego. Umowy międzynarodowe precyzyjnie wskazują zakres kompetencji stron w tych sprawach. Osoby fizyczne traktowane są, jako równorzędny partner w procesach przeciwko organizacjom międzynarodowym i państwom, szczególnie w sprawach gospodarczych. Praktyka

międzynarodowa ewoluuje w kierunku przyznania prywatnym podmiotom praw, które uniezależniają je od woli swoich państw. Dla usamodzielnienia się osób fizycznych, jako niezależnych podmiotów prawa przyczyniły się też organizacje międzynarodowe, zwłaszcza te, które funkcjonują w obszarze gospodarczym i aktywnie działają na rzecz osób fizycznych, często biorąc jednostki przed działaniami władzy państwowej. Wspólnoty Europejskie przyznały osobom fizycznym na podstawie traktatów założycielskich status podmiotów prawa. Posiadają one prawa i obowiązki wynikające bezpośrednio z umów międzynarodowych. Każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo wnieść skargę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Wyroki TSUE są wiążące tak dla osób fizycznych, jak dla instytucji i państw członkowskich.

W ramach organizacji międzynarodowych, także tych o charakterze powszechnym, jednostki uzyskują specjalne uprawnienia pozwalające im działać niezależnie, tak na forum krajowym, jak i międzynarodowym. Dzięki temu nie są one uzależnione od norm państwa, z którego się wywodzą, ani też państwa-siedziby danej organizacji. Posiadanie takiego immunitetu powiązane jest ze stanowiskiem, które organizacja przyznała danej jednostce. W ten sposób może ona działać na mocy międzynarodowego porządku prawnego. Włączenie praw człowieka do prawa międzynarodowego przyczyniło się do zrównania statusu jednostki i państwa, jako uczestników stosunków międzynarodowych (Drobnik 2003).

Osoby fizyczne stosunkowo największe uprawnienia mają w Europie, gdzie głównie dzięki Radzie Europy oraz wyspecjalizowanym organom Unii Europejskiej, silnie zakorzeniona jest tradycja poszanowania praw człowieka. Osoby fizyczne mogą faktycznie dysponować swoimi prawami i występować, jako samodzielne podmioty prawa międzynarodowego. Stosowne konwencje regulują wielostronne relacje osób fizycznych zarówno w czasie wojny, jak i pokoju. Z drugiej strony w przypadku popełnienia przestępstw i nieprzestrzegania prawa, osoby fizyczne, tak jak i państwa, podlegają jurysdykcji właściwych trybunałów. Podkreślenia jednak wymaga, że status osób fizycznych odbiega od tego, jaki posiadają państwa czy międzynarodowe organizacje. Zasadnicza różnica polega na braku możliwości uczestnictwa w tworzeniu norm systemu prawa międzynarodowego.

6. Zakończenie

Dla zakwalifikowania określonego podmiotu, jako podmiotu systemu prawa międzynarodowego ważne jest przyjęcie pewnych obiektywnych kryteriów pozwalających na ich ocenę. Tradycyjnie za podstawowe przesłanki podmiotowości prawnomiędzynarodowej uznawano te, które przez wiele lat spełniały jedynie państwa. Tymi atrybutami podmiotowości były suwerenność, posiadanie własnego terytorium, uznanie międzynarodowe

i posiadanie zdolności prawnej. Zdaniem K. Karskiego „status (…) osób fizycznych, jako podmiotów prawa międzynarodowego, nie może być uznawany, jako tożsamy ze statusem państw lub organizacji międzynarodowych o charakterze rządowym" (Karski, 2009). Obecnie obowiązujące reguły oceny podmiotowości uległy pewnym przeobrażeniom w stosunku do początkowego okresu funkcjonowania systemu prawa międzynarodowego. Współcześnie przyjmuje się najczęściej trzy podstawowe kryteria: „czynne uczestnictwo w stosunkach międzynarodowych (kryterium istnienia), efektywność podejmowanych działań wynikająca ze zdolności tworzenia norm prawnych (kryterium efektywności) i posiadanie przez uczestnika odrębnych praw i obowiązków w stosunkach z innymi osobami obrotu międzynarodowego (kryterium bycia adresatem norm prawnomiędzynarodowych)" (Karski, 2009).

Odnośnie pierwszego kryterium zauważyć trzeba, że oprócz wyodrębnienia określonego bytu prawnego, musi on posiadać także pewien minimalny zakres praw i obowiązków, aby uznać go za podmiot prawnomiędzynarodowy. Międzynarodowe organizacje rządowe najczęściej spełniają ten warunek. Jednak w przypadku osób fizycznych takie atrybuty międzynarodowej podmiotowości nie występują często. Łatwiejszym do spełnienia kryterium podmiotowości prawnomiędzynarodowej jest warunek efektywności. Oceny takiej można dokonać w aspekcie zdolności do realizacji swoich celów i ochrony nabytych praw. W tym przypadku zarówno sprawnie funkcjonujące organizacje, jak też przedsiębiorcze jednostki i grupy osób fizycznych, są w stanie sprostać postawionym wymogom i stać się pełnoprawnymi podmiotami prawa międzynarodowego. Najistotniejszy warunek podmiotowości stanowi trzecie kryterium. W tym kontekście trafna wydaje się konkluzja M. Shaw, iż „podmiotowość można nabyć przez bezpośrednie podporządkowanie międzynarodowym obowiązkom" (Shaw, 2000). Ustanowienie praw i obowiązków może nastąpić w przypadku posiadania zdolności tworzenia norm prawa, poprzez samodzielne zaciąganie takich zobowiązań lub też korzystanie z uprawnień i obowiązków przyznanych przez inne podmioty. Rozstrzygające wydaje się tu rozróżnienie czy dany podmiot jest tylko biernym adresatem norm prawa międzynarodowego, czy też sam takie normy tworzy. Spełnienie tego kryterium dotyczy głównie suwerennych państw, gdyż osoby fizyczne nie są w stanie być pełnoprawnymi uczestnikami międzynarodowego obrotu prawnego na takich zasadach.

Państwo stanowi naturalną osobę prawa międzynarodowego publicznego. Ukształtowanie funkcjonującego w nim systemu praw i obowiązków powoduje, iż w zasadzie tylko państwa potrafią w pełni z niego korzystać. Można nawet powiedzieć, że

międzynarodowy porządek prawny został tak skonstruowany, aby zabezpieczać interesy państw. Udział pozapaństwowych uczestników stosunków międzynarodowych przez długie lata był limitowany. Państwa do dziś pełnią rolę dominującą, a istnienie innych podmiotów aspirujących do działania w sferze prawnomiędzynarodowej jest ograniczone.

7. Literatura

Antonowicz L., 1998. Zagadnienie podmiotowości prawa międzynarodowego. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G. Ius 45: s. 7-29.

Bogacki P., 1997. Zagadnienie podmiotowości prawnej w stosunkach międzynarodowych. Roczniki Nauk Prawnych 7: 213-223.

Czapliński W., Wyrozumska A., 2004. Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe. Wydawnictwo C. H. Beck: s. 133, 347.

Drobnik M., 2003. Podmiotowość prawnomiędzynarodowa jednostki. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2: s. 107-124.

Góralczyk W., Sawicki S., 2011. Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie. Wydawnictwo LexisNexis: s. 18, 126.

Karski K., 2009. Osoba prawa wewnętrznego jako podmiot prawa międzynarodowego. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 52-57.

Klafkowski A., 1979. Prawo międzynarodowe publiczne. Państwowe Wydawnictwa Naukowe: s. 133-134.

Mielnik B., 2008. Kształtowanie się pozapaństwowej podmiotowości w prawie międzynarodowym. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 147-189.

Perkowski M., 2008. Podmiotowość prawa międzynarodowego współczesnego uniwersalizmu w złożonym modelu klasyfikacyjnym. Agencja Wydawniczo-Edytorska EkoPress: s. 346-349.

Berezowski C, 1938. Les sujets non souverains du droit international. „Receuil des Cours" 65 (3): s. 5-84.

Shaw M.N., 2000. Prawo międzynarodowe. Wydawnictwo „Książka i Wiedza": s. 165.

Symonides J., 1976. Podmioty prawa międzynarodowego (w:) Encyklopedia prawa międzynarodowego i stosunków międzynarodowych, Klafkowski A. i in. (red.). Wiedza Powszechna: s. 281.

Procesy szkoleniowe i funkcje szkoleń w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

Wojtasik Krystian [(1)]

[1] Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, Uniwersytet Łódzki
Krystian Wojtasik: krystian.wojtasik@gmail.com

Streszczenie
Rola szkoleń dla Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej zadecydowała o tym, że opracowanie poświęcono właśnie temu zagadnieniu. Artykuł ma na celu pokazanie etapów procesów szkoleniowych w SZ RP oraz określenie, jakie dokładnie funkcje pełnią szkolenia w Wojsku Polskim. Aby zrealizować cel, opracowaniu nadano układ teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczna powstała na podstawie systematycznego przeglądu literatury. Rozważania rozpoczęto od pokazania istoty szkoleń i pełnionych przez nie funkcji. Część empiryczna pracy zawiera rezultaty badań własnych zrealizowanych techniką badania dokumentacji. Opracowanie kończą wnioski z przeprowadzonej analizy, w których wskazano na konieczność doskonalenia działalności szkoleniowej w armii.

Słowa kluczowe: procesy szkoleniowe; funkcje szkoleń; zarządzanie zasobami ludzkimi, Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej

Training processes and functions of trainings in the Armed Forces of the Republic of Poland

Summary
The role of training for the Armed Forces of the Republic of Poland was determined by the fact that the study was devoted to this issue. The aim of the article is to show the stages of training processes in the Armed Forces of the Republic of Poland and to define the exact functions of training in the Polish Army. In order to achieve the goal, the study was given a theoretical and empirical layout. The theoretical part is based on a systematic review of literature. The discussion began by showing the essence of training and its functions. The empirical part of the paper contains the results of own research carried out using the technique of documentation examination. The study concludes with conclusions from the analysis, which indicate the need to improve training activities in the army.

Keywords: training processes; training functions; human resources management; Armed Forces of the Republic of Poland

1. Wstęp

Szkolenia stanowią jedną z ważniejszych subfunkcji zarządzania zasobami ludzkimi. Są one podstawowym instrumentem rozwoju pracowników, bez którego nie jest możliwe nie tylko doskonalenie organizacji[20], ale nawet jej funkcjonowanie (Lendzion i in., 2005).

W literaturze z zakresu nauk społecznych wskazuje się, że każde szkolenie jest procesem, który rozpoczyna rozpoznanie potrzeb szkoleniowych, a kończy – ocena efektów szkolenia. Właściwa realizacja wszystkich etapów procesu szkoleniowego jest warunkiem

[20] Pod pojęciem doskonalenia organizacji rozumie się proces usprawniania organizacji za pomocą różnych narzędzi. Oczekiwanym rezultatem tego procesu jest zbliżenie się organizacji do stanu doskonałości, w świetle przyjętych wcześniej kryteriów (do ideału, perfekcji w określonym zakresie).

koniecznym spełnienia przez szkolenie określonej funkcji/określonych funkcji, do których zalicza się (Pocztowski, 2003): funkcję wprowadzającą, dostosowawczą, przekwalifikowującą.

Współcześnie szkolenia realizowane są w każdej organizacji, bez względu na jej wielkość czy formę własności. Stanowią, zatem istotny aspekt działalności nie tylko organizacji biznesowych. Tym samym szkolenia są ważne także dla Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej[21] (SZ RP). Powiedzieć wręcz można, że w czasie pokoju szkolenia są podstawową formą działalności Wojska Polskiego (WP). Jednak, „aby zapewnić bezpieczeństwo Rzeczypospolitej Polskiej, a tym samym wspierać społeczeństwo, w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej musi być odpowiednio przygotowany system szkolenia" (Iggys, 2019).

Rola szkoleń dla SZ RP zadecydowała o tym, że opracowanie poświęcono właśnie temu zagadnieniu. Artykuł ma na celu pokazanie etapów procesów szkoleniowych w SZ RP oraz określenie, jakie dokładnie funkcje pełnią szkolenia w Wojsku Polskim.

Rozważania rozpoczęto od pokazania istoty szkoleń i pełnionych przez nie funkcji. W kolejnych sekcjach artykułu przedstawiono: etapy procesów szkoleniowych realizowanych w Wojsku Polskim, funkcje spełniane przez szkolenia organizowane w SZ RP. Opracowanie kończą wnioski z przeprowadzonej analizy, w których wskazano na konieczność doskonalenia działalności szkoleniowej w armii.

Aby zrealizować cel, opracowaniu nadano układ teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczna powstała na podstawie systematycznego przeglądu literatury (Czakon, 2011). Analizą objęto głównie polskojęzyczne (książkowe i czasopiśmiennicze) publikacje poświęcone szkoleniom zasobów ludzkich. Część empiryczna pracy zawiera rezultaty badań własnych zrealizowanych techniką badania dokumentacji SZ RP. Badaniu poddano następujące dokumenty: (1) dokumenty doktrynalne i normatywne (Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej DD/7(A), Warszawa 2010, Sygn. Szkol. 837/2010; Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej, Warszawa 2009, Sygn. Szkol. 816/2009); (2) poradniki szkoleniowe (Poradnik szeregowego, Warszawa 2011, Dowództwo Wojsk Lądowych Wewn. 191/2011; Poradnik dowódcy drużyny/załogi/obsługi, Warszawa 2011 Dowództwo Wojsk Lądowych Wewn. 190/2011; Poradnik dowódcy plutonu, Warszawa 2011 Dowództwo Wojsk Lądowych Wewn. 185/2011; Podręcznik dowódcy batalionu, Warszawa 2006, Akademia Obrony Narodowej); (3) Program szkolenia do realizacji edukacji wojskowej

[21] W niniejszym artykule termin „Siły Zbrojne Rzeczpospolitej Polskiej (SZ RP)" stosowany będzie zamiennie z nazwą „Wojsko Polskie (WP)".

studentów w ramach Legii Akademickiej - część teoretyczna, Warszawa 2017, Załącznik nr 1 do umowy nr MNiSW/DSW/2017/16; Zakres wiedzy teoretycznej obowiązującej kandydata do Terytorialnej Służby Wojskowej, Warszawa 2017, Dowództwo Wojsk Obrony Terytorialnej.

2. Istota szkoleń: funkcje szkoleń i proces szkoleniowy

Szkolenie, obok rekrutacji, selekcji, oceniania czy wynagradzania, to jedna z podstawowych subfunkcji zarządzania zasobami ludzkimi. Szkolenie uznawane jest jednocześnie za istotny instrument rozwoju kapitału ludzkiego organizacji (Pocztowski, 2008). Choć definicji szkolenia jest wiele, to zwykle w naukach o zarządzaniu pod pojęciem tym rozumie się „ogół celowych i systematycznych działań występujących w danej organizacji i skierowanych na pogłębianie oraz poszerzanie określonych elementów zasobów ludzkich, a także na wyposażenie ich w nowe elementy, niezbędne z punktu widzenia obecnych i przyszłych potrzeb tej organizacji" (Pocztowski, 2008).

Nieco precyzyjniej szkolenie opisuje M. Armstrong, według którego szkolenie to proces celowego wzbogacania wiedzy, umiejętności oraz kształtowania postaw i zachowań pracowniczych niezbędnych z punktu widzenia teraźniejszych oraz przyszłych potrzeb organizacji oraz samych zatrudnionych (Armstrong, 2000). Z kolei P. Bramley podkreśla, iż szkoleniem jest każda zainicjowana przez organizację procedura, której celem jest wspomaganie uczenia się jej członków, a zatem i zwiększanie ich wkładu w efektywność organizacji (Bramley, 2001).

Sposób rozumienia roli szkoleń w organizacji zmieniał się w czasie. „O ile wcześniej bywały traktowane jako wydatek konieczny, aby przygotować nowo zatrudnionych pracowników do wykonywania zadań, o tyle aktualnie dostrzega się coraz bardziej znaczenie stałego podnoszenia kompetencji (…) a także motywowania pracowników do rozwoju i budowania kapitału personalnego firmy" (Łaguna, 2019). Szkolenia postrzegane są, zatem jako: inwestycje, które mają przynieść wymierne korzyści; element strategii rozwoju kadry oraz podnoszenia konkurencyjności firmy. Ponadto, konieczność szkolenia pracowników wynika z potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców wobec zatrudnionych. Warto dodać, że szkolenia pracownicze „wpisują się" w ideę całożyciowego uczenia się (Dębska, 2012).

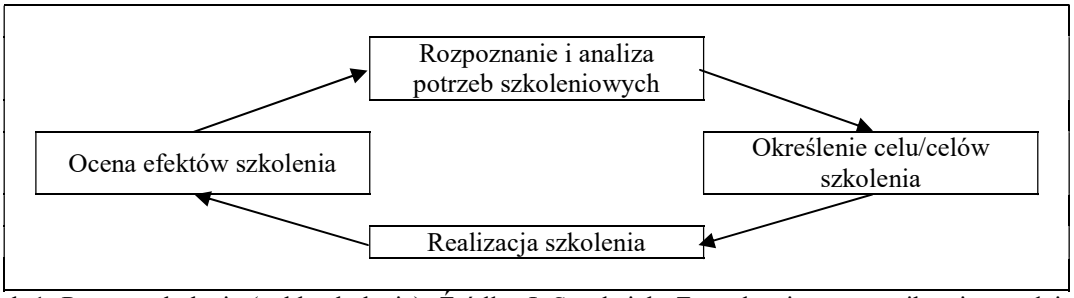
Jak zaznaczono we Wstępie szkolenie spełnia też szereg szczegółowych funkcji. Zdaniem psychologów są to (Karney, 1998): funkcja adaptacyjna, która ma za zadanie przystosować pracownika do nowego stanowiska pracy; funkcja wyrównawcza, zakładająca kształcenie wszystkich ludzi, którzy w związku ze zmianami struktury organizacyjnej

powinni uzupełnić posiadaną wiedzę i umiejętności; funkcja renowacyjna, która polega na uzupełnieniu, przypomnieniu oraz zaktualizowaniu wiedzy pracownika, który po przerwie czasowej podejmuje ponownie pracę w tym samym zawodzie; funkcja rekonstrukcyjna, opierająca się na wymogu mobilności zawodowej i przekształceniu swojego stanowiska pracy z uwagi na np.: zmianę zainteresowań lub miejsca pracy; funkcja kreująca, wyrażającą się we wzrastającym udziale pracowników w procesie zarządzania organizacją i pełnym rozwoju człowieka w zakresie twórczego myślenia, konceptualizacji, podejmowanych decyzji czy też przemian.

Inaczej funkcje szkolenia ujmuje A. Pocztowski. Odnosząc się etapów życia zawodowego w ramach jednej organizacji, wskazuje on (Pocztowski, 2003):

1. przygotowującą i wprowadzającą funkcję szkolenia (dotyczącą głównie nowozatrudnionych);
2. funkcję dostosowawczą (pogłębianie i rozszerzanie wiedzy zawodowej, umiejętności oraz kształtowanie postaw i zachowań);
3. funkcję przekwalifikującą (uzyskanie nowego zawodu lub nowej specjalizacji).

Powyżej wymienione funkcje spełniane są jednak jedynie wówczas, gdy szkolenie przyjmuje formę procesu, czyli sekwencji występujących po sobie kolejnych zdarzeń. Na proces szkolenia składają się etapy (Stredwick, 2005): rozpoznania i analizy potrzeb szkoleniowych, określania celu/celów szkolenia, realizacji szkolenia, oceny efektów szkolenia (Rysunek 1).



Rysunek 1. Proces szkolenia (cykl szkolenia). Źródło: J. Stredwick, Zarządzanie pracownikami w małej firmie, Helion, Gliwice 2005, s. 121.

3. Procesy szkoleniowe w SZ RP

Szkolenie wojsk jest podstawowym obszarem działalności oraz funkcjonowania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pokoju. Szkolenia realizuje się w kraju oraz poza jego granicami. Działalność szkoleniowa najczęściej odbywa się w miejscu stałej dyslokacji jednostki, na poligonach lub w ośrodkach szkolenia. Przykładowa struktura szkolenia wraz z podziałem na tematykę szkoleń została przedstawiona w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura szkolenia podstawowego żołnierzy WOT i NSR z podziałem na obszary szkoleń oraz z przykładową tematyką przedmiotów

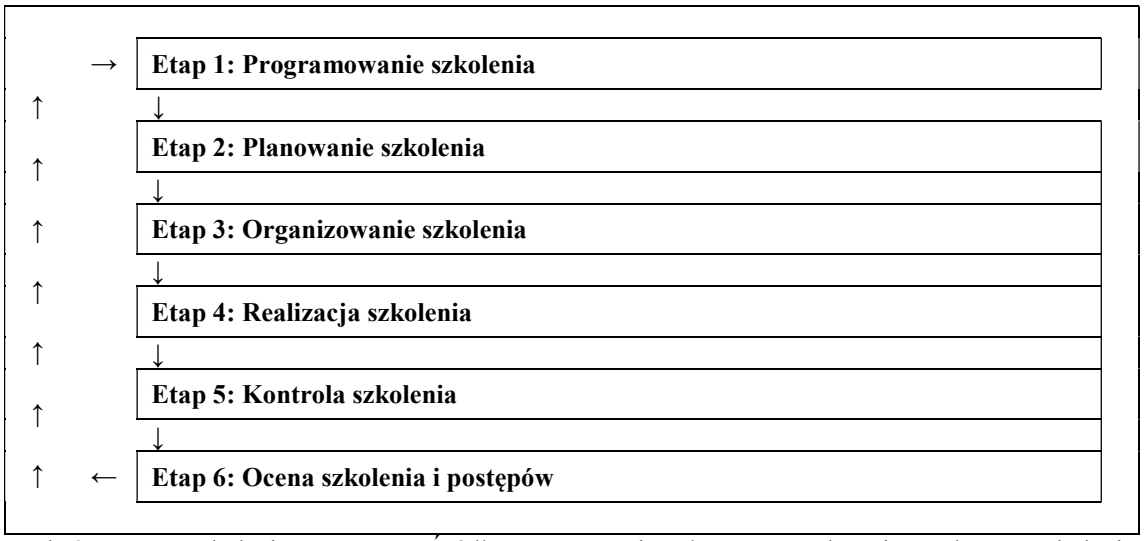
Obszary szkolenia podstawowego żołnierzy WOT i NSR	**Przykładowa tematyka szkoleń**
Wychowanie obywatelskie i wojskowe	Regulaminy
	Kształcenie obywatelskie
	Profilaktyka i dyscyplina wojskowa
Szkolenie bojowe	Szkolenie strzeleckie
	Taktyka
	Rozpoznanie i armie innych państw
	Szkolenie inżynieryjno-saperskie
	Obrona przed bronią masowego rażenia
	Powszechna obrona przeciwlotnicza
	Łączność
	Terenoznawstwo
	Ochrona i obrona obiektów
	Wychowanie fizyczne
	Szkolenie medyczne
Logistyka	Zabezpieczenie logistyczne
	Budowa i eksploatacja uzbrojenia i sprzętu wojskowego
	Ochrona środowiska
	Profilaktyka przeciwpożarowa
Szkolenie ogólne	Szkolenie prawne
	Szkolenie ekonomiczne
	Szkolenie BHP
	Ochrona informacji niejawnych
	SERE – przetrwanie, unikanie, opór w niewoli oraz ucieczka

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (1) Program szkolenia do realizacji edukacji wojskowej studentów w ramach Legii Akademickiej - część teoretyczna, Warszawa 2017, Załącznik nr 1 do umowy nr MNiSW/DSW/2017/16; (2) Zakres wiedzy teoretycznej obowiązującej kandydata do Terytorialnej Służby Wojskowej, Warszawa 2017, Dowództwo Wojsk Obrony Terytorialnej.

Wymienione powyżej obszary szkoleń i przykładowa tematyka prowadzone są przy pomocy wielu form[22] szkolenia wojsk, które sklasyfikowane są w osiem zasadniczych grup. Są to (Sygn. Szkol. 816/2009): (1) ćwiczenia taktyczne z wojskami, (2) zajęcia taktyczne, (3) zajęcia praktyczne, (4) musztra bojowa, (5) trening (sensoryczny lub motoryczny), (6) kurs szkoleniowy, (7) podróż szkoleniowa, (8) zajęcia teoretyczne. Szkolenia mogą ponadto odbywać się przy wykorzystaniu jednej z czterech form organizacyjnych (Sygn. Szkol. 816/2009): (1) blokowej, (2) potokowej, (3) zintegrowanej i (4) zgrywającej. Za dobór odpowiednich form szkolenia odpowiedzialny jest właściwy dowódca. Przy wyborze form szkoleń powinien kierować się on: poziomem wyszkolenia żołnierzy, rzeczywistymi potrzebami szkoleniowymi, warunkami i możliwościami przeprowadzenia szkoleń z uwzględnieniem dostępnej bazy szkoleniowej oraz zabezpieczenia materiałowo-technicznego (Sygn. Szkol. 816/2009).

[22] Forma szkolenia to zewnętrzna, organizacyjna strona przedsięwzięcia szkoleniowego. Odpowiada ona na pytanie: kto, gdzie, kiedy, w jakim układzie ma szkolić?

Zgodnie z dokumentacją wewnętrzną SZ RP „istotą szkolenia sił zbrojnych jest ustawiczne zdobywanie, poszerzanie i utrwalanie wiedzy w celu osiągnięcia i utrzymywania zdolności do podjęcia działań na zagrożenia militarne i niemilitarne" (Szkol. 837/2010). Szkolenie traktowane jest, jako złożony proces składający się z sześciu etapów (Rysunek 2).



Rysunek 2. Proces szkolenia w SZ RP. Źródło: opracowanie własne na podstawie: Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej DD/7(A), Szkol. 837/2010, s. 7.

Pierwszy etap procesu szkolenia w SZ RP realizowany jest na bardzo wysokim, decyzyjnym poziomie dowodzenia w relacjach pomiędzy jednostkami wojskowymi i instytucjami wojskowymi. W ujęciu hierarchicznym pomiędzy jednostką wojskową, w której realizowane jest szkolenie, a dowództwem danego rodzaju sił zbrojnych (lub równorzędnym np. Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych), które odpowiada za opracowanie i wdrożenie programu szkoleniowego znajduje się znacząca „odległość". Dystans ten często uniemożliwia przepływ informacji zwrotnej z opinią na temat otrzymanych zadań do realizacji w zakresie kształcenia. Powoduje to, zatem utrudniony proces doskonalenia programów szkoleniowych, zwłaszcza, że wytyczne do opracowania programów szkolenia określa np. Sztab Generalny Wojska Polskiego będący instytucją nadrzędną nad wszystkimi pozostałymi.

W drugim etapie procesu szkolenia wskazuje się na racjonalizację kosztów, jako istotny czynnik tego etapu. W myśl zasady rachunku ekonomicznego koszt-efekt, wprowadzono np. urządzenia szkolno-treningowe i symulatory. Działania polegające na racjonalizacji kosztów nie mogą obniżać efektywności szkolenia i w każdym przypadku muszą zapewnić osiągnięcie zakładanych celów szkoleniowych.

Etap trzeci oraz czwarty procesu szkolenia to działania: przygotowawcze do realizacji szkolenia oraz wykonawcze w oparciu o poczynione przygotowania. Etapy te odbywają się na podstawie przygotowanej dokumentacji szkoleniowej. W SZ RP są to:

1. plan-konspekt do przeprowadzenia zajęć, określający takie elementy szkolenia jak: temat, cele zajęć, formę zajęć, czas, miejsce, zagadnienia, wskazówki organizacyjno-metodyczne, literaturę, zabezpieczenie materiałowo-techniczne, organizację zajęć, warunki bezpieczeństwa, inne (dodatkowe) informacje, wprowadzenie w sytuację taktyczną (według potrzeb), przebieg zajęć;
2. plan pracy instruktora na punkcie nauczania (bardziej szczegółowy i precyzyjny niż plan-konspekt) zawiera takie elementy jak: zagadnienia, cel, czas, miejsce, literaturę, zabezpieczenie materiałowo-techniczne, warunki bezpieczeństwa.

Etap piąty procesu szkolenia nie jest realizowany na każdym szkoleniu. Kontrole odbywają się wyrywkowo, często bez zapowiedzi. Niemożliwym jest, aby przełożony (lub inna uprawniona do kontroli osoba) przebywał na każdym szkoleniu i kontrolował wszystkie zajęcia odbywające się w danym dniu mając równocześnie do realizacji wiele zadań wynikających z obowiązków na zajmowanym stanowisku.

Etap szósty procesu szkolenia również nie jest realizowany na każdym ze szkoleń. Niezwykle rzadko przeprowadza się oceny, jakości szkolenia np. poprzez ankiety satysfakcji tak jak wskazuje na to literatura (Łaguna, 2004). Najczęściej oceniana jest tylko efektywność na zakończenie całego toku kształcenia (np. na koniec roku) w oparciu o uzyskane oceny w ramach przeprowadzanych egzaminów i sprawdzianów.

4. Funkcje szkoleń w SZ RP

Analiza dokumentów dotyczących szkoleń wskazanych we Wstępie wykazała, że szkolenia w WP kierowane są do różnych grup odbiorców, a co za tym idzie mogą one posiadać różne funkcję. Szkoleniom podlegają dowództwa, sztaby, wojska oraz rezerwy osobowe, do których zaliczyć można następujące podmioty (Szkol. 837/2010): żołnierzy pełniących zawodową lub okresową służbę wojskową; żołnierzy pełniących służbę kandydacką; żołnierzy rezerwy pełniących służbę czynną np. w Wojskach Obrony Terytorialnej (WOT) lub Narodowych Siłach Rezerwowych (NSR); innych żołnierzy rezerwy (np. będący na przydziałach mobilizacyjnych); kandydatów na żołnierzy (np. w trakcie Służby Przygotowawczej) oraz pracowników cywilnych.

Analiza literatury z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi pozwala stwierdzić, że szkolenia w WP pełnią następujące funkcje (z punktu widzenia osób szkolonych):

- funkcją adaptacyjną można określić np.: (1) szkolenie z zakresu łączności dla żołnierza, który został wyznaczony na określone stanowisko (np. radiooperatora), a wcześniej dysponował tylko podstawową wiedzą w tej tematyce (2) szkolenie strzeleckie dla żołnierza zawodowego z wykorzystaniem nowego typu broni, z której wcześniej nie strzelał, (3) każdy rodzaj szkolenia realizowany po raz pierwszy dla kandydatów na żołnierzy odbywających przeszkolenie w ramach np. Służby Przygotowawczej lub Legii Akademickiej;
- funkcję wyrównawczą pełnią szkolenia np.: dla żołnierzy zawodowych, którzy w związku ze zmianami struktur organizacyjnych macierzystych jednostek muszą uzupełnić wymaganą wiedzę lub nabyć określone umiejętności;
- funkcję renowacyjną można przypisać szkoleniom z każdej tematyki dla: (1) żołnierzy rezerwy, którzy odbyli w przeszłości przeszkolenie wojskowe i posiadają przydziały mobilizacyjne na czas wojny i odbywają przeszkolenie w ramach organizowanych ćwiczeń jednostek nowo formowanych po kilku latach przerwy, (2) żołnierzy rezerwy pełniących czynną służbę wojskową w ramach WOT, którzy po wielu latach od pierwszej styczności z wojskiem (np. w ramach zasadniczej służby wojskowej) postanowili dołączyć do tej formacji;
- funkcją rekonstrukcyjną można określić np. szkolenie prawne dla pracownika cywilnego, który po przejściu na emeryturę wojskową (wcześniej służył, jako żołnierz zawodowy) został zatrudniony w tej samej jednostce wojskowej lub instytucji wojskowej.

5. Wnioski

Szkolenia pełnią główną rolę w działalności SZ RP na wszystkich poziomach dowodzenia i we wszystkich jednostkach wojskowych oraz instytucjach wojskowych. Uczestniczą w nich różne grupy odbiorców: żołnierze, kandydaci na żołnierzy oraz pracownicy cywilni.

Proces szkolenia w SZ RP, pomimo tego, że wygląda na tożsamy z procesami szkoleniowymi realizowanymi w innych organizacjach, ma swoją specyfikę i różni się np. innym podejściem do etapu oceny szkolenia niż proponuje to literatura. Skupiając się w badaniach na procesie szkolenia oraz funkcjach szkoleń zauważono, że istnieje nieustanna konieczność doskonalenia działalności szkoleniowej w armii w obliczu nadchodzącej przyszłości. Proponuje się także o ile to możliwe, aby ocena szkoleń została rozszerzona w oparciu o czteropoziomowy model oceny Kirkpatricka. Szkolenia pod względem

wspomnianego modelu, oceniać można w oparciu o: (1) ocenę zadowolenia szkolonych poprzez pomiar ich zainteresowania, odczuć oraz opinii, (2) badanie nabytych nowych umiejętności, (3) obserwacje pozytywnych zmian w zachowaniu uczestników szkoleń, (4) uzyskane efekty ze szkolenia.

Choć dokumentacja normująca problematykę szkoleniową w SZ RP w swoim zakresie nie określa, jakie funkcje pełnią szkolenia, to analiza literatury z zakresu zzl pozwala stwierdzić, że szkolenia w WP wypełniają funkcję adaptacyjną, wyrównawczą, renowacyjną oraz rekonstrukcyjną.

6. Literatura

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 451.

Bramley P., *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 13.

Czakon W., Metodyka systematycznego przeglądu literatury, Przegląd Organizacji, Nr 3 2011, s. 57-61.

Dębska E., *Chaos pojęciowy wokół szkoleń i treningów. Próba uporządkowania terminologii*, „Edukacja Dorosłych", nr 1/2012, s. 23.

Doktryna szkolenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej DD/7(A), Szkol. 837/2010 dz. cyt., s. 7;11

Iggys, *Dyskusja o szkoleniu w polskiej armii*, 2019, https://niezalezna.pl/290704-dyskusja-o-szkoleniu-w-polskiej-armii, data dostępu: 09.11.2019.

Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej, Sygn. Szkol. 816/2009, s. 29.

Karney J.E., *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 1998, s. 173.

Lendzion J. P., Stankiewicz-Mróz A., Wprowadzenie do organizacji i zarządzania, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Kraków 2005, s. 86-99.

Łaguna M., *Nowe tendencje w podejściu do szkoleń w organizacji*, [w:] A.M. Zawadzka (red.), *Psychologia zarządzania w organizacji*, PWN, Warszawa 2019, s. 116.

Łaguna M., *Szkolenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 121.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa 2003, s. 220-221.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa 2008, s. 276-277.

Stredwick J., *Zarządzanie pracownikami w małej firmie*, Helion, Gliwice 2005, s. 121.

Rozwój postrzegania projektu architektonicznego w naukach o zarządzaniu i jakości

Ziółkowska Agnieszka [(1)]

[1] Politechnika Częstochowska, Szkoła Doktorska
Agnieszka Ziółkowska: agnieszka.ziolkowska@pcz.pl

Streszczenie
Trwająca współcześnie rewolucja technologiczna, obejmująca swym zasięgiem już prawie wszystkie sektory gospodarki, dotarła również do branży architektonicznej. Stosowane dotychczas metody zarządzania projektem architektonicznym stają się nieefektywne i nie pozwalają w pełni wykorzystać potencjału nowoczesnego oprogramowania opartego na technologii BIM. Celem artykułu jest zidentyfikowanie przyczyn zmiany oraz scharakteryzowanie podstawowych różnic w sposobie postrzegania zarządzania projektem architektonicznym. Współczesne i tradycyjne metody zarządzania zostały przeanalizowane podczas przeglądu literaturowego pod kątem projektu architektonicznego, charakteryzującego się wielopoziomową złożonością parametrów i trudnym do oszacowania ryzykiem wynikającym ze zmiennego otoczenia. Dzięki technologii BIM wykorzystywane w przeszłości liniowe postrzeganie procesu projektowego zostaje zastępowane przez podejście oparte na stosowanym również w innych branżach zarządzaniu zwinnym i odchudzonym.

Słowa kluczowe: zarządzanie projektem architektonicznym, zarządzanie zrównoważonym rozwojem, zarządzanie projektami

Development of the perception of the architectural design in management and quality sciences

Summary
The ongoing technological revolution, which now covers almost all sectors of activity, has also reached the architectural industry. The methods of architectural project management used so far are ineffective and are not available in full application of modern BIM technology-based software. The aim of the article is to identify the causes of changes and to characterize various differences in the perception of architectural project management. Contemporary and traditional management methods have been analyzed during the literature review in terms of architectural design and its characteristics like multi-level complexity of parameters and risk difficult to estimate because of a variable enviroment. Thanks to BIM technology linear perception used so far in design process is replaced by an approach based on agile and lean management also used in other industries.

Keywords: architectural project management, sustainable development management, project management

1. Wstęp

Rozwój zarządzania projektem branży budowlanej miał znaczący wpływ na kształtowanie się całej dyscypliny. Budownictwo było, bowiem, obok obronności i lotnictwa, jednym z pierwszych obszarów w którym wykorzystywano w praktyce metody zarządzania. (Dziekoński, 2010). Znaczenie zarządzania w projektowaniu architektonicznym stanowi jeden z najistotniejszych czynników sukcesu procesu budowlanego. Dobór właściwych metod zarządzania pozwala na osiągnięcie celu projektu, jakim jest wybudowanie obiektu budowlanego zgodnie z obowiązującymi przepisami i spełniającego wszystkie wymagania

zarówno inwestora jak i użytkowników obiektu. Sukces projektu mierzony jest także poprzez zminimalizowanie ryzyka strat finansowych, na które składa się przestrzeganie harmonogramu prac i wykluczenie błędów projektowych. Budownictwo, jak każda inna branża, wdraża coraz to nowe metody zarządzania oparte na zmiennych oczekiwaniach klientów.

2. Projekt i zarządzanie projektem architektonicznym – podstawowe definicje

Projekt jest obok procesów jednym z podstawowych rodzajów działalności przedsiębiorstwa. Jego definicja opiera się na kilku kluczowych czynnikach. Są nimi w szczególności: z góry ustalony początek i koniec realizacji, koszt, zakres zadań i zespół osób uczestniczących w projekcie. Ze względu na wymienione parametry stwierdza się, iż cechą charakterystyczną projektów jest ich niepowtarzalność (Wyrozębski, 2012). Definicja projektu najczęściej obejmuje zbiór działań, podzielonych na różnorodne prace cząstkowe, których celem jest zrealizowanie założonego i ściśle sprecyzowanego zadania (Wieniarski, 2019) Nie sposób w tym miejscu nie odwołać się do jednej z najczęściej stosowanych definicji projektu opisanej przez Project Management Institute. Stowarzyszenie to określa projekt, jako działanie służące realizacji usługi lub produktu o unikalnych parametrach. (www.pmi.org) Kluczowa, z perspektywy nauki o zarządzaniu i jakości, jest również definicja zawarta w PRINCE2. Zgodnie z ową metodyką projekt to proces posiadający zdefiniowany czas trwania, w którym dąży się do realizacji jasno określonych celów biznesowych. Ważnym aspektem jest tu także klarowny podział ról i obowiązków oraz poziom zaangażowania uczestników projektu.

W kontekście projektu architektonicznego warto zwrócić uwagę na definicję E. Małyszek. określa ona projekt, jako przedsięwzięcie, w ramach, którego wykonuje się działania powtarzalne, natomiast unikalne warunki otoczenia wpływają na niepowtarzalność całych projektów. (Małyszek, 2011). Projekty architektoniczne, podlegające jednocześnie wielu różnym zmiennym (m.in. funkcja obiektu, przepisy lokalne, kształt i wymiary działki, oczekiwania inwestora, środki finansowe), muszą być realizowane w sposób bardzo indywidualny. W projekcie architektonicznym mamy do czynienia z niemal nieograniczoną ilością parametrów, a zależności pomiędzy nimi bywają bardzo skomplikowane. W. Walczak, spośród wielu cech, jakimi powinien wyróżniać się projekt, wymienia właśnie jego złożoność oraz konieczność podjęcia współpracy specjalistów różnych dziedzin przy jego realizacji. Nieodłącznym elementem projektu jest także ryzyko. (Walczak, 2011) W projekcie architektonicznym jest ono bardzo trudne do zdefiniowania, ponieważ łączy się bezpośrednio

z wysokim stopniem złożoności w relacjach pomiędzy parametrami, a zależności te często pozostają niezauważone aż to później fazy projektu.

W związku ze wzrostem znaczenia roli projektu w przedsiębiorstwie istotne stały się również metody zarządzania projektami. Za początek rozwoju nauki o zarządzaniu projektami uznaje się przełom XIX i XX w. W tym czasie F. W. Taylor prowadził swoje badania nad zwiększeniem wydajności pracowników poprzez zastosowanie działań polegających na kontroli postępu pracy i wyznaczaniu celów. Na ten okres przypada również opisanie przez H. Gantta metody polegającej na podzieleniu projektu na krótsze czynności i przedstawieniu ich w formie graficznej na wykresie.(Strojny i in., 2015). Wykres Gantta stał się metodą z powodzeniem wykorzystywaną również przez menadżerów architektonicznych biur projektowych. Od tego momentu nauka o zarządzaniu projektem stale interesuje badaczy i jest jedną z najdynamiczniej rozwijających się dziedzin nauk społecznych. Amerykański Instytut Zarządzania Projektami opracował jedną z najszerzej rozpowszechnionych definicji. Organizacja ta określa zarządzanie projektem, jako „proces w trakcie, którego osoba kierująca projektem przeprowadza celowe planowanie i kontrolowanie zadań wchodzących w skład projektu oraz dokonuje odpowiedniej alokacji przydzielonych do realizacji projektu środków, posługując się przy tym odpowiednimi technikami i metodami, aby osiągnąć wyznaczony cel w określonym terminie, po wyznaczonych kosztach i o odpowiedniej, jakości.” (Pietras i in., 2003) Z kolei Project Management Institute opisuje zarządzanie projektem jako zastosowanie wiedzy, umiejętności, narzędzi i technik do działań projektowych w celu spełnienia wymagań projektu. (www.pmi.org).

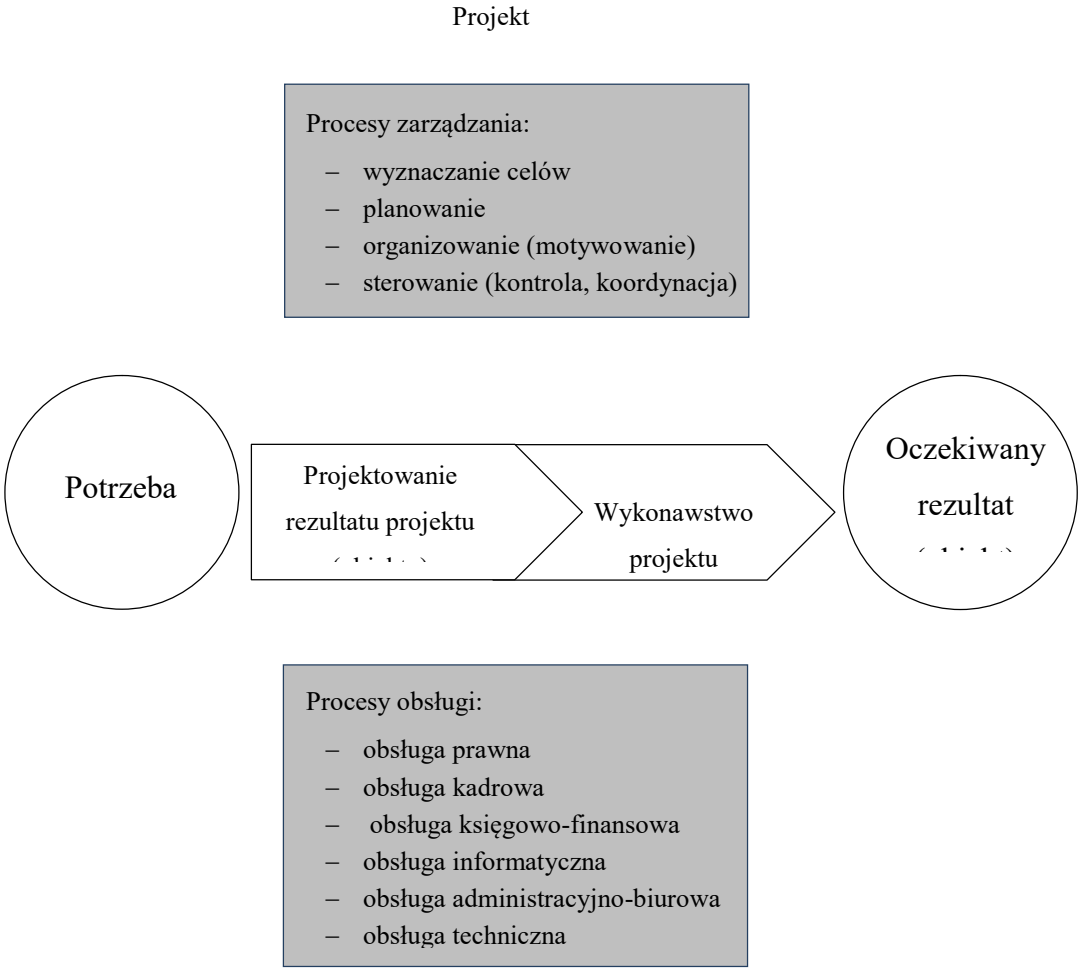
Definiując pojęcie zarządzania projektami i jego wpływ na końcowy wygląd projektu należy wymienić trzy parametry oceny projektu. Są nimi: czas, koszt i wymagania klienta. Zmiana któregokolwiek z tych czynników pociąga za sobą zmiany w kolejnych, a odpowiednie zarządzanie nimi, a w szczególności zdefiniowanie i kontrola, ma bezpośredni wpływ na sterowanie przebiegiem całego projektu. (Pietras i Szmit, 2003) Typy działań w procesie zarządzania projektem podzielić możemy na trzy podstawowe rodzaje (Winiarski, 2019):

−zarządcze (organizacje i planowanie, ustalenie celów projektu, motywowanie, koordynacja i kontrolowanie)

−wykonawcze (realizacja wyznaczonych w ramach projektu zadań)

−wspierające (czynności obsługujące cały proces w zakresie działań administracyjno-prawnych, kadrowych, księgowych czy informatycznych).

Działania w ramach realizacji zarządzania projektem przedstawia poniższy schemat zamieszczony na Rysunku 1.



Rys. 1 Rodzaje działań podejmowanych w ramach realizacji projektu. Opracowanie własne na podstawie: Trocki M. Grucza B. Ogonek K. Zarządzanie projektami, PWE 2009, s.26

Według metodologii PRINCE2 zarządzanie projektem odbywa się w siedmiu etapach: przygotowanie projektu, zarządzanie strategiczne projektem, inicjowanie projektu, sterowanie etapem, zarządzanie dostarczaniem produktów, zarządzanie końcem etapu, zamykanie projektu. Zgodnie z innymi opracowaniami fazy zarządzania projektem możemy podzielić na: inicjacyjną (uruchomienie projektu), planowanie (zdefiniowanie celów projektu, ram czasowych i dostępnych zasobów), realizacja (koordynowanie działań zgodnie z przyjętym harmonogramem), zamknięcie projektu (następuje w momencie zakończenia pracy nad projektem i wiąże się z zaprezentowaniem wyników oraz dopełnieniem formalności zakańczających cały proces np. przekazaniem dokumentacji do archiwum) (Winiarski, 2019).

3. Zarządzanie projektem architektonicznym przy wykorzystaniu tradycyjnych metod projektowania

Tradycyjny proces budowlany możemy podzielić na 4 etapy: projektowanie (etap koncepcji projektowej), planowanie (tworzenie projektu budowlanego i wykonawczego), realizacja (etap budowy) i użytkowanie. W związku z sekwencyjnym sposobem postępowania bezpośrednio po sobie poszczególnych etapów możemy powiedzieć, że jest to proces liniowy. Menadżer nadzorujący projekt architektoniczny koncentruje swoje zaangażowanie na dwóch początkowych etapach. Na etapie koncepcji do jego najważniejszych zadań należy ustalenie wspólnie z inwestorem założeń projektowych, zidentyfikowanie ograniczeń projektowych, przyjęcie harmonogramu pracy, organizacja pracy. Zakończeniem tej części trwania projektu jest przygotowanie koncepcji obiektu budowlanego. Tradycyjne metody zarządzania projektem pozwalają na wprowadzenie w tej fazie nieograniczonej ilości zmian bez konsekwencji wzrostu kosztów całej inwestycji. W etapie planowania celem jest przygotowanie projektu budowlanego i uzyskanie odpowiednich pozwoleń a następnie rozwinięcie szczegółów projektowych i koordynacja międzybranżowa. Ten etap kończy się przekazaniem projektu wykonawczego do realizacji. W tej fazie projektu dokonanie zmian jest jeszcze możliwe, chociaż znacznie trudniejsze. Sprawdzenie różnych rozwiązań projektowych skutkuje najczęściej modyfikacją harmonogramu pracy i wydłużeniem czasu trwania projektu. Częste zmiany projektu na etapie koncepcji i uzyskania pozwolenia na budowę, wynikające z bardzo różnych powodów, przyczyniają się w znaczący sposób do zmniejszenia zysków z marży dla architekta i dewelopera. Im bliżej fazy realizacyjnej tym wprowadzanie modyfikacji coraz silniej wpływa na wzrost kosztów projektu, a w momencie bezpośrednio poprzedzającym rozpoczęcie budowy zmiany w projekcie nie są już możliwe, ponieważ koszty ich wprowadzenia przekroczyłyby zysk z inwestycji. (Kalisz i in., 2017)

Zarządzanie projektem architektonicznym możemy przedstawić, jako proces składający się z trzech zasadniczych etapów. Są nimi (Gawron, 1997).:

1. analiza możliwości inwestora i przygotowanie na jej podstawie koncepcji architektonicznej
2. studium przedrealizacyjne obejmujące przyjęcie szczegółowych założeń i ograniczeń projektowych
3. przygotowanie ostatecznej wersji projektu budowlanego przyjętego do realizacji (budowy) będącego opracowaniem technicznym, ekonomicznym i organizacyjnym stanowiące ostateczną wersję projektu.

Metody zarządzania projektem architektonicznym wykorzystywane w ciągu ostatnich 40–stu lat ukształtowane zostały w oparciu o wprowadzoną w latach 80-tych do powszechnego użytku w biurach projektowych technologię 2D. Najczęściej wykorzystywanym dotychczas oprogramowaniem stał się Autocad. Ograniczeni mało zintegrowaną technologią specjaliści z różnych branż zaangażowani w projekt pracują oddzielnie i wyłącznie ramach swoich specjalności, przez co nie mają możliwości na bieżąco wykrywać kolizji projektowych ani odnotowywać zmian wprowadzanych przez innych projektantów. To sprawia, że dla menadżera koordynacja postępów w projekcie tradycyjnie zarządzanym i jego zgodności jest bardzo skomplikowana (Długoszowski, 2013)

Niedociągnięcia w tradycyjnym modelu zarządzania projektem architektonicznym są trudne do zidentyfikowania aż do przystąpienia do realizacji obiektu budowlanego. Do najczęstszych problemów należą (Rounce, 1998):

– skomplikowana kontrola podwykonawców,
– rozszerzony projekt z powodu skomplikowanej koordynacji,
– problemy techniczne z projektami poszczególnych branż,
– brak egzekwowania harmonogramu – projekty specjalistów branżowych przygotowywane są często zbyt późno, aby dopasować przyjęte przez nich rozwiązania do całości projektu co zaburza to pracę do zespołu projektowego,
– przeróbki z powodu nieprawidłowych szczegółów technicznych,
– trudności w bieżącej kontroli rysunków,
– problemy ze skalą,
– problemy z poziomem dokładności,
– czas poświęcony na zapytania dotyczące rysunków,
– czas poświęcony na zebrania w celu omówienia szczegółów projektu i wyjaśnienia problemów,
– rozsądne zmiany konstrukcyjne wymagane przez klienta,
– nieuzasadnione zmiany w projekcie wymagane przez klienta,
– opóźnienia wydania odpowiednich rysunków w stosunku do potrzeb budowy,
– generowanie nadmiaru rysunków w stosunku to realnych potrzeb,
– zbyt wczesne przygotowanie rysunków wymagających w późniejszym terminie poprawek i doprowadzenia do zgodności z aktualnymi założeniami,
– nadmierne koszty drukowania spowodowane niepotrzebnym przeprojektowaniem,
– brak motywacji zespołu,

– niejasny podział zadań,
– źle opracowany harmonogram,
– brak procedur nieadministracyjnych w celu kontroli procesu projektowanie względem istniejącego harmonogramu,
– opóźnienia ze względu na długotrwałą pracę programu komputerowego.

Wymienione powyżej liczne problemy występujące w tradycyjnym sposobie zarządzania projektem architektonicznym i dynamicznie, proporcjonalnie do wzrostu zaawansowania technologicznego, pogłębiające się zależności pomiędzy poszczególnymi parametrami budynku sprawiły, że wykorzystywane do tej pory oprogramowanie 2D przestało być efektywne. Doprowadziło to do opracowania nowej technologii BIM (Building Information Modeling), która to zapoczątkowała trwającą w branży budowlanej rewolucję przemysłową.

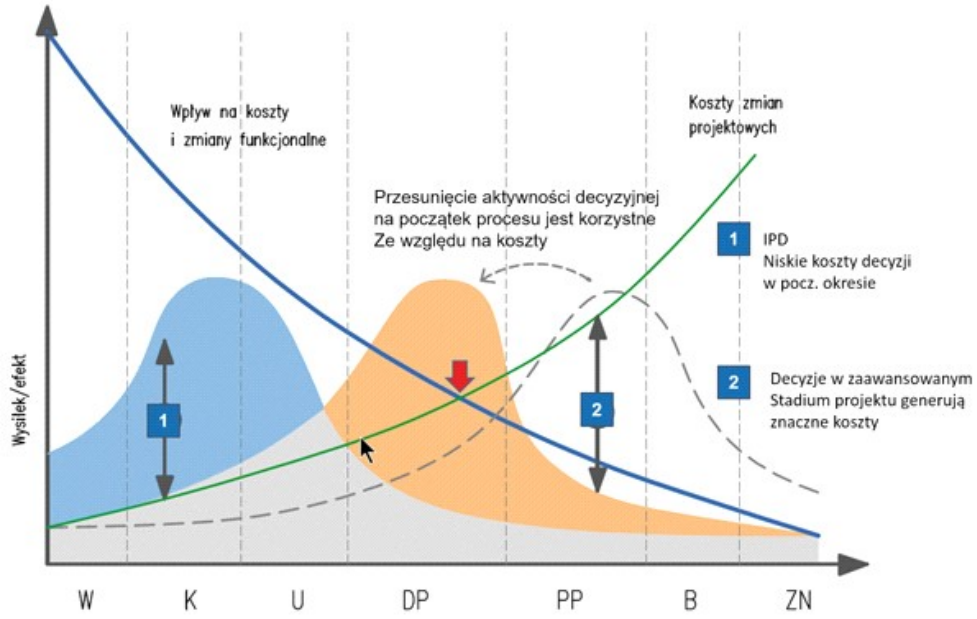
4. Współczesne wyzwania zarządzania projektem architektonicznym

W obecnych, dynamicznie zmieniających się, warunkach zarządzanie projektem staje się często elementem determinującym powodzenie przedsięwzięć podejmowanych przez przedsiębiorstwa. Zmienne te dotyczą w szczególności globalizacji, wymagań stawianych przez świadomych inwestorów, zmian warunków środowiskowych czy stały rozwój narzędzi projektowych przyczyniający się do coraz szybszego i sprawniejszego przepływu informacji. Dostosowanie się do wymienionych zmian otoczenia może nastąpić w sposób sprawny i efektywny wyłącznie poprzez zastosowanie odpowiedniego modelu zarządzania projektem. (Winiarski, 2019).

Innowacyjne oprogramowanie BIM opierające się na tworzeniu wirtualnego modelu obiektu budowlanego pozwala na umieszczenie w nim informacji na wielu poziomach dokładności, czyli tzw. LOD (level od details). W zależności od stopnia uszczegółowienia projektu mówimy o projektowaniu 4D, 5D, czy nawet 6/7D. Powstający w programie budynek zawiera, zatem dokładne dane dotyczące m.in. materiałów budowlanych, rozwiązań technicznych czy parametrów instalacji, dzięki czemu już w początkowej fazie inwestycji istnieje możliwość przeprowadzenia niezbędnych analiz w wirtualnym środowisku imitującym rzeczywistość, a następnie przyjęcie najbardziej optymalnych rozwiązań projektowych. (Walczak, 2016). Wykorzystanie technologii BIM stwarza środowisko, w którym specjaliści różnych dziedzin pracują w ramach jednego, zintegrowanego modelu przez co realizują wspólnie i w tym samym czasie priorytety ustalone przez kierownika projektu a wymiana informacji, identyfikowanie i rozwiązywanie problemów projektowych

przebiega bardzo szybko. Zwiększenie kontroli prawidłowego funkcjonowania wszystkich elementów projektowanego budynku, zlikwidowanie wyraźnego podziału pomiędzy fazą koncepcyjną a budowlaną (równoczesne uwzględnienie wszystkich cyklów trwania projektu), a także możliwość dokładnego zmierzenia postępów prac projektowych w czasie rzeczywistym stało się podstawą do wprowadzenia zmian w sposobie zarządzania projektem architektonicznym a co za tym idzie poprawienia jakości samego projektu w zakresie kosztów, czasu trwania i bezpieczeństwa dla środowiska (Biagini, 2007).

Ważnym elementem działania menadżera projektu architektonicznego jest sporządzenie założeń projektowych. Dostęp w odpowiednim czasie do różnorodnych, powiązanych ze sobą informacji ułatwia współczesnym menadżerom projektu architektonicznego podejmowanie decyzji oraz zminimalizowanie związanego z nimi ryzyka. Współczesny model zarządzania opiera się na całkowitym przeniesieniu procesu decyzyjnego ze środkowego etapu inwestycji, jakim jest opracowanie projektu budowlanego, na początkową fazę, czyli fazę koncepcyjną. Ta modyfikacja w modelu zarządzania projektem architektonicznym została zaprezentowana przy pomocy Krzywej Mac Leamy'ego zaprezentowanej poniżej (Rysunek 2.).



Rys. 2 Wykres Mac Leamy'ego W- wymagania, K- koncepcja, U- uszczegółowienie, DP- dokumentacja projektowa, PP- pozwolenia, przetarg, B-budowa, ZN – zarządzanie nieruchomością Źródło: www.inżynierbudownictwa.com.pl (dostęp:28.01.2020)

Kształtowanie się współczesnych metod kierowania projektem architektonicznym wpisuje się w najnowocześniejszy sposób podejścia do zarządzania, jakim jest podejście zwinne. Kładzie ono silny nacisk na współpracę zespołu i dostosowanie do zmiennych warunków dzięki zastosowaniu podejścia adaptacyjnego. Sposób zarządzania projektem architektonicznym możemy zaklasyfikować również, jako zarządzanie odchudzone.

Stosowane w projektowaniu architektonicznym oprogramowanie BIM pozwala na eliminację zbędnych czynności i dostarczenie klientowi odpowiedniej informacji lub rysunku zawierającego komplet niezbędnych danych w odpowiednim czasie (Jedynak, 2015).

5. Wnioski

Wraz z rozwojem technologicznym oprogramowanie komputerowe wykorzystywane przez projektantów (architektów) uległo znacznemu udoskonaleniu. Wiele problemów występujących dotychczas w zarządzaniu tradycyjnym, jak np. trudna kontrola rysunków, czas tracony na nanoszenie zmian czy też niejasny podział zadań, zostało wyeliminowanych. Metody zarządzania projektem architektonicznym zostały z biegiem czasu dostosowane w taki sposób aby do dostępne oprogramowanie mogło przysłużyć się zwiększeniu wydajności całej branży. Zrozumienie kluczowych różnic między tradycyjnym a innowacyjnym zarządzaniem projektem architektoniczno-budowlanym pozwala na wyznaczenie kierunków rozwoju całej dziedziny i stałym usprawnianiu działań menadżerów oraz zaspokojeniu rosnących wymagań inwestorów. Zarówno projektanci jak i inwestorzy uczą postrzegania projektu architektonicznego, jako przedsięwzięcia uwzględniającego równocześnie wszystkie cykle życia budynku. Dotychczasowe myślenie o projektowaniu, jako następujących po sobie sekwencyjnych działań, staje się mało satysfakcjonujące.

6. Literatura

Biagini C., 2007. BIM strategies in architectural project management, https://www.researchgate.net/publication/240630716_BIM_STRATEGIES_IN_ARCHITECTURAL_PROJECT_MANAGEMENT (dostęp 28.01.2019)

Długoszowski A., 2013. Optymalizacja procesów projektowych jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata, Środowisko Mieszkaniowe 11, s.80-84

Dziekoński K., 2010. Zarządzanie projektami w małych i średnich przedsiębiorstwach, Economy and Management 4/2010, s. 97-104

Jedynak P., 2015. Lean management implementation: Determinant factors and experience, Jagiellonian Journal of Management vol. 1, s. 51-64

Kalisz W. Rusin J., Tomala A. Ustinovičius L., 2017. Metodyka BIM w zarządzaniu przedsięwzięciem budowlanym http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2017/T1/t1_764.pdf(dostęp 16.01.2019)

Małyszek E., 2018. Zarządzanie projektami (Project Management) w mikro i małych przedsiębiorstwach,https://docplayer.pl/2368481-Zarzadzanie-projektami-projectmanagement-w-mikro-i-malych-przedsiebiorstwach.html (dostęp 16.01.2019)

Pietras P., Szmit M., 2003. Zarządzanie projektami. Wybrane metody i techniki, Oficyna Księgarsko-Wydawnicza „Horyzont", Łódź, s. 7-21

PMBOK guide standards lexicon, https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/lexicon, (dostęp 16.01.2019)

Rounce G., 1998. Quality, waste and cost considerations in architectural building design management, International Journal of Project Management vol.16, nr 2, s.123-127

Strojny J., Szmigiel K., 2015. Analiza porównawcza podejść w zakresie zarządzania projektami, Modern Management Review, vol. XX, 22, s. 249-265

Walczak W., 2010. Znaczenie i rola projektów w zarządzaniu współczesnymi organizacjami, Współczesna Ekonomia Nr13, Wyższa Szkoła Finansów i zarządzania, Warszawa, s.175-190

Winiarski M., 2019. Zarządzanie projektem branży budowlanej, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie Nr 33, s. 345-354

Wyrozębski P., 2012. Zarządzanie projektami [w] Wyrozębski P., Juchniewicz M., Metelski W., Wiedza, dojrzałość, ryzyko w zarządzaniu projektami. Wyniki badań, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, s. 11-22

NAUKI HUMANISTYCZNE I SPOŁECZNE

Część I

ISBN 978-83-953882-5-5